



جامعة دمشق

كلية التربية

قسم الإرشاد النفسي

فعالية برنامج إرشادي لتحسين خبرة التدفق والرضا المهني لدى عينة من العاملين في المهن الإنسانية في محافظة دمشق

رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في الإرشاد النفسي

إعداد

مهى علي سلمان

إشراف

الدكتورة رغداء نعيسة

الأستاذ في قسم الإرشاد النفسي

جامعة دمشق، كلية التربية

دمشق ٢٠١٩-٢٠٢٠

١٤٤١-١٤٤٠

University of Damascus

College of Education

Department of Psychology Counselling



**Effectiveness of a counselling program to improve flow
experience and job satisfaction amongst a sample of human
affairs workers in Damascus governorate**

A Thesis Submitted to get PH. D Degree in Psychological Counseling

Prepared by

Maha Ali Salman

Supervised by

Dr. Raghdaa Naieesseh

Professor in the Department of Psychological Counseling

Damascus University, Collage of Education

Damascus 2019- 2020

1440- 1441

الفصل الثاني

أولاً: خبرة التدفق

مقدمة

- 1- مفهوم التدفق.
- 2- افتراضات ومبادئ نظرية التدفق
- 3- أبعاد التدفق.
- 4- تصورات وخصائص خبرة التدفق
- 5- نماذج التدفق (موديلات)
- 6- سوابق خبرة التدفق وشروطها
- 7- نتائج التدفق في العمل
- 8- الشخصية الذاتية
- 9- التدفق وعلاقته ببعض المتغيرات (المفاهيم)
 - 9-1- التدفق والدافع الجوهري (الداخلي)
 - 9-2- التدفق واليقظة العقلية
 - 9-3- التدفق والأداء
 - 9-4- التدفق والرضا المهني
 - 9-5- التدفق والاستغراق في العمل
 - 9-6- التدفق و تقرير المصير
- 10- التدخلات لتعزيز التدفق
- 11- الجانب الآخر للتدفق

خبرة التدفق (Flow Experience)

تمهيد:

حظي مفهوم التدفق في البيئات التنظيمية باهتمام متزايد من الباحثين، حيث تركّزت معظم دراساتهم على المنظمات الحديثة، وأحد الأسباب وراء هذا الاهتمام المتزايد هو القوة الدافعة لعلم النفس الإيجابي، والتي يمكن تعريفها: بأنها الدراسة العلمية للأداء البشري الأمثل، والهدف منها هو بناء الصفات الإيجابية - أي، الفضائل ونقاط القوة (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000 ، 5). لقد أسفر هذا النهج الإيجابي عن نتائج مثيرة للاهتمام من خلال العواطف والخبرات النفسية والاجتماعية الإيجابية، مثل التدفق، في سياقات العمل (Bakker, 2005; Llorens, Salanova, & Rodríguez, 2013; Salanova, Bakker, & Llorens, 2006). (Llorens, Salanova, 2017,106).

يحدث التدفق في الحالات التي يكون فيها الأفراد ممثلين تماماً في النشاط، يصبح الوقت غير ذي صلة، وتكون المهارات التي يمتلكونها مطابقةً للتحديات المتصورة أمامهم. إنها حالة لا تسبب القلق أو الملل، بل "في التدفق نحن نسيطر على طاقتنا النفسية، وكل شيء نقوم به يضيف النظام إلى الوعي" (Csikszentmihalyi, 1990, 40). إنها ليست مهمة فقط لأنها تجعل اللحظات الحالية أكثر إمتاعاً، ولكن وفقاً لـ Csikszentmihalyi. فإنها أيضاً تبني الثقة بالنفس، وتعزز تنمية المهارات، وتساعدنا على تقديم مساهمات مهمة للحالة البشرية (Parsons, 2008, 9).

1- مفهوم التدفق : The concept of flow

تم وصف مفهوم التدفق أو التجربة المثلى (optimal experience) ؛ (Delle Fave, 2013) أولاً من قبل وودوورث (Woodworth, 1918)، تم الاستشهاد به في (راينبرغ ، 2008) والذي لاحظ الاستغراق السهل للكبار والأطفال في أنشطة معينة، منذ ذلك الحين، حاول العديد من الباحثين معرفة وشرح سبب تحفيز الأشخاص بشدة لأنشطة معينة والتزامهم بها دون مكافآت خارجية واضحة (Hebb, 1955; White, 1959; Getzels, 1971; McReynolds, 1968; DeCharms, 1960; Berlyne, 1960; Csikszentmihalyi, 1976; Deci & Ryan, 1980) (Kyriazos et al, 2018, 1357).

وبدأ Csikszentmihalyi في دراسة ما يمكن أن يُعرف بالتدفق من خلال بحث الدكتوراه للفنانين في منتصف الستينيات. لقد لاحظ أنه بينما كان الفنانون يرسمون، كانوا غارقين في عملهم، واستمتعوا

به كثيراً، ومع ذلك بمجرد الانتهاء من اللوحة، فإنّ الفنان يضعها جانباً ويفقد الاهتمام بها، وقد وضع هذا ميهالي في حيرة، وبدأ البحث عن تفسير (Csikszentmihalyi, 1988)، وكان التفسير النموذجي الذي يقدمه مجال علم النفس هو شكل من أشكال "التسامي"، وهذا لم يرضِ Csikszentmihalyi، لأنه لا يمكن أن يفسّر مقدار المتعة التي تلقاها الفنانين من عملهم. وحقيقة أن الفنانين سعوا باستمرار إلى مواجهة تحديات أكثر تعقيداً، وأصبح من الواضح أن نشاط الفنانين كان غاية في حد ذاته (Csikszentmihalyi 1988) (Walter,1994,3).

فدراسة التدفق - والتي تُعرف أيضاً بالتجربة المثلى (optimal experience) أو التجربة الذاتية (self-experience) - بدأت من الملاحظات والمقابلات التي أجراها Csikszentmihalyi ، في البداية في إطار كل من النظريات الإنسانية والاهتمام بدراسة الدوافع الذاتية (Csikszentmihalyi,1988). ولكن خلال المراحل الأولى من دراسة تجربة التدفق، كانت قريبة جداً من الدراسات التي كان إبراهيم ماسلو يطورها حول "تجارب الذروة". لم يتم استخدام هذا المصطلح من قبل Csikszentmihalyi ، وهناك اختلافات بين الحالتين، تجربة الذروة، كما تم تعريفها في الأصل من قبل ماسلو Maslow هي "التجربة الأكثر روعة أو أسعد اللحظات ، لحظات النشوة ، لحظات الاختطاف" (ماسلو ، 1962). تجارب الذروة هي أحداث نادرة للغاية، وعلى الرغم من أن أبحاث التدفق لم تتأثر بشكل واضح فقط بالنظريات الإنسانية، ولكن أيضاً بأصول نظرية تقرير المصير (تحديداً في بحث الدافع الداخلي لإدوارد ديسي)، وتقدمت دراسة التدفق لاستكشاف جودة التجربة الذاتية التي جعلت سلوكاً معيناً، مكافأة في جوهرها، أدت دراسة تجربة التدفق الذاتي Csikszentmihalyi لإجراء مقابلات مع العديد من الأشخاص المختلفين (الهواة الرياضيين، سادة الشطرنج، متسلقي الصخور، العلماء، الجراحين، الراقصين، الموسيقيين... الخ) بهدف معرفة كيف وصف هؤلاء الناس نشاطهم عندما كان يسير بشكل جيد (Csikszentmihalyi,1988) (Sánchez, 2009,12,13).

مع ذلك تمّ في كثير من الأحيان الإبلاغ عن خبرة التدفق، بينما يتم الاستغراق في مهام العمل بدلاً من الأنشطة الترفيهية. (Csikszentmihalyi & Lefever, 1989. Fave & Massimini, 1988)، (Fullaga & Kelloway, 2009, 595) .

كان Csikszentmihalyi مهتماً بهذا، لكنه أراد التركيز على جودة التجربة الذاتية التي جعلت السلوك مجزياً في جوهره، أراد أيضاً أن يعرف كيف شعروا، ولماذا كانت التجربة مجزية

(Csikszentmihalyi 1988)، وأدى ذلك إلى أول بيان متماسك حول التدفق في كتابه "ما وراء الملل والقلق" *"Beyond boredom and anxiety."* (Csikszentmihalyi 1975). خلص هذا البحث إلى وجود تجربة مشتركة ذاتية أو مجزية بحد ذاتها من قبل جميع المشاركين، وكان هذا يسمى "التدفق" (Walter, 1994, 5).

تتميز الحالة المثالية أو ما يسمى (التجربة الذاتية) التي وصفها الأفراد بما يلي: (1) التركيز الشديد على المهمة قيد البحث ؛ (2) شعور عميق بالاستغراق ودمج العمل والوعي ؛ (3) شعور بالسيطرة على تصرفات المرء في التعامل مع المهمة الحالية ؛ (4) التمتع أو الاهتمام بالنشاط ؛ و (5) شعور مشوه بالوقت (عادة ما يمر ذلك الوقت بسرعة كبيرة). أثناء عملية جمع هذه الأوصاف وصف العديد من الأشخاص الذين تمت مقابلتهم أنفسهم "بالتدفق" وهكذا، أصبحت التجارب التي تتميز بهذه الأوصاف تُعرف باسم تجارب التدفق أو حالات التدفق (Csikszentmihalyi, 2014, 379).

هذا ما أطلقنا عليه في نهاية المطاف "تجربة التدفق"، لأنه في وصف كيف كان يشعر الأفراد عندما كان النشاط يسير على ما يرام، استخدم العديد من المجبيين استعارة "تيار حملهم معه دون عناء" (Csikszentmihalyi et al, 2014, 230).

والموقعان الرئيسيان لدراسة التدفق هما في الفناء الخلفي لـ Csikszentmihalyi، بجامعة شيكاغو، وفي ميلانو بإيطاليا. يعد Massimini فلوستو ماسيمينيني الباحث الرئيسي في إيطاليا، وقد أسهم في نظرية التدفق كثيراً، قام كل من Csikszentmihalyi و Massimini بتنسيق أنشطتهما عن كتب ونشروا العديد من الأبحاث حول التدفق، لا سيما التركيب والديناميكيات والتطور الحيوي الثقافي للتدفق، بالإضافة إلى المساهمة في تعريف الشخصية الذاتية (Csikszentmihalyi 1988). تمت دراسة التدفق أيضاً بواسطة ساتو (Sato, 1984) مع مراقبين يابانيين، وهان Han مع المسنين الكوريين (Csikszentmihalyi 1988). في العقد الماضي، استُخدم التدفق أيضاً في السياقات الدينية والصوفية (Csikszentmihalyi 1987)، وعلم الاجتماع (Mitchell 1983)، وعلم النفس (Deci & Ryan 1985)، في عام 1991، نشر Csikszentmihalyi - التدفق علم نفس التجربة المثلى (*Flow The Psychology of Optimal Experience*). وكان أول كتاب عن التدفق تمت كتابته مع وضع الشخص العادي بالحسبان، بعبارات غير تقنية (Walter, 1994, 7).

بعد مراجعة متأنية للأدبيات، يبدو أن جميع تعريفات تجربة التدفق المختلفة لها ثلاثة عناصر مشتركة: هي الاستغراق (الانخراط) والتمتع والاهتمام الجوهري، هي المكونات الرئيسية لتجربة التدفق، تتطابق هذه العناصر الثلاثة الموجودة في الأدبيات أيضاً مع الأبحاث الحديثة التي توافق على المكونات المعرفية والتحفيزية والعاطفية للخبرة المثلى. (Bassi et al، 2007؛ Delle Fave & Massimini 2004؛ Delle Fave & Massimini 2005b) كما تدعم الدراسات السابقة للتدفق في العمل هذه العملية الثلاثية (Bakker، 2005؛ Demerouti، 2006؛ Salanova et al، 2007)، (Sánchez, 2009, 18–19).

يحدد مونديل (Mundell 2000) مفهوم التدفق كحالة من التركيز العميق، والتحكم المتصور، وفقدان الوعي الذاتي، وتشويه الإحساس بالوقت. ويمكن اعتبار حالة التدفق مترافقة مع حالة نفسية مثالية ستسمح للمرء بالقيام بأنشطة في ظروف مثالية، مما يعزز الرضا والأداء، والتدفق هو مصطلح يصف حالة ذهنية ذاتية يصبح فيها الشخص مغموراً تماماً في أي نشاط، ويختبر مشاعر التركيز المحفز والمشاركة العميقة ونجاح النشاط (Delgado, 2017, 147).

الأهم من ذلك، تجدر الإشارة إلى أنه يمكن تجربة التدفق بدرجات مختلفة، وفقاً لـ Csikszentmihalyi و LeFevre (1989)، لا يحدث التدفق كحالة "on" أو "off". وبعبارة أخرى، يقع التدفق على سلسلة متصلة ويمكن أن يوجد بدرجات متفاوتة، في أحد أطراف السلسلة، يوجد تدفق عميق ("التدفق الكلي" "macroflow")، ولكن على الطرف الآخر، هناك أيضاً حالات "التدفق الجزئي" "microflow"، (Emerson، 1998) (Mulligan–Pittarelli, 2015, 8).

حيث تحدث تجارب Microflow خلال الأنشطة البسيطة غير المنظمة التي يؤديها الأشخاص طوال اليوم والتي تمنح القليل من المتعة الإيجابية (Csikszentmihalyi، 1975)، إن تجارب macroflow، والتي تسمى أحياناً تجارب التدفق العميق، هي تجارب تدفق كاملة تنتجها أنشطة منظمة معقدة (van den Hout, 2016, 55)

علاوة على ذلك، هناك أيضاً اختلافات في كيفية تجربة خبرة التدفق، لاحظ Engeser و Schiepe Tiska (2012) أنه لا يوجد إجماع حول ما إذا كان يجب تحديد التدفق كسمة أو كحالة، بمعنى آخر، يمكن أن يكون التدفق إما تجربة سمة أو تجربة حالة، ستدوم تجربة السمات لفترة أطول من الزمن، وتجربة الحالة تجربة عابرة أكثر (Fullagar & Kelloway، 2009)، يوضح الباحثون أن التدفق

باعتباره تجربة حالة، غالباً ما يرتبط بنشاط معين يتم تنفيذه في وقت محدد، على عكس ذلك، يرتبط التدفق كسمة مميزة من التقييم الشامل المستمر لواقع الشخص (Mulligan-Pittarelli, 2015, 10). مثال على وصف التدفق: "أنت في حالة من النشوة لدرجة أنك تشعر كما لو كنت غير موجود تقريباً، لقد واجهت هذا مراراً وتكراراً، يدي تبدو خالية من نفسي، وأنا لا علاقة لي بما يحدث، أجلس هناك أشاهده في حالة من الرهبة والعجب، و(الموسيقى) تتدفق فقط من تلقاء نفسها". مؤلف موسيقي (Csikszentmihalyi, 1975, 44).

"تركيزك كامل، عقلك لا يتجول، فأنت لا تفكر في أي شيء آخر، فأنت تشارك تماماً في ما تفعله، شعور جسمك جيد، أنت لست على علم بأي صلابة، جسمك مستيقظ في كل مكان، لا توجد منطقة تشعر فيها بالقساوة، طاقتك تتدفق بسلاسة كبيرة، تشعر بالراحة والراحة والنشاط". راقصة (Csikszentmihalyi, 1975, 39).

فالتدفق هو حالة ذهنية ونفسية ذاتية الدافعية يختبرها الفرد عندما يستغرق تماماً في شيء ما إلى حد نسيان الوقت والتعب وكل شيء آخر غير النشاط نفسه، وفقدان الوعي بالذات، شرط وجود أهداف واضحة للنشاط وتغذية راجعة فورية، ومهارة توازي التحدي الموجود في المهمة، تتناغم أفكار هذا الشخص ومشاعره ورغباته وأفعاله، والنشاط مجزياً في جوهره. هذا ما نشعر به عندما نقرأ رواية جيدة التصميم والأحداث، فالسمة المميزة للتدفق هي الاستغراق المكثف في نشاط لحظة بلحظة، حيث يتم استثمار الانتباه بشكل كامل في المهمة، ويعمل الشخص بأقصى طاقته، وتكون النتيجة الاشباع والرضا والتطور والاستمتاع.

2- افتراضات ومبادئ نظرية التدفق: Assumptions and Principles of Flow

- تقول نظرية التدفق أن البشر لديهم بعض الدوافع الأساسية التي يمكن أن تؤثر على الشخص لفعل شيء ما. (Csikszentmihalyi 1988).
- سوف يفعل الناس ما يريدون القيام به، وهذا لا يعتمد بالضرورة بشكل مباشر على القوى الخارجية، ذلك يعتمد على الأولويات التي تحددها احتياجات الذات (Csikszentmihalyi 1988)، تحدد الدوافع تنظيم الذات، ولكن بمجرد تشغيل الذات، فإنها تعمل من تلقاء نفسها لتوجيه السلوك، وظيفة الذات هي "التوسط بين التعليمات الوراثية التي تظهر نفسها على أنها" محركات غريزية"، والتعليمات

الثقافية التي تظهر كضوابط وقواعد" (Csikszentmihalyi 1988 ، 17)، ستعطي الذات الأولوية

للتعليمات السلوكية المختلفة ثم تحدد الإرشادات التي تريد استخدامها. (Carl III, 1994, 8)

➤ تتوسط النفس بين هذه التعليمات المتضاربة أحياناً عن طريق الوعي، وهي تتألف من الاهتمام (الانتباه) الذي يلاحظ المعلومات المتاحة، الوعي الذي يفسر هذه المعلومات؛ والذاكرة، التي تخزن المعلومات (Csikszentmihalyi 1988). محتوى الوعي هو التجربة، والتي هي "مجموع كل المعلومات التي تدخلها، ويتم تفسيرها عن طريق الوعي" (Csikszentmihalyi 1988 ، 17) الانتباه هو الوسيلة التي تظهر بها المعلومات في الوعي، ومع ذلك، يقتصر البشر في كمية المعلومات التي يمكن تمييزها، الانتباه هو الوسيلة التي تجعل الأحداث تحدث في الوعي، ويمكن اعتبارها "طاقة نفسية" (Csikszentmihalyi 1988). كل نشاط واع يقوم به شخص ما يتطلب قدرًا معينًا من هذه الطاقة النفسية (Carl III, 1994, 8).

➤ الوعي يعين كل تلك العمليات التي تحدث بعد قليل من المعلومات التي تم الانتباه إليها، ويشمل التعرف على التحفيز، وتصنيفه من حيث المعلومات السابقة، والتخلص منه بتذكره أو نسيانه (Csikszentmihalyi 1988)، وتشمل عمليات الوعي الأكثر أهمية الفكر أو الإدراك، والشعور أو الانفعال، والإكراه أو الإرادة، الإدراك يتعرف على المعلومات ويربطها ببعضها البعض، تحدد العاطفة الموقف الذي يتم نقله إلى المعلومات التي يتم معالجتها، والإرادة هي التي تحافظ على تركيز الاهتمام (الانتباه) على المعلومات بدلاً من الانتقال إلى أهداف أخرى (Csikszentmihalyi 1988) (Carl III, 1994, 9).

➤ بمجرد أن تثبت الذات نفسها في الوعي، فإن هدفها الرئيسي هو ضمان بقائها، تحقيقاً لهذه الغاية، يتم توجيه "الانتباه والوعي والذاكرة لتكرار حالات الوعي التي تكون متجانسة مع الذات، والقضاء على الحالات التي تهدد وجودها" (Csikszentmihalyi 1988, 22)، لذلك، للذات مجموعتها الخاصة من الأهداف الموضوعية في تسلسل هرمي، وفي الواقع تصبح بنية الذات (Csikszentmihalyi 1988). يتم تحديد أولوية كل جزء جديد من المعلومات التي تشق طريقها إلى وعي الشخص من خلال هذا التسلسل الهرمي، يتم وضع معظم الأهداف بناءً على تعليمات جينية واجتماعية، لكن الوعي يتمتع بدرجة من الاستقلالية في هذا الصدد.

➤ أي حالة تتعارض مع أهداف الفرد تسمى الانتروبيا النفسية (Csikszentmihalyi 1988). إنه يشبه الدور الذي تلعبه الضوضاء في نموذج الاتصال الأساسي، يمكن أن تكون تجربة مثل الخوف والملل واللامبالاة والقلق والارتباك، والغيرة، وما إلى ذلك اعتماداً على نوع الأهداف التي تتعارض المعلومات معها (Csikszentmihalyi 1991). تشبه حالة الإنتروبيا النفسية هذا التناظر المعرفي لفستنغر، لكن فيستنغر لا يشمل مفهوم الذات، وهو يشير فقط إلى الجوانب المعرفية للفرد (Carl III, 1994, 9-10)

➤ الحالة التي تنتج عندما تكون جميع محتويات الوعي في وئام مع بعضها البعض، ومع أهداف الفرد التي تحددها الذات، تسمى الحالة النفسية، أو التجربة المثلى، أو التدفق (Csikszentmihalyi 1975)، التجارب الذاتية للسعادة والرضا والتمتع هي مظاهر التدفق، لأن النفس تضع الأهداف للحفاظ على نفسها، ولأن التدفق هو حالة يكون فيها الإنسان أكثر انسجاماً مع هيكله الموجه نحو الهدف، يصبح التدفق أحد الأهداف المركزية للذات (يشار إلى هذا باسم "التحكم عن بعد للذات"، أو الهدف المتمثل في السعي نحو تشكيل الخيارات التي يتم إجراؤها بين البدائل (Csikszentmihalyi 1988, 24))

3- أبعاد التدفق :Dimensions of Individual Flow

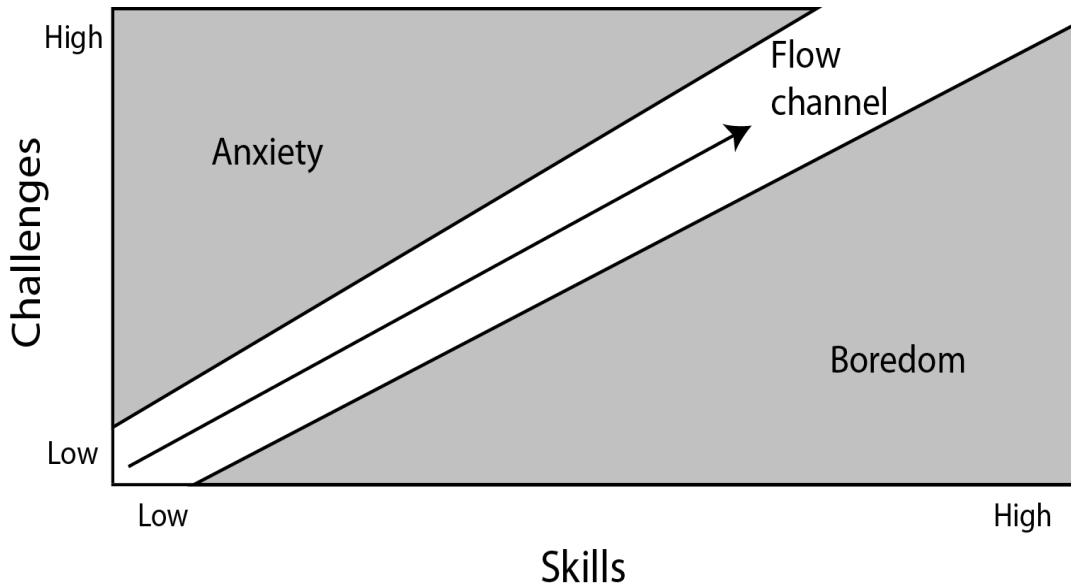
درس ميهالي Csikszentmihalyi الخصائص التي تدل على التدفق من خلال مجموعة متنوعة من الأبحاث خلال عقد من الزمن، وذلك باستخدام المقابلات والاستبيانات مع الجراحين، وأساتذة الجامعات والأمهات الشابات، ووالأشخاص المتقاعدين، والمراهقين، وبناء على تلك البحوث، قدم (Csikszentmihalyi، 1995) تسعة أبعاد للتدفق، هي: الأنشطة الصعبة التي تتطلب مهارات، ودمج الوعي بالعمل، والأهداف الواضحة، وردود الفعل الواضحة على الأداء والتركيز على المهمة الحالية، والشعور بالسيطرة، وفقدان الوعي بالذات، والتحول في الزمن، والخبرة التلقائية. (Jeong, 2012, 13).

وقد ركز ميهالي في نظريته على تسعة أبعاد هي مفتاح فهم التدفق وهي:

3-1- التوازن بين التحدي والمهارة. Challenge-skill balance

يصف التوازن بين التحدي والمهارة، التوازن الملحوظ بين التحدي الذي يمثله الموقف وقدرات الفرد على مواجهة التحدي (Csikszentmihalyi، 1975، 1990، Jackson، 1996)، ويعزز هذا

التوازن نجاح المهمة، الأمر الذي يدفع الأفراد إلى أداء المهمة مرة أخرى، على مستوى أكثر تحدياً، عن طريق استخدام المهارات المكتسبة لإنجاز مهام أكثر تحدياً، أشار Csikszentmihalyi و Hektner إلى أنه "من أجل الحفاظ على التمتع بالتدفق، يجب على الناس الانخراط باستمرار في تحديات جديدة لتتناسب مع مهاراتهم المتزايدة، ويجب عليهم إتقان مهاراتهم لمواجهة التحديات". واقترح إيبيرت Egbert (2003) التوازن بين التحدي والمهارات، المشار إليها باسم "قناة التدفق" الشكل (1)، وبرز بعد ذلك كواحد من أهم عناصر نظرية التدفق، "قناة التدفق" حيث يتم الموازنة بين المهارات والتحديات، عندما يُنظر إلى التحديات والمهارات على أنها متوازنة، يقدر الناس التحدي ويمدون قدراتهم على تعلم مهارات جديدة، وبالتالي، فإن الأفراد الذين يواجهون التوازن بين التحدي والمهارة هم الأكثر عرضة لتجربة التدفق، (Csikszentmihalyi, 2002). على الرغم من الميل إلى النظر إلى بعد التوازن بين التحدي والمهارة كونه البعد الأكثر أهمية للتدفق، فقد انتقد بعض الباحثين هذا الاتجاه (Leach, Zaleski, Fong, 2015). واقترح جاكسون ومارش (Jackson and Marsh, 1996) أن الشعور بالسيطرة يمكن أن يكون بالقدر نفسه من الأهمية، أو حتى أكثر أهمية لتجربة التدفق، (Mosek, 2017, 12, 13).



الشكل (1) قناة التدفق (Schüler 2007)

وينبغي أن تكون المهمة المطروحة في حدود قدرات وإمكانات الفرد، فليست سهلة تدعو إلى الملل وقد تقود إلى اللامبالاة، وليست صعبة فوق قدرات الفرد فتؤدي إلى الاحباط والاجهاد. (Sánchez, 2009, 34)

3-2- دمج العمل والوعي: Merging of action and awareness

يحدث هذا البعد عندما يؤدي الاستغراق العميق إلى التلقائية والعفوية، (Csikszentmihalyi، 1990 ؛ Jackson، 1996). على عكس سلوكنا المعتاد، لا يبدأ الأفراد المتدفقون بعملية اتخاذ قرار واعية تؤدي إلى اتخاذ إجراءات مستمدة من هذا القرار، فالأفراد في خضم عملية التدفق يدركون أفعالهم، لكنهم ليسوا بالضرورة مدركين لعمليات صنع القرار الخاصة بهم، اقترح (Csikszentmihalyi، 1988) بأن "الوعي باللحظة منقسم حتى يتسنى إدراك النشاط من" الخارج"، ويتم مقاطعة التدفق". واقترح أيضاً أنه يمكن للناس عادة الحفاظ على دمج العمل والوعي لفترات قصيرة. يتدفق التدفق عندما يسأل الأفراد أنفسهم عن كيفية قيامهم بما يجب القيام به بطريقة مختلفة، هذه الأسئلة لا تصل إلى وعي الأفراد أثناء تجارب التدفق (Mosek، 2017، 13-14).

فالفرد في هذه الحالة يقوم بالأعمال الصعبة باسترخاء، ويتجه إلى الهدف، ويقوم بمتطلباته من تلقاء نفسه متحملاً المسؤولية، وهذه الحالة من التدفق تسهم في الإبداع والحل الفعال للمشكلات، فدافعية العمل متزايدة بالقدر المؤدي إلى الرضا عن العمل (Sánchez، 2009، 34).

3-3- الأهداف الواضحة. The Clear goals

يشير هذا البعد إلى تحديد الأهداف مسبقاً للأجلين القصير والطويل، وتحديد الأهداف يمكن المرء في حالة التدفق من تجربة شعور قوي بما سيفعله، لذلك يجب تحديد الأهداف بطريقة واضحة، فالأفراد في التدفق لديهم شعور قوي بما يهدفون إلى فعله، (Csikszentmihalyi، 1990 ؛ Jackson، 1996) (Mosek، 2017، 14).

فالأهداف هي المحرك للسلوك والباعث له، ولا بد أن تكون قابلة للتحقق، وتتناسب مع قدرات الفرد ومواهبه، فإذا كانت الأهداف المحددة متحديّة ويمكن الوصول إليها، وفي حدود طاقات الفرد فإن ذلك يدفعه إلى مستوى مرتفع من النشاط، على نقيض الأهداف السهلة التي تقوده إلى مجهود أقل، وأداء بمستوى منخفض، أما الأهداف المستحيلة والصعبة - أكثر من حدود طاقات الفرد - فإنها تؤدي إلى أداء منخفض مصحوب بخبرة الفشل أو الإخفاق (Sánchez، 2009، 34).

3-4- تغذية راجعة فورية. Unambiguous feedback

الملاحظات الواضحة والفورية تساعد في تحديد مستوى النجاح في بلوغ الأهداف، إذ يمكن أن يكون مصدر التعليقات خارجياً أو داخلياً أو كليهما، فالفرد يتوصل من خلال التغذية الراجعة والفورية إلى المعلومات المتصلة بأدائه، ويتبين له مدى اقترابه أو ابتعاده عن المستوى المطلوب، مما يمكنه من إعادة النظر في نشاطه، وتصحيح مساره كلما اقتضى الأمر مما يؤدي إلى الرضا عن الذات والإحساس بالهدوء والسكينة إذا كان عمله صحيحاً، فإذا تمتّع الفرد بالعمل بحد ذاته يتولد لديه شعور بالنشاط والرغبة لمتابعة المزيد، وهنا يميل لاختيار المهمة الأصعب، ولكي يكون النشاط فعالاً يجب أن تكون التغذية الراجعة فورية وواضحة ليستطيع الفرد تعديل سلوكه بحسب الحاجة أو متابعة السلوك الصحيح (Sánchez, 2009,34).

3-5- التركيز على المهمة في متناول اليد. Concentration on the task at hand

هذه هي الحالة التي يتم فيها تقليل الأفكار المشتتة، والعقل مركّز، ويتم استغراق الأشخاص تماماً في المهمة (Csikszentmihalyi, 1990 ؛ Jackson, 1996) (Mosek, 2017, 14-15).

الانتباه المركز أو الاستغراق في الانتباه، يحدث عندما يصل الفرد إلى حالة الاستغراق في العمل، ويفقد الإحساس بالزمن لأنه في حالة سارة، حالة تدفق ممتعة من نوع خاص، فالشخص المنغمس في النشاط سوف تتكون لديه الفرصة ليركز بشكل عميق في أداء هذا النشاط وإنجاز المهمة وتضييق بؤرة الوعي وحصرها في النشاط الذي يقوم به، فالجهد الذي يبذله في التركيز والأداء سيساعده على بلوغ الهدف إن لم يجد معوقات، ويحدث ذلك عندما يندمج الفرد في القيام بمهام ذات طبيعة تحتاج إلى التحدي، وتتطلب تركيزاً والتزاماً بإنجازها بمستوى مرتفع من الجودة والتميز، ويكون محباً لها وراغباً فيها (Sánchez, 2009,34).

3-6- الشعور بالسيطرة. Sense of control

يشير هذا البعد إلى حالة من الشعور بالهدوء والثقة، والسيطرة على النشاط، وامتلاك المعلومات المطروحة في العمل والقدرة على تحويلها من شكل إلى آخر وإجراء التعديلات، والسيطرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات التي من الممكن ظهورها أثناء العمل (Sánchez, 2009,35).

3-7- فقدان الوعي الذاتي. Loss of self-consciousness.

خلال هذا البعد يختفي الاهتمام بالذات ويتم التوحد مع النشاط (Csikszentmihalyi، 1990) ؛ Jackson، 1996)، (Mosek، 2017، 15). غياب الوعي أو الشعور بالذات: لا يشعر الفرد بذاته، وبنعدم الاحساس إلا بالعمل الذي يقوم به، وتضييق بؤرة الوعي وبنحصر في النشاط الذي يقوم به (Sánchez، 2009، 35).

3-8- تحول الوقت. Time transformation.

أثناء حالة التدفق، يمكن أن يحدث إحساس متغير أو مشوه بالوقت (Csikszentmihalyi، 1990 Jackson، 1996)، في بعض الأحيان، قد يفقد الأفراد شعورهم بالوقت ويشعرون بأن لديهم وقتاً غير محدود للعمل، أو قد يرون أن الوقت يمر بشكل مختلف عما يحدث عادة (أبطأ أو أسرع). إحساس الوقت هو نتيجة لحالة الوعي المتغيرة، والتي تتطوي على فقدان الوعي بالوقت، وقد ينتج عن هذا الاستغراق الكامل في النشاط الجاري فقدان الأفراد مسار الوقت تماماً، وقد يحدث فقدان الوقت أيضاً عندما يكون الأفراد على دراية بسلوك أو نمط متكرر حتى يتمكنوا من أداء المهمة دون أي جهد يذكر (Sánchez، 2009، 35).

3-9- تجربة Autotelic. Autotelic experience.

بمعنى أن النشاط بحد ذاته محفز ومجزٍ في جوهره، ويشتمل على شعور عميق بالتمتع (Csikszentmihalyi، 1990؛ Jackson، 1996)، ويصبح النشاط غاية بحد ذاته. ولعل شعور الفرد بالرضا يتولد من نجاحه في القيام بالعمل الموكل إليه، ومثل هذه الثقة بالنفس المؤدّة للطاقة تعزز قدرة الفرد الذاتية في معالجة المهمة والتي تنتج من الخبرات الشخصية الإيجابية لديه (Sánchez، 2009، 35).

يذهب ميهالي صاحب نظرية التدفق إلى القول: "لا يشترط كل ما ذكر لتحقيق خبرة التدفق، فقد تتحقق من خلال عناصر قليلة مما ذكر" (Csikszentmihalyi، 1998، 18).

أما أبعاد خبرة التدفق إذا تمّ التركيز على وضع العمل، فإن (Bakker، 2005) وكذلك Salanova و Bakker و Llorens (2006) طوروا مفهوم التدفق أثناء أنشطة العمل، وعرفوه بأنه تجربة مثالية في العمل تتميز بالتمتع في العمل (أي المكون العاطفي)، ويدافع العمل الجوهري (أي مكون التحفيز والاستغراق (أي المكون المعرفي)، حيث يتمتع الموظفون بعملهم ويشعرون بالسعادة، هذا التمتع هو نتيجة

التقييمات المعرفية والعاطفية لتجربة التدفق (Diener، 2000، Diener & Diener، 1999، Sánchez، 2009، 34).

أبعاد التدفق وفق راينبرغ وانجيسر Rheinberg & Engeser: على وجه التحديد، يقترح Rheinberg (2012) Engeser and Schiepe-Tiska (2008)، أن التدفق يتكون من العناصر الأساسية التالية: (1) التوازن بين تصور مهارات الفرد وتصور صعوبة النشاط (الطلب على المهمة)، (2) النشاط له تماسك ويوفر ملاحظات واضحة، (3) النشاط له منطق داخلي، (4) درجة عالية من التركيز على النشاط، (5) تغيير في تجربة الزمن، (6) الذات والنشاط لا ينفصلان وهناك فقدان للوعي الذاتي، المكونات المذكورة أعلاه هي مزيج من حالات مميزة (تجريبية)، تحدث أثناء الاستغراق في نشاط متعلق بالمهارات (Engeser & Schiepe-Tiska، 2012، 1361) (Kyriazos et al، 2018).

4- تصورات وخصائص خبرة التدفق: Flow experience conceptualizations

إن تصور Csikszentmihalyi لتجربة التدفق هو الأكثر شهرة ويتضمن قائمة مفصلة من الخصائص (Csikszentmihalyi، 2003، 2004). هي:

(1) اليقظة Mindfulness: يختبر الشخص التدفق عندما يكون مدركاً للوضع الحالي والمهمة الأكثر أهمية هي المهمة الحالية، لا يمكن للشخص السماح لشواغل الماضي أو المستقبل لاحتلال موارده العقلية، يجب تعبئة كل الموارد من خلال المهمة الحالية.

(2) المماثلة أو المطابقة Matching: يتدفق شخص ما عندما يحدث تطابق توازن بين المهارات وتحدي المهام، هذا أمر بارز لأنه إذا كانت المهمة سهلة للغاية على الشخص إكمالها، فسوف ينظر إلى المهمة على أنها دنيوية وسيفقد الحافز، من ناحية أخرى، يجب أن يكون لدى الشخص إحساس بالتحدي، لكن ليس إلى حد الشعور بالهزيمة بسبب المهمة، ومع وجود تحدٍ للشخص، ستكون الفائدة الإضافية هي زيادة مستوى المهارات وإمكانية العمل في مهام أكثر تعقيداً.

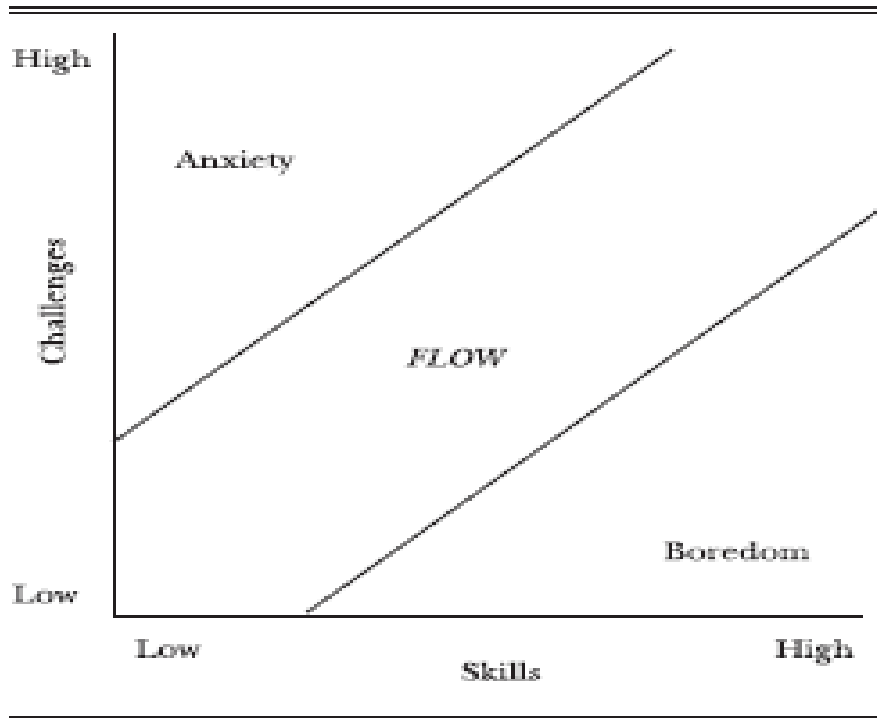
(3) Automatically: اتوماتيكياً (تلقائياً): يختبر الشخص التدفق عندما يشارك في عمل معين دون الحاجة إلى التفكير فيه، هذا النوع من السلوك التلقائي هو سمة لشخص مرتبط بمهمته ويعمل في مشروعه دون الحاجة إلى دفع نفسه عمداً.

- (4) وضوح الهدف Goal clarity: يختبر الشخص التدفق عندما يكون لديه أهداف واضحة تسمح له بالتركيز على المهمة لأن متطلباتها واضحة، هذا يسمح للفرد بتقليل فرص الأخطاء.
- (5) ردود الفعل Feedback: يختبر الشخص التدفق عندما يتلقى ردود فعل واضحة من محيطه، تتيح له هذه الملاحظات تقييم مدى تحقيق الأهداف والحصول على تأييد لمهاراته، في نهاية المطاف، السماح للشخص لقياس أدائه وفقاً لذلك.
- (6) السيطرة: التحكم Control: يختبر الشخص من التدفق عندما يكون لديه شعور بالتحكم ولا خوف من الفشل. في هذه الحالة، يجب أن يشعر الشخص كما لو كان لديه القدرة على مواجهة الموقف بإحساس من التحكم في الرأس، يعكس هذا الشعور بالثقة في النفس والخوف من الفشل.
- (7) الثقة Confidence: يختبر الشخص التدفق عندما يفقد وعيه الذاتي، هذه الخاصية لحالة التدفق تتعلق بالتمتع بالعمل والوفاء به: إنه لا يهتم بنفسه لأنه يشعر بالارتباط بالغرض الأكبر، يعد الشعور بالاتصال حالة مثيرة للاهتمام لأن الشخص يضع المخاوف جانباً ويستفيد من غرض داخلي أكبر، هذا شعور مفيد، لأنه أيضاً يتحقق من صحة الشخص ويزودهم بإحساس بالمعنى.
- (8) تشويه الوقت Time distortion: يختبر الشخص التدفق عندما يشعر بفقدان الوعي بالوقت: يمكن أن يحدث فقدان الوعي في اتجاهين، إما أن يمر الوقت بسرعة كبيرة، أو يمر الوقت ببطء شديد، في كل حالة، يكون الشخص الذي يكون في حالة تدفق شديد التركيز، وتستهلكه مهمته الحالية.
- (9) الحافز Motivation: يختبر الشخص التدفق عندما يكون الدافع وراءه نشاط معين، هذه الخاصية النهائية مرتبطة بالدوافع الذاتية الناتجة عن حالة التدفق، بمعنى آخر، سيؤدي دخول حالة التدفق إلى خلق دافع واستغراق تجاه النشاط الذي يسمح بتجربة التدفق (Mulligan-Pittarelli, 2015, 7-8).
- وقد أضاف ناكامورا وميهالي السمة العاشرة (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2002)
- (10) attentional-involvement : الانتباه المتعمد (الاستغراق في الانتباه) (Abuhamdeh & Csikszentmihalyi, 2012, 234) (Šimleša et al., 2018).

5- نماذج التدفق (موديلات): Flow models

وضع Csikszentmihalyi المفاهيم النظرية الرئيسية للتدفق وشرح الخصائص المختلفة لهذه التجربة، واقترح أيضاً نموذج التدفق الأصلي، حيث يتم الوصول إلى حالة التدفق من خلال التوافق بين المهارات

وتحديات المهمة، بغض النظر عما إذا كانت هذه المهارات منخفضة أو مرتفعة (طالما كانت متناسبة)، يصوّر نموذج التدفق الأصلي أن تجربة التدفق موجودة في مكان ما بين الملل والقلق، الملل هو نتيجة لمهمة سهلة للغاية وعدم التوازن بين التحديات والمهارات وتتجاوز المهارات التحديات، والقلق هو نتاج مهمة تتجاوز قدرات الفرد، أي عندما تتجاوز التحديات المهارات إلى حد ما أو إلى حد كبير (انظر الشكل 2 ؛ Csikszentmihalyi، 1975)، ويلاحظ Csikszentmihalyi أن التدفق هو كفاية بين المهارات والتحديات، ولكن أيضاً تصور الفرد يلعب تأثيراً مهماً على التدفق (Wilson, 2016, 24).

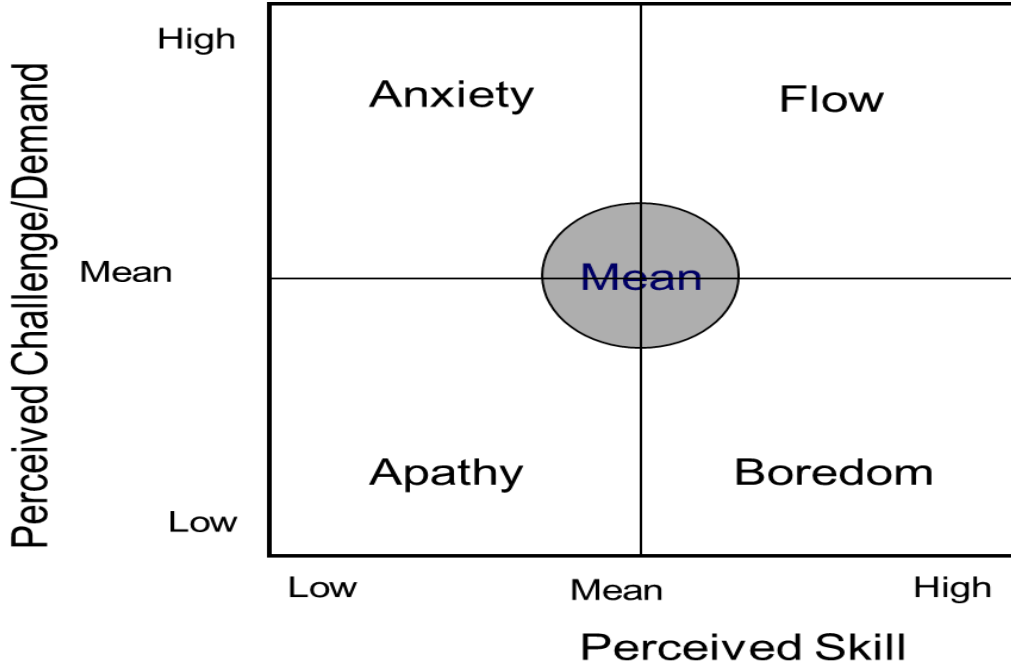


الشكل (2) نموذج التدفق الاصلي (Moske, 2017, 12)

بعد ذلك، استناداً إلى نتائج بحث ESM، تم تطوير نموذج القنوات الأربع، وبالتالي توسيع نتائج المهارات والتحدي، والذي تضمن خروجاً مهماً عن النموذج السابق، وقد وجد أنه على الرغم من أهمية توازن التحديات والمهارات، إلا أن التدفق لم يكن سهلاً إلا عندما كان كلاهما مرتفعاً نسبياً (Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi، 1988)، (انظر الشكل 3 مقتبس من Teng & Huang، 2012)، النتائج في نموذج أربع قنوات هي flow, boredom, frustration and apathy التدفق والملل والإحباط والقلق، لذلك، عندما يكون التحدي والمهارة على مستوى عالٍ، سيختبر الفرد التدفق، يحدث الملل عندما يكون مستوى المهارة مرتفعاً ولكن مستوى التحدي منخفض، الإحباط هو نتاج

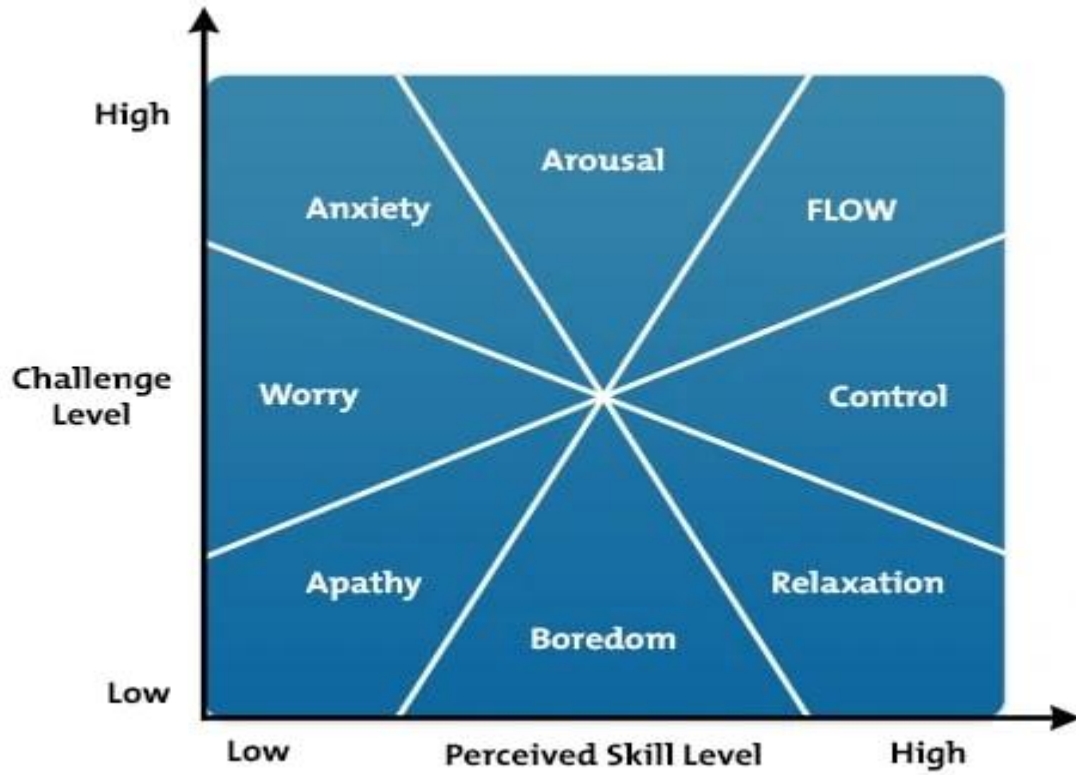
المهارات التي لا تلبي مستوى تحدي المهمة، أخيراً، اللامبالاة هو نتيجة للمستويات المنخفضة من التحدي والمهارات (Mulligan–Pittarelli, 2015, 12).

هذا النموذج لا يزال يحمل عدداً من نقاط الضعف، على وجه الخصوص، أدى التباعد إلى الشمولية في التنبؤ بالتدفق، وضعت ربع التجارب في ربعي التدفق، والذي كما أشار إليه في مراجعة Moneta (2012b)، كان مبالغاً فيه ولم تدعمه النتائج بناءً على مقاييس بديلة مثل FQ (Wilson, 2016, 24).



الشكل (3) نموذج التدفق الرباعي، The quadrant model of flow, (Wilson, 2016, 80)

للتغلب على بعض أوجه القصور في النموذج الرباعي، اقترح (Massimini & Carli، 1988) نموذجاً من ثماني قنوات، والذي يُعد حالياً أكثر النماذج انتشاراً، يشتمل النموذج المكون من ثماني قنوات على arousal, flow, control, relaxation, boredom, apathy, worry and anxiety الإثارة والتدفق والتحكم والاسترخاء والملل واللامبالاة والقلق والضيق (Nakamura & Csikszentmihalyi ، 2005 ؛ انظر الشكل 4). وضعوا نموذجاً لمزيد من التمييز بين قنوات التدفق المختلفة، إذا كانت المهمة صعبة للغاية ولم يكن لدى الشخص القدرات اللازمة للتعامل مع المهمة، فسيتم اختبار "قناة القلق". من ناحية أخرى، إذا كان شخص ما ماهراً في القيام بمهمة معينة، فسيختبر مدى بين "قناة الملل" إلى "قناة الاسترخاء"، التوازن الأكثر إثارة للاهتمام هو بين قدر معقول من المهارات والوضع الصعب، مما يؤدي إلى "قناة التدفق" المطلوبة (Emerson، 1998) (Mulligan–Pittarelli, 2015, 12–13).



الشكل (4) نموذج القنوات الثمانية The octant model of flow

في نموذج القنوات الثمانية، ضاقت نسبة التجارب المنسوبة إلى التدفق، أكدت مجموعة من الدراسات هذا النموذج، حيث حددت أن أكثر التجارب المثالية تتدرج في قسم النموذج الذي يشغله التدفق، نظراً لأن مفهوم نموذج القنوات الثمانية كان تعسفياً إلى حد ما، فقد اقترح اختبار نماذج أخرى أيضاً، مثل نموذج التدفق ذي 16 قناة (Massimini & Carli، 1988)، على سبيل المثال اعتمد كلارك وهاورث (Clarke & Haworth، 1994) نموذجاً لتسع قنوات من خلال إضافة "سهولة" وهي حالة من التحديات المعتدلة تقابلها المهارات، إلى النموذج الحالي المكون من ثمانية قنوات، خلص كلارك وهاورث (1994) إلى أن أبحاثهما أكدت على نطاق واسع نموذج التدفق الموسع، حيث كانت قناة التدفق هي القناة التي تم فيها الإبلاغ عن متعة واهتمام أكثر، ومع ذلك، كان هناك أيضاً استثناءان لدقة النموذج الكلي: استناداً إلى ESM، ارتبط الملل (تحديات منخفضة، مهارات أكبر) بشكل غير متوقع بالتأثير الإيجابي، والتأثير في حالة "تحكم" (أي التحديات متوسطة، المهارات أكبر) كانت أيضاً أكثر إيجابية كما كان متوقعاً في البداية (Clarke & Haworth، 1994) (Wilson، 2016، 25).

6- سوابق تجربة التدفق وشروطها: Flow antecedents

على الرغم من وجود جدل حول تجربة التدفق وشروطها الأساسية (Csikszentmihalyi, 1975 ، 1990 ، 1997) ، فإن الباحثين يدركون الآن الحاجة إلى التمييز بين تجربة التدفق نفسها ومتطلباتها المسبقة (Bassi & Delle Fave, 2012؛ Chen، Wigand، Nilan، & Guo، 1999؛ Poole، 2009؛ Kawabata & Mallett، 2011؛ Keller & Bless، 2008؛ Keller & Blomann، 2008؛ Mesurado، 2009؛ Pearce، Ainley، Howard، &، 2005). طبقاً لسياقات العمل ، يظهر نموذج التدفق في العمل كبديل يسمح لنا بالتمييز بين التجربة وسابقات التدفق في العمل (Llorens et al.، 2013)، جادل ناكامورا Nakamura وCsikszentmihalyi (2002) بأن المهارات العالية المدركة المتطابقة مع التحديات العالية والأهداف الواضحة وردود الفعل الفورية، هي متطلبات ضرورية لتجربة التدفق (Salanova et al.، 2006)، وإن فعالية الذات يمكن أن تؤثر على الطريقة التي ينظر بها الناس إلى التحديات وفقاً لمهاراتهم، لذلك، يمكن أن تؤخذ الكفاءة الذاتية بعين الاعتبار كتجربة سابقة للتدفق (Sánchez, 2009, 25). حدد جاكسون وآخرون Jackson et al (2001) التوازن بين التحدي والمهارة، والأهداف الواضحة، والتركيز على المهمة، والشعور بالسيطرة باعتبارها سوابق للتدفق (Mosek, 2017, 38).

وقد وجدت أبحاث كل من (Bakker, 2005. Dejonge, 1995. Hackman & Oldham, 1980) (Moeller & Fitzgerald, 1985. Orpen, 1979) أن الناس بحاجة إلى تحديات لتسهيل التدفق في مجموعة من الأنشطة، بما في ذلك العمل، وبشكل أكثر تحديداً، يكون حدوث التدفق على الأرجح عندما يدرك الناس وجود توازن بين التحديات والمهارات للتعامل مع هذه التحديات (Csikszentmihalyi، 1997)، حيث تشير متطلبات التحدي إلى مهام العمل والظروف التي تتطلب الجهد والطاقة، ولكن قد تؤدي إلى النمو والتعلم وتحقيق الهدف عندما يتم التعامل معها بكفاءة، في حين تشير المهارات إلى الموارد الشخصية، حيث يتعين على الموظفين التعامل مع التحديات، لتحويلها إلى تجارب تدفق. وأن الموارد الوظيفية وهي (الاستقلالية، والدعم الاجتماعي من الزملاء، والتدريب من قبل مشرف، وردود الفعل على الأداء) هي تلك الجوانب المادية والنفسية والاجتماعية والتنظيمية للوظيفة التي تعمل لتحقيق أهداف العمل، وتحفيز النمو الشخصي، والتعلم، والتنمية، وتقليل التأثير المجهد لمتطلبات العمل (العائق)

(Demerouti et al. 2001) – وهي تساهم مساهمة إيجابية في تحفيز الأفراد والتزامهم واستغراقهم في العمل وأدائهم (Bakker et al. 2014؛ Hackman and Oldham 1980). ودرس كيلوي وفولاكار (Kelloway, Fullagar, 2009)، وديميروتي (Demerouti, 2006) الصلاحية التنبؤية لكل من الخصائص الوظيفية الأساسية الخمسة، ووجدوا أن تنوع المهارات والاستقلال الذاتي وأهمية المهمة مرتبطة بشكل فريد وإيجابي بتجارب التدفق (Bakker et al, 2017, 4).

بعد العرض السابق، سيتم عرض فئتين من سوابق التدفق في العمل؛ خصائص المهمة والخصائص الفردية، يوجد دائماً شرط توازن بين المهارات الشخصية والتحديات في المهام (Csikszentmihalyi, 1975؛ Nakamura & Csikszentmihalyi, 2005)، لذلك كان من المنطقي تصنيف السوابق بطريقة مماثلة.

أولاً: الخصائص الفردية Individual characteristics

1. الشخصية **personality** : يذكر بعض المؤلفين أن الشخصية الذاتية هي سابقة لتجربة التدفق (Csikszentmihalyi, 1975، 1990، Engeser، 2012). والشخصية الذاتية هي توصيف للشخص الذي لديه دافع جوهري لاستكمال العديد من المهام (Csikszentmihalyi & Massimini, 1985)، إن شخصية Autotelic مواتية جداً للتدفق لأنها منفتحة على تجارب جديدة، فضلاً عن استعدادها للمشاركة بنشاط في المواقف، والسيطرة عليه (Engeser، 2012؛ Keller & Blomann، 2008؛ Martin-Krumm & Tarquinio، 2011)، وسيبحث الأشخاص الذين لديهم هذا النوع من الشخصيات عن المواقف الصعبة التي ستلبي مستوى مهاراتهم. لاحظ (Csikszentmihalyi, 2004) أن هؤلاء الأشخاص لديهم تفاعل خاص مع بيئتهم من خلال فضولهم وإبداعهم، ولديهم دوافع داخلية، تحرضهم على التعامل مع بيئتهم وفهمها، مقارنة بالأشخاص الذين يحتاجون إلى مصادر خارجية للتحفيز من أجل العمل، بالإضافة إلى ذلك لديهم المزيد من المرونة المعرفية ويختبرون التدفق بشكل طبيعي أكثر (Csikszentmihalyi، 1990؛ Dietrich، 2004؛ Engeser، 2012)، Mulligan–، (Pittarelli, 2015, 15–16).

2. الكفاءة الذاتية **Self-efficacy** : الكفاءة الذاتية هي الإيمان بالذات وقدرة الفرد على تحقيق مهمة معينة بنجاح (Bandura, 1982; Salanova et al., 2006)، هذا نوع من الثقة يحدد

إيمان الفرد بمهاراته، كنتيجة إيجابية، تدعم الكفاءة الذاتية احتمال تجربة التدفق في العمل (Fagerlind، Gustavsson، Johansson & Ekberg، 2013)، وبالتالي فإن الثقة تعد من العوامل الرئيسية لتجربة التدفق (Mulligan-Pittarelli، 2015، 16).

3. العقلية Mindset : لدخول تجربة التدفق في العمل، اقترح ميهالي أيضاً أنه يجب على الشخص تبني عقلية تشجع السعادة المستمرة (Csikszentmihalyi، 2009)، من المرجح أن تؤدي مشاعر الرضا والسعادة إلى تجربة التدفق لأن الفرد غير قلق، إذ يمكن أن يسبب القلق صرف الانتباه عن تجربة التدفق، هذه الحالات السلبية تعيق التركيز لأن الفرد سوف يركز على السلبية بدلاً من الجوانب الإيجابية للوضع الحالي.

4. التنظيم الذاتي Self-regulation: هناك خاصية فردية أخرى تفضي إلى تجربة التدفق وهي التنظيم الذاتي، في كثير من الأحيان، يمكن أن تكون بيئات العمل مقيدة للفرد، لقد تم اقتراح أن يطور الأفراد إحساسهم بالتنظيم الذاتي والوعي (Moneta، 2012)، يُعتقد أنه إذا كان الفرد مدركاً للظروف التي يمكن أن تعزز التدفق، فسيكون بإمكانه إعادة إنشاء هذه البيئة المعينة (Csikszentmihalyi، 2003) (Mulligan-Pittarelli، 2015، 17).

ثانياً: خصائص بيئة العمل والمهمة Task and work environment characteristics

1- أهداف واضحة Clear goals: يُعد وجود الأهداف الواضحة أحد السوابق الرئيسية لتجربة التدفق المذكورة باستمرار في الأدب (Csikszentmihalyi، 1997؛ Emerson، 1998؛ Keller & Landhäußer، 2012؛ Salanova et al.، 2014)، كان وجود أهداف واضحة سمة من سمات تجربة التدفق، ومع ذلك، هناك أدلة تجريبية على أنها تعمل أيضاً كسابق (Salanova et al.، 2006؛ Sawyer، 2007؛ Walker، 2010). وقد أصبح من الواضح أنه يجب ذكر الأهداف صراحة حتى يفهم الموظفون ما هو متوقع منهم، ستؤدي الأهداف الواضحة إلى القضاء على أي لبس. مع زيادة وضوح الهدف، تزداد قدرة الفرد على التركيز والاستغراق في أعماله والوصول في النهاية إلى تجربة التدفق (Mulligan-Pittarelli، 2015، 17-18).

2- ردود فعل واضحة وفي الوقت المناسب: Clear and timely feedback: تُعد التعليقات الواضحة وفي الوقت المناسب سوابق أساسية لتجربة التدفق (Csikszentmihalyi، 1997؛

Emerson، 1998 ؛ Keller & Landhäußer، 2012 ؛ Salanova et al.، 2014). يجب أن يكون هناك استجابة في الوقت المناسب لعمل الموظفين، من أجل تقليل أي سوء تفسير (Salanova et al.، 2006 ؛ Sawyer، 2007 ؛ Walker، 2010)، تعطي الملاحظات الأفراد شعوراً بما إذا كانوا سيحققون أهدافهم أم لا، علاوة على ذلك، تدعم التعليقات أيضاً الجهود والمهارات التي يبذلها الفرد، إذا كانت التغذية الراجعة إيجابية، فلن يقلق الفرد، وبالتالي يبني الثقة والتحفيز (Csikszentmihalyi، 1990) (Mulligan-Pittarelli، 2015، 18).

3- متطلبات المهمة: Task requirements: متطلبات المهمة مثل التحدي والقدرة على استخدام المهارات هي سوابق أساسية لتجربة التدفق (Nakamura & Csikszentmihalyi، 2005)، المواقف التي تسمح بالتدفق هي تلك التي تخلق في الغالب تحدياً للفرد، وتخلق شعوراً بالسعادة، جنباً إلى جنب مع الأنشطة التي لا توصف بأنها روتينية (Bakker، 2005 ؛ Csikszentmihalyi & LeFevre، 1989 ؛ Forest، 2008)، يجب أن تهيئ البيئة للمهام الغنية بفرص التنمية الشخصية (Massimini & Delle Fave، 2000). والجدير بالذكر أن هذه الأنواع من البيئات تسمح للنمو الشخصي وتطوير المهارات-Mulligan (Pittarelli، 2015، 18-19).

4- التفاعلات الاجتماعية Social interactions : التفاعلات الاجتماعية هي عنصر أساسي في العمل الجماعي، وتعزز بيئة عمل إيجابية حيث يمكن للأفراد أن يربطوا سويةً ويجدوا أرضية مشتركة (Driskell et al.، 2006؛ Rousseau et al.، 2006)، حيث درجة التفاعلات الاجتماعية سابقة هامة جداً للنظر في تجربة التدفق (Hoffman & Novak، 2009؛ Salanova et al.، 2014؛ Sawyer، 2007؛ Walker، 2010)، إذا كان الفرد في حالة تدفق، فإن هذا قد يزيد من احتمال تبادل الخبرات مع الآخرين (Hatfield et al.، 1994) (Mulligan-Pittarelli، 2015، 19).

اقترح شافر Schaffer (2013) سبعة من الشروط المطلوبة للدخول في التدفق، أو شروط التدفق هي:

- التحديات العالية المتصورة • مهارات إدراك عالية • معرفة ما يجب القيام به • معرفة كيفية القيام بذلك
- معرفة كيف كنت تفعل بشكل جيد • معرفة أين تذهب (حيث يتعلق الأمر بالهدف) • التحرر من الانحرافات (Schaffer، 2013، 4).

7-عواقب (نتائج) التدفق في العمل Consequences of flow at work

أبرزت الدراسات البحثية المختلفة أهمية التدفق في تطوير الرفاه في العمل، وبصفة عامة، تقدم النتائج دليلاً على التأثير المباشر والإيجابي للتدفق على الرفاه الشخصي "من خلال تعزيز تجربة السعادة هنا والآن" من منظور المتعة (Moneta, 2004, 116)، ويلعب التدفق دور إطار عمل لتطوير مشاعر إيجابية ومحددة، مثل الفرح والنشوة والإثارة والسعادة والفخر. ولقد وُجد باستمرار أن التدفق يرتبط بشكل إيجابي بالرفاهية الشخصية والعواطف الإيجابية (Bloch, 2002)، الحالة المزاجية الإيجابية (Fullagar & Kelloway, 2009)، والمواجهة الفعالة والالتزام (Salanova, Martínez, Cifre, 2009)، وانخفاض الإرهاق (Schaufeli, 2005)، وانخفاض الإرهاق (Forest, Lavigne, Crevier Braud, 2012)، والاستغراق في المهام (Ainley, Enger, Kennedy, 2000)، والرضا المهني (Maeran & Cangiano, 2013)، ومستويات الطاقة العالية، وفي دراسة أجريت على عينة من ستة وثلاثين موظفاً في مؤسسة عامة تبين أن تجارب التدفق ترتبط بنوعية حياة جيدة في الحياة اليومية الحديثة (Bloch, 2002) (Llorens & Salanova, 2017, 109).

في دراسة أجريت على 770 عاملاً من مختلف القطاعات المهنية (قطاعات التعليم والإنتاج)، كان التدفق في العمل مرتبطاً بشكل إيجابي بتصور المزيد من موارد العمل (أي الاستقلال الذاتي والتغذية الراجعة ومجموعة المهام)، والرفاه النفسي الاجتماعي من حيث المواجهة النشطة والالتزام التنظيمي، ولكن يرتبط سلباً بالإرهاق والسخرية والقلق، كما يُزعم أن الرضا في العمل (كقياس للرفاه) هو نتيجة للتدفق في العمل. طوّرت Maeran and Cangiano (2013) نموذجاً للتدفق حيث عُدّت هذه الحالة النفسية مؤثرة في إعادة تصميم التدخلات في مكان العمل من أجل تعزيز الرضا المهني، وأظهرت نتائجهم التأثير القوي للتدفق كونه مؤشراً رئيسياً على الرضا المهني (Moneta, 2017, 110).

وفي عينة مكونة من ثلاثة وثمانين مشاركاً، كشفت التحليلات متعددة المستويات عن فوائد التدفق لـ (1) زيادة الطاقة بعد العمل عندما فشل الموظفون في التعافي أثناء استراحات العمل، و (2) زيادة مستويات النشاط لدى الموظفين في نهاية اليوم الذي غادروا فيه مكان العمل. بشكل عام، التدفق هو تجربة إيجابية تنتج فوائد لرفاهية أصحاب العمل (Demerouti et al, 2012)، ومع الأخذ بالحسبان البحوث حول الآثار الإيجابية للتدفق على الرفاهية واتباع "نظرية التوسيع والبناء" (فريدريكسون، 2001)،

يقترح مونيتا (Moneta) عن طريق القياس مع المشاعر الإيجابية، أن التدفق ينتج هذا التأثير الإيجابي بما أنه (1) يسمح للناس بتوسيع نطاقات حركات التفكير لديهم وبناء القدرة على الصمود (Fredrickson، 1998، 2001، 2005، Fredrickson & Branigan)، و(2) بطريقة مشابهة للمشاعر الإيجابية يمكن للتدفق أن ينظم العواطف السلبية (فريدريكسون، مانكوسو، برانيجان، وتوجادي، 2000) (Moneta, 2017,111).

وقد وجد كل من Forexample و Csikszentmihalyi و LeFevre (1989) أن الموظفين الذين خبروا التدفق بشكل أكثر تكراراً أفادوا بأنهم أكثر سعادة وأكثر مرحاً ووداً، من أولئك الذين خبروا تدفقاً أقل. وتوصل Fullagar and Kelloway (2009) إلى أن الموظفين الذين خبروا مستويات مرتفعة من التدفق ذكروا أيضاً أنهم أكثر يقظةً، وسعادةً، واستغراقاً، وحماساً، وأظهر سيجا ونافارو Ceja and Navarro (2011) أن الذين يختبرون مستويات عالية من التدفق شهدوا أيضاً مستويات عالية من المتعة في العمل. باختصار، يبدو أن هناك ما يكفي من الدعم المفاهيمي والتجريبي لاقتراح علاقة إيجابية بين تجربة التدفق والتأثير الإيجابي في العمل (Ilies et al.,2017,6).

أخيراً، اقترح Csikszentmihalyi أن التدفق يؤدي إلى نمو الفرد من خلال العمليات النفسية للتمايز والتكامل، وذكر (1975) Csikszentmihalyi أن الأفراد الذين تظهر لديهم حالات متكررة من تجارب التدفق هم أشخاص قادرين على تحقيق استقلالهم الشخصي وتعلم مكافأة أنفسهم. وبعبارة أخرى، يمكن لهؤلاء الأفراد أن يصبحوا مستقلين عن بيئاتهم من حيث المكافآت والعقوبات، ويكونوا قادرين على تطوير القدرة على إيجاد المتعة والهدف بغض النظر عن الظروف الخارجية، على هذا النحو، يتم تحرير وعي هؤلاء الأفراد، وتحريرهم من المكافآت المجتمعية. كما أكد (1990) Csikszentmihalyi أنه من خلال التدفق، يمكن للفرد استعادة السيطرة على تجاربه، والتي بدورها تؤدي إلى حالات تدفق أكثر تواتراً في الجوهر، "يمكن للشخص أن يجعل نفسه سعيداً، أو بائساً، بغض النظر عما يحدث بالفعل في الخارج، فقط عن طريق تغيير محتويات الوعي" (Montanez,2011,42).

يبدو أن التدفق مهم لرفاهية الإنسان وسعادته، ويصبح فهمه العلمي شرطاً أساسياً للمساهمة في تحسين حياة الإنسان، ودفعه إلى المزيد من التعقيد والتطور والنمو والسعادة، إن وصف هذه الظاهرة وتفسيرها والتنبؤ بها قد يساعد في العمل وتغيير السلوكيات إلى الأفضل.

8- الشخصية الذاتية: Autotelic Personality

بين الثمانينات والتسعينات، يحلل ميهالي ويعرّف التجربة المثلى على أنها حالة من الرفاهية النفسية الذاتية المؤقتة، المرتبطة ارتباطاً صارماً بالاستغراق في نشاط معين، يتوافق مع خصائص شخصية الفرد (Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 1982, 1988, 2000/1975)، ويحدد ميهالي الخصائص المحددة للخبرة المثلى، ويوضح أن الخبرة المتكررة في Flow يمكن أن تعزز تطور شخصية ذاتية (تلقائية autotelic)، (Csikszentmihalyi, 2012, Baumann, 1989, 1996؛ Leontiev, 2006, Gardner, 1993a, 1993b, 2007؛ Nakamura, Csikszentmihalyi, 2002) وبناء أكثر تعقيداً ومرونة نفسية (Csikszentmihalyi & Rathunde 1993؛ Csikszentmihalyi & al. 1993، Inghilleri, 1999). وقد تم تعريف الشخصية الذاتية لأول مرة بواسطة Csikszentmihalyi و Gardner في بحثهم عن التجارب المثلى والإبداع (Csikszentmihalyi, 1996، Gardner 1993a)، إنها نوعية تميز الشخص الذي يكون دائماً متقبلاً ونشطاً ومفتوحاً للكشف عن التحديات الجديدة التي تم تكييفها للترويج لتجربته الخاصة في التدفق، ولديه القدرة على فهم واستخلاص الخصائص الجوهرية للأنشطة المرتبطة بالتدفق، بدءاً من التجربة الذاتية، والتحقيق في وجودها في الأنشطة الأخرى للتجربة اليومية، من أجل تعظيم فرص العثور على التدفق و الرضا في الحياة" (Riva et al., 2015, 75).

الشخصية الذاتية (التلقائية) هي أساسية لنظرية التدفق وتشير إلى الشخص الذي يقوم بالأشياء لمصلحته الخاصة، بدلاً من تحقيق بعض الأهداف الخارجية (Csikszentmihalyi, 1975, 1990, 1997, 2000). في نظرية التدفق، تتميز الشخصية التلقائية بالمهارات الفوقية التي تهيئ الأفراد للدخول والبقاء في التدفق (Csikszentmihalyi & Nakamura, 2002) اقترح ناكامورا وميهالي أن مثل هذه المهارات الفوقية تشمل "الفضول العام والاهتمام بالحياة، والمثابرة، والتركيز المنخفض على الذات، مما يؤدي إلى القدرة على التحفيز من خلال المكافآت الذاتية". من المحتمل أن يستغرق الأفراد ذوو الشخصية الذاتية في الأنشطة لأنها مجزية بشكل جوهري، وليس لأي فائدة مستقبلية. تتمتع ميزة "Autotelics" بأنشطة مليئة بالتحديات، كما أنها تحدد الأهداف وتحدد تقدمها استناداً إلى التعليقات، وغالباً ما تصبح مستغرقة في ما تفعله حتى تتوقف عن إدراك نفسها، والتركيز فقط على المهمة التي في متناول اليد (Hirschfeld & Thomas, 2008, Csikszentmihalyi, 1990)، وتميل ميزة autotelic إلى

السعي وراء العمل مما يؤدي إلى حصولها على تجارب تدفق متكررة ، مما يؤدي إلى زيادة الاستغراق في العمل بمرور الوقت، وتتشابه أنماط تفكير Autotelic وأولئك الذين لديهم عقلية نمو، تفترض عقلية النمو أن القدرات يمكن رعايتها (Dweck,2006) يُقال إن عقلية النمو تحفز استغراق الموظفين لأنها تعامل الفشل على أنه تحد وتنشيط، وتتزامن هذه العقلية مع عدد من السلوكيات الاستباقية (على سبيل المثال الحماس من أجل التنمية) التي تعزز الطاقة والحماس في مكان العمل(Heslin,2010) ، ويقوم هؤلاء الأفراد بتحويل التهديدات المحتملة إلى تحديات ممتعة، مما يحثهم على تنفيذ عدد من السلوكيات التي تهدف إلى الحفاظ على التركيز في مواجهة الشدائد (Hirschfeld & Thomas, 2008) (Young& Steelman ,2016,5-6).

ارتبطت الشخصية الذاتية بالدوافع الذاتية الأعلى، والرغبة العالية في التحدي، ومهارات التركيز المتفوقة، والقدرة العالية المتصورة، والقلق المنخفض على السمات (Jackson & Kimiecik,2008) وانخفاض الضغط والإجهاد في سياق التدفق مقارنة بنظرائه (أبو حمدة ، 2000) ، التزام وإنجاز أكبر في العمل، واحترام أعلى للذات، وزيادة المرونة النفسية، والشعور بالرضا، والرضا عن الحياة (Asakawa,2010)، وتجارب أكثر إيجابية في الحياة اليومية والأهداف المستقبلية المحددة جيداً (Adlai-Gail,1994) (Yarar ,2015, 67).

9- التدفق وعلاقته ببعض المتغيرات (المفاهيم):

9-1- التدفق والدافع الجوهري(الداخلي): Flow and Intrinsic Motivation:

قامت بعض الأبحاث بتحليل العلاقة بين الدوافع وحالة التدفق، ووجدت بعض الدراسات علاقة بين الدوافع الذاتية والميل لتجربة التدفق أو الأبعاد المختلفة لحالة التدفق (Charalambous & Ntoumanis، 2000، Kimiecik & Jackson، 2002، Papaioannou & Kouli، 1999، Tipler، et al.، 2004) (Delgado ,2017,147).

الدافع له تأثير كبير على أداء الموظف لمسؤولياته الوظيفية الحالية، وقد تم تنفيذه لتعزيز الأنشطة البشرية مثل الاجتهاد والمثابرة والنزاهة والتعميم والاستفادة من المواهب والتنمية الذاتية، فالدافع الجوهري قائم على مزيج من تقرير المصير والشعور بالكفاءة، لكنه أيضاً يؤدي إلى تجربة تدفق ممتعة" (Ervin, 2014, 17)، وبما أن الدافع الجوهري ينطوي على الاستغراق في نشاط من أجل مصلحته الخاصة،

فإنه ليس من المستغرب أن تكون هناك علاقة إيجابية بين الدافع الداخلي والتدفق (Demerouti, 2006; Jackson, 1996; Kowal & Fortier, 1999; Mills & Fullagar, 2008; Ryan & Deci, 2000) (Vorwerk, 2009, 3).

فالتدفق هو تحقيق حالة مثالية من الدوافع الذاتية والاستعداد للاستغراق في النشاط لذاته، مع القليل من الاهتمام بأي مكافأة خارجية (Csikszentmihalyi, 1990)، وتحدث حالة التدفق (منطقة التدفق) عندما ينشغل المشاركون تماماً في نشاطهم ويكتشفون شعوراً داخلياً بالإنجاز والمتعة (Sheehan, & Katz, 2012, 58).

قد يؤدي الدافع الداخلي إلى التدفق، وهو في حد ذاته مجزي، ولا يعمل التدفق على رفع الروح للحظات فحسب، بل وُجد أيضاً أنه يقوم ببناء رأس المال النفسي مع مرور الوقت، والذي يُعد مكوناً أساسياً لنمو البشر (Csikszentmihalyi, 2003). قد يكون التدفق مصدراً للدوافع الذاتية (الجوهرية)، فالتدفق مهم لأن التجربة إيجابية للغاية، وفي الوقت نفسه، تجربة التدفق يمكن أن توفر قوة دافعة للنمو، حيث يتم استيعاب النشاط في البداية نظراً لأن تحدياته تتطابق مع قدرة الفرد، مع الممارسة، وتحسين المهارات ما لم يكن هناك تحديات جديدة، حيث يصبح النشاط مملأً، ولاستعادة حالة التدفق، يسعى الفرد إلى المزيد من التحديات، وتطوير علاقة أكثر تعقيداً مع البيئة (Csikszentmihalyi, 2014, 184).

يُعرف Vallerand (1997) الدوافع الجوهرية بأنها الحاجة إلى استكشاف بيئة الفضول والمتعة بمشاعر الكفاءة وتحقيق الذات، حتى بعد بلوغ الهدف دون الحاجة إلى إشباع خارجي (Delgado, 2017, 147).

نلخص أربعة سمات أساسية لتجربة IM (Intrinsic Motivation) التي يطلق عليها ميهالي، "flow" والتي تشير إلى سبب قيام هذه الحالة بخلق ظروف مواتية للتعلم والتطور الواعي (Csikszentmihalyi, 1975, 1990)، أول ميزة من تجارب الدوافع الجوهرية هي الشعور بالتحدي من خلال النشاط، فالعديد من الأشخاص الذين قابلهم Csikszentmihalyi شهدوا شيئاً صعباً في النشاط الذي أرادوا القيام به، ثاني ميزة من IM هي شعور بإحساس بالسيطرة على النشاط، وقد وصف الناس في حالة الدوافع الداخلية شعوراً بالثقة "يمكنني أن أفعل ذلك" أو "يمكننا القيام بذلك"، وهذا يشبه تجربة الكفاءة الذاتية أو الجماعية التي وجدها باندورا (1997) مهمة للدوافع. على الرغم من أن ثقة المرء قد تكون مبنية على التجارب السابقة، إلا أن ما وصفه المجيبون في Csikszentmihalyi لم يكن مجرد سيطرتهم الفعلية، بل إدراكهم أنهم قادرون على التحكم في ما هو متقدم؛

(Csikszentmihalyi, 1990)، وقد يساعد هذا الإحساس بالفعالية الناس على التفكير في المستقبل، وتخيل التحديات الناشئة، وتحديد كيفية التعامل معهم (باندورا ، 1997) ، والميزة الثالثة هي الانتباه العميق، حيث وصف المجيئون في (Csikszentmihalyi, 1975, 1990) انتباههم بأنه يركز بشكل كامل على المهمة المطروحة، حيث "انقطعت" عقولهم عن القضايا في حياتهم الخارجية، وكان الانشغال بشكل كامل في تحديات هذا النشاط، والميزة الرابعة هي تجربة الحافز العالي، حيث يتضمن الشعور بالنشاط من خلال النشاط، وقد أفاد الناس أن هذا النشاط كان ممتعاً ومجزياً (Larson, Rusk, 2011, 94-95).

9-2- التدفق واليقظة العقلية: Flow and the mindfulness

وصف بيشوب وآخرون (2004) المكونات الأساسية لليقظة التنظيم الذاتي للانتباه، والاهتمام المستمر، ويدعم هذا من خلال النتائج التي تقيد بأن التدريب على اليقظة يمكن أن يفيد القدرة على التحكم في الانتباه (Jha، Krompinger & Baime، 2007، Chambers، Chuen Yee Lo & Allen، 2008، Wenk-Sormaz، 2005). حتى أن Brefczynski-Lewis و Lutz و Davidson (2007) وجدوا أن المشاركين الذين لديهم توزيع فعال للانتباه، مع الإعلان عن جهد أقل، هو نتيجة ذات أهمية خاصة، نظراً لسهولة الأداء المبلغ عنه أثناء التدفق (Csikszentmihalyi & Nakamura, 2010). وتشير الأبحاث التي أجراها كي ووانغ (2008) إلى أن اليقظة العقلية يمكن أن تكون مرتبطة بالتدفق، حيث وُجد أن الأفراد الذين لديهم درجة عالية من اليقظة لديهم ميل تكراري للتدفق، بالإضافة إلى ذلك، تشير النتائج الأولية المتعلقة بفوائد تدريب اليقظة للتدفق إلى أن الحالتين مترابطتان (Aherne، Moran & Lonsdale، 2011، Kaufman، Glass & Arnkoff، 2009) (Harris، 2017، 65-66).

وقد اقترح الباحثون سابقاً علاقة نظرية وثيقة بين مفاهيم التدفق واليقظة، مع التشديد على التركيز في الوقت الحاضر (Gardner & Moore، 2004؛ Kee & Wang، 2008؛ Salmon، 2010؛ Hanneman، & Harwood، 2010)، حيث تؤكد مفاهيم اليقظة والتدفق على أن تجربة الأفراد الواعية في الوقت الحاضر (هنا والآن) يتم تنظيمها من خلال تركيز انتباههم ووعيهم، وأهمية الوعي من دون حكم (Cayoun، 2011؛ Scott-Hamilton & Schutte، 2016) وعُدَّت اليقظة أساساً لتجربة التدفق (Aherne، Moran، & Lonsdale، 2011؛ Briegel-Jones، Knowles، Eubank، 2011).

(Giannoulatos, & Elliot, 2013; Kaufman, Glass & Arnkoff, 2009). يشمل التدفق واليقظة الوجود (الحضور)، والمشاركة بنشاط، والانتباه، ويُعدّ التدفق مفتاحاً لتحقيق أعلى مستوى من الأداء، ويعرض خصائص مثل الانتباه الواعي، والتركيز على مهمة من دون الحكم، ومرونة سلوكية أكبر (Gardner & Moore, 2006)؛ الخصائص، موجودة في كلا المفهومين (Paredes, 2014,6).

فالأداء الأمثل (التدفق) واليقظة العقلية يتقاسمان العديد من الخصائص (على سبيل المثال، عدم الحكم، واللاوعي الذاتي من لحظة إلى لحظة الوعي والتركيز على المهمة في متناول اليد) ويجادل في أنه من خلال تعزيز تدخلات اليقظة العقلية، فمن الممكن زيادة احتمال أن الأشخاص يختبرون ذروة الأداء والتدفق (على سبيل المثال، غاردنر ومور Gardner & Moore, 2007)، ووجد كي ووانغ Kee and Wang (2008) هؤلاء الأفراد الذين لديهم الميل إلى أن يكونوا أكثر وعياً بأنهم أكثر عرضة لتجربة التدفق (Joachim, 2013, 11).

تُظهر الأبحاث أيضاً أن اليقظة العقلية والتدفق مرتبطان بمشاعر الهدوء والصفاء ووحدة العقل والجسم، (Gardner & Moore, 2004; Kaufman et al., 2009). كما ذكر من قبل، أشارت النتائج إلى أن اليقظة العقلية لها تأثير إيجابي على التدفق (Kee and Wang, 2008; Aherne and Moran, 2011; Kaufman et al., 2009; Thompson et al., 2011) ويتم استخدام التدفق لشرح المتعة المستمدة من الأنشطة وفهم دوافع الاستغراق فيها، ويعتقد في نظرية التدفق (Csikszentmihalyi, 1975) أن التدفق هو عنصر حاسم في التمتع (Adins, 2013, 24).

ونظراً لأن كل من حالة التدفق واليقظة يشير إلى أنهما يستلزمان التنظيم الذاتي للانتباه، فإنه ليس من غير المتوقع أن هناك دعماً تجريبياً جديداً يُظهر أن الأشخاص الذين لديهم تصرفات عالية تجاه حالة التدفق يميلون إلى أن يكونوا أكثر وعياً (Codron, & Fournier, 2009; Bernier, Thienot, 2008; Kee & Wang, 2008) وقد وجد (Wright, Sadlo, and Stew, 2006) أدلة من المقابلات تدل على أن حالة التدفق واليقظة العقلية هي حالات متشابهة من حيث أنهما يستتبعان العيش في اللحظة الراهنة ويخلوان من القلق، ومع ذلك، يمكن أن تختلف في الجهد المبذول وإدراك الوقت، واقترح رايت وآخرون (Wright et al) اقترحوا ذلك، لأن التدفق والوعي متشابهان إلى حد بعيد، لدرجة أنهما قد

يكونان بمراحل مختلفة على طول سلسلة تجارب مختبرة على عكس ظواهر كل شيء أو لا شيء .
(Moore,2012,7)

يصف رونالد سيجيل (Ronald Siegel, 2010) التدفق بأنه "اليقظة العقلية أثناء إنجاز شيء ما"، ويرى ليان كارداسيوتو (LeenAnn Cardaciotto, 2005) أن التدفق "انخفاض الوعي في الوقت الحاضر، وقبول (تسليم) عالٍ مقارنة مع اليقظة العقلية، ويشير براينت وفيروف (Bryant & Veroff, 2007) إلى أن "الوعي الذاتي المكثف (اليقظة) يعرقل عملية التدفق"، من خصائص التدفق هو عرض التدفق كخبرة عبر الزمن، وليس كحالة، وهكذا، عندما نعدّه خبرة، وليس مجرد حالة، يمكننا أن نرى التدفق مزيجاً من اليقظة العقلية والتركيز وكذلك مع بعض خصائص إضافية. (Komagata & Komagata, 2010, 5-6)

وهناك سبب وجيه لاستكشاف وتعميق التأزر بين هذه المجالات النفسية الإيجابية المثيرة .(التدفق واليقظة) لقد وُجد أن اليقظة توفر قدراً أكبر من التعرض لبيئتنا الداخلية (Brown, Ryan, & Creswell, 2007) ، للمساعدة في التغلب على نقاطنا العمياء في معرفة الذات (Carlson, 2013) وللتوفيق بين الذات الفعلية (التي نعتقد أننا هي) ونفسنا المثالي (الذي نود أن نكون Ivltzan, Gardner, & Smailova, 2011) من الناحية العملية، تساعد اليقظة الناس على النظر في مراجعة الأحكام، والمقارنات ، والتشوهات ، ونرى بوضوح من نحن حقاً (أي ، أصالتنا الذاتية ، نقاط قوتنا الأساسية) (Niemiec, 2014, 3).

وقد استخدم كي ووانغ (2008) مقياس التدفق التكراري DFS2 لتحليل العلاقة بين التكرار في التدفق وحالة اليقظة، وقد أفادا أن نتائجهم تشير إلى أن أولئك الذين هم أكثر وعياً أكثر عرضة للتدفق (Moore, 2012, 5).

9-3- التدفق والاداء: Flow and performance

في حين أنه ليس هدفاً مباشراً للأطروحة ، إلا أنّ العلاقة بين التدفق والاداء كانت ومازالت جزءاً بارزاً من الدراسات، حيث يلاحظ بعض الباحثين أن التدفق من المرجح يفيد الاداء على المدى الطويل، لأن الدافع الداخلي الذي يتم الحصول عليه أثناء التدفق يعني أن الأفراد مدفوعون للانخراط وممارسة مهاراتهم مراراً وتكراراً (Engeser & Schiepke-Tiska, 2012) (Schuler & Brunner, 2009)، ومع ذلك، من المنظور النظري والتطبيقي ، فإن التأثير المباشر على الاداء الفردي هو أكثر أهمية، وقد وجدت

الأبحاث السابقة باستمرار رابطاً بين الأداء والتدفق (Koehn & Morris, 2012)، (Stavrou et al, 2007)، (Harris , 2017, 137)

هناك سببان جيدان على الأقل لربط التدفق بالأداء، أولاً، التدفق عبارة عن ظاهرة عالية الأداء يجب أن تشجع بحد ذاتها على الأداء الجيد، علاوة على ذلك، فإن الأفراد الذين يختبرون التدفق يشعرون بدافع أكبر "للقيام بمزيد من الأنشطة، ومن أجل تجربة التدفق مرة أخرى، سيضعون أنفسهم في مهام أكثر تحدياً" (Bakker, Oerlemans, Demerouti, Slot, & Ali, 2011)، حيث "يعمل التدفق كمكافأة للنشاط الجاري، مما يؤدي إلى الرغبة في أداء النشاط مرة أخرى" (Schüler & Brunner, 2009، 173)، تتوافق مجموعة النتائج هذه مع الحجة القائلة بأن الروابط بين التدفق والأداء قد تكون مباشرة (مع الأداء الناتج عن عملية التدفق) وغير مباشرة (مع حلقات التغذية الراجعة تغذي إما التوازن بين تحدي المهارات أو عملية الدافع الأساسي)، ومع ذلك، قد نذكر أيضاً أن هذه العلاقات المحتملة بين التدفق والأداء لا يتم دعمها دائماً بشكل تجريبي: تم الإبلاغ عن نتائج متباينة وغير متسقة في مجالات الرياضة (Bakker et al., 2011؛ Jackson، Thomas، Marsh، Smethurst، & 2001)، والموسيقى (Iusca، 2015)، وإعداد العمل (Demerouti، 2006). قد يكون سبب هذا التناقض: التباين الكبير في طبيعة المهام المقاسة، وعدم تجانس طرق تقييم التدفق وتعدد قياسات الأداء Šimleša et al., 2018, 234)

يرتبط التدفق أيضاً إيجابياً بمؤشرات مختلفة لأداء العمل، وقد وجد Hofslett Kopperud and Vivoll Straume (2009) أن كلاً من أبعاد التدفق كان مرتبطاً بشكل إيجابي بالتقارير الذاتية لأداء المهام، في حين وجد باكر (2008) أن التمتع بالعمل كان أهم مؤشر لأداء المهام، في حين كان دافع العمل الجوهرى أهم مؤشر للتنبؤ بالأداء السياقي، أظهر (Demerouti 2006) أيضاً أن التدفق كان تنبؤياً بالتصنيفات الأخرى لأداء الوظائف (أداء المهام والسياق)، ولكن بشكل خاص للموظفين الذين لديهم درجة عالية من الضمير، وأثبتت تجارب التدفق أنها مفيدة فقط للموظفين الذين يستطيعون توجيه هذه التجارب نحو الأشياء والأنشطة الصحيحة. أخيراً (Yan et al, 2013) وجدت أن الموظفين الذين شاركوا في كثير من الأحيان في تقاسم المعرفة (البحث عن المعرفة والمساهمة) شهدوا تدفقاً أكثر، وعلى وجه التحديد، كان الموظفون الذين أفادوا بتركيز ومزيد من الاهتمام نتيجة لمشاركة المعرفة أصبحوا أكثر قدرة

على إنتاج أفكار جديدة، وحل المشكلات، إذا أخذنا هذه الدراسات معاً، فإن التدفق في مكان العمل قد يكون له عواقب مهمة على الأداء الوظيفي والإبداع (Bakker et al, 2017, 45).

ووجدت مجموعة من الدراسات المترابطة علاقات إيجابية بين التدفق والأداء الجيد في العمل (على سبيل المثال ، Demerouti ، 2006 ، Eisenberger ، Jones ، Stinglhamber ، Shanock ، ، & Randall ، 2005 ؛ Bakker et al. ، 2011 ؛ Schüler & Brunner ، 2009) ، وبناءً على الطبيعة الترابطية لهذه الدراسات، لم يكن اتجاه العلاقة واضحاً، بدلاً من التدفق المؤدي إلى تحسين الأداء، يمكن أن يؤدي الأداء المحسن المعبر عنه أيضاً إلى التدفق، علاوة على ذلك، افترض إنجيزر وريبنرغ (2008) أن التدفق يجب أن يكون مرتبطاً بالأداء، لأنه "حالة وظيفية عالية"، نظراً للخصائص المحفزة جوهرياً للتدفق، يجب إدامة التعلم والبحث عن المهام الصعبة بشكل متزايد، أيضاً، يبدو أن استخدام التدفق كوسيلة لتحسين الأداء كان موضع خلاف، كما أوضح الاقتباس التالي:

"معظم الناس لا يشعرون بالإعجاب من حقيقة أن التدفق يوفر تجربة ذاتية مثالية، ولكن اهتمامهم يتزايد فوراً في أي اقتراح بأنه قد يحسن الأداء. (...) بمجرد أن ينتقل التركيز من التجربة في حد ذاتها إلى ما يمكنك إنجازه بها، عُدا إلى عالم الحياة اليومية التي يحكمها اعتبار خارجي". (Csikszentmihalyi, 1988 ، 374) (Wilson, 2016, 33-34).

كما أن التدفق يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتطور الإضافي للمهارات والنمو الشخصي، فعندما يكون الشخص في حالة تدفق، فإنه يعمل على إتقان النشاط في متناول اليد، وللحفاظ على هذه الحالة من التدفق، يجب على المرء أن يسعى إلى تحديات أكبر بشكل متزايد، فمحاولة مواجهة هذه التحديات الجديدة والصعبة توسع من مهاراته، وينبثق أحدها من تجربة التدفق هذه مع قليل من النمو الشخصي والشعور الكبير بالكفاءة والإخلاص، كما يرتبط التدفق إيجابياً بالدافع اللاحق الأعلى للأداء وللأداء الجيد.

9-4- التدفق والرضا المهني: Flow and job satisfaction

أشار العديد من العلماء إلى الإمكانيات التحفيزية لموارد الوظائف لتسهيل تجربة التدفق في العمل، وبشكل أكثر تحديداً، فإن نموذج خصائص الوظيفة (JCM) ، (Hackman, 1980، و Oldham) ، يقترح أن لكل وظيفة إمكانيات تحفيزية محددة تعتمد على وجود خمس خصائص وظيفية أساسية، وقد أشارت دراسات مختلفة إلى الجوانب المفيدة لهذه الخصائص الإيجابية لتعزيز الرضا الوظيفي، والصحة، والأداء، وانخفاض التغيب، ودوران منخفض، ودافعية العمل العالية (Griffin؛ 1987 ، Fried & Ferri) ،

1991؛ Tierney & Farmer، 2002). إحدى خصائص المهمة هي الفرصة لاستخدام مجموعة متنوعة من المهارات التي تُعدُّ عنصراً محورياً في "نموذج القناة" (Csikszentmihalyi, 1990, 1975). وبالمثل، وجد O'Brien (1983) خاصية مهمة إضافية قد تسهم في الرضا والتحفيز الوظيفي، وهي التكافؤ بين تحدي عمل الفرد والقدرة على مواجهته، في الوقت نفسه تقترح نظرية التدفق Csikszentmihalyi أن تجربة التدفق (يتم قياسها من خلال الاستمتاع، والاهتمام الجوهري والاستغراق) تعتمد على تطابق بين اثنتين من الخصائص ذات الصلة بالمهمة: التحديات المتصورة والمهارات الكامنة في هذه المهمة (Csikszentmihalyi & Rathund، 1993) (Sánchez, 2009, 35-36). يُعدُّ الرضا المهني بمثابة تقييم فعّال ومعرفي حول وظيفة واحدة (فايس، 2002)، ويعبر عما يُعجب به الأشخاص كمهامهم، ورواتبهم وزملائهم في العمل والمشرفين عليهم وما إلى ذلك (Brief & Wiess, 2002). على الرغم من أن التدفق والرضا المهني يشتركان في المكونات المعرفية الإيجابية، فإن التدفق يشمل أيضاً المكونات السلوكية المتعلقة بالمهمة المطروحة، مثل دمج العمل والوعي في حالة من الاهتمام بدون جهد (Bruya، 2010). يشير الرضا المهني إلى حالة من الإشباع بينما يشير التدفق إلى حالة التنشيط (Macey & Schneider، 2008)، وعلى الرغم من أن هناك علاقة معتدلة بين التدفق والرضا الوظيفي (Maeran & Cangiano، 2013)، فليس من المتناقض أن يختبر العامل التدفق في مهام معينة مرتبطة بالعمل، ولا يشعر بالرضا عن وظيفته ككل (Llorens & Salanova, 2017). (16-17).

9-5- التدفق والاستغراق في العمل: Flow and engagement at work

تجربة التدفق تُوصف بأنها استغراق كامل في نشاط يمتصه المرء بالكامل، ومن المثير للاهتمام أن كاهن Kahn (1990)، و Csikszentmihalyi يستشهدان بالعزلة على أنها عكس الانخراط والتدفق على التوالي. قد تم استخدام التدفق والاستغراق كأتملة للسلوكيات الموجهة ذاتياً (Kahn, 1990)، كما تم استخدام التدفق كمثال على الاستغراق (Steele & Fullagar, 2009)، وتمت دراسة التدفق كتشغيل للاستغراق (Mills & Fullagar, 2008). فالتركيز والانتباه والمتعة هي مقاييس استغراق، وهذه التركيبات هي نموذج تجربة التدفق (Shernoff et al. 2003). ويتأثر الاستغراق بالتحدي الموجود في النشاط ومهارة الفرد، والذي يرتبط أيضاً بتجربة التدفق حيث يماشي التحدي الكبير مهارات الفرد. تُعدُّ أهمية النشاط مهمة لتجربة الاستغراق، الأهداف الواضحة مهمة لتجربة التدفق وبصورة حدسية

ستكون أهمية النشاط أحد المحددات الرئيسية في تحديد الأهداف (Ryan & Deci, 2000)، Csikszentmihalyi (1999، 2)، (Vorwerk, 2009).

9-6- التدفق و تقرير المصير: Flow and Self-Determination

تُظهر التصورات المبكرة لنظرية تقرير المصير (Deci, 1975) ونظرية التدفق (Csikszentmihalyi, 1975)، تداخلاً مفاهيمياً حيث يتضمن كلاهما تأكيداً على الدوافع الذاتية (Deci & Ryan, 2000)، عادة ما تحدث تجارب التدفق عندما يكون الفرد مشاركاً في مهمة أو نشاط يكون مجزياً بشكل جوهري، وبالمثل تقترح نظرية تقرير المصير أن الأفراد لديهم دوافع جوهريّة للبحث عن مهام أو أنشطة محددة لأن هذه المهام والأنشطة تسمح لهم بتلبية احتياجاتهم النفسية الأساسية (مثل الكفاءة والاستقلالية). اقترحت مقارنة بين النظريات المتعلقة بالتدفق وتقرير المصير أن التكامل بين الاثنين "سيسمح بحساب تدفق أكمل" (Deci & Ryan, 2000)، "وسيمكن من إجراء تحقيقات أكثر عمقاً في الظواهر التحفيزية (Ilies, Et al., 2017, 7).

اقترح Csikszentmihalyi (1997) أنه خلال تجربة التدفق، يعرف الناس مدى جودة أدائهم لأن تجارب التدفق توفر تغذية راجعة فورية - ردود فعل غير متوقفة على أي طرف خارجي، فالذين يختبرون التدفق يتلقون التأكيد على أن أفعالهم تؤدي إلى التقدم، مما يؤدي إلى الشعور بالكفاءة في المهمة المطروحة، هذا يعالج أحد الاحتياجات النفسية الأساسية الفطرية في البشر (Deci & Ryan, 1985, 2001). يُتوقع أنه عندما يختبر الأفراد التدفق، فإن احتياجاتهم النفسية الأساسية للكفاءة ستتحقق، بالإضافة إلى ذلك تجربة التدفق مرضية في جوهرها وينبغي بالتالي أن تؤدي بالأفراد إلى أن يكونوا سعداء بقرارهم لمتابعة هذه الأنشطة (Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989)، ويُقترح أن أحد الأسباب التي تجعل التدفق يؤدي إلى نتائج إيجابية للموظفين في العمل هو أنه عندما يوفر النشاط فرصة لمهارات الموظف لاستخدامها وصقلها إلى أقصى درجة، يصبح النشاط أكثر إثارة ومتعة، ويصبح العامل أكثر إنتاجية، وهكذا، يقوم الأفراد بتقييم قرارهم بالعمل على المهمة بما يتفق مع رغباتهم، مما يؤدي إلى تلبية حاجتهم للعمل بشكل مستقل. علاوة على ذلك، يستطيع الأفراد تحويل المهام العادية أو الرتيبة إلى شيء يؤدي إلى التدفق، على سبيل المثال، في دراسة حول صياغة الوظائف اليومية، وجدت Petrou و Demerouti و Peeters و Schaufeli و Hetland (2012) أن الموظفين النشيطين يلبّون احتياجاتهم النفسية للعمل بشكل مستقل في العمل من خلال البحث عن تحديات جديدة في

وظائفهم، وبالتالي، ترتبط تجارب التدفق بما يرضي حاجة الموظف النفسية الأساسية للعمل بشكل مستقل، التدفق وتقرير المصير مهمان في التأثير على رفاة الموظف، وتختلف النظريتان في أن نظرية تقرير المصير تتعامل مع تقييم العمل الفردي (مثل التصرف بشكل مستقل أو كفاء)، بينما تركز نظرية التدفق على التجربة نفسها، بما في ذلك العوامل الفردية والسياقية مثل المهارات الفردية وصعوبة المهمة (Ilies, Et al, 2017, 5-8).

