

التدفق النفسي و علاقته بالأداء الوظيفي

دراسة ميدانية على العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة

د. الهادي سرايه^{1*} ، د. بن طراد زينة²^{1,2} جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)

الملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على التدفق النفسي و علاقته بالأداء الوظيفي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بولاية ورقلة، وقد توصلت الدراسة الحالية إلى النتائج التالية :

- 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدفق النفسي و الأداء الوظيفي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة.
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التدفق النفسي لدى العمال مديرية التجارة بورقلة تعزى لمتغير الجنس .
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التدفق النفسي لدى العمال مديرية التجارة بورقلة تعزى لمتغير الأقدمية .
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى العمال مديرية التجارة بورقلة تعزى لمتغير الجنس .
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى العمال مديرية التجارة بورقلة تعزى لمتغير الأقدمية

الكلمات المفتاحية : التدفق النفسي ؛ بالأداء الوظيفي ؛ بمديرية التجارة

Abstract:

This study aims to identify the psychological flow and its relation to the job performance of the permanent workers in the Directorate of Commerce in the state of Ouargla. The present study has reached the following results:

- 1- There is a statistically significant relationship between the psychological flow and job performance of the permanent workers at the trade department in ouargla.
- 2- There are differences of statistical significance in the psychological flow of permanent workers in the Department of Commerce ouargla attributed to the gender variable.
- 3- There are no statistically significant differences in the psychological flow of permanent workers at the Directorate of Commerce in ouargla due to the variable of seniority.
- 4- There were no statistically significant differences in job performance among the permanent workers at the Directorate of Commerce in ouargla due to the gender variable.
- 5- There are no statistically significant differences in job performance among the permanent workers at the Directorate of Commerce in ouargla due to the variable of seniority.

Keywords: the psychological flow; job performance; Directorate of Commerce

مقدمة:

يعد التدفق النفسي من أهم المواضيع الحديثة في علم النفس و الذي وجد اهتماما كبيرا من طرف العلماء و القراء، و هذا لما له من فائدة كبيرة في اغتنام و تحرير الطاقات الداخلية الكامنة و تكريسها لخدمة الفرد بحد ذاته و المجتمع و ذلك من خلال حالات التدفق التي تغمر الفرد في فترات من حياته و التعرف على القدرات العقلية و المهارات و تطويرها و ذلك من أجل الوصول إلى حالة التدفق النفسي القصوى لدى جميع الأفراد، لأن هذه الحالة تعتبر تقاني في العمل أو المهمة التي يقوم بها الفرد، لأن الفرد الذي يكون في حالة تدفق نفسي لا ينتظر الثواب و الشكر من الطرف الآخر بل هو في حد ذاته ارتياح يجده الفرد في نفسه، أي بمعنى كل فرد يقوم بواجبه بإخلاص مما يرجع بالفائدة على المجتمعات بالتطور و الازدهار. فالتدفق النفسي لا يظهر إلى من خلال الأداء (الأداء الوظيفي) الذي يقوم الفرد (العامل) هذا الأخير الذي يعد الناتج النهائي الذي تسعى لتحقيقه جميع المنظمات، و هو المؤشر الذي

يدل على نجاح المنظمة و فشلها، فالارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين يتوقف على عدة عوامل تؤثر عليه منها عوامل بيئية، و أخرى وظيفية و نفسية.

أولا : الإشكالية :

إن التدفق النفسي هو حالة داخلية تجعل الشخص في استغراق تام على ما يقوم به من أنشطة مع إحساسه بالنجاح في تعامله مع هذه الأنشطة. وهذا ما أشار إليه عالم النفس المجري "كسيكزينتاميهايلي" بأنها : >> حالة من التركيز ترقى إلى مستوى الاستغراق المطلق، في هذا الشعور الرائع بتملكك لمقاليده الحاضر وأدائك و أنت في قمة قدراتك <<. (أبو حلاوة، 2013: ص 06).

وتظهر هذه الحالة من الأداء الأمثل فيما يطلق عليه في علم النفس الايجابي (حالة التدفق النفسي Psychological Flow State) و التي تعني : >> استغراق الإنسان بكامل منظومات شخصيته في مهمة تذوب فيها هذه الشخصية، دون افتقاد للوجهة والمسار، مع إسقاط للوقت من الحسابات، بمعنى تظل فعليات من يتعايش مع خبرة حالة التدفق سارية و ممتدة إلى أن يتم إنجاز المهمة مهما طاللت المدة الزمنية <<. (نفس المرجع : ص 06).

وهذا يعني أن هذه الحالة من الانغماس المصاحبة بالطمأنينة والمرتبطة بأداء بمهمة ما، يكون الفرد فيها في معزل عما يحيط به. و قد حدد كسيكزينتاميهايلي (1990) مكونات تلك الخبرة في تسع نقاط أساسية تضمن حدوثها في إطارها السليم الفعال و هي : (و ضوح الأهداف - الاندماج و التركيز - فقدان الإحساس و الوعي بالذات - تشوّه الإحساس بالوقت - تغذية راجعة فورية - التوازن بين التحدي و القدرة - الإحساس بالقدرة على ضبط الوقت و النشاط - الإثابة الذاتية الداخلية - حصر الوعي في النشاط) . (نفس المرجع : ص 19-20).

فحالة التدفق النفسي ليست منحصرة في مجال دون آخر، فهي تعم جميع مجالات الحياة. يعمل بها وكيف يحقق توافقه المهني من خلال هذا النوع من الذكاء .

وقد حاولت هذه الدراسة معرفة العلاقة بين التدفق النفسي و الأداء الوظيفي عند العمال الدائمين بمديرية التجارة بولاية ورقلة هو ما تسعى الدراسة الحالية للكشف عنه.

