

(بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ)



كلية التربية
المجلة التربوية

المعنى والتدفق في العمل كمنبئين بالقدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية

إعداد

د. محمد يحيى صفحي

أستاذ التربية الخاصة المشارك

قسم التربية الخاصة - كلية التربية

جامعة جازان

المملكة العربية السعودية.

د/ فتحي عبد الرحمن الضبع

أستاذ الصحة النفسية والتربية

الخاصة. كلية التربية -

جامعة الملك خالد

المملكة العربية السعودية.

DOI: ١٠.١٢٨١٦/EDUSOHAG. ٢٠٢٠

المجلة التربوية. العدد السابعون . فبراير ٢٠٢٠م

Print:(ISSN ١٦٨٧-٢٦٤٩) Online:(ISSN ٢٥٣٦-٩٠٩١)

ملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي، وتعرف علاقتها بالمعنى والتدفق في العمل، وإسهام هذين المتغيرين في التنبؤ بها لدى معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية. وتكونت العينة من (١١٨) معلمًا ومعلمة (٧١ ذكرًا + ٤٧ أنثى) من معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية بمدارس الدمج بالمملكة العربية السعودية، متوسط أعمارهم الزمنية (٣٤,٨٦) سنة بانحراف معياري قدره (٦,٥٢). واستخدمت الدراسة مقياس القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي إعداد الباحثين، ومقياس المعنى في العمل إعداد (Steger, Dik, & Duffy (٢٠١٢)، واستبيان التدفق في العمل إعداد (Wolfigiel & Czerw (٢٠١٧)، وهما من ترجمة الباحثين. وأسفرت النتائج عن ارتفاع مستوى القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) في هذه القدرة بين الجنسين لصالح الذكور، وأنها ترتبط إيجابيًا بالمعنى والتدفق في العمل، وأن هذين المتغيرين المستقلين يفسران (٥١,٤%) من التباين في المتغير التابع، وأن المعنى في العمل يعد أفضل المتغيرين في التنبؤ بالقدرة على تحمل الإحباط الوظيفي.

*الكلمات المفتاحية: معنى العمل-التدفق في العمل-القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي- معلمو ومعلمات الطلبة ذوو الإعاقة البصرية.

Meaning and Flow at Work as Predictors of Frustration Tolerance Ability among Teachers of Students with Visual Impairments.

Abstract:

The study aimed to explore level of frustration tolerance ability, and correlation between frustration tolerance ability and meaning and flow at work, as well as investigated the possibility of prediction of frustration tolerance from these variables among teachers of students with visual impairments. The study sample consisted of (١١٨) teachers (٧١ male and ٤٧ female), $M_{age} = ٣٤.٨٦$, $SD = ٦,٥٢$, were selected from inclusion schools of the educational administrations in Saudi Arabia. The study used the scale of frustration tolerance ability which prepared by the researchers, the scale of meaning at work by Steger, Dik, & Duffy (٢٠١٢), and the scale of flow at work by Wolfigiel & Czerw (٢٠١٧) both scales translated by the researchers. The results showed that high level of frustration tolerance ability among the study sample. and there were statistically significant differences at (٠.٠١) level in frustration tolerance ability for males teachers, and this ability was positively related to the meaning and flow of work. These two independent variables account for ٥١.٤% of the variance in the dependent variable. The meaning at work was the best variable in predicting the frustration tolerance ability.

Key words: Meaning, Flow at Work, Frustration Tolerance Ability, Teachers of Students with Visual Impairments.

أدبيات الدراسة :

تقوم مهنة التعليم بمهمة تربية النشء، وإعداد الأجيال للمواطنة الصالحة، وذلك من خلال الإسهام في إكسابهم المعارف الأكاديمية، وتشكيل شخصياتهم، وتعزيز الأنماط السلوكية المقبولة اجتماعيًا لديهم، كما أنها تسهم في تقدم المجتمع من خلال إعداد كوادر مؤهلة علميًا ومهنيًا في كافة المجالات. وعلى الرغم من ذلك تعد مهنة التعليم مرتفعة الضغوط مقارنة بغيرها من المهن؛ حيث يتعرض المعلم لضغوط عديدة تؤثر في فاعليته في أداء رسالته، ولا يقتصر الأمر عند هذا الحد، بل قد يتطور إلى ترك المهنة برمتها، والبحث عن أخرى أخف وطأة، وأقل ضغوطًا.

ويعدُّ العمل مع ذوي الحاجات الخاصة من أكثر المهن التعليمية إثقالاً بضغوط العمل؛ إذ يعاني هؤلاء المعلمون من مشاعر الإحباط والقلق والاكتئاب، ومنهم من يواجه مشكلاتٍ صحيةً معينة، لما تقتضيه هذه المهنة من متطلبات وأعباء إضافية مع الأفراد غير العاديين الذين يعانون من إعاقات مختلفة، إذ يعد كل طالب حالة خاصة تتطلب إعداد خطة تربوية فردية، واختيار أسلوب تدريسي مناسب، ويحتاج هؤلاء الطلبة إلى الخدمات المساندة مثل الخدمات الطبية والإرشادية، كما أن تدني القدرات العقلية وانخفاض مستوى التحصيل لديهم من شأنه-أيضاً-أن يولد لدى بعض المعلمين الشعور بالإحباط وضعف الشعور بالإنجاز، وما يترتب على ذلك من الشعور بالضغوط النفسية التي تصل بهم إلى الاحتراق النفسي (الزيودي، ٢٠٠٧).

ويشير ما سبق إلى أن العمل مع ذوي الاحتياجات التربوية الخاصة يمكن تصنيفه في مقدمة المهن التي يمكن أن تخلق مشاعر الإحباط لدى العاملين في هذا المجال؛ لما تقتضيه من متطلبات خاصة تناسب فئات متنوعة من غير العاديين، ويشير ذلك إلى أن التعامل مع تلك الفئات يمكن أن مشاعر الإحباط لدى معلمهم، باعتبار أن كل فرد منهم له حالته الخاصة التي تتطلب نمطاً خاصاً من التعليم أو التدريب؛ الأمر الذي يؤدي إلى شعورهم بالضغوط المهنية (شراب، ٢٠١٨؛ عبد الحميد، ٢٠١١). وقد يترتب على تلك الضغوط ما يُطلق عليه الإحباط الوظيفي الذي يعني حالة انفعالية لدى المعلم تترتب على إدراكه لعائق يقف حائلاً أمام تحقيقه لأهدافه، وشعوره بخيبة الأمل نتيجة لذلك. وقد يكون ذلك بسبب مصدر داخلي يرجع إلى سمات المعلم، أو مصدر خارجي يتعلق بخصائص المناخ التنظيمي

والدعم الخارجي، ويرتبط ذلك بانخفاض الرضا عن العمل والانفعالات المهنية السلبية التي تعدّ مؤشرًا على عدم التوافق المهني. وأكدت نتائج دراسة Příbylová, Smetanová, (2015) Machek, Kožnarová, & Knaute على أن تعرض المعلمين للضغوط يؤدي إلى القلق والإحباط لديهم؛ كما أسفرت نتائج دراستي (رشيد ومطر، 2011؛ 2017) (Kaur, عن أن الشعور بالإحباط يرتبط سلبياً بالهناء الذاتي، وبجودة حياة العمل.

ومن خلال استقراء وتحليل بعض ما ورد في الأدب النفسي من دراسات وأطر نظرية حول تحمل الإحباط (جابر وكفافي، 1990؛ العززي، 2016؛ محمد، 2018؛ معوض ومحمد، 2006؛ 2016؛ Agarwal, 2018؛ Yang & He) يمكن القول إن تحمل الإحباط يشير إلى قدرة الفرد على قبول الواقع والتعايش معه دون الاستسلام له، والحفاظ على التوازن النفسي، وتحمل المشاعر السلبية الناتجة عن عدم تحقيق الأهداف، والسعي نحو مواجهة الضغوط، وحل المشكلات بعقلانية، وفي ضوء الموارد المتاحة. وهذا يعني أن القدرة على تحمل الإحباط لها مكون معرفي يتمثل في إدراك حتمية المعاناة والضغوط، والاعتقاد في سعي الفرد لتحقيق الأهداف، ولا ذنب له إن عارضته المقادير، ومكون دافعي يتمثل في أن عدم تحقيق الأهداف أو إشباع الحاجات يدفعه إلى استنفار الهمة من جديد، ومكون سلوكي يتمثل في اكتشاف معانٍ إيجابية من خلال الإحباطات، والتوجه الإيجابي، ومحاولة تعديل المسار، والتخطيط بعقلانية للمواجهة.

وأكدت نتائج الدراسات السابقة على أهمية القدرة على تحمل الإحباط، واعتبارها مؤشراً على الصحة النفسية لدى الفرد؛ حيث أسفرت نتائج دراسات (محمد وعبد المنعم وعبد الله، 2015؛ معوض ومحمد، 2006؛ Kumari, 2015؛ Chand, 2017؛ Abdel Fattah, 2017) عن وجود علاقات ارتباطية موجبة، أو سالبة بين القدرة على تحمل الإحباط وكل من: الهدف في الحياة، والكفاءة الذاتية، وتقدير الذات، والاستقلالية، ومستوى الطموح، والذكاء الوجداني، ودافعية الإنجاز، والثبات الانفعالي، وخواء المعنى، والإهمال، والتسلط، والانطواء، والضبط الخارجي، وقد أُجريت هذه الدراسات على عينات من طلبة الجامعة، والثانوية. وتبدو بوضوح أهمية القدرة على تحمل الإحباط في مجال العمل، واهتمت الدراسات السابقة بالقدرة على تحمل الإحباط كمتغير مستقل يؤثر في المخرجات المهنية للموظفين، وصحتهم النفسية والجسدية، والهناء الذاتي لديهم بشكل عام؛

حيث أسفرت نتائج دراسة (Musheer & Sharma ٢٠١٨) عن أنها تسهم في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

ولذا وفي ضوء ما سبق من الأهمية بمكان دراسة القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي، والبحث عن العوامل التي يمكن أن تسهم في تحقيقه من أجل تنميتها وتعزيزها. واتساقاً مع توجهات علم النفس الإيجابي وتوظيفه في مجال العمل فإن الموارد والمصادر الشخصية الإيجابية تعد عاملاً وقائياً نفسياً ضد الإحباطات والآثار السلبية الناتجة عن التعرض للضغوط المهنية المختلفة، وما يترتب عليها من الشعور بالإحباط الوظيفي، ومن هذا المتغيرات: المعنى الإيجابي للعمل، والتدفق المهني.

ويمثل معنى الحياة بشكل عام أهمية كبيرة لدى الفرد؛ حيث يمنحه القيمة والدلالة والأهمية، ويترتب عليه صحته النفسية. ويمكن القول إن العمل أحد سبل اكتشاف الإنسان لمعنى حياته. والعمل له مضامين عديدة سواء أكانت دينية، أو نفسية، أو اجتماعية؛ فالعمل عبادة وقيمة حثت عليها جميع الشرائع السماوية، ومن خلاله يحقق الإنسان ذاته، ويكتشف معانٍ إيجابية في حياته، وبعبارة أشمل يكون مصدراً مهماً يساعد الفرد على إشباع حاجاته المادية والنفسية والاجتماعية، ومن أهم خصائص الفرد السوي بلغة التحليل النفسي قدرته على الحب والعمل، كما أن الفرد من خلال العمل يتعرض وبصورة متزايدة لتدعيم اجتماعي إيجابي مبني على تعزيز أداء أدواره الاجتماعية، والمشاركة الإيجابية في أنشطة الحياة؛ وبالتالي فهو مصدر للمكانة الاجتماعية، ناهيك عما يتيح للفرد من تفاعل اجتماعي سواء داخل بيئة العمل أو خارجها. وفي أحيان كثيرة يكون وسيلة لشغل وقته وتنظيمه، وبذلك يحقق صورة سوية للتوافق الاجتماعي. فضلاً عن أن العمل ليس مجالاً لتوظيف قدرات الفرد وإمكاناته فحسب، بل هو مجال لتوظيف مبادئه وقيمه التي يؤمن بها من حياته. وترتيباً على ما سبق يمكن القول إن العمل ذي المعنى والمغزى يعد حاجة إنسانية أساسية، ويسعى العاملون جاهدين لإيجاد معانٍ إيجابية في حياتهم المهنية.