10-التدخلات لتعزيز التدفق:

ناقش الباحثون في مجال التدفق كيف يمكن تطبيق نتائجهم من قبل الممارسين والناس بشكل عام، (e.g., Csikszentmihalyi 1990, 1996; Csikszentmihalyi and Robinson 1990;) (Jackson and Csikszentmihalyi 1999; Perry 1999). ويلاحظ على نحو متزايد أهمية مفهوم التدفق في البيئات التطبيقية، مثل مدارس مونتيسوري (Kahn 2000) ومجال العلاج المهني (Emerson 1998; Rebeiro and Polgar 1998).

لقد ترجمت مبادئ التدفق إلى ممارسة في مجموعة متنوعة من السياقات، يمكن تمييز نوعين من التدخل: (أ) أولئك الذين يسعون لتشكيل هياكل النشاط والبيئات بحيث تعزز تدفق أو عرقلة أقل، و(ب) أولئك الذين يحاولون مساعدة الأفراد في إيجاد التدفق، تشمل الأولى التدخلات لجعل العمل مصدراً أكبر للتدفق، لذلك تم تقييم أعمال المصانع وإعادة تنظيمها لتعزيز التدفق في مصنع سيارات فولفو، كما تضم العديد من المتاحف الفنية، بما في ذلك متحف غيتي في لوس أنجلوس، مبادئ التدفق أثناء تصميم المعارض والمباني، وقد دخلت أيضاً مبادئ التدفق بتصميم المنتج في Nissan USA ، بهدف جعل استخدام المنتج أكثر متعة، وتوفر الإعدادات التعليمية فرصة لتطبيق نتائج بحوث التدفق بشكل مباشر. إحدى التجارب التي تستحق الذكر هي تجربة مدرسة Key الرئيسية في Indianapolis، حيث يتمثل الهدف في تعزيز التدفق من خلال التأثير على البيئة والأفراد (Whalen 1999) تسعى هذه المدرسة الابتدائية العامة إلى: (أ) خلق بيئة تعليمية تعزز خبرات التدفق و (ب) مساعدة الطلاب على تشكيل الاهتمامات وتطوير القدرة على تجربة التدفق. في مركز أنشطة التدفق، يتاح للطلاب فرص منتظمة لاختيار الأنشطة المرتبطة بمصالحهم الخاصة والمشاركة فيها بنشاط، ثم متابعة هذه الأنشطة دون فرض أي متطلبات أو سرعة، ويدعم المعلم اختيار الأطفال للأنشطة الممتعة والتي تتحدى مهاراتهم وتساعدهم

على تحديد التحديات الجديدة مع نمو قدراتهم، واستناداً إلى ملاحظات مركز أنشطة التدفق والمحادثات مع المدرسين، استنتج Whalen أن المركز يعمل بشكل فعال على تعزيز "اللعب الجاد" (Csikszentmihalyi et al. 1993) وأنه أدخل قيم التدفق والحافز الجوهري في حياة المدرسة بشكل عام (Csikszentmihalyi, 2014, 254-255).

إن أكثر الجهود المباشرة لمساعدة الأفراد في العثور على تدفق تكمن في مجال العلاج النفسي، من خلال تحديد الأنشطة ذات الدوافع الجوهريّة، فهي تحدد المجالات التي يمكن فيها زيادة الخبرة المثلى. أفاد Delle Fave و Massimini (1992) دراسة حالة تشمل العلاج النفسي لمدة سنة واحدة لشابة تعاني من خوف من الأماكن المكشوفة، يسمح استخدام مبادئ التدفق بإعادة توجيه العلاج نحو البناء على المصالح والقوة، مع الاستفادة من نمو المهارة والثقة (Wells 1988) (Csikszentmihalyi, 2014, 256).

كما تم تطبيق ثلاث تقنيات نفسية رئيسية في التدخلات لتعزيز التدفق هي: الصور imagery ، اليقظة العقلية mindfulness ، والتنويم المغناطيسي hypnosis ، عادةً ما تركز التدخلات الرامية إلى تحسين التدفق على معالجة سوابق التدفق (توازن التحديات، الأهداف الواضحة، التغذية الراجعة غير الواضحة، التركيز على المهمة، والشعور بالسيطرة، بالإضافة إلى توليد نوع التفكير الإيجابي الذي يخلق حالات التدفق (Mosek, 2017, 38).

التدخلات لتعزيز التدفق استخدمت لتعزيز التدفق لدى الرياضيين بأنواع الرياضات كافة، ولدى الراقصين، ولم تطبق أي من تدخلات الصور أو التنويم المغناطيسي في مكان العمل لتحسين التدفق، بينما تم تطبيق اليقظة العقلية في العمل إما لتحسين خبرة التدفق أو لتحسين الرضا المهني.

11- الجانب الآخر للتدفق:

على الرغم من أننا قد رأينا أن التدفق يحتوي على جوانب إيجابية، إلا أن الأبحاث أظهرت أن هناك بعض الجوانب السلبية لتجربة التدفق، يكشف تعريف التدفق أن الأشخاص سوف يتحملون تكاليف كبيرة لتحقيقه لأن التجربة ممتعة للغاية (Csikszentmihalyi, 1990). يمكن لهذه الرغبة أن تجعل الناس يقضون الكثير من الوقت والمال والجهد البدني، وأن يتسببوا في تجاهل الأهداف الأخرى، مما يعرض نموهم النفسي للخطر (Schüler, 2012). يستمر Schüler في توضيح أن كلاً من ظروف التدفق

لها جانب سلبي معين، فقد يؤدي فقدان وعي الذات، إلى إهمال الأهداف طويلة الأجل أو المستقبلية والقيم الشخصية، والتركيز الكامل على المهمة قيد البحث يمكن أن يتسبب في استبعاد معلومات غير ذات صلة بالموقف ولكن لا تزال مهمة، مثل الإشارات الاجتماعية حول عدم ملائمة سلوك المرء، أو نسيان الوقت في سياق المهام الحساسة للوقت، السيطرة العالية وغياب القلق يؤديان إلى المبالغة في تقدير قدرات الفرد، باختصار ، يمكن أن تؤدي تجارب التدفق إلى سلوكيات قصيرة النظر أي محورها ذاتي أو عالية المخاطر، كذلك قد تُظهر تجارب التدفق بعض التداخل مع الإدمان، في إشارة إلى تصريح Csikszentmihalyi بأنه "عندما يصبح الشخص معتمداً جداً على القدرة على التحكم في نشاط ممتع لا يستطيع الانتباه إلى أي شيء آخر، ثم يخسر السيطرة النهائية: حرية تحديد محتوى الوعي" (Csikszentmihalyi، 1990 ، 62)(van den Hout,2016,33).

من الملاحظ أن تجارب التدفق ليست كل ما يتطلبه الأمر لزيادة الرفاه على المدى الطويل، حيث يمكن للناس أيضاً الاستغراق في تجربة تدفق أثناء الأنشطة المدمرة أو المسببة للإدمان (Hool,2011,16). من وجهة نظرنا، فإن تجربة التدفق ليست هي السبب في إدمان الأشخاص، ولكنها قد تكون بمثابة آلية مواجهة ضارة محتملة للأشخاص الذين يتعاملون مع الصعوبات النفسية، أي مع عدد من العوامل الجسدية والعقلية والظرفية والعاطفية، لذلك لا ينبغي اعتبار الإدمان جانباً سلبياً من التدفق، إذ يكفي أن يكون الفرد على دراية بأن سلوك البحث عن التدفق، لا سيما عند القيام به بشكل زائد، قد يكون مؤشراً على وجود اضطراب نفسي ما (van den Hout,2016,33).

لتجربة التدفق، يبحث الناس عن تحديات كبيرة لاختبار مهاراتهم، وغالباً ما يصاحب هذه الأنشطة الصعبة مخاطر كبيرة (راينبرغ Rheinberg، 1991)، مما يشير إلى أن فقدان الوعي بالذات قد يضعف مهارات تقييم المخاطر، وأن الرغبة في الحصول على المزيد من تجارب التدفق (ممتعة بطبيعتها) قد تزيد من قبول المخاطر (راينبرغ، 1991 ؛ ساتو ، 1988 ؛ Schüler & Pfenninger، 2012). ويمكن تجربة التدفق في أي نوع من النشاط (Csikszentmihalyi، 1990)، حتى تلك التي تمت في السياقات المعادية للمجتمع (Csikszentmihalyi & Rathunde، 1993) ، مثل العدوان والعنف والجريمة، فإن معظم هذه السلوكيات وأسبابها الكامنة المحتملة لها علاقة قليلة بـ "القيام بشيء من أجل مصلحتها" ، وأكثر من ذلك بعوامل نفسية واجتماعية واقتصادية مهمة مثل الاضطرابات العاطفية والفقر

والمرض العقلي والانحراف عن المعايير الاجتماعية، وقد يلعب البحث عن التدفق دوراً، لكن هذا لا يجعله أكثر ضرراً بطبيعته من البحث عن المتعة الأساسية (van den Hout, 2016, 34).

يدعو Csikszentmihalyi الانتباه إلى إيجاد تدفق في أنشطة أكثر تعقيداً يمكن أن تكون أكثر إرضاءً وإشباعاً على المدى الطويل، وهي الأنشطة التي تسمح بالنمو الشخصي وتطوير مهارات جديدة وفرص جديدة للعمل (Hool, 2011, 17).

بشكل عام، التدفق يُعدّ تجربة إيجابية بكل الأحوال، إنها تجربة مرضية وشاملة تتبع من الاستغراق في نشاط صعب ولكنه قابل للتنفيذ، عندما يكون التدفق في سياق غير صحي أو أثناء القيام بنشاط ضار، فمن المحتمل أن تكون هناك عواقب سلبية، على الرغم من أن هذه العواقب قد تكون وخيمة، تتراوح ما بين مشاعر الأسف إلى أضرار حقيقية ودائمة لحياة الناس، فإن التدفق يُعدّ في أسوأ الأحوال عاملاً مساهماً وليس سبباً مباشراً على الإطلاق، على المستوى الفردي، يمكن تخفيف هذه الجوانب السلبية من خلال الوعي واليقظة العقلية، ومن خلال تحديد الأهداف المتسقة مع قيم الفرد والمجتمع.

ثانياً

الرضا المهني (Job Satisfaction)

مقدمة :

1- مفهوم الرضا المهني .

2- نظريات الرضا المهني

3- علاقة الرضا المهني ببعض المفاهيم

3-1- الرضا المهني واليقظة العقلية

3-2- الرضا المهني والأداء

3-3- الرضا المهني والتحفيز الداخلي

3-4- الرضا المهني والامتثال

4- نتائج عدم الرضا

5- محددات الرضا المهني

الرضا المهني (Job Satisfaction)

تمهيد:

إنّ مفهوم الرضا المهني قد وُجد في عمليات البحث بعدد من المصطلحات وهي : الرضا الوظيفي، رضا الموظفين عن العمل، الرضا المهني (occupational satisfaction) ، (Job satisfaction)، (Professional satisfaction)، (work satisfaction).

يشكل العمل أكثر من ثلث حياة اليقظة لمعظم البالغين، وهناك أدب نفسي كبير مخصص لدراسة العمل، يوضح سبيكتور (1997) أن الرضا المهني يؤثر على موقف الناس تجاه وظائفهم والجوانب المختلفة لوظائفهم، ويتأثر بالعوامل الشخصية والتنظيمية، والتي تسبب رد فعل عاطفي يؤثر على الالتزام التنظيمي (Mowday, Porter & Steers, 1979) ، تتضمن عواقب الرضا المهني أداء أفضل وتخفيض سلوكيات الانسحاب والسلوك المعاكس (Morrison 2008) وبما أن الرضا المهني ينطوي على عواطف الموظفين، فإنه يؤثر على رفاهية المنظمة فيما يتعلق بإنتاجية العمل، ومعدل دور الموظف، والتغيب عن العمل، والرضا عن الحياة (Sempene, Rieger & Roodt, 2002, Spector, 2008) ، ويُعد الموظفون المتحمسون عاملين حاسمين في نجاح المؤسسة، وبالتالي فإن فهم الأشخاص في وظائفهم وما يحفزهم يمكن أن يكون قوة دافعة في تعزيز الالتزام التنظيمي (Schein 1996) (Lumley et al, 2011, 101).

فالرضا المهني هو نتيجة لإدراك الفرد وتقييمه لمهامه التي تأثرت باحتياجاته وقيمه وتوقعاته الفريدة، التي يعدها مهمة بالنسبة له، وقد أشارت الأبحاث إلى أنّ الرضا المهني يعتمد على المتغيرات التنظيمية مثل الهيكل والحجم والأجر وظروف العمل والقيادة، والتي تمثل المناخ التنظيمي (Sempene et al, 2002)، ووفقاً لروثمان وكيتزر Rothmann and Coetzer (2002) فإن الرضا الوظيفي بين الموظفين هو مؤشر على الفعالية التنظيمية، ويدرك معظم أصحاب العمل أن الأداء الأمثل لمنظمتهم يعتمد جزئياً على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين، وبالتالي ظهور البيان، "الموظفون السعداء هم موظفون منتجون" (Saari & Judge 2004) ولكي يكون الأداء هو الأمثل، يلزم وجود إمكانيات كاملة للموظف على جميع المستويات في المنظمات؛ هذا يؤكد على أهمية الرضا الوظيفي للموظفين (Rothmann & Coetzer 2002) (Lumley et al, 2011, 102).

يستمتع الناس بأن عملهم له غرض وأن أنشطتهم مهمة للشركة (Moses, 2000)، وغالباً ما يكون ذلك بسبب ارتباط عملهم بأهدافهم والأشياء التي تجعلهم سعداء (Melymuka, 2000)، على الرغم من أن الرواتب والفوائد تلعب دوراً في توظيف الموظفين والاحتفاظ بهم، فإن الناس يبحثون أيضاً عن فرص لتعلم أشياء جديدة، وتحدي المسؤوليات الجديدة، واحتمالات النمو الشخصي والمهني (Wagner, 2000)، وإنّ تلبية هذه الاحتياجات الجوهرية يساعد على بناء الثقة، والروح المعنوية، والولاء، والرضا العام عند الموظفين (Shelton, 2001, 20).

1- مفهوم الرضا المهني: The concept of job satisfaction

بدأ الاهتمام بالعاملين والإنتاجية في دراسات الرضا المهني من الناحية التاريخية قبل أكثر من (70) عاماً، وتركز الاهتمام على زيادة الإنتاجية، ويُعدُّ تايلور (Taylor) رائد هذا المجال، ثم ظهرت حركة العلاقات الإنسانية على يد ألتون مايو (Alton Mayo) وزملائه، حيث ركز الباحثون على دراسة العلاقات الإنسانية بين جماعات العمل المختلفة لمعرفة مدى تفاعلها مع بعضها بعضاً، وأثر ذلك على الإنتاجية والرضا المهني، موضحاً أن الاهتمام بالعاملين ومشاعرهم يسهم في رفع الإنتاجية (العبري، 2008)، وتُعدُّ دراسة هوبك (Hoppock) هي نقطة البداية الحقيقية لبحوث الرضا المهني، حيث قام بقياس رضا العاملين عن العمل، ودرس العوامل المؤثرة به مثل أوضاع العمل، والإشراف والإنجاز (الكندي، 2014، 11-12).

هناك طريقتان لتصوير الرضا المهني، الأولى هي النهج العالمي، الذي يُعدُّ الرضا المهني الشامل، هذه الطريقة للنظر إلى الرضا المهني تسأل ببساطة ما إذا كان الموظف راضياً بشكل عام، باستخدام الإجابة بنعم، أو مقياس تصنيف واحد، أو مجموعة صغيرة من العناصر التي تقيس الرضا المهني العالمي، والثانية هي نهج الوجه، الذي يعدُّ أنّ الرضا المهني يتكون من المشاعر والمواقف حول عدد من العناصر المختلفة من الوظيفة، على سبيل المثال، قد يكون الرضا العام مركباً لعوامل عدة: الرضا عن الأجور، ونوع العمل نفسه، وظروف العمل، ونوع الإشراف، وسياسات الشركة وإجراءاتها، والعلاقات مع زملاء العمل، وفرص الترقية والتقدم (Riggio, 2013, 226).

يُعرّف سبيكتور الرضا المهني بأنه: حالة عاطفية إيجابية ناتجة عن تقييم الخبرات الوظيفية للشخص (Spector, 2008)، وينظر إليه بكونه موقفاً عاماً لدى الموظف تجاه مختلف جوانب وظيفته، ويقترح

أنّ الرضا المهني يرتبط بالاحتياجات الفردية للموظف، وقد تشمل هذه الاحتياجات: العمل الصعب، والمكافآت المنصفة، وبيئة العمل الداعمة، والعلاقات الإيجابية مع الزملاء (Sibisi, 2012, 14).

وصف لوك (Locke) الرضا المهني على النحو التالي: "حالة انفعالية ممتعة أو إيجابية ناتجة عن تقييم وظيفة الشخص أو خبرات الوظيفة" (Locke (لوك 1976) (Fisher, 2010, 388).

ووصف برادلي وبريان (2003) الرضا المهني للموظف على أنه السعادة والسرور الذي ينتزعه أحد من وظيفته، ونظرت (Cherrington, 1994) إلى الرضا المهني كمفهومين مختلفين، الرضا الظاهر والتفكير العام في الوظيفة، ووصف (Lagace et al, 1993) الرضا المهني بأنه بناء معقد ومتعدد الأوجه لأن سرعة وطريقة إدراك الرضا تختلف بين كل فرد وشعب، كذلك أشار Smith et al سميث وآخرون (1969) إلى بعض الجوانب المألوفة للرضا المهني، والتي تنظر في الرضا عن طريق الأجر، وفرصة النمو، وزملاء العمل، وأسلوب الإدارة، والوظيفة نفسها، ويمكن أن يكون رضا الموظف منخفضاً أو مرتفعاً استناداً إلى جوانب أو مكونات مختلفة من العمل الفعلي (Johns, 1988)؛ يشار إليها في (Luddy, 2005). حثت شيرينغتون (Cherrington, 1994) على أن الرضا المهني هو شعور كلي يعتمد على قوة العوامل المتعلقة بإيجابية التجربة وسلبيتها، وتوضح كذلك أن التجربة الإيجابية تشير إلى الزملاء الودودين، والمكافآت المالية الجيدة، والمشرفين المتعاطفين، والوظائف الجذابة، وأنّ التجربة السلبية تشير إلى انخفاض المكافآت المالية، والانتقادات، وتقليل الوظائف المحفزة (Basnet, Yonas, 2019, 15).

الرضا المهني هو الدرجة التي يشعر بها الأفراد بشكل إيجابي أو سلبي بشأن وظائفهم، إنه موقف أو استجابة عاطفية لمهام الفرد بالإضافة إلى الظروف المادية والاجتماعية لمكان العمل، على سبيل المثال، من منظور نظرية هرتزبرغ ثنائية العامل، محتويات الوظيفة (أي الإنجاز، المسؤولية، الاعتراف وما إلى ذلك) هي المحفزات التي تؤدي إلى علاقات عمل إيجابية ومستوى عال من الرضا المهني (Tirmizi et al., 2008) (Khan et al, 2010, 46).

الرضا المهني يحتوي على مكونات عاطفية ومعرفية وسلوكية، يشير المكون العاطفي إلى المشاعر المرتبطة بالوظيفة مثل الملل والقلق والاعتراف والإثارة، يتعلق المكون المعرفي بالمعتقدات المتعلقة بعمل الفرد سواء كانت محترمة أو متطلبة عقلياً / صعبة ومجزية، ويشتمل المكون السلوكي على تصرفات الأشخاص فيما يتعلق بعملهم مثل التأخر، والعمل في وقت متأخر، وتزوير الأمراض من أجل تجنب

العمل (Bernstein & Nash، 2008). يتم تعريف الرضا الوظيفي من قبل ليو وآخرون (2012) كـ "كل المشاعر التي لدى الفرد حيال وظيفته / وظيفتها" (ص 256) وبواسطة (Wang et al. 2012) باسم "درجة التأثير الإيجابي التي يشعر بها الموظف بشأن وظيفته" (Teems, Helbing, 2017, 5). فالرضا المهني هو التوجه العاطفي الإيجابي للموظفين يعتمد على طبيعة الوظيفة نفسها وتوقع الفرد لما ينبغي أن توفره الوظيفة، ويتكون من المشاعر والمواقف التي يتمتع بها الفرد حول الوظيفة، من المحتمل أن تسهم جميع جوانب وظيفة معينة، في تنمية مشاعر الرضا المهني.

2-نظريات الرضا المهني Job satisfaction theories

النظرية هي أداة مفاهيمية لتنظيم المعرفة وتوفير إطار للعمل، كما أنها خارطة طريق للتوجيه نحو الأهداف (Griffin, 1990)، تقدم هذه النظريات تفسيرات لكيفية تفكير الناس ولماذا يشعرون ويتصرفون كما يفعلون، وتحدد النظريات المتغيرات المهمة وكيفية ربطها لتشكيل مقترحات مؤقتة يمكن اختبارها من خلال البحث (Newstrom، 2007)(Khan,2010,46).

تم تجميع نظريات الرضا الوظيفي بشكل ثابت إما على "طبيعة النظرية" أو "المظهر الزمني لهذه النظريات". على سبيل المثال استخدم فريد Fred Luthans (2005: 240-256) مزيجاً من التصنيفات القائمة على الطبيعة والتاريخية منذ كتاباته الأولى حول الموضوع (Luthans، 1995) نظمت النظريات إلى محتوى كـ (Needs Hierarchy, Two-Factors, and ERG theories) ؛ والعملية (نظرية التوقع ونموذج بورتر ولولر) (Expectancy theory and Porter & Lawler) (model) ؛ والمعاصرة (نظريات الإنصاف والرقابة والوكالة). (Equity, Control and Agency theories) ومع ذلك، يطبق ستيفن روبنز Stephen P. Robbins (2005: 48-61) قاعدة واحدة من التسلسل الزمني ويصنف نظريات الرضا المهني في أوائل العصور (التسلسل الهرمي للاحتياجات ، ونظرية X & Y ، ونظرية عاملين) ونظريات المعاصرة (نظرية مكلياند للاحتياجات، نظرية تحديد الأهداف، نظرية التعزيز، نظرية تصميم الوظيفة (نموذج الخصائص الوظيفية)، نظرية الإنصاف ونظرية التوقع). and (Hierarchy of needs, Theory X & Y, Two-Factor theory) Contemporary theories (McClelland's theory of needs, Goal Setting theory,

Reinforcement theory, Job Design Theory (job-characteristics model), Equity theory and Expectancy theory (Khan,2010,47) .

تم اتباع التسلسل الزمني لتصنيف النظريات:

2-1- نظرية الحافز/الرضا لـ ماسلو (1943)

Maslow's Theory of Motivation/Satisfaction

التسلسل الهرمي للاحتياجات عند ماسلو هو "نظرية الدافع والرضا الأكثر ذكراً على نطاق واسع (Wehrich & Koontz، 1999)". وافترض أبراهام ماسلو مستقيماً بشكل أساسي من علم النفس الإنساني والتجارب السريرية، افترض أبراهام ماسلو أن احتياجات الفرد التحفيزية يمكن أن تكون مرتبة في التسلسل الهرمي، بمجرد تلبية مستوى معين من الاحتياجات، لم تعد تساعد على التحفيز، وبالتالي يجب تفعيل المستوى الأعلى التالي من الحاجة من أجل تحفيز الفرد وبالتالي إرضاءه (Luthans، 2005:240) (Khan,2010,48).

مع ذلك، فقد قيل إن الإنسان يمكن أن ينسى مؤقتاً حاجة المستوى الأدنى في محاولته لتلبية احتياجات المستوى الأعلى إذا كان متأكداً من قدرته على تلبية المستوى الأدنى بعد فترة وجيزة (Bruce and Pepitone، 1999) (Taskinen,2019,14) .

حدد ماسلو (1943) خمسة مستويات للحاجات في تسلسل هرمي:

1- الاحتياجات الفسيولوجية Physiological needs مثل الجوع والعطش والنوم والدفع والمأوى والاحتياجات الجنسية وغيرها من احتياجات الجسم، تتم تلبية معظم هذه الاحتياجات من قبل الموظفين أنفسهم ولكن وجود استراحات في العمل ومقدمي الرعاية الصحية وكربونات الغداء على سبيل المثال يمكن أن تجعل مكان العمل مكاناً أكثر راحة للموظفين..

2- احتياجات السلامة Safety needs مثل محيط آمن ومأمون، وبيئة خالية من التهديدات، كما يمكن أيضاً تصنيف الصحة والرفاهية هنا، (وظيفة دائمة، وظروف العمل الجيدة) كحقائق أساسية في بيئة تنظيمية.

3- الاحتياجات الاجتماعية Social needs (وفقاً لـ ماسلو (1987) ، كانت تسمى احتياجات الانتماء والحب)، مثل القبول والصداقة والحب والرعاية والشعور بالانتماء إلى جماعة أو عشيرة أو ثقافة أو مجتمع وما إلى ذلك، والعلاقات الاجتماعية وروح الفريق و العلاقة الجيدة مع الرؤساء مهمة في الإعدادات

التنظيمية، وتسمى هذه الاحتياجات أيضاً احتياجات الانتماء من قبل البعض (Buchanan and Huczynski، 2017).

4- عادة ما يتم تقسيم احتياجات التقدير Esteem needs إلى قسمين: احترام الذات واحترامنا من قبل الآخرين، احترام الذات هو كيف نرى أنفسنا ونشعر بأنفسنا. يمكن أن يشمل التقدير الذي تلقاه الآخرون الاعتراف والوضع والإنجازات والاهتمام والقبول والهيبة والاستقلال والاحترام (Maslow، 1998). إن مدح الموظفين وإعطائهم ردود فعل هي طرق لتلبية احتياجات التقدير في العمل، وإذا لم يتم الوفاء باحتياجات الانتماء والاحترام، فإننا نشعر بالدونية واليأس ولكن إذا كانوا راضين، فنحن نشعر بالثقة بالنفس (Buchanan & Huczynski، 2017).

5 - احتياجات تحقيق الذات Self-actualization needs هي الاحتياجات التي تدفع إلى تحقيق الذات، ومغزى الوجود الإنساني، والعمل في بيئة تنظيمية، وتشمل هذه الإنجازات، وتنمية المهارات والكفاءات، وكذلك الإبداع. إن الشعور بالسعادة عندما يكونون قادرين على التعبير عن أنفسهم من خلال العمل وإدارة مسؤوليات الفرد هي عوامل تجعل الموظفين مستوفين. وفقاً لنظرية ماسلو (1987)، فإن تحقيق الذات هو الهدف النهائي. إنها الرغبة في تحقيق الشخصية، لتطوير إمكانات الفرد (Buchanan & Huczynski، 2017)(Taskinen,2019,15).

يجادل بعضهم بأن نظرية ماسلو للتسلسل الهرمي للاحتياجات هي أول نظرية دافعية وضعت أساساً لنظرية الرضا المهني". وكانت هذه النظرية بمثابة أساس جيد يمكن من خلالها للباحثين الأوائل تطوير نظريات الرضا المهني (Khan,2010,48).

تم انتقاد نظرية ماسلو بشكل أساسي بسبب ترتيب الاحتياجات والاختبارات التجريبية غير الكافية، ولكونها غامضة ولا تتنبأ بسهولة بالسلوك (Huczynski & Buchanan، 2017)(Taskinen,2019,16).

2-2- نظرية هيرزبيرغ ثنائية العوامل (1959): Herzberg's Two-Factor Theory

كان فريدريك هيرزبيرغ Frederick Herzberg عالماً نفسياً أمريكياً، ابتكر نظرية ذات عاملين (وتسمى أيضاً نظرية النظافة- التحفيز أو نظرية العامل المزدوج motivation-hygiene theory or dual-factor theory) في الخمسينيات، بحث هيرزبيرغ مع زملائه في الرضا الوظيفي بناءً على نموذج من اثنين من العوامل المختلفة، مجموعة واحدة من العوامل، تسمى المحفزات تؤدي إلى الرضا

عند زيادتها، وتشمل الإنجاز، والعمل نفسه، والمسؤولية والتقدم، وهناك مجموعة أخرى من العوامل تسمى عوامل النظافة، تشمل العلاقات الشخصية مع الرؤساء والأقران، والإشراف الفني، وسياسة الشركة وإدارتها، وظروف العمل والحياة الشخصية (Herzberg، 1966)، (Buchanan و Huczynski، 2017)، إنَّ إهمال العوامل التحفيزية لا يجعل الموظفين غير سعداء بل يترك العمال غير مباليين تجاه عملهم، ومن ناحية أخرى، عندما تتضرر عوامل النظافة أو تنقص، فإنها تزيد من عدم الرضا وليس هناك منبر للنمو، وفقاً لهيرزبيرغ، فإن المحفزات هي عوامل تلبى احتياجات ماسلو العليا، وبالتالي تؤدي إلى زيادة الرضا (هيرزبيرغ، 2008)، وعوامل النظافة تلبى الاحتياجات الدنيا وتمنع عدم الرضا المهني. بالإضافة إلى ذلك، تربط نظرية هيرزبيرغ العوامل الجوهرية في الغالب بالرضا الوظيفي والعوامل الخارجية في الغالب بعدم الرضا الوظيفي (Adair, 2006)، ولكن هناك استثناءات فعلى سبيل المثال، يتم تصنيف المرتب كعامل نظافة وهو في الواقع عامل خارجي، ولكنه يعمل بالقوة نفسها التي يعمل بها الدافع تقريباً، لقد أدرك هيرزبيرغ Herzberg (1966) هذه المسألة وخلص إلى أن المال ليس حافزاً مستداماً على الرغم من أنه قد يعمل على المدى القصير (Luecke، 2002)، وأنَّ هناك عوامل أخرى متشابهة مثل الحالة والأمن الوظيفي التي صنّفها هيرزبيرغ كعوامل للنظافة ولكن لها تأثير على الدافع رغم أنها أقل من الدوافع التقليدية (Furnham et al، 2009)، (Taskinen, 2019, 18-19) لقد أحدثت نظرية هيرزبيرغ ممارسة شائعة في الإدارة اليوم، وهي إثراء الوظائف، وهي محاولة لتصميم المهام بطريقة تتيح بناء الفرص لتحقيق الشخصية، والاعتراف، والتحدي والنمو الفردي (Herzberg، 1966)، كما ركزت المحاولات الحديثة لإثراء الوظائف على السماح للعاملين بمزيد من المسؤولية وتزويدهم بملاحظات أكثر في الوقت المناسب (Furnham et al، 1999). (DeKok, 2013, 55). أوصى Herzberg بمعالجة عوامل النظافة أولاً لكي يتم استخدام المحفزات لتعزيز الرضا الوظيفي وتشجيع الإنتاج (Abubaha, 2019, 18).

تم انتقاد النظرية لأنها لم تأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية بشكل كافٍ (Buchanan and Huczynski، 2017). وكذلك، تم انتقادها لوجود مجموعتين مختلفتين من الرضا أو عدم الرضا وعدم مراعاة أن هذه العوامل في كثير من الأحيان ليست حصرية (أدير، 2006)، لقد قيل أيضاً أن النموذج قد انتهى من تبسيط تقسيم العوامل الداخلية والخارجية بالقول إن العوامل الجوهرية هي المحفزات والعوامل الخارجية هي عوامل النظافة (أدير، 2006). (Taskinen, 2019, 18). ولم يتمكن الباحثون أيضاً من

إثبات النموذج تجريبياً، وافترضوا أن جميع الموظفين يتفاعلون بطريقة مماثلة للتغيرات في الدوافع وعوامل النظافة، وقد تم انتقاد النموذج لأنه لم يقترح طريقة محددة لقياس عوامل الرضا الوظيفي والاستياء (Khan,2010,49).

2-3- نظرية ماكجريجور X و Y (1960): McGregor's Theory X & Y

بعد الاطلاع على الطريقة التي تعامل بها المدراء مع الموظفين، خلص مكجريجور إلى أن نظرة المدير لطبيعة الإنسان تستند إلى مجموعة معينة من الافتراضات، وأنه يميل إلى تشكيل سلوكه تجاه المرؤوسين وفقاً لهذه "الافتراضات" (Robbins, 1998)، افتراضات نظرية X: Theory X Assumptions

- البشر العاديون لديهم كراهية متأصلة في العمل وسوف يتجنبونه إن أمكن.
- بسبب كره العمل، يجب إجبار معظم الناس والسيطرة عليهم وتوجيههم وتهديدهم بالعقاب لحملهم على العمل في المنظمة.
- يفضل الإنسان المتوسط أن يكون موجهاً، يرغب في تجنب المسؤولية، ولديه طموح قليل نسبياً ويريد الأمان (Weirich & Koontz، 1999).

افتراضات نظرية Y: Theory Y Assumptions:

- الجهود البدنية والعقلية في العمل طبيعية مثل اللعب والراحة، فالناس يستمتعون بالعمل.
- الرقابة الخارجية والتهديد ليسا الوسيلة الوحيدة لإنتاج الجهود نحو الأهداف التنظيمية، سوف يمارس الناس التوجيه الذاتي والتحكم الذاتي في تحقيق الأهداف الملزمة.
- درجة الالتزام بالأهداف تتناسب مع حجم المكافآت المرتبطة بالإنجاز.
- يتعلم الإنسان المتوسط، في ظل ظروف مناسبة، ليس فقط قبول المسؤولية وإنما أيضاً السعي إليها (Weirich & Koontz، 1999).
- سيظهر الإبداع عندما تُمنح الفرصة (أدير ، 2006) (Khan,2010,50).

يمكن عدُّ النظرية X والنظرية Y كشكليين متطرفين من الاستمرارية نفسها، لا يكاد يوجد مدراء يمثلون X أو Y فقط (McGregor، 2006). معظم الموظفين موجودون في مكان ما بين هذين النقيضين، وبالتالي يتوافق مع سلوك المدير وفقاً لمدى بعيد عن بعضهم بعضاً عن الموظف والمدير على هذا الخط (أدير ، 2006). اعتمد ماسلو على نظريتي ماكجريجور Theory X و Theory Y وهي نظرية إضافية أطلق عليها Theory Z. وتشير نظرية Z إلى أنه بعد مستوى معين من المكافآت الاقتصادية، فإن

المكافأة الإضافية لا تحدث فرقاً بعد الآن، وبدلاً من ذلك، يشعر الناس أنهم يفضلون القيام بعمل ممتع ويستمتعون به من أجل تحقيق الذات، لقد كانت نظرية ماسلو متقدمة عن وقتها، ولم تُكتمل بعد بسبب وفاة ماسلو (ماسلو ، 1998). النظرية X و Y ليستا من أساليب الإدارة بل هي افتراضاتنا التي تطور أساليبنا الإدارية. ينتقد ماسلو (1998) نظريتي ماكجريجور X و Y كونهما لا تحملان أي دليل تجريبي وقد تم بناؤهما على أبحاث Maslow الخاصة. ويقترح (Maslow, 1998) أيضاً أنه من السهل الوثوق بالناس في أوضاع مثالية، لكن عندما تصبح الأمور معقدة، فقد يغير المرء عقلة فجأة بشأن الإدارة (Taskinen, 2019, 19).

2-4- نظرية الاحتياجات - نظرية الإنجاز (ديفيد ماكلياند ، 1961)

Theory of Needs – Achievement Theory (David McClelland, 1961)

جادل ماكلياند وشركاه بأن بعض الناس لديهم دافع مقنع للنجاح، فهم يسعون جاهدين لتحقيق الشخصية بدلاً من مكافآت النجاح في حد ذاتها، ولديهم الرغبة في القيام بشيء أفضل أو أكثر كفاءة مما تم القيام به من قبل، لذا فهم يفضلون العمل الصعب - هذه هي المنجزات العالية (Shajahan & Shajahan, 2004)، تؤكد النظرية على دوافع الإنجاز، والمعروفة أيضاً باسم "نظرية الإنجاز"، لكن النموذج يتضمن ثلاثة احتياجات أو دوافع مترابطة:

1. الإنجاز Achievement : الدافع إلى التفوق، لتحقيق ما يتعلق بأصل المعايير، والسعي لتحقيق النجاح.
2. القوة Power: الحاجة إلى جعل الآخرين يتصرفون بطريقة لم يتصرفوا بها بطريقة أخرى (Shajahan & Shajahan, 2004). إنه يشير إلى الرغبة في التأثير، والسيطرة على الآخرين .
3. الانتماء Affiliation: الرغبة في العلاقات الودية والوطنية، حيث يفضل الأشخاص ذوو الارتباط العالي المواقف التعاونية بدلاً من المواقف التنافسي (Robbins, 2005) (Khan et al, 2010, 50).

2-5- نظرية ERG (كلايتون ب ألدرفير) (1969): (ERG Theory (Clayton P. Alderfer.)

أعاد كلايتون ألدرفير (1969) صياغة التسلسل الهرمي للحاجات لـ ماسلو لمواءمتها بشكل وثيق مع البحوث التجريبية، فقام بتجميع هرم Maslow للاحتياجات إلى ثلاث مجموعات من الاحتياجات: الوجود (Existence)، العلاقة (Relatedness)، والنمو (Growth)، وبالتالي نظرية ERG، يشكل تصنيفه للاحتياجات تقسيم احتياجات Maslow إلى: الوجود (الاحتياجات الفسيولوجية والأمنية)، العلاقة

(الاحتياجات الاجتماعية والاحترام) والنمو (تحقيق الذات) (Shajahan & Shajahan، 2004). يقترح ألدرفير استمرارية للاحتياجات أكثر من المستويات الهرمية أو عاملين لاحتياجات الاستعداد، على عكس Maslow and Herzberg ماسلو وهيرزبرغ، لا يقر بأنه يجب الوفاء باحتياجات المستوى الأدنى قبل أن تصبح الحاجة إلى المستوى الأعلى محفزة أو أن يكون الحرمان هو الطريقة الوحيدة لتفعيل الحاجة (Luthans، 2005)(Khan et al,2010,51).

2-6- نظرية الإنصاف (العدالة) (J. Stacy Adams) (1963) : Equity Theory (J. Stacy Adams)

تقول نظرية الإنصاف إنَّ الموظفين يقيّمون ما وضعوه في وضع العمل (المدخلات) مقابل ما يحصلون عليه منه (النتيجة)، ثم يقارنون نسبة المدخلات والمخرجات مع نسبة المدخلات والمخرجات للآخرين ذوي الصلة، وإذا أدركوا أن نسبتهم مساوية لنسبة الآخرين المعنيين الذين يقارنونهم بأنفسهم، يقولون إن حالة الإنصاف قائمة (روبنز، 2005: 58). تمت دراسة أول مفاهيم الإنصاف هذه - العدالة التوزيعية - على نطاق واسع على مدى العقود القليلة الماضية تحت الاسم الأكثر شهرة لنظرية المساواة (Yusuf & Shamsuri، 2006). وتشير المتابعة خلال دورة التحفيز إلى أن الأداء العالي يؤدي إلى استلام المكافآت، سواء الجوهرية أو الخارجية، مما يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين عندما يتم تقدير هذه المكافآت من قبل الموظف ويُنظر إليها على أنها منصفة (Perry et al,2006)(Khan et al,2010,51).

2-7- نظرية التوقع لـ فروم (1964): (Vroom's Expectancy Theory)

يرى Victor H. Vroom أن الناس سيكونون متحمسين لفعل الأشياء للوصول إلى الهدف إذا كانوا يؤمنون بقيمة هذا الهدف، وإذا أمكنهم أن يروا (الاحتمال) أن ما يفعلونه سيساعدهم في تحقيقه (Wehrich & Koontz,1999)، تتميز نظرية فروم بثلاثة متغيرات رئيسية: التكافؤ والتوقع والأداة، التكافؤ Valance: هي قوة تفضيل الفرد (أو القيمة، والحافز، والموقف، والفائدة المتوقعة) لمخرج معين، ويشير التوقع (expectancy): إلى احتمال أن يؤدي جهد معين إلى نتيجة معينة من المستوى الأول، بينما تكون الأداة (instrumentality): هي الدرجة التي تؤدي بها نتيجة المستوى الأول إلى النتيجة المرجوة من المستوى الثاني، على سبيل المثال، سيتم تحفيز الشخص (قوة أو جهد تحفيزي) نحو الأداء المتفوق (إخراج المستوى الأول) لتحقيق الترويج (إخراج المستوى الثاني) (Luthans,2005,247).

يعترف Vroom بأهمية مختلف الاحتياجات والدوافع الفردية (Weirich & Koontz، 1999 : 471). على سبيل المثال ، تشير نظرية التوقع إلى أن المكافآت المستخدمة للتأثير على سلوك الموظف يجب تقديرها بواسطة الأفراد (Perry et al.، 2006). وهكذا تُعد النظرية "نظرية أشمل للدوافع والرضا الوظيفي (روبنز ، 2005: 60)". وتوضح هذه النظرية أن الدافع هو نتاج ثلاثة عوامل: كم يحتاج المرء إلى المكافأة (التكافؤ)، تقدير الشخص لاحتمالية أن يؤدي هذا الجهد إلى الأداء الناجح (توقع)، ويقدر المرء أن الأداء سيؤدي إلى تلقي المكافأة (أداة القياس)، وهو ما يفسر على أنه "القيمة × التوقع × الأداة = الحافز" (Newstrom ، 2007)(Khan et al,2010,52).

2-8- نموذج التوقع بورتر / لولر (Porter/Lawler Expectancy Model: (1968)

يشير بورتر ولولر (Porter, Lawler) إلى أن "الجهد" (قوة أو قوة الدافع) لا يؤدي مباشرة إلى "الأداء"، ويتم الإشراف عليه من خلال "القدرات والسمات" وتصورات "الدور". وبالمثل ، فإن "الرضا" لا يعتمد على الأداء، وبدلاً من ذلك يتم تحديده من خلال "احتمال تلقي مكافآت عادلة" (Weirich & Koontz). يشير نموذج التحفيز لدى Porter-Lawler إلى أن الدافع يعتمد على العديد من العوامل الإدراكية المترابطة، فعلى سبيل المثال، ينبع الجهد من "احتمال الجهد المتصور" قبل البدء فيه، ومع ذلك، قبل تحويل هذا الجهد إلى أداء، فإن "القدرات والسمات" - بالإضافة - إلى تصورات الأدوار - تؤثر بشكل معتدل على الجهود الحقيقية المستثمرة من أجل الأداء، وأخيراً، إن "المكافآت العادلة المتصورة" هي التي تحدد "الرضا المهني" (Luthans, 2005, 249)(Khan et al, 2010, 52).

2-9- نظرية تحديد الأهداف (E dwin Locke، 1968) : Goal-Setting Theory (E dwin Locke،

في أواخر الستينيات، جادل إدوين لوك بأن النوايا، معبراً عنها كأهداف، يمكن أن تكون مصدراً رئيسياً لدوافع العمل والرضا (Shajahan & Shajahan، 2004)، فبعض الأهداف المحددة تؤدي إلى زيادة الأداء، على سبيل المثال، تؤدي الأهداف الصعبة، عند قبولها، إلى أداء أعلى من الأهداف السهلة، وأن التعليقات تؤدي إلى أداء أعلى من عدم وجود تعليقات، وبالمثل، فإن "الأهداف الصعبة" المحددة تنتج مستوى أعلى من الإنتاج عن "الأهداف المعقدة" الخاصة بـ "بذل قصارى جهدك"، وكذلك سيكون أداء الأشخاص أفضل عندما يحصلون على تعليقات حول مدى اعترافهم بأهدافهم لأن التعليقات تساعد في

تحديد التناقضات بين ما فعلوه وما يريدون فعله، وقد أثبتت الدراسات التي أجرت اختبارات نظرية تحديد الأهداف تفوق الأهداف المحددة والصعبة مع التغذية المرتدة كقوى محفزة (Robbins, 2005,54). إن نظرية تحديد الأهداف هي النظرية الوحيدة الأكثر بحثاً والمهيمنة حول تحفيز الموظفين، تقترح النظرية أن الأهداف الصعبة تتطلب التركيز على المشكلة، وزيادة الإحساس بأهمية الهدف، وتشجيع المثابرة والعمل الجاد لتحقيق الأهداف، ويمكن الجمع بين نظرية الهدف والنظريات المعرفية لفهم الظواهر بشكل أفضل، فعلى سبيل المثال، الأداة المعرفية للفعالية الذاتية هي إدراك صعوبة الهدف والقدرة على تحقيقه، وترتبط الفعالية الذاتية بشكل أكبر بإدراك الموظفين بأنهم يساهمون بنجاح في عمل ذي معنى، وبالتالي يعززون الدافع المحسن للعمل (Moynihan & Pandey, 2007, 52-53) (Khan et al, 2010). المشكلة الرئيسية في هذه النظرية هي أنها تركز أكثر على الأهداف الفردية بدلاً من العمل الجماعي الذي يعد أداة تستخدم على نطاق واسع في الوقت الحاضر، ومع ذلك، تم العثور على نظرية تحديد الأهداف لتكون النظرية الحديثة الأكثر فعالية في البيئات التنظيمية، وهي في الواقع مفهوم تحفيزي أكثر من نظرية رسمية (Buchanan and Huczynski, 2017, 21) (Taskinen, 2019).

2-10- نظرية خصائص الوظيفة (Hachman & Oldham) (1975-76): Job Characteristics Theory (Hachman & Oldham)

جادل كل من هاكمان وأولدهام (1980) في صياغة نظرية الخصائص الوظيفية بأن نتائج إعادة تصميم الوظائف تأثرت بعدد من العوامل، ومن أبرز تلك العوامل اختلافات في الدرجة التي يرغب فيها الأفراد أو الموظفون في التطور الشخصي أو النفسي (Perry et al., 2006). خصائص الوظيفة هي جوانب من وظيفة الموظف الفردي، والمهام التي تحدد، وكيف ينظر الفرد إلى دوره الخاص في المنظمة، كما أنّ وضوح المهام يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي، نتوقع أن يؤدي مزيد من الوضوح في الدور إلى إنشاء موظفين أكثر ارتياحاً لعملهم والتزامهم به والاستغراق فيه (Moynihan & Pandey, 2007)، ويكشف البحث أن الوظائف الغنية بالخصائص المحفزة (أي أهمية المهمة) تؤدي إلى حالات نفسية (مثل، معنى العمل) بين الموظفين، مما يؤدي بدوره إلى زيادة احتمالية تحقيق النتائج المرجوة، على سبيل المثال، يمكن أن تشعل أهمية المهمة إحساساً بمعنى العمل الذي يؤدي إلى الأداء الفعال (Perry et al., 2006)، وبتعبير أدق، ينص النموذج على أن هناك خمس خصائص وظيفية أساسية (تنوع المهارات، وهوية المهمة، وأهمية المهمة، والاستقلال الذاتي، والتغذية الراجعة) التي تؤثر على ثلاث حالات نفسية

حرجة (المعنى، والمسؤولية المجربة عن النتائج، ومعرفة النتائج الفعلية)، بدوره يؤثر على نتائج العمل (الرضا المهني، التغيب، الدافع للعمل، وما إلى ذلك) (Khan et al, 2010, 53).

2-11- نموذج التناقض من الرضا الوظيفي: Discrepancy model of job satisfaction

وصف لوك Locke (1969) وأوليفر Oliver (1981) التناقض كاختلاف واعي بين قبول الثبات أو الراحة، ويفهم الموظفون الإنجاز في العنصر نفسه، وقد يكون سبب هذا الثبات الإجهاد المجتمعي أو الطموحات أو الفرص أو الحد الأقصى للطلبات أو أي قوة أو تحيز (Micholas, 1985)، بحث جورج وجونز (1999) على أن نموذج التناقض في الرضا المهني يساعد في تحديد مدى رضا الموظفين عن العمل، ويميل الناس إلى مقارنة عملهم ببعض الوظائف المثالية، حيث يصفون الوظيفة الخاملة بأنها ما يعتقد الموظفون أنه يجب أن يبدو العمل فيه، وما هو تفكيرهم فيما يتعلق بالتوقع والطلب المتوقع من العمل، وماذا يفكرون في وظيفتهم السابقة، وهذا النموذج يقول إنه عندما تكون توقعات الموظف عالية في وضع وظيفة الخمول خاصتهم، وهذه التوقعات لا تلبى فالموظفون غير راضين، ومع ذلك ، فإن العيب الرئيسي لهذه النظرية هو أن الثبات أو القيمة المدركة والوظيفة الحالية والوظيفة الخاملة يجب أن تكون قابلة للقياس بشكل متماثل وعلى مر الزمن، وقد يتغير هذا الثبات من خلال التكيف الداخلي والعمليات الخارجية (Jiang, Klein and Saunders, 2012, 19) (Basnet, Yonas, 2019, 19).

2-12- نموذج الوجه من الرضا الوظيفي: Facet model of job satisfaction

نظرت Cherrington (1994) إلى الرضا المهني كمفهومين مختلفين، الرضا الظاهر والرضا المهني الشامل، Lagace et al لاغاس وآخرون. (1993) وصف الرضا المهني بأنه بناء معقد ومتعدد الأوجه لأن تصور الناس عن الرضا مختلف وأشار سميث وآخرون (Smith et al., 1969) إلى بعض الجوانب المنتظمة للرضا المهني المرتبطة بالرضا عن الراتب، والتوقع الترويجي، والفرصة، والتوقع الإشرافي، وزملاء العمل، وما يتعلق بالوظيفة نفسها، حيث يمكن أن يكون لدى الموظفين درجة مختلفة من الرضا بين مختلف جوانب العمل (Johns, 1988, cited in Luddy, 2005). ينظر بعض الموظفين إلى الأجور والمكافآت المالية بشكل أكبر من أجل الرضا، بينما يفضل بعضهم الترقية والفرص والعوامل الأخرى المذكورة أعلاه لتحديد درجة رضاهم المهني، ومع ذلك، يصعب في كثير من الأحيان تحديد مدى رضا الناس عن كل جانب من جوانب الوظيفة ، وأحياناً لا يكون وجه معين هو الذي يحدد الرضا ولكن مزيجاً من جوانب مختلفة (Basnet, Yonas, 2019, 18).

2-13- نظرية الحالة الثابتة: Steady-state theory

يقدم جورج وجونز George and Jones (1999) نظرة ثاقبة على نظرية الحالة المستقرة، وتشير هذه النظرية إلى أنّ الموظفين لديهم خصائص نموذجية، ودرجة الرضا المهني تسمى "الحالة المستقرة" أو مستوى الثبات وأن هذه الحالة أو المستوى يعتمد على مواقف وأحداث مختلفة في العمل والتي قد يغير هذه الحالة مؤقتاً، ولكن الموظفين يعودون في النهاية إلى مستوى توازنهم، فعلى سبيل المثال، قد تؤدي الزيادة في الراتب بنسبة 10 في المائة إلى زيادة الرضا مؤقتاً ولكنها تعود في النهاية إلى التوازن بعد وقت معين، إذا كان هناك تحسن مؤقت في الرضا عن التغييرات في الراتب أو الوظائف أو بيئة العمل، فما الفائدة من ذلك؟ وقد وجد الكثيرون أن مستوى الرضا المهني مستقر إلى حد ما بمرور الوقت والحالات (البولينج، بيهير، وانجر و لبيكومان، 2005). قد يكون من الطبيعة البشرية أن الناس غير راضين أبداً عن المستوى نفسه، وإذا تم زيادة هذه المستويات مؤقتاً، فبعد وقت ما ستعود إلى مستوى التوازن، تتمثل التحديات الرئيسية لهذه النظرية في أنه من الصعب فهم ما إذا كانت التغييرات تخلق تأثيراً مؤقتاً أو طويل الأجل، كما أنه من المكلف تغيير المواقف مراراً وتكراراً خاصة إذا كان لها تأثير لاغ على مدار الوقت (Basnet & Yonas, 2019, 19).

3- علاقة الرضا المهني ببعض المفاهيم:

3-1- الرضا المهني والأداء Job satisfaction and performance

العلاقة بين الرضا المهني والأداء الوظيفي لها تاريخ طويل ومثير للجدل. تم تعريف الباحثين أولاً بالصلة بين الرضا والأداء من خلال دراسات هوثورن 1924-1933 (نايدو، 1996)، ومنذ دراسات هوثورن، قام العديد من الباحثين بفحص فكرة أن "العامل السعيد هو عامل منتج"، وقد اكتشف (Judge و Thoreson و Bono و Patton، 2001) أنه بعد تصحيح أخطاء أخذ العينات والقياس في 301 دراسة، ارتفع الارتباط بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي إلى 0.30، ومن المهم ملاحظة أن العلاقة بين الرضا المهني والأداء الوظيفي أعلى بالنسبة للوظائف الصعبة مقارنة بالوظائف الأقل صعوبة (Saari & Judge، 2004)، وأنّ فائدة وجود قوة عاملة راضية، في أنها تؤدي إلى مستويات أعلى من الإنتاجية التنظيمية وانخفاض معدلات الدوران (Spector، 2008)، (Sibisi, 2012, 15).

تُشير إحدى النظريات المبكرة للعلاقة بين الرضا المهني والأداء إلى أنَّ العلاقة قد تكون العكس: يؤدي الأداء الوظيفي الجيد إلى الرضا المهني! (لكن بالطبع، ليس بهذه البساطة، حيث تتوسط العوامل الأخرى في العلاقة)، توضّح هذه النظرية التي اقترحها بورتر ولولر (1968)، كيف يمكن لهذه العملية أن تعمل، وفقاً لهما الرضا المهني والأداء ليسا مرتبطين ارتباطاً مباشراً، بدلاً من ذلك، يؤدي الأداء الوظيفي الفعّال إلى مكافآت متعلقة بالوظيفة، مثل زيادة الرواتب أو العروض الترويجية أو الإحساس بالإنجاز، وإذا كانت عملية تقديم هذه المكافآت تعتبر نزيهة، فإن تلقي هذه المكافآت يؤدي إلى الرضا المهني، وأيضاً إلى مستويات أعلى من الأداء، هذا يخلق موقفاً يكون فيه الرضا المهني والأداء الوظيفي مستقلين عن بعضهما، لكنهما مرتبطان لأن كليهما يتأثر حسب المكافآت المتعلقة بالوظيفة، ومن المثير للاهتمام، أن نموذج بورتر - لولر يعتمد على نظرية الإنصاف في الدوافع، يكون الدافع وراء أداء الوظيفة، والرضا المستمد من الوظيفة ناتجاً عن العلاقة بين ما يضعه الفرد في الوظيفة وما يتم استلامه من الوظيفة من حيث المكافآت، بمعنى آخر، يأتي الدافع والرضا الوظيفي من العلاقة العادلة المتصورة بين مدخلات الموظف في الوظيفة ونتائج الوظيفة، يعد كل من الرضا المهني والأداء الوظيفي من نتائج العمل المهمة، وهناك بعض الأدلة على أنَّ هذين المتغيرين مرتبطان، لكن العلاقة ليست بالضرورة مباشرة، تتأثر بمجموعة متنوعة من المتغيرات الأخرى، مثل المكافآت المتعلقة بالوظيفة، وتعقيد الوظائف، ومشاعر الإنصاف والعدالة، وعوامل أخرى (Riggio, 2013, 226).

3-2- الرضا المهني والامتنان: Professional satisfaction and gratitude

وفقاً لواتكنز وآخرون (Watkins et al 2003)، الامتنان هو مفهوم مهم في علم النفس، وهذا الفراغ هو أكثر وضوحاً فيما يتعلق بالامتنان في مكان العمل، وقد بحثت الدراسات السابقة في العلاقات بين الامتنان والرفاهية والرضا الوظيفي؛ ومع ذلك، فإن الجسر من الامتنان تجاه صحة الموظف ومواقف العمل الإيجابية (أي، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي) لم يتم إثباته بعد. في علم النفس الإيجابي، الامتنان هو الطريقة الإنسانية للتعرف على الأشياء الجيدة في الحياة، وقد عرّف علماء النفس الامتنان بأنه استجابة عاطفية إيجابية نتصورها عند إعطاء أو تلقي منفعة من شخص ما (Emmons & McCullough، 2004)، ويعرّف بيترسون وسيليجمان الامتنان بأنه "شعور بالامتنان والفرح رداً على

تلقي الهدية سواء كانت الهدية فائدة ملموسة من شخص آخر أو لحظة من النعيم السلمي التي أثارها الجمال الطبيعي" (Peterson & Seligman,2004,554).

في دراسة (Baker,2011) ، بحثت هذه الدراسة في العلاقات بين الامتتان والرفاهية والرضا المهني والالتزام التنظيمي، أكمل المشاركون مقاييس التأثير الإيجابي والسلبي، والرفاهية الذاتية، والامتتان، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي جنباً إلى جنب مع المشاركة في تدخل الامتتان، تم تطوير تدخل الامتتان بناء على طريقة الدراسات السابقة ونتائجها ، (Sin & Lyubomirsky,2009.Wood et al,2010) دعمت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة واضحة بين الامتتان والرضا المهني، (Baker,2011,10)، وفي دراسة أخرى لـ واترز (Waters,2012) بعنوان "التنبؤ بالرضا المهني: إسهامات الامتتان الفردي والامتتان للمؤسسة" أظهرت النتائج أن امتتان الحالة والامتتان المؤسسي يتنبآن بشكل فريد بالرضا عن العمل، ويمكن للقادة السعي إلى إضفاء الطابع المؤسسي على الامتتان من خلال ممارسات تغيير الأدوار، مثل الإعراب العلني عن الامتتان في اجتماعات الفرق وتجمعات الموظفين، ومن خلال سياسات مكافأة الشركة، وأساليب البحث التقديرية، وخلق علاقات شراكة بين الموظفين، وإلى جانب هذه المظاهر السلوكية للامتتان، فإن هؤلاء القادة الذين يتبنون توجهاً أكثر عمقاً من حيث التقدير والابتعاد عن العجز، أو التركيز على الشكوى، سيكونوا القادة الذين يهتمون حقاً ثقافة الامتتان (Howell,Emmons,2007,2012) (Waters,2012, 1175).

يرتبط الامتتان بشكل إيجابي بمزيد من الحيوية والطاقة والحماس للعمل بجدية أكبر، فهو يبني الالتزام المهني، ويصبح العمال أكثر كفاءة وأكثر إنتاجية وأكثر مسؤولية، والتعبير عن الامتتان في مكان العمل هو إجراء استباقي تجاه بناء الروابط الشخصية وإثارة مشاعر التقارب والترابط (Algoe ,2012)، فالموظفون الذين يمارسون التعبير عن امتتانهم في العمل هم أكثر عرضة للتطوع لمزيد من المهام، وعلى استعداد لاتخاذ خطوة إضافية لإنجاز مهامهم، والعمل بسعادة كجزء من الفريق، أيضاً، يتمتع المديرون والمشرفون الذين يشعرون بالامتتان ويتذكرون نقل الشيء نفسه، بتماسك جماعي أقوى وإنتاجية أفضل، فهم يتعرفون على العمل الجيد، ويمنحون الجميع أهميته الواجبة في المجموعة ويتواصلون بنشاط مع أعضاء الفريق، إن ممارسة الامتتان تكتسب رؤية للحياة من الشكر، من خلال تقديرنا لأنفسنا، أعزائنا، الطبيعة، والله العظيم، ونختبر أنقى أشكالها إذا كانت كل المشاعر الإيجابية، يساعدنا ذلك على

إدراك أنه لا يوجد شيء واضح ولا يجب عدُّ أي شيء مفروغاً منه - لأن الأشياء الصغيرة في الحياة تكمن فيها فرحتنا الحقيقية.

3-3- الرضا المهني واليقظة العقلية: Job satisfaction and mindfulness

تُعرّف اليقظة العقلية بكونها: "حالة من الوعي تتميز باهتمام تقريبي بالأحداث والخبرات الحالية والوعي بها دون تقييم وتقدير" (Glomb et al, 201)، ولها ثلاث خصائص أساسية: أولاً، إنها حالة نفسية تعني أن كل شخص يمتلكها كحالة (Dane، 2011)، وكما قال (Kabat-Zinn, 2005) إنها القدرة الكامنة لكل إنسان على تحقيق حالة اليقظة هذه، ولكن مستوياتها تختلف بين الأشخاص، كما يجادل كل من Walach و Buchheld و Buttenmüller و Kleinknecht و Schmidt (2006) فبعض الناس يتفهمون الوعي أكثر من غيرهم مقارنةً بأشخاص آخرين، ولذلك تعامل العديد من الباحثين مع اليقظة كسمات شخصية (Allen & Kiburz، 2012؛ Brown & Ryan، 2003) ثانياً، إنها حالة الضمير، لتكون حاضرة في الوقت الحالي، كما أوضح Hulsheger وآخرون (2013) أن اليقظة هي حالة وعي موجّهة حالياً، وقد ناقش أيضاً هيرندون (2008) بأنه لكي يكون الشخص متيقظاً، يجب أن يركز على "هنا والآن"، ثالثاً، تشمل الاهتمام التقديري والوعي دون حكم. وفقاً لبراون وآخرين (2007)، و (Hulsheger et al, 2013) يجادل بأنه في حالة اليقظة، يلاحظ الفرد الوضع الحالي دون تقييمه أو الرد عليه، لذلك، فإنّ هذا يعني أنّ الشخص لا يستجيب للحدث بشكل مفاجئ لأن هذه الحالة تقيد الشخص لنسب أي معنى للحدث الذي يحدث، ويشمل الاهتمام تقبلاً لكل من (العواطف والأفكار والمشاعر) والأحداث الخارجية (Hulsheger et al, 2013)، وقد تم التحقيق من أن الفرد الموجود عقلياً في العمل بتركيز كامل سيكون راضياً عن الوظيفة (Hulsheger et al, 2013)، (Hofmans، De Gieter، Pepermans، &، 2013، Zivnuska، Kacmar، Ferguson، Carlson، &، 2016)، (Mesmer-Magnus et al، 2017). تشرح دراسة حديثة أخرى أن الفرد الذي يحظى بعناية فائقة بعمله يدل على أنه كان أكثر تركيزاً في العمل وكان أكثر ارتياحاً لوظيفته (Wongtongkam et al، 2017، 3) (Raza et al، 2018).

أظهرت الدراسات الأولية أن اليقظة العقلية لها آثار مفيدة في سياق العمل، فعلى سبيل المثال، أثبت كل من دان وبروميل Dane and Brummel (2014) أن اليقظة العقلية مرتبطة بشكل إيجابي بالأداء الوظيفي حيث وجد Hulsheger، Alberts، و Feinholdt and Lang (2013) أن اليقظة تعزز

الرضا المهني، وكشف (Allen and Kiburz (2012 أن سمة اليقظة العقلية تتعلق بشكل إيجابي بتوازن حياة العمل (4, 2015, Kuhlkamp).

إنّ تطبيق الممارسات المستندة إلى اليقظة العقلية إلى تحسين الصحة العقلية للموظفين (Gregoire & Lachance, 2015؛ Virgili, 2015)، والتوازن بين العمل والحياة (Allen & Kiburz, 2012)، والرضا المهني (Hulsheger et al., 2013)، وأداء العمل (Reb, Narayanan, 2012)، ورضا العملاء (Gregoire & Lachance, 2015)، وتقليل نوايا الدوران (Dane & Brummel, 2014؛ Reb et al., 2015)، وتزيد تدخلات اليقظة من الرضا المهني لدى الممرضات (Mrayyan, 2007) وتناقص التغيب والاحتفاظ (Davey, Cummings, Newburn, 2007). في مهنة التمريض يُعد الرضا المهني نتيجة مهمة للتقليل من معدل الدوران والإرهاق (Abushaikha & Saca, 2009; AbuAlRub, Omari, & Al-Zaru, 2009; Hazboun, 2009; Raza et al, 2018, 2).

3-4- الرضا المهني والدافع الداخلي Intrinsic and motivation

قام هيرشفيلد (Hirschfield, 2000) بتصور الرضا المهني على أنه يتألف من الدافع الداخلي والخارجي، ووفقاً لديسي وريان (Deci & Ryan, 2008) يستمد الرضا الجوهري من أداء العمل وتجربة مشاعر الإنجاز وتحديد المهمة التي تم تنفيذها، وقد يقوم الأشخاص ذوو الدوافع الجوهريّة بمهمة ما بسبب الرضا الكامن الذي توفره المهمة بدلاً من الحصول على مكافأة خارجية، أو بسبب التمتع بالمهمة أو تحديها (Sibisi, 2012, 16).

إن الأشخاص الذين لديهم دوافع جوهريّة يختبرون نتائج عمل إيجابية أكثر مثل الرضا الوظيفي العالي والأداء، ولكن الأهم من ذلك هو تعزيز رفاهيتهم ونموهم، ويرجع ذلك إلى أن المطالب البيئية تتطابق مع احتياجات الفرد وهويته، وتضيف معنى لحياته في مقابل الفرد الذي يلبي متطلبات البيئة (Wright, 2010, 18)، ويهتم الموظفون ذوو الدوافع الجوهريّة بشكل مستمر بالعمل الذي يقومون به (Harackiewicz & Elliot, 1998)، ويريدون مواصلة عملهم وهم مفتنونون بالمهام التي يؤدونها (Csikszentmihalyi, 1997)، (Alma, 2009, 34).

وتظهر الأبحاث أن الدافع الجوهري هو الدافع الأكثر فعالية للسلوك البشري من الدافع الخارجي (Robbins et al., 2009)، وبدلاً من تقديم مكافآت مالية، يجب على المؤسسات أن تسعى جاهدة

لتحسين ما يهيم الموظفين فعلاً من أجل زيادة حوافزهم الذاتية، وهذا هو جوهر أبحاث دانييل بينك، التي وجدت الاستقلالية، والإتقان، وكان الغرض من ذلك أن ترتبط بشكل إيجابي مع الأداء والرضا المهني.

3-5- الرضا المهني والاستغراق في العمل Job satisfaction and work engagement

المشاركة الشخصية والوجود النفسي في العمل هي مفاهيم قدمها Kahn (1990، 1992) للإشارة إلى مقدار الذات الجسدية والإدراكية والعاطفية التي يكرسها الأفراد لعملهم، ومشاعر الانتباه والاتصال والتكامل والتركيز التي ترافقهم في لحظات من الاستغراق العالي، منذ ذلك الحين، تبنى عدد من العلماء مصطلح الاستغراق، وحددوه بطرق مختلفة (Macey and Britt et al. 2007؛ Schneider 2008)، ويصف ماساي وشنايدر (Macey and Schneider 2008) الاستغراق على مستوى الأفراد بأنه "تأثير إيجابي يرتبط بالوظيفة وإعداد العمل الذي يشير صراحة إلى مشاعر الثبات والنشاط والطاقة والتفاني والامتصاص والحماس واليقظة، والفخر، على هذا النحو، يشتمل الاستغراق على عناصر من الالتزام التنظيمي، والمشاركة في العمل، ومكونات العاطفية الإيجابية للرضا المهني. وقد حدد (Demerouti, Bakker 2008) الاستغراق على النحو التالي:

"حالة ذهنية إيجابية ومرضية وذات صلة بالعمل، وتتميز بالحيوية والتفاني والامتصاص، تتميز بالحيوية بمستويات عالية من الطاقة والمرونة العقلية أثناء العمل، ويشير التفاني إلى المشاركة القوية في عمل المرء وتجربة الإحساس من حيث الأهمية والحماس والتحمي: يتميز الامتصاص بالتركيز الكامل والانخراط في العمل بسعادة، حيث يمر الوقت بسرعة، ويواجه المرء صعوبات في فصل نفسه عن العمل" (Fisher, 2010, 389).

وفيما يتعلق بالعلاقة بين الاستغراق في العمل والرضا المهني، وجد البحث التجريبي وجود علاقة معتدلة بين التركيبات، يمكننا التمييز بين الحالات العاطفية كتركيبة خطية ذات بعدين: التنشيط / الإثارة والسرور، وخاصة أن الرضا المهني يمثل حالة عاطفية تعكس مستوى عالي من المتعة ومستوى منخفض من الإثارة، وعلى العكس من ذلك، يتميز الاستغراق في العمل بمستويات عالية من المتعة والتنشيط، وقد تم إثبات الاستغراق في العمل للتنبؤ بمجموعة متنوعة من النتائج الإيجابية في جميع مجالات الحياة، فعلى سبيل المثال، أظهر الموظفون المشاركون التزاماً تنظيمياً أكبر وأداءً وظيفياً محسناً (Hakanen et al, 2008)، حيث أظهروا مستويات أعلى من النشاط (Salanova and Schaufeli, 2008).

وعلاوة على ذلك، يرتبط الاستغراق في العمل بارتياح أكبر في الحياة وتحسين الصحة العقلية والبدنية (Shimazu et al, 2012, 2-3) (Guglielmi et al, 2016).

الموظفون ذوو الاستغراق العالي لديهم المزيد من العملاء الراضين، وأكثر إنتاجية، ويحققون أرباحاً أعلى، ويختبرون مستويات أقل من حجم الدوران وعدد أقل من الحوادث (Robbins and Judge, 2019, 5) (Taskinen, 2019). قد اقترح آخرون أن الاستغراق في العمل يُشير إلى علاقة نفسية بأداء مهام العمل، في حين أن الرضا المهني هو أكثر من موقف تجاه ميزات المنظمة أو الوظيفة (Solberg, 2017, 13). وفي دراسة أجراها كريستيان وآخرون (Christian, et al, 2011) للعلاقة بين الاستغراق في العمل والرضا المهني والالتزام الوظيفي، حيث يشير كريستيان وآخرون إلى أن "المدى الذي يستثمر فيه الأفراد ذواتهم الكاملة في تنفيذ أعمالهم، يبدو مفهوماً مختلفاً عن مدى تمتع الأفراد بوظائفهم أو تقييم منظماتهم".

بالمثل أظهرت الدراسة التي أجراها هالبيرج و تشوفيلي (Hallberg, Schaufeli, 2011) وجود أدلة قوية للنظر إلى الاستغراق كونه بناءً تحفيزياً مهماً ومستقلاً عن الرضا المهني والالتزام التنظيمي، وسلوك المواطنة التنظيمية، ووفقاً للمؤلفين فإن هذه البنى هي في الواقع نتائج الاستغراق، ويُعد الاستغراق في العمل عاملاً مهماً في أي مؤسسة، وبشكل أكثر تحديداً في وظائف الخدمة الاجتماعية مثل التمريض (مايرز، 2007؛ سيمبسون، 2008) (Beukes & Botha, 2013, 3).

ويرتبط الاستغراق في العمل بشكل إيجابي بالرضا المهني (Wong & Iwasiwo, Giallardo, 2010)، أظهرت دراسة أجرتها سيمبسون (Simpson, 2009) عن الممرضين والممرضات في قسم الجراحة الطبية وجود علاقة إيجابية مهمة بين الاستغراق في العمل والرضا الوظيفي، فالممرضات اللواتي لديهن مستويات عالية من الرضا المهني لديهن مستويات عالية من الاستغراق في العمل (Giallardo et al., 2010)، كما تم العثور على علاقات إيجابية كبيرة بين الاستغراق في العمل والرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين (Harter, Schmidit & Hayes, 2002؛ Schaufeli & Bakker 2004؛ Laschinger & Leiter 2006؛ Simpson 2009)، أظهر هارتر وآخرون (Harter et al., 2002) أيضاً أن الاستغراق في العمل مرتبط سلباً بالدوران ويرتبط بشكل إيجابي بالرضا المهني (Sibisi, 2012, 19).

4-نتائج عدم الرضا المهني: The results of job dissatisfaction

- نظراً لأهمية رضا الأفراد عن العمل، فالنتائج المترتبة على الشعور بعدم الرضى في العمل هي:
- **حوادث العمل:** قد يكون شعور العامل بعدم الرضا عن العمل الموكل إليه نتيجة لبيئة العمل وما تحتوي من ظروف غير مناسبة، تخفض من روحه المعنوية وعدم التزامه بتعليمات السلامة المهنية، مما يؤدي إلى تعرضه لحوادث في العمل.
 - **الغياب عن العمل:** يُعد الغياب عن العمل من أكثر السلوكيات تكلفةً للمنظمات، وهذه التكاليف هي نتيجة للانتاجية الضائعة والزيادة في عدد الموظفين لتعويض الغائبين، فقد دلت بعض الدراسات (الفارس، 2003) أن الانسان الراضي عن عمله يكون أكثر ارتباطاً به، وأكثر حرصاً على تحمل المسؤولية والانضباط فيه، والوجود فيه دون غياب، لما يحققه له من اشباعات.
 - **التأخر عن العمل:** يمكن للتأخر عن العمل أن يعكس مشاعر عدم رضا الفرد عن العمل، ولكن لا يمكن الافتراض بأن التأخر المزمّن يرجع بشكل أساسي وثابت إلى عدم الرضا المهني، وذلك لوجود أسباب وعوامل أخرى قد تتداخل في هذا المجال.
 - **ترك العمل:** يُشير ترك العمل إلى الاستقالة الطوعية من المنظمة، ويُعد سلوك ترك العمل من السلوكيات المكلفة للمنظمة، وتتمثل في تكلفة التعيين والتوظيف وتكاليف التدريب، بالإضافة إلى التكاليف غير الملموسة مثل تشتيت عمل الجماعة التي كان يعمل بها الفرد، أو خسارة عامل اكتسب خبرات ومهارات خاصة (حسن، 2001) (كاتبي وسعدا، 2018، 302-306).
 - **الدوران Turnover:** هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والدوران ؛ أعلى الرضا الوظيفي هو أقل دوران، صحيح أن الناس لا يلتزمون دائماً بنفس الوظيفة ونفس مكان العمل، عاجلاً أم آجلاً، يغير الأشخاص وظائفهم أو يغادرون المؤسسة وقد يكون ذلك مؤثراً بالعديد من العوامل مثل الأجور والمكافآت المالية الأفضل وفرص الترقية وفرص النمو وتحسين ظروف العمل وما إلى ذلك، ومن بين هذه العوامل، فإن الرضا الوظيفي هو أيضاً من الأسباب الرئيسية لدوران الأعمال (Beadles et al. 2000). وواتروس وآخرون (Watrous et al 2006) ذكروا أن معدل دوران الموظف قد يكون وظيفياً أو مختلاً، إذا كان أداء الموظفين ضعيفاً، فسيكون وظيفياً، وإذا كان الأداء جيداً، فهذا يعني اختلال وظيفي، وقد يعود ذلك إلى أسباب الموظف الشخصية لمغادرة المنظمة، وفي كلتا الحالتين يحد الدوران من الأداء التنظيمي وليس جيداً لأي مؤسسة.

• **عدم الالتزام التنظيمي:** Organizational commitment: الالتزام التنظيمي هو مشاعر وإيمان الموظفين تجاه المؤسسة مثل مدى سعادة الموظفين ليكونوا جزءاً من المنظمة، ولديهم مشاعر جيدة وإيمان تجاه المؤسسة، إنه يشير إلى القيام بما هو جيد للمنظمة، علماء مثل (Bateman, Strasser, 1984) و (Johnston et al, 1990) وجدوا أن الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لهما علاقة قوية وإيجابية في بيئات تنظيمية مختلفة، هذا يعني أنه إذا كان الموظفون راضين عن وظائفهم، فإنهم يميلون إلى أن يصبحوا أكثر تقانياً في تحقيق الأهداف التنظيمية (Basnet & Yonas, 2019, 24).

تشمل النتائج المحتملة لعدم الرضا عن العمل أيضاً: انخفاض الجهد وزيادة معدل الخطأ والتأخر والتغيب والإجازات المطولة، والتواصل الاجتماعي غير المرغوب فيه والنميمة مع زملاء العمل، وأداء المهام الخاصة في وقت العمل، وتحدي القواعد التنظيمية والبيروقراطية، والسرقة في العمل، وحتى تعاطي المخدرات، كل هذا سيؤدي في نهاية المطاف إلى ارتفاع معدل دوران الموظفين، وهو أمر مكلف للمنظمات، وسيشعر الأشخاص غير الراضين بالإحباط، مما يقلل من أدائهم نتيجة لذلك (Luecke, 2002)، وعدم الرضا خطير للغاية لأنه معدي، فقد يلوث الأفراد غير الراضين بقية القوى العاملة عن غير قصد، وستقلل المشاعر السلبية من الفعالية والالتزام بالمواعيد والاهتمام والعناية بمهام الشخص، وتشويه الرغبة في تحمل المسؤولية ومستوى الأفكار الإبداعية، وكذلك إعاقة الحفاظ على الثقافة التنظيمية (Tietjen and Myers, 1998)، وفي مرحلة مبكرة من عدم الرضا، تكون المشكلة أسهل وأكثر فاعلية في التعامل معها عن طريق التحدث إلى الموظف ومحاولة تغيير بعض الأشياء التي تجعل حياة العمل غير مرضية (Taskinen, 2019, 8).

ويمكن للموظفين غير الراضين الانسحاب من الوظيفة نفسياً، فيتضح الانسحاب النفسي من الوظيفة من خلال عدم الالتزام بالمواعيد، وعدم حضور الاجتماعات، أو انخفاض الإنتاجية، أو معدل دوران تنظيمي مرتفع أو التقاعد المبكر (Spector, 2008) (Sibisi, 2012, 15).

5-محددات الرضا المهني بشكل عام:

رضا الموظفين هو مفهوم متعدد المتغيرات وغير واضح، فهناك العديد من العوامل التي تتلاعب برضا الموظفين. يمكن تصنيف هذه العوامل إلى فئتين. 1. المتغيرات التنظيمية و 2. المتغيرات الشخصية

أ) المتغيرات التنظيمية **Organizational variables**: تلعب المحددات التنظيمية لرضا الموظفين دوراً مهماً للغاية.

(1) الرضا الفردي الشامل **Overall individual satisfaction**: يجب أن يكون الموظفون راضين عن المنظمة.

(2) التعويضات والمزايا **Compensation and benefits**: يمكن وصف التعويض على أنه مقدار المكافأة التي يتوقعها العامل من الوظيفة، ويجب تزويد الموظفين برواتب تنافسية.

(3) طبيعة العمل **Nature of work**: رضا الموظفين غير عادل للغاية بسبب طبيعة العمل، لذلك يشعر الموظفون بالرضا عن الوظيفة التي تنطوي على الذكاء والمهارات ومجال حرية أكبر في العمل.

(4) بيئة العمل وظروفه **Work environment and conditions**: يتمتع الموظفون بدافع شديد لظروف العمل الجيدة، حيث يوفر الشعور بالأمان والراحة والدافع، والنظافة لها أهمية قصوى حيث يوجد عدد هائل من العمال الذين يعملون في مكان العمل.

(5) محتوى الوظيفة **Job content**: يمكن الإشارة إلى عوامل مثل الإقرار، والمساءلة، والتحسين، والنجاح، إلخ.

(6) الرضا الوظيفي **Job satisfaction**: الرضا الوظيفي يتأثر بتصميم الوظائف وظروف العمل. فالوظائف الغنية بالأساسيات السلوكية الإيجابية مثل الاستقلالية وتأثير المهام والتغذية المرتدة تسهم أيضاً في رضا الموظفين، وكل عنصر من عناصر النظام البيئي يمكن أن يجذب أو ينتقص من الرضا المهني.

(7) المستوى التنظيمي **Organizational level**: يُنظر إلى الوظائف في المستويات العليا على أنها مؤثرة ومحترمة ومفتوحة للتحكم الذاتي.

(8) فرص الترقية **Opportunities for promotion**: يمكن مشاركة الترويج كنجاح كبير في الحياة، ويؤعد بمزيد من الأجور والمساءلة والسلطة وتقرير المصير والموقف.

(9) مجموعة العمل **Work group**: هناك رغبة طبيعية للبشر للتفاعل مع الآخرين، وبالتالي فإن وجود مجموعات في المنظمات هو حقيقة مشتركة يمكن ملاحظتها، وتؤثر مجموعات العمل أيضاً على الرضا المهني للعمال، فإرضاء الفرد يعتمد على التواصل مع أعضاء المجموعة وتماسك المجموعة وحاجته الخاصة للانتماء.

10) أساليب القيادة **Leadership styles**: يمكن تحديد مستوى الرضا عن الوظيفة من خلال أساليب القيادة، حيث يعزز القادة الديمقراطيون الصداقة والاحترام والمودة في العلاقات بين الموظفين.

11) طرق الاتصال **Communication methods**: عندما يتم توصيل السياسات الإدارية وجميع الإعلانات المهمة إلى الموظفين ، فإنه يعزز ثقتهم، وتلعب الطرق المختارة للتواصل دوراً حيوياً في التنظيم.

12) تدابير السلامة **Safety measures**: يجب على صاحب العمل التأكد من توفير بيئة آمنة لموظفه، وتشمل الإجراءات الأمنية خارج المكتب حراس الأمن وموقف للسيارات، يجب توفير بيئة آمنة للعاملين من الذكور والإناث للعمل أثناء وجودهم داخل المكاتب، يجب ألا يكون هناك أي تمييز أو مضايقة تمارس ضدهم ويجب منح الموظف فرصة متساوية للنمو كفرد إن كان ذكراً أو أنثى. (Chandiok, 2018, 59)

ب) المتغيرات الشخصية **Personal variables**: المحددات الشخصية تساعد جميع الموظفين على الحفاظ على دوافعهم، ويمكن أن يكون رضا الموظف مرتبطاً بعوامل نفسية وغير ذلك.

1) الشخصية **Personality**: يمكن تحديد شخصية الفرد من خلال مراقبة ظروفه النفسية الفردية، إن العوامل التي تحدد رضا الأفراد وظروفه النفسية هي الإدراك والمواقف والتعلم.

2) العمر **Age**: العمر هو أحد العوامل المهمة لتحفيز جميع الموظفين.

3) التعليم **Education**: يُعدّ التعليم عاملاً هاماً في رضا الموظفين لأنه يوفر فرصة لتطوير شخصية الفرد وموقفه ومستواه الفكري.

4) الاختلافات بين الجنسين **Gender differences**: يمثل النوع الاجتماعي ومساواة الموظفين محددات مهمة لرضا الموظفين، فالنساء، الجنس الأكثر عدالة هم أكثر عرضة للرضا من نظرائهم الذكور، ويمكن أيضاً تحديد مدى رضا العمال عن طريق عوامل أخرى مثل التعلم، واستقلالية المهارات، والخصائص الوظيفية، والموقف غير المتحيز للإدارة، والوضع الاجتماعي، إلخ. مستوى رضا الموظفين (Chandiok, 2018, 59).

يحدد روبنز والقاضي (2019) بعض العوامل التي تؤثر على الرضا المهني، وهي ظروف العمل والشخصية والأجر والمسؤولية الاجتماعية للشركات، وفقاً للمؤلفين، على الرغم من أن كل هذه العوامل مهمة وتمثل الرضا العام عن الوظيفة، فإن طبيعة العمل نفسه هي الأكثر أهمية، وظائف مثيرة للاهتمام

توفر التدريب والتنوع والاستقلال والسيطرة ترضي معظم الموظفين، تم تجميعها مع الاعتماد المتبادل، وردود الفعل، والدعم الاجتماعي والتفاعلات مع زملاء العمل بمثابة تنبؤات مهمة من الرضا الوظيفي ورفاه الموظف، بالإضافة إلى ذلك، يكون للمديرين تأثير كبير على الرضا الوظيفي للموظف (Taskinen, 2019, 6).

ووجدت دراسة أجرتها فيشر (2000) أن المزاج الإيجابي والسلبي للعمال يمثلان مساهماً فريداً في الرضا المهني الإجمالي الذي سيؤثر بالتالي على الموقف الوظيفي، كذلك فإن الاستجابات العاطفية الأخرى مثل الاستغراق في العمل (Chu et al. 2003)، والضيق النفسي (Siu, 2002)، والالتزام التنظيمي أو المهني (Lu et al. 2007) والتحفيز الوظيفي (Bégat et al. 2005) كانت أيضاً مؤثرة على الرضا المهني، من ناحية أخرى، يقول جيكس (Jex, 2002) أن التصرف الداخلي هو أساس الرضا المهني وأن هذا العامل يلعب دوراً بغض النظر عن البيئة التنظيمية أو طبيعة الوظيفة نفسها (Abd Razak & Bernal, 2018, 18).

تُساهم كل من العوامل الداخلية والعوامل الخارجية في تحديد الرضا المهني حيث لا يستبعد أحدهما الآخر، لكنه يدعمه.

ثالثاً

مهنة التمريض nursing

توطئة:

1- مفهوم التمريض.

1- المبادئ التي توجه الأنشطة اليومية لأخصائيي التمريض.

2- مصادر الرضا المهني بين الممرضات.

3- 1- العوامل الخارجية للرضا المهني للممرضات.

3- 2- العوامل الجوهرية للرضا المهني للممرضات.

4- الوصف الوظيفي لاختصاصي التمريض.

5- تخصصات التمريض.

6- طبيعة عمل الممرضة وأثرها على الرضا المهني.

مهنة التمريض nursing

تمهيد:

إن الرغبة في رعاية الآخرين هي أكثر ما جذب الأفراد إلى مهنة التمريض، يدل الاهتمام على الترابط بالآخرين، والتركيز على شيء مهم، وفي هذا الإدراك ما يهم "يحدد ما يعد أمراً مرهقاً، وما هي الخيارات المتاحة للشخص من أجل التأقلم" تعزيزاً لتطور أولوية الرعاية، يشرح بينر حالة الاتصال والاهتمام التي يتم الحصول عليها من الآخرين والتي تؤدي إلى إمكانية تقديم المساعدة والمساعدة في تلقيها (Benner, 2003)، ويتمتع التمريض بتاريخ متميز في رعاية الأفراد المرضى والمعاقين والضعفاء، لطالما نظر إلى الرعاية على أنها أساس أساسي لوجودها، يتطلب تقديم الرعاية التمريضية إجراء عملية شخصية بين الممرضة كـ "مقدم رعاية" والمريض كـ "متلقي رعاية" (كارتر وآخرون، 2008). تتطلب هذه العملية الشخصية أن تقوم الممرضة برعاية المريض وحوله (Carter et al, 2008, 1).

1- مفهوم التمريض Nursing:

التمريض "هو الفن والعلم الذي يتضمن العمل مع الفرد والأسر والمجتمعات لتعزيز صحة الجسم والعقل والروح، إنها عملية ديناميكية وعلاجية وتعليمية تعمل على تلبية الاحتياجات الصحية للمجتمع، بما في ذلك أضعف الأعضاء" (Alano, 2002, 2).

قد عرّفته جمعية الصحة الدولية أنه: علم وفن يهتم بالفرد ككل، ويعمل على تقدم وحفظ الفرد روحياً وجسدياً ومساعدته على الشفاء عندما يكون مريضاً، ويمتد الاهتمام إلى أسرة المريض ومجتمعه، ويشتمل ذلك العناية ببيئته وتقديم التوجيه الصحي عن طريق الارشادات والقُدوة الحسنة (العريضي، 2009، 64) يشمل التمريض "الرعاية المستقلة والتعاونية للأفراد من جميع الأعمار والأسر والمجموعات والمجتمعات، سواء كانوا مرضى أو غير مرضى، وفي جميع الظروف، يشمل التمريض تعزيز الصحة والوقاية من الأمراض ورعاية المرضى والمعاقين والموت، حيث يُعد تعزيز البيئة الآمنة، والبحث، والمشاركة في تشكيل السياسة الصحية وإدارة المريض والنظم الصحية، والتعليم من أدوار التمريض الرئيسية" (المجلس الدولي للممرضات).

فمهنة التمريض مهنة انسانية تساعد في تهيئة ظروف الشفاء للمريض بما تقدمه من خدمات متنوعة، وهذه التعاريف وغيرها تشتمل على جوانب رئيسية لمهنة التمريض وهي:

- كونها علم لأنها تستند إلى قواعد وأسس علمية دقيقة تتوافق مع علم الطب.
 - كونها مهنة إنسانية يعتمد انجازها على شفافية الأداء ورغبة حقيقية في مساعدة الآخرين، وبالتالي فهي ليست مهنة بالمعنى الوظيفي لأداء بل هي معيشة إنسانية مع الآخرين.
 - تستوجب في من يقوم بأداء هذه المهنة أن يتسم بشروط وصفات علمية وأخلاقية وقدرة على تحقيق الاستجابة السريعة لكل حالة طارئة.
 - لا تنحصر مهنة التمريض في متابعة إنجاز الحالة العلاجية للمريض، بل تتقدم إلى ما يمكن أن تساهم به من حملات الوقاية من الأمراض والتوعية الصحية (البكري، 2005، 107).
- في تعريف الممرضة هي: "الشخص الذي استوعب البرامج والمتطلبات الأساسية الأخلاقية والعلمية والعملية لعلم التمريض، فأصبحت قادرة على القيام وممارسة عملها بعد أن أصبحت لديها المعرفة الكافية لتقديم أفضل الخدمات الصحية للأفراد للوقاية من الأمراض والسهر على راحتهم أثناء المرض" (زهران ، 2006، 188).

2-المبادئ التي توجه الأنشطة اليومية لأخصائي التمريض:

- وصفت (Ducharm , K rouac,1996) المبادئ التي توجه الأنشطة اليومية لأخصائي التمريض، مدعومة وفقاً لمدونة الأخلاقيات:
- يجب أن لا يساعد اختصاصيو التمريض الأفراد فقط، ولكن أيضاً أسرهم أو مجموعاتهم أو مجتمعاتهم.
 - يجب احترام آراء المرضى في جميع الأوقات، وقبول قيمهم ومعتقداتهم، وتكريمهم، وضمان رؤية شاملة للشخص.
 - فن الرعاية عبارة عن بنية تتجاوز الأتمتة البسيطة لممارسة التمريض؛ أنه ينطوي على الأداء المهني من منظور شامل من خلال تطبيق المعرفة والمبادئ المحددة.
 - بالإضافة إلى محتويات محددة من مجال التمريض ، يجب أن تدمج الرعاية المعرفة من المجالات الأخرى ، مثل الرياضيات والإحصاء وعلم النفس وعلم الاجتماع، من بين أمور أخرى.
 - يتم التركيز على الوقاية من الأمراض وتعزيز الصحة من أهداف التمريض، حيث تعمل كمساعدين لاستعادة الصحة والحد من المضاعفات التي قد تنشأ إلى أقصى حد ممكن.
 - لكل مهني صحي دور محدد داخل الفريق متعدد التخصصات، ويساهم بشكل فردي في عملية المرض الصحي للمريض.

- للمرضى دور نشط ، يشاركون في الرعاية الذاتية الخاصة بهم (Salgado et al, 2019, 4).

3- تخصصات التمريض:

التمريض هو الأكثر تنوعاً في جميع مهن الرعاية الصحية، تمارس الممرضات في مجموعة واسعة من الإعدادات ولكن يتم تقسيم التمريض بشكل عام حسب احتياجات الشخص الذي يتم رعايته، فهناك مجالات متخصصة مثل التمريض القلبي، والتمريض العظمي، والرعاية النفسية، والتمريض المحيط بالجراحة، والتمريض التوليدي، وتمريض الأورام، والمعلوماتية التمريضية، والتمريض عن بُعد، والتمريض في حالات الطوارئ.

تمارس الممرضات التمريض في مجموعة واسعة من الإعدادات، بما في ذلك المستشفيات والمنازل الخاصة والمدارس وشركات الأدوية، تعمل الممرضات في بيئات الصحة المهنية (Draper et al, 2011) (وتسمى أيضاً البيئات الصحية الصناعية)، والعيادات المستقلة ومكاتب الأطباء، والعيادات التي تقودها الممرضات، ومرافق الرعاية طويلة الأجل والمخيمات، وهم يعملون أيضاً على السفن السياحية وفي الخدمة العسكرية، وقد تعمل الممرضات كمستشارات في قطاعي الرعاية الصحية والتأمين، تعمل العديد من الممرضات والممرضون أيضاً في مجالات الدعوة الصحية والدعوة للمرضى في شركات مثل Health Advocate، Inc. التي تساعد في مجموعة متنوعة من المشكلات السريرية والإدارية. (Schneider, 2010) بعضهم محامون وآخرون يعملون مع محامين كمستشارين قانونيين للممرضات، ويقومون بمراجعة سجلات المرضى للتأكد من توفير الرعاية الكافية والشهادة في المحكمة، يمكن للممرضات العمل على أساس مؤقت، والذي ينطوي على القيام بنوبات دون عقد في مجموعة متنوعة من البيئات، والمعروفة في بعض الأحيان باسم التمريض اليومي، والتمريض وكالة أو التمريض السفر. تعمل الممرضات كباحثين في المختبرات والجامعات والمؤسسات البحثية، كما قامت الممرضات أيضاً بالخوض في عالم المعلوماتية، والعمل كخبراء استشاريين لإنشاء برامج الرسوم البيانية المحوسبة وغيرها من البرامج.

4- مصادر الرضا المهني بين الممرضات Sources of job satisfaction among nurses

وجدت دراسة أجراها آدمز وبوند Adams and Bond (2000) أن عوامل مثل درجة التماسك بين الممرضات في الجناح ودرجة التعاون مع الطاقم الطبي وتصورات منظمة الموظفين تساهم في الرضا الوظيفي (Lu et al., 2005)، بالإضافة إلى ذلك، ذكرت Nolan, Brown and Naughton

(2001) أن القدرة المتصورة على تقديم رعاية مرضية جيدة، وعلاقات جيدة مع زملاء العمل كانت من بين العوامل التي ساهمت أيضاً في الرضا المهني، في الدراسة التي قام بها نولان وآخرون (Nolan et al, 2001) على الممرضات كشفوا أنهم وجدوا عملهم مثيراً للاهتمام، كان هذا أحد أهم العوامل التي أدت إلى الرضا المهني، وأن الرضا المهني كان مرتبطاً أيضاً بإجازة سنوية وأقران التمريض وساعات العمل بين الممرضات، ويزملاء العمل والمكافآت الخارجية (Sibisi,2012, 18).

دراسة (Semachew et al,2017) 316 ممرضة في مستشفيات اثيوبيا، كان ثلث المشاركين في الدراسة على مستوى منخفض من الرضا المهني، ارتبط مستوى الرضا الوظيفي بشكل إيجابي مع التفاهم المتبادل في العمل والالتزام المهني.

يحدد سافري Savery (1989) رضا الممرضات في بيرث، أستراليا الغربية، كان مستوى الرضا المهني لدى الممرضات، يرجع بشكل أساسي إلى العمل الممتع والصعب، والذي أعقبه شعور بالنجاح (Chandiok,2018,60).

(Teems &Helbing, 2017) إن إشراك الممرضات في قرارات سياسات الشركة المتعلقة بممارساتهم السريرية اليومية قد يزيد من الرضا المهني، وبالمثل يمكن أن يؤدي مشاركة الممرضات في المناقشات و / أو القرارات المتعلقة بظروف العمل إلى مزيد من الرضا الوظيفي، وزيادة الاعتراف بالممرضات اللواتي قمن بعمل رائع، أو قدمن رعاية استثنائية للمرضى هي إحدى الطرق لزيادة الرضا المهني في هذا المجال.

4-1-العوامل الخارجية للرضا المهني للممرضات: Extrinsic factors

تتولد العوامل الخارجية خارج الفرد وتعتبر عموماً المصادر الرئيسية للرضا المهني (Herzberg et al, 2011)، العامل الأول: يعتبر الراتب حاجة أساسية للموظفين، وقد حددت العديد من الدراسات أنه عامل مهم في الرضا الوظيفي للممرضات (Coomber & Barriball، 2007، Cowin، 2002، Delobelle et al.، 2011، Fung، 2001)، العامل الثاني: هناك عامل خارجي آخر ذا صلة بالرضا المهني للممرضات وهو عبء العمل، مثل ساعات العمل في الأسبوع وعدد العمال الآخرين في نوبة عمل. يمكن أن يؤدي عبء العمل المرتفع ضغطاً على الممرضات ويرتبط ارتباطاً مباشراً بالإرهاق الوظيفي (Maslach، Leiter & Schaufeli، 2001)، وعدم الرضا (على سبيل المثال، Dolan، Van Ameringen، Corbin، Arsenault، & Lee، 1992، Song، Cho، Lee، & Daly،

(2003؛ Schaefer & Moos، 1993). العامل الخارجي الثالث هو قيمة العلاقات الشخصية التي تشكلت في العمل، إن وجود علاقة جيدة مع الأشخاص في العمل، بما في ذلك زملاء العمل والمشرفين ، يزيد من استثمار الفرد في البقاء في العمل، مما يؤدي إلى زيادة الرضا المهني (يانغ وآخرون ، 2012). كشفت دراسة أجراها مانسفيلد ويو وماكول وفيكاري وباكارد (1989) مع 1000 ممرضة من مستشفى ولاية بنسلفانيا، أن الممرضات اللاتي طوّرن علاقات جيدة مع زملائهن أظهرن رضاً عالياً عن العمل، وبالمثل دراسة أجريت في كوريا الجنوبية من قبل لي Lee وآخرون. (2003) أشار إلى أن العلاقات الشخصية هي واحدة من أكثر الأسباب التي يتم ذكرها بشكل متكرر للرضا المهني بين الممرضات الكوريات، وبالنسبة للممرضين، تؤثر علاقاتهم مع غيرهم من المهنيين في الخدمات الصحية، بما في ذلك الأطباء والمشرفين والأقران، بشكل ملحوظ على رضاهم المهني (آدمز وبوند ، 2000) (Almadani, 2019,47-48).

صرح ميلفن (Melvin, 1993) أن التصميم التنظيمي للمؤسسة يلعب دوراً مهماً للغاية في مستوى الرضا المهني للممرضات، (Chandiok, 2018, 59)، وتم العثور على عوامل الإشراف والقيادة ومحتوى الوظيفة والعوامل البيئية دوراً مهماً في التأثير على الرضا المهني بين الممرضات وفقاً لإرفين وإيفانز (1995) (Bhurtun, 2009, 7).

وبناءً على دراسة أجراها ماكنيز-سميث McNeese-Smith (1999)، فإن بعض العوامل المساهمة في عدم الرضا الوظيفي تشعر بالعبء الزائد، والتدخل في رعاية المرضى مثل النتائج السيئة للمريض وتلقي الإساءة اللفظية، وزملاء العمل الذين لا يقدمون رعاية دؤوبة وكذلك في الحالات التي يشعرون أنهم عوملوا بظلم (Abd Razak , Bernal , 2018, 20).

4-2- العوامل الجوهرية للرضا المهني للممرضات: Intrinsic factors

تُعرف العوامل الجوهرية أيضاً باسم "الدوافع" أو "المتغيرات الأساسية"؛ إنها عناصر داخلية المنشأ (Herzberg et al. ، 2011)، وتشمل أولاً: الإنجاز، وهو شعور بالإنجاز، الموظفون الذين يظهرون توجهاً قوياً نحو الإنجاز قد يعملون لساعات طويلة، ويقبلون تحديات العمل (Baylor، 2010)، ثانياً: وجدت دراسة أجراها Kivimäki و Voutilainen و Koskinen (1995) أن الرضا المهني يرتبط بمستويات المسؤولية والاستقلال الذاتي؛ فقد لاحظوا أنّ الممرضات اللواتي يشغلن مناصب عالية المسؤولية في العمل أفدن بارتياح كبير للعمل، والعامل الأساسي الثالث الذي يؤثر على الرضا المهني

هو النمو الفردي أو المهني، مما يدل على التطور وإمكانية التقدم في المستقبل (Herzberg et al., 2011)، تم الكشف عن العلاقات الإيجابية بين عامل النمو والرضا المهني في العديد من الدراسات (Boothby & Clements، 2002، Shi، Liou، 1997، & Tseng، Muller-smith، 2011)، والتي وجدت أنه إذا أتاح مكان العمل للموظفين فرصة ليصبحوا من المهرة في أكثر من مجال، فإن الرضا المهني لدى الموظفين سيزيد، مما يؤدي إلى مكان عمل أكثر رضى وشعور قوي بالإنجاز (Almadani, 2019, 48-49).

5- الوصف الوظيفي لاختصاصي التمريض:

إنّ التقدم العلمي والتكنولوجي الذي حدث في المجال الصحي أدى إلى تشعب دور الممرضة ، فبعد أن كان دورها الرئيسي هو الرعاية الجسدية للمريض وتنفيذ إرشادات الطبيب، أصبح دورها يشمل مهام ومسؤوليات أكثر حسب (زهرا، 2006) ومنها:

- تحضير المريض وتحضير المعدات اللازمة لعمل الفحص السريري ومساعدة الطبيب في إجراءات الفحص.
- تقييم حاجات المرضى وتقديم الرعاية الشاملة لهم سواء كانت تمريضية نفسية أو اجتماعية.
- أخذ وتدوين العلامات الحيوية من المرضى وإخبار الطبيب أو رئيس القسم عن أي تطورات هامة تحدث لحالة المريض.
- تحضير المرضى قبل إرسالهم للعمليات والفحوصات وكذلك عند التحويل إلى مشفى آخر أو عند الخروج.
- تقوم بإعطاء العلاجات تنفيذاً لتوجيهات رئيس القسم وحسب تعليمات الطبيب.
- تقوم بدور الاستلام والتسليم عند بدء المناوبات.
- تطبق السياسات والإجراءات التمريضية من أجل الارتقاء بالخدمات التمريضية المقدمة.
- تعمل على حماية المرضى من العدوى والإصابات وإعطاء التثقيف الصحي المطلوب.
- مسؤولة عن تنفيذ تعليمات الطبيب لعلاج المرضى.
- تعمل على تطوير ذاتها من خلال التدريب والتعلم المستمر (العريضي، 2010، 65-66).