ومن خلال ما تم طرحه تتحدد إشكالية الدراسة في ما يلي :

- 1- هل توجد علاقة بين التدفق النفسي و الأداء الوظيفي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة ؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التدفق النفسي بين العمال تعزى لمتغير الجنس ؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التدفق النفسي بين العمال تعزى لمتغير الأقدمية؟؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الأداء الوظيفي بين العمال تعزى لمتغير الجنس ؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الأداء الوظيفي بين العمال تعزى لمتغير الأقدمية؟

ثانيا : فرضيات الدراسة : جاءت بشكل التالي :

- 1- توجد علاقة بين التدفق النفسي و الأداء الوظيفي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة ؟
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التدفق النفسي بين العمال تعزى لمتغير الجنس ؟
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التدفق النفسي بين العمال تعزى لمتغير الأقدمية؟؟
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الأداء الوظيفي بين العمال تعزى لمتغير الجنس ؟
- 5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الأداء الوظيفي بين العمال تعزى لمتغير الأقدمية؟

ثالثا : أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة مايلي :

- 1- طبيعة علاقة بين التدفق النفسي و الأداء الوظيفي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة.
- 2- مدى دلالة الاختلاف في درجة التدفق النفسي لدى العمال تعزى لمتغيري: الجنس و الأقدمية.

3- مدى دلالة الاختلاف في درجة الأداء الوظيفي لدى العمال تعزى لمتغيري: الجنس و الأقدمية.
رابعا : أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية على غرار أية دراسة أخرى بما يلي :

- 1- أنها دراسة من الدراسات القليلة على حد علم الباحث التي تطرقت إلى التعرف على علاقة التدفق النفسي بالأداء الوظيفي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بولاية ورقلة.
- 2- تحاول الدراسة تطبيق خلاصة بحوث علم النفس الايجابي في مجال الوظيف العمومي بغية الرقي به و ذلك من خلال تقديم أداء متميز .
- 3- أهمية متغير التدفق النفسي و الذي يعتبر جانب من جوانب القوة في نفسية الفرد، و بذلك بالتركيز عليه للتغلب على الضغوطات التي تؤدي بالفرد إلى الاضطرابات النفسية.
- 4- قلة الدراسات - حسب إطلاع الباحث - على مستوى قسم علم النفس، جامعة قاصدي مرباح بورقلة و التي تناولت مفهوم التدفق النفسي و علاقته بالأداء الوظيفي لدى العمال الدائمين.
- 5- تقديم خلفية نظرية عن متغيرات الدراسة (التدفق النفسي و الأداء الوظيفي).

خامسا : التعريف بمتغيرات الدراسة :

• **1 التدفق النفسي:** عرف التدفق النفسي كل من:

1- ميهاليتش كسيكزينتاميهالي (Csikszentmihalyi, 1957): >> هو شعور الأفراد عندما يتصرفون باندماج تام مع العمل أو المهمة التي يقومون بها << (Csikszentmihalyi, 1957, 36).

2- أبو حلاوة (2013): >> يعني حالة فناء الفرد في المهام و الأعمال التي يقوم بها فناء تاما ينسى به ذاته و الزمن و الآخرين، ليتجه باتجاه المثابرة ليصل في النهاية الأمر إلى إبداع إنساني من نوع فريد << (أبو حلاوة، 2013، ص08). قد تم تبني هذا التعريف الأخير تعريفا نظريا للتدفق النفسي.

• **التعريف الإجرائي للتدفق النفسي :** هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها العامل الدائم على مقياس التدفق النفسي جاكسون ومارش (2006) و الذي تم تعريبه من طرف الباحثة بن الشيخ (2015) والمستخدم في الدراسة الحالية.

• **الأداء الوظيفي:** > هو حصيلة الجهد الذي يبذله الموظف داخل المنظمة من أجل تحقيق هدف معين < (إيمان، جبريل، 2016، 08). و قد تم تبني هذا التعريف تعريفا نظريا للأداء الوظيفي.

- **التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي:**

هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها العامل الدائم على مقياس الأداء الوظيفي الذي أعده كل من بروتو و زميله لولر، و قد تم تعريبه من طرف الباحث ناصر محمد إبراهيم سكران (2004). المستخدم في الدراسة الحالية.

سادسا: حدود الدراسة :

• **الحدود المكانية :** أجريت الدراسة في مديرية التجارة بولاية ورقلة .

• **الحدود البشرية :** تتمثل في عينة العمال الدائمين بمديرية التجارة بولاية ورقلة .

الحدود الزمانية : أجريت الدراسة خلال الموسم الدراسي 2017/2018.

إجراءات الدراسة الميدانية :

سابعا: منهج الدراسة : ومن المؤكد أن طبيعة الموضوع المدروس هي التي تحدد نوع المنهج المستخدم في البحث، حيث أن الدراسة الحالية بصدد البحث في العلاقة بين التدفق النفسي و الأداء الوظيفي، و لهذا فإن المنهج المناسب لتحليل وكشف جوانب الموضوع الدراسة الحالية هو **المنهج الوصفي الارتباطي**، الذي يعتمد على دراسة الواقع أو

الظاهرة كما توجد عليه في الواقع، و يهتم بوصفها و صفا دقيقا من خلال التعبير النوعي الذي يصف الظاهرة و يوضح خصائصها، أو الكمي الذي يعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار و حجم الظاهرة.

ثامنا: مجتمع الدراسة وعينة الدراسة: المجتمع الإحصائي هو المجال العام لكل الملاحظات الممكن التعرف عليها وفق شروط محددة. كما يمكن تعريف المجتمع العام على أنه كل وحدة تتوفر فيها الخصائص المدروسة مهما كان عددها كبير و يرمز له بالرمز N. (عبد الكريم بوحفص: 2005، ص18)

يقصد بالمجتمع جميع الأفراد الذين لهم خصائص واحدة يمكن ملاحظتها، و يسعى الباحث إلى أن يعمم عليهم النتائج التي لها علاقة بمشكلة الدراسة. (علام، 2004 ص:160). و يضم مجتمع الدراسة الحالية مائة وعشرة (110) على أساس الحصر الشامل من العمال الدائمين بمديرية التجارة بولاية ورقلة

* - عينة الدراسة: العينة عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة، يتم اختيارها بطريقة معينة و إجراء الدراسة عليها و من ثم استخدام تلك النتائج و تعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي. (خير الله، ، 1982 ص:84). فالعينة مجموعة من الأفراد الذين يحملون نفس خصائص المجتمع الأصلي، بحيث تتوزع فيها خصائص المجتمع الأصلي بنفس النسب الموجودة في المجتمع.

