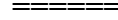




كلية التربية  
مركز الأستاذ الدكتور/ احمد المنشاوي  
للنشر العلمى والتميز البحثى



## **التمكين النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين التدفق النفسي والصراع بين الأسرة - العمل لدى عينة من الأطباء بجدة**

إعداد

**أ/ أنهار فؤاد خوجه**

محاضر بقسم علم النفس

anhar.f.k@gmail.com

إشراف

**أ. د/مجدة السيد على الكشكي**

أستاذ علم النفس الاكلينيكي بجامعة الملك عبد العزيز وأسيوط

﴿المجلد الأربعون- العدد الخامس- جزء ثانى- مايو ٢٠٢٤ م﴾

[http://www.aun.edu.eg/faculty\\_education/arabic](http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic)

## المستخلص

يعد التمكين النفسي والتدفق النفسي من المتغيرات الإيجابية التي تساهم في بناء شخصية الفرد بشكل فعّال، وتؤثر على سلوكه الاجتماعي والانفعالي والمعرفي والمهني في ضوء ذلك هدفت الدراسة الى التعرف على دور التمكين النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين التدفق النفسي والصراع بين الأسرة - العمل لدى عينة من الأطباء بجهة ، تكونت عينة الدراسة من (٢١٦) طبيب وطبيبة ، طُبق عليهم مجموعة من المقاييس شملت مقياس التمكين النفسي اعداد الباحثة، ومقياس التدفق النفسي اعداد (Parker,2008)، ومقياس صراع الأسرة -العمل اعداد Haslam (et al.,2014). تم معالجة البيانات باستخدام اختبارات ومعامل ارتباط بيرسون وتحليل المسار، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها : و وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين بُعد المعنى والتأثير وكل من التدفق النفسي وأبعاده لدى عينة الدراسة، ووجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائيا بين التمكين النفسي وأبعاده ماعدا بعد الاستقلال والذاتية والصراع بين الأسرة- العمل ، ووجود تأثير دال إحصائياً للتمكين النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين التدفق النفسي وصراع الأسرة- العمل لدى عينة من الأطباء بجهة. وعدم وجود فروق بين الذكور والإناث في كل من مستوى التمكين النفسي ، ومستوى التدفق النفسي والصراع بين الأسرة -العمل والصراع بين العمل -الأسرة ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في التمكين النفسي و التدفق النفسي تعزى لمتغير الخبرة لصالح اكثر من ١٥ سنة . ، وجود فروق في الصراع بين الأسرة- العمل وفقاً لمتغير الخبرة في اتجاه سنوات الخبرة ١١- ١٥ سنة ، وفي ضوء نتائج الدراسة تم تقديم عدد من التوصيات .

**الكلمات المفتاحية:** التمكين النفسي، التدفق النفسي، الصراع بين الأسرة - العمل، الأطباء، جده.

**of the Psychological Empowerment as a Moderator Variable  
Relationship between Psychological Flow and Work-Family Conflict  
among a Sample of Doctors in Jeddah**

anhar Fouad Khoja

mageda al said Ali Al-Kashki

**Abstract**

Psychological empowerment and psychological flow are positive variables that contribute in building an individual's personality effectively, and affect his social, emotional, cognitive, and professional behavior. In light of this, the study aimed to identify the role of psychological empowerment as a variable modifying the relationship between psychological flow and conflict between the family - working with a sample of doctors. In Jeddah, the study sample consisted of (216) male and female doctors, to whom a set of measures were applied, including the psychological empowerment scale prepared by the researcher, the psychological flow scale prepared by (Parker, 2008, and the work-family conflict scale prepared by Haslam et al., 2014). Processing the data using the t-test, Pearson correlation coefficient, and path analysis, the study reached a number of results, including: the existence of a positive, statistically significant correlation between the dimension of meaning and influence and both psychological flow and its dimensions among the study sample, and the existence of a statistically significant, negative correlation between psychological empowerment and its dimensions, except After independence, subjectivity, and family-work conflict, and the presence of a statistically significant effect of psychological empowerment as a modifying variable for the relationship between psychological flow and family-work conflict among a sample of doctors in Jeddah. There are no differences between males and females in the level of psychological empowerment, the level of psychological flow, family-work conflict, and work-family conflict, and the presence of statistically significant differences between the average scores of the sample members in psychological empowerment and psychological flow due to the experience variable in favor of more than 15 year . There are differences in family-work conflict according to the experience variable in the direction of 11-15 years of experience. In light of the results of the study, a number of recommendations were presented.

**Keywords:** psychological empowerment, psychological flow, family-work conflict, doctors, Jeddah.

## المقدمة

يعتبر التمكين النفسي من المفاهيم الإيجابية المعاصرة والتي تساهم في زيادة شعور الفرد بفاعليته الذاتية، وقدرته على أداء المهام الموكلة له في العمل والأسرة، والتغلب على مشاعر اليأس والعجز، والذي قد يؤثر بشكلٍ سلبي على الاستقرار النفسي والأسري والمهني للفرد.

ويرى بعض الباحثين بأن التمكين النفسي من المفاهيم المهمة التي يمكن تنميتها لدى الأفراد في العديد من المجالات، وذلك لنتائج الفعالة والإيجابية في الوصول إلى الأداء المثالي في بيئة العمل (Alotaibi, Amin & Winterton, 2020)، فالتمكين النفسي يتمحور حول إعطاء الفرد مزيداً من الحرية والاستقلالية وتحمل المسؤولية في أداء واجباته مما يجعله أكثر فاعلية في عمله، وأن يكون لديه إدراك ووعي بأهمية وقيمة العمل الذي يقوم به، ووعي وفهم أكبر بالأدوار التي يمارسها (Malik, Sarwar & Orr, 2021) فالموظفين الذين لديهم مستوى عالٍ من التمكين النفسي لديهم مواقف إيجابية تجاه عملهم، ومشاركة أفضل مع زملائهم ومدراءهم (Amor, Vazquez & Fama, 2020).

فالتمكين النفسي يؤثر إيجابياً على الطريقة التي يدرك بها الفرد، حيث يعمل على التغلب على حدة الضغوط اليومية التي تحدث في محيط الأسرة والعمل وذلك من خلال الكفاءة والفاعلية الذاتية للفرد مما يؤدي إلى تقوية السلوك الإبداعي والسلوكيات المرغوبة في المحيط المهني، فالتمكين النفسي يؤدي إلى بناء نموذج تحفيزي يساعد على إضافة شعور الفرد بالسيطرة على مهنته مما ينعكس بشكلٍ إيجابي على الإبداع وزيادة الإنتاجية والابتكار (عبدالوهاب ومالك، ٢٠١٧).

ويعمل التمكين النفسي على زيادة قدرات الفرد النفسية والاجتماعية، وزيادة ثقته بنفسه وبالأخرين، والقدرة على اتخاذ القرارات، من خلال توفير أبعاد التمكين النفسي "الكفاءة، المعنى، التأثير، الاستقلالية" للفرد المُمكَّن (الضيدان، ٢٠٢٠)، وأيدت ذلك العديد من الدراسات منها دراسة (Malik, Sarwar & Orr, 2021) التي أشارت إلى أن الضعف في الشعور بالتمكين النفسي يساهم في ضعف قدرات وامكانيات الفرد، مما يجعله غير مستقر في وظيفته ولا يشعر بالأمن الوظيفي، ودراسة (Fong, 2015) التي أكدت أنّ الأفراد الذين لديهم تمكين نفسي منخفض يعانون من عدم الثقة بالنفس ولا يستطيعون مواجهة المشكلات التي يتعرضون لها، ولديهم اتجاهات سلبية عن أنفسهم والأخرين، ولا يتمتعون بالاستقلالية في اتخاذ القرار.

وكما يعد التمكين النفسي من المتغيرات الإيجابية، فإن التدفق النفسي يعد من المتغيرات الإيجابية أيضاً التي تساهم في بناء شخصية الفرد بشكل فعال، ويؤثر على سلوكه الاجتماعي والانفعالي والمعرفي والمهني (بخاري، ٢٠١٩)، فالتدفق النفسي عبارة عن القوى الكامنة التي تدفع الفرد للإنجاز والنجاح فيما يقوم به من أعمال ومهام، حيث يساعد على تزويد الأفراد بقوة تمدهم بالسيطرة والتحكم في مشاعرهم وانفعالاتهم والتغلب على المشكلات والضغوط النفسية، كما يساهم في تعزيز أدائهم وزيادة دافعيتهم وفعاليتهم الذاتية، وفي مساندة الأفراد في التغلب على ما يتعرضوا له من صعوبات أثناء تأديتهم للأعمال والمهام التي يقومون بها، ويتم ذلك من خلال الاندماج التام والاتساق بين القدرات المعرفية والانفعالية والأداء الإيجابي الفعال (أشتية وآخرون، ٢٠١٥).

وأشار (2014) Csikszentmihalyi إلى أنّ التدفق النفسي عبارة عن " حالة من الاندماج التام للفرد في ممارسة المهام أو الأعمال التي يقوم بها، فالفرد هنا ينسى ذاته والوقت والمحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه"، ويعمل التدفق على إحداث التوازن بين إدراك الفرد للأعمال وصعوبتها ومهاراته في أدائها، مع شعوره بالثقة في قدرته على التحكم والسيطرة على الأمور".

وأشارت العديد من الدراسات كدراسة (Björklund & Mårtensson, 2019) و (Hoods, 2021) إلى أنّ هناك كثيرٌ من العوامل التي تساهم في حدوث خبرة التدفق النفسي لدى الأفراد كالمتغيرات المعرفية، والانفعالية أو الوجدانية، والدافعية، والاجتماعية، بالإضافة إلى المتغيرات السباقية، كما تؤكد بنهان (٢٠١٩) على أنّ خبرة التدفق النفسي تنطوي على التفاعل ما بين تنمية القدرات المعرفية والإدراكية للشخص وما بين تنمية الموارد البيئية.

وعليه فقد لاحظ كثيراً من الباحثين بأنّ الأفراد الذين يؤدون أعمال ومهام يهتمون بها يشعرون بالسرور والاندماج التام في أدائها، فهم يتصفون بالسعادة التلقائية وتوجيه الحد الأقصى من الانتباه إلى المهمة التي يمارسونها، ويتخلصون من القلق ومثيراته وكذلك الضغوط النفسية التي قد تواجههم (المسما، عبدالله وعجاجة، ٢٠١٩).

وبناءً على ما سبق، ومن المتعارف عليه بأن مهام الأسرة والعمل يمثلان جانبان مهمان من جوانب حياة الفرد ولهما تأثيرٌ كبيرٌ على حياته وسلوكه، وقد يحدث الصراع لدى الفرد نتيجةً لتحمله مزيداً من المسؤوليات سواءً أكان ذلك في الأسرة أو العمل، الأمر الذي قد يؤدي إلى حدوث قصور في إحدى هذه الجوانب، والذي قد يؤثر بشكلٍ مباشر على أداء الفرد في العمل أو في الالتزام بمسؤوليات وواجبات الأسرة، مما ينعكس سلباً على استقرار الفرد النفسي والمهني والأسري .

وأشارت دراسة (Simães et al. (2021)، ودراسة عويضة (٢٠٢١) بأنَّ هناك تأثيرٌ للصراع بين الأسرة والعمل على الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي والالتزام المهني، فالصراع بين الأسرة والعمل عبارة عن شكل من أشكال الاحتكاك غير السوي والذي يحدث كنتيجة للضغوط وصراع الأدوار سواءً أكان ذلك في محيط الأسرة أو العمل، Chen, Gao, Lippke, Xiang, & Gan (2021)، ويحدث الصراع بين الأسرة والعمل لأن متطلبات كلٍّ من الأسرة والعمل غير متطابقة إلى حد ما، مما يؤدي إلى تأثير تنفيذ مسؤوليات ومتطلبات أحد الأدوار الخاصة بالأسرة أو العمل على قدرة الفرد على تلبية وتنفيذ متطلبات الدور الآخر، الأمر الذي يؤدي إلى حدوث اضطراب وتوافق غير صحي لدى الفرد وهذا يجعله يشعر بصعوبة في تحمل مسؤوليات ومهام هذه الأدوار (Sabibur et al. (2015)، كما يحدث الصراع بين الأسرة والعمل عندما تتداخل الخبرات والالتزامات في العمل مع الحياة الأسرية كساعات العمل المكثفة أو غير المنتظمة أو غير المرنة، وعبء العمل الزائد، وأشكالاً أخرى من ضغوط العمل، والصراع بين الأفراد في العمل، والسفر المكثف، والانتقالات المهنية (Lavassani et al., 2014).

وتعتبر مهنة الطب من المهن التي يعصف بها عبء العمل الزائد والمكثف وغير المنتظم في أوقات كثيرة، لذلك فهي تتطلب الكفاءة والشعور بالمسؤولية والاندماج في أداء المهام، وجميعها من أبعاد التمكين والتدفق النفسيين، ومن هذا المنطلق يعتبر الطبيب ذو الكفاءة المهنية المستشعر بالمسؤولية الملقاة على عاتقه والمنخرط في مهامه بتوازنٍ ما بين قدراته وامكانياته ومتطلبات مهامه، وبين أدواره، طبيباً يتمتع بدرجة عالية من التمكين والتدفق النفسيين.

وعليه نجد أن عدم معرفة الأطباء بقدراتهم وامكانياتهم الذاتية، وعدم قدرتهم على إحداث التوازن بين دورهم في الأسرة والمطالب المهنية للعمل قد يؤدي إلى حدوث المشكلات كضعف الأداء المهني، وصعوبة في التواصل مع الآخرين، وخلل وصراع في أداء الأدوار الأسرية والمهنية. (Schofield et al., 2013).

فالأطباء كغيرهم من فئات المجتمع الأخرى التي من المحتمل تعرُّضهم إلى الآثار السلبية للصراع القائم بين الأسرة والعمل وما يتبعه من تبعات تؤثر على توافقه الصحي والنفسي والاجتماعي ومستقبلهم المهني، ولأهمية دورهم في المحافظة على حياة الأفراد وصحتهم الجسدية والنفسية وجب اهتمام الدراسات بهم والعمل على تشخيص المشكلات والصراعات التي يواجهونها بهدف المساعدة في تسليحهم بالمهارات والأدوات اللازمة كالتمكن النفسي والتدفق النفسي لمواجهة الصراع القائم بين مسؤوليات الأسرة والعمل وآثاره السلبية،

والمشكلات والصعوبات والضغوط النفسية، كعوامل وقائية للمحافظة على صحتهم الجسدية والنفسية وتشير احصائيات وزارة الصحة المتضمنة اعداد الأطباء في المملكة العربية السعودية (١٠٤) الف طبيب منها (١٠٨٤٠) طبيب بمدينة جدة (وزارة الصحة، ٢٠١٨) مما يعني طبيب لكل ما يقارب (٣٠٠) شخص مما يشير الى تعرض الطبيب لضغوطات والتوجه نحو العمل بصورة أكبر، في ضوء ذلك تتناول الدراسة الحالية التمكين النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين التدفق النفسي والصراع بين الأسرة - العمل لدى عينة من الأطباء بجدة.

### مشكلة الدراسة:

أشارت الدراسات التي تناولت التمكين النفسي في مجال العمل كدراسة كل من أحمد (٢٠٢٢)، وادريس (٢٠١٩)، ودراسة Subramaniam & Panchanatharn (٢٠١٤) إلى أثر التمكين النفسي على كل من الاستغراق التنظيمي، والتنظيم الوظيفي، والذكاء الروحي للأفراد في بيئة العمل، والتأثير الإيجابي للتمكين النفسي على قدرات الفرد وإمكانياته مما يجعله أكثر ثقة بالحياة وأكثر قدرة على مواجهة المشاكل المهنية والاجتماعية.

كما أشارت نتائج الدراسات أيضاً ومنها دراسة خشبة (٢٠١٧)، ودراسة Aleksic (2016)، ودراسة Wu et al, (2020)، ودراسة Clapp et al, (2021) إلى دور التدفق النفسي في الرضا الوظيفي، وكذلك في زيادة التركيز الشخصي للأفراد والسيطرة والإبداع والاندماج الفعال في قيامهم بالأنشطة مما يساعدهم في تحقيق الإنجاز فيؤثر إيجاباً على شخصية الفرد وتوافقه النفسي.

هذا وقد أشارت العديد من الدراسات كدراستي الجهني (٢٠١٧)، جودة وعبد السلام (٢٠١٨) بأن هناك علاقة عكسية بين صراع الأسرة والعمل والإنجاز والتوافق المهني، وبأن الصراع يؤثر سلباً على صحة الفرد وتوافقه النفسي والاجتماعي في المحيط الأسري والمهني، كما أشارت دراسة Dayarathna (٢٠٢١) إلى أن هناك تأثيراً للصراع بين الأسرة والعمل على الرضا عن الحياة، والرضا الوظيفي والالتزام المهني.

في حين أشارت دراسة الشريفيين والسموحي (٢٠١٧) إلى أهمية تأثير صراع الأدوار بين الأسرة والعمل لدى الأطباء على شكل اتصالهم مع المرضى.

ومن خلال الطرح السابق لأهمية التدفق النفسي والتمكين النفسي وصراع الأدوار تجلى في فكر الباحثة سؤال حول دور كلاً من التمكين والتدفق النفسيين في حدوث الصراعات في ضوء الاحصائيات المقدمة من وزارة الصحة لنسب المرضى إلى الأطباء والتي أُشير إليها في المقدمة، فالضغط الذي يواجهه الأطباء بناء على الإحصاءات قد يؤثر على أدائهم الوظيفي أو

الأسري ناهيك عن زيادة متطلبات الحياة الأسرية والرغبة في تحقيق جودة الحياة مما قد يدفع بالأطباء الى الاستغراق في العمل على حساب الأسرة أو العكس - وعلى حد علم الباحثة - توجد ندرة في الدراسات التي تناولت دور المتغيرات الإيجابية كالتمكن والتدفق النفسيين في الصراع بين الأسرة والعمل خصوصاً لدى فئة الأطباء على صعيد المجتمعات العربية بشكل عام والمجتمع السعودي بشكل خاص، على الرغم من أهمية هذه الفئة ودورها في الحفاظ على صحة المجتمعات.

وفي ضوء ما تقدم جاءت فكرة الدراسة الحالية التي يمكن تحديد مشكلتها في التساؤلات التالية:

- ما أكثر أبعاد التمكين النفسي انتشاراً لدى عينة من الأطباء بجدة؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي والتدفق النفسي لدى عينة من الأطباء بجدة؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي وصراع الأسرة - العمل لدى عينة من الأطباء بجدة؟
- ما دور التمكين النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين التدفق النفسي وصراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة لدى عينة من الأطباء بجدة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة في التمكين النفسي، التدفق النفسي، صراع الأسرة - العمل وفقاً للمتغيرات الديموغرافية " النوع - سنوات الخبرة؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على :

- دور التمكين النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين التدفق النفسي والصراع بين الأسرة - العمل وصراع العمل- الأسرة لدى عينة من الأطباء بجدة.
- أكثر أبعاد التمكين النفسي انتشاراً لدى عينة من الأطباء بجدة.
- العلاقة بين التمكين النفسي والتدفق النفسي لدى عينة من الأطباء بجدة.
- العلاقة بين التمكين النفسي وصراع الأسرة - العمل لدى عينة من الأطباء بجدة.
- الفرق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في التمكين النفسي، التدفق النفسي، صراع الأسرة - العمل وفقاً للمتغيرات الديموغرافية " النوع - سنوات الخبرة .



أهمية الدراسة :

تتمثل أهمية الدراسة في جانبها النظري والتطبيقي كما يلي :

الأهمية النظرية :

- الإضافة العلمية والإثراء الأدبي للمكتبة العربية لندرة الدراسات العربية التي تناولت كلاً من التمكين النفسي، والتدفق النفسي، والصراع بين الأسرة والعمل لدى الأطباء.
- مواكبة الدراسة التيار الحديث في الدراسات والبحوث النفسية لعلم النفس الإيجابي.
- تسليط الضوء على فئة الأطباء والتي لم تلق الاهتمام الكاف في الدراسات النفسية – على حد علم الباحثة - بالرغم من أهمية دورهم في المحافظة على صحة أفراد المجتمع الجسدية والنفسية، ونظراً لما مرت به خلال جائحة كورونا من ضغوطات مهنية دفعت بهم نحو إهمال الجانب الأسري.
- فتح المجال للباحثين والمهتمين لإجراء المزيد من الدراسات على عينات مختلفة.

الأهمية التطبيقية:

- ترجمة وتقنين مقياس التدفق النفسي على البيئة السعودية، للاستفادة منه في البحث الحالي، وفي معامل القياس النفسي مستقبلاً .
- في ضوء نتائج الدراسة يمكن للباحثين إعداد البرامج الإرشادية النفسية الوقائية والتوعوية لرفع مستوى التمكين النفسي والتدفق النفسي لدى أفراد المجتمع بشكلٍ عام والطواقم الطبية بشكلٍ خاص من قبل المراكز والعيادات الإرشادية الخاصة أو الملحقة بالمستشفيات.
- قد تفيد نتائج الدراسة جمعيات الأسرة في إعداد البرامج الإرشادية النفسية الوقائية والتوعوية لخفض مستوى الصراع بين الأسرة والعمل لدى أفراد المجتمع.

مصطلحات الدراسة:

تشتمل الدراسة علي عدد من المصطلحات نتناول فيما يلي التعريف العلمي والاجرائي لكل منها:

-التمكين النفسي Psychological Empowerment

تم تعرّيفه اصطلاحاً على أنّه: "تشجيع الأفراد والسماح لهم بالمبادرة الشخصية لتحسين أدائهم لوظائفهم بما يسهم في تحقيق أهداف المنظمة والعمل على تعميق ثقتهم بقدراتهم وامكانياتهم" ( 3 , Thakre & Mathew, 2020 )

ويعرف أيضا بأنه " حالة نفسية إيجابية متمثلة في الشعور الداخلي بسيطرة الفرد على أفكاره ومشاعره وخلق توقعات تفاؤلية لمستقبله نابعة من سعيه المستمر لإيجاد معنى لحياته، وشعوره بحرية إرادته مما ينعكس بالإيجاب على فاعليته الذاتية وإدارته لجميع شؤون حياته على نحو أفضل" (حسن، البديوي وعبد الحميد، ٢٠٢١: ٣٩).

تُعرّفه الباحثة إجرائياً بأنه: القدرة على فهم الذات وتوسيع القدرات والاستفادة من المهارات والمعارف لتحقيق الأهداف والشعور بالثقة والرضا، ويُقاس بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس التمكين النفسي (اعداد الباحثة).

### -التدفق النفسي Psychological Flow

عُرّف اصطلاحاً بكونه: " حالة نفسية داخلية تجعل الفرد يشعر بالتركيز والتحكم فيما يقوم به من مهام وأنشطة ترقى إلى مستوى الاستغراق والاندماج أو الانشغال التام في أداؤها، يدعمها تدفق المشاعر الإيجابية المليئة بالطاقة والحيوية وتعمل على انصراف الفرد تجاه تلك المهام، مع احساسه بتغير الوقت بشرط وضوح الهدف والتوازن بين تحدياتها ومهارات الفرد للوصول الى مستوى عالٍ من الأداء" (العنبي والرابعة، ٢٠١٩: ١٠٢).

ويعرّفه Jackson (2014:2305) على أنه: " تجربة نفسية إيجابية وحالة نفسية مثلى تحدث عند انهماك واستغراق الفرد الكلي في المهمة ويصاحب ذلك ذروة النشاط وتحقيق مستويات متقدمة من الأداء."

تُعرّفه الباحثة إجرائياً بأنه: حالة نفسية إيجابية متوازنة بين المهارات الشخصية ومتطلبات المهام، وبين الاستغراق في النشاط وتلاشي الإحساس بالوقت والزمان، ويُقاس بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس التدفق النفسي (Parker,2008) ترجمة الباحثة.