يُعدّ هذا التوصيف عام، والجدير بالذكر أنه يُضاف إلى هذه المهام مهام أخرى تختلف باختلاف القسم الذي تدوم فيه الممرضة، فمهام الممرضة في قسم الاسعاف أو قسم العناية المشددة تختلف بعض الشيء عن باقي الأقسام، وفي كل قسم هناك مهام إضافية تقوم بها الممرضة حسب ما تتطلبه الرعاية التمريضية في القسم من مهارات إضافية يجب أن تمتلكها الممرضة. وفيما يلي نتائج الدراسة الاستطلاعية التي تمّ القيام بها في بداية الدراسة الحالية، فقد كانت أجوبة الممرضات عن السؤال: "ماهي المهام التي تقوم بها في عملك؟" كالتالي:

- مراقبة المريض كل نصف ساعة (ضغط حرارة، نبض، أكسجة، كمية البول، سائل المغمر)، تعليق سيرومات، نقل الدم، اطعام المريض، ترتيب أسرة وتبديل شرشف، تغيير الملابس، صرف أدوية المريض، تحاليل السكاكر، جلب تحاليل، فتح أوردة، سحب دم، العناية بالمريض، اعطاء اللزوم-تغيير ضماد، تركيب قناطر بولية، متابعة استشارات المريض، تحضير المريض للعمل الجراحي، مرافقة المرضى من وإلى العمليات، متابعة مرضى العمليات، انزال الغسيل المتسخ إلى الغسيل واستلام الغسيل النظيف، كتابة تقارير المرضى .
- توزيع العمل ومتابعة طلبات الاطباء للمرضى وتجهيز القسم من كافة المواد و متابعة سير العمل(كرئيسة قسم)
- سحب مفرزات وحمام مريض والاهتمام بمرضى المنافس و التغذية المناسبة(عناية مشددة)
- الجولات والتفقد والاجازات والمتابعة والاشراف وزيارة المرضى والسؤال عن حوائجهم وكيفية التعامل معهم من قبل عناصر التمريض وتفقد مايلزم الاقسام والنقص وحضور الاجتماعات ومتابعة المهام، قبول وتخريج المرضى، استلام وتسليم الشراشف من شعبة الغسيل - توزيع الممرضات على الاقسام وتنظيم وتنسيق الحضور والغياب وجولة ميدانية على عمل البنات مراقبة توزيع الطعام، متابعة نظافة الغرف والتعقيم، تسجيل التقارير عن المرضى (كرئيسة تمريض)

6-طبيعة عمل الممرضة وأثرها على الرضا المهني:

على الصعيد الدولي، هناك نقص خطير في عدد الممرضات، (Buchanan,2002) أحد أسباب هذا النقص يرجع إلى بيئة العمل التي تمارس بها الممرضات، في مراجعة حديثة للعوامل البشرية التجريبية والأدب الخاص بأداء التمريض، وجد أن الممرضات يعملن في ظروف بيئية سيئة أحياناً بشكل عام، إن

طبيعة الرعاية الصحية سريعة الخطى والتي لا يمكن التنبؤ بها تعرض الممرضات لخطر الإصابات والأمراض، بما في ذلك الإجهاد المهني المرتفع، والتمريض مهنة مرهقة بشكل خاص، والممرضات يحددن باستمرار التوتر باعتباره مصدر قلق كبير ذا صلة بالعمل ويكون من بين أعلى مستويات الإجهاد المهني بالمقارنة مع غيرها من المهن، سبب هذا الضغط هو البيئة، والضغط النفسي والاجتماعية، ومتطلبات التمريض، بما في ذلك التكنولوجيا الجديدة التي يجب إتقانها، والعمل العاطفي المتورط في التمريض، والعمل البدني، والعمل بنظام النوبات، وعبء العمل المرتفع، هذا الإجهاد يعرض الممرضات لخطر المشاكل الصحية قصيرة الأجل وطويلة الأجل، بما في ذلك اضطرابات النوم والاكتئاب والوفيات والاضطرابات النفسية والأمراض المرتبطة بالإجهاد والمرض عمومًا، لديهم أيضا معدلات عالية جدا من الإرهاق المهني (40%) والإرهاق العاطفي (43.2%). يزيد الإرهاق من خطر الإصابة بالأمراض والخطأ الطبي وتوفير الرعاية دون المستوى الأمثل، (Buchanan et al, 2012)، كما أن الممرضات معرضات أيضًا لخطر العنف وسوء المعاملة في مكان العمل، حيث يتم ارتكاب العنف عادة من قبل غير الموظفين (مثل المرضى أو الأسرة)، في حين أن سوء المعاملة عادة ما يرتكبه موظفو المستشفى الآخرون.

تتمثل مهنة التمريض بمجموعة من الظروف التي يمكن أن تحيط بها وتؤثر على رضا الممرضة عن عملها حسب (ايوب، 1985)، وهذه الظروف هي:

➤ طبيعة الحراك الوظيفي: من خصائص العمل في مهنة التمريض نقص أو انعدام الحراك الوظيفي إذا ما قورنت بغيرها من المهن، فالممرضة تبقى ممرضة، والمساعدة تظل دائماً مساعدة، وذلك لأن لكل منهما درجة معينة تؤهلها لعملها، درجة تعليمها أو نوعية تدريبها منذ البداية، أي فرص الترقى في العمل قليلة.

➤ ازدواجية تبعية الممرضات في المشفى: تتبع الممرضات في المشفى لرئيسين: أحدهما إداري، والآخر طبي، فهي تخضع لإشراف رئيس تتلقى أوامره وتعليماته وهو رئيسها الرسمي، وفي نفس الوقت تخضع لأمر الطبيب المشرف على علاج المرضى في القسم الذي تعمل به، في ظل السلطة المزدوجة قد يضعهن في مواقف صعبة، فمثلاً قد تضطر احداهن إلى اتخاذ قرار لأداء خدمة ضرورية عاجلة لمرضى لا تحتل حالته الصحية انتظار تعليمات الطبيب المختص. (العريضي، 2010، 67)

➤ الصراع في دور الممرضة: يُعد موقف الممرضة صعباً من حيث أنها تضطر للتعامل مع أربع جماعات: هي جماعة التمريض، وجماعة الإداريين، وجماعة الأطباء المعالجين، وأخيراً جماعة المرضى وأسره، فكيف السبيل لإرضاء الجميع، يُضاف إلى ذلك أدوارها الاجتماعية فقد تكون

زوجة وأم لأولاد، وبالتالي فهي تعيش صراعاً شبه دائم بين توقعات الأطباء وتصورات الإدارة والمرضى لدورها المهني، علاوة على دورها كزوجة وأم وربة منزل. (عبد الرحمن، 1990، 266-267)

➤ ساعات العمل: طول ساعات العمل من أبرز المشكلات التي تواجهها كل امرأة تعمل في وخارج أوقات الدوام، ومناوبات متغيرة بين النهار والليل، وأحياناً العمل أثناء العطلات الرسمية وخارج أوقات الدوام.

➤ مخاطر العمل والأمراض المهنية لدى الممرضات: يُقصد بالأمراض المهنية : الأمراض التي تنشأ بسبب المهنة، والتي تظهر أثناء فترة العمل، ويمكن أن تشمل المخاطر التي يتعرض لها العاملون في القطاع الصحي بما يلي (الأمراض المعدية، الاصابات، المواد الكيماوية، الأشعة والمواد المشعة، الضغوط النفسية والعصبية) (الطفي، 2006، (العريضي، 2010، 69).

كان الشعور بأنهم عوملوا بطريقة غير عادلة في جانب مهام المرضى ، والترويج للممرضات الذين اعتبروا غير مؤهلين والاختلافات في الأجور بين التقسيمات المختلفة، أحد المصادر الرئيسية للعوامل التنظيمية لعدم الرضا المهني (McNeese-Smith، 1999). (Abd Razak, Bernal, 2018,20)

نظراً لأن مهنة التمريض لها تأثير قوي على حياة الآخرين فإن ما تفعله الممرضات ولماذا تفعل ما تفعله وكيف تفعل ذلك ، هي عوامل مهمة تؤثر بشكل مباشر على جودة الرعاية التي يتلقاها المريض، ويجب أن تعمل المستشفيات باستمرار من أجل الحفاظ على هذه الجودة، تضع الممرضات خطة رعاية، وتعمل بالتعاون مع الأطباء والمعالجين والمريض وعائلة المريض وأعضاء الفريق الآخرين، والتي تركز على علاج المرض لتحسين نوعية الحياة والشفاء، وغالباً ما تشارك أسرة المريض في التعليم، يؤدي التعليم الفعال والارشادات الدقيقة للمريض إلى تقليل المضاعفات والزيارات إلى المستشفى، لذا يجب تسليط الضوء على تحسين بيئة العمل التمريضية كطريقة لزيادة الرضا المهني وتقليل الإرهاق، وإتاحة الفرص للممرضات للتطور الشخصي والنمو، والشعور بالمعنى، والمشاركة في صياغة وظائفهن للوصول إلى مزيد من الاستقلالية والاحساس بالقيمة، وقيمة عملهن وأهميته، ليشعرن بمزيد من الرضا، ويختبرن التدفق في غالبية نشاطاتهن، وبالتالي جودة الرعاية التمريضية المقدمة .

الفصل الأول

التعريف بموضوع الدراسة

مقدمة الدراسة

- 1- مشكلة الدراسة
- 2- أهمية الدراسة
- 3- أهداف الدراسة
- 4- فرضيات الدراسة
- 5- حدود الدراسة
- 6- التعريف بمصطلحات الدراسة النظرية والإجرائية

الفصل الأول

التعريف بموضوع الدراسة

مقدمة الدراسة:

الاهتمام بالصحة ونوعية الحياة في العمل هو حقيقة واقعة في العديد من منظمات العمل، وقد أثار البحث في القوى البشرية والأداء الأمثل الاهتمام في المنظمات الحديثة، فعلم النفس الإيجابي الذي يقوم على أن الإنسان لديه العديد من الخصال والفضائل الإيجابية والسلبية التي تستثار وتظهر على السطح من خلال الخبرات التي يتعرض لها، وصفه Seligman (سيلغمان، 2000) كمؤسس لهذا النهج، بثلاثة مستويات، وهي: المستوى الذاتي ويتضمن الخبرة الذاتية الإيجابية للفرد في الماضي والحاضر والمستقبل، مثل جودة الحياة والرضا (في الماضي)، والتدفق والمتعة الحسية والسعادة (في الحاضر)، والتفاؤل والأمل والإيمان (في المستقبل)، والمستوى الفردي الذي يتضمن دراسة السمات الفردية الإيجابية التي يشار إليها على أنها قيم وقوى شخصية، وتتضمن القدرة على الحب والعمل والشجاعة والمهارات الاجتماعية (الذكاء الاجتماعي والوجداني)، والإحساس بالجمال والمثابرة والتسامح والأصالة والانفتاح على المستقبل، والمستوى الجماعي ويتضمن في هذا المستوى الفضائل والمؤسسات المدنية التي تحرك الأفراد تجاه المواطنة الصالحة والمسؤولية والتواد مع الآخرين والاهتمام بهم، والإيثار والأخلاق والأدب والاعتدال والتحمل وأخلاقيات العمل. (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, 5). بناءً على هذا التركيز الإيجابي، تهتم المنظمات بتحسين المشاعر والخبرات النفسية والاجتماعية الإيجابية. إن مفاهيم مثل الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والاستغراق في العمل، والتدفق، هي ذات أهمية متزايدة لتوليد وظائف صحية وعمال أصحاء، (Sánchez, 2009, 31)

حالة التدفق التي تتناولها هذه الدراسة، والمنبثقة من علم النفس الإيجابي، جاءت من زميل سيلغمان تشكزنت ميهالي (Csikszentmihalyi, 1991)، فقد كانت مساهمته في هذا المجال من خلال نظرية "التدفق" Flow، وهي "حالة يكون المرء مندمجاً أو مستغرقاً استغراقاً تاماً في نشاط ما من أجل ذلك النشاط بحد ذاته، إذ ينسى المرء ذاته، ويمضي الزمن دون شعور منه به" Csikszentmihalyi (24, 1990)، وقد توصل من خلال دراساته الهادفة إلى كل ما يؤدي بالبشر إلى المتعة والبهجة، والتي كشفت له أن الناس على اختلاف أعمارهم وجنسياتهم واهتماماتهم يندمجون فيما يقومون به من نشاطات بطريقة متشابهة، فالإنسان باندماجه في نشاطات حياتية مبهجة يتولد لديه إحساس قوي بالرضا والسعادة

وبجودة الحياة النفسية. ويتمثل التدفق في المكافأة الداخلية التي تؤدي إلى الدافعية الذاتية، وطاقة التدفق بحد ذاتها تشكل متعة، فإذا عرف الفرد كيف يصوغها في نشاط مبهج، فسيكون مندمجاً في عمله حتى لو لم يحصل على مقابل مادي أو معنوي (Csikszentmihalyi, 1989, 816).

وجدت الأبحاث المبكرة عن التدفق بأن غالبية خبرة التدفق لدى الناس في كثير من الأحيان مرتبطة بالعمل والترفيه (Csikszentmihalyi 1989, 1997, 1982)، والناس يعيشون خبرة التدفق خلال عملهم أكثر منه خلال وقت الفراغ، وحدوثه أكثر احتمالاً عندما يدرك الناس التوازن بين التحدي الموجود في المهمة والمهارات المطلوبة للتعامل مع هذا التحدي، (Massimini & Carli, 1988)، (Karasek, 1979)، (Csikszentmihalyi, 1997, Edwards, 1996)، (Bakker, 2005, 28). هذه الحالة يمكن أن تؤدي إلى التعلم العميق ومستوى عال من الرضا الشخصي والمهني (Csikszentmihalyi, 1990)، (Young & Steelman, 2016, 5).

إنّ الرضا المهني يُعدُّ أحد العناصر الرئيسة للرضا العام الذي يمدّ الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والاستمرار فيه، بل وحتى تطويره والإبداع فيه، ويسهم الرضا المهني في بعث الطمأنينة في قلب العامل، وعندما يشعر المرء بالرضا عن نفسه وعن عمله فإنه يشعر بسمو الروح وعلو المهمة، وصفاء الفكر، فيلتهب حماسه، ويركز طاقاته على عمله، وتزداد إنتاجيته، ويبدع في عمله (الأفندي، 2012، 39).

وبالإضافة إلى اختبار النتائج العاطفية المؤاتية في العمل، أظهرت الأبحاث أنّ الأفراد أكثر احتمالاً لإعلان رضاهم عن العمل بعد تجربة التدفق، مقارنة بالمناسبات التي لا يختبرون فيها التدفق (Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989) أحد التفسيرات هو أنّ الموظفين سوف يرون وظائفهم كآلية تسمح لهم بالحصول على تدفق، (Bakker, 2005)، (Csikszentmihalyi, 1990)، ومع دخول الموظفين في التدفق في أثناء أداء وظائفهم، فإنهم يدركون أنّ التحدي المرتبط بعملهم يمنحهم فرصاً لتوسيع قدراتهم ومهاراتهم، وبالتالي تسهيل التدفق، سوف يؤدي الأثر الإيجابي لهذه التجارب إلى تقييم إيجابي للموظفين تجاه الوظائف (أي زيادة الرضا المهني) (Ilies, et al, 2017, 6).

ونظراً لأن مهنة التمريض لها تأثير قوي على حياة الآخرين، وهي إحدى المهن الإنسانية المهمة، وهي أيضاً جزء أساسي في نظام تقديم الخدمات الصحية التي تعزز الصحة والوقاية من الأمراض؛ لذلك ربما تكون صحة ممرضاتنا من أهم الأمور التي تساعد على تقديم رعاية مرضية ممتازة. ويتطلب تحقيق النتائج المثلى للمريض والأسرة، أن تعمل الممرضات على أعلى مستوى من الصحة، جسدياً ونفسياً، فقد

حان الوقت لتحويل التركيز بعيداً عن أوجه القصور التنظيمية والمرض والإجهاد، ويبدو أن إعدادات الرعاية الصحية لديها الكثير من الخصائص الإيجابية، مع إمكانيات ثابتة للتجارب الإيجابية المهمة المتعلقة بالعمل بين موظفي الرعاية الصحية (Nilsson et al, Bringsen et al, 2010)، وكذلك ارتبطت المسرات المؤقتة في العمل بالسعادة والرضا عن الحياة والرفاهية النفسية (Haworth, Hill,) (1992, 2, Bringsén et al).

تمتلك الممرضة عبر شخصيتها القدرة على تركيز الوعي والنية على العناية، والشفاء، والكمال، بدلاً من المرض (Watson, 2006, 3). من خلال هذا المفهوم لممارسة التمريض، يتضح أن هناك توازٍ موازٍ مع علم النفس الإيجابي، وهو وجود انتباه قائم على القوة ضد العجز على الحالة البشرية، بالإضافة إلى ذلك، فإن الوعي والقصد اللازمين لتوفير الرعاية هو بالضبط ما هو مطلوب أيضاً لسن التدخلات الإيجابية. ويدعم هذا أيضاً فكرة أن التدخلات الإيجابية قد تعزز ممارسات رعاية أكبر في سياق تقديم الرعاية، وبالعودة إلى علم النفس الإيجابي للحظة، فإن التعريف الدقيق للتدخل الإيجابي هو أن تشريع التدخل يمكن أن يعزز الرفاه عن طريق تعزيز المعنى فالإنشاء المتعمد للتدخلات الإيجابية المصممة لعمليات وممارسات التمريض قد يعزز أيضاً جودة الرعاية (Parsons, 2008, 11-12).

وقد ازدهرت العلوم الناشئة لعلم النفس الإيجابي، وبدأت المنشورات على تطبيقات علم النفس الإيجابي تبرز في الأدب ، وبدأت العلاجات والتدخلات التدريبية على أساس مفاهيم السعادة والنمو والرفاهية، وتشمل المكونات المحددة المعتمدة تجريبياً من العلاج النفسي الإيجابي وغيرها من التدخلات الإيجابية كزراعة الامتنان والتفاؤل، واستكشاف وتعزيز نقاط قوى التوقيع والكتابة التعبيرية والاستجابة النشطة والبناء في العلاقات، وممارسة التدفق واليقظة (Seligman et al, 2006) ؛ (Dean, 2007, Biswas –) يبدو أن التدفق والرضا المهني يؤثران تأثيراً إيجابياً على الفرد، فضلاً عن وجود آثار مفيدة للمنظمات، إلا أنه لا يُعرف سوى القليل عن كيفية تحسين التدفق والرضا المهني، وبناءً على ذلك وعلى الشرح الآنف الذكر، تم العمل في هذه الدراسة على تصميم برنامج قائم على علم النفس الإيجابي، لتُعرف فاعليته في تحسين خبرة التدفق والرضا المهني لدى عينة من العاملين في المهن الإنسانية وهنَّ الممرضات.

1- مشكلة الدراسة:

تشكل الممرضات أكبر مجموعة من المتخصصين في الرعاية الصحية، ويؤدين دوراً مهماً في توفير رعاية جيدة للمرضى، والقوى العاملة التمريضية تقضي معظم الجهد والوقت مع المرضى، ويعد تحسين مستوى التدفق ومستوى الرضا المهني لديهن أمراً ضرورياً لأنه يزيد من جودة الخدمات المقدمة للمرضى ويزيد من رضا المرضى، ويعزز الالتزام التنظيمي، ويحسن إنتاجية الممرضات، ويزيد من كفاءتهم

واستبقائهم، وعندما ينخفض رضا الممرضات، تصبح المواقف السلبية تجاه وظائفهم واضحة، ويقل رضا المرضى، وتزداد إجازات الموظفين، ويحصل نقص في القوى العاملة التمريضية، وبالتالي الخدمات ستكون ذات نوعية رديئة في ظل هذه الظروف، مما قد يعني أن المريض سيبقى في المستشفى لفترة طويلة، مما يزيد من تكاليف الرعاية الصحية، وكان ذلك أحد الأسباب التي دفعت الباحثة لاختيار موضوعها.

يقوم التدفق بدور هام في مكان العمل، لأن التدفق مرتبط بالإنجاز، وتنميته يمكن أن يكون له آثار ملموسة على زيادة الرضا المهني والإنجاز". الباحثون في التدفق مثل ميهالي يعتقد أنه بالإمكان تعزيز التدفق وزيادته في مكان العمل بتنفيذ بعض التدخلات المحددة، وسيكسب الناس من خلالها "المكافآت الجوهرية التي تشجع على الثبات والاستمرار وتقديم الفوائد". في العمل الإرشادي لميهالي يؤكد العثور على الأنشطة والبيئات التي تؤدي إلى التدفق، ومن ثم تحديد وتطوير الخصائص الشخصية التي تزيد خبرات التدفق، وتطبيق هذه الأساليب في مكان العمل، كما فعل ميهالي مع ضباط الشرطة السويدية، وهذا يمكن أن يحسن الروح المعنوية عن طريق تعزيز الشعور بسعادة أكبر، وبالإنجاز، وأيضاً بربطها بزيادة الأداء (Csikszentmihalyi et al, 2005, 630).

وللتدفق أيضاً علاقة قوية مع مزيد من تنمية المهارات والنمو الشخصي، وعندما يكون الفرد في حالة تدفق فإنه يعمل للسيطرة على المهمة الحالية. وللحفاظ على حالة التدفق يجب على المرء أن يسعى إلى تحديات أكبر بنحو متزايد، هذه التحديات الصعبة والجديدة ستؤدي إلى تنمية المهارات واحدة تلو الأخرى ليخرج الشخص من تجربة التدفق بمزيد من نمو الشخصية وبكثير من مشاعر الكفاءة والفعالية الكبيرة. (Demerouti, 2006, 271).

يوضح نهج توسّع وبناء لـ Martins (2004) أن التدفق المرتبط بالعمل هو مكون مهم في تعزيز الرضا، والتحفيز، والإنتاجية في مكان العمل، وارتبطت تجارب التدفق في العمل بالنتائج الإيجابية للمنظمات (Demerouti, 2006)، وزيادة الموارد التنظيمية والشخصية (Salanova, 2006), Bakker, Liorens, وعلاقات متفوقة بين الأفراد (Bakker, 2005), (Kuhlkamp, 2015, 3).

وبما أن تحقيق الرضا المهني من أهم الوسائل التي تحقق للمنظمات المتقدمة أهدافها في تنمية العلاقة بين المنظمة والعاملين بها، وتنمية السلوك الإبداعي لدى موظفيها، وإيجاد الدوافع لديهم لبذل مزيد من

الجهد، فمن خلال الرضا المهني يصبح بإمكان المنظمة أن تحتفظ بقوة عمل مستقرة وطموحات عالية رغبة في أداء العمل (الدلبي، 2003، 35). تبين من الدراسات التي درست الرضا المهني، أن الرضا المهني المرتفع للعاملين غالباً ما يزيد الإنتاجية ويقلل معدل دوران العمل، ويخفض نسبة الغياب، ويرفع معنويات العاملين، ويجعل الحياة ذات معنى أفضل عند الأفراد (المشعان، 1994، 232).

من خلال العرض السابق تتعدد الأسباب لتبرير إشكالية الدراسة من خلال النقاط الآتية:

- النتائج الايجابية للدراسات السابقة عن خبرة التدفق وإمكانية تحسينها باستخدام بعض فنيات علم النفس الايجابي كما في دراسة (Barbara, 2002) ودراسة (Bringsen, 2011) ودراسة (Jeong, 2012)، ودراسة (لي، 2014)، دراسة (قطب، 2015)، ودراسة (Rad et al, 2015)
- النتائج الايجابية للدراسات السابقة لتدخلات بعض فنيات علم النفس الإيجابي وفعاليتها في تحسين الرضا المهني كما في دراسة (السطوح، 2014)، دراسة (Hulsheger, 2012)، دراسة (Hazer, 2012)، دراسة (Lee et al, 2019)، دراسة (kim, 2016)، دراسة (Raza et al, 2018)، ودراسة (Stegen, Wankier, 2019)
- نتائج الدراسة الاستطلاعية التي تم القيام بها على عينة من الممرضات (30) ممرضة في مشفى الأسد الجامعي، للتعرف إلى مستوى خبرة التدفق والرضا المهني لدى الممرضات، وقد تبين من النتائج وجود انخفاض في خبرة التدفق نسبتها 28%، وانخفاض في الرضا المهني نسبتها 32%، وقد تم توجيه عدد من الأسئلة المكتوبة في بداية المقاييس، تتضمن السؤال عن مهامهم في العمل، وهل هذه المهام واضحة، وما الذي يجعلهم راضين عن عملهم، وما الذي يحتاجونه ليكونوا سعداء في العمل... إلخ، بعض الإجابات كانت بمثابة الموجه لاستخدام بعض الفنيات في علم النفس الإيجابي، والتي تم استخدامها في البرنامج الارشادي.
- مقترحات بعض الدراسات الأجنبية التي درست التدفق في أماكن العمل كبحوث مستقبلية، بضرورة دراسة إمكانية تعزيز التدفق وتحسينه في أماكن العمل، كدراسة (Illes et al, 2017)، ودراسة (Burke, Koyuncu, Fiksenbaum, 2016)، ودراسة (Makikangas et al, 2016)، ودراسة (Burke, 2010).
- أهمية خبرة التدفق وعلاقتها الإيجابية مع كل من تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية وتنمية المهارات والنمو الشخصي والرضا المهني، هذه النتائج التي أشارت إليها بعض الدراسات كدراسة

(Demerout,2006)، "خبرة التدفق خبرة ترتبط بخصائص العمل الكلاسيكية، وهذه التجربة مفيدة لكل من الفرد والمنظمة من حيث الأداء الوظيفي" لذلك يفترض على المنظمات اتخاذ التدابير التي تسهم في الوصول إلى حالة من التدفق داخل موظفيها،(Brinkhuis,2008,3).

- في حدود علم الباحثة عدم وجود دراسات عن خبرة التدفق لدى الممرضات في القطر العربي السوري أو برامج لتحسين هذه الخبرة، وقلة الدراسات العربية المتعلقة بتحسين خبرة التدفق.
- في حدود علم الباحثة قلة الدراسات عن الرضا المهني لدى الممرضات في القطر العربي السوري، وعدم وجود برامج لتحسين الرضا المهني، وقلة الدراسات العربية المتعلقة بتحسين الرضا المهني.

وبناء على ذلك، تتلخص مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

ما مدى فعالية البرنامج الإرشادي لتحسين خبرة التدفق والرضا المهني لدى عينة من العاملين في المهن الإنسانية في مدينة دمشق؟

2-أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة على الصعيدين النظري والتطبيقي فيما يلي:
هناك مسوغات عدة تنبع منها أهمية الدراسة :

1- إثراء الإطار النظري النفسي والتطبيقي بمادة من المعطيات النظرية (حول التدفق) والتجريبية حول الأساليب التدريبية والإرشادية النفسية في تحسين خبرة التدفق والرضا المهني.

2-أهمية الفئة المستهدفة حيث أن للممرضات دوراً مهماً في خدمات الصحة العامة المباشرة ، وفقاً لمنظمة الصحة العالمية (WHO) ، فهي تمثل 50 ٪ من القوى العاملة في مجال الرعاية الصحية في العديد من البلدان في جميع أنحاء العالم ، وبالتالي فهي تخدم حلقة وصل مهمة في تقديم وتعزيز نظام الرعاية الصحية.

3-أهمية موضوع الدراسة (خبرة التدفق) وعلاقتها الإيجابية مع كل من تحسين الأداء وتنمية المهارات والنمو الشخصي والرضا المهني، وإيجاد طرق لزيادة تكرار تجارب التدفق يمكن أن يكون أحد الأساليب التي يستخدمها الناس لزيادة فعالية أماكن عملهم.

4-الرضا المهني يشكل أحد الدوافع المهمة للإبداع و للأداء المتميز الذي يمكن أن يؤديه العامل، كذلك هو أساس التوافق النفسي والاجتماعي للعامل ومؤشر لنجاحه في مختلف جوانب حياته وعمله.كما أن رضا الناس عن عملهم يؤثر أيضاً على رضاهم عن الحياة.

5-تقديم خدمات ومساعدات عملية يمكن أن تسهم في تحسين خبرة التدفق والرضا المهني لدى الكثير من العاملين في المهن الإنسانية ومختلف القطاعات الإنتاجية والمهن الأخرى.

6- يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في مساعدة المهتمين في مختلف القطاعات على وضع تصور موضوعي ومتكامل عن كيفية جعل العامل مهما كان اختصاصه، مستغرقاً بعمله ومنسجماً معه لتحقيق إنتاجية عالية، مع شعوره بالرضا والارتياح في عمله ومواجهة التحديات التي من الممكن أن تظهر خلال العمل.

7-البرنامج الإرشادي المصمم موجه لتحسين خبرة التدفق والرضا المهني لدى الممرضات.

3-أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- 1- بناء برنامج إرشادي لتحسين خبرة التدفق والرضا المهني لدى عينة من الممرضات.
- 2- الكشف عن فاعلية البرنامج الإرشادي لتحسين خبرة التدفق والرضا المهني بعد الانتهاء من تطبيق البرنامج الإرشادي المقترح.
- 3- الكشف عن العلاقة بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس التدفق ومقياس الرضا المهني.
- 4- التعرف إلى الفروق بين أداء أفراد المجموعة التجريبية القبلي والبعدي على مقياس خبرة التدفق، ومقياس الرضا المهني، ومقياس الاستغراق في العمل، ومقياس تقييم الأداء.
- 5- الكشف عن مستوى التحسن لدى أفراد المجموعة التجريبية على المستوى الكمي والكمي في تحسين خبرة التدفق والرضا المهني والاستغراق في العمل والأداء بعد تطبيق البرنامج من خلال المقاييس المستخدمة في الدراسة.

- 6- الكشف عن ثبات التحسن لدى أفراد المجموعة التجريبية بعد شهر ونصف من المتابعة من خلال مقارنة نتائج أدائهم البعدي بنتائج أدائهم التتبعي على كل من مقياس خبرة التدفق، ومقياس الرضا المهني، ومقياس الاستغراق في العمل، ومقياس تقييم الأداء.
- 7- الخروج ببعض المقترحات التي تسهم في جعل عمالنا في كل المؤسسات عمال أصحاء وبأداء متميز وبرضا عالي، واقتراح بعض الدراسات المستقبلية بخصوص التدفق والرضا المهني.

4- فرضيات الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة، إضافة إلى الدراسات السابقة، تم صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

- 1- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس التدفق ومتوسطات درجاتهم على مقياس الرضا المهني.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي تُعزى لاستخدام البرنامج.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي تُعزى لاستخدام البرنامج.
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الاستغراق في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي تُعزى لاستخدام البرنامج.
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي تُعزى لاستخدام البرنامج.
- 6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل تُعزى لاستخدام البرنامج.
- 7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل تُعزى لاستخدام البرنامج.
- 8- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الاستغراق في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل تُعزى لاستخدام البرنامج.

9- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين التطبيقين البعدي والمؤجل تُعزى لاستخدام البرنامج.

5-حدود الدراسة:

1- الحدود البشرية : تتضمن عينة من الممرضات في مشفى الأسد الجامعي ، تم اختيارهم بطريقة مقصودة ممن حصلوا على أدنى الدرجات (المستوى الأدنى) في المقاييس المستخدمة بالدراسة الحالية (مقياس التدفق التكراري، ومقياس الرضا المهني)، حيث بلغ عددهم (14) ممرضة وممرض يمثلون المجموعة التجريبية.

2- الحدود المكانية : تم اجراء الدراسة في مشفى الأسد الجامعي في مدينة دمشق.

3- الحدود الزمنية : أنجزت هذه الدراسة خلال 2015-2019 م.أما التطبيق الميداني للبرنامج فامتد من 2019/6/24 ولغاية 2019/8/8

4- الحدود الموضوعية : نتائج هذه الدراسة مرتبطة بالأدوات التي استُخدمت في الجانب الميداني وهي : (البرنامج الإرشادي، مقياس التدفق التكراري ، ومقياس الرضا المهني ل سبيكتور، مقياس الاستغراق في العمل، ومقياس تقييم الأداء عند الممرضات) ومرتبطة بالعينة المدروسة وهي عينة من الممرضات في مشفى الأسد الجامعي في مدينة دمشق.كما تمثلت الحدود الموضوعية باستخدام المنهج شبه التجريبي، والأساليب الاحصائية المناسبة لتحليل بيانات الدراسة ومعالجتها.

6-التعريف بمصطلحات الدراسة النظرية والإجرائية:

1- خبرة التدفق:(Flow Experience)

يعرّف ميهالي (Csikszetmihalyi، 1990) التدفق " بأنه الحالة التي يشارك الناس فيها في النشاط بشكل مكثف، بحيث لا يهتمهم أي شيء آخر، التجربة ممتعة بحد ذاتها، والناس يفعلون ذلك ولو بتكلفة كبيرة، بالإضافة إلى أن المتعة في النشاط والدوافع الذاتية كافية لمواصلة فعل ذلك، ويبدو أن الانغماس الكلي هو الجانب الرئيسي من خبرة التدفق".ويعرّفها لوتز وجوري (Lutz and Guiry,1994) " بأنها

حالة ذهنية، بعض الأحيان تُختبر من قبل الناس الذين يشاركون بعمق في حدث ما أو نشاط، ويكونون مغمورين تماماً في ذلك، ويبدو الوقت خارج الإدراك والحسابات بالنسبة لهم، ولا يهتمهم أي شيء آخر بينما هم منخرطون في إنهاء النشاط". ويؤكد هؤلاء العلماء أن الوقت يطير خلال تجربة التدفق (Bakker,2005,27)

يعرّف ايلس وفولكل وموريس (Ellis, Voelkl, and Morris, 1994) التدفق بأنه "تجربة مثلى نتيجة حالة من التوازن بين التحديات والمهارات" ووفقاً لهؤلاء الباحثين فإن مثل هذا الوضع يسهّل وقوع الظواهر المتعلقة بالتدفق، مثل التأثير الإيجابي والإثارة والدوافع الذاتية. ووفقاً لذلك عندما يتم تطبيق التدفق في العمل يمكن تعريفه بأنه "تجربة الذروة على المدى القصير في العمل، ويتميز بالتركيز الكلي والتمتع وبالذات للذات للعمل، حيث يكون الموظفون مغمورين تماماً في عملهم، فالوقت يمر بسرعة ، وينسون كل شيء آخر حولهم" الموظفون الذين يتمتعون في عملهم ويشعرون بالسعادة يعطون أحكاماً إيجابية للغاية عن حياتهم في العمل وهذا التمتع أو السعادة هي نتائج التقييمات المعرفية والوجدانية لتجربة التدفق. (Diener,2000,1996) (Veenhoven,1996, 1984) (المرجع السابق، 28)

وتُعرّف خبرة التدفق إجرائياً بأنها الدرجة التي يمكن أن يحصل عليها المفحوص من تطبيق مقياس خبرة التدفق المستخدم في الدراسة الحالية، حيث تتراوح الدرجة الكلية على هذا المقياس بين (180) كحد أعلى و(36) كحد أدنى.

2- الرضا المهني (Job Satisfaction):

تعددت المفاهيم والتعريفات التي تناولت مفهوم الرضا المهني من قبل العلماء في مجال علم النفس التعليمي والمهني، وأهم التعاريف التي تناولها العلماء لتحديد مفهوم الرضا المهني مايلي:

عرّفه شولتز 1992 (Shultz): " بأنه المشاعر والاتجاهات الموجبة والسالبة التي نحملها نحو وظائفنا".

ورأى سيزلاقي 1992 (Szilagy): أنّ الرضا المهني هو مجموعة المشاعر التي يكونها العامل نحو ظروف العمل والإشراف، وزملاء العمل وفرص الترقية، وتشمل هذه الاتجاهات على معارف (معرفة أو توقعات)، (حب وكراهية) يكونها العاملون نحو وظائفهم، ويرى أنّ الرضا المهني هو الشعور بالقناعة، والارتياح ،أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه، وبيئة العمل مع الثقة والولاء والانتماء للعمل، ومع العوامل ومؤثرات البيئة الداخلية والخارجية ذات العلاقة. (العديلي، 1995، 18)

ويعرّف الرضا المهني إجرائياً بأنه الدرجة التي يمكن أن يحصل عليها المفحوص من تطبيق مقياس الرضا المهني المستخدم في الدراسة الحالية، حيث تتراوح الدرجة الكلية على هذا المقياس بين (216) كحد أعلى و(36) كحد أدنى.

3- العامل في المهن الإنسانية: هو المهني الذي يعمل وكيلاً لمساعدة الأفراد والجماعات والأسر والمجتمعات المحلية لتمكينها من التعامل بشكل أفضل مع الأزمة والتغيير والإجهاد لتمكينهم من العمل بصورة أكثر فعالية في جميع مجالات الحياة والمعيشة، فهو شخص يكرس وقته لتعزيز رفاهية الإنسانية من خلال القضاء على الألم والمعاناة.

4- علم النفس الإيجابي (Positive psychology):

هو دراسة الظروف والعمليات التي تساهم في الازدهار أو الأداء الأمثل للأشخاص والجماعات والمؤسسات. (Gable et al, 2005,104)

5- البرنامج الإرشادي المستخدم (Counseling Program):

يعرّف (عبد الله وخوجه، 2014، 45) البرنامج الإرشادي بأنه: " مجموعة من الإجراءات المخططة والمنظمة في ضوء أسس نظرية، وقواعد علمية بهدف تقديم الخدمات الإرشادية على المستويات، والنمائية، والعلاجية من خلال دراسة للواقع وتحديد المشكلات، والأهداف، حيث يتضمن ذلك عدداً من الفنيات التي تنتمي لنظرية إرشادية معينة، يتم اختيارها (الفنيات) بحيث تسهم كل فنية منها في تنمية جانب معين من جوانب الشخصية وفقاً لمنهج معين".

يعرّف البرنامج القائم على علم النفس الإيجابي والمستخدم في الدراسة الحالية إجرائياً بأنه: مجموعة من التقنيات والأنشطة، والتدريبات المتضمنة بعدد من الجلسات الإرشادية بلغت (14) جلسة أساسية وجلسة متابعة، تتراوح مدة الجلسة بين (60-120) دقيقة بهدف مساعدة الممرضات على تحسين خبرة التدفق والرضا المهني.

6- الممرضات: Nurses، الممرضة /الممرض: الشخص الذي يقدم وينسق رعاية المرضى، ويقوم بتوجيه وإرشاد المرضى والجمهور حول مختلف الظروف الصحية، ويقدم المشورة والدعم العاطفي للمرضى وأفراد أسرهم (BLS, 2015) (Proctor,2017,7).

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

أولاً : الدراسات العربية

ثانياً : الدراسات الأجنبية

ثالثاً : مكانة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

رابعاً : ما استفادته الباحثة في دراستها الحالي من الدراسات السابقة

خامساً : تعقيب على الدراسات السابقة

الدراسات السابقة

تمهيد:

الدراسات السابقة مرحلة من مراحل البحث العلمي، لها أهميتها، يستعرض فيها الباحث الدراسات والأبحاث المتعلقة ببحثه التي سبقه إليها الباحثون، كي يستفيد من نتائج دراساتهم التي تخدم بحثه، ولينطلق الباحث من حيث انتهت الدراسات السابقة، وليتعرف على مراجع ومصادر أخرى تُغني بحثه وتوفر الوقت، وقد تعددت الدراسات التي تناولت دراسة التدفق، ودراسة الرضا المهني وعلاقتها بمتغيرات عدة، وقلة الدراسات التي تناولت برامج إرشادية لتحسين خبرة التدفق أو الرضا المهني. وفيما يلي بعض الدراسات العربية والأجنبية :

أولاً : الدراسات العربية:

1-دراسة السطوحى (2014) مصر:

بعنوان:"فاعلية برنامج إرشادي باستخدام بعض فنيات علم النفس الإيجابي في تنمية الرضا المهني والنفسي لدى عينة من معلمي مدارس التربية الفكرية".

هدفت الدراسة إلى تصميم برنامج إرشادي قائم على الفنيات المستخلصة من علم النفس الإيجابي واختبار مدى فاعليته في تنمية الرضا المهني والنفسي لدى معلمي مدارس التربية الفكرية واستثمار الطاقة الإيجابية الكامنة داخلهم لتحقيق أعلى فائدة مرجوة من العمل في بيئة التربية الفكرية. وتكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (50) معلماً من معلمي مدارس التربية الفكرية، حيث تم تطبيق المقياس عليهم ثم تم اختيار (20) معلم ممن حصلوا على درجات منخفضة على مقياس الرضا المهني والنفسي، وتم تقسيمهم إلى مجموعتين، مجموعة تجريبية (10) معلمين ومجموعة ضابطة (10) معلمين.

أدوات الدراسة: مقياس الرضا المهني والنفسي (إعداد الباحث) ، ومقياس المستوى الاجتماعي والاقتصادي (إعداد عبد العزيز الشخص 1995)، والبرنامج الإرشادي الإيجابي (إعداد الباحث).

وكانت نتائج الدراسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات رتب أفراد المجموعة الضابطة في القياس البعدي، وذلك بمقياس الرضا المهني والنفسي لصالح المجموعة التجريبية. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب أفراد المجموعة التجريبية في القياس القبلي ومتوسطات رتب أفراد المجموعة نفسها في القياس البعدي، وذلك بمقياس الرضا المهني

والنفسى لصالح القياس البعدي. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب أفراد المجموعة التجريبية في القياس البعدي ومتوسطات رتب أفراد المجموعة نفسها في القياس التتبعي، وذلك بمقياس الرضا المهني والنفسى.

2-دراسة قطب (2015) مصر

بعنوان: "أثر برنامج تدريبي قائم على خبرة التدفق في تنمية الرفاهية الذاتية لدى طلاب كلية التربية جامعة دمنهور"، حيث هدفت الدراسة إلى التحقق من نجاح البرنامج التدريبي في تنمية خبرة التدفق، وتنمية الرفاهية الذاتية، والتعريف على الفروق في الرفاهية الذاتية بين الطلاب مرتفعي ومنخفضي خبرة التدفق. ولتحقيق هذه الأهداف تم استخدام البرنامج التدريبي، ومقياس حالة التدفق من إعداد (Jackson,et al, 2008)، ومقياس الرضا الشامل عن الحياة من إعداد (Alforanso,et al,1996)، وجدول الوجدان الإيجابي والسلبي، وتكونت العينة من (27) طالباً من كلية التربية، وتم التوصل إلى النتائج التالية: فاعلية البرنامج القائم على نظرية التدفق في تحسين خبرة التدفق لدى عينة الدراسة، وجود فروق بين القياسين القبلي والبعدي، وكانت هذه الفروق لصالح البعدي وثبات التحسن خلال فترة الدراسة التتبعية، وجود فروق بين الطلاب مرتفعي ومنخفضي التدفق في الرفاهية الذاتية لصالح مرتفعي التدفق.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

1- دراسة برنجنس وآخرون (Bringsen et al .,2011) السويد:

"Flow situation during everyday practice in a medical hospital ward a study based on experience sampling method"

عنوان الدراسة: "حالات التدفق خلال الممارسة اليومية في جناح المستشفى الطبي نتائج دراسة على أساس العينة التجريبية"

هدفت الدراسة إلى تحديد حالات التدفق ودراسة الأنشطة ذات الصلة بالعمل، والعوامل الفردية المرتبطة بحالات التدفق خلال الممارسة اليومية في قسم الطوارئ الطبية في السويد من أجل معرفة العوامل المعززة للصحة، وتكونت عينة الدراسة: من 17 ممرضاً مساعداً و 14 ممرضة وممرضاً، تم تحديد حالات تدفق كما استخدم تطابق تام بين التحدي العالي وتقدير المهارات ، ونماذج الانحدار اللوجستية لدراسة المتغيرات المرتبطة بحالات التدفق، وأهم نتائج الدراسة:

- انشغل الممرضون والممرضات المساعدات بشكل أكبر في الرعاية الطبية الفردية، في حين كانت الممرضات المسجلات أكثر انخراطاً في مجال الرعاية الطبية والواجبات الادارية والتواصلية.

-أسفرت الدراسة في ملاحظاتها عن 11.5% من حالات التدفق ولكن يختلف العدد النسبي لحالات التدفق بين لا شيء إلى 55% بين المشاركين.

-ارتبطت حالات التدفق بشكل إيجابي في أنشطة الرعاية الطبية والموارد المعرفية الفردية.

-أخذ استراحة ترافقت بشكل إيجابي مع حالات تدفق بين الممرضات والممرضين المساعدين.

الاستنتاجات: أظهرت النتيجة فرصاً للتدخلات المرتبطة بالعمل، مع زيادة ثابتة في حالات التدفق وفرصة لتجربة التدفق والصحة المتعلقة بالعمل بين طاقم التمريض بشكل عام وبين الممرضات المساعدات بشكل خاص.

2-دراسة هولشييجر وآخرون (Hülshager, et al,2012)

"Benefits of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction"

"فوائد اليقظة في العمل: دور اليقظة في تنظيم العاطفة، والإرهاق العاطفي، والرضا المهني"

الهدف من البحث: التحقق من فكرة أن اليقظة تقلل من الانهالك العاطفي وتحسن الرضا المهني. كانت الدراسة 1 عبارة عن دراسة مذكرات مدتها 5 أيام مع 219 موظفاً، وكشفت أن اليقظة مرتبطة سلباً بالإرهاق العاطفي ويرتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي في كل من المستويات داخل الشخص وبينه..

كانت الدراسة 2 عبارة عن دراسة ميدانية تجريبية ، تتألف العينة النهائية من 64 مشاركاً، 22 في MIG مجموعة تدخل اليقظة بالتدريب الذاتي و 42 في المجموعة الضابطة CG . تم استخدام نهج التدريب الذاتي لليقظة الذي يتكون من تمارين معيارية مختلفة من MBCT (سيجال وآخرون ، 2002) و MBSR (Kabat-Zinn، 1982). فإن امتد التدخل الحالي أسبوعين تقريباً (10 أيام عمل) وركز على بعض ممارسات اليقظة الرئيسية كانت قصيرة نسبياً ويمكن دمجها بسهولة في حياة المشاركين اليومية (العمل)، وقد تم استخدام التدريبات التالية من MBCT وبروتوكول MBSR ، مسح الجسد، ومساحة التنفس لمدة ثلاث دقائق، والأنشطة اليومية الروتينية، وتمارين الزيب، ومن أجل زيادة تطوير عقلية عاطفية، والتي تُعد جانباً أساسياً في ممارسة اليقظة، تمت إضافة تأمل اللطف والمحبة إلى التدخل، لقياس اليقظة تم استخدام the MAAS ، ومقياس الرضا المهني ل Judge, Locke, Durham,

(1998 and Kluger). كشفت النتائج أن المشاركين في مجموعة تدخل اليقظة عانوا من استنفاد عاطفي أقل بكثير، ورضا عن العمل أكثر من المشاركين في المجموعة الضابطة.

3- دراسة ميران و كانجيانو (Maeran, & Cangiano, 2013) إيطاليا

"Flow experience and job characteristics: Analyzing the role of flow in job satisfaction"

بغنوان: "تجربة التدفق وخصائص الوظيفة: تحليل دور التدفق في الرضا المهني".

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور التدفق كحالة نفسية حرجة في تدخلات إعادة تصميم العمل من أجل تعزيز الرضا الوظيفي. (1) للتحقيق في العلاقات بين الخصائص الوظيفية الأساسية التي حددها هاكمان وأولدهام (1975) كإمكانية تحفيزية ومفهوم التدفق في مكان العمل، (2) لدراسة تأثير التدفق نحو الرضا الوظيفي. العينة: (105) عمال (62 أنثى) في مقاطعة بادوا (إيطاليا)، الأدوات : Dispositional Flow Scale 2 (DFS-2) مقياس التدفق التكراري، ولقياس خصائص الوظائف تم استخدام Italian adaptation of the Job Diagnostic Survey (JDS; Cilia, Maeran, & Martino, 1995; Maeran & Martino, 1996). تم قياس رضا المشاركين عن عملهم بثلاثة عناصر من JDS. كشفت النتائج عن وجود علاقة بين التدفق وبعض الخصائص الوظيفية الأساسية (أهمية المهمة والتغذية المرتدة من الوظيفة)؛ وتشير النتائج إلى أن التدفق يعد مؤشراً قوياً على الرضا الوظيفي. عموماً ، هذه النتائج لها آثار محتملة لاستراتيجيات واسعة لإعادة تصميم العمل ؛ كما أنها تزيد من فهمنا لعوامل تحديد الرضا الوظيفي.

4- دراسة راد وآخرون (Rad et al, 2015) إيران:

"The Use of Mindfulness-based Cognitive Therapy for Improving Flow Experience of Nurses in the Psychiatric Hospitals"

بغنوان: "استخدام العلاج المعرفي القائم على اليقظة لتحسين تجربة تدفق الممرضات في مستشفيات الأمراض النفسية".

الهدف من الدراسة هو التحقق من فعالية العلاج المعرفي القائم على اليقظة في تجربة التدفق في طاقم التمريض في مستشفى الطب النفسي في طهران إيران. الطريقة: هذه الدراسة هي شبه تجريبية مع خطة الاختبار القبلي جنباً إلى جنب مع مجموعة المراقبة. تم اختيار 30 ممرضة في مستشفى الطب النفسي

بدرجة أقل من 108 في (the Flow State Scale (FSS) of Jackson and Marsh (1997) مقياس حالة التدفق بشكل عشوائي ، ثم تم تقسيمهم إلى مجموعتين الضابطة والتجريبية. كانت فترة التدريب 8 جلسات مع مدة كل جلسة ساعتين مرة كل أسبوع. بعد أسبوع واحد من الانتهاء من جلسات العلاج المعرفي القائم على اليقظة ، تم تطبيق المقياس المذكور أعلاه لكلا المجموعتين. النتيجة: أثبتت النتائج أن العلاج المعرفي القائم على اليقظة كان له تأثير فعال على تجربة التدفق ، ودمج الوعي بالعمل ، والهدف الواضح ، والتعليقات الواضحة ، والتركيز على المهمة في متناول اليد ، والشعور بالتحكم وأيضاً التأثير الأكبر على نطاق صغير من فقدان الوعي الذاتي ($P < 0.05$). الاستنتاج يمكن أن يكون العلاج المعرفي القائم على اليقظة فعالاً في زيادة تجربة تدفق الممرضات اللاتي يعملن في مستشفيات الأمراض النفسية.

5- دراسة بيكر وآخرون (Buker et al,2016) تركيا:

“Flow, Work Satisfactions and Psychological Well-Being among Nurses in Turkish Hospitals”

بعنوان: " التدفق والرضا المهني والرفاهية النفسية بين الممرضات في المستشفيات التركية".
 بحثت هذه الدراسة العلاقة بين تجربة التدفق في العمل ومؤشرات الرضا المهني والانخراط والرفاهية النفسية للعاملين في التمريض في المستشفيات التركية. بلغت العينة (224) ممرضة في مشافي أنقرة، استخدم مقياس حالة التدفق (The Flow State Scale) لـ (Jackson, Marsh, 1996)، ومقياس الانخراط في العمل ومقياس الرضا المهني، ومقياس الارهاق لماسلو (Maslach Burnout Inventory)، ومقياس الرفاه النفسي، كانت أهم النتائج ارتباط التدفق بالرضا المهني وبالانخراط في العمل، وبالانتاجية، لم يستطع التدفق في هذه الدراسة التنبؤ بالرفاهية النفسية.

6- دراسة كيم (Kim,2016) كوريا:

“A Convergence Study about Influences of Self-efficacy and Mindfulness on Job Satisfaction on General Hospital Nurses”

بعنوان "دراسة التقارب حول تأثيرات الكفاءة الذاتية واليقظة على الرضا المهني لدى ممرضات المستشفى العام".

كان الهدف دراسة تأثيرات الكفاءة الذاتية واليقظة على الرضا الوظيفي لمرضى المشفى العام ، من أجل هذا البحث الاستقصائي التوضيحي ، تم تعيين 71 ممرضة سريرية يعملن في مستشفى عام في مدينة D. تم جمع البيانات مع الاستبيانات المبلغ عنها ذاتياً من 20 سبتمبر إلى 4 أكتوبر في عام 2015 وتحليلها مع برنامج PASW Statistics (SPSS) 18.0. الرضا الوظيفي يرتبط بشكل إيجابي مع الكفاءة الذاتية، ولكن لم يكن هناك ارتباط كبير بين الفعالية الذاتية واليقظة العقلية أو اليقظة العقلية والرضا الوظيفي. كانت الكفاءة الذاتية العامل الوحيد المؤثر بشكل كبير على الرضا الوظيفي ، ص >001). وفقاً للنتائج، يمكن أن تكون الكفاءة الذاتية عاملاً رئيسياً في زيادة الرضا المهني للممرضات السريريات، ويجب تطوير العديد من التجارب وإدارتها لزيادة هذه النتائج لتعزيز الرضا الوظيفي لدى الممرضات الإكلينيكيات.

7-دراسة رازا وآخرون (Raza et al,2018) الباكستان:

“Impact of trait mindfulness on job satisfaction and turnover intentions: Mediating role of work–family balance and moderating role of work–family conflict”

بعنوان: "تأثير سمة اليقظة العقلية على الرضا المهني ونوايا الدوران: التوسط في دور التوازن بين العمل والأسرة والدور المعتدل في الصراع بين العمل والأسرة".

تم جمع بيانات 306 من الممرضات العاملات في مستشفيات القطاع العام المختلفة في لاهور، باكستان، سمة اليقظة العقلية: يتم قياسها من خلال استبيان مكون من 15 بنداً (Mindfulness Attention and Awareness Scale) تم تطويره بواسطة براون وريان (2003)، الرضا المهني يقاس عن طريق عنصرين تم تطويرهما عن طريق عمل هاكمان وأولدهام Hackman and Oldham (1975) وصممه هوفمانز وآخرون. Hofmans et al. (2013). كانت أهم النتائج ارتباط سمة اليقظة بمستوى مرتفع من الرضا المهني.

8-دراسة ستيغن ووينكر (Stegen , Wankier,2019) امريكا:

“Generating Gratitude in the Workplace to Improve Faculty Job Satisfaction”

بعنوان: "توليد الامتنان في مكان العمل لتحسين الرضا المهني عن الكلية".

خلفية: نقص التمريض الحالي يؤثر على جميع الإعدادات. في محاولة لتعزيز الاحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس في مدرسة ويبر للتمريض -جامعة Weber State University، تم تطوير "موقف الامتحان" لتحسين الرضا الوظيفي وزيادة التعاون في إحدى مدارس التمريض، الطريقة: كانت هذه دراسة كمية باستخدام عينة ملائمة من أعضاء هيئة التدريس في إحدى مدارس التمريض، كانت تدار من قبل هيئة التدريس على مستويات الامتحان المتصورة والرضا الوظيفي قبل بداية العام الدراسي، تم تنفيذ تدخلات امتحان متعددة على مدار العام، وتم إجراء مسح آخر لقياس فعالية التدخلات، وكانت النتائج: تظهر نتائج هذه الدراسة تحسناً بنسبة 27.9 % في الرضا الوظيفي العام، وهو ما يتفق مع الدراسات الأخرى حول هذا الموضوع، لم يتأثر التعاون بتدخلات الامتحان.

9-دراسة بانغ وروتش (Pang ,Ruch, 2019) سويسرا:

بعنوان: "دمج قوى الشخصية وتدخلات اليقظة: فوائدها للرضا الوظيفي والأداء".

"Fusing character strengths and mindfulness interventions: Benefits for job satisfaction and performance."

في السنوات الأخيرة ، بدأ كل من اليقظة العقلية وقوى الشخصية في كسب الاهتمام بعلم النفس الصناعي والتنظيمي، والاهتمام البحثي المتزايد في آثارها على رفاية الموظف وأدائه، بشكل فردي، له آثار عملية قوية على المنظمات، بالنظر إلى الترابط بين اليقظة العقلية وقوى الشخصية. درست الدراسة الحالية فعالية التدريب الذي يجمع بين العمليتين فيما يتعلق بالرفاه والنتائج ذات الصلة بالعمل، واختبار الوسيط المحتملين للتأثيرات في العمل. تم تعيين ما مجموعه 63 مشاركاً من مختلف فروع العمل بشكل عشوائي على ثلاثة شروط: (أ) ممارسة القوة المستندة إلى اليقظة (MBSP) عينة (21) ، (ب) الحد من الإجهاد المستند إلى اليقظة (MBSR) عينة (21)، و (ج) التحكم في قائمة الانتظار عينة (21). تم تقييم مدى قابلية المشاركين لتطبيق نقاط القوة في العمل ، والرفاهية ، والإجهاد المتصور ، والرضا الوظيفي، وأداء المهمة (تقييم المشرف) قبل التدخل وبعده، و 1 و 3 و 6 أشهر بعد ذلك، تم تطبيق مجموعة من نماذج التأثيرات المختلطة الخطية ، ونمذجة التغييرات في متغيرات نتائج المشاركين مع مرور الوقت، تم اختبار الوسيط المحتملين لتأثير تدخل MBSP في العمل باستخدام أربعة معايير مقتبسة من دراسة سابقة. أظهرت النتائج أن MBSR كانت فعالة لزيادة الرفاه، والحد من التوتر الملحوظ، وزيادة الرضا الوظيفي، في حين كانت MBSP فعالة لزيادة الرفاه، والرضا الوظيفي، وأداء المهام.

10-دراسة لي وآخرون (Lee et al,2019) كوريا الجنوبية:

“Job satisfaction and job-related stress among nurses: The moderating effect of mindfulness”

بعنوان: "الرضا المهني والإجهاد المرتبط بالوظيفة بين الممرضات: التأثير المعتدل لليقظة العقلية" الهدف: هذه الدراسة لها غرضان: تقييم تأثير تعزيز نمط حياة صحية على الإجهاد الوظيفي و الرضا الوظيفي ونوايا الدوران، على التوالي، وللتحقق من التأثير المعتدل لليقظة على كل علاقة، حيث شملت الدراسة (200) ممرضة يعملن في المستشفيات الصغيرة والمتوسطة الحجم في كوريا الجنوبية، وقد تم استخدام مقياس " the Korean Five-Facet Mindfulness Scale " ومقياس " the HealthPromoting Lifestyle Profile (HPLP-II) " ومقياس " (Slavitt and colleagues' scale للرضا المهني، وكانت النتائج: ارتباطات كبيرة بين نمط الحياة الصحة والرضا المهني، وكان لليقظة تأثير معتدل على العلاقة بين نمط حياة تعزيز الصحة والرضا المهني .

ثالثاً : مكانة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة :

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة المعتمدة في البحث الحالي والتي ساعدت في تصميم البرنامج الإرشادي، وإثراء الإطار النظري والمنهجي، وُجد أنها تختلف فيما بينها في بعض الجوانب، وتتفق في جوانب أخرى، وتمّ التّوصل إلى أهم النقاط التي تُظهر هذا التمايز ومنها :

- **من حيث الأهداف:** كان هدف الدراسة الحالية دراسة فاعلية برنامج إرشادي لتحسين خبرة التدفق والرضا المهني معاً، في حين اقتصرَت أهداف الدراسات السابقة على دراسة تأثير فنية واحدة أو أكثر لتحسين التدفق أو الرضا المهني.
- **من حيث المنهج:** تمّ الاعتماد في بعض الدراسات السابقة على المنهج الوصفي التحليلي كونها دراسات ارتباطية بين متغيرين أو أكثر، وفي بعضها الآخر المنهج شبه التجريبي، في حين تم الاعتماد في الدراسة الحالية على المنهج شبه التجريبي.
- **من حيث العينة:** كانت العينة في الدراسات السابقة من الممرضات في غالبيتها عدا دراسة (Hulsheger,2012) كانت من الموظفين، ودراسة (Hazer,2012) من مهن مختلفة، ودراسة (قطب، 2015) لطلاب الجامعة، ودراسة (السطوح، 2014) للمعلمين.

رابعاً: ما تميزت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تناولت مدى فاعلية برنامج إرشادي تم فيه الاعتماد على علم النفس الإيجابي لتحسين خبرة التدفق والرضا المهني معاً، واستخدام عدد من فنياته، في حين اقتصرَت الدراسات السابقة على استخدام فنية واحدة أو فئتين، قياس الأثر الناتج عن تطبيق البرنامج من خلال محكات اضافية وهي (مقياس الاستغراق في العمل، ومقياس أداء الممرضات) وهذا لم تستخدمه أي من الدراسات السابقة.

خامساً: ما استفادت منه الباحثة في بحثها الحالي من الدراسات السابقة

✨ الاطلاع على أدبيات هذه الدراسات ولاسيما المتغيرات التي تناولتها، مما أتاح لها مقدراً من المعلومات استفادت منه في إثراء الجانب النظري للدراسة.

✨ المنهجية العلمية التي استخدمتها الدراسات السابقة في صياغة المشكلة، ووضع الفرضيات، وإجراءات البحث الميداني، ومعالجة النتائج.

أتاحت نتائج الدراسات السابقة فرصة المقارنة وتبيان جوانب الاتفاق والاختلاف بينها وبين نتائج البحث الحالي، والتي سيرد ذكرها لاحقاً لدى تحليل النتائج ومناقشتها، فالاتفاق مع الدراسات السابقة في النتائج يوثق النتائج ويدعمها في سبيل تعميمها، والاختلاف له مبرراته، وقد يوضح أموراً مهمة ويزيل عنها الغموض، فكل بحث متغيراته وحدوده التي تختلف عن الأبحاث الأخرى..

الفصل الخامس

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

1. نتائج فرضيات الدراسة وتفسيرها
2. أثر البرنامج على المستوى الكيفي
3. مقارنة نتائج البحث مع نتائج الدراسات السابقة
4. مناقشة عامة
5. مقترحات الدراسة

الفصل الخامس

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

تمهيد:

تعد النتائج وتفسيرها محصلة البحث والإسهام العلمي المتوقع من الدراسة، وتقدم الباحثة في هذا الفصل النتائج التي توصلت إليها والتفسير الذي قدم لهذه النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، إضافةً إلى مقارنة نتائج البحث بالنتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة التي ذُكرت، وبلي ذلك عرض لأهم المقترحات في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

1. نتائج فرضيات الدراسة:

نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها:

تنص هذه الفرضية على أنه: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس التدفق ومتوسطات درجاتهم على مقياس الرضا المهني".
للتحقق من صحة الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على مقياس التدفق ودرجاتهم على مقياس الرضا المهني، والجدول الآتي يوضح تلك المعاملات:

جدول (21) معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على مقياس التدفق ودرجاتهم على مقياس الرضا المهني

المقاييس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	القرار
التدفق	75	126.65	18.692	0.721**	0.000	دال عند 0.01
الرضا المهني	75	143.08	15.086			

نلاحظ من الجدول السابق وجود علاقة دالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس التدفق ودرجاتهم على مقياس الرضا المهني، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.721) وهي علاقة طردية ودالة عند مستوى الدلالة (0.01)، وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة أي: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس التدفق ومتوسطات درجاتهم على مقياس الرضا المهني. أي كلما ارتفع مستوى الرضا المهني لدى أفراد عينة الدراسة ارتفع عندهم مستوى التدفق والعكس صحيح.

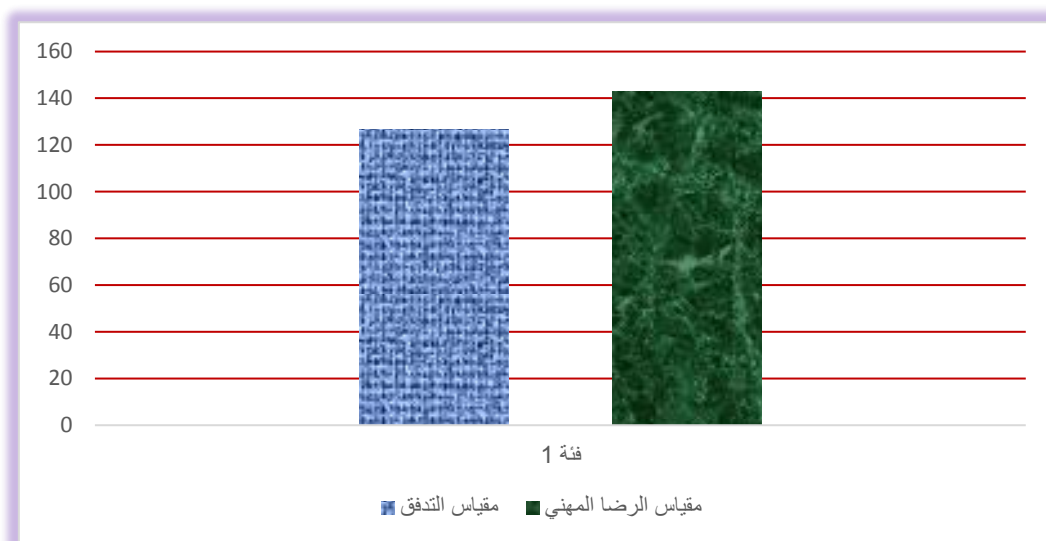
تُفسّر النتيجة بما يلي: من خلال تجارب التدفق، يمكن للموظفين أن يشعروا بالرضا عن العمل الذي يقومون به، وسوف يجلبون موقفاً إيجابياً وإحساساً بالمعنى إلى حياتهم العملية، حيث ترتبط العواطف الإيجابية (Brief & Weiss, 2002) والتدفق (Fullagar & Kelloway, 2009)، بشكل إيجابي بالعديد من مؤشرات فعالية العمل، بما في ذلك تحسين الأداء و الرضا الوظيفي (Aulthouse, 2017, 8).

إن أحد الأسباب الذي تجعل التدفق يؤدي إلى نتائج إيجابية للممرضات في العمل هو أنه عندما يوفر النشاط فرصة لمهارات الممرضة لاستخدامها وصقلها إلى أقصى درجة، يصبح النشاط أكثر إثارة ومتعة، وتُصبح الممرضة أكثر إنتاجية، وبالتالي أكثر ارتياحاً ورضاء، حيث "يُعد التدفق مفيداً لأنه يزيد من الأداء الوظيفي ورضا العمل والعواطف الإيجابية والفعالية (Burke & Matthiesen, 2004؛ Chu & Lee, 2012؛ Eisenberger، Jones، Stinglhamber، Shanock، & Randall, 2005؛ Maeran & Cangiano, 2013)، ويرتبط بمزيد من الأداء وجودة أعلى من العمل لأن الموظفين يشعرون بالسعادة في بيئة عملهم لأنهم أكثر ارتياحاً وحماساً (Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989؛ Fullagar & Kelloway, 2009؛

(Mulligan-Pittarelli, 2015, 14) Nakamura & Csikszentmihalyi, 2005، 2009) أظهرت الأبحاث أن الأفراد هم أكثر عرضة للإعلان عن رضا أعلى في العمل بعد تجربة التدفق، مقارنة بالمناسبات التي لا يختبرون فيها تدفقاً (Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989)، وأحد التفسيرات هو أنّ الموظفين سوف يرون وظائفهم كآلية تسمح لهم بالحصول على التدفق، تتميز تجارب التدفق بالامتصاص والتحفيز الجوهري (Bakker, 2005؛ Csikszentmihalyi, 1990)، فعندما يستغرق الموظفون في أدائهم لعملهم، يدركون أن التحدي المرتبط بعملهم يمنحهم فرصاً لتوسيع قدراتهم ومهاراتهم، وبالتالي تسهيل التدفق. إن التأمل بأثر رجعي على هذه التجارب سيؤدي إلى تقييم الموظفين الإيجابي تجاه الوظائف (أي الرضا الوظيفي العالي) (Ilies, et al, 2017, 6).

وتلعب شروط التدفق، التي تُعرّف كحالة تتطابق فيها التحديات والمهارات على حد سواء، دوراً بالغ الأهمية في مكان العمل، لأن التدفق مرتبط بالإنجاز، وتطويره يمكن أن يكون له آثار ملموسة في زيادة الرضا والإنجاز في مكان العمل (Wikipedia, Csikszentmihalyi, 2012, 13).

والمخطط البياني التالي يوضح المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس التدفق ودرجاتهم على مقياس الرضا المهني:



الشكل (5) المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس التدفق ودرجاتهم على مقياس الرضا المهني

نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها:

تنص هذه الفرضية على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي تعزى لاستخدام البرنامج".

للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (22) الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على

مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي

أبعاد مقياس خبرة التدفق	التطبيق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
توازن المهارات والتحديات	القبلي	10.07	.997
	البعدي	17.29	1.541
دمج الوعي مع العمل	القبلي	8.57	2.027
	البعدي	16.93	1.328
الأهداف الواضحة	القبلي	10.79	1.311
	البعدي	18.50	.941
تغذية راجعة فورية	القبلي	9.07	1.774
	البعدي	17.50	1.160

1.791	9.86	القبلي	التركيز على المهمة الحالية
.917	18.93	البعدي	
1.703	9.86	القبلي	الإحساس بالسيطرة
1.657	18.14	البعدي	
1.301	6.00	القبلي	فقدان الوعي بالذات
1.359	18.00	البعدي	
1.978	10.29	القبلي	عدم الإحساس بالوقت
1.940	15.93	البعدي	
1.454	9.50	القبلي	تجربة تلقائية ذاتية
1.610	17.14	البعدي	
3.981	84.00	القبلي	الدرجة الكلية
5.799	158.36	البعدي	

وللكشف عن دلالة الفروق بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي تم استخدام اختبار ويلكوكسون (Wilcoxon Test) لعينتين مرتبطتين، كما يبين الجدول التالي:

جدول (23) نتائج اختبار ويلكوكسون لدلالة الفروق بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي

أبعاد المقياس	الرتبة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	القيمة الاحتمالية	القرار	حجم الأثر	دلالة حجم الأثر
توازن المهارات والتحديات	السالبة	0	.00	.00	3.307	.001	دال إحصائياً	0.625	مرتفع
	الموجبة	14	7.50	105.00					
	المتعادلة	0							
دمج الوعي مع العمل	السالبة	1	.00	.00	3.314	.001	دال إحصائياً	0.626	مرتفع
	الموجبة	13	7.50	105.00					
	المتعادلة	0							
الأهداف الواضحة	السالبة	0	.00	.00	3.306	.001	دال إحصائياً	0.624	مرتفع
	الموجبة	14	7.50	105.00					
	المتعادلة	0							

مرتفع	0.626	دال إحصائياً	.001	3.310	.00	.00	0	السالبة	تغذية راجعة فورية
					105.00	7.50	14	الموجبة	
							0	المتعادلة	
مرتفع	0.625	دال إحصائياً	.001	3.309	.00	.00	0	السالبة	التركيز على المهمة الحالية
					105.00	7.50	14	الموجبة	
							0	المتعادلة	
مرتفع	0.626	دال إحصائياً	.001	3.314	.00	.00	0	السالبة	الإحساس بالسيطرة
					105.00	7.50	14	الموجبة	
							0	المتعادلة	
مرتفع	0.627	دال إحصائياً	.001	3.316	.00	.00	0	السالبة	فقدان الوعي بالذات
					105.00	7.50	14	الموجبة	
							0	المتعادلة	
مرتفع	0.602	دال إحصائياً	.001	3.187	.00	.00	0	السالبة	عدم الإحساس بالوقت
					.0091	7.50	13	الموجبة	
							1	المتعادلة	
مرتفع	0.625	دال إحصائياً	.001	3.304	.00	.00	0	السالبة	تجربة تلقائية ذاتية
					105.00	7.50	14	الموجبة	
							0	المتعادلة	
مرتفع	0.623	دال إحصائياً	.001	3.298	.00	.00	0	السالبة	الدرجة الكلية
					105.00	7.50	14	الموجبة	
							0	المتعادلة	

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة (Z) قد بلغت على التسلسل بالنسبة لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية كما يلي: (3.307، 3.314، 3.306، 3.310، 3.309، 3.314، 3.316، 3.187، 3.304، 3.298) عند القيمة الاحتمالية (0.001) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث، وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة أي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي تعزى لاستخدام البرنامج، وهي لصالح أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي ذوي المتوسط الحسابي الأكبر.

ومن أجل معرفة مقدار الكسب أو التعلم الحاصل لدى أفراد المجموعة التجريبية التي طبق عليها البرنامج تم حساب حجم الأثر وذلك وفق القانون الآتي: $\frac{Z}{\sqrt{n}}$ وقد تراوحت قيمته بين (0.602-0.627)، وبالعودة إلى الجدول (23) يلاحظ أنه حجم أثر مرتفع مما يؤكد فاعلية البرنامج الإرشادي في تحسين خبرة التدفق والرضا المهني لدى أفراد عينة الدراسة.

تشير هذه النتيجة إلى أن البرنامج الإرشادي المستخدم في الدراسة الحالية قد ساعد الممرضات على تحسين خبرة التدفق، نتيجة بعض الفنيات التي استُخدمت في البرنامج مثل: تحديد الأهداف، واستخدام قوى التوقيع (نقاط القوة الخاصة بكل ممرضة)، والمعنى، واليقظة العقلية، والامتنان، واللفظ.

وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من دراسة (Bringsen et al, 2011)، ودراسة (Jeong, 2012)، ودراسة (Rad et al, 2015)، ودراسة (السطوحي، 2014) من حيث فاعلية فنيات علم النفس الإيجابي لتحسين خبرة التدفق.

وتفسر النتيجة بما يلي: أوضحت بعض الدراسات أن وجود أهداف وخطط هادفة لمتابعة هذه الأهداف من

المرجح أن يؤدي إلى مستويات أعلى من الاستغراق في المهام، (Sansone ,Thoman؛ 2008) (Ouweneel & Le Blanc & Schaufeli, 2013, 174)، وقد تمّ خلال البرنامج تدريب الممرضات على وضع الأهداف العامة في الحياة، وقامت كل ممرضة بوضع الأهداف القريبة الخاصة بمجال عملها في المشفى، ومن الممكن أن يكون قد أثر على تحسين خبرات التدفق لدى الممرضات بسبب وضوح الهدف أمامهن وهو حسب ميهالي شرط مسبق لحدوث التدفق، إضافة إلى ذلك كان لتدريبات اليقظة العقلية أثر في زيادة القدرة على التركيز على المهام التي في أيديهن في العمل، "فالتركيز على اللحظة الحالية من خلال التنفس، يبني الانتباه والاسترخاء المستقر، في هذه التقنية، يتعلم المشاركون الانتباه إلى اللحظة الحالية بدون حكم من خلال التركيز على تنفسهم أو نشاطهم الحالي أو على أجسادهم بنية الاسترخاء (Kabat-Zinn, 1990; Wallace & Shapiro, 2006) ويُعتقد أن ممارسات التنفس البسيطة تساعد على جذب انتباه العقل إلى اللحظة الحالية بدلاً من ترك العقل يجتر الأفكار السلبية أو الساخرة، حيث تساعد إعادة التوجيه هذه أيضاً على التركيز بشكل أوضح على اللحظة الحالية" (Stager, Ekman, 2016, 15)، ونظراً لأن الخصائص الأساسية للتدفق تشير إلى التركيز المركّز خلال الحالة (Jackson & Csikszentmihalyi, 1999)، فإن

الأفراد الذين هم أكثر قدرة على التركيز، من خلال التحكم في انتباههم، قد يكونون أكثر عرضة لتجربة التدفق (Harris 2017,59).

هذا التركيز والانتباه هو أحد أبعاد خبرة التدفق وفق ميهالي (1990)، وتقنية اليقظة العقلية التي تتم تدريب الممرضات عليها خلال البرنامج، تكون قد لعبت دوراً كبيراً في زيادة الانتباه والتركيز على المهمة الحالية من خلال (تأمل زيادة التركيز والانتباه)، وبالتالي أدى إلى تحسن خبرة التدفق بعد تطبيق البرنامج، وجاءت الفروق لصالح التطبيق البعدي.

وأيضاً "عندما يستخدم الموظفون نقاط قوتهم أثناء الأنشطة المتعلقة بالعمل، يمكن أن يكونوا أصليين وأكثر عرضة لتجربة الـ (Bakker. & Woerkom, 2017, 56)، وهناك ارتباط قوي بين نقاط قوى التوقيع وتجربة التدفق، يقول (Seligman, 2002) إن كل واحد منا لديه مجموعة من نقاط القوة في التوقيع، وإنه إذا استخدمناها في المناطق الرئيسية من حياتنا، فسوف نشعر بالإشباع والسعادة الحقيقية، Sahoo (2009,47)، (بيترسون، 2006) وجد أن الفرد الذي لديه معرفة ذاتية بالمهارات والقدرات أكثر قدرة على البحث عن التحديات التي ليست صعبة أو سهلة، حيث أن من الشروط الأساسية لدخول تجربة التدفق هو التوازن بين المهارات والتحديات، ومعرفة كل ممرضة لقوى التوقيع خاصتها والتي تدفعها للقيام بالمهام الموكلة إليها وخصوصاً أنها مدربة مسبقاً على هذا العمل الذي يتضمن أحياناً تحديات صعبة هي تبحث عنها (على سبيل المثال فتح وريد لمريض وريده غير ظاهر بشكل واضح فيه تحدي...). "عندما يستخدم العملاء نقاط قوتهم، فمن المحتمل أن تظل إدراكهم لمهاراتهم فيما يتعلق بالتحدي المتصور عند مستوى عالٍ مما يساعد على تسهيل التدفق، قد يكونون أيضاً قادرين على العمل باستقلالية أكبر، ويكونون أكثر إدراكاً وتقديراً للقضايا التي تنطوي عليها مجالات قوتهم، لذلك سيتم تطبيق أنفسهم على مهمة بسهولة أكبر" (Wesson , Boniwell, 2007,34).

ولا ننسى دور الدوافع الذاتية للقيام بتحقيق الأهداف التي وضعت في الجلسات الأولى للبرنامج، فقد تم إرشاد الممرضات لمكافأة الذات عند تحقيق أي هدف قد وُضع مسبقاً سواء كان هدفاً كبيراً أم صغيراً، ولوحة الأحلام التي تم تصميمها من قبل كل ممرضة ودورها التحفيزي لهن، كما "أن العثور على معنى في العمل لدى الممرضات يُعد أمراً مهماً لأنه يمكن أن يخلق مشاعر وأفكار وسلوكيات أكثر إيجابية لأنفسهن وفرقهن وحتى مرضاهن، على سبيل المثال، قد يكون للممرضات اللواتي يجدن معنى في العمل أغراض أو أهداف واضحة في عملهن يمكن أن تحفزهم بشكل جوهري، وعندما يحدث هذا، قد يكن أكثر عرضة للاستمتاع بالتمريض بعاطفة، ومشاركة هذا الجو الإيجابي مع الآخرين. وعلاوة

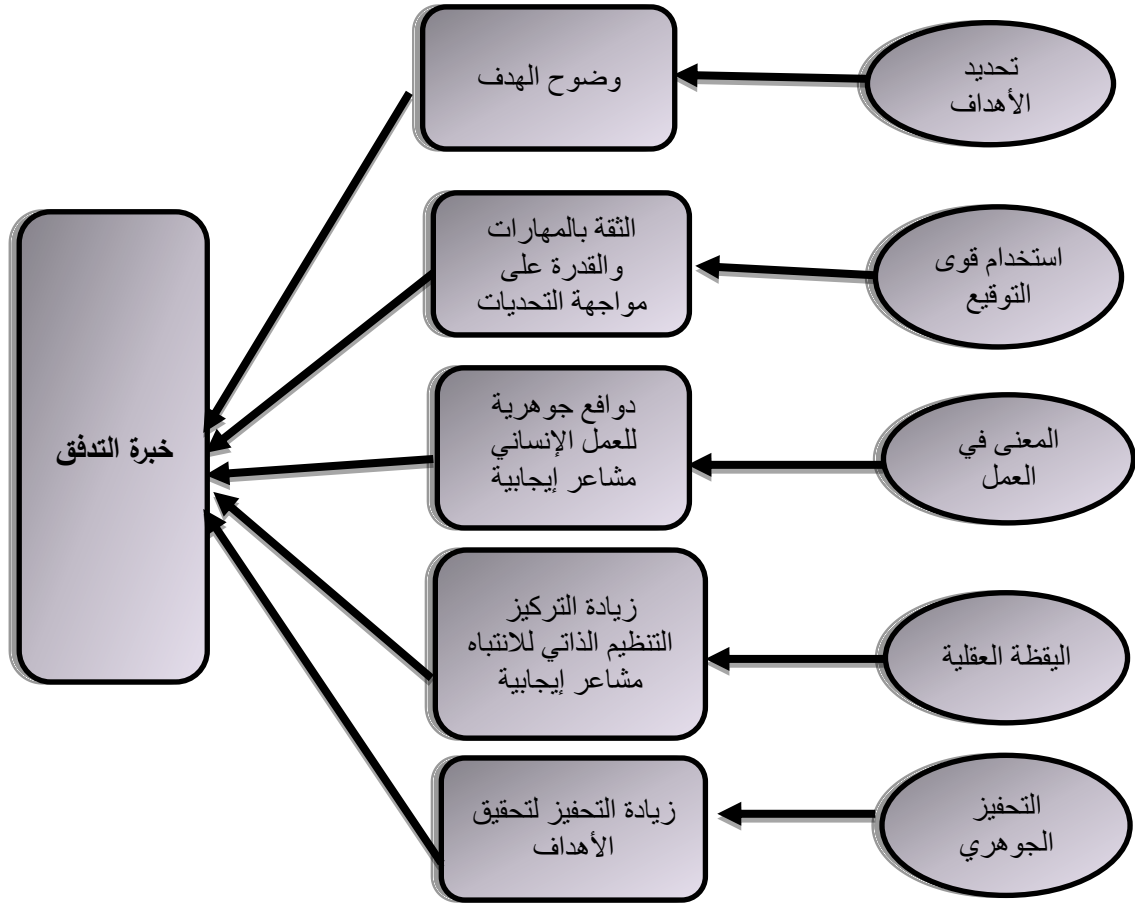
على ذلك، عند مواجهة الصعوبات الخاصة بهن، قد تستجيب الممرضات اللواتي يكتشفن معنى في العمل بشكل مختلف لهذه الأحداث الظرفية من خلال تطوير فهم أكبر للأحداث، وبالتالي قد يَكُن أكثر التزاماً برعاية المرضى، على الرغم من الصعوبات (Lee,2015,4)، وبالتالي يتشكّل الدافع الجوهري للعمل، وتحصل الممرضات على الاستمتاع بالتمريض، وهذان مكونان أساسيان من التدفق لذا سيؤدي ذلك إلى المزيد من تجارب التدفق.

والمخطط البياني التالي يوضح المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبُعدي:



الشكل (6) المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبُعدي

والشكل التالي يوضح تفسير الباحثة للفرضية من وجهة نظرها:



الشكل (7) يوضح دور الفنيات في تنمية خبرة التدفق

نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها:

تتص هذه الفرضية على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي تعزى لاستخدام البرنامج".

للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (24) الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي

أبعاد مقياس الرضا المهني	التطبيق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الراتب	القبلي	4.21	.579
	البعدي	4.50	.707
الترقية	القبلي	5.71	1.383
	البعدي	6.11	1.643
الإشراف	القبلي	12.79	1.311
	البعدي	14.50	1.990
فوائد هامشية	القبلي	6.50	1.743
	البعدي	7.36	1.646
مكافآت طارئة	القبلي	5.50	1.401
	البعدي	6.57	2.065
إجراءات التشغيل	القبلي	5.57	1.342
	البعدي	6.00	1.428
زملاء العمل	القبلي	10.50	1.990
	البعدي	11.89	2.662
طبيعة العمل	القبلي	11.93	1.730
	البعدي	12.36	1.550
التواصل	القبلي	8.79	1.424
	البعدي	10.43	1.555
الدرجة الكلية	القبلي	71.50	5.080
	البعدي	79.71	5.717

وللكشف عن دلالة الفروق بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي تم استخدام اختبار ويلكوكسون (Wilcoxon Test) لعينتين مرتبطتين، كما يبين الجدول التالي:

جدول (25) نتائج اختبار ويلكوكسون لدلالة الفروق بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي

أبعاد المقياس	الرتبة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	القيمة الاحتمالية	القرار	حجم الأثر	دلالة حجم الأثر
الراتب	السالبة	2	4.50	9.00	1.999	0.046	دال إحصائياً	0.379	متوسط
	الموجبة	8	5.75	46.00					
	المتعادلة	4							
الترقية	السالبة	3	4.50	13.50	2.072	0.038	دال إحصائياً	0.392	متوسط
	الموجبة	9	7.17	64.50					
	المتعادلة	2							
الاشراق	السالبة	0	.00	.00	2.988	0.003	دال إحصائياً	0.564	مرتفع
	الموجبة	11	6.00	66.00					
	المتعادلة	3							
فوائد هامشية	السالبة	0	.00	.00	3.051	0.002	دال إحصائياً	0.577	مرتفع
	الموجبة	10	5.50	55.00					
	المتعادلة	4							
مكافآت طارئة	السالبة	0	.00	.00	2.724	0.006	دال إحصائياً	0.515	مرتفع
	الموجبة	9	5.00	45.00					
	المتعادلة	5							
إجراءات التشغيل	السالبة	2	3.50	7.00	2.145	0.032	دال إحصائياً	0.405	متوسط
	الموجبة	8	6.00	48.00					
	المتعادلة	4							
زملاء العمل	السالبة	0	.00	.00	3.108	0.002	دال إحصائياً	0.588	مرتفع
	الموجبة	12	6.50	78.00					
	المتعادلة	2							
طبيعة العمل	السالبة	2	4.50	9.00	2.230	0.026	دال إحصائياً	0.422	متوسط
	الموجبة	9	6.33	57.00					
	المتعادلة	3							
التواصل	السالبة	0	.00	.00	3.372	0.001	دال إحصائياً	0.637	مرتفع
	الموجبة	14	7.50	105.00					

							0	المتعادلة	
					.00	.00	0	السالبة	
مرتفع	0.624	دال إحصائياً	0.001	3.303	105.00	7.50	14	الموجبة	الدرجة الكلية
							0	المتعادلة	

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة (Z) قد بلغت على التسلسل بالنسبة لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية كما يلي: (1.999، 2.072، 2.988، 3.051، 2.724، 2.145، 3.108، 2.230، 3.372، 3.303) عند القيم الاحتمالية (0.046، 0.038، 0.003، 0.002، 0.006، 0.032، 0.002، 0.026، 0.001، 0.001) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث، وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة أي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي تعزى لاستخدام البرنامج، وهي لصالح أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي ذوي المتوسط الحسابي الأكبر.

ومن أجل معرفة مقدار الكسب أو التعلم الحاصل لدى أفراد المجموعة التجريبية التي طبق عليها البرنامج تم حساب حجم الأثر وذلك وفق القانون الآتي: $\frac{Z}{\sqrt{n}}$ وقد تراوحت قيمته بين (-0.379- 0.637)، وبالعودة إلى الجدول (1) يلاحظ أنه حجم أثر مرتفع مما يؤكد فاعلية البرنامج الإرشادي في تحسين خبرة التدفق والرضا المهني لدى أفراد عينة الدراسة.

تُشير هذه النتيجة إلى أن البرنامج الإرشادي المستخدم في الدراسة الحالية قد ساعد الممرضات على تحسين الرضا المهني، نتيجة بعض الفنيات التي استُخدمت في البرنامج مثل: تحديد الأهداف، واستخدام قوى التوقيع (نقاط القوة الشخصية الخاصة بكل ممرضة)، والمعنى، واليقظة العقلية، والامتنان، واللفظ.

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج كل من دراسة (السطوح، 2014)، دراسة (Hulsheger, 2012)، دراسة (Hazer, 2012)، دراسة (Lee et al, 2019)، دراسة (kim, 2016)، دراسة (Raza et al, 2018)، دراسة (Stegen, Wankier, 2019) من حيث فاعلية فنيات علم النفس الإيجابي في تحسين الرضا المهني.

تُفسّر النتيجة بما يلي: كثيراً ما يستمد الإنجاز الشخصي من قدرة مقدمه على الحفاظ على علاقات ذات معنى عاطفي ودعم العملاء وزملاء العمل (غراهام وآخرون، 1996؛ موريسون وآخرون، 2007) وهذا

يمكن أن يجعل من الخدمة الإنسانية موقعاً مثالياً للتواصل مع مساعدة الآخرين (Brickman, 1973, 1987; Porter, Steers, & Boulian, 1973, 10; Stager, Ekman, 2016).

وتزيد تدخلات اليقظة من الرضا المهني لدى الممرضات (Mrayyan, 2007) وتناقص التغيب والاحتفاظ (Davey, Cummings, Newburn, & Lo, 2009; Ritter, 2011)، كما يعد الرضا المهني نتيجة مهمة للتقليل من معدل الدوران والإرهاق (AbuAlRub, Omari, & Al-Zaru, 2009; Abushaikh, 2009; Saca—Hazboun, 2009)، بالإضافة إلى أنّ اليقظة العقلية تُسرّع من التنظيم الذاتي، وتُمكن الأفراد من التفاعل مع الأحداث المجهدة بهدوء شديد وإقناع عميق (كارلسون، 2013)، وتُساعد اليقظة العقلية أيضاً الأشخاص على التعامل مع المهام الصعبة (Raza et al, 2018, 2-4) وتساعد ممارسة تأملات الرحمة بالذات على التهذئة الذاتية أثناء الصعوبات وتعزيز مشاعر الفعالية والمرونة (Neff, Kirkpatrick, & Rude, 2007)، إن الشفقة تجاه الآخرين تمتد إلى هذه المشاعر المتمثلة في مُراعاة معاناة ونضالهم الآخرين، بما في ذلك العملاء وزملاء العمل، وبما أنّ اليقظة العقلية تُتيح الامتتان، فإن الامتتان بدوره يؤدي إلى زيادة الرضا بالواقع الحالي، ويرتبط الامتتان مع التأثير الإيجابي والرضا عن الحياة (McCullough, 2002, 163)، ففي جلسات الامتتان وخاصةً الامتتان للعمل ذكرت الممرضات الكثير من الأمور والفوائد التي يتلقينها في المشفى، فكان ذلك نوع من التذكير والانتباه إلى الأشياء الجيدة في مكان العمل والتي منها (الحوافز، باص نقل الموظفين، الروضة، الإطعام للمقيمين، السكن، الأصدقاء، التعارف والعلاقات مع المرضى وذويهم، مهنتهم الإنسانية، شفاء المرضى، دعاء المرضى لهم، العلاجات،...) كان ذلك بعض ما تمّ ذكره في جلسة الامتتان للعمل، وقد كان له تأثير كبير على رضاها عن عملها على كافة أبعاد الرضا المهني بالتكامل مع باقي الفئات المستخدمة في البرنامج، وهو واضح من حجم الأثر للبرنامج، والذي تراوح ما بين متوسط على الأبعاد (الراتب والترقية وطبيعة العمل، وإجراءات التشغيل)، -حيث لم يكن من المتوقع حدوث تأثير على بُعد الراتب خصوصاً في ظل الظروف الحالية للبلد، والترقية فمجالها صغير وشبه معدوم بالنسبة للممرضات، وإجراءات التشغيل لأنها خاصة بسياسة المشفى وإدارته-، وحجم تأثير مرتفع على ما تبقى من أبعاد الرضا المهني.

وفي تدخل الامتتان الكلاسيكي الذي هو تأملي ومعبّر، "رسالة الامتتان"، يُطلب من الشخص أن يعرب عن امتنانه لفرد معين بعمق كبير من خلال رسالة مكتوبة (سيليجمان، 2002). مجرد كتابة تقرير مفصل عن امتنان المرء هو مفيد، في الواقع أدى تسليم الرسالة إلى تأثيرات أقوى (Boehm, 2002).

Lyubomirsky، و Sheldon ، 2011؛ Lyubomirsky ، Dickerhoof ، Boehm ، و Sheldon ، 2011؛ Schueller ، 2012. (Parks , Titova, 2016,309) ، وأدت الى زيادة المشاعر الإيجابية، فقد طُلب إلى الممرضات في جلسة الامتحان للآخرين تحديد بعض الأشخاص الممتنات لهم في العمل وخارج العمل وسبب الامتنان، وكان كتابة رسالة لأحد الأشخاص، أثر في تحسين العلاقات مع الآخرين، وزيادة المشاعر الإيجابية، وكلا الأمرين يؤثران بالرضا المهني، وكذلك تمرين ثلاثة أشياء جيدة، لفت الانتباه للتركيز على الإيجابيات في الحياة والعمل بدلاً من التركيز على السلبيات.

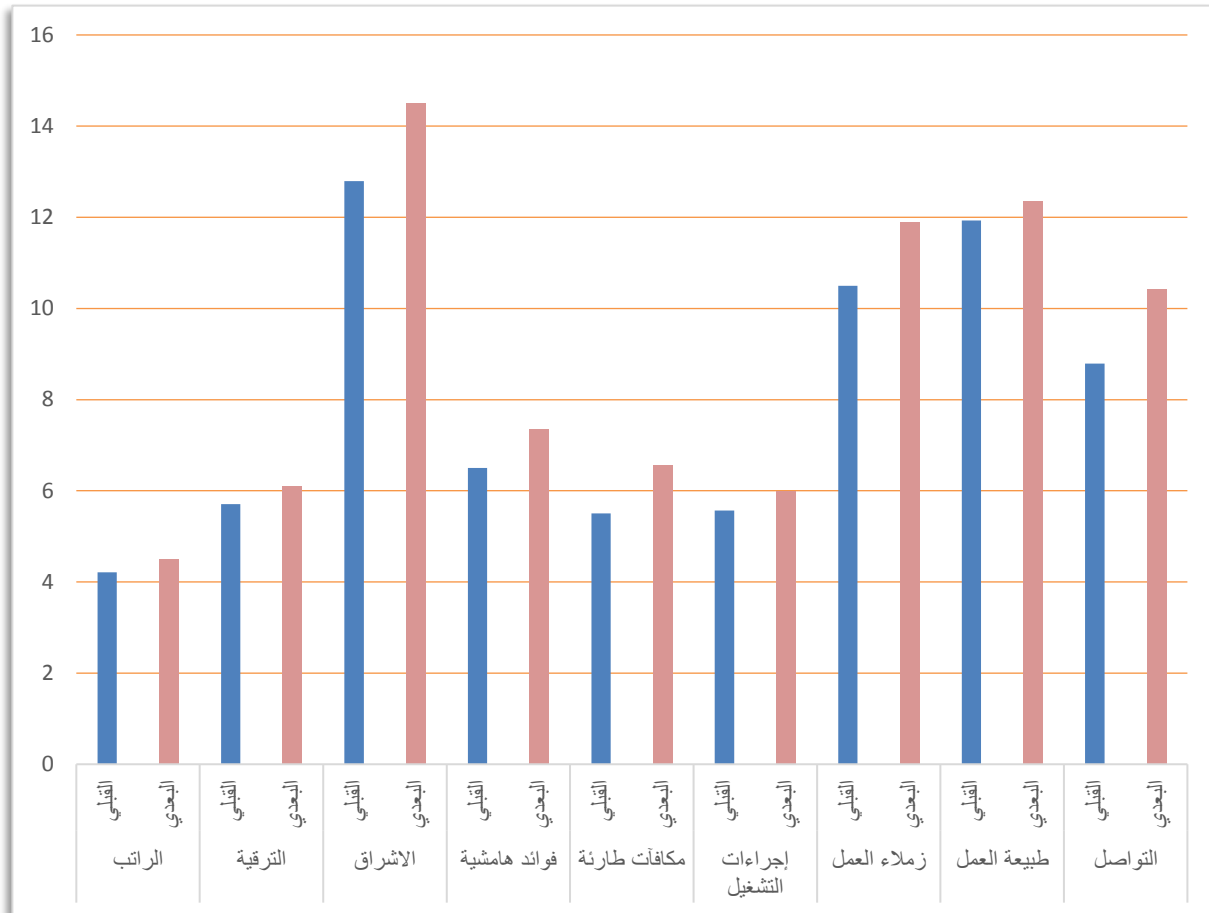
ووفقاً لنتائج أبحاث علم النفس الإيجابي، فأنت أسعد عندما تعيش وفقاً لفضائلك وتستفيد من نقاط قوة توقيعك لصياغة حياتك بنجاح. تقرير (Kauffman &Scoular,2004) يفيد أن البحوث الأولية تشير إلى أن استخدام هذه القوى في العمل يزيد من الرفاهية العاطفية والرضا الوظيفي. (Russell,2008,121)

ففي الجلسات الخاصة بالقوى الشخصية الإيجابية في البرنامج تعرفت كل ممرضة على قوى التوقيع خاصتها، وتم التخطيط والإرشاد لكيفية استخدام هذه القوى بشكل جديد في العمل، وقد أثر ذلك على الرضا المهني، وقد أشار معهد القوى الشخصية VIA إلى "أن استخدام نقاط قوى التوقيع مرتبط بزيادة الرضى المهني. وزيادة الرفاهية، والمعنى العالي في الحياة، وتشير الأدلة إلى أن الآلية المحتملة للتأثيرات المفيدة لاستخدام نقاط قوة التوقيع قد تساعدنا على إحراز تقدم نحو تحقيق أهدافنا وتلبية احتياجاتنا الأساسية للاستقلال، والاتصال بالآخرين، والكفاءة" (VIA Institute, 2017) (Marinova,2017,60-61).

كما أن أعمال اللطف العشوائية التي تم تنفيذها من قبل الممرضات مع الآخرين (زملاء عمل، مشرفات، ومديرين، ومرضى، ومرافقين) أدت إلى المزيد من العلاقات الجيدة والمشاعر الإيجابية، "فأعمال اللطف يمكن أن تنير إلهام الآخرين، بالإضافة إلى التقدير والامتنان والمعاملة الإيجابية المتبادلة" (Trivers,1971) ، وكلها ذات قيمة في أوقات الإجهاد والحاجة، وقد تساعد أعمال اللطف على تلبية حاجة الإنسان الأساسية للصلة (Baumeister & Leary,1995) ، مما يسهم في زيادة السعادة" (Sheldon, Lyubomirsky,2004,136).