و يضم مجتمع الدراسة الحالية مائة وعشرة (110) عامل دائم، أخذنا منه ثلاثون (30) عامل دائم كعينة استطلاعية و تم تطبيق الأدوات المستخدمة في الدراسة على هذه العينة، بهدف التحقق من صلاحية الأدوات للتطبيق على أفراد العينة الكلية و ذلك من خلال حساب صدقها و ثباتها بالطرق الإحصائية الملائمة، كما قمنا بتوزيع ثمانون (80) استمارة، و استرجعنا منها سبعون (70) استمارة، و بالتالي عينة البحث تتكون من سبعون (70) عامل دائم، تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

وقد تضمنت الدراسة الحالية متغيرات وسيطية مختلفة تمثلت في الجنس (ذكور - إناث) و الأقدمية (أقل من 10 سنوات - من 10 سنوات فأكثر). وفيما يلي وصف خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغيرات الدراسة كمايلي :

حسب متغير الجنس: الجدول رقم (01): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

خصائص العينة	الفئة	العدد	النسبة المئوية	المجموع
الجنس	ذكور	44	62.8 %	70
	إناث	26	37.1 %	

يوضح الجدول رقم (01) توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس، حيث شكلت نسبة العمال الدائمين الذكور (62.8 %) بتعداد (44 عامل دائم)، وشكلت نسبة الإناث (37.10 %) بتعداد قدر بـ (26 عاملة دائمة).

حسب متغير الأقدمية الجدول رقم (02): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية.

خصائص العينة	الفئة	العدد	النسبة المئوية	المجموع
الأقدمية	أقل من 10 سنوات	36	51.40 %	70
	من 10 سنوات فأكثر	34	48.50 %	

يوضح الجدول رقم (02) توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الأقدمية، حيث شكل العمال الدائمين الذين يتمتعون بأقدمية أقل من 10 سنوات نسبة (51.40 %) بتعداد (36 عامل دائم)، وشكل العمال الدائمين ذو الأقدمية من 10 سنوات فأكثر نسبة قدرت بـ (48.50 %) بتعداد قدر بـ (34 عامل دائم).

1- أدوات الدراسة و خصائصها السيكمترية: يتوقف صدق البحوث و قيمتها العلمية على الاختيار السليم للطرق و الأدوات التي تمتلك الشروط العلمية و المنهجية من أجل الوصول إلى أهدافها المسطرة، و التي عن طريقها يتمكن الباحث من تحقيق أهداف دراسته، و تتنوع أدوات جمع البيانات المستخدمة في البحوث الاجتماعية تبعاً لطبيعة كل بحث و المنهج المتبع و أهداف الدراسة و طبيعة المجتمع المدروس. (محمد مزيان، 1999 ص:58).

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على أداتين لجمع البيانات اللازمة، الأولى عبارة عن مقياس التدفق النفسي، و الثانية مقياس الأداء الوظيفي.

■ مقياس التدفق النفسي:

- **وصف المقياس:** قام الباحث في دراسته بتبني مقياس التدفق النفسي الذي أعده كل من جاكسون و مارش (1996) ثم قاما بتعديله سنة (2006)، والذي قامت الباحثة <<حب الشيخ رقية>> بترجمته إلى اللغة العربية وتكييفه في بحثها حول <<علاقة الاتزان الانفعالي بالتدفق النفسي>>. (بن الشيخ، 2015).

و يتكون مقياس التدفق النفسي من ست و ثلاثون فقرة موزعة على تسعة أبعاد أساسية

■ الخصائص السيكمترية للمقياس التدفق النفسي:

في الدراسة الحالية قام الباحث بالتحقق من صدق و ثبات هذا المقياس بعد تطبيقه على عينة استطلاعية قدرها ثلاثون (30) عامل دائم.

• صدق مقياس التدفق النفسي:

■ **صدق المحكمين:** تم عرض المقياس على سبعة (07) من أساتذة التربية و علم النفس و المتخصصين بالمجال، و ذلك لتعديل ما يروونه مناسباً على بنود المقياس، إما بالحذف أو الإضافة أو التعديل، و تقديم ملاحظاتهم مقترحاتهم حول الصياغة اللغوية للعبارات و تحديد ما إذا كانت العبارات تقيس أو لا تقيس لما وضعت لقياسه و قد كانت نسبة موافق المحكمين على فقرات المقياس لا تقل عن (85%) و هذا مما يعني أن المقياس صالح للتطبيق على عينة الدراسة، وكانت نتائج التحكيم موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم(03):العبارات التي أعيدت صياغتها بناء على رأي الأساتذة المحكمين.

الرقم	العبارة	صياغتها الجديدة
06	لست مهتماً بما يفكر الآخرون حولي	لا أهتم بما يفكر به الآخرون من حولي
20	أنجز العمل بتلقائية دون إبطائي تفكير	أنجز العمل بتلقائية دون إبطالة في التفكير
24	لدي شعور بالسيطرة التامة	أشعر بالسيطرة التامة على العمل
25	لا أركز على طريقة ظهوري أمام الناس	لا أركز على طريقة ظهوري أمام العمال

■ **صدق الاتساق الداخلي:** يتم حساب الاتساق الداخلي عن طريق إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة و الدرجة الكلية للمقياس.

جدول رقم(04): يوضح معامل ارتباطين درجة كلعبارة والدرجة الكلية للمقياس.

الرقم	العبارات	قيمة	مستوى الدلالة
		- ر -	0.05 *
			0.01 **
01	أشعر أن لدي الكفاءة لمواجهة المواقف الطارئة	0.54	**
02	مهاراتي وصلت إلى مستوى يوازي التحديات الفنية المختلفة في العمل	0.42	*
03	يبدو لي بوضوح إلى أين يتجه أدائي	0.52	**
04	لدي من المهارات ما يسمح لي بمواجهة التحديات الصعبة للمواقف المختلفة	0.40	*
05	أشعر بأنني مسيطر سيطرة كلية على عملي	0.38	*