### -صراع العمل -الأسرة Work-Family Conflict:

شعور الفرد بحالة من عدم التوازن نتيجة تكريسه لقرراً كبيراً من الوقت لصالح العمل الامر الذي يقود للتضارب مع متطلبات الأسرة. (Soomro et al.,2018, p.3)

وهو شكل من أشكال الصراع بين الأدوار حيث تكون ضغوط الدور من مجالات العمل والأسرة غير متوافقة بشكل متبادل في بعض النواحي (Allen et al.,2020,p.10)

ويعرف أيضا بأنه "النزاع المحتمل بين الأدوار بسبب المطالب المتصورة وضغوط الوقت المخصص للعمل وهي تؤثر بشكل مباشر في الوفاء بمسؤوليات الأسرة " (الكشكي وحמיד الدين، ٢٠٢٣: ١٦١)

وُعرّف الباحثة صراع العمل-الاسرة اجرائيا بأنه نوع من الصراع يحدث عندما تكون ضغوط العمل والأسرة غير متوافقة، ونتيجة لذلك، تصبح المشاركة في دور الأسرة أكثر صعوبة بحكم المشاركة في دور العمل، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة الحالية في مقياس صراع العمل-الاسرة (Haslam et al.,2014) ترجمة (EIKeshky & Sarour, under publish)

### صراع الاسرة-العمل- Family-work Conflict :

عُرّف اصطلاحاً على أنه: " شكل من أشكال الصراع بين الأدوار الذي يحدث عندما تتعارض المتطلبات السلوكية أو الوقت لدور العمل مع الأسرة، وغالباً ما تتعارض متطلبات الأسرة مع متطلبات العمل فيحدث الصراع" (Kossek & Hee lee,2017:13).

ويُعرف أيضاً بأنه " أحد أشكال الصراع بين الأدوار حيث تكون ضغوط أحد الأدوار في العمل والحياة الأسرية غير متوافقة مع بعضها البعض في بعض النواحي (أحمد، ٢٠٢١: ٢٧٦).

ويعرف (Gull et al. (2021.p.2) صراع الأسرة-العمل "بأنه درجة عدم التوافق أو الخلاف في الأدوار بين الأسرة والعمل وقد تم بناء هذا المفهوم بالاعتماد على نظرية ندرة الموارد Scarcity of resource التي تفترض ان قيام الفرد بأداء متطلبات أحد الأدوار يستنفذ من موارده الشخصية (مثل الوقت والطاقة الجسدية أو العقلية) مما يؤثر على قدرته على أداء الأدوار الأخرى"

وُعرّفه الباحثة إجرائياً على أنه: " حالة نفسية يشعر فيها الفرد بالتقصير وبالتوتر والقلق وعدم الارتياح لعدم قدرته على الاختيار في تحديد الأولويات والتوازن بين الاحتياجات الأسرية والمهنية"، ويُقاس بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الصراع بين الأسرة والعمل (Haslam et al. ,2014) ترجمة (El Keshky & Sarour, in press ) .

### الأطباء: Doctors

يُعرف الأطباء بأنهم متخصصون طبيون يقومون بتشخيص وعلاج المرضى لعدد من الأمراض أو الإصابات. يتم تدريب الأطباء كأفضل المهنيين الطبيين في هذا المجال مع مسؤوليات تشمل فحص المرضى، والتشخيص، ووصف الأدوية، وإجراء الاختبارات وتفسيرها، وحتى العمليات الجراحية. هناك عدد لا نهائي من التخصصات والبيئات التي يمكن للأطباء العمل فيها بدءاً من علاج الأورام وحتى الطب النفسي. (Association ، 2023) (Psychology American)

## حدود الدراسة: تتمثل في

**حدود موضوعية:** تتحدد الدراسة الحالية بالموضوع الذي تناولته وهو التمكين النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين التدفق النفسي وصراع الأسرة - العمل لدى عينة من الأطباء بجهة.

**حدود مكانية:** مدينة جدة - المملكة العربية السعودية .

**حدود زمانية:** العام الدراسي ١٤٤٥-٢٠٢٤ .

**حدود بشرية:** عينة من الأطباء من القطاع الصحي الحكومي، والخاص، والمشارك.

## الدراسات السابقة :

بالبحث في قواعد البيانات العربية والأجنبية التي أُتيح الاطلاع عليها لم تجد الباحثة سوى عدد قليل من الدراسات التي استهدفت متغيرات الدراسة لدى فئة الكوادر الطبية أو التخصصات الصحية ، أما أغلب الدراسات فقد تناولت متغيرات الدراسة من فئة الموظفين والعاملين، ونظرا لهذه الندرة سيتم عرض الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة وعلاقتها بمتغيرات أخرى سواء كانت عيناتها كوادر صحية أو غيرها ،تم تقسيم ما أُتيح الوصول إليه من دراسات سابقة إلى ثلاث محاور على النحو التالي:

### ١- دراسات تناولت التمكين النفسي وعلاقته بمتغيرات أخرى:

تنوعت الدراسات التي تناولت التمكين النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى ونبدأ هذه الدراسات بدراسة برني (٢٠١٤) التي هدفت إلى تبيان طبيعة العلاقة بين التمكين الإداري والتمكين النفسي لدى العاملين في القطاع الصحي الخاص في ولاية بسكرة. ولتحقيق أهداف الدراسة تمت دراسة عينة مؤلفة من ٥٩ عاملا من مختلف العيادات والمصحات الاستشفائية الخاصة في ولاية بسكرة، اشتملت أدوات الدراسة على استبانة مكونة من ٢٤ سؤال موزعة على متغيرات وأبعاد البحث وهي التمكين الإداري وأبعاده(بعد الفرص، بعد الدعم)، والتمكين النفسي وأبعاده وهي (المعنى، الجدارة، الاستقلالية، التأثير)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى التمكين الإداري والنفسي لدى العاملين في هذا القطاع كان كبيرا، غير أن العلاقة بين المتغيرين وأبعادهما من خلال نتائج الارتباط كانت رغم أنها كانت موجبة وموجودة عند مستوى دلالة أقل من ١% و ٥%، غير أنها ضعيفة نوعا ما. كما تم التوصل إلى أن القدرة التفسيرية للنموذج كانت ٣١,٤% أي أن متغيرة التمكين الإداري تفسر ما مقداره ٣١,٤% من التباين الحاصل في التمكين النفسي، لكن التأثير الذي كان للتمكين الإداري على التمكين النفسي ترجم فقط في بعدي الفرص والقوة الرسمية، بينما بعد الدعم أثبت أنه لا يساهم في تفسير النموذج في هذا القطاع.

كما هدفت دراسة بوغالي (٢٠١٦) إلى فحص العلاقات بين متغيرات التمكين النفسي والوعي بالذات والأمان الاجتماعي، والقوة التنبؤية للوعي بالذات والأمان الاجتماعي بالتمكين النفسي. تألفت عينة الدراسة من "٣١٥" ممرضا وممرضة اختيروا عشوائيا من المستشفيات الحكومية في محافظات غزة. أشارت النتائج أن جميع متغيرات الدراسة ارتبطت بعلاقات إيجابية دالة إحصائيا، وأن الشعور بالوعي بالذات للمرضين والمرضات أسهم في تفسير ما يقارب "٢١.٨%" من التباين في التمكين النفسي، تلاها الأمان الاجتماعي في تفسير ما يقارب "٢١.٦%" من التباين في التمكين النفسي. وأوضحت النتائج وجود مساهمة لمتغيرات الدراسة المستقلة في تفسير ما يقارب "٣١.٢%" من التباين في التمكين النفسي. كما كشفت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى كل من التمكين النفسي والوعي بالذات والأمان الاجتماعي، تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي أو المؤهل العلمي أو سنوات الخبرة

تناولت دراسة (Gong et al., 2020) العلاقة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي، وتم تطبيق مقياس التمكين النفسي، ومقياس الرضا الوظيفي على (٣٧٠ ممرضة)، وتم استخدام المنهج الوصفي، وكشفت النتائج أن التمكين النفسي يؤثر على الرضا الوظيفي إيجابياً، فكلما ارتفع مستوى التمكين قلّت الصراعات في العمل.

وهدفت دراسة (Alotaibi et al., 2020) إلى التحقيق في دور الذكاء العاطفي وتمكين القيادة في تعزيز التمكين النفسي والمشاركة في العمل في المستشفيات الخاصة في الرياض، وقد تم استخدام مقياس الذكاء العاطفي إعداد وونج ولو، ومقياس تمكين القيادة إعداد شيفلي، ومقياس التمكين النفسي إعداد سبيترز على (٣١٨) ممرضا، وتم استخدام المنهج الوصفي، وكشفت نتائج الدراسة عن علاقة موجبة بين التمكين النفسي لدى عينة الدراسة وبين تحسن علاقاتهم مع المرضى .

كما هدفت دراسة القرالة (٢٠٢٠) إلى معرفة مستوى التنبؤ بالتدفق النفسي في ضوء أبعاد التمكين النفسي، إضافة إلى تحديد الأهمية النسبية للتدفق النفسي في تفسير التمكين النفسي لدى عينة من طلبة الثانوية العامة، في محافظة الكرك في المملكة الأردنية الهاشمية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة تكونت من (422) طالبا وطالبة، منهم (٢٧٧) طالبا، و(١٤٥) طالبة، وتم تطوير مقياسي التدفق النفسي والتمكين النفسي. توصلت نتائج الدراسة أن هناك مستوى منخفضا من التمكين النفسي والتدفق النفسي لدى الطلبة، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في التمكين النفسي والتدفق النفسي .

أما دراسة الغرابي (٢٠٢١) فهدفت إلى التعرف على العلاقة بين مهارات التمكين النفسي وإدارة الصراع النفسي لدى المرشدين التربويين في محافظة النجف، ولتحقيق أهداف البحث قام الباحث ببناء كلاً من مقياس مهارات التمكين النفسي، ومقياس إدارة الصراع النفسي، وتألقت العينة من (١٨٠) مرشد ومرشدة، وأسفرت نتائج الدراسة عن تمتع المرشدين التربويين بمستوى عالٍ من مهارات التمكين النفسي، ولديهم القدرة على إدارة الصراع النفسي، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين مهارات التمكين وإدارة الصراع النفسي.

كما قام محمداني (٢٠٢١) بدراسة تناولت أثر التمكين النفسي بأبعاده (أهمية العمل، الكفاءة، الاستقلالية، التأثير) في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية بشركة أزال لصناعة الأدوية، حيث تمثلت مشكلة الدراسة في أن منظمات الأعمال كانت لا تهتم بالتمكين النفسي للعاملين مما أثر على اهتمام الأفراد بالقيام بالأدوار الإضافية التي تأتي من سلوك المواطنة التنظيمي. وهدفت الدراسة للتعرف على أثر تطبيق التمكين النفسي بأبعاده (أهمية العمل، والكفاءة، والاستقلالية، والتأثير) في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية بشركة أزال لصناعة الأدوية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي إذ أنها تصف المتغيرات المرتبطة بالدراسة وتصف خصائص مفردات عينة الدراسة. تكون المجتمع الأساسي من (٥٦٠) وتم اختيار عينة منتقاة من جميع العاملين حيث بلغ حجم العينة (٢٢٨) مفردة. أثبتت نتائج الدراسة أثر التمكين النفسي بأبعاده (أهمية العمل، والكفاءة، والاستقلالية، والتأثير) في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية، أن بعد التأثير من أكثر المتغيرات التي لها وقع على المواطنة التنظيمية والسبب يرجع إلى أن الفرد الذي يشعر بمستوى عالٍ من التأثير لديه القدرة على المضي أكثر من مجرد أداء الأعمال المطلوبة.

وأشارت دراسة كلاً من قاعود وهبة (٢٠٢١) إلى التعرف على دور التمكين النفسي في مواجهة الصراع التنظيمي للعاملين بالهيئات السياحية الرسمية؛ من خلال دراسة العلاقة بين أبعاد التمكين النفسي والصراع التنظيمي؛ من أجل تحقيق أهداف البحث قامت الباحثتين باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم اختيار عينة الدراسة من العاملين بالهيئات السياحية الرسمية وقد بلغ حجم العينة ٢٥٠ عامل تم اختيارهم بأسلوب العينة الميسرة، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التمكين النفسي وصراع العلاقات كما وضحت الدراسة أيضاً وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التمكين النفسي وصراع المهام للعاملين بالهيئات السياحية الرسمية في مصر (وزارة السياحة والهيئة المصرية العامة للتنشيط السياحي)

وتناولت دراسة (Zhou & Chen, 2021) العلاقة بين التمكين النفسي والإرهاق العاطفي في الأسرة والعمل، وتم تطبيق مقياس التمكين النفسي، و الإرهاق العاطفي وجميعها من إعداد الباحث على عينة قوامها (٢٢٦) طالباً من طلاب الماجستير في إدارة الأعمال ، وأظهرت النتائج وجود علاقة سالبة بين التمكين النفسي والإرهاق العاطفي، فالتمكين النفسي العالي يؤدي إلى انخفاض الإرهاق العاطفي من خلال زيادة السلامة النفسية، فكلما زاد التمكين النفسي قلت الصراعات في العمل والأسرة أيضاً.

## ٢- دراسات تناولت التدفق النفسي وعلاقته بمتغيرات أخرى:

تنوعت أيضاً الدراسات التي تناولت التدفق النفسي من حيث أهدافها والمتغيرات التي تناولتها وسوف نبدأ هذه الدراسات بدراسة كل من (Maeran & Cangiano, 2013) التي هدفت إلى معرفة تأثير التدفق النفسي وخصائص الوظيفة على الرضا الوظيفي، واستخدم الباحثان مقياس التدفق النفسي إعداد كيزماهلي، ومقياس الرضا الوظيفي إعداد هاكمان واولدهام على عينة من (١٦٠) موظفاً من القطاع الخاص (٦٩) من الإناث و(٩١) من الذكور، وأستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي، وأن هناك ارتباط موجب دال بين التغذية الراجعة من قبل المشرفين والزملاء وبين التدفق النفسي للموظف، وأن التدفق النفسي مرتبط طردياً بمتعة الموظفين أثناء أداء عملهم، وبعدم وجود فروقاً بين الذكور والإناث في درجة التدفق النفسي.

كما أجرى (Ellies et al., 2017) دراسة هدفت إلى التعرف على علاقة التدفق النفسي في العمل بالحاجات الأساسية النفسية، واستخدم الباحثون مقياس التدفق النفسي من إعدادهم على عينة من (١٥٠) موظفاً، وتم استخدام المنهج الارتباطي، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التدفق النفسي ودوافع العمل الذاتية، ووجود علاقة موجبة ما بين التدفق النفسي والكفاءة الذاتية للموظف، وأن التدفق النفسي له علاقة إيجابية بحياة العمل اليومية.

بينما كان الهدف من البحث الذي قام به كلٌّ من سويد وسعادة (٢٠١٨) الى التعرف على العلاقة بين التدفق النفسي ومستوى جودة الحياة الوظيفية والأداء المهني في ظل استعداد بعض كليات جامعة المنوفية للحصول على الاعتماد ، واعتمدت الباحثتان على مقياس "جودة الحياة الوظيفية" إعداد جيهان سويد، مقياس "الأداء المهني" إعداد مروة صلاح، اختبار "التدفق النفسي" إعداد آمال باظة (٢٠١١)، وتكونت العينة من (105) من أعضاء هيئة التدريس الإناث، و(٦٦) من أعضاء هيئة التدريس الذكور، واعتمدت الباحثتان على المنهج الوصفي بنوعية الارتباطي والفارق، وتخلصت نتائج البحث في وجود علاقة ارتباطية طردية بين التدفق النفسي ومستوى جودة الحياة الوظيفية، ووجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين التدفق

النفسي ومستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، وكذلك وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء المهني.

وهدفت دراسة القرالة والهوري (٢٠١٩) إلى التعرف على مستوى التدفق النفسي والنسق القيمي لدى العاملين في الحقل الطبي في محافظة الكرك في المملكة الاردنية الهاشمية، وكذلك اكتشاف الفروق بين العاملين في الحقل الطبي في التدفق والنسق القيمي باختلاف الحقل الذي يعملون فيه (طبيب، ممرض، فني، مختبر)، اشتملت أدوات الدراسة على مقياس التدفق النفسي والنسق القيمي إعداد الباحثة، تكونت عينة الدراسة من (١٦٤) طبيب وممرض وفني مختبر يعملون في المستشفى الحكومي ومستشفى الأمير علي بن الحسين العسكري، أشارت النتائج إلى وجود درجة متوسطة من التدفق النفسي والنسق القيمي لدى العاملين في القطاع الصحي من عينة الدراسة، وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين معظم أبعاد القيم والتدفق النفسي لدى عينة الدراسة، تساهم أبعاد النسق القيمي في التنبؤ بالتدفق النفسي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى العاملين في الحقل الطبي في التدفق النفسي بين الأطباء وفني المختبر لصالح فني المختبر، وفي أبعاد القيم لصالح فني المختبر والمرضين على الأطباء، كما أشارت نتائج الدراسة أيضاً إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التدفق النفسي تعزى لمتغير سنوات الخبرة (١: ٦)، (١٣ سنة فأكثر) لصالح سنوات الخبرة الأقل.

بينما تناولت دراسة (Mohammed Amin, 2020) العلاقة بين التدفق النفسي والتوازن العاطفي لدى عينة من ممرضى العناية المركزة بالمستشفيات الحكومية بمكة المكرمة خلال جائحة كورونا، وقد تم استخدام مقياسي التدفق النفسي إعداد عبدالهادي (٢٠١٨)، والاستقرار العاطفي إعداد عاشور (٢٠١٧)، وطبقت أدوات الدراسة على عينة قوامها (١٠٠) ممرض وممرضة، وباستخدام المنهج الوصفي توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية دالة بين التدفق النفسي والاستقرار العاطفي، ووجود فروق دالة إحصائياً في مستوى التدفق النفسي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، ووجود فروق دالة إحصائياً في مستوى التدفق النفسي لأفراد العينة تعزى لمتغير الخبرة لصالح فئة (الأقل من ١٠ سنوات).

ومن جانبها أيضاً هدفت دراسة (Schermuly, & Meyer, 2020) إلى معرفة تأثير القيادة التحويلية على خبرات التدفق في العمل لدى الموظفين مع دراسة تأثير الدور الوسيط لمتغير التمكين النفسي في العلاقة بين المتغيرين. تم الحصول على عينة الدراسة على مرحلتين اشتملت المرحلة الأولى على (٣٠٧) من الأفراد، والمرحلة الثانية على (١٦٧) من الأفراد العاملين في مؤسسات مختلفة في دولة ألمانيا. اشتملت أدوات الدراسة على مقياس القيادة



التحويلية Transformational leadership scale إعداد Carless et al.(2000) ومقياس التمكين النفسي Psychological empowerment إعداد (Spreitzer, 1995)، ومقياس التدفق Flow إعداد (Rheinberg, et al., 2003). وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي والتدفق في كلا المجموعتين. وتصورات التمكين النفسي المشتملة على (الكفاءة الذاتية، المعنى، تقرير المصير، التأثير) تؤدي إلى مزيد من التدفق في العمل.

وهدف دراسة صواش آخرون (٢٠٢١) إلى التعرف على مستوى درجة التدفق النفسي لدى المساعدين الطبيين في بعض المؤسسات الاستشفائية، والكشف عن الفروق في درجة التدفق النفسي وفقاً لمتغيرات (الجنس، الخبرة المهنية، الرتبة)، ولتحقيق أهداف البحث أعدت الباحثات مقياساً للتدفق النفسي، وتم تطبيق الأداة على (٦٠) عاملاً وعاملة في المجال الطبي، وتم التوصل إلى النتائج التالية: ارتفاع مستوى التدفق النفسي لدى المساعدين الطبيين، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، بينما لا توجد فروق في مستوى التدفق النفسي تعزى لمتغيري الرتبة والخبرة المهنية.

بينما هدفت دراسة الضمور والنوايسة (٢٠٢١) إلى التعرف على علاقة الانسجام الأسري والتدفق النفسي والطموح لدى عينة من المعلمين في قسبة الكرك، فقد تكونت عينة الدراسة من (209) معلماً ومعلمة من مدارس قسبة الكرك باختلاف الجنس، وسنوات الخبرة وسنوات الزواج، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم تطوير ثلاثة مقاييس، وهي (الانسجام الأسري، والتدفق النفسي، والطموح). وأظهرت النتائج أن مستوى الانسجام الأسري والتدفق النفسي لدى معلمي قسبة الكرك جاء مرتفعاً، كما أشارت النتائج على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الانسجام الأسري والتدفق النفسي، أما الفروق في مستوى التدفق فقد أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين على الدرجة الكلية والأبعاد وفقاً للجنس، كما أشارت لوجود فروق على بعدي الاندماج في الأداء وتحول الوقت وفقاً لسنوات الخبرة لصالح من كانت خبرتهم أقل من ٥ سنوات ومن ٥- أقل من ١٠ سنوات على حساب من كانت خبرتهم ١٠ سنوات فأكثر، ووجود فروق دالة إحصائية بمستوى التدفق وفقاً لعدد سنوات الزواج على بعد الاندماج في الأداء والدرجة الكلية للمقياس لصالح ١٠ سنوات فأكثر.

### ٣- دراسات تناولت الصراع بين الأسرة والعمل وعلاقته بمتغيرات أخرى:

وبالانتقال إلى الدراسات التي تناولت المحور الثالث (الصراع بين الأسرة والعمل)

هدفت دراسة (Kassa, & Hassan, 2017) إلى معرفة الدور الوسيط لمتغير خيرة التدفق في العلاقة بين الاحتراق وصراع العمل-الأسرة لدى موظفي الفنادق وذلك في محاولة لفهم الآثار السلبية لضغوط العمل على علاقاتهم الأسرية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي. تكونت عينة الدراسة من (٢٣٣) موظفًا في فندق كوتشينغ بدولة ماليزيا (١٥٧ إناث، ٧٦ ذكور)، واشتملت أدوات الدراسة على استبانة مكونة من ٤١ بندًا اشتملت كل مجموعة من البنود متغير من متغيرات الدراسة وهي: الإرهاق Exhaustion، والانفصال Disengagement، والتدفق Flow، وصراع العمل-الأسرة Work-Family Conflict، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير موجب دال إحصائيًا لمتغير التدفق كمتغير وسيط في العلاقة بين متغيري الاحتراق وصراع العمل-الأسرة لدى عينة الدراسة. كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق وصراع العمل-الأسرة، وأشارت نتائج الدراسة أيضًا إلى أنه بالرغم من أن التدفق يعد من الخبرات الإيجابية إلا أنه يساهم في صراع العمل-الأسرة .

وتناولت دراسة (Sheikh et al., 2018) الصراع بين العمل والأسرة كمتغير وسيط بين التوازن بين متطلبات العمل والحياة، وتم تطبيق مقياس الصراع بين العمل والأسرة إعداد بارون وكيني، ومقياس التوازن بين متطلبات العمل والحياة على عينة مكونة من (٣٠٠) طبيبة من القطاع الحكومي والخاص، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة عكسية بين الصراع بين العمل والأسرة والتوازن بين متطلبات العمل والحياة، وكلما زادت مسؤوليات الطبيبات الأسرية زادت صراعات العمل، وكلما زادت مسؤوليات الطبيبات الوظيفية زادت الصراعات الأسرية.

وأجرى خطيب وآخرون (٢٠٢٠) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر الصراع بين العمل والأسرة على أداء العاملين في شركات السياحة، وبلغ عدد العينة (٣٨٧) موظفًا، وتم استخدام مقياس الصراع بين الأسرة والعمل، وأسفرت النتائج عن أن هناك علاقة إحصائية عكسية بين الصراع بين العمل والأسرة وبين أداء الموظف، ووجود علاقة عكسية بين دعم الشريك للموظف وصراعات العمل، ودعم المشرف للموظف والصراعات في الأسرة.

وأجرى أحمد (٢٠٢١) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر تباين الخصائص الديموغرافية للأطباء على علاقة الصراع بين الأسرة والعمل والاحتراق الوظيفي، وتم استخدام مقياس الصراع بين الأسرة والعمل، ومقياس الاحتراق الوظيفي من إعداد الباحث، وأسفرت نتائج الدراسة عن: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصراع بين الأسرة والعمل

تعزى لمتغير النوع لصالح الذكور، ولمتغير الحالة الاجتماعية لصالح الاعزب، ولمدة الخدمة لصالح مدة (١٠ سنوات)، وللدرجة الوظيفية لصالح الدرجة الوظيفية المرتفعة.