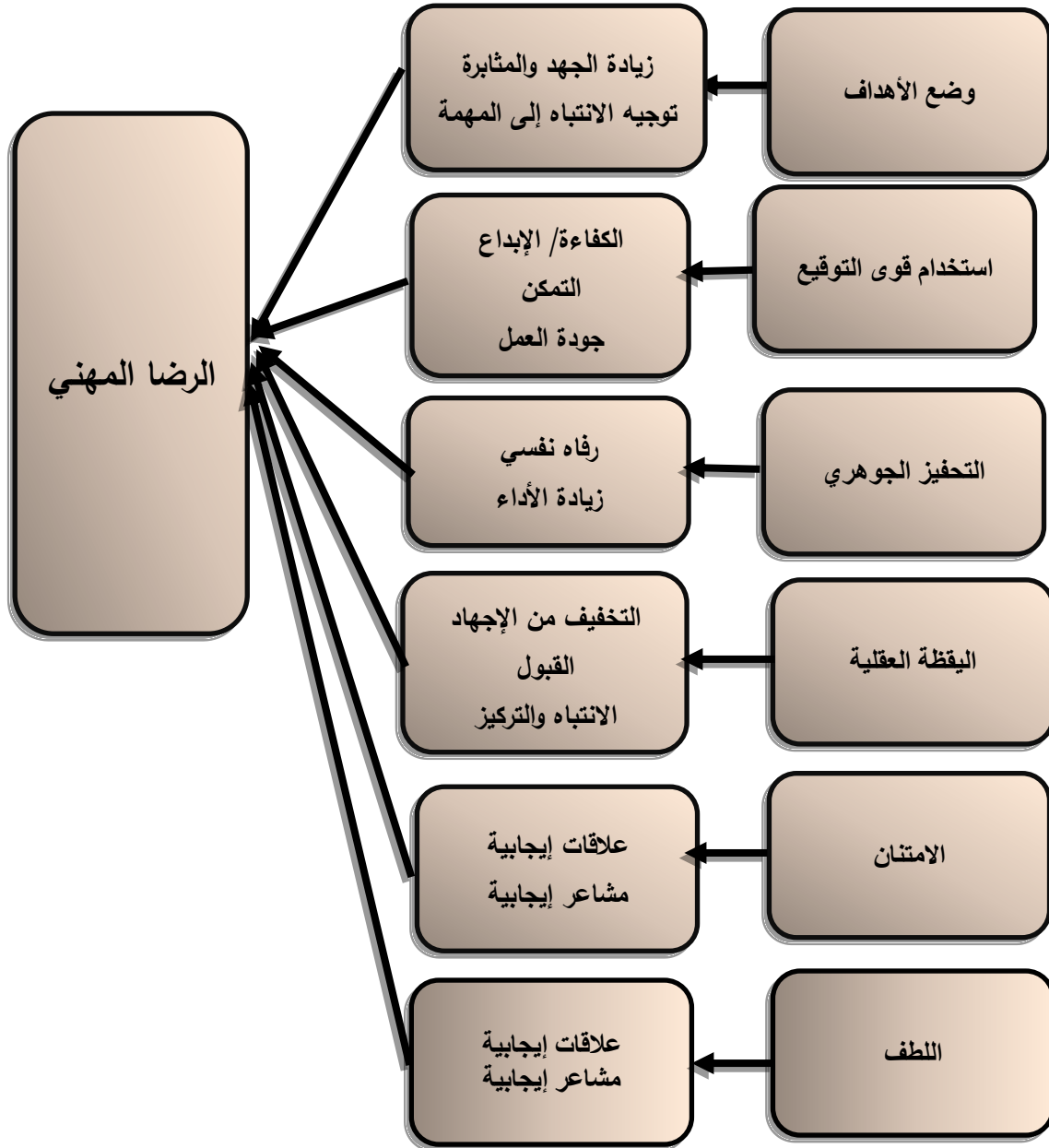
بالإضافة إلى تأمل المحبة واللفظ الذي تمّ تدريب الممرضات عليه، فعند ممارسة هذا التأمل يخلق الناس شعوراً وعواطف إيجابية تجاه شخص آخر أو حتى أنفسهم، وقد وجدت الأبحاث أن ممارسة هذا التأمل يؤدي إلى تحسّن في الرضا عن الحياة، وانخفاض في أعراض الاكتئاب، وكذلك يعزز المشاعر الإيجابية (Fredrickson, Cohn, Coffey, Pek, & Finkel, 2008)، (Parks, Titova, 2016, 310). وهناك مجموعة متزايدة من البحوث حول فوائد التأمل المحبة واللفظ والتي تشير إلى أن التركيز على زراعة الحب واللفظ تجاه الذات و / أو الآخرين يزيد من الشعور بالارتباط الاجتماعي والإيجابية تجاه الآخرين (Hutcherson, Seppala, & Gross, 2000) (Marinova, 2017, 67). وتشير الأبحاث إلى أن الكثيرين يرغبون في العمل لإرضاء الرغبة في المعنى بالمعنى العميق والوجودي، على سبيل المثال، قد يرغب الأفراد في العمل لتقديم فرصة لتحقيق إمكاناتهم، وغرس الشعور بالهدف، وإتاحة الفرصة للمساهمة في المجتمع (Dik et al, 2013)، (Aulthouse, 2017, 8)، وقد ثبت أن المعنى في العمل هو عامل جوهري في تعزيز الرضا الوظيفي (Maharaj & Hackman & Oldham، 1976، Xie، Johns، 1992، Fang، 2010، Schlechter، 2007، Stechmiller & Yarandi، 1992). وفي أبحاث التمريض، يرتبط المعنى، كعنصر فرعي للتمكين النفسي، ارتباطاً إيجابياً بالرضا الوظيفي للممرضات (أحمد وأوراني، 2010؛ كيسي، سوندرز، وأوهارا، 2010؛ لاشنجر، فاينجان، شاميان، ويلك، 2004؛ لي، كو، هوانغ، لو، وانغ، 2013)، فعن طريق إنتاج مشاعر إيجابية، أبلغ Duffy، Dik، Steger (2012) أن المعنى الإيجابي، وهو جانب نفسي للعمل ذي مغزى، كان أكثر ارتباطاً بالرضا المهني مقارنة بجوانب أخرى من العمل الهادف بما في ذلك صنع المعنى والدافع الجيد، حيث توفر هذه النتائج أدلة إضافية تشير إلى الدور المهم للمعنى في العمل في تنمية المشاعر الإيجابية في العمل، مثل الشعور بالقيمة والوفاء، وبالتالي جعل الموظفين راضون بشكل جوهري عن وظائفهم (Lee, 2015, 49-50). فقد شاركت الممرضات ببعض القصص الإيجابية المتعلقة بممارسة التمريض ذات معنى أمام باقي المشاركات، مع استخدام الاستجابة النشطة الفعالة من قبل المستمعات، وأحضرن بعض الصور المتعلقة بالعمل وذات معنى لهن، وقد أدى ذلك حسب النقاش إلى المزيد من المشاعر الإيجابية بإعادة تذوق تلك القصص الإيجابية وإلى المزيد من التشجيع. الشرح السابق كله يوضح أن البرنامج كان له تأثير في تحسين الرضا المهني.

والمخطط البياني التالي يوضح المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدى:



شكل (8) المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدى

والشكل التالي يُفسر الفرضية من وجهة نظر الباحثة:



شكل (9) يبين دور الفنيات في تنمية الرضا المهني (إعداد الباحثة)

نتائج الفرضية الرابعة ومناقشتها:

تتص هذه الفرضية على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الاستغراق في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي تعزى لاستخدام البرنامج".

للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الاستغراق في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (26) الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الاستغراق في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي

أبعاد مقياس الاستغراق في العمل	التطبيق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الحيوية	القبلي	9.93	2.303
	البعدي	29.50	1.225
الإخلاص	القبلي	11.71	2.367
	البعدي	24.71	2.016
الاستغراق	القبلي	11.93	3.125
	البعدي	29.86	1.994
الدرجة الكلية	القبلي	33.57	5.244
	البعدي	84.07	4.047

وللكشف عن دلالة الفروق بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الاستغراق في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي تم استخدام اختبار ويلكوكسون (Wilcoxon Test) لعينتين مرتبطتين، كما يبين الجدول التالي:

جدول (27) نتائج اختبار ويلكوكسون لدلالة الفروق بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الاستغراق في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي

أبعاد المقياس	الرتبة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	القيمة الاحتمالية	القرار	حجم الأثر	دلالة حجم الأثر
الحيوية	السالبة	0	.00	.00	3.301	.001	دال إحصائياً	6240.	مرتفع
	الموجبة	14	7.50	105.00					
	المتعادلة	0							
الإخلاص	السالبة	1	.00	.00	3.299	.001	دال إحصائياً	6230.	مرتفع
	الموجبة	13	7.50	105.00					
	المتعادلة	0							
الاستغراق	السالبة	0	.00	.00	3.302	.001	دال إحصائياً	6240.	مرتفع
	الموجبة	14	7.50	105.00					
	المتعادلة	0							
الدرجة الكلية	السالبة	0	.00	.00	3.297	.001	دال إحصائياً	6230.	مرتفع
	الموجبة	14	7.50	105.00					
	المتعادلة	0							

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة (Z) قد بلغت على التسلسل بالنسبة لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية كما يلي: (3.301، 3.299، 3.302، 3.297) عند القيمة الاحتمالية (0.001) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث، وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة أي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الاستغراق في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي تعزى لاستخدام البرنامج، وهي لصالح أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي ذوي المتوسط الحسابي الأكبر.

ومن أجل معرفة مقدار الكسب أو التعلم الحاصل لدى أفراد المجموعة التجريبية التي طبق عليها البرنامج تم حساب حجم الأثر وذلك وفق القانون الآتي: $\frac{Z}{\sqrt{n}}$ ، وقد تراوحت قيمته بين (0.623-0.624)، وبالعودة إلى الجدول (1) يلاحظ أنه حجم أثر مرتفع مما يؤكد فاعلية البرنامج الإرشادي في تحسين خبرة التدفق والرضا المهني لدى أفراد عينة الدراسة.

تُشير هذه النتيجة إلى أن البرنامج الإرشادي المستخدم في الدراسة الحالية قد ساعد الممرضات على تحسين الرضا المهني، نتيجة بعض الفنيات التي استُخدمت في البرنامج مثل: تحديد الأهداف، واستخدام قوى التوقيع (نقاط القوة الخاصة بكل ممرضة)، والتحفيز الداخلي والمعنى، واليقظة العقلية، والامتنان، واللفظ.

لم تتفق أو تختلف نتائج الدراسة مع أي من نتائج الدراسات السابقة الواردة في فصل الدراسات السابقة بسبب استخدام المقياس كمحك لأثر البرنامج، لقد تم استخدام مقياس الاستغراق في العمل كمحك لتأثير البرنامج الإرشادي في تحسين خبرة التدفق والرضا المهني، بسبب ارتباط المتغيرات الثلاثة (خبرة التدفق، الرضا المهني، والاستغراق في العمل) ببعضها بعضاً وتأثير كل منها بالمتغيرين الآخرين.

تُفسر النتيجة بما يلي: مناسبة الفنيات المستخدمة في البرنامج للممرضات، باستخدام دراسة مذكرات أسبوعية في عينة غير متجانسة من الموظفين، (Bakker et al, 2017) وجدت أن استخدام القوى الشخصية الأسبوعية أدى إلى الاستغراق في العمل (الطاقة والتفاني والامتصاص)، Bakker, (Woerkm, 2017, 10)، وعندما تسبق المشاعر الإيجابية استخدام نقاط القوة، يكون للتوسيع وتأثير البناء إمكانات أكبر لتعزيز تجربة التدفق، مما يزيد من تعزيز استغراق الفرد في ما يقوم به والنتيجة الإنتاجية للنشاط. (Parsons, 2008, 10)، كما أنّ نشر القوة والموهبة الحكيمة يؤدي إلى

المزيد من الاستغراق والامتصاص والتدفق (Duckworth ,et al,2014,635). وقد كشفت دراسات أخرى عن وجود ارتباطات إيجابية بين استخدام نقاط القوة الشخصية والرضا الوظيفي (Littman-Ovadia & Davidovitch, 2010)، والاستغراق في العمل (Minhas, 2010)، والحيوية النفسية (Linley, Govindji, 2007)، (Park, 2009,24)

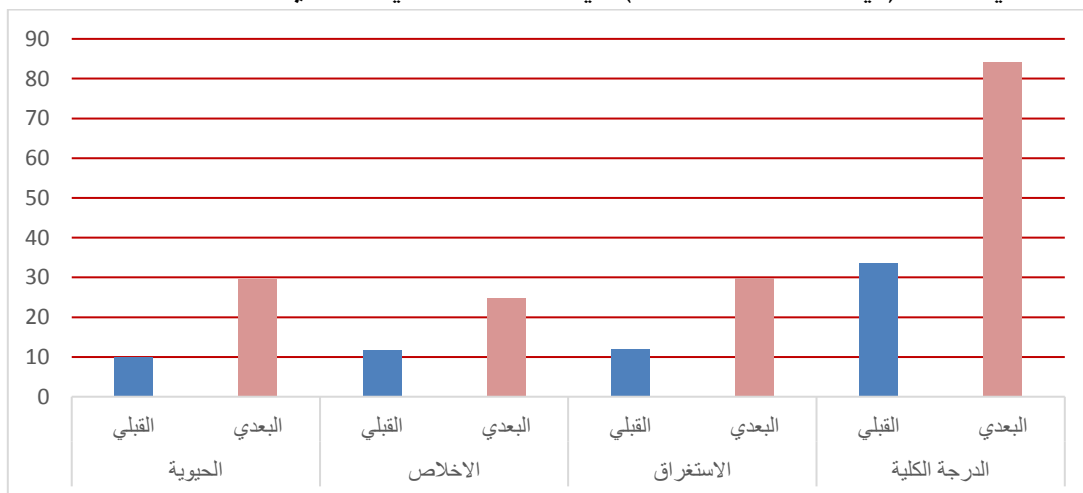
وقد أظهرت نتائج التدخلات الإيجابية أن التدريب على اليقظة يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على المساهمين الأساسيين للمؤسسة مثل الإنهاك العاطفي، والرضا الوظيفي (Alberts, Hülshager, Feinholdt, و Lang, 2013)، والاستغراق في العمل (Leroy, 2013, Anseel, Dimitrova & Sels (Wolfe,2016,30)، حيث أن ممارسات اليقظة التي تركز على الاسترخاء من خلال التنفس تقدم بديلاً عن الانجرار إلى التقييم السلبي للتهديد والارتباك الذي يولد الإجهاد، في حين أن الشعور بالحصار بمتطلبات لا يمكن السيطرة عليها قد يستدعي في كثير من الأحيان أحكاماً سلبية قوية من الأحداث أو الأشخاص أو العمل، لذلك فإن الوعي يسمح بشكل مثالي بإصدار مثل هذه الأحكام ثم تمريرها، كما أن التحايل على الدور الذي يمكن أن يكون ضاراً للتقييمات السلبية أثناء الإجهاد هو أحد الطرق التي قد تؤدي بها اليقظة العقلية إلى تعطيل الضرر المتصاعد من الإجهاد، وبالتالي تساعد على إبقاء الطريق مفتوحاً أمام التعاطف والرحمة (Steger, Ekman, 2016,235)، وقد تم تدريب الممرضات على تأمل إزالة الضغوط، وتأمل التركيز على التنفس مع الاسترخاء والجلوس، وزُودت الممرضات بقائمة بأساليب التخفيف من الضغوط والعناية بالذات ملحق رقم (1)، وخاصةً أن مهنة التمريض تُعد من المهن التي تحتوي على الكثير من الضغوط، وبالتالي التعامل معها عن طريق اليقظة العقلية وبعض الأنشطة والإرشادات الأخرى، قد يؤدي إلى استعادة النشاط والحيوية، ويؤدي إلى مزيد من الاستغراق في العمل.

أصبح الارتباط النفسي للعمال بوظائفهم موضوع البحث الأساسي في مجال علم النفس التنظيمي (Leiter and Bakker 2010)، أحد الأسباب هو أن العمال المستغرقين لديهم ميل للعمل على تحقيق أقصى إمكاناتهم، ويعملون بمستوى عالٍ، ويلتزمون ويهتمون بنجاح الشركة (Harter et al. 2002). علاوة على ذلك، فإن الاستغراق في العمل له فوائد للموظف، لأنه يستلزم حالة ذهنية إيجابية ومرضية ذات صلة بالوظيفة (Sonnentag et al. 2010)، والتي تتميز بشعور من الاتصال النشط والفعال والحماسة بالأنشطة (Leiter and Bakker 2010). ويُعد الاستغراق في العمل حالة إدراكية تنطوي على إدراك الموظفين لقدرتهم على التعامل بنجاح مع متطلبات عملهم بحماس وتقاني وامتصاص (Schaufeli and Bakker 2003). تم وضع نظرية لهذه الحالة للمساهمة في الرفاهية العامة للموظفين، مما يساعد بدوره

في منع النتائج غير المرغوب فيها مثل الإرهاق المهني (Leiter و Bakker 2010, Bassi, Fave , 2016,105)

أقرت الأبحاث السابقة أيضاً بأهمية تجربة المعنى من أجل الأداء البشري الأمثل (Van den Heuvel et al., 2006)، لذلك ، فإن إيجاد معنى في عملهم قد يجعل الممرضات يشعرن بالحيوية تجاه عملهن، وبالتالي يصبحن أكثر استغراقاً (May, Gilson & Harter, 2004)، ويوافق بعض الباحثين على أن الاستغراق في العمل لا يساعد فقط في انخفاض مستويات الإجهاد المهني المتوقع (Maslach & Leiter، 1997؛ Schaufeli & Bakker، 2004)، ولكنه يحقق أيضاً نجاحاً تنظيمياً ومالياً من خلال زيادة تحفيز الموظفين والالتزام التنظيمي (Burke & Koyuncu، 2006؛ Fiksenbaum، 2006؛ Maslach & Leiter، 1997)(Beukes, & Botha, 2013,2-3)، وأيضاً إيجاد المعنى في العمل هو دافع جوهري كبير للعمل، وهو ما يحدث فرقاً في حياة الفرد، وأولئك الذين يجدون معنى في مكان العمل لديهم شعور كبير بالهدف والوفاء (كلارك ، 1995) ، وتجربة أكثر إيجابية (Fairlie، 2011؛ Ménard & Brunet، 2011؛ Steger، Littman–Ovadia، 2013؛ Miller، Menger، & Rothmann، 2013)، واستغراق أفضل في العمل (Fairlie، 2011؛ Soane et al.، 2013؛ Steger et al.، 2013)(Lee، 2015,1) ، فلبرنامج تأثير على الاستغراق في العمل نلاحظه من خلال التحسن الحاصل في مستوى الاستغراق في العمل لدى الممرضات ما بين التطبيق القبلي والتطبيق البعدي للمقياس، وحجم الأثر المرتفع على كل أبعاد مقياس الاستغراق في العمل.

والمخطط البياني التالي يوضح المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الاستغراق في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي:



شكل (10) المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الاستغراق في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي

نتائج الفرضية الخامسة ومناقشتها:

تنص هذه الفرضية على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي تعزى لاستخدام البرنامج".

للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (28) الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي

أبعاد مقياس أداء الممرضات	التطبيق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
القيادة	القبلي	17.36	1.216
	البعدي	17.79	1.122
العناية الحرجة المركزة	القبلي	24.71	1.978
	البعدي	25.07	1.774
التدريس والتعاون	القبلي	40.21	2.119
	البعدي	40.71	2.164
التخطيط/ التقييم	القبلي	24.64	1.447
	البعدي	25.36	1.781
العلاقات الشخصية	القبلي	45.00	2.184
	البعدي	45.43	1.869
التطوير المهني	القبلي	36.64	2.307
	البعدي	37.00	2.253
الدرجة الكلية	القبلي	188.57	2.766
	البعدي	191.36	2.530

وللكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي تم استخدام اختبار ويلكوكسون (Wilcoxon Test) لعينتين مرتبطتين، كما يبين الجدول التالي:

جدول (29) نتائج اختبار ويلكوكسون لدلالة الفروق بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي

أبعاد المقياس	الرتبة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	القيمة الاحتمالية	القرار	حجم الأثر	دلالة حجم الأثر
القيادة	السالبة	0	.00	.00	2.449	0.014	دال إحصائياً	0.463	متوسط
	الموجبة	6	3.50	21.00					
	المتعادلة	8							
العناية الحرجة المركزة	السالبة	0	.00	.00	2.236	0.025	دال إحصائياً	0.423	متوسط
	الموجبة	5	3.00	15.00					
	المتعادلة	9							
التدريس والتعاون	السالبة	0	.00	.00	2.333	0.020	دال إحصائياً	0.441	متوسط
	الموجبة	6	3.50	21.00					
	المتعادلة	8							
التخطيط/ التقييم	السالبة	0	.00	.00	2.264	0.024	دال إحصائياً	0.428	متوسط
	الموجبة	6	3.50	21.00					
	المتعادلة	8							
العلاقات الشخصية	السالبة	0	.00	.00	2.121	0.034	دال إحصائياً	0.401	متوسط
	الموجبة	5	3.00	15.00					
	المتعادلة	9							
التطوير المهني	السالبة	0	.00	.00	2.236	0.025	دال إحصائياً	0.423	متوسط
	الموجبة	5	3.00	15.00					
	المتعادلة	9							
الدرجة الكلية	السالبة	0	.00	.00	3.205	0.001	دال إحصائياً	0.606	مرتفع
	الموجبة	13	7.00	91.00					
	المتعادلة	1							

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة (Z) قد بلغت على التسلسل بالنسبة لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية كما يلي: (2.449، 2.236، 2.333، 2.264، 2.121، 2.236، 3.205) عند القيم الاحتمالية (0.014، 0.025، 0.020، 0.024، 0.034، 0.025، 0.001) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث، وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة أي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء

الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي تعزى لاستخدام البرنامج، وهي لصالح أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي ذوي المتوسط الحسابي الأكبر.

ومن أجل معرفة مقدار الكسب أو التعلم الحاصل لدى أفراد المجموعة التجريبية التي طبق عليها البرنامج تم حساب حجم الأثر وذلك وفق القانون الآتي: $\frac{Z}{\sqrt{n}}$ ، وقد تراوحت قيمته بين (0.401-0.606)، وبالعودة إلى الجدول (1) يلاحظ أنه حجم أثر مرتفع مما يؤكد فاعلية البرنامج الإرشادي في تحسين خبرة التدفق والرضا المهني لدى أفراد عينة الدراسة.

تُشير هذه النتيجة إلى أن البرنامج الإرشادي المستخدم في الدراسة الحالية قد ساعد الممرضات على تحسين الأداء، نتيجة بعض الفنيات التي استُخدمت في البرنامج مثل: تحديد الأهداف، واستخدام قوى التوقيع (نقاط القوة الخاصة بكل ممرضة)، والمعنى، واليقظة العقلية، والامتنان، واللفظ.

لم تتفق نتائج الدراسة أو تختلف مع أي من نتائج الدراسات السابقة الواردة في فصل الدراسات السابقة بسبب استخدام المقياس كمحك لأثر البرنامج، لقد تمّ استخدام مقياس تقييم أداء الممرضات كمحك لتأثير البرنامج الإرشادي في تحسين خبرة التدفق والرضا المهني، بسبب ارتباط المتغيرات الثلاثة (خبرة التدفق، الرضا المهني، والأداء) ببعضها بعضاً وتأثير كل منها بالمتغيرين الآخرين.

تُفسّر النتيجة بما يلي: أحد الأسباب التي تجعل التدفق يؤدي إلى نتائج إيجابية للموظفين في العمل هو أنه عندما يوفر النشاط فرصة لمهارات الموظف لاستخدامها وصلها إلى أقصى درجة، يصبح النشاط أكثر إثارة ومتعة، ويصبح العامل أكثر إنتاجية (Ilies, Et al, 2017, 8). ويبدو أن العمال الذين يختبرون التدفق في العمل بشكل متكرر ينظرون إلى سياق عمل أفضل مع مزيد من موارد العمل وتجربة أفضل - أي تواتر أكبر في سلوكيات المواجهة النشطة، ومزيد من الالتزام بالمنظمة، ومستويات أقل من الإرهاق والقلق المتعلقة بهذه المهمة (Moneta, 2017, 110). et al.، Cifre، Martínez، Salanova، (2005) فعندما تختبر الممرضات المزيد من التدفق في العمل سيؤدي ذلك إلى الاستمتاع بالقيام بالمهام الموكلة إليهن، مما يؤدي إلى أداء أفضل.

ويرتبط التدفق إيجابياً بمؤشرات الأداء الوظيفي المختلفة، على سبيل المثال، وجد Hofslett و Kopperud (2009) و Vivoll Straume أن كلاً من أبعاد التدفق كان مرتبطاً بشكل إيجابي بالتقارير الذاتية لأداء المهمة، في حين وجد (Bakker, 2008) أن التدفق كان مؤشراً هاماً على تقارير الأداء الأخرى. بشكل أكثر تحديداً، وجد Bakker أن التمتع بالعمل كان أهم مؤشر على أداء

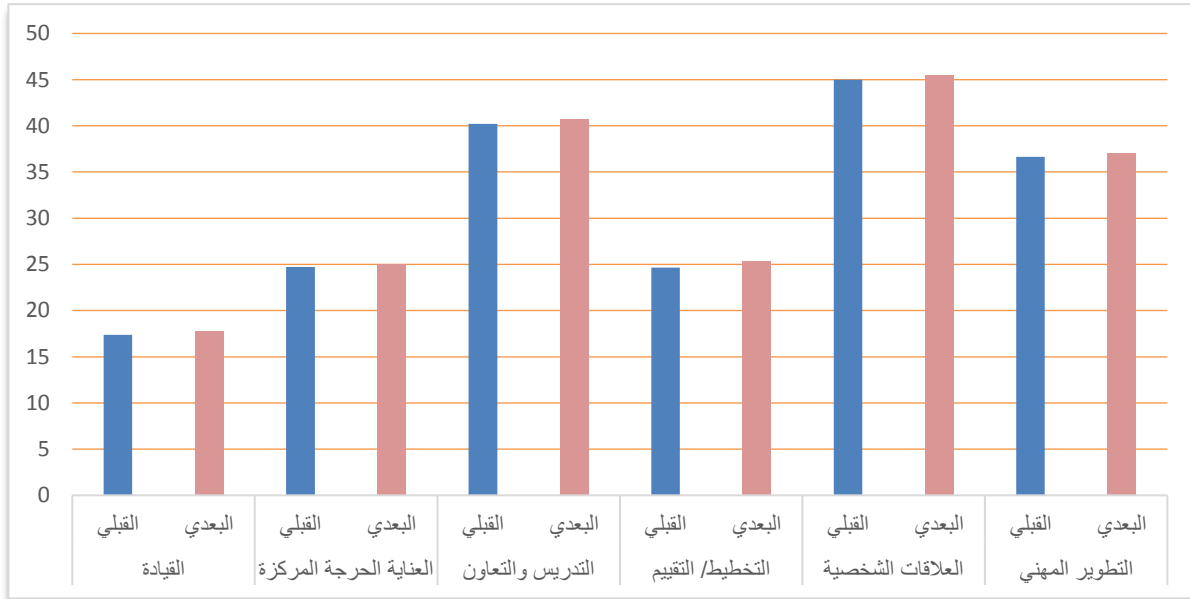
المهمة، فجميع الخصائص الفردية الإيجابية والسمات والقدرات، عند الاستخدام، تسهل نقاط القوة الفردية الأداء الاجتماعي والأداء، ولأنها تمكن الأفراد من التعامل بشكل أفضل مع التحديات البيئية (Bakker et al, 2017,3)، وبالتالي استخدام الممرضات لقوى التوقيع خاصتهم بطرق جديدة ومختلفة أمرٌ مُرضٍ، سيؤدي إلى زيادة الفعالية الذاتية، والثقة بالقدرات، وزيادة الإحساس بالتمكّن، وبالتالي القدرة على مواجهة ضغط العمل وحل المشكلات الطارئة مع المرضى أو المرافقين أو فريق العمل التمريضي، بالإضافة إلى إمكانية تحسين الأداء"، يمكن للممرضات استخدام إبداعهنّ الخاص لطرح طرق لاستخدام قوتهن بشكل أكثر تواتراً في العمل وفي حياتهن الشخصية، حيث لا يُنظر إلى قوة واحدة على أنها متفوقة على أخرى، ويمكن لفريق العمل بأكمله، مع الاعتراف أيضاً بجوانب الممارسة التي قد تكون أكثر توافقاً مع نقاط قوة بعض أعضاء الفريق في مقابل الآخرين، يمكن أن يوفر ذلك فريق عمل متكامل، لإنشاء مزيد من التدفق داخل عملهم، وتعزيز إمكانات الفريق لتحقيق إنجاز أكبر (Parsons,2008,28). وهناك العديد من الفوائد لتعزيز تحفيز العمل بما في ذلك تحسين الرضا عن الحياة والصحة والرفاهية النفسية للموظفين مما يؤدي في نهاية المطاف إلى زيادة الإنتاجية التنظيمية (Wright,2010,4).

كذلك وجد (Shanock ،Stinglhamber,2005) علاقة بين التدفق وكل من (المزاج الإيجابي والفوائد المهمة، والحاجة إلى الإنجاز لدى العمال). وظهور المشاعر الإيجابية التي تترافق مع حالة التدفق تجعل من المرجح أن تبني الممرضات موارد اجتماعية مثل دعم الزملاء والتدريب الإشرافي، وبهذه الطريقة، قد يؤدي زيادة الأداء في النهاية أيضاً إلى المزيد من تجارب التدفق والعكس صحيح. ووجد (Gallant, 2016) أن اليقظة العقلية يمكن أن تحسن الأداء التنفيذي، و شهد موظفو المكاتب الذين شاركوا في تدخل مدروس لمدة ثمانية أسابيع مستويات أقل من الإجهاد المتصل بالعمل، وزيادة الرضا المهني، و تحسين الأداء الوظيفي حسب تصنيف أصحاب العمل (Singh ،Dunn ،Van Gordon ، Shonin، Griffiths , 2014).

وأظهر البحث الذي ذكره (Emmons ,2006) أن الامتتان يعزز المشاعر الإيجابية، ويلهم ويحفز الآخرين، ويشجع على التعامل مع الصعوبات، ويعزز الأداء (Emmons ,2006,9)، كون تدخل الامتتان الذي تمّ استخدامه في البرنامج قد ولّد مشاعر إيجابية لدى الممرضات، وأدى إلى علاقات أكثر إيجابية مع الزملاء والمشرفين، وإلى المزيد من الرضا عن العمل، وبالتالي أداء أفضل.

إن الأدبيات المتعلقة بالقدرة المحتملة للمعنى على إعطاء المرونة في مواجهة الشدائد تماشى بقوة الفكرة القائلة بأن المعنى يلعب دوراً حاسماً في مساعدة أولئك الذين يواجهون تحديات صعبة، مثل مقدمي الخدمات البشرية، على الاحتفاظ بتعاطفهم في ظل ظروف صعبة في العمل (Steger, Ekman, 2016,231). وأخيراً نرى أن التكامل بين فنيات علم النفس الإيجابي المستخدمة في البرنامج أدت إلى تحسن في الأداء، كما هو مبين من حجم الأثر الذي كان متوسطاً بالنسبة إلى كل بعد من الأبعاد، وكان مرتفعاً بالنسبة للدرجة الكلية للمقياس، وهذا ضمن الحدود المنطقية للتحسن الحاصل في الأداء، كون طبيعة عمل الممرضة متعلقة بحياة المرضى، ويجب أن يكون الأداء جيداً حرصاً على حياة الآخرين، فالتحسن الحاصل رفع الأداء من أداء فوق المتوسط إلى أداء مرتفع.

والمخطط البياني التالي يوضح المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي:



شكل (11) المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي

نتائج الفرضية السادسة ومناقشتها:
تنص هذه الفرضية على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل تعزى لاستخدام البرنامج".

للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (30) الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل

أبعاد مقياس خبرة التدفق	التطبيق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
توازن المهارات والتحديات	البعدي	17.29	1.541
	المؤجل	17.11	1.923
دمج الوعي مع العمل	البعدي	16.93	1.328
	المؤجل	16.89	1.389
الأهداف الواضحة	البعدي	18.50	.941
	المؤجل	18.36	.908
تغذية راجعة فورية	البعدي	17.50	1.160
	المؤجل	17.46	1.447
التركيز على المهمة الحالية	البعدي	18.93	.917
	المؤجل	18.86	.795
الإحساس بالسيطرة	البعدي	18.14	1.657
	المؤجل	18.07	1.426
فقدان الوعي بالذات	البعدي	18.00	1.359
	المؤجل	17.93	1.399
عدم الإحساس بالوقت	البعدي	15.93	1.940
	المؤجل	15.89	2.150
تجربة تلقائية ذاتية	البعدي	17.14	1.610
	المؤجل	17.07	1.627
الدرجة الكلية	البعدي	158.36	5.799
	المؤجل	157.64	5.859

وللكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل تم استخدام اختبار ويلكوكسون (Wilcoxon Test) لعينتين مرتبطتين، كما يبين الجدول التالي:

جدول (31) نتائج اختبار ويلكوكسون لدلالة الفروق بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل

أبعاد المقياس	الرتبة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	القيمة الاحتمالية	القرار
توازن المهارات والتحديات	السالبة	4	2.88	11.50	1.131	0.258	غير دال إحصائياً
	الموجبة	1	3.50	3.50			
	المتعادلة	9					
دمج الوعي مع العمل	السالبة	4	3.00	12.00	0.333	0.739	غير دال إحصائياً
	الموجبة	2	4.50	9.00			
	المتعادلة	8					
الأهداف الواضحة	السالبة	4	2.75	11.00	0.966	0.334	غير دال إحصائياً
	الموجبة	1	4.00	4.00			
	المتعادلة	9					
تغذية راجعة فورية	السالبة	2	3.00	6.00	0.378	0.705	غير دال إحصائياً
	الموجبة	2	2.00	4.00			
	المتعادلة	10					
التركيز على المهمة الحالية	السالبة	3	2.67	8.00	0.136	0.892	غير دال إحصائياً
	الموجبة	2	3.50	7.00			
	المتعادلة	9					
الإحساس بالسيطرة	السالبة	3	3.17	9.50	0.552	0.581	غير دال إحصائياً
	الموجبة	2	2.75	5.50			
	المتعادلة	9					
فقدان الوعي بالذات	السالبة	3	2.17	6.50	0.557	0.577	غير دال إحصائياً
	الموجبة	1	3.50	3.50			
	المتعادلة	10					
عدم الإحساس بالوقت	السالبة	2	1.75	3.50	0.272	0.785	غير دال إحصائياً
	الموجبة	1	2.50	2.50			
	المتعادلة	11					
تجربة تلقائية ذاتية	السالبة	3	2.17	6.50	0.557	0.577	غير دال إحصائياً
	الموجبة	1	3.50	3.50			
	المتعادلة	10					

الدرجة الكلية	السالبة	9	6.89	62.00	غير دال إحصائياً	0.068	1.822
	الموجبة	3	5.33	16.00			
	المتعادلة	2					

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة (Z) قد بلغت على التسلسل بالنسبة لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية كما يلي: (1.131، 0.333، 0.966، 0.378، 0.136، 0.552، 0.557، 0.272، 0.557، 1.822) عند القيم الاحتمالية (0.258، 0.739، 0.334، 0.705، 0.892، 0.581، 0.577، 0.785، 0.577، 0.068) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث، وبالتالي تقبل الفرضية الصفرية أي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل تُعزى لاستخدام البرنامج، وهذا يدل على استمرار أثر البرنامج في تحسين خبرة التدفق، وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من دراسة (Bringsen et al,2011)، ودراسة (Jeong,2012)، ودراسة (Rad et al,2015)، ودراسة (السطوحي،2014) من حيث استمرار فاعلية فنيات علم النفس الإيجابي المستخدمة في البرنامج لتحسين خبرة التدفق، بعد انقضاء شهر ونصف من انتهاء البرنامج.

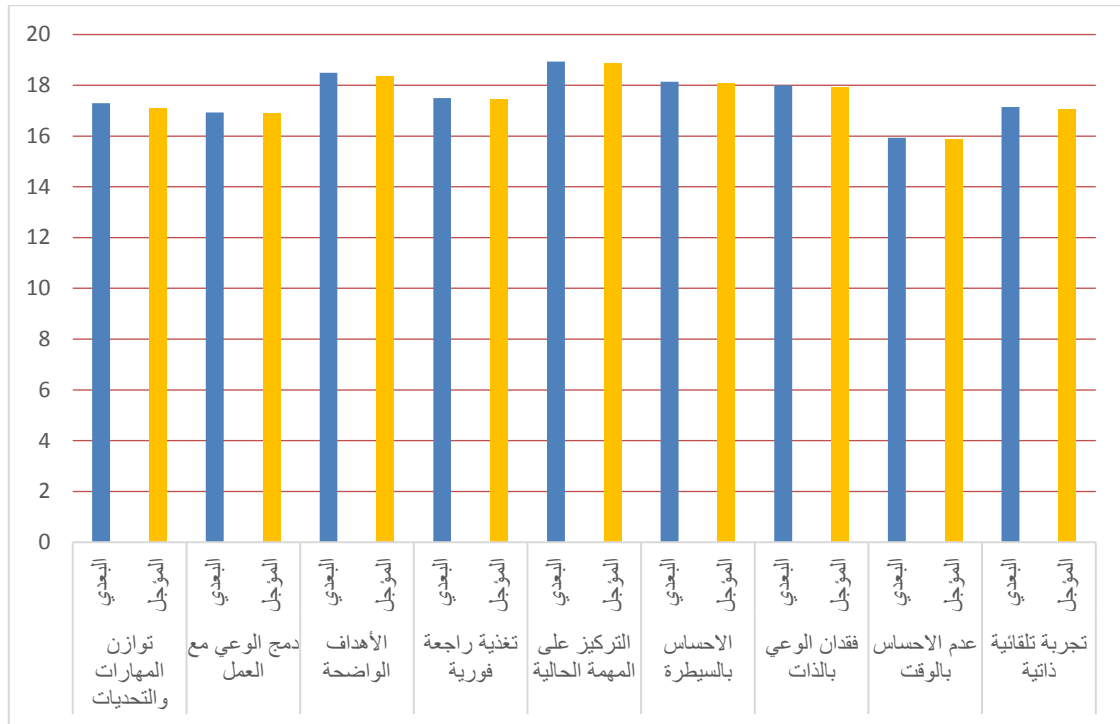
تُفسر النتيجة كما يلي: مناسبة الفنيات والإجراءات المستخدمة في البرنامج الإرشادي لتحقيق أهداف البرنامج واستمرار فاعليتها في المستقبل، حيث "يمكن للأفراد ذوي القدرات على الانتباه بشكل أفضل أن يكونوا قادرين على تحقيق أو الاستمرار في التدفق بشكل أكثر فعالية، مما يؤدي بهم إلى تجربة تدفق أكثر في كثير من الأحيان، أي عرض تدفق تكراري مرتفع (Harris , 2017,59). "وإنّ العديد من مقدمي الرعاية يجذبون إلى عمل الخدمة البشرية لأنهم متعاطفون طبيعياً ويسعون إلى المكافآت الجوهرية لمساعدة الآخرين (Ashforth & Humphrey,1995,1980)، وقد اقترح فرانكل، إن عملنا مع الآخرين ومشاهدتهم يعانون تُعد الأرض الخصبة التي ينمو من خلالها المعنى، ومن المحتمل أن تكون المكافآت الجوهرية لمساعدة الآخرين أكثر استدامة من مصادر النجاح المالية الخارجية، ولديها تأثير وقوة أكثر واستدامة على رفاهية العمل، ويمكن أن تساعد العمال على إدارة التوتر وتعزيز التقييمات الإيجابية للعمل" (Brickman,1987, Keltner &Haidt,1999,walas shaberoe,2006)، والدوافع الجوهرية (الداخلية) تجعل الناس يفعلون ما يريدون أن يفعلوه، هذا الاستمتاع، والجهد، وتجربة الإرادة هي التي تجعل النشاط مستداماً: يقول الناس إن

هذه المشاعر الإيجابية تشجعهم على الاستمرار في القيام بالنشاط والعودة إليه في المستقبل (Larson, 2011,95, Rusk).

ويفترض نموذج التوسيع والبناء (Fredrickson, 2006) أن تجربة المشاعر الإيجابية مفيدة للأفراد لأنها تعمل على توسيع النطاقات البصرية وما يترتب عليها من إدراك وتركيز وانتباه (Wadlinger & Isaacowitz, 2006)، كما أنه يزيد من مجموعة من الأفكار والسلوكيات الموسعة (جونسون ، وو، وفريدريكسون ، 2010) التي تؤدي إلى زيادة الإبداع، وصحة بدنية أكثر قوة، وترابط اجتماعي أكبر (Hasson, 2010; Kok et al.,2013; Kok &Fredrickson, 2010; Vacharkulksemsuk & Fredrickson, 2012). وبسبب عملية التوسع، يبنى الأفراد موارد فورية وطويلة الأجل في المجالات الصحية والنفسية والاجتماعية والإدراك (Lambert & Pasha-Zaidi,2014,386).

كما أن تدخلات الامتتان تجعل التركيز على الإيجابيات من قبل الممرضات يذكرهن بأن لديهن أسباباً ليكنّ ممتتات، ويبني لديهن الأمل في أن الأشياء الجيدة يمكن أن تستمر وستظل في الحدوث، وتجعل عملهن أكثر جدوى، وإنّ مفهوم تذوق تجربة إيجابية أظهر أنه يزيد من تذكر الحدث بالنسبة لصاحبة التجربة، وهذا يعزز المشاعر الإيجابية، وقد يزيد من قدرة الممرضات على تقدير الأحداث المستقبلية وتذوقها إضافة إلى ذلك فإنه من خلال متابعة أفراد العينة التجريبية في تطبيق ما تدربوا عليه خلال فترة تنفيذ البرنامج تبين أنه أصبح جزءاً من الممارسات اليومية، وهذا ما تمّ التأكيد عليه، كما أن هذه التجربة المنظمة التي تسمى التدفق هي تجربة مجزية للغاية لذلك سوف تسعى الممرضات جاهداً لتكرارها قدر الإمكان، وهذا سيؤدي إلى عملية انتقائية من قبل الوعي للبحث عن تلك التجارب التي توفر التدفق، وبالتالي إلى استمرار التحسن في خبرة التدفق المعاشة.

والمخطط البياني التالي يوضح المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل:



شكل (12) المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل

نتائج الفرضية السابعة ومناقشتها:

تنص هذه الفرضية على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل تعزى لاستخدام البرنامج".

للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (32) الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل

أبعاد مقياس الرضا المهني	التطبيق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الراتب	البعدي	4.50	.707
	المؤجل	4.43	.550
الترقية	البعدي	6.11	1.643
	المؤجل	6.07	1.616
الإشراف	البعدي	14.50	1.990
	المؤجل	14.47	2.053
فوائد هامشية	البعدي	7.36	1.646
	المؤجل	7.32	1.688
مكافآت طارئة	البعدي	6.57	2.065
	المؤجل	6.49	1.910
إجراءات التشغيل	البعدي	6.00	1.428
	المؤجل	5.98	1.455
زملاء العمل	البعدي	11.89	2.662
	المؤجل	11.86	2.711
طبيعة العمل	البعدي	12.36	1.550
	المؤجل	12.33	1.450
التواصل	البعدي	10.43	1.555
	المؤجل	10.38	1.512
الدرجة الكلية	البعدي	79.71	5.717
	المؤجل	79.31	5.641

وللكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل تم استخدام اختبار ويلكوكسون (Wilcoxon Test) لعينتين مرتبطتين، كما يبين الجدول التالي:

جدول (33) نتائج اختبار ويلكوكسون لدلالة الفروق بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل

أبعاد المقياس	الرتبة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	القيمة الاحتمالية	القرار
الراتب	السالبة	2	2.25	4.50	0.816	0.414	غير دال إحصائياً
	الموجبة	1	1.50	1.50			
	المتعادلة	11					
الترقية	السالبة	1	2.00	2.00	0.447	0.655	غير دال إحصائياً
	الموجبة	1	1.00	1.00			
	المتعادلة	12					
الإشراف	السالبة	2	1.50	3.00	1.342	0.180	غير دال إحصائياً
	الموجبة	0	.00	.00			
	المتعادلة	12					
فوائد هامشية	السالبة	3	2.00	6.00	1.604	0.109	غير دال إحصائياً
	الموجبة	0	.00	.00			
	المتعادلة	11					
مكافآت طارئة	السالبة	3	2.00	6.00	1.604	0.109	غير دال إحصائياً
	الموجبة	0	.00	.00			
	المتعادلة	11					
إجراءات التشغيل	السالبة	2	2.00	4.00	0.535	0.593	غير دال إحصائياً
	الموجبة	1	2.00	2.00			
	المتعادلة	11					
زملاء العمل	السالبة	2	1.50	3.00	1.342	0.180	غير دال إحصائياً
	الموجبة	0	.00	.00			
	المتعادلة	12					
طبيعة العمل	السالبة	3	3.00	9.00	0.405	0.686	غير دال إحصائياً
	الموجبة	2	3.00	6.00			
	المتعادلة	9					
التواصل	السالبة	3	2.00	6.00	0.365	0.715	غير دال إحصائياً
	الموجبة	1	4.00	4.00			
	المتعادلة	10					

الدرجة الكلية	السالبة	8	5.63	45.00	غير دال إحصائياً	0.074	1.784
	الموجبة	2	5.00	10.00			
	المتعادلة	4					

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة (Z) قد بلغت على التسلسل بالنسبة لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية كما يلي: (0.816، 0.447، 1.342، 1.604، 1.604، 0.535، 1.342، 0.405، 0.365، 1.784) عند القيم الاحتمالية (0.414، 0.655، 0.180، 0.109، 0.109، 0.593، 0.180، 0.686، 0.715، 0.074) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث، وبالتالي تقبل الفرضية الصفرية أي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل تعزى لاستخدام البرنامج. هذا يدل على استمرار أثر البرنامج في تحسين الرضا المهني، واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج كل من دراسة (السطوحي، 2014)، دراسة (Hulsheger, 2012)، ودراسة (Hazer, 2012)، ودراسة (Lee et al, 2019)، ودراسة (kim, 2016)، ودراسة (Raza et al, 2018)، ودراسة (Stegen, Wankier, 2019) من حيث فاعلية فنيات علم النفس الإيجابي المستخدمة في البرنامج في تحسين الرضا المهني.

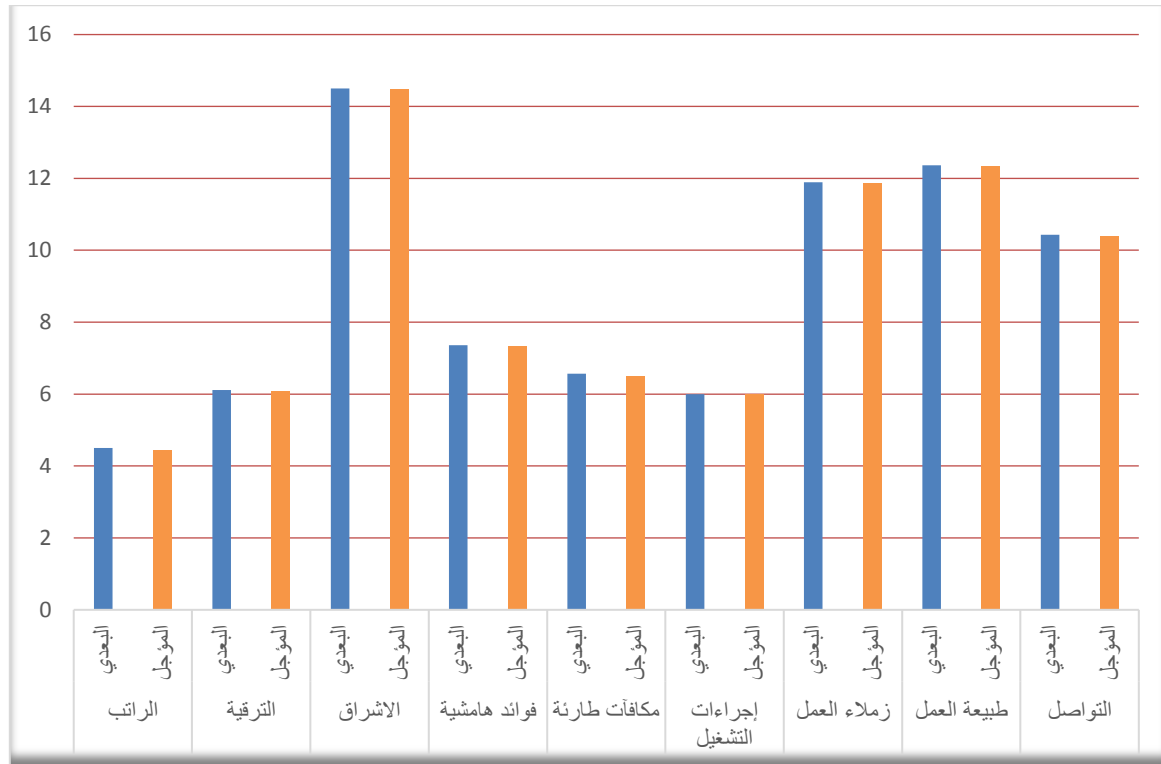
تُفسر النتيجة بما يلي: مناسبة الفنيات والاحراءات المستخدمة في البرنامج لتحقيق أهداف البرنامج واستمرار فاعليتها في المستقبل، فالمشاعر الإيجابية والشعور بالكفاءة الذاتية والإحساس بالتمكن وزيادة الانتباه والتركيز، التي تكونت لدى الممرضات نتيجة اختبارهن المزيد من حالات التدفق، وتدخلات الامتثال واللفظ واليقظة العقلية، واستخدام القوى الشخصية الإيجابية استمر تأثيرها. في ضوء نظرية التوسيع والبناء يفترض Fredrickson (1998) أن المشاعر الإيجابية تشير إلى وجود رفاهية مثالية، ولا تجعل الناس يشعرون بالرضا عند نقطة زمنية معينة فحسب، بل قد يؤدي أيضاً إلى تحقيق الرفاهية في المستقبل (Ouweneel et al, 2013, 175) وأنَّ العواطف الإيجابية والسلبية لها وظائف تكيفية متميزة ومتكاملة. ويبدو أن المشاعر الإيجابية توسع نطاق تفكيرنا وسلوكنا، ونتيجة لذلك، يمكن للتجارب المتكررة للمشاعر الإيجابية أن تبني موارد نفسية وعقلية واجتماعية ومادية مهمة (Fredrickson 1998, 2001) (Marinova, 2017, 55).

من الناحية العملية، فإن الامتتان هو حالة سارة ويرتبط بالمشاعر الإيجابية، بما في ذلك الرضا (Walker & Pitts, 1998)، والسعادة والفخر والأمل (Overwalle, Mervielde, & De Schuyter, 1995)، (Snyder & Lopez, 2002, 460) وقد تبين أن فوائد الدافع الجوهري تشمل زيادة الرضا الوظيفي، والالتزام، والأداء العالي، والعلاقة، والكفاءة. ويقترح (Seligman, 2011) أن الأفراد يمكن أن يجدوا معنى ومشاركة متزايدين من خلال فهم نقاط قوتهم والاستفادة منها (Wright, 2012, 8).

تتعامل الممرضات مع المواقف العصبية العاطفية التي تنطوي على المعاناة والألم والشعور بالخسارة والمشاعر الصعبة الأخرى على أساس يومي، ولمواجهة هذه المواقف الضعيفة، تتوقع الممرضات مكافأة تتجاوز المال أو الاستقرار الوظيفي. يُعد إيجاد معنى في العمل ضرورياً أيضاً للتغلب على المواقف العصبية الملازمة للعمل التمريضي (Malloy et al, 2015)، فقد تم استكشاف معنى العمل في التمريض، كشف تحليل مفهوم لي عن أربع سمات رئيسية: عاطفة إيجابية في العمل، ومعنى من العمل نفسه، وأهداف هادفة وأهداف عمل، والعمل كجزء من الحياة التي تسهم في وجود حقيقي (Lee et al, 2015) et al, 2019, 8).

ارتبطت المشاعر الإيجابية في العمل والغرض من أهداف العمل وأهدافه عكسياً بالإرهاق، تقدم بعض الدراسات تفسيراً محتملاً لكيفية تأثير المعنى في العمل على الإرهاق، يقترح هؤلاء المحققون أن الاستغراق في عمل ذي معنى يمكن أن يزيد من الصلابة أو المرونة في العمل (Britt, Adler, & Bartone, 2001; Mehrabi, Babri, Frohar, Khabazuan, & S., 2013). اقترح إيجاد معنى في العمل الاستراتيجية الأكثر أهمية ومتكررة للترويج للعافية (Shanafelt et al., 2012) أو طريقة التعامل مع الأحداث المجهدة (Etzion & Pines, 1986) (Lee, 2015, 51).

إنّ متابعة تطبيق الممرضات لما تعلموه وتلقوه خلال تنفيذ البرنامج من أنشطة وفتيات، والتعاون الجيد من قبلهن كان سبباً أيضاً في استمرارية أثر البرنامج الإرشادي. والمخطط البياني التالي يوضح المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل:



شكل (13) المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل

نتائج الفرضية الثامنة ومناقشتها:

تنص هذه الفرضية على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الاستغراق في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل تعزى لاستخدام البرنامج".

للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الاستغراق في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (34) الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الاستغراق في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل

أبعاد مقياس الاستغراق في العمل	التطبيق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الحيوية	البعدي	29.50	1.225
	المؤجل	29.07	1.439
الاخلاص	البعدي	24.71	2.016
	المؤجل	24.64	1.823
الاستغراق	البعدي	29.86	1.994
	المؤجل	29.64	2.061
الدرجة الكلية	البعدي	84.07	4.047
	المؤجل	83.36	3.543

وللكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الاستغراق في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل تم استخدام اختبار ويلكوكسون (Wilcoxon Test) لعينتين مرتبطتين، كما يبين الجدول التالي:

جدول (35) نتائج اختبار ويلكوكسون لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الاستغراق في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل

أبعاد المقياس	الرتبة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	القيمة الاحتمالية	القرار
الحيوية	السالبة	7	5.93	41.50	1.513	0.130	غير دال إحصائياً
	الموجبة	3	4.50	13.50			
	المتعادلة	4					
الإخلاص	السالبة	4	4.00	16.00	0.378	0.705	غير دال إحصائياً
	الموجبة	3	4.00	12.00			
	المتعادلة	7					
الاستغراق	السالبة	7	5.00	35.00	0.832	0.405	غير دال إحصائياً
	الموجبة	3	6.67	20.00			
	المتعادلة	4					
الدرجة الكلية	السالبة	8	7.13	57.00	1.446	0.148	غير دال إحصائياً
	الموجبة	4	5.25	21.00			
	المتعادلة	2					

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة (Z) قد بلغت على التسلسل بالنسبة لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية كما يلي: (1.513، 0.378، 0.832، 1.446) عند القيم الاحتمالية (0.130، 0.705، 0.405، 0.148) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث، وبالتالي تقبل الفرضية الصفرية أي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الاستغراق في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل تعزى لاستخدام البرنامج. هذا يدل على استمرار أثر البرنامج في تحسين الاستغراق في العمل.

يُفسر ذلك بما يلي: مناسبة فنيات علم النفس الإيجابي المستخدمة في البرنامج، ومتابعة الممرضات (أفراد العينة التجريبية) بتطبيق ما تعلموه خلال البرنامج، والرغبة الداخلية لديهن للتغيير الإيجابي والوصول إلى تحقيق الأهداف الخاصة بكل ممرضة، بالإضافة إلى التجاوب الجيد والتعاون الذي بدا منهن في تنفيذ الأنشطة، كلها عوامل أثّرت في استمرارية أثر البرنامج في تحسين الاستغراق في العمل.

إن المشاركة العقلية والعاطفية والجسدية النشطة في العديد من جوانب الحياة، مثل العمل والرياضة والهوايات والعلاقات الهادفة، تزيد من فرص السعادة الدائمة (Hool, 2011, 17)، وغالبًا ما يختبر الموظفون المستغرقون العواطف الإيجابية، بما في ذلك الامتنان والفرح والحماس، ويبدو أن هذه المشاعر الإيجابية تعمل أولاً على توسيع ذخيرة الأفراد من العمل، مما يعني أنها تعمل باستمرار على مواردهم الشخصية (Fredrickson, 2001)، ثانياً: يكتسب العاملون صحة أفضل، وهذا يعني أنه يمكنهم التركيز وتكريس جميع مهاراتهم وموارد الطاقة في عملهم، ثالثاً: يقوم العاملون المستغرقون بإنشاء عملهم ومواردهم الشخصية، وأخيراً: يقوم العاملون المستغرقون بنقل استغراقهم إلى الآخرين في بيئتهم المباشرة (Bakker & Xanthopoulou, 2009) (Bakker, 2011, 267).

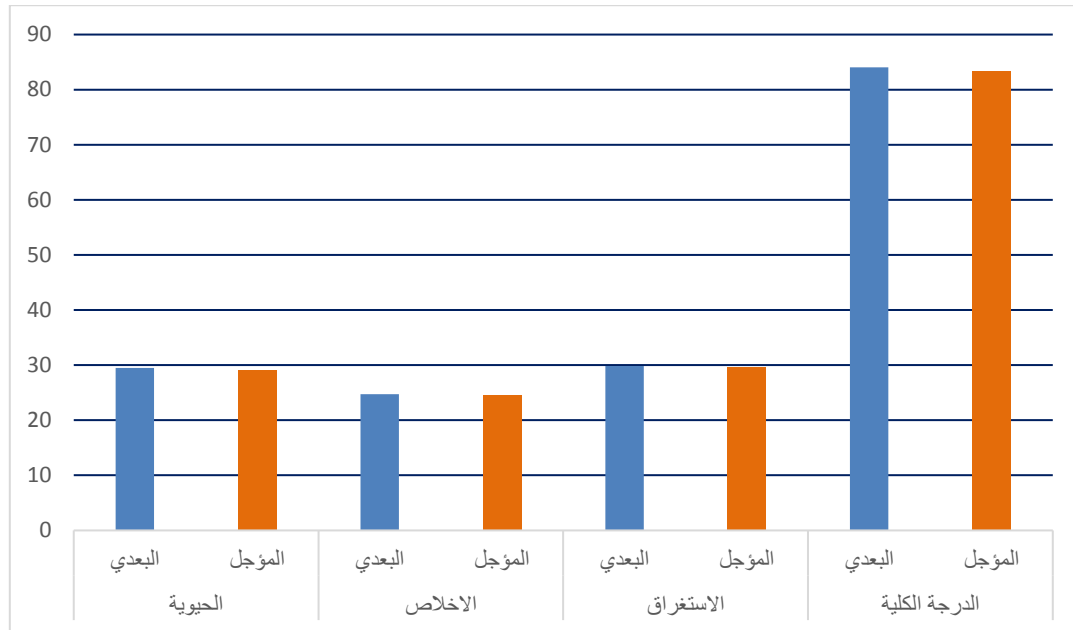
ويمكن أن توفر ممارسات اليقظة أدوات للاعتراف والتخفيف من الضيق المتعاطف للعمل مع الأشخاص الذين قد لا نكون قادرين على مساعدتهم على الشفاء، وتعمل على المساعدة في الحفاظ على إحساس صادق وحيوي بالهدف، والتفاني، والمرونة التي تشجع الوعي بحدود المرء والإنجازات التي حققها، وهذا ضروري لإدارة المواقف الشديدة التوتر التي تتطلب اليقظة والفتنة والحالات المفزعة التي تنطوي على فرصة للاتصال العميق والمرونة (Steger, Ekman, 2016, 229).

عندما يركز الناس على ما يقومون به ويكون لديهم دوافع جوهرية لمتابعة نشاطهم المختار، فإن النتائج المحتملة تشمل أداء أفضل ورغبة في الاستغراق في النشاط مرة أخرى في المستقبل (Csikszentmihalyi, 1997; Landhäußer & Keller, 2012) (van den Hout, 2016, 31).

وعندما يتم الوصول إلى مستويات عالية من الاستغراق في العمل، تحدث مبادرة شخصية معدية، وينخفض معدل الوفيات في المستشفيات، وتزيد الربحية المالية للمنظمات بشكل كبير (Bargagliotti, 2012)، يؤثر الاستغراق في العمل على أداء الممرضة مما يؤدي إلى رعاية محورها المريض وفعاليتها وجودة الرعاية (García-Sierra et al, 2016). Gómez-Salgado. (et al., 2019, 4).

إن الطبيعة المجزية للاستغراق في العمل تدفع الناس إلى تكرار الإجراءات التي يتم إنشاؤها من دون أي مكافأة خارجية إضافية، إذا تصورنا تكرار مثل هذه الآلية على أساس يومي، فيمكن أن يفسر على المدى الطويل كيفية تحديد النشاط لمفهوم حياتهم، وهذه هي المجموعة الأصلية والشخصية من الاهتمامات والأغراض المتبعة في العمر (Csikszentmihalyi & Beattie, 1979, Inghilleri, 1999)، وهذان الجانبان، وهما الدوافع الذاتية في الاستغراق وتقرير المصير المرتبط بهما، هما من العوامل الرئيسية لتعزيز رفاه الأفراد. (Inghilleri et al, 2014, 114)

ارتبطت المشاعر الإيجابية في العمل والغرض من أهداف العمل عكسياً بالإرهاق، وتقدم بعض الدراسات تفسيراً محتملاً لكيفية تأثير المعنى في العمل على الإرهاق، ويقترح هؤلاء المحققون أن الاستغراق في عمل ذي معنى يمكن أن يزيد من الصلابة أو المرونة في العمل (Britt, Adler, & Bartone, 2001; Mehrabi, Babri, Frohar, Khabazuan, & S., 2013). اقترح إيجاد معنى في العمل وهو الاستراتيجية الأكثر أهمية ومتكررة للترويج للعافية (Shanafelt et al., 2012) أو طريقة التعامل مع الأحداث المجهدة (Etzion & Pines, 1986). (Lee, 2015, 51) والمخطط البياني التالي يوضح المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الاستغراق في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل:



شكل (14) المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الاستغراق في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل

نتائج الفرضية التاسعة ومناقشتها:

تنص هذه الفرضية على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل تعزى لاستخدام البرنامج".

للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (36) الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل

أبعاد مقياس أداء الممرضات	التطبيق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
القيادة	البعدي	17.79	1.122
	المؤجل	17.69	1.168
العناية الحرجة المركزة	البعدي	25.07	1.774
	المؤجل	24.98	1.812
التدريس والتعاون	البعدي	40.71	2.164
	المؤجل	40.57	2.102
التخطيط/ التقييم	البعدي	25.36	1.781
	المؤجل	25.34	1.767
العلاقات الشخصية	البعدي	45.43	1.869
	المؤجل	45.39	1.667
التطوير المهني	البعدي	37.00	2.253
	المؤجل	36.98	2.110
الدرجة الكلية	البعدي	191.36	2.530
	المؤجل	190.95	2.748

وللكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل تم استخدام اختبار ويلكوكسون (Wilcoxon Test) لعينتين مرتبطتين، كما يبين الجدول التالي:

جدول (37) نتائج اختبار ويلكوكسون لدلالة الفروق بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل

أبعاد المقياس	الرتبة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	القيمة الاحتمالية	القرار
القيادة	السالبة	3	2.00	6.00	1.604	0.109	غير دال إحصائياً
	الموجبة	0	.00	.00			
	المتعادلة	11					
العناية الحرجة المركزة	السالبة	2	1.50	3.00	1.342	0.180	غير دال إحصائياً
	الموجبة	0	.00	.00			
	المتعادلة	12					
التدريس والتعاون	السالبة	2	1.50	3.00	1.414	0.127	غير دال إحصائياً
	الموجبة	0	.00	.00			
	المتعادلة	12					
التخطيط/ التقييم	السالبة	2	1.75	3.50	0.272	0.785	غير دال إحصائياً
	الموجبة	1	2.50	2.50			
	المتعادلة	11					
العلاقات الشخصية	السالبة	3	2.17	6.50	0.552	0.581	غير دال إحصائياً
	الموجبة	1	3.50	3.50			
	المتعادلة	10					
التطوير المهني	السالبة	2	1.75	3.50	0.272	0.785	غير دال إحصائياً
	الموجبة	1	2.50	2.50			
	المتعادلة	11					
الدرجة الكلية	السالبة	9	5.56	50.00	1.527	0.127	غير دال إحصائياً
	الموجبة	2	8.00	16.00			
	المتعادلة	3					

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة (Z) قد بلغت على التسلسل بالنسبة لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية كما يلي: (1.604، 1.342، 1.414، 0.272، 0.552، 0.272، 0.127، 0.785، 0.581، 0.785، 0.157، 0.180، 0.109) عند القيم الاحتمالية (0.127، 0.785، 0.581، 0.785، 0.157، 0.180، 0.109) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث، وبالتالي تقبل الفرضية الصفرية أي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس

أداء الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل تعزى لاستخدام البرنامج. هذا يدل على استمرار أثر البرنامج في تحسين الأداء لدى الممرضات.

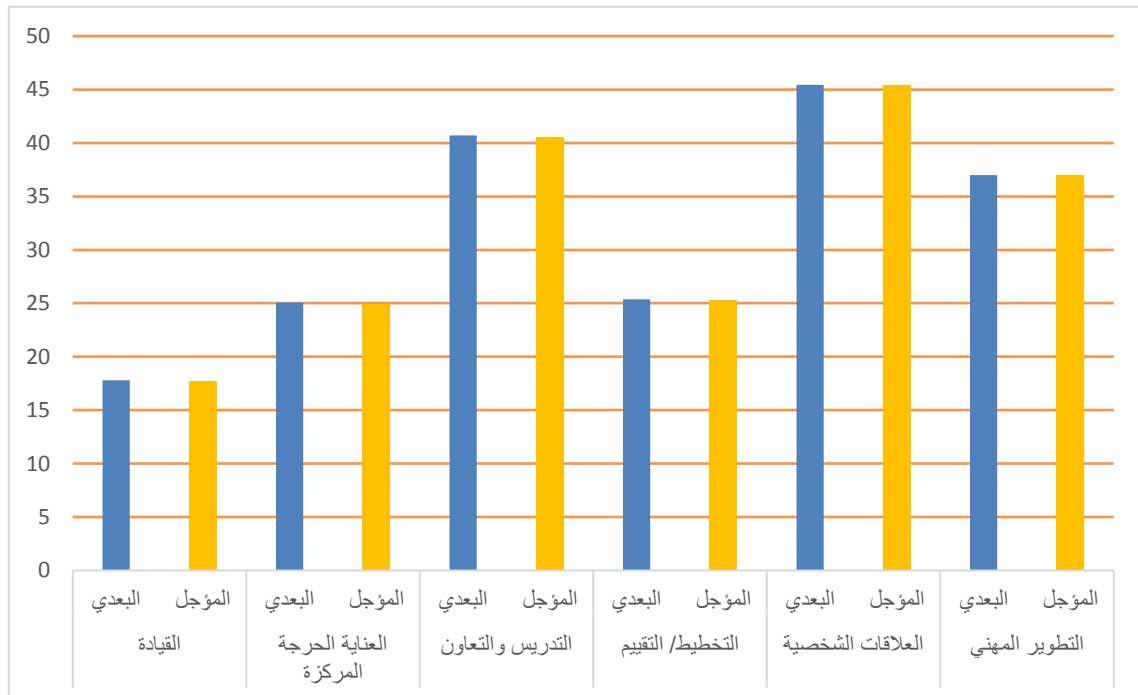
يُفسّر ذلك بما يلي: مناسبة فنيات علم النفس الإيجابي المستخدمة في البرنامج، ومتابعة الممرضات (أفراد العينة التجريبية) بتطبيق ما تعلمنه خلال البرنامج، والرغبة الداخلية لديهن للتغيير الإيجابي والوصول إلى تحقيق الأهداف الخاصة بكل ممرضة، بالإضافة إلى التجاوب الجيد والتعاون الذي بدا منهن في تنفيذ الأنشطة، كلها عوامل أثّرت في استمرارية أثر البرنامج في تحسين الأداء في العمل.

إن المشاعر الإيجابية تفعل أكثر من مجرد الشعور بالرضا في الوقت الحالي، حيث تفترض نظرية فريدريكسون (1998 ، 2001) أن المشاعر الإيجابية (1) تعمل على توسيع ذخيرة الأشخاص الفكريين، (2) وإلغاء الاستثارة العاطفية السلبية، (3) تحسين استراتيجيات التكيف من خلال تحفيز التفكير الإبداعي والمرن، (4) مصد ضد الاكتئاب ، و (5) بناء موارد نفسية دائمة، مما يجعل الناس أكثر مرونة (فريدريكسون، 2003). علاوة على ذلك، تعزز العواطف الإيجابية العلاقات - فهي تحفز التوسع الذاتي وتذيب الحدود بين "أنا" و "أنت"، مما يخلق إمكانيات جديدة للترابط حيث يظهر "نحن" (Fredrickson, 2001). بهذا المعنى، تكون المشاعر الإيجابية محورية في بناء أنظمة الدعم للممرضات، "إن محاولات استنباط العواطف الإيجابية في العمل تساعد الممرضات في المشفى على إنشاء اتصال مع الآخرين بطرق بناءة وذات معنى، وبالتالي تمكينهن من بناء أنظمة دعم وموارد شخصية للتغلب على الأوقات الصعبة، (Marinova, 2017, 84)

وممارسة اليقظة مرتبطة بضعف القلق والاكتئاب (Goyal et al, 2014)، وتحسين التركيز والاهتمام، والحد من الإجهاد والإرهاق والنضوب لدى الممرضات ، وتدخلات اليقظة يمكن أن تحسن الرفاهية لدى مختصي الرعاية الصحية والممرضات على وجه الخصوص (Chen, Yang, Wang, & Zhang, 2013; Cohen-Katz, 2005)، فقد وجد وايت (2014) أنّ اليقظة العقلية توفر إمكانيات كبيرة للتعزيز والحفاظ على صفات الوجود والاهتمام والقبول الضروريين للرعاية التمريضية العلاجية، (Bruce, Poag, 2016, 178) ، هذه الفوائد التي تسببها اليقظة بالإضافة إلى أنظمة الدعم والموارد الشخصية للممرضات لمواجهة الصعوبات، والتخفيف من الإرهاق ، لها استمرارية في التأثير لأنها تصبح جزءاً من شخصية كل ممرضة، وبالتالي استمرار استثمارها في العمل للوصول إلى أداء أفضل.

ومن خلال التدخلات الإيجابية في سياق العمل، كان هناك فرصة لتغيير التجربة التي لدى الممرضة إلى تجربة أكثر إيجابية وذات معنى، وقد وفّرت للممرضة مثلاً واضحاً وملحوظاً لاستخدام علم النفس الإيجابي في الممارسة، قد تكون الممرضة أكثر عرضة لتطوير عادة استخدام التدخلات الإيجابية للتكيف مع الاستمتاع في العمل، والتنوع في استخدام التدخل أدى إلى نتيجة مختلفة في كل مرة، وهذا سبب دافعاً لمواصلة تنفيذ التدخلات والتمارين التي تمّ تعلمها في البرنامج. إن اكتشاف نقاط القوة واستخدامها بطرق مختلفة تنثير التفكير الابداعي والدافعية لمواصلة تجريب طرق جديدة لاستخدام قوى التوقع في العمل أو في سلوكيات الحياة اليومية، أعمال اللطف العشوائية والامتنان، وتمارين اليقظة العقلية كلها تدخلات ممتعة وسهلة التنفيذ بشكل يومي في العمل أو خارج بيئة العمل، وهذا أدى ذلك إلى استمرار الممرضات بتنفيذ الفنيات، وكان الاستمرار مصدراً متجدداً للمشاعر الإيجابية، وأخيراً، تتمثل إحدى السمات المهمة جداً للتدخلات الإيجابية في أنها غالباً ما تشمل الآخرين (الزملاء، والمرضى، والمشرفات، المحيط ككل)

والمخطط البياني التالي يوضح المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل:



شكل (15) المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل

2. أثر البرنامج على المستوى الكيفي:

التعرف على الأثر الذي أحدثه البرنامج الذي تمّ إعداده لدى أفراد المجموعة التجريبية من الناحية الكيفية، ثمّ تطبيق دراسة الحالة على بعض أفراد المجموعة التجريبية (أربع أفراد من المجموعة التجريبية)، وذلك بغرض التعرف إلى بعض الجوانب الانفعالية والاجتماعية والسلوكية، ومستوى التحسن على المستوى الواقعي لأفراد المجموعة التجريبية في خبرة التدفق والرضا المهني، وبعض الجوانب المتعلقة بالاستغراق في العمل، وبأدائهم قبل تطبيق البرنامج وخلال تطبيقه وبعد تطبيقه، ومدى التحسن في الجوانب المذكورة، وجاءت النتائج وفق الآتي:

1. في المجال الانفعالي:

جدول (38) الحالة الانفعالية للأشخاص المشمولين بالدراسة الكيفية

الجانب الانفعالي	العدد	قبل التطبيق	بعد التطبيق	خلال الدراسة المتابعة
التوتر النفسي	4	90%	35%	30%
الشعور بالدونية	4	95%	20%	25%
الملل	4	85%	20%	20%
عدم المتعة	4	80%	23%	25%
عدم الرضا عن الذات	4	92%	15%	20%

يتبين لنا من الجدول السابق أن الجوانب الانفعالية السلبية قد انخفضت بشكل ملحوظ خلال تطبيق البرنامج، حيث وجدت الباحثة أن عند البدء بتطبيق البرنامج كانت هذه المشاعر مسيطرة لدى هؤلاء الأفراد لكن ما إن تقدمنا خلال البرنامج حتى طفت المشاعر الإيجابية على السطح، وخصوصاً بعد تطبيق الجلسات المعنية بالامتنان والمعنى في العمل، واستخدام نقاط القوة الشخصية، وكذلك جلسات اليقظة حيث ساهمت هذه الجلسات في الإحساس بالارتياح والمتعة وإيجاد معنى إيجابي للدور الإنساني لهن في العمل.

2. في مجال العلاقات الاجتماعية في العمل:

جدول (39) العلاقات الاجتماعية ضمن منظومة العمل للأشخاص المشمولين بالدراسة الكيفية قبل وبعد تطبيق البرنامج وفي المتابعة

العلاقات الاجتماعية داخل العمل	العدد	قبل التطبيق	بعد التطبيق	خلال الدراسة التتبعية
العلاقة الجيدة مع زملاء العمل	4	%40	%90	%85
العلاقة الجيدة مع المشرفات على التمريض	4	%30	%86	%86
العلاقة الجيدة مع المرضى	4	%35	%90	%87
العلاقة الجيدة مع مرافقي المرضى	4	%25	%80	%85
التعاون	4	%30	%90	%90

يتبين من الجدول السابق تحسن في العلاقات الاجتماعية لدى أفراد العينة التجريبية وهذا ما لمستته الباحثة بعد أداء الجلسات الخاصة باللفظ والامتنان حيث ساهمت هذه الجلسات في تحسين العلاقات الشخصية مع الآخرين، فأعمال اللطف العشوائية الممارسة من قبل الممرضات باتجاه الآخرين (المشرفات والزملاء والمرضى ومرافقي المرضى أثرت على تحسن العلاقة وخصوصاً بعد تلقي الدعاء من المريض أو مرافقه كما أوضحت بعض الممرضات.

3. في مجال مستوى خبرة التدفق:

جدول (40) مستوى خبرة التدفق لدى الأشخاص المشمولين بالدراسة الكيفية قبل وبعد تطبيق البرنامج وفي المتابعة

خبرة التدفق	العدد	قبل التطبيق	بعد التطبيق	خلال الدراسة التتبعية
وضوح الأهداف	4	%40	%93	%90
التركيز على المهمة	4	%50	%95	%93
الاحساس بالسيطرة	4	%35	%90	%90
امتلاك المهارة اللازمة لمواجهة التحدي في العمل	4	%40	%85	%87

فقدان الوعي بالذات	4	35%	90%	85%
الاستغراق في المهمة	4	40%	90%	88%
التفاني والمتعة في العمل	4	32%	95%	90%

من خلال الجدول السابق نجد تحسن ملحوظ بخبرة التدفق وأبعادها، يُفسر ذلك: بأنّ هناك سمات مهمة للتدفق (1): التدفق ليس "ذروة" أو تجربة متطرفة، ولكنه شائع جداً في الحياة اليومية (في هذه الحالة، في إعدادات العمل التمريزي)، (2) يتم تحديدها من خلال الجمع بين التحدي والمهارات المدركة، (3) أي شخص يقوم بأي نشاط، حتى في العمل، يمكنه تجربة التدفق بشرط أن تتوفر الشروط (الأهداف الواضحة، والتغذية الراجعة الفورية من حسن سير المهمة نفسها، وتوازن المهارة مع التحدي) و (4) جودة هذه التغييرات في التجربة المثلّية وفقاً للأنشطة المرتبطة التي يقوم بها الأشخاص (Delle Fave & Massimini, 2005, 33) (Sánchez, 2009, 33)، فالكادر التمريزي بشكل عام يعرف ما هو مطلوب منه من مهام (كسحب دم للتحليل، قياس ضغط، أو سكر، إعطاء دواء.... الخ، ويمتلكون المهارة المطلوبة لأداء مهامهم، ويحتاج عملهم إلى الانتباه والتركيز، فمن الطبيعي أن يختبر البعض منهم التدفق في أداء بعض المهام.

فقد توصل ميهالي من خلال دراساته الهادفة إلى أنّ كل ما يؤدي بالبشر إلى المتعة والبهجة على اختلاف أعمارهم وجنسياتهم واهتماماتهم يندمجون في ما يقومون به من نشاطات بطريقة متشابهة، (Csikszentmihalyi, 1989, 816)، ويمكن لأي شخص استحضار خبرة التدفق، في مجالات مختلفة، مثل اللعب، والإبداع، والعمل، ولعل شعور الفرد بالرضا يتولّد من نجاحه في القيام بالعمل الموكل إليه، هنا تتولد دافعية ذاتية للاستغراق بالعمل والاندماج به، وبهذه الثقة بالنفس تتولد الطاقة التي تعزز قدرة الفرد الذاتية في معالجة المهمة والنتيجة من الخبرات الشخصية الإيجابية له، (Csikszentmihalyi, 1998, 18). ويرى ميهالي أنّ التدفق ينتج عندما يندمج الناس في التعامل مع مهام ذات طبيعة متحدية، تتطلب التركيز والمثابرة والالتزام بإنجازها بمستوى عالي الجودة، أي يكون هناك توازن بين مستوى المهارة ومستوى التحدي الذي تفرضه المهمة ذات الهدف الواضح، ومع توافر هذا الإحساس يفرض حالة من التركيز التام بما لا يترك مجال للتفكير بشيء آخر، وهذه الشروط التي تمّ ذكرها توافرت في طبيعة عمل الممرضات حيث ما يقمن به يتطلب التركيز والمثابرة وإنجازه

بمستوى جيد، مما حفّز أفراد العينة لمعايشة خبرة التدفق مرات عدّة أثناء عملهم، مع وجود فروق فردية في عدد المرات التي خبروها فيها التدفق، وعلى الرغم من عدم إدراكهم لنوعية الخبرة المعاشة.

4. في مجال الرضا عن العمل والمعنى في العمل: خلال سؤال الباحثة الممرضات عن معنى العمل بالنسبة لهم ورضاهم عن العمل - قبل تطبيق البرنامج - وجدت أن العمل بالنسبة لهم هو مجرد واجب يقومون به لا أكثر من ذلك، ألا أنه خلال تطبيق البرنامج لمست الباحثة بعض التغيير في معنى العمل بالنسبة لهن حيث أن بعض فنيات البرنامج وتدخلاته كانت موجهة أساساً نحو هذا الجانب، وعند الانتهاء من تطبيق البرنامج أعادت الباحثة توحيه السؤال للأفراد المشمولين بهذه الدراسة ووجدت فرقاً ملموساً لدى أفراد العينة، حيث تغيرت نظرتهم للعمل، وفسرت الباحثة ذلك في ضوء تعريف الرضا المهني حيث يُعرّف بأنه شعور الفرد الكلي عن عمله والمواقف التي لديه تجاه جانب أو جوانب مختلفة من عمله، وكذلك الموقف والإدراك للذات يمكن أن يؤثر بالتالي على درجة التوفيق بين الفرد والمنظمة (Ivancevich & Matteson 2002)؛ (Lumley et al, 2011,102) (Spector 1997)، وهو حقيقة واقعة لجميع العمال باختلاف أعمالهم وأماكن عملهم، فلا يوجد أحد إلاّ ولديه شعور تجاه عمله، والممرضات لديهن هذا الشعور والموقف، فتظهر الممرضات من مختلف الفئات العمرية وجهات نظر متنوعة تجاه الرضا المهني ، والتي تعكس تجربتهن (Duchscher & Cowin ، 2004 ؛ Tourangeau & Cranley ، 2006). وترتبط شدة الرضا المهني للعاملين في مجال الرعاية الصحية من خلال بعض العوامل، مثل العلاقة مع زملاء العمل، والارتقاء والنمو الوظيفي، والأجور والتعويضات، وسنوات الخبرة العملية، وبعض العوامل الشخصية، ووضوح الأهداف الفردية والتنظيمية، و" تتسبب خصائص الوظيفة المحددة (مثل أهمية المهمة وهوية المهمة وتنوع المهارات) في حدوث حالات نفسية حرجة معينة، مثل الشعور بالمسؤولية والجدية، مما يؤدي بدوره إلى زيادة الرضا، كما يرتبط الرضا الداخلي عن العمل بمكافآت نفسية مثل القدرة على استخدام مهارات الفرد، والشعور بالتحدي والإنجاز.

5. في مجال الأداء في العمل: الأداء لدى الممرضات من الطبيعي أن يكون جيداً كون التعامل مع إنسان ويتعلق بحياة أو موت شخص، وهذا الأمر لمست الباحثة خلال تطبيق الأداة الخاصة بالأداء، إلا أن الشيء الذي لمست الباحثة قبل وبعد تطبيق البرنامج هو المتعة في أداء المهام أكثر من قبل بسبب التعرف على التدفق وتطبيق الفنيات التي زادت من عيش

خبرات تدفق متكررة خلال العمل. والرضا المهني يساعد في أن تصبح الممرضات أكثر نضجاً، ويمكن أن تكتسب بعض الكفاءات التي تؤدي إلى الأداء المتميز في مكان العمل.

6. في مجال الوعي بنقاط القوة : لم يكن لدى الممرضات انتباه إلى ما يسمى نقاط القوة الشخصية في العمل، إلا أنه وبعد تطبيق البرنامج الإرشادي وجدت الباحثة فرقاً في وعي أفراد العينة بهذا الخصوص، وتم تفسير هذا الأمر أن جلسة وعي نقاط القوة واستخدام قوى التوقع له أثر كبير على وعي الذات من ناحية معرفة القوى الشخصية الايجابية، واستخدامها يجعل الأفراد يشعرون بالرضا عن أنفسهم وبالثقة والتفاؤل، وإلى الزيادة في المشاعر الإيجابية مثل الإثارة والحماس والفخر والامتنان والأمل، مما ينعكس على زيادة الأفكار الايجابية والسلوكيات الايجابية حسب نظرية توسع وبناء ل فريدريكسون، وبالتالي مزيد من خبرات التدفق والرضا المهني.

3. مقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة:

- أشارت نتائج الدراسة الحالية إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس التدفق ودرجاتهم على مقياس الرضا المهني، وبذلك تتفق مع دراسة (Buker et al,2016).
- اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج كل من دراسة دراسة (السطوحى،2014)، دراسة (Hulsheger,2012)، دراسة (Hazer,2012)، دراسة (Lee et al ,2019)، دراسة (kim,2016)، دراسة (Raza et al, 2018)، ودراسة (Stegen,) (Wankier,2019) من حيث فاعلية فنيات علم النفس الإيجابي في تحسين الرضا المهني.
- اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من دراسة (Bringsen et al,2011)، ودراسة (Jeong,2012)، ودراسة (Rad et al,2015)، ودراسة (السطوحى،2014) من حيث فاعلية فنيات علم النفس الإيجابي لتحسين خبرة التدفق.
- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة بثبات التحسن لدى أفراد العينة التجريبية خلال فترة الدراسة التتبعية.
- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بتنوع استخدام فنيات علم النفس الإيجابي، وكانت هذه الفنيات هي (تحديد الأهداف، نقاط القوة الشخصية، استخدام قوى التوقع، المعنى في العمل، اليقظة العقلية، الامتنان، اللطف)، في حين اقتصرَت الدراسات السابقة على استخدام أحد هذه الفنيات، فمثلاً دراسة (Bringsen et al,2011) درست التدفق دراسة وصفية عند الكادر الطبي، ودراسة (Jeong,2012) ، ودراسة (قطب،2015)

استخدمت فنية التدفق لرفع حالة التدفق والرفاهية عند الطالبات، ودراسة (Rad et al,2015) استخدمت فنية اليقظة لتحسين خبرة التدفق لدى الممرضات، ودراسة (السطوحى،2014) ، دراسة (Hulsheger,2012) استخدمت فنية اليقظة العقلية لتحسين الرضا المهني لدى مجموعة من الموظفين، ودراسة (Hazer,2012) استخدمت فنية نقاط القوة لتحسين الرضا المهني لدى مجموعة من المهن منها مهنة الخدمة الاجتماعية، ودراسة (Lee et al ,2019) استخدمت فنية اليقظة لتحسين الرضا المهني لدى الممرضات، ودراسة (kim,2016) استخدمت فنية اليقظة لتحسين الرضا المهني لدى الممرضات، ودراسة (Raza et al, 2018) استخدمت فنية اليقظة العقلية لتحسين الرضا عند الممرضات ، ودراسة (Stegen, Wankier,2019) استخدمت فنية الامتثال لتحسين الرضا المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التمريض، ودراسة (Pang, Ruch, 2019) استخدمت فنية اليقظة وفنية نقاط القوة الشخصية لتحسين الرضا المهني.

- من حيث الأهداف كان هدف الدراسة الحالي دراسة فاعلية برنامج إرشادي لتحسين خبرة التدفق والرضا المهني معاً، في حين اقتصر أهداف الدراسات السابقة على دراسة تأثير فنية واحدة أو أكثر لتحسين إما التدفق أو الرضا المهني.

كما توصل البحث إلى مجموعة من المقترحات موجهة إلى الباحثين، والمعنيين في أماكن العمل بمختلف أنواع المؤسسات والشركات.

4. مناقشة عامة:

أدى تطبيق البرنامج إلى التحسن في خبرة التدفق وإلى التحسن في الرضا المهني، رافقه زيادة في الاستغراق وفي تحسُّن مستوى الأداء لدى الممرضات، هذا يؤكد الترابط والتأثير المتبادل بين هذه المتغيرات (خبرة التدفق، والرضا المهني، والاستغراق في العمل، والأداء). هذه العلاقة الترابطية تُفسِّر إحداث الأثر للبرنامج الإرشادي على كل هذه المتغيرات معاً، علماً أن مقياسي الاستغراق في العمل وأداء الممرضات قد استُخدما كمقاييس محكية لتأثير البرنامج الإرشادي في تحسين خبرة التدفق والرضا المهني، هذه العلاقة الترابطية أكدتها الأدبيات النظرية، فقد ورد في (Mulligan–Pittarelli,2015) أن التدفق مفيد لأنه يزيد من الأداء الوظيفي والرضا المهني والمشاعر الإيجابية والفعالية (Burke & Matthiesen ، 2004 ، Chu & Lee ، 2012 ، Eisenberger ، Jones ، Stinglhamber ، Shanock ، Randall ، & 2005 ، Maeran & Cangiano ، 2013)، ويرتبط التدفق في العمل بمزيد من الأداء وجودة أعلى لأنَّ الموظفين يشعرون بالسعادة في بيئة عملهم لأنهم أكثر ارتياحاً وحماساً (Csikszentmihalyi &)

LeFevre, 1989، Fullagar & Kelloway، 2009، Nakamura & Csikszentmihalyi، 2005، 2009). (Mulligan-Pittarelli, 2015,14).

كما أظهر البحث وجود علاقات إيجابية كبيرة بين الاستغراق في العمل، والرضا المهني، والأداء الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين (Harter، Schmidit & Hayes، 2002، Schaufeli & Bakker، 2004، 2006؛ Laschinger & Leiter، 2009؛ Simpson)، وتوصف المشاعر الإيجابية المرتبطة بالعمل بتجارب عاطفية مكثفة قصيرة الأجل نسبياً تركز على أشياء أو أوضاع محددة في العمل (Gray and Watson, 2000) في حين أن المشاعر الإيجابية هي استجابات فورية لبيئة العمل، وأنَّ الاستغراق في العمل يكون أكثر ديمومة في الطبيعة. (Schaufeli et al، 2002) لذلك من المنطقي الافتراض أن المشاعر الإيجابية قصيرة المدى تسبق الاستغراق في العمل (Schaufeli, Van Rhenen, 2006)، ومن المرجح أن يكون للمشاعر الإيجابية تأثير على الاستغراق في العمل لأنها تسهل سلوك النهج، مما يدفع الأفراد إلى تحديد الأهداف والاستغراق في تحقيق هذه الأهداف والأنشطة المتعلقة بالعمل (Ouweneel, et al, 2013,175).

نتوقع أنَّ الموظفين الذين يكرسون جهودهم بشكل عام للعمل على الأرجح يكونون على مستوى مرتفع من الرضا المهني، وبالمثل، من الممكن أيضاً أن يكون الموظفون الراضون أكثر ميلاً إلى التماهي مع عملهم وأن يلتزموا بشدة بمهامهم. وابتاع نظرية COR، يمكننا إذن أن نفترض وجود دورة مكسب، والتي يعزز فيها الاستغراق في العمل والرضا المهني بعضهما بعضاً، وهناك أدلة أولية حول المعاملة بالمثل بين هذين البنائين (Guglielmi, 2016,2).

حددت Keyko و Cummings و Yonge و Wong العوامل المؤثرة في الاستغراق في العمل، وتم تصنيفها إلى ستة موضوعات: المناخ التنظيمي، والموارد الوظيفية، والموارد المهنية، والموارد الشخصية، والمتطلبات الوظيفية، والمتغيرات الديموغرافية (Keyko et al, 2016). كما أنَّ المكافآت، والدعم التنظيمي والإشرافي، والخصائص الوظيفية تسهم في تأسيس الاستغراق في العمل بين الممرضات، (Sohrabizadeh, Sayfour, 2014, 4). (Gómez-Salgado et al, 2019, 4)

وقد أظهرت الدراسات السابقة باستمرار أن موارد العمل مثل الدعم الاجتماعي من الزملاء والمشرفين، وردود الفعل على الأداء، وتنوع المهارات، والاستقلالية، وفرص التعلم ترتبط ارتباطاً إيجابياً بالاستغراق في العمل (Bakker & Demerouti, 2007, Schaufeli & Salanova, 2007, 8-9).

(Bakker, 2009, 8-9). وموارد العمل السابقة نفسها لها تأثير إيجابي على تجربة التدفق في العمل. في نظرية التدفق، تتميز الشخصية التلقائية بالمهارات الفوقية التي تؤهب الأفراد للدخول والخروج في التدفق (Csikszentmihalyi & Nakamura، 1984، Nakamura & Csikszentmihalyi، 1984)، ويجب أن تكون الشخصية التلقائية مرتبطة بالاستغراق في العمل لأن من المحتمل بشكل أكبر أن

تشارك في السلوكيات التي تؤدي إلى الاستغراق في العمل مثل تحديد الأهداف الصعبة لأنفسهم أو البحث عن ردود الفعل التنموية (Csikszentmihalyi, 1990, Hirschfeld & Thomas, 2008)، وترتبط زيادة صياغة الوظائف بزيادة الاستغراق في العمل لأن مثل هذا السلوك يشجع على زيادة استخدام المهارات والتطوير الشخصي (Bakker, Tims, & Derks, 2012)، كما ترتبط بزيادة التدفق، (Young & Steelman, 2016, 5)، والشكل (17) يوضح العلاقة بين المتغيرات الأربعة) خبرة التدفق، والرضا المهني، والاستغراق في العمل، والأداء).

لقد تم استخدام الفنيات التالية (وضع الأهداف، والتحفيز الداخلي، القوى الشخصية، والمعنى في العمل، واليقظة العقلية، والامتثال، واللفظ) في البرنامج القائم على علم النفس الإيجابي، موزعة على عدد من الجلسات لتحسين خبرة التدفق والرضا المهني، وبعد انتهاء الدراسة أرى أنه كان من الأفضل أن يكون البرنامج لتحسين إحدى المتغيرات إما التدفق أو الرضا المهني على الرغم من التداخل والارتباط الذي أكدته بعض الدراسات بينهما، والسبب لدراسة تأثير التدخلات السابقة على كل متغير على حدى، ويمكن الاكتفاء بعدد أقل من الفنيات في البرنامج، كما يمكن تنفيذ البرنامج مع مقاييس أخرى، بالنسبة إلى مقياس التدفق يمكن استخدام مقياس التدفق في العمل Bakker - WOLF، ومقياس خاص بالرضا المهني عند الممرضات. وبالنسبة لتحسين الرضا المهني فقد ورد في كتاب رونالد ريجيو "المدخل إلى علم النفس التنظيمي والصناعي" أن من أساليب تحسين الرضا المهني: (إعادة صياغة الوظيفة أي تغيير بناء ومكونات الوظيفة، أو إثراء الوظائف أي يعني أن المسؤوليات العليا تضاف إلى العمل الحالي لزيادة الإحساس بالهدف والاتجاه والمعنى والدوافع الذاتية، أو توسيع الوظيفة الذي يعني إضافة المزيد من المهام والمتطلبات إلى العمل الحالي، وتغيير بناء ومكونات الراتب، وبرامج المنفعة الإضافية والمميزات الأخرى)، طبعاً لا يمكن لأي باحث إحداث هذه الإجراءات لوحده، لأنها تتطلب قرار إداري من مدير أي مؤسسة. ولكن الذي أثر على الرضا المهني للممرضات لم يكن أي من الإجراءات المذكورة وإنما الفنيات المستخدمة وهي (الامتثال واللفظ، واليقظة العقلية، واستخدام قوى التوقيع، ووضع الأهداف) كلها كان لها أثر في تحسين التواصل والعلاقات مع الآخرين ضمن المشفى، وزيادة الثقة بالقدرات والذات، والتدريب على التأملات التي تخفف من الضغوط وتزيد المشاعر الإيجابية، والانتباه إلى ما هو إيجابي في العمل، وبالتالي زيادة الرضا المهني.

بالنسبة إلى النظرية التي من الممكن اعتمادها كأساس لبناء البرنامج مستقبلاً، فبعد المراجعات الأدبية والاطلاع، تبين أن نظرية تقرير المصير (Self-determination) ل ديسي ورايان ذات صلة كبيرة بنظرية التدفق، إن إعادة تصميم وظيفة بناءً على نموذج التدفق سيعني التركيز على المهام التي يتمتع الموظفون بفرصة إكمالها، والمهام ذات الأهداف والتعليقات الفورية، ومهارات المطابقة للتحديات،

وإعطاء الموظفين إحساساً بالسيطرة والرضا، وتشجيع مستوى عميق من التركيز (Csikszentmihalyi, 1990)، ويعكس نموذج Csikszentmihalyi نظرية تقرير المصير الخاصة بـ Deci و Ryan والتي تركز على الاستقلالية والعلاقة والكفاءة (King, 2004, 41، Ells & Burton، ويصف Csikszentmihalyi الأفراد الذين يمكنهم تحويل مهنتهم إلى أنشطة معقدة وبالتالي تحفيز حالة التدفق، ويصف هذه "الأنشطة المعقدة" على النحو التالي: "الاعتراف بفرص العمل التي لم يفعلها آخرون، من خلال تطوير المهارات، بالتركيز على النشاط القائم، والسماح لأنفسهم بالضيق في التفاعل" (Csikszentmihalyi، 1990, 151)، إن وجهة النظر القائلة بأن العمال قد يستخدمون استراتيجيات لتقرير المصير لتلبية احتياجاتهم الأساسية وخلق تجارب التدفق لا يمكن أن تحل محل وجهة النظر التي تحتاج إليها المنظمات لتقديم وظائف ذات معنى وغرض لموظفيها.

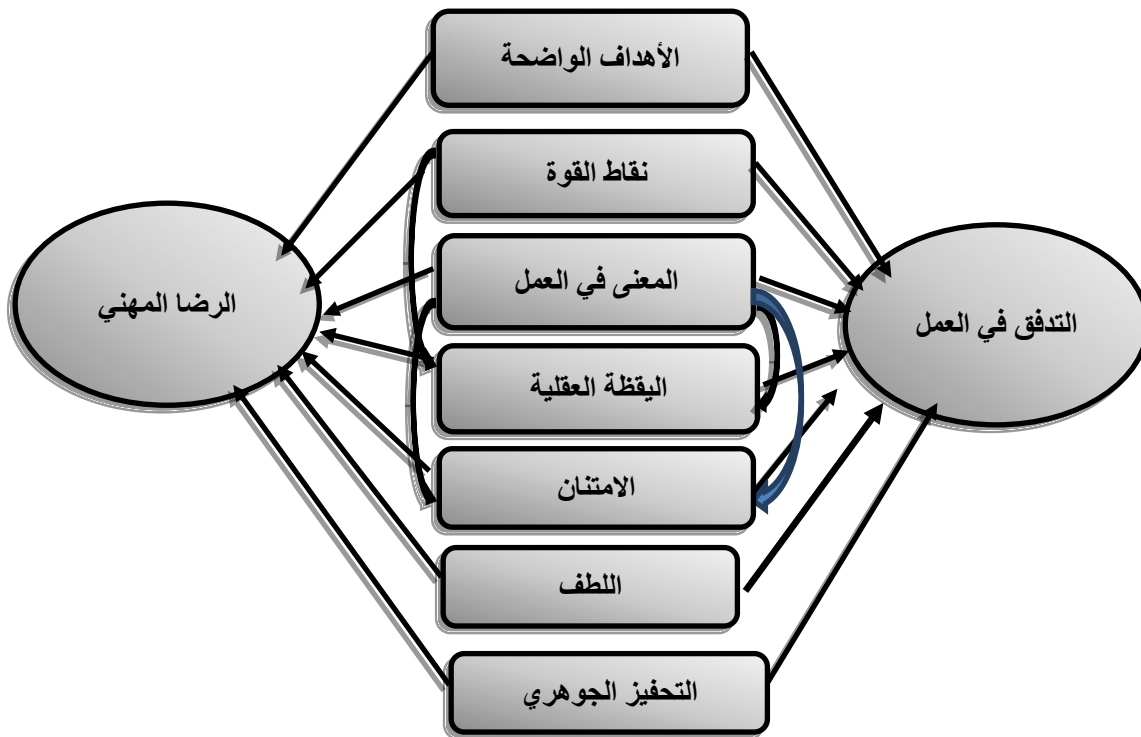
أو يمكن الاعتماد في تصميم البرنامج على خصائص الشخصية التلقائية (شخصية التدفق)، أو على نظرية الدوافع الذاتية، طبعاً بالإضافة إلى فنيات علم النفس الإيجابي.

أما إذا أردنا إنشاء بيئة تعزز التدفق وليس تغيير التدفق فقط لدى الأفراد فيجب أن يكون هناك التزام من الإدارة، ويجب أن تتبنى الإدارة الفكرة القائلة بأنها قبل المنتجات والربح وحصلتها في السوق هي المسؤولة في المقام الأول عن الرفاهية الانفعالية لعمالها، ولكن إذا كنا مهتمين بالنمو والسعادة، وليس بالعمل كالمعتاد، فعلينا أن نفكر في كيفية تحويل الحدود الكئيبة للوظائف العادية إلى أماكن تحفز التدفق، وذلك بالحصول على المزيد من المرح، والقدرة على تحديد الأهداف هو الاستعداد للاهتمام بما يفعله الفرد، واستثمار الطاقة النفسية في أعماله ونتائجها، وتعتبر الملاحظات الفورية والمحددة واحدة من أكثر الأدوات فاعلية لمساعدة العمال على تحسين أدائهم. ما تعنيه "السيطرة" في هذه الحالات، هي الشعور بأنه إذا تطلبت المناسبة ذلك، فإن الأفراد المعنيين لديهم المهارات اللازمة لوضع استراتيجيات جديدة للوصول إلى الهدف النهائي وهذا هو بالضبط خط السيطرة الذي يجب أن يكون متاحاً في العمل لكي يتدفق الموظفون، ويكونوا قادرين على الشعور بأن لديهم خياراً حول كيفية أداء وظائفهم، وأنهم موثوق بهم للتوصل إلى أفضل نهج يتطلبه موقف معين.

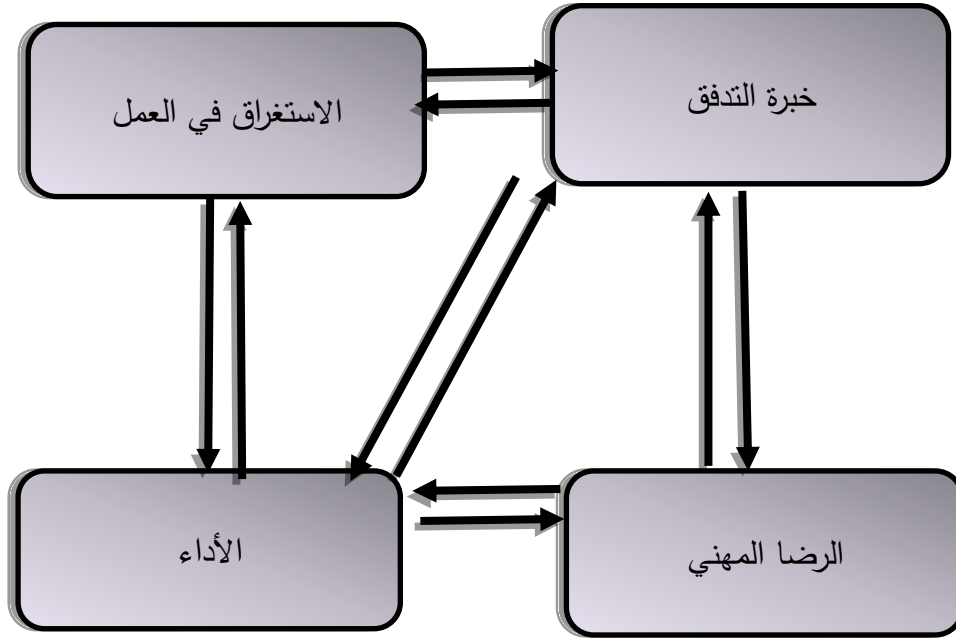
لتجربة تدفق مستمر، يجب على المرء الاستمرار في زراعة الاهتمام (الانتباه) والفضول، والاستجابة لمجموعة واسعة من الفرص، وتطوير أكبر قدر ممكن من المهارات ولتكون قادراً على تجربة التدفق طوال الحياة، فمن الضروري أن تصبح سيد الطاقة النفسية للذات، يدعو وارن بينيس Warren Bennis إلى "إدارة الذات"، وهو أمر ضروري للحفاظ على صحة كل من المدير والمؤسسة، فمن

وجهة نظر نظرية التدفق ، فإن أكثر جوانب الإدارة الذاتية أهمية هي تعلم تنظيم الانتباه، الوقت، والعادات برؤية المرء الخاصة لنفسه (Csikszentmihalyi, 2003, 177) .