06	لا أهتم بما يفكر به الآخرون من حولي	0.49	**
07	خبرتي في العمل تترك لدي شعورا جميلا تجاهه	0.37	*
08	أعتقد أنني أقوم بعملتي تلقائيا	0.37	*
09	أحدد أهدافي بوضوح	0.39	*
10	أقوم بالإجراءات الصحيحة دون التفكير في تجربتها مسبقا	0.58	**
11	أعرف بوضوح ما أريد القيام به في عملي	0.56	**
12	أشعر حقا بما أقدمه من عمل	0.39	*
13	أعلم مسبقا اما الطريقة الفضلى للقيام بالعمل	0.38	*
14	لا أبذل جهدا من أجل الحفاظ على تركيزي في العمل	0.41	*
15	أشعر أنه يمكنني السيطرة على أدائي في العمل	0.09	غير دال
16	لا أهتم بتقييم الآخرين لي	0.01	غير دال
17	يكون انتباهي مركزا كلياً على العمل الذي أقوم به	0.37	*
18	أركز بالكامل على العمل الموكل إلي	0.40	*
19	أصب تركيزي على ما أقوم به في العمل	0.56	**
20	أنجز العمل بتلقائية دون إبطاء في التفكير	0.08	غير دال
21	أعلم كيف يمكنني إنجاز العمل بالطريقة المناسبة	0.48	**
22	أستطيع السيطرة على نفسي في العمل	0.58	**
23	أعرف تماما ما الذي أريد تحقيقه في نهاية العمل	0.40	*
24	أشعر بالسيطرة التامة على العمل	0.57	**
25	لا أركز على طريقة ظهوري أمام العمال	0.57	**
26	أفقد الوعي بالزمن عندما أكون في العمل الذي أقوم به	0.42	*
27	أقوم بالعمل بعفوية دون الحاجة إلى التفكير	0.39	*
28	أنسى كل ما هو حولي عند القيام بعملتي	0.36	*
29	يبدو لي و كأن الوقت يمر ببطء	0.05	غير دال
30	عند ما أكون في العمل أشعر أن الوقت يمر على غير العادة	0.53	**
31	يبدو لي أن زمن العمل يمر بسرعة	0.38	*
32	يمكنني القول بأن أدائي جيد كلما قمت به في أي وقت	0.36	*
33	أنا حقا أستمتع أثناء القيام بعملتي	0.49	**
34	أحب الإحساس الذي يمتلكني وأنا أعمل و أتمنى تكراره	0.50	*
35	لا تقلقني نظرة الآخرين لي	0.42	
36	أشعر أن القيام بالمهمة تجربة رائعة جدا	0.51	**

يتضح من خلال رقم (04) أن عبارات التدفق النفسي مقبولة، حيث كانت معاملات ارتباطها مع الدرجة الكلية للأداة في معظمها أكبر من (0.36)، بمستوى دلالة (0.01 أو 0.05)، كما تراوحت معاملات الارتباط بين (0.01 و 0.58)، و على هذا الأساس تم حذف العبارات الغير دالة عند (0.01 أو 0.05) و التي أرقامها كالتالي: (15، 16، 20، 29)، حيث تميزت بمعامل ارتباط منخفض، و مستوى دلالة أقل من (0.05) و عليه تم الاستغناء عنها في حساب المقارنة الطرفية.

- **صدق المقارنة الطرفية** بعد ترتيب درجات المقياس تنازليا من الأكبر إلى الأصغر تمت المقارنة بين 33% من المستوى العلوي مع 33% من المستوى السفلي ثم طبق بعد ذلك اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي العينتين المستقلتين المتجانستين وكانت النتيجة، كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (05) يوضح صدق المقارنة الطرفية للمقياس

التقنية الإحصائية الدرجات	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الدرجات العليا	10	116.20	4.02	13.57	18	0.000
الدرجات الدنيا	10	153.40	7.67			

يتضح من خلال الجدول رقم (05) أن المتوسط الحسابي للدرجات العليا بلغ: **116.20** بانحراف معياري قدره: **4.02** في حين بلغ المتوسط الحسابي للدرجات الدنيا: **153.40** بانحراف معياري قدره: **7.67**.

أما فيما يخص قيمة اختبار "ت" المحسوبة لعينتين مستقلتين متجانستين فقد بلغت: **13.57** عند درجة حرية **18** بمستوى دلالة **0.000**. الأمر الذي يدل على أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الدرجات العليا و الدنيا في مقياس التدفق النفسي، بمعنى أنه استطاع التمييز بين درجات العينتين (الدرجات العليا و الدنيا)، و بالتالي فالمقياس صادق و يمكن الاعتماد على نتائجه في الدراسة الحالية.

▪ **الصدق الذاتي:** وهو الجذر التربيعي لألفا كرومباخ و يساوي: **0.94**.

• **ثبات: مقياس التدفق النفسي.**

▪ **ألفا كرونباخ:** يعتبر معامل ألفا كرونباخ من أهم مقاييس الاتساق الداخلي للاختبار، و معامل ألفا يربط ثبات الاختبار بثبات بنوده. (سامي، محمد ملحم ، 2002 ص:184)، و قد تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ و قد بلغ: **0.89** وهي قيمة مرتفعة مما يدل على أنه يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، وهذا مما يؤكد ثبات المقياس و بالتالي يمكن الاعتماد على نتائجه في هذه الدراسة الحالية..

▪ **التجزئة النصفية (جاتمان) :** و في هذه الطريقة يتم تقسيم الاختبار إلى قسمين متساويين، و يعطى لكل مفحوص فيهما درجتان إحداها على النصف الأول و ثانيهما على النصف الأخير. (معمرية، 2012 ص:274)، ثم إيجاد معامل الثبات عن طريق التجزئة النصفية حيث يحتوي النصف الأول على المفردات الزوجية (2-4-6-8.....) والنصف الثاني على المفردات الفردية (1-3-5-7.....)، و لقياس معامل الارتباط بين نصفي المقياس تم الاعتماد على **معادلة بيرسون**، حيث بلغت قيمة معامل الثبات: **(0.51)**.

▪ **طريقة إعادة الاختبار :** حيث تم تطبيق الاختبار مرتين بفواصل زمني مقداره أسبوعان على عينة تتكون من عشرة (10) عمال دائمين بمديرية التجارة بولاية ورقلة، كما تم استبعاد هؤلاء العمال من عينة الدراسة الأصلية، و كانت قيم الارتباط بين الدرجات للعمال الدائمين بين التطبيقين هي: **(0.75)** و هو معامل ثبات مرتفع يدل على صلاحية الاختبار للتطبيق.

