

التدفق النفسي كمتنبئ بدافعية الإنجاز لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله
حياه محمد عبد الفتاح عناتي⁽¹⁾ د. عمار ميلود⁽²⁾

- 1- مخبر تحليل المعطيات الكمية والكيفية للسلوكيات النفسية والاجتماعية (AQDPSB)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم، hayat.mohammedabedalfatahanati.etu@univ-mosta.dz
- 2- مخبر تحليل المعطيات الكمية والكيفية للسلوكيات النفسية والاجتماعية (AQDPSB)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم، miloud.ammar@univ-mosta.dz

تاريخ القبول: 2026/01/14

تاريخ المراجعة: 2025/12/03

تاريخ الإيداع: 2025/05/21

ملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى التدفق النفسي كأحد المتنبئات بدافعية الإنجاز لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله. استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت العينة من 61 مديراً ومديرة للعام الدراسي 2025/2024. اعتمدت الدراسة على مقياسي التدفق النفسي ودافعية الإنجاز بعد التحقق من خصائصهما السيكومترية. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، وبيّنت قدرة تنبئية واضحة للتدفق النفسي بدافعية الإنجاز. وأوصت الدراسة بتبني برامج تدريبية وإدارية تعزز التدفق النفسي لما له من دور مهم في تحسين الإنجاز والقيادة.

الكلمات المفاتيح: تدفق النفسي، دافعية الانجاز، مديري المدارس.

Psychological Flow as a Predictor of Achievement Motivation among Public School Principals in Ramallah and Al-Bireh Governorate

Abstract

The present study aims to examine psychological flow as a predictor of achievement motivation among public school principals in Ramallah Governorate. A descriptive correlational approach was adopted with a sample of 61 male and female principals during the 2024/2025 academic year. The study used research-developed scales after verifying their psychometric properties. The findings revealed statistically significant gender differences and confirmed the predictive power of psychological flow on achievement motivation. By the end, the study recommended training and administrative.

Keywords: Psychological flow, achievement motivation, school principals.

يشكل الأداء القيادي لمديري المدارس أحد المرتكزات الأساسية في تطوير البيئة التعليمية وتحسين جودة المخرجات المدرسية، إذ يعتمد تحقيق الأهداف التربوية على قدرة المدير على توجيه الجهود واتخاذ القرارات وتفعيل بيئة عمل داعمة. ففي ظل تزايد الضغوط الإدارية واتساع الأدوار المنوطة بمدير المدرسة، برزت أهمية البحث في دور العوامل النفسية للمدير والتي تسهم في رفع كفاءته المهنية، ومن أبرزها التدفق النفسي الذي يعد حالة من الانغماس العميق في العمل والشعور بالكفاءة والارتباط بالمهام بما يعزز الاستمرارية والإنتاجية.

ويكتسب التدفق النفسي أهمية خاصة في السياق التربوي لارتباطه بفعالية المدير في إدارة متطلبات العمل المدرسي، الأمر الذي ينعكس على مستوى دافعية الإنجاز باعتبارها المحرك الأساسي للسعي نحو تحقيق الأهداف والتطوير المستمر. ومن هنا تتضح العلاقة المتبادلة بين التدفق النفسي ودافعية الإنجاز، إذ يسهم كل منهما في تعزيز قدرة المدير على أداء مهامه بكفاءة أعلى داخل المدرسة.

وفي ضوء ما تشهده المدارس الحكومية في محافظة رام الله من متغيرات وتحديات تنظيمية، تزداد الحاجة إلى فهم مدى توافر التدفق النفسي لدى المديرين، وكيف يمكن أن يسهم في رفع دافعيتهم للإنجاز، إضافة إلى استكشاف الفروق المحتملة المرتبطة بمتغيرات الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي، نظراً لاحتمال تأثيرها في طبيعة الخبرات المهنية والإدراكات النفسية.

وبناءً على ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على مستوى التدفق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله، والكشف عن قدرته على التنