

## التدفق النفسي كمتنبأ بدافعية الإنجاز لدى مدراء المدارس في لواء البادية الغربية في ظل جائحة كورونا- الاردن

أ./ نسرين عايش علي الصبيحات\*

ملخص:

استهدف الدراسة الكشف عن مستوى التدفق النفسي كمتنبأ بدافعية الإنجاز لدى مدراء المدارس في لواء البادية الغربية في ظل جائحة كورونا. في العام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢ وأجريت في الفترة بين ٨/٢٥ إلى ١٠ / ١ / ٢٠٢١، واستخدمت الدراسة مقياس التدفق النفسي ومقياس دافعية الانجاز، وتألفت عينة الدراسة من (115) مدير ومديرة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية المتيسرة، وأظهرت نتائج الدراسة إلى ان مستوى التدفق النفسي جاء بدرجة مرتفعة، ومستوى دافعية الإنجاز بدرجة متوسطة لدى مدراء المدارس في لواء البادية الغربية، ووجدت الدراسة علاقة ايجابية بين التدفق النفسي ودافعية الانجاز، ولا توجد فروق في مستوى التدفق النفسي ودافعية الإنجاز تعزى لمتغيري النوع الاجتماعي والمستوى العلمي.

(كلمات مفتاحية: التدفق النفسي، دافعية الإنجاز، مدراء المدارس).

\* وزارة التربية والتعليم- الاردن

# **Psychological Flow As A Predictor Of Achievement Motivation Among School Managers In The Western Badia Region In The Shadow Of The Corona Pandemic**

## **Abstract:**

The study aimed to reveal the level of psychological flow as a predictor of achievement motivation among school managers in the Western Badia Region in light of the Corona pandemic in the 2021/2022 school year, and conducted between 25/8-1/10/2021, and the study used the psychological flow scale and the achievement motivation scale. The study sample consisted of (١١٥) managers who were chosen by the available random method, and the results of the study showed that the level of psychological flow was at a high degree, and the level of achievement motivation was at a medium degree among school managers in the Western Badia Region, and the study found a positive relationship between psychological flow and achievement motivation. There are no differences in the level of psychological flow and achievement motivation due to the variables of gender and scientific level.

**(Key words:** Psychological Flow, Achievement Motivation, School Managers).

## الخلفية والإطار النظري

يتعرض العالم في وقتنا الحاضر إلى تغيرات وتحولات فرضتها جائحة كورونا وأثرت على الجوانب النفسية وسمات الشخصية الإنسان، وتعتبر هذه التجربة بمثابة تحدي للعاملين في ميادين التربية والتعليم، الذين أصبحوا مضطرين للتعامل مع الصعوبات المختلفة التي فرضتها الجائحة (UNESCO,2020) وأصبح العاملون في الميدان التربوي بحاجة ماسة إلى تنمية الجوانب الإيجابية في شخصياته، لمواجهة صعوبات الحياة والتي تقتضي لمواجهتها بتنمية بعض الجوانب الإيجابية كالتدفق النفسي ودافعية الإنجاز (شوشان، ٢٠٠٩)، باعتبارهما يمثلان دافعا قويا نحو بذل الجهد والمثابرة وهما من الجوانب الإيجابية في الشخصية (الصوافي، ٢٠٢٠).

ولقد تغيرت أدوار مدير المدرسة واتسع مجالها (Bredeson, P., & Johansson, 2000)، فلم تعد مجرد عملية روتينية تهدف إلى تسيير شؤون المدرسة وفق تعليمات معينة تركز على النواحي الإدارية فقط (Grey-Bowen, 2010)، وإنما تعنى بكل ما يتصل بالعملية التربوية من طلبه ومدرسين وطرائق تدريس وأنشطة مدرسية، وتوثيق علاقة المدرسة بالمجتمع المحلي (المغربي، ٢٠٠٥؛ مصطفى، ٢٠٠٥)، وهنا يتم التأكيد على مدير المدرسة الذي يعتبر قائد للعملية التربوية تتوفر فيه مهارات شخصية ونفسية وقيادية لممارسة عمله بشكل أفضل وتحسين أدائه ورفع مستواه (العنزي، ٢٠١١؛ أبو كشك، ٢٠١٤)، ومن المهارات اللازمة للأداء الوظيفي لمدير المدرسة المهارات الشخصية كالتدفق النفسي ودافعية الإنجاز لتحسين وتنمية الأداء الوظيفي لديهم (Anyanw, Ezenwaji, Okenjom., & Enyi, 2015).

ويعد التدفق النفسي خبرة ايجابية من النوع

الراقي (Csikszentmihalyi, 2008)، والعلامة المميزة للتدفق هي الشعور بالسرور التلقائي حتى الشعور بالنشوة، ويشعر الفرد بالسرور، حيث يعتبر مكافأة تدعيمية (Csikszentmihalyi, 2009)، ومفهوم التدفق النفسي من المفاهيم السيكلوجية الايجابية، إذ تمثل حالة التدفق بالمعنى الذي توصف به في علم النفس الايجابي الخبرة الإنسانية المثلى المجسدة لأعلى تجليات الصحة النفسية الايجابية

وجودة الحياة بصفة عامة (Bendixen., & Nussbaum, 2017)؛ ولكونها حالة تعني فناء الفرد في المهام والأعمال التي يقوم بها فناءً تاماً ينسى به ذاته والوسط الاجتماعي والزمن (عبد الفتاح، ٢٠١٧) كما أنه حالة من غياب للوعي بكل شيء آخر عدا هذه المهام أو الأعمال (Margaret, 2009) ويكون كل ذلك مقترناً بحالة من النشوة والابتهاج والصفاء الذهني باتجاه المداومة والمثابرة ليصل في نهاية الأمر إلى إبداع إنساني من نوع فريد (عثمان، ٢٠١٥).

كما يرى ميهالي وهانتر (Mihaly & Hunter) أن التدفق النفسي يمثل الاندماج الكامل في النشاط الذي يرجع إلى عدة سمات ذاتية وتوجهات بيئية يهدف إلى تعزيز الجوانب الإيجابية في شخصية الفرد (Bokhari, 2019)، وتمثل ظاهرة إيجابية باعتبارها خبرة ذاتية تتحقق عندما ينسى الفرد نفسه أثناء عملية التدبر والتفكير وإعمال العقل في حل المشكلات (Ibrahim, 2018)، فيذوب الفرد في تنفيذ المهام والأعمال المرتبطة بهذه المشكلات مقترناً بحالة نفسية داخلية تجعل الإنسان منهمك ومستغرق بالنشاط الذي يقوم به مع الإحساس بالنجاح في التعامل مع مثل هذه الأنشطة (الموسوي، ٢٠١٦)، لذا يصل التدفق النفسي الفرد الأعلى درجة لتوظيف طاقاته النفسية وتكون حالة الرضا والسعادة مصاحبة لها (Csikszentmihalyi, 2008).

والتدفق النفسي يجعل الفرد مستغرق في مهمة ما حتى يبلغ ذروتها ويمثل أقصى درجة للأداء الإيجابي المليء بالطاقة التي تقيه من الإصابة بالملل والتوتر والقلق (Ermis., & Bayraktar, 2019)، وهو قوة مهمة في النجاح في الأعمال التي يقوم بممارستها، ويزوده بالطاقة والقدرة على الوعي الذاتي، والشعور بالتمتع التلقائي أثناء أداء المهمة (Bokhari, 2019). ويعرف التدفق النفسي بأنه حالة نفسية من التركيز العميق تحدث عندما يندمج الإنسان في التعامل مع مهمات تتطلب تركيزاً شديداً (Dollinger, 2017)، للوصول إلى الخبرة المثلى وعلى أعلى درجات الاستمتاع والثقة بالنفس والإحساس بالتحكم والسيطرة والضببط وفقد الوعي الكامل بالذات والمكان، وانسياب الأفكار والقدرة على إدارة الوقت والاندماج الكامل في العمل (Ermis., & Bayraktar, 2019).

ويعرف التدفق النفسي بأنه حالة نفسية من التركيز العميق تحدث عندما يندمج الإنسان في التعامل مع المهمات (Csikszentmihalyi, 2008)، مما يؤدي إلى أداء الوظيفة البدنية والعقلية على النحو الأمثل تؤدي إلى مستوى عالٍ للإثارة والنشاط، يستطيع فيها الشخص التخلص من الطاقة النفسية السلبية للوصول إلى الخبرة المثلى (Csikszentmihalyi, 2008). ويرى جولمان (Gloman) أن عناصر خبرة التدفق النفسي تتمثل بنوبان المرء في أفعاله أثناء قيامه بالمهمة التي يؤديه، و تركيز الانتباه في اندماج واضح في التعامل مع المهمة وأداء العمل دون انتظار المكافأة (خضير، ٢٠١٦). ونسيان الذات مع وعي وإدراك شديد للنشاط، ومستوى مناسب من المهارات بما يتناسب مع المطالب البيئية (Margaret, 2009).