من خلال النتائج المتحصل عليها في حساب معامل الثبات بتطبيق معامل ألفا كرونباخ و التجزئة النصفية و طريقة إعادة الاختبار، كلها تؤكد على استقرار درجات مقياس التدفق النفسي، مما يمكن الاعتماد على نتائجه في الدراسة الحالية، و الجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (06). يلخص نتيجة طرق ثبات مقياس التدفق النفسي

ثبات المقياس					طرق الثبات
إعادةتطبيق		التجزئة النصفية		ألفا كرومباخ	
مستوى الدلالة	قيمة - ر -	مستوى الدلالة	قيمة - ر -	مستوى الدلالة	
دال عند 0.01	0.75	دال عند 0.05	0.51	دال عند 0.01	
					المقياس

■ مقياس الأداء الوظيفي:

● وصف المقياس: قام الباحث في دراسته الحالية بتبني مقياس الأداء الوظيفي، و هو من إعداد بوتر و زميله لولر، و قد قام الباحث محمد ناصر إبراهيم السكران بتعريبه و استخدامه في دراسته المعنونة بـ: (المناخ التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي) تحتوي الأداة على واحد وعشرون (21) عبارة (بند) تقيس مستوى الأداء الوظيفي في العمل، و هذه العبارات (البنود) موزعة على ثلاثة (03) أبعاد رئيسية، كل بعد يتكون من سبعة (07) عبارات (بنود)، و الأبعاد الثلاثة (03) هي:

- البعد الأول: أداة واجبات الوظيفية.

- البعد الثاني: القدرات و الخصائص الفردية للموظف.

- البعد الثالث: إدراك الموظف لدوره الوظيفي.

■ الخصائص السيكومترية لمقياس الأداء الوظيفي:

● صدق مقياس الأداء الوظيفي:

- صدق الاتساق الداخلي للمقياس:

يتم حساب الاتساق الداخلي عن طريق إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة و الدرجة الكلية للمقياس.

جدول رقم (07): يوضح معامل ارتباطين درجة كل عبارة و الدرجة الكلية للمقياس

الرقم	العبارة	قيمة	مستوى الدلالة
		- ر -	0.01 **
			0.05 *
01	حرصك على تحقيق الأهداف العامة	0.68	**
02	تخطط للعمل قبل أدائه	0.54	**
03	التنظيم في المهام و واجبات العمل	0.67	**
04	الرقابة التي تقوم بها لضمان نوعية و جودة العمل	0.56	**
05	التسيق مع الآخرين في أدائك لعملك	0.47	**
06	حجم العمل اليومي الذي تنجزه	0.57	**
07	نسبة ما يتم تنفيذه في العمل مقارنة بالخطط و البرامج المرسومة	0.47	**
08	مستوى مساهمتك في التجديد و التطوير	0.48	**
09	انجاز العمل في الوقت المحدد	0.46	*
10	قدرتك على تحمل مسؤولية الأعباء اليومية في العمل	0.60	**
11	قدرتك على تصحيح الأخطاء الناتجة عن أدائك لعملك	0.62	**
12	رغبتك في انجاز الواجبات و المهام المحددة في الوقت المحدد	0.20	غير دال
13	تقيدك و التزامك بأنظمة العمل	0.08	غير دال
14	مشاركتك في اتخاذ القرارات الهامة	0.64	**
15	تنفيذك للأوامر و التعليمات الصادرة من رؤسائك فيما يخص العمل	0.52	**
16	عنايتك بشؤون العاملين تحت إدارتك فيما يخص العمل	0.52	**
17	ترتيبك للأعمال اليومية حسب أهميتها	0.54	**
18	قدرتك على التكيف عند حدوث حالات طارئة	0.51	**
19	تعاونك مع فريق العمل لانجاز المهام المطلوبة	0.50	**
20	قدرتك على الاتصال برؤسائك ومرووسيك في سبيل تنفيذ واجبات العمل	0.17	غير دال
21	التعاون مع الآخرين لتحقيق المصلحة العامة	0.17	غير دال

يتضح من خلال رقم (07) أن عبارات الأداء الوظيفي مقبولة، حيث كانت معاملات ارتباطها مع الدرجة الكلية للأداة في معظمها أكبر من (0.46)، بمستوى دلالة (0.01 أو 0.05)، كما تراوحت معاملات الارتباط بين (0.08 و 0.68)، و على هذا الأساس تم حذف العبارات الغير دالة عند (0.01 أو 0.05) و التي أرقامها كالتالي: (12، 13، 20، 21)، حيث تميزت بمعامل ارتباط منخفض، و مستوى دلالة أقل من (0.05) و عليه تم الاستغناء عنها في حساب المقارنة الطرفية.

- صدق المقارنة الطرفية للمقياس:

بعد ترتيب درجات من الأكبر إلى الأصغر تمت المقارنة بين 33% من المستوى مع 33% من المستوى السفلي ثم طبق بعد ذلك اختبار "ت" للفروق بين متوسطي العينتين المستقلتين المتجانستين و كانت النتيجة، كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (08) يوضح صدق المقارنة الطرفية للمقياس

الدرجات	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	درجة الحرية	مستوي الدلالة
الدرجات العليا	10	61.70	10.59	8.65	18	0.000
الدرجات الدنيا	10	92.90	4.20			

يتضح من خلال الجدول رقم (08) أن المتوسط الحسابي للدرجات العليا بلغ: **61.70** بانحراف معياري قدره: **10.59** في حين بلغ المتوسط الحسابي للدرجات الدنيا: **92.90** بانحراف معياري قدره: **4.20**. أما فيما يخص قيمة اختبار "ت" المحسوبة لعينتين مستقلتين متجانستين فقد بلغت: **8.65** عند درجة حرية **18** بمستوى دلالة **0.000**.

الأمر الذي يدل على أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الدرجات العليا و الدنيا في الأداء الوظيفي بمعنى أنه استطاع التمييز بين درجات العينتين (الدرجات العليا و الدنيا)، و بالتالي فالمقياس صادق ويمكن الاعتماد على نتائجه في الدراسة الحالية.

▪ **الصدق الذاتي للمقياس:** و هو الجذر التربيعي لألفا كرونباخ و يساوي: **0.95**.