حاولت الباحثة تلخيص ما سبق ذكره -عن العلاقة بين متغيرات بحثها (خبرة التدفق، والرضا المهني) ودور الفنيات التي تناولتها في البرنامج في تنمية كل من خبرة التدفق والرضا عن العمل لدى أفراد العينة التجريبية- وعلاقة (خبرة التدفق، والرضا المهني، الاستغراق في العمل، الأداء) مع بعضها البعض في الشكلين التاليين:



شكل (16) دور الفنيات في تنمية كل من التدفق والرضا عن العمل وعلاقتها ببعضها البعض (إعداد الباحثة)



شكل (17) العلاقة بين متغيرات البحث (إعداد الباحثة)

5. مقترحات البحث:

في ضوء النتائج التي تمّ التوصل إليها في الدراسة الحالية، تمّ وضع جملة من المقترحات تدعو إلى الاهتمام بالعاملين بمختلف أنواع المهن خاصتهم خاصة بالمرمضات:

- الاهتمام بتطبيق البرامج القائمة على علم النفس الإيجابي لتحسين جودة الحياة والرفاهية لدى مختلف العاملين.
- الاهتمام بتطبيق البرنامج الإرشادي الذي أثبت فاعليته في الدراسة الحالية على عينات أخرى من مهن مختلفة.
- الاستفادة من هذه الدراسة في عملية الإرشاد المهني والعمل على التركيز على نقاط القوة الإيجابية لدى العاملين لتحسين الإنتاجية.
- تصميم برامج إرشادية أخرى قائمة على علم النفس الإيجابي ولكن باستخدام فنيات أقل إما لتحسين خبرة التدفق، أو تحسين الرضا المهني كل على حدا.
- اشراك الإدارة في تصميم البرامج الإرشادية وذلك ليتثنى استخدام بعض الاستراتيجيات التي تحتاج قرار إداري وتغيير في هيكلية المؤسسة من أجل تحسين خبرة التدفق أو الرضا المهني.

الفصل الرابع

منهج الدراسة وإجراءاتها

مقدمة

- 1- منهج الدراسة
- 2- مجتمع الدراسة
- 3- عينة الدراسة
- 4- أدوات الدراسة

الفصل الرابع

منهج الدراسة وإجراءاتها

تمهيد:

يتناول هذا الفصل وصفاً لمنهج البحث المستخدم، ووصفاً للمجتمع الأصلي ولأفراد عينة البحث، ولحدود البحث والأدوات المستخدمة فيه مع إجراءات صدقها وثباتها وطريقة تصحيحها، والأساليب الإحصائية المستخدمة لتحقيق أهداف البحث وإثبات فرضياته أو نفيها، بالإضافة إلى مراحل إعداد البرنامج الإرشادي، وعرضه على المحكمين والتجريب الاستطلاعي له وتطبيقه، وفيما يلي وصف لكل منها:

1- منهج الدراسة:

استُخدِمَ المنهج شبه التجريبي، فهو يتسم بالشمولية، يقوم على تغيير عامل أو أكثر من العوامل ذات العلاقة بموضوع الدراسة من أجل تحديد الأثر الناجم عن هذا التغيير، حيث يمكن تطبيق هذا المنهج على مواقف ميدانية، لا تتطلب من المجرّب الضبط المطلق للمتغيرات التجريبية (منصور والأحمد والشماس، 2011، 121). ويُعرّف هذا المنهج بأنه: "تغيّر مُتعمّد ومضبوط للشروط المحددة للظاهرة، وملاحظة نواتج التّغيّر في الظاهرة موضوع الدراسة، والعمل في المنهج شبه التجريبي يتضمن المراحل التالية: أولاً: مرحلة التعريف والتصنيف: وتتضمن هذه المرحلة وصف الظواهر وتصنيفها كما هي موجودة في الواقع، وثانياً: مرحلة التحليل والتفسير: فيها تتم معرفة العلاقة بين الظاهرة المدروسة والظواهر الأخرى المرتبطة بها، وكذلك الفروق، ثالثاً: مرحلة التجريب والتركيب: فيها يتم تطبيق العمل التجريبي واستخراج النتائج ومن ثم تعميمها، (بدوي، 1977، 129).

تمّ توظيف المنهج شبه التجريبي في الدراسة الحالية لمجموعة واحدة (قياس قبلي وبعدي ومؤجل)، وذلك بهدف اختبار مدى صحة فرضيات الدراسة، وتعرّف أثر المتغير المستقل (البرنامج الإرشادي) على المتغير التابع (خبرة التدفق والرضا المهني والاستغراق في العمل، والأداء لدى عينة من العاملين في المهن الإنسانية)، وذلك من خلال الأثر الذي يتركه البرنامج الإرشادي القائم على علم النفس الإيجابي على المجموعة التجريبية، وذلك باتّباع الخطوات التالية:

- القياس القبلي Pre-Test: لقياس مستوى خبرة التدفق والرضا المهني والاستغراق في العمل لدى أفراد العينة المستهدفة، وانتقاء أفراد عينة الدراسة التجريبية منها.
- التدخل الإرشادي Counseling Intervention: حيث تم تطبيق البرنامج الإرشادي على أفراد العينة التجريبية (المرضات في مشفى الأسد الجامعي)
- القياس البعدي Post-Test: لمعرفة الأثر الذي أحدثه البرنامج في تحسين خبرة التدفق والرضا المهني لدى العينة التجريبية، وذلك من خلال المقارنة بين القياسين القبلي والبعدي باستخدام المقاييس المعتمدة في الدراسة الحالية، إضافة إلى استمارة تقييم البرنامج من قبل أفراد العينة التجريبية.
- المتابعة Follow-up: لمعرفة ثبات واستمرار التحسن الذي أحدثه البرنامج في تحسين خبرة التدفق والرضا المهني لدى أفراد العينة التجريبية، وذلك من خلال المتغيرات التالية:
 1. المتغيرات المستقلة: تشمل البرنامج الإرشادي القائم على علم النفس الإيجابي، والذي جرى إعداده من قبل الباحثة ليلائم حاجات أفراد العينة.
 2. المتغيرات التابعة: تشمل خبرة التدفق، والرضا المهني، والاستغراق في العمل، والأداء.

2-مجتمع الدراسة:

يتكون المجتمع الأصلي للدراسة من (640) ممرضة في مشفى الأسد الجامعي، تم توزيعهم على الدوام الصباحي (345) ممرضة، والدوام بعد الظهر (121) ممرضة، والدوام الليلي (174) ممرضة، وقد اختير هذا المجتمع دون غيره للأسباب التالية : سهولة الوصول إلى هذا المجتمع بسبب تبعيته لوزارة التعليم العالي، توافر قاعات تدريس طلاب الطب البشري، والتي استخدمت إحداها كقاعة تدريب للعينة التجريبية على البرنامج الإرشادي، تسهيلات إدارة المشفى، احتواؤه على أقسام خاصة وهذا له تأثير على الأجر المقدم للعاملين فيه، السمعة الجيدة للمشفى، نظافته.

3-عينة الدراسة:

إن اختيار عينة البحث خطوة رئيسة ومهمة من خطوات البحث لأنّ النتائج التي نصل إليها في نهاية البحث تعتمد اعتماداً كبيراً على العينة، على أن تكون العينة المسحوبة ممثلة للمجتمع الإحصائي الأصلي تمثيلاً صادقاً، حيث تمّ تطبيق المقاييس على الممرضات المداومات في مشفى الأسد الجامعي في مدينة دمشق ذلك اليوم (الدوام الصباحي واللواتي رضين الإجابة على المقاييس)، وهي عينة

عشوائية بسيطة متيسرة، وقد تم اختيار جميع الأقسام بطريقة مقصودة، ورُوعي أن يكون حجم العينة المأخوذ منه لا يقل عن نسبة 5% من حجم المجتمع الأصلي، وقد بلغ حجم عينة الدراسة الإجمالي (75) ممرضة ممن يداومن في الفترة الصباحية، بنسبة (11,72%) من المجتمع الأصلي، أما العينة التجريبية (14) ممرضة فقد سحبت بالطريقة المقصودة ممن كانت لديهن مستوى خبرة التدفق متدنية ومستوى الرضا المهني متدنياً أيضاً، بعد تقسيم أفراد العينة الأصلية إلى ثلاثة مستويات (متدني، متوسط، مرتفع)، تمت عملية تقاطع للأسماء لأخذ الممرضة ذات المستوى المتدني بخبرة التدفق والرضا المهني معاً بشكل تقريبي، وتراوحت أعمارهم ما بين (30- 52) سنة والجدول رقم (3) يبين توزع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة، والجدول رقم (4) يبين توزع أفراد العينة حسب الفئة العمرية ونسبتها المئوية.

الجدول (1) توزع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة ونسبتها المئوية

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية %
10 وما دون	17	22,66 %
من 11-20	25	33,33 %
من 21-30	21	28 %
ما فوق 30	12	16 %
المجموع	75	100 %

الجدول (2) توزع أفراد العينة حسب الفئة العمرية ونسبتها المئوية

الفئة العمرية	العدد	النسبة المئوية %
30 وأقل	21	28 %
من 31 إلى 40	26	34,66 %
من 41 إلى 50	16	21,33 %
من 51 إلى 60	12	16 %
المجموع	75	100 %

4-أدوات الدراسة: للتحقق من فرضيات الدراسة والإجابة عن أسئلتها، تم استخدام استبانة المعلومات العامة والبيانات الشخصية، مقياس التدفق التكراري، مقياس الرضا المهني لـ سبيكتور، مقياس الاستغراق في العمل، مقياس الأبعاد الستة لأداء التمريض، والبرنامج الإرشادي، وفيما يلي وصف لأدوات الدراسة:

اعتمدت الباحثة في بحثها على الأدوات التالية:

- استبانة المعلومات العامة والبيانات الشخصية
- مقياس التدفق التكراري 2 (Dispositional Flow Scale 2 (DFS-2)، (Jackson & Eklund، 2004).
- مقياس الرضا المهني لـ سبيكتور (Job Satisfaction Survey, JSS) Spector 1994
- مقياس الاستغراق في العمل (Utrecht Work Engagement Scale) (UWES)، (Schaufeli & Bakker 2003)
- مقياس الأبعاد الستة لأداء التمريض (Six-D Scale)، (the Six Dimension Scale of Nursing Performance)، (Schwirian، 1978).
- البرنامج الإرشادي لتحسين مستوى خبرة التدفق والرضا المهني.

4-1- استبانة المعلومات العامة والبيانات الشخصية:

تم جمع المعلومات من كل عضو (ممرضة أو ممرض) خلال الجلسة التمهيدية قبل بدء جلسات البرنامج، إذ تضمنت الأسئلة معلومات عن العمر، الشهادة الحاصل عليها، سنوات الخبرة في العمل، الحالة الاجتماعية، مكان العمل، القسم.

4-2- مقياس التدفق التكراري 2 (DFS-2):

وصف المقياس: أعدّ هذا المقياس (Jackson, Eklund, 2002)، ترجمة الباحثة، وتمّ تصميمه كتقييم تكراري لتجربة التدفق، يقوم بتقييم الميل العام لتجربة خصائص التدفق ضمن بيئة معينة تم تعيينها، إما من قبل المستجيب أو الباحث، يتكون من 36 بنداً أربعة بنود لكل من الأبعاد الفرعية التسعة للتدفق كما حددها (Csikszentmihalyi, 1990, 1993): توازن مهارات التحدي (على سبيل المثال، "أواجه تحدياً لكنني أعتقد أن مهاراتي ستسمح لي بمواجهة التحدي")، دمج الوعي بالعمل (على سبيل المثال، "أؤدي تلقائياً، دون التفكير كثيراً")، وأهداف واضحة (على سبيل المثال، "أعرف ما أريد تحقيقه")،

وردود فعل لا لبس فيها (على سبيل المثال ، "من الواضح حقاً كيف أدائي يجري ")، والتركيز الكلي (على سبيل المثال، "أنا أركز بالكامل على مهمة في متناول اليد ")، والشعور بالسيطرة (على سبيل المثال، "لدي شعور بالسيطرة على ما أفعله ")، وفقدان الوعي الذاتي (على سبيل المثال، "أنا لست مهتماً بما قد يفكر فيه الآخرون عني ") ، وتحول للوقت (على سبيل المثال، "لقد فقدت وعيي الطبيعي بالوقت")، وتجربة تلقائية (على سبيل المثال ، "التجربة مجزية للغاية"). أجاب المشاركون على مقياس ليكرت المكون من 5 نقاط ، يتراوح من 1 = أبداً إلى 5 = دائماً. تمثل النتيجة الإجمالية لجميع البنود الـ 36 درجة التكرار من التدفق، حيث تعكس الدرجات العليا مستويات أعلى من التدفق في النشاط المدروس، والغرض من هذا المقياس تحديد مدى تكرار خبرة التدفق لدى الممرضات في أنشطة تتعلق بالعمل، وقد صيغت عبارات المقياس بالأسلوب التقريري، وتتراوح الدرجات لهذا المقياس بين (36) درجة كحد أدنى و(180) درجة كحد أعلى، وتُشير الدرجة المرتفعة إلى أن المفحوص لديه تكرار لخبرات التدفق في أنشطة العمل. بينما تُشير الدرجة المنخفضة على المقياس إلى أن المفحوص ليس لديه تكرار لخبرات التدفق في أنشطة العمل، تطبيق هذا المقياس يستغرق عادة من 15 إلى 20 دقيقة، حيث قامت جاكسون وإيكلوند (Jackson & Eklund) بحساب الاتساق الداخلي للمقياس، وقد تراوحت معاملات ارتباط بنود المقياس مع درجته الكلية بين (0,62-0,86) وبلغ معامل الفا كرونباخ (0,74)، وقام كل من (Riva et al, 2017) بحساب الاتساق الداخلي للمقياس على عينة تكونت من (1400) شخص من (الطلاب والعمال والرياضيين) تتراوح أعمارهم بين (15 - 75)، وقد تراوحت معاملات ارتباط أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس بين (0,69 - 0,73).

التحقق من الخصائص السكومترية لمقياس التدفق التكراري:

تمّ التحقق من صدق المقياس وثباته من خلال قيام الباحثة بتطبيق المقياس على عينة سيكومترية مكونة من (45) ممرضة من الممرضات القاطنات في سكن الممرضات جانب مشفى الأطفال (الممرضات القاطنات في السكن يعملن في كل من المشافي التالية: "مشفى المواساة- مشفى التوليد الجامعي- مشفى البيروني- مشفى الأطفال")، من خارج عينة الدراسة الأصلية، وجاءت النتائج كما يأتي:

1- دراسة صدق المقياس:

يقصد بالصدق: الفحص المنهجي لمحتوى الأداة، ويشير إلى ما إذا كان الاختبار يقيس ما أعدّ لقياسه، أو ما أردنا نحن أن نقيسه (مخائيل، 2006، 255)، وتمت دراسة الصدق من خلال:

• صدق المحتوى (الظاهري): Content validity

عُرِضَ المقياس المؤلف من (36) عبارة -بعد ترجمته إلى العربية، ومن ثم إعادة الترجمة من الإنكليزية إلى العربية- على عدد من المختصين باللغة العربية والإنكليزية بلغ عددهم (3) ، كم تم عرض المقياس على عدد من المحكمين من أساتذة كلية التربية في جامعة دمشق في أقسام الإرشاد النفسي، وعلم النفس، وفي القياس والتقويم الملحق (1)، بهدف التأكد من وضوح العبارات وصلاحيته علمياً وتمثيله للغرض الذي وضع من أجله، والاستفادة من ملاحظاتهم ومقترحاتهم، وقد اقتصر ملاحظاتهم على ما يلي: إعادة تعديل صياغة بعض العبارات لتصبح أكثر وضوحاً.

وبناء على ملاحظات السادة المحكمين تم الإبقاء على المقياس المؤلف من (36) عبارة بعد إجراء تعديل صياغة بعض العبارات مع المحافظة على مضمون كل عبارة.

• الصدق البنائي: تم التحقق من الصدق البنائي للمقياس باتباع الخطوات الآتية:

أ- حساب ارتباط كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه: والجدول (3) يوضح معاملات الارتباط الناتجة:

جدول (3) معاملات ارتباط كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان
البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان
0.793**	7	فقدان الوعي بالذات	0.637**	4	تغذية راجعة فورية	0.742**	1	توازن المهارات والتحديات
0.607**	16		0.626**	13		0.681**	10	
0.729**	25		0.824**	22		0.770**	19	
0.772**	34		0.793**	31		0.673**	28	
0.785**	8	عدم الإحساس بالوقت	0.783**	5	التركيز على المهمة الحالية	0.798**	2	دمج الوعي مع العمل
0.790**	17		0.489**	14		0.712**	11	
0.803**	26		0.746**	23		0.716**	20	
0.778**	35		0.689**	32		0.714**	29	
0.748**	9	تجربة تلقائية	0.770**	6	الإحساس بالسيطرة	0.639**	3	الأهداف الواضحة
0.721**	18		0.846**	15		0.765**	12	
0.805**	27		0.816**	24		0.894**	21	
0.766**	36		0.775**	33		0.758**	30	

** دال عند مستوى الدلالة (0.01)

يُلاحظ من الجدول السابق أن معاملات ارتباط كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه تراوحت ما بين (0.489-0.894)، وهي معاملات ارتباط مقبولة ودالة إحصائياً عند (0.01)، مما يدل على أن كل عبارة من عبارات المقياس متسقة مع البُعد الذي تنتمي إليه.

ب- حساب ارتباط الأبعاد الفرعية للمقياس مع الدرجة الكلية للمقياس: والجدول (4) يوضح قيم معاملات الارتباط الناتجة:

جدول (4) معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية للمقياس مع الدرجة الكلية للمقياس

أبعاد مقياس خبرة التدفق	الدرجة الكلية	القيمة الاحتمالية
توازن المهارات والتحديات	0.661**	0.000
دمج الوعي مع العمل	0.636**	0.000
الأهداف الواضحة	0.785**	0.000
تغذية راجعة فورية	0.850**	0.000
التركيز على المهمة الحالية	0.799**	0.000
الإحساس بالسيطرة	0.862**	0.000
فقدان الوعي بالذات	0.622**	0.000
عدم الإحساس بالوقت	0.849**	0.000
تجربة تلقائية	0.677**	0.000

يتبين من خلال الجدول (4) أن معاملات ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.622-0.862)، وهي مقبولة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وبالتالي فإن المقياس يتصف بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، ما يدل على صدقه البنوي.

• الصدق التمييزي بطريقة المجموعات الطرفية:

طُبّق مقياس خبرة التدفق على عينة مؤلفة من (45) ممرضة من الممرضات القاطنات في سكن الممرضات، خارج حدود العينة الأصلية، ثم حُسبت درجاتهم، ورتبت تنازلياً، وتم أخذ أعلى (25%) منها وأدنى (25%)، ثم حسب متوسطات هاتين المجموعتين وانحرافهما المعياري، واستخدم اختبار مان ويتني Man-Whitney test لاختبار دلالة الفرق بين المجموعتين اللتين لا تتبعان التوزيع الطبيعي، كما يبين الجدول رقم (5) التالي:

جدول (5) نتائج اختبار مان ويتني لدلالة الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين العليا والدنيا على مقياس خبرة التدفق

أبعاد المقياس	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	القيمة الاحتمالية	القرار
توازن المهارات والتحديات	العليا	11	17.00	187.00	4.062	0.000	دال إحصائياً
	الدنيا	11	6.00	66.00			
دمج الوعي مع العمل	العليا	11	17.00	187.00	4.003	0.000	دال إحصائياً
	الدنيا	11	6.00	66.00			
الأهداف الواضحة	العليا	11	17.00	187.00	4.061	0.000	دال إحصائياً
	الدنيا	11	6.00	66.00			
تغذية راجعة فورية	العليا	11	17.00	187.00	4.064	0.000	دال إحصائياً
	الدنيا	11	6.00	66.00			
التركيز على المهمة الحالية	العليا	11	17.00	187.00	4.031	0.000	دال إحصائياً
	الدنيا	11	6.00	66.00			
الإحساس بالسيطرة	العليا	11	17.00	187.00	4.015	0.000	دال إحصائياً
	الدنيا	11	6.00	66.00			
فقدان الوعي بالذات	العليا	11	17.00	187.00	4.047	0.000	دال إحصائياً
	الدنيا	11	6.00	66.00			
عدم الإحساس بالوقت	العليا	11	17.00	187.00	4.023	0.000	دال إحصائياً
	الدنيا	11	6.00	66.00			
تجربة تلقائية ذاتية	العليا	11	17.00	187.00	4.017	0.000	دال إحصائياً
	الدنيا	11	6.00	66.00			
الدرجة الكلية	العليا	11	17.00	187.00	3.975	0.000	دال إحصائياً
	الدنيا	11	6.00	66.00			

نلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الفئتين العليا والدنيا على مستوى المحاور الفرعية والدرجة الكلية، حيث استطاعت أن تنتج أكبر قدر من التمايز بين درجات الأفراد، وهذا يشير إلى صدق مقياس خبرة التدفق بطريقة المجموعات الطرفية، ولبنوده القدرة التمييزية فيما وضعت لقياسه.

2- دراسة ثبات المقياس:

تم حساب ثبات المقياس بالطرائق التالية:

- **إعادة الاختبار:** تم تطبيق المقياس على العينة السيكمترية المكونة من (45) ممرضة من الممرضات القاطنات في سكن الممرضات خارج حدود الدراسة الأصلية، ثم أعيد تطبيقه على العينة نفسها بعد مرور (15) يوماً، وتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين نتائج التطبيق الأول والثاني كما هو موضح في الجدول (6).
- **ثبات ألفا كرونباخ:** تم حساب معامل ثبات المقياس باستخدام معادلة ألفا كرونباخ لدرجات العينة السيكمترية المكونة من (45) ممرضة على مقياس خبرة التدفق، والجدول (6) يوضح معاملات الثبات بهذه الطريقة.
- **ثبات التجزئة النصفية:** كذلك تم حساب معاملات ثبات التجزئة النصفية لدرجات العينة الاستطلاعية على مقياس خبرة التدفق باستخدام معادلة جتمان، كما هو مبين في الجدول (6):
جدول (6) قيم معاملات الثبات بطرائق (إعادة الاختبار، ألفا كرونباخ، التجزئة النصفية)، وذلك بالنسبة لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس

أبعاد مقياس خبرة التدفق	إعادة الاختبار	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
توازن المهارات والتحديات	0.702**	0.679	0.588
دمج الوعي مع العمل	0.637**	0.709	0.811
الأهداف الواضحة	0.731**	0.762	0.761
تغذية راجعة فورية	0.692**	0.690	0.617
التركيز على المهمة الحالية	0.642**	0.551	0.527
الإحساس بالسيطرة	0.657**	0.813	0.844
فقدان الوعي بالذات	0.714**	0.691	0.673
عدم الإحساس بالوقت	0.755**	0.797	0.842
تجربة تلقائية	0.617**	0.754	0.735
الدرجة الكلية	0.764**	0.931	0.935

يُلاحظ من الجدول السابق أن المقياس يتصف بمعاملات ثبات جيدة، حيث تراوحت قيم معاملات الثبات بطريقة الإعادة ما بين (0.617 - 0.755) بالنسبة للأبعاد الفرعية، وبلغت (0.764) بالنسبة

للدرجة الكلية، كما تراوحت قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ ما بين (0.551-0.813) بالنسبة للأبعاد الفرعية، وبلغت (0.931) بالنسبة للدرجة الكلية، وتراوحت بطريقة التجزئة النصفية ما بين (0.527-0.844) بالنسبة للأبعاد الفرعية، وبلغت (0.935) بالنسبة للدرجة الكلية، وجميعها قيم عالية إحصائياً، وتشير إلى ثبات المقياس، وبذلك يصبح المقياس جاهزاً للتطبيق على عينة البحث.

4-3- مقياس الرضا المهني لـ سبيكتور JSS :

وصف المقياس:

أعد مقياس الرضا المهني (Spector 1994) (JSS)، وهو مقياس يستخدم لتقييم تسعة أبعاد للرضا المهني تتعلق بالرضا العام، يتألف من 36 بنداً موزعة على تسعة أبعاد وهي: "الراتب، الترفع، الإشراف، فوائد هامشية، المكافآت الطارئة (مكافآت الأداء)، إجراءات التشغيل (القواعد والإجراءات المطلوبة)، زملاء العمل، طبيعة العمل، والاتصالات (التواصل)"، يتم تقييم كل بُعد بأربعة بنود، ويتم حساب مجموع النقاط من جمع العناصر، يجيب المشاركون على مقياس ليكرت المكون من 6 نقاط، يتراوح من 1 = "لا أوافق بشدة" إلى (6) "موافق بشدة"، بعض العبارات صُيغت بالاتجاه السلبي، لذلك يجب أن يتم عكس درجاتها، وهي: (2 ، 4 ، 6 ، 8 ، 10 ، 12 ، 14 ، 16 ، 18 ، 19 ، 21 ، 23 ، 24 ، 26 ، 29 ، 31 ، 32 ، 34 ، 36)، حيث تتراوح الدرجات الممكنة من 36 أدنى درجة إلى 216 أعلى درجة، تتراوح النطاقات بين (36 و 108) لعدم الرضا، و (145 إلى 216) للارتياح، وبين (109 و 144) للتناقض. ترتبط المقاييس الفرعية التسعة بشكل معتدل بين بعضها بعضاً، والاتساق الداخلي 0.60 لبعد (زميل العمل) إلى 0.91 للمقياس الكلي، تم الحصول على متوسط 0.70 للتماسك الداخلي من عينة من 3067 شخصاً. تطبيق هذا المقياس يستغرق عادة من (10 إلى 15) دقيقة، وفيما يتصل بالتصحيح ووضع الدرجات على هذا المقياس فإنه يقوم بالجمع البسيط للدرجات التي يعطيها المفحوص لبنوده المؤلفة من 36 بنداً (التي تتراوح من درجة واحدة إلى ست درجات لكل بند)، هذا مع الإشارة إلى ضرورة قلب درجات بنود الاتجاه السلبي. يتضح مما سبق أن درجة المفحوص يمكن أن تقع في المدى من 36 بحددها الأدنى إلى 216 بحددها الأقصى.

التحقق من الخصائص السكومترية لمقياس الرضا المهني:

1-دراسة صدق المقياس: تمت دراسة الصدق من خلال:

• صدق المحتوى (الظاهري): Content validity

عُرِضَ المقياس المؤلف من (36) عبارة -بعد ترجمته إلى العربية، ومن ثم إعادة الترجمة من الإنكليزية إلى العربية- على عدد من المختصين باللغة العربية والإنكليزية بلغ عددهم (3)، كما تم عرض المقياس على عدد من المحكمين من أساتذة كلية التربية في جامعة دمشق في أقسام الإرشاد النفسي، وعلم النفس، وفي القياس والتقويم الملحق (1)، بهدف التأكد من وضوح العبارات وصلاحيته علمياً وتمثيله للغرض الذي وضع من أجله، والاستفادة من ملاحظاتهم ومقترحاتهم، وقد اقتصر ملاحظاتهم على ما يلي: إعادة تعديل صياغة بعض العبارات لتصبح أكثر وضوحاً.

وبناء على ملاحظات السادة المحكمين تم الإبقاء على المقياس مؤلف من (36) عبارة بعد إجراء تعديل صياغة بعض العبارات مع المحافظة على مضمون كل عبارة.

- **الصدق البنائي:** قامت الباحثة بالتحقق من الصدق البنائي للمقياس باتباع الخطوات الآتية:

أ- حساب ارتباط كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه: والجدول

(7) يوضح معاملات الارتباط الناتجة:

جدول (7) معاملات ارتباط كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط	البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط	البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط
الراتب	1	0.890**	فوائد هامشية	4	0.631**	زملاء العمل	7	0.667**
	10	0.944**		13	0.804**		16	0.797**
	19	0.967**		22	0.839**		25	0.862**
	28	0.908**		31	0.850**		34	0.837**
الترقية	2	0.831**	مكافآت طارئة	5	0.822**	طبيعة العمل	8	0.780**
	11	0.916**		14	0.505**		17	0.779**
	20	0.842**		23	0.831**		26	0.887**
	29	0.836**		32	0.640**		35	0.787**
الإشراف	3	0.798**	إجراءات التشغيل	6	0.653**	التواصل	9	0.752**
	12	0.857**		15	0.694**		18	0.768**
	21	0.664**		24	0.732**		27	0.840**
	30	0.780**		33	0.805**		36	0.857**

**** دال عند مستوى الدلالة (0.01)**

يُلاحظ من الجدول السابق أن معاملات ارتباط كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه تراوحت ما بين (0.505 - 0.967)، وهي معاملات ارتباط مقبولة ودالة إحصائياً عند (0.01) مما يدل على أن كل عبارة من عبارات المقياس متسقة مع البعد الذي تنتمي إليه.

ب- حساب ارتباط الأبعاد الفرعية للمقياس مع الدرجة الكلية للمقياس: والجدول (8) يوضح قيم معاملات الارتباط الناتجة:

جدول (8) معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية للمقياس مع الدرجة الكلية للمقياس

أبعاد مقياس الرضا المهني	الدرجة الكلية	القيمة الاحتمالية
الراتب	0.968**	0.000
الترقية	0.951**	0.000
الإشراف	0.931**	0.000
فوائد هامشية	0.949**	0.000
مكافآت طارئة	0.563**	0.000
إجراءات التشغيل	0.904**	0.000
زملاء العمل	0.928**	0.000
طبيعة العمل	0.955**	0.000
التواصل	0.897**	0.000

يتبين من خلال الجدول (8) أن معاملات ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.563 - 0.968)، وهي مقبولة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وبالتالي فإن المقياس يتصف بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، ما يدل على صدقه البنوي.

• الصدق التمييزي بطريقة المجموعات الطرفية:

طُبق مقياس الرضا المهني على العينة السيكومترية المكونة من (45) ممرضة من الممرضات القاطنات في سكن الممرضات من خارج عينة الدراسة الأصلية، ثم حسب درجاتهم، ورتبت تنازلياً، وتم أخذ أعلى (25%) منها وأدنى (25%)، ثم حسب متوسطات هاتين المجموعتين وانحرافهما المعياري، واستخدم اختبار مان ويتني Man-Whitney test لاختبار دلالة الفرق بين المجموعتين اللتين لا تتبعان التوزيع الطبيعي، كما يبين الجدول التالي:

جدول (9) نتائج اختبار مان ويتني لدلالة الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين العليا والدنيا على مقياس الرضا المهني

أبعاد المقياس	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	القيمة الاحتمالية	القرار
الراتب	العليا	11	17.00	187.00	4.583	0.000	دال إحصائياً
	الدنيا	11	6.00	66.00			
الترقية	العليا	11	17.00	187.00	4.072	0.000	دال إحصائياً
	الدنيا	11	6.00	66.00			
الإشراف	العليا	11	17.00	187.00	4.001	0.000	دال إحصائياً
	الدنيا	11	6.00	66.00			
فوائد هامشية	العليا	11	17.00	187.00	4.017	0.000	دال إحصائياً
	الدنيا	11	6.00	66.00			
مكافآت طارئة	العليا	11	17.00	187.00	4.001	0.000	دال إحصائياً
	الدنيا	11	6.00	66.00			
إجراءات التشغيل	العليا	11	17.00	187.00	4.034	0.000	دال إحصائياً
	الدنيا	11	6.00	66.00			
زملاء العمل	العليا	11	17.00	187.00	4.031	0.000	دال إحصائياً
	الدنيا	11	6.00	66.00			
طبيعة العمل	العليا	11	17.00	187.00	4.032	0.000	دال إحصائياً
	الدنيا	11	6.00	66.00			
التواصل	العليا	11	17.00	187.00	4.017	0.000	دال إحصائياً
	الدنيا	11	6.00	66.00			
الدرجة الكلية	العليا	11	17.00	187.00	3.974	0.000	دال إحصائياً
	الدنيا	11	6.00	66.00			

نلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الفئتين العليا والدنيا على مستوى المحاور الفرعية والدرجة الكلية، حيث استطاعت أن تنتج أكبر قدر من التمايز بين درجات الأفراد، وهذا يشير إلى صدق مقياس الرضا المهني بطريقة المجموعات الطرفية.

2-دراسة ثبات المقياس:

المقصود بالثبات: "قدرة الأداة على التوصل إلى نتيجة القياس نفسها مهما تكرر استخدامها في دراسة الظاهرة نفسها" (الجوهري، 2007، 126). وقد استُخدمت طريقة التجزئة النصفية للمقياس (Spilt-Half Method) التي يمكن بواسطتها تحديد الحد الأعلى لمعامل ثبات المقياس، كما استُخدمت طريقة (كرونباخ ألفا) (Cronbach Alpha) التي يمكن من خلالها حساب القيمة الأدنى لمعامل ثبات الاستبانة، واستخدمت الباحثة الثبات بالإعادة (Test-Retest Method) ومعرفة مدى اتساق (استقرار) النتائج التي تعطيها عبر الزمن، جرى من خلال تطبيق هذا المقياس على عينة من الممرضات القاطنات في سكن الممرضات (العينة السيكومترية) (ن=45) بفاصل زمني قدره (15) يوماً وكان التطبيق الأول بتاريخ 24-25/نيسان/2019 ، والتطبيق الثاني بتاريخ 11-12/ايار/2019.

تمّ حساب ثبات المقياس بالطرائق التالية:

➤ إعادة الاختبار: تمّ تطبيق المقياس على العينة السكومترية، ثم إعادة تطبيقه على العينة نفسها بعد مرور (15) يوماً، وتمّ حساب معامل الارتباط بيرسون بين نتائج التطبيق الأول والثاني كما هو موضح في الجدول (10).

➤ ثبات ألفا كرونباخ: تمّ حساب معامل ثبات المقياس باستخدام معادلة ألفا كرونباخ لدرجات العينة الاستطلاعية على مقياس الرضا المهني، والجدول (10) يوضح معاملات الثبات بهذه الطريقة.

➤ ثبات التجزئة النصفية: كذلك تمّ حساب معاملات ثبات التجزئة النصفية لدرجات العينة الاستطلاعية على مقياس الرضا المهني باستخدام معادلة جتمان، كما هو مبين في الجدول (10):

جدول (10) قيم معاملات الثبات بطرائق (إعادة الاختبار، ألفا كرونباخ، التجزئة النصفية)، وذلك بالنسبة لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس

أبعاد مقياس الرضا المهني	إعادة الاختبار	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
الراتب	0.774**	0.946	0.945
الترقية	0.742**	0.877	0.875
الإشراف	0.616**	0.782	0.796
فوائد هامشية	0.664**	0.791	0.817
مكافآت طارئة	0.651**	0.640	0.523
إجراءات التشغيل	0.674**	0.686	0.715
زملاء العمل	0.606**	0.787	0.821
طبيعة العمل	0.655**	0.823	0.873
التواصل	0.636**	0.818	0.844
الدرجة الكلية	0.798**	0.973	0.972

يُلاحظ من الجدول السابق أن المقياس يتصف بمعاملات ثبات جيدة، حيث تراوحت قيم معاملات الثبات بطريقة الإعادة ما بين (0.606-0.774) بالنسبة للأبعاد الفرعية وبلغت (0.798) بالنسبة للدرجة الكلية، كما تراوحت قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ ما بين (0.640-0.946) بالنسبة للأبعاد الفرعية، وبلغت (0.973) بالنسبة للدرجة الكلية، وتراوحت بطريقة التجزئة النصفية ما بين (0.523-0.945) بالنسبة للأبعاد الفرعية، وبلغت (0.972) بالنسبة للدرجة الكلية، وجميعها قيم عالية إحصائياً، وتشير إلى ثبات المقياس، وبذلك يصبح المقياس جاهزاً للتطبيق على عينة البحث.

4-4- مقياس الاستغراق في العمل (UWES):

وصف المقياس:

يستخدم مقياس الاستغراق في العمل من إعداد (Schaufeli & Bakker 2003) (UWES) لقياس الاستغراق في العمل، ترجمة الباحثة، ويتكون من 17 بنداً (UWES-17) استناداً إلى عوامل الاستغراق في العمل: الحماس (الحيوية) والتفاني (الخلاص) والامتصاص (الاستغراق). يستخدم UWES-17 مقياس ليكرت 7 نقاط، تبدأ من أبداً = 0، نادراً جداً = 1، نادراً = 2، أحياناً = 3، غالباً = 4، في كثير من الأحيان = 5، دائماً = 6، دعمت تحليلات عامل تأكيد الهيكل ثلاثي الأبعاد للأداة

(Schaufeli & Bakker 2006). موثوقية وصلاحية تقرير مقياس الاستغراق في العمل، Storm and Rothmann (2003) يبلغان عن معاملات ألفا التي تتراوح بين 0.78 و 0.89 لمقياس عناصر UWES 17. حصل شوفيلي وباكر (Schaufeli and Bakker 2004) على معاملات ألفا الموثوقية بين 0.68 و 0.91 لهذا المقياس. في دراسة أجريت بين أعضاء هيئة التدريس في مؤسسة جنوب أفريقية العليا، وجد كل من بارخويزن وروثمان (Barkhuizen and Rothmann 2006) عوامل موثوقية ذات نطاق دون المستوى 0.75 و 0.85 و 0.69 من أجل التفاني والامتصاص على التوالي. أظهر Seppala, Mauno, Feldt, Hakanen, Kinnunen, Tolvanen and (2009) أن مقياس عناصر UWES 17 أفاد عن وجود validity co-efficient صلاحية تبلغ 0.90 درجة على UWES مستقرة نسبياً عبر الزمن. وتتراوح الدرجات لهذا المقياس بين (0) درجة كحد أدنى و (102) درجة كحد أعلى، وتُشير الدرجة المرتفعة إلى أن المفحوص لديه استغراق عالٍ في أنشطة العمل، بينما تُشير الدرجة المنخفضة على المقياس إلى أن المفحوص لديه انخراط منخفض في أنشطة العمل، مدة تطبيق المقياس تتراوح بين 5-7 دقائق.

التحقق من الخصائص السكومترية لمقياس الاستغراق في العمل:

1-دراسة صدق المقياس:

تمت دراسة الصدق من خلال:

• صدق المحتوى (الظاهري): Content validity

عُرضَ المقياس المؤلف من (17) عبارة -بعد ترجمته إلى العربية، ومن ثم إعادة الترجمة من الانكليزية إلى العربية- على عدد من المختصين باللغة العربية والانكليزية بلغ عددهم (3)، كما تمّ عرض المقياس على عدد من المحكمين من أساتذة كلية التربية في جامعة دمشق في أقسام الإرشاد النفسي، وعلم النفس، وفي القياس والتقويم الملحق (1)، بهدف التأكد من وضوح العبارات وصلاحيته علمياً وتمثيله للغرض الذي وضع من أجله، والاستفادة من ملاحظاتهم ومقترحاتهم، وقد اقتصرَت ملاحظاتهم على ما يلي: إعادة تعديل صياغة بعض العبارات لتصبح أكثر وضوحاً. وبناء على ملاحظات السادة المحكمين تم الإبقاء على المقياس مؤلف من (36) عبارة بعد إجراء تعديل صياغة بعض العبارات مع المحافظة على مضمون كل عبارة.

• الصدق البنائي: قامت الباحثة بالتحقق من الصدق البنوي للمقياس باتباع الخطوات الآتية:

أ- حساب ارتباط كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه: والجدول (11) يوضح معاملات الارتباط الناتجة:

جدول (11) معاملات ارتباط كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

الارتباط	معامل	رقم العبارة	الارتباط	معامل	رقم العبارة	الارتباط	معامل	رقم العبارة	الارتباط	معامل	رقم العبارة
0.649**	1	الحيوية	0.683**	2	الإخلاص	0.827**	3	الاستغراق	0.649**	1	الحيوية
0.579**	4		0.850**	5		0.730**	6		0.579**	4	
0.671**	8		0.756**	7		0.636**	9		0.671**	8	
0.813**	12		0.851**	10		0.772**	11		0.813**	12	
0.835**	15		0.750**	13		0.831**	14		0.835**	15	
0.820**	17					0.837**	16		0.820**	17	

** دال عند مستوى الدلالة (0.01)

يلاحظ من الجدول السابق أن معاملات ارتباط كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه تراوحت ما بين (0.579 - 0.851)، وهي معاملات ارتباط مقبولة ودالة إحصائياً عند (0.01)، مما يدل على أن كل عبارة من عبارات المقياس متسقة مع البعد الذي تنتمي إليه.

ب- حساب ارتباط الأبعاد الفرعية للمقياس مع الدرجة الكلية للمقياس: والجدول (12) يوضح قيم معاملات الارتباط الناتجة:

جدول (12) معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية للمقياس مع الدرجة الكلية للمقياس

أبعاد مقياس الاستغراق في العمل	الدرجة الكلية	القيمة الاحتمالية
الاستغراق	0.928**	0.000
الإخلاص	0.847**	0.000
الحيوية	0.918**	0.000

يتبين من خلال الجدول السابق أن معاملات ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.847- 0.928)، وهي مقبولة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وبالتالي فإن المقياس يتصف بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، مما يدل على صدقه البنيوي.

• الصدق التمييزي بطريقة المجموعات الطرفية:

طبق مقياس الاستغراق في العمل على عينة مؤلفة من (45) ممرضة، ثم حسب درجاتهم، ورتبت تنازلياً، وتم أخذ أعلى (25%) منها وأدنى (25%)، ثم حسب متوسطات هاتين المجموعتين وانحرافهما المعياري، واستخدم اختبار مان ويتني Man-Whitney test لاختبار دلالة الفرق بين المجموعتين اللتين لا تتبعان التوزيع الطبيعي، كما يبين الجدول التالي:

جدول (13) نتائج اختبار مان ويتني لدلالة الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين العليا والدنيا على مقياس الاستغراق في العمل

أبعاد المقياس	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	القيمة الاحتمالية	القرار
الحيوية	العليا	11	17.00	187.00	4.032	0.000	دال إحصائياً
	الدنيا	11	6.00	66.00			
الإخلاص	العليا	11	17.00	187.00	4.056	0.000	دال إحصائياً
	الدنيا	11	6.00	66.00			
الاستغراق	العليا	11	17.00	187.00	3.990	0.000	دال إحصائياً
	الدنيا	11	6.00	66.00			
الدرجة الكلية	العليا	11	17.00	187.00	3.976	0.000	دال إحصائياً
	الدنيا	11	6.00	66.00			

نلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الفئتين العليا والدنيا على مستوى المحاور الفرعية والدرجة الكلية، حيث استطاعت أن تنتج أكبر قدر من التمايز بين درجات الأفراد، وهذا يشير إلى صدق مقياس الاستغراق في العمل بطريقة المجموعات الطرفية.

2-دراسة ثبات المقياس:

تمّ حساب ثبات المقياس بالطرائق التالية:

- **إعادة الاختبار:** تم تطبيق المقياس على العينة السكومترية (45) ممرضة من الممرضات القاطنات في سكن الممرضات، خارج عينة الدراسة الأصلية، ثم إعادة تطبيقه على العينة نفسها بعد مرور (15) يوماً، وتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين نتائج التطبيق الأول والثاني كما هو موضح في الجدول (14).
- **ثبات ألفا كرونباخ:** تم حساب معامل ثبات المقياس باستخدام معادلة ألفا كرونباخ لدرجات العينة الاستطلاعية على مقياس الاستغراق في العمل، والجدول (14) يوضح معاملات الثبات بهذه الطريقة.
- **ثبات التجزئة النصفية:** كذلك تم حساب معاملات ثبات التجزئة النصفية لدرجات العينة الاستطلاعية على مقياس الاستغراق في العمل باستخدام معادلة جتمان، كما هو مبين في الجدول (14):

جدول (14) قيم معاملات الثبات بطرائق (إعادة الاختبار، ألفا كرونباخ، التجزئة النصفية)، وذلك بالنسبة لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس

أبعاد مقياس الاستغراق في العمل	إعادة الاختبار	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
الاستغراق	0.705**	0.867	0.851
الإخلاص	0.640**	0.838	0.766
الحيوية	0.609**	0.826	0.834
الدرجة الكلية	0.673**	0.929	0.940

يُلاحظ من الجدول السابق أن المقياس يتصف بمعاملات ثبات جيدة، حيث تراوحت قيم معاملات الثبات بطريقة الإعادة ما بين (0.609-0.705) بالنسبة للأبعاد الفرعية، وبلغت (0.673) بالنسبة للدرجة الكلية، كما تراوحت قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ ما بين (0.826-0.867) بالنسبة للأبعاد الفرعية، وبلغت (0.929) بالنسبة للدرجة الكلية، وتراوحت بطريقة التجزئة النصفية ما بين (0.766-0.834) بالنسبة للأبعاد الفرعية، وبلغت (0.940) بالنسبة للدرجة الكلية، وجميعها قيم عالية إحصائياً، وتشير إلى ثبات المقياس، وبذلك يصبح المقياس جاهزاً للتطبيق على عينة البحث.

4-5- مقياس الأبعاد الستة لأداء التمريض (Six-D Scale):

وصف المقياس:

مقياس الأبعاد الستة لأداء التمريض (Six-D Scale) الذي وضعته باتريشيا شويريان Patricia Schwirian تم تطوير المقياس واختباره من 1974-1977 ولديه موثوقية عالية (Schwirian, 1978). وهو تتألف من قائمة أنشطة التمريض التي تشارك فيها الممرضات بدرجات مختلفة من التردد (التكرار) والجودة، تقول شويريان (1978)، "مقياس الستة أضعاف هو أداة مفيدة لتطوير مجموعة موضوعية من المعلومات الصحيحة فيما يتعلق بأكثر الوسائل فاعلية لإعداد أداء الممرضات وتنظيمه وتقييمه في إدارة أعلى مستويات جودة الرعاية التمريضية". تم تأسيس الموثوقية باستخدام ألفا كرونبيك مع معاملات تتراوح من 0,844 إلى 0,978 (شويريان، 1978). (Reid, 2010, 350-351)

مقياس الأبعاد الستة لأداء التمريض (SDNS) عبارة عن جرد يتكون من سلسلة من 52 من سلوكيات الممرضة مجمعة في ستة أبعاد: القيادة (5 مواد)، الرعاية الحرجة (7 بنود). التعليم / التعاون (11 بنوداً)، التخطيط / التقييم (7 بنود)، العلاقات الشخصية / الاتصالات (12 بند)، والتطوير المهني (10 بنود)، البنود 1-42 يسجل مرتين. الأول يمثل وتيرة تكرار سلوك معين من قبل الممرضة (أي كم مرة تقوم هذه الممرضة بهذه الأنشطة في وظيفتها الحالية؟). تم تقييمه على مقياس من نوع ليكرت 4 نقاط (غير متوقع، نادراً، أحياناً، كثيراً)، و يتم استبعاد أي نشاط لا يتم تنفيذه من تحليل البيانات (Schwirian, 1978). والثاني يمثل نوعية هذا السلوك بالذات، تم تقييمه على مقياس من نوع ليكرت 4 نقاط (ليس جيداً، مرضي، جيد، جيد جداً). يتم قياس العناصر 43-52 فقط من حيث الجودة. الغرض من الأداة هو السماح بقياس أداء التمريض من قبل الممرضات أنفسهن أو غيرهن، بطريقة سريعة وسهلة. تم تطبيق أداة SDNS في الدراسات التي أجراها باحثون من جميع أنحاء العالم، بما في ذلك الولايات المتحدة الأمريكية [3]، والمملكة العربية السعودية [4]، واليابان [5]، والصين [6]، وإيران [7]، وتركيا [8]. تتراوح الدرجات على المقياس من (52) درجة كحد أدنى، و(208) كحد أعلى.

التحقق من الخصائص السكومترية لمقياس الأبعاد الستة لأداء التمريض (Six-D Scale):

1-دراسة صدق المقياس:

تمت دراسة الصدق من خلال:

• صدق المحتوى (الظاهري): Content validity

عُرضَ المقياس المؤلف من (52) عبارة -بعد ترجمته إلى العربية، ومن ثم إعادة الترجمة من الانكليزية إلى العربية- على عدد من المختصين باللغة العربية والانكليزية بلغ عددهم (3)، كما تم عرض المقياس على عدد من المحكمين من أساتذة كلية التربية في جامعة دمشق في أقسام الإرشاد النفسي، وعلم النفس، وفي القياس والتقويم الملحق (1)، بهدف التأكد من وضوح العبارات وصلاحيته علمياً وتمثيله للغرض الذي وضع من أجله، والاستفادة من ملاحظاتهم ومقترحاتهم، وقد اقتصر ملاحظاتهم على ما يلي: إعادة تعديل صياغة بعض العبارات لتصبح أكثر وضوحاً. وبناء على ملاحظات السادة المحكمين تم الإبقاء على المقياس مؤلفاً من (52) عبارة بعد إجراء تعديل صياغة بعض العبارات مع المحافظة على مضمون كل عبارة.

• الصدق البنائي: قامت الباحثة بالتحقق من الصدق البنائي للمقياس باتباع الخطوات الآتية:

أ- حساب ارتباط كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه: والجدول (15) يوضح معاملات الارتباط الناتجة:

جدول (15) معاملات ارتباط كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط	البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط	البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط
القيادة	3	0.839**	التعليم والتعاون	29	0.736**	العلاقات الشخصية	21	0.788**
	23	0.942**		31	0.658**		22	0.937**
	25	0.866**		32	0.840**		24	0.903**
	26	0.797**		38	0.816**		33	0.844**
	41	0.802**		39	0.583**		34	0.854**
	11	0.818**		2	0.619**		35	0.501**
العناية الحرّة المركزة	18	0.792**	التخطيط/ التقييم	6	0.893**	التطور المهني	42	0.838**
	19	0.839**		7	0.684**		43	0.851**
	27	0.890**		9	0.548**		44	0.593**
	30	0.885**		10	0.707**		45	0.907**
	37	0.860**		13	0.651**		46	0.864**

0.807**	47		0.619**	36		0.804**	40	
0.768**	48		0.893**	8		0.862**	1	
0.899**	49		0.680**	15		0.818**	4	
0.864**	50		0.901**	16	العلاقات الشخصية	0.920**	5	التعليم والتعاون
0.851**	51		0.881**	17		0.836**	12	
0.826**	52		0.906**	20		0.557**	14	
						0.593**	28	

** دال عند مستوى الدلالة (0.01)

يُلاحظ من الجدول السابق أن معاملات ارتباط كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه تراوحت ما بين (0.501-0.942)، وهي معاملات ارتباط مقبولة ودالة إحصائياً عند (01.،0) مما يدل على أن كل عبارة من عبارات المقياس متسقة مع البعد الذي تنتمي إليه.

ب- حساب ارتباط الأبعاد الفرعية للمقياس مع الدرجة الكلية للمقياس: والجدول (16) يوضح قيم معاملات الارتباط الناتجة:

جدول (16) معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية للمقياس مع الدرجة الكلية للمقياس

أبعاد مقياس الأداء لدى الممرضات	الدرجة الكلية	القيمة الاحتمالية
القيادة	0.581**	0.000
العناية الحرجة المركزة	0.830**	0.000
التدريس والتعاون	0.504**	0.000
التخطيط/ التقييم	0.675**	0.000
العلاقات الشخصية	0.804**	0.000
التطوير المهني	0.843**	0.000

يتبين من خلال الجدول السابق أن معاملات ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.504-0.843) وهي مقبولة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وبالتالي فإن المقياس يتصف بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، مما يدل على صدقه البنائي.

2- دراسة ثبات المقياس:

تمّ حساب ثبات المقياس بطريقتين:

➤ **ثبات ألفا كرونباخ:** تم حساب معامل ثبات المقياس باستخدام معادلة ألفا كرونباخ لدرجات العينة السيكومترية (45) ممرضة على مقياس الأداء لدى الممرضات، والجدول (19) يوضح معاملات الثبات بهذه الطريقة.

➤ **ثبات التجزئة النصفية:** كذلك تم حساب معاملات ثبات التجزئة النصفية لدرجات العينة السيكومترية (45) ممرضة من القاطنات في سكن الممرضات، على مقياس الأداء لدى الممرضات باستخدام معادلة جتمان، كما هو مبين في الجدول (17):

جدول (17) قيم معاملات الثبات بطريقتي (ألفا كرونباخ، التجزئة النصفية)،

وذلك بالنسبة لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس

أبعاد مقياس الأداء لدى الممرضات	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
القيادة	0.890	0.897
العناية الحرجة المركزة	0.930	0.919
التدريس والتعاون	0.918	0.935
التخطيط/ التقييم	0.932	0.826
العلاقات الشخصية	0.959	0.961
التطوير المهني	0.947	0.869
الدرجة الكلية	0.966	0.977

يُلاحظ من الجدول السابق أن المقياس يتصف بمعاملات ثبات جيدة، حيث تراوحت قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ ما بين (0.890-0.959)، بالنسبة للأبعاد الفرعية وبلغت (0.966) بالنسبة للدرجة الكلية، وتراوحت بطريقة التجزئة النصفية ما بين (0.826-0.961) بالنسبة للأبعاد الفرعية، وبلغت (0.977) بالنسبة للدرجة الكلية، وجميعها قيم عالية إحصائياً، وتشير إلى ثبات المقياس، وبذلك يصبح المقياس جاهزاً للتطبيق على عينة الدراسة.

4-6- البرنامج الإرشادي لتحسين مستوى خبرة التدفق والرضا المهني.

يستند هذا البرنامج إلى الأسس النظرية والتطبيقية لعلم النفس الإيجابي، لتحسين خبرة التدفق والرضا المهني لدى عينة من العاملين بالمهن الإنسانية (الممرضات)، من خلال استخدام عدد من فنيات علم النفس الإيجابي.

وقد مرّ اعداد البرنامج بمراحل عدة:

المرحلة الأولى: الاطلاع على الدراسات والمراجع والبرامج السابقة في هذا المجال:

نظراً لعدم توفر برامج عربية في مجال تحسين خبرة التدفق والرضا المهني، واقتصار المتوفر فقط على بعض الملخصات لأبحاث أو ملخصات لرسائل عبر النت، وقلة البرامج الاجنبية، واقتصار المتوفر أيضاً على الملخصات دون ذكر الفنيات المستخدمة، لذا تمّ اتباع مايلي:

➤ الاطلاع على الأدب النظري في المجال النفسي والمهني، فيما يتعلق بخبرة التدفق وأبعادها وفوائدها، والرضا المهني ونظرياته والعوامل المؤثرة فيه، وعلم النفس الإيجابي وفنياته، والممرضات وظروف عملهن.

➤ الاطلاع على الدراسات الوصفية والإرشادية التي تناولت خبرة التدفق وإمكانية تحسينها، والرضا المهني وكيفية تحسينه.

➤ الاستفادة من نتائج الدراسة الاستطلاعية على (30) ممرضة، ورصد حاجاتهم لتكون بمثابة موجه لاختيار بعض الفنيات.

المرحلة الثانية: التخطيط للبرنامج

تم التخطيط للبرنامج الإرشادي بطريقة منظمة استند فيها الى الأسس العلمية، وهو ما سوف يظهر بوضوح فيما يلي:

1-أهمية البرنامج:

➤ تتجلى أهمية البرنامج بأهمية العينة المطبق عليها، فالقوى العاملة التمريضية هي مقدم الرعاية الصحية الذي يقضي معظم الجهد والوقت مع المرضى، ويعد تحسين خبرة التدفق ومستوى رضاهم أمراً ضرورياً لأنه يزيد من جودة الخدمات المقدمة للمرضى، ويزيد من رضا المرضى ويعزز الالتزام التنظيمي ويحسن إنتاجية الممرضات.

➤ لتجربة التدفق في العمل تأثير كبير على جودة حياة الشخص، إذ يترك الناس يشعرون بمزيد من الثقة والكفاءة ويعزز الشعور بالراحة والحيوية، كما يلعب التدفق دوراً رئيساً في كيفية استجابة الناس للإرهاق النفسي، ويكون بمثابة آليات للحماية ضد العديد من القيود والضغوط الخارجية التي من شأنها أن تعوق الفعالية (Froman,2010,61) ، ومن المعروف حسب الدراسات أن مهنة التمريض من أكثر المهن التي يتعرض فيها الناس إلى الإرهاق، فتحسين هذه الخبرة من المتوقع أن تقلل من الإجهاد وتزيد المشاعر الايجابية، وتؤثر على الرضا المهني إيجاباً.

➤ يقضي البالغون ثلث حياتهم تقريباً في العمل، وبالنسبة لمعظمهم يشكل العمل جزءاً من هويتهم الفردية، ويعطي معنى إضافياً لحياتهم، لذا يمكن أن تؤدي قضايا مكان العمل التي تقلل من دوافع العمل والرضا الوظيفي إلى نتائج سلبية متعددة، بما في ذلك انخفاض القدرة على التكيف، وانخفاض الأداء، وانخفاض المشاركة، وانخفاض تقدير الذات، وقلة النمو الشخصي وضعف الصحة الجسدية، ويمكن لهذه النتائج السلبية أن تنتقل إلى مجالات الحياة الأخرى، ولا سيما الحياة الأسرية للموظف، مما يؤدي إلى تأثير مركب (Judge & Illies, 2004; Vansteenkiste, et al., 2007)، كما يؤثر على رفاهية المنظمة فيما يتعلق بإنتاجية العمل، ومعدل دور الموظف، والتغيب عن العمل، والرضا عن الحياة.

➤ كما تأتي أهمية البرنامج من تنوع فنيات علم النفس الإيجابي المستخدمة، وتنوع الأنشطة المتضمنة فيه، وبالتالي يُتوقع للبرنامج مساعدة الممرضات في تحسين خبرة التدفق والرضا المهني.

2- أهداف البرنامج:

يتمثل الهدف العام للبرنامج الإرشادي في تحسين مستوى خبرة التدفق، وتحسين الرضا المهني لدى عينة من العاملين في المهن الإنسانية المتمثلة هنا بالممرضات في مشفى الأسد الجامعي، وذلك باستخدام بعض فنيات علم النفس الإيجابي، وعن هذا الهدف تتفرّع مجموعة من الأهداف الخاصة وهي:

- تعرّف أفراد المجموعة التجريبية إلى مفهوم التدفق وفوائده وأبعاده، مفهوم الرضا المهني، علم النفس الإيجابي، ومفهوم المشاعر الإيجابية.
- اكتشاف المهام والأنشطة التي يختبرون فيها التدفق.
- تحديد أفراد المجموعة التجريبية لأهدافهم في الحياة بشكل عام، الأهداف المتسقة ذاتياً هي أهداف يتحلى الأفراد بدافع جوهري لتحقيقها من حيث صلتها بالقيم والمصالح الأساسية.
- تحديد أفراد المجموعة التجريبية لأهدافهم في العمل (بما يتفق مع مهمات الوظيفة ومتطلباتها).
- تعرّف أفراد المجموعة التجريبية على عقبات تحقيق الأهداف والتعامل معها.
- تعزيز الدافعية الداخلية لأفراد المجموعة التجريبية لتحقيق أهدافهم.
- تعرّف أفراد المجموعة التجريبية على أعلى خمس نقاط قوة شخصية خاصة بهم (قوى التوقيع) واستخدام اثنتين منها بشكل مختلف.

- تنمية الإحساس بالمعنى والغرض في العمل لدى أفراد المجموعة التجريبية.
- تنمية قدرة أفراد المجموعة التجريبية على الانتباه والتركيز والاهتمام باللحظة الحالية.
- التخفيف من الضغوط.
- تحسين المشاعر الإيجابية في مكان العمل.
- مساعدة أفراد المجموعة التجريبية على خلق تصميم خبرات التدفق في أنشطة من اختيارهم.

3- الأسس النظرية التي يستند إليها البرنامج:

يقوم كل برنامج إرشادي على مجموعة من الأسس هي:

- **الأسس العامة:** تشمل مراعاة السلوك الإنساني، وحقوق الممرضات بالإرشاد والعلاج النفسي، وقابلية السلوك للتغيير والتعديل، وضرورة الاستمرار بعملية الإرشاد.
- **الأسس الفلسفية:** تتضمن مراعاة الطبيعة الإنسانية الخيرة للممرضة كفرد، وأخلاقيات الإرشاد النفسي بما فيها من سرية للمعلومات، والعلاقات المهنية التي تقوم الألفة والمحبة والتسامح والاحترام.
- **الأسس النفسية:** وتتضمن الخصائص العامة للممرضات، وطبيعة عملهم، وبيئة العمل، واشباع حاجاتهم النفسية والانفعالية، ومساعدتهم على تحسين خبرات التدفق والرضا المهني لديهم، من خلال استخدام بعض فنيات علم النفس الإيجابي، مثل تحديد الأهداف، واكتشاف نقاط القوة خاصتهم (قوى التوقيع) واستخدامها في أداء مهامهم في العمل، والتحفيز الجوهري، وزراعة المعنى، واليقظة العقلية، والامتنان واللفظ.
- **الأسس الاجتماعية:** تشمل الاهتمام بالممرضة ككائن اجتماعي يؤثر ويتأثر في البيئة التي يعمل فيها، وأن هناك العديد من الضغوطات المهنية والنفسية التي تؤثر على جودة الرعاية التمريضية المقدمة للمرضى. وأسلوب الإرشاد الجماعي يعد من الأساليب الناجعة لهم.
- **الأسس الفيزيولوجية:** وتشمل العلاقة بين الجسم والعقل، فالجانب الفيزيولوجي لا يُستغنى عنه عند وضع أي برنامج إرشادي.

الخلفية النظرية والتطبيقية للبرنامج:

1- علم النفس الإيجابي:

علم النفس الإيجابي هو دراسة الظروف والعمليات التي تسهم في الازدهار أو الأداء الأمثل للأشخاص والجماعات والمؤسسات، وعلم النفس الإيجابي له تاريخ طويل، يعود إلى كتابات ويليام جيمس حول ما أسماه "العقل السليم" في عام 1902. إلى اهتمام Allport بخصائص إنسانية إيجابية في عام 1958،

إلى دعوة ماسلو لدراسة الأشخاص الأصحاء من المرضى في عام 1968، وأبحاث كوان على المرونة في الأطفال والمراهقين (e.g., Cowan, 2000)، أولئك الذين يدرسون موضوعات في علم النفس الإيجابي يعترفون تماماً بوجود المعاناة الإنسانية، والأنانية، والأنظمة الأسرية المختلة، والمؤسسات غير الفعالة. لكن الهدف من علم النفس الإيجابي هو دراسة الجانب الآخر للعملة، وهي الطرق التي يشعر بها الناس بالفرح، وإظهار الإيثار، وإنشاء أسر ومؤسسات صحية، وبالتالي معالجة الطيف الكامل للتجربة الإنسانية. علاوة على ذلك، يجعل علم النفس الإيجابي الحجة القائلة بأن هذه الموضوعات الإيجابية للتحقيق مهمة لفهمها في حد ذاتها، وليس فقط كحاجز ضد المشاكل والضغوطات واضطرابات الحياة. حدد شيلدون وكينغ (Sheldon and King, 2001) علم النفس الإيجابي بأنه "ليس أكثر من الدراسة العلمية لقوة وفضائل الإنسان العادية" (Gable & Haidt, 2005, 104-105).

في السنوات الأخيرة، غير العديد من الباحثين البارزين تركيزهم في مجال علم النفس من النظر إليه على أنه علم يسعى إلى الشفاء بشكل عام، إلى علم يعتمد على نقاط القوة كمركز للوقاية (Seligman, 2003)، وكما لاحظ سليجمان بأن علم النفس الإيجابي، كما ذكرنا سابقاً له ثلاثة أركان: أ) دراسة المشاعر الإيجابية أو التجربة الذاتية الإيجابية، ب) دراسة الخصائص الفردية الإيجابية، ج) دراسة المؤسسات والمجتمعات الإيجابية التي تدعم المشاعر الإيجابية. وأفاد سليجمان (Seligman, 2003)، بأنه يمكن لثلاثة تطبيقات تعزيز الأركان الثلاثة لعلم النفس الإيجابي. وتشمل هذه التطبيقات (على سبيل المثال: قائمة نقاط القوة والفضائل) لقياس الصحة النفسية، التطبيق الثاني هو التدخل (أي كيف يمكننا بناء نقاط قوة مختلفة؟). (وأخيراً، التطبيق الثالث هو تطوير العمر الافتراضي (أي كيف تتغير نقاط القوة والفضائل على مدار الحياة؟) (Joyce, 2008, 121).

علم النفس الإنساني هو المجال الأكثر تحديداً مع دراسة وتعزيز التجربة الإنسانية الإيجابية. في طبعة علمية إيجابية خاصة من مجلة علم النفس الإنساني، تتبع المساهمون جنور علم النفس الإيجابي لحركة علم النفس الإنساني الأكاديمي (راجع Resnick وآخرون 2001) واجه كل من أجداد علم النفس الإنساني - كارل روجرز وأبراهام ماسلو وهنري موراي وغوردون ألبرت ورولو ماي - العديد من الأسئلة نفسها التي اتبعتها علماء النفس الإيجابيون (شيلدون و كاسر، 2001) ماهي الحياة الجيدة؟ متى يكون الأفراد في أفضل حالاتهم؟ كيف يمكننا تشجيع النمو في أنفسنا وفي الآخرين؟ ماذا يعني أن تكون أصيلة؟ كيف يمكن للمعالجين بناء المسؤولية الشخصية؟ لقد تطور العلاج المقدم من قبل كارل روجرز من إيمانه بأن الأفراد لديهم القدرة على

تحريك أنفسهم نحو أداء أفضل من خلال اكتشاف أنفسهم والتعبير عنها (Rogers 1961) من الأهمية المركزية لماسلو (1962) كانت العملية التي يمكن للأفراد أن يصبحوا مستقلين ذاتياً، وهي حالة تمكنوا فيها من الوصول إلى المجموعة الكاملة من مواهبهم ونقاط قوتهم هذه المواهب ونقاط القوة، التي استشهد بها ماسلو كخاصية ذاتية ggaow، هي موضوع أبحاث علم النفس الإيجابي الحالي (Peterson & Seligman 2004) في الواقع، شمل ماسلو فصلاً بعنوان "نحو علم النفس الإيجابي" في دافعه وشخصيته البارزة (Duckworth & Steen & Seligman, 2005, 632).

العلاج النفسي الإيجابي هو نهج معتمد تجريبياً للعلاج النفسي الذي يحرص على بناء نقاط قوة العميل والعواطف الإيجابية، وزيادة المعنى في حياة العملاء للتخفيف من الأمراض النفسية وتعزيز السعادة (Rashid, 2008; Seligman, Rashid, & Parks, 2006). إن مفهوم سليجمان (2002) للسعادة (الحياة الممتعة ، الحياة المشتركة ، والحياة الهادفة) يوفر الأساس النظري للعلاج النفسي الإيجابي (Magyar-Moe, et al, 2015, 531).

وقد ازدهرت العلوم الناشئة لعلم النفس الإيجابي - والتي توصف على أنها الدراسة العلمية لأداء الإنسان الأمثل، وتحقيقه للسعادة الحقيقية والدائمة - وبدأت المنشورات على تطبيقات علم النفس الإيجابي تبرز في الأدب، وبدأت العلاجات والتدخلات التدريبية على أساس مفاهيم السعادة والنمو والرفاهية أيضاً في اكتساب الزخم. في عام 2006، تم إدخال تدخل علاجي جديد للاكتئاب المعروف باسم العلاج النفسي الإيجابي وقدم كأداة تم التحقق منها تجريبياً للتطبيق في مجالات الإرشاد وعلم النفس السريري (Rashid & Parks, Seligman, 2006) وتشمل المكونات المحددة المعتمدة تجريبياً من العلاج النفسي الإيجابي وغيرها من التدخلات الإيجابية كزراعة الامتتان والتفاؤل، واستكشاف وتعزيز نقاط قوى التوقيع والكتابة التعبيرية والاستجابة النشطة والبناءة في العلاقات، وممارسة المذاق واليقظة (Seligman et al, 2006) ؛ (Biswas –Diener ,Dean, 2007)

تم الانتهاء من التحقق من فاعلية تمارين PPT . (Meyers et al., 2012; Mongrain & Anselmo-Matthews, 2012; Seligman, Rashid, Parks, 2006; Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005; Rashid & Anjum, 2007; Vella- Brodrick, Park & Peterson, 2009; Schueller, 2010; Akhtar & Boniwell, 2010) عبر العينات والإعدادات، ووجدت هذه الدراسات فعالية PPT . (Rashid, 2009, 3)

يرتبط علم النفس الإيجابي بالرفاهية الحقيقية على المدى الطويل والتي تشمل أيضاً المعنى والإنجاز والعلاقات، ويمكن إجراء التدريب من خلال تمارين إيجابية يومية مثل نسبة الإيجابية إلى 3 إلى 1 التي أوصى بها (Wright (2010 أو عد ثلاث بركات كما أوصى بها (Seligman, 2011) وقد أثبتت هذه التمارين زيادة الشعور بالرفاهية والمرونة والتفاعلات الاجتماعية الحقيقية (Seligman, 2010; Wright, 2011).

التدخلات الإيجابية **Positive Interventions (PI)** هي أشياء مهمة، يستطيع القائد، الذي يتطلع إلى إيجاد طرق لتحفيز موظفيه، أن يستخدم تدخلات إيجابية متعمدة ويجب أن يستخدمها بشكل منتظم، ولكن مجرد التعامل مع الموظفين وإجراء شيء إيجابي هو أمر غير كاف، وللاستفادة من التدخلات، وضمان أقصى قدر من الفعالية، يجب أن يتم تصميم وتنفيذ التدخل بعناية، التدخل الإيجابي (PI) حسب (Brown & Ryan, 2004) يجب أن يحتوي على العناصر الخمسة التالية ليكون ذا فعالية قصوى:

- يجب أن يكون التدخل الإيجابي ذكياً عاطفياً، الذكاء العاطفي هو أساس أي تدخل، سواء كان موجهاً ذاتياً أو موجهاً نحو الآخرين. ويعرف الذكاء العاطفي بأنه القدرة على استخدام عاطفتنا وعقلنا بالتنسيق مع بعضنا البعض، لتشكيل أفكارنا وسلوكياتنا بطريقة تتناسب مع الموقف، كما يتضمن القدرة على تحديده وتشكيله في الآخرين (Salovey & Mayer, 2004). إن إدارة PI بدون فهم حاد للسياق الاجتماعي والعاطفي الذي يجب استخدامه هو عمل من البلاهة العاطفية، وليس ذكاء، مثلاً "كسر الشجار عن طريق إخبار الجميع "بالتوقف والتنفس بعمق" سوف يجعلك تتعرض للضرب. يبدأ PI الناجح بتقييم منطقي للسياق الذي سيجري فيه التدخل والحالة العاطفية للموضوع.
- يتطلب PI الانتباه الكامل من الشخص، لا يمكننا أبداً تطوير المهارات العقلية لتشكيل سلوكياتنا دون تدريب عقولنا على التركيز.
- يجب أن يكون PI قابلاً للتكرار وقد تم تصميم معظم PIs لتغيير أو تشكيل الإجراءات، والسلوكيات، أو أنماط التفكير لتحقيق نتائج أفضل. لكن PI هو عمل شاق! يتطلب مستوى من التنظيم الذاتي الذي يستنزف العقل والجسد.

• يجب أن يكون PI ملكاً لموضوعه، فالرغبة في الاستغراق والاستفادة من PI يجب أن تأتي من الداخل .

• يجب أن يكون لها هدف . يجب أن يكون لدى PI نتيجة محددة في الحسبان، من المستحيل قياس تقدمك دون معرفة المكان الذي ستذهب إليه (Bowling, 2010, 34).

في حين يمكن تصميم التدخلات الإيجابية، لا تزال فعالية التدخل في تعزيز الرفاهية خاضعة للتفضيل الفردي والقدرة على خلق عادة من الممارسة، ويمكن أن يكون هذا النمط من العادة مهما خضع لشيء صاغه الباحثون التكيف التكيفي. ما يعنيه هذا هو أن البشر يتعاطون مع الأنشطة بمجرد العثور عليها بشكل ممتع لدرجة أن الاستمرار في الاستغراق في النشاط لا يؤدي إلى الدرجة نفسها من المشاعر الإيجابية، والمشاركة و / أو المعنى عبر الزمن (Diener, Lucas, & Scollon, 2006) وهكذا، من ناحية أخرى، في حين يبدو أن تطوير "عادة" المشاركة في التدخلات الإيجابية قد يعزز السعادة العامة في الحياة ، لأن خلق هذه العادة يجعل من التكيف على الأرجح أكثر احتمالاً، هل هذا أمر لا مفر منه؟ أعتقد أنه من المفيد أن نشكل عادة الاستخدام الواعي للتدخلات الإيجابية، ومع ذلك، فإن المفتاح هو التأكد من أن التدخلات متنوعة وذات صلة بالظروف، ومناسبة لثقافة الفرد، وفريق العمل، وثقافة الشركات (Parsons, 2008, 11-12)

على سبيل المثال، وجد ديميروتي وآخرون (Demerouti et al, 2011) أن التدخل الإيجابي الذي يركز على تعزيز الفعالية الشخصية كان له تأثير إيجابي على العديد من الموارد الشخصية، مثل الكفاءة الذاتية . وأظهرت دراسة فنلندية أن الموظفين استفادوا من تدخل الإدارة المهنية فيما يتعلق بمستوى استغراقهم في العمل (Vuori et al, 2012) وأخيراً ، أدى تدخل عبر الإنترنت استرشد فيه المشاركون لوضع أهداف العمل الشخصية وتحقيقها، إلى تعزيز مستويات الموارد الشخصية (مثل الأمل والكفاءة الذاتية) بين الموظفين (Luthans et al, 2008)

دراسة (Ouweneel et al, 2013) "تدخل علم النفس الإيجابي عبر الإنترنت لتعزيز المشاعر الإيجابية والكفاءة الذاتية والاستغراق في العمل"

وقد طور جان واتسون Jean Watson نظرية رعاية الإنسان التي زودت بعض فرق التمريض برؤى رئيسية حول طرق خلق ثقافة العناية (Carter, et al, 2008) تتطلب نظرية واتسون أن "تدعو العناية الشخصية إلى مصداقية الوجود، والقدرة على أن تكون موجودة في الذات وغيرها في إطار انعكاس ؛

تمتلك الممرضة transpersonal القدرة على تركيز الوعي والنية على العناية، الشفاء، والكمال، بدلاً من المرض (Watson, 2006, 3)، من خلال هذا المفهوم لممارسة التمريض، يتضح أن هناك توازٍ موازٍ مع علم النفس الإيجابي، وهو وجود انتباه قائم على القوة ضد العجز على الحالة البشرية، بالإضافة إلى ذلك، فإن الوعي والقصد اللازمين لتوفير الرعاية هو المطلوب بالضبط أيضاً لسن التدخلات الإيجابية. ويدعم هذا أيضاً فكرة أن التدخلات الإيجابية قد تعزز ممارسات رعاية أكبر في سياق تقديم الرعاية، وبالعودة إلى علم النفس الإيجابي للحظة، فإن التعريف الدقيق للتدخل الإيجابي هو أن تشريع التدخل يمكن أن يعزز الرفاهية عن طريق تعزيز المعنى، عندئذ قد يقترح، أن الإنشاء المتعمد للتدخلات الإيجابية المصممة لعمليات وممارسات التمريض قد يعزز أيضاً تعبير الرعاية (Parsons, 2008, p11-12).

2- الإرشاد الجماعي:

تم اختيار طريقة الإرشاد الجماعي للتدخل كطريقة علاج بسبب فعاليتها المثبتة في مساعدة الناس على إجراء تغييرات في حياتهم (Yalom, 2005)، كما يوفر العدد الأكبر من العلاقات المتاحة في المجموعة التراء والإمكانات للتعلم والنمو والتغيير، كما أن العدد الأكبر من العلاقات المتاحة في طريقة تقديم الاستشارات الجماعية لديه القدرة على إحداث تأثير كبير على السعادة المتصورة لكل عضو في المجموعة، لأن أحد أكثر النتائج الحديثة تأثيراً في أبحاث علم النفس الإيجابي هو أن العلاقات الاجتماعية تسهم إسهاماً كبيراً في السعادة الشخصية الدائمة (Diener & Seligman, 2002).

فالإرشاد الجماعي أحد أساليب التدخل الأساسية في مهن المساعدة الإنسانية، وقد شاع استخدام هذا الأسلوب في السنوات الأخيرة، واعتمد عليه الكثير من الممارسين لتحقيق أهداف عملية المساعدة، ولعل أهمية الإرشاد الجماعي نابع من أهمية الجماعة في حياة الإنسان، وذلك في إشباع حاجاته واهتماماته ورغباته وميوله، وفي تنمية مهاراته وخبراته، وتحقيق أهدافه الشخصية ونموه النفسي والاجتماعي، وفي ضبط سلوكياته وتغييراتها. ويشير (Claiborn & Strong, 1982) إلى أن مشاركة الأفراد في الجماعات يساعدهم على تعلم السلوكيات الاجتماعية التكيفية، وتعلم مهارات التعاون والتفاوض والتنظيم، واتخاذ القرار، وأساليب الاتصال بواسطة أساليب التمثيل والتغذية الراجعة والحوار والمناقشات العلاجية الموجهة (أبو عباة ونيازي، 2000، 115).

فالأساس الذي يستند إليه الإرشاد الجماعي: إن الفرد كائن اجتماعي يهتم بتكوين علاقات اجتماعية، ويهتم بالتفاعل الاجتماعي الذي تحدده القيم والمعايير المكتسبة والنابعة من المجتمع، والفرد يعدّل سلوكه أو يغيره كرد فعل لموقف الجماعة، إلا أنه أحياناً يحتاج إلى من يقف إلى جانبه لمساعدته في حل المشكلات التي تواجهه وذلك من خلال اكتشاف ذاته ومعرفة جوانب القوة والضعف فيها.

والإرشاد الجماعي أسلوب تفاعلي اجتماعي يتم بين المرشد ومجموعة من المسترشدين الذين تتشابه مشكلاتهم أو اضطراباتهم معاً، يحاولون التعبير عن أنفسهم وموقفهم أثناء الجلسة الإرشادية، بهدف مساعدتهم على تعديل اتجاهاتهم وسلوكياتهم وتفكيرهم، وتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي لهم (الزعيبي، 2016، 145). وقد عرّفه كل من بيرج ولاندرث (Berg & Landrth, 1979) " بأنه أسلوب ديناميكي ذو علاقة شخصية متبادلة بين المشتركين في العمل الإرشادي تكونت نتيجة المشاعر والسلوكيات الصادرة من كل فرد في المجموعة (خليل، 2015، 218).

ويمكن تحديد أهم أسس الإرشاد الجماعي في الآتي:

- يقوم على مبدأ أن الأفراد في الإرشاد الجماعي قد يتشابهون في الظروف والخصائص، ونوعية المشكلة وأن أسباب بعض المشكلات اجتماعي، ولا تحل إلا على المستوى الاجتماعي.
- يساعد على توفير فرص تفاعل أفضل بين المرشد ومجموعة المسترشدين، كل عضو في الجماعة هو مرسل ومستقبل للتأثيرات الإرشادية، مما يساعد في إنجاز المهمة الإرشادية بشكل أفضل.
- يساعد في إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية للمسترشدين ضمن إطار اجتماعي (كالحاجة الى الأمن، تقدير الذات، والإحساس بالمسؤولية تجاه الآخرين....) مما ينمي شخصية المسترشدين حاضراً ومستقبلاً.
- يتيح فرصة غنية للمسترشدين لأن يروا أنفسهم ومشكلاتهم رؤية جيدة، فيتمكن المسترشد من ورؤية نجاحاته ونجاحاتهم، ويرى مشكلاته ومشكلاتهم، مما يخفف عنه الاحساس بخطورة حالته، ويساعد في تعزيز سلوكه المعدل.
- يمكن المسترشد من القيام بدور معين أثناء الجلسة الإرشادية، وهذا يساعده على الكشف عن مشاعره وعيشها واقعياً.

- يعد بمثابة تغذية راجعة لكل فرد داخل جماعة المسترشدين، وفيها يسود قانون الأخذ والعطاء ولعب الأدوار، وتعلم مهارات الاتصال.
- يتمكن أفراد الجماعة الإرشادية من تكوين علاقات اجتماعية جديدة، والوصول إلى استبصار يساعد في الكشف عن بعض الحلول الجديدة (الزعبي، 2016، 147-148).
- ويعتمد البرنامج الحالي على الإرشاد الجماعي من خلال الاعتماد على فنيات المناقشة، والحوار، والمحاضرة.

4- العينة المستهدفة:

عينة من العاملين في المهن الإنسانية في محافظة دمشق (المرضات في مشفى الأسد الجامعي)، ولديهم مستوى متدنٍ في الرضا المهني، وكذلك مستوى متدنٍ في خبرة التدفق في التطبيق القبلي للاختبارات، وتطبق عليهم الشروط التالية:

- أن يكون عمر الممرضة من 30 - 60 سنة.

- أن يكون قد مضى على قيامها بالعمل 5 سنوات وما فوق..

- أن يكون لديها أجر لعملها.

- أن يكون لدى الممرضة رغبة بالمشاركة في البرنامج الإرشادي.

5- أدوات البرنامج والوسائل المستخدمة:

الأدوات والمقاييس والوسائل التي سيتم استخدامها في البرنامج الإرشادي لتسهم في الوصول إلى أهداف البرنامج الرئيسية والفرعية، الإجرائية والتطبيقية هي:

❖ استمارة المعلومات الأولية والبيانات الشخصية

❖ استبانة تقييمية لتقويم كل جلسة من جلسات البرنامج الإرشادي تملأ من قبل المشاركين.

❖ استبانة تقييمية للحكم على فاعلية البرنامج المقدم.

❖ أوراق عمل لكل جلسة من الجلسات.

❖ صور تتعلق ببعض الفنيات المستخدمة في البرنامج.

❖ موسيقا مناسبة مع التأملات.

❖ مقياس التدفق التكراري.

❖ مقياس الرضا المهني.

❖ مقياس الاستغراق في العمل كمحك لفاعلية البرنامج.

❖ مقياس أداء الممرضات كمحك لفاعلية البرنامج.

6-مكان تطبيق البرنامج:

تم تطبيق البرنامج الإرشادي في القاعة الثانية من مبنى مشفى الأسد الجامعي، وهي قاعة مجهزة بكافة الوسائل الضرورية (شاشة عرض، كمبيوتر، جهاز عرض، جهاز تكييف، كراسي، طاولات، انترنت)، وتتوافر فيها الشروط الصحية المطلوبة لتطبيق البرنامج، بالإضافة إلى تعاون الكادر الإداري، ومسؤولي القاعات والتجهيزات في المشفى، وتقديمهم التسهيلات اللازمة لتطبيق البرنامج، وهو مكان عمل أفراد العينة التجريبية.

7-الفترة الزمنية لتطبيق البرنامج:

تضمن البرنامج الإرشادي (14) جلسة، بما في ذلك الجلسة التمهيدية الأولى وجلسة القياس البعدي، بواقع جلستين كل أسبوع، تراوح زمن كل جلسة بين (90-120) دقيقة، واستغرق تطبيق البرنامج 7 أسابيع خلال الفترة الزمنية (24 حزيران وحتى 8 آب 2019)، أعقب ذلك جلسة قياس تتبعي بعد مضي شهر ونصف (22 أيلول 2019).

8- تصميم البرنامج:

نظراً لعدم توفر برامج عربية في مجال تحسين خبرة التدفق والرضا المهني، واقتصار المتوفر فقط على بعض الملخصات لأبحاث أو ملخصات لرسائل عبر النت، وقلة البرامج الأجنبية، واقتصار المتوفر أيضاً على الملخصات دون ذكر الفنيات المستخدمة، لذا تمّ اتباع ما يلي:

➤ الاطلاع على الإطار النظري في مجال علم النفس الإيجابي، والإطار النظري لنظرية التدفق،

والرضا المهني، من خلال كتابات بعض الباحثين في هذا المجال... والاستفادة منها في

اختيار بعض الفنيات المستخدمة في البرنامج.

➤ الاطلاع على برامج في مجال الإرشاد النفسي بشكل عام.

➤ الاستفادة من نتائج الدراسة الاستطلاعية على الممرضات ورصد حاجاتهم لتكون بمثابة موجه

لاختيار بعض الفنيات.

➤ تحديد موضوعات الجلسات التي سيتضمنها البرنامج

➤ تحديد الفنيات التي سيتم استخدامها في البرنامج (فنية تحديد الأهداف المتسقة مع القيم، نقاط القوة الشخصية (قوى التوقع)، المعنى، اليقظة العقلية، الامتنان، اللطف، التثقيف النفسي، المناقشة، والحوار، والمحاضرة).

➤ إعداد تدريبات وأنشطة مناسبة لكل فنية مستخدمة في كل جلسة من جلسات البرنامج.

9- جلسات البرنامج بصورته الأولى:

الجدول (18): جلسات البرنامج بصورته الأولى

اسم المحور (الفنيات)	عدد الجلسات	الهدف من استخدامها
القيم والأهداف الواضحة	2	- التعرف على مفهوم القيم والتعرف على أعلى خمس قيم في العمل(من قائمة القيم) - الوعي بأهمية وضع الأهداف المستقبلية في الحياة وفي العمل - الوعي بأهم أهدافهم في الحياة بشكل عام وكيفية وضعها - تحديد أهدافهم في العمل بشكل واضح
نقاط القوة واستخدام قوى التوقع	2	- وعي مفهوم قوى الشخصية الايجابية - وعي المشاركين نقاط القوة الايجابية لديهم(قوى التوقع) - مناقشة العقبات ومناطق الضعف المحتملة - استخدام نقاط القوة للوصول إلى الأهداف الموضوعة في المحور السابق والتغلب على العقبات - استخدام قوة أوقاتين من قوى التوقع بطريقة جديدة ومختلفة في العمل لمدة 5 ايام
المعنى في العمل	2	- وعي معنى (المعنى في العمل) تثقيف عام - التفكير في معنى مهنة المرء .ماذا يعني لك عملك ولماذا مهم لك؟ - الكتابة عن الأحداث الإيجابية التي خرجت من حدث سلبي - يمكن أن يكون أيضاً وسيلة مهمة للتعامل مع أحداث الحياة السلبية - بناء علاقات ايجابية مع الآخرين في العمل - التفاؤل الواقعي بعد حادث مريض
اليقظة العقلية	4	وعي مفهوم اليقظة العقلية وفوائدها تثقيف عام

• تعلم المشاركون أولاً أساسيات التأمل • الاسترخاء والتخفيف من الضغوط • زيادة الانتباه والاهتمام باللحظة الحالية • تعزيز التنظيم الذاتي للاهتمام		
• وعي مفهوم المشاعر الايجابية وفوائدها تثقيف عام • تنمية المشاعر الايجابية (الامتنان واللفظ والتعاطف والرحمة بالذات وبالآخرين) • تنمية العلاقات الايجابية في مكان العمل • زيادة الرضا المهني	2	المشاعر الايجابية (الامتنان)
	1	المشاعر الايجابية (اللفظ)
	1	المشاعر الايجابية (التعاطف مع الذات ومع الآخرين)
	1	المشاعر الايجابية (التفاؤل)
• وعي مفهوم التدفق وفوائده تثقيف عام • وعي المشاركين بالأنشطة والمهام التي تثير شغفهم وتحقق لهم المتعة والسعادة • اكتشاف المهام والأنشطة التي يختبرون فيها التدفق • مساعدة المشاركين على خلق خبرات التدفق في أنشطة من اختيارهم • زيادة الرضا المهني	2	التدفق وتمارينه

المرحلة الثالثة: التطوير التجريبي للبرنامج:

كان الهدف من التطوير التجريبي ما يلي:

- التعرف إلى صلاحية البرنامج لتحقيق الأهداف التي وُضع من أجلها.
- التعرف إلى مدى ملاءمة الإجراءات والأنشطة لتحقيق أهداف الجلسات.
- التعرف إلى كفاية عدد الجلسات والزمن الضروري لكل جلسة.
- التعرف إلى مدى تسلسل الجلسات وترابط خطوات البرنامج.
- الاستفادة من رأي المحكمين ومقترحاتهم.

➤ تعديل البرنامج وتطويره في ضوء الدراسة الاستطلاعية وآراء المحكمين.

تحكيم البرنامج:

تمّ تحكيم البرنامج من قبل الأساتذة في كلية التربية من الأقسام (الإرشاد النفسي، علم النفس ، والقياس النفسي) الملحق رقم ()، حيث أشار المحكمون إلى ضرورة اجراء التعديلات التالية:

- تلخيص المقدمة بحيث تساعد على توضيح الرؤية عن البرنامج.
- توضيح الأهداف الإجرائية واختصارها وصياغتها بحيث تكون قابلة للقياس ومحددة.
- التركيز على أن الواجب البيتي يتعلق بمضمون الجلسة.
- ذكر الإجراءات التنفيذية لكل جلسة.
- تحديد الفنيات أكثر.
- تحديد المدة الزمنية لكل خطوة في الجلسة.

التجريب الاستطلاعي للبرنامج الإرشادي:

بعد الانتهاء من إجراءات تحكيم البرنامج الإرشادي من قبل المحكمين، تم تطبيق بعض جلسات البرنامج على عينة ممن لديهم مستوى منخفض في التدفق والرضا المهني، وهم من خارج عينة الدراسة الأصلية، وبلغ عددهم (6) ممرضات، وذلك في قاعة الاجتماعات في بناء سكن الممرضات، ممن تنطبق عليهم شروط العينة التجريبية نفسها، بهدف التعرف إلى مدى ملائمة الفترة الزمنية المخصصة لكل جلسة، والتحقق من فاعلية الفنيات والأنشطة وملاءمتها للغرض المقصود منها، وقد أفادت الدراسة الاستطلاعية للبرنامج المقترح بما يلي:

- الوقوف على خبرة التعامل مع البرنامج الإرشادي.
- تجربة تطبيق بعض الفنيات والأنشطة قبل التطبيق الفعلي للبرنامج.
- تعديل تسلسل الجلسات بحيث أصبحت الجلسة الثانية هي تحديد الأهداف وتليها جلسة نقاط القوة الشخصية.
- حذف جلسة التعاطف لأن تأمل اللطف المحب يقوي التعاطف مع الذات ومع الآخرين.
- التعرف إلى الجوانب التي تدفع أفراد المجموعة التجريبية للتفاعل أثناء الجلسة الارشادية.

الصورة النهائية لجلسات البرنامج:

الجدول (19) توزيع جلسات البرنامج بشكله النهائي

رقم الجلسة	الجلسات	الهدف من الجلسة	إجراءات التنفيذ - (التقنيات المستخدمة)
1	الجلسة التمهيدية للبرنامج	- التعارف وبناء العلاقة الارشادية - شرح أهداف البرنامج - تعرف مفهوم التدفق وفوائده تثقيف عام - تعرف مفهوم الرضا المهني وفوائده (تثقيف عام) - تحديد القواعد الضابطة - العقد الارشادي - اكتشاف الأنشطة التي يختبرون فيها التدفق	- المناقشة والحوار - المحاضرة - التثقيف النفسي - التعاقد السلوكي - الأسئلة - تمرين اكتشاف خبرات التدفق
2	الأهداف الواضحة المتسقة مع القيم	- التعرف على أعلى خمس قيم في العمل (من قائمة القيم) - تعرف كيفية وضع الأهداف المستقبلية في الحياة وفي العمل وأهميتها - وضع أهم أهدافهم في الحياة بشكل عام - تحديد أهدافهم القريبة في العمل بشكل واضح	- تمرين قيم الخمسة الأعلى - المناقشة والحوار - ورقة عمل قائمة القيم ، (تمرين) وضع الأهداف على أساس القيم،
3	التحفيز الداخلي	- تعرف مفهوم التحفيز الداخلي وفوائده تثقيف عام - تعزيز الدافعية الذاتية (الداخلية) للمشاركين	- تصور تحقيق الهدف - تصميم لوحة الرؤية (الأحلام) - مكافأة الذات - المناقشة والحوار
4	تعرف نقاط القوة	- تعرف نقاط القوة الشخصية - تعرف المشاركين نقاط القوة الشخصية لديهم (قوى التوقيع) - مناقشة العقبات ومناطق الضعف المحتملة - زيادة الكفاءة الذاتية	- تصنيف VIA لقوى الشخصية، - تمرين المشارك في أفضل حال، - المناقشة والحوار
5	استخدام قوى التوقيع	- استخدام قوى التوقيع للوصول إلى الأهداف - الموضوعة في الجلسة الثانية والتغلب على العقبات	- المناقشة والحوار - العصف الذهني - استخدام قوى التوقيع

		• استخدام قوة أوقوتين من قوى التوقيع بطريقة جديدة ومختلفة في العمل لمدة 5 أيام	
6	المعنى في العمل	• تعرّف معنى (المعنى في العمل) تثقيف عام • التفكير في معنى مهنة المرء .ماذا يعني لك عملك ولماذا مهم لك؟ • زيادة الدافعية الداخلية	• زراعة المعنى • المناقشة والحوار • حدث إيجابي • الاستجابة الفعالة للنشطة • تدخل ايجابي (صور ذات معنى)
7	اليقظة العقلية	• تعرّف مفهوم اليقظة العقلية وفوائدها تثقيف عام • (إعادة) التواصل مع اللحظة الحالية • التدريب على التركيز في الحاضر	• اليقظة العقلية • تمرين كن حاضراً • التذوق الحسي تمرين الزبيب (تناول الطعام بوعي) • ثلاث دقائق من التنفس المركز (التدريب على التركيز في الحاضر) • موسيقى • المناقشة والحوار
8	اليقظة العقلية	• زيادة الانتباه والاهتمام باللحظة الحالية • تعزيز التنظيم الذاتي للانتباه	• تأمل تركيز الانتباه المكثف • تأمل الاستماع الواعي اليقظ • موسيقى • المناقشة والحوار
9	اليقظة العقلية	• الاسترخاء والتخفيف من الضغوط	• تأمل ازالة الضغوط • موسيقى • المناقشة والحوار
10	الامتنان	• تعرّف مفهوم المشاعر الايجابية وفوائدها • تعرّف مفهوم الامتنان وفوائده تثقيف عام • تعزيز العلاقات الايجابية في مكان العمل • تعزيز المشاعر الايجابية	• المناقشة والحوار • تأمل الامتنان لله • الامتنان للآخرين • كتابة رسالة الامتنان
11	الامتنان	• تعزيز العلاقات الايجابية في مكان العمل • تعزيز المشاعر الايجابية	• شجرة الامتنان في العمل • تدخل ايجابي (ثلاثة أشياء جيدة)

		• تعرّف الايجابيات في مكان العمل	• المناقشة والحوار
12	اللفظ	• تعرّف مفهوم اللفظ وفوائده • تعزيز العلاقات الايجابية في مكان العمل • تعزيز المشاعر الايجابية	• عرض تقديمي • العصف الذهني • المناقشة والحوار • تأمل اللفظ المحب • تأمل الرحمة بالذات • أعمال لطف عشوائية • موسيقى
13	تصميم تجارب التدفق	• تعرّف المشاركين بالانشطة والمهام التي تثير شغفهم وتحقق لهم المتعة والسعادة • مساعدة المشاركين على تصميم تجارب التدفق في أنشطة من اختيارهم	• المناقشة والحوار • تمرين تصميم خبرات التدفق
14	الجلسة الختامية للبرنامج	اجراء تلخيص عام للبرنامج والتطبيق البعدي للمقاييس	• المناقشة والحوار

المرحلة الرابعة: اجراءات تطبيق البرنامج الإرشادي

هذه المرحلة تضمنت تنفيذ وتطبيق خطة العمل المنصوص عليها في النسخة النهائية للبرنامج الإرشادي كما يلي:

➤ مرحلة القياس القبلي: حيث جرى تطبيق مقياس التدفق التكراري، ومقياس الرضا المهني على عينة من الممرضات (75) ممرضة قبل تطبيق البرنامج لمعرفة مستوى خبرة التدفق ومستوى الرضا المهني لدى الممرضات، والهدف من هذه المرحلة انتقاء أفراد المجموعة التجريبية (14) ممرضة، للمقارنة فيما بعد بين التطبيقين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية، وتحديد مدى فاعلية البرنامج الإرشادي. كما تمّ تطبيق مقياس الاستغراق في العمل ومقياس تقييم الأداء للممرضات، فقط على المجموعة التجريبية قبل بدء تطبيق البرنامج الإرشادي، كونه تمّ استخدام المقاييس كمحك لفاعلية البرنامج الارشادي.

➤ مرحلة التطبيق: عند التأكد من إمكانية تطبيق البرنامج، تمّ حصر عينة الممرضات اللواتي لديهن مستوى منخفض بخبرة التدفق ومستوى منخفض في الرضا المهني (العينة التجريبية)، وبعد أخذ موافقة الممرضات المبدئية على حضور البرنامج تمّ التنسيق مع إدارة مشفى الأسد الجامعي والعينة التجريبية من أجل تحديد الوقت المناسب لهم لتطبيق البرنامج الإرشادي، وإعداد التجهيزات اللازمة، وقد تمّ اختيار يومي الاثنين والخميس من كل أسبوع في الساعة 12 ظهراً، حيث تمّ البدء بتطبيق البرنامج 2019/6/24 ولغاية 2019/8/8 بمعدل جلستين اسبوعياً، ومدة الجلسات تراوحت بين (60-120) دقيقة لكل جلسة.

➤ مرحلة القياس البعدي: عند الانتهاء من جلسات البرنامج، تمّ تطبيق جلسة قياس بعدي في الجلسة الأخيرة من البرنامج، ومناقشة الممرضات في مدى استفادتهن من البرنامج، والأهداف التي أنجزنها، مع إخبارهن بتحديد موعد لجلسة بعد شهر ونصف، إضافة إلى التأكيد عليهن بمتابعة ماتمّ تعلمه خلال البرنامج الإرشادي.

➤ مرحلة القياس المؤجل: تمّ إجراء جلسة القياس المؤجل بعد شهر ونصف من الانتهاء من تنفيذ البرنامج، بإعادة تطبيق مقياس التدفق التكراري، ومقياس الرضا المهني، ومقياس الاستغراق في العمل، ومقياس تقييم الأداء.

المرحلة الخامسة: تقييم البرنامج الإرشادي:

الهدف من عملية التقييم هو الكشف عن مدى فاعلية التدريبات والوسائل والطرائق المتبعة في التنفيذ، ومدى نجاح البرنامج في تحقيق الأهداف التي وضع من أجلها، فقد تمّ تقييم البرنامج تقويماً مرحلياً (التقويم في نهاية كل جلسة) وتقويماً نهائياً (التقويم في نهاية تطبيق البرنامج من خلال استمارة وزّعت على الممرضات الملحق (10)، ومن خلال المقارنة بين التطبيقين القبلي والبعدي وكذلك المؤجل.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

قامت الباحثة بتحليل بيانات البحث باستخدام برنامج (SPSS-21) الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، حيث تم الاعتماد على الاختبارات الإحصائية الآتية:

- المتوسط الحسابي (Mean).
- الانحراف المعياري (Std. Deviation).

- معامل الارتباط بيرسون (Person Correlation).
 - اختبار ولكوكسون (Wilcoxon W Test) لحساب الفروق بين متوسطات الرتب للمجموعات المرتبطة، وهي المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي قبل تطبيق البرنامج عليها وبعده والقياس التتبعي.
 - اختبار مان وتني (Mann-Whitney U Test) لحساب الفروق بين متوسطات الرتب للمجموعات المستقلة (الضابطة، والتجريبية) في القياس البعدي.
 - حجم الأثر:
- إنَّ حساب حجم تأثير أو فعاليته يتم في حالة اختبار مان وتني للمجموعتين المستقلتين واختبار ويلكوكسون للمجموعتين المرتبطتين من خلال المعادلة التالية:

$$r \frac{z}{\sqrt{n}}$$

حيث z النسبة الحرجة المستخلصة من الإحصاء، n عدد أفراد المشاهدات وقد استخدم المعيار الآتي لتفسير قوة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

جدول (20) معيار حجم الأثر

حجم الأثر	التقدير
0.1 وأقل من 0.3	ضعيف
0.3 وأقل من 0.5	متوسط
0.5 وما فوق	مرتفع

شكر وتقدير

أَتَقَدِّمُ بِجَزِيلِ الشُّكْرِ وَالْعُرْفَانِ لِأَسَاتِذَتِي الدُّكْتُورَةِ رَغْدَاءِ نَعِيسَةَ الَّتِي تَكَرَّمَتْ عَلَيَّ بِتَقْدِيمِ الْمُسَاعَدَةِ وَالتَّوْجِيهِ، فَلَمْ تَبْخُلْ عَلَيَّ بِجَهْدٍ أَوْ مَعْرِفَةٍ أَوْ وَقْتٍ، فَكَانَتْ تَتَابَعُ خُطَوَاتِ الْبَحْثِ خُطْوَةً بِخُطْوَةٍ وَتَزُوْدُنِي بِمُلَاحَظَاتِهَا الْقَيِّمَةِ وَتَوْجِيهَاتِهَا الْحَكِيمَةِ، إِلَيْهَا أَتَقَدِّمُ بِخَالصِ امْتِنَانِي وَشُكْرِي وَوَافِرِ تَقْدِيرِي وَاحْتِرَامِي.

كَمَا وَأَتَقَدِّمُ بِخَالصِ الشُّكْرِ وَالتَّقْدِيرِ إِلَى الْأَسَاتِذَةِ أَعْضَاءِ لَجْنَةِ الْحُكْمِ الْمُمَثِّلَةِ فِي (الْأَسَاتِذَةِ الدُّكْتُورِ رِيَاضِ الْعَاسِمِي، الْأَسَاتِذَةِ الْمُسَاعِدِ د. عَمَادِ سَعْدَا، الْأَسَاتِذَةِ الْمُسَاعِدِ د. ضَحَى عُبُود، الْأَسَاتِذَةِ الْمُسَاعِدِ د. أَنْسَابِ شُرُوفِ) عَلَى تَفَضُّلِهِمْ بِقَبُولِ مَنَاقِشَةِ رِسَالَتِي فَمُنَحُونِي قِسْطاً مِنْ وَقْتِهِمْ الثَّمِينِ وَمِنْ مَعْرِفَتِهِمْ وَعِلْمِهِمْ بِغِيَةِ تَقْيِيمِ وَتَجْوِيدِ هَذَا الْعَمَلِ.