وترجع جذور مفهوم المعنى في العمل، أو العمل ذي المعنى إلى علم النفس التنظيمي، وقد قدمته نظرية خصائص الوظيفة (JCT) Job Characteristics Theory لدى Hackman & Oldham (١٩٧٦) باعتباره مفهوماً مهنيًا يرتبط بالرفاهية، والنتائج

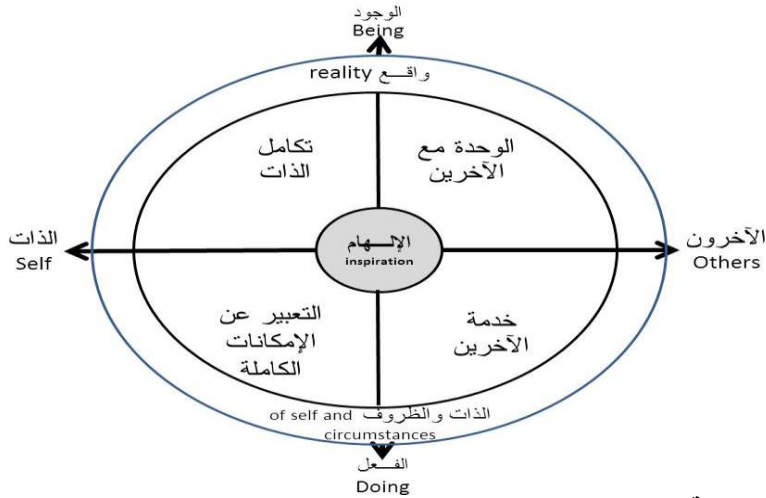
الإيجابية المتعلقة بالعمل كالالتزام، والاندماج، وجودة الأداء، والرضا الوظيفي (Allan, Batz-Barbarich, Sterling, & Tay, ٢٠١٩).

وأشار (٢٠١٠) Chalofsky إلى أن ربط "المعنى Meaning" بالعمل "Work" يترتب عليه ثلاثة مفاهيم تشير إلى وجهات نظر مختلفة، وهي: المعنى في العمل Meaning at work، ويعني العلاقة بين الشخص والمنظمة أو مكان العمل، من حيث الالتزام والولاء والتفاني، ومعنى العمل Meaning of work يشير إلى اهتمام اجتماعي بدور العمل في المجتمع، من حيث قواعد العمل وقيمه وتقاليده في الحياة اليومية للناس، والمعنى في العمل أو العمل ذو المغزى Meaning in work (or Meaningful work) يشير إلى حالة شاملة للوجود، حيث يعبر الأفراد عن معنى وهدف حياتهم من خلال الأنشطة أو العمل.

ويمكن التمييز بين استخدام مصطلح المعنى Meaning في عمومياته، و"العمل ذي المعنى Meaningful work؛ فالأول يشير إلى ما يعنيه شيء ما، لذا فإن "المعاني" ترتبط ارتباطاً وثيقاً بصنع المعنى، وهي عملية معرفية يقوم فيها الأشخاص بتفسير تجاربهم وتفسيرها وفهمها، وبالتالي يمكن أن يكون للمعاني تكافؤ إيجابي أو سلبي أو محايد، وفي المقابل، "العمل ذو المعنى، يشير إلى أهمية العمل، وذلك يتضمن بعداً إيجابياً فقط - Lips ; (Allan, et al., ٢٠١٩ Wiersma, Wright, & Dik, ٢٠١٦).

وتتوافر في التراث النفسي تعريفات عديدة للعمل الهادف أو ذي المغزى، وتكاد تجمع على تعريفه بأنه حكم شامل على أن عمل الفرد يحقق أهدافاً مهمة أو قيمة أو جدية بالاهتمام والتي تتوافق مع قيم وجوده، أو أنه خبرة ذاتية لإدراك العمل على أنه ذو معنى، وأنه بناء متعدد الأبعاد ويتضمن جوانب محددة (مثل تجربة الوحدة مع الآخرين، وتنمية الإمكانيات الداخلية للذات، أو الدافع وراء خدمة الآخرين، أو المساهمة الإيجابية والمهمة للعمل في معنى الحياة للأفراد، وأن العمل ذي المغزى يتضمن: ١) الحرفية craftsmanship (استخدام المهارة والخبرة)، ٢) فعل الخير (خدمة المستفيدين serving beneficiaries)، ٣) جودة العلاقات التي يختبرها المرء في عمله (Lee & Wiersma, et al., ٢٠١٦; Lips; Pratt, Pradies, & Lepisto ; ٢٠١٣ Martela & Pessi, ; ٢٠١٨ Lee, ٢٠١٩).

وصاغ (Lips-Wiersma & Wright, ٢٠١٢) نموذجًا للعمل الهادف وذي المغزى مفترضًا أنه مفهوم متعدد الأبعاد، ويتكون عدة جوانب يوضحها شكل (١).



شكل (١) خريطة المعنى (Lips-Wiersma & Wright, ٢٠١٢) Map of Meaning

وتتضمن خريطة المعنى سبعة أبعاد مقسمة إلى ثلاثة مكونات، وهي: ١- الأبعاد الأساسية Core dimensions، وتتمثل فيما يلي: (أ) تكامل الذات Integrity with self: يشير إلى كونه صادقاً مع نفسه، ولديه نمو أخلاقي، وكونه أصيلاً Authentic، و(ب) الوحدة مع الآخرين Unity with others: يشير إلى المعنى المكتسب من العمل مع الآخرين عندما يكون هناك دعم متبادل، وشعور بالانتماء وشعور بالقيم المشتركة، و(ج) خدمة الآخرين Service to others: يشير إلى المعنى الذي يستمده المرء من الإحساس بالمساهمة في رفاهية الآخرين أو تحقيق المصلحة العامة، و(د) التعبير عن الإمكانيات الكاملة Expressing full potential: يشير إلى المعنى الذي يأتي من التعبير عن مواهب الفرد، وعرض الإبداع، وتجربة الشعور بالإنجاز. ٢- موازنة التوترات Balancing tensions بين الأبعاد الأربعة: يشير إلى الحاجة وباستمرار إلى الخبرة والتوازن بين جميع الأبعاد من أجل تجربة الحد الأقصى من العمل ذي المعنى، ومن خلال شكل (١) يتضح أن هناك توتراً بين الذات والآخرين، وأيضاً بين الوجود والفعل. ٣- الإلهام في مواجهة الواقع Inspiration and facing reality: يشير إلى العمل المأمول والمتوافق مع شكل ما من أشكال المثل، ولكن في الوقت نفسه يقوم على الواقع (بدلاً من كونه مثاليًا أو خياليًا).

ويشكل الآخرون (زملاء العمل، أو الرؤساء، أو العملاء) مصدرًا مهمًا من مصادر المعنى، وذلك من منطلق أن العمل الذي له تأثير إيجابي في حياة الناس يزيد من احتمالية اعتبار عمل الفرد ذا مغزى، وعلى سبيل المثال، يرى المعلمون أن عملهم ذو معنى إذا كان يمكنهم التأثير في تفكير طلابهم، وبالمثل يربط العاملون في مجال الرعاية الطبية معنى عملهم بالتأثير الذي لديهم على صحة عملائهم من المرضى (Müller, Huber, & Messner, ٢٠١٩)؛ فالعمل يكون ذا مغزى بمقدار تأثيره في الآخرين.

وتبين من مراجعة عدد من الدراسات السابقة (Fouché, Rothmann, & Van der Vyver, ٢٠١٧; Janik & Rothmann, ٢٠١٥; Lee & Lee, ٢٠١٩; Nawrin, ٢٠١٨; Van Wingerden & Van der Tong, ٢٠١٨; Taş & İskender, ٢٠١٨; Stoep, ٢٠١٥; Willemse & Deacon, ٢٠١٥) أن نتائجها أسفرت عن وجود علاقات ارتباطية موجبة، أو سالبة بين المعنى الإيجابي للعمل وكل من المتغيرات التالية: الاتجاهات الإيجابية نحو العمل، والإثراء المهني، والعلاقات الإيجابية مع الزملاء والمدراء، والاندماج في العمل، وجودة الأداء المهني، والنجاح المهني، والرضا المهني، والرضا عن الحياة بشكل عام، والضبط الداخلي، ومفهوم الذات الإيجابي، والالتزام المهني، والضغوط المهنية، والإنهاك الانفعالي، والاحتراق المهني، والضبط الخارجي، والنية لترك العمل. وتمت هذه الدراسات على عينات مختلفة من المعلمين، والممرضات، والعاملين في مجال الرعاية الطبية، وموظفي البنوك.

ومما سبق يمكن القول إن العمل ذي المغزى مفهوم معرفي دافعي سلوكي؛ فالفرد عندما يدرك ويقمّ عمله على أنه مهم وذو قيمة، فهذا يدفعه لبذل المزيد من الوقت والجهد والعمل الجاد لتحقيق نتائج إيجابية في مؤسسته، وأنه يتضمن عدة معانٍ إيجابية، وهي: أنه تعبير عن هوية الفرد، وأنه وسيلة لتحقيق متطلبات الحياة الكريمة، وأداء دور اجتماعي، وكسب التقدير والاحترام، كما أنه سبيل لتكوين علاقات اجتماعية بالآخرين مشبعة بالرضا، ونشاط دائم يشعر الفرد بحيويته وديمومته، وأنه مازال على قيد الحياة.

ومن جانب آخر، يعد التدفق النفسي *psychological Flow* من المفاهيم التي تنتمي إلى منظومة علم النفس الإيجابي. وقد صاغ Csikszentmihalyi (١٩٧٥) نظريته عن التدفق النفسي مقدمًا من خلالها هذا المفهوم عندما أراد دراسة مفهوم الإبداع لدى

الفنانين والرياضيين، والكشف عن دوافعهم لهذا العمل الذي يتطلب تضحيات جسدية ونفسية كبيرة، وتبين أن هؤلاء الأفراد قد وصفوا مرارًا وتكرارًا ما أطلقوا عليه "Flow"، أي التدفق الذي يثير حالة من المتعة عندما يكون تحدي الموقف مطابقًا لقدراتهم، أو أعلى قليلاً من المهارات التي يعتقدون أنهم يمتلكونها، وقد ورد على لسان هؤلاء عبارة "Go with Flow"، أي يذهب مع التيار لوصف هذه الحالة من الرفاهية النفسية، وكأنهم عاشوا حالة من الجريان والانسياب مع تيار الماء (٢٠١٤، Csikszentmihalyi).