• **ثبات: مقياس الأداء الوظيفي:**

▪ **ألفا كرونباخ:**

يعتبر معامل ألفا كرونباخ من أهم مقاييس الاتساق الداخلي للاختبار، و معامل ألفا يربط ثبات الاختبار بثبات بنوده. (معمرية، 2012 ص: 284)، و قد تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ و قد بلغ: **0.91** وهي قيمة مرتفعة مما يدل على أنه يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، وهذا مما يؤكد ثبات المقياس و بالتالي يمكن الاعتماد على نتائجه في هذه الدراسة الحالية.

▪ **التجزئة النصفية (جاتمان) :** تم قياس معامل الارتباط بين نصفي المقياس وتم الاعتماد على معادلة بيرسون، حيث بلغت قيمة معامل الثبات: **0.84**

▪ **طريقة إعادة الاختبار :** حيث تم تطبيق الاختبار مرتين بفواصل زمني مقداره أسبوعان على عينة تتكون من عشرة (10) عمال دائمين بمديرية التجارة بولاية ورقلة، كما تم استبعاد هؤلاء العمال من عينة الدراسة الأصلية، و كانت قيم الارتباط بين الدرجات للعمال الدائمين بين التطبيقين هي: **(0.84)** و هو معامل ثبات مرتفع يدل

على صلاحية الاختبار للتطبيق من خلال النتائج المتحصل عليها في حساب معامل الثبات بتطبيق معامل ألفا كرومباخ و التجزئة النصفية و طريقة إعادة الاختبار، كلها تؤكد على استقرار درجات مقياس الأداء الوظيفي، مما يمكن الاعتماد على نتائجه في الدراسة الحالية، و الجدول أدناه يوضح ذلك.

الجدول رقم (09) يلخص نتيجة طرق ثبات مقياس الأداء الوظيفي.

ثبات المقياس						طرق الثبات
إعادة تطبيق		التجزئة النصفية		ألفا كرومباخ		
مستوى الدلالة	قيمة - ر -	مستوى الدلالة	قيمة - ر -	مستوى الدلالة	قيمة -ر -	
دال عند0.01	0.84	دال عند0.01	0.73	دال عند0.01	0.910	المقياس

تاسعا: عرض وتحليل نتائج الدراسة:

- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الأولى:- 91

نص الفرضية: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدفق النفسي و الأداء الوظيفي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة "

و للتحقق من هذه الفرضية قام الباحث باستخدام معامل الارتباط بيرسون من أجل قياس حجم العلاقة بين درجات الأفراد على مقياس التدفق النفسي و الأداء الوظيفي، و النتائج مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) نتائج معامل الارتباط بيرسون.

متغيري الدراسة	العينة	قيمة معامل الارتباط "ر"	مستوى الدلالة الإحصائية
التدفق النفسي و الأداء الوظيفي	70	**0.37	0.01

** دال عند 0.01.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة معامل الارتباط درجات العمال الدائمين بلغت **(0.37)**، عند مستوى الدلالة **(0.01)**، و منه نستنتج أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدفق النفسي و الأداء الوظيفي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة.

1- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثانية: تنص الفرضية الثانية على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التدفق النفسي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة تعزى لمتغير الجنس "

و للتحقق من هذه الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار "ت" من أجل المقارنة بين درجات الذكور و الإناث على مقياس التدفق النفسي و الأداء الوظيفي، و النتائج مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم(11): نتائج اختبار ت يوضح الفروق بين الجنسين في مقياس التدفق النفسي.

مجموعي المقارنة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار "ت" المحسوبة	قيمة اختبار "ت" المجدولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة الإحصائية
الذكور	44	122.75	15.84	2.85	1.96	68	0.068
الإناث	26	116.34	9.85				

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن عينة الدراسة قدرت بـ: (70) عامل دائم منهم (44) ذكور بلغ المتوسط الحسابي لدرجاتهم في مقياس التدفق النفسي (122.75) بانحراف معياري قدره (15.84) في حين بلغ عدد الإناث (26) بمتوسط حسابي بلغ (116.346) و انحراف معياري قدره (9.85) هذا ويتضح من خلال الجدول أن قيمة اختبار "ت" المحسوبة تساوي (2.85) عند درجة حرية (68) بمستوى دلالة (0.068).

بناء على هذه القيم أن الأمر يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مقياس التدفق النفسي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة لصالح الذكور.

2- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التدفق النفسي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة تعزى لمتغير الأقدمية" و للتحقق من هذه الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار "ت" من أجل المقارنة بين درجات الذكور و الإناث على مقياس التدفق النفسي و الأداء الوظيفي، و النتائج مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم(12): نتائج اختبار ت يوضح الفروق في مقياس التدفق النفسي تبعا للأقدمية.

مجموعتي المقارنة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار "ت" المحسوبة	قيمة اختبار "ت" المجدولة	درجة الحرية	مستوي الدلالة الإحصائية
أقل من 10 سنوات	36	118.94	11.89	-0.86	1.96	68	غير دالة
من 10 سنوات فأكثر	34	121.88	16.31				

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن عينة الدراسة قدرت بـ: (70) عامل دائم منهم (36) لديهم أقدمية أقل من عشرة سنوات بلغ المتوسط الحسابي لدرجاتهم في مقياس التدفق النفسي (118.94) بانحراف معياري قدره (11.89) في حين بلغ عدد العمال الذين لديهم عشرة سنوات فأكثر (34) بمتوسط حسابي بلغ (121.88) و انحراف معياري قدره (16.31).

ويتضح من خلال الجدول أن قيمة "ت" المحسوبة تساوي (-0.86) و هي قيمة سالبة و منخفضة جدا و غير دالة إحصائيا، و بناء على هذه القيمة يمكن القول أنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في التدفق النفسي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة تعزى لمتغير الأقدمية .

3- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الرابعة: تنص الفرضية الرابعة على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة تعزى لمتغير الجنس" و للتحقق من هذه الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار "ت" من أجل المقارنة بين درجات الذكور و الإناث على مقياس الأداء الوظيفي و الأداء الوظيفي، و النتائج مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم(13): نتائج اختبار ت يوضح الفروق بين الجنسين في مقياس الأداء الوظيفي.