ويعد الدافع للإنجاز المحرك الأساسي لنمو وتطور الجوانب الإنسانية الأساسية التي تساعد على ازدهار المجتمعات. وتمثل دافعية الانجاز أحد الأمور المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية. وقد أكد ماكيلاند (McClelland, 1985) أن الدافع للإنجاز ضروري لأحداث النمو في ميادين الحياة الاجتماعية والاقتصادية (بني يونس، ٢٠٠٧)، ويتمثل في زيادة معدل الإنتاج وإدارة الأعمال، وإحساس الفرد بالنجاح في مجال عمله، وكل ما من شأنه أن يساعد على النمو الإنساني بشكل سليم (الخصاونه، ٢٠١٧)، وهو عاملاً هاماً من عوامل نمو الشخصية، لما له من ارتباط بكثير من أنواع السلوك المنجز، الذي يجعل الإنسان أكثر إحساساً بوجوده، ويدفعه لتحقيق ذاته، خاصة وأن طبيعة الحياة المعاصرة تتطلب مزيداً من ذوى دافعية الإنجاز المرتفعة الذين يسهمون في مساندة تقدم مجتمعهم وتطوره (ابو حليلة، ٢٠١٨).

ويعود الاهتمام بدراسة الدافعية للإنجاز لأهميتها ليس فقط في المجال النفسي ولكن في جميع المجالات والميادين التطبيقية والعملية، كالمجال الاقتصادي والإداري وفي توجيه سلوك الفرد ونشاطه التربوي والأكاديمي (Wigfiel., & Authors, 2015). كما أن إشباع الدافع للإنجاز لدى الفرد ربما حقق إشباعاً لِرغبات أخرى (خليفة، ٢٠١٦)، والفرد المنجز مصدر ثروة المجتمعات وهو القادر على أن يوظف الأرض من أجل بناء الحضارة، وقادر على السيطرة على البيئة الفيزيائية والاجتماعية، ويستطيع التغلب على

العقبات ويصرح بإلحاح على النهوض بالأعمال الصعبة ويكافح من أجل تحقيق ذاته (معمرية، ٢٠١٢). ويعتبر الدافع للإنجاز مكوناً أساسياً في سعي الشخص تجاه تحقيق ذاته وتوكيدها من خلال ما ينجزه، وفي ما يحققه من أهداف وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل (Fakudze, 2011).

وتعرف دافعية الإنجاز بأنها استعداد الفرد للسعي إلى تحقيق التفوق والاقتراب من النجاح والرغبة في الأداء الجيد (Wigfiel., & Authors, 2015)، والمثابرة والتغلب على الصعوبات وتحقيق هدف معين في مواقف تتضمن مستويات من النمو، وتعد دافعية الإنجاز مظهر من مظاهر تطور الدوافع الغريزية وبمثابة دليل قوى على تعديل السلوك، فالحاجة للإنجاز تبرز الطاقة الكامنة للنجاح (McClelland, 1987). والدافع هو مثير داخلي يحرك سلوك الفرد ويوجهه للوصول إلى هدف معين. ويشير إلى مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة التوازن الذي اختل (Larkin, 2013). فالدافع بهذا المفهوم يشير إلى نزعة للوصول إلى هدف معين. وهو القوة التي تدفع الفرد لأن يقوم بسلوك من أجل تحقيق حاجة أو هدف وهو شكل من أشكال الاستثارة الملحة التي تخلق نوعاً من النشاط أو الفعالية (Hali, 2020).

ويرى علماء النفس أن الدافع للإنجاز ليس من الشروط الضرورية لبدء التعلم والعمل فحسب، بل إنه ضروري للاحتفاظ باهتمام الفرد وزيادة جهده (Mulder, 2015)، بحيث يؤدي إلى تركيز الانتباه وتأخير الشعور بالتعب فيزيد الإنتاج (الشرقاوي، ٢٠٠٠). ويرجع مفهوم الدافع للإنجاز من الناحية التاريخية إلى ألفرد أدلر (Adler) الذي أشار إلى أن الحاجة للإنجاز دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة (Larkin, 2013)، وكما يرى ماسلو (Maslow, 1954) أن دافع الإنجاز يعد مكوناً أساسياً في سعي الإنسان تجاه تحقيق ذاته حيث يشعر بتحقيق ذاته من خلال ما ينجز، وفيما يحققه من أهداف وحيث يعتبر تحقيق الذات أرقى مستويات الدافعية الإنسانية لتحقيق ما لديه من إمكانيات لتغدو حقيقة واقعة وفقاً لنموذج ماسلو للدافعية (McClelland, 1987).

رأى فردريك تايلور (Taylor) أن الأفراد يميلون للكسل ولا بد من استخدام الحوافز المادية للتأثر وتوجيه السلوك أي تنظيم عن طريق دراسة الحركة والوقت (بني يونس، ٢٠٠٧). وتجارب هورثون (Hurthton) أحدثت تحولاً أساسياً في مفهوم الدوافع وموجات السلوك الإنساني (معمرية، ٢٠١٢). وتتعدد نظريات الدافعية وذلك بحسب التركيز في التعرف على مسببات ونشأة الدافعية (الشرقاوي، ٢٠٠٠)، وشرح وبيان العوامل المؤثرة على توجيه السلوك الدافعي تجاه أهداف محددة وحوافز وعوائد معينة، أو تثبيت السلوك الدافعي أو تحويره (معمرية، ٢٠١٢).

وقام ديفيد ماكلييلاند David McClelland من خلال تجاربه بالتوصل إلى أن هناك أفراد ذوو ميل ورغبة إلى إتمام العمل بصورة جيدة خلافاً للأفراد العاديين (Anne. & Fournier, 2002)، ولقد أطلق على هؤلاء مسمى ذوو الإنجاز العالي، ولقد استطاع أن يستنبط أن هناك دافع متميز هو دافع الإنجاز (McClelland, Atkinson, Clark., & Lowell, 1953) وتتخلص هذه النظرية في الاعتبارات التالية:

- دافع الإنجاز يشير إلى تلك الرغبة لأداء العمل بصورة جيدة، وأن هناك أناساً حولنا متحمسين بدرجة عالية لإتمام وإنهاء وإنجاز أعمالهم بصورة جيدة (أبو حليمة، ٢٠١٨).
- إن دافع الإنجاز يعتبر من الدوافع المتعلمة، أي ترجع إلى خبرات الشخص ورصيد ما تعلمه، ولقد وجد "ماكلييلاند" من دراسته أن يتميز ذوو الإنجاز العالي بخصائص تختلف تماماً عن ذوي الإنجاز المنخفض (Mulder, 2015).
- يميل ذوو الإنجاز العالي إلى تحمل المخاطرة المتوسطة، ويعني: هناك إمكانية لحساب احتمالات هذه المخاطرة (Covington, 1992).
- يميل ذوو دافع الإنجاز العالي إلى اختيار تلك الأعمال التي تعطيهم أكبر قدر ممكن من المعلومات عن مدى إنجازهم، ومدى تحقيقهم لهذه الأهداف (أبو حليمة، ٢٠١٨).
- يميل ذوو دافع الإنجاز العالي إلى اختيار الأعمال التي توفر لهم الشعور بالتقدير من جراء إتمام العمل بنجاح، ويحبون الحصول على أموال وعوائد مادية مرتفعة (McClelland, 1987).

- فور قيام ذوي دافع الإنجاز العالي باختيار العمل وتحديد أهداف، يصبح هذا العمل مسيطراً على مشاعر وحواس وكيان ووجدان الفرد بالقدر الذي لا يمكن أن نرى فرداً يترك العمل في المنتصف، بل إنه لا يتركه إلا بعد أن ينتهي منه تماماً (McClelland,1985).
- التنفيذ، فإنها تصبح مسيطرة على وجدان الفرد، ويكون دؤوباً على محاولة إيجاد الحلول المناسبة للسيطرة على العمل ومشاكله (Elliot., & Dweck,2005).

وخلاصة ان الكشف عن التدفق النفسي ودافعية الإنجاز لدى مدراء المدارس يساعد على إتاحة المجال لكيفية تنميتها وتعزيزها لديهم، ويتميز الفرد المنجز عن غيره ببذل جهده والاستمرار في المحاولة للحصول على النجاح، كما أنه يميل إلى حل المشكلات والمثابرة على حلها حتى لو لم يتعرض لضغط خارجي لفعل ذلك، ويسعى دائما للوصول إلى المراكز المتقدمة في العمل والمجتمع. ولعل هذا ما يعطي البحث مبرراته، وقد يسهم في دعم الجهود الرامية إلى الارتقاء في عملية بناء الإنسان الجديد وفقا لأسس علمية مدروسة وإعادة تشكيل قيمه في التطور العلمي بما يخدم المجتمع الحديث.