وأشار محمود (٢٠١٨) إلى أن التدفق كما وصفه Csikszentmihalyi يعبر عن الحالة النفسية الداخلية التي يشعر الفرد من خلالها بالتوحد والتركيز التام مع ما يقوم به، وهو بذلك يرتبط بحالة التعلم الأمثل Optimal Learning التي تعني حالة من التركيز ترقى إلى مستوى الاستغراق المطلق؛ الأمر الذي يؤدي إلى استغراق الفرد كلياً في المهمة التي يقوم بها بدون افتقاد للوجهة والمسار، وبدون الالتفات للزمن المستغرق في أداء هذه المهمة. وحدّد (٢٠١٤) Csikszentmihalyi مكونات التدفق النفسي في تسع أبعاد أساسية، وهي: وضوح الأهداف- والتوازن بين التحدي والقدرة- الاندماج والتركيز- فقدان الإحساس والوعي بالذات- تشوّه الإحساس بالوقت- تغذية فورية راجعة- القدرة على ضبط الموقف والنشاط- الإثابة الذاتية الداخلية- حصر الوعي في النشاط.

ويمكن النظر إلى التدفق كقوة محفزة داخلياً لتحقيق وتحسين الأداء، وليس فقط فكرة الحالة المثالية التجريبية موضوعاً مثيراً للاهتمام، ولكن أيضاً فهم أعمق للتدفق لديه القدرة على رفع الإنتاجية، وتحسين حياة الإنسان، وتعزيز الرضا عن الحياة والسعادة عبر حياة الفرد، وهناك عدة شروط أو يمكن تسميتها سوابق Preconditions للدخول في حالة التدفق، وتمثل فيما يلي: وضوح الأهداف، والشعور بالتحكم، والتوازن بين مهارات الفرد ومطالب الموقف المدركة (٢٠١٥، Fong, Zaleski, & Leach).

وبمراجعة البحوث والدراسات السابقة في مجال التدفق النفسي يتبين أنها سارت في اتجاهين؛ أولهما دراسته بشكل عام كخبرة إيجابية عامة، وثانيهما توظيفه ودراسته في أنشطة وسياقات نوعية. وبالتالي يمكن دراسة التدفق النفسي بشكل خاص في الأنشطة الإنتاجية productive activities مثل: العمل، والدراسة، والأنشطة الترفيهية المنظمة في وقت الفراغ والتي يمارسها الفرد بكامل إرادته وحرية، وتتيح له التعبير عن مهارته الشخصية مثل:

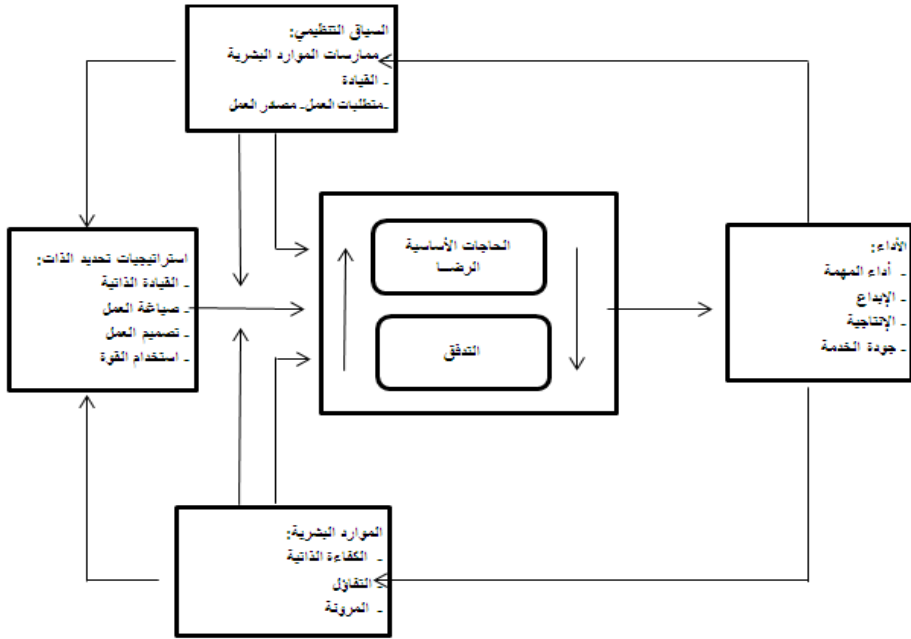
التسلق، والشطرنج، وممارسة الرياضة، والفن، والقراءة (Olčar, Rijavec, & Golub, ٢٠١٦ ; Ullen, et al, ٢٠١٢ ; Rijavec, Golub, & Olčar, ٢٠١٦).

وتأكيدًا على ما سبق، فقد تمت دراسة التدفق النفسي في المجال المهني تحت مسمى التدفق المرتبط بالعمل (Work-related flow (FaW)، أو التدفق المهني (Bakker, ٢٠٠٨)، وتمت دراسته-أيضًا-في المجال الأكاديمي تحت مسمى التدفق المرتبط بالدراسة (Study-Related Flow أو التدفق الأكاديمي Academic flow. وأشار Bakker, Golub, & Rijavec (٢٠١٧) إلى أن الطلاب يمرون بخبرة التدفق أثناء التعلم، وحدثًا تمّ إعداد مقياس التدفق القرائي Reading flow scale، وذلك لدراسة التدفق في مجال القراءة (Thissen, Menninghaus, & Schlotz, ٢٠١٨). وعرف Bakker (٢٠٠٨) التدفق في العمل بأنه حالة تتمثل في الإنهماك الاستغراق والتركيز الشديد في أداء المهام والأنشطة المرتبطة بالمهنة، والشعور بالاستمتاع والسعادة، وانخفاض الإحساس بالزمان والمكان، ونسيان الذات عند القيام بالعمل.

ويمكن القول إن التدفق في العمل يرتبط بالمدى الذي يصل إليه الأفراد من تجربة شعور أعمق من التفكير والانغماس في أداء المهام المكلف بها في عمله، والوفاء بالمهام التي يتوقع منهم القيام بها، ويتكون التدفق في العمل من ثلاثة أبعاد، وهي: (١) الاستغراق في العمل Absorption، ويعني التركيز والإنهماك في أداء العمل بشكل كامل دون التأثر بأي مؤثرات خارجية، أو مشتتات للانتباه، فهو حالة من التركيز الكلي، وانغماس الفرد في عمله لدرجة أنه ينسى كل شيء من حوله، ويشعر أن الوقت يمر بسرعة شديدة. و (٢) الاستمتاع بالعمل، ويعني الشعور بالمتعة والانفعالات الإيجابية أثناء ممارسة العمل، والحكم بشكل إيجابي على جودة الحياة المهنية، وهو نتيجة التقييمات المعرفية والوجدانية لخبرة التدفق، و (٣) الدافعية الداخلية للعمل، وتعني وجود حالة من الشغف والدافع الداخلي لأداء هذا العمل بعيدًا عن الحوافز الخارجية؛ فالفرد لديه دافع للشعور بالمتعة والرضا أثناء ممارسة العمل. ومن ثمّ فالأفراد الذين لديهم مستوى عالٍ من التدفق في العمل ينعلم إحساسهم بالوقت تمامًا؛ لأنهم يركزون بشكل كلي على ما يفعلونه، وأن دوافعهم الداخلية تؤدي بهم إلى الاستمرار في أداء العمل بهدف خبرة المتعة والرضا المتأصلين في هذا العمل (Bakker, ٢٠٠٨ ; Colombo & Zito, ٢٠١٤ ; Van Woerkom, ٢٠١٧ ; Bakker & ;).

وأشار Yan, Davison, & Mo (٢٠١٣) إلى أن العاملين الذين يشاركون بشكل متكرر في تبادل المعرفة سواء بالبحث عنها، أو المساهمة في إنتاجها يشعرون بمستوى مرتفع من التدفق، والذي بدوره يسهم في التنبؤ بالإبداع المهني. وعلى وجه التحديد، فالعاملون الذي لديهم مستوى مرتفع من التركيز والاستمتاع كنتيجة لتبادل المعرفة أكثر عرضة لإنتاج أفكار جديدة وحل المشكلات وإظهار الأصالة في عملهم، وبالتالي فإن التدفق وفقاً لنتائج الدراسات له نتائج إيجابية على الأداء المهني والإبداع.

وقدم Bakker & Van Woerkom (٢٠١٧) نموذجاً للتدفق في العمل في ضوء نظرية تحديد الذات ونموذج المطالب-المصادر المهنية Job Demands-Resources Model (JD-R) كما هو موضح في شكل (٢).



شكل (٢) نموذج التدفق في العمل في ضوء نظرية تحديد الذات ونموذج المطالب-المصادر المهنية

(Bakker, & Van Woerkom, ٢٠١٧)

ويفترض هذا النموذج أن خبرة التدفق قد تظهر أثناء ممارسة العمل، ويمكن تفسيرها في ضوء نموذج المطالب-المصادر عندما يكون هناك مستوى مرتفع من التوازن بين المطالب المهنية في مقابل المهارات والمصادر المهنية التي يمتلكها الفرد، وعلى العكس من

ذلك فقد تقلل المطالب المهنية من خبرة التدفق في العمل، وخصوصاً الاستمتاع في العمل، والدافعية الداخلية له. وبالتالي فإن توافر المصادر المهنية تعد بمثابة سوابق مهمة Antecedents للتدفق في العمل الذي يعد بدوره متغيراً وسيطاً بينها وبين الشعور بالراحة النفسية والجسدية، والأداء المهني، وانخفاض الشعور بالإرهاك في العمل. ويشير ما سبق إلى أن خبرة التدفق في العمل تظهر عندما يدرك الموظفون أن هناك توازناً بين التحدي/المهارة "Challenge-skill balance" بمعنى حدوث التطابق بين ما يقتضيه العمل من متطلبات Job demands والمهارات المهنية، أو عندما يكون لديهم كمية كافية من الموارد في عملهم، على سبيل المثال الدعم التنظيمي Organizational support، والتغذية الراجعة عن الأداء performance feedback، وجودة الأدوات المتاحة، والمناخ الإيجابي، ووضوح المهمة، والتحكم في العمل، والتدريب (Bakker & Demerouti, ٢٠١٤)؛ Van Woerkom, Bakker, & Salanova, & Llorens, (٢٠١٧)؛ Zito, Cortese, & Colombo, (٢٠١٦, ٢٠١٩, ٢٠١٣).

ويرتبط التدفق في العمل بنتائج ومخرجات إيجابية ذات صلة وثيقة بالمجال المهني؛ حيث إنه يعزز الأداء والنمو المهني من زاوية أنه يتيح للفرد فرصة تطوير مهارات جديدة وإحساس بالتمكن؛ مما يعني التحكم في العمل والمشاركة الفعالة في العمل، ومن ناحية أخرى، فإن تطوير المهارات يساهم في عملية النمو المهني من خلال البحث عن تحديات أكبر (Salanova, Bakker, & Llorens, ٢٠٠٦). وإجمالاً، توصلت نتائج الدراسات السابقة إلى أن التدفق في العمل يرتبط إيجابياً بالتفاؤل والكفاءة المهنية، وفعالية الذات في العمل Work self-efficacy (Colombo & Zito, ٢٠١٤)، والارتباط بالعمل والرضا المهني (Fraga & Moneta, ٢٠١٦; Geysler, Geldenhuys & Crous, ٢٠١٥)؛ الحياة والاستمرار في العمل (Datu & Mateo, ٢٠١٧)، والهناء الذاتي، (Ilies, et al., ٢٠١٧)؛ Zito, et al., (٢٠١٩, ٢٠١٧)، وأنه يعد عاملاً وقائياً ويسهم سلبياً في التنبؤ بالأعراض الاكتئابية المرتبطة بالعمل Work-related depressive symptoms، والإرهاك الانفعالي أحد أبعاد الاحتراق المهني (Mosing, Butkovic, & Ullén, ٢٠١٨)، والرضا عن الحياة وأهداف الحياة (Olčar, et al., ٢٠١٩)، وقد أجريت تلك الدراسات على شرائح مهنية مختلفة

كالممرضات، والفنيين، والمهندسين، والإداريين بالجامعة وأعضاء هيئة التدريس بها، والمرشدين النفسيين، وموظفي السجلات، ومعلمي المدارس الابتدائية.