بينما كان الهدف من دراسة (Simas & Gomes, 2021) هو التعرف على التقييم المعرفي كمتغير وسيط في العلاقة بين صراع الأسرة والعمل والارهاق، حيث تم تطبيق مقياس التقييم المعرفي إعداد جوميز وتكسرا، ومقياس صراع الأسرة والعمل إعداد سيماس وميسوننتري على (٤٣٨) معلماً من رياض الأطفال حتى المرحلة الثانوية ذكوراً وإناً، حيث تراوحت أعمارهم بين (٣٨- ٦٧) عاماً، وأظهرت نتائج الدراسة توسط التقييم المعرفي جزئياً بين صراع الأسرة والعمل وبين الإرهاق بغض النظر عن الجنس والعمر، وكانت قيم الصراع بين العمل والأسرة أعلى من قيم الصراع بين الأسرة والعمل، وأنَّ هناك علاقة ارتباطية طردية بين صراع العمل والأسرة وبين صراع الأسرة والعمل، وارتبط الصراع بين العمل والأسرة بشكلٍ إيجابي مع الإرهاق .

وتناولت دراسة (Dayarathna, 2021) تأثير ضغوط العمل على صراع الأسرة والعمل لدى الممرضات في المستشفيات الحكومية، وتم تطبيق مقياس صراع الأسرة والعمل إعداد بايدن، ومقياس الضغوط إعداد كارلسون على (٨٤) ممرضة، وتم استخدام المنهج الوصفي، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين الضغوط في العمل والصراعات في الأسرة.

وهدفت دراسة (Tariq, et al., 2021) إلى فحص العلاقة بين صراع العمل-الأسرة والتمكين النفسي كمتغيرات مساهمة في التنبؤ بنوايا التحول عن العمل لدى عينة من الطبيبات المتزوجات. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي. تكونت عينة الدراسة من (١٠٥) من الطبيبات المتزوجات تراوحت أعمارهن بين (٢٣: ٤٥) عام يعملن في مستشفيات مختلفة بمدينة لاهور في باكستان. اشتملت أدوات الدراسة على مقياس صراع العمل-الأسرة Work-family conflict، ومقياس التمكين النفسي Psychological empowerment، ومقياس نية التحول Turnover intonation scale. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين صراع العمل-الأسرة ونية التحول لدى عينة الدراسة من الطبيبات. كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي ونوايا التحول لدى عينة الدراسة، و عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي وصراع العمل-الأسرة.

ومن جانبها أيضاً هدفت دراسة (Panda & Sahoo, 2021) إلى معرفة العلاقة بين التوازن بين العمل-الحياة وبين الاحتفاظ بالموظفين مع دراسة تأثير الدور الوسيط لمتغير التمكين النفسي في هذه العلاقة، تم استخدام نمذجة المعادلة البنائية للتأكد من صحة العلاقات بين متغيرات النموذج المفترض. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. تكونت عينة الدراسة من (٢٨٣) من مصممي المواقع والمطورين في دولة الهند (٤٩,٧% ذكور، ٥٠,٣% إناث). اشتملت أدوات الدراسة على مقياس التوازن بين العمل-الحياة WLB ، ومقياس التمكين النفسي PE، ومقياس الحفاظ على المهنيين، أشارت نتائج الدراسة إلى أن متغير التمكين النفسي يقوم بدور الوسيط في العلاقة بين متغيري التوازن بين العمل-الحياة والاحتفاظ بالمهنيين.

وهدف دراسة معروف وحجاج (٢٠٢٢) إلى التعرف على واقع الصراع بين الدور الأسري والدور الوظيفي لدى عينة من الموظفين، حيث بلغ عددهم (٩٠) موظفاً بواقع (٨٥) ذكراً و(٥) من الإناث، ولتحقيق أغراض الدراسة قام الباحث ببناء أداة تقيس متغير صراع الدور مكون من بُعدين (متطلبات الأسرة ومتطلبات العمل)، وتطبيقه على أفراد عينة الدراسة، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة طردية بين المتطلبات الأسرية ومتطلبات العمل لدى أفراد عينة الدراسة ، مع عدم وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية لدى أفراد عينة الدراسة في مقياس صراع الدور تُعزي لمتغيري المستوى التعليمي، وسنوات العمل.

وأجرى (Latief et al., 2022) دراسة هدفت إلى التعرف على الصراع بين العمل والأسرة والصراع بين الأسرة والعمل لدى العمال اليابانيين والعمال المصريين، وتم تطبيق مقياس الصراع بين العمل والأسرة من إعداد الباحثين على (٣١١) عامل مصري و (٤٨٦٢) عامل ياباني ذكراً وإناً، وأسفرت نتائج الدراسة عن ارتباط طردي بين صراع العمل والأسرة بالورديات والعمل لوقت إضافي لدى اليابانيين، ووجود فروقاً دالة إحصائية وفقاً للحالة الاجتماعية لصالح غير العازبين من الذكور والإناث اليابانيين والمصريين في صراع العمل والأسرة وصراع الأسرة والعمل، ووجود علاقة طردية بين صراع العمل والأسرة والحالة الصحية لدى العمال اليابانيين والمصريين، وعلى الرغم من انخفاض مستوى صراع الأسرة والعمل لم تتحسن الحالة الصحية للعمال المصريين، وزيادة صراع الأسرة والعمل لدى النساء اليابانيات المنزوات.

كما قامت دراسة يونس (٢٠٢٢) بفحص طبيعة العلاقة بين التدفق النفسي وكل من التمكين النفسي والتوجهات الهدافية، وكذلك الكشف عن إسهام متغيرات البحث في التنبؤ بالتدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية كنوع المؤهل (بكالوريوس- دراسات عليا)، عدد سنوات الخبرة الوظيفية (٥ سنوات فأقل- ٦- ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات)، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي التنبؤي لمناسبته لطبيعة هذا البحث، وتكونت عينة البحث من (١٢٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة المنوفية وقد تراوحت أعمارهن ما بين ٢٥ - ٥٠ عاما، وطبقت الباحثة عليهن مقياس التمكين النفسي من (إعداد الباحثة)، ومقياس التدفق النفسي من (إعداد الباحثة)، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين درجات عينة البحث على مقياس التدفق النفسية ودرجاتهم على مقياس التمكين النفسي ، حيث ارتبط التدفق النفسي إيجابيا بكل من التمكين النفسي ، كما أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة البحث في كل من التمكين النفسي والتدفق النفسي لصالح المعلمات فئة (دراسات عليا)، وأيضا لمعلمات الخبرة الأكثر من عشر سنوات، كما أسهمت درجات التمكين النفسي لدى عينة البحث في التنبؤ بدرجاتهم في التدفق النفسي.

#### التعليق العام على الدراسات السابقة

من خلال العرض الموجز للدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسات نلاحظ أنها تنوعت في الهدف وفي العينة وفي المقاييس المستخدمة، وتم استخدام المنهج الوصفي في جميع الدراسات أما من حيث النتائج المتفق عليها وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين متغيري التمكين النفسي والتدفق النفسي حيث أشارت بعض الدراسات إلى مساهمة أبعاد التمكين النفسي في التنبؤ بأبعاد التدفق النفسي، وعلى الجانب الآخر اختلفت نتائج الدراسات فيما بينها في العلاقة بين التدفق النفسي وصراع العمل- الأسرة فبينما أشارت بعض الدراسات إلى وجود تأثير إيجابي لمتغير التدفق النفسي على الصراع بين العمل والأسرة، أشارت دراسات أخرى إلى وجود تأثير سلبي، بينما نفت دراسات ثالثة وجود تأثير من الأساس. وفي ذات السياق أيضاً اختلفت نتائج الدراسات فيما يخص العلاقة بين التمكين النفسي والصراع بين العمل والأسرة فبينما أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة سلبية بينهما فقد أشارت الأخرى إلى عدم وجود علاقة بين المتغيرين.

#### منهج الدراسة واجرائتها :

##### ١- المنهج

تم استخدام المنهج الوصفي - الطريقة الارتباطية والطريقة المقارنة وذلك لأنه المنهج المناسب لتحقيق أهداف الدراسة .

٢- عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من عينتين:

• العينة الاستطلاعية:

تكونت العينة الاستطلاعية من (٧١) طبيب وطبيبة من الأطباء العاملين في القطاعات الصحية بمدينة جدة . وذلك للتأكد من صدق وثبات الأدوات المستخدمة في الدراسة.

جدول (١) خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية (ن=٧١).		
المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية %
النوع	ذكر	٣٣
	انثى	٣٨
	المجموع	٧١
العمر	من ٢٥ أقل من ٣٥ سنة	٢١
	من ٣٥ أقل من ٤٥ سنة	٢٥
	من ٤٥ أقل من ٥٥ سنة	١٣
	من ٥٥ فأكثر	١٢
	المجموع	٧١
الجنسية	سعودي/ سعودية	٤٨
	مقيم من دولة عربية	٢١
	مقيم من دولة غير عربية	٢
	المجموع	٧١
الحالة الاجتماعية	أعزب	٨
	متزوج	٥٩
	مطلق	٣
	أرمل	١
	المجموع	٧١
جهة العمل	حكومي	٣٤
	خاص	٣٢
	حكومي وخاص	٥
	المجموع	٧١
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	١٠
	من ٥ - ١٠ سنوات	١٦
	١١ - ١٥ سنة	١٦
	أكثر من ١٥ سنة	٢٩
	المجموع	٧١
عدد ساعات الدوام اليومي	٨ - ١٠ ساعات	٦٨
	١١ - ١٥ ساعة	٢
	أكثر من ١٥ ساعة	١
	المجموع	٧١
الدخل الشهري للأسرة	أقل من ١٠٠٠٠ ريال	٩
	من ١٠٠٠٠ أقل من ٢٠٠٠٠ ريال	٢٢
	٢٠٠٠٠ أقل من ٣٠٠٠٠ ريال	١٢
	٣٠٠٠٠ فأكثر	٢٨
	المجموع	٧١

• العينة الاساسية:

بلغت عينة الدراسة الاساسية (٢١٧) طبيب وطبيبة من الأطباء العاملين في القطاعات الصحية بمدينة جدة، منهم (٩٥) طبيب و(١٢٢) طبيبة، وذلك وفق الخصائص التالية:

جدول (٢) خصائص عينة الدراسة الأساسية (ن=٢١٧).		
المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية %
النوع	ذكر	٩٥
	أنثى	١٢٢
	المجموع	٢١٧
العمر	من ٢٥ أقل من ٣٥ سنة	٥٩
	من ٣٥ أقل من ٤٥ سنة	٦٠
	من ٤٥ أقل من ٥٥ سنة	٣٨
	من ٥٥ فأكثر	٦٠
	المجموع	٢١٧
الجنسية	سعودي/ سعودية	١٧٠
	مقيم من دولة عربية	٤٣
	مقيم من دولة غير عربية	٤
الحالة الاجتماعية	المجموع	٢١٧
	اعزب	٣٢
	متزوج	١٥٩
	مطلق	٢٣
	ارمل	٣
جهة العمل	المجموع	٢١٧
	حكومي	١٢٧
	خاص	٦٧
	حكومي وخاص	٢٣
	المجموع	٢١٧
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٣١
	من ٥ - ١٠ سنوات	٤١
	١١ - ١٥ سنة	٤٠
	أكثر من ١٥ سنة	١٠٥
	المجموع	٢١٧
عدد ساعات الدوام اليومي	٨ - ١٠ ساعات	١٩٥
	١١ - ١٥ ساعة	١٩
	أكثر من ١٥ ساعة	٣
	المجموع	٢١٧
الدخل الشهري للأسرة	أقل من ١٠٠٠٠ ريال	٢٠
	من ١٠٠٠٠ أقل من ٢٠٠٠٠ ريال	٦٢
	من ٢٠٠٠٠ أقل من ٣٠٠٠٠ ريال	٤٢
	أكثر من ٣٠٠٠٠ ريال	٩٣
	المجموع	٢١٧

يتضح من جدول (٢) أن عينة الدراسة الأساسية تكونت من (٢١٧) طبيب وطبيبة؛ حيث تم توزيعها وفقاً للنوع (٩٥ ذكر / ١٢٢ أنثى)، ووفقاً للعمر (٥٩ من ٢٥ أقل من ٣٥ سنة / ٦٠ من ٣٥ أقل من ٤٥ سنة / ٣٨ من ٤٥ أقل من ٥٥ سنة / ٦٠ من ٥٥ سنة فأكثر)، ووفقاً

للجنسية (١٧٠ سعودي/سعودية/ ٤٣ مقيم من دولة عربية/ ٣ مقيم من دولة غير عربية)، ووفقاً للحالة الاجتماعية (٣٢ أعزب/ ١٥٩ متزوج/ ٢٣ مطلق/ ٣ أرمل)، ووفقاً لجهة العمل (١٢٧ حكومي/ ٦٧ خاص/ ٢٣ حكومي وخاص)، ووفقاً لسنوات الخبرة (٣١ أقل من ٥ سنوات/ ٤١ من ٥ - ١٠ سنوات/ ٤٠ من ١١ - ١٥ سنة/ ١٠٥ أكثر من ١٥ سنة)، ووفقاً لعدد ساعات الدوام اليومي (١٩٥ من ٨ - ١٠ ساعات/ ١٩ من ١١ - ١٥ ساعة/ ٣ أكثر من ١٥ ساعة)، ووفقاً للدخل الشهري للأسرة (٢٠ أقل من ١٠٠٠٠ ريال/ ٦٢ من ١٠٠٠٠ إلى ٢٠٠٠٠ ريال/ ٤٢ من ٢٠٠٠٠ إلى ٣٠٠٠٠ ريال/ ٩٣ من ٣٠٠٠٠ إلى ٣٠٠٠٠ ريال).

### ٣- أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام الأدوات التالية :

#### أ- مقياس التمكين النفسي اعداد الباحثة:

قامت الباحثة ببناء هذا المقياس بعد الاطلاع على الأدبيات والأطر النظرية المتعلقة بالتمكين النفسي، والذي يهدف إلى التعرف على مستوى التمكين النفسي لدى الأطباء من العاملين في القطاعات الصحية بمدينة جدة ، ويتكون المقياس من (١٥) عبارة، تتوزع على ثلاث أبعاد هي (الجدارة، الاستقلالية - الذاتية، المعنى و التأثير)، وضعت الإجابة عليها وفق مقياس ليكرت الخماسي ، وتشمل بدائل الإجابة علي المقياس على خمس بدائل، حيث يتم حساب الدرجات من (١-٥)، (٥) تنطبق تماما، (٤) ،تنطبق غالبا، (٣) تنطبق أحيانا، (٢)،تنطبق نادرا، (١) لا تنطبق. وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى مستوى عالٍ من التمكين النفسي. وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (١٥-٧٥).

#### إجراءات بناء المقياس:

قامت الباحثة بتصميم مقياس التمكين النفسي لاستخدامه في الدراسة الحالية ليناسب أفراد العينة، وراعت الباحثة عند إعدادها للمقياس الأسس العلمية لإعداد المقاييس والمتمثلة في:

١- الاطلاع على التراث النفسي والنظريات التي تناولت التمكين النفسي لدى العاملين في القطاع الصحي.

٢- تم الرجوع إلى بعض الدراسات والأبحاث المحلية والعربية والعالمية ذات العلاقة بمتغير التمكين النفسي للاستفادة منها في بناء المقياس مثل دراسة (جمعه، ٢٠٢٣؛ Khoshmehr، ٢٠٢٣؛ Gong ,Huang, Yan & Luo, 2020؛ et al,2020 ; Latif,2022).



٣- الاطلاع على المقاييس العربية والأجنبية التي صممت في هذا المجال (عبدالحليم، ٢٠٢١، محمد، ٢٠٢٢؛ Spreitzer, 1995)

٤- وبعد اطلاع الباحثة على تلك المصادر، وفي ضوء التعريف الإجرائي لمتغير التمكين النفسي قامت الباحثة بصياغة مجموعة من العبارات الخاصة بالمقياس.

٥- بعد إعداد المقياس وصياغة فقراته بأسلوب واضح ومفهوم، ومراجعتها لغويًا، تم عرضه على مجموعة من الأساتذة والمختصين في علم النفس والتربية في جامعة الملك عبد العزيز بجدة، ووفقا لنتائج صدق المحكمين وتوجيهاتهم فقد أصبح المقياس في صورته النهائية (ملحق رقم ١).

٦- تم حساب الصدق والثبات للمقياس بعد تطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية السابق الإشارة إليها وتم التحقق من صدق وثبات المقياس كما يلي :

#### صدق المقياس :

#### تم التحقق بصدق المقياس بعدة طرق كما يلي:

- تم عرض مقياس التمكين النفسي بصورته الأولية على (١٠) من المختصين في مجال علم النفس. وعليه فقد تم حساب صدق المحكمين من حيث نسبي الاتفاق والاختلاف، حيث تم اعتماد نسبة اتفاق (٨٠%) بين المحكمين لإجراء التعديل، وتم اجراء جميع التعديلات التي اتفق عليها المحكمين.

- صدق المحتوي أو صدق البناء:

تم التحقق من صدق البناء باستخدام التحليل العاملي، يعتمد الصدق العاملي على التحليل العاملي الاستكشافي للمقياس والموازنة التي تنسب إليه، وتقوم فكرة التحليل العاملي على حساب معاملات ارتباط المقياس، ثم تحليل هذه الارتباطات إلى العوامل التي أدت إلى ظهورها. وللتأكد من كفاءة التعيين يجب حساب اختبار Kaiser-Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) وفقاً لمحك كايزر؛ حيث يجب أن تكون القيمة أعلى من ٠,٥٠؛ مما يعطي مؤشراً لأن الارتباطات عموماً في المستوى المطلوب لإجراء التحليل العاملي، وبالتالي فقد بلغت نتائج اختبار KMO في الدراسة الحالية (٠,٨٥)؛ مما يعطي مؤشراً جيداً لصلاحية العينة الحالية لإجراء التحليل العاملي، ومن ناحية ثانية يجب أن يكون اختبار برتليت Bartlett's Test of Sphericity دالاً إحصائياً، فعندما يكون دالاً فإن ذلك يعني أن مصفوفة الارتباطات ليست مصفوفة خالية من العلاقات، وإنما تتوفر على الحد الأدنى من العلاقات، وبالتالي فقد بلغ مستوى دلالة اختبار برتليت ٠,٠٠١؛ وبهذا فهي مصفوفة مقبولة للتحليل العاملي.

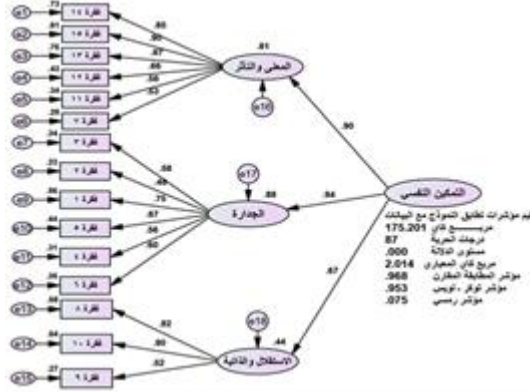
وقد قام الباحثة بإجراء التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية Principle Components لهوتلينج Hotelling مع تدوير العوامل تدويراً متعامداً بطريقة الفاريماكس Varimax لكاييزر Kaiser، وقد تم استخدام محك الجذر الكامن واحد صحيح للعوامل التي تم استخراجها، ومحك التشعب الجوهرية للعبارة بالعامل  $\leq 0.3$ ، ومحك جوهرية العامل هو أن يحتوي على ثلاثة بنود جوهرية على الأقل. وقد أمكن استخراج ثلاثة عوامل من المصفوفة العاملية، ويوضح جدول (٣) المصفوفة العاملية للتحليل العاملي بعد التدوير بطريقة المكونات الأساسية لهوتلينج.

جدول (٣): المصفوفة العاملية للتحليل العاملي الاستكشافي بعد التدوير باستخدام طريقة المكونات الأساسية لهوتلينج على مقياس التمكين النفسي لدى (ن=٧١).					
رقم العبارة	العبارة	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	قيم الشيع
١٤	أهدافي في الحياة واضحة.	٠,٩٣			٠,٨٦
١٥	ما أقوم به ذو معنى بالنسبة لي.	٠,٩١			٠,٨٢
١٣	لأفكاري ورائتي أثر إيجابي على من حولي.	٠,٨٩			٠,٧٩
١٢	اعتبر قدوة لمن حولي.	٠,٨٣			٠,٦٩
١١	أعمل بفاعلية مع الآخرين.	٠,٧٢			٠,٥٢
٧	أتحمل مسؤولية اتخاذ القرارات فيما يخص حياتي.	٠,٦٣			٠,٤٠
٣	أستطيع تحديد نقاط ضعفي وقوتي.		٠,٧٣		٠,٥٣
٢	أرى أن قدراتي وخبراتي مناسبة لتحقيق أهدافي.		٠,٧٢		٠,٥٢
١	لدي الثقة فيما يخص قدرتي على تحقيق أهدافي.		٠,٧٠		٠,٤٩
٥	أتكيف بسهولة مع الظروف الطارئة في حياتي.		٠,٦٦		٠,٤٣
٤	أفهم الأسباب وراء تصرفاتي وسلوكياتي.		٠,٦٠		٠,٣٦
٦	أتمتع بالحرية والاستقلالية في إدارة حياتي.		٠,٥١		٠,٣٥
٨	أقرر بنفسي كيفية التخطيط لحياتي.			٠,٧١	٠,٥٠
١٠	لدي القدرة على التأثير على من حولي.			٠,٦٦	٠,٤٤
٩	أبدي رأيي في الأمور الخاصة بي.			٠,٦٤	٠,٤١
	الجذر الكامن	٥,٢٠	٢,٨٢	٢,٤٧	١٠,٤٩
	التباين الارتباطي	٣٤,٦٦	١٨,٧٩	١٦,٤٤	٦٩,٩١
	التباين العاملي	٤٩,٥٧	٢٦,٨٨	٢٣,٥٥	%١٠٠

يتضح من جدول(٣) أن العامل الأول قد تشبع عليه(٦) عبارات، وبفحص العبارات التي تشبع بها العامل الأول وجد أنها تشير إلى أن أهدافي في الحياة واضحة، وما أقوم به ذو معنى بالنسبة لي؛ لذلك تقترح الباحثة تسمية هذا العامل بـ(المعنى والتأثير)، وقد بلغ جذره الكامن(٥,٢٠)، ونسبة تباينه(٤٩,٥٧%)، ويشمل هذا العامل العبارات(١٤، ١٥، ١٣، ١٢، ١١، ٧). كما تشبع على العامل الثاني(٦) عبارات، وبفحص العبارات التي تشبع بها العامل الثاني وجد أنها تشير إلى أن استطيع تحديد نقاط ضعفي وقوتي، وأرى أن قدراتي وخبراتي مناسبة لتحقيق أهدافي؛ لذلك تقترح الباحثة تسمية هذا العامل بـ(الجدارة)، وقد بلغ جذره الكامن(٢,٨٢)، ونسبة تباينه(٢٦,٨٨%)، ويشمل هذا العامل العبارات(٣، ٢، ١، ٥، ٤، ٦). كما تشبع على العامل الثالث(٣) عبارات، وبفحص العبارات التي تشبع بها العامل الثالث وجد أنها تشير إلى أن أقرر بنفسى كيفية التخطيط لحياتي، ولدي القدرة على التأثير على من حولي؛ لذلك تقترح الباحثة تسمية هذا العامل بـ(الاستقلال والذاتية)، وقد بلغ جذره الكامن(٢,٤٧)، ونسبة تباينه(٢٣,٥٥%)، ويشمل هذا العامل العبارات(٨، ١٠، ٩).