### مشكلة الدراسة

يعتبر مفهوم التدفق النفسي من المفاهيم الايجابية الحديثة التي تصل بالفرد إلى أعلى درجة لتوظيف الطاقة النفسية لدى الفرد يصاحبها حالة رضا وسعادة، ومن الجوانب النفسية الإيجابية التي تؤدي إلى حد كبير على نجاح الإدارة في توفير المقدار الكافي من الدافعية للإنجاز وللوصول إلى هدف محدد وهي التي تحرك السلوك وتوجهه للغاية التي يقصدها، وتطوير الأداء، حيث ان الدافع للإنجاز يجعل الفرد ميالا لتذليل العقبات لأداء شيء صعب بأقل قدر من الوقت مستخدما ما لديه من قوة ومثابرة واستغلال إمكانياته وقدراته العقلية من أجل تحقيق النجاح المنشود . ويعد الدافع للإنجاز من الدوافع المهمة التي توجه سلوك الفرد نحو تحقيق الأهداف، لذلك يعتبر الدافع للإنجاز قوة مهيمنة

في عمل المدراء، كما أن دافعية الانجاز تؤثر في مستوى أداء المدراء وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة المدرسية (خميسي، ٢٠١٨).

ويتضح أن المدراء الذين لديهم إحساس بانخفاض مستوى دافعية الانجاز ينسحبون من المهام الصعبة التي يشعرون أنها تشكل تهديداً لهم حيث يتراخون في بذل الجهد، أما الإحساس المرتفع بدافعية الانجاز يعزز الانجاز الشخصي بطرق مختلفة والقدرة على تخطي العقبات وتحدي الصعوبات والتغلب عليها (خليفة، ٢٠١٦). ولمدير المدرسة دور كبير في المدرسة فهو المسئول الأول عن مدرسته، ويقوم برعاية الطلاب والحفاظ عليهم، من أجل تحقيق الأهداف المنشودة، فلا بد أن يكون على قدر عال من التعامل مع المشكلات وإدارة الأزمات بكفاءة. ويمكن تحديد مشكلة الدراسة بالأسئلة التالية:

١. ما مستوى دافعية الإنجاز لدى مدراء المدارس في ظل جائحة كورونا؟
٢. ما مستوى التدفق النفسي لدى مدراء المدارس في ظل جائحة كورونا؟.
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مقياس التدفق النفسي ودافعية الإنجاز تعزى لمتغير الجنس؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مقياس التدفق النفسي ودافعية الإنجاز تعزى لمتغير: المستوى العلمي؟
٥. هل توجد علاقة دالة احصائياً بين التدفق النفسي ودافعية الإنجاز لدى مدراء المدارس؟

## أهمية الدراسة

تحدد أهمية البحث في جانبين:

أولاً : الأهمية النظرية

تنبثق أهمية الدراسة من تناولها التدفق النفسي علاقته بدافعية الانجاز كأحد الموضوعات التربوية الحديثة التي لم تتناوله الدراسات المحلية من ناحية تربوية ونفسية. وتوفر الدراسة أدباً تربوياً نظرياً عن التدفق النفسي والدافعية للإنجاز يرفد المكتبة العربية بما هو جديد حول هذه المواضيع، وترسم علاقة واضحة بينها، وتعطي تصور ذهني واضح للباحثين حولها هذه المفاهيم النفسية والتربوية. حيث يمثل التدفق النفسي والدافع للإنجاز من الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية، والمعالم المميزة للبحث في ديناميات الشخصية والسلوك، بل يمكن اعتباره أحد منجزات الفكر الإنساني المعاصر.

كما تنبثق أهمية البحث من كونها ت بحث في متغير التدفق النفسي والذي يعد من جوانب علم النفس الايجابي وأهم العوامل الدافعية المؤثرة في سلوك وأداء الأفراد حيث تعد من أهم عوامل الشخصية الموجهة للسلوك، وترجع الأهمية أيضاً إلى ندرة الدراسات العربية في حدود علم الباحثة التي تناولت مفهوم التدفق النفسي ودافعية الانجاز الكشف عن العلاقة بين هذه المتغيرين. كما تتمثل أهمية البحث في العينة التي تتصدى لها وهي مدرء المدارس بالمدارس الحكومية في لواء البادية الشمالية الغربية.

### ثانياً: الأهمية التطبيقية:

تزويد المكتبة التربوية والنفسية بمقاييس التدفق النفسي ودافعية الانجاز، ومن خلال النتائج التي يسفر عنها ومدى إمكانية الاستفادة من هذه النتائج في عمل برامج ودورات تدريبية لمدرء المدارس لتنمية التدفق النفسي ودافعية الانجاز ويفيد في إمكانية تحسين وتطوير الإدارة المدرسية.

### الدراسات السابقة

أجرى ويليام دراسة (Wiliam,2021) استهدفت الكشف عن مستوى التدفق النفسي لدى مدرء المدارس الابتدائية والثانوية بولاية كاليفورنيا، وتألفت عينة الدراسة

من (١١١٢) مديرا، وتوصلت النتائج إلى امتلاك المدراء مستوى مرتفع من التدفق النفسي، ولا توجد فروق في التدفق النفسي تعزى للنوع الاجتماعي.

وفي دراسة (محمد، ٢٠٢٠) هدفت الكشف عن مستوى التدفق النفسي لدى مدراء الدوائر الحكومية في بغداد، وتألقت عينة الدراسة من (١٨٧) مديرا، واستخدم الباحث مقياس التدفق النفسي، وتوصلت النتائج إلى تدني مستوى التدفق النفسي لدى عينة الدراسة، ولا توجد فروق في التدفق النفسي تعزى للحالة الاجتماعية.

وأجرى (Hali,2020) دراسة استهدفت الدافعية للانجاز والمرونة النفسية لدى عينة من مديري المدارس الثانوية، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى ارتباط المرونة النفسية بدافعية الانجاز لدى عينة البحث، ووجود فروق في قوة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين ولصالح الإناث.

وأجرى عباس(٢٠١٩) دراسة بحثت مدى تأثير سمات الشخصية على التدفق النفسي ولأداء الوظيفي لدى مدراء المدارس في البصرة، وتكونت عينة الدراسة من(٥٤٢) مدير مدرسة، وأظهرت النتائج علاقة ايجابية بين سمات الشخصية والأداء الوظيفي والتدفق النفسي.

وفي دراسة (المسما وعبدالله وعجابه،٢٠١٩) استهدف الكشف عن العلاقة بين الدافعية نحو الانجاز الأكاديمي والتدفق النفسي، وعن امكانية التنبؤ بدافعية الإنجاز الأكاديمي من التدفق النفسي لدى طلاب المرحلة الثانوية في دوله الكويت، وبلغ عدد العينة (١٧٨) طالب وطالبة، واستخدمت الدراسة مقياس دافعية الانجاز الأكاديمي ومقياس التدفق النفسي، وأسفرت نتائج عن وجود علاقة بين دافع الانجاز الأكاديمي والتدفق النفسي، ووجود فروق دالة احصائيا بين مرتفعي ومنخفضي التدفق النفسي، حيث يمكن التنبؤ بالانجاز الأكاديمي من خلال التدفق النفسي لدى أفراد عينة أفراد الدراسة.

وأجرى (بلبقره،٢٠١٨) دراسة هدفت إلى التعرف على التدفق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بولاية ورقلة، وعينة البحث تتكون من(٧٠) عامل، واستخدمت الدراسة مقياس التدفق النفسي وعلاقته ومقياس الأداء الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين التدفق النفسي والأداء الوظيفي وتوجد

فروق في التدفق النفسي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة تعزى لمتغير الجنس.

واستهدفت دراسة (كابور، ٢٠١٧) إلى معرفة العلاقة بين دافعية الإنجاز لدى المعلمين والنمط القيادي لمدرء المرحلة الابتدائية، وقد تكونت العينة من (٧٦) معلم ومعلمة، كما استخدمت مقياس دافعية الانجاز، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين دافعية الإنجاز لدى المعتمين والنمط الديمقراطي لمدرء المرحلة الابتدائية.