أَمَّا أَسَاتِذَتِي الْكَرَامَ الَّذِينَ تَفَضَّلُوا بِتَحْكِيمِ أَدَوَاتِ الدِّرَاسَةِ وَالَّذِينَ كَانَ لِمُلَاحَظَاتِهِمْ وَتَوْجِيهَاتِهِمْ الْفَضْلُ فِي إِخْرَاجِ الْبَحْثِ بِصُورَتِهِ الْحَالِيَةِ فَلَكُمْ مِنْ خَالصِ الْاِمْتِنَانِ وَالشُّكْرِ.

لَا يَسْعُنِي فِي نَهَايَةِ الْمَطَافِ إِلَّا أَنْ أَتَقَدِّمَ بِالشُّكْرِ لِجَمِيعِ الْمُمْرِضَاتِ فِي مَشْفَى الْأَسَدِ الْجَامِعِيِّ وَلِجَمِيعِ الْعَامِلِينَ فِي الْمَشْفَى مِنْ إِدَارَةٍ وَمُشْرِفَاتٍ لَمَّا قَدَّمُوهُ مِنْ تَسَهِيْلَاتٍ وَتَعَاوُنِهِمْ مَعِي.

مُتَمَنِّئَةً أَنْ تَسْهَمَ هَذِهِ الدِّرَاسَةُ بِمَا يَفِيدُ لِلْبَاحْثِينَ وَالْعَامِلِينَ وَالْمَجْتَمِعِ.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
	الشكر
أ	فهرس المحتويات
و-ز	فهرس الجداول البيانية
ح	فهرس الرسوم البيانية والأشكال
ط	فهرس الملاحق
1	الفصل الأول: التعريف بموضوع الدراسة
2	مقدمة الدراسة
4	1- مشكلة الدراسة
7	2- أهمية الدراسة
8	3- أهداف الدراسة
9	4- فرضيات الدراسة
10	5- حدود الدراسة
10	6- التعريف بمصطلحات الدراسة النظرية و الإجرائية
13	الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة
14	أولاً: خبرة التدفق
14	تمهيد
14	1- مفهوم التدفق
18	2- افتراضات ومبادئ نظرية التدفق
20	3- أبعاد التدفق
25	4- تصورات وخصائص تجربة التدفق

26	5- نماذج التدفق (موديلات)
30	6- سوابق تجربة التدفق وشروطها
34	7- نتائج التدفق في العمل
36	8- الشخصية الذاتية
37	9- التدفق وعلاقته ببعض المتغيرات (المفاهيم)
37	9-1- التدفق والدافع الجوهرية (الداخلي)
39	9-2- التدفق واليقظة العقلية
41	9-3- التدفق والأداء
43	9-4- التدفق والرضا المهني
44	9-5- التدفق والاستغراق في العمل
45	9-6- التدفق و تقرير المصير
46	10- التدخلات لتعزيز التدفق
47	11- الجانب الآخر للتدفق
50	ثانياً: الرضا المهني
51	تمهيد
52	1- مفهوم الرضا المهني
54	2- نظريات الرضا المهني
55	2-1- نظرية الحافز/الرضا لـ ماسلو (1943)
56	2-2- نظرية هيرزبيرغ ثنائية العوامل (1959)
58	2-3- نظرية ماكجريجور X و Y (1960)
59	2-4- نظرية الاحتياجات - نظرية الإنجاز (ديفيد ماكلياند ، 1961)
59	2-5- نظرية ERG (كلايتون ب ألدرفير) (1969)
60	2-6- نظرية الإنصاف (العدالة) (1963) (J. Stacy Adams)

60	2-7- نظرية التوقع ل فروم (1964)
61	2-8- نموذج التوقع بورتر / لولر (1968)
61	2-9- نظرية تحديد الأهداف (E dwin Locke ، 1968)
62	2-10- نظرية خصائص الوظيفة (Hachman & Oldham) (1975-76)
63	2-11- نموذج التناقض من الرضا الوظيفي
63	2-12- نموذج الوجه من الرضا الوظيفي
64	2-13- نظرية الحالة الثابتة
64	3- علاقة الرضا المهني ببعض المفاهيم
64	3-1- الرضا المهني والأداء
65	3-2- الرضا المهني والامتثال
67	3-3- الرضا المهني واليقظة العقلية
68	3-4- الرضا المهني والدافع الداخلي
69	3-5- الرضا المهني والاستغراق في العمل
71	4- نتائج عدم الرضا المهني
72	5- محددات الرضا المهني بشكل عام
76	ثالثاً: مهنة التمريض
77	تمهيد
77	1- مفهوم التمريض
78	2- المبادئ التي توجه الأنشطة اليومية لأخصائيي التمريض
79	3- تخصصات التمريض
79	4- مصادر الرضا المهني بين الممرضات
80	4-1- العوامل الخارجية للرضا المهني للممرضات
81	4-2- العوامل الجوهرية للرضا المهني للممرضات
82	5- الوصف الوظيفي لاختصاصي التمريض

83	6- طبيعة عمل الممرضة وأثرها على الرضا المهني
86	الفصل الثالث: الدراسات السابقة
87	تمهيد
87	أولاً: الدراسات العربية
88	ثانياً: الدراسات الأجنبية
94	ثالثاً : مكانة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة
95	رابعاً: ما تميزت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
95	خامساً : ما استفادته الباحثة في دراستها الحالية من الدراسات السابقة
96	الفصل الرابع: منهج الدراسة وإجراءاتها
97	تمهيد
97	1- منهج الدراسة
98	2- مجتمع الدراسة
98	3- عينة الدراسة
100	4- أدوات الدراسة
100	4-1- مقياس التدفق
106	4-2- مقياس الرضا المهني
111	4-3- مقياس الاستغراق في العمل
116	4-4- مقياس أداء الممرضات
119	4-5- البرنامج الإرشادي
139	الفصل الخامس: نتائج الدراسة وتفسيرها
140	تمهيد
140	1- نتائج فرضيات الدراسة وتفسيرها
140	نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها
142	نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها

148	نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها
156	نتائج الفرضية الرابعة ومناقشتها
161	نتائج الفرضية الخامسة ومناقشتها
165	نتائج الفرضية السادسة ومناقشتها
170	نتائج الفرضية السابعة ومناقشتها
175	نتائج الفرضية الثامنة ومناقشتها
179	نتائج الفرضية التاسعة ومناقشتها
184	2- أثر البرنامج على المستوى الكيفي
188	3- مقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة
189	4-مناقشة عامة
194	5-مقترحات الدراسة
195	ملخص الدراسة باللغة العربية
201	المراجع
201	المراجع العربية
202	المراجع الأجنبية
218	الملاحق
	ملخص الدراسة باللغة الإنكليزية

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
99	جدول (1) يبين توزع أفراد العينة حسب الفئة العمرية ونسبتها المئوية	1
99	جدول (2) يبين توزع أفراد العينة حسب خبرة العمل ونسبتها المئوية	2
102	جدول (3) معاملات ارتباط كل عبارة من عبارات مقياس التدفق بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه	3
103	جدول (4) معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية لمقياس التدفق مع الدرجة الكلية للمقياس	4
104	جدول (5) نتائج اختبار مان ويتني لدلالة الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين العليا والدنيا على مقياس خبرة التدفق	5
105	جدول (6) قيم معاملات الثبات بطرائق (إعادة الاختبار، ألفا كرونباخ، التجزئة النصفية)، وذلك بالنسبة لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية لمقياس التدفق	6
107	جدول (7) معاملات ارتباط كل عبارة من عبارات مقياس الرضا المهني بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه	7
108	جدول (8) معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية للمقياس مع الدرجة الكلية لمقياس الرضا المهني	8
109	جدول (9) نتائج اختبار مان ويتني لدلالة الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين العليا والدنيا على مقياس الرضا المهني	9
111	جدول (10) قيم معاملات الثبات بطرائق (إعادة الاختبار، ألفا كرونباخ، التجزئة النصفية)، وذلك بالنسبة لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية لمقياس الرضا المهني	10
113	جدول (11) معاملات ارتباط كل عبارة من عبارات مقياس الاستغراق بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه	11
113	جدول (12) معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية للمقياس مع الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق	12
114	جدول (13) نتائج اختبار مان ويتني لدلالة الفروق بين متوسطي رتب المجموعتين العليا والدنيا على مقياس الاستغراق في العمل	13
115	جدول (14) قيم معاملات الثبات بطرائق (إعادة الاختبار، ألفا كرونباخ، التجزئة النصفية)، وذلك بالنسبة لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية لمقياس الاستغراق	14
117	جدول (15) معاملات ارتباط كل عبارة من عبارات مقياس الأداء بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه	15
118	جدول (16) معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية للمقياس مع الدرجة الكلية لمقياس الأداء	16
119	جدول (17) قيم معاملات الثبات بطريقتي (ألفا كرونباخ، التجزئة النصفية)، وذلك بالنسبة لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية لمقياس الأداء	17
131	الجدول (18): جلسات البرنامج بصورته الأولى	18
134	الجدول (19) توزيع جلسات البرنامج بشكله النهائي	19
138	جدول (20) معيار حجم الأثر	20
140	جدول (21) معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على مقياس التدفق ودرجاتهم على مقياس الرضا المهني	21

142	جدول (22) الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي	22
143	جدول (23) نتائج اختبار ويلكسون لدلالة الفروق بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي	23
149	جدول (24) الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي	24
150	جدول (25) نتائج اختبار ويلكسون لدلالة الفروق بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي	25
157	جدول (26) الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الاستغراق في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي	26
157	جدول (27) نتائج اختبار ويلكسون لدلالة الفروق بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الاستغراق في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي	27
161	جدول (28) الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي	28
162	جدول (29) نتائج اختبار ويلكسون لدلالة الفروق بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي	29
166	جدول (30) الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل	30
167	جدول (31) نتائج اختبار ويلكسون لدلالة الفروق بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل	31
171	جدول (32) الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل	32
172	جدول (33) نتائج اختبار ويلكسون لدلالة الفروق بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل	33
176	جدول (34) الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الاستغراق في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل	34
176	جدول (35) نتائج اختبار ويلكسون لدلالة الفروق بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الاستغراق في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل	35
180	جدول (36) الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل	36
181	جدول (37) نتائج اختبار ويلكسون لدلالة الفروق بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل	37
183	جدول (38) الحالة الانفعالية للأشخاص المشمولين بالدراسة الكيفية	38
185	جدول (39) العلاقات الاجتماعية ضمن منظومة العمل للأشخاص المشمولين بالدراسة الكيفية قبل وبعد تطبيق البرنامج وفي المتابعة	39
185	جدول (40) مستوى خبرة التدفق للأشخاص المشمولين بالدراسة الكيفية قبل وبعد تطبيق البرنامج وفي المتابعة	40

فهرس الرسوم البيانية والأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	الشكل (1) قناة التدفق (Schüler 2007)	21
2	الشكل (2) نموذج التدفق الاصلي	27
3	الشكل (3) نموذج التدفق الرباعي	28
4	الشكل (4) نموذج القنوات الثمانية	29
5	المخطط البياني (5) المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس التدفق ودرجاتهم على مقياس الرضا المهني	142
6	المخطط البياني (6) المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي	147
7	شكل (7) يوضح دور الفنيات في تنمية خبرة التدفق	148
8	المخطط البياني (8) المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي	155
9	شكل (9) يبين دور الفنيات في تنمية الرضا المهني	156
10	المخطط البياني (10) المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الاستغراق في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي	160
11	المخطط البياني (11) المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي	165
12	المخطط البياني (12) المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل	170
13	المخطط البياني (13) المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل	175
14	المخطط البياني (14) المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الاستغراق في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل	179
15	المخطط البياني (15) المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل	183
16	شكل (16) دور الفنيات في تنمية كل من التدفق والرضا عن العمل وعلاقتها ببعضها البعض	193
17	شكل (17) العلاقة بين متغيرات الدراسة	194

فهرس الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
1	قائمة بأسماء السادة المحكمين	218
2	مقياس التدفق	219
3	مقياس الرضا المهني	221
4	مقياس الاستغراق في العمل	223
5	مقياس الأداء للممرضات	225
6	البرنامج الارشادي	228
7	الاستمارة الخاصة بالدراسة الاستطلاعية	299
8	استمارة تقييم الجلسات	300
9	التعاقد الارشادي	301
10	استمارة تقييم البرنامج	302
11	تمرين استكشاف تجارب التدفق	303
12	تمرين إعداد الأهداف	305
13	تصنيف VIA لقوى الشخصية	308
14	أداة معرفة القوى الايجابية	311
15	استراتيجيات العناية الذاتية	312
16	الموافقة لتطبيق الدراسة	

مراجع الدراسة باللغة العربية:

1. أبو عباة، صالح و نيازي، عبد الحميد. (2000) " الإرشاد النفسي والاجتماعي " جامعة الامام محمد بن سعود، الرياض.
2. بدوي، أحمد زكي (1977).معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت.
3. البكري، تامر ياسر (2005). إدارة المستشفيات، دار اليازوري العلمية للنشر والطباعة، عمان، الأردن.
4. الجوهري، محمد (2007). الاستبعاد الاجتماعي، مجلة عالم المعرفة، العدد344، الكويت.
5. خليل، وافي.(2015). فاعلية برنامج علاجي عقلاني انفعالي - سلوكي في خفض حدة اضطراب القلق وتحسين قوة الأنا لدى عينة من مدمني المخدرات في محافظة دمشق، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق
6. الزعبي، أحمد محمد.(2016). الإرشاد النفسي، دمشق: جامعة دمشق، منشورات جامعة دمشق.
- 7.
8. زهران،مضر.(2006). إدارة المستشفيات والرعاية الصحية، دار زهر للنشر، عمان، الأردن.
9. زيدو، ريتا.(2018). فاعلية برنامج إرشادي لتنمية بعض القوى الإيجابية لدى عينة من المسنين في محافظة دمشق، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق.
10. عبد الرحمن، عبد الله محمد (1990).معوقات البناء التنظيمي للمستشفى، دراسة ميدانية في علم الاجتماع الطبي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
11. العديلي، محمد ناصر (1995).السلوك الإنساني والتنظيمي منظور كلي مقارن، دار آفاق الإبداع العالمية، الرياض.
12. عربي كاتبي،عزت وسعدا، محمد عماد. (2018).علم النفس المهني. دمشق: جامعة دمشق، كلية التربية.
13. العريضي، صفاء (2009).الرضى المهني لدى الممرضات دراسة ميدانية مقارنة بين القطاعين العام والخاص في مستشفيات مدينة دمشق، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة دمشق.
14. السطوح، هاني عبد الحفيظ عبد العظيم (2014). "فاعلية برنامج ارشادي باستخدام بعض فنيات علم النفس الايجابي في تنمية الرضا المهني والنفسي لدى عينة من معلمي مدارس

- التربية الفكرية" رسالة دكتوراه غير منشورة. قسم الصحة النفسية والإرشاد النفسي، كلية التربية ، جامعة عين شمس.
15. الكندي، مصطفى هلال.(2014). "الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عُمان"، رسالة ماجستير في التربية، تخصص إدارة تعليمية، جامعة نزوى، سلطنة عُمان.
- 16.
17. قطب، إيمان أبو المكارم.(2015) "أثر برنامج تدريبي قائم على خبرة التدفق في تنمية الرفاهية الذاتية لدى طلاب كلية التربية" رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس التربوي، كلية التربية، جامعة دمنهور، مصر.
18. مخائيل، امطانيوس (2006). القياس والتقويم في التربية الحديثة، دمشق، منشورات جامعة دمشق.
19. المشعان، عويد سلطان.(1994). علم النفس الصناعي، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

المراجع باللغة الاجنبية:

- Abd Razak, Latiffa& Bernal, Carolina (2018) *"Factors of Job Satisfaction in the Healthcare Industry A quantitative analysis among nurses working in the Emergency Department in public hospitals in Sweden"*. Master Thesis. Lund University
- Abubaha, Akram, (2019) *"Job Satisfaction Strategies to Improve Performance of Small Businesses"*. Degree of Doctor of Business Administration. College of Management and Technology. Walden University
- Adins, Bart (2013). *"Relationships between Mindfulness, Flow and Enjoyment"*, University of Thessaly, Master Thesis.
- Alano, Abraham. (2002) *"Basic Clinical Nursing Skills"*. Hawassa University, Ethiopia Ministry of Health.

- Almadani, N, S. (2019) "*Does Clinical Supervision Improve Job Satisfaction for Qualified Nurses in Primary Health Care in Jeddah, Saudi Arabia?*" Doctor of Philosophy, University of Salford, Manchester United Kingdom
- Aulthouse, Michelle. Jered B. Kolbert, Matthew J. Bundick, and Laura M. Crothers (2017). "*Positive Psychology and Career Development*" Duquesne University
- Bhurtun, Hanish (2009) "*Job satisfaction of Nurses in Mauritius*". Bachelor's Thesis. Degree Program in Nursing School of Health and Social Studies, JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES.
- Burke, R. J. (2010). "*Flow, work satisfaction and psychological well-being at the workplace*". The IUP Journal of Soft Skills, 4 (1), 37–48.
- Bakker, B. Arnold (2011). "*An Evidence-Based Model of Work Engagement*" *Current Directions in Psychological Science* 20(4) 265–269
- Bakker. B Arnold & Woerkom, van Marianne (2017) "*Flow at Work: A Self-Determination Perspective*. *Occup Health Sci* (2017) 1:47–65
- Bakker, B. Arnold & Albrecht, Simon, (2018) "*Work engagement: current trends*", *Career Development International*, Vol. 23 Issue: 1, pp.4–11, <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Baker, Martha (2011) *IT'S GOOD TO BE GRATEFUL: GRATITUDE INTERVENTIONS AT WORK*, , Master of Arts in Psychology, The Faculty of the Department of Psychology . East Carolina University.
- Basnet, Sameer & Yonas, Kussa (2019). "*Employee job satisfaction and turnover intention*" MASTER'S THESIS. UIS BUSINESS SCHOOL.
- Burke RJ, Koyuncu M, Fiksenbaum L (2016) "*Flow, Work Satisfactions and Psychological Well-Being among Nurses in Turkish Hospitals*". *Arch*

Nurse Pract Care 2(1): 010-017. DOI: <http://dx.doi.org/10.17352/anpc.00000>

- Bowling III, Daniel S. (2010), *"Happy at Work: How the Science of Positive Psychology Will Revolutionize the Workplace"* (2010). Master of Applied Positive Psychology (MAPP) Capstone Projects. 17.http://repository.upenn.edu/mapp_capstone/17
- Bringsén, Å., Ejlertsson, G. & Andersson, I. H. (2011) *"Flow situations during everyday practice in a medical hospital ward"*. Results from a study based on experience sampling method. *BMC Nurs* 10, 3 (2011). <https://doi.org/10.1186/1472-6955-10-3>
- Beukes, I., & Botha, E. (2013). *"Organisational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals."* SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 39(2), Art. #1144, 10 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1144>
- Bruce, Anne & Poag, Betty (2016). *"Contemplative pedagogy and nursing education"* pp 175-192 in *Ivtzan, I. Lomas T.* (2016). *"MINDFULNESS IN POSITIVE PSYCHOLOGY: The Science of Meditation and Wellbeing"*. Routledge, British Library. New York
- Carl III, J. Walter (1994) *"Theories of Communication.....Flow – A Theory of Optimal Experience: History and Critical Evaluation"*, January 1994, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/>
- Chandiok, Suniti (2018) *'Job Satisfaction of Employees in Multispecialty Hospitals in Delhi and NCR'* IITM Journal of Management and IT. Volume 9, Issue 2. pp 57-67• July-December 2018
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Csikszentmihalyi, I. & Csikszentmihalyi M. (1988). *Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness*. New York: Cambridge University Press. flow. *Futurist*, 31(5), 8– 13.
- Csikszentmihalyi, M. (2002). *Flow: The psychology of optimal experience* (2nd ed.). New York, NY: Harper & Row.
- Csikszentmihalyi, Mihaly (2003) *“Good Business: Leadership, Flow, and the Making of Meaning”* United States of America.
- Csikszentmihalyi, M. (2014). *“Applications of flow in human development and education: The collected works of Mihaly Csikszentmihalyi.”* Dordrecht, NL: Springer.
- Csikszentmihalyi, Mihaly& Nakamura, Jeanne (2014) “The Dynamics of Intrinsic Motivation: A Study of Adolescents” pp175–197, In book “Flow and the Foundations of Positive Psychology, The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi”, New York
- Csikszentmihalyi, M. (2014) *“Flow and the Foundations of Positive Psychology”*The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi, Claremont Graduate University, USA
- Csikszentmihalyi, M., & LeFevre, J. (1989). *“Optimal Experience in Work and Leisure.* Journal of Personality and Social Psychology, 56(5), 815–822. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.5.815>
- Csikszentmihalyi M. (1991). *“Flow: The psychology of optimal experience.* New York: Harper & Row, Publishers.
- Delgado, T. Gabriela (2017) *“Intrinsic Motivation and Flow Condition on The Music Teacher’s Performance”*, Research in Pedagogy, Vol. 7, Issue 1 (2017), pp. 145-157
-

- De Kok .C.A. (2013) *"HAPPINESS AT WORK: ARE JOB SATISFACTION, JOB SELF-EFFICACY AND TRAIT EMOTIONAL INTELLIGENCE RELATED?"*. MASTER OF ARTS. UNIVERSITY OF SOUTH AFRICA
- Demerouti, E. (2006). Job characteristics, flow, and performance: The moderating role of conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 266–280. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.3.266>
- Donaldson, I. Scott & Lee, Y. Joo & Donaldson, I. Stewart (2019) *"The Effectiveness of Positive Psychology Interventions in the Workplace: A Theory-Driven Evaluation Approach"* In book: LE Van Zyl, S Rothmann Sr "Theoretical Approaches to Multi-Cultural Positive Psychological Interventions", pp.115–159
- Duckworth, Angela & Steen, A. Tracy & Seligman, E. P. Martin (2005). *"Positive Psychology in Clinical Practice"*, Positive Psychology Center, University of Pennsylvania, Philadelphia, Pennsylvania, p 630–645.: <https://www.researchgate.net/publication/6124144>
- Emmons, Robert A. & Shelton, Charles M. (2002) *"Gratitude and the Science of Positive Psychology"* in Snyder, C. R. & Lopez, Shane J. "Handbook of Positive Psychology". Oxford University. New York
- Emmons, R. A. (2007). *"Thanks! : How the New Science of Gratitude Can Make You Happier"*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Ervin, Kougija (2014) *INCREASING EMPLOYEE SATISFACTION AND MOTIVATION*, (Case company: Top Connect OÜ) Bachelor's thesis, HAMK university of applied sciences. <https://www.theseus.fi/bitstream>
- Fullagar, C. J. & Kelloway, E. K. (2009) *"Flow at work: An experience sampling approach"* Journal of Occupational and Organizational Psychology (2009). 82, 595–615. <https://doi.org/10.1348/096317908X357903>

- Fisher, D, Cynthia (2010) "*Happiness at Work*" International Journal of Management Reviews, Vol. 12, 384–412 (2010) DOI: 10.1111/j.1468–2370.2009.00270.x
- Froman, Larry (2010) "*Positive Psychology in the Workplace*" J Adult Dev (2010) 17:59–69
- Gómez–Salgado J., Navarro–Abal Y., López–López M. J., Romero–Martín M., Climent–Rodríguez, J. A. (2019) "*Engagement, Passion and Meaning of Work as Modulating Variables in Nursing: A Theoretical Analysis*" International Journal of Environmental Research and Public Health, Environ. Res. Public Health 2019, 16, 108. Pp 2–13; doi:10.3390/ijerph16010108
- Harris, David (2017) " *The role of attention control in flow*" doctoral thesis, University of Exeter.
- Hazer, Claudia (2012) "*When the job is a calling: The role of applying one's signature strengths at work*" The Journal of Positive Psychology Volume 7, 2012 – Issue 5, Pages 362–371.
<https://doi.org/10.1080/17439760.2012.702784>
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2011). *Positive psychology: Theory, research and applications*. London: McGraw–Hill.
- Hool, Kristin (2011). "*Character strengths, life satisfaction and orientations to happiness – a study of the Nordic countries*" Master thesis, Faculty of psychology ,University of Bergen
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., & Lang, J. W. B. (2012, December 31). *Benefits of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction*. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. doi: 10.1037/a0031313

- Inghilleri , Paolo & Riva, Giuseppe & Riva ,Eleonora .(2014) *"Enabling Positive Change: Flow and Complexity in Daily Experience"*. Berlin.
<https://www.researchgate.net/publication/267574219>
- Ivtzan, Itai. & Lomas, Tim. (2016) *"MINDFULNESS IN POSITIVE PSYCHOLOGY: The Science of Meditation and Wellbeing."* New York
- Gable, L. Shelly & Haidt, Jonathan (2005) *"What (and Why) Is Positive Psychology?" Review of General Psychology*, 2005, Vol. 9, No. 2, 103–110 DOI: 10.1037/1089-2680.9.2.103
- Guglielmi D, Avanzi L, Chiesa R, Mariani MG, Bruni I and Depolo M (2016) *"Positive Aging in Demanding Workplaces: The Gain Cycle between Job Satisfaction and Work Engagement."* Front. Psychol. 7:1224. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01224
- Jeong. Eun-Hee. (2012). *"The Application of imagery to enhance "Flow State) in Dancers"* phd ,Faculty of Art ,Educational and Human Development , Victoria University.
- Joachim, Bervoets (2013) *"Exploring The Relationships Between Flow, Mindfulness, And Self Talk: A correlational Study"*, Master's Thesis in Sport and Exercise Psychology, University of Jyväskylä
- JØRGENSEN, S. INGVILD& NAFSTAD, E. HILDE (2004) *"Positive Psychology: Historical, Philosophical, and Epistemological Perspectives"* IN Linley, Alex & Joseph, Stephen *"Positive Psychology in Practice"* John Wiley & Sons, Inc. Hoboken, New Jersey.
- Kauffman, Carol& Scoular, Anna (2004) *"Toward a Positive Psychology of Executive Coaching"* pp 286–302 in Linley, Alex& Joseph, Stephen *"Positive Psychology in Practice"* Wiley, Hoboken, New Jersey.
- Khan ,Abdul Sattar. Khan ,Shadiullah. Nawaz ,Allah & Qureshi, Qamar. (2010) *"THEORIES OF JOB-SATISFACTION: GLOBAL APPLICATIONS & LIMITATIONS"* GUJR-Gomal University DIK KP Pakistan. Gomal University Journal of Research, 26(2), 45–62.

- Kim ,Eun-Hwi.(2016) "*A Convergence Study about Influences of Self-efficacy and Mindfulness on Job Satisfaction on General Hospital Nurses*" Journal of the Korea Convergence Society. Volume 7 Issue 5, pp107-116
- King, L. A., Eells, J. E., & Burton, C. M. (2004). "*The good life, broadly defined*". Pp 33-52 In A. Linley, & S. Joseph, (Eds.), *Positive Psychology In Practice*. New Jersey: John Wiley and Sons.
- Komagata, N. & Komagata, S. (2010) "*Mindfulness and Flow experience*." Health studies program, Georgian Court University.
- Kuhlkamp, Nadine (2015) "*How to Promote Flow Experiences at Work:The Impact of a Mindfulness-Based Intervention and the Role of Trait Mindfulness*", Master's Thesis, Faculty of Psychology and Neuroscience, Maastricht University, Netherlands.
- Kyriazos, T. A., Stalikas, A., Prassa, K., Galanakis, M., Flora, K., & Chatzilia, V. (2018). "*The Flow Short Scale (FSS) Dimensionality and What MIMIC Shows on Heterogeneity and Invariance*. *Psychology*," 9, 1357-1382. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.96083>
- Lambert, L. & Pasha-Zaidi, N. (2014)"*Positive Psychology Interventions: A Review for Counselling Practitioners Interventions de psychologie positive : Une revue à l'intention des conseillers praticiens*". *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*. ISSN 0826-3893 Vol. 48 No. 4 ,Pages 383-408
- Larson W. Reed and Rusk, Natalie (2011) "*INTRINSIC MOTIVATION AND POSITIVE DEVELOPMENT*" This chapter was originally published in the book *Advances in Child Development and Behavior*, Vol. 41, Pages 89-130. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-386492-5.00005-1>
- Lee ,Jong-Hyun& Hwang ,Jaejin & Lee ,Kyung-Sun(2019) "*Job satisfaction and job-related stress among nurses: The moderating effect*

of mindfulness” Work 62 (2019) 87–95 DOI:10.3233/WOR-182843
IOS Press. <https://www.researchgate.net/publication/330973415>

- Lee ,Soohee (2015) “*Meaning in work in nursing as a positive personal attribute*”A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy (Nursing) in the University of Michigan .
- Ilies, Remus. Et al., (2017) “*Flow at Work and Basic Psychological Needs: Effects on Well-Being*”. APPLIED PSYCHOLOGY: AN INTERNATIONAL REVIEW, 2017, 66 (1), 3–24
- Llorens ,Susana & Salanova, Marisa.(2017) “*The Consequences of Flow*”. in K. J. Fullagar & A. Delle Fave (Eds.), Flow at work: Measurement and implications (pp. 106–117) Current Issues in Work and Organizational Psychology Series Editor: Arnold B. Bakker. First published 2017 by Routledge. New York.
- Lumley, E. J.& Coetzee, M. & Tladinyane, R. & Ferreira, N. (2011) “*Exploring the job satisfaction and organizational commitment of employees in the information technology environment*”. Southern African Business Review Volume 15 Number 1 2011
- Marinova, Denitsa. (2017) “*Building Resilience in MBA Students: Bouncing Back and Forward through Challenges*. Master of Applied Positive Psychology (MAPP), **University of Pennsylvania**
- Maeran, R., & Cangiano, F. (2013) “*FLOW EXPERIENCE AND JOB CHARACTERISTICS: ANALYZING THE ROLE OF FLOW IN JOB SATISFACTION*” TPM.Vol.20,No.1,March,2013.pp13–26
- Martin, J, Andrew (2005) “*The Role of Positive Psychology in Enhancing Satisfaction, Motivation, and Productivity in the Workplace*” Journal of Organizational Behavior Management, Vol. 24(1/2).

- Magyar–Moe, Jeana L. & Owens, Rhea L. and Collie W. Conoley (2015) "Positive Psychological Interventions in Counseling: What Every Counseling Psychologist Should Know" *The Counseling Psychologist*, 2015, Vol. 43(4) 508 –557, DOI: 10.1177/0011000015573776 tcp.sagepub.com
- Moneta, G. B. (2017). "*Applications of flow to work*". In K. J. Fullagar & A. Delle Fave (Eds.), *Flow at work: Measurement and implications* (pp. 119–139). New York: Psychology Press. ISSN: 9781848722781
- Montanez M, Christine (2011). *AN EXPLORATION OF FLOW EXPERIENCES AMONG CALIFORNIA CENTRAL VALLEY HIGH SCHOOL INSTRUMENTAL MUSIC STUDENTS*. Doctorate thesis, California State University
- Moore ,A ,Bryan (2012). "*Propensity for Experiencing Flow: The Roles of Cognitive Flexibility and Mindfulness*". Towson University, master thesis not published.
- Mosek, Erez (2017) "*Team Flow: The Missing Piece in Performance*" Doctoral Thesis, College of Sport and Exercise Science. Victoria University.
- Mulligan–Pittarelli ,Melanie (2015). "*Flow experience in teams: The role of shared leadership*" *Sciences de la gestion Management*, de maîtres' ès sciences, MONTRÉAL Université.
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2009). *Flow Theory and Research*. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology* (pp. 195–206). Oxford, MS: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0018>
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2014). ***The Concept of Flow***. In M. Csikszentmihalyi (Ed.), *Flow and the Foundations of Positive Psychology* (pp. 239–263). Dordrecht: Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_16

- Ouweneel ,Else& Le Blanc, M Pascale & Schaufeli ,B,Wilmar (2013)“ *An online positive psychology intervention to promote positive emotions, self –efficacy, and engagement at work*”. Career Development International Vol. 18 No. 2, 2013 pp. 173–195
- Paredes ,David J .Q (2014) “*Effects of a Mindfulness Meditation Intervention on the Flow Experiences of College Soccer Players*”, Master of Science, Department of Kinesiology and Health.
<https://www.researchgate.net/publication/30751061>
- Parsons, Catharine L. Ms. (2008) “*Positive Psychology and Positive Interventions for Nurses*” (2008).*Master of Applied Positive Psychology (MAPP) Capstone Projects*. 128.
https://repository.upenn.edu/mapp_capstone/128
- Pang, D.& Ruch, W .(2019).“*Fusing character strengths and mindfulness interventions: Benefits for job satisfaction and performance*. Journal of Occupational Health Psychology 2019 Feb;24(1):150–162. doi: 10.1037/ocp0000144.
- Parry, Gordon H. (2006), “*Recrafting Work: A Model for Workplace Engagement and Meaning*” (2006).*Master of Applied Positive Psychology (MAPP) Capstone Projects*. 7.
http://repository.upenn.edu/mapp_capstone/7
- Parks ,Acacia. & Titova ,Liudmila (2016) “*Positive Psychological Interventions: An Overview*. In book: *The Wiley Handbook of Positive Clinical Psychology*, Chapter: 21, Publisher: John Wiley & Sons, Editors: Alex M. Wood, Judith Johnson, pp.307–320
- Peterson, C. (2006). The Values in Action (VIA) Classification of Strengths. In M. Csikszentmihalyi & I. S. Csikszentmihalyi (Eds.), *A life worth living: Contributions to positive psychology* (p. 29–48). Oxford University Press.

- Proctor .Stewart(2017) *“Strategies to Improve Job Satisfaction and Reduce Voluntary Employee Turnover of Nurses”* Doctoral Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Business Administration, Walden University August 2017.
- Rad .Z. Zahedi & Abadi .A. Shafi & M .Zare Bahram Abadi& moghaddam .L .Fattah (2015) *“The Use of Mindfulness-based Cognitive Therapy for Improving Flow Experience of Nurses in the Psychiatric Hospitals”* European PsychiatryVolume 30, Supplement 1, 28–31 March 2015, Page 1037.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0924933815308154>
- Raza, B. Ali, M. Naseem, KH. Moeed, A. Ahmed. J and Hamid. M (2018) *“Impact of trait mindfulness on job satisfaction and turnover intentions: Mediating role of work–family balance and moderating role of work–family conflict”* *Cogent Business & Management* (2018), 5: 1542943. PP 1–20. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1542943>
- Reid, Denise H. (2010) *“The Experienced Critical Care RN's Perception of New Graduate RNs Competence in Critical Care Using Benner's Novice to Expert”* (2010). *Nursing Theses and Capstone Projects*.189.
https://digitalcommons.gardnerwebb.edu/nursing_etd/189
- Riggio. Ronald E (2013) *INTRODUCTION TO INDUSTRIAL/ ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY*. SIXTH EDITION ,Library of Congress,
- Riva, Eleonora. Rainisio, Nicola& Boffi, Marco (2015) *“5 Positive change in clinical settings: flow experience in psychodynamic therapies”*. Brought to you by | Università degli Studi di Milano Authenticated
- Russell ,Joyce E. A. (2008) *“ Promoting Subjective Well–Being at Work”*, *JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT*, Vol. 16 No. 1, February 2008 117–131.DOI: 10.1177/1069072707308142

- Sahoo ,M, Fakir & Sahu, Rajnandini (2009) "*The Role of Flow Experience in Human Happiness*". Journal of the Indian Academy of Applied Psychology October 2009, Vol. 35, Special Issue, 40–47.
- Sánchez ,M Alma.(2009). "*The story flows on: A multi-study on the flow experience*". Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología
- Schaufeli, W; Bakker, A. (2004). "*UWES Utrecht work engagement scale preliminary manual*," Occupational health psychology unit, Utrecht University
- Schüler, Julia (2012) "*7 The Dark Side of the Moon*" DOI: 10.1007/978-1-4614-2359-1_7. pp 1–19
- Schaffer, Owen (2013) "*Crafting Fun User Experiences A Method to Facilitate Flow*," Human Factors International, pp 1–22, : <https://www.researchgate.net/publication/272181532>
- Shelton, Karen (2001) "*The Effects of Employee Development Programs on Job Satisfaction and Employee Retention*", Master of Science Degree in Training and Development, The Graduate College University of Wisconsin–Stout.
- Sheldon, K. and Lyubomirsky, S. (2004) "*Achieving Sustainable New Happiness: Prospects, Practices, and Prescriptions*" in Alex Linley and Joseph (2004) Positive Psychology in Practice. John Wiley & Sons, Inc. Hoboken, New Jersey
- Šimleša Milija, Gueganb Jérôme, Blancharda Edouard, Tarpin–Bernarda (2018) "*The Flow Engine Framework: A Cognitive Model of Optimal Human Experience*" Franck, Buisine Stéphanie, (2018), Europe's Journal of Psychology, 2018, Vol. 14(1), 232–253, doi:10.5964/ejop.v14i1.1370

- Stegen, A. Wankier, J. (2019). *"Generating Gratitude in the Workplace to Improve Faculty Job Satisfaction"*, Journal of Nursing Education.;57(6):375–378
<https://doi.org/10.3928/0148483420180522-10>
- Seligman, M. E. P., Rashid, T., & Parks, A. C. (2006). *Positive psychotherapy*. American Psychologist, 61,774–788.
- Seligman, M. E. P (2003). *"Foreword: The past and future of positive psychology"*. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. xi–xx). Washington, DC: American Psychological Association.
- Seligman, M.. & Csikszentmihalyi, M.(2000) *Positive Psychology: An Introduction* ,january American Psychological Association, Vol 55, No 1, 5–14
- Sheehan, Dwayne & Katz, Larry (2012) *The Practical and Theoretical Implications of Flow Theory and Intrinsic Motivation in Designing and Implementing Exergaming in the School Environment*, The Journal of the Canadian Game Studies Association Vol 6(9): 53–68
- Sibisi , Sibusiso C. (2012) *"Occupational stress, job satisfaction, work engagement and the mediating role of social support among nurses at a public hospital in Durban"* Masters Thesis, Submitted in partial fulfilment of the requirement for the degree of MASTERS OF SOCIAL SCIENCE PSYCHOLOGY, In the School of Psychology at the University of KwaZulu–Natal.
- Solberg, B, Ingunn(2017) *"Doctors' job satisfaction during early career and economic recession"* Department of Behavioral Sciences in Medicine Institute of Basic Medical Sciences, Faculty of Medicine University of Oslo

- Steger, Michael F. & Ekman, Eve (2016) *“Working it: Making meaning with workplace mindfulness”* pp 228–242 in *Ivtzan, I. Lomas T. (2016). “MINDFULNESS IN POSITIVE PSYCHOLOGY: The Science of Meditation and Wellbeing”*. Routledge, British Library. New York.
- Taskinen ,Tessa (2019). *“Employee job satisfaction in 21st Century organizations”*. Metropolia University of Applied Sciences. Bachelor in Business Administration
- Teems, Michelle and Helbing ,Erin.(2017) *“AN INVESTIGATION OF JOB SATISFACTION AMONG NURSES IN THE EMERGENCY DEPARTMENT”*. Master Thesis, Science in Nursing Degree in the College of Sciences & Health Professions.
- van den Hout, Jef (2016) *“Team flow : from concept to application”* Technische Universiteit Eindhoven, the Netherlands, Published by:Uitgeverij BOXPress, Vianen.
- Vorwerk, Zara (2009) *“Optimal academic experience: Exploring the relationship between motivation and flow.”* Department of Psychology .University of Cape Town.
- Waters. Lea (2012) *“Predicting Job Satisfaction: Contributions of Individual Gratitude and Institutionalized Gratitude”* .jornal Psychology 2012. Vol.3, No.12A, 1174–1176. University of Melbourne, Melbourne, Australia.
- Wesson, Karen & Boniwell, Ilona (2007) *“Flow theory – its application to coaching psychology”* in “International Coaching Psychology Review” Volume 2 No. 1 March 2007. The Australian Psychological Society Ltd Interest Group in Coaching Psychology, The British Psychological Society Special Group in Coaching Psychology.

- Wilson .E. Edith .(2016). *"Metacognitions of Flow Experience: Towards an Understanding of the Self-Regulation of Optimal Experience"*. DOCTORATE OF PHILOSOPHY, London Metropolitan University.
- Wright, T., A. (2010). *"Much more than meets the eye: The role of psychological well-being in job performance, employee retention and cardiovascular health"*. *Organizational Dynamics*, 39(1), 13-23.
- Yahya Khamis Almualm., et al.(2019) *"Job Satisfaction Among Yemeni Nurses Working in Mukalla Governmental and Private Hospitals"*. *Acta Scientific Medical Sciences* 3.2 (2019): 113-119.
- Yarar ,Orhan , (2015) ,*AUTOTELIC PERSONALITY: LINKS WITH FLOW PROPENSITY, PERSONAL STRENGTHS ,AND PSYCHOPATHOLOGY*, THE MIDDLE EAST TECHNICAL UNIVERSITY
- Yotsidi, V., Kourmousi, N., Dermitzaki, E., Pezirkianidis, C. and Kounenou, K. (2018). *"Add Flow to the Fire": Flow and Hope as a Shield against Burnout of Fire Service Workers*. *Psychology*, 9, 1291-1305. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.96079>
- Young.S & Steelman.L (2016) *"Marrying personality and job resources and their effect on engagement via critical psychological states"*. Article in *The International Journal of Human Resource Management* .

الملاحق

الملحق رقم (1) قائمة بأسماء السادة المحكمين للمقاييس وللبرنامج الارشادي

الاستاذ الدكتور	الصفة العلمية	المقاييس	البرنامج
أ.د. رغداء نعيمة	أستاذ في قسم الارشاد النفسي	*	*
أ.د. رياض العاسمي	أستاذ في قسم الارشاد النفسي	*	*
أ.د. غسان صالح	أستاذ في قسم الارشاد النفسي		*
أ.د. ايمان عز	أستاذ في قسم التقويم والقياس		*
أ.د. صباح السقا	أستاذ مساعد في قسم الارشاد النفسي		*
د. منال الشيخ	أستاذ مساعد في قسم الارشاد النفسي		*
أ.د. عماد سعدة	أستاذ مساعد في قسم علم النفس	*	*
أ.د. أمينة رق	أستاذ في قسم علم النفس		*
أ.د. علي سعود حسن	أستاذ مساعد في قسم التقويم والقياس	*	
د. ضحى عبود	أستاذ مساعد في قسم الارشاد النفسي		*
د. كارولين محسن	مدرس في قسم الارشاد النفسي		*
د. ريتا زيدو	مدرس في قسم الارشاد النفسي	*	*
د.رنا قوشحة	مدرس في قسم التقويم والقياس	*	
د. اقبال الحلاق	مدرس في قسم الارشاد النفسي	*	*
د. سيناء الخطيب	مدرس في قسم طرائق التدريس	*	
د. نها عطايا	مدرس في قسم المناهج	*	
د. نيرمين غريب	مدرس في قسم الارشاد النفسي	*	
د. سليمان كاسوكة	مدرس في قسم علم النفس		*
د. قمر الأبرش	مدرس في قسم التقويم والقياس	*	
د. وليم عباس	مدرس في قسم التقويم والقياس	*	

الملحق (2) مقياس التدفق التكراري

أسعد الله أوقاتكم

ملاحظة: (كل المعلومات التي ستذكر، ستبقى سرية ، ومن أجل البحث العلمي)
عزيمي المشارك / المشاركة : يشرفني أن تشاركني بعض المعلومات التي تخصك
من فضلك ملئ البيانات التالية قبل البدء بالإجابة:

الاسم: العمر: الجنس: الوضع الاجتماعي:

الشهادة التي حصلت عليها:

مكان عملي: القسم الذي أعمل فيه: عدد سنوات الخبرة:

طبيعة الدوام: (يومي، مناوبات ، أخرى تذكر:) مكان إقامتي:

والاجابة على الأسئلة التالية:

مقياس خبرة التدفق

يرجى الإجابة على الأسئلة الآتية فيما يتعلق بتجربتك في المهام المتعلقة بالعمل في الشهرين الماضيين، تتعلق هذه الأسئلة بالأفكار والمشاعر التي قد تواجهها أثناء قيامك بعملك، قد تواجه هذه الخصائص بعض الوقت، في كل وقت، أو أي من الوقت .لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة .فكر في عدد المرات التي واجهت فيها كل سمة أثناء عملك، ثم من فضلك ضع إشارة في العمود الذي يتفق مع تجربتك في كل سؤال .وشكراً على تعاونك

الرقم	العبرة	أبداً	نادراً	أحياناً	كثيراً - غالباً	دائماً
1	أعتقد أن مهاراتي تسمح لي بمواجهة تحديات العمل					
2	أفعل الأشياء بشكل صحيح دون محاولة التفكير في كيفية القيام بذلك					
3	أعرف بوضوح ما أريد فعله					
4	من الواضح حقا كيف تجري الامور بالنسبة لي					
5	اهتمامي مركزاً كلياً على ما أفعله					
6	أشعر بالسيطرة على ما أقوم به					
7	لا أهتم بما قد يفكره الآخرون عني					
8	يبدو أن الوقت يتغير (إما يبطئ أو يسرع)					
9	أستمتع حقاً بتجربة ما أقوم به					
10	تتناسب قدراتي مع التحدي الذي أواجهه					
11	تبدو الأمور وكأنها تحدث تلقائياً					
12	لدي أحساس قوي بما أريد القيام به					
13	أنا مدرك لكيفية القيام بالعمل بشكل جيد					
14	لا أبذل أي جهد للحفاظ على ذهني مركزاً على ما يحدث					

15	أشعر أنني أستطيع التحكم بالمهمة التي بيدي				
16	أنا لست قلقاً حيال تقييم الآخرين لي				
17	يمر الوقت بطريقة مختلفة عن المعتاد				
18	أحب الشعور الذي يملكني عند قيامي بالعمل و أريد تكرار هذا الشعور مرة أخرى				
19	أشعر أنني كفؤ بما يكفي لتلبية مطالب الموقف				
20	أفعل الأشياء تلقائياً، دون التفكير كثيراً				
21	أعرف ما أريد تحقيقه				
22	لدي فكرة جيدة عما أقوم به وأنا أشارك في المهمة / العمل				
23	لدي تركيز كلي				
24	لدي شعور بالسيطرة الكاملة على ما أقوم به				
25	أنا لست قلقاً بكيفية تقديم نفسي				
26	أشعر أن الوقت وكأنه يمر بسرعة				
27	تجعلني التجربة أشعر بإحساس رائع				
28	مهاراتي متناسبة تماماً مع مستوى التحدي				
29	أفعل الأشياء بشكل عفوي وتلقائي دون الحاجة إلى التفكير				
30	أهدافي واضحة ومحددة				
31	أستطيع الحكم على أدائي أنه جيد من خلال الطريقة التي تتطور فيها الامور				
32	أركز تماماً على المهمة التي بين يدي				
33	أشعر بالسيطرة الكاملة على أفعالي				
34	لست قلقاً بشأن ما يعتقدّه الآخرون عني				
35	أفقد وعيي الطبيعي بالوقت				
36	أجد أن التجربة مجزية وقيمة للغاية				

الملحق (3) مقياس الرضا المهني

مقياس سبيكتور للرضا المهني							الرقم
أوافق بشدة	أوافق إلى حد ما	أوافق قليلا	لا أوافق قليلا	لا أوافق إلى حد ما	غير موافق بشدة	العبارات	
						أشعر بأنني أقتاضى أجراً مناسباً للعمل الذي أقوم به.	1
						هناك فرصة ضئيلة جداً للترقية في عملي	2
						مشرفي مؤهل تماماً للقيام بعمله.	3
						أنا غير راض عن الفوائد التي أحصل عليها	4
						عندما أقوم بعمل جيد ، أتلقي تقديراً مناسباً عليه	5
						إن العديد من القوانين والإجراءات المتبعة لدينا تجعل القيام بعمل جيد أمراً صعباً.	6
						إنني أحب الناس الذين أعمل معهم.	7
						أشعر أحياناً أن عملي لا معنى له.	8
						يبدو التواصل جيداً ضمن المشفى.	9
						الزيادات في الرواتب قليلة ومتباعدة جداً.	10
						يحصل الأشخاص الذين يقومون بعمل جيد على فرص عادلة للترقية	11
						مشرفي غير عادل معي	12
						الفوائد التي نتلقاها جيدة، متساوية لما تقدمه معظم المشافي الأخرى	13
						لا أشعر أن العمل الذي أقوم به هو موضع تقدير	14
						نادراً ما يقف الروتين عائقاً أمامي للقيام بعمل جيد	15
						أجد أنه يجب أن أعمل أكثر بسبب عدم كفاءة الأشخاص الذين أعمل معهم	16
						أحب القيام بالمهام التي أقوم بها في العمل	17
						أهداف هذا المشفى ليست واضحة بالنسبة لي	18

					أشعر بعدم التقدير من قبل المشفى عندما أفكر بالأجر الذي أحصل عليه لي.	19
					الأشخاص يتطورون هنا بسرعة كما يحصل في مشافي أخرى.	20
					يظهر مشرفي اهتماماً قليلاً بمشاعر المروّسين.	21
					حزمة الفوائد التي لدينا عادلة	22
					يوجد قليل من المكافآت للأشخاص العاملين هنا	23
					لدي الكثير لأفعله في العمل.	24
					أنا أستمتع مع زملائي في العمل	25
					غالباً ما أشعر أنني لا أعرف ما يجري في المشفى.	26
					أشعر بالفخر عند القيام بعمل.	27
					أشعر بالرضا عن فرصتي في زيادات الراتب.	28
					ليست لدينا الفوائد التي ينبغي أن نمتلكها	29
					أنا أحترم مشرفي وأقدره	30
					لدي الكثير من الأعمال.	31
					لا أشعر أن جهودي تكافأ بالطريقة التي يجب أن تكون عليها.	32
					أنا راضٍ عن فرصتي في الترقية.	33
					هناك الكثير من المشاحنات والمشاجرات في العمل	34
					عملي ممتع	35
					مهام العمل لا تُشرح بشكل وافٍ.	36

الملحق (4) مقياس الاستغراق في العمل

تعليمات: تتعلق العبارات السبعة عشر التالية بكيفية شعورك في العمل. يرجى قراءة كل عبارة بعناية لتحديد ما إذا كنت تشعر بهذه الطريقة حول عملك، وإن لم يكن لديك هذا الشعور أبداً ، فيُرجى وضع علامة الصفر "0"، وأما إذا كان لديك هذا الشعور ، فأشر إلى عدد المرات التي تشعر بها على هذا النحو عن طريق الإجابة برقم (من 0 إلى 6) والذي يصف مدى شعورك بهذا الشكل على النحو الأفضل.

بدائل الإجابة:

أبداً	نادراً أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	في كثير من الأحيان	دائماً
0	1	2	3	4	5	6
	بضع مرات في السنة أو أقل من ذلك	مرة في الشهر	بضع مرات في الشهر	مرة في الأسبوع	بضع مرات في الأسبوع	كل يوم

الرقم	العبارات	دائماً	في كثير من الأحيان	غالباً	أحياناً	نادراً	نادراً أبداً	أبداً
1	أشعر بطاقة كبيرة في عملي							
2	العمل الذي أقوم به مليئاً بالمعنى وهادفاً							
3	يمضي الوقت بسرعة عندما أعمل							
4	أشعر بالقوة والنشاط في أثناء عملي							
5	إنني متحمس لعملي							
6	أنسى كل شيء من حولي حينما أعمل							
7	عملي يلهمني							
8	عندما أستيقظ في الصباح ، أشعر برغبة في الذهاب الى العمل							
9	أشعر بالسعادة عندما أعمل بشكل مكثف							
10	أنا فخور بالعمل الذي أقوم به							

							11 أنا أندمج (أستغرق) في عملي
							12 يمكنني الاستمرار في العمل لفترات طويلة
							13 بالنسبة لي ، عملي هو تحدي لمهاراتي
							14 أجد نفسي مندفعاً أثناء أعمل
							15 أتمتع بمرونة فكرية في أثناء عملي
							16 في عملي أبقى مثابراً ، حتى عندما لا تسير الأمور على ما يرام
							17 من الصعب فصل نفسي عن عملي

الملحق (5) أداة تقييم أداء الممرضات

ما مدى جودة أداء الممرضة لهذه الأنشطة في وظيفتها الحالية؟					
الرقم	العبارات	ليس جيداً	مرضي	جيد	جيد جداً
1	تعليم أفراد أسرة المريض عن احتياجات المريض.				
2	تنسيق خطة الرعاية التمريضية مع الخطة الطبية للرعاية.				
3	اعطاء الثناء والتقدير على انجازات أولئك الذين تحت إشرافها				
4	تعليم تدابير الصحة الوقائية للمرضى وعائلاتهم.				
5	تحديد موارد المجتمع واستخدامها في وضع خطة رعاية للمريض وعائلته.				
6	تحديد وإدراج التغييرات المتوقعة في ظروف المريض في خطط الرعاية التمريضية.				
7	تقييم نتائج الرعاية التمريضية.				
8	تعزيز إدراج قرار المريض ورغباته بشأن رعايته.				
9	وضع خطة للرعاية التمريضية للمريض وتطويرها عند اللزوم.				
10	بدء تخطيط وتقييم الرعاية التمريضية مع الآخرين.				
11	تنفيذ الإجراءات الفنية: على سبيل المثال شفت الفم ، ورعاية القصبه الهوائية ، والعلاج الوريدي ، ورعاية القسطرة ، وتغيير الملابس.				
12	تكيف أساليب ومواد التعليم لفهم جمهور معين: على سبيل المثال ، عمر المريض ، والخلفية التعليمية والحرمان الحسي.				
13	تحديد وإدراج الاحتياجات الفورية للمريض في خطة الرعاية التمريضية.				
14	تطوير أساليب ومواد مبتكرة لتعليم المرضى.				
15	توصيل شعور بقبول كل مريض والاهتمام بسعادته (رفاهه).				
16	طلب المساعدة عند الضرورة.				
17	مساعدة المريض على التواصل مع الآخرين.				
18	استخدام الأجهزة الطبية: على سبيل المثال ، آلة الشفط ، جومكو ، جهاز مراقبة القلب ، جهاز التنفس الصناعي				

19	تقديم الدعم العاطفي لعائلة المريض الذي يتوفى (يموت) .			
20	توصيل الحقائق والأفكار والمشاعر إلى أعضاء فريق الرعاية الصحية الآخرين.			
21	تعزيز حقوق المرضى في الخصوصية والسرية.			
22	المساهمة في خلق جو من الثقة المتبادلة والقبول والاحترام بين أعضاء الفريق الصحي الآخرين.			
23	تفويض المسؤولية عن الرعاية على أساس تقييم أولويات احتياجات الرعاية التمريضية والقدرات والقيود المفروضة على موظفي الرعاية الصحية المتاحة.			
24	شرح إجراءات التمريض للمريض قبل القيام بها.			
25	توجيه أعضاء الفريق الصحي الآخرين للتخطيط للرعاية التمريضية.			
26	تحمل المسؤولية عن مستوى الرعاية تحت إشرافها.			
27	تنفيذ التدابير المناسبة في حالات الطوارئ.			
28	تشجيع استخدام خبراء مرجعيين من عدة تخصصات.			
29	استخدم الوسائل التعليمية والمواد المرجعية في تعليم المرضى وعائلاتهم.			
30	أداء الرعاية التمريضية المطلوبة للمرضى المصابين بأمراض خطيرة.			
31	تشجيع العائلة على المشاركة في رعاية المريض.			
32	تحديد واستخدام الموارد داخل المشفى في وضع خطة لرعاية المريض وأسرته.			
33	استخدم إجراءات التمريض كفرص للتفاعل مع المرضى.			
34	المساهمة في علاقات عمل مثمرة مع أعضاء الفريق الصحي الآخرين.			
35	مساعدة المريض على تلبية احتياجاته العاطفية.			
36	المساهمة في خطة الرعاية التمريضية للمريض.			
37	التعرف على الاحتياجات العاطفية لمريض على فراش الموت وتلبيتها.			
38	توصيل الحقائق والأفكار والآراء المهنية للمرضى وأسرهم.			
39	التخطيط لدمج احتياجات المريض مع احتياجات الأسرة.			
40	العمل بهدوء وكفاءة في حالات الطوارئ.			

				الانفتاح على اقتراحات من هم تحت توجيهي واستخدامها عند اللزوم	41
				استخدام الفرص لتعليم المريض عند نشوئها.	42
				استخدام فرص التعلم للنمو الشخصي والمهني المستمر.	43
				عرض الاتجاه الذاتي.	44
				قبول المسؤولية عن الأفعال الخاصة.	45
				تحمل مسؤوليات جديدة في حدود القدرات.	46
				الحفاظ على مستويات عالية من الأداء.	47
				إظهار الثقة بالنفس.	48
				عرض موقف إيجابي عموماً.	49
				إظهار المعرفة بالحدود القانونية للتمريض.	50
				إظهار المعرفة في أخلاقيات التمريض.	51
				قبول واستخدام النقد البناء.	52

الملحق (6) البرنامج الإرشادي

المقدمة:

حظى مفهوم التدفق في البيئات التنظيمية باهتمام متزايد من الباحثين، أحد الأسباب وراء هذا الاهتمام المتزايد هو القوة الدافعة لعلم النفس الإيجابي، والتي يمكن تعريفها على أنها الدراسة العلمية للأداء البشري الأمثل، والهدف منها هو بناء الصفات الإيجابية أي الفضائل ونقاط القوة (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, 5)، وعلى وجه التحديد في سياق العمل، يفهم علم النفس التنظيمي الإيجابي (POP) على أنه الدراسة العلمية للأداء الصحي والأمثل للأفراد والجماعات في المنظمات، فضلاً عن الإدارة الفعالة للرفاه النفسي الاجتماعي في العمل وتطوير صحة المنظمات، هدفها هو وصف وتوضيح وتوقع الأداء الأمثل في هذه السياقات وتضخيم وتعزيز الرفاه النفسي الاجتماعي ونوعية العمل والحياة التنظيمية (Salanova, Martínez, Llorens, 2005, 2014)، ولقد أسفر هذا النهج الإيجابي عن نتائج مثيرة للاهتمام من خلال المشاعر والخبرات النفسية والاجتماعية الإيجابية، مثل التدفق في سياقات العمل (Bakker, 2005; Llorens, Salanova, & Rodríguez, 2013; Salanova, Bakker & Llorens, 2006, 106). حيث يمثل التدفق حالة مثالية من الخبرة التي يشعر فيها الفرد بالكفاءة الإدراكية، والاستغراق بعمق، والدافع القوي بمستوى عالي من المتعة، هذه الحالة يمكن أن تؤدي إلى التعلم العميق ومستوى عالٍ من الرضا الشخصي والمهني (Csikszentmihalyi, 1990)، (Young & Steelman, 2016, 5)، ومن خلال خلق تجارب التدفق، يمكن للموظفين أن يشعروا بالرضا عن العمل الذي يقومون به، وسوف يجلبون موقفاً إيجابياً وإحساساً بالمعنى إلى حياتهم العملية، ويناقش Csikszentmihalyi (1975) أنه لا يمكن تحقيق حياة جيدة (بهيجة وذات معنى) إلا مع زيادة نسبة حالات التدفق في الحياة اليومية (Ferhat, 2015, 66) والتمريض وهو أحد المهن الإنسانية، تشكل الممرضات أكبر مجموعة من المتخصصين في الرعاية الصحية، ويقمن بدور مهم في توفير رعاية جيدة للمرضى، الممرضات قادرون على حل المشاكل في قطاع الرعاية الصحية (العامري، 2000). مع ذلك، فمن المعروف أن الرضا المهني يؤثر على تقديم رعاية المرضى، يعد تحسين مستوى رضاهم أمراً ضرورياً لأنه يزيد من جودة الخدمات المقدمة للمرضى ويزيد من رضا المرضى ويعزز الالتزام التنظيمي ويحسن إنتاجية الممرضات ويزيد من كفاءتهم واستبقائهم (Abualrub & Alghamdi, 2012؛ Lu et al., 2005)، يؤكد ديكارد وآخرون (1988) أن مديري الممرضات الراغبات في تحسين الإنتاج النوعي يجب أن يباشروا ببناء بيئة تنظيمية إيجابية لموظفيهم. طور جان واتسون Jean Watson نظرية رعاية الإنسان التي، بالتعاون مع Care-Based Care، قد زودت بعض فرق التمريض برؤى رئيسية حول طرق خلق ثقافة العناية (Carter, et al, 2008)، تتطلب نظرية واتسون أن "تدعو العناية الشخصية إلى مصداقية الوجود والقدرة على أن تكون موجودة

في الذات وغيرها في إطار انعكاس ؛ تمتلك الممرضة عبر شخصيتها القدرة على تركيز الوعي والنية على العناية، والشفاء، والكمال، بدلاً من المرض (Watson,2006,3)، من خلال هذا المفهوم لممارسة التمريض، يتضح أن هناك توازٍ موازٍ مع علم النفس الإيجابي، وهو وجود انتباه قائم على القوة ضد العجز على الحالة البشرية، بالإضافة إلى ذلك، فإن الوعي والقصد اللازمين لتوفير الرعاية هو بالضبط ما هو مطلوب أيضاً لسن التدخلات الإيجابية. ويدعم هذا أيضاً فكرة أن التدخلات الإيجابية قد تعزز ممارسات رعاية أكبر في سياق تقديم الرعاية، وبالعودة إلى علم النفس الإيجابي للحظة، فإن التعريف الدقيق للتدخل الإيجابي هو أن تشريع التدخل يمكن أن يعزز الرفاه عن طريق تعزيز المعنى، عندئذ قد يقترح، أن الإنشاء المتعمد للتدخلات الإيجابية المصممة لعمليات وممارسات التمريض قد يعزز أيضاً جودة الرعاية. (Parsons, 2008,p11-12) .

وقد ازدهرت العلوم الناشئة لعلم النفس الإيجابي، وبدأت المنشورات على تطبيقات علم النفس الإيجابي تبرز في الأدب ، وبدأت العلاجات والتدخلات التدريبية على أساس مفاهيم السعادة والنمو والرفاهية أيضاً في اكتساب الزخم. في عام 2006 ، تم إدخال تدخل علاجي جديد للاكتئاب المعروف باسم العلاج النفسي الإيجابي وقدم كأداة تم التحقق منها تجريبياً للتطبيق في مجالات الإرشاد وعلم النفس السريري (Seligman, Rashid & Parks, 2006) وتشمل المكونات المحددة المعتمدة تجريبياً من العلاج النفسي الإيجابي وغيرها من التدخلات الإيجابية كزراعة الامتتان والتفاؤل ، واستكشاف وتعزيز نقاط قوى التوقع والكتابة التعبيرية والاستجابة النشطة والبناءة في العلاقات ، وممارسة التدفق واليقظة (Seligman et al,2006)؛ (Biswas –Diener ,Dean,2007)

أهداف البرنامج الإرشادي:

يمكن تقسيم أهداف البرنامج الإرشادي إلى :

الهدف العام: يتمثل الهدف العام للبرنامج الإرشادي في تحسين مستوى خبرة التدفق ، وتحسين مستوى الرضا المهني لدى عينة من العاملين في المهن الانسانية.

الأهداف الاجرائية: يهدف البرنامج الارشادي إلى:

➤ تعرّف أفراد المجموعة التجريبية إلى مفهوم التدفق وفوائده وأبعاده، مفهوم الرضا المهني، علم

النفس الايجابي، ومفهوم المشاعر الإيجابية.

➤ اكتشاف المهام والأنشطة التي يختبرون فيها التدفق.

➤ تحديد أفراد المجموعة التجريبية لأهدافهم في الحياة بشكل عام، الأهداف المتسقة ذاتياً هي

أهداف يتحلى الأفراد بدافع جوهري لتحقيقها من حيث صلتها بالقيم والمصالح الأساسية.

➤ تحديد أفراد المجموعة التجريبية لأهدافهم في العمل (بما يتفق مع مهمات الوظيفة ومتطلباتها).

- تعرّف أفراد المجموعة التجريبية على عقبات تحقيق الأهداف والتعامل معها.
- تعزيز الدافعية الداخلية لأفراد المجموعة التجريبية لتحقيق أهدافهم.
- تعرّف أفراد المجموعة التجريبية على أعلى خمس نقاط قوة شخصية خاصة بهم (قوى التوقيع) واستخدام اثنتين منها بشكل مختلف.
- تنمية الإحساس بالمعنى والغرض في العمل لدى أفراد المجموعة التجريبية.
- تنمية قدرة أفراد المجموعة التجريبية على الانتباه والتركيز والاهتمام بال اللحظة الحالية.
- التخفيف من الضغوط.
- تحسين المشاعر الإيجابية في مكان العمل.
- مساعدة أفراد المجموعة التجريبية على خلق تصميم خبرات التدفق في أنشطة من اختيارهم.

الحاجة الى البرنامج:

تظهر الحاجة إلى البرنامج من خلال ما يلي:

- أكدت الدراسات النتائج التالية بالنسبة لأهمية الكبيرة للتدفق والرضا المهني:
- أظهرت البحوث وجود صلة قوية بين السعادة وتجربة التدفق . غالباً ما ترتبط المشاعر الإيجابية على المدى القصير بمشاعر التدفق (Hektner,1997) ، بالإضافة إلى ذلك ، قد يكون الأفراد السعداء بشكل عام أكثر عرضة للتدفق حتى خلال الأنشطة اليومية الروتينية (Csikszentmihalyi & Wong,1991). (Alex& Stephen,2016, 38). وفي مقال ل (Kathryn Britton) في علم النفس الايجابي كتبت " التدفق ليس قيماً بالنسبة للأفراد فقط وإنما يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية" على سبيل المثال الخبرات المتكررة من التدفق في العمل تؤدي إلى زيادة الانتاجية والابتكار وتطوير الموظفين. (Csikszentmihalyi.et al,2005,630). وله عواقب مهمة على الأداء الوظيفي والإبداع. (Woerkom,& Baeker,2017,49)، وتنميته يمكن أن يكون له آثار ملموسة على زيادة الرضا المهني والانجاز.

- يعتقد Csikszentmihalyi أنه نظراً لأن الكثير من الوقت يتم استثماره وقضائه في العمل ، فمن المرجح أن يكون لتجربة التدفق في العمل تأثيراً كبيراً على جودة حياة الشخص، ويترك الناس يشعرون بمزيد من الثقة والكفاءة ويعزز الشعور بالراحة والحيوية . كما يلعب Flow دوراً رئيساً في كيفية استجابة الناس للارهاق النفسي. ويكون بمثابة آليات للحماية ضد العديد من القيود والضغوط الخارجية التي من شأنها أن تعوق فعاليتنا. (Froman,2010,61)

- وجد كل من Demerouti و Bakker و Sonnentag و Fullagar (2012) أن التدفق المرتبط بالعمل لا يؤثر فقط على المشاعر الإيجابية بعد تجربة التدفق فحسب ، بل ينتقل أيضاً إلى مجال غير العمل من خلال التأثير إيجاباً على التجربة العاطفية للعمال أثناء العمل.
- يقضي البالغون ثلث حياتهم تقريباً في العمل وبالنسبة لمعظمهم ، يشكل العمل جزءاً من هويتهم الفردية ويعطي معنى إضافياً لحياتهم، لذا يمكن أن تؤدي قضايا مكان العمل التي تقلل من دوافع العمل والرضا الوظيفي إلى نتائج سلبية متعددة ، بما في ذلك انخفاض القدرة على التكيف ، وانخفاض الأداء ، وانخفاض المشاركة ، وانخفاض تقدير الذات ، وقلة النمو الشخصي وضعف الصحة الجسدية .يمكن لهذه النتائج السلبية أن تنتقل إلى مجالات الحياة الأخرى ، ولا سيما الحياة الأسرية للموظف ، مما يؤدي إلى تأثير مركب (Judge & Illies, 2004; Vansteenkiste, et al., 2007)

- أن الرضا عن الحياة للعامل ، وسعادته ورفاهيته يمكن أن يكونا عرضة للخطر بسبب انخفاض الدافع للعمل والرضا الوظيفي. فالرضا الوظيفي هو مورد قيم للغاية، وهو ما يمكن الموظفين نفسياً من التعامل مع ضغوط العمل والاستفادة من الفرص. فإنه يؤثر على رفاهية المنظمة فيما يتعلق بإنتاجية العمل، ومعدل دور الموظف، والتغيب عن العمل، والرضا عن الحياة (Sempene al.2011,101)، (Rieger & Roodt 2002؛ Lumley, at . Spector 2008) .

- إن مفاهيم مثل الرضا الوظيفي ، والولاء التنظيمي ، والانخراط في العمل ذات أهمية متزايدة لتوليد وظائف صحية وعمال أصحاء، وبالتالي، فإن مفهوم التدفق أو الخبرة المثلى يلعب دوراً في هذا السياق.

بالإضافة إلى الدراسة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة في مشفى الأسد الجامعي ، في الدراسة الاستطلاعية تم السؤال عن مايلي:

- 1- ما هي مهامهم ومسؤولياتهم في العمل، وفيما اذا كانت المهام واضحة أم لا.
- 2- هل يتلقون تغذية راجعة مباشرة من قبل المشرفين (رئيسات الممرضات ، رؤساء الأقسام) عند أداء المهام بشكل جيد.
- 3- ما الذي يجعل يومهم جيد في العمل وسعداء ؟.
- 4- ما هو الشيء الذي يشكل دافعاً لهم للعمل ؟هل يتعلق بالعمل ام بشيء داخلي لديهم؟
- 5- ما هي الأمور والأسباب التي تجعلهم يستمتعون في العمل دون تشتت؟
- 6- ما الذي يجعلهم يشعرون بالرضا في عملهم؟
- 7- هل يمتلكون المهارات الكافية لأداء مهامهم ومواجهة التحديات التي تظهر في العمل؟

8- هل من برامج تدريب يخضعون لها من فترة لأخرى لتطوير مهاراتهم وتنمية ذواتهم؟

نتائج الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية وملاحظة عمل الممرضات بشكل مباشر ساعد على توليد أفكار للتدخلات الايجابية بما يتناسب مع عمل الممرضات وظروفهم.

الأسس النظرية والتطبيقية للبرنامج:

علم النفس الايجابي:

علم النفس الإيجابي هو "دراسة الظروف والعمليات التي تساهم في الازدهار أو الأداء الأمثل للأشخاص والجماعات والمؤسسات"، وعلم النفس الإيجابي لديه العديد من الأسلاف وأبناء العم الحديثين، منذ زمن سقراط وأفلاطون وأرسطو على الأقل ، كانت "الحياة الجيدة" موضوع البحث الفلسفي والديني، وبينما ظهر مجال علم النفس على مدار القرنين الثامن عشر والتاسع عشر، ساهمت جميع التقاليد النفسية العظيمة في التحليل النفسي والسلوكية والعلاج المعرفي وعلم النفس الإنساني وعلم النفس الوجودي - في فهمنا الحالي للجوانب الإيجابية للتجربة الإنسانية، تأمل ، على سبيل المثال ، تأثير مفهوم فرويد (1977/1933) لمبدأ اللذة، وأفكار يونغ (1955) حول الكمال الشخصي والروحي، وفرانكل (1984) العمل على إيجاد معنى في ظل الظروف الإنسانية الأكثر قسوة. (Duckworth & Steen & Seligman,2005, 632)

ولعلم النفس الإيجابي تاريخ طويل، يعود إلى كتابات ويليام جيمس حول ما أسماه "العقل السليم" في عام 1902، وإلى اهتمام Allport بخصائص إنسانية إيجابية في عام 1958، وإلى دعوة ماسلو لدراسة الأشخاص الأصحاء، من المرضى في عام 1968، وأبحاث كوان على المرونة في الأطفال والمراهقين (e.g., Cowan, 2000)، أولئك الذين يدرسون موضوعات في علم النفس الإيجابي يعترفون تماماً بوجود المعاناة الإنسانية، والأنانية، والأنظمة الأسرية المختلة، والمؤسسات غير الفعالة، لكن الهدف من علم النفس الإيجابي هو دراسة الجانب الآخر للعملة، وهي الطرق التي يشعر بها الناس بالفرح، وإظهار الإيثار، وإنشاء أسر ومؤسسات صحية، وبالتالي معالجة الطيف الكامل للتجربة الإنسانية، وحجة علم النفس الإيجابي بأن هذه الموضوعات الإيجابية للتحقيق مهمة لفهمها في حد ذاتها، وليس فقط كحاجز ضد المشاكل والضغوط واضطرابات الحياة، حدد شيلدون وكنينغ Sheldon and King (2001) علم النفس الإيجابي بأنه "ليس أكثر من الدراسة العلمية لقوة وفضائل الإنسان العادية & Gable". (Haidt, 2005, 104-105)

علم النفس الإيجابي يحاول مرة أخرى تجديد وتنشيط الجوانب الإيجابية للطبيعة البشرية: التجارب الذاتية الإيجابية، والصفات الفردية الإيجابية، والفضائل المدنية & Seligman (Seligman & Csikszentmihalyi,2000)، هذه الفكرة هي جوهر النزعة الفعلية كما وصفها (Rogers1959) والتطبيق الذاتي كما وصفه ماسلو 1968، وهكذا ، فإن التمييز الرئيسي بين علم النفس السائد وعلم النفس

الإيجابي هو أن علم النفس السائد يعطي الأولوية للسلوك السلبي وللأشكال المختلفة للاختلالات، بينما يركز علم النفس الإيجابي على التجارب الإيجابية والطابع الإيجابي أو الفضائل، فعلم النفس الإيجابي يعبر عن افتراضات مقارنة أرسطو للطبيعة البشرية والتنمية. فإن هذا النهج الذي يركز على الإنسان الإيجابي يتعارض مع النموذج الطبي المنتشر على نطاق واسع بإطاره المرجعي السلبي البحت الذي يؤكد الفشل والخطأ والمرض وتصنيف الاضطرابات العقلية، فقد أكد أرسطو أن الأفراد يمتلكون خصائص تساعد على الحفاظ على رفايتهم الخاصة، وكذلك الفضائل المدنية المعنية بالحفاظ على رفاية الآخرين (الآخرين) ومن الأمور المركزية في فلسفة أرسطو ذات الطبيعة البشرية وجود طبيعة جوهرية إنسانية

تستتبع علاقات إيجابية ومسؤولية مجتمعية (Sheldon, Lyubomirsky, 2004, 17-20)

وعلم النفس الإنساني هو المجال الأكثر تحديداً مع دراسة وتعزيز التجربة الإنسانية الإيجابية، في طبعة علمية إيجابية خاصة من مجلة علم النفس الإنساني، تتبع المساهمون جذور علم النفس الإيجابي لحركة علم النفس الإنساني الأكاديمي (راجع Resnick وآخرون 2001) واجه كل من أجداد علم النفس الإنساني - كارل روجرز وأبراهام ماسلو وهنري موراي وغوردون ألبرت ورولو ماي - العديد من الأسئلة نفسها التي اتبعتها علماء النفس الإيجابيون (شيلدون و كاسر 2001) ماهي الحياة الجيدة؟ متى يكون الأفراد في أفضل حالاتهم؟ كيف يمكننا تشجيع النمو في أنفسنا وفي الآخرين؟ ماذا يعني أن تكون أصيل؟ كيف يمكن للمعالجين بناء المسؤولية الشخصية؟ لقد تطوّر العلاج المقدم من قبل كارل روجرز من إيمانه بأن الأفراد لديهم القدرة على تحريك أنفسهم نحو أداء أفضل، من خلال اكتشاف أنفسهم والتعبير عنها (Rogers 1961)، من الأهمية المركزية لماسلو (1962) كانت العملية التي يمكن للأفراد أن يصبحوا مستقلين ذاتياً، وهي حالة تمكنوا فيها من الوصول إلى المجموعة الكاملة من مواهبهم ونقاط قوتهم، هذه المواهب ونقاط القوة، التي استشهد بها ماسلو كخاصية ذاتية الشخص، هي موضوع أبحاث علم النفس الإيجابي الحالي (Peterson & Seligman 2004)، في الواقع، شمل ماسلو فصلاً بعنوان "نحو علم النفس الإيجابي" في دافعه وشخصيته البارزة (1954)، في تحدٍ لافتراض أن النظريات الإنسانية لا تتوافق مع العلوم الدقيقة، أظهر شيلدون وكاسر (2001) كيف أن البحث الدقيق في مجال التحفيز (Deci & Ryan 2000، 2002؛ Sheldon & Elliott 1998، 1999) يدعم بناء علم النفس الإنساني، باستخدام نمذجة السببية، أظهر باحثو الدوافع (مثل Sheldon & Elliott 1999، Sheldon & Houser-Marko 2001) أن النمو يحدث عندما يسعى الأفراد إلى تحقيق أهداف تتفق مع قيمهم ومعتقداتهم الأساسية. في هذه الدراسات، تم تفعيل النمو مع زيادة الرفاهية، وزيادة التكيف، وتحسين القدرة على وضع وتحقيق أهداف متوافقة مع الذات في المستقبل (Sheldon & Elliott 1998، 1999؛ Duckworth & Steen & Sheldon & Houser-Marko 2001، 1999؛ Seligman, 2005, 632)

كتبت ماري جاهودا (1958) ، المعاصرة لكارل روجرز وأبراهام ماسلو ، كتاباً استقفاً - المفاهيم الحالية للصحة العقلية الإيجابية - الذي جعل من حالة فهم الرفاهية النفسية في حد ذاتها، وليس مجرد عدم وجود اضطراب أو محنة. أشار بيترسون وسيليجمان (2004 ، الصفحات 65-66) إلى أن حجة يهودا هي المقدمة الأساسية لحركة علم النفس الإيجابية اليوم، لم تقدم (Jahoda,1958) حجة مقنعة لعلم النفس الإيجابي كما نعرفها الآن، بل قدمت إطاراً لفهم مكونات الصحة العقلية (بدلاً من المرض العقلي)، من أدب الصحة العقلية في وقتها، استخلصت Jahoda ست عمليات تسهم في الصحة العقلية: قبول الذات ، النمو / التطور / الإدماج، دمج الشخصية، الاستقلال الذاتي، الإدراك الدقيق للواقع، وإتقان البيئة. قائمة الباحثين المعاصرين (مثل Ryff وزملاؤها) الذين اكتشفوا التجربة الإنسانية الإيجابية والشخصية واسعة النطاق، العمل الأساسي على الكفاءة الذاتية من قبل باندورا (Bandura, 1989) ؛ دراسات الموهبة ، العبقرية ، (Winner, 2000) ؛ مفاهيم أوسع للذكاء (e.g., Gardner 1983,)؛ وتتيح الدراسات الموسعة لنوعية الحياة بين مرضى الطب النفسي (Levitt et al. 1990) جميعها تقدم أمثلة معاصرة عن العمل الذي نعتبره علم النفس الإيجابي (Duckworth & Steen & Seligman, 2005, 633).

افتراضات علم النفس الإيجابي:

✚ إذا كانت الإيجابيات مجرد غياب السلبية ، فلن نحتاج إلى علم نفس إيجابي، مجرد علم نفس لتخفيف الحالات السلبية، وبالمثل، إذا كانت الموجة الإيجابية هي الوجه الآخر السلبي، يمكننا استنباط كل ما نحتاج إلى معرفته عن الإيجابي بمجرد إرفاق إشارة نفي بما نكتشفه عن السلبية، الافتراض الأساسي لعلم النفس الإيجابي هو أن التجارب والصفات الإيجابية ليست بالضرورة عمليات عبيد لبعض الحالة أو السمة السلبية، في بعض الأحيان، بطبيعة الحال، تكون المشاعر الإيجابية والسماوات هي النهاية الأخرى لبعض البعد الثنائي القطبية (على سبيل المثال ، الألم والإغاثة) ، ولكن في كثير من الأحيان لا يميل الإيجابية إلى السلبية (راجع Chang et al. 1994 ، Watson et al. 1988) في وقت مبكر من عام 1959 ، هريزيرغ وآخرون . (1959) أظهر أنه على الرغم من انخفاض الأجور وظروف العمل السيئة أدى إلى عدم الرضا الوظيفي ، فإن عدم وجود هذه العوامل لم يؤدي إلى الرضا المهني. (JØRGENSEN, NAFSTAD, 2004,18)

- ✚ صاغ سيليجمان (2002 ، 125) ما يمكن اعتباره الافتراضات الأساسية لعلم النفس الإيجابي:
1. هناك "الطبيعة" البشرية. إن جوهر الطبيعة الإنسانية لفلسفة أرسطو هو وجود طبيعة إنسانية أساسية تستلزم علاقات إيجابية ومسؤولية مجتمعية.
 2. العمل حصيلة من الشخصية.

3. تأتي الشخصية في شكلين ، كلاهما أساسي - شخصية سيئة وشخصية فاضلة (ملائكية). يقول سيليجمان: "نظراً لأن كل هذه الافتراضات قد اختفت تقريباً من نفسية القرن العشرين، فإن قصة صعودها وسقوطها هي خلفية تجديدي لمفهوم الشخصية الجيدة كجوهر، يفترض سيليجمان (ص 128) أيضاً: "أي علم لا يستخدم الشخصية كفكرة أساسية (أو على الأقل يفسر الشخصية والاختيار بعيداً بنجاح) لن يتم قبوله أبداً باعتباره سرداً مفيداً للسلوك الإنساني، في نفس الوقت، وجهة نظر Seligman هي أن الفرد لديه القدرة على الخير والشر على حد سواء: "لقد اختار التطور كلا النوعين من الصفات، وهناك عدد من المنافذ تدعم الأخلاق والتعاون والإيثار والخير، تماماً مثل أي منفذ يدعم، القتل، السرقة، البحث عن الذات، والسوء" (ص 211) (JØRGENSEN, NAFSTAD, 2004,18).

✚ يأخذ علم النفس الإيجابي كنقطة انطلاق للفرد ككائن بدوافع اجتماعية وأخلاقية، يجادل سيليجمان (2002 ، ص 211) بهذا الموقف بشدة: "قد تقول العقيدة الحالية أن الدافع السلبي أساسي للطبيعة البشرية والدافع الإيجابي يستمد منه فقط، لكنني لم أر الأدلة التي تجعلنا نعتقد هذا وبالتالي، يجب أن تكون مهمة علم النفس هي وصف ودراسة السمات الفردية أو الاجتماعية الإيجابية.

✚ يجادل علم النفس الإيجابي بمنظور دارويني أو تطوري (Seligman, 2002؛ Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) ومع ذلك، فإن علم النفس الإيجابي ، بفكرته الأساسية المتمثلة في السمات الشخصية الإيجابية ورغبة الأفراد في تحسين أنفسهم كأشخاص صالحين والعيش في الحقيقة وفقاً لإمكاناتهم الخاصة، يمثل نهجاً مباشراً في التقاليد الأرسطية.

✚ موضوع الأنشطة الفكرية، الموهبة، الإبداع، والأداء المعرفي الاستثنائي أمر أساسي لعلم النفس الإيجابي، ولكن على نفس القدر من الأهمية، يؤكد علم النفس الإيجابي أن هناك فضائل من نوع مختلف: يشكل مفهوم الشخصية الجيدة، كما هو مبين، أحد الركائز الأساسية في علم النفس الإيجابي. علاوة على ذلك ، فبالنسبة لعلم النفس الإيجابي، تُعتبر الحكمة والشجاعة والإنسانية والعدالة والاعتدال فئات من الفضائل، والتي يُفترض أنها فضائل عالمية (Dahlsgaard, Peterson & Seligman, 2001؛ Peterson & Seligman, 2001؛ Seligman, 2002) ، علاوة على ذلك ، يخضع الفرد عادةً للنمو المستمر أو النمو نحو تحقيق إمكانات الفضيلة المعطاة.

✚ يؤكد أرسطو أيضاً: "بما أن السعادة هي نوع معين من النشاط الاجتماعي وفقاً للفضيلة الكاملة، فيجب علينا فحص الفضيلة، لأن ذلك ربما يكون أيضاً وسيلة لدراسة السعادة بشكل أفضل" كما أن هذه الأفكار ذات الطبيعة الأساسية المشتركة لجميع البشر والتطور المستمر وإدراك هذه

الإمكانات البشرية كمصدر للرفاه أو السعادة هي الافتراضات المركزية في علم النفس الإيجابي (JØRGENSEN, NAFSTAD, 2004, 20-21).

✚ إن إطار الفهم الأرسطي هو منظور الطبيعة البشرية الأساسية التي يشتمل فيها التغيير (التغييرات) نحو شيء جيد أو أفضل أو أكثر كمالاً على جانب أساسي. الفرد هو بالتالي كائن يقدم الأهداف والقيم الإيجابية ويسعى لتحقيقها والوصول إليها. يأخذ النموذج الأرسطي في الاعتبار جانباً عن بُعد:

"الفرد ككائن يعيش حياة فيها الأفكار حول الأهداف الإيجابية في المستقبل تؤثر أيضاً في اتجاه الإجراءات هنا والآن". يقدم النموذج الأرسطي تمييزاً بين إمكانات الفرد أو إمكاناته من ناحية والخصائص الواقعية للفرد أو تحقيقها من ناحية أخرى. لذلك ، فإن فكرة أرسطو هي أنه يجب علينا تعويد الناس على إدراك فضائلهم الإيجابية بطرق أكثر مثالية أو معقدة ، بحيث يصبح الهدف الأخلاقي والخير غريزياً تقريباً، فإن عملية التمرين هي أمر أساسي في الإطار المرجعي لأرسطو.

✚ يقول علم النفس الإيجابي ، كما يفعل أرسطو ، إن البشر يتمتعون بممارسة قدراتهم، كما قام سيليجمان و ميهالي (2000 ، 12) بإعادة صياغة وجهة النظر الأرسطية هذه حول التمرين: يشير التمتع، إلى المشاعر الجيدة التي يشعر بها الناس عندما يخترقون حدود التوازن - عندما يفعلون شيئاً ما يمتد بهم إلى ما هو أبعد من ذلك - في حدث رياضي، أداء فني، عمل جيد ، محادثة محفزة. المتعة، هي ما يؤدي إلى نمو شخصي وسعادة طويلة الأجل. . . ص22

✚ يحمل علم النفس الإيجابي أيضاً افتراضاً أساساً مفاده أن الأنظمة الحية ذاتية التنظيم وتوجه نحو التمايز والتعقيد المتزايد، كما صاغ ماسيميني وديل ديفي (2000 ، 27) هذا الموقف من الأداء الأمثل: "سيبحث الشخص عن تحديات متزايدة التعقيد في الأنشطة المرتبطة به وسيحسن من مهارته وفقاً لذلك، تم تعريف هذه العملية على أنها الزراعة ؛ إنه يعزز نمو التعقيد ليس فقط في أداء أنشطة التدفق ولكن في السلوك الفردي ككل". (JØRGENSEN, NAFSTAD, 2004, 22-23)

كما هو موضح ، فإن علم النفس الإيجابي يعتمد بوضوح وينعش إطار مرجعي أرسطوي ويؤكد أن علم النفس ينبغي أن يتضمن مرة أخرى افتراضات حول الدافع الجيد أو الدافع وراء الجوهر والشخص الصالح ضمن افتراضاته الأساسية المتشددة حول ما هو كائن بشري يكون، من أجل علم النفس الإيجابي، وبالتوافق مع النموذج الأرسطي، لا يأتي الخير والأخلاق من خارج الشخص، إنها لا تنشأ من المصادر الثقافية ولا من القواعد الأخلاقية للمجتمع ، ولكن من إمكانات الإنسان نفسه، علم النفس الإيجابي، لذلك، وفقاً للجذر الأرسطي، يأخذ نقطة انطلاقه في أن الإنسان مُبرمج مسبقاً ببرنامج أخلاقي للعدالة والشجاعة

والإنصاف، علاوة على ذلك، يدعي أرسطو: "لا تكمن فضائل الشخصية فينا بشكل طبيعي. . . بدلاً من ذلك، نحن بطبيعتنا قادرون على اكتسابها، وقد انتهينا من العادة" (أخلاقيات Nicomachean ، الكتاب الثاني ، مقتبسة في مورغان ، 2001 ، 206)، وكما صاغ الفيلسوف فيتلسن (1994 ، 30) هذه النظرة الأرسطية للطبيعة الإنسانية: "لا يكتسب الفرد الفضائل إلا من خلال هذه العملية المستمرة للتعليم والتأهيل. . . وبالتالي، فإن الأمر متروك للفرد لتحقيق إمكاناته الكاملة، بالإضافة إلى ذلك، يقول علم النفس الإيجابي (Seligman & Csikszentmihalyi ، 2000) "إن القوة والفضائل يمكن بل ويجب زراعتها"، كما دافع شيلدون وكنج (2001، 217) عن موقف علم النفس الإيجابي: "إذا سمح علماء النفس لأنفسهم برؤية الأفضل والأسوأ لدى الناس، فقد يستمدون فهماً جديداً مهماً للطبيعة البشرية والمصير". (JØRGENSEN, NAFSTAD, 2004,22)

يرتبط مفهوم الأداء الأمثل بمفهوم الحياة الجيدة أو الرفاهية أو السعادة. نموذج أرسطو للحياة الجيدة، eudaimonia ، هو "حالة الرفاهية والقيام بعمل جيد" (MacIntyre ، 1984 ، 148)، وهكذا، بالنسبة لأرسطو، فإن ما يشكل الصالح للإنسان "هو حياة إنسانية كاملة تعيش في أفضل حالاتها، وممارسة الفضائل جزء ضروري ومحوري في هذه الحياة. . . " (ص 149). يقول سيليجمان: "إن الحياة الجيدة هي: استخدام نقاط قوة توقيعك للحصول على إمتان وفير في العوالم الرئيسية لحياة المرء". (ص 262). وبالتالي، فإن الحياة الجيدة هي الحياة التي تستخدم فيها خصائص شخصيتك الخاصة، "نقاط قوى التوقيع"، في مجالات مهمة من الحياة لتجربة "الإشباع"، والأصالة هي مفهوم مهم لسليجمان في هذا الصدد، تصف أصالة التجربة التي تأتي من استخدام خصائص الشخصية الخاصة بك للحصول على "الإشباع"، وبالتالي فإن الحياة الأصيلة هي شرط أساسي لحياة جيدة، لذلك، فإن وجهة نظر Seligman هي أن الحياة الجيدة تتمثل في استخدام نقاط القوة الخاصة بك، كونها وفية لشخصيتك الخاصة أو الطبيعة الأساسية للفضائل،). يؤكد ريان وديسي أن الحياة الجيدة هي الرفاهية ، والتي تنشأ عندما يعمل الفرد على النحو الأمثل. تتميز الحياة الجيدة بالتطور من أداء بسيط إلى أكثر تعقيداً أو أداءً مثالياً. (JØRGENSEN, NAFSTAD, 2004,24) .

أسس علم النفس الإيجابي:

تتمثل أسس علم النفس الإيجابي في الآتي (العاسمي، 2014):

الأساس الأول: علم النفس الإيجابي يسعى إلى ما هو كائن الآن لدى الفرد ليصل إلى ما ينبغي أن يكون عليه من كفاءة وفاعلية وتأثير لمصلحته ومصلحة الآخرين.

الأساس الثاني: ليس المعنى الإيجابي أو الصفة الإيجابية لدى الإنسان هو المقابل أو المعاكس للمعنى السلبي أو الصفة السلبية، ويتمثل هذا الافتراض في أن الخبرات والسمات الإيجابية ليست

مجرد عمليات تسخر بالضرورة من أجل التخلص من الخبرات والسمات السلبية لكنها يجب أن تعمل وتكتسب وتمارس حتى لا تنتشأ مثل هذه الخبرات والسمات السلبية.

الأساس الثالث: يتمثل هذا الأساس في الموضوعات العلمية الجديدة التي دعت إليها الديانات السماوية الثلاث وعلوم الأخلاق والفلسفة وعلم النفس الإنساني، والتي بلورها علماء علم النفس الإيجابي، حيث يرون ضرورة التركيز عليها ودراستها وفق مناهج علمية متقدمة، وضرورة تطبيق نتائجها في مجال الوقاية والعلاج النفسي.

الأساس الرابع: ويتمثل هذا الأساس في مناهج البحث والموضوعات التي يهتم بها الدارسون في مجال علم النفس الإيجابي، فهذه النماذج لا تخرج أصلاً عن مناهج البحث غير التجريبية كالبحوث المسحية، ودراسة الحالة، والدراسات الارتباطية، ودراسة الفروق الفردية أو الجماعية، ومناهج البحوث التجريبية كتصميم الحالات التجريبية الفردية، ومناهج البحث شبه التجريبية، لذلك يمكن القول إن مناهج هذا العلم تدرس أشكال البحوث الوصفية والتجريبية كافة من خلال جميع جوانب السلوك الإنساني الإيجابي في المجالين السوي والمرضي، والتي يمكن أن نطلق عليها مجالات علم النفس الإيجابي (العاسمي، 2014). (زيدو، 2018، 173)

مجالات علم النفس الإيجابي:

نحن نؤمن أن كلمة "سعيد" غير عملية علمياً، فنحن نحلل موضوع علم النفس الإيجابي إلى ثلاثة مجالات؛ ثلاثة أنواع من الحياة تمثل كل حياة مجال (Seligman 2002) لا نعتقد أن هذه الأنواع الثلاثة من السعادة إما حصرية أو شاملة، ولكننا نعتبرها بداية ومفيدة علمياً:

المجال الأول : الحياة الممتعة the pleasant life، يتعامل مع العاطفة الإيجابية حول الماضي والحاضر والمستقبل، تتضمن المشاعر الإيجابية حول الماضي الرضا والصفاء. تتضمن العاطفة الإيجابية عن الحاضر الملذات الجسدية (أي ، المسرات الحسية الفورية لكن اللحظية) والملذات المعقدة (أي الملذات التي تتطلب التعلم والتعليم) ، تشمل المشاعر الإيجابية حول المستقبل التفاؤل والأمل والإيمان، الحياة الممتعة هي حياة تزيد من المشاعر الإيجابية وتقلل من الألم والعواطف السلبية.

المجال الثاني: الحياة المشاركة the engaged life، والتي تتكون من استخدام الصفات الفردية الإيجابية، بما في ذلك قوة الشخصية والمواهب، من خلال قوة الشخصية، نعني الصفات التي تعتبر فاضلة عبر الثقافات والعصور التاريخية (مثل الشجاعة والقيادة والطيبة والنزاهة والأصالة والحكمة والقدرة على الحب والمحبة)، تتميز نقاط القوة عن المواهب بقدر ما تبدو أكثر مرونة وخضوعاً للإجتهادات، ويقدر ما تكون أهدافاً ذات قيمة في حد ذاتها وليست مجرد وسيلة لتحقيق غاية أعظم، فالحياة التي تدور

حول هذه السمات تقترب مما سماه أرسطو بـ "eudaimonia" أو "الحياة الجيدة"، ولكن بسبب الخلط بين هذا المفهوم champagne and Porsches ، ولأن نشر القوة والموهبة الحكيمة يؤدي إلى المزيد من الاستغراق (المشاركة) والامتصاص والتدفق، نحن نطلق على هذه الحياة اسم "الحياة المشاركة". ص 635

المجال الثالث: الحياة ذات المعنى the meaningful life ، والتي تتطوي على الانتماء إلى المؤسسات الإيجابية وتقديمها، يسأل علم النفس الإيجابي ، "ما هي المؤسسات التي تمكن الأفضل في الطبيعة البشرية؟" قائمة غير كاملة من المؤسسات التي يمكن أن تزرع العاطفة الإيجابية والسمات الإيجابية تشمل التوجيه والأسر والمجتمعات القوية والديمقراطية والصحافة الحرة، نحن نعتقد أن السمات الإيجابية والمشاعر الإيجابية تزدهر بشكل أفضل في سياق المؤسسات الإيجابية، ولأن المعنى ينبع من الانتماء إلى شيء أكبر من ذاته وتقديمه، فإن الحياة التي تقودها خدمة المؤسسات الإيجابية هي الحياة ذات المعنى.

فنحن نرى كل من هذه الأرواح الثلاثة، الحياة الممتعة، الحياة المشاركة، والحياة الهادفة (ذات المعنى)، على أنها ثلاث طرق مختلفة للسعادة، كل منها لها أصالتها، (Duckworth, Steen, Seligman, 2005, 635-636).

يعرف Seligman الحياة الكاملة: "أخيراً ، تتكون الحياة الكاملة في تجربة مشاعر إيجابية حول الماضي والمستقبل، وتذوق المشاعر الإيجابية من الملذات، واستنباط الامتتان الوفير من نقاط قوة توقيك، واستخدام هذه القوة في خدمة شيء أكبر للحصول على معنى" (ص 263). وبالتالي ، فإن الحياة الكاملة هي لسيليجمان، وهي حياة يستغل فيها الفرد قدراته بطريقة مثالية لخدمة شيء أكبر من نفسه أو نفسه لإعطاء معنى الحياة وفقاً لذلك ، فإن الحياة الكاملة بالنسبة لسيليجمان (2002) هي نفس الأداء الأمثل (JØRGENSEN, NAFSTAD, 2004, 25).

طور الرائدان المؤسسان لعلم النفس الإيجابي، سيليجمان وميهالي Seligman and Csikszentmihalyi (2000) ، ثلاثة أركان لعلم النفس الإيجابي:

1. التجربة الذاتية الإيجابية (مثل الرفاه، الرضا، التدفق، المتعة، والأمل).
 2. دراسة الخصائص الفردية الإيجابية (مثل المثابرة، الحكمة، والمرونة، والإبداع).
 3. دراسة المؤسسات والمجتمعات الإيجابية (أي المنظمات والمجتمعات التي تعزز المواطنة والمسؤولية المدنية) (Donaldson et al, 2019, 116).
- وأفاد سيليجمان (2003)، يمكن لثلاثة تطبيقات تعزيز الأركان الثلاثة لعلم النفس الإيجابي، وتشمل هذه التطبيقات:

- قائمة نقاط القوة والفضائل، لقياس الصحة النفسية.
- التطبيق الثاني هو التدخل (أي كيف يمكننا بناء نقاط قوة مختلفة).

➤ التطبيق الثالث هو تطوير العمر الافتراضي (أي كيف تتغير نقاط القوة والفضائل على مدار الحياة)؟ (Joyce,2008,121).

ولعلم النفس الايجابي المعايير التالية:

➤ "الإيمان بتنمية الذات الكاملة"

➤ "تطبيق التحفيز الذاتي والتوجيه الذاتي للتعلم"

➤ "إظهار المثابرة لتحقيق أهداف طويلة وقصيرة الأجل" (Aulthouse,2017,2)

العلاج النفسي الإيجابي هو نهج معتمد تجريبياً للعلاج النفسي الذي يحرص على بناء نقاط قوة العميل والعواطف الإيجابية، وزيادة المعنى في حياة العملاء للتخفيف من الأمراض النفسية وتعزيز السعادة (Rashid, 2008; Seligman, Rashid, & Parks, 2006)، إن مفهوم سليجمان (2002) للسعادة (الحياة الممتعة ، الحياة المشتركة ، والحياة الهادفة) يوفر الأساس النظري للعلاج النفسي الإيجابي (Magyar-Moe, et al, 2015, 531).

تشير التدخلات النفسية الإيجابية Positive psychology interventions (PPIs) في مكان العمل إلى أي نشاط أو طريقة مقصودة في المنظمات التي تستخدم الأركان الثلاثة لعلم النفس الإيجابي (Meyers, van Woerkom, & Bakker, 2013) ، وهي تشمل التدخلات التي تستخدم التجارب الذاتية الإيجابية كجزء من طريقة التدخل وليس مجرد ناتج ثانوي أو نتيجة لتدخل معين، وهي التدخلات التي تهدف إلى تحديد وتطوير أو توسيع نقاط القوة للشخصية البشرية، والتدخلات التي تحدد ، أو تطوّر ، أو توسّع المنظمات أو المجموعات الفرعية التنظيمية. (Donaldson et al, 2019, 116) إن تدخلات علم النفس الإيجابي قيمة في العلاج لسببين، أولاً ، التدخلات الإيجابية، بحكم تعريفها، تبني المتعة والمشاركة والمعنى، ونعتقد أنها بالتالي مبررة تماماً في حد ذاتها، ثانياً، نحن نؤمن بأن بناء المشاعر الإيجابية والمشاركة والمعنى قد يؤدي في الواقع إلى مواجهة الفوضى نفسها. (Duckworth , Steen, Seligman, 2005, 641).

يرتبط علم النفس الإيجابي بالرفاهية الحقيقية على المدى الطويل والتي تشمل أيضاً المعنى والإنجاز والعلاقات، يمكن إجراء التدريب من خلال تمارين إيجابية يومية التي أوصى بها (Wright 2010) كعد ثلاث بركات كما أوصى بها (Seligman 2011) وقد أثبتت مثل هذه التمارين لزيادة الشعور بالرفاهية والمرونة والتفاعلات الاجتماعية الحقيقية (Seligman, 2011; Wright, 2010).