كما استخدمت الباحثة في الدراسة الحالية الصدق العملي التوكيدي بعد التأكد من الصدق العملي الاستكشافي؛ لمعرفة تطابق العوامل المستخرجة(ثلاثة عوامل) التي تم التوصل إليه بناء على الصدق العملي الاستكشافي مع النموذج المقترح للصدق العملي التوكيدي، مع الاعتماد على أن يكون مربع كاي(Chi-Square)  $\chi^2$  غير دالة إحصائياً، أي تشير إلى أن النموذج المقترح يتطابق مع البيانات، ولكن من عيوبه أنه يتأثر بحجم العينة المستخدمة، فالعينات ذات الحجم الكبير قد تؤدي إلى رفض النموذج المقترح حتى وأن كان نموذجاً جيداً أو قريباً من النموذج الحقيقي المستخرج بناء على أطر نظرية، كذلك قد تؤدي العينات الصغيرة الحجم إلى قبول نماذج أقل جودة أو ذات اختلاف كبير نسبياً بينها وبين البيانات الملاحظة(المشاهدة)؛ لذا تم الاعتماد على مؤشرات مطابقة أخرى إلى جانب مؤشر مربع كاي كما يلي: مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب(RMSEA) على أن يكون المدى المقبول له أقل من ٠,٠٨، بينما مؤشر المطابقة المقارن(CFI)، ومؤشر تاكر- لويس(TLI)، ومؤشر المطابقة التزايدى(IFI)، ومؤشر جودة المطابقة(GFI) أن يكون المدى المقبول لهم من ٠,٩٠ إلى ١، وأن يكون المدى المقبول للنسبة بين مربع كاي ودرجة حريتها( $\chi^2/df$ ) من صفر إلى أقل من ٥(تبيغزة، ٢٠١٢، ٣٣٢-٣٣٥)، وبالتالي فقد أظهرت نتائج نموذج التحليل العملي التوكيدي المقترح لمقياس التمكين النفسي لدى وجود تطابق بشكل ممتاز بين العوامل المستخرجة من الصدق العملي الاستكشافي والنموذج المقترح للصدق العملي التوكيدي، وذلك كما في شكل(١).

شكل (١) نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التمكين النفسي لدى (ن=٧١).



يتبين من شكل (١) أن كل عامل من العوامل الكامنة لمقياس التمكين النفسي قد تشبعت عليه الفقرات الخاصة به، كما أن مؤشرات حسن المطابقة تقع في المدى المقبول لها، ويمكن توضيح معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية لنموذج مقياس التمكين النفسي ودلالاتها الإحصائية في جدول (٤)، بينما يوضح جدول (٥) مؤشرات حسن المطابقة لنموذج مقياس التمكين النفسي.

جدول (٤) معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية ودلالاتها الإحصائية لتشبعات الفقرات على العامل الكامن لمقياس التمكين النفسي						
العامل	--<	الفقرة	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	النسبة المئوية
مستوى الدلالة						
المعنى والتأثير	--<	فقرة ١٤	٠.٨٥	١.٠٠٠	-	-
المعنى والتأثير	--<	فقرة ١٥	٠.٩٠	١.١٣	٠.١١	٩.٩٨
المعنى والتأثير	--<	فقرة ١٣	٠.٨٧	١.١٩	٠.١٢	٩.٤١
المعنى والتأثير	--<	فقرة ١٢	٠.٦٥	٠.٨٧	٠.١٤	٦.١٢
المعنى والتأثير	--<	فقرة ١١	٠.٥٨	٠.٧٧	٠.١٤	٥.٢٨
المعنى والتأثير	--<	فقرة ٧	٠.٥٣	٠.٥١	٠.١١	٤.٦٨
الجدارة	--<	فقرة ٣	٠.٥٨	١.٠٠٠	-	-
الجدارة	--<	فقرة ٢	٠.٤٨	٠.٨٧	٠.٢٥	٣.٣٧
الجدارة	--<	فقرة ١	٠.٧٥	١.٤٣	٠.٣١	٤.٦٠
الجدارة	--<	فقرة ٥	٠.٦٧	١.٢١	٠.٢٨	٤.٢٧
الجدارة	--<	فقرة ٤	٠.٥٦	٠.٨٩	٠.٢٣	٣.٧٧
الجدارة	--<	فقرة ٦	٠.٦٠	٠.٩٩	٠.٢٥	٣.٩٧
الاستقلال والذاتية	--<	فقرة ٨	٠.٨٢	١.٠٠٠	-	-
الاستقلال والذاتية	--<	فقرة ١٠	٠.٨٠	٠.٩٧	٠.١٦	٥.٧٦
الاستقلال والذاتية	--<	فقرة ٩	٠.٥٢	٠.٤٤	٠.١١	٤.٠٣

جدول (٥) مؤشرات حسن المطابقة لنموذج مقياس التمكين النفسي لدى (ن=٧١).

مؤشرات حسن المطابقة	القيمة والتفسير	المدى المثالي للمؤشرات
$\chi^2$ الاختبار الإحصائي كإحدى مستوي دلالة كإحدى	١٧٥.٢٠ دالة ٠.٠٠١	أن تكون قيمة كإحدى غير دالة، وأحياناً تكون دالة؛ يرجع ذلك إلى حجم العينة.
درجة الحرية DF	٨٧	-
$(df/\chi^2)$ النسبة بين كإحدى إلى درجة حريتها	٢,٠١ (ممتاز)	صفر إلى أقل من ٥
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠.٩٦ (ممتاز)	من ٠.٩٠ إلى ١
مؤشر جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (RMSEA)	٠.٠٧ (ممتاز)	أقل من ٠.٠٨
مؤشر المطابقة التزاوي (IFI)	٠.٩٤ (ممتاز)	من ٠.٩٠ إلى ١
مؤشر تاكر- لويس (TLI)	٠.٩٥ (ممتاز)	من ٠.٩٠ إلى ١
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	٠.٩٣ (ممتاز)	من ٠.٩٠ إلى ١

يتضح من خلال جدول (٥،٤) أن نتائج التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الثانية تشير إلى أن المقياس يتمتع بنموذج قياسي ممتاز، وهذا ما أكدته مؤشرات حسن المطابقة، والتي كانت في مداها المثالي، كما تشبع على كل عامل من العوامل الكامنة الفقرات الخاصة به، كما كانت جميع التشبعات دالة إحصائياً؛ مما يجعلنا نطمئن إلى مدى صلاحية وملاءمة النموذج الحالي في قياس التمكين النفسي لدى.

### ٣- صدق الاتساق الداخلي: Internal Validity:

تم التحقق من صدق مقياس التمكين النفسي بطريقة الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح ذلك جدول (٦)، وبين كل فقرة والبعد الذي تنتمي له كما في جدول (٧)، وكذلك حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس كما في جدول (٨).

جدول (٦) يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي (ن=٧١)							
الفقرة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
الارتباط	**٠,٧٥	**٠,٥٠	**٠,٥٨	**٠,٥٩	**٠,٦٩	**٠,٦٢	**٠,٦٠
الفقرة	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥
الارتباط	**٠,٤٨	**٠,٦٦	**٠,٦٩	**٠,٧١	**٠,٧٧	**٠,٧٣	**٠,٧٩

\*\* معاملات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠,٠١

تشير النتائج في جدول (٦) إلى أن الدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي ارتبطت ارتباطاً دالاً بدرجة كل فقرة من فقرات المقياس؛ حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠,٤٨-٠,٧٩) وهي معاملات الارتباط مقبولة ودالة إحصائياً عند مستوي ٠,٠١.

جدول (٧) يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات مقياس التمكين النفسي والبعد الذي تنتمي له (ن=٧١)					
المعنى والتأثير (٦ عبارات)		الجدارة (٦ عبارات)		الاستقلال والذاتية (٣ عبارات)	
الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط
١٤	**٠,٨٤	٣	**٠,٧١	٨	**٠,٨٩
١٥	**٠,٨٨	٢	**٠,٦٤	١٠	**٠,٨٦
١٣	**٠,٨٨	١	**٠,٧٠	٩	**٠,٦٨
١٢	**٠,٧٣	٥	**٠,٧٥		
١١	**٠,٦٩	٤	**٠,٧٠		
٧	**٠,٦٣	٦	**٠,٦٩		

\*\* معاملات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠,٠١.

يتضح من جدول (٧) أن كل فقرة من فقرات مقياس التمكين النفسي ارتبطت ارتباطاً دالاً بدرجة البعد الخاص به، وكانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، مما يدل على التجانس الداخلي للمقياس.

جدول (٨) معاملات ارتباط بيرسون بين كل بعد والدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي (ن=٧١).			
البعد	المعنى-التأثير	الجدارة	الاستقلال-الذاتية
الارتباط	**٠,٩٢	**٠,٨٩	**٠,٦٤

\*\* جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠,٠١.

من جدول (٨) يتضح أن جميع معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية على مقياس التمكين النفسي وبين أبعاده دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١.

من خلال الجداول (٦،٧،٨) يتضح أن مقياس التمكين النفسي يتسم بصدق الاتساق الداخلي؛ وأنه صالح للاستخدام في الدراسة الحالية.

#### ثبات مقياس التمكين النفسي:

قامت الباحثة بالتحقق من ثبات المقياس - بعد تطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية- باستخدام معامل ماك دونالد أوميغا ومعامل ألفا كرونباخ، ومعامل ثبات التجزئة النصفية، وتم تصحيح معامل ثبات التجزئة النصفية باستخدام معادلتى سبيرمان-براون، وجتمان ويوضح جدول (٩) قيم معاملات الثبات لمقياس التمكين النفسي.

جدول (٩) معاملات ثبات مقياس التمكين النفسي وأبعاده باستخدام معامل مكدونالد أوميجا ألفا لكرونباخ والتجزئة النصفية.						
معامل ثبات التجزئة النصفية			معامل ألفا لكرونباخ	معامل مكدونالد أوميجا	عدد الفقرات	المتغير
بعد التصحيح بمعادلة جتمان	بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان - براون	الارتباط بين النصفين				
٠,٨٢	٠,٨٢	٠,٦٩	٠,٨٧	٠,٨٧	٦	المعنى والتأثير
٠,٧٨	٠,٧٨	٠,٦٤	٠,٧٩	٠,٨٠	٦	الجدارة
٠,٧٢	٠,٧٣	٠,٥٦	٠,٧٥	٠,٧٧	٣	الاستقلال والذاتية
٠,٨٧	٠,٨٧	٠,٧٨	٠,٩٠	٠,٩١	١٥	الدرجة الكلية للمقياس

### يتضح من جدول (٩) مايلي:

- أن مقياس التمكين النفسي، وأيضًا كل بُعد من الأبعاد الخاصة بالمقياس ثابتته بطريقة معامل مكدونالد أوميجا حيث تراوحت معاملات الثبات ما بين (٠,٧٧ - ٠,٨٧) مما يشير إلى تمتع المقياس بمعاملات ثبات مرتفعة.
- تراوحت معاملات ثبات المقياس بأبعاده بطريقة ألفا لكرونباخ ما بين ٠,٧٩ - ٠,٩٠ .
- أن معامل ثبات مقياس التمكين النفسي للمقياس ككل وللأبعاد مع تصحيح معامل الارتباط بين نصفي المقياس وأبعاده باستخدام "معادلة سبيرمان- براون"، "ومعادلة جتمان"، حيث تراوحت معاملات الثبات للدرجة الكلية للمقياس ما بين ٠,٨٧ - ٠,٩١، وبالنسبة للأبعاد تراوحت معاملات الثبات ما بين ٠,٧٢ - ٠,٨٧. وتوضح النتائج السابقة أن مقياس التمكين النفسي وأبعاده لدى عينة الدراسة يتمتع بمعاملات ثبات مرتفعة في الدراسة الحالية، وبالتالي يمكن استخدامه في الدراسة الحالية.

### ب - مقياس التدفق النفسي إعداد، parker (٢٠٠٨) ترجمة الباحثة .

- تم إعداد هذا المقياس من قبل (parker 2008) ، وذلك لقياس التدفق النفسي في مجال العمل ، وكما قامت الباحثة بترجمة عباراته (ملحق رقم ٢) ، ويتكون المقياس من (١٢) عبارة تتوزع على ثلاثة أبعاد هي (بُعد الانغماس في العمل، بُعد الاستمتاع بالعمل، بُعد الدافعية في العمل)، ويشمل المقياس على خمس بدائل للإجابة، حيث يتم حساب الدرجات من (١-٥)، (٥) موافق بشدة، (٤) موافق، (٣) محايد، (٢) غير موافق، (١) غير موافق بشدة للعبارات الموجبة، وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى مستوى عالٍ من التدفق النفسي. وتتراوح الدرجات على هذا المقياس ما بين (١٢ - ٦٠).

وقام (parker,2008) بحساب معامل صدق المقياس باستخدام طريقة الاتساق الداخلي حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠,٤٩) إلى (٠,٦٧)، وهي معاملات مقبولة. كما قام بحساب معامل ثبات المقياس باستخدام طريقة ألفا كرونباخ و التجزئة النصفية، حيث تراوحت معاملات الثبات للمقياس وأبعاده ما بين (٠,٧٦-٠,٨١) وهي معاملات ثبات مرتفع.

#### • الخصائص السيكومترية لمقياس التدفق النفسي:

#### ثانياً- حساب ثبات مقياس التدفق النفسي:

وقد قامت الباحثة بالتأكد من ثبات المقياس وذلك بعد تطبيقه على أفراد العينة الاستطلاعية عن طريق معامل ماك دونالد أوميجا ومعامل ألفا كرونباخ، ومعامل ثبات التجزئة النصفية لحساب ثبات مقياس التدفق النفسي وأبعاده لدى عينة الدراسة الاستطلاعية ، وتم تصحيح معامل ثبات التجزئة النصفية باستخدام معادلتى سبيرمان-براون، وجتمان ويوضح جدول ( ١٠ ) قيم معاملات الثبات لمقياس التدفق النفسي وأبعاده باستخدام معامل ماك دونالد أوميجا وألفا لكرونباخ والتجزئة النصفية للمقياس.

جدول (١٠) معاملات ثبات مقياس التدفق النفسي وأبعاده باستخدام معامل ماك دونالد أوميجا وألفا لكرونباخ والتجزئة النصفية للمقياس لدى عينة من (ن=٧١).					
مقياس التدفق النفسي وأبعاده الانغماس في العمل	عدد الفقرات	معامل ماك دونالد أوميجا	معامل ألفا لكرونباخ	معامل ثبات التجزئة النصفية	
				معامل الارتباط بين النصفين	بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان - براون
مقياس التدفق النفسي وأبعاده الانغماس في العمل	٣	٠,٧١	٠,٧٠	٠,٥٠	٠,٦٨
الاستمتاع في العمل	٤	٠,٩٣	٠,٩٣	٠,٨٧	٠,٩٣
الدافعية في العمل	٥	٠,٧٧	٠,٧٥	٠,٥٥	٠,٧٠
الدرجة الكلية	١٢	٠,٨٩	٠,٨٨	٠,٦٨	٠,٨١

#### يتضح من جدول (١٠) مايلي:

أ- أن مقياس التدفق النفسي، وأيضًا كل بُعد من الأبعاد الخاصة بالمقياس ثابتة بطريقة معامل ماك دونالد أوميجا تراوحت ما بين (٠,٧١ - ٠,٩٣) مما يشير إلى تمتع المقياس بمعاملات ثبات مرتفعة.

ب- أن من خلال مقارنة قيمة معاملات ألفا بعد حذف درجة البعد بقيمة معامل ألفا = ٠,٨٨ ، نجد أن جميع معاملات ألفا بعد حذف درجة البعد أقل من قيمة معامل ألفا للمقياس وهذا يشير إلى ثبات أبعاد التدفق النفسي .



ج- أن معامل ثبات مقياس التدفق النفسي للمقياس ككل وللأبعاد مع تصحيح معامل الارتباط بين نصفي المقياس وأبعاده باستخدام "معادلة سبيرمان- براون"، "ومعادلة جتمان"، حيث تراوحت معاملات الثبات للدرجة الكلية للمقياس ما بين ٠,٨١ - ٠,٨٩، وبالنسبة للأبعاد تراوحت معاملات الثبات ما بين ٠,٦٨ - ٠,٩٣. وتوضح النتائج السابقة أن مقياس التدفق النفسي وأبعاده لدى عينة الدراسة يتمتع بمعاملات ثبات مرتفعة في الدراسة الحالية، وبالتالي يمكن استخدامه في الدراسة الحالية

ج- مقياس صراع الأسرة - العمل اعداد Haslam et al (٢٠١٤) ترجمة (El Keshky & Sarour, in press).

يحتوي المقياس على مقياسيين فرعيين مرتبطين هما مقياس فرعي للصراع بين العمل والأسرة (٥ فقرات "الفقرات من ١-٥") والمقياس الفرعي للصراع بين الأسرة والعمل FWC (٥ فقرات "الفقرات من ٦-١٠") تتراوح درجات المقياس بين (٧-٣٥) درجة لكل مقياس من المقياسين الفرعيين، أما من حيث بدائل الإجابة فهي سبع بدائل على مقياس ليكرت السباعي من ١ - ٧ حيث ١ (لا أوافق بشدة) و ٧ (أوافق بشدة). تشير الدرجات الأعلى إلى صراع أكبر ولا توجد فقرات عكسية.

قامت الكشكي وسرور ( قيد النشر) بالتحقق من صدق المقياس باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي، والتحليل العاملي التوكيدي، أيدت نتائج التحليل العاملي التوكيدي البنية العاملية للمقياس الأصلي المكون من عاملين ، وتم التحقق من ثبات المقياس باستخدام الاتساق الداخلي وألفا كرونباخ . أظهرت النتائج أن المقياس يتمتع بمعاملات ثبات اتساق داخلي مرتفعة، وبلغ معامل ألفا كرونباخ للمقياس الفرعي للصراع بين العمل والأسرة (٠.٨٠) وللمقياس الفرعي لصراع الأسرة والعمل (٠.٨٤).

الخصائص السيكومترية لمقياس صراع الأسرة - العمل في الدراسة الحالية:

للتحقق من الشروط السيكومترية للمقياس في الدراسة الحالية، قامت الباحثة بتطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية ، وكانت النتائج كما يلي :

صدق المقياس:

تم التحقق من صدق المقياس بطريقتي صدق الاتساق الداخلي، والصدق العاملي التوكيدي.

أ- صدق الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس الفرعي الذي تنتمي إليه، والجداول (١١) يوضح ذلك.

جدول (١١) معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات مقياس صراع الأسرة - العمل والمقياس الذي تنتمي له (ن=٧١)										
الصراع بين الأسرة والعمل (٥ فقرات)					الصراع بين العمل والأسرة (٥ فقرات)					المقياس
الفقرة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
الارتباط	٠,٧٩*	٠,٨٠**	٠,٨١**	٠,٧٨**	٠,٧٥**	٠,٧٠**	٠,٧٦**	٠,٨٠**	٠,٨٢**	٠,٨٢**

\*\* معاملات دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة

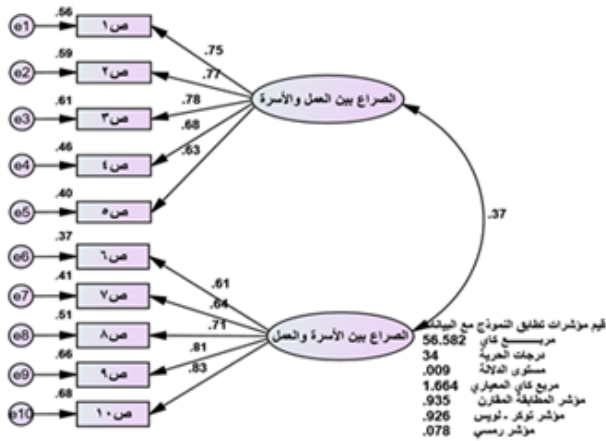
يتضح من جدول (١١) أن كل فقرة من فقرات مقياس صراع الأسرة - العمل ارتبطت ارتباطاً دالاً بدرجة البعد الخاص به، وكانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوي ٠,٠١.

مما يشير إلى صدق مقياس صراع الأسرة - العمل عن طريق الاتساق الداخلي؛ ومما يدل على التجانس الداخلي للمقياس، وأنه صالح للاستخدام في الدراسة الحالية.

ب- الصدق العملي التوكيدي للمقياس:

تم التحقق من صدق المقياس باستخدام الصدق العملي التوكيدي، كما في شكل (٢).

شكل (٢) نموذج التحليل العملي التوكيدي لمقياس صراع الأسرة والعمل لدى عينة من (ن=٧١).



يتبين من شكل (٢) أن كل فقرة من فقرات مقياس صراع الأسرة والعمل تشبعت على العامل العام، كما أن مؤشرات حسن المطابقة تقع في المدى المقبول لها، ويمكن توضيح معاملات الانحدار المعيارية والملا معيارية لنموذج مقياس صراع الأسرة والعمل ودلالاتها الإحصائية في جدول (١٠)، بينما يوضح جدول (١١) مؤشرات حسن المطابقة لنموذج مقياس صراع الأسرة والعمل

العامل	<--	الفقرة	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	النسبة المئوية	مستوى الدلالة
الصراع بين العمل والأسرة	<--	فقرة ١	٠.٧٥	١.٠٠٠	-	-	-
الصراع بين العمل والأسرة	<--	فقرة ٢	٠.٧٧	١.٠٨	٠.١٨	٦.٠٢	٠.٠٠١
الصراع بين العمل والأسرة	<--	فقرة ٣	٠.٧٨	٠.٩٦	٠.١٦	٦.٠٨	٠.٠٠١
الصراع بين العمل والأسرة	<--	فقرة ٤	٠.٦٨	٠.٩٦	٠.١٨	٥.٣٤	٠.٠٠١
الصراع بين العمل والأسرة	<--	فقرة ٥	٠.٦٣	٠.٩٢	٠.١٨	٤.٩٣	٠.٠٠١
الصراع بين الأسرة والعمل	<--	فقرة ٦	٠.٦١	١.٠٠٠	-	-	-
الصراع بين الأسرة والعمل	<--	فقرة ٧	٠.٦٤	١.٢٧	٠.٢٩	٤.٣٣	٠.٠٠١
الصراع بين الأسرة والعمل	<--	فقرة ٨	٠.٧١	١.٤٩	٠.٣١	٤.٦٨	٠.٠٠١
الصراع بين الأسرة والعمل	<--	فقرة ٩	٠.٨١	١.٣٠	٠.٢٥	٥.٠٨	٠.٠٠١
الصراع بين الأسرة والعمل	<--	فقرة ١٠	٠.٨٣	١.٢٥	٠.٢٤	٥.١٣	٠.٠٠١

جدول (١٣) مؤشرات حسن المطابقة لنموذج مقياس صراع الأسرة والعمل لدى عينة من (٧١=ن).

مؤشرات حسن المطابقة	القيمة والتفسير	المدى المثالي للمؤشرات
الاختبار الإحصائي $\chi^2$ كدلالة مستوى دلالة $\chi^2$	٥٦.٥٨ دالة ٠.٠١	ان تكون قيمة كآ غير دالة، وأحياناً تكون دالة؛ يرجع ذلك إلى حجم العينة.
درجة الحرية DF	٣٤	-
(df/ ) النسبة بين كآ إلى درجة حريتها	١.٦٦ (ممتاز)	صفر إلى أقل من ٥
(CFI) مؤشر المطابقة المقارن %	٠.٩٣ (ممتاز)	من ٠.٩٠ إلى ١
(RMSEA) مؤشر جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب	٠.٠٧ (ممتاز)	أقل من ٠.٠٨
مؤشر المطابقة التزايدى (IFI)	٠.٩٢ (ممتاز)	من ٠.٩٠ إلى ١
مؤشر تاكر- لويس (TLI)	٠.٩٢ (ممتاز)	من ٠.٩٠ إلى ١
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	٠.٩١ (ممتاز)	من ٠.٩٠ إلى ١

يتضح من خلال جدولي (١٢، ١٣) أن نتائج التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى تشير إلى أن المقياس يتمتع بنموذج قياسي ممتاز، وهذا ما أكدته مؤشرات حسن المطابقة، والتي كانت في مداها المثالي، كما تشبعت كل فقرة من فقرات المقياس على العامل العام، كما كانت جميع التشبعات دالة إحصائياً؛ مما يجعلنا نطمئن إلى مدى صلاحية وملائمة النموذج الحالي في قياس صراع الأسرة والعمل لدى عينة الدراسة، وبالتالي يمكن استخدامه في الدراسة الحالية.

### ثبات مقياس صراع الأسرة والعمل:

قد قامت الباحثة بالتأكد من ثبات المقياس وذلك بعد تطبيقه على أفراد العينة الاستطلاعية عن طريق معامل ماك دونالد أوميجا ومعامل ألفا كرونباخ، ومعامل ثبات التجزئة النصفية لحساب ثبات مقياس صراع الأسرة - العمل وأبعاده لدى عينة الدراسة الاستطلاعية، وتم تصحيح معامل ثبات التجزئة النصفية باستخدام معادلتَي سبيرمان-براون، وجتمان ويوضح جدول (١٤) قيم معاملات الثبات لمقياس صراع الأسرة والعمل وأبعاده باستخدام معامل ماك دونالد أوميجا وألفا لكرونباخ والتجزئة النصفية للمقياس.