وهدف دراسة(خضير، ٢٠١٦) التعرف على العلاقة بين كفاءة الذات العامة المدركة والتدفق النفسي، والعلاقة بين كفاءة الذات العامة المدركة وإدارة الأزمات لدى مدرء المدارس، واستخدمت الدراسة مقياس كفاءة الذات العامة المدركة، ومقياس التدفق النفسي، ومقياس إدارة الأزمات. وتوصلت النتائج إلى أن الكفاءة الذاتية ترتبط بالانجاز، ووجود علاقة بين كفاءة الذات العامة المدركة والتدفق النفسي.

وأجرت (لطي، ٢٠١٥) دراسة هدفت إلى تعرف إسهام التدفق النفسي في التنبؤ بمهارات اتخاذ القرار لدى عينة من مديري المدارس. وتكونت عينة الدراسة من (١٩٦) مدير ومديرة مدرسة بمحافظة المنيا، وقد استخدمت الدراسة مقياس للتدفق النفسي ومقياس مهارات اتخاذ القرار، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين درجات مديري المدارس على مقياس التدفق النفسي ودرجاتهم على مقياس مهارات اتخاذ القرار، كما أسهمت درجات التدفق النفسي في التنبؤ بدرجات مهارات اتخاذ القرار.

من خلال استعراض الدراسات السابقة قد تطرقت إلى مفهوم التدفق النفسي ومفهوم دافعية الانجاز وعلاقتها بمتغيرات مختلفة، دراسة (لطي، ٢٠١٥) الكشف عن التدفق النفسي ومهارات اتخاذ القرار، ودراسة (خضير، ٢٠١٦) كفاءة الذات العامة المدركة والتدفق النفسي، ودراسة (بلبقر، ٢٠١٨) التدفق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة (كابور، ٢٠١٧) دافعية الإنجاز لدى المعلمين والنمط القيادي، ودراسة (المسما وعبدالله وعجاجة، ٢٠١٩) الدافعية نحو الانجاز الأكاديمي والتدفق النفسي لدى الطلبة، وتميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بأنها تناولت التدفق النفسي وكمتمناً

دافعية الانجاز لدى مدرء المدارس والذي لم تجد الباحثة على حد علمها أي دراسة تناولت هذين المتغيرين. كما أن الدراسات السابقة قد قدمت للباحثة القاعدة النظرية الواسعة التي يستدل من خلالها على مفهوم التدفق النفسي ودافعية الإنجاز. الطريقة والإجراءات

### مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع مدرء مدارس لواء البادية الشمالية الغربية للعام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢، ويقدر عددهم بـ (١٤٥) مدير ومديرة، وتألقت العينة من (١١٥) مدير ومديرة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية المتيسرة، ويوضح الجدول (١) خصائص أفراد عينة الدراسة حسب توزيعها من حيث الجنس، والمستوى العلمي.

جدول (١): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير: الجنس، المستوى العلمي

المتغير	المستوى/الفئة	N
الجنس	ذكر	٦٠
	أنثى	٥٥
	المجموع	١١٥
المستوى العلمي	بكالوريوس	٤٥
	دراسات عليا	٧٠
	المجموع	١١٥

### أداتا الدراسة:

تم الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بالتدفق النفسي وبدافعية الإنجاز، لبناء المقياسين لتحقيق أهداف الدراسة.

### أولاً: مقياس التدفق النفسي:

لتحقيق هدف الدراسة استخدمت الباحثة مقياس التدفق النفسي (ملحق: ١)، وتكون من جزأين؛ الجزء الأول يحتوي على معلومات أولية: الجنس، المستوى العلمي، وتكون

الجزء الثاني من (٢٠) فقرة، وكانت الإجابة عن كل فقرة وفق طريقة ليكرت رباعي التدرج.

### الصدق الظاهري:

للتحقق من دلالات الصدق لمقياس التدفق النفسي تم عرضه على (٤) من المحكمين المختصين في الإرشاد النفسي والتربوي وعلم النفس التربوي، والمقياس والتقويم، وقد طلب إليهم إبداء آرائهم ببنية الأداة ومناسبة الفقرات ومدى وضوحها و ملاءمتها، وتكون المقياس (٢٠) فقرة أجمع المحكمون على أنها مناسبة لمقياس التدفق النفسي لدى طلبة الجامعة، إذ كانت نسبة الاتفاق على المقياس مرتفعة.

### صدق البناء:

تم التحقق من صدق البناء لمقياس التدفق النفسي من خلال حساب معامل الارتباط المصحح لارتباط كل فقرة من فقرات المقياس بالمقياس ككل، وتبين أن معامل الارتباط المصحح لارتباط كل فقرة من فقرات المقياس والمقياس ككل تراوح بين (٠.٣٦ - ٠.٦٦). وإن جميع قيم معامل الارتباط المصحح أكبر من (٠.٢٠). لذلك جميعها قيم دالة احصائياً.

### ثبات المقياس:

للتحقق من الثبات تم تطبيقها على عينة استطلاعية تكونت من (٢٥) مدير ومديرة من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، حيث بلغ معامل بيرسون ثبات الإعادة وبلغ (٠.٧٨٣) في حين بلغ معامل ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) (٠.٨٨١) وهما قيمتان مقبولتان لأغراض هذه الدراسة.

## ثانياً: مقياس الدافعية للإنجاز

تم إعداد مقياس الدافعية للإنجاز (ملحق: ٢) وتضمن معلومات شخصية كالنوع الاجتماعي والمستوى العلمي، كما جرى إعداد المقياس بحيث يقابل كل فقرة فيه تدرج رباعي (Likert)، وتضمن التدرج ما يأتي: (دائماً = ٤، غالباً = ٣، نادراً = ٢، أبداً = ١).

### صدق المقياس

تم عرض مقياس دافعية الإنجاز على (4) من المتخصصين في مجال علم النفس، لإبداء آرائهم حول فقرات المقياس، وذلك من حيث الصياغة اللغوية لفقرات، وشموليتها لمقياس دافعية الإنجاز، وتمثيل الفقرات لدافعية الإنجاز، مع إمكانية التعديل أو الحذف أو الإضافة، وفي ضوء ملاحظات المحكمين تم تعديل صياغة بعض الفقرات، فخرج المقياس مكوناً من (٣٦) فقرة بصورته النهائية.

### ثبات المقياس

تم التحقق من ثبات مقياس دافعية الإنجاز بتطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من (23) مدير ومديرة من غير عينة الدراسة، وإعادة التطبيق عليها بعد أسبوعين، وحساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين، وقد بلغ معامل الارتباط بين التطبيقين (٠.٨٥٠)، وباستخدام معامل كرونباخ إلفا، وقد بلغ (٠.٩١٢).

### التعريف بالمصطلحات والتعريفات الإجرائية:

التدفق النفسي: الاستغراق أو الانشغال التام بالأداء وسرعة الأداء والوصول إلى مستوى عالي من الأداء، والشعور بالسعادة، انخفاض الوعي بالزمان والمكان أثناء الأداء (عبد العظيم، ٢٠١٨) ونسيان احتياجات الذات والاستفادة القصوى من الحالة الوجدانية في التعرف والتعلم ودقة الأداء (عبدالله، ٢٠١٨). وإجرائياً يتحدد من خلال الدرجة التي تحصل عليها عينة البحث على مقياس التدفق النفسي.

دافعية الإنجاز: استعداد ثابت نسبياً في الشخصية، يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم نجاح الأداء في ضوء مستوى محدد للامتياز (Mulder, 2015)، وهو عملية استثارة السلوك والمحافظة عليه لتحقيق هدف. وإجراء يتحدد من خلال الدرجة التي تحصل عليها عينة البحث على مقياس دافعية الإنجاز (أبو حليلة، ٢٠١٢).

### حدود الدراسة

- الحدود البشرية: جرى تطبيق هذه الدراسة على مدراء المدارس الحكومية في لواء البادية الغربية في الأردن.
- الحدود الزمنية: جرى تطبيق هذه الدراسة في العام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢١
- الحدود المكانية: أجريت الدراسة في لواء البادية الشمالية الغربية، المفرق، الاردن.
- الحدود الموضوعية: تتحدد في المفاهيم المستخدمة فيها، وتعميم نتائج هذه الدراسة بصدق وثبات أدوات الدراسة، واستجابة أفراد العينة لفقرات المقياسين المستخدمين.

### المعالجات الإحصائية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية؛ ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل كرونباخ إلفا، وتحليل التباين (T) لمعرفة الدلالة الإحصائية للفروق الظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة. وللحكم على مستوى التدفق النفسي ودافعية الإنجاز، جرى إعادة توزيع فئات المقياس إلى ثلاث فئات كما يأتي:

- (١,٠٠ - ٢) درجة منخفض.
- (٢,٩٩ - ٢,١) درجة متوسط.
- (٤ - ٣) درجة مرتفع.