وسارت الدراسات العربية في فلك الدراسات الأجنبية، حيث تناولت دراسة التدفق النفسي لدى بعض المهنيين في وظائف مختلفة، ومنها: مدراء المدارس (خضير، ٢٠١٦؛ لطفي وأبو العلاء، ٢٠١٥)، معلمو التعليم الثانوي (ابن الشيخ، ٢٠١٥)، وأعضاء هيئة التدريس (سويد وسعادة، ٢٠١٨)، ومعلمات رياض الأطفال (دراسة كطفان، ٢٠١٨)، والمرشدون الطلابيون (دراسة الرويلي، ٢٠١٩)، وأشارت نتائج تلك الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية بين التدفق النفسي وكل من: مهارات اتخاذ القرار، وكفاءة الذات العامة، والاتزان الانفعالي، وجودة الحياة الوظيفية والأداء المهني، والمرونة.

وقد تبين من استقراء الدراسات العربية أنها تناولت المفهوم بشكل عام، واعتمدت على مقاييس التدفق النفسي لقياس هذا المفهوم، وذلك بعكس الدراسات الأجنبية التي تناولته بشكل خاص في السياق المهني، وقدمت أطراً ونماذج نظرية لمحدداته وتفسيره، كما أعدت مقاييس خاصة بقياس التدفق في العمل، ما يمكن أن يطلق عليه التدفق المهني، ومنها مقياس التدفق المرتبط بالعمل *The Work-Related Flow Inventory* من إعداد Bakker (٢٠٠٨)، ويتكون هذا المقياس من ثلاثة أبعاد، وهي: الانهماك أو الاستغراق في العمل *Absorption*، والاستمتاع بالعمل *Work enjoyment*، والدافعية الداخلية للعمل *Intrinsic motivation*، والذي يحظى بشهرة واسعة النطاق في الدراسات الأجنبية، بالإضافة إلى مقياس التدفق في المهام المهنية *Flow in professional tasks questionnaire* من إعداد Wolfgiel, & Czerw (٢٠١٧)، ويقاس بعدين للتدفق المهني: الإنهماك والانفعالات الإيجابية *Positive emotions*.

وفي ضوء أهمية المعنى الإيجابي للعمل، والتدفق النفسي كمتغير إيجابي في الشخصية يُعزّز إحساس الفرد بالسعادة وبجودة حياته النفسية، وندرة الدراسات العربية-في حدود علم الباحثين-التي تناولتهما في المجال الوظيفي، وخصوصاً لدى المعلمين بشكل عام، ومعلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية بشكل خاص، خاصة مع ما يتعرضون من ضغوط شديدة تؤدي بهم إلى الشعور بالإحباط الوظيفي، والحاجة إلى توافر مصادر شخصية لدى هؤلاء المعلمين تمكنهم من القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي، جاء موضوع الدراسة

الحالية ليتناول المعنى والتدفق في العمل كعوامل مُسهِمة في التنبؤ بالقدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية.

مشكلة الدراسة:

تحددت مشكلة الدراسة الحالية في الأسئلة التالية:

- ١- ما مستوى القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة من معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية؟
- ٢- هل هناك فروق في القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة من معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية ترجع إلى النوع؟
- ٣- ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين درجات أفراد عينة الدراسة من معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية ودرجاتهم في متغيري: معنى العمل، والتدفق في العمل؟
- ٤- هل يمكن التنبؤ بالقدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة من معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية من خلال درجاتهم في معنى العمل، والتدفق في العمل؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى تحقيق ما يلي:

- ١- التعرف على مستوى القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة من معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية.
- ٢- الكشف عن الفروق في القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة من معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية ترجع إلى النوع.
- ٣- التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين درجات أفراد عينة الدراسة من معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية في القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي ودرجاتهم في متغيري معنى العمل، والتدفق في العمل.

٤- التعرف على إمكانية التنبؤ بالقدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة من معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية من خلال درجاتهم في معنى العمل، والتدفق في العمل.

أهمية الدراسة:

تحددت أهمية الدراسة في جانبين: أحدهما نظري، والآخر تطبيقي؛ وعلى المستوى النظري ساهرت الدراسة التوجهات المعاصرة في الاهتمام بمتغيرات علم النفس الإيجابي، والتركيز على العوامل المسهّمة في السعادة المهنية، والتوافق المهني، والموارد والمصادر الشخصية لدى العاملين في المؤسسات المختلفة وبخاصة في المؤسسات التعليمية، والتي تعد حاجزاً نفسياً في الوقاية من الضغوط المهنية، كما أنها قدمت إطاراً نظرياً حول متغيراتها، وهي القدرة على تحمل الإحباط، والمعنى، والتدفق النفسي، وتوظيفهم في مجال العمل، وبخاصة بخاصة لدى معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية، فضلاً عن أهمية عينتها المستهدفة من معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية، والذين يتعرضون لضغوط نوعية مرتبطة بالعمل مع ذوي الاحتياجات التربوية الخاصة، وما يترتب عليها من إحباطات مختلفة. وعلى المستوى التطبيقي قدمت الدراسة ثلاثة مقاييس جديدة لقياس متغيراتها من خلال ترجمة اثنين منها، وإعداد الثالث، وتحققت من خصائصها السيكومترية على عينة من المعلمين في منطقة عسير في البيئة السعودية، وهذا يمثل إثراءً للمكتبة العربية في مجال القياس النفسي، ويمهد الطريق أمام الباحثين لدراسة تلك المتغيرات في بيئات عربية أخرى، كذلك -وفي ضوء نتائج الدراسة- يمكن إعداد برامج إرشادية تعتمد على مداخل مختلفة لتنمية التدفق النفسي، وتعزيز الشعور الإيجابي بمعنى العمل، وخفض الإحباط الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية.

المصطلحات والتعريفات الإجرائية :

القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي Frustration Tolerance:

عرّف الباحثان القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي بأنها "قدرة الفرد على قبول الواقع والتعايش معه دون الاستسلام له، والحفاظ على التوازن النفسي، وتحمل المشاعر السلبية الناتجة عن عدم تحقيق الأهداف، والسعي نحو مواجهة الضغوط، وحل المشكلات بعقلانية، وفي ضوء الموارد المتاحة، وذلك من خلال التقييم الموضوعي لمواقف الإحباط، ورؤيتها من زاوية أخرى أكثر إيجابية، ومحاولة التطوير الذاتي، وثقاس-إجرائيًا-بالدرجة التي يحصل المعلم/المعلمة على المقياس المستخدم في الدراسة.

المعنى في العمل Meaning in Work:

عرّف Steger, Dik, & Duffy (٢٠١٢) المعنى الإيجابي في العمل في ضوء ثلاثة جوانب: (١) تقييم الأفراد للعمل على أنه مسألة مهمة وذات قيمة، وله معانٍ إيجابية، و(٢) صنع المعنى من خلال العمل والذي يشمل الإجراءات الموجهة ذاتيًا في البحث عن عمل هادف وتسهيل النمو الشخصي، و(٣) المزيد من الدوافع الجيدة التي يتبعها الرغبة في أن يكون لها أثر إيجابي على الصالح العام. وسوف يتبنى الباحثان التعريف السابق للمعنى في العمل؛ لأنه في ضوءه تمّ إعداد المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

التدفق في العمل Flow at Work:

عرّف Wolfigiel, & Czerw (٢٠١٧) التدفق في العمل بأنه حالة تتمثل في الاستغراق والتركيز الشديد في أداء المهام والأنشطة المرتبطة بالمهنة، والشعور بالاستمتاع والسعادة، وانخفاض الإحساس بالزمن والمكان، ونسيان الذات عند القيام بالعمل، وسوف يتبنى الباحثان التعريف السابق للتدفق في العمل؛ لأنه في ضوءه تمّ إعداد المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

معلمو الطلبة ذوي الإعاقة البصرية Teachers of students with visual impairments

يُعرّف الباحثان معلمي الطلبة ذوي الإعاقة البصرية-إجرائيًا-بأنهم المعلمون الحاصلين على بكالوريوس التربية الخاصة في مسار الإعاقة البصرية، أو معلمو التعليم

العام سواء الحاصلين أو غير الحاصلين على دورات أو دبلوم في التربية الخاصة في مسار الإعاقة البصرية، والذين يقومون بالتدريس للطلبة ذوي الإعاقة البصرية داخل مدارس الدمج التابعة لوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية.

محددات الدراسة:

تحدت الدراسة الحالية بموضوعها، والمتمثل في: المعنى والتدفق النفسي في العمل كمنبئات بالقدرة على تحمل الإحباط الوظيفي، وبعينتها البشرية من معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية، وبمكان إجرائها وتطبيق أدواتها بمدارس دمج المعاقين بصرياً بالمملكة العربية السعودية، وبزمن إجرائها في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٩/١٤٤٠هـ، كما تحدت بأدواتها المستخدمة لقياس متغيراتها، والأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة بياناتها.

فروض الدراسة:

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط التجريبي والمتوسط الفرضي للقدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة من معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية.

٢- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث من معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية في القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي.

٣- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين درجات أفراد عينة الدراسة من معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية في القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي، ودرجاتهم في متغيري: معنى العمل، والتدفق في العمل.

٤- يسهم متغيرا معنى العمل والتدفق في العمل في التنبؤ بالقدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة من معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية.

منهج الدراسة وإجراءاتها:

أولاً: منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن من أجل التعرف على القدرة التنبؤية للمتغيرات المستقلة (معنى العمل، والتدفق النفسي في العمل) على التنبؤ بالقدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية، والكشف عن مستوى القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي في ضوء متغير النوع.

ثانياً: عينة الدراسة:

اشتملت الدراسة على عينة أولية بلغ قوامها (٧٥) معلماً ومعلمة (٥١ من الذكور + ٢٤ من الإناث)، وقد كان الهدف منها التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، وتكونت عينة الدراسة الكلية من (١١٨) معلماً ومعلمة من معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية بمدارس الدمج بالمملكة العربية السعودية، وقد بلغ متوسط أعمارهم الزمنية (٣٤,٨٦) سنة، وانحراف معياري قدره (٦,٥٢). وقد بلغ الذكور (٧١) معلماً بنسبة (٦٠,١٧%) بينما بلغ عدد الإناث (٤٧) معلمة بنسبة (٣٩,٨٣%).

ثالثاً: أدوات الدراسة:

أ- مقياس القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي إعداد: الباحثين.

تم إعداد المقياس الحالي بهدف قياس القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية؛ نظراً لعدم وجود مقاييس سواء في التراث العربي، أو الأجنبي تقيس هذا المفهوم، وما أُتيح للباحثين الاطلاع من مقاييس عليه كانت تقيس تحمل الإحباط بشكل عام، ولدى طلبة الجامعة، وقد استفاد منها الباحثان في إعداد المقياس الحالي، ومنها: مقاييس تحمل الإحباط لكل من (Harrington, ٢٠٠٥) ترجمة العنزي، (٢٠١٥)، "ومجد ومعوض، (٢٠٠٠؛ Yang & He, ٢٠١٨). وقد تمَّ إعداد صورة أولية للمقياس، تكونت من (٢٠) مفردة تصف القدرة على تحمل الإحباط في العمل، ثمَّ عُرِضَتْ هذه المفردات المقترحة على عدد (٥) من المحكمين المختصين في الصحة النفسية والتربية الخاصة للحكم على مدى ملاءمتها لقياس الهدف منها، وقد وافق السادة المحكمون على جميع المفردات، وبالتالي لم تُحذف أي مفردة منها. واستقرت الصورة التجريبية للمقياس

على (٢٠) مفردة، تتم الإجابة عنها تبعاً للاستجابات التالية (أوافق تماماً-أوافق-أحياناً-لا أوافق-لا أوافق مطلقاً)، وتقدر الدرجات بـ (٥، ٤، ٣، ٢، ١) للعبارة الموجبة، وعكس هذا الترتيب للعبارة السالبة. وتشير الدرجة المرتفعة إلى تمتع المعلم/المعلمة بمستوى مرتفع من القدرة على تحمل الإحباط في العمل. وبعد تطبيق المقياس في صورته التجريبية على العينة الأولية، تمَّ التحقق من مدى صلاحيته من خلال حساب صدقه وثباته على النحو التالي:

١-الصدق العاملي للمقياس:

قبل إجراء التحليل العاملي تم حساب الاتساق الداخلي كخطوة استباقية باستخدام معاملات ارتباط بيرسون، وذلك بهدف حذف أي مفردة لم يصل ارتباطها بالدرجة الكلية إلى الدلالة الإحصائية عند مستوى (٥,٠)، أو (١,٠). وقد تمَّ حساب معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية لمقياس القدرة على تحمل الإحباط في العمل، وأشارت النتائج إلى أن قيم معاملات الارتباط للمفردات ذات الدلالة الإحصائية تراوحت ما بين (٤٩٣,٠، ٧٢١,٠)، وجاءت دلالتها عند مستوى (١,٠)، بينما لم تصل قيم معامل ارتباط المفردتين أرقام (١١، ١٦) بالدرجة الكلية إلى مستوى الدلالة الإحصائية، وتمَّ حذفهما من المقياس، ليصبح عدد مفرداته (١٨) مفردة هي التي سيتم إجراء التحليل العاملي لها.

وبعد حساب الاتساق الداخلي، تمَّ إجراء التحليل العاملي لمفردات المقياس بطريقة المكونات الأساسية *principal components* لـ " هوتيلنج " *Hottelling*، وتم تدوير المحاور بطريقة "الفاريماكس" *varimax* لـ "كايزر" *Kaiser*، وسعيًا نحو مزيد من النقاء والوضوح في المعنى السيكولوجي لتشبعات المفردات على العوامل اعتبر التشبع الملائم الذي يبلغ ($0,3 <=$) فأكثر وفقاً لمحك "جيلفورد". وأسفرت النتائج عن تشبع (١٧) مفردة على ثلاثة عوامل، جذرها الكامن أكبر من الواحد الصحيح، وفسرَّت (٥٣,٥٥٧%) من التباين الكلي، وبذلك يكون عدد مفردات المقياس في صورته النهائية (١٧) مفردة موزعة على ثلاثة عوامل يمكن تفسيرها فيما يلي:

العامل الأول: استقطب هذا العامل (١٩,٩٣٦) من التباين الكلي، بجذر كامن (٣,٣٨٩) وتشبعت به (٧) مفردات، وبلغت تشبعاتها على الترتيب (٧,٠٧، ٦,٩١، ٦,٧٦،

٠,٦٠١, ٠,٥٩٦, ٠,٥٣٦, ٠,٤٥٩) ، وتدور المفردات حول التقييم الموضوعي لمواقف الإحباط في العمل، لذا يقترح الباحثان تسمية هذا العامل بـ "التقييم الموضوعي".

العامل الثاني: استقطب هذا العامل (١٧,٥٠٢) من التباين الكلي، بجذر كامن (٢,٩٧٥) وتشبعت به (٥) مفردات، وبلغت تشبعاتها على الترتيب (٠,٧١٩, ٠,٦٧٠, ٠,٦٣١, ٠,٥٤٣, ٠,٣٦٩) ، وتدور المفردات حول رؤية مواقف الإحباطات وعدم تحقيق الأهداف من زاوية أخرى، لذا يقترح الباحثان تسمية هذا العامل بـ "النظرة الإيجابية للموقف".

العامل الثالث: استقطب هذا العامل (١٦,١١٩) من التباين الكلي، بجذر كامن (٢,٧٤٠) وتشبعت به (٥) مفردات، وتشبعت به (٥) مفردات، وبلغت تشبعاتها على الترتيب (٠,٧١٨, ٠,٧١٢, ٠,٦٠٩, ٠,٥٢٢, ٠,٤٢٥) ، وتدور المفردات حول محاولة التعلم والاستفادة من مواقف الإحباط والأهداف التي أُعيقَ إشباعها في تحقيق النمو الشخصي، لذا يقترح الباحثان تسمية هذا العامل بـ "التطوير الذاتي".

٢- ثبات المقياس:

تم حساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ، وبلغت قيمة ألفا للدرجة الكلية (٠,٧٨٥) ، وباستخدام التجزئة النصفية، تمَّ حساب معامل الارتباط بين نصفي الاختبار باستخدام طريقة "بيرسون"، وإجراء التصحيح الإحصائي لمعامل الارتباط باستخدام معادلة "سبيرمان-براون"، وبلغ للدرجة الكلية (٠,٧١٣) ، وجميعها قيم مرتفعة؛ مما يدل على تمتع المقياس بدرجة جيدة من الثبات.

ب- مقياس العمل ذي المعنى إعداد (٢٠١٢) Steger, et al., ترجمة الباحثين.

تمَّ إعداد هذا المقياس بهدف قياس معنى العمل، ويتكون هذا المقياس من (١٠) مفردات موزعة على ثلاثة أبعاد، وهي: المعنى الإيجابي Positive meaning (٤) مفردات، وصنع المعنى من خلال العمل Meaning making through work (٣) مفردات، وخلق دوافع أكبر Greater good motivations (٣) مفردات. وقد أشارت النتائج إلى أن المقياس في بيئته الأصلية يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة من حيث الصدق والثبات، ويحظى المقياس بشهرة واسعة النطاق في الدراسات العالمية. وقد مرَّ المقياس لإعداده وتقديمه في البيئة العربية بخطوات عديدة، منها ترجمة النسخة الإنجليزية إلى اللغة العربية

بواسطة الباحثين، ومراجعة الترجمة بواسطة متخصص في اللغة الإنجليزية، وتدقيقها لغويًا من قبل متخصص في اللغة العربية، ثم تحكيمها لدى مختصين في الصحة النفسية والتربية الخاصة (عددهم ٥)، وقد أسفرت تلك الخطوات عن ملاءمة مفردات المقياس للبيئة السعودية، ومناسبته للتطبيق على معلمي الطلبة ذوي الإعاقة البصرية، وهذا يعد صدق المحكمين للمقياس. وقد تم تطبيقها على عينة الدراسة الأولية، وتم استخلاص النتائج التالية:

١- الاتساق الداخلي للمقياس:

تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه، وبلغت قيم معاملات الارتباط للبعد الأول (٠,٦١٣، ٠,٧٠١، ٠,٥٤٩، ٠,٦٦٢)، وللبعد الثاني (٠,٤٥٩، ٠,٦٢٧، ٠,٥٨١)، وللبعد الثالث (٠,٦٠٩، ٠,٥٣٦، ٠,٦٨٨)، كما تم حساب معاملات الارتباطات بين درجة كل بعد والدرجة الكلية على المقياس، والارتباطات البينية بين أبعاد المقياس الفرعية، وأشارت النتائج إلى أن الارتباطات البينية بين أبعاد المقياس مع بعضها البعض بلغت (٠,٦٢٢، ٠,٦٧١، ٠,٦٤٧)، ومع الدرجة الكلية للمقياس (٠,٧٤١، ٠,٧٩٠، ٠,٧٥٣)، وجميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)؛ مما يدل على تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الاتساق الداخلي.

٢- الصدق التلازمي:

تم حساب معامل الارتباط بين درجات أفراد عينة الدراسة الأولية على المقياس المترجم، ودرجاتهم على مقياس الهدف في الحياة (كمحك خارجي) من إعداد محمد ومعوض (٢٠٠٠)، وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (٠,٨١٦) بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١).

٣- ثبات المقياس:

تم حساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ، وبلغت قيمة ألفا للدرجة الكلية (٠,٧٦٧)، وباستخدام التجزئة النصفية، تمّ حساب معامل الارتباط بين نصفي الاختبار باستخدام طريقة "بيرسون"، وإجراء التصحيح الإحصائي لمعامل الارتباط باستخدام معادلة

المعنى والتدفق في العمل كمنبئين بالقدرة على تحمّل الإحباط الوظيفي

"سبيرمان-براون"، وبلغ للدرجة الكلية (٠,٧٤٣)، وجميعها قيم مرتفعة؛ مما يدل على تمتع المقياس بدرجة جيدة من الثبات.

ج- استبيان التدفق في العمل إعداد (Wolfgiel & Czerw ٢٠١٧) ترجمة الباحثين.

تمّ إعداد هذا الاستبيان بهدف قياس خبرة التدفق في العمل، ويتكون هذا المقياس من (١٥) مفردات موزعة على بعدين، وهما: الاستغراق Absorption (٧) مفردات، والانفعالات الإيجابية Positive Emotions (٨) مفردات. وتمّ تقنيه على شرائح مهنية مختلفة. وقد مرّ المقياس لإعداده وتقديمه في البيئة العربية بخطوات عديدة، منها ترجمة النسخة الإنجليزية إلى اللغة العربية بواسطة الباحثين، ومراجعة الترجمة بواسطة متخصص في اللغة الإنجليزية، وتدقيقها لغويًا من قبل متخصص في اللغة العربية، ثم تحكيمها لدى مختصين في الصحة النفسية والتربية الخاصة (عددهم ٥)، وقد أسفرت تلك الخطوات عن ملاءمة المفردات للبيئة السعودية، ومناسبتها للتطبيق على معلمي الطلبة ذوي الإعاقة البصرية، وهذا يعد صدق المحكمين للمقياس. وقد تم تطبيقها على عينة الدراسة الأولية، وتم استخلاص النتائج التالية:

١- الاتساق الداخلي للمقياس:

تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه، وبلغت قيم معاملات الارتباط للبعد الأول (٠,٧٣٩، ٠,٥٨٠، ٠,٤٣٤، ٠,٦٠٢، ٠,٥٣٣، ٠,٧٠٠، ٠,٤٩٨)، وللبعد الثاني (٠,٧٦٧، ٠,٥١٠، ٠,٦٣٠، ٠,٧٨١، ٠,٥٤٦، ٠,٦٠٠، ٠,٦٢٨، ٠,٧١١)، كما تم حساب معاملات الارتباطات بين درجة كل بعد والدرجة الكلية على المقياس، والارتباطات البينية بين أبعاد المقياس الفرعية، وأشارت النتائج إلى أن الارتباطات البينية بين بعدي المقياس بلغت (٠,٦٧٣)، ومع الدرجة الكلية للمقياس (٠,٧١٠، ٠,٧٥٣)، وجميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)؛ مما يدل على تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الاتساق الداخلي.