جدول (١٤) معاملات ثبات مقياس صراع الأسرة والعمل باستخدام معامل ماك دونالد أوميجا وألفا لكرونباخ والتجزئة النصفية (ن = ٧١)						
المتغيرات	عدد الفقرات	معامل ماك دونالد أوميجا	معامل ألفا لكرونباخ	معامل ثبات التجزئة النصفية		
				معامل الارتباط بين النصفين	بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان-براون	بعد التصحيح بمعادلة جتمان
الصراع بين العمل والأسرة	٥	٠,٨٣	٠,٨٣	٠,٧٥	٠,٨٦	٠,٨١
الصراع بين الأسرة والعمل	٥	٠,٨٥	٠,٨٤	٠,٥٩	٠,٧٥	٠,٧٢

يتضح من جدول (١٤) أن مقياس صراع الأسرة والعمل ثابت سواء بطريقة معامل ماك دونالد أوميجا وألفا لكرونباخ، أو بطريقة التجزئة النصفية للمقياس، مع تصحيح معامل الارتباط بين نصفي المقياس باستخدام "معادلة سبيرمان-براون"، و"معادلة جتمان"، حيث تراوحت معاملات الثبات لمقياس الصراع بين العمل والأسرة ما بين ٠,٨١ - ٠,٨٦، وبالنسبة لمقياس الصراع بين الأسرة والعمل تراوحت معاملات الثبات ما بين ٠,٧٢ - ٠,٨٥. وتوضح النتائج السابقة أن مقياس صراع الأسرة والعمل يتمتع بمعاملات ثبات مرتفعة في الدراسة الحالية، وبالتالي يمكن استخدامه في الدراسة الحالية.

#### ٤- الأساليب الإحصائية

باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS وبرنامج AMOS، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية التالية: معاملات ألفا كرونباخ، وماكدونالدز أوميغا والتجزئة النصفية للتحقق من ثبات المقاييس، والعلاقات بين متغيرات الدراسة، واختبار "ت" للعينة الواحدة للتعرف على مستوى متغيرات الدراسة، وتحليل المسار Path Analyss للتعرف على دور التمكين النفسي كغير معدل في العلاقة بين التدفق النفسي وصراع العمل- الأسرة.

#### نتائج الدراسة ومناقشتها :

##### - عرض ومناقشة نتائج السؤال الأول :

نص التساؤل الأول على "ما أكثر أبعاد التمكين النفسي انتشاراً لدى عينة من الأطباء بجهة؟"، وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتوسط الموزون لأبعاد التمكين النفسي لدى عينة من الأطباء بجهة، وذلك كما في جدول (١٥).

جدول (١٥) المتوسطات الموزونة والانحرافات المعيارية للمتوسط الموزون لأبعاد التمكين النفسي لدى عينة من الأطباء بجهة (ن=٢١٧).				
الترتيب	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري للمتوسط الموزون	المتوسط الموزون	المتغيرات
١	٨٧%	٠,٨٧	٤,٣٤	بُعد المعنى والتأثير
٢	٨١%	٠,٨١	٤,٠٧	بُعد الجداره
٣	٣٩%	٠,٣٩	١,٩٦	بُعد الاستقلال والذاتية

يتضح من جدول (١٥) أن بُعد المعنى والتأثير هو أكثر أبعاد التمكين النفسي انتشاراً لدى عينة الدراسة؛ حيث بلغ المتوسط الموزون لبُعد المعنى والتأثير (٤,٣٤)، وبنسبة مئوية قدرها (٨٧%)، وهو أعلى من المتوسط الموزون لبُعد الجداره الذي بلغ (٤,٠٧)، وبنسبة مئوية قدرها (٨١%)، ولبُعد الاستقلال والذاتية الذي بلغ المتوسط الموزون له (١,٩٦)، وبنسبة مئوية قدرها (٣٩%).

وهذه النتيجة تتعارض مع نتيجة دراسة الضيدان (٢٠٢٠) والتي وجدت أن أبعاد التمكين النفسي تترتب على النحو التالي: الكفاءة، المعنى، التأثير، الاختيار.

وقد تعود هذه النتيجة لإيمان الأطباء بأهمية ما يقومون به وتأثيره في حياة مرضاهم، وتوافقه مع قيمهم الشخصية، مما يدفعهم لتقديم أفضل ما لديهم فنجدهم لا يتعاملون مع مهام عملهم على انها روتين يومي يقومون بأدائه ويتلقون أجراً عليه. ويمكن ان يلمس الطبيب نتائج جهوده تجاه المرضى ومدى تأثيره المباشر على حياتهم، وانه يدرك أن لديه تأثير على أنشطته

العملية وانه يؤثر في سياسات وقرارات المؤسسة المتعلقة بعمله ولديه القدرة في استخدام مهاراته وقدراته لمواجهة التحديات المهنية التي تواجهه، كما أن ذلك ينسجم أيضا مع أشارت إليه نظرية سبريتز (1995) Spreitzer من أن التمكين النفسي بنية متعددة الأبعاد تسهم في تحقيق النجاح والارتقاء بأداء الأفراد وكان في الترتيب الأول بعد التأثير و المعنى والتي تشير مدى تأثر سلوكيات الفرد في بيئته وشعوره على أحداث فرق وتحقيق نتائج ملموسة ومدى شعور الفرد بأن ما يقوم بتقديمه ذو فائدة . ومن جانب آخر ان سنوات التعلم الطويلة التي تلقاها الطبيب والتدريب المكثف والخبرة في مجال عمله قد تكون سببا في ارتفاع احساسهم بالجدارة .

### عرض وتفسير نتائج التساؤل الثاني:

نص التساؤل الثاني على "هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي والتدفق النفسي لدى عينة من الأطباء بجدة؟"

وللتحقق من صحة هذا التساؤل تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، ويوضح جدول (١٦) نتائج هذا التساؤل.

جدول (١٦) معاملات ارتباط بيرسون بين التمكين النفسي والتدفق النفسي لدى عينة من الأطباء بجدة (ن=٢١٧).				
المتغيرات	بُعد الانغماس في العمل	بُعد الاستمتاع في العمل	بُعد الدافعية في العمل	الدرجة الكلية للتدفق النفسي
بُعد المعنى والتأثير	*٠,١٧	**٠,٤٤	**٠,٤١	**٠,٤٤
بُعد الجداره	*٠,١٦	**٠,٣٨	**٠,٢٨	**٠,٣٤
بُعد الاستقلال والذاتية	*٠,١٤	**٠,٢٨	**٠,٣٠	**٠,٣١
الدرجة الكلية للتمكين النفسي	**٠,١٩	**٠,٤٤	**٠,٣٩	**٠,٤٣

\*\* دالة عند مستوى ٠,٠١.

يتضح من جدول (١٦) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين بُعد المعنى والتأثير وكل من التدفق النفسي وأبعاده لدى عينة من الأطباء بجدة؛ حيث كانت قيم معاملات الارتباط بين بُعد المعنى والتأثير وكل من التدفق النفسي وأبعاده (٠,١٧، ٠,٤٤، ٠,٤١، ٠,٤٤) (٠,٤٤، ٠,٣٤، ٠,٣١، ٠,٣٤) (٠,١٦، ٠,٣٨، ٠,٢٨، ٠,٣٨) (٠,١٤، ٠,٢٨، ٠,٣٠، ٠,٣٠) (٠,١٩، ٠,٤٤، ٠,٣٩، ٠,٤٣) دالة إحصائياً بين بُعد الجداره وكل من التدفق النفسي وأبعاده؛ حيث كانت قيم معاملات الارتباط بين بُعد الجداره وكل من التدفق النفسي وأبعاده (٠,١٦، ٠,٣٨، ٠,٢٨، ٠,٣٨) (٠,١٤، ٠,٣٤، ٠,٢٨، ٠,٣٤) (٠,١٩، ٠,٤٤، ٠,٣٠، ٠,٣٩) دالة إحصائياً بين بُعد الاستقلال والذاتية وكل من التدفق النفسي وأبعاده؛ حيث كانت قيم معاملات الارتباط بين بُعد الاستقلال والذاتية وكل من التدفق النفسي وأبعاده؛

حيث كانت قيم معاملات الارتباط بين بُعد الاستقلال والذاتية وكل من التدفق النفسي وأبعاده (٠,١٤ ، ٠,٢٨ ، ٠,٣٠ ، ٠,٣١) لبُعد الانغماس في العمل، وبُعد الاستمتاع في العمل، وبُعد الدافعية في العمل، والدرجة الكلية للتدفق النفسي على التوالي، كذلك توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية للتمكين النفسي وكل من التدفق النفسي وأبعاده ؛ حيث كانت قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للتمكين النفسي وكل من التدفق النفسي وأبعاده (٠,١٩ ، ٠,٤٤ ، ٠,٣٩ ، ٠,٤٣) لبُعد الانغماس في العمل، وبُعد الاستمتاع في العمل، وبُعد الدافعية في العمل، والدرجة الكلية للتدفق النفسي على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥ ، ٠,٠١).

واتفقت نتيجة هذا التساؤل مع دراسة (Ghadampour et al.(2018) ، عبدالله (٢٠١٩) (Ellies et al, (2017) ، Lan, et al.( 2017) ، يونس (٢٠٢٢) ، و Saha et al.(2019) ، التي اشارت الى وجود علاقة بين التمكين والتدفق النفسي لدى عينة الدراسة، وفي حدود علم الباحثة لا يوجد دراسات تتعارض مع هذه النتيجة.

وتعزو الباحثة نتيجة هذا التساؤل إلى أن التمكين النفسي يعمل كحالة من التحدي للضغوط التي قد تواجه الفرد والذي ينتج عنه أداء وظيفي مرتفع حيث تكون الضغوط بمثابة تحدي لقدرات الطبيب التي تعمل على تحفيز واستثارة دافعيته نحو الأداء الوظيفي وإنجاز مايوكل اليه من مهام وهو ماسينعكس إيجابا على دافعيته الداخلية فيساعده ذلك على الاستغراق والاستمتاع اثناء أداء المهام وإنجاز مايوكل اليه مع قدرته على تحقيق التوازن بين تحديات الموقف والمهارات الشخصية المطلوبة. وكما أن التمكين النفسي يرتبط بالعديد من المؤشرات الإيجابية مثل: الكفاءة الذاتية، دافعية الإنجاز، الثقة بالنفس، التفكير الابتكاري والابداع، كما أن التمكين النفسي يعمل على تحسين الصحة النفسية، زيادة الدافعية والانجاز في العمل مما يترتب عليه المزيد من الاندماج والاستغراق فيما يقوم به الفرد من نشاط والذي بدوره قد يؤدي الى الوصول إلى حالة التدفق النفسي أثناء الأداء وهذا ماكدته دراسة ابوالعلمين، علي وسعودي (٢٠٢١) و دراسة يونس (٢٠٢٢) ودراسة (Saha et al.(2019) .

#### عرض وتفسير نتائج التساؤل الثالث:

نص التساؤل الثالث على "هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي وصراع الأسرة - العمل لدى عينة من الأطباء بجهة؟"؛ وللتحقق من صحة هذا التساؤل تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، ويوضح جدول (١٧) نتائج هذا التساؤل

جدول (١٧) معاملات ارتباط بيرسون بين التمكين النفسي والصراع بين الأسرة- العمل والصراع العمل- الأسرة لدى عينة من الأطباء بجدة (ن=٢١٧).		
المتغيرات	صراع الأسرة- العمل	صراع العمل- الأسرة
بُعد المعنى والتأثير	**٠,٣٠-	NS٠,٠٩-
بُعد الجداره	**٠,٢٧-	**٠,٢٠-
بُعد الاستقلال والذاتية	NS٠,٠٨-	NS٠,٠٩-
الدرجة الكلية للتمكين النفسي	**٠,٢٨-	*٠,١٥-
** دالة عند مستوى ٠,٠١ . * دالة عند مستوى ٠,٠٥ . NS غير دالة إحصائياً.		

يتبين من جدول (١٧) وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين التمكين النفسي وأبعاده ماعدا بُعد الاستقلال والذاتية والصراع بين الأسرة- العمل لدى عينة من الأطباء بجدة؛ حيث كانت قيم معاملات الارتباط بين بُعد المعنى والتأثير وبُعد الجداره والدرجة الكلية للتمكين النفسي والصراع بين الأسرة- العمل (-٠,٣٠، -٠,٢٧، -٠,٢٨) على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، في حين لا توجد علاقة ارتباطية بين بُعد الاستقلال والذاتية والصراع بين الأسرة- العمل؛ حيث كانت قيمة معامل الارتباط (-٠,٠٨)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، بينما توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين التمكين النفسي وأبعاده ماعدا بُعد المعنى والتأثير وبُعد الاستقلال والذاتية والصراع بين الأسرة- العمل؛ حيث كانت قيم معاملات الارتباط بين بُعد الجداره والدرجة الكلية للتمكين النفسي والصراع بين الأسرة- العمل (-٠,٢٠، -٠,١٥) على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) لبُعد الجداره، و(٠,٠٥) للدرجة الكلية للتمكين النفسي، في حين لا توجد علاقة ارتباطية بين بُعد المعنى والتأثير وبُعد الاستقلال والذاتية والصراع بين الأسرة- العمل؛ حيث كانت قيم معاملات الارتباط بين بُعد المعنى والتأثير وبُعد الاستقلال والذاتية والصراع بين الأسرة- العمل (-٠,٠٩، -٠,٠٩) على التوالي، وهي قيم غير دالة إحصائياً

واتفقت هذه الدراسة اتفاق جزئياً مع دراسة (Hirano 2016) التي اشارت الى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين أبعاد التمكين النفسي المتمثلة في (المعنى، الكفاءة الذاتية، التأثير) وبين الموازنة بين العمل-الاسرة، وأيضاً مع دراسة قاعود وهبة (٢٠٢١) التي اشارت الى وجود علاقة سلبية بين التمكين النفسي وصراع الاسرة-العمل، وأيضاً مع دراسة Dajani et al. (2021) التي أشارت إلى وجود تأثير إيجابي قوي ودال إحصائياً لأبعاد التمكين النفسي الخاصة بالكفاءة وتقرير المصير على إدراك التوازن بين العمل-الأسرة، ومن جانب آخر تختلف مع نتائج دراسة طارق (Tariq 2021) والتي أفادت بعدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي وصراع العمل-الأسرة.



وترى الباحثة أن التمكين النفسي يعتمد على القدرة على تحقيق التوازن بين احتياجات الفرد وطموحاته الشخصية والمهنية، وتحقيق التوافق مع البيئة المحيطة به. ويعزز التمكين الشعور بالفاعلية الذاتية والثقة بالقدرة الشخصية، مما يُمكن الأفراد من التأثير الإيجابي في حياتهم وحياة الآخرين ، بما فيها حياتهم العملية والاسرية وقد أكدت نتائج دراسة دايجاني وآخرون ذلك (Dajani, et al.(2021) حيث وجدت بأن الكفاءة والاستقلالية والفاعلية الذاتية للموظف تمكنه من الانخراط في الأدوار المزدوجة في العمل والاسرة.

وقد يعود وجود الارتباط السلبي بين بُعد المعنى والتأثير وصراع الأسرة والعمل وعدم وجود أي ارتباط بينه وبين صراع العمل والأسرة إلى أن شعور الطبيب بالمعنى والتأثير وحيه لعمله وإيمانه بأهميته ما يقوم به قد يخفف من تأثير مشكلاته الشخصية والأسرية على حياته المهنية لكنه لا يرتبط بتأثير ضغوطات العمل على حياته الأسرية.

وترى الباحثة بأن عدم وجود علاقة بين بعد الاستقلالية والذاتية وكلا من صراع العمل - الاسرة وصراع الأسرة -العمل لأنه قد يكون لدي الأطباء الحرية في اختيار أساليب عملهم واتخاذ قراراتهم بناء على تفضيلاتهم ومعرفتهم، وذلك يمكنهم من مقارنة البدائل المتاحة واتخاذ القرارات الملائمة بحسب رغبتهم ومهاراتهم وذلك قد يرتبط بالرضا الوظيفي، الخبرة المهنية ومستوى الإنتاجية ومن المنطقي ألا يتأثر بقدرته على الموازنة بين حياته الأسرية والمهنية.

#### عرض وتفسير نتائج التساؤل الرابع:

نص التساؤل الرابع على " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة في التمكين النفسي، والتدفق النفسي، والصراع بين الأسرة- العمل وفقاً للمتغيرات الديموغرافية "النوع- سنوات الخبرة ؟"؛ وللتحقق من صحة هذا التساؤل تم استخدام اختبار"ت"؛ لمعرفة الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث في التمكين النفسي، والتدفق النفسي، والصراع بين الأسرة- العمل لدى عينة الدراسة الحالية، كما في جدول (١)، وتم استخدام تحليل التباين الأحادي؛ لمعرفة الفرق بين متوسطات درجات عينة الدراسة الحالية في التمكين النفسي، والتدفق النفسي، والصراع بين الأسرة- العمل وفقاً لسنوات الخبرة كما في جدول (١٨) والقطاع الصحي.

#### وكانت النتائج كالتالي:

أولاً: ما لفرق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من مقياس التمكين النفسي، والتدفق النفسي، والصراع بين الأسرة- العمل وفقاً لمتغير النوع.

التمكين النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين التدفق النفسي  
أ. د/مجدة السيد على الكشكي / أنهار فؤاد خوجه

جدول (١٨) اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث في التمكين النفسي، والتدفق النفسي، والصراع بين الأسرة- العمل لدى عينة الدراسة الحالية (ن=٢١٧).								
المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"				
بُعد المعنى والتأثير	ذكور	٢٥,٢٤	٣,٣٢	NS٠,٨٣	التمكين النفسي			
	إناث	٢٥,٦٣	٣,٦٧					
بُعد الجداره	ذكور	٢٤,٤٤	٣,٢٣	NS٠,٠٢				
	إناث	٢٤,٤٣	٣,٢٧					
بُعد الاستقلال والذاتية	ذكور	١١,٨٥	١,٩٩	NS٠,٥٤				
	إناث	١١,٧٠	١,٢٠					
الدرجة الكلية للتمكين النفسي	ذكور	٦١,٥٣	٧,٤٩	NS٠,٢٣				
	إناث	٦١,٧٧	٧,٦٤					
بُعد الانغماس في العمل	ذكور	١٤,٠٨	٣,٥١	NS١,٢٠			التدفق النفسي	
	إناث	١٣,٤٥	٤,١٠					
	ذكور	٢٠,٨٢	٤,٨٣					
بُعد الاستمتاع في العمل	إناث	١٩,٩٠	٥,٩٢	NS١,٢٥				
	ذكور	٢٣,١٦	٦,٢٠					
بُعد الدافعية في العمل	إناث	٢١,٥٠	٧,٢٣	NS١,٨٢				
	ذكور	٥٨,٠٧	١١,٩٩					
الدرجة الكلية للتدفق النفسي	إناث	٥٤,٨٦	١٤,٣٥	NS١,٧٥				
	ذكور	١٣,٣٥	٦,٢٤					
الصراع بين الأسرة- العمل	ذكور	١٢,٧٢	٦,١٢	NS٠,٧٤				
	إناث	٢١,٨٦	٦,٨٣					
الصراع بين العمل- الأسرة	ذكور	٢١,٧٠	٧,٣٤	NS٠,٣١				
	إناث							

NS غير دالة إحصائياً.

يتضح من جدول (١٨) التالي:

أ-إن قيمة "ت" غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لمقياس التمكين النفسي وأبعاده (المعنى والتأثير- الجدارة- الاستقلال والذاتية) لدى عينة من الأطباء بجهة ، مما يعني أن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات درجات الذكور والإناث في مقياس التمكين النفسي وأبعاده.

و اتفقت نتيجة هذا التساؤل مع دراسة بوغالي (٢٠١٦) ودراسة القرالة (٢٠٢٠) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في التمكين النفسي، بينما اختلفت مع نتيجة دراسة (Khoshmehr et al. (2020) والتي أشارت أن مستوى التمكين النفسي لدى الإناث أكثر ارتفاعاً من الذكور.

ويمكن تفسير عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في مستوى التمكين النفسي من خلال المساواة بين الأطباء والطبيبات في الحصول على الأجور، الامتيازات المهنية، عدد ساعات العمل، وتوزيع المهام، وتطبيق سياسات العمل الموحدة بين الذكور والإناث، والتشريعات

والقوانين المتعلقة بالعمل التي إستحدثت أخيراً من خلال رؤية ٢٠٣٠ حيث ورد في البوابة الوطنية الموحدة امر صريح لوقف التمييز في إطار العمل وقد أرسى قانون العمل عددا من الحقوق والواجبات على قدم المساواة بين الرجل والمرأة. البوابة الوطنية الموحدة، ٢٠٢٤). وهذا يتفق مع ما اكده شاهين (٢٠١٥) بأن كل من الذكور والإناث يتمتعون بنفس المستوى من التمكين النفسي ويرجع ذلك إلى تكافؤ الفرص في المجال المهني مما يساعد على زيادة حرص كل من الموظف والموظفة على الأداء الوظيفي الجيد، والتنافس من اجل التقدم في العمل والحصول على امتيازات افضل، الأمر الذي يعود على تحقيق قدر من التناسب بين قدراتهم ومهاراتهم وبين متطلبات العمل، وهو ما يمثل لب مفهوم التمكين النفسي.

ب- أن قيمة "ت" غير دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لمقياس التدفق النفسي وأبعاده (الانغماس في العمل- الاستمتاع في العمل- الدافعية في العمل) لدى عينة من الأطباء بجهة ، مما يعني أن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات درجات الذكور والإناث في مقياس التدفق النفسي وأبعاده.

واتفقت نتيجة هذه التساؤل مع دراسة كلا من (Maeran & Cangiano 2013)، ودراسة الهادي وطراد (٢٠١٨)، و دراسة الزغلول والقرالة (٢٠٢١)، ودراسة الضمور والنوايسة (٢٠٢١) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في درجة التدفق النفسي وابعاده بينما اختلفت مع نتيجة دراسة (Mohammed Amin 2020) والتي اشارت لوجود فروق في مستوى التدفق النفسي تعزى لمتغير النوع لصالح الذكور، بينما وجدت دراسة صواش وآخرون (٢٠٢١) فروقاً لصالح الإناث.

ويمكن تفسير عدم وجود فروق بين الذكور والإناث من خلال نظرية جولمان التي ترى أن التدفق النفسي تجربة يمر بها معظم الناس- بصرف النظر عن جنسهم\_ في بعض الأوقات، وتوجد عدة وسائل للوصول لهذه الحالة، ومن أهمها التركيز الحاد على العمل الحالي؛ فالتركيز

الشديد هو جوهر عملية التدفق النفسي. وعلى الرغم من صعوبة الوصول إلى هذه الحالة، إلا أنها تحدث بشكل تلقائي عندما يصل الفرد إليها سواء كان ذكراً أو أنثى، وتتحول إلى قوة دافعة تحفزه على متابعة العمل بدون ملل، كما تقلل من الاضطرابات الانفعالية التي يمكن أن يواجهها الفرد (الزهراي، ٢٠٢٢)، وقد أشار البخيتان (٢٠٢٠) إلى أن قدرة كلاً من الذكور والإناث في التدفق النفسي تعود لقدرتهم على تحقيق أهدافهم الشخصية بدون صعوبات وشعورهم بالقدرة على مواجهة وتخطي العقبات بصبر وتأن، وهذا يدل على أنهم يتمتعون بقدر عالٍ يُساعدهم على إدارة انفعالاتهم ويشجعهم على النجاح والاستمرار في الحياة بشكل إيجابي،

كما أن لديهم أهداف واضحة ومحددة في كل خطوة من الخطوات عندما يقومون بمهامهم وهذا يعمل على استئثارهم وتحفيزهم وبالتالي يظهر لديهم التدفق النفسي.

وترى الباحثة أن التدفق النفسي للأطباء بصرف النظر عن النوع سواء ذكر أو أنثى يحدث عند انشغالهم بتقديم الرعاية الصحية للمرضى، والتعامل معهم ويتطلب منهم الاستيعاب الكامل لمهام عملهم، ومواجهة التحديات والمواقف المهنية مما يساعدهم على الإنجاز وتحقيق النتائج المتوقعة.

ج - إن قيمة " ت " غير دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لمقياس في الصراع بين الأسرة- العمل والصراع بين العمل- الأسرة لدى عينة من الأطباء بجهة ، مما يعني أن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي درجات الذكور والإناث في مقياس في الصراع بين الأسرة- العمل والصراع بين العمل- الأسرة.

اختلفت نتيجة هذا التساؤل مع دراسة أحمد (٢٠٢١) ودراسة (Boyar et al. (2018) التي أشارت لوجود فروق بين الذكور والإناث في مقياس الصراع بين الأسرة - العمل والصراع بين العمل -الأسرة لصالح الذكور، وفي حدود علم الباحثة لا توجد دراسات أتفقت مع هذه النتيجة.

وقد يرجع السبب في ذلك إلى ارتفاع مستوى وعي المجتمع بأهمية عمل المرأة وتقلص الفجوة بين الجنسين، ودورها كمساهمة في التنمية الاقتصادية بالإضافة إلى التسهيلات التي تقدمها حكومة المملكة العربية السعودية للمرأة العاملة والتي تدعم دورها كربة أسرة مما يقلل من الصراعات.

كما أن ارتفاع الوعي المجتمعي ساهم في انخراط الرجل في المسؤوليات الأسرية أكثر من السابق مما خفف الأعباء عن كاهل المرأة وأسهم في عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في صراعات العمل والأسرة، وقد يرى المقاطي (٢٠٢١) أن الأسرة المعاصرة بدأت تتجه نحو توزيع أكثر عدالة للمسؤوليات بين الرجل والمرأة وبدأ الزوج يشارك في الأعمال المنزلية ويساعد زوجته في رعاية الأطفال إلا أن قيام الزوج السعودي بذلك يتم خفية في معظم الأحيان بسبب النظرة المتحفظة السائدة لمشاركة الرجل في الأعمال المنزلية .

ثانياً: الفرق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من مقياس التمكين النفسي، والتدفق النفسي، والصراع بين الأسرة- العمل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

للتعرف علي هذه الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي، والجدول التالي يوضح هذه النتائج:

جدول (١٩) نتائج تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات- من ٥- ١٠ سنوات- من ١١- ١٥ سنة- أكثر من ١٥ سنة) في التمكين النفسي والتندق النفسي والصراع بين الأسرة- العمل والصراع بين العمل- الأسرة لدى عينة من الأطباء بجدة (ن=٢١٧).						
المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة"ف"	حجم الأثر
بُعد المعنى والتأثير	بين المجموعات	٢٠٧,٣٦	٢	٦٩,١٢	**٥,٩٥ *	٠,٠٨
	داخل المجموعات	٢٤٧٢,٦٢	٢١٤	١١,٦٠		
	الكلية	٢٦٧٩,٩٩	٢١٦			
بُعد الجداره	بين المجموعات	١٠٤,١٤	٢	٣٤,٧١	*٣,٤١	٠,٠٥
	داخل المجموعات	٢١٧١,٢٦	٢١٤	١٠,١٩		
	الكلية	٢٢٧٥,٤١	٢١٦			
بُعد الاستقلال والذاتية	بين المجموعات	١٢,٠٨	٢	٤,٠٢	١,٠١ NS	٠,٠٠
	داخل المجموعات	٨٤٨,٣٩	٢١٤	٣,٩٨		
	الكلية	٨٦٠,٤٧	٢١٦			
الدرجة الكلية للتمكين النفسي	بين المجموعات	٦٨٠,٠٠	٢	٢٢٦,٦٦	**٤,١٤	٠,٠٦
	داخل المجموعات	١١٦٦٧,٧٦	٢١٤	٥٤,٧٧		
	الكلية	١٢٣٤٧,٧٧	٢١٦			
بُعد الانغماس في العمل	بين المجموعات	٩٦,٦٣	٣	٣٢,٢١	٢,٢٠ NS	٠,٠٠
	داخل المجموعات	٣١٢٢,٣٢	٢١٣	١٤,٦٥		
	الكلية	٣٢١٨,٩٥	٢١٦			
بُعد الاستمتاع في العمل	بين المجموعات	٨١٢,٩٤	٣	٢٧٠,٩٨	*١٠,١٧ **	٠,١٢
	داخل المجموعات	٥٦٧٣,٣٦	٢١٣	٢٦,٦٣		
	الكلية	٦٤٨٦,٣١	٢١٦			
بُعد الدافعية في العمل	بين المجموعات	١١٣٣,٢٣	٣	٣٧٧,٧٤	**٨,٩٧ *	٠,١١
	داخل المجموعات	٨٩٦٣,٧٨	٢١٣	٤٢,٠٨		

			٢١٦	١٠٠٩٧,٠١	الكلية	
٠,١١	**٩,١٨ *	١٤٨٨,٣	٣	٤٤٦٥,٠٠	بين المجموعات	الدرجة الكلية للتدفق النفسي
		١٦١,٩٧	٢١٣	٣٤٤٩٩,٩٥	داخل المجموعات	
			٢١٦	٣٨٩٦٤,٩٥	الكلية	
٠,٠٧	**٥,٤٩ *	١٩٦,٦٩	٣	٥٩٠,٠٧	بين المجموعات	الصراع بين الأسرة- العمل
		٣٥,٨٥	٢١٣	٧٦٣٦,٩٢	داخل المجموعات	
			٢١٦	٨٢٢٦,٩٩	الكلية	
٠,٠٠	٠,٦٣ NS	٣١,٨٦	٣	٩٥,٥٨	بين المجموعات	الصراع بين العمل- الأسرة
		٥٠,٨٤	٢١٣	١٠٨٢٨,٨٩	داخل المجموعات	
			٢١٦	١٠٩٢٤,٤٨	الكلية	
NS غير دالة إحصائياً. ** دالة عند مستوى ٠,٠١. *** دالة عند مستوى ٠,٠٠١. ٠,٠٥ > ٠,٠٩ تأثير متوسط. ٠,٠٩ ≥ تأثير كبير.						

يتضح من جدول (١٩) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات- من ٥- ١٠ سنوات- من ١١- ١٥ سنة- أكثر من ١٥ سنة) في التمكين النفسي وأبعاده ماعدا بُعد الاستقلال والذاتية لدى عينة من الأطباء بجدة؛ حيث كانت قيم "ف" (٥,٩٥، ٣,٤١، ٤,١٤) لبعد المعنى والتأثير، وبُعد الجداره، والدرجة الكلية للتمكين النفسي على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٠١) لبعد المعنى والتأثير، و(٠,٠٥) لبُعد الجداره، و(٠,٠١) للدرجة الكلية للتمكين النفسي، كما كان حجم الأثر متوسطاً وفقاً لسنوات الخبرة لبُعد المعنى والتأثير، وبُعد الجداره، والدرجة الكلية للتمكين النفسي؛ حيث بلغت قيم حجم الأثر (٠,٠٨، ٠,٠٥، ٠,٠٦) على التوالي، في حين لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات سنوات الخبرة في بُعد الاستقلال والذاتية لدى عينة من الأطباء بجدة؛ حيث كانت قيمة "ف" (١,٠١)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

كما يتبين من جدول (١٩) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات- من ٥- ١٠ سنوات- من ١١- ١٥ سنة- أكثر من ١٥ سنة) في التدفق النفسي وأبعاده ماعدا بُعد الانغماس في العمل لدى عينة من الأطباء بجدة؛ حيث كانت قيم "ف" (١٧,١٠، ٩,٩٧، ٩,١٨) لبُعد الاستمتاع في العمل، وبُعد الدافعية في العمل، والدرجة الكلية للتدفق النفسي على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٠١)، كما كان حجم الأثر كبيراً وفقاً لسنوات الخبرة لبُعد الاستمتاع في العمل، وبُعد الدافعية في العمل، والدرجة الكلية للتدفق النفسي؛ حيث بلغت قيم حجم الأثر (٠,١٢، ٠,١١، ٠,١١) على التوالي، في حين لا توجد

فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات سنوات الخبرة في بُعد الانغماس في العمل لدى عينة من الأطباء بجدة؛ حيث كانت قيمة "ف" (٢,٢٠)، وهي قيمة غير دالة إحصائية.

في حين يتضح من جدول (١٩) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات- من ٥ - ١٠ سنوات- من ١١ - ١٥ سنة- أكثر من ١٥ سنة) في الصراع بين الأسرة- العمل لدى عينة من الأطباء بجدة؛ حيث كانت قيمة "ف" (٥,٤٩)، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠١)، كما كان حجم الأثر متوسط وفقاً لسنوات الخبرة للصراع بين الأسرة- العمل (٠,٠٧)، في حين لا فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات سنوات الخبرة في الصراع بين العمل- الأسرة لدى عينة من الأطباء بجدة؛ حيث كانت قيمة "ف" (٠,٦٣)، وهي قيمة غير دالة إحصائية.

ولتحديد اتجاه الفروق وفقاً لسنوات الخبرة في بعد المعنى والتأثير، وبُعد الجداره، والدرجة الكلية للتمكين النفسي، وبعد الاستمتاع في العمل، وبُعد الدافعية في العمل، والدرجة الكلية للتدفق النفسي، والصراع بين الأسرة- العمل لدى عينة من الأطباء بجدة تم استخدام طريقة المقارنات البعدية Post Hoc Test باستخدام اختبار L.S.D، كما في جدول (٢٠).

جدول (٢٠) المقارنات الثنائية وفقاً لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات- من ٥ سنوات- من ١٠ سنوات- من ١١ - ١٥ سنة- أكثر من ١٥ سنة) على بُعد المعنى والتأثير، وبُعد الجداره، والدرجة الكلية للتمكين النفسي، وبعد الاستمتاع في العمل، وبُعد الدافعية في العمل، والدرجة الكلية للتدفق النفسي، والصراع بين الأسرة- العمل لدى عينة من الأطباء بجدة باستخدام اختبار L.S.D (N=٢١٧).						
المتغيرات	المقارنات الثنائية	الفروق بين المتوسطات	الخطأ المعياري	الدلالة	اتجاه الفروق	
بُعد المعنى والتأثير	أقل من ٥ سنوات	من ٥ - ١٠ سنوات	١,٩١	٠,٨١	٠,٠٥	أقل من ٥ سنوات
	من ٥ - ١٠ سنوات	من ١١ - ١٥ سنة	٢,٢١	٠,٧٥	٠,٠١	من ١١ - ١٥ سنة
	من ١١ - ١٥ سنة	أكثر من ١٥ سنة	٢,٦٣	٠,٦٣	٠,٠٠١	أكثر من ١٥ سنة
بُعد الجداره	أقل من ٥ سنوات	من ٥ - ١٠ سنوات	١,٥٣	٠,٧٦	٠,٠٥	من ١١ - ١٥ سنة
	من ٥ - ١٠ سنوات	من ١١ - ١٥ سنة	١,٧٩	٠,٦٥	٠,٠١	أكثر من ١٥ سنة
	من ١١ - ١٥ سنة	أكثر من ١٥ سنة	١,٢٧	٠,٥٩	٠,٠٥	أكثر من ١٥ سنة
الدرجة الكلية للتمكين النفسي	من ٥ - ١٠ سنوات	من ١١ - ١٥ سنة	٣,٨٣	١,٦٤	٠,٠٥	من ١١ - ١٥ سنة
	من ١١ - ١٥ سنة	أكثر من ١٥ سنة	٤,٤٥	١,٣٦	٠,٠٠١	أكثر من ١٥ سنة
	أقل من ٥ سنوات	من ٥ - ١٠ سنوات	٢,٦٩	١,٢٣	٠,٠٥	من ١١ - ١٥ سنة
بُعد الاستمتاع في العمل	من ٥ - ١٠ سنوات	من ١١ - ١٥ سنة	٣,٣٥	١,١٤	٠,٠١	من ١١ - ١٥ سنة
	من ١١ - ١٥ سنة	أكثر من ١٥ سنة	٣,٩٣	١,٠٥	٠,٠٠١	أكثر من ١٥ سنة
	أقل من ٥ سنوات	من ٥ - ١٠ سنوات	٤,٦٠	٠,٩٥	٠,٠٠١	أكثر من ١٥ سنة
بُعد الدافعية في العمل	من ٥ - ١٠ سنوات	من ١١ - ١٥ سنة	٤,٣٨	١,٤٤	٠,٠١	من ١١ - ١٥ سنة
	من ١١ - ١٥ سنة	أكثر من ١٥ سنة	٣,٩٨	١,٣٢	٠,٠١	أكثر من ١٥ سنة
	أقل من ٥ سنوات	من ٥ - ١٠ سنوات	٥,٧٥	١,١٩	٠,٠٠١	أكثر من ١٥ سنة
الدرجة الكلية للتدفق النفسي	من ٥ - ١٠ سنوات	من ١١ - ١٥ سنة	٩,٨٠	٢,٨٢	٠,٠٠١	من ١١ - ١٥ سنة
	من ١١ - ١٥ سنة	أكثر من ١٥ سنة	٧,٣٢	٢,٦٠	٠,٠١	أكثر من ١٥ سنة
	أقل من ٥ سنوات	من ٥ - ١٠ سنوات	١١,٤٤	٢,٣٤	٠,٠٠١	أكثر من ١٥ سنة
الصراع بين الأسرة- العمل	أقل من ٥ سنوات	من ٥ - ١٠ سنوات	٢,٩٣	١,٢٢	٠,٠٥	أقل من ٥ سنوات
	من ٥ - ١٠ سنوات	أكثر من ١٥ سنة	٣,٠١	١,١٠	٠,٠١	من ٥ - ١٠ سنوات
	من ١١ - ١٥ سنة	أكثر من ١٥ سنة	٣,٧٥	١,١١	٠,٠٠١	من ١١ - ١٥ سنة

تم الاقتصاد فقط على المقارنات الثنائية الدالة وحذف المقارنات غير الدالة.

يتضح من جدول (٢٠) وجود فروق دالة إحصائيًا بين سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وسنوات الخبرة من ٥ - ١٠ سنوات في بُعد المعنى والتأثير في اتجاه سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات؛ حيث كان متوسط درجات سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات أعلى من متوسط درجات سنوات الخبرة من ٥ - ١٠ سنوات، ووجود فروق دالة إحصائيًا بين سنوات الخبرة من ١١ - ١٥ سنة وسنوات الخبرة من ٥ - ١٠ سنوات في بُعد المعنى والتأثير والدرجة الكلية للتمكين النفسي في اتجاه سنوات الخبرة من ١١ - ١٥ سنة؛ حيث كان متوسط درجات سنوات الخبرة من ١١ - ١٥ سنة أعلى من متوسط درجات وسنوات الخبرة من ٥ - ١٠ سنوات، كما توجد فروق دالة إحصائيًا بين سنوات الخبرة أكثر من ١٥ سنة وسنوات الخبرة من ٥ - ١٠ سنوات في بُعد المعنى والتأثير والدرجة الكلية للتمكين النفسي في اتجاه سنوات الخبرة أكثر من ١٥ سنة؛ حيث كان متوسط درجات سنوات الخبرة أكثر من ١٥ سنة أعلى من متوسط درجات سنوات الخبرة من ٥ - ١٠ سنوات، كذلك توجد فروق دالة إحصائيًا بين سنوات الخبرة من ١١ - ١٥ سنة وسنوات الخبرة أكثر من ١٥ سنة؛ حيث كان متوسط درجات سنوات الخبرة من ١١ - ١٥ سنة أعلى من متوسط درجات سنوات الخبرة من ٥ - ١٠ سنوات، كما توجد فروق دالة إحصائيًا بين سنوات الخبرة من ١١ - ١٥ سنة وسنوات الخبرة أكثر من ١٥ سنة؛ حيث كانت قيم الفروق بين المتوسطات موجبة، وهي قيم دالة إحصائيًا عند مستوى الدالة (٠,٠٥، ٠,٠١، ٠,٠٠١).

كما يتبين من جدول (٢٠) وجود فروق دالة إحصائيًا بين سنوات الخبرة من ١١ - ١٥ سنة وكل من سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وسنوات الخبرة من ٥ - ١٠ سنوات في بُعد الاستمتاع في العمل في اتجاه سنوات الخبرة من ١١ - ١٥ سنة؛ حيث كان متوسط درجات سنوات الخبرة من ١١ - ١٥ سنة أعلى من متوسط سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وسنوات الخبرة من ٥ - ١٠ سنوات، ووجود فروق دالة إحصائيًا بين سنوات الخبرة أكثر من ١٥ سنة وكل من سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وسنوات الخبرة من ٥ - ١٠ سنوات في بُعد الاستمتاع في العمل وبُعد الدافعية في العمل والدرجة الكلية للتدفق النفسي في اتجاه سنوات الخبرة أكثر من ١٥ سنة؛ حيث كان متوسط درجات سنوات الخبرة أكثر من ١٥ سنة أعلى من متوسط سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وسنوات الخبرة من ٥ - ١٠ سنوات، كما توجد فروق دالة إحصائيًا بين سنوات الخبرة من ١١ - ١٥ سنة وسنوات الخبرة من ٥ - ١٠ سنوات في بُعد الدافعية في العمل في اتجاه سنوات الخبرة من ١١ - ١٥ سنة؛ حيث كان متوسط درجات سنوات الخبرة من ١١ - ١٥ سنة أعلى من متوسط سنوات الخبرة من ٥ - ١٠ سنوات؛ حيث كانت قيم الفروق بين المتوسطات موجبة، وهي قيم دالة إحصائيًا عند مستوى الدالة (٠,٠٥، ٠,٠١، ٠,٠٠١)..



في حين تبين من جدول (٢٠) وجود فروق دالة إحصائية بين سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وسنوات الخبرة أكثر من ١٥ سنة في الصراع بين الأسرة- العمل في اتجاه سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات؛ حيث كان متوسط درجات سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات أعلى من متوسط سنوات الخبرة أكثر من ١٥ سنة، ووجود فروق دالة إحصائية بين سنوات الخبرة من ٥- ١٠ سنوات وسنوات الخبرة أكثر من ١٥ سنة في الصراع بين الأسرة- العمل في اتجاه سنوات الخبرة من ٥- ١٠ سنوات؛ حيث كان متوسط درجات سنوات الخبرة من ٥- ١٠ سنوات أعلى من متوسط سنوات الخبرة أكثر من ١٥ سنة، كما توجد فروق دالة إحصائية بين سنوات الخبرة من ١١- ١٥ سنة وسنوات الخبرة أكثر من ١٥ سنة في الصراع بين الأسرة- العمل في اتجاه سنوات الخبرة من ١١- ١٥ سنة؛ حيث كان متوسط درجات سنوات الخبرة من ١١- ١٥ سنة أعلى من متوسط سنوات الخبرة أكثر من ١٥ سنة؛ حيث كانت قيم الفروق بين المتوسطات موجبة، وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى الدالة (٠,٠٠١، ٠,٠١، ٠,٠٥).

نستخلص مما سبق أن الفروق في بُعد المعنى والتأثير، وبُعد الجدارة، والدرجة الكلية للتمكين النفسي وفقا لسنوات الخبرة جاءت لصالح ذوي سنوات الخبرة الأكثر مقارنة بذوي الخبرة الأقل، وتتفق نتيجة هذا التساؤل مع دراسة علي (٢٠٢٠) والتي اشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في مقياس التمكين النفسي تعزى لمتغير الخبرة لصالح ٢٠ سنة، بينما اختلفت مع دراسة بوغالي (٢٠١٦)، و دراسة الضيدان (٢٠٢٠) و التي اشارت بعدم وجود فروق تبعا لمستوى التمكين النفسي تعزى لمتغير الخبرة.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بانه عندما يكتسب الطبيب خبرة كبيرة في مجال عمله تصبح لديه معرفة عميقة ومهارات متقدمة، الأمر الذي قد يتيح له فهما أكبر واعمق لمجال عمله ويولد لديه الإحساس بالمعنى ويساعده على استغلال قدراته الكامنة للتأثير في بيئة عمله ويزيد قدرته على أداء المهام الموكلة إليه بفاعلية وكفاءة، وهذا ما اكده Khammarnia et al. (2014) أن العاملين الذين لديهم سنوات الخبرة اكبر في القطاع الصحي زاد لديهم الإحساس بالمعنى وأصبحت رؤيتهم أكثر تطابقا مع ما يقومون به في وظائفهم، كما ان العاملين الذي يشعرون بالتأثير يحاولون السيطرة على بيئتهم الخارجية بدلا من اظهار السلوك الانفعالي. كما أكد أبو حسن (٢٠٢١) أن زيادة سنوات الخبرة للموظف ترتبط بدرجة عالية من الكفاءة والاختيار وحسن التصرف ، وخبرته في مواجهة المهام الموكلة إليه، وشعوره بقيمتها وأهميتها ، فهو يتضمن الانسجام بين الفهم الشخصي للقيم والمعتقدات وتوقعات الدور، كما يعني اهتمام الموظف بعمله ويؤمن ان ما يقوم به مهماً، والأهداف التي أصبحت واضحة بزيادة سنوات الخبرة في العمل و التي لا تتناقض مع قيمه، وشعوره بان ما يقوم به من اعمال خلال سنوات عمله تتسم

بالفاعلية ، والتأثير يزداد من خلال السماح له بتقديم الاقتراحات بناء على خبراته القيمة، وأن الآخرين سيستجيبون لهذه الأفكار والاقتراحات بناءً على توافر المعلومات المتعلقة بأداء المهام بشكل كاف. وقد اشار (2022) Matsuo إلي ان الموظفين الذين لديهم تمكين نفسي مرتفع كانت خبراتهم الوظيفة تتجاوز الأكثر من ١٠ سنوات وهذا يدل على أن للخبرة تأثير على التمكين النفسي للموظفين؛ فقد أثروا بأرائهم ومقترحاتهم في المنشآت التي يعملون بها واستفادت جهات عملهم من خبراتهم، وكما أكد كلاً من (2018) Jaiswal & Joge أن خبرة الموظف تكسبه معرفة أعمق في مجال عمله هذه المعرفة تعزز ثقته في مهاراته وقدراته وتمكنه من مواجهة التحديات بكفاءة أكبر مما يحفزها على الاستمرار في العمل حيث يشعر الموظف بالرضا والتقدير وخبراته التي أكتسبها في سنوات عمله الطويلة تساهم في نجاح مؤسسته .

وترى الباحثة بأن عدم وجود فروق بين الأطباء في بعد الاستقلالية وفقاً لسنوات الخبرة يرجع إلى أن الأطباء بغض النظر عن مدى خبرتهم يتمتعون بالاستقلالية ، ولديهم القدرة على تنظيم مهامهم باختلاف التخصصات ومجالات العمل التي يمارسونها سواء في مرحلة تشخيص وعلاج الامراض ، إجراء العمليات الجراحية ، وصف الادوية والعلاجات ، متابعة المرضى على مدار فترة العلاج ، تقديم استشارات طبية ، والمشاركة بالأبحاث الطبية في المؤتمرات والندوات الطبية وذلك لتطوير المعرفة الطبية وتحسين الأساليب العلاجية .

أما فيما يتعلق بالفروق في بعد الاستمتاع في العمل، وبعُد الدافعية في العمل، والدرجة الكلية للتدفق النفسي وفقاً لسنوات الخبرة والتي جاءت لصالح ذوي سنوات الخبرة الأكثر مقارنة بذوي الخبرة الأقل، فقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة يونس (٢٠٢٢) حيث كانت الفروق في مستوى التدفق النفسي لصالح سنوات الخبرة ١٠ سنوات وما فوق، وأختلفت مع دراسة القرالة والهوارى (٢٠١٩) ودراسة (2020) Mohammed Amin ودراسة الضمور والنوايسة (٢٠٢١) حيث كانت الفروق في مستوى الخبرة لصالح سنوات الخبرة الأقل، كما اختلفت مع دراسة صواش وآخرون (٢٠٢١) ودراسة محجوب (٢٠٢١) اللتان توصلتا إلى عدم وجود فروق في مستوى التدفق النفسي تعزى للخبرة المهنية.