## النتائج ومناقشتها:

نتائج السؤال الأول الذي نص على: "ما مستوى التدفق النفسي لدى مدراء المدارس في ضل جائحة كورونا؟".

للإجابة على هذا السؤال؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مقياس التدفق النفسي ككل، وبين جدول (٢) ذلك.

جدول (٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مقياس التدفق النفسي ككل، وكل فقرة من فقراته مرتبة تنازلياً (115:N)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	لدي القدرة على انجاز الوجببات التي أكلف بها باتقان	٣.٦٥	٠.٧٣	مرتفع
٢	اندمج بالمهمة المكلف بها وأكاد لا أرى سواها	٣.٦٣	٠.٨١	مرتفع
٣	اشعر ان الخطوات لانجاز أي مهمة تعطي لي واضحة.	٣.٦١	١.١١	مرتفع
٤	لدي القدرة لتعديل خطواتي لتحقيق أهداف المهمة.	٣.٥٩	١.٤٤	مرتفع
٥	اشعر بالارتياح عندما يكلفني الآخرون لانجاز عمل ما.	٣.٥٧	١.١٢	مرتفع
٦	إحساسي بنجاح الخطوة الأولى لإنجاز المهمة تحفزني إلى خطوات أخرى أكثر ايجابية.	٣.٣٦	١.٣٦	مرتفع
٧	اشعر ان الوقت يمضي سريعاً وأنا أنجز المهمة التي أكلف بها.	٣.٣٤	١.٢٧	مرتفع
٨	ارتب خطوات انجاز العمل حسب أهميته	٣.٣١	١.١٠	مرتفع
٩	المهمة التي أقوم بها تبعثني عن سلوك الآخرين من حولي	٣.٢٩	٠.٧١	مرتفع
١٠	أرى ان النشاط الذي أكلف به ليس فيه تفاصيل واضحة.	٣.١١	٠.٦٩	مرتفع
١١	أركز على تفاصيل النشاط الذي أنا فيه.	٣.١٣	٠.٧٨	مرتفع
١٢	أجد نفسي منسجماً بانجاز المهمة المكلف بها.	٣.٠٣	١.٤٥	مرتفع
١٣	الوقت ممتع أثناء أداء المهمة المكلف لها	3.02	٠.٧٨	مرتفع
١٤	أكاد أنسى نفسي أثناء قيامي بعمل ما.	3.01	١.٦٣	مرتفع
١٥	اشعر بالارتياح عندما أرى نفسي أسير بالاتجاه الصحيح في انجاز نشاط ما.	3.01	٠.٦٩	مرتفع
١٦	أحاول اقتراح بعض الحلول التي تساعد الآخرين على انجاز عملهم	3.00	٠.٦٧	مرتفع
١٧	لا انتبه إلى إشباع حاجاتي الشخصية عندما أكون منهمكاً في انجاز أي نشاط.	٢.٨٥	١.٠٣	متوسط
١٨	اشعر بالملل عند أداء مهمة أكلف بها	٢.٤٠	٠.٧١	متوسط

متوسط	١.٣٠	٢.٢١	انتقاد الآخرين لعملي يربك انجازي للمهمة.	١٩
متوسط	١.٤١	٢.١١	الفشل يراودني قبل القيام بأي مهمة أكلف بها.	٢٠
مرتفع	٠.٧٨	٣.٢١	الكلّي	

يتضح من جدول (٢) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مقياس التدفق النفسي جاءت بدرجة "مرتفعة" بمتوسط حسابي بلغ (٣.٢١) وانحراف معياري بلغ (٠.٧٨).

ويمكن تفسير ذلك إلى البيئة المدرسية المناسبة والاندماج بالمهمة المكلف بها المدراء بحيث تكون هذه المهمة سهلة التنفيذ وواضحة الأهداف، وكما ان قدراتهم مناسبة للأعمال والمهام المطلوبة منهم بحيث ان هناك توازن بين ما هو مطلوب منه ونوع التحدي المقدم له. وبالإضافة إلى التغيرات المعرفية والانفعالية التي يكتسبها المدراء من خلال خبراتهم في حياتهم والتي ترتبط بشكل ايجابي مع الدافعية ووضوح الأهداف، حيث يرى (Csikszentmihalyi,2008) ان التدفق النفسي يتكون من الاندماج والتركيز والتوازن بين القدرة والتحدي والإحساس بالقدرة على ضبط النشاط، والمتعة والإبداع.

ولأن التدفق النفسي بوصفه خبرة ذاتية تمثل ظاهرة إيجابية تتحقق عندما يذوب الفرد في المهمات والأعمال المقترنة بحالة من النشوة والابتهاج، وتصبح حياته هادفة، وتمثل حالة التدفق النفسي للمدراء العامل الحاسم في تكوين الهدف من الحياة وإضفاء المغزى والقيمة عليها دفع من يتعايش معها إلى الإبداع لكونها حالة تعني فناء الفرد في المهمات والأعمال التي يقوم بها فناءً تاماً ينسى به ذاته والوسط والزمن والأخر كأنه في حالة من غياب للوعي بكل شيء آخر عدا هذه المهمات أو الأعمال، على ان يكون كل ذلك مقترنا بحالة من النشوة والابتهاج والصفاء الذهني الدافع له باتجاه المداومة والمثابرة ليصل في النهاية إلى إبداع إنساني فريد.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن عينة الدراسة يصلون إلى مستوى مرتفع من التدفق النفسي على أساس سمات ذاتية يتمتعون بها وهي اندماج الوعي في الأداء، والإحساس بالتحكم والانضباط، وان الوصول إلى تلك الحالة الايجابية مرتبط بأن ينخرط الشخص في الفعالية بأهداف واضحة، وأن يمتلك الفرد توازناً جيداً بين التحديات المدركة للمهمة. ومساهمة التدفق النفسي لدى عينة الدراسة في كيفية التعامل مع الظروف

والتخفيف من أثارها على صحتهم النفسية وتوافقهم النفسي قدر الإمكان للسير بخطى واثقة وقوية نحو النجاح وقادرين على إنجاز المهام الموكلة إليهم بنشاط. وتتفق نتيجة الدراسة مع نتائج دراسة كل من (Wiliam,2021؛ محمد، ٢٠٢٠).

نتائج السؤال الثاني الذي نص على: ما مستوى دافعية الإنجاز لدى مدراء المدارس في ضل جائحة كورونا؟

للإجابة على هذا السؤال فقد تم إيجاد المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية على مقياس دافعية الإنجاز لدى المدراء ( $N = 115$ ). وأظهرت النتائج أن مستوى دافعية الإنجاز جاءت بدرجة مرتفعة. وبمتوسط حسابي كلي بلغ (٣.٤٥)، وانحراف معياري بلغ (١.٤١).

جدول (٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لتقديرات أفراد عينة

الدراسة على فقرات مقياس دافعية الإنجاز ككل، مرتبة تنازلياً ( $115:N$ )

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
٠١	أشعر بالسعادة عندما أنهي مهمة بنجاح	٣.٨٨	٠.٧٣	مرتفع
٠٢	أتخيل نفسي ناجحاً	٣.٨٧	٠.٨١	مرتفع
٠٣	أكافح للوصول إلى هدفي	٣.٨٤	١.١١	مرتفع
٠٤	أتحمل مسؤولية أعمالي	٣.٧٩	١.٤٤	مرتفع
٠٥	أسعى لتحقيق أهداف مستقبلية	٣.٧٧	١.١٢	مرتفع
٠٦	أهتم بإتقان عملي	٣.٧٦	١.٣٦	مرتفع
٠٧	أستطيع ان أشجع نفسي لتحقيق أهدافي	٣.٧٤	١.٢٧	مرتفع
٠٨	عملي ناتج عن رغباتي وليس عن رغبات الآخرين	٣.٧١	١.١٠	مرتفع
٠٩	أمتلك كفايات وقدرات تؤهلني للتفوق	٣.٦٩	٠.٧١	مرتفع
١٠	أرفض الاستسلام بسهولة	٣.٦١	٠.٦٩	مرتفع
١١	أعتقد أن الناجحون هم صناع الحياة	٣.٦٠	٠.٧٨	مرتفع
١٢	أعتقد أن العقبة التي لا تكسر ظهري تقويني	٣.٥٧	١.٤٥	مرتفع
١٣	أعترف بأخطائي كما أعترف بنجاحي	٥٦٣.	٠.٧٨	مرتفع
١٤	أعتقد أنني مثابر	٥٤٣.	١.٦٣	مرتفع
١٥	أحب أن أكون في مركز الصدارة في عملي	٥٣٣.	٠.٦٩	مرتفع
١٦	أحب أن أستمع لقصص النجاح	٥٢٣.	٠.٦٧	مرتفع