٢- الصدق التلازمي:

تم حساب معامل الارتباط بين درجات أفراد عينة الدراسة الأولية على المقياس المترجم، ودرجاتهم على اختبار التدفق النفسي (كمحك خارجي) من إعداد باظة (٢٠١١)، وبلغ معامل الارتباط بينهما (٠,٧٨٤) بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١).

٣- ثبات المقياس:

تم حساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ، وبلغت قيمة ألفا للدرجة الكلية (٠,٨٥٤)، وباستخدام التجزئة النصفية، تمّ حساب معامل الارتباط بين نصفي الاختبار باستخدام طريقة "بيرسون"، وإجراء التصحيح الإحصائي لمعامل الارتباط باستخدام معادلة "سبيرمان-براون"، وبلغ للدرجة الكلية (٠,٨٠٧)، وجميعها قيم مرتفعة؛ مما يدل على تمتع المقياس بدرجة جيدة من الثبات.

نتائج الدراسة:

نتائج اختبار صحة الفرض الأول:

نصّ هذا الفرض على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط التجريبي والمتوسط الفرضي للقدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة من معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية".

ولاختبار صحة هذا الفرض، تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على مقياس القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي، وتم حساب المتوسط الفرضي على المقياس نفسه (من خلال جمع بدائل الاستجابة على المقياس الخمسة، وقسمتها على عددها، ثم ضرب الناتج في عدد الفقرات، وبالتالي فإن أوزان البدائل (١، ٢، ٣، ٤، ٥) يكون مجموعها (١٥)، وعددها (٥)، وعند القسمة يصبح متوسط أوزان البدائل (٣)، وعند ضرب عدد فقرات المقياس (١٧)، يكون المتوسط الفرضي للدرجة الكلية على المقياس = (٥١). وتم استخدام اختبار "ت" لعينة واحدة للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط التجريبي على مقياس القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي. ويوضح جدول (١) نتائج ذلك.

جدول (١) نتائج اختبار "ت" لعينة واحدة للفروق بين درجة المتوسط التجريبي والمتوسط الفرضي على مقياس القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية (ن=١١٨)

الأبعاد	عدد العبارات	المتوسط التجريبي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة (ت)	المستوى
تحمل الإحباط الوظيفي	١٧	٦١,٨٨	١١,٤٧	٥١	١٠,٣٠ **	مرتفع

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح جدول (١) وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسط الفرضي والمتوسط التجريبي على مقياس القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة من معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية لصالح المتوسط التجريبي، وهذا يعني ارتفاع مستوى القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى أفراد العينة المستهدفة بالدراسة.

نتائج اختبار صحة الفرض الثاني:

نص هذا الفرض على أنه: "لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث من معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية في القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي".

ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار-ت للعينات المستقلة لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث من معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقة البصرية في القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي. ويوضح جدول (٢) نتائج ذلك. جدول (٢) نتائج اختبار-ت لدلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي

النوع	معلمون ن=٧١		معلمات ن=٤٧		قيمة (ت)
	م	ع	م	ع	
تحمل الإحباط الوظيفي	٦٥,٢٨	١٢,٦٣	٥٣,١٣	١٥,٨٦	٤,٦٢ **

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (٢) وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث من معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية في القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي عند مستوى (٠,٠١) في القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لصالح الذكور.

نتائج اختبار صحة الفرض الثالث:

نصَّ هذا الفرض على أنه: "توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين درجات أفراد عينة الدراسة من معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية في القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي ودرجاتهم في متغيري معنى العمل والتدفق في العمل".

ولمعالجة هذا الفرض إحصائيًا تم حساب قيم معاملات الارتباط بين المتغيرين المستقلين للدراسة (معنى العمل والتدفق في العمل) والمتغير التابع (القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي). ويوضح جدول (٣) مصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة.

جدول (٣) مصفوفة معاملات الارتباط ودلالاتها الإحصائية بين متغيرات الدراسة (ن=١١٨)			
المتغيرات	١	٢	٣
معنى العمل (١)	-		
التدفق في العمل (٢)	**٠,٦٣٢	-	
القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي (٣)	**٠,٦٧٩	**٠,٦٠٦	-

** دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (٣) أن مصفوفة الارتباط تشير إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي والمعنى والتدفق في العمل، وجميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى (٠,٠١).

نتائج اختبار صحة الفرض الرابع:

نصَّ هذا الفرض على أنه: "يسهم متغيرا معنى العمل والتدفق في العمل في التنبؤ بالقدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة من معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية".

ولمعالجة هذا الفرض إحصائيًا تم حساب تحليل الانحدار المتعدد (باستخدام الطريقة Enter) لمعرفة مدى تأثير المتغيرين المستقلين في القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي بهدف تحديد المتغيرات التي يمكن من خلالها التنبؤ بالقدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة المستهدفة. ويوضح جدول (٤، ٥) نتائج ذلك.

جدول (٤) نتائج تحليل التباين ومعامل الارتباط المتعدد ومعامل التحديد لنموذج الانحدار بين القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي في العمل والمتغيرين المستقلين للدراسة

المصدر Source	مجموع المربعات SS	درجات الحرية DF	متوسط المربعات MS	قيمة ف المحسوبة F	الدلالة الإحصائية Sig.	معامل الارتباط المتعدد R	معامل التحديد R ^٢
الانحدار	٧٩٠٩,٣٧٤	٢	٣٩٥٤,٦٨	٦٠,٧٢٨**	٠,٠٠٠	٠,٧١٧	٠,٥١٤
الخطأ المجموع	٧٤٨٨,٩٦٥ ١٥٣٩٨,٣٣	١١٥ ١١٧	٦٥,١٢١				
ع	٩						

** دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)

جدول (٥) معاملات الانحدار المتعدد ودالاتها الإحصائية لمتغيرات الدراسة

المتغير	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري	قيمة "ت" ***	الدلالة الإحصائية
الثابت	١٣,٥٣٨	٤,٤٨٧		٣,٠١٨***	٠,٠٠٠
معنى العمل	٠,٦٤٤	٠,١١٠	٠,٤٩٣	٥,٨٧٧***	٠,٠٠٠
التدفق في العمل	٠,٣٣٨	٠,٠٩٦	٠,٢٩٤	٣,٥٠٩***	٠,٠٠٠

*** دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠١)

تشير النتائج الواردة في جدول (٥) إلى أن نموذج الانحدار المتعدد بين القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي (ص) مقدراً بالدرجات التائية والمتغيرين المستقلين للدراسة، وهما: معنى العمل (س١)، التدفق في العمل (س٢) يمكن صياغته في المعادلة الآتية:

نموذج الانحدار المقدر:

$$ص = ١٣,٥٣٨ + ٠,٦٤٤ س١ + ٠,٣٣٨ س٢$$

يشير هذا النموذج للانحدار إلى أن:

$$- المقدار الثابت = ١٣,٥٣٨$$

$$- معاملات الانحدار: ب١ = ٠,٦٤٤ ب٢ = ٠,٣٣٨$$

صلاحية نموذج الانحدار المقدر:

يمكن الحكم على صلاحية نموذج الانحدار المقدر من خلال التعليق على نتائج

الانحدار المتعدد لمتغيرات الدراسة الموضحة في جدول (٤) وجدول (٥) كما يلي:

١- القدرة التفسيرية للنموذج:

يشير جدول (٤) إلى أن معامل الارتباط المتعدد (R) يساوي (٠,٧١٧)، وأن معامل التحديد (R^2) يساوي (٠,٥١٤)، وهذا معناه أن متغيري الدراسة يفسران (٥١,٤%) من التغيرات التي حدثت في المتغير التابع (القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي)، والباقي (٤٨,٦%) من التباين يرجع إلى عوامل أخرى، وبذلك تعد القدرة التفسيرية للنموذج مناسبة حيث إنها أكبر من تفسير (٥٠%) من تباين القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية.

٢-الدلالة الإحصائية الكلية للنموذج:

يشير جدول (٤) الذي يتضمن تحليل التباين أن قيمة الدلالة الإحصائية (Sig.) تساوي (٠,٠٠٠)، وهي أقل من مستوى المعنوية (١%)، وبالتالي فإن نموذج الانحدار دال إحصائياً، ومن ثم يمكن استخدام نموذج الانحدار المقدر في التنبؤ القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي.

٣-الدلالة الإحصائية الجزئية للنموذج:

يتضح من جدول (٥) الذي يتضمن معاملات الانحدار المتعدد ودلالاتها الإحصائية أن هذه المعاملات جاءت دالة عند مستويات مقبولة، ويمكن توضيح هذه النتائج فيما يلي:
أ-قيمة الثابت في المعادلة تساوي (١٣,٥٣٨)، وهذه القيمة لها دلالة عند مستوى (٠,٠٠٠)، وبذلك يكون وجود هذا الثابت في معادلة التنبؤ أمر ضروري وجوهري.

ب-يلاحظ أن جميع معاملات الانحدار الخاصة بمتغيري: المعنى في العمل، والتدفق في العمل جاءت دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٠١)، وهذا يشير إلى أنهما يصلحان كمنبئين بالقدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية.

ومن أجل التحقق من أفضلية أحد المتغيرين المستقلين في القدرة على التنبؤ القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة من معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتدرج (Stepwise) بين القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي والمتغيرين المستقلين (ومعنى العمل، والتدفق في العمل)، وذلك بهدف معرفة أكثر هذين المتغيرين قدرة على التنبؤ بالقدرة على تحمل الإحباط الوظيفي. ويوضح جدول (٦) نتائج ذلك.

جدول (٦) نموذج الانحدار الخطي المتدرج بين القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي والمتغيرين المستقلين للدراسة

متغيرات النموذج	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري	قيمة "ت"	قيمة "ف"	معامل الارتباط	معامل التحديد
الثابت	٢٠,٣٦٧	٤,٢٣٥		٤,٨٠٩	٩٩,٤٤٣	٠,٦٧	٠,٤٦
معنى العمل	٠,٨٨٧	٠,٠٠٨	٠,٦٧٩	٩,٩٧٢	*	٠,٦٧	٠,٤٦
الثابت	١٣,٥٣٨	٤,٤٨٧		٣,٠١٨	٦٠,٧٢٨	٠,٧١	٠,٥١
معنى العمل	٠,٦٤٤	٠,١١٠	٠,٤٩٣	٥,٨٧٧	*	٠,٧١	٠,٥١
التدفق في العمل	٠,٣٣٨	٠,٠٩٦	٠,٢٩٤	٣,٥٠٩	*	٠,٧١	٠,٥١

** القيمة دالة عند مستوى ٠,٠١ *** القيمة دالة عند مستوى ٠,٠٠١

يتضح من جدول (٦) أن قيمة "ف" للنموذجين المتدرجين للانحدار الخطي دالة عند مستوى (٠,٠٠١)، وأن النموذج الأول للانحدار يشير إلى أن المعنى في العمل يعد أفضل المتغيرين في التنبؤ بالقدرة على تحمل الإحباط الوظيفي؛ حيث يشير معامل التحديد لهذا النموذج إلى أن حوالي (٢,٤٦%) من تباين القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة يمكن تفسيره في ضوء هذا المتغير، ثم يأتي متغير التدفق في العمل في المرتبة الثانية؛ حيث يشير النموذج الثاني إلى أن حوالي (٤,٥١%) من تباين القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى أفراد العينة ذاتها يمكن تفسيره في ضوء هذين المتغيرين.

تفسير النتائج:

أشارت نتائج الفرض الأول في جدول (١) إلى ارتفاع مستوى القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى أفراد العينة من معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية. واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة محمد وآخرين (٢٠١٧) -على الرغم من اختلاف العينة- التي أظهرت ارتفاع مستوى القدرة على تحمل الإحباط لدى طلاب الجامعة. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء طبيعة العينة والمجتمع الي تنتمي إليه؛ فالعينة من معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية وهم يدركون أنهم يتعاملون مع فئة ذات طبيعة واحتياجات خاصة، وأنهم يحتسبون العناء والمشقة التي يواجهونها كجزء من القيم التي يؤمنون بها من منطلق أن العمل ليس مجالاً لتوظيف قدرات الفرد وإمكاناته فحسب، بل هو مجال لتوظيف مبادئه

وقيمه التي يؤمن بها في حياته. وهذا ينسجم مع طبيعة المجتمع السعودي وخصوصيته، وقيمه الدينية الإسلامية التي تحت على تحمل الصعوبات واحتساب الأجر عند الله تعالى، والتركيز على الجوانب الإيجابية، وعَضَّ الطرف عن الجوانب السلبية، وهناك جوانب إيجابية كثيرة فيما يتعرض له الفرد من ضغوط، وأنه لا يعلم أين الخير فيما أُحْبِطَ له من أهداف، قال تعالى: "وَعَسَى أَنْ تَكْرَهُوا شَيْئًا وَهُوَ خَيْرٌ لَكُمْ وَعَسَى أَنْ تُحِبُّوا شَيْئًا وَهُوَ شَرٌّ لَكُمْ وَاللَّهُ يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ" (البقرة: ٢١٦). ومن جانب آخر، إن نسبة كبيرة من هؤلاء المعلمين مؤهلون في كليات التربية سواء في برامج بكالوريوس التربية الخاصة، أو الدبلومات المهنية، ولديهم القدرة على فهم خصائص ذوي الإعاقة البصرية والتعامل مع مشكلاتهم، فضلاً عن ذلك الدعم الخارجي الذي يحظى به معلم ذوي الاحتياجات التربوية الخاصة في المملكة العربية السعودية، كل هذا من شأنه المساهمة في ارتفاع القدرة على تحمل الإحباط الذي قد يواجهه المعلمون في العمل.

وأشارت نتائج الفرض الثاني الواردة في جدول (٢) إلى وجود فروق بين الذكور والإناث من معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية في القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي، وكانت هذه الفروق لصالح الذكور، واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة معوض ومجد (٢٠٠٦)، واختلفت مع نتائج دراسات (Jena, Kumari, & Gupta, ٢٠١٥) التي أظهرت عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في القدرة على تحمل الإحباط لدى معلمي التعليم الثانوي، كما اختلفت مع نتائج دراسة (Priti ٢٠١٧) التي أظهرت أن الإناث يظهرن مستويات أعلى في القدرة على تحمل الإحباط مقارنة بالذكور. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما ذكره معوض ومجد (٢٠٠٦) من أن الأفراد يختلفون في القدرة على تحمل الإحباط نتيجة عدة عوامل منها: تقييم موضوع الإحباط، وغالبًا ما يميل الذكور إلى التقييم الموضوعي لموقف الإحباط في حين إن الإناث يملن إلى التقييم الأقرب للعاطفة منه للواقعية، ولذلك يكون الذكور أكثر تحملاً للإحباط من الإناث، كما أن التنشئة الاجتماعية في عالمنا العربي قد تتيح درجة من الاستقلالية والحرية للذكور؛ مما يزيد لديهم الفرصة لاكتساب المهارات والخبرات الحياتية وذلك مقارنة بالإناث، وبالتالي قد ينعكس ذلك في التعامل مع المواقف المختلفة، ومنها المحبطة على وجه الخصوص؛ مما يجعلهم أكثر تحملاً للإحباط مقارنة بالإناث.

وفيما يتعلق بنتائج الفرضين الثالث والرابع والخاصين بالعلاقة الارتباطية والتنبؤ والواردة في جداول (٣-٦)، أسفرت نتائج الدراسة عن الارتباط الإيجابي بين القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي، وكل من: معنى العمل والتدفق في العمل، كما أن متغيري: المعنى في العمل، والتدفق في العمل يساهمان في التنبؤ بالقدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية، وأن هذين المتغيرين المستقلين يفسران (٥١,٤%) من التباين في المتغير التابع، وأن المعنى في العمل يعد أفضل المتغيرين في التنبؤ بالقدرة على تحمل الإحباط الوظيفي.

وبشكل عام اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة معوض ومجد (٢٠٠٦) التي أسفرت عن وجود علاقة ارتباطية سالبة بين تحمل الإحباط وخواء المعنى؛ ودراسة مجد وآخرين (٢٠١٧) التي أسفرت عن أن الهدف في الحياة يساهم في التنبؤ بالقدرة على تحمل الإحباط. ويمكن تفسير ذلك بأن العمل الهادف ذو المعنى يحقق أهمية مزدوجة؛ سواء على مستوى المؤسسات، أو على مستوى الأفراد؛ فالعمل الهادف يعد مهمًا للحياة التنظيمية؛ لأنه يساهم في المشاركة والاندماج والتحفيز والاحتفاظ بمواقف العمل والأداء التنظيمي الجيد، وعلى المستوى الفردي، يساهم في الشعور بالارتياح والهناء الشخصي، والرضا، وفهم أعمق لمعنى الحياة بشكل عام، كما أنه يعد حاجزًا وقائيًا ضد متطلبات العمل الشديدة وضغوطه وإحباطاته (Lips-Wiersma & Morris, ٢٠١١ Brunzell, Stokes, & Waters, ٢٠١٨).

ويمكن تفسير العلاقة بين التدفق في العمل والقدرة على تحمل الإحباط الوظيفي من زاوية أن التدفق في العمل يتيح للفرد فرصة تطوير مهارات جديدة تمكنه من التحكم في العمل، والمشاركة الفعالة فيه، والنمو المهني، ومن ثم مواجهة ضغوطه وإحباطاته بتوازن وعقلانية، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (Colombo & Zito, ٢٠١٤) التي أسفرت عن وجود ارتباط موجب بين التدفق في العمل والتفاؤل والكفاءة المهنية، وفعالية الذات في العمل.

ومما سبق يمكن القول إنه يمكن التنبؤ بالقدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية بمعلومية كل من: إدراكهم الإيجابي لمعنى العمل، وحالة التدفق التي يخبرونها فيه؛ فالمعلم الذي يدرك أهمية وقيمة ما يقدمه لطلابه من ذوي الاحتياجات الخاصة، يثير فيه التحدي لإشباع حاجاتهم، والتعامل مع مشكلاتهم؛

مما يجعله يتحمل قدرًا كبيرًا من المسؤولية تجاه هذه الفئة، كل هذا من شأنه أن يساهم في زيادة قدرته على تحمل أعباء العمل ومتطلباته وضغوطه.

التوصيات والمقترحات:

في ضوء نتائج الدراسة، أمكن صياغة بعض التوصيات، ومنها:

١-الاهتمام بدراسة المصادر الإيجابية في الشخصية لدى معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية، والتي يمكن أن تعمل بمثابة مصادر وموارد لتطوير الأداء الشخصي والمهني، وعوامل وقائية ضد الضغوط المهنية، وما يترتب عليها من إحباطات مختلفة.

٢-إجراء المزيد من البحوث والدراسات التي تهتم بالمتغيرات التي من شأنها تعزيز التزام معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية بالمهنة، وتمنع تسربهم منها إلى مهن أخرى قد تكون بالنسبة لهم أقل ضغوطًا، وخاصة المتغيرات المرتبطة بنموذج المطالب-المصادر المهنية.

٣-تصميم برامج إرشادية لتعزيز المعنى الإيجابي، والتدفق في العمل لدى معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية.

واستكمالاً للبحث في هذا المجال تقترح الدراسة البحوث التالية:

١-التدفق في العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين نموذج المطالب-المصادر المهنية وتحمل الإحباط الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية.

٢-القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية والتفاعل بينها: نوع المعلم (معلم مبصر/معلم كفيف)، والمؤهل العلمي، والخبرة.

٣-فعالية برامج إرشادية تعتمد على مداخل مختلفة لتنمية القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي والمعنى والتدفق في العمل لدى معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية.

٤-الفروق في القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي بين فئات مختلفة من معلمي الطلبة ذوي الاحتياجات التربوية الخاصة، والعاديين.

شكر وتقدير: هذا البحث تمّ من خلال البرنامج البحثي العام بعمادة البحث العلمي-جامعة

الملك خالد-المملكة العربية السعودية برقم (١٨٧).

مراجع الدراسة:

- ابن الشيخ، ربعة (٢٠١٥). علاقة الاتزان الانفعالي بالتدفق النفسي: دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- باظة، أمال عبد السميع (٢٠١١). اختبار التدفق النفسي كراسة التعليمات. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- جابر، جابر عبد الحميد؛ وكفافي، علاء الدين أحمد (١٩٩٠). معجم علم النفس والطب النفسي، ج٣، القاهرة: دار النهضة العربية.
- خضير، مرفت إبراهيم (٢٠١٦). كفاءة الذات العامة المدركة وعلاقتها بالتدفق النفسي وإدارة الأزمات لدى مدرء المدارس. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٦٩ (٣)، ١٢-٦١.
- الرويلي، النشمي، بشير (٢٠١٩). اليقظة العقلية والمرونة والتدفق النفسي لدى المرشدين الطلابيين في محافظة طريف بالمملكة العربية السعودية دراسة مقارنة بين المرشدين الجدد والقدامى. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٧ (٣)، ١١٥-١٣٠.
- رشيد، فارس هارون؛ ومطر، عمار ساجد (٢٠١١). الإحباط الوظيفي وعلاقته بجودة حياة العمل لدى موظفي المؤسسات الحكومية في محافظة الديوانية. مجلة العلوم الإنسانية، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة بابل، ٧، ٢٧٧-٢٨٨.
- الزيودي، محمد حمزة (٢٠٠٧). مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة جامعة دمشق، ٢٣ (٢)، ١٨٩-٢١٩.
- سويد، جيهان علي السيد؛ وسعادة، مروة صلاح إبراهيم (٢٠١٨). التدفق النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في إطار التأهل والاعتماد الأكاديمي. مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، ٣٣، ١٣٦-١٨١.
- شراب، عبد الله عادل (٢٠١٨). الصمود النفسي وعلاقته بضغط العمل من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، جامعة القدس المفتوحة، ٢١ (٧)، ١٠٢-١١٥.
- عبد الحميد، زينب سيد (٢٠١١). الاحتراق النفسي لدى معالجي اضطرابات اللغة. دراسات عربية في علم النفس، ١٠ (٣)، ٥٨٥-٦٤٠.

العنزي، يوسف بن سطاتم (٢٠١٦). الفروق في تحمل الإحباط في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية لدى الأحداث المقيمين في دور الملاحظة: دراسة مقارنة. مجلة التربية للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٦٢ (٢)، ١٣٩-١٧٦.

كطفان، منظر سلمان (٢٠١٨). التدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال. مجلة كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة ذي قار، ٨ (٣)، ١٢١-١٥٢.