وتفسر الباحثة نتيجة التساؤل بأن سنوات الخبرة للطبيب تلعب دوراً هاماً في زيادة استمتاعه بعمله وزيادة دافعيته فمع مرور الوقت واكتساب الخبرة يصبح لدى الطبيب مهارات أكثر تطوراً في التشخيص والعلاج وأيضاً فهم احتياجات المرضى ومخاوفهم وتقديم الدعم اللازم لهم لاسيما، وأن الطب مجال يواجه فيه تحديات متنوعة ومعقدة ومع مرور الوقت يتعلم الطبيب كيفية التعامل مع هذه التحديات ولذلك كل هذه الأمور التي يواجهها وقدرته على مواجهتها

والنجاح في اجتيازها يعزز من ثقته بمهاراته والرضا الوظيفي للطبيب ويزيد من شعوره بالمتعة والدافعية في العمل وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة سويد وسعادة (٢٠١٨) ان الافراد الذين يعملون لسنوات طويلة لديهم تدفق نفسي مرتفع . وأشار كلاً من منصور وصليحة (٢٠٢١) انه كل ما زادت سنوات الخبرة لدى الموظف تكون لديه القدرة على التعامل مع الظروف الطارئة والتحكم في بيئة العمل والتعامل مع التحديات بسلاسة وهذا ما يساعد على الدخول في حالة التدفق. وقد أكد يونس (٢٠٢١) أن سنوات الخبرة تعطي للموظف قدرة أكبر في التعامل مع مواقف وظروف العمل الصعبة بأريحية وبسلاسة أكبر، فكلما زادت سنوات العمل كلما أصبح الموظف أكثر خبرة في مجال عمله ونمى لديه الثقة وتقدير العمل؛ فسنوات الخبرة الوظيفية تعطي القدرة والخبرة في تحديد الأهداف بوضوح وتنفيذ المهام بدقة مما يترتب عليه الشعور بالمتعة والسعادة في تنفيذ المهام.

وتفسر الباحثة عدم وجود فروق بين أفراد عينة الدراسة في بعد الانغماس في العمل وفقاً لمتغير الخبرة بأن الاندماج في العمل يحدث عند قيام الموظف بالعمل الذي يتطلب منه جهد وإدراك معرفي وأيضاً المسؤولية تجاه ما يقوم به من مهام، وهذا ما أكدته نظرية الملائمة بين الشخص والوظيفة عند التوافق بين معرفة الفرد، مهاراته، احتياجاته أو رغباته المتعلقة بالعمل فكل هذه العوامل لها أهمية كبيرة في حدوث الانغماس (الاندماج) في العمل (Brkich et al., 2002).

وبخصوص الفروق في الصراع بين الأسرة- وفقاً لسنوات الخبرة جاءت لصالح سنوات الخبرة الأقل مقارنة بزوي الخبرة الأكثر، وهذا يعني ان ذوي سنوات الخبرة الأقل من عينة الدراسة يعانون من درجة أعلى من الصراع بين الأسرة- العمل. و تجد الباحثة نتيجة هذا التساؤل تتفق مع دراسة أحمد (٢٠٢١) حيث كانت الفروق في مستوى صراع العمل -الاسرة لصالح سنوات الخبرة ١٠ سنوات وأكثر، واختلفت مع دراسة معروف وحجاج (٢٠٢٢) التي أشارت لعدم وجود فروق في مستوى صراع العمل -الاسرة والاسرة -العمل تعزى لسنوات الخبرة.

وتفسر نظرية جرين هاس Greenhaus أن الأفراد يجدون أنفسهم في وضع يجمع بين مطالب ومسؤوليات الأسرة والعمل، وقد ينشأ الصراع بين هذين الجانبين في حياة الفرد؛ فالفرد يحمل دوراً مختلفاً في الأسرة ودوراً آخر في مكان العمل، وقد تكون هذه الأدوار متضادة أحياناً، مما يؤدي إلى التوتر والضغط النفسي (Greenhaus et al., 2003)

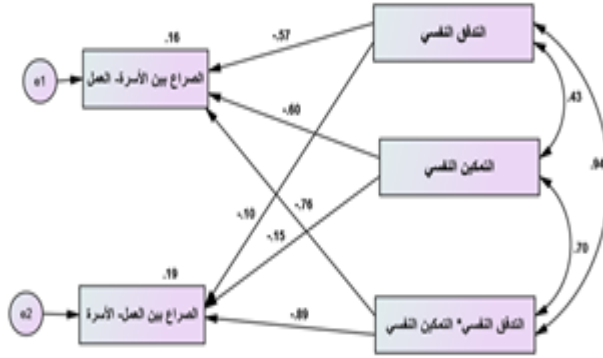
وعند اطلاع الباحثة على لائحة الوظائف الصحية الصادر بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٤١٢/٤٥١ م خ) وتاريخ ١٤١٢/٥/٢٨، أن التدرجات الوظيفية للأطباء ترتبط بالدرجات العلمية عند مزاوله المهنة لفترات طويلة ، والتي يرتقي اليها الطبيب طبقا لسنين خبرته وابعائه العلمية التي قد يجريها اثناء فترة عمله تبدأ بمرتبة طبيب امتياز وهي أولى مراتب الطب للأطباء ومدتها عام ،ومن ثم طبيب مقيم ثاني مرتبة للأطباء ويبدأ فيها مزاوله المهنة بداخل منشأته كطبيب وبترخيص من الدولة ، ويلبها أخصائي فهذا يعني قضائه فترة زمنية طويلة من ٥ الى ٧ سنوات يزاول مهنته، ومن ثم أخصائي أول وذلك لممارسة الطبيب عمله كأخصائي لمدة طويلة ، ومن ثم استشاري التي تتطلب مزاوله الطبيب الاخصائي المهنة وفي تخصصه لمدة كبيرة وتتطلب شهادات علمية في مجال تخصص الطبيب ليحصل بعدها على ترقية ومن بعدها استشاري أول ويلبها مرتبة أستاذ دكتور .

وتفسر الباحثة نتيجة هذا التساؤل بأن سنوات الخبرة للطبيب من ١١ الى ١٥ سنوات مرحلة معقدة يمر بها الطبيب بضغوطات وتحديات مهنية بدءاً من دراسته للحصول على تدرجاته الوظيفية المطلوبة حسب التصنيف المهني، وفي نفس الوقت يمارس بها عمله كطبيب إضافة إلى مسؤولياته الأسرية والتزاماتها، فيجد الطبيب نفسه يجمع بين مطالب ومسئوليات العمل والأسرة الذي قد تؤدي الى نشأة الصراع .

### عرض وتفسير نتائج التساؤل الرئيس

نص التساؤل الرئيس على " ما دور التمكين النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين التدفق النفسي وصراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة لدى عينة من الأطباء بجدة؟" وللتحقق من صحة هذا التساؤل تم استخدام أسلوب تحليل المسار Path Analysis باستخدام برنامج الأموس Amos v23 "SPSS" IBM، والذي يعتمد على نظرية نمذجة المعادلات البنائية، والتي من ضمنها اختبار العلاقات السببية وتحليلات المسار والانحدار، ومن هذا المنطلق يهدف التحقق من صحة هذا التساؤل التعرف علي تأثير التمكين النفسي على العلاقة بين التدفق النفسي وصراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة لدى الأطباء بجدة، ويوضح شكل (٣) النموذج المقترح لتأثير التمكين النفسي على العلاقة بين التدفق النفسي وصراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة، وجدول (٢١) يوضح معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية ودلالاتها الإحصائية لتأثير التمكين النفسي على العلاقة بين التدفق النفسي وصراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة لدى الأطباء بجدة.

شكل (٣) تأثير التمكين النفسي على العلاقة بين التدفق النفسي وصراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة لدى عينة من الأطباء بجدة (ن=٢١٧).



يتبين من شكل (٢) أن المتغير المعدل (التمكين النفسي) أثر على العلاقة بين المتغير المستقل (التدفق النفسي) والمتغير التابع (صراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة) لدى عينة من الأطباء بجدة، ويوضح جدول (٢١) معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية ودلالاتها الإحصائية للتمكين النفسي كمتغير معدل بين التدفق النفسي وصراع الأسرة- العمل- الأسرة.

جدو (٢١) معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية ودلالاتها الإحصائية للتمكين النفسي كمتغير معدل بين التدفق النفسي وصراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة لدى الأطباء بجدة (ن=٢١٧).							
المسارات	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	مستوى الدلالة		
التدفق النفسي	<---	صراع الأسرة- العمل	٠,٥٧-	٠,٤٩-	٠,٢٢	٢,١٥	٠,٠٥
التدفق النفسي	<---	صراع العمل- الأسرة	٠,١٠-	٠,٠٥-	٠,٢٧	٠,١٩	غير دالة
التمكين النفسي	<---	صراع الأسرة- العمل	٠,٦٠-	٠,٤٩-	٠,٢٠	٢,٤٩	٠,٠٥
التمكين النفسي	<---	صراع العمل- الأسرة	٠,١٥-	٠,١٤-	٠,٢٣	٠,٥٩	غير دالة
التدفق النفسي* التمكين النفسي*	<---	صراع الأسرة- العمل	٠,٧٦-	٠,٧١-	٠,٢١	٣,٣٨	٠,٠٠١
التدفق النفسي* التمكين النفسي*	<---	صراع العمل- الأسرة	٠,٨٩-	٠,٧٨-	٠,٢٧	٢,٩٩	٠,٠١

## يتضح من جدول (٢١) مايلي:

أ- وجود تأثير دال إحصائياً للتمكين النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين التدفق النفسي وصراع الأسرة- العمل لدى عينة من الأطباء بجدة؛ حيث بلغت قيمة معامل الانحدار المعيارية بين التدفق النفسي (المتغير المستقل) وصراع الأسرة- العمل (المتغير التابع) في حالة وجود التمكين النفسي (المتغير المعدل) (-٠,٧٦)، وهي قيمة سالبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٠١)، بينما كانت قيمة معامل الانحدار المعيارية بين التدفق النفسي وصراع الأسرة- العمل قبل دخول التمكين النفسي (-٠,٥٧)، وهي قيمة دالة إحصائياً، مما يدل على وجود تأثير جزئي للمتغير المعدل (التمكين النفسي) على العلاقة بين التدفق النفسي وصراع الأسرة - العمل، كما تدل القيم الدالة السالبة على أن المستوى المرتفع من التدفق النفسي يقلل من صراع الأسرة - العمل لدى عينة من الأطباء، وتشير أيضاً إلى أن التفاعل بين التمكين النفسي والتدفق النفسي يؤدي إلى خفض صراع الأسرة - العمل بشكل أكبر لدى أفراد العينة.

واتفقت نتيجة هذا التساؤل مع دراسة عبدالله (٢٠١٩) التي أشارت الى اسهام التمكين النفسي وأبعاده بالتنبؤ بالتدفق النفسي وأبعاده ، ودراسة (Khoshmehr et al. (2020 التي توصلت إلى أن التمكين النفسي يساعد علي مواجهة الضغوط النفسية في بيئة العمل، والتواصل بشكل فعّال مع الأطباء والمرضى وأسرهم، وكلما زاد التمكين النفسي لدى الفرد كلما تحسنت القدرة على التعامل مع الضغوط النفسية وضغوط العمل، و دراسة القحطاني(٢٠٢١) التي أشارت الى وجود تأثير سالب دال إحصائياً لصراع الأدوار على الرضا الوظيفي، ووجود تأثير سالب دال إحصائياً للتدفق النفسي على صراع الأدوار، ووجود تأثير غير مباشر موجب دال إحصائياً للتدفق النفسي على الرضا الوظيفي من خلال صراع الأدوار ، وأيضا دراسة Yang et al.(2019) التي توصلت الى وجود تأثير سلبي بين التمكين النفسي وبين صراع العمل والاسرة و الاسرة -العمل

ودراسة (Zhou & Chen (2021 التي أشارت الى وجود علاقة سالبة بين التمكين النفسي والإرهاق العاطفي، فالتمكين النفسي العالي يؤدي إلى انخفاض الإرهاق العاطفي من خلال زيادة السلامة النفسية، واتفقت نتيجة التساؤل أيضا مع دراسة الغرابي (٢٠٢١) التي أشارت الى تأثير مهارات التمكين النفسي على القدرة على إدارة الصراع النفسي.

وتبين هذه النتائج أهمية التمكين النفسي في تعزيز العلاقة السلبية بين التدفق النفسي وصراع الاسرة العمل، حيث ساهم متغير التمكين النفسي في زيادة العلاقة السلبية بين التدفق النفسي وصراع الاسرة-العمل، وتفسر الباحثة ذلك بأن التمكين النفسي يلعب دورا في التأثير

على التدفق النفسي وصراع الاسرة - العمل لدى الأطباء. فعندما يتمتع الطبيب بالتمكين النفسي يكون لديه قدرة على اتخاذ القرارات والتحكم في حياته ويصبح أكثر قدرة على التعامل مع التحديات التي قد تواجهه في حياته الشخصية والمهنية، مع شعوره بالاندماج والانغماس التام في الأنشطة المشارك بها مما يسهم في تحسين التواصل والتفاعل **بينه** وبين افراد أسرته ويزيد الترابط بينهم. فقد أكد كلا من الشريفة وعبد اللطيف (٢٠١٨) بأن التمكين النفسي يعد من العوامل الهامة التي تؤثر بشكل فعال في تحسين أداء الفرد؛ فالفرد هنا يشعر بأهمية المهام التي توكل له ويقوم بها وتكون لديه القدرة على السيطرة على هذه المهام والحرية في إتمامها، والقدرة على التأثير المباشر وغير المباشر في بيئته المحيطة.

ومن الملاحظ ان التدفق النفسي يعتبر قوة داخلية تشجع الفرد وتعطيه المزيد من التركيز والإصرار والإرادة، مما يساهم في تحسين أدائه، مما يتيح فرصة التنظيم والضبط والسيطرة على شعوره ووعيه، مما يؤدي الى تكوين بناء نفسي رصين للفرد، يجعل الفرد مستغرفاً ومندمجاً بصورة تامة في نشاط ما، مما يولد لديه احساساً قوياً بالرضا، ويسهم في تعظيم احساسه بالسعادة وجودة حياته النفسية (أبو حلاوة، ٢٠١٣)؛ (Fong, 2015)؛ (الوكيل، ٢٠٢٣). حيث يساهم التدفق النفسي في خفض صراع الاسرة والعمل لأنه إذا نجح الفرد في بلوغ التدفق النفسي، فإن ذلك يشكل أقصى مستوى لأداء إيجابي مليء بالطاقة يحمي الفرد من الشعور من الصراعات بين الأسرة والعمل والشعور بالملل والاكتئاب والتوتر والقلق" (بقعة وقارني، ٢٠١٨).

ب-وجود تأثير دال إحصائيًا للتمكين النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين التدفق النفسي وصراع العمل- الأسرة لدى عينة من الأطباء بجدة؛ حيث بلغت قيمة معامل الانحدار المعيارية بين التدفق النفسي (المتغير المستقل) وصراع العمل- الأسرة (المتغير التابع) في حالة وجود التمكين النفسي (المتغير المعدل) (-٠,٨٩)، وهي قيمة سالبة ودالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، بينما كانت قيمة معامل الانحدار المعيارية بين التدفق النفسي وصراع العمل- الأسرة قبل دخول التمكين النفسي (-٠,١٠)، وهي قيمة غير دالة إحصائيًا، مما يدل على وجود تأثير كلي للمتغير المعدل (التمكين النفسي) على العلاقة بين التدفق النفسي وصراع العمل – الأسرة، كما تدل القيمة السالبة غير الدالة على أن التدفق النفسي يقلل بشكل غير فاعل من صراع العمل – الأسرة لدى عينة الدراسة، في المقابل تشير القيمة السالبة الدالة للتفاعل بين التمكين النفسي والتدفق النفسي إلى خفض صراع العمل – الأسرة بشكل فاعل لدى أفراد العينة من الأطباء.

وأتفقت نتيجة التساؤل مع نتائج دراسة الجدي وبني ملحم (٢٠١٧) التي أشارت الى وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للتمكين النفسي وأبعاده على الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي ودراسة Gong et al. (2020) التي توصلت الى ان التمكين النفسي يؤثر في الرضا الوظيفي إيجابياً، فكلما ارتفع مستوى التمكين النفسي قلت الصراعات في العمل ودراسة Ghadampour et al., (2018) التي أوضحت وجود تأثير إيجابي معنوي لمتغير التمكين النفسي على متغير التدفق في العمل ومتغير البراعة التنظيمية، ودراسة Hirano (2016) التي أشارت الى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين أبعاد التمكين النفسي المتمثلة في (المعنى، الكفاءة الذاتية، تقرير المصير، التأثير) وبين الموازنة بين العمل-الحياة لدى عينة الدراسة.

واختلفت نتائج هذا التساؤل مع نتائج دراسة Kassa, & Hassan (2017) التي أشارت إلى عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمتغير التدفق على متغير صراع العمل- الأسرة، ودراسة Ramsey, & Lorenz (2020) التي أشارت نتائجها إلي وجود تأثير إيجابي دال إحصائياً للتدفق على صراع العمل-الأسرة لدى العينتين من المغتربين في الولايات المتحدة والبرازيل.

وتعكس هذه النتيجة دور التمكين النفسي في تعزيز العلاقة بين التدفق النفسي وصراع العمل – الأسرة حيث يساهم التمكين النفسي في إيضاح أهمية التدفق النفسي في خفض صراع العمل والأسرة. وتفسر الباحثة ذلك بأن التفاعل بين التمكين النفسي وحالة التدفق النفسي يعمل على تحسين الحياة المهنية والأسرية للأطباء مما يساعد في تعزيز الرفاهية النفسية والاجتماعية لهم مما يؤدي إلى خلق بيئة مهنية أكثر توازناً واستقراراً للطبيب والمجتمع بشكل عام. فيما أكد كل من Savery & Luks, (2001) بأن التمكين النفسي يتضمن عدة عناصر داخلية تعزز إدراك الأفراد لأهمية العمل وتحفزهم على بذل المزيد من الجهد. فالتمكين النفسي حالة نفسية إيجابية تساهم في زيادة شعور الافراد بالتحكم والسيطرة على مهام عملهم وأدائها بكفاءة وفعالية مما يؤثر إيجابياً على عملية استكمال المهام الموكلة إليهم، مما يؤدي إلى تنمية الأفراد العاملين الذين يتمتعون بالقدرة على قيادة أنفسهم من خلال الاستقلالية في التفكير وتوفير الدعم والتعزيز مما يساهم في تأدية المهام والتغلب على صراعات العمل- الاسرة Ambad & Bahron (2012)، يونس (٢٠٢٢). وعليه نجد أن التدفق النفسي يعمل على تحسين تجربة الفرد أثناء أداء المهام، ويدعم الاستمتاع بالعمل والتفوق والتحقيق الذاتي والارتياح النفسي حيث يسعى الفرد لتحقيق ذلك في مختلف جوانب حياته العملية والاسرية. فيما أشار ميهالي أنه عندما يحدث



التركيز والاندماج والاستمتاع والدافعية كأبعاد للتدفق النفسي لدى الفرد، فإن ذلك يساعده في توفير الراحة النفسية والانفعالية، ويجعل القيام بالعمل بدون مجهود كبير، حيث يتناسب الأعمال التي يقوم بها الفرد تمامًا مع قدراته، مما يساعد في التخفيف من الصراع العمل (Csikszentmihalyi, 2014). فيما توصل القحطاني (٢٠٢١) إلى أن العاملين الذين يتمتعون بالتدفق النفسي ينعكس ذلك على جميع جوانب حياتهم بشكل عام وعلى الرضا الوظيفي والتكيف النفسي والاجتماعي في بيئة العمل بشكل خاص.

## التوصيات

- في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بضرورة الاهتمام بالبرامج الإرشادية النفسية الوقائية والتوعوية لرفع مستوى التدفق النفسي لدى أفراد المجتمع بشكلٍ عام والطواقم الطبية بشكلٍ خاص من قبل المراكز والعيادات الإرشادية الخاصة أو الملحقة بالمستشفيات.
- عمل دورات للإدارات الطبية لتوعيتهم بمدى الضغوط التي يمر بها الأطباء وكيفية مساعدتهم لتجاوز هذه الضغوط.
  - عمل برامج تدريبية لكيفية إدارة الوقت للتوفيق بين المتطلبات الحياتية لدى الطواقم الطبية تدريبية لتحسين مهارة الأطباء في التوفيق بين متطلبات العمل والأسرة مثل إدارة الوقت.
  - تدريبية لتحسين مهارة الأطباء في التوفيق بين متطلبات العمل والأسرة مثل إدارة الوقت.
  - المراجعة الدورية للطواقم الطبية لمركز الاستشارات النفسية التابعة لوزارة الصحة كوقاية أولية من الضغوطات والصراعات النفسية .

## الدراسات المقترحة :

- إجراء بحوث مماثلة على الأطباء في مختلف مناطق المملكة .
- التدفق النفسي وعلاقته بصراع العمل الاسرة والاسرة العمل لدى الموظفين في القطاعات الأمنية .
- فاعلية برنامج ارشادي لتنمية التمكين النفسي لدى الطلاب والطالبات في المدارس الثانوية .
- فعالية الارشاد الانتقائي التكاملي في خفض صراع العمل -الاسرة لدى القيادات النسائية .
- فاعلية برنامج ارشادي لتنمية رأس المال النفسي لأطفال الأسر المنفصلة .
- الدوام المرن كتغير وسيط بين صراع العمل -الأسرة والأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي.

## المراجع

- أبا زيد، رياض. (٢٠١٠). أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردني. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، ٢٤(٢)، ٤٩٣-٥١٩.
- أحمد، علي يونس إبراهيم. (٢٠٢١). أثر تباين الخصائص الديموجرافية على الإحترق الوظيفي: الدور الوسيط للصراع القائم بين الأسرة والعمل: دراسة تطبيقية على الأطباء بمركز الكلي والمسالك البولية بجامعة المنصورة. المجلة العلمية للتجارة والتمويل، ٢٨(٤): ٢٦٥-٣٠٤.
- أبو حسن، أحمد محمد أحمد. (٢٠٢١). التمكين النفسي في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية، لدى المتعلمين. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية و النفسية، ١٥، ١٢٩٦-١٣٢٥.
- أبو حلاوة، محمد السعيد عبد الجواد. (٢٠١٣). حالة التدفق: المفهوم و الأبعاد و القياس. الكتاب الإلكتروني لشبكة العلوم النفسية و العربية.
- ابوالعلمين، محمود احمد الرفاعي، علي، محمد سعد، سعودي، محمد محمود الدور الوسيط للتمكين النفسي في العلاقة بين التفاؤل والتفكير الابتكاري لدى المتفوقين عقليا. (٢٠٢١). مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، ١٩١(٤)، ٣٠٨-٣٣٦.
- أحمد، علي يونس إبراهيم (٢٠٢١). أثر تباين الخصائص الديموجرافية على الإحترق الوظيفي: الدور الوسيط للصراع القائم بين الأسرة والعمل: دراسة تطبيقية على الأطباء بمركز الكلي والمسالك البولية بجامعة المنصورة . [https://mfth.journals.ekb.eg/article\\_103370.html](https://mfth.journals.ekb.eg/article_103370.html)
- أحمد، سعد جمعة سعد (٢٠٢٢). التمكين النفسي وعلاقته بالذكاء الروحي لدى معلمي المرحلة الإعدادية. مجلة بحوث التعليم والابتكار، ٤(٤): ٥٢-٧٩.
- إدريس، الوليد عبدالقيوم (٢٠١٩). أثر التمكين النفسي والمخرجات التنظيمية في علاقة القيادة التحويلية ونية ترك العمل دراسة على قطاع المصارف التجارية بولاية الخرطوم. رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات التجارية .

- أشتية، عماد وأبو أسحاق، وسامي والنواجحة، زهير (٢٠١٥). المساعدة الأسرية والتدفق النفسي لدى عينة من طلبة الصف الثامن الأساسي من مستخدمي الأجهزة الذكية. المؤتمر العلمي: تأثير الأجهزة الذكية على نشأة الطفل. جامعة القدس المفتوحة، كلية التنمية الاجتماعية والاسرية، ٢٣/٣/٢٠١٥.

- بخاري، نبيلة(٢٠١٩). التوافق الدراسي في علاقته بالتدفق النفسي والرضا عن الحياة لدى طالبات الدبلوم التربوي بالتخصصات العلمية والأدبية بجامعة جدة. مجلة جامعة الملك عبد العزيز، ٢٧(٣): ٢٤١-٢٧٢.

- البخيتان، حبيب حسين.(٢٠٢٠). التدفق النفسي. دار المسيلة للنشر.  
- برني، لطيفة. (٢٠١٤). التمكين الإداري وأثره في تعزيز التمكين النفسي لدى العاملين في القطاع الصحي الخاص في ولاية بسكرة. أبحاث اقتصادية وإدارية، ١٥٤ : ١ - ٢٨ مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/892277> -

- بقعة ، حميدة، و قارني، مونية (٢٠١٨). التدفق النفسي من منظور علم النفس الإيجابي : دراسة تحليلية. مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية ،١٦، ٢٢٧ - ٢٣٧ .