التدخلات الإيجابية Positive Interventions (PI) مهمة، يستطيع القائد، الذي يتطلع إلى إيجاد طرق لتحفيز موظفيه، أن يستخدم تدخلات إيجابية متعددة ويجب أن يستخدمها بشكل منتظم ، ولكن مجرد التعامل مع الموظفين وإجراء شيء إيجابي هو أمر غير كاف، وللاستفادة من التدخلات، وضمان

أقصى قدر من الفعالية ، يجب أن يتم تصميم وتنفيذ التدخل بعناية، التدخل الإيجابي (PI) يجب أن يحتوي على العناصر الخمسة التالية لتكون ذات فعالية قصوى:

✚ يجب أن يكون التدخل الإيجابي ذكياً عاطفياً. الذكاء العاطفي هو أساس أي تدخل ، سواء كان موجها ذاتياً أو موجها نحو الآخرين .يعرف الذكاء العاطفي بأنه القدرة على استخدام عاطفتنا وعقلنا بالتنسيق مع بعضنا البعض ، لتشكيل أفكارنا وسلوكياتنا بطريقة تتناسب مع الموقف . كما يتضمن القدرة على تحديده وتشكيله في الآخرين (Salovy& Mayer,2004) . إن إدارة PI بدون فهم حاد للسياق الاجتماعي والعاطفي الذي يجب استخدامه هو عمل من البلاهة العاطفية ، وليس ذكاء، مثلاً "كسر الشجار عن طريق إخبار الجميع "بالتوقف والتنفس بعمق" سوف يجعلك تتعرض للضرب .يبدأ PI الناجح بتقييم منطقي للسياق الذي سيجري فيه التدخل والحالة العاطفية للموضوع

✚ يتطلب PI الانتباه الكامل من الشخص، لا يمكننا أبداً تطوير المهارات العقلية لتشكيل سلوكياتنا دون تدريب عقولنا على التركيز (Brown & Ryan,2004)

✚ يجب أن تكون PI قابلة للتكرار .تم تصميم معظم PIs لتغيير أو تشكيل الإجراءات ، والسلوكيات ، أو أنماط التفكير لتحقيق نتائج أفضل .لكن PI هو عمل شاق !يتطلب مستوى من التنظيم الذاتي الذي يستنزف العقل والجسد.

✚ يجب أن يكون PI ملكاً لموضوعه، الرغبة في الانخراط والاستفادة من PI يجب أن تأتي من الداخل. (Brown & Ryan,2004)

✚ يجب أن يكون لها هدف .يجب أن يكون لدى PI نتيجة محددة في الاعتبار، من المستحيل قياس تقدمك دون معرفة المكان الذي ستذهب إليه (Bowling,2009,34) .

على سبيل المثال ، (Demerouti et al,2011) وُجد أن التدخل الإيجابي الذي يركز على تعزيز الفعالية الشخصية كان له تأثير إيجابي على العديد من الموارد الشخصية، مثل الكفاءة الذاتية، وأظهرت دراسة فنلندية أن الموظفين استفادوا من تدخل الإدارة المهنية فيما يتعلق بمستوى استغراقهم في العمل (Vuori et al,2012)، وأخيراً ، أدى تدخل عبر الإنترنت استرشد فيه المشاركون لوضع أهداف العمل الشخصية وتحقيقها، إلى تعزيز مستويات الموارد الشخصية (مثل الأمل والكفاءة الذاتية) بين الموظفين (Luthans et al,2008) ودراسة (Ouweneel et al,2013) "تدخل علم النفس الإيجابي عبر الإنترنت لتعزيز المشاعر الإيجابية والكفاءة الذاتية والاستغراق في العمل"

الارشاد الجماعي:

تم اختيار طريقة التوعية الجماعية للتدخل كطريقة علاج بسبب فعاليتها المثبتة في مساعدة الناس على إجراء تغييرات في حياتهم (Yalom, 2005)، كما يوفر العدد الأكبر من العلاقات المتاحة في المجموعة الثراء والإمكانات للتعلم والنمو والتغيير. كما أن العدد الأكبر من العلاقات المتاحة في طريقة تقديم الاستشارات الجماعية لديه القدرة على إحداث تأثير كبير على السعادة المتصورة لكل عضو في المجموعة، لأن أحد أكثر النتائج الحديثة تأثيراً في أبحاث علم النفس الإيجابي هو أن العلاقات الاجتماعية تسهم إسهاماً كبيراً في السعادة الشخصية الدائمة (Diener & Seligman, 2002).

فالارشاد الجماعي أحد أساليب التدخل الأساسية في مهن المساعدة الانسانية، وقد شاع استخدام هذا الأسلوب في السنوات الأخيرة، واعتمد عليه الكثير من الممارسين لتحقيق أهداف عملية المساعدة، ولعل أهمية الإرشاد الجماعي نابع من أهمية الجماعة في حياة الانسان، وذلك في اشباع حاجاته واهتماماته ورغباته وميوله، وفي تنمية مهاراته وخبراته، وتحقيق أهدافه الشخصية ونموه النفسي والاجتماعي، وفي ضبط سلوكياته وتغييراتها، ويشير (Claiborn & Strong, 1982) إلى أن مشاركة الأفراد في الجماعات يساعدهم على تعلم السلوكيات الاجتماعية التكيفية، وتعلم مهارات التعاون والتفاوض والتنظيم، واتخاذ القرار، وأساليب الاتصال بواسطة أساليب التمثيل والتغذية الراجعة والحوار والمناقشات العلاجية الموجهة. (ابو عباة ونيازي، 2000، 115)

فالاساس الذي يستند إليه الارشاد الجماعي: إن الفرد كائن اجتماعي يهتم بتكوين علاقات اجتماعية، ويهتم بالتفاعل الاجتماعي الذي تحدده القيم والمعايير المكتسبة والنابعة من المجتمع، والفرد يعدل سلوكه أو يغيره كرد فعل لموقف الجماعة، إلا أنه أحياناً يحتاج إلى من يقف بجانبه لمساعدته في حل المشكلات التي تواجهه وذلك من خلال اكتشاف ذاته ومعرفة جوانب القوة والضعف فيها.

والإرشاد الجماعي أسلوب تفاعلي اجتماعي يتم بين المرشد ومجموعة من المسترشدين الذين تتشابه مشكلاتهم أو اضطراباتهم معاً، يحاولون التعبير عن أنفسهم وموقفهم أثناء الجلسة الإرشادية، بهدف مساعدتهم على تعديل اتجاهاتهم وسلوكياتهم وتفكيرهم، وتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي لهم. (الزربي، 2016، 145) وقد عرفه كل من بيرج ولاندرث (Berg & Landrth, 1979) " بأنه أسلوب دينامي ذا علاقة شخصية متبادلة بين المشتركين في العمل الإرشادي تكونت نتيجة المشاعر والسلوكيات الصادرة من كل فرد في المجموعة. (خليل، 2015، 218).

ويمكن تحديد أهم أسس الارشاد الجماعي في الآتي:

1- يقوم على مبدأ أن الأفراد في الإرشاد الجماعي قد يتشابهون في الظروف والخصائص، ونوعية

المشكلة وأن أسباب بعض المشكلات اجتماعي، ولا تحل إلا على المستوى الاجتماعي.

2- يساعد على توفير فرص تفاعل أفضل بين المرشد ومجموعة المسترشدين، كل عضو في الجماعة هو مرسل ومستقبل للتأثيرات الإرشادية، مما يساعد في انجاز المهمة الإرشادية بشكل أفضل.

3- يساعد في اشباع الحاجات النفسية والاجتماعية للمسترشدين ضمن اطار اجتماعي (كالحاجة الى الامن، تقدير الذات، والاحساس بالمسؤولية تجاه الآخرين....) مما ينمي شخصية المسترشدين حاضراً ومستقبلاً.

4- يتيح فرصة غنية للمسترشدين لأن يروا أنفسهم ومشكلاتهم رؤية جيدة، فيتمكن المسترشد من رؤية نجاحاته ونجاحاتهم، ويرى مشكلاته ومشكلاتهم، مما يخفف عنه الاحساس بخطورة حالته، ويساعد في تعزيز سلوكه المعدل.

5- يمكن المسترشد من القيام بدور معين أثناء الجلسة الارشادية، وهذا يساعده على الكشف عن مشاعره وعيشها واقعياً.

6- يعد بمثابة تغذية راجعة لكل فرد داخل جماعة المسترشدين، وفيها يسود قانون الأخذ والعطاء ولعب الأدوار، وتعلم مهارات الاتصال.

7- يتمكن أفراد الجماعة الارشادية من تكوين علاقات اجتماعية جديدة، والوصول إلى استبصار يساعد في الكشف عن بعض الحلول الجديدة. (الزعبي، 2016، 147-148)

ويعتمد البرنامج الحالي على الإرشاد الجماعي من خلال الاعتماد على فنيات المناقشة، والحوار، والمحاضرة.

العينة المستهدفة:

عينة من العاملين في المهن الانسانية في محافظة دمشق، (المرضات) ممن لديهم مستوى متدني في الرضا المهني وكذلك مستوى متدني في خبرة التدفق في التطبيق القبلي للاختبارات، وتطبق عليهم الشروط التالية:

- أن يكون عمر الممرضة من 30 - 60 سنة.
 - أن يكون قد مضى على قيامها بالعمل 5 سنوات وما فوق..
 - أن يكون لها أجر لعملها.
 - أن يكون لديها رغبة بالمشاركة بالبرنامج الارشادي.
- أدوات البرنامج والوسائل المستخدمة:**

الأدوات والمقاييس والوسائل التي سيتم استخدامها في البرنامج الإرشادي لتسهم في الوصول إلى أهداف البرنامج الرئيسية والفرعية، الاجرائية والتطبيقية هي:

- ❖ استمارة المعلومات الأولية والبيانات الشخصية
- ❖ استبانة تقويمية لفاعلية كل جلسة من جلسات البرنامج الإرشادي تملأ من قبل المشاركين.
- ❖ استبانة تقويمية للحكم على فاعلية البرنامج المقدم.
- ❖ أوراق عمل لكل جلسة من الجلسات.
- ❖ صور تتعلق ببيئة العمل للعينة المستهدفة.
- ❖ موسيقا مناسبة مع التأملات
- ❖ المقاييس المستخدمة في الدراسة هي: مقياس سبيكتور للرضا المهني، مقياس التدفق التكراري، ومقياس الاستغراق، مقياس الأداء للممرضات.

الفنيات المستخدمة:

1-وضع الأهداف المتسقة مع القيم:

هناك عدد من الأسباب التي لا تجعل التدفق يحدث في العمل (Csikszentmihalyi, 2003)، منها أن العديد من الوظائف تفتقر إلى أهداف واضحة، ولا تقدم ملاحظات إلى الموظف حول كيفية عمله. بالإضافة إلى ذلك، غالباً ما لا تتطابق مهارات الموظفين مع الوظائف التي يقومون بها ولا تتحكم كثيراً في عملياتهم (Burke, 2010, 43).

ووفقاً ل (Csikszentmihalyi 1997)، فإن التدفق يميل إلى الحدوث عندما يقوم الشخص بمهمة تتميز بأهداف واضحة بحيث يعرف الشخص بالضبط كيفية التصرف، دون أن يطلب من الآخرين المزيد من النصائح والمعلومات بشأن ما يجب عمله. إذا كان العمال على دراية تامة بكيفية الاضطلاع بالمهام المحددة، فمن الأرجح أن يقعوا في حالة تدفق (Maeran & Cangiano, 2013, 17). من الأرجح أن يقوم الأفراد الفاعلون بتنظيم دوافعهم من خلال وضع أهداف صعبة لأنفسهم (Diseth, 2011)، وبالتالي من المرجح أن يتم استغراقهم، ومن الواضح أن وضع الأهداف والتخطيط قد يسهم في الاستغراق من خلال تحقيق الأهداف، يشعر الناس بالرضا عندما يفكرون في تحقيق النتائج المستقبلية المرغوبة، على سبيل المثال، أوضحت بعض الدراسات أن وجود أهداف وخطط هادفة لمتابعة هذه الأهداف من المرجح أن يؤدي إلى مستويات أعلى من الاستغراق في المهام (MacLeod et al, 2006)، (Sansone and Thoman؛ 2008)، (Ouweneel.&. Le Blanc&. Schaufeli، 2013، 174)

لإنشاء تجارب تدفق ، يحتاج الفرد لتحديد مهام يمكن التحكم فيها ولكن صعبة .يجب أن يكون للمهام المحددة أهداف واضحة وتقديم ملاحظات فورية .الأهم من ذلك ، يحتاج الفرد إلى التركيز على المهمة وفقدان الوعي بنفسه، (Sahoo, & Sahu, 2009, 46) الأهداف الواضحة مهمة لتجربة التدفق، وبصورة حدسية ستكون أهمية النشاط أحد المحددات الرئيسية في تحديد الأهداف (Ryan & Deci, 1999) (Csikszentmihalyi, 1999) (Vorwerk, 2009, 2)

إجراءات تنفيذ الفنية:

لتنفيذ هذه الفنية تم تخصيص جلستين ، واتباع الخطوات التالية:

- تعرف المشاركين على أهم خمس قيم لهم ولماذا هذه القيم مهمة.
- تحديد المشاركين لأهدافهم في الحياة بشكل عام وفقاً للقيم خاصتهم.
- تحديد المشاركين لأهدافهم في العمل (بما يتفق مع مهمات الوظيفة ومتطلباتها)
- تعرّف المشاركين على عقبات تحقيق الأهداف والتعامل معها.

2-نقاط القوة الشخصية واستخدام قوى التوقيع (Signature Strengths):

تُشير نقاط القوة الفردية إلى الخصائص الفردية والسمات والقدرات التي تسمح للشخص بأداء أفضل ما لديه، لأنها تمكن الأفراد من التعامل بشكل أفضل مع التحديات البيئية (Linley and Harrington, 2011; Wood et al., 2006)، من أمثلة نقاط القوة ، الإبداع والشجاعة والتعاطف والامتنان.الخ) . (Bakker & Woerkmom, 2017, 56)

في عام 2004 اقترح Seligman و Peterson فكرة جديدة عن البنية العقلية البشرية، ونشروا دليلاً للفضائل والقوى النفسية، يطلق عليه أيضاً نموذج (VIA) "Values In Action" ، في هذا التعريف الواسع والمفصل للقدرات العقلية البشرية، التي تم الحصول عليها نتيجة لمشروع بحثي تطبيقي، وضع المؤلفون الأسس لتطوير الأدوات السريرية والتعليمية (Park, Peterson & Seligman, 2006؛ Peterson, 2006؛ Peterson & Seligman, 2004؛ Peterson & al., 2007) (Riva, et al., 2015, 75)

تقرير (Kauffman & Scoular, 2004) أن البحوث الأولية تشير إلى أن استخدام هذه القوى في العمل يزيد من الرفاهية العاطفية والرضا الوظيفي (Joyce, 2008, 121). وقد جادل بيرج وآخرون Berg et al (2013) بأن صياغة الوظائف بطرق تمكن الموظفين من الاستفادة من نقاط قوتهم قد تزرع المعنى من خلال مساعدة الموظفين على الاستفادة مما يمكنهم تحقيقه بشكل طبيعي (Clifton and Harter, 2003) عندما يستخدم الموظفون نقاط قوتهم أثناء الأنشطة المتعلقة بالعمل ، يمكن أن يكونوا أصليين وأكثر عرضة لتجربة التدفق (Bakker & Woerkmom, 2017, 56) .

ولكي يحدث التدفق، يجب على الشخص أن يستخدم نقاط قوى التوقع الخاصة به، وعادة ما يكون هناك نوع من التحدي، ولكن ليس أكبر من المهارة، و ستؤدي الأنشطة ذات الأهداف والملاحظات الواضحة إلى المزيد من التدفق، لأنه يتسبب في تحفيز داخلي ومكافأة جوهرية، يجري في التدفق انتعاش الشخص، والامتلاء بطاقة إيجابية. (Csíkszentmihályi (1996 وهناك ارتباط قوي بين نقاط قوة التوقع وتجربة التدفق، يقول (Seligman (2002 أن كل واحد منا لديه مجموعة من نقاط القوة في التوقع، وأنه إذا استخدمناها في المناطق الرئيسية من حياتنا، فسوف نشعر بالإشباع والسعادة الحقيقية، وبالتالي، هناك طريقة مهمة لتعزيز السعادة هي تحديد وتطوير نقاط القوة لدى الأفراد (Sahoo, 2009, 47).

أظهرت دراسة حديثة أجريت على عينة تمثيلية لأكثر من 5000 مستجيب من نيوزيلندا (Hone et al. (2015 أن العمال الذين أبلغوا عن استخدام عالي لقوى التوقع كانوا 18 ضعفاً للازدهار في العمل من أولئك الذين أبلغوا عن استخدام منخفض للقوى. ودراسة استخدمت المذكرات الأسبوعية في عينة غير متجانسة من الموظفين، (Bakker et al, 2017) وجدت أن استخدام القوى أدى إلى التدفق في العمل (الطاقة، والتفاني، والامتصاص)، وذلك لأن نقاط القوة استخدمت تقييماً عضوياً وفخراً حقيقياً (أي أن تكون فخراً بإنجاز يكلف جهداً كبيراً)، في دراسة متابعة أسبوعية بين المهندسين، Van Woerkom et al. (2016 ب) أن نقاط القوة الأسبوعية المستخدمة تيسر الكفاءة الذاتية والاستغراق في العمل، وقد أظهرت العديد من الدراسات أن استخدام نقاط القوة يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالتقييم الذاتي وغيره للأداء الوظيفي (Dubreuil et al. 2014; Harzer and Ruch 2014). . (Van Woerkom et al, 2016a) باستخدام عينة من الموظفين الألمان في مختلف المنظمات والوظائف، أظهر Harzer و Ruch (2016) أن تدخل استخدام القوة أدى إلى زيادة في إدراك وظيفة الشخص كحرفة بالإضافة إلى زيادة في الرضا عن الحياة. (Forest et al, 2012) أظهر فوريست وآخرون أن تدخل مواطن القوة المماثلة زاد من استخدام المشاركين لقوتهم المميزة والشعور بالولائم المتجانس للعمل، مما أدى بدوره إلى مستويات أعلى من الرفاهية، وإذا أخذنا بعين الاعتبار، فإن استخدام القوة قد يعزز الحاجة إلى الاستقلالية، والكفاءة، والعلاقة، ويعزز بشكل غير مباشر الرفاهية والأداء، أيضاً، قد يساهم استخدام القوى في التدفق المتصل بالعمل لأنه عندما يقوم الناس بما يقومون به بشكل طبيعي أفضل، فإنهم يميلون إلى أن يكونوا متحمسين جوهرياً، ومحفزين. (Peterson and Seligman 2004) (Bakker. & Woerkom, 2017, 57-56).

كطريقة لتعزيز التدفق داخل الأفراد هي النظر في التدخلات الإيجابية التي تتعلق بسمات فردية مثل قوى الشخصية والمواهب والاهتمامات والقيم (بيترسون، 2006) إن الفرد الذي لديه معرفة ذاتية بالمهارات والقدرات أكثر قدرة على البحث عن التحديات التي ليست صعبة أو سهلة، تتمثل إحدى الطرق لتحقيق معرفة الذات هذه في إكمال تقييم مثل استبيان نقاط قوة VIA Signature Strengths © الموجود

على الموقع www.authentic happiness.org تقدم هذه الأداة تقييماً لـ 24 من نقاط قوى التوقيع الأساسية، وفي كتاب بيترسون لعلم النفس الإيجابي (2006) ، تم تحديد استراتيجيات مختلفة لغرض زيادة التأثير الإيجابي أو تعزيز تطوير قوة معينة، وتتمثل فرضيته في أن "ممارسة نقاط قوة التوقيع أمرٌ مُرضٍ، وهذه المعايير تنقل السمات التحفيزية والعاطفية للوفاء بشروط مثل الإثارة والتوقُّد والحمية والاكتشاف والتنشيط" (2006 ، ص 159)، أداة أخرى ، StrengthsFinder 2.0 خاصة لتحديد المواهب وتعزيزها، تم تطويره من قبل منظمة Gallup وقد أثبتت فعاليته أيضاً يقول توم راث ، إن اكتشافهم هو أن الناس لديهم إمكانات أكبر للنمو عندما يستثمرون الطاقة في تطوير قوتهم بدلاً من التركيز على عيوبهم (2007) عندما تسبق المشاعر الإيجابية استخدام نقاط القوة، يكون للتوسيع وتأثير البناء إمكانات أكبر لتعزيز تجربة التدفق، مما يزيد من تعزيز استغراق الفرد في ما يقوم به والنتيجة الإنتاجية للنشاط (Parsons, 2008, 10).

ونشر القوة والموهبة الحكيمة يؤدي إلى المزيد من الاستغراق (المشاركة) والامتصاص والتدفق (Duckworth et al., 2014, 635).

يسلط سيليجمان Seligman الضوء على مكان العمل كواحد من "قصور الحياة" في عمله "أصالة السعادة". ببساطة، يقول إنه من أجل زيادة الرضا المهني، يحتاج الأفراد إلى استخدام نقاط قوة توقيعهم كل يوم، يقدم النصائح التالية لتحقيق المشاركة والمعنى في العمل: "إعادة صياغة وظيفتك لنشر نقاط القوة والفضائل الخاصة بك كل يوم لا يجعل العمل أكثر متعة فحسب، بل ينقل وظيفة روتينية أو مهنة متعثرة إلى حرفة" (Seligman, 2002) " (Gordon, 2006, 8).

ويرتبط أيضاً استخدام نقاط قوة التوقيع بزيادة الرضى المهني، وزيادة الرفاهية، والمعنى العالي في الحياة، وتشير الأدلة إلى أن الآلية المحتملة للتأثيرات المفيدة لاستخدام نقاط قوة التوقيع قد تساعدنا على إحراز تقدم نحو تحقيق أهدافنا وتلبية احتياجاتنا الأساسية للاستقلال، والاتصال بالآخرين ، والكفاءة (VIA Institute, 2017). (Marinova, 2017, 60-61)

وقد كشفت دراسات أخرى عن وجود ارتباطات إيجابية بين استخدام نقاط القوة الشخصية والرضا الوظيفي (Littman-Ovadia & Davidovitch, 2010)، والاستغراق في العمل (Minhas, 2010)، والحيوية النفسية (Govindji و Linley, 2007) (Park, 2009, 24).

إجراءات تنفيذ الفنية:

لتنفيذ هذه الفنية تم تخصيص جلستين ، واتباع الخطوات التالية:

- تعرّف المشاركين على تصنيف VIA للقوى والفضائل (موجود ورقة عمل بخصوصه) للتعرف على نقاط القوة الايجابية المحتملة.

- تحديد كل مشارك لمناسبة عندما كان في أفضل حال (عندما شعر أنه في أفضل حال أو أداء في أفضل حالاته في العمل) وذكر قوى الشخصية التي تم استخدامها وساعدته ليكون بأفضل حال.
- تعرّف المشاركين على أعلى خمس قوى شخصية الخاصة بهم (قوى توقيح)
- مناقشة المشاركين في امكانية استخدام اثنتين من قوى التوقيح خاصتهم في تحقيق أهدافهم في العمل والحياة.

3-المعنى:

اقترح فرانكل Frankl لأول مرة أن يجد الناس معنى وهدفاً من خلال عملهم (Frankl, 1963; Morrison, Burke & Greene, 2007) وصف فرانكل المعنى بأنه حاجة الإنسان الأساسية ، وكتب أن المعنى يسمح بالتسامي الذاتي - القدرة على تطوير هدف يتجاوز الذات، وذكر أنه يمكن العثور على المعنى من خلال ثلاث طرق: من خلال العمل والجهود الخلاقة ، من خلال العلاقات ، ومن خلال الموقف الذي نتخذه (أو إعادة التقييم الذي نجريه) نحو المعاناة التي لا يمكن تجنبها (Frankl, 1984). وقد أبرزت الأدبيات التنظيمية في علم النفس التي تتناول دور المعنى في العمل ، دور التفاعلات والعلاقات بين الأشخاص ، مثل العمل مع العملاء في بيئات الخدمة البشرية ، وإيجاد المعنى في العمل (Baron & Pfeffer, 1994; Wrzesniewski, Dutton, & Debebe, 2003) يمكن أن يعزز مكان العمل الدافع الداخلي عن طريق زيادة إمكانيات ومكافآت التفاعلات الشخصية الجيدة (Morrison et al., 2007)، عندما يمنحنا العمل المعنى، يمكن تغيير تجربة الجهد المبذول، مما يسمح بشعورنا بأهمية العمل بدلاً من شعورنا باستنفاد الطاقة (Brickman, 1987)، يرتبط العمل الهادف بمجموعة من الفوائد النفسية الأخرى ، مثل زيادة الرفاه والقلق والعداوة الأقل (Steger et al, 2012) (Steger & Ekman, 2016, 8-9)

في العديد من المجتمعات يتم تخفيض قيمة العمل، حيث يتم الترحيب بالراحة والاسترخاء .من الصعب تجربة التدفق إذا اعتقد الموظفون أن وظائفهم تساهم بقيمة قليلة أو لا معنى لها. (Burke, 2010, 43) هناك افتراض ضمني وغير مجرب إلى حد كبير بأن مقدمي خدمات الرعاية الإنسانية يختارون أنفسهم في مهنتهم بسبب دافع الإيثار: إنهم يسعون إلى المكافآت المرتبطة بالتعاطف، والاحساس بالمعنى (Batson, Lishner, Cook, & Sawyer, 1991; Keltner, 2009; Morrison et al., 2007) على الرغم من الضغوط التنظيمية ، والمطالب المستندة إلى العمل ، وعدم القدرة على المساعدة الكاملة التي تنشأ في أعمال الخدمة الإنسانية، هناك أيضاً فرصة كبيرة لزراعة مشاعر المعنى من العلاقة العاطفية للعملاء (Halifax, 2012) ، على سبيل المثال ، الأطباء الذين يعملون في أماكن الرعاية، والتي

توجد فيها كميات كبيرة من المعاناة البشرية والموت، غالباً ما يبلغون عن مستويات عالية من الرضا والإنجاز الشخصي (Graham, Ramirez, Cull, Finlay, Hoy, & Richards, 2012; Halifax, 1996) في إعدادات خدمة الإنسان حيث يمكن للتعاطف الحقيقي والصلات العاطفية أن تخلق معنى للعمال ، فإن الأعباء من الإجهاد في مكان العمل يمكن أن تتفوق على الدافع الإيثار والرغبة في الاتصال .إن دعم الفعالية الشخصية لمقدمي الخدمات حتى يتمكنوا من إدارة ضغطهم هو عنصر حاسم لإيجاد والحفاظ على المعنى والرفاهية (Poulin, Brown, (Dillard & Smith 2013). (Steger, & Ekman, 2016, 10-11)

الاجراءات التنفيذية لهذه الفنية:

تم تخصيص جلسة :

- تعرّف المشاركين مفهوم المعنى والغرض في الحياة والعمل
- التفكير في معنى مهنة المرء .ماذا يعني لك عملك ولماذا مهم لك؟ "
- مشاركة قصة ايجابية حدثت في العمل مع التواصل الغعال النشط من قبل الآخرين
- تدخل ايجابي (صور ذات المعنى)

4-اليقظة العقلية:

تعريف اليقظة: "الوعي الذي يظهر من خلال الاهتمام بالهدف، في الوقت الحاضر، ومن غير الحكم على تكشف التجربة لحظة بلحظة" (كابات زين، 2003 ص 145)، وبعبارة أخرى، فإن اليقظة تنطوي على توجيه الانتباه إلى التجربة في الوقت الحاضر وملاحظة غير تقييمية لتلك التجربة (Bishop et al., 2004) ، فالأداء الأمثل واليقظة العقلية يتقاسمان العديد من الخصائص (على سبيل المثال، عدم الحكم (اللاوعي الذاتي)، من لحظة إلى لحظة، الوعي والتركيز على المهمة في متناول اليد)، ويؤكد بيشوب أنه من خلال تعزيز تدخلات اليقظة العقلية، فمن الممكن زيادة احتمال أن الرياضيين يختبرون ذروة الأداء والتدفق (على سبيل المثال، غاردنر ومور 2007) ويبدو أن اليقظة العقلية ذات صلة لمزيد من التدفق، ووجد كي وانغ (2008) في دراسة العلاقة بين التدفق والتفكير أن الأفراد الذين لديهم الميل إلى أن يكونوا أكثر وعياً هم أكثر عرضة لتجربة التدفق (Joachim, 2013, 11).

ركزت البحوث السابقة على التنظيم الذاتي للانتباه كوجهة هامة من القدرات العقلية للأفراد لتجربة التدفق (Gardner & Moore, 2006)، واختبرت إحدى الدراسات تأثير التحكم في التنظيم الذاتي للانتباه على مقدار الوقت الذي يقضيه في التدفق (Clark, 2002) ، وبالتالي ، فإن التنظيم الذاتي للاهتمام هو عنصر حاسم في القدرة على تجربة التدفق، أحد المكونات المهمة في مجال اليقظة ينطوي على التنظيم الذاتي للاهتمام ، والذي يصف القدرة على التحكم في العمليات المتعمدة مثل التركيز على فترة معينة

من الزمن (Bishop et al, 2004) ، يمكن للمرء أن يجادل بأن التدخلات القائمة على اليقظة يمكن أن تسهل قدرة الأفراد على تجربة التدفق (Kuhlkamp, 2015, 3).

هناك نتائج إضافية جديرة بالذكر هي أن سمة اليقظة فضلاً عن حالة اليقظة يرتبطان بشكل كبير بالتدفق في اتجاه إيجابي، بالإضافة إلى ذلك، وُجد أن العلاقة بين اليقظة والتدفق ذات أهمية كبيرة، تدعم هذه النتيجة الفكرة السابقة التي مفادها أن تدخل اليقظة قد يعزز التنظيم الذاتي للاهتمام، وبالتالي قد يؤثر على تجربة تدفق الفرد في العمل، وبالتالي فإن حقيقة أن المستويات العالية من اليقظة ترتبط بمستويات عالية في تجارب التدفق في العمل تتماشى مع الأدبيات الموجودة حول العلاقة بين اليقظة والتدفق في مجال الرياضة والموسيقى (Ahme، موران ، و Lonsdale 2011؛ دياز ، 2011). (Kuhlkamp, 2015, 16).

اقترح Csikszentmihalyi (1988) نموذجاً يصفون فيه العمليات المطلوبة من أجل الدخول في التدفق، ووفقاً للنموذج ، فإن المعلومات التي يواجهها الناس في الحياة اليومية لا يتم إدراكها إلا عن وعي ، وبالتالي ، فإن الاهتمام (الانتباه) يلعب دوراً رئيسياً في القدرة على الوصول إلى التدفق، حيث تحدد العمليات المتممة المعلومات التي تتم معالجتها في الوعي، ومع ذلك، فإن التنظيم الذاتي للانتباه محدود (Schneider & Shiffrin, 1977)، وبالتالي يتم توفير موارد أقل لمعالجة المعلومات التي يمكن إدراكها بوعي، وبالتالي، يلعب الانتباه دوراً حاسماً في ما إذا كان الفرد قادراً على تجربة التدفق، كيف يمكن تعزيز الانتباه لتوسيع نطاق تجارب التدفق ومن ثم جعلها في متناول العاملين؟ قد أظهرت عدة دراسات في السابق (e.g.: Jha, Krompinger & Bame, 2007; Moore & Malinowski, 2009; Cahn & Polich, 2013) أن أحد المكونات الأساسية للتأمل هو التدريب الذهني للانتباه (Slagter, 2007) ، ومن ثم قد تعزز ممارسات التأمل اليقظة القدرة على الحفاظ على الانتباه وبالتالي تسهيل حالات التدفق (Kuhlkamp, 2015, 6).

ومن خلال مساعدة الأفراد على أن يكونوا أكثر وعياً ، قد يساعد علماء النفس أيضاً في تهيئة الظروف للتدفق. وقد ثبت الدعم التجريبي لفرضية أن اليقظة تعزز النزوع لتجربة التدفق، على سبيل المثال ، وجد كي ووانغ Kee and Wang (2008) علاقة بين الوعي والتقارير الذاتية عن التدفق في الرياضيين الجامعيين، وأن مجموعة اليقظة العالية للرياضيين سجلت درجات أعلى بشكل كبير في أبعاد التدفق (التوازن بين مهارات التحدي، أهداف واضحة ، التركيز على المهمة في متناول اليد ، إحساس بالسيطرة ، وفقدان الوعي الذاتي)، ووجد (Aherne & Moran & Lonsdale, 2011) برنامج تدريب اليقظة لرياضيي الكلية زيادة نتائج التدفق على أبعاد التدفق من (أهداف واضحة وشعور السيطرة)، ووجد Cathcart, McGregor, and Groundwater (2014) بشكل مماثل ارتباطات بين اليقظة والتدفقات

المبلغ عنها ذاتياً، كما تم العثور على ارتباطات إيجابية بين اليقظة والتدفق في Kaufman, Glass, and Arnkoff (2009) مع عينة من الرياضيين. (Ivtzan, & Lomas, 2016, 143-144) وقد أظهرت الدراسات الأولية أن اليقظة العقلية لها آثار مفيدة في سياق العمل، على سبيل المثال، أثبت كل من دان وبروميل Dane and Brummel (2014) أن اليقظة العقلية مرتبطة بشكل إيجابي بالأداء الوظيفي، حيث وجد Hulsheger، Alberts، و Feinholdt and Lang (2013) أن اليقظة تعزز الرضا المهني، وكشف Allen and Kiburz (2012) أن سمة اليقظة العقلية تتعلق بشكل إيجابي بتوازن حياة العمل. (Kuhlkamp, 2015, 4).

ووجد (Gallant, 2016) أن اليقظة العقلية يمكن أن تحسن الأداء التنفيذي، و شهد موظفو المكاتب الذين شاركوا في تدخل مدروس لمدة ثمانية أسابيع مستويات أقل من الإجهاد المتصل بالعمل، وزيادة الرضا المهني، و تحسين الأداء الوظيفي حسب تصنيف أصحاب العمل (Van Gordon، Shonin، Griffiths، Singh، Dunn، 2014).

ووفقاً لدراسة (Frew 1974)، أفاد الأفراد الذين يمارسون التأمل بأن لديهم مستوى أعلى في الرضا المهني، والاستقرار الوظيفي، وتحسين الأداء، وعلاقات أفضل بين الأفراد، ووجدت أبحاث Hulsheger أن التأمل يقلل من الإنهاك العاطفي ويزيد من الرضا المهني.

ووجد الباحثان (Lachance, Gregoire, 2015) أن موظفي مراكز الاتصال الذين شاركوا في تدخل قصير المدى لليقظة، أفادوا بتراجع الإجهاد والقلق والاكتئاب والإرهاق والتأثير السلبي، وزيادة الرضا في العمل.

وأظهرت نتائج التدخل أن التدريب على اليقظة يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على المساهمين الأساسيين للمؤسسة مثل الإنهاك العاطفي، والرضا الوظيفي (Feinholdt، Alberts، Hulsheger، و Lang، 2013)، والانخراط في العمل (Dimitrova & Sels، Anseel، Leroy, 2013)، (Wolfe, 2016, 30).

الاجراءات التنفيذية لهذه الفنية:

لتنفيذ هذه الفنية تم تخصيص ثلاث جلسات:

تم استخدام تمارين اليقظة التالية وهي :

- التدنوق (الأكل الواعي) تمرين الزبيب
- ثلاث دقائق من التنفس المركز (التدريب على التركيز في الحاضر هنا والآن)
- تأمل تركيز الانتباه المكثف
- تأمل الاستماع الواعي اليقظ
- تأمل ازالة الضغوط

5-الامتتان:

الامتتان هو فضيلة إنسانية عالمية (Emmons,2003,2007) ، التي تم تعريفها من قبل Howell (2007) على أنها "الممارسة النشطة والخيالية لتقديم الشكر" (Waters,2012, 1174) ، كما تم تعريف الامتتان كسمة عاطفية هي "ميل عام للاعتراف والإستجابة بعاطفية لأدوار الآخرين من الخير في التجارب الإيجابية والنتائج التي يحصل عليها المرء" (McCullough,Emmons,& Tsang,2002, Emmons, (Baker, Martha,2011,3))

الامتتان ، كما لاحظ Fredrickson ، "يفتح قلبك ويحمل الرغبة في رد الجميل، للقيام بشيء جيد في المقابل، إما للشخص الذي ساعدك أو لحساب شخص آخر، إن الامتتان الحقيقي لا يتعلق بالمعاملة بالمثل، ولا هو أن تكون مؤدباً، إنه كما يلاحظ فريدريكسون، صادر من قلبه ومكروم" (Froman,2010,61).

إن العمل الرائد الذي قام به (Emmons,2003 و McCullough) قد أضفى الشرعية على الامتتان كموضوع للبحث العلمي، ويجادل (wood,2010، و Froh و Geraghty) بأن تدخلات الامتتان هي من بين أنجح التدخلات النفسية الإيجابية في تعزيز الرفاهية. (Waters,2012, 1174) وقد تم دراسة أهمية العلاقة بين الرضا المهني والرفاه، ومع ذلك، هناك جدل حول اتجاه التأثيرات (Page & Vella-Brodrick,2009)، استعراض للبحث من (Kaplan et al. (2009) يحدد العلاقة بين التأثير الإيجابي والتأثير السلبي (Watson,2000) ، والرضا المهني (Connolly & (Viswesvaran,2000، 2000؛ Judge، Heller، Mount، & Kaplan، Thoreson؛ 2002، Barsky، Warren، deChermont & 2003) يشير هؤلاء المؤلفون إلى أن نتائج الدراسات السابقة "متسقة ومشجعة"، بما أن الامتتان يؤثر على الرفاهية، فمن المعقول أن نفترض أن الامتتان سيؤثر أيضاً على الرضا المهني، توجد أدلة على أن تدخلات الامتتان يمكن أن تؤثر على الرضا في مجالات الحياة المحددة (المدرسة أو العمل)، وكذلك الرضا العام (أي الرفاهية، على سبيل المثال ، وجدت Froh و Sefick و Emmons (2008) نتائج مهمة عند تقديم تدخلات الامتتان كوسيلة لتحسين اتجاهات الشباب نحو المدرسة (Baker,2011,8).

بالإضافة إلى استحقاقه كحالة مجزية جوهرياً، قد يؤدي الامتتان إلى تجارب ذاتية إيجابية أخرى، أكد تشيسترتون Chesterton أن "الامتتان أنتج أكثر اللحظات بهجة بحتة التي عرفها الإنسان" (Chesterton,1924)، من الناحية العملية ، فإن الامتتان هو حالة سارة ويرتبط بالعواطف الإيجابية، بما في ذلك الرضا (Walker & Pitts,1998) ، والسعادة والفخر والأمل (Mervielde، Overwalle)، (Snyder & Lopez ,2002,460) (1995، & De Schuyter).

تشير الأبحاث إلى أن الرفاهية تتأثر بالتصرف المستقر تجاه الامتحان وامتحان الحالة الذي يمكن زيادته من خلال تدخل الامتحان (على سبيل المثال ، خطاب الامتحان وقوائم الامتحان) وبيبين (Wood et al, 2010)، أنه تم إجراء الكثير من الأبحاث لاستكشاف العلاقة بين الامتحان والرفاهية (مثل رضا الحياة، والمزاج، واحترام الذات) وكذلك العلاقات الممتازة والعلاقات الاجتماعية. (Waters, 2012, 1174) وجد (Emmons & McCullough (2003 أن المشاركين المعينين عشوائياً لتدخل الامتحان أظهروا زيادة في التأثير الإيجابي بالنسبة إلى المشاركين في المجموعة الضابطة، ذكر المشاركون في حالة الامتحان شعوراً أفضل بحياتهم بشكل عام، وأكثر تفاؤلاً بشأن الأسبوع القادم ، وأكثر ارتباطاً بالآخرين، كما أظهروا تأثيراً إيجابياً أكثر وتأثيراً سلبياً أقل، (Duckworth et al., 2014, 642) وأشارت نتائج دراسة (Baker, 2011) إلى أن تدخلات الامتحان تسبب تغييراً في الرضا المهني، والالتزام التنظيمي، والرفاهية، واقترحت أن العلاقة بين الامتحان والرفاه تمتد إلى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، لا سيما عندما يركز التدخل على الأحداث الخاصة بالوظيفة، هذه النتائج تشير إلى أن الامتحان قد يدعم في الواقع زيادة الرضا المهني وأن الامتحان قد يكون سابقة من العديد من المواقف الإيجابية في مكان العمل (Baker, 2011, 28).

وتشير نتائج دراسة (Waters Lea (2012 إلى أن الموظفين يحصلون على فائدة تدخلات الامتحان، في شكل زيادة الرضا المهني، من خلال الانتماء إلى ثقافة مكان العمل التي تدعم الامتحان، بالإضافة إلى مقدار الامتحان الذي يشعر به الموظف داخل نفسه. من خلال تأثيرات العدوى والارتفاعات ، يتم تضخيم التعبير عن الامتحان عبر المنظمة والتوسع المتبادل.

يهدف العديد من تمارين PPT إلى إعادة توجيه الانتباه والذاكرة والتوقعات بعيداً عن السلبية والكارثية، نحو الإيجابية والتفاؤل، على سبيل المثال، عندما يحتفظ العميل بدفتر (مجلة) الامتحان ، من المرجح أن ينهي العميل اليوم متذكراً الأحداث الإيجابية والإيجابيات، بدلاً من المتاعب والأعمال غير المنتهية، وبالمثل ، قد تؤدي زيارة الامتحان إلى تحويل ذاكرة العميل عن الجوانب غير المواتية للعلاقات السابقة لتتدفق الأشياء الجيدة حول التفاعلات مع الأصدقاء والعائلة، يتم إعادة تعليم هذا الاهتمام والذاكرة والتوقعات شفهيًا وكذلك عن طريق كتابة المجالات. (Rashid, 2009, 3)

الاجراءات التنفيذية لهذه الفنية:

تم تخصيص جلستان للامتحان:

- تأمل الامتحان لله
- الامتحان للأشخاص الآخرين
- رسالة الامتحان
- شجرة الامتحان في العمل

- تمرين ثلاث أشياء جيدة

5-اللطف:

يمكن أن تحدث أعمال اللطف غير المتوقعة في أي مكان ، بما في ذلك مكان العمل، خذ بعين الاعتبار زميل العمل الذي يساعدك في هذه المهمة الهامة بحيث يمكنك الوفاء بالموعد النهائي، فكر في زميل عمل آخر يساعدك في حل مشكلة العميل المعقدة، واعتبر زميلاً آخر في العمل يصبح معلمك غير الرسمي ويساعد في توجيه حياتك المهنية في الاتجاه الصحيح، هذه الأحداث غير المتوقعة تجلب الفرح والامتنان لوظائفنا وحياتنا العملية، على هذا النحو، يمكن أن يساعدنا ويغذيها ويدعمنا خلال الأوقات الصعبة والمحزنة،(Froman,2010,61)

الأشخاص الذين يمارسون أعمال اللطف قد يبدوون في اعتبار أنفسهم أناساً أسخياء، وكذلك يشعرون بمزيد من الثقة والفعالية والتحكم والتفاؤل بشأن قدرتهم على المساعدة (Clark & Isen,1982) ، (Cunningham,1982,1988)، علاوة على ذلك، فإن أعمال اللطف يمكن أن تنير إلهام الآخرين، بالإضافة إلى التقدير والامتنان والمعاملة الإيجابية المتبادلة(Trivers,1971) ، وكلها ذات قيمة في أوقات الإجهاد والحاجة، وأخيراً، قد تساعد أعمال اللطف على تلبية حاجة الإنسان الأساسية للتواصل (Baumeister & Leary,1995) ، مما يساهم في زيادة السعادة ، كما في دراسة Sheldon (2004, & Lyubomirsky). (Linley & Joseph, 2016,136).

إجراءات تطبيق الفنية:

- ممارسة ثلاثة أعمال لطيفة مع الآخرين في العمل كل يوم ولمدة ثلاثة أيام، وملاحظة آثارها الايجابية على الذات والآخرين.
- تأمل اللطف والمحبة
- تأمل الرحمة بالذات

والجدول رقم (1) يبين توزيع جلسات البرنامج و الهدف من كل جلسة والفنيات المستخدمة و يبين الدراسات التي أثبتت فعالية كل فنية من الفنيات المستخدمة لدى العاملين :

الجدول (1) توزيع جلسات البرنامج و الهدف من كل جلسة و إجراءات التنفيذ

رقم الجلسة	الجلسات	الهدف من الجلسة	إجراءات التنفيذ –(التقنيات المستخدمة)
1	الجلسة التمهيدية للبرنامج	• التعارف وبناء العلاقة الارشادية • شرح أهداف البرنامج • تعرّف مفهوم التدفق وفوائده تثقيف عام	• المناقشة والحوار • المحاضرة • التثقيف النفسي

		• تعرّف مفهوم الرضا المهني وفوائده (تثقيف عام) • تحديد القواعد الضابطة • العقد الارشادي • اكتشاف الأنشطة التي يختبرون فيها التدفق	• التعاقد السلوكي • الأسئلة • تمرين اكتشاف خبرات التدفق
2	الأهداف الواضحة المتسقة مع القيم	• التعرف على أعلى خمس قيم في العمل (من قائمة القيم) • تعرّف كيفية وضع الأهداف المستقبلية في الحياة وفي العمل وأهميتها • وضع أهم أهدافهم في الحياة بشكل عام • تحديد أهدافهم القريبة في العمل بشكل واضح	• تمرين قيمى الخمسة الأعلى • المناقشة والحوار • ورقة عمل قائمة القيم ، • (تمرين) وضع الأهداف على أساس القيم،
3	التحفيز الداخلي	• تعرّف مفهوم التحفيز الداخلي وفوائده تثقيف عام • تعزيز الدافعية الذاتية (الداخلية) للمشاركين	• تصور تحقيق الهدف • تصميم لوحة الرؤية (الأحلام) • مكافأة الذات • المناقشة والحوار
4	تعرّف نقاط القوة	• تعرّف نقاط القوة الشخصية • تعرّف المشاركين نقاط القوة الشخصية لديهم (قوى التوقيع) • مناقشة العقبات ومناطق الضعف المحتملة • زيادة الكفاءة الذاتية	• تصنيف VIA لقوى الشخصية، • تمرين المشارك في افضل حال، • المناقشة والحوار
5	استخدام قوى التوقيع	• استخدام قوى التوقيع للوصول إلى الأهداف • الموضوعات في الجلسة الثانية والتغلب على العقبات • استخدام قوة أوقاتين من قوى التوقيع بطريقة جديدة ومختلفة في العمل لمدة 5 ايام	• المناقشة والحوار • العصف الذهني • استخدام قوى التوقيع
6	المعنى في العمل	• تعرّف معنى (المعنى في العمل) تثقيف عام • التفكير في معنى مهنة المرء. ماذا يعني لك عملك ولماذا مهم لك؟ • زيادة الدافعية الداخلية	• زراعة المعنى • المناقشة والحوار • حدث إيجابي • الاستجابة الفعالة للنشطة • تدخل ايجابي (صور ذات معنى)
7	اليقظة العقلية	• تعرّف مفهوم اليقظة العقلية وفوائدها تثقيف عام • (إعادة) التواصل مع اللحظة الحالية • التدريب على التركيز في الحاضر	• اليقظة العقلية • تمرين كن حاضراً • التذوق الحسي تمرين الزبيب (تناول الطعام بوعي)

			• ثلاث دقائق من التنفس المركز (التدريب على التركيز في الحاضر) • موسيقى • المناقشة والحوار
8	اليقظة العقلية	• زيادة الانتباه والاهتمام باللحظة الحالية • تعزيز التنظيم الذاتي للانتباه	• تأمل تركيز الانتباه المكثف • تأمل الاستماع الواعي اليقظ • موسيقى • المناقشة والحوار
9	اليقظة العقلية	• الاسترخاء والتخفيف من الضغوط	• تأمل ازالة الضغوط • موسيقى • المناقشة والحوار
10	الامتنان	• تعرّف مفهوم المشاعر الايجابية وفوائدها • تعرّف مفهوم الامتنان وفوائده تثقيف عام • تعزيز العلاقات الايجابية في مكان العمل • تعزيز المشاعر الايجابية	• عرض تقديمي • المناقشة والحوار • تأمل الامتنان لله • الامتنان للآخرين • كتابة رسالة الامتنان
11	الامتنان	• تعزيز العلاقات الايجابية في مكان العمل • تعزيز المشاعر الايجابية • تعرّف الايجابيات في مكان العمل	• شجرة الامتنان في العمل • تدخل ايجابي (ثلاثة أشياء جيدة) • المناقشة والحوار
12	اللطف	• تعرّف مفهوم اللطف وفوائده • تعزيز العلاقات الايجابية في مكان العمل • تعزيز المشاعر الايجابية	• عرض تقديمي • العصف الذهني • المناقشة والحوار • تأمل اللطف المحب • أعمال لطف عشوائية • موسيقى
13	تصميم تجارب التدفق	• تعرّف المشاركين بالانشطة والمهام التي تثير شغفهم وتحقق لهم المتعة والسعادة • مساعدة المشاركين على تصميم تجارب التدفق في أنشطة من اختيارهم	• المناقشة والحوار • تمرين تصميم خبرات التدفق
14	الجلسة الختامية للبرنامج	• اجراء تلخيص عام للبرنامج والتطبيق البعدي للمقاييس	• المناقشة والحوار

سير العمل الارشادي:

القياس القبلي: يتم في هذه المرحلة تطبيق أدوات الدراسة على أفراد العينة المشاركة في البرنامج. **التدخل الارشادي:** يتم في هذه المرحلة تطبيق البرنامج الارشادي بجلساته وفنياته وأوراق العمل الخاصة بكل جلسة.

القياس البعدي: يتم في هذه المرحلة تطبيق أدوات الدراسة على أفراد العينة المشاركين في البرنامج مرة ثانية، وذلك بعد الانتهاء من التدخل الارشادي، للتعرف على أثر البرنامج في احداث التحسن في التدفق والرضا المهني لدى أفراد العينة.

القياس المؤجل: يتم في هذه المرحلة تطبيق أدوات الدراسة على أفراد العينة المشاركين في البرنامج بعد شهرين من الانتهاء من تطبيق البرنامج الارشادي، وذلك للتعرف على مدى ثبات التحسن في خبرة التدفق والرضا المهني.

بعض الملاحظات قبل البدء بشرح الجلسات الارشادية:

- تم الاعتماد على بعض الكتب وأكثر من دليل في علم النفس الايجابي (دليل المدرب في علم النفس الايجابي، ودليل العميل ودليل اليقظة العقلية) في كيفية استخدام الفنيات واحداث التدخلات والتمارين وأوراق العمل .
- تم التواصل بالاميل مع بعض الأساتذة الأجانب المختصين بعلم النفس الايجابي أو اليقظة العقلية والاشترك المدفوع ببعض المواقع للحصول على بعض التمارين والنصائح.
- تم التعديل ببعض التدخلات والتمارين وأوراق العمل لتناسب خصائص عينة الدراسة وطبيعة عملها والمهام التي تقوم فيها.
- بالنسبة لمقياس تقييم أداء الممرضات فقد تم تطبيقه من حيث الجودة فقط ذلك بعد عرضه أولاً على 4 مشرفات تمريض للتأكد من أن ماورد في المقياس هي مهام تقوم بها الممرضة في المشفى، وبعدها تم تطبيقه على الممرضات العينة التجريبية فقط (كونه مقياس استُخدم كمحك للبرنامج).
- خلال الجلسات يوجد بعض تمارين التنشيط وذلك في الاوقات التي ترى الباحثة أن الامر يتطلب ذلك، بالاضافة إلى وجود أوقات للاستراحة حسب وضع المشاركين.
- بعض أوراق العمل التي ستذكر ضمن جلسات البرنامج تم ذكرها لتبين كيفية تطبيق الفنية ولم تعطى كورقة عمل للعينة، وإنما كأداة موجهة لتنفيذ الفنية.
- تتراوح مدة الجلسات بين (60 - 90) دقيقة، وفي كل جلسة كان يتم تذكير العينة بقواعد الجلسات.

- ستبدأ كل جلسة بمراجعة موجزة عن الجلسة السابقة والواجبات المنزلية .بعد ذلك تقدم الباحثة الموضوع والأهداف للجلسة الحالية وتسال ما إذا كان المشاركون يمكنهم مشاركة شيء ما بشأنها .بعد ذلك سيقوم المشاركون بأداء مهام مختلفة لممارسة المواد التدريبية، وأخيراً ، سيتم إكمال الجلسة عن طريق تقييم قصير .ستكون طريقة التقييم مختلفة حسب الأهداف الإرشادية.

الجلسات الارشادية:

الجلسة الأولى: الجلسة التمهيدية:

الهدف العام: (بناء العلاقة الإرشادية، التعريف بالبرنامج، والاسلوب الارشادي،العقد الارشادي)
الأهداف الخاصة: تهدف الجلسة إلى:

✚ التعرف بين الباحثة و المشاركين في البرنامج،

✚ تعريف وتنقيف (المشاركين في البرنامج)حول البرنامج الإرشادي وهدفه

✚ تعرّف المشاركين مفهوم التدفق والرضا المهني وفوائدهما

✚ الاتفاق على مواعيد الجلسات وضرورة الالتزام بها

✚ يذكر المشاركون توقعاتهم من البرنامج.

✚ بناء العقد الارشادي

أدوات الجلسة: ، أوراق عمل (قواعد الجلسات، بطاقة التوقعات)، لابتوب ، بروجكتور، أقلام، أوراق
فنيات الجلسة: التنقيف النفسي، عرض تقديمي ، المناقشة والحوار، المقابلة الارشادية ،الأسئلة.

مكان الجلسة: القاعة (2) في مشفى الأسد الجامعي.....زمن الجلسة: 90

مخطط الجلسة الأولى

الاجراءات	الأهداف	اللوازم
التعارف (15)د	تقديم بعضنا البعض ،التعارف بين الباحثة والمشاركين في البرنامج، و بين المشاركين أنفسهم،	أوراق ملونة، أقلام، كرة صغيرة
التعريف بالبرنامج الإرشادي (20) د	تعريف المشاركين بالبرنامج الإرشادي، أهدافه ، جلساته	لابتوب، بروجكتور، ورق أبيض، استمارة العقد الارشادي، أوراق، أقلام،

تعريف المشاركين بالتدفق والرضا المهني(20) د	تعرف المشاركين مفهوم التدفق وأبعاده والرضا المهني وفوائدهما	لابتوب، بروجكتور، ورق أبيض، أوراق، أقلام، بطاقة التوقعات، أوراق
توقعات المشاركين(10) د	تحديد توقعات المشاركين	بطاقة التوقعات، أقلام، أوراق
بناء العقد الارشادي(10) د	مناقشة القواعد والاجراءات، توقيع العقد الارشادي	ورقة عمل قواعد الجلسات، استمارة العقد الارشادي، مصنف
التلخيص والانهاء (15) د	تلخيص ما جرى في الجلسة ، الاجابة على استفسارات المشاركين عن البرنامج، شرح الواجب البيتي	الواجب البيتي(ورقة عمل استكشاف تجارب التدفق)،

اجراءات الجلسة:

الاجراء الأول: التعارف وبناء العلاقة الإرشادية: تقوم الباحثة بإجراء تعارف بينها وبين المشاركين، وبين المشاركين أنفسهم، اذ تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين والتعريف بنفسها، وبعد ذلك يطلب من كل مشارك أن يعرف عن نفسه أمام المجموعة(نشاط تعارف بسيط) ، وتقيم الباحثة مع المشاركين العلاقة القائمة على الاحترام المتبادل والقبول، وعدم الحكم على سلوكيات المشاركين.

الاجراء الثاني: التعريف بالبرنامج الإرشادي من حيث أهدافه ، عدد جلساته وتوزيعها، مراحله، الاستراتيجيات المستخدمة فيه، ودور كل من الباحثة والمشاركين بالبرنامج.

الاجراء الثالث: تعرف المشاركين مفهوم التدفق والرضا المهني وفوائدهما، تعطي الباحثة أمثلة عن نشاطات يحدث فيها التدفق، ومن ثم تسأل المشاركين فيما اذا كانوا قد خبروا التدفق في بعض الأنشطة اليومية. ثم تقدم شرح كافٍ عن التدفق وأهميته في زيادة الرفاه والانتاجية والسعادة في العمل والحياة، وعن الرضا المهني وأهميته.

الاجراء الرابع: توقعات المشاركين: تعطي الباحثة مدة خمس دقائق ليفكر المشاركون بتوقعاتهم من حضور جلسات البرنامج، وكتابتها على أوراق توزع عليهم (بطاقة التوقعات)، ومن ثم مناقشة المشاركون بتوقعاتهم، ومعرفة توقعاتهم من البرنامج المقترح (بطاقة توقعات).

الاجراء الخامس:بناء العقد الارشادي: تناقش الباحثة المشاركين في الاجراءات ، والقواعد التي ستحكم العلاقة بينهم خلال جلسات البرنامج ورقة عمل (قواعد الجلسات)، تعطي الباحثة بعض الأمثلة عن هذه

القواعد، ثم تطلب منهم اعطاء مقترحات بهذا الخصوص، تسجل هذه القواعد التي يتم الاتفاق عليها على ورقة ومن ثم تكتب في لوحة وتعلق في قاعة الارشاد، وتوزع نسخة لكل مشارك، توقيع وثيقة (التعاقد الارشادي) **ملحق رقم (9)** بين الباحثة والمشاركين، ويسلم كل مشارك مصنف خاص بأوراق البرنامج.

ورقة عمل: قواعد الجلسات

• التقيد بمواعيد الجلسات.
• الصدق والموضوعية.
• التفاعل الايجابي والتعاون.
• ابداء الرأي بحرية.
• الاحترام المتبادل.
• القيام بالواجبات
• سرية المعلومات الشخصية.

الاجراء السادس: التلخيص والانتهاء: تلخيص ما دار في الجلسة ، مناقشة مفتوحة: فتح المجال أمام أسئلة المشاركين واستفساراتهم حول البرنامج، شرح الواجب المنزلي المقبل (استكشاف تجارب التدفق) **الملحق رقم (11):** سؤال مفتوح يتضمن كتابة كل مشارك عن ما يود مناقشته في الجلسة القادمة، والانتباه إلى الأنشطة التي يشعر فيها المشارك بالتدفق، تقييم الجلسة (بطاقة تقييم الجلسة) وتذكير المشاركين بموعد ومكان الجلسة المقبلة.

تقييم الجلسة الأولى:

من وجهة نظر المشاركين في البرنامج:

العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المدة الزمنية للجلسة كانت كافية					
أهداف الجلسة كانت واضحة ومحددة					
الأنشطة المقدمة كانت كافية					
وقت المناقشة كافي ومتاح لكل مشترك					
تم الحصول على الفائدة والمعلومات الجديدة المرجوة					
أداء الباحثة كان مرضي					

تقييم الباحثة لمدى تحقق أهداف الجلسة:.....

اقتراحات لتحسين الجلسة القادمة:

.....

تقرير الجلسة:

لدى تقييم الجلسة من خلال اجابات المجموعة التجريبية، وملاحظات الباحثة على استمارة التقييم الخاصة بنهاية كل جلسة، تبين أن أداء الباحثة كان جيداً جداً، إضافة إلى قدرتها على كسر الجمود بين أفراد المجموعة التجريبية فقد انتشر المرح والتفاعل بينهم، وتم تبادل المعلومات الشخصية والمعلومات حول محتويات البرنامج، ومعلومات عن خبرة التدفق والرضا المهني وأهميتهما، والاتفاق على مواعيد الجلسات وقواعدها، وتوقيع العقد الإرشادي من قبل كل المشاركين، وبالتالي نستطيع أن نقول أن هدف الجلسة قد تحقق.

الجلسة الثانية: وضع الأهداف المتسقة مع القيم

الهدف العام: وضع الأهداف في الحياة بشكل عام ، والأهداف القريبة في العمل.

الأهداف الخاصة: تهدف الجلسة إلى مساعدة المشاركين على:

1. التعرف إلى أعلى خمس قيم بالعمل (قائمة القيم، تمرين أعلى خمس قيم)
2. التعرف إلى فنية وضع الأهداف وأهمية وضع أهدافهم في الحياة
3. وضع أهدافهم في الحياة عامةً بالاعتماد على نموذج SMART في وضع الأهداف.
4. وضع أهدافهم القريبة في العمل المتوافقة مع القيم الخمسة

فنيات الجلسة: التثقيف النفسي، عرض تقديمي، المناقشة والحوار ، فنية وضع الأهداف على أساس القيم.

أدوات الجلسة: أوراق عمل (تمرين قيمي الخمسة الأعلى، ورقة عمل قائمة القيم، ورقة عمل تمرين إعداد الأهداف)، أوراق بيضاء ، لابتوب، جهاز عرض.

- مكان الجلسة: القاعة الثانية في مشفى الأسد الجامعي..... زمن الجلسة: 110د

مخطط الجلسة الثانية

الاجراءات	الأهداف	اللوازم
التمهيد لبدء الجلسة (15د)	الترحيب بالمشاركين وشكرهم على التزامهم بموعد الجلسة،(سؤال كل	كرة ملونة ،(ورقة عمل استكشاف تجارب التدفق)

	مشارك عن خبر ايجابي سمعه اليوم)، مراجعة الواجب البيتي السابق(10)	
عرض تقديمي عن الأهداف وأهمية وضعها(20)	تعرف المشاركين على معنى الأهداف وأهمية وضعها،تثقيف عام	لابتوب، جهاز عرض، عرض تقديمي
نشاط لعبة(إرشاد رفيق) (10)	تنشيط المشاركين، تعرف المشاركين احتمال وجود عوائق أمام تحقيق الأهداف التي سيتم وضعها	كراسي، ربطة لتعصيب العيون،
تعرف القيم الخمسة الأعلى (10)	اختيار المشارك أعلى خمس قيم له في مجال الحياة، مناقشة معنى هذه القيم ولماذا هي مهمة	أوراق مطبوعة(ورقة عمل قائمة القيم، تمرين قيمي الخمسة الأعلى) لابتوب، جهاز عرض، عرض تقديمي، ورق أبيض
وضع الأهداف في الحياة عامةً (40)	مساعدة كل مشترك بوضع أهدافه في الحياة عامةً(هدف واحد لكل مجال) بما ينسجم مع قيمه الخمسة الأعلى	أوراق مطبوعة(تمرين إعداد الأهداف على أساس القيم)،
الواجب البيتي(10)	شرح الواجب البيتي(وضع الأهداف في مجال العمل)	أوراق مطبوعة عليها الواجب المنزلي
التلخيص والانهاء(10)	تلخيص ما جرى في الجلسة، الاجابة على استفسارات المشاركين ،تقييم الجلسة وانهاؤها بشكل جيد	ورقة عمل(تقييم الجلسة من قبل المشاركين

اجراءات الجلسة:

الإجراء الأول: تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين، وتشكرهم على الحضور والالتزام بالموعد المحدد،
وبتذكيرهم بالأمور المهمة التي دارت في الجلسة السابقة، ومناقشة الواجب المنزلي الذي تم طرحه في
الجلسة السابقة، وطرح بعض الأسئلة:

- ✓ هل شعرت بالراحة بعد الجلسة الماضية؟
- ✓ كيف كان شعورك عند تأدية الواجب السابق؟
- ✓ هل انتبه كل مشارك إلى وجود تجربة تدفق سابقة لديه؟

الإجراء الثاني: عرض تقديمي عن وضع الأهداف وأهمية وضعها: تقوم الباحثة بشرح كافٍ عن الأهداف وأهمية وضعها في كل مجالات الحياة، وتقوم بتوزيع المشاركين على مجموعات ثنائية، وتقوم بتوزيع أسئلة عن محتوى العرض التقديمي ليقوم كل اثنان بسؤال بعضهم بعضاً بالأسئلة المكتوبة، لتضمن الباحثة فهم المشاركين لما تمّ عرضه.

الاجراء الثالث: نشاط: لعبة (إرشاد رفيق): يتم تقسيم المشاركين إلى ثلاث مجموعات، ووضع كراسي بشكل متعرج مع مسافات فاصلة، ويتم اختيار شخص من كل مجموعة ليعصب عينيه، ويجب عليه تجاوز الكراسي والممرور حولها دون ملامستها أو الاصطدام بها، للوصول إلى الطرف الآخر من الغرفة بسلام (الهدف)، وذلك بمساعدة أحد أفراد مجموعته (المرشد)، وبتشجيع باقي أفراد المجموعة، وطبعاً تقوم المجموعات الأخرى بالتشويش عليه ومنعه من الوصول إلى الطرف الآخر بسلام باصدار أصوات، أو إعطائه إرشادات غير صحيحة، وعليه الوثوق بالمرشد والاستماع إلى توجيهاته فقط.

الاجراء الرابع: اختيار أعلى خمس قيم لدى المشاركين: تطلب الباحثة من المشاركين اختيار خمس قيم في العمل من ورقة عمل (قائمة القيم) ، ومناقشة معنى كل قيمة مختارة، وسبب أهميتها للمشاركة بعد توزيع ورقة عمل تمرين (قيمي الخمسة الأعلى) وقائمة القيم.

الإجراء الخامس: وضع الأهداف في الحياة المتسقة مع القيم :

بعد مناقشة المشاركين بالقيم التي تم اختيارها في الاجراء السابق (قيمي الخمسة الأعلى) تقوم الباحثة بتدريب المشاركين على كيفية وضع أهداف SMART ، وإعطاء أمثله بهذا الخصوص، ثم تطلب منهم محاولة صياغة الأهداف (هدف في كل مجال)، وتتم مناقشتهم بالأهداف الموضوعة، ورقة عمل (تمرين إعداد الأهداف) الملحق رقم (12).

الإجراء الخامس: شرح الواجب المنزلي (وضع الأهداف في العمل)

الاجراء السادس: التلخيص والانتها: تلخيص مادار خلال الجلسة، والإجابة على أسئلة المشاركين واستفساراتهم، ، واجراء تقييم للجلسة، وتذكير المشاركين بموعد الجلسة القادمة.

تقرير الجلسة الثانية:

لدى تقييم الجلسة من خلال اجابات المجموعة التجريبية، وملاحظات الباحثة على استمارة التقييم الخاصة بنهاية كل جلسة، تبين أن أداء الباحثة كان جيداً جداً، إضافة إلى قيام كل المشاركين بتحديد أعلى خمس قيم لهم ، ووضع كل مشارك لأهدافه في الحياة المتسقة مع قيمه (هدف لكل مجال)، وبالنسبة للواجب المنزلي للجلسة الأولى (استكشاف تجارب التدفق) كان التنفيذ بنسبة 90% كون اثنان من المشاركات قد أجبن على التمرين بشكل شفهي والباقي كتابي، ونشاط لعبة إرشاد رفيق كان لها أثر كبير في زيادة الانسجام والتعاون بين المشاركين، والانتباه احتمال وجود معوقات تعوق تحقيق أهدافهم، ونستطيع القول أن الهدف من الجلسة قد تحقق .

الجلسة الثالثة: الدافعية الداخلية:

الهدف العام: زيادة الدافعية الداخلية لتحقيق الأهداف.

الأهداف الخاصة: تهدف الجلسة إلى مساعدة المشاركين على:

1. تصور تحقيق هدف من اختياره تم وضعه في الجلسة السابقة

2. تصميم لوحة الأحلام الخاصة بأهدافهم في الحياة.

3. مكافأة كل مشارك لذاته عندما ينجح بتحقيق أي هدف من أهدافه.

فنيات الجلسة: التنقيف النفسي، عرض تقديمي، المناقشة والحوار، الأسئلة، تصور تحقيق الهدف، تصميم لوحة الرؤية (الأحلام).

أدوات الجلسة: أوراق عمل (تمرين تصور تحقيق الهدف، ورقة عمل كافئ ذاتك)، أوراق بيضاء، لابتوب، جهاز عرض، أوراق ملونة، ستيكرات ملونة وبأشكال مختلفة، مقصات، لاصق، ورق كرتون واحدة واحدة لكل مشارك، مجلات وكتب قديمة.

مكان الجلسة: القاعة الثانية في مشفى الأسد الجامعي.... زمن الجلسة: 120د

مخطط الجلسة الثالثة

الاجراءات	الأهداف	اللوازم
التمهيد لبدء الجلسة (15د)	الترحيب بالمشاركين وشكرهم على التزامهم بموعد الجلسة، (مراجعة الواجب البيتي السابق (وضع الأهداف في العمل)	ورقة عمل وضع الأهداف في العمل
عرض تقديمي عن الدافعية الداخلية (15)	تعرف المشاركين على معنى الدافعية الداخلية، تنقيف عام	لابتوب، جهاز عرض، عرض تقديمي
تصور النجاح في تحقيق الهدف (10)	اختيار المشارك لهدف من أهداف حياته وتصور النجاح في تحقيقه	
تصميم لوحة الأحلام (60)	يقوم كل مشارك بتجسيد أهدافه باستخدام صور ممثلة لكل هدف مع عبارات مناسبة على لوحة من الكرتون	لابتوب، جهاز عرض، عرض تقديمي، ورق أبيض، أوراق بيضاء، أوراق ملونة، ستيكرات ملونة وبأشكال مختلفة، مقصات، لاصق، ورق كرتون

لكل مشارك واحدة، مجالات وكتب قديمة .		
	شرح الواجب البيتي (مكافأة الذات على الانجاز)	الواجب البيتي
ورقة عمل (تقييم الجلسة من قبل المشاركين)	تلخيص ما جرى في الجلسة، الاجابة على استفسارات المشاركين، تقييم الجلسة وانهاؤها بشكل جيد	التلخيص والانهاء (15)

اجراءات الجلسة:

الإجراء الأول: تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين بعد تجهيز القاعة بما يناسب تمارين ونشاطات الجلسة الثالثة، وتشكر المشاركين على الحضور والالتزام بالموعد المحدد، وبتذكيرهم بالأمور المهمة التي دارت في الجلسة السابقة، ومناقشة الواجب المنزلي الذي تم طرحه في الجلسة السابقة (وضع الأهداف في العمل).

الإجراء الثاني: عرض تقديمي عن الدافعية الداخلية: تقوم الباحثة بشرح كافٍ عن الدافعية الداخلية لتحقيق الأهداف التي تم وضعها في جلسة وضع الأهداف، وتقوم بتوزيع المشاركين على مجموعات ثنائية، وتقوم بتوزيع أسئلة عن محتوى العرض التقديمي ليقوم كل اثنان بسؤال بعضهم بعضاً بالأسئلة المكتوبة، لتضمن الباحثة فهم المشاركين لما تم عرضه.

الاجراء الثالث: تصور تحقيق الهدف: تطلب الباحثة من المشاركين الجلوس بوضع مريح، وتطلب من كل مشارك اختيار هدف واحد من الأهداف التي تم وضعها سابقاً، ثم تطلب منهم إغماض العيون والبدء بتخيل المراحل التي سيمر بها كل مشارك لتحقيق الهدف والصعوبات التي من الممكن أن تواجهه وكيف سيتجاوزها، إلى أن يصل إلى لحظة تحقيق الهدف وأن يعيش شعور الفرح بتحقيق هدفه (من كان هناك ، الجو العام ، الفرح، المكان)، يرافق ذلك موسيقا هادئة، وبعد انتهاء مدة التّخيل، تطلب من المشاركين فتح عيونهم والبدء بالمناقشة، تطلب من كل مشارك أن يصف على حدا شعوره بعد هذه التجربة، وما الأثر الذي تركه التمرين.

الاجراء الرابع: تصميم لوحة الأحلام: القاعة مجهزة مسبقاً بما يتناسب مع التمارين التي تخص الجلسة، فقد تم توزيع الأدوات الخاصة بتصميم لوحة الأحلام على الطاولات بشكل منسق ومرتب، تقوم الباحثة بشرح كيفية تصميم اللوحة، حيث سيتم تمثيل كل هدف من أهداف الحياة بصورة معبرة يتم الحصول عليها من المجالات التي أمامهم، ولصقها على لوحة الكرتون وكتابة عبارة مناسبة تحت الصورة، تقوم الباحثة بعرض نماذج عن لوحات الأحلام للآخرين على شاشة العرض، وتطلب من المشاركين

البدا بتصميم لوحاتهم، بعد الانتهاء من التصميم ، يتم تعليق اللوحات على جدار القاعة وقد قام كل مشارك بكتابة اسمه على اللوحة، تطلب الباحثة من المشاركين أخذ لوحاتهم إلى البيت ويتم تعليقها في مكان مناسب بحيث يراها دائماً لتحفزه بشكل دائم للعمل من أجل تحقيق أهدافه، بعد الانتهاء من النشاط تمت مناقشة المشاعر التي خبرها المشاركون، والأثر الذي تركه تنفيذ النشاط.

الإجراء الخامس: الواجب البيتي: شرح الواجب البيتي (مكافأة الذات عندما تتجح بإنجاز أي هدف من الأهداف التي وضعها المشارك سواء الأهداف القريبة في العمل أو الأهداف العامة في الحياة، وسواء كانت أهداف صغيرة وبسيطة أو أهداف كبيرة)

الإجراء السادس: التلخيص والانتهاء: تلخيص ما جرى في الجلسة، والإجابة على أسئلة المشاركين واستفساراتهم، ، وإجراء تقييم للجلسة، وتذكير المشاركين بموعد الجلسة القادمة.

تقرير الجلسة الثالثة:

لدى تقييم الجلسة من خلال اجابات المشاكين على استمارة التقييم الخاصة بكل جلسة، تبين أن أداء الباحثة كان جيداً جداً، إضافة إلى قدرتها على تقديم وعرض المعلومات الكافية عن الدافعية الداخلية من حيث المفهوم والأهمية والتفريق بين الدافعية الداخلية والدافعية الخارجية، والدليل قيام المشاركين بالاجابة على الأسئلة المطروحة فيما بينهم والمتعلقة بموضوع الجلسة، وبالتالي الهدف من تعرّف المشاركين على مفهوم الدافعية الداخلية قد تحقق، ولدى مناقشة المشاعر التي خبروها بعد تصور تحقيق الهدف تبين أن هذه المشاعر ايجابية وقد حفّزهم تصور تحقيق الهدف للعمل من أجل تحقيقه، أما بالنسبة إلى لوحة الأحلام الخاصة بكل مشارك فقد عبّر المشاركون جميعهم عن مشاعر البهجة والسرور (لقد عشنا حالة التدفق حقاً)، أما بخصوص الواجب المنزلي للجلسة السابقة (وضع الأهداف في العمل) كانت نسبة التنفيذ 90% لأن أحد المشاركات رفضت اطلاع الآخرين على أهدافها في العمل ولكنها ناقشت الباحثة بالأهداف الموضوعية، وبالتالي الهدف من الجلسة قد تحقق.

الجلسة الرابعة: نقاط القوة الشخصية

الهدف العام: مساعدة المشاركين تعرّف نقاط قوتهم الشخصية(قوى التوقيع)

الأهداف الخاصة: تهدف الجلسة إلى مساعدة المشاركين على:

1. تعرّف المشاركين مفهوم القوى الشخصية الايجابية
2. تعرّف المشاركين لقوى التوقيع خاصتهم.

فنيات الجلسة: التنقيف النفسي، عرض تقديمي، المناقشة والحوار، الأسئلة، استكشاف قوى الشخصية

أدوات الجلسة: أوراق عمل (ورقة عمل تصنيف VIA لقوى الشخصية الملحق رقم 13) ، تمرين المشارك في افضل حال)، أوراق بيضاء، لابتوب، جهاز عرض، أوراق ملونة، ستيكرات ملونة وبأشكال مختلفة، مقصات، لاصق.

مكان الجلسة: القاعة الثانية في مشفى الأسد الجامعي..... زمن الجلسة: 90د

مخطط عام للجلسة الرابعة

الإجراءات	الأهداف	اللوازم
التمهيد الجلسة (10)د	الترحيب بالمشاركين وشكرهم على التزامهم بموعد الجلسة، التذكير بما دار في الجلسة السابقة (مراجعة الواجب البيتي السابق (مكافأة الذات على الانجاز)	
عرض تقديمي عن نقاط القوة الشخصية (20)	تعرف المشاركين على تصنيف VIA لقوى الشخصية، وتعريف كل قوة فيه	أوراق مطبوعة (ورقة عمل تصنيف VIA لقوى الشخصية) لابتوب، بروجكتور، عرض تقديمي، ورق أبيض، أوراق ملونة مقصوصة على شكل مفاتيح، مقصات، لاصق
اكتشاف الصورة الذهنية عن قوى الذات (10)د	ذكر القوى الايجابية التي يعتقد المشارك أنها موجودة لديه	مرآة
تمرين المشارك في أفضل حال (30)	اكتشاف القوى الايجابية الموجودة في تمرين المشارك في أفضل حال وأفضل أداء	أوراق مطبوعة (تمرين المشارك في أفضل حال)
الواجب البيتي (10)	شرح الواجب المنزلي المقبل (أداة معرفة القوى الايجابية) الملحق (14) الانتباه إلى القوى المستخدمة في الأنشطة في العمل	أوراق مطبوعة عليها الواجب المنزلي، لابتوب
التلخيص والانتها (10)د	تقييم الجلسة وانهاؤها بشكل جيد	ورقة عمل (تقييم الجلسة من قبل المشاركين

إجراءات الجلسة:

الإجراء الأول: مناقشة حول الجلسة الماضية: تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين، و تذكرهم بأهم الأمور التي تمت مناقشتها في الجلسة الماضية، ومناقشة الواجب المنزلي السابق (مكافأة الذات على الانجاز)

الإجراء الثاني: عرض تقديمي عن القوى الشخصية: تقوم الباحثة بعرض تقديمي عن قوى الشخصية وأهميتها، وشرح موجز عن تصنيف VIA لقوى الشخصية، وتوزع الباحثة ورقة عمل (تصنيف VIA لقوى الشخصية)، ليطلع المشاركون على القوى الموجوة في التصنيف، مع المفاتيح الملونة والتي كُتب عليها أسماء القوى الشخصية حسب تصنيف VIA ، وكل مجموعة قوى بلون موحد ومختلف عن ألوان المجموعات الأخرى، وعند العرض يقوم المشاركون بتعليق المفاتيح على الجدار حسب كل مجموعة، وذلك عندما يتم شرح مفهوم القوة من قبل الباحثة، وإعادة تعريفها من قبل أحد المشاركين، وهكذا حتى الانتهاء من شرح وتعليق القوى كافةً، وإجراء مناقشة حول التصنيف وفيما اذا كانت القوى مفهومة للجميع، والاجابة عن التساؤلات، كون الخطوات اللاحقة في الجلسة معتمدة عليه.

الإجراء الثالث: اكتشاف الصورة الذهنية عن قوى الذات: نشاط المرأة: الهدف هو التعبير عن الذات بذكر مايتوقع المشارك بامتلاكه من قوى ايجابية، حيث تخبر الباحثة المشاركين بأن لديها صورة لشخص مميز ومهم، وتحب أن يتعرّف عليه المشاركون، وبمجرد رؤية الصورة من قبل كل مشارك عليه أن يذكر خمس قوى يرى أنها موجودة لدى صاحب الصورة، ومن الضروري عدم ذكر صاحب الصورة من قبل المشاركين.

تدعو الباحثة المشاركين الواحد تلو الآخر كي يأتي إليها، وتحمل الباحثة مرآة ضمن كتاب في يديها، وبعد المشارك بعدم البوح باسم صاحب الصورة، ثم تفتح الباحثة الكتاب فيرى المشارك نفسه أي صورته في المرآة، تطلب منه ذكر خمس قوى يعتقد أنّ صاحب الصورة يمتلكها، وهكذا حتى ينتهي كل المشاركين، ثم تحصل المناقشة والحوار وابداء الرأي حول النشاط وفائدته لتعرف قواهم.

الاجراء الرابع: اكتشاف القوى الشخصية الموجودة في تمرين المشارك في أفضل حال وأفضل أداء: تقوم الباحثة بدعوة المشاركين للجلوس بشكل حرف U ومن ثم تقوم بشرح التمرين للمشاركين ، والبدء بتطبيقه.ثم تتم المناقشة واستخلاص القوى الخاصة بكل مشارك، لتكون بداية جيدة لتعرف المشاركين لقوى التوقيع خاصتهم.الطلب من المشاركين ذكر بعض الاجراءات التي تقربهم من تحقيق أهدافهم.

التمرين (المشارك في أفضل حال):

دعوة كل مشارك لتحديد مناسبة عندما كان في أفضل حال (يرجى أخذ بعض الوقت للتفكير في شيء قمت به يجعلك فخوراً بشكل خاص، قرار اتخذته مؤخراً ، وهو إنجاز شخصي ، شيئاً قرّرت أن تدافع عنه ، إلخ.

يمكن أن تكون المناسبات من أي مدة من بضع دقائق إلى سنة) من المهم أن يكون "في أفضل ما لديكم" مفيدا للمشاركين، وليس محاولة لإقناع أو مطابقة لما يعتقد الآخرون.

1. يتحدث كل مشارك عن تجربته، إعادة العيش بهذه التجربة بشكل واضح بقدر الإمكان .
 2. يتم التسجيل في الأسفل كل مثال على القوة المحتملة التي تظهر عندما يتحدثون (استخدام السطور أدناه).
 3. ما هي الظروف التي ستقول فيها إنك "في أفضل حالاتك" في العمل؟
 4. ما نوع الإطراءات التي تتلقاها عادة في العمل؟
 5. الطلب من المجموعة تسجيل نقاط القوة التي تظهر عند تحدث زميلهم
 6. بعد أن تحدثوا عن الأحداث، ودعوتهم للنظر في القائمة التي سجلتها في الأسفل وشحذتهم إلى أربعة أو خمسة مجالات للقوة التي تميزهم في أفضل حالاتهم.
- نقاط القوة المحتملة للمشاركة (يمكنك استخدام القائمة في الصفحة التالية):

.....

.....

.....

الخطبة ب

إذا كان المشارك يجد صعوبة في الرد على الأسئلة في التمرين السابق، يمكن بدلا من ذلك طرح هذه الأسئلة:

- ❖ عندما يقول الناس أشياء جيدة عنك، ما المرجح أو من الممكن أن يقولوا؟
- ❖ ماذا عن حياتك، نفسك، والإنجازات التي تمنحك الفخر الحقيقي؟
- ❖ ما الذي يمنحك متعة حقيقية في الحياة؟

الإجراء الرابع: الواجب البيتي: شرح الواجب البيتي (أداة معرفة القوى الايجابية) ، والانتباه إلى نقاط القوة المستخدمة في مهام العمل،

الاجراء الخامس: التلخيص والانتهاء: تلخيص ماجرى في الجلسة، تقييم، وانهاء جيد للجلسة، وتذكير بموعد الجلسة القادمة.

تقرير الجلسة الرابعة:

لدى تقييم الجلسة من خلال اجابات المشاكين على استمارة التقييم الخاصة بكل جلسة، تبين أن أداء الباحثة كان جيداً جداً، إضافة إلى قدرتها على تقديم وعرض المعلومات الكافية عن القوى الشخصية (VIA)، والدليل مشاركة أفراد المجموعة التجريبية بتعريف هذه القوى والمناقشة بينهم وبين الباحثة بالقوى، وقدرتهم على تسمية القوى الشخصية التي تم استخدامها في تمرين (المشارك في أفضل حال) وأيضاً في تمرين المرأة، وبالنسبة للواجب البيتي للجلسة السابقة (مكافأة الذات على الانجاز) تم تنفيذ الواجب بنسبة 100% واعربت المشاركات عن استمتاعهن بذلك، وعدم انتظار المكافأة من الآخرين، ووجود المزيد من المشاعر الإيجابية نتيجة مكافأة الذات، هدف الجلسة قد تحقق.

الجلسة الخامسة: استخدام قوى التوقيع (signature strengths) وتخطي العقبات

الهدف العام: ، استخدام قوى التوقيع بطرق جديدة

الأهداف الخاصة: تهدف الجلسة إلى مساعدة المشاركين على:

1. مساعدة المشاركين تعرّف عقبات تحقيق أهدافهم
 2. أن يضع كل مشارك خطة لاستخدام قوة أو قوتين من قوى التوقيع خاصته بشكل جديد في العمل.
- فنيات الجلسة: التنقيف النفسي، عرض تقديمي، المناقشة والحوار، الأسئلة، استخدام قوى التوقيع، العصف الذهني.
- أدوات الجلسة: ورقة عمل (استخدام قوى التوقيع بطرق جديدة)، أوراق بيضاء، لابتوب، جهاز عرض، أوراق ملونة، مقصات، لاصق، أقلام،
- مكان الجلسة: القاعة الثانية في مشفى الأسد الجامعي....زمن الجلسة: 90د

مخطط عام للجلسة الخامسة

الإجراءات	الأهداف	اللوازم
التمهيد لبدء الجلسة (10د)	الترحيب بالمشاركين وشكرهم على التزامهم بموعد الجلسة، التنكير بما جرى في الجلسة السابقة، (مراجعة الواجب البيتي السابق ومناقشته (أداة معرفة القوى الايجابية)	
قوى التوقيع (20د) نشاط النجوم	استكشاف قوى التوقيع بعد أداء الواجب البيتي يجب تغريغ الاجابات لمعرفة قوى	أوراق مطبوعة ((أداة معرفة القوى الايجابية)، ورق أبيض، أوراق

التوقيع ومقاطعتها مع القوى المكتشفة في تمرين المشارك في أفضل حال، ونشاط المرأة في الجلسة السابقة	تمرين المشارك في أفضل حال، أوراق ملونة، مقصات، لاصق
العقبات المحتملة التي تمنع تحقيق الأهداف (20)د	أوراق مطبوعة (ورقة عمل العوامل الداخلية والخارجية التي تعيق تحقيق الأهداف) لابتوب، بروجكتور، عرض تقديمي، ورق أبيض
العصف الذهني لاستخلاص طرق جديدة لاستخدام قوى التوقيع (20)د	ورقة عمل (استخدام قوى التوقيع بطرق جديدة)، لوح، أقلام
الواجب البيتي (10)د	الطلب من المشاركين استخدام قوة توقيع أو قوتين في العمل ولمدة ثلاثة أيام، الانتباه إلى المشاعر الايجابية
التلخيص والانهاء (10)د	ورقة عمل (تقييم الجلسة من قبل المشاركين)

اجراءات الجلسة الخامسة:

الإجراء الأول: مناقشة حول الجلسة الماضية: تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين، و تذكرهم بأهم الامور التي تمت مناقشتها في الجلسة الماضية، ومناقشة الواجب البيتي السابق (أداة معرفة القوى الايجابية).

الإجراء الثاني: اكتشاف نقاط القوة (قوى التوقيع): تطلب الباحثة من المشاركين مقاطعة القوى التي تم اكتشافها لكل مشارك في تمرين (المشارك في أفضل حال وافض أداء) مع نقاط القوة التي نتجت عن تطبيق (أداة معرفة القوى الايجابي) الواجب البيتي، والقوى في نشاط المرأة، ليتكون لدى كل مشارك معرفة عن قوى التوقيع خاصته، واجراء مناقشة عن هذه القوى، ولكي ترسخ هذه القوى في ذاكرته، تم تطبيق نشاط النجوم: طلب من المشاركين قص الورق الملون على شكل نجوم خماسية، وكتابة قوى التوقيع الخمسة على النجمة الخماسية، وتعليقها على جدار قاعة التدريب.

وتم طرح الأسئلة التالية:

ماذا تعلمت من هذا التمرين؟

ما هي الاكتشافات الجديدة التي وجدتتها عن نفسك؟

كيف يمكنك استخدام نقاط قوتك في كثير من الأحيان؟

ما هي نقاط القوة التي تفنقر إليها (نقاط الضعف)؟

الإجراء الثالث: مناقشة العقبات المحتملة:

نلقي نظرة على الأهداف التي تم تعيينها خلال الجلسة الثانية وعلى 5 أهم القيم ونناقش العوامل المحتملة التي قد تمنع المشارك من الوصول إلى تلك الأهداف أو العيش وفقاً لقيمه، ويمكن أن تكون هذه العوامل داخلية (مثل التتويم أو التنظيم العاطفي غير الفعال، عدم الحماس) أو العوامل الخارجية (على سبيل المثال، بيئة غير داعمة أو مواعيد نهائية ضيقة، ضغوط عمل).

ورقة عمل العقبات الداخلية والخارجية:

العوامل الداخلية التي قد تمنع العميل من الوصول إلى تلك الأهداف	العوامل الخارجية التي قد تمنع عميلك من الوصول إلى تلك الأهداف

الإجراء الرابع: استخدام نقاط القوة للوصول إلى الأهداف والتغلب على العقبات: استخدام العصف الذهني لتوليد أفكار جديدة لاستخدام قوى التوقيع بطرق جديدة (نعطي قوتين أو ثلاث بحيث تكون هذه القوى مشتركة عند أكثرية المشاركين)، تمت دعوة المشاركين مرة أخرى لمشاركة إجاباتهم مع زملائهم ومناقشة الفرص المتاحة لتطبيق نقاط القوة في العمل بشكل أفضل، وتكون هذه نواة لكل مشارك ليفكر بالطرق التي يستطيع استخدام قوة أو قوتين من قواه في عمله بشكل يزيد طاقته ومتعته بمهامه ونشاطاته ولتحقيق أهدافه الموضوعة مسبقاً، كما تم توزيع ورقة عمل (استخدام قوى التوقيع بطرق جديدة) تتضمن أمثلة عن طرق استخدام القوى 24 الموجودة في تصنيف VIA لقوى الشخصية.

مناقشة مع المشاركين:

هل هناك نقاط قوة لا يتم استخدامها حالياً (لا تستخدم في كثير من الأحيان)؟

.....

.....

هل يرغب المشارك في استخدام نقاط القوة هذه أكثر؟ إذا كان الأمر كذلك، فما الذي يمكن

أن يفعله المشارك لاستخدام نقاط القوة هذه أكثر؟

.....

.....

هل هناك نقاط قوة يتم الإفراط في استخدامها (المستخدمة في كثير من الأحيان)؟

.....

هل يرغب المشاركون في التقليل من استخدام نقاط القوة هذه؟ إذا كان الأمر كذلك، فما الذي يمكن أن يفعله المشاركون لاستخدام نقاط القوة هذه بشكل أقل تواتراً؟

.....

.....

هل هناك نقاط قوة يمكن استخدامها المشاركون للاقترب من الأهداف الشخصية؟ ناقش الطرق الممكنة لاستخدام نقاط القوة.

.....

..

هل هناك نقاط قوة يمكن استخدامها من قبل المشاركون للتغلب على العقبات المحتملة التي تم تحديدها في الاجراء الثالث من هذه الجلسة؟

.....

.....

تم تصميم هذه الأسئلة لمساعدة المشاركين على فهم طبيعة نقاط قوتهم بشكل أفضل ، وكيف تترجم إلى حياتهم اليومية وكيف يساهمون في نجاحهم في العمل، ويمكن أن تؤدي تجربة استخدام نقاط القوة في العمل إلى خلق معاني ومشاركة أكبر في الحياة، ثم تمت دعوة المشاركين للمناقشة في مجموعات صغيرة حول إجاباتهم..

الإجراء الخامس: الواجب البيتي: تم شرح الواجب المنزلي، وهو استخدام قوة توقيع واحدة أو اثنتان في العمل بطرق جديدة لمدة اسبوع.

الاجراء السادس: التلخيص والإنهاء: تلخيص ما جرى في الجلسة، والإجابة على أسئلة المشاركين واستفساراتهم، ، واجراء تقييم للجلسة، وتذكير المشاركين بموعد الجلسة القادمة.

تقرير الجلسة الخامسة:

لدى تقييم الجلسة من خلال اجابات المشاكين على استمارة التقييم الخاصة بكل جلسة، تبين أن أداء الباحثة كان جيداً جداً، إضافة إلى أن كل مشاركة في نهاية الجلسة استطاعت معرفة قوى التوقيع خاصتها، وبالعصف الذهني تم تحديد القوى التي سوف تستخدمها كل مشاركة في العمل بشكل جديد

في العمل، ومعرفة المعوقات الداخلية والخارجية لتحقيق الأهداف، ومعرفة قوى التوقيع التي يتم استخدامها بشكل مفرط، وقوى التوقيع التي يتم استخدامها بشكل قليل، الواجب المنزلي تم تنفيذه بنسبة 100%، وهدف الجلسة قد تحقق.

الجلسة السادسة: المعنى في العمل

الهدف العام: زراعة المعنى في العمل لدى المشاركين

الأهداف الخاصة للجلسة: تهدف الجلسة إلى مساعدة المشاركين في:

1. تعرّف مفهوم المعنى في العمل.
 2. التفكير بالمهنة الانسانية التي يمارسونها وأهميتها
 3. تعزيز الاحساس بالمعنى في العمل
 4. تعزيز التواصل الفعال النشط
- فنيات الجلسة: تم استخدام الفنيات التالية: التنقيف النفسي، عرض تقديمي، المناقشة والحوار، الأسئلة أدوات الجلسة: لابتوب، عرض تقديمي، ورقة عمل (حياتي لها معنى)، المناقشة. مكان الجلسة: القاعة (2) في مشفى الأسد الجامعي.....زمن الجلسة: 100 د

مخطط عام للجلسة السادسة

الإجراءات	الأهداف	اللوازم
التمهيد لبدء الجلسة(10د)	الترحيب بالمشاركين وشكرهم على التزامهم بموعد الجلسة، التذكير بما جرى في الجلسة السابقة، (مراجعة الواجب البيتي السابق ومناقشته (استخدام قوة توقيع أو قوتين في العمل ولمدة ثلاثة أيام	
عرض تقديمي عن المعنى في العمل(15)	تنقيف حول المعنى، مساعدة المشاركين تعرّف المعنى في الحياة وفي العمل	لابتوب، جهاز عرض، عرض تقديمي، ورق أبيض ورقة عمل (حياتي لها معنى)
مناقشة معنى وأهمية مهنة المشاركين (15)	زيادة الدافعية الداخلية من خلال التفكير بالمهنة الانسانية التي يمارسونها	لابتوب، جهاز عرض، عرض تقديمي، ورق أبيض

	وأهميتها، وعي المعنى على أنه اتصال بشيء أكبر من الذات	
مشاركة قصة ايجابية في العمل مع التواصل النشط الفعال(40) د	تعزيز المشاعر الايجابية من خلال اعادة تذوق حدث ايجابي، التواصل الايجابي مع الآخرين	أوراق مطبوعة(ورقة عمل قصة ايجابية، التواصل الفعال النشط) ورق أبيض
الواجب البيتي(10) د	شرح الواجب المنزلي المقبل، تدخل صور ذات معنى(احضار صور ذات معنى للمشاركين من العمل إلى الجلسة القادمة)، أو هدية من الزمن ، أو خدمة إيجابية	أوراق مطبوعة عليها الواجب المنزلي، لابتوب،
التلخيص والانهاء(10)د	تقييم الجلسة وانهاؤها بشكل جيد	ورقة عمل(تقييم الجلسة من قبل المشاركين

إجراءات الجلسة السادسة:

الإجراء الاول: مناقشة الجلسة الماضية: تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين، و تذكيرهم بأهم الامور التي تمت مناقشتها في الجلسة الماضية، ومناقشة الواجب المنزلي السابق(الطلب من المشاركين استخدام قوة توقيع أو قوتين في العمل ولمدة ثلاثة أيام ، الانتباه إلى المشاعر الايجابية)، وطرح الأسئلة التالية:

- هل تمكن المشاركون من الالتزام بالإجراءات التي تم تشكيلها خلال الجلسة الماضية؟ ما الذي لاحظوه أو واجهوه؟
- هل استخدم المشاركون بوعي نقاط قوتهم هذا الأسبوع؟ هل كانت نقاط القوة المستخدمة للتعامل مع الصعوبات؟
- ماهي المشاعر التي انتابتهم عند استخدام نقاط قوى التوقيع خاصتهم بطرق جديدة؟ هل حصلوا على مزيد من الثقة بالنفس والمتعة في أداء مهامهم؟
- هل من صعوبات واجهتهم؟

الإجراء الثاني: تثقيف حول المعنى في الحياة وفي العمل: يحتاج الإنسان إلى عمل ذي مغزى ليزدهر . من خلال إيجاد المعنى في وظائفهم ، سيكون الموظفون أكثر تركيزًا على مهامهم وأهدافهم ، وسوف يرتكبون أخطاء أقل ، وبالتالي سيحسنون كفاءتهم، وسوف يشعرون بمزيد من المكافأة والسعادة مع الإنجازات التي يحصلون عليها في وظائفهم . عندما تحب ما تفعله كل يوم ، فأنت قادر على الاعتماد

على المهارات والمواهب التي تعبر عن طبيعتك ، حتى في القيام بالمهام غير المهمة. تبدأ الباحثة بطرح السؤال المهم التالي: ما الذي يجعل لحياتك معنى؟ ورقة عمل (حياتي لها معنى)

ورقة عمل (حياتي لها معنى) س1 ما الذي يعطي لحياتك معنى؟ اختر ثلاثة أشياء (أسباب) س2 اذكر سبب اختيارك للخيارات الثلاثة السابقة؟ الشيء الأول الذي يجعل لحياتي معنى هو السبب الشيء الثاني الذي يجعل لحياتي معنى هو السبب الشيء الثالث الذي يجعل لحياتي معنى هو السبب

بعد مناقشة اجابات المشاركين، تكون الاجابة البداية للحديث عن المعنى في الحياة وفي العمل، وتثقيف المشاركين حول الأهمية الكبيرة للمعنى .

الإجراء الثالث: التحدث عن معنى وأهمية المهنة الانسانية (التمريض): إن الرغبة في رعاية الآخرين هي أكثر ما جذب الأفراد إلى مهنة التمريض، يدل الاهتمام على الترابط بالآخرين، والتركيز على شيء مهم، " تمتلك الممرضة عبر شخصيتها القدرة على تركيز الوعي والنية على العناية، الشفاء، والكمال ، بدلاً من المرض (3, 2006, Watson)" تبدأ الباحثة بسؤال للمناقشة الجماعية عن مهنة التمريض وأهميتها، وتسجيل الأفكار من قبل المشاركين، وتنتهي الفقرة بعرض تقديمي عن خدمات الرعاية الصحية ومهنة التمريض وأهميتها.

الإجراء الرابع: مشاركة قصة إيجابية في العمل: يتم تدريب المشاركين على التواصل الفعال النشط (ورقة عمل التواصل الفعال النشط) ، ومن ثم تطلب ممن يرغب من المشاركين اخبار زملائه بقصة ايجابية (ورقة عمل اطار لتقاسم قصة ايجابية)، إخبار الآخرين عن الأحداث الإيجابية في حياة المرء - من المرجح أن تولد تأثيراً إيجابياً إضافياً ، علاوة على التأثير الإيجابي المرتبط بالحدث نفسه"، والتواصل الفعال البناء أو الداعم يمكن أن يبني علاقة إيجابية ويعزز احترام الذات، وفقاً للبحث، يشير التواصل الفعال النشط إلى علاقة أفضل ومشاعر إيجابية بين الشركاء ، فإنه يعزز أيضاً التدفق الفردي بشكل أفضل (Kauffman,2006)

مع الاهتمام والحماس الكاملين وطرح الكثير من الأسئلة ومساعدة المشارك على إعادة الحياة، أو تذوق التجربة، يجب أن تكون جميع التعليقات إيجابية وذات طبيعة داعمة. عندما نتواصل بشكل نشط، فإنه يدل على مشاركتنا واهتمامنا، في حين أن البناء في التواصل يشجع على الاحتفال ويظهر دعمنا (Parks & Biswas-Diener, 2013)، هذا يبدو وكأنه نوع الاستجابة التي نرغب فيها جميعاً عندما نشارك الأخبار الجيدة التي تهمننا، أليس كذلك؟، ويمكن أن يتعلم المشاركون من بعضهم البعض من خلال قصص ممارستهم للتمريض، من خلال اهتمامنا وأسئلتنا، يتم تعلم المزيد من قبل القاص حول معنى تجربته، ثم مناقشة جماعية للقصص.

إطار لتقاسم قصة إيجابية :

حدد حالة رعاية المريض التي كان لك دور فيها و : - كان لها نتيجة مرضية أو مفاجئة بشكل خاص - حيث تعلمت الكثير - حيث كنت قد تأثرت عاطفياً بشكل خاص فيما يتعلق بالحدث - أن تشعر أنك يلتقط جوهر رعاية التمريض - كان ذلك تحدياً وحيث شعرت بالرضا الشديد عن النتائج - التي حددتها على أنها ذات معنى.

يتم سرد القصة بكلماتك الخاصة ولكن يمكنك استخدام الإطار التالي لتدوين بعض النقاط التوضيحية التي ترغب في تذكرها للمشاركة بشكل محدد . لا تشعر بأن عليك الإجابة على كل سؤال.

1. سياق الحادث (مثل التحول والوقت من اليوم وموارد الموظفين وما يحدث في المنطقة في ذلك الوقت)

2. وصف تفصيلي لما حدث

3. ما هو معنى ذلك؟

4. ما أفكارك في ذلك الوقت؟ ما المعنى الذي أضافته ؟

5. ماذا كنت تشعر خلال وبعد الحادث؟

6. ماذا تعلمت لمستقبل ممارستك؟

عندما تنتهي من إخبار قصتك ، سيزودك زملاؤك بالتشجيع وقد يسألونك بعض الأسئلة لمساعدتك على التوسع في هذه التجربة .قد تحتاج أيضاً إلى أن تسألهم عن آرائهم . يجب أن تكون هذه تجربة تعليمية إيجابية بالنسبة لك ولسائر المشاركين .