مجموعتي المقارنة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار "ت" المحسوبة	قيمة اختبار "ت" المجدولة	درجة الحرية	مستوي الدلالة الإحصائية
الذكور	44	68.23	11.90	0.32	1.96	68	غير دالة
الإناث	26	67.42	5.30				

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن عينة الدراسة قدرت بـ: (70) عامل دائم منهم (44) ذكور بلغ المتوسط الحسابي لدرجاتهم في الأداء الوظيفي (68.23) بانحراف معياري قدره (11.90) في حين بلغ عدد الإناث (26) بمتوسط حسابي بلغ (67.42) و انحراف معياري قدره (5.30)

هذا ويتضح من خلال الجدول أن قيمة اختبار "ت" المحسوبة تساوي (0.32)، وهي أقل تماماً من قيمة اختبار "ت" المجدولة والتي قدرت بـ: 1.96 عند درجة حرية (68) بمستوى دلالة (0.05)، وبناءً على هذه القيم يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين على مقياس الأداء الوظيفي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة تعزى لمتغير الجنس.

4- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الخامسة: تنص الفرضية الخامسة على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة تعزى لمتغير الأقدمية" و للتحقق من هذه الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار "ت" من أجل المقارنة بين درجات الذكور والإناث على مقياس الأداء الوظيفي ، و النتائج مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم(14): نتائج إختبار ت يوضح الفروق في مقياس الأداء الوظيفي تبعاً للأقدمية.

مجموعي المقارنة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار "ت" المحسوبة	قيمة اختبار "ت" المجدولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة الإحصائية
أقل من 10 سنوات	36	67.92	7.70	-0.010	1.96	68	غير دلالة
من 10 سنوات فأكثر	34	67.94	11.97				

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن عينة الدراسة قدرت بـ: (70) عامل دائم منهم (36) لديهم أقدمية أقل من عشرة سنوات بلغ المتوسط الحسابي لدرجاتهم في الأداء الوظيفي (67.92) بانحراف معياري قدره (7.70) في حين بلغ عدد العمال الذين لديهم عشرة سنوات فأكثر (34) بمتوسط حسابي بلغ (67.94) و انحراف معياري قدره (11.97). ويتضح من خلال الجدول أن قيمة اختبار "ت" المحسوبة تساوي (-0.010) و هي قيمة سالبة و منخفضة جداً و أقل تماماً من قيمة اختبار "ت" المجدولة والتي قدرت بـ: 1.96 عند درجة حرية (68) بمستوى دلالة (0.05)، و بناءً على هذه القيم يمكن القول أنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة تعزى لمتغير الأقدمية .

عاشرا: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

1- مناقشة و تفسير النتائج الخاصة بالفرضية الأولى. وللتحقق من هذه الفرضية قام الباحث باستخدام معامل الارتباط بيرسون من أجل قياس حجم العلاقة الارتباطية بين درجات أفراد العينة على مقياس التدفق النفسي و الأداء الوظيفي، وقد بينت نتائج الدراسة الحالية الموضحة في الجدول رقم (10) بعد المعالجة الإحصائية، أن معامل ارتباط درجات العينة على مقياس التدفق النفسي مع درجاتهم على مقياس الأداء الوظيفي هو: ($r = 0.37$)، و هي قيمة موجبة و دالة إحصائية.

إن حالة التدفق النفسي تحدث عندما يكون الفرد مرتبطاً كلياً بالأداء في موقف ما تتساوى فيه المهارات الشخصية و التحديات المطلوبة لهذا الموقف، كما أنها حالة يصل إليها صفوة العاملين كما يصاحب هذه الحالة استمتاع داخلي لدى الفرد (العامل) نتيجة لوضوح الأهداف و العلم و الدراية الكاملة بالأداء.

و في ظل غياب الدراسات السابقة حسب إطلاع الباحث التي تجمع بين متغيري التدفق النفسي و الأداء الوظيفي، يرجع الباحث هذه النتيجة إلى:

- إن حالة التدفق النفسي تظهر من خلال الأداء، و التي تعني - استغراق الإنسان بكامل منظومات شخصيته في مهمة تنوب فيها هذه الشخصية، دون افتقاد للوجهة و المسار، مع إسقاط للوقت من الحسابات، بمعنى تظل فعليات من يتعايش مع حلة التدفق سارية و ممتدة إلى أن يتم انجاز المهمة مهما طالت المدة الزمنية - كما قال أبوحلاوة في كتابه حالة التدفق (ص:06)، و هذا يعني أن هذه الحالة (حالة التدفق النفسي) مرتبطة ارتباطا كبيرا بأداء المهمة التي يقوم بها العامل.
 - إن من أهم مكونات التدفق النفسي هي الاندماج في الأداء، فحالة التدفق النفسي تحدث عندما يكون الفرد (العامل) المؤدي للمهمة مرتبطا ارتباطا كليا بأداء المهمة التي يقوم بها.
 - كذلك من مكونات التدفق النفسي أيضا وضوح الأهداف، فوضوح المهمة التي يقوم بها العامل يؤدي إلى الإحساس بالثقة و اليقين بما سيقوم به من أداء.
 - أيضا من أبعاد التدفق النفسي الإحساس السيطرة أو إمكانية التحكم، حيث أن الحضور العقلي العالي الذي يتسم به التدفق النفسي، يجعل العامل يشعر بالقدرة على الضبط و التحكم بالأداء نتيجة السيطرة على متغيرات أو متطلبات الأداء.
- و هذا ما بينته نتائج الدراسة الحالية، بأن هناك علاقة بين التدفق النفسي و الأداء الوظيفي، لدى أفراد عينة الدراسة.
- 2- مناقشة و تفسير النتائج الخاصة بالفرضية الثانية.** جاءت أن قيمة اختبار "ت" المحسوبة تساوي (1.85) عند درجة حرية (68) بمستوى دلالة (0.068)، وبناء على هذه القيم يمكن القول أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في درجة مقياس التدفق النفسي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة لصالح الذكور، كما تبين من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي للذكور أكبر من المتوسط الحسابي للإناث، و هذا مما يدل أن ذكور العينة كانوا أكثر تدفقا من إناثها.