- بنهان، بدیعة حبيب (٢٠١٩). فعالية الإرشاد بالمعنى في تنمية التدفق النفسي ومهارات التفكير الإبداعي لدى طلاب المرحلة الثانوية. مجلة الإرشاد النفسي، (٥٩): ٣٠٩-٣٧٨.

- بو غالي، عطف محمود. (٢٠١٦). الوعي بالذات والأمان الاجتماعي كمنبئات بالتمكين النفسي لدى الممرضين والممرضات في محافظات غزة. رسالة التربية وعلم النفس، ٥٤ع : ٥٧ - ٧٩ مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/766022> -

- البوابة الوطنية الموحدة <https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/main> تم الاطلاع عليها ٩ يناير ٢٠٢٤.

- الجدي، محمد ناجح عيسي، و بني ملحم، يحيي سليم. (2017). أثر التمكين النفسي على الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي الخدمة لدى قطاع الاتصالات في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). (جامعة اليرموك، إربد. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/869897> -

- الجهني، حصة سليم (٢٠١٧). دور الخدمة الاجتماعية في مواجهة صراع الأدوار الأسرية والمهنية لدى العاملات في المنظمات الطبية (دراسة مطبقة على العاملات السعوديات في القطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض). *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*، ٦(٦): ٤٥-٧٠.
- حسانين، جاد الرب عبدالسميع، المتولي، محمد محمود، محجوب، إبراهيم جمال الدين (٢٠١٨). أثر الصراع بين الأسرة والعمل على النواتج الوظيفية للموظف دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب المصرية بمطقة شمال الدلتا. *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، ٤٢(٤): ٥٩-٨٧.
- خطيب، إبراهيم، خيرت، غادة، زيدان، محمد (٢٠٢٠). أثر الصراع بين العمل والأسرة على أداء العاملين في شركات السياحة. *مجلة كلية السياحة والفنادق-جامعة مدينة السادات*، ٤(١): ١٥١-١٦٦.
- جودة، عبدالمحسن، عبدالسلام، عصام مسعد (٢٠١٨). تأثير الصراع بين العمل والأسرة على الاحتراق الوظيفي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة المنصورة. *مجلة البحوث التجارية*، ٤٠(٣): ٥٥-٧٦.
- عبدالحليم، عبدالنواب محمد عبدالحليم (٢٠٢١). الخصائص السيكمترية لمقياس التمكين النفسي لدى عينة من المعلمين بالمدارس المصرية. *مجلة كلية التربية التربية-جامعة عين شمس*، ٤٥(٤): ١٩٣-٢٣٨.
- حميدالدين، رضيه و الكشكي،مجدة السيد علي(٢٠٢٣).الامتتان كمتغير معدل للعلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع الاسرة-العمل لدى عينة من الممرضات السعوديات. *مجلة البحث العلمي في الاداب (العلوم الاجتماعية والإنسانية)*، ٢٤(٤): ١٥٥-١٩٧.
- خشبة، فاطمة السيد (٢٠١٧). التدفق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية الاجتماعية في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٩٦(٢٧): ٢٢٢-٣١٦.
- خطيب، إبراهيم، خيرت، غادة، زيدان، محمد (٢٠٢٠). أثر الصراع بين العمل والأسرة على أداء العاملين في شركات السياحة. *مجلة كلية السياحة والفنادق-جامعة مدينة السادات*، ٤(١): ١٥١-١٦٦.

- خليفة، مى السيد، و شهاب، لبنى محمود عبدالكريم. (٢٠١٥). الإسهام النسبي للإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في التمكين النفسي والالتزام الوجداني للمعلمين. *دراسات تربوية واجتماعية*، ٢١ (٣)، ٤١١ - ٤٨٤.
- الزهراني، حنين بنت حسين دقاس. (٢٠٢٢). *التدفق النفسي و علاقته بكل من الرفاهية النفسية و إدارة الذات لدى عينه من الفنانين التشكيليين في منطقة مكة المكرمة* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.
- سويد، جيهان علي السيد، و سعادة، مروة صلاح إبراهيم. (٢٠١٨). التدفق النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في إطار التأهل والأعتماد الأكاديمي. *مجلة كلية التربية*، مج ٣٣، عدد خاص، ١٣٦ - .مسترجع من
- <http://search.mandumah.com/Record/953063> -
- الشريفيين، احمد والسموحي، أنور (٢٠١٧). صراع الأدوار الأسرية- المهنية وعلاقته بأشكال الاتصال بالمرضى لدى عينة من الأطباء الأردن. *مجلة جامعة الخليل للبحوث*، ١٢ (٢): ٧٨-٥٠.
- الشريدة، ماجد علي، و عبد اللطيف، محمد سيد. (٢٠١٨). التمكين النفسي وعلاقته بالسلوك الإبداعي لدى معلمي محافظة وادي الدواسر. *المجلة العلمية لكلية التربية جامعة أسيوط*، ٣٤ (٤)، ٢٩٦ - ٣٣٣.
- الصاوي ، داليا يسري يحيي. (٢٠٢٠). التدفق النفسي و علاقته بالإيجابية لدى عينة من طلاب الجامعة المشاركين و غير المشاركين في الأنشطة الطلابية. *مجلة كلية التربية بجامعة حلوان*، ٢٦ (٦)، ٢٢٠ - ٢٧٩.
- صواش، خلود راوية، جليد، شروق ، سواعدي، ياسمين. (٢٠٢١). *مستوى التدفق النفسي لدى عينة من أعوان الشبه الطبي في ضوء بعض المتغيرات المختارة . مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس في علم النفس كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة محمد بوضياف المسيلة ، الجزائر*.
- الضمور، رفيدة عبدالحميد أحمد، و النوايسة، فاطمة عبدالرحيم حامد. (2021). *الانسجام الأسري لدى عينة من المعلمين وعلاقته بالتدفق النفسي والطموح* (رسالة ماجستير غير منشورة). (جامعة مؤتة، مؤتة. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1207598>

- الضيدان، الحميدي محمد (٢٠٢٠). التمكين النفسي وعلاقته بالسلوك الإبداعي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. *مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية*، ٤(١٢): ٤١٧-٥٠١.
- عبدالله، حنان موسى السيد (٢٠١٩). التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني كمنبئين بالتدفق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، ١١٦(٢): ٩٣-١٥٤.
- عبدالحليم، احمد عبدالنواب محمد (٢٠٢١). الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدى عينة من المعلمين بالمدارس المصرية. *مجلة كلية التربية - جامعة عين شمس*، ٥٤(٤): ١٩٤-٢٣٨.
- عبدالوهاب، هادي و مالك، الحمزة (٢٠١٧). أثر موضوع السيطرة وجود العلاقة في سلوك العمل المنحرف من خلال الثقة في القائد والتمكين النفسي. *المجلة الاردنية في إدارة الأعمال*، ١٣(٢): ٢٠١-٢٣١.
- علي، أسماء فتحي السيد. (٢٠٢٠). تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين. *مجلة كلية التربية*، ٣١(١٢١): ٥٠٧ - ٥٧٨. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1080823> -

- عسفة، حاتم محمد مطاوع و أبو غزة، بسام عبدالقادر عبد ربه. (٢٠٢١). أثر الدعم التنظيمي في تعزيز التمكين النفسي وفق نموذج (Spritzier) دراسة تطبيقية على لجان العمل الصحي بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية، ع. *المجلة العربية للنشر العلمي*.
- عويضة، حلمي (٢٠٢١). صراع الأسرة-العمل وعلاقته بالعوامل الخمس الكبرى للشخصية والرضا عن الحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالسويس. *مجلة كلية التربية*. بنها، ٣٢(١٢٧): ٣٨٤-٣٩٤.
- الغرابي، علاء عباس عبدالزهرة (٢٠٢١). مهارات التمكين النفسي وعلاقتها بإدارة الصراع النفسي لدى المرشدين التربويين *مجلة الباحث*، ١(١): ٣٥٦-٣٤٢.

- قاعد، مروة صلاح، و هبة، مروة سيد. (٢٠٢١). دور التمكين النفسي في مواجهة الصراع التنظيمي بالتطبيق على الهيئات السياحية الرسمية في مصر. *المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة*، ١٥(٢): ١٩٨- ٢٢٥. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1222115>

- القحطاني، ظافر محمد. (٢٠٢١). نمذجة العلاقات السببية بين التدفق النفسي وصراع الأدوار والرضا الوظيفي لدى النساء العاملات. *مجلة الإرشاد النفسي*، ٦٧ (١): ٢٣٧-٢٧٥.

- القرالة، بلال جمال، و الختاتنة، سامى محسن جبريل. (2020). *فاعلية برنامج تدريبي مستند إلى العلاج العائلي في تنمية التمكين النفسي ومهارة إدارة الصراع لدى المتزوجين الجدد* ( رسالة دكتوراه غير منشورة. (جامعة مؤتة، مؤتة. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1096898> -

- القرالة، محمد عبدالوهاب، و الهواري، لمياء صالح محمد. (٢٠١٩). التدفق النفسي لدى العاملين في الحقل الطبي في محافظة الكرك وعلاقته بالنسق القيمي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1362806>

- القراله، عبدالناصر موسى إسماعيل. (٢٠٢٠). التنبؤ بالتدفق النفسي في ضوء أبعاد التمكين النفسي لدى طلبة الصف الثاني الثانوي في محافظة الكرك. *مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث*، ٦(١): ١٩٣-٢٠٩. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1043813>

- الكشكي، مجده السيد و سرور ، إيناس عبيد الله (قيد النشر). الخصائص السيكومترية لنسخة عربية من مقياس الصراع بين العمل والأسرة (WAFCS) في سياق المملكة العربية السعودية.

- محجوب ، نعمات. (٢٠٢١). القيمة التنبؤية لمنظور زمن المستقبل في التدفق النفسي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس. *مجلة البحث العلمي في التربية*. (٢٢): ٨٥-١٠٨.

- معروف، اسلام وحجاج، عمر (٢٠٢٢). إشكالية الصراع بين الدور الأسري والدور الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من موظفي مؤسسة الشباب والرياضة بتمنراست. *آفاق علمية*، ١٤(٢): ١٥٩-١٧٨.



- محمد، شيرين أبو بكر حامد(٢٠٢٢). الخصائص السيكمترية لمقياس التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الإعدادية. جمعية الثقافة والتنمية. ٢٢(١٧٨): ٨١-١١٦
- محمداني، حسام الدين عبدالعزيز مصطفى. (٢٠٢١). أثر التمكين النفسي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على شركة أزال لصناعة الأدوية .  
مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٥(٢): ٣٢-٥٠ مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1150887>
- معروف، اسلام وحجاج، عمر (٢٠٢٢). إشكالية الصراع بين الدور الأسري والدور الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من موظفي مؤسسة الشباب والرياضة بتمنراست. آفاق علمية، ١٤(٢): ١٥٩-١٧٨.
- المسماء، موزي وعجاجة، صفاء، وعبدالله، هشام (٢٠١٩). التنبؤ بدافعية الإنجاز الأكاديمي من مستوى التدفق النفسي لدى طلاب المرحلة الثانوية في دولة الكويت. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية: المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، ٢٣٣: ١١-٢٦٨.
- منصور، فاطمة و صليحة، سواقي(٢٠٢١). التدفق النفسي وعلاقته بجودة الحياة الأسرية لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط، جامعة ريان عاشور الجلفة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم النفس والفلسفة، ٢(٧) ١٥٠، -٢٦٧؛
- النشيلي، دينا حلمي عباس(٢٠٢١). التمكين النفسي ودوره في تحقيق الهوية التنظيمية. المجلة العلمية للاقتصاد والإدارة .
- النواجحة، زهير عبد الحميد. (٢٠١٨). التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية
- الهادي، سراية و طراد، زينة. (٢٠١٨). التدفق النفسي و علاقته بالأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، ١٠(٣) : ١١١٧-١١٣٠.

- وزارة الخدمة المدنية. (١٤٣٦). لائحة الوظائف الصحية. تم استرجاعها بتاريخ ٢٢ فبراير ٢٠٢٣ من خلال الرابط التالي :

<https://ld.psau.edu.sa/sites/default/files/field/attached/%D9%84%D8%A7%D8%A6%D8%AD%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B8%D8%A7%D8%A6%D9%81%20%D8%A7%D9%84%D8%B5%D8%AD%D9%8A%D8%A9%201436%D9%87%D9%80.pdf>

- وزارة الصحة.(١٤٤١-١٤٤٥).الخطة الاستراتيجية.تم استرجاعها بتاريخ 27 فبراير 2023 من خلال الرابط التالي

- [file:///C:/Users/Logon/Downloads/2019-004%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Logon/Downloads/2019-004%20(1).pdf)

- الوكيل، شيماء عبد المعطى خضرجى. (٢٠٢٣). نمذجة العلاقات السببية بين الصمود النفسي والتدفق النفسي والرفاهة النفسية لدى طلاب المرحلة الجامعية. مجلة البحث العلمي في التربية، ٢٤(٤): ٦٢-١١٥.

- يونس، ياسمينا محمد محمد. (٢٠٢٢). التمكين النفسي والتوجهات الهدافية كمنبئات بالتدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال مجلة الطفولة والتربية، ١٤(٥١): ، ٢٧١ -٣٣٨ مسترجع من

- <http://search.mandumah.com/Record/1311836>

المراجع الأجنبية :

- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539–576
- Alotaibi, S. M., Amin, M., & Winterton, J. (2020). Does emotional intelligence and empowering leadership affect psychological empowerment and work engagement?. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(8), 971-991
- Amiri, Z. A., & Bazzazian, S.(2022). The effectiveness of teaching metacognitive strategies on psychological empowerment and work-family conflict of female educators working in specific disease centers. *Iranian Journal of Neurodevelopmental Disorders*.(1). 11-22.
- Anderson, K. S., & Sandmann, L. (2009). Toward a model of empowering practices in youth-adult partnerships. *The Journal of Extension*, 47(2), 1-8-
- Ahmed, S. F., Eatough, E. M., & Ford, M. T. (2018). Relationships between illegitimate tasks and change in work-family outcomes via interactional justice and negative emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 14-30.

- A.M., Vazquez, J.P.A. and Faina, J.A. (2020). Transformational leadership and work engagement: exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*, 38 ( 1), 169-178.
- American Psychology Association. (2023). APA dictionary of Psychology. From.
- Aleksic, D. (2016). The Negative Aspects Of Flow; Examining Relationships between flow and unethical behavior. Doctoral dissertation 'University of Ljubljana. Faculty of economic.
- Björklund, M., Fridlund, B., & Mårtensson, J. (2019). Experiences of psychological flow as described by people diagnosed with and treated for head and neck cancer. *European Journal of Oncology Nursing*, 43, 101671.
- Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., & Pearson, A. W. (2005). The effects of work–family conflict and family–work conflict on nonattendance behaviors. *Journal of business Research*, 58(7), 919-925.
- Bradley, K. J. (2013). *Gender and work-family conflict: The moderating role of a job's gender-type*. Purdue University.
- Brkich, M., Jeffs, D., & Carless, S. A. (2002). A global self-report measure of person-job fit. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 43–51.

- Chen, Y., Gao, L., Lippke, S., Xiang, Z., & Gan, Y. (2021). Harmonious personality and work–family conflicts: The multiple mediating roles of social support and self-control. *PsyCh Journal*, 10(6), 889-897
- Clapp, S. R., McCauley, P. R., Karwowski, W., & Hancock, P. A. (2021). The seat of happiness? The effect of seat comfort on the achievement of psychological flow during transactional work. *Applied Ergonomics*, 96, 103508
- Csikszentmihalyi M. (2014). *Flow and the Foundations of Positive psychology*. Springer.
- Dayarathna, N. W. K. D. K. (2021). The Impact of Work Demand on Work Family Conflicts of Nurses in Selected Government Hospitals in Kandy District Senavirathne, WAIL Department of Human Resource Management University of Sri Jayewardenepura
- Ellies, R., Wagner, D., Wilson, K., Ceja, L., Johnson, M., DeRue, S., & Ilgen, D. (2017). Flow at work and basic psychological needs: Effects on well-being. *Applied Psychology*, 66(1), 3-24
- Fong, K.H. and Snape, E. (2015). Empowering leadership, psychological empowerment and employee Outcomes: testing a multi-level mediating model. *British Journal of Management*, 26 (1) pp. 126-138.

- Ghadampour, E., Khalili Geshnigani, Z., & Alipour, K. (2018). The relationship between psychological empowerment and organizational Virtue with the role of mediator work-related flow in Lorestan University of Medical Sciences. *Iran Occupational Health*, 15(2), 129-141.
- Gong, Y., Wu, Y., Huang, P., Yan, X., & Luo, Z. (2020). Psychological empowerment and work engagement as mediating roles between trait emotional intelligence and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00232>
- Gordon, J., & Turner, K. M. (2004). The empowerment principle: casualties of two schools' failure to grasp the nettle. *Health Education*, 104(4), 226-240
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Gull, N., Song, Z., Shi, R., Asghar, M., Rafique, M. A., & Liu, Y. (2021). Paternalistic leadership, polychronicity, and life satisfaction of nurses: the role of work-family conflict and family-work conflict in public sector hospitals. *Frontiers in Psychology*, 12, 648332.
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2014). The Work–Family Conflict Scale (WAFCS): Development and Initial Validation of a Self-report Measure of Work–Family Conflict for Use with Parents. *Child Psychiatry Hum Dev*.

<https://doi.org/10.1007/s10578-014-0476-0>

- Hmood, K. H. (2021). The relationship of Mindfulness with Psychological flow for students of the College of Education for Pure Sciences 2018. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(13), 3460-3472
- Hirano, S. K. M. (2016). *The effect of supervisors' transformational leadership on subordinates' psychological empowerment and work-life balance*
- Jaiswal, S., & Joge, P. (2018). A study on impact of Psychological Empowerment on employee retention in technical institutes of durg and bhilai. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 6(1), 479-479
- Kasa, M., & Hassan, Z. (2017). Burnout dimensions with work-family conflict among hotel employees: Flow experience as mediating role. *Journal of Management and Marketing Review*, 2(2), 1-7.
- Khammarnia, M., Ravangard, R., & Asadi, H. (2014). The relationship of psychological empowerment and readiness for organizational changes in health workers, Lorestan, Iran. *The Journal of the Pakistan Medical Association*, 64(5), 537-541

- Kossek, E. E., & Lee, K. H. (2017). Work-family conflict and work-life conflict. *In Oxford research encyclopedia of business and management.t*
- Khoshmehr, Z., Barkhordari-Sharifabad, M., Nasiriani, K., & Fallahzadeh, H. (2020). Moral courage and psychological empowerment among nurses. *BMC nursing*, 19(1), 1-7.
- . -Jackson.s(2014). FLOW Scales (In) A.C. Michalis (Ed).*Research being-well and life of Encyclopedia of quality of life and will-being research*, New York: Springer, Science, Business, (pp.2305-2308).
- Latief, O. K. A. E., Eshak, E. S., Mahfouz, E. M., Iso, H., Yatsuya, H., Sameh, E. M., ... & Hassan, E. E. (2022). A comparative study of the work-family conflicts prevalence, their sociodemographic, family, and work attributes, and their relation to the self-reported health status in Japanese and Egyptian civil workers. *BMC public health*, 22(1), 1-12.
- Lavassani, K. M., & Movahedi, B. (2014). Developments in theories and measures of work-family relationships: from conflict to balance. *Contemporary Research on Organization Management and Administration*, 2(1), 6-19.
- Lan, J., Wong, C. S., Jiang, C., & Mao, Y. (2017). The effect of leadership on work-related flow: a moderated mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(2), 210-228.



- Malik, M., Sarwar, S., & Orr, S. (2021). Agile practices and performance: Examining the role of psychological empowerment. *International Journal of Project Management*, 39(1), 10-20.
- Maeran, R., & Cangiano, F. (2013). Flow experience and job characteristics: Analyzing the role of flow in job satisfaction. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 20(1), 13-26.
- Mohammed Amin, H. (2020). Psychological flow and its relationship to emotional equilibrium among a sample of intensive care nurses in government hospitals in Makkah in the Corona pandemic (Covid-19). *Journal of Research Diyala humanity*, 2(85): 239-290.
- Matsuo, M. (2022). Influences of developmental job experience and learning goal orientation on employee creativity: mediating role of psychological empowerment. *Human Resource Development International*, 25(1), 4-18.
- Nwachukwu, C., Vu, H. M., Chládková, H., & Agboga, R. S. (2022). Psychological empowerment and employee engagement: role of job satisfaction and religiosity in Nigeria. *Industrial and Commercial Training*, 54(4), 666-687
- Panda, A., & Sahoo, C. K. (2021). Work–life balance, retention of professionals and psychological empowerment: an empirical validation. *European Journal of Management Studies*, 26(2/3), 103-123

- pakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 400e414.
- Sabibur, R.; Akkas, M. A .and Mohammad, I.H. (2015). Causes and Consequences of Work-Family Conflict (WFC) among the Female Employees in Bangladesh: An Empirical Study. *Journal of Business and Economics*, 6 (12), 2063-2071.
- Ramsey, J. R., & Lorenz, M. P. (2020). Every flow has its ebb: The impact of flow on work–family conflict and adjustment in global careers. *Human Resource Management Journal*, 30(3), 441-460.
- Schofield, G., Beek, M., Ward, E. & Biggart, L. (2013). Professional foster carer and committed parent: role conflict and role enrichment at the interface between work and family in long-term foster care. *Child and Family Social Work*, 18(1), 46–56.
- Shah, T. A., Khattak, M. N., Zolin, R., & Shah, S. Z. A. (2019). Psychological empowerment and employee attitudinal outcomes: The pivotal role of psychological capital. *Management Research Review*, 42(7), 797-817.
- Sheikh, M. A., Ashiq, A., Mehar, M. R., Hasan, A., & Khalid, M. (2018). Impact of work and home demands on work life balance: Mediating role of work family conflicts. *Pyrex Journal of Business and Finance Management Research*, 4(5), 48-57.

- Simões, C., Rodrigues, J., Gonçalves, A.M., Faria, S., & Gomes, A.R. (2021). Work– family conflicts, cognitive appraisal, and burnout: Testing the mediation effect with structural equation modelling. *British Journal of Educational Psychology*, 91(4), 1349-1368. <https://doi.org/10.1111/bjep.12420>
- Spreitzer, M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5),1442 -141465.
- Schermuly, C. C., & Meyer, B. (2020). Transformational leadership, psychological empowerment, and flow at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(5), 740-752.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146
- Subramaniam, M. & Panchanatharn, N. (2014). Relationship between emotional intelligence, spiritual intelligence and wellbeing of i management executives. *Journal of Global Research Analyses*, 3(3),93- 94.
- Savery, L. K., & Luks, J. A. (2001). The relationship between empowerment, job satisfaction and reported stress levels: some Australian evidence. *Leadership & Organization development journal*, 22(3), 97-104.

- Tariq, I., Asad, M. S., Majeed, M. A., & Fahim, U. (2021). Work-family conflict, psychological empowerment, and turnover intentions among married female doctors. *Bangladesh Journal of Medical Science*, 20(4), 855-863.
- Thakre, Nilesh & Mathew, P. (2020). Psychological empowerment, work engagement, and organizational citizenship behavior among Indian service- sector employees. *Global Business and Organizational Excellence: A Review of Research and Best Practices*, 39 (4), 45-52.
- Wöhrmann, A. M., Müller, G., & Ewert, K. (2020). Shift work and work-family conflict. *Sozialpolitik*. ch, 3, 3-2.
- Wu, Zhi-qin, S. Xiao, Chi Z. & Jürgen M. (2020). The Relationship Between Resilience and Mental Health in Chinese College Students: A Longitudinal Cross-Lagged Analysis Original Research Article.
- Yang, J., Gu, J., & Liu, H. (2019). Servant leadership and employee creativity: The roles of psychological empowerment and work-family conflict. *Current Psychology*, 38, 1417-1427.
- Zhou, H., & Chen, J. (2021). How does psychological empowerment prevent emotional exhaustion? Psychological safety and organizational Embeddedness as mediators. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.546687>.