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١٧	أستمتع بطلب العلم والإنجاز	٢.٥٢	١.٠٣	مرتفع
١٨	التزم بالتنظيم ليسهل التنفيذ	٢.٥١	٠.٧١	مرتفع
١٩	أستطيع القيام بأعمال مميزة	٢.٤٩	١.٣٠	مرتفع
٢٠	أحاول التفوق على زملائي	٢.٤٨	١.٤١	مرتفع
٢١	عندما أبدأ بعمل لا أتوقف حتى أنهيه	٣.٤٧	٠.٧٨	مرتفع
٢٢	تشجعني المكافآت المادية على الإنجاز	٣.٤٦	١.٦٨	مرتفع
٢٣	استمتع بالتنافس مع الآخرين في إنجاز المهام	٣.٤٥	١.٤٣	مرتفع
٢٤	أضع خططا لمستقبلي باستمرار	٣.٤٤	٠.٧٣	مرتفع
٢٥	أشعر بالمسؤولية تجاه الآخرين	٣.٤٣	١.٣٥	مرتفع
٢٦	أحاول حل مشكلاتي دون طلب المساعدة	٣.٤٢	١.٦٤	مرتفع
٢٧	أنا راضي عن إنجازاتي	٣.٤١	١.٧٢	مرتفع
٢٨	عدم نجاحي في مهمة يحفزني للمحاولة	٣.٤٠	١.٢٤	مرتفع
٢٩	أنغمس في عملي دون الاهتمام بالمرودود المادي	٣.٣٧	١.٣٥	مرتفع
٣٠	أتمتع باستقلال كاف منذ صغري	٣.٣٥	٠.٧٩	مرتفع
٣١	أميل للعمل أكثر مما أميل للراحة	٣.٣٣	٠.٦٦	مرتفع
٣٢	أنجز الأعمال التي تصعب على الآخرين بسهولة	٣.٣٢	١.٠٣	مرتفع
٣٣	أهتم بما أنجزه أكثر من اهتمامي بالعلاوات	٣.٢٢	١.٠٢	مرتفع
٣٤	أستغل وقتي في عملي	٣.١١	٠.٧١	مرتفع
٣٥	أتجاوز العقبات بسهولة	٢.٧٨	٠.٦٨	متوسط
٣٦	لا أؤجل عمل اليوم للغد	٢.٦٧	٠.٧٨	متوسط
	المقياس ككل	٣.٤٥	١.٤١	مرتفع

يتضح من جدول (٣) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مقياس دافعية الإنجاز جاءت بدرجة "مرتفعة" بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٥) وانحراف معياري بلغ (١.٤١).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن التقدير المرتفع لدافعية الإنجاز يعطي الثقة بأن مساعي المدير سوف تقوده أيضا إلى النجاح، فالمدير الذي يشعر بدرجة عالية من دافعية الإنجاز سوف يبذل من الجهد والمثابرة أكثر من ذلك الذي يشعر بدرجة أقل من دافعية الإنجاز، كما أن دافعية الإنجاز تتعلق بتوقعات الأفراد المرتبطة بقدراتهم على إنجاز المهام، كما تحدد السلوك المتوقع قيام الفرد به، فهي ترتبط أيضاً ببذل الجهد

وحقيق الأهداف المرجوة، ويؤكد ذلك أن استبصار المدير بقدراته وإمكاناته ووعيه بحسن توظيف أدائه لمهامه يجعله يوظف كامل طاقته والعمل بجد واجتهاد لانجاز المهام المطلوبة (Wildman, 2015).

وتفسر الباحثة ذلك أن الأشخاص الذين لديهم دافعية الإنجاز مرتفعة يواجهون المواقف الضاغطة بصورة أقل، وأن لديهم درجة منخفضة من الاستثارة الفسيولوجية وبذلك يبقون في حالة هادئة نسبياً عند مواجهة الأزمات. حيث يرى (Kajs., & McCollum, 2015) أن الذين لديهم إحساس قوي بدافعية الإنجاز يركزون تفكيرهم على تحليل المشكلات التي يواجهونها من أجل الوصول إلى حلول مناسبة لها، مما سيؤثر في سلوكهم بشكل إيجابي، سواء كان في إدارة الأزمات التي يتعرضون لها أو أي مشكلة أخرى تقابلهم بينما الأفراد الذين لديهم شعور بعدم الكفاءة الذاتية فإن تفكيرهم يتحول إلى الداخل فيتسبب بالوقوع بالمشكلات وعدم التركيز وبالتالي الفشل، يجب على كل فرد أن يكون مسئولاً عن نتائج الأعمال والمهام التي يكلف بها وأن يبذل كل جهده ليكون مبدعاً ومتفوقاً في عمله وإنجازه على أحسن وجه لاسيما المدير فهو حجر الزاوية الذي ترتكز عليه العملية التعليمية لأنه القدوة والمثل الأعلى لطلبته ولمجتمعه. كما أن المناخ التنظيمي للمدرسة له أثر على دافعية الإنجاز لدى المعلم. ويلجأ المدير إلى توظيف ما هو متوفر لديه من خبرات إدارية تنظيمية (Nemaei, 2016). وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Hali, 2020).

نتائج السؤال الثالث الذي نص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مقياس التدفق النفسي ودافعية الإنجاز تعزى لمتغير الجنس؟.

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم استخدام اختبار T لعينتين مستقلتين، والجدول رقم (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤): نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين / الجنس

المتغير	النوع الاجتماعي	N	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T الجدولية	قيمة T	درجة الحرية	الدلالة
التدفق النفسي	ذكر	60	٢.٨٩	١.٤١	١.٩٠	٠.٢٥٥	١١٣	٠.٥٤٧
	أنثى	55	٢.٧٩	١.٢٢				
دافعية الإنجاز	ذكر	60	٢.٤٨	١.٤٩	١.٨١	٠.٣٤٣	١١٣	٠.٥٠١
	أنثى	55	٢.٧٨	١.٥٣				

من النتائج الموضحة في جدول (٤) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار T لعينتين مستقلتين أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تُعزى إلى متغير الجنس.

وتفسر هذه النتيجة بأن التدفق النفسي ودافعية الإنجاز يحدث لدى جميع المدراء بغض النظر عن الجنس، ففي مجال العمل الآن أصبحت المرأة متساوية مع الرجل في جميع الأعمال فكلًا من الرجل والمرأة يعمل بجد حتى يحقق إشباعا لحاجاته البيولوجية والاجتماعية. وكذلك حاجاته إلى الإنجاز وتحقيق الذات. فالظروف العامة الأكاديمية والاجتماعية المسؤولة عن تشكيل وتعزيز الكفاءة الذاتية هي ظروف مشتركة لدى كل من الجنسين، كما أن الذكور والإناث كلاً منهما يعمل بجد وإصرار محاولة منه لإثبات نفسه والوصول إلى أعلى الدرجات.

ويمكن تفسير عدم وجود فروق بين الجنسين في الدافع إلى الإنجاز أن الفرص التعليمية والمهنية متاحة لكلا الجنسين دون تمييز، وتضاءلت الفجوة بين الذكر والأنثى، فكلاهما لديهم الاعتماد على النفس، كما أن الأنثى يقودها الإصرار على النجاح والتفوق والتحمل والمثابرة حتى تلحق بالذكر، وتحقق لنفسها مكانة اجتماعية لم تتوقف عند منصب مديرة فحسب بل طموحها ودافعيته نحو العمل أهلتها بأن صارت في مقدمة بعض المناصب المتقدمة. وهو من زاد من طموح مديرات التعليم المتوسط لتكون في مستوى واحد مع زملائها المدبرون.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الذكور والإناث لا يختلفون في درجة دافعية الإنجاز، فقد يكون الذكر أكثر دافعية للإنجاز من الأنثى وقد يكون العكس صحيح، فلا علاقة للجنس بدرجة دافعية الإنجاز. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المدراء جميعاً بغض النظر عن الجنس لديهم الدافعية للإنجاز، أي أن ليس بعائق أمام إنجاز وتحقيق الأهداف، فيمكن أن يكون المدير لديه دافعية للإنجاز يحب مهنته ويستمتع بها لا تتأثر دافعيته للإنجاز بالجنس. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Wiliam,2021).

نتائج السؤال الرابع الذي نص على: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مقياس التدفق النفسي ودافعية الإنجاز تعزى لمتغير: المستوى العلمي؟".