ومن وجهة نظر الباحث أن هذه النتيجة قد تعود إلى:

- اختلاف وجهة النظر بالنسبة للمهنة أو الوظيفة بين الذكور و الإناث، حيث تعتبر المهنة أو الوظيفة بالنسبة للذكور (الرجال) المهمة الرئيسية و لا بديل غيرها، لأنها تعتبر مصدر للرزق و العيش هذا من جهة و من جهة أخرى فهي فرصة لتحقيق الذات و توظيف المعارف و القدرات و الإمكانيات أما بالنسبة للإناث (النساء) فتعتبرن المهنة أو الوظيفة جزءا من عدد معتبر من المهمات المختلفة كإهتمام بالمهمات الأسرية كتربية الأولاد، و الإهتمام بالبيت و غيرها، و لذلك فقد تختلف المهمة المحفزة للتدفق لديهن عن الذكور في مجال العمل.

3- مناقشة و تفسير النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة. ويتضح من خلال الجدول أن قيمة "ت" المحسوبة تساوي (-0.86) و هي قيمة سالبة و منخفضة جدا و غير دالة إحصائية، و بناء على هذه القيمة يمكن القول أنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في التدفق النفسي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة تعزى لمتغير الأقدمية . يرى الباحث أن عدم وجود فروق دالة إحصائية على مقياس التدفق النفسي لدى أفراد العينة حسب الأقدمية قد يرجع إلى:

- إن حالة التدفق النفسي تظهر بتوفر الظروف الملائمة و المساعدة على ظهورها، فهي تظهر دون تخطيط مسبق من صاحبها، لذا فهي لا ترتبط بعدد السنوات التي قضاها العامل في العمل، بقدر ما ترتبط بالاستعدادات الشخصية و توفر الظروف البيئية الملائمة و المساعدة على ظهورها.
- من أهم مكونات التدفق النفسي الإحساس بالسيطرة، و هو الضبط و السيطرة على كل متطلبات الأداء دون بذل مجهود، وهذا يمكن ملاحظته عند العمال ذوي الأقدمية عشرة سنوات فأكثر و هو الخبرة في التعامل مع الظروف

الطائفة و التحكم فيها في العمل بكل أريحية وبسلاسة أكبر، وهذا مما يساعد في ظهور التدفق النفسي بشكل أسرع، في حين أن العمال الأقل تجربة ميدانية (أقل من عشرة سنوات) يكون التدفق النفسي لديهم متوفر بدرجة أقل، هذا الأمر الذي يجعل العامل الجديد يسعى لإثبات ذاته أي بمعنى فرض وجوده في مكان العمل و طموحه ليكون ضمن قائمة العمال المتميزين في العمل، وهذا مما يجعل كلا الطرفين يتساويان في العوامل المهيأة لحدوث التدفق النفسي.

4- مناقشة و تفسير النتائج الخاصة بالفرضية الرابعة. هذا ويتضح من خلال الجدول أن قيمة اختبار "ت" المحسوبة تساوي (0.32)، و هي أقل تماما من قيمة اختبار "ت" المجذولة و التي قدرت بـ: (1.96) عند درجة حرية (68) و مستوى دلالة (0.05)، وبناء على هذه القيم يمكن القول أنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في درجة مقياس الأداء الوظيفي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة تعزى لمتغير الجنس. يرى الباحث أن عدم وجود فروق دالة إحصائية على مقياس الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة حسب متغير الجنس يعود إلى:

- إن من أهم أبعاد الأداء الوظيفي، أداء واجبات الوظيفة، و أغلبية عمال مديرية التجارة بورقلة هم أعوان تفتيش، هذه المهمة يقوم بأدائها الذكور و الإناث على حدي سواء و بالتالي لا توجد فروق لدى أفراد العينة في الأداء بين الجنسين.
- إضافة إلى أن أفراد العينة يمتلكون نفس و جهة نظر اتجاه الأداء الوظيفي سواء كانوا ذكور أو إناثا و ذلك يعني أن متغير الجنس لا يؤثر في الأداء الوظيفي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة.

5- مناقشة و تفسير النتائج الخاصة بالفرضية الخامسة. ويتضح من خلال الجدول أن قيمة اختبار "ت" المحسوبة تساوي (-0.010) و هي قيمة سالبة و منخفضة جدا وأقل تماما من قيمة اختبار "ت" المجذولة و التي قدرت بـ: (1.96) عند درجة حرية (68) و مستوى دلالة (0.05)، و بناء على هذه القيم يمكن القول أنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة تعزى لمتغير الأقدمية. يرى الباحث أن عدم وجود فروق دالة إحصائية على مقياس الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة حسب متغير الأقدمية قد يرجع إلى:

- المهام التي يقوم بأدائها عمال التجارة (عملية التفتيش و المراقبة)، حيث أن القيام بأداء هذه المهمة لا يتطلب أن يكون العامل ذو أقدمية، وهذا مما دلت عليه النتائج الإحصائية بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مقياس الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة تعزى إلى متغير الأقدمية.

المراجع :

- 1- أبو حلاوة، محمد السعيد عبد الجواد: 2013، حالة التدفق: المفهوم - الأبعاد - و القياس، جار الإصدار المتسلسل لكتاب الشبكة، الكتاب الالكتروني لشبكة العلوم النفسية، العدد 29.
 - 2 إيمان، جبريل جبريل: 2016، الأمن الوظيفي و علاقته بالأداء الوظيفي، دراسة على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، غزة، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الأزهر.
 - 3- بن الشيخ، ربيعة : 2015، علاقة الاتزان الانفعالي بالتدفق النفسي، ورقة، رسالة ماجستير منشورة، جامعة قاصدي مرباح.
 - 4- خير الله، عصار: 1999، محاضرات في منهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر،
 - 5 - محمد مزبان: 1982 مبادئ في البحث النفسي التربوي، ط1، الجزائر دار الغرب للنشر الجامعي .
 - 6 - محمود رجاء أبو علام : 2004. التعلم أسسه وتطبيقاته، لأردن ، دار المسيرة ، عمان، ا
 - 7 - سامي، محمد ملحم، مناهج البحث في التربية و علم النفس، دار النشر و التوزيع، عمان 2002.
 - 8- عبد الكريم بوخصف: (2005): الإحصاء المطبق في العلوم الاجتماعية و الإنسانية ،لجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ، ا.
- 8-Csikszentmihalyi, M, The psychology of optimal experience, New York, harber& Row, 1957.