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

محمد، أمال جمعة عبد الفتاح (٢٠١٨). برنامج مقترح في قضايا علم الاجتماع الجنائي لتنمية القدرة على تحمل الإحباط والغموض والوعي بهذه القضايا لدى الطلاب المعلمين شعبة الفلسفة وعلم الاجتماع. مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٠٣، ١٢٣-١٧٣.

محمد، سيد عبد العظيم؛ وعبد المنعم، محمد؛ وعبد الله، زينب عبد الرازق (٢٠١٧). الهدف في الحياة كمنبئ للقدرة على تحمل الإحباط والكفاءة الذاتية لدى عينة من طلبة كلية التربية جامعة الملك فيصل. المجلة التربوية الدولية المتخصصة-المجموعة الدولية للاستشارات والتدريب، الاردن، ٦(٦)، ٢٤٥-٢٥٧.

محمد، سيد عبد العظيم؛ ومعوض، محمد عبد التواب (٢٠٠٠). مقياس الهدف في الحياة كراسة التعليمات. القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.

محمود، هبة سامي (٢٠١٨). التدفق النفسي وعلاقته بمستوى الطموح لدى عينة من طلاب كلية التربية. مجلة كلية التربية في العلوم النفسية، جامعة عين شمس، ٤٢ (١)، ١٠٤-٢٢٧.

معوض، محمد عبد التواب؛ ومحمد، سيد عبد العظيم (٢٠٠٦). تحمل الإحباط في علاقته ببعض المتغيرات النفسية والاسرية لدى عينة من طلبة الجامعة دراسة إمبريقية-كلينيكية. مجلة كلية التربية بالفيوم، جامعة القاهرة، مصر، ٤، ١٩٥-٢٥٤.

- Abdel Fattah, M. (٢٠١٧). Frustration Intolerance and Its Relationship to Personality Traits among Sample of Najran University Students "Predictive Study". *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, ٧(٢), ٤٩-٥٤.
- Agarwal, R. (٢٠١٦). A study of role conflict in relation to frustration tolerance of secondary school teachers. *Journal of Socio-Educational & Cultural Research*, ٢(٥), ١٩-٢٢.
- Allan, B., Batz-Barbarich, C., Sterling, H., & Tay, L. (٢٠١٩). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, ٥٦(٣), ٥٠٠-٥٢٨.
- Bakker, A. (٢٠٠٨). The Work-Related Flow Inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, ٧٢, ٤٠٠-٤١٤.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (٢٠١٤). Job Demands-Resources theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide*, Volume III: Work and wellbeing (pp. ٣٧-٦٤). Chichester, UK: John Wiley.
- Bakker, A., Golub, T., & Rijavec, M. (٢٠١٧). Validation of the Study-Related Flow Inventory (WOLF-S). *Croatian Journal of Education*, ١٩ (١), ١٤٧-١٧٣.
- Bakker, A., & Van Woerkom, M. (٢٠١٧). Flow at Work: a Self-Determination Perspective. *Occupational Health Science*, ١, ٤٧-٦٥.
- Chalofsky, N. (٢٠١٠). *Meaningful Workplaces: Reframing How and Where We Work*, John Wiley & Sons, San Francisco, CA.
- Chand, L. (٢٠١٥). A study of frustration tolerance in relation to achievement motivation and sports achievements. *International Journal of Applied Research*, ١(٦), ٩٢-٩٤.
- Colombo, L., & Zito, M. (٢٠١٤). Demands, resources, and the three dimensions of flow at work: a study among professional nurses. *Open Journal of Nursing*, ٤, ٢٥٥-٢٦٤.
- Csikszentmihalyi, M. (٢٠١٤). Toward a psychology of optimal experience. In M. Csikszentmihalyi (Ed.). *Flow and the foundations of positive psychology* (pp. ٢٠٩-٢٢٦). Dordrecht: Springer.
- Datu, J., & Mateo, N. (٢٠١٧). Work-Related Flow Dimensions differentially Predict Anxiety, Life Satisfaction, and Work

- Longevity among Filipino Counselors. *Current Psychology*, ٣٦, ٢٠٣-٢٠٨.
- Fong, C., Zaleski, D., & Leach, J. (٢٠١٥). The challenge-skill balance and antecedents of flow: A meta-analytic investigation. *The Journal of Positive Psychology*, ١٠(٥), ٤٢٥-٤٤٦.
- Fouché, E., Rothmann, S. & Van der Vyver, C. (٢٠١٧). Antecedents and outcomes of meaningful work among school teachers. *SA Journal of Industrial Psychology*, ٤٣(١), ١-١٠.
- Fraga, D., & Moneta, G. (٢٠١٦). Flow at Work as a Moderator of the Self-Determination Model of Work Engagement. *Flow Experience*, L. Harmat et al. (eds.), Springer International Publishing Switzerland.
- Geyser, I., Geldenhuys, M., Crous, F. (٢٠١٥) The dimensionality of the Work Related Flow Inventory (WOLF): a South African study, *Journal of Psychology in Africa*, ٢٥ (٤), ٢٨٢-٢٨٧.
- Ilies, R., Wagner, D., Wilson, K., Ceja, L., Johnson, M., DeRue, S., Ilgen, D. (٢٠١٧). Flow at Work and Basic Psychological Needs: Effects on Well-Being. *Applied Psychology: An International Review*, ٦٦ (١), ٣-٢٤.
- Janik, M., & Rothmann, S. (٢٠١٥). Meaningful work and secondary school teachers' intention to leave. *South African Journal of Education*, ٣٥ (٢), ١-١٣.
- Kaur, R. (٢٠١٧). Frustration among primary school teachers in relation to well-being. *Scholarly Research Journal for Humanity Science & English Language*, ٢٣(٤), ٦٤١٦-٦٤٢٣.
- Kumari, A., Gupta, S. (٢٠١٥). A study of emotional intelligence and frustration tolerance among adolescent. *Advance Research Journal of Social Science*, ٦ (٢), ١٧٣-١٨٠.
- Keles, H., & Findikli, M. (٢٠١٦). The effect of the meaningfulness of work on job satisfaction, job stress and intention to leave. *Global Journal of Business, Economics and Management*, ٦(٣), ٦١-٦٩
- Lee, Y., & Lee, J. (٢٠١٩). Mediating effects of the meaningfulness of work between organizational support and subjective career success. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, ١٩, ١٥١-١٧٢.

- Lips-Wiersma , M., Wright, S., & Dik, B. (٢٠١٦). Meaningful work: differences among blue-, pink-, and white-collar occupations. *Career Development International*, ٢١ (٥), ١-١٨.
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (٢٠١٢). Measuring the meaning of MW: Development and validation of the comprehensiveMWscale (CMWS). *Group & Organization Management*, ٣٧(٥), ٦٥٥-٦٨٥.
- Llorens, S., Salanova, M., & Rodriguez, A. M. (٢٠١٣). How is flow experienced and by whom? Testing flow among occupations. *Stress and Health*, ٢٩, ١٢٥-١٣٧.
- Mag, P., Kundi. M., Abrahamian, H., Blasche, G., Stummer, H., & Willer, A. (٢٠١٨). Job-related meaningfulness moderates the association between over-commitment and emotional exhaustion in nurses. *Journal of Nursing Management*, ٢٦, ٨٢٠-٨٣٢.
- Martela, F., & Pessi, A. (٢٠١٨). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, ٩, ٣٦٣-٣٧١.
- Mosing, M., Butkovic, A., & Ullén, F. (٢٠١٨). Can flow experiences be protective of work-related depressive symptoms and burnout? A genetically informative approach. *Journal of Affective Disorders*, ٢٢٦-٦-١١.
- Müller, M., Huber, C., & Messner, M. (٢٠١٩). Meaningful work at a distance: A case study in a hospital. *European Management Journal*, ١, ٤٥-٥٦.
- Musheer, Z., & Sharma, S. (٢٠١٨). Frustration Tolerance as Predictor of Job Satisfaction among University Teachers. *International Journal of Movement Education and Social Science*, ٧ (٢), ٣٣٤-٣٤١.
- Nawrin, R. (٢٠١٨). Mediating role of meaningful work between resources and work engagement in Bangladesh's private banks. *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, ١٣ (١٠), ٧٧٧-٧٩٥.
- Olčar, D., Rijavec, M., & Golub, T. (٢٠١٩). Primary School Teachers' Life Satisfaction: The Role of Life Goals, Basic Psychological Needs and Flow at Work. *Current Psychology*, ٣٨, ٣٢٠-٣٢٩.
- Příbylová, J., Smetanová, V., Machek, J., Kožnarová, M., & Knaute, L. (٢٠١٥). Psychological needs, level of frustration and anxiety of

- teachers at primary school. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 171, 1114-1117.
- Pratt, M., Pradies,, & Lepisto, D. (2013). Doing well, doing good, and doing with: Organizational practices for effectively cultivating meaningful work. *Purpose and meaning in the workplace*, 173-196.
- Priti , P. (2017). A study of relationship between emotional stability & frustration tolerance of senior secondary school students. *International Journal Of Innovative Research In Social Science And Humanities*, 1(1), 13-18.
- Rijavec, M., Ljubin Golub, T., & Olčar, D. (2016). Can learning for exams make students happy? Faculty related and faculty unrelated flow experiences and well-being. *Croatian Journal of Education*, 18(1), 153-164.
- Salanova, M., Bakker, A., & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7, 1-22.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20, 322-337.
- Taş, I., & İskender, M. (2018). An Examination of Meaning in Life, Satisfaction with Life, Self-Concept and Locus of Control among Teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 6(1), 21-31.
- Thissen, Menninghaus, & Schlotz (2018). Measuring Optimal Reading Experiences: The Reading Flow Short Scale. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-12.
- Tong, L. (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 24 (2), 12620.
- Ullen, F., de Manzano, O., Almeida, R., Magnusson, P. K. E., Pedersen, N. L., Nakamura, J., et al. (2012). Proneness for psychological flow in everyday life: Associations with personality and intelligence. *Personality and Individual Differences*, 52, 167-172.

- Van Wingerden, J., & Van der Stoep, J. (٢٠١٨) The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PLoS ONE* ١٣(٦), ١-١١.
- Willemse M., & Deacon E. (٢٠١٥). Experiencing a sense of calling: The influence of meaningful work on teachers' work attitudes. *SA Journal of Industrial Psychology*, ٤١(١), ١-٩.
- Wolfigiel, B., & Czerw, A. (٢٠١٧). A new method to measure flow in professional tasks – A FLOW-W questionnaire (FLOW at Work). *Polish Psychological Bulletin*, ٤٨(٢), ٢٢٠-٢٢٨.
- Yan, Y., Davison, R., & Mo, C. (٢٠١٣). Employee creativity formation: the roles of knowledge seeking, knowledge contributing and flow experience in Web ٢.٠ virtual communities. *Computers in Human Behavior*, ٢٩, ١٩٢٣-١٩٣٢.
- Yang X., & He, H. (٢٠١٨). Developing a scale to measure undergraduates' Anti-frustration ability. *Social Behavior and Personality*, ٤٦(٤), ٦٣٣-٦٤٠.
- Zito, M., Cortese, C. G., & Colombo, L. (٢٠١٦). Nurses' exhaustion: The role of flow at work between job demands and job resources. *Journal of Nursing Management*, ٢٤(١), E١٢-E٢٢.
- Zito, M., Cortese, C., & Colombo, L. (٢٠١٩). The Role of Resources and Flow at Work in Well-Being. *SAGE Open*, ١, ١-١٢.