للإجابة عن هذا التساؤل؛ تم استخدام اختبار T لعينتين مستقلتين، والجدول رقم (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥): نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين / المستوى العلمي

المتغير	المستوى العلمي	N	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T الجدولية	قيمة T	درجة الحرية	الدلالة
التدفق النفسي	بكالوريوس	45	٣.٤٤	١.٢٥	١.٩١	٠.٧٨٠	١١٣	٠.٥٧٠
	دراسات عليا	70	٣.٥٢	٠.٧١				
دافعية الإنجاز	بكالوريوس	4	٣.٢٢	٠.٦٩	١.٨٩	٠.٨١٠	١١٣	٠.٤٦١
	دراسات عليا	70	٣.٣٣	١.٠١				

من النتائج الموضحة في جدول (٥) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار T - لعينتين مستقلتين - أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وبذلك نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة في التدفق النفسي ودافعية الإنجاز تُعزى إلى المستوى العلمي.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعلمين بغض النظر عن المؤهل العلمي الذين حصلوا عليه فإنهم لا يختلفون في درجة في التدفق النفسي ودافعيتهم للإنجاز، أي أن المعلم الذي حصل على درجة البكالوريوس لا يقل دافعية للإنجاز من المعلم الذي حصل على الدراسات العليا. أن سبب عدم وجود فروق في التدفق النفسي والدافعية للإنجاز تعزى لمتغير المستوى العلمي هو أن المدرء مهما كانت درجتهم العلمية تكون دافعيتهم نحو الإنجاز والعمل مرتفعة بسبب الاحتكاك بالمؤسسة والرغبة في العمل ضمن رتبة مدير مؤسسة تربوية، وتوظيفهم للمهارات المكتسبة من عمليات التكوين، ومحاولة إثبات مكانته على المستوى الإداري والتربوي والاجتماعي، ودافعيتهم للإنجاز تكون عالية وضغوط أقل بسبب توظيف المهارات المختلفة، واكتساب أكثر الأساليب فعالية بسبب تراكم الخبرات والتجارب التي تعتبر من آليات التسيير الجيد للمؤسسة التربوية.

نتائج السؤال الخامس، وينص على: "هل توجد علاقة دالة احصائيًا بين التدفق النفسي ودافعية الإنجاز لدى مدرء المدارس؟"

للإجابة على هذا السؤال؛ حُسب معامل ارتباط بيرسون والدلالة الإحصائية له بين تقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس التدفق النفسي، وتقديراتهم على فقرات مقياس دافعية الإنجاز، والجدول (٦) يبين ذلك.

الجدول(٦): معامل ارتباط بيرسون لمقياس التدفق النفسي

ومقياس دافعية الإنجاز. ن = ١١٥

دافعية الإنجاز	التدفق النفسي	
*0.671	معامل ارتباط بيرسون	
0.000	الدلالة الإحصائية	

\* دال احصائيًا مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha = 0.01$ )

يُلاحظ من الجدول (٦) وجود علاقة موجبة ودالة احصائيًا بين تقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس التدفق النفسي ودافعية الإنجاز، حيث بلغت قيمة الدلالة

الإحصائية (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha = 0.01$ )، وأن قيمة معامل ارتباط بيرسون بلغت (0.671).

يتضح وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التدفق النفسي ودافعية الإنجاز لدى المدراء، باعتبار أن الدافعية للإنجاز هي ذلك الطموح الذي يدفع الفرد للمثابرة والقيام بعمل جيد، حيث أن هذه الرغبة والطموح التي تدفع لها المدراء لها علاقة بدافعية الإنجاز لدى المدراء، أهمية التدفق النفسي في التأثير على سلوك دافعية الإنجاز لدى المدراء وبارتفاع المثابرة والطموح وشدة الانهماك في أداء المهام وفي إتقانها على أكمل وجه بحيث يستمر المدير ذو الشخصية الإنجازية لفترة طويلة في العمل.

ولعل ذلك يرجع إلى أن الفرد عندما تلبي جميع حاجاته، يشعر بالتدفق النفسي وبأنه يستطيع أن يحقق أهدافه مما يشعره بالسعي للإنجاز (Csikszentmihaly, 2009). وبالتالي يحفزه على أن يقبل على الحياة بهمة ورغبة، ويجعله قادراً على إنجاز المهام الموكلة إليه بنشاط. أن التدفق النفسي له القدرة على جلب السعادة، وجودة الحياة، ووضوح الأهداف، والاستغراق والاستمتاع بالعمل ومعظم هذه الأبعاد يشملها التدفق (عبدالله، ٢٠١٨). كما ترى الباحثة أن التدفق النفسي يجعل الفرد يتوقع الأفضل ويجعله مقبلاً باستبشار نحو المستقبل، ونفسه والآخرين، ويتفانى في عمله، مما يجعله لا يشعر بالزمان ولا المكان في إنجازه لأعماله، وهي من أبعاد التدفق النفسي.

من خلال ما سبق ترى الباحثة أن دافعية الإنجاز ترتبط بالتدفق النفسي، فهي تعكس مدى مثابرتة وجهده المبذول للتعامل مع المواقف الصعبة التي تقابله ومواجهة المشكلات ومقاومة الفشل، وكذلك مدى التحدي والإصرار، في ظل التغيرات الحادثة ضل جائحة كورونا. والتدفق النفسي يعطى الأشخاص قدرة على تكوين نظاماً من المعتقدات الذاتية يمكنهم من التحكم في قدراتهم وامكانياتهم، وتعمل كمحددات دافعية خلف السلوك الإنساني حيث تحدد الأنشطة التي يقوم بها الفرد والتي يتجنبها والتي عن طريقها يستطيع التكيف مع حياته. وتتفق نتيجة الدراسة مع نتائج دراسة (المسما وعبدالله وعجاجة، ٢٠١٩؛ بليقرة، ٢٠١٨).

وخلصه فإن حالة التدفق ودافعية الإنجاز لدى مدراء المدارس تتوفر بإيجاد تحديات مدركة وفرص أداء نشاط يتناسب مع المهارات والقدرات التي يمتلكها مدير المدرسة، بحيث يكون التحدي متناسبا مع قدراته، فلا يتجاوز هذا التحدي المدرك قدراته، ولا تتجاوز قدرات الفرد ذلك التحدي الذي يقوم بأدائه، وتحديد أهداف واضحة قابلة للتحقيق في ضوء قدرات ومهارات المدير مع وجود تغذية راجعة فورية عما يحققه من تقدم من الهدف، وتنبهه إلى ما قد ينتابه من قلق أو ملل من أجل تعديل مستوى المهارة أو مستوى التحدي أو كليهما؛ حتى يتمكن من الخروج من حالة النفور والامتعاض والعود مرة أخرى لحالة التدفق النفسي ودافعية الإنجاز (Kajs., & McCollum, 2015).

### التوصيات والاستنتاجات:

- الاهتمام بالتدفق النفسي لدى مدراء المدارس يكون له دور في توجيه أنظار المهتمين بالتربية والتعليم بأهمية التدفق النفسي ووضع البرامج التدريبية للمدراء.
- تبرز أهمية التدفق النفسي كمؤشر لدافعية الإنجاز، وإجراء دراسات مماثلة على المعلمين.
- إذا كان دافع الإنجاز من الدوافع المتعلمة، فإننا بالتالي يمكن تصميم برامج التدريب التي يمكنها دفع الإنجاز لدى مدراء المدارس، وتمكن من مساعدة ذوي دافع الإنجاز العالي من إبراز طاقاتهم واستغلال خبراتهم، بالشكل الذي يفيد العمل ويفيدهم شخصياً.

## المراجع

### المراجع العربية:

- أبو الكشك، نايف . (٢٠١٤) . الإدارة المدرسية المعاصرة. دار جرير للنشر والتوزيع: عمان.
- أبو حليلة، أشرف.(٢٠١٨). دافعية الانجاز. عمان: دار المسيرة
- بلبقره، احمد(٢٠١٨). التدفق النفسي و علاقته بالأداء الوظيفي لدى العمال الدائمين بمديرية التجارة بولاية ورقلة، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرياح، الجزائر.
- بني يونس، محمد. (٢٠٠٧). سيكولوجيا الدافعية والانفعالات، عمان: دار المسيرة للطباعة والنشر.
- الخصاونة، فؤاد.(٢٠١٧). الأسلوب القيادي للمدير وعلاقته بدافعية المعلمين في منطقة نجران السعودية. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، ٤٣(١٤)، ٦٥٦ - ٦٧٤.
- خضير، مرفت(٢٠١٦). كفاءة الذات العامة المدركة وعلاقتها بالتدفق النفسي وإدارة الأزمات لدى مدرء المدارس، مجلة التربية، جامعة الأزهر، ٣(١٦٩). ١٢-٦١.
- خضير، مرفت. (٢٠١٦). كفاءة الذات العامة المدركة وعلاقتها بالتدفق النفسي وإدارة الأزمات لدى مدرء المدارس، مجلة التربية، جامعة الأزهر، ٣(١٦٩). ١٢-٦١.
- خليفة، عبد اللطيف.(٢٠١٦). الدافعية للإنجاز. دار غريب للنشر: القاهرة.
- خميصي، حسام . (٢٠١٨) . نمط القيادة الإدارية ودوره على دافعية الانجاز لدى الموظف في الإدارة العمومية. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أم البواقي، الجمهورية الجزائرية.
- الشرقاوي، انور(٢٠٠٠). الدافعية والانجاز الأكاديمي والمهني وتقويمه. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- شوشان، عمار.(٢٠٠٩). النمط القيادي لمديري الثانويات وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى الأساتذة. رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الحاج لخضر - باتنة، الجزائر.