للمستمعين للقصة: دورك هو المفتاح لتعزيز تجربة رواية القصص ،ينصب تركيزك على الاستماع بانتباه إلى تفاصيل القصة، ولتعطي ردود فعل نشطة وبناءة، اسأل الممرضة عن أفكارها ومشاعرها . ما هو الأكثر إلهاماً والأكثر صعوبةً والأكثر إرضاءً؟ ما هي التعليقات التي يمكنك تقديمها والتي

ستزيد من أهمية القصة؟ ما هي الأسئلة الأخرى التي يمكنك طرحها والتي من شأنها خلق المزيد من الوعي بأهمية الحدث؟ كيف يمكنك أن تساعد راوي القصة على تذوق الحدث واستخراج المزيد من المعنى منه؟

الإجراء الخامس: الواجب البيتي: تم شرح الواجب المنزلي، وهو استخدام (تدخل صور المعنى) أو خدمة إيجابية

الاجراء السادس: التلخيص والإنهاء: تلخيص ما جرى في الجلسة، والإجابة على أسئلة المشاركين واستفساراتهم، وإجراء تقييم للجلسة، وتذكير المشاركين بمتابعة العمل من أجل تحقيق الأهداف، وتذكير المشاركين بموعد الجلسة القادمة.

تقرير الجلسة السادسة:

لدى تقييم الجلسة من خلال اجابات المشاركين على استمارة التقييم الخاصة بكل جلسة، تبين أن أداء الباحثة كان جيداً جداً، إضافة إلى قدرتها على تقديم معلومات كافية عن المعنى، والمناقشة مع أفراد المجموعة التجريبية بالمعلومات عن مهنة التمريض وأهميتها، قامت 50% من المشاركات بسرد قصة إيجابية حصلت معهن وتعلمت المشاركات الأخريات الاستجابة بفاعلية وإيجابية مع قصص زميلاتهن، وبالنسبة إلى الواجب المنزلي للجلسة السابقة (استخدام قوتين من قوى التوقيع بشكل جديد في العمل) نفذت المشاركات الواجب بنسبة 75% بسبب عدم التزام 3 مشاركات بالواجب المنزلي، وقد تعرفت المشاركات على المعنى في العمل.

تدخل صور ذات معنى

الهدف من هذا التمرين هو تقديم طريقة بسيطة ومرحة للمشاركين لاستكشاف المعاني في حياتهم بطريقة بديهية. التعليمات:

في هذا التمرين ، ستحتاج إلى بعض الوقت للتعرف على الأشياء التي تهتمك في الحياة وتقديرها.

1. على مدار الأسبوع القادم ، التقط صوراً لأشياء تجعل حياتك تشعر بأنها ذات معنى أو مليئة بالغرض. يمكن أن يكون هؤلاء الأشخاص والأشياء والأماكن ، وما إلى ذلك. إذا لم تكن قادراً على التقاط صور لهذه الأشياء - على سبيل المثال لأنها غير قريبة - يمكنك التقاط صور تذكير أو تذكارات أو مواقع ويب أو حتى صور أخرى. حاول التقاط تسع صور على الأقل.

2. في نهاية الأسبوع: إذا كنت تستخدم كاميرا رقمية أو كاميرا هاتفك ، فقم بتحميل صورك على فلاشة، أو CD

3. بمجرد جمع كل الصور والبنود الخاصة بك ، خذ بعض الوقت للنظر في كل واحد منها. لكل صورة ، اكتب ردًا على السؤال التالي: "ماذا تمثل هذه الصورة ، ولماذا هي ذات معنى؟"

4. احضر صورة أو صورتين على الأقل من مكان العمل تعني لك الكثير الى الجلسة القادمة.

الجلسة السابعة: اليقظة العقلية

الهدف العام: التدريب على التركيز هنا والآن

الأهداف الخاصة للجلسة: تهدف الجلسة إلى مساعدة المشاركين في:

1. تعرّف مفهوم اليقظة العقلية وفوائدها تثقيف عام
 2. (إعادة) التواصل مع اللحظة الحالية
 3. تدريب الوعي بالتنفس ومراقبة الأفكار المشتتة .
 4. التدريب على التركيز في الحاضر
- فنيات الجلسة: تم استخدام الفنيات التالية: تم استخدام الفنيات التالية: اليقظة العقلية، ورقة عمل (كن حاضراً)، تمرين الزبيب (تناول الطعام بوعي)، تمرين ثلاث دقائق تنفس، المناقشة والحوار، التثقيف النفسي، المناقشة والحوار، الأسئلة .
- أدوات الجلسة: لابتوب، عرض تقديمي، ورقة عمل (كن حاضراً)، زبيب.
- مكان الجلسة: القاعة (2) في مشفى الأسد الجامعي.....زمن الجلسة: 90 د

مخطط عام الجلسة السابعة

الإجراءات	الأهداف	اللوازم
التمهيد لبدء الجلسة (20د)	الترحيب بالمشاركين وشكرهم على التزامهم بموعد الجلسة، التذكير بما جرى في الجلسة السابقة، (مراجعة الواجب البيتي السابق ومناقشته (تدخل صور ذات معنى) و الواجب البيتي الآخر (هدية مجانية)	صور
عرض تقديمي عن اليقظة العقلية (30د)	تثقيف عن اليقظة العقلية والتأمل اليقظ وفوائدها	لابتوب، جهاز عرض، عرض تقديمي، ورق أبيض ورقة عمل (كن حاضراً)
التذوق الحسي (تناول الطعام بوعي) (10 د)	استخدام الأحاسيس الجسدية كمرساة للانتباه، مناسب للمبتدئين لتعلم الانتباه الواعي	موسيقى، زبيب

تركيز الانتباه على التنفس (تمرين المبتدئين)(10) د	(إعادة) التواصل مع اللحظة الحالية، يهدف إلى تدريب الوعي بالأفكار والمشاعر والأحاسيس الجسدية من خلال الاهتمام بها	أوراق مطبوعة (تمرين ثلاث دقائق تنفس)، لابتوب، جهاز عرض، عرض تقديمي، ورق أبيض، موسيقى
الواجب البيتي(10) د	التدريب على التنفس ثلاث دقائق مرتين يومياً صباحاً ومساءً، التأكيد على مواصلة استخدام نقاط القوة، مواصلة العمل على تحقيق الأهداف	أوراق مطبوعة عليها الواجب المنزلي، لابتوب،
التلخيص والانهاء(10)د	تقييم الجلسة وانهاؤها بشكل جيد	ورقة عمل(تقييم الجلسة من قبل المشاركين

إجراءات الجلسة:

الإجراء الأول: التمهيد للبدء بالجلسة: تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين، و تذكرهم بأهم الامور التي تمت مناقشتها في الجلسة الماضية، ومناقشة الواجب المنزلي السابق ((تدخل صور ذات معنى ، أو خدمة إيجابية))، حيث تمت مناقشة المشاركين عن معنى الصور التي قد أحضروها، والمشاعر التي خبروها بوجود هذه الصور.

الإجراء الثاني: عرض تقديمي عن اليقظة العقلية: تثقيف عن اليقظة العقلية والتأمل اليقظ، البداية تكون بتمرين (كن حاضراً) توجيه المشاركين للقيام بما يلي: أود أن أجرب تجربة صغيرة معكم، يستغرق هذا التمرين دقيقة واحدة فقط، سأخبركم عندما يحين الوقت.

تمرين (كن حاضراً)
أود أن أدعوكم إلى التزام الصمت لمدة دقيقة واحدة ، دون التحدث أو القيام بأي شيء ، فقط كن هنا.
أغمضوا عيونكم ، مراجعة التمرين: اطرح الأسئلة التالية على المشاركين:
1. ما الذي لاحظته أثناء التمرين؟
2. هل كنت مشتتاً بسبب أفكارك أثناء التمرين؟
3. ماذا كانت أفكارك؟

ثم يتم شرح الهدف من التمرين: كان الهدف من هذا التمرين هو السماح للمشاركين برؤية مدى اهتمامهم بأفكارهم، حيث لاحظ المشاركون على الأرجح أن العقل موجود في كل مكان، قد يكون العقل أداة قوية جداً ، ولكن قد يكون من الصعب جداً الحفاظ عليها تحت السيطرة، في معظم الحالات، تسيطر الأفكار علينا بدلاً من العكس، بعد ذلك تقوم الباحثة بسؤال المشاركين إن كانوا قد سمعوا عن اليقظة العقلية و /

أو لديهم ممارسة التأمل، ثم شرح كاف عن اليقظة العقلية والتأمل اليقظ والتأكيد على استخدام المصطلحات (الانتباه، اللحظة الحالية، الاستعداد والقبول، والانفتاح) وفوائدها على الصحة العقلية والجسدية.

الاجراء الثالث: التذوق الحسي (تناول الطعام بوعي) : تمرين الزبيب (تناول الطعام بوعي واهتمام) بعد توزيع حبة زبيب لكل مشارك، وتشرح كيفية تطبيق التأمل، تعطي الباحثة التعليمات للبدء ويرافقها الموسيقى المناسبة، وتوجه تطبيق التأمل بصوتها.

الاجراء الرابع: تدريب المشاركين على (ثلاث دقائق تنفس) : بعد تقديم شرح عن اليقظة والتأمل، تسأل الباحثة المشاركين إذا كانوا على استعداد لممارسة اليقظة العقلية، إذا وافقوا يمكن أن تفعل الباحثة تأمل موجز (قصير) مع المشاركين.

ثلاث دقائق تنفس:

هذا التمرين بسيط ومناسب للمبتدئين في ممارسة التأمل واليقظة العقلية، فهو يمكّنك من تعطيل الأنماط التلقائية للتفكير والسلوك وزيادة التفاعل القائم على القبول. ولا يحتاج إلى معدات، ولا يتطلب الكثير من الوقت. ثلاث دقائق تنفس أداة فعالة لدمج اليقظة في الحياة اليومية.

هذا التأمل له ميزتان رئيسيتان:

أولاً: يساعد على نزع فتيل الحالات السلبية للعقل قبل أن يتمكن من جمع زخم لا يمكن وقفه. (إذا تركت هذه الأمور لنفسها، فقد تخرج عن نطاق السيطرة وتزيد من معاناتك)

ثانياً: إنه تأمل طارئ يمكنك تنفيذه في أوقات الأزمات الحادة أو الألم لتهدئة معاناتك. يتكون التأمل من ثلاث مراحل كل واحدة تقريباً. يتكثف العناصر الرئيسية لبرنامج الذهن كله إلى ثلاث دقائق. طريقة جيدة لمشاهدة ذلك هي تخيل وعيك تتحرك من خلال شكل الساعة الرملية مع تقدم التأمل. في البداية، نطلب منك أن تصبح مدركاً تماماً للأفكار التي تتدفق من خلال ذهنك والأحاسيس في جسمك بمعناها الواسع. ثم نطلب منك جمع و تركيز وعيك على أحاسيس النفس أثناء تدفقها داخل وخارج جسمك. وأخيراً، نطلب منك توسيع انتباهك للخارج مرة أخرى، لتشمل جسمك بالكامل ولإضفاء ما وجدته بالدفع والتعاطف. بعد ذلك، وسّع نطاق إدراكك أكثر للاندماج مع العالم.

إن جمال التأمل في التنفس هو أنه يمكن إجراؤه في أي مكان. تعمل بشكل جيد في العمل، في المنزل، في خطوط، أو في القطارات، المترو، أو الحافلات. كلما شعرت بالإرهاق، فضاء التنفس في انتظارك.

(M. Williams et al., 2007).

الاجراء الخامس: شرح الواجب البيتي: التدريب على التنفس ثلاث دقائق مرتين يومياً صباحاً ومساءً، التأكيد على مواصلة استخدام نقاط القوة، مواصلة العمل على تحقيق الأهداف.

الاجراء السادس: التلخيص والانتهاء، والإجابة على أسئلة المشاركين واستفساراتهم، شرح الواجب المنزلي، واجراء تقييم للجلسة، وتذكير المشاركين بمتابعة العمل من أجل تحقيق الأهداف، و بموعد الجلسة القادمة، تقييم وانتهاء جيد للجلسة.

تقرير الجلسة السابعة:

لدى تقييم الجلسة من خلال اجابات المشاكين على استمارة التقييم الخاصة بكل جلسة، تبين أن أداء الباحثة كان جيداً جداً، إضافة إلى قدرتها على تقديم المعلومات عن اليقظة العقلية، وتدريب المشاركين على اليقظة العقلية والتأملات، والدليل استمتاع المشاركين بممارسة التأملات ، ورغبتهم بالتدرب عليها، وبالنسبة للواجب المنزلي للجلسة السابقة(احضار صور ذات معنى) قامت 9 مشاركات باحضار صور ذات معنى وشرحن لما هذه الصور ذات معنى لهن، و5 مشاركات لم يحضرن صور ولكن تحدثن عن معنى العمل بالنسبة لهن، نستطيع القول أن هدف الجلسة بتعرّف أفراد المجموعة التجريبية لليقظة وقدرتهم على ممارسة التأملات تحقق.

الجلسة الثامنة: اليقظة العقلية

الهدف العام: التدريب على زيادة الانتباه والاهتمام باللحظة الحالية.
الأهداف الخاصة للجلسة: تهدف الجلسة إلى مساعدة المشاركين في:

1. زيادة الانتباه والاهتمام باللحظة الحالية

2. تعزيز التنظيم الذاتي للانتباه

فنيات الجلسة: تم استخدام الفنيات التالية: اليقظة العقلية، تأمل تركيز الانتباه المكثف ، وتأمل الاستماع الواعي اليقظ ، المناقشة، المناقشة والحوار، الأسئلة .

أدوات الجلسة: ورقة عمل (تأمل تركيز الانتباه المكثف ، وتأمل الاستماع الواعي اليقظ)، موسيقى.

مكان الجلسة: القاعة (2) في مشفى الأسد الجامعي.....زمن الجلسة: 60 د

مخطط الجلسة الثامنة

الإجراءات	الأهداف	اللوازم
التمهيد لبدء الجلسة(10د)	الترحيب بالمشاركين وشكرهم على التزامهم بموعد الجلسة، التذكير بما جرى في الجلسة السابقة، مراجعة الواجب	

	البيتي السابق ومناقشته (التدريب على التنفس ثلاث دقائق مرتين يومياً صباحاً ومساءً)	
تأمل تركيز الانتباه المكثف (15) د	زيادة الانتباه والاهتمام باللحظة الحالية، وتعزيز التنظيم الذاتي للانتباه	أوراق مطبوعة(تأمل تركيز الاهتمام المكثف) ، موسيقى
تأمل الاستماع الواعي اليقظ (15) د	زيادة الانتباه والاهتمام باللحظة الحالية، تحسين التواصل مع المرضى وكادر الرعاية الصحية	أوراق مطبوعة(تأمل الاستماع الواعي اليقظ)، موسيقى
الواجب البيتي(10) د	اختر واحداً أو أكثر من الأنشطة الروتينية ، مثل تنظيف أسنانك ، أو تناول الطعام ، أو القيام بغسل الأطباق ، أو اي نشاط في عملك، أو المشي ، أو ما شابه ، ومحاولة القيام بهذا النشاط مع الاهتمام الكامل، حاول الانتباه إلى كيفية الاستغراق في محادثة	أوراق مطبوعة عليها الواجب المنزلي، لابتوب،
التلخيص والانهاء(10)د	تقييم الجلسة وانهاؤها بشكل جيد	ورقة عمل(تقييم الجلسة من قبل المشاركين

إجراءات الجلسة الثامنة:

الإجراء الأول: مناقشة الجلسة الماضية: تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين، و تذكيرهم بأهم الامور التي تمت مناقشتها في الجلسة الماضية، ومناقشة الواجبات المنزلية السابقة (التدريب على التنفس ثلاث دقائق، مواصلة استخدام نقاط القوة،مواصلة العمل على تحقيق الأهداف)

الإجراء الثاني: زيادة الانتباه والاهتمام باللحظة الحالية: الاهتمام يركز وعينا على تجربة معينة، يمكن مقارنة هذه العملية بتشغيل مصباح يدوي .الاهتمام يشبه الضوء الصادر عن المصباح الذي ينير منطقة معينة ، مما يجعلها مرئية لمن يمسك الضوء .وبالتالي ، يسمح لنا الاهتمام بجعل الأشياء "مرئية .".عبارة أخرى، من خلال الانتباه، يمكننا أن نكون مدركين للأشياء، واليقظه تعلمنا تركيز الانتباه على ما يحدث في هذه اللحظة. ولدى الجميع الإرادة أو القدرة على التركيز وتنظيم الاهتمام.. عندما يلفت انتباهنا صوت انفجار عالٍ، يمكننا أن نقرر التركيز على ما كنا نفعله من قبل، تسمى هذه العملية تنظيم الانتباه وهي شكل محدد من أشكال ضبط النفس، يتم تدريب المشاركين على (تأمل تركيز الانتباه المكثف)، حيث

تطلب الباحثة من المشاركين الجلوس بشكل مريح والعمود الفقري مستقيم، وتشرح التمرين، ثم تبدأ بإرشاد المشاركين خلال التأمل، وبعد الانتهاء يتم السؤال عن مشاعرهم، ورأيهم بالتأمل، وفيما اذا كانوا قد عانوا من صعوبة ما.

الإجراء الثالث: تأمل الاستماع الواعي اليقظ: نظراً لطبيعة عمل الممرضة الذي يتطلب منها الاستماع بشكل جيد للمريض، وللطبيب الذي يعطي تعليماته العلاجية فهي تحتاج الى تعلم الاستماع الواعي اليقظ، تقوم الباحثة بتدريب المشاركين على تأمل الاستماع الواعي اليقظ.

الاجراء الرابع: الواجب البيتي: شرح الواجب البيتي (اختر واحداً أو أكثر من الأنشطة الروتينية، مثل تنظيف أسنانك، أو تناول الطعام، أو القيام بغسل بالأطباق، أو اي نشاط في عملك، أو المشي، أو ما شابه، ومحاولة القيام بهذا النشاط مع الاهتمام الكامل، حاول الانتباه إلى كيفية الاستغراق في محادثة).

الاجراء الخامس: التلخيص والانتهاء: تلخيص ما جرى في الجلسة، والإجابة على أسئلة المشاركين واستفساراتهم، ، واجراء تقييم للجلسة، وتذكير المشاركين بموعد الجلسة القادمة.

تقرير الجلسة الثامنة:

لدى تقييم الجلسة من خلال اجابات المشاكين على استمارة التقييم الخاصة بكل جلسة، تبين أن أداء الباحثة كان جيداً جداً، إضافة إلى قدرة المشاركات على زيادة الانتباه والاهتمام باللحظة الحالية، تعزيز التنظيم الذاتي للانتباه، وشرحت كل مشاركة كيف قامت بممارسة التأملات في المنزل، ومشاعر الارتياح بعد الممارسة، نستطيع أن نقول هدف الجلسة قد تحقق.

الجلسة التاسعة: اليقظة العقلية

الهدف العام: الاسترخاء والتخفيف من الضغوط

الأهداف الخاصة للجلسة: تهدف الجلسة إلى مساعدة المشاركين في:

1. تعرّف مفهوم الضغوط في العمل وأسبابها.

2. الاسترخاء والتخفيف من الضغوط

3. العناية بالذات

فنيات الجلسة: تم استخدام الفنيات التالية: اليقظة العقلية، تأمل ازالة الضغوط ، المناقشة والحوار، العصف الذهني، الأسئلة .

أدوات الجلسة: ورقة عمل (تأمل ازالة الضغوط)، ورقة عمل (استراتيجيات العناية الذاتية) **الملحق رقم(15)،** موسيقى.

مكان الجلسة: القاعة (2) في مشفى الأسد الجامعي.....زمن الجلسة: 90 د

مخطط الجلسة التاسعة

الإجراءات	الأهداف	اللوازم
التمهيد لبدء الجلسة(10)د	الترحيب بالمشاركين وشكرهم على التزامهم بموعد الجلسة، التذكير بما جرى في الجلسة السابقة، مراجعة الواجب البيتي السابق ومناقشته (اختر واحداً أو أكثر من الأنشطة الروتينية، مثل تنظيف أسنانك ، أو تناول الطعام ، أو القيام بغسل الأطباق، أو أي نشاط في عملك، أو المشي، أو ما شابه ، ومحاولة القيام بهذا النشاط مع الاهتمام الكامل، حاول الانتباه إلى كيفية الاستغراق في محادثة)	
عرض تقديمي عن الضغوط في العمل (15) د	تثقيف المشاركين عن الضغوط في العمل وأسبابها وآثارها	لابتوب، جهاز عرض، عرض تقديمي، ورق أبيض، موسيقى
العصف الذهني (15) د	توليد أفكار للتخفيف من الضغوط	لوح، أقلام
تأمل إزالة الضغوط(15)	الاسترخاء والتخفيف من التوتر تدريب المشاركين على كيفية اجراء تأمل ازالة الضغظ	ورقة عمل(تأمل إزالة الضغوط)، موسيقى
تأمل الجلوس مع وعي الجسد والتنفس(15) د	الاسترخاء والتخفيف من التوتر	ورقة عمل (تأمل الجلوس مع وعي الجسد والتنفس)، موسيقى
الواجب البيتي(10) د	التدريب على تأمل إزالة الضغوط، وتأمل الجلوس مع وعي الجسد والتنفس، استخدام استراتيجيات لتخفيف الضغوط	أوراق مطبوعة عليها الواجب المنزلي، لابتوب،
التلخيص والانهاء(10)د	تقييم الجلسة وانهاؤها بشكل جيد	ورقة عمل(تقييم الجلسة من قبل المشاركين

إجراءات الجلسة التاسعة:

الإجراء الأول: مناقشة الجلسة الماضية: تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين، و تذكيرهم بأهم الامور التي تمت مناقشتها في الجلسة الماضية، ومناقشة الواجبات المنزلية السابقة (اختر واحداً أو أكثر من الأنشطة الروتينية ، مثل تنظيف أسنانك ، أو تناول الطعام ، أو القيام بغسل الأطباق ، أو اي نشاط في عملك، أو المشي، أو ما شابه، ومحاولة القيام بهذا النشاط مع الانتباه الكامل).

الاجراء الثاني: عرض تقديمي عن الضغوط في العمل: تسأل الباحثة فيما اذا كان المشاركون يتعرضون لضغوط في العمل، وماهي هذه الضغوط ؟، وكيف يتعاملون معها؟، واجراء مناقشة الإجابات مع المشاركين، ثم تقوم بعرض عن الضغوط وأسبابها وكيفية التعامل معها.

الاجراء الثالث: العصف الذهني: نشاط العصف الذهني لتوليد أفكار للتخفيف من الضغوط، ومناقشة هذه الأفكار وإمكانية تطبيقها، ثم يتم توزيع ورقة عمل(استراتيجيات العناية الذاتية) على المشاركين.

الإجراء الرابع: تأمل ازالة الضغوط: اعادة التدريب على ثلاث دقائق تنفس، ومن ثم التدريب على تأمل ازالة الضغوط ، والسبب في توجيه المشاركين لممارسة هذا التأمل طبيعة عملهم المجهدة وحاجتهم للراحة والتخلص من الاجهاد وهم قادرون على ممارستها حتى ضمن أوقات العمل.

الاجراء الخامس: تأمل الجلوس مع وعي الجسد والتنفس، يتم تدريب المشاركين على تأمل الجلوس مع وعي الجسد والتنفس والذي مدته 5 دقائق، وهو مناسب في مكان العمل حيث يستطيع المشاركون تنفيذه وهم في عملهم.

الاجراء السادس: الواجب البيتي: التدريب على كل من تأمل ازالة الضغوط، و تأمل الجلوس مع وعي الجسد والتنفس

الإجراء السابع: تلخيص ما جرى في الجلسة ، والإجابة على أسئلة المشاركين واستفساراتهم، شرح الواجب المنزلي ، واجراء تقييم للجلسة، وتذكير المشاركين بمتابعة العمل من أجل تحقيق الأهداف، و بموعد الجلسة القادمة، تقييم وانهاء جيد للجلسة.

تقرير الجلسة التاسعة:

لدى تقييم الجلسة من خلال اجابات المشاكين على استمارة التقييم الخاصة بكل جلسة، تبين أن أداء الباحثة كان جيداً جداً، إضافة إلى قدرة المشاركات على زيادة الانتباه والاهتمام باللحظة الحالية، تعزز التنظيم الذاتي للانتباه، وشرحت كل مشاركة كيف قامت بممارسة التأملات في المنزل، ومشاعر الارتياح بعد الممارسة، والتخفيف من الضغوط ، والمشاركة بطرح أفكار للتخفيف من الضغوط والعناية بالذات، نستطيع أن نقول هدف الجلسة قد تحقق.

الجلسة العاشرة: الامتحان

الهدف العام: زراعة الامتتان

الأهداف الخاصة للجلسة: تهدف الجلسة إلى مساعدة المشاركين في:

- تعرّف مفهوم المشاعر الايجابية وفوائدها
- تعرّف مفهوم الامتتان وفوائده تثقيف عام
- تعزيز العلاقات الايجابية في مكان العمل
- تعزيز المشاعر الايجابية

فنيات الجلسة: تم استخدام الفنيات التالية: تأمل الامتتان لله، الامتتان للآخرين في العمل، رسالة الامتتان، المناقشة والحوار، .

أدوات الجلسة: لابتوب ،عرض تقديمي، أوراق عمل.

مكان الجلسة: القاعة (2) في مشفى الأسد الجامعي. زمن الجلسة: 90 د

مخطط الجلسة العاشرة:

الإجراءات	الأهداف	اللوازم
التمهيد لبدء الجلسة(15)د	الترحيب بالمشاركين وشكرهم على التزامهم بموعد الجلسة، التذكير بما جرى في الجلسة السابقة، مراجعة الواجب البيتي السابق ومناقشته (التدريب على تأمل إزالة الضغوط، وتأمل الجلوس مع وعي الجسد والتنفس، استخدام استراتيجيات لتخفيف الضغوط	
عرض تقديمي عن المشاعر الايجابية والامتتان (25) د	تعرف المشاركين المشاعر الايجابية و مفهوم الامتتان وتأثيراته الايجابية على الصحة النفسية والجسدية ، وعلى تكوين علاقات ايجابية مع الآخرين	لابتوب، جهاز عرض، عرض تقديمي، ورق أبيض، موسيقى
تأمل الامتتان لله (10) د	توليد مشاعر ايجابية والشعور بالرضا	
الامتتان للآخرين(15)د	تعزيز العلاقات الايجابية في مكان العمل، تعزيز المشاعر الايجابية	ورقة عمل(الامتتان للآخرين)، موسيقى

الواجب البيتي (15) د	كتابة رسالة امتتان لأحد الأشخاص في العمل والذي تشعر بالامتنان تجاهه	أوراق مطبوعة عليها الواجب المنزلي، لابتوب،
التلخيص والانهاء (10)د	تقييم الجلسة وانهاؤها بشكل جيد	ورقة عمل (تقييم الجلسة من قبل المشاركين

إجراءات الجلسة العاشرة:

الإجراء الأول: مناقشة الجلسة الماضية: تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين، و تذكرهم بأهم الامور التي تمت مناقشتها في الجلسة الماضية، ومناقشة الواجبات المنزلية السابقة (التدريب على التنفس ثلاث دقائق، اختر واحداً أو أكثر من الأنشطة الروتينية ، مثل تنظيف أسنانك، أو تناول الطعام، أو القيام بغسل الأطباق، أو اي نشاط في عملك، أو المشي، أو ما شابه، ومحاولة القيام بهذا النشاط مع الاهتمام الكامل، حاول الانتباه إلى كيفية الانخراط في محادثة)،سؤال للمشاركين:

- هل مارس المشاركون اليقظة العقلية / أو القبول هذا الأسبوع؟ وإذا كان الأمر كذلك، فما هي تجاربهم؟

- ماهي مشاعرهم وهل واجهوا صعوبة في ممارسة اليقظة العقلية؟

- هل استخدم المشاركون بوعي نقاط قوتهم هذا الأسبوع؟

الإجراء الثاني: عرض تقديمي عن المشاعر الايجابية والامتنان: تثقيف حول المشاعر الايجابية وأهميتها وفوائدها وعن الامتنان وفوائده (من خلال الأمثلة): كبداية للجلسة تطرح الباحثة سؤال للمشاركين وهو) ليذكر كل مشارك اسم شخص أثر في حياته، له فضل عليه، وأنه مهماً بالنسبة له ولماذا مهم؟) والسؤال عن وجهة نظرهم بالامتنان ، وبعد الاستماع لاجابات المشاركين والمناقشة تقوم الباحثة بعرض تقديمي عن المشاعر الايجابية ، وعن الامتنان وأهميته وفوائده الكثيرة للفرد وللآخرين.

الإجراء الثالث: تأمل الامتنان لله: تطلب الباحثة من المشاركون كتابة أهم الأشياء أو الأحداث التي يشعرون بأنهم ممتنون لله لأجلها، ثم ممارسة تأمل الامتنان لله .

الاجراء الرابع: الامتنان للآخرين: تقوم الباحثة بتوزيع ورقة عمل (تمرين الامتنان للآخرين) طبعاً بعد الشرح والتوضيح. يمكن أن نسأل المشاركين عما لاحظوه عندما يتحدثوا عن هؤلاء الأشخاص الذين يشعرون بالامتنان لهم، والانتباه إلى ما يشعرون به أثناء التمرين، ويصفوا كيف كانت تجربة الامتنان؟.

تمرين الامتنان للآخرين . تمرين 15د

الهدف

الهدف من هذا التمرين ذو شقين. أولاً ، يمكن أن يساعد التمرين في زيادة الوعي بأهمية الأشخاص الآخرين في حياة المرء. ثانياً ، يمكن استخدام هذا التمرين لمساعدة العملاء على تجربة الشعور بالامتنان القلبي.

التعليمات

خذ لحظة للتفكير في الأشخاص في حياتك الذين أثروا عليك بطرق إيجابية وذات مغزى. يمكن أن يكون هؤلاء أحد أفراد العائلة (الوالدين ، الأجداد ، الأطفال ، الزوج) وأحد زملاء العمل وأحد الأصدقاء و أحد الرؤساء في العمل) ، أو أحد المدرسين ، . فكّر في كيف أثر هؤلاء الناس وساهموا في حياتك. الآن ، خذ بضع دقائق لتدوين من هم ، ما هي طبيعة علاقتك بهم ، ولماذا أنت ممتن جداً لوجودهم في حياتك.مالذي قدموه لك أو مازالوا يقدموه؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

الإجراء الرابع: الواجب البيتي: شرح الواجب البيتي، اذا كان احد المشاركين يود توجيه رسالة امتنان لاحد هؤلاء الآخرين بامكانه ذلك.ورقة عمل (رسالة الامتنان).

الاجراء الخامس: التلخيص والانتهاء: تلخيص ما جرى في الجلسة، والإجابة على أسئلة المشاركين واستفساراتهم، واجراء تقييم للجلسة، وتذكير المشاركين بموعد الجلسة القادمة.

تقرير الجلسة العاشرة:

لدى تقييم الجلسة من خلال اجابات المشاكين على استمارة التقييم الخاصة بكل جلسة، تبين أن أداء الباحثة كان جيداً جداً، إضافة إلى قدرة الباحثة على تقديم معلومات عن المشاعر الإيجابية والامتنان وفوائده، والدليل تجاوب المشاركين وتفاعلهم، وذكر أمثلة عن امتنانهم للآخرين.

الجلسة الحادية عشر: الامتنان

الهدف العام: زراعة الامتنان

الأهداف الخاصة للجلسة:

- تعزيز العلاقات الايجابية في مكان العمل
- تعزيز المشاعر الايجابية
- تعرّف المشاركين الإيجابيات الموجودة في العمل

فنيات الجلسة: الامتتان، المناقشة والحوار، الأسئلة.

أدوات الجلسة: لابتوب ، جهاز عرض، عرض تقديمي، أوراق ملونة، مقصات، لاصق، أقلام، ألوان.
مكان الجلسة: القاعة (2) في مشفى الأسد الجامعي. **زمن الجلسة:** 90 د

مخطط الجلسة الحادية عشر

الإجراءات	الأهداف	اللوازم
التمهيد لبدء الجلسة(10د)	الترحيب بالمشاركين وشكرهم على التزامهم بموعد الجلسة، التذكير بما جرى في الجلسة السابقة، مراجعة الواجب البيتي السابق ومناقشته (كتابة رسالة امتتان لأحد الأشخاص في العمل والذي تشعر بالامتتان تجاهه)	
شجرة الامتتان في العمل (60) د	تعرف المشاركين الإيجابيات في مكان عملهم، تعزيز المشاعر الايجابية	ورق أبيض، أوراق ملونة، مقصات، لاصق، أقلام، ألوان موسيقى
الواجب البيتي(10) د	تنفيذ تدخل ثلاثة أشياء جيدة ولمدة أسبوع، مراقبة المشاعر خلال الاسبوع ، ممارسة أحد التأملات بانتظام،	أوراق مطبوعة عليها الواجب المنزلي، لابتوب،
التلخيص والانهاء(10د)	تقييم الجلسة وانهاؤها بشكل جيد	ورقة عمل(تقييم الجلسة من قبل المشاركين)

اجراءات الجلسة الحادية عشر:

الإجراء الأول: مناقشة الجلسة الماضية: تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين، و تذكيرهم بأهم الامور التي تمت مناقشتها في الجلسة الماضية، ومناقشة الواجبات المنزلية السابقة (رسالة الامتتان).

الإجراء الثاني: شجرة الامتتان في العمل: لابد من وجود ايجابيات كثيرة في العمل، مهما كان العمل مجهد ومهماته كثيرة لابد من وجود ما يشعرنا بالفرح أو المتعة أو الارتياح والامتتان، تطلب الباحثة من المشاركين بالتفكير بوعي وتركيز بكل الايجابيات الموجودة في العمل(العلاقات ، متعة الانجاز، مايقدمه لي العمل من فوائد ومكاسب....الخ) ، تم تقسيم المشاركين إلى ثلاثة مجموعات، وطلب من كل مجموعة

تصميم شجرة وكتابة كل ما يعتقدون أنه جيد وإيجابي في العمل على هذه الشجرة، وتعليقها على جدار غرفة التدريب.

الإجراء الثالث: الواجب البيتي: شرح الواجب البيتي تدخل (ثلاثة أشياء جيدة) ولمدة اسبوع. طُلب من المشاركين بعد توزيع مفكرات خاصة بالتدخل ، كل يوم مساءً وقبل النوم يقوم كل مشارك كتابة ثلاثة أشياء جيدة حدثت معه في اليوم ، ولماذا هذا الحدث جيد، طبعاً باختصار وبشكل بسيط وذلك لمدة إسبوع، الهدف التركيز على الايجابيات التي حدثت خلال اليوم، واعادة تذوق المشاعر الايجابية بسبب الحدث الجيد، والابتعاد عن ذكر السلبيات ما أمكن.

الإجراء الخامس: التلخيص والانتهاء: تلخيص ما جرى في الجلسة، والإجابة على أسئلة المشاركين واستفساراتهم، وإجراء تقييم للجلسة، وتذكير المشاركين بموعد الجلسة القادمة.
تقرير الجلسة الحادية عشر:

الجلسة الثانية عشرة: اللطف

الهدف العام: زراعة اللطف

الأهداف الخاصة للجلسة:

- تعرّف المشاركين مفهوم اللطف وآثاره الايجابية على الصحة والرضا المهني والعلاقات.
 - التهئة الذاتية أثناء الصعوبات وتعزيز مشاعر الفعالية والمرونة.
 - تعزيز العلاقات الايجابية في مكان العمل.
 - تعزيز المشاعر الايجابية.
- فنيات الجلسة:** تم استخدام الفنيات التالية: المناقشة والحوار، الأسئلة، العصف الذهني، تأمل اللطف المحبة، تأمل الرحمة بالذات.
- أدوات الجلسة:** لابتوب، جهاز عرض، عرض تقديمي، أوراق عمل (تأمل اللطف المحبة، تأمل الرحمة بالذات).

مكان الجلسة: القاعة (2) في مشفى الأسد الجامعي. زمن الجلسة: 90 د

مخطط الجلسة الثانية عشرة

الاجراءات	الأهداف	اللوازم
التمهيد لبدء الجلسة(10)د	الترحيب بالمشاركين وشكرهم على التزامهم بموعد الجلسة، التذكير بما جرى في الجلسة السابقة، مراجعة الواجب البيتي السابق ومناقشته(تنفيذ تدخل ثلاثة أشياء جيدة ولمدة أسبوع، مراقبة المشاعر خلال الاسبوع ، ممارسة أحد التأملات بانتظام)	
عرض تقديمي عن اللطف (15)د	تثقيف عن اللطف تعرّف المشاركون المشاعر الايجابية في الحاضر وكل من مفهوم اللطف وفوائده	لابتوب، بروجكتور، عرض تقديمي، ورق أبيض
تأمل اللطف والمحبة(10)د	تعزيز المشاعر الايجابية	ورقة عمل(ورقة عمل تأمل اللطف والمحبة)، موسيقى
تأمل الرحمة بالذات(10)د	التهدئة الذاتية أثناء الصعوبات وتعزيز مشاعر الفعالية والمرونة تعزيز المشاعر الإيجابية تجاه الذات والآخرين	ورقة عمل(تأمل الرحمة بالذات) موسيقى
عصف ذهني (أعمال لطف عشوائية في العمل)(15)د	توليد أفكار للمشاركين عن نوعية الأعمال اللطيفة لممارستها مع الآخرين	ورق أبيض، أقلام، لوح
الواجب البيتي(10)د	شرح الواجب البيتي: القيام بثلاثة أعمال لطف عشوائية مع الآخرين في العمل، ممارسة التأملات بانتظام	
التلخيص والانهاء(10)	تقييم الجلسة وانهاؤها بشكل جيد	ورقة عمل(تقييم الجلسة من قبل المشاركين)

إجراءات الجلسة الثانية عشرة:

الإجراء الأول: مناقشة الجلسة الماضية: تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين، و تذكيرهم بأهم الامور التي تمت مناقشتها في الجلسة الماضية، ومناقشة الواجبات المنزلية السابقة (ثلاثة أشياء جيدة، ممارسة التأملات).

الإجراء الثاني: عرض تقديمي عن اللطف: تتقيد عن اللطف ومناقشة فوائد العلاقات الإيجابية، تبدأ الباحثة بسؤال للمشاركين " كيف تحكم على شخص أنه لطيف؟" وبعد الاستماع إلى الاجابات وردود الفعل من المشاركين، تقوم الباحثة بالشرح الكافي عن اللطف وفوائده بشكل عام وبشكل خاص في مكان العمل.

الإجراء الثالث: تأمل اللطف والمحبة: تدريب المشاركين على تأمل اللطف والمحبة، بعد تهيئة المشاركين والقاعة للبدء بالتأملات.

الإجراء الرابع: تأمل الرحمة بالذات: تدريب المشاركين على تأمل اللطف والمحبة، بعد تهيئة المشاركين والقاعة للبدء بالتأملات.

الإجراء الخامس: عصف ذهني (أعمال لطف عشوائية): تستلزم أعمال اللطف المشاركة في السلوكيات التي تقيد الآخرين ، نبدأ العصف الذهني بالسؤال التالي : " ما هو العمل اللطيف الذي تلقته شخصياً في الآونة الأخيرة - كبيراً أم صغيراً من قبل شخص ما؟" ، و تذكر الباحثة أمثلة عن أعمال لطيفة صغيرة ممكنة في العمل (دعوة زميل إلى فنان قهوة، فتح باب المصعد لمريض ومرافقه، المساعدة في حمل حقيبة لشخص ما، تقديم الزهور للزملاء أو لأحد المرضى، احضار فطور لفريق العمل في مجموعتي الخ)

الإجراء السادس: الواجب البيتي: شرح الواجب البيتي: القيام بثلاثة أعمال لطف عشوائية مع الآخرين في العمل، ممارسة التأملات بانتظام.

الإجراء السابع: التلخيص والانهاء: تلخيص ما جرى في الجلسة، والإجابة على أسئلة المشاركين واستفساراتهم، وإجراء تقييم للجلسة، وتذكير المشاركين بموعد الجلسة القادمة.

الجلسة الثالثة عشر: تصميم تجارب تدفق

الهدف العام: تصميم تجارب تدفق

الأهداف الخاصة للجلسة:

- اكتشاف المشاركين للأنشطة التي تثير شغفهم.
- التغيير في بيئة العمل بالحد الممكن.
- أن يعيش المشاركون تجربة تدفق في نشاط من اختياره.
- تعزيز المشاعر الإيجابية.
- فنيات الجلسة: المناقشة والحوار.

أدوات الجلسة: لابتوب ،جهاز عرض، عرض تقديمي، أوراق عمل (تصميم تجارب التدفق، ورقة عمل (اصنع بيئة عملك). ورقة عمل (مكونات التدفق)، ورقة عمل (لحظات واوو)
مكان الجلسة: القاعة (2) في مشفى الأسد الجامعي. زمن الجلسة: 90 د

مخطط الجلسة الثالثة عشر

الإجراءات	الأهداف	اللوازم
التهيئة للبدء بالجلسة(10) د	الترحيب بالمشاركين وشكرهم على التزامهم بموعد الجلسة، التذكير بما جرى في الجلسة السابقة، مراجعة الواجب البيتي السابق ومناقشته(القيام بثلاثة أعمال لطف عشوائية مع الآخرين في العمل، ممارسة التأملات باننظام)	صور ، لابتوب ، أوراق،
أين تجد شغفك ومتعتك(15) د	وعي المشاركين الأعمال والأنشطة التي يجدون فيها المتعة والسعادة والفائدة	أوراق مطبوعة(تمرين أين تجد شغفك) لابتوب، جهاز عرض، عرض تقديمي، ورق أبيض
التغيير في بيئة العمل بالحد الممكن(15)	تهيئة بيئة أكثر تحفيزاً للعيش في حالة تدفق	ورقة عمل (اصنع بيئة عملك)
تصميم تجارب التدفق(30) د	عيش تجربة التدفق في نشاط يحبه المشارك ومن اختياره	ورقة عمل (تصميم تجارب تدفق)، ورقة عمل (مكونات التدفق)، أوراق ، أقلام
الواجب البيتي(10) د	ممارسة التأملات باننظام، البدء بتنفيذ تمرين تصميم خبرات التدفق	أوراق مطبوعة عليها الواجب المنزلي، لابتوب
التلخيص والانهاء(10)	تقييم الجلسة وانهاؤها بشكل جيد	

إجراءات الجلسة الثالثة عشرة:

- الإجراء الأول: التهيئة لبدء الجلسة:** تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين، و تذكرهم بأهم الامور التي تمت مناقشتها في الجلسة الماضية، ومناقشة الواجبات المنزلية السابقة (ثلاثة أعمال لطف عشوائية، ممارسة التأملات بانتظام،) والسؤال عن:
- التحسن في المشاعر الايجابية
 - التغيير الايجابي الذي لمسوه بعلاقتهم مع الآخرين
 - ذكر التأملات الممارسة، وتأثيرها على زيادة التركيز والاهتمام.

الإجراء الثاني: أين تجد شغفك: Vallerand وآخرون (2003). تشير إلى أن التدفق هو نتيجة للشغف: عندما نكون شغوفين بالمساعي ، نجد التدفق فيها .ومع ذلك ، فإن البحث عن التدفق هو أيضاً مسألة تحدّ ، لأن التدفق موجود على حافة النمو عندما نعمل على تحقيق أفضل أداء شخصي لنا (Csikszentmihalyi, 1990, Peterson, 2006) ، تسأل الباحثة عن الانشطة والأعمال التي تشعرهم بالمتعة وتثيرهم وتبهمهم عند القيام بها ، ويحبونها ، وفيما اذا كانت بعض الأنشطة تتعلق بمهام العمل.تمرين (أين تجد شغفك)

الإجراء الثالث: التغيير في بيئة العمل بالحد الممكن: إن التدخل الذي يمكن أن يعزز التأثير الإيجابي في مكان العمل هو فكرة لحظات .AWESome إن وحدات التمريض تحتوي على عدد كبير من لوحات النشرات والاعلانات ، ويبدو أن بعضها يحتوي على معلومات مكررة .أحد التدخلات الإيجابية التي تتطلب دعماً ضئيلاً من القيادة هو أنه يمكن تخصيص لوحة إعلانات لتقاسم هذه اللحظات المذهلة أو المرتفعة .قد تنشأ بعض هذه اللحظات من داخل مكان العمل ولكن يمكن نشر أي حدث يخلق الرهبة أو من شأنه رفع الآخرين وقد يشمل أشياء مثل: قصاصات الصحف ، قصص من الإنترنت ، شكري لك بطاقات من المرضى أو العائلات ، أو إنجازات محددة من الفريق السريري نفسه، هذه لحظات AWESome سيكون في متناول الموظفين في أي وقت قد يحتاجون إلى تفكير مشجع خلال النهار.تدخل (لحظات واوو)، كما يمكن التأثير ببيئة العمل بتنفيذ بعض الافكار البسيطة مثل(ترتيب مكان العمل، تنظيفه، وضع بعض المحفزات كالازهار، أو بعض العبارات والأقوال الايجابية ، الخ) من خلال العصف الذهني توليد الكثير من الأفكار بمشاركة المجموعة.

الإجراء الرابع: تصميم تجارب التدفق: بعد الجلسات السابقة أصبح المشاركون أكثر انتباهاً للأنشطة التي من الممكن أن يعيشوا فيها فيها التدفق، ووعوا مكوناته، لذلك من الممكن التخطيط ليعيشوا هذه الخبرات ثانية في الأنشطة التي شكلت استيفاءً لغالبية مكونات التدفق،تمرين (خلق خبرات التدفق)الملحق ()

الاجراء الخامس: الواجب البيتي: ممارسة التأملات بانتظام، البدء بتنفيذ تمرين تصميم خبرات التدفق

الإجراء السادس: الإنهاء والتلخيص: تلخيص ما جرى في الجلسة، والإجابة على أسئلة المشاركين واستفساراتهم، وإجراء تقييم للجلسة، وتذكير المشاركين بموعد الجلسة الختامية .
تقرير الجلسة الثالثة عشر:

الجلسة الرابعة عشرة: الجلسة الختامية (التقييم والقياس البعدي)

هدف الجلسة:

- التلخيص العام لجلسات البرنامج والجابة على تساؤلات المشاركين
- التعرف إلى تقييم أفراد المجموعة التجريبية (المشاركون في البرنامج) للبرنامج
- تقييم تدخلات البرنامج ككل، والتغيير الذي لاحظته المشاركون في نهاية البرنامج،
- التطبيق البعدي للمقاييس المستخدمة في البرنامج
- تحديد موعد القياس التتبعي

فنيات الجلسة: المناقشة والحوار .

أدوات الجلسة: أدوات البرنامج المتمثلة في : مقياس التدفق التكراري، مقياس الرضا المهني، مقياس الاستغراق في العمل ، مقياس أداء الممرضات، استمارة تقييم البرنامج.

مكان الجلسة: القاعة الثانية في مشفى الأسد الجامعي

زمن الجلسة: 120 د

مخطط الجلسة الرابعة عشرة

الاجراءات	الأهداف	اللوازم
التهيئة للبدء بالجلسة(10) د	الترحيب بالمشاركين وشكرهم على التزامهم بموعد الجلسة، التذكير بما جرى في الجلسة السابقة، مراجعة الواجب البيتي السابق ومناقشته (تصميم تجارب تدفق)	الاوراق المطبوعة
التقييم(15) د	تطبيق الاستمارة الخاصة بتقييم البرنامج، الحكم على فعالية البرنامج	أوراق مطبوعة، الاستمارات التقييمية

التطبيق البرنامج (60)	التطبيق أدوات البرنامج	المقاييس
المستقبل	هناك إجراءات أو تمارين أو جوانب أخرى من التدخل الذي يرغب المشارك في مواصلة القيام به أو تطويره في المستقبل	
التلخيص والانهاء	تقييم الجلسة وانهاؤها بشكل جيد	

إجراءات الجلسة الرابعة عشرة:

الإجراء الأول: التمهيد لبدء الجلسة: تقوم الباحثة بالترحيب بالمشاركين، و تذكرهم بأهم الأمور التي تمت مناقشتها في الجلسة الماضية، ومناقشة الواجبات البيتية السابقة (تصميم تجارب تدفق، ممارسة التأملات)

هل تمكن المشارك من الالتزام بالإجراءات التي تم تشكيلها خلال الجلسة الماضية لخلق خبرات تدفق؟
ما الذي لاحظته أو واجهه؟

يتم اخبار المشاركين بأن هذه هي الجلسة الأخيرة، وبذلك سيتم إنهاء جميع الموضوعات التي تمت مناقشتها والتطرق إليها في الجلسات السابقة، تقدم الباحثة تلخيص موجز لأهم ما تم تناوله خلال جلسات البرنامج، وتترك للمشاركين حرية التساؤل والاستفسار.

هل هناك أي أمور أخرى يود المشاركون مناقشتها؟

.....

الإجراء الثاني : التقييم:

ناقش مع المشاركين رأيهم حول التدخل ودورك كمدرّب وباحث

1- هل تمكن المشارك من تغيير سلوكه ليكون أكثر انسجاماً مع قيمه؟

2- هل تمكن المشارك من استخدام نقاط قوته أكثر؟

هل تمكن المشارك من عيش خبرات تدفق أكثر؟

3- هل تمكن من تحقيق بعض أهدافه لهذه المرحلة؟

4- هل شعر بإيجابية وارتياح أكبر في عمله بعد انتهاء تطبيق البرنامج

5- ما هي الجوانب الإيجابية للتدخل والمدرّب؟

تم توزيع استمارة تقييم البرنامج على المشاركين،

الإجراء الثالث: التطبيق البعدي لمقاييس البرنامج: تم توزيع مقاييس التدفق التكراري ومقياس الرضا المهني، ومقياس الاستغراق في العمل، ومقياس الأداء للممرضات، وذلك من أجل التعرف إلى أثر البرنامج في تحسين خبرة التدفق والرضا المهني.

تمّ الاتفاق مع المشاركين على موعد لجلسة المتابعة بغرض تطبيق القياس التتبعي. تمّ إقامة حفلة ختامية شملت المشاركين في البرنامج والقائمين على تنظيم القاعات والإشراف الإعلامي، وعدد من مشرفات الممرضات.

في نهاية الجلسة شكرت الباحثة المشاركين لحسن تعاونهم والتزامهم في الحضور خلال سير جلسات البرنامج بالرغم من ضغط العمل لديهم، وتمنت لهم دوام التحسن والتطبيق لبعض الفنيات كاليقظة العقلية والامتنان وهما فنيتان استمتع المشاركون في تنفيذها، وأوضحت لهم أنها ستبقى على اتصال دائم معهم.

الملحق (7) الاستمارة الخاصة بالدراسة الاستطلاعية

ملاحظة: (كل المعلومات التي ستذكر، ستبقى سرية ، ومن أجل البحث العلمي)
عزيزي المشارك / المشاركة: : يشرفني أن تشاركني بعض المعلومات التي تخصك، وأنا ممتنة لك لتعاونك.

من فضلك ملئ البيانات التالية قبل البدء بالإجابة:

الاسم: العمر: الجنس: الوضع الاجتماعي:

الشهادة التي حصلت عليها: مكان عملي: القسم الذي أعمل فيه:
عدد سنوات الخبرة:

والاجابة على الأسئلة التالية:

1- ما هي المهام التي تقوم بها في عملك؟

.....

2- هل واجباتك ومهامك في العمل واضحة بالنسبة لك؟ (نعم ، الى حد ما ، لا غير واضحة)

3- هل تتلقى تقييماً مباشراً من قبل المشرفين عند أدائك لعملك بشكل جيد (نعم، أحياناً ، لا).

4- ما الذي يجعل يومك جيد وسعيد في العمل ؟

.....

5- ما الذي يدفعك للعمل بشكل جيد ؟

.....

6- هل تمتلك المهارات الكافية لأداء مهامك ومواجهة التحديات التي تظهر في العمل؟

.....

7- هل من برامج تدريب تخضعون لها من فترة لأخرى لتطوير مهاراتكم وتنمية شخصياتكم؟ ما هي؟

.....

8- هل تستمتع بعملك؟ اختر اجابة واحدة (دائماً، غالباً، أحياناً، أبداً) ؟

.....

9- ما هي الأسباب أو الامور التي تجعلك تستمتع بالعمل؟

.....

10- ما الذي يجعلك راضياً في عملك؟

.....

الملحق (8)

استمارة تقييم الجلسات

اسم المشارك/ة: رقم الجلسة:

من وجهة نظر المشاركين في البرنامج:

العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المدة الزمنية للجلسة كانت كافية					
أهداف الجلسة كانت واضحة ومحددة					
الأنشطة المقدمة كانت كافية					
وقت المناقشة كافي ومتاح لكل مشترك					
تم الحصول على الفائدة والمعلومات الجديدة المرجوة					
أداء الباحث كان مرضي					

ملحق رقم (9)
وثيقة التعاقد الإرشادي (العهد)



أنا الموقع أدناه.....

أتعهد بالالتزام بمعايير الجماعة الإرشادية التالية:

- ✓ حضور الجلسات في موعدها
- ✓ المحبة والاحترام المتبادل بيني وبين أعضاء المجموعة
- ✓ الصراحة
- ✓ الاصغاء للآخر، واحترام وجهات النظر
- ✓ المشاركة في النشاطات والمهارات التي تتم داخل الجلسات
- ✓ أقوم بأداء ما يطلب مني من واجبات منزلية وأنشطة
- ✓ المحافظة على سرية ما يحدث من موضوعات داخل الجلسات
- ✓ في حال الغياب إخبار الباحثة أو الحضور
- ✓ الهدوء والنظام

تحقيقاً لأهداف البرنامج

الاسم والتوقيع

الملحق (10) استمارة تقييم البرنامج

اسم المشارك/ة:

الأسئلة التقييمية:

هل استفدت من البرنامج؟ (بدرجة كبيرة ، متوسطة، قليلة)

.....

ما هي الموضوعات التي استفدت منها في البرنامج؟

.....

ما الفنيات والأنشطة التي أعجبتك في البرنامج؟

.....

ما الفنيات والأنشطة التي لم تعجبك في البرنامج؟

.....

ما هي عناوين الجلسات التي كنت تشعر بالراحة اتجاهها؟

.....

ما هي عناوين الجلسات التي لم تشعر بالراحة اتجاهها؟

.....

ما رأيك في ادارة الباحثة للبرنامج؟

.....

هل كان مكان تطبيق البرنامج مناسباً؟

هل كان الزمن المخصص للبرنامج مناسباً؟

هل كانت الفترة الزمنية بين الجلسة والأخرى مناسبة؟

ما هي اقتراحاتك لبرامج أخرى؟

.....

هل ظهرت نتائج ايجابية في سلوكك؟

.....

الملحق (11)

استكشاف تجارب التدفق

الجلسة الأولى

اسم المشارك /ة:

الهدف: الهدف من هذا التمرين هو جلب الوعي إلى لحظات تجربة حالة التدفق.

التعليمات

لنتذكر خصائص التدفق :

- ▶ وجود أهداف واضحة ومباشرة : الفرد يعرف بشكل واضح ما يهدف إلى تحقيقه
- ▶ تحقيق التوازن بين قدرات الفرد والتحديات: ينبغي ان تكون المهمة المطروحة في حدود قدرات الفرد.
- ▶ تغذية راجعة وفورية على الأداء: فالفرد يتوصل من خلال التغذية الراجعة إلى المعلومات المتصلة بأدائه.
- ▶ دمج العمل بالوعي (دمج الافعال والأفكار): يشعر الفرد كما لو كان متحداً مع أفعاله
- ▶ الانتباه المركز (التركيز الكلي): يكون التركيز فقط على النشاط أو العمل الحالي
- ▶ الشعور بالسيطرة على العمل: هو الشعور بالهدوء والسيطرة على النشاط
- ▶ عدم الاحساس بالوقت: يعيش الفرد حالة من عدم الاحساس بالوقت، فيستغرق في العمل إلى آخره مع شعور بالسرور والبهجة.
- ▶ غياب الوعي أو الشعور بالذات: لا يشعر الفرد بذاته، وينعدم الاحساس إلا بالعمل الذي يقوم به
- ▶ خبرة Autotelic يصبح النشاط غاية بحد ذاته(الدافعية الذاتية): الوضع يمثل تجربة داخلية ممتعة ومجزية.

- أرجو من كل مشارك التفكير في عمل أو نشاط تم فيه استغراقه بالكامل وتركيزه على ما كان يقوم به . الوقت الذي شعرت فيه بإيجابية وقوة حول قدراتك ، ولم تكن قلقاً بشأن الفشل، لك بعض الوقت لتذكر هذا الحدث.

.....

.....

- أرجو منك أن تكتب عن التجربة على الورقة، اكتب عن أفكارك ومشاعرك وانطباعاتك عن التجربة .

ما الذي حدث؟ متى كان هذا؟ أين كنت؟

.....

مع من كنت؟

.....

ما الذي كان يحدث؟

.....

كيف كان شعورك؟

.....

كيف بدأت التجربة؟

.....

كيف شعرت بعد انتهاء التجربة (أي مشاعرك)؟

.....

• تقييم التمرين .يمكنك معالجة الأسئلة التالية:

- ما هو شعورك للقيام بهذا التمرين لذكر حالة التدفق الخاصة بك؟

.....

- هل هناك المزيد من الأمثلة على الأنشطة التي تدركها كحالات تدفق في حياتك؟ إذا كان الأمر كذلك ، فما هي هذه الأنشطة؟

.....

- هل هناك خاصية مشتركة بين الأمثلة التي ذكرتها؟ على سبيل المثال ، قد يتم تضمين الإبداع في كل أو معظم الأمثلة، أو يتم تنفيذ الأنشطة بمفردك / أو مع الآخرين.

.....

- هل من الممكن القيام بهذه الأنشطة في كثير من الأحيان؟

.....

إذا كان الأمر كذلك ، فما الذي يمكن أن يكون الخطوة الأولى للقيام بهذه الأنشطة في كثير من الأحيان؟

.....

الملحق (12)

تمرين إعداد الأهداف على أساس القيم

الجلسة الثانية

اسم المشارك/ة:.....

وبمجرد أن يشعر المشارك أن لديه حس واضح بقيمه الأساسية ، فإن الخطوة التالية هي ترجمة تلك القيم إلى عمل ملتزم... أي أن المشارك قادر على إظهار القيم الشخصية من خلال أفعاله.

الخطوة الأولى: هذه هي مجالات الحياة ضع لكل مجال هدف واحد فقط طويل المدى وهدفين قصيري المدى لنفس الهدف .

مجالات الحياة: المهنة والعمل، الأمور المالية، الصحة واللياقة، النمو الذاتي والتعلم، الأسرة (العائلة) ، البيئة، المتعة والاستجمام، الحب، المجتمع (التواصل الاجتماعي)، الأصدقاء، المجال الروحي.

الخطوة 2: نصيحة تحديد الأهداف

نموذج تحديد الأهداف الذكية SMART

في الخطوة التالية ، سيطلب منك وضع بعض الأهداف الملموسة في المستقبل .قبل المتابعة إلى الخطوة التالية ، يرجى قراءة الإرشادات أدناه .ستساعدك هذه الإرشادات على تحديد الأهداف المناسبة .نحن نستخدم اختصار سمارت SMART لتحديد الأهداف هنا .يجب أن تكون الأهداف:

1- محددة - Specific يجب أن يكون كل هدف محدداً بوضوح قدر الإمكان . يمكن أن يكون

لديك أهداف متعددة ، ولكن يجب أن يكون كل هدف واضحاً .

2- قابلة للقياس - Measurable يجب أن يكون لكل هدف أيضاً مقاييس محددة بوضوح لكيفية

قياسه - إما من أجل التقدم أو الهدف النهائي.

3- يمكن تحقيقه - Achievable الحفاظ على أهداف صغيرة وقابلة للتحقيق واقعياً . يمكنك دائماً

البناء عليها والإضافة إليها لاحقاً .

4- ذات صلة - Relevant هذا هو المكان الذي يمكن أن يؤثر فيه بعض الوقت للتخطيط

لأهدافك ثماره . لا فائدة من السعي وراء هدف لا يضيف إلى قيمك الأساسية أو رغباتك

المطلقة لحياتك . تأكد من أن كل هدف مناسب لك .

5- Time-Bound - هذا يرتبط بشكل جيد بالخطوة القابلة للتحقيق . تأكد من تحديد مواعيد

نهائية واقعية لكل هدف والخطوات اللازمة للحفاظ على تركيزك وتحفيزك .

-الأهداف قصيرة وطويلة المدى: إنشاء أهداف على المدى القصير والطويل . الأهداف طويلة المدى هي رؤى أكثر تشويقاً وغرابة للمستقبل . **مثال** على هدف طويل الأجل هو: "سأقضي المزيد من الوقت مع أطفالي." من ناحية أخرى ، الأهداف قصيرة المدى أكثر مباشرة وملموسة من الأهداف طويلة المدى .

تتضمن الأهداف قصيرة المدى إجراءات محددة ستتخذها ومتى وأين ستفعل ذلك ومن هو أو من يشارك. هذا هدف قصير المدى: "سوف آخذ الأطفال إلى الحديقة بعد ظهر الجمعة للعب الكرة في الحديقة." اجعل أهدافك على المدى القصير محددة بما يكفي بحيث يمكنك بسهولة معرفة ما إذا كنت قد حققتها أم لا.

الجدول التالي نظرة عامة على الأهداف طويلة وقصيرة المدى:

مجالات الحياة	الهدف طويل المدى	الأهداف القصيرة المدى
المهنة والعمل		هدف قصير 1: هدف قصير 2:
الصحة واللياقة		هدف قصير 1: هدف قصير 2:
النمو الذاتي والتعلم		هدف قصير 1: هدف قصير 2:
الأسرة (العائلة)		هدف قصير 1: هدف قصير 2:
المتعة والاستجمام		هدف قصير 1: هدف قصير 2:
المجتمع (التواصل الاجتماعي)		هدف قصير 1: هدف قصير 2:
الحب		هدف قصير 1: هدف قصير 2:
الأصدقاء		هدف قصير 1: هدف قصير 2:
المجال الروحي		هدف قصير 1: هدف قصير 2:

اختر مجالين من مجالات الحياة السابقة حسب أولياتك وضع هدفين لكل مجال. تتطلب الأهداف طويلة المدى سلسلة من الأهداف قصيرة المدى لإكمالها أولاً. قد تستغرق الأهداف قصيرة المدى عدة سنوات أو عدة أشهر أو أيام حتى تكتمل ، اعتمادًا على الهدف النهائي.

في مجال.....:

الهدف طويل الأجل:.....مدته.....

الهدف قصير الأجل(1).....

الهدف قصير الأجل(1).....

ماذا تفعل الآن لتحقيق هذا الهدف؟.....

.....

ماذا ستفعل في الأسبوعين القادمين لتحقيق أهدافك؟.....

.....

في مجال.....:

الهدف طويل الأجل:.....مدته.....

الهدف قصير الأجل(1).....

الهدف قصير الأجل(1).....

ماذا تفعل الآن لتحقيق هذا الهدف؟.....

.....

ماذا ستفعل في الأسبوعين القادمين لتحقيق أهدافك؟.....

.....

الخطوة 7: التقييم

ناقش الأسئلة التالية مع المشارك.

هل هذه هي بالفعل "أهدافك" (أم أنه شيء يعتقد شخص آخر أنه يجب عليك تحقيقه)؟

هل هذه الأهداف مهمة بالنسبة لك ، وإذا كان الأمر كذلك ، فلماذا؟

ما هو شعورك عند تحقيق أهدافك؟

على مقياس من 1 إلى 10 ، ما مدى ثقتك أنك ستتمكن من تحقيق أهدافك؟

هل الهدف متوافق مع القيم الخاصة بك؟

الملحق (13)

تصنيف VIA لنقاط القوة والفضائل

في عام 2004 ، تصور بيترسون وسليجمان وجود مخزون من القيم أثناء العمل (VIA - IS) ، والذي يجمع بين الفضائل الستة الأكثر قيمة ، والتي تم تفعيلها في 24 قوة مختلفة للشخصية .يقترح أن كل شخص يمتلك ثلاثة إلى سبعة من أصل 24 قوة ، تسمى نقاط قوى التوقيع ، والتي تمثل جوهر هوية الشخص (Peterson & Seligman, 2004)، من المهم أن نتذكر أن نقاط القوة الـ 24 التي صنفها مؤتمر VIA ليست قائمة كاملة بنقاط القوة البشرية المحتملة، على الأرجح ، هناك الآلاف من نقاط القوة البشرية، ويتجلى ذلك أيضاً في حقيقة أن أدوات القوة الأخرى قد حددت نقاط قوة أخرى أيضاً

نقاط القوة الشخصية هي:

1- قوى الحكمة والمعرفة: القوة المعرفية التي تستلزم اكتساب المعرفة واستخدامها.

- الإبداع [الأصالة والبراعة] : التفكير في طرق جديدة ومثمرة لوضع المفاهيم والقيام بالأشياء.
- الفضول [الاهتمام ، البحث عن الجدة ، الانفتاح على التجربة] :الاهتمام بالحصول على تجربة مستمرة لنفسها ؛ استكشاف واكتشاف.
- الانفتاح العقلي [الحكم ، التفكير الناقد] : التفكير في الأمور من خلال فحصها من جميع الجهات ؛ يزن كل الأدلة إلى حد ما.
- حب التعلم: إتقان المهارات والمواضيع والهيئات المعرفة الجديدة ، سواء على المرء أو بشكل رسمي.
- المنظور [الحكمة]: القدرة على تقديم المشورة الحكيمة للآخرين ؛ امتلاك طرق للنظر إلى العالم بما يفيد الشخص نفسه والأشخاص الآخرين.

2- قوى الشجاعة: القوى العاطفية التي تنطوي على ممارسة الرغبة في تحقيق الأهداف في مواجهة العوائق الخارجية والداخلية.

- الشجاعة(البسالة): لا تتقلص من التهديد أو التحدي أو الصعوبة أو الألم .التصرف وفق القناعات حتى لو كانت لا تحظى بشعبية
- المثابرة [المثابرة ، الاجتهاد]: إنهاء ما يبدأ .الاستمرار في مسار العمل على الرغم من العقبات.
- النزاهة[الأصالة والأمانة]: تقديم الذات بطريقة حقيقية؛ تحمل المسؤولية عن شعور المرء وأفعاله.
- الحيوية [الحماسة، النشاط، الطاقة] تقترب من الحياة مع الإثارة والطاقة ؛ الشعور بالحياة وتنشيطها.

3- قوى الانسانية

القوى الشخصية التي تتطوي على الاعتناء ومصادقة الآخرين

- الحب: تقدير العلاقات الوثيقة مع الآخرين ، ولا سيما تلك التي يتم فيها تبادل المشاركة والاهتمام.
- اللطف : [الكرم ، التنشئة ، الرعاية ، الرحمة ، "اللطف"] القيام بفضائل وحسن العمل للآخرين.
- الذكاء الاجتماعي [الذكاء العاطفي، الذكاء الشخصي] أن تكون مدركاً لدوافع ومشاعر الآخرين والنفس.

4- قوى العدل: مواطن القوة المدنية التي تكمن وراء حياة المجتمع الصحية

- المواطنة [المسؤولية الاجتماعية ، والولاء ، والعمل الجماعي] تعمل بشكل جيد كعضو في مجموعة أو فريق ؛ أن تكون مخلصاً للمجموعة.
- العدالة (الإنصاف) :التعامل مع جميع الناس على قدم المساواة وفقاً لمفاهيم العدالة ؛ عدم السماح للمشاعر الشخصية بتحيز القرارات عن الآخرين.
- القيادة : تشجع المجموعة عضو منها لإنجاز الأشياء ، وفي نفس الوقت تحافظ على علاقات طيبة داخل المجموعة.

5- قوى الاعتدال: نقاط القوة التي تحمي ضد الإفراط

- التسامح : (الغفران والرحمة) غفور لمن فعل خطأ ؛ قبول عيوب الآخرين، تمنح الناس فرصة ثانية ،لا تنتقم.
- التواضع : مما يجعل إنجازات الفرد تتحدث عن نفسه ؛
- الحيطة والحذر من اختيارات الفرد .لا تأخذ مخاطر غير ضرورية لا تقول أو تفعل أشياء قد تندم لاحقاً.
- التنظيم الذاتي [ضبط النفس] تنظيم ما يشعر به المرء وبفعله ؛ يجري الانضباط .السيطرة على شهوات المرء والعواطف.

6- قوى التعالي(السمو والرفعة) : نقاط القوة التي تربط الصلات بالكون الأكبر وتوفر المعنى

- تقدير الجمال والتميز [رهبة، اعجاب] تقدير الجمال، التميز، و الأداء الماهر في مختلف مجالات الحياة.
- الامتتان أن نكون واعين وشاكراً للأشياء الجيدة التي تحدث ؛ أخذ الوقت للتعبير عن الشكر.
- الأمل [التفاؤل، التفكير المستقبلي] توقع الأفضل في المستقبل والعمل على تحقيقه.

- النكتة [المرح، الفكاهة] تود الضحك ، جلب الابتسامات للأشخاص الآخرين، رؤية الجانب المضيء.
- الروحانية [التدين ، الإيمان ، الغرض] وجود معتقدات متماسكة حول الغاية الأعلى ، معنى الحياة، ومعنى الكون.

الملحق (14) أداة تحديد نقاط قوة المشارك

الجلسة الرابعة

اسم المشارك/ة.....

في الجدول التالي اختر أعلى خمس قوى شخصية لك من وجهة نظرك وضع إشارة () في العمود المسمى (الذات)، واطلب من صديقين لك ابداء الرأي في قواك الخمس الأعلى، وزميل عمل، ومن أحد أفراد العائلة أيضاً، كلاً في العمود

المخصص

المجموع	زميل عمل	صديق 2	صديق 1	أحد أفراد العائلة	الذات (أنا)	Character Strength القوى الشخصية
						1 الابداع
						2 الفضول
						3 الانفتاح العقلي
						4 حب التعلم
						5 الحكمة
						6 الشجاعة
						7 الثبات(الاصرار)
						8 النزاهة
						9 الحيوية
						10 الحب
						11 اللطف
						12 الذكاء الاجتماعي
						13 المواطنة (المسؤولية الاجتماعية)
						14 الانصاف (العدل)
						15 القيادة
						16 التسامح والرحمة
						17 التواضع والحياء
						18 التعقل(الحيطة والحذر
						19 التنظيم الذاتي
						20 تقدير الجمال
						21 الامتنان
						22 الأمل
						23 المرح (الفكاهة)
						24 الروحانية

الملحق (15) استراتيجيات للعناية الذاتية:

"تذكر ، أنت أفضل استثمار خاص بك. استثمر في نفسك وأسلوب حياتك. نوعية الحياة هي عنصر أساسي في إيجاد الفرح والحفاظ على الثقة بالنفس. ~ Akiroq Brost

هل سبق لك التضحية برفاهيتك لرعاية الآخرين؟ إذا كان هذا يبدو مثلك ، فمن المحتمل أنك تضر أكثر مما تنفع. فكر عندما تصعد على متن طائرة. ما أول شيء يخبرك به؟

"في حالة فقدان ضغط المقصورة ، يرجى وضع قناع الأكسجين الخاص بك أولاً ثم مساعدة أطفالك أو الركاب الآخرين." يقولون لك هذا لأنه إذا لم تهتم بنفسك أولاً ، فسوف تموت وتموت! يمكنك فقط مساعدة الآخرين وإنقاذ الأرواح بعد تلبية الاحتياجات الخاصة بك - ليس فقط في سيناريو الطوارئ ، ولكن أيضاً في حياتك اليومية. هذا هو المكان الذي تأتي فيه الرعاية الذاتية.

كيف أتوقع أن أساعد الآخرين عندما لا أعتني بنفسى؟ كنت أضع نفسي آخر. وهذا لا يساعد أحدا! كنت أعرف أن الوقت قد حان للتوقف عن التضحية بنفسى والبدء في ممارسة بعض الرعاية الذاتية الجادة.

ما هي بالضبط العناية الذاتية؟

في البداية كان لدي الكثير من المفاهيم الخاطئة حول الرعاية الذاتية ؛ اعتقدت أنه كان عن السعادة الأبدية طوال الوقت. ثم أدركت أنه من المستحيل فعلاً أن أكون سعيداً طوال الوقت وأن المعاناة جزء ضروري من الحياة اللازمة للنمو الشخصي.

تعمل الرعاية الذاتية الحقيقية على تقوية وتعميق علاقتنا بأنفسنا حتى نتمكن من فهم كيفية تلبية احتياجاتنا من وجهة نظر عقلية وعاطفية وجسدية.

تعمل الرعاية الذاتية على بناء اتصالك مع من تكون في صميم كيانك ، بحيث عندما تكتنف المد والجزر في الحياة ، فإنك ترسو ولا تجرف.

يساعدك على عدم عرقلة الأشياء الصغيرة ومنع الإرهاق ، في نهاية المطاف ، ستتيح لك ممارسة الرعاية الذاتية أن تفهم نفسك ، وتجد شغفك وهدفك ، وتأخذك على الطريق لتعيش حياة كاملة.

ليس من السهل كسر العادات السيئة ، خاصة إذا كنت قد قضيت سنوات في وضع احتياجات الآخرين أمامك. إليك بعض النصائح حول كيف يمكنك البدء في التعامل مع نفسك!

أفكار الرعاية الذاتية للصحة العقلية

استرخ واسمح لنفسك بعدم القيام بأي شيء (لا توجد هواتف محمولة مسموح بها!) تأمل

قراءة كتاب تعليمي مع التركيز على النمو الشخصي

الاستماع إلى البودكاست التعليمي (لا يتم تضمين الأخبار كتعليمية)

العب مع أحبائك

احتضان الأفراد الخاصين بك (الاولاد، الزوج/ة ، الأحبة الآخرين)

افعل شيئاً يجعلك تبتسم

إنشاء شيء فني أو العزف على آلة موسيقية

استمع إلى الموسيقى التي تحبها

ممارسة الامتحان مع مجلة الامتحان

أفكار الرعاية الذاتية للصحة العاطفية

سامح شخصًا ما كنت تعاني منه ضعيفة

افعل شيئًا يخيفك وتريد القيام به دائمًا

ركز على احتياجاتك وأهدافك بدلاً من مقارنة نفسك بالآخرين

مارس الرحمة لنفسك

خذ استراحة من وسائل التواصل الاجتماعي

اسمح لنفسك أن تشعر بمشاعرك بدلاً من الركض منها أو صرف انتباهك عن نفسك

اقرأ كتابًا خياليًا يرفع معنوياتك

تأخذ استراحة من التكنولوجيا - افصل

ساعد شخصًا ولا تتوقع أي شيء في المقابل

مارس التأكيدات الإيجابية (مثال: أنت سعيد تمامًا كما أنت الآن في هذه اللحظة).

اكتب بعض الأشياء التي تقدرها بنفسك

أفكار الرعاية الذاتية للصحة البدنية

ممارسة التنفس العميق

انتقل إلى الموسيقى التي تحبها

الحصول على قسط كاف من النوم

السير ، اللعب رياضة

اخرج إلى الخارج - ضع بعض أشعة الشمس على بشرتك

جرب ممارسة اليوغا أو أي حركة أخرى تنبهك (مفيدة أيضًا لصحتك العقلية)

تناولي طعامًا صحيًا (مثل الفواكه والخضروات والأطعمة غير المكررة)

انظر في المرآة واحب جسدك كما هو الآن ، دون حكم

ونحن هنا اليوم!

إذا كنت مثلي وتهتم بكل شخص في حياتك باستثناء نفسك ، فإنني أدعوك لتجربة بعض النصائح الثلاثين التي شاركت فيها أعلاه. إنها في الواقع ذات أهمية قصوى ، ليس فقط لصحتك ، ولكن أيضًا لصحة ورفاهية كل من تهتم به أيضًا.

أعلم أنه من الصعب إيجاد وقت للرعاية الذاتية ؛ لهذا السبب أوصي بجدولة ساعة واحدة كل يوم من أجلك. قد تبدو الرعاية الذاتية سخيفة أو تافهة ، لكنها أنقذت حياتي حرفيًا.

وقد تفعل الشيء نفسه بالنسبة لك!

ملخص البحث باللغة الانكليزية

The Abstract of the Research in English Language

The effectiveness of a pilot program to improve the flow experience and professional satisfaction of a sample of workers in the humanitarian professions in Damascus Governorate

A study prepared for a PhD in Psychological Counseling

an introduction:

Attention to health and quality of life at work is a reality in many work organizations, and research in human forces and optimal performance has aroused interest in modern organizations, so positive psychology that is based on the human being has many positive and negative qualities and virtues that arise and appear on the surface through The experiences he is exposed to, described by Seligman (Seligman, 2000) as the founder of this approach, has three levels, namely: the self level and includes positive self-experience of the individual in the past, present and future, and the individual level that includes the study of positive individual features that are referred to as values and Personal forces, and the collective level. At this level, it includes the virtues and civic institutions that move individuals towards good citizenship, responsibility, support for others, caring for themselves, altruism, ethics, literature, moderation, endurance and work ethics (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, 5). Based on this positive focus, organizations are interested in improving positive emotions and psychological and social experiences. Concepts such as job satisfaction, organizational commitment, work engagement, and flow are increasingly important to generating healthy jobs and healthy workers (Sánchez, 2009,31)), and the flow status that This study, which is derived from positive psychology, came from Seligman's colleague Csikzentmihalyi (1991). His contribution in this field was through the "flow" theory, which is "a condition where one is fully integrated or fully absorbed in an activity for the

sake of That activity itself, as one forgets himself, and goes on Without feeling about it "(Csikszentmihalyi, 1990, 24)), and early research on flow has found that the majority of people 's flow experience is often related to work and leisure (1982, 1989,1997 Csikszentmihalyi), and people experience more flow through their work than they do During leisure time, (Massimini & Carli, 1988) this situation can lead to deep learning and a high level of personal and professional satisfaction (Csikszentmihalyi, 1990), (Young & Steelman, 2016,5).

Note that professional satisfaction is considered one of the main elements of general satisfaction that provides the human with the necessary energy that enables him to perform his work and continue in it, and even develop and innovate in it, and professional satisfaction contributes to creating reassurance in the heart of the worker, and when one feels satisfied with himself and his work, it is He feels the highness of the spirit and the height of vigor, and the purity of thought so that his enthusiasm is inflamed and his energies are focused on his work and his productivity increases and he excels in his work. (Al-Afandi, 2012, 39) In addition to testing favorable emotional outcomes at work, research has shown that individuals are more likely to report job satisfaction after experiencing a flow, compared to occasions when they do not experience flow (Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989), and given that the nursing profession has A strong impact on the lives of others, which is one of the important human professions, and nursing is an essential part of the health service delivery system that promotes health and disease prevention. Perhaps the health of our nurses is the most important consideration for providing excellent satisfactory care. Achieving optimum outcomes for the patient and the family requires that nurses work The highest level of health, physically Psychologically, it is time to shift the focus away from organizational deficiencies, disease, and stress, relying on the techniques of positive psychology, to focus on the positives, and healthcare settings seem to have many positive characteristics, with constant potentials for

important positive work-related experiences among health care staff (Nilsson et al, Bringsen et al, 2010), and the temporary delights in work have been associated with happiness, satisfaction with life, and psychological well-being (Haworth, Hill, 1992). Bringsén et al, 2011,2))

Through previous reviews, it appeared that influx and occupational satisfaction positively affected the individual, as well as having beneficial effects for organizations, but little is known about how to improve influx and occupational satisfaction, and accordingly, work has been done in this study to design a program based on Positive psychology, to know its effectiveness in improving the experience of flow and job satisfaction among a sample of humanitarians who are nurses.

1-the study Problem:

Flow plays an important role in the workplace, because flow is linked to achievement, and its development can have tangible effects on increased professional satisfaction and achievement. "Researchers of flow like Mihaly believe that it is possible to enhance and increase flow in the workplace by implementing some specific interventions, and people will gain through it "The intrinsic rewards that encourage stability, continuity, and the provision of benefits", in the consultancy work of Mahayali confirms finding the activities and environments that lead to flow, and then defining and developing the personal characteristics that increase flow experiences, and applying these methods in the workplace. (Csikszentmihalyi.et al, 2005,630)

Csikszetmihalyi (2003) believes that flow can be created in companies and business organizations, Hooker and Csikszentmihalyi (2003) discuss the importance of leadership participation in creating flow experiences, and Hickman (1997) advocates the use of teams to support flow, in addition, demonstrates a multi-expansion and expansion approach. Levels by Martins (2004) that work-related flow is an important component in promoting job

satisfaction, motivation, and productivity in the workplace, work-flow experiences are associated with the positive results of organizations (Demerouti, 2006), and increased organizational and personal resources (Salanova, Bakker, Liorens, 2006)), And do not forget that achieving job satisfaction is one of the most important means by which advanced organizations achieve their goals In developing the relationship between the organization and its employees, and developing the creative behavior of its employees, and finding the motivations they have to exert more effort (Al-Dalbahi, 2003, 35), and through the positive results of previous studies on flow experience and the possibility of improving it by using some techniques of positive psychology as in a study (Barbara, 2002) and (Bringsen, 2011) and (Jeong, 2012) study. And a study (Lee, 2014), a study (Qutb, 2015), a study (Rad et al, 2015), and the positive results of previous studies of positive psychology interventions and their effectiveness in improving occupational satisfaction as in the study (Al-Southi, 2014), (Hulsheger, 2012) Study, (Hazer, 2012), study (Lee et al, 2019), study (kim, 2016), study (Raza et al, 2018), study (Stegen, Wankier, 2019), in addition to the scarcity of Arabic studies and the lack of studies Foreign (within the limits of the researcher's knowledge).

Accordingly, the problem of the study is summarized in the following question:

Is there an effectiveness of the indicative program to improve the flow experience and professional satisfaction among a sample of workers in the humanitarian professions in Damascus Governorate?

2- Study objectives:

The current study aims to:

- 1- Building a counseling program to improve the flow experience and professional satisfaction of a sample of nurses.

2- Disclosure of the effectiveness of the counseling program to improve the flow experience and professional satisfaction after completing the implementation of the proposed counseling program.

3- Disclosing the relationship between the scores of the study sample individuals on the flow scale and the occupational satisfaction scale.

4- Knowing the differences between the pre and post experimental group members performance on the flow experience scale, the job satisfaction scale, the work immersion scale, and the performance evaluation scale.

5- Detecting the level of improvement among the members of the experimental group on the quantitative and qualitative level in improving the experience of flow, professional satisfaction, and immersion in work and performance after applying the program through the measures used in the study.

6- Detecting the stability of improvement among the members of the experimental group after a month and a half of follow-up by comparing the results of their post performance with the results of their follow-up performance on each of the flow experience measure, the measure of occupational satisfaction, the measure of immersion in work, and the performance evaluation scale.

7 - To come up with some proposals that contribute to making our workers in all institutions healthy workers with excellent performance and high satisfaction, and to suggest some future studies regarding flow and professional satisfaction.

3-Study hypotheses:

The research was based on the following hypotheses:

1- There is no statistically significant relationship between the scores of the study sample individuals on the flow scale and their scores on the job satisfaction scale.

2- "There are no statistically significant differences between the mean scores of the members of the experimental group on the scale of the flow experience (in all its sub-dimensions) in the pre and post applications due to the use of the program"

3- "There are no statistically significant differences between the mean scores of the members of the experimental group on the scale of occupational satisfaction (in all its sub-dimensions) in the pre and post applications due to the use of the program

4- There are no statistically significant differences between the averages of the ranks of the members of the experimental group on the scale of work engagement (in all its sub dimensions) in the pre and post applications due to the use of the program, "

5- No, "there are no statistically significant differences between the mean scores of the members of the experimental group on the nurses performance scale (in all its sub dimensions) in the pre and post applications due to the use of the program."

6- "There are no statistically significant differences between the mean scores of the members of the experimental group on the scale of the flow experience (in all its sub-dimensions) in the post and postponed applications due to the use of the program."

7- "There are no statistically significant differences between the mean scores of the members of the experimental group on the scale of occupational satisfaction (in all its sub-dimensions) in the post and postponed applications due to the use of the program.

8- "There are no statistically significant differences between the mean levels of the scores of the members of the experimental group on the scale of work engagement (in all its sub dimensions) in the post and postponed applications due to the use of the program.

9- There are no statistically significant differences between the mean scores of the members of the experimental group on the nurses 'performance scale in all its sub-dimensions) in the post and postponed applications due to the use of the program.

4- Study tools:

The following tools are used in the study

Dispositional Flow Scale 2 (DFS-2), (Jackson & Eklund, 2004).

Job Satisfaction Survey (JSS) Spector 1994

Utrecht Work Engagement Scale, (UWES), (Schaufeli & Bakker 2003)

Six-D Scale, The Six Dimension Scale of Nursing Performance (Schwirian, 1978).

- The indicative program to improve the level of flow experience and professional satisfaction

5- The study sample:

The experimental sample number reached (14) nurses working at the Al-Assad University Hospital. The study sample:

6-Search Results:

The research has arrived at the following results:

-The result of the first hypothesis: "There is a statistically significant relationship between the scores of the members of the research sample on the flow scale and their scores on the job satisfaction scale" where the correlation coefficient Pearson (0.721) is a direct relationship and a function at the level of significance (0.01)

-Result of the second hypothesis: "There are statistically significant differences between the mean levels of the scores of the experimental group members on the scale of the flow experience (in all its sub-dimensions) in the pre and post applications due to the use of the program." The effect size was calculated

according to the following law: $Z / (\sqrt{n})$ and its value ranged between (0.602-0.627),

-The result of the third hypothesis: "There are statistically significant differences between the mean levels of the degrees of the members of the experimental group on the scale of occupational satisfaction (in all sub-dimensions) in the pre and post applications due to the use of the program, and they are for the benefit of the members of the experimental group in the remote application with the largest arithmetic mean. The effect size was calculated according to the following law: $Z / (\sqrt{n})$ and its value ranged between (0.379-0.637),

-The result of the fourth hypothesis: "There are statistically significant differences between the mean levels of the degrees of the members of the experimental group on the scale of work engagement (in all its sub-dimensions) in the pre and post applications due to the use of the program," which is for the benefit of the members of the experimental group in the post-application with the largest arithmetic mean. The effect size was calculated according to the following law: $Z / (\sqrt{n})$ and its value ranged between (0.623-0.624),

-Result of the fifth hypothesis: "There are statistically significant differences between the mean levels of the members of the experimental group on the nurses' performance scale (in all sub-dimensions) in the pre and post applications due to the use of the program, "and it is for the benefit of the members of the experimental group in the post-application with the largest arithmetic mean. The effect size was calculated according to the following law: $Z / (\sqrt{n})$ and its value ranged between (0.401-0.606)

-The result of the sixth hypothesis: "There are no statistically significant differences between the mean levels of the scores of the experimental group members on the scale of the flow experience (in all its sub-dimensions) in the post and postponed applications due to the use of the program."

-Result of the seventh hypothesis: "There are no statistically significant differences between the mean levels of the scores of the members of the experimental group on the scale of work engagement (in all its sub dimensions) in the post and postponed applications due to the use of the program."

-Result of the eighth hypothesis: "There are no statistically significant differences between the mean scores for the members of the experimental group on the scale of occupational satisfaction (in all sub-dimensions) in the post and postponed applications attributable to the use of the program.

-Result of the ninth hypothesis: "There are no statistically significant differences between the mean scores of the members of the experimental group on the nurses' performance scale (in all its sub-dimensions) in the post and postponed applications due to the use of the program.

ملخص الدراسة باللغة العربية

فعالية برنامج إرشادي لتحسين خبرة التدفق والرضا المهني لدى عينة من العاملين في المهن الإنسانية في محافظة دمشق

دراسة أعدت لنيل درجة الدكتوراه في الإرشاد النفسي المهني

مقدمة:

الاهتمام بالصحة ونوعية الحياة في العمل هو حقيقة واقعة في العديد من منظمات العمل، وقد أثار البحث في القوى البشرية والأداء الأمثل الاهتمام في المنظمات الحديثة، فعلم النفس الإيجابي الذي يقوم على أن الإنسان لديه العديد من الخصال والفضائل الإيجابية والسلبية التي تستثار وتظهر على السطح من خلال الخبرات التي يتعرض لها، وصفه Seligman (سيلغمان، 2000) كمؤسس لهذا النهج، بثلاث مستويات، وهي: المستوى الذاتي ويتضمن الخبرة الذاتية الإيجابية للفرد في الماضي والحاضر والمستقبل، والمستوى الفردي الذي يتضمن دراسة السمات الفردية الإيجابية التي يشار إليها على أنها قيم وقوى شخصية، والمستوى الجماعي ويتضمن في هذا المستوى الفضائل والمؤسسات المدنية التي تحرك الأفراد اتجاه المواطنة الصالحة والمسؤولية والتواد مع الآخرين والاهتمام بهم، والإيثار والأخلاق والأدب والاعتدال والتحمل وأخلاقيات العمل. (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, 5). بناءً على هذا التركيز الإيجابي، تهتم المنظمات بتحسين العواطف والتجارب النفسية والاجتماعية الإيجابية، إن مفاهيم مثل الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والانخراط في العمل، والتدفق هي ذات أهمية متزايدة لتوليد وظائف صحية وعمال أصحاء، (Sánchez, 2009, 31)، وحالة التدفق التي تتناولها هذه الدراسة، والمنبثقة من علم النفس الإيجابي، جاءت من زميل سيليغمان سكرنت ميهالي (Csikszentmihalyi, 1991)، فقد كانت مساهمته في هذا المجال من خلال نظرية "التدفق" Flow، وهي "حالة يكون المرء مندمجاً أو مستغرقاً استغرقاً تاماً في نشاط ما من أجل ذلك النشاط بحد ذاته، إذ ينسى المرء ذاته، ويمضي الزمن دون شعور منه به" (Csikszentmihalyi, 1990, 24)، وقد وجدت الأبحاث المبكرة عن التدفق بأن غالبية خبرة التدفق لدى الناس في كثير من الأحيان مرتبطة بالعمل والترفيه (Csikszentmihalyi 1989, 1997, 1982)، والناس يعيشون خبرة التدفق خلال عملهم أكثر منه خلال وقت الفراغ، (Massimini & Carli, 1988)، هذه الحالة يمكن أن تؤدي إلى التعلم العميق ومستوى عال من الرضا الشخصي والمهني (Csikszentmihalyi, 1990)، (Young & Steelman, 2016, 5)

علماً أن الرضا المهني يُعتبر أحد العناصر الرئيسة للرضا العام الذي يمد الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والاستمرار فيه، بل وحتى تطويره والابداع فيه، ويسهم الرضا المهني في بعث

الطمأنينة في قلب العامل، وعندما يشعر المرء بالرضا عن نفسه وعن عمله فإنه يشعر بسمو الروح وعلو المهمة، وصفاء الفكر فيلتهب حماسه ويركز طاقاته على عمله وتزداد إنتاجيته ويبدع في عمله. (الأفندي، 2012، 39) وبالإضافة إلى اختبار النتائج العاطفية المؤاتية في العمل، أظهرت الأبحاث أن الأفراد أكثر احتمالا لإعلان رضاهم عن العمل بعد تجربة التدفق، مقارنة بالمناسبات التي لا يختبرون فيها التدفق (Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989)، ونظراً لأن مهنة التمريض لها تأثير قوي على حياة الآخرين، وهي أحد المهن الإنسانية الهامة، والتمريض هو جزء أساسي في نظام تقديم الخدمات الصحية التي تعزز الصحة والوقاية من الأمراض؛ ربما تكون صحة ممرضاتنا أهم اعتبار لتقديم رعاية مرضية ممتازة، يتطلب تحقيق النتائج المثلى للمريض والأسرة، أن تعمل الممرضات على أعلى مستوى من الصحة، جسدياً ونفسياً، فقد حان الوقت لتحويل التركيز بعيداً عن أوجه القصور التنظيمية والمرضى والإجهاد، بالاعتماد على فنيات علم النفس الإيجابي، للتركيز على الإيجابيات، ويبدو أن إعدادات الرعاية الصحية لديها الكثير من الخصائص الإيجابية، مع إمكانات ثابتة للتجارب الإيجابية المهمة المتعلقة بالعمل بين موظفي الرعاية الصحية (Nilsson et al, Bringsen et al, 2010)، وارتبطت المسرات المؤقتة في العمل بالسعادة والرضا عن الحياة والرفاهية النفسية (Haworth, Hill, 1992). Bringsén (et al, 2011, 2)

من خلال المراجعات السابقة، بدا أن التدفق والرضا المهني يؤثران تأثيراً إيجابياً على الفرد، فضلاً عن وجود آثار مفيدة للمنظمات، إلا أنه لا يُعرف إلا القليل عن كيفية تحسين التدفق والرضا المهني، وبناءً على ذلك، تمّ العمل في هذه الدراسة على تصميم برنامج قائم على علم النفس الإيجابي، لتعريف فاعليته في تحسين خبرة التدفق والرضا المهني لدى عينة من العاملين في المهن الإنسانية وهنّ الممرضات.

1- مشكلة الدراسة:

يقوم التدفق بدور هام في مكان العمل، لأن التدفق مرتبط بالانجاز، وتتميته يمكن أن يكون له آثار ملموسة على زيادة الرضا المهني والانجاز. الباحثون في التدفق مثل ميهالي يعتقد أنه بالإمكان تعزيز وزيادة التدفق في مكان العمل بتنفيذ بعض التدخلات المحددة، وسيكسب الناس من خلالها "المكافآت الجوهرية التي تشجع على الثبات والاستمرار وتقديم الفوائد"، في العمل الاستشاري لميهالي يؤكد العثور على الأنشطة والبيئات التي تؤدي إلى التدفق، ومن ثم تحديد وتطوير الخصائص الشخصية التي تزيد خبرات التدفق، وتطبيق هذه الأساليب في مكان العمل. (Csikszentmihalyi et al, 2005, 630)

ويعتقد Csikszetmihalyi (2003) أنه يمكن إنشاء تدفق في الشركات ومنظمات العمل، و يناقش هوكر Hooker و Csikszentmihalyi (2003) أهمية مشاركة القيادة في خلق تجارب تدفق، ويدعو

هيكمان (1997) إلى استخدام الفرق لدعم التدفق، بالإضافة إلى ذلك، يوضح نهج توسع وبناء متعدد المستويات لـ Martins (2004) أن التدفق المرتبط بالعمل هو مكون مهم في تعزيز الرضا، والتحفيز، والإنتاجية في مكان العمل، وارتبطت تجارب التدفق في العمل بالنتائج الإيجابية للمنظمات (Demerouti, 2006)، وزيادة الموارد التنظيمية والشخصية (Salanova, Bakker, Liorens, 2006)، ولا ننسى أن تحقيق الرضا المهني من أهم الوسائل التي تحقق للمنظمات المتقدمة أهدافها في تنمية العلاقة بين المنظمة والعاملين بها، وتنمية السلوك الابداعي لدى موظفيها، وإيجاد الدوافع لديهم لبذل مزيد من الجهد، (الدلحي، 2003، 35)، ومن خلال النتائج الإيجابية للدراسات السابقة عن خبرة التدفق وإمكانية تحسينها باستخدام بعض فنيات علم النفس الإيجابي كما في دراسة (Barbara, 2002) ودراسة (Bringsen, 2011) ودراسة (Jeong, 2012). ودراسة (لي، 2014)، دراسة (قطب، 2015)، ودراسة (Rad et al, 2015)، والنتائج الإيجابية للدراسات السابقة لتدخلات علم النفس الإيجابي وفعاليتها في تحسين الرضا المهني كما في دراسة (السطوح، 2014)، دراسة (Hulsheger, 2012)، دراسة (Hazer, 2012)، دراسة (Lee et al, 2019)، دراسة (kim, 2016)، دراسة (Raza et al, 2018)، دراسة (Stegen, Wankier, 2019)، بالإضافة إلى ندرة الدراسات العربية وقلة الدراسات الأجنبية (في حدود علم الباحثة) .

وبناء على ذلك، تتلخص مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

هل يوجد فاعلية للبرنامج الإرشادي لتحسين خبرة التدفق والرضا المهني لدى عينة من العاملين في المهن الانسانية في محافظة دمشق؟
3-أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- 1- بناء برنامج إرشادي لتحسين خبرة التدفق والرضا المهني لدى عينة من الممرضات.
- 2- الكشف عن فاعلية البرنامج الإرشادي لتحسين خبرة التدفق والرضا المهني بعد الانتهاء من تطبيق البرنامج الإرشادي المقترح.
- 3- الكشف عن العلاقة بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس التدفق ومقياس الرضا المهني.
- 4- التعرف إلى الفروق بين أداء أفراد المجموعة التجريبية القبلي والبعدي على مقياس خبرة التدفق، ومقياس الرضا المهني، ومقياس الاستغراق في العمل، ومقياس تقييم الأداء.

5- الكشف عن مستوى التحسن لدى أفراد المجموعة التجريبية على المستوى الكمي والكيفي في تحسين خبرة التدفق والرضا المهني والاستغراق في العمل والأداء بعد تطبيق البرنامج من خلال المقاييس المستخدمة في الدراسة.

6- الكشف عن ثبات التحسن لدى أفراد المجموعة التجريبية بعد شهر ونصف من المتابعة من خلال مقارنة نتائج أدائهم البعدي بنتائج أدائهم التتبعي على كل من مقياس خبرة التدفق، ومقياس الرضا المهني، ومقياس الاستغراق في العمل، ومقياس تقييم الأداء.

7- الخروج ببعض المقترحات التي تسهم في جعل عمالنا في كل المؤسسات عمال أصحاء وبأداء متميز ورضا عالي، واقتراح بعض الدراسات المستقبلية بخصوص التدفق والرضا المهني.

4-فرضيات الدراسة:

انطلق البحث من الفرضيات التالية:

1- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس التدفق ودرجاتهم على مقياس الرضا المهني.

2- "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي تعزى لاستخدام البرنامج"

3- "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي تعزى لاستخدام البرنامج"

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الانخراط في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي تعزى لاستخدام البرنامج،"

5- "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي تعزى لاستخدام البرنامج"

6- "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل تعزى لاستخدام البرنامج".

7- " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل تعزى لاستخدام البرنامج.

8- "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الانخراط في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل تعزى لاستخدام البرنامج.

9- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل تعزى لاستخدام البرنامج.

4- أدوات الدراسة :

اعتمدَ في الدراسة على الأدوات التالية

- مقياس التدفق التكراري 2 (DFS-2) (Dispositional Flow Scale 2)، (Jackson & Eklund، 2004).
- مقياس الرضا المهني لـ سبيكتور (Job Satisfaction Survey, JSS) Spector 1994
- مقياس الانخراط في العمل (Utrecht Work Engagement Scale, UWES)، (Schaufeli & Bakker 2003)
- مقياس الأبعاد الستة لأداء التمريض (Six-D Scale)، (the Six Dimension Scale of Nursing Performance)، (Schwirian، 1978).
- البرنامج الإرشادي لتحسين مستوى خبرة التدفق والرضا المهني.

6- عينة الدراسة:

بلغ عدد أفراد العينة العينة التجريبية (14) ممرضة من الممرضات العاملات في مشفى الأسد الجامعي.

7- نتائج البحث: توصل البحث إلى النتائج الآتية:

نتيجة الفرضية الأولى: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس التدفق ودرجاتهم على مقياس الرضا المهني " حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.721) وهي علاقة طردية ودالة عند مستوى الدلالة (0.01)

نتيجة الفرضية الثانية: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي تعزى لاستخدام البرنامج".

تم حساب حجم الأثر وذلك وفق القانون الآتي: $\frac{Z}{\sqrt{n}}$ وقد تراوحت قيمته بين (0.602-0.627)،

نتيجة الفرضية الثالثة: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي تعزى لاستخدام البرنامج، وهي لصالح أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي ذوي المتوسط الحسابي الأكبر. تم حساب حجم الأثر وذلك وفق القانون الآتي: $\frac{Z}{\sqrt{n}}$ وقد تراوحت قيمته بين (0.379-0.637)،

نتيجة الفرضية الرابعة: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الانخراط في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي تعزى لاستخدام البرنامج، وهي لصالح أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي ذوي المتوسط الحسابي الأكبر. تم حساب حجم الأثر وذلك وفق القانون الآتي: $\frac{Z}{\sqrt{n}}$ وقد تراوحت قيمته بين (0.623-0.624)،

نتيجة الفرضية الخامسة: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين القبلي والبعدي تعزى لاستخدام البرنامج، وهي لصالح أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي ذوي المتوسط الحسابي الأكبر. تم حساب حجم الأثر وذلك وفق القانون الآتي: $\frac{Z}{\sqrt{n}}$ وقد تراوحت قيمته بين (0.401-0.606)

نتيجة الفرضية السادسة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس خبرة التدفق (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل تعزى لاستخدام البرنامج".

نتيجة الفرضية السابعة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الانخراط في العمل (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل تعزى لاستخدام البرنامج".

نتيجة الفرضية الثامنة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل تعزى لاستخدام البرنامج.

نتيجة الفرضية التاسعة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس أداء الممرضات (في أبعاده الفرعية كافة) في التطبيقين البعدي والمؤجل تعزى لاستخدام البرنامج.