الصوافي، محمد. (٢٠١٩) التدفق النفسي وعلاقته بقلق الاختبار (دراسة ميدانية على طلبة الصف التاسع الأساسي في مدارس محافظة شمال الشرقية بسطنة عمان، المجلة الالكترونية الشاملة، العدد ١٥، ١-٢٢.

عباس، عبدالله (٢٠١٩) سمات الشخصية على التدفق النفسي ولأداء الوظيفي لدى مدرء المدارس في البصرة، مجلة أبحاث في التربية، جامعة البصرة، ١١(٩). ٢٣٥-٢٦٨.

عبد العظيم، هبة (٢٠١٨). التدفق النفسي وعلاقته بالكمالية لدى المتفوقين والعاديين من طلبة الصف الأول الثانوي. رسالة ماجستير، كمية التربية، جامعة المنصورة.

عبد الفتاح، هديل. التدفق النفسي وعلاقته بالإيثار لدى عينة من المراهقين ذوى المشكلات الانفعالية، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس، مصر. ٢٠١٧.

عبد الله، دعاء. (٢٠١٨). التدفق النفسي وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية والدافع للإنجاز لدى عينة من طلبة الدراسات العليا، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة المنصورة.

عثمان، محمود. مكانن القوى في الشخصية كمنبأت بالتدفق النفسي وأبعاده لدى الطلاب- المعلمين بكلية التربية بقنا، مجلة العلوم التربوية، جامعة جنوب الوادي، العدد (٢٤+٢٥)، ١٦٣، ٢٠١٥-١٨٥.

العنزي، صالح (٢٠١١). درجة امتلاك مديري المدارس الحكومية في مدينة الرياض لكفايات الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر المعلمين فيه، رسالة غير منشورة، جامعة اليرموك، اردب، الأردن.

كابور، دليلة (٢٠١٧) دافعية الإنجاز لدى المعممين وعلاقته بالنمط القيادي لمدرء المرحلة الابتدائية دراسة ميدانية بدائرة عين فكرون، رسالة ماجستير. جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر.

لطفى، أسماء. (٢٠١٥) التدفق النفسي كمنبئ بمهارات اتخاذ القرار لدى عينة من مديري المدارس بمحافظة المنى، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد ٦٠، 283 - 323.

محمد، عثمان. (٢٠٢٠). مستوى التدفق النفسي لدى مدرء الدوائر الحكومية في بغداد، مجلة دراسات التربية، ١٢(١٠). ٢٤٥ - ٢٦١.

المسما، موزي، وعبدالله، هشام، وعجاجة، صفاء. (٢٠١٩). التنبؤ بدافعية الإنجاز الأكاديمي من مستوى التدفق النفسي لدى طلاب المرحلة الثانوية في دولة الكويت، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، ٣(١١). ٢٣٣-٢٦٨.

DOI: [10.33850/jasep.2019.41731](https://doi.org/10.33850/jasep.2019.41731)

مصطفى، فهميم.(٢٠٠٥). مدرسة المستقبل ومجالات التعليم عن بعد: استخدام الانترنت في المدارس والجامعات وتعليم الكبار. القاهرة: دار الفكر العربي.

معمرية، بشير.(٢٠١٢). سيكولوجية الدافع إلى الانجاز. الجزائر: دار الخلدونية للنشر.

المغربي، عبد الحميد(٢٠٠٥). الإدارة ووظائف المديرين في منظمات القرن الواحد والعشرين، المنصورة جمهورية مصر العربية: المكتبة العصرية.

الموسوي، عبدالعزيز. التدفق النفسي على وفق التفكير الايجابي لدى طلبة الجامعة، مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية. جامعة الكوفة، ١٠(١٨). ٢٠١٦. ١٢٤ - ١٤٠.

#### المراجع الأجنبية:

Anne. L.,& Fournier. L. (2002). La Motivation, Centre d'orientation et de consultation psychologique de l'Université Laval Février.

Anyanwu. J., Ezenwaji, L, Okenjom, G& Enyi, C. (2015). Occupational stress and management strategies of secondary school principals in cross river state, Nigeria. Journal of Education and Proactive, 6(27), 37-42.

Bendixen L.,& Nussbaum A. (2017).The goal and psychological flow of students in the behavior of students while they are engaged in educational assignments. Journal of language teaching and Research , 2(4);733 – 739.

Bokhari. N.(2019). Academic Compatibility and its Relationship with Psychological Flow and Life Satisfaction among Female Students of Educational Diploma at Jeddah University, King Abdulaziz University Journal: Arts and Humanities,27(3),2019; 241-272.

Bredeson, P.,& Johansson, O. (2000) The school principal's role in teacher professional development, Journal of In-Service Education, 26:2, 385-401.DOI: [10.1080/13674580000200114](https://doi.org/10.1080/13674580000200114)

Covington, M. V.(1992). Making the grade: A self-worth perspective on motivation and school reform. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

- Csikszentmihaly M.(2009). Flow The Psychology of Happiness: The Classic Work on How to Achieve Happiness, Paperback - July 1, 2009.
- Csikszentmihalyi ,M.(2008). Flow: The Psychology of Optimal Experience, Paperback July 1, 50.
- Dollinger W.(2017). Going towards goal and creativity through psychological flow, Constructivism in the human sciences , 9(1).2017; 67-90.
- Elliot, A., & Dweck, C.(2005). Handbook of competence and motivation. New York: Guilford Press.
- Ernis. EN., & Bayraktar.S.(2019). Flow experiences in university students. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 152.2019; 830 – 834.
- Fakudze, L.(2011). A Comparative Study on the Relationship between Transnational and National Teamwork on Motivation, Satisfaction, Commitment and team leaders Conflict Resolution. Master Degree, Ming Chuan University, Taiwan.
- Grey-Bowen, J. (2010) "A study of Technology leadership Among Elementary Public school principals in Miami-Dade County". PhD Dissertation, Florida State University, USA.
- Hali. S.(2020). Achievement motivation and psychological flexibility among a sample of secondary school principals. Handbook of Child Psychology and Developmental Science.14(12)147- 158.
- Ibrahim. H.(2018) The State Of Psychological Flow And Its Relation To The Level Of Ambition Among A Sample Of Swimming Players In Damascus Governorate, Al-Baath University Journal,40(17),11-44.
- Kajs, T. & McCollum, D. (2015). A Confirmatory Factor Analytic Study of the Goal Orientation Theory of Motivation in Educational Leadership, Educational Research Quarterly, V(33), N(1), P 3-17.
- Larkin. F.(2013). Achievement Motivation: Recent Trends in Theory and Rese, May 28, 2013. New York : Plenum Pres.
- Margaret. W.(2009).Creativity and flow theory :reflections on the talent development of women. University of Wollongong .Australia.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). The achievement motive. New York: Appleton-Century-Crofts.
- McClelland, D. (1985). How motives, skills, and values determine what people do. American Psychologist, 40(7), 812.

- McClelland, D. (1987). Human motivation. CUP Archive.
- Mulder, P. (2015). *McClelland Motivation Theory*. Retrieved [insert date] from ToolsHero.<https://www.toolshero.com/psychology/mcclelland-theory-of-motivation/>
- Nemaei, B. (2016) . The Impact of Participative Leadership on Employees Motivation, Job Satisfaction and Innovation, The degree of MSc in Project Management, The British University on Dubai.
- UNESCO.(2020). Distance education concept, tools and strategies A guide for policy makers in academic, vocational and technical education.2020. <https://en.unesco.org/sites/default/files/policy-breif-distance-learning-f-1.pdf>.
- Wigfiel .A. & Authors. (2015).Development of Achievement Motivation and Engagement.. Handbook of Child Psychology and Developmental Science. 50(2), 310-318. DOI: 10.1002/9781118963418.childpsy316
- Wildman, R. H. (2015). A Phenomenological Study of High School Teachers' Motivation as Related to Teacher Performance Management, Doctoral dissertation ‘Walden University.
- Wiliam. A.(2021).The level of psychological flow of elementary and secondary school principals. *Europen Management Journal*,19(23), 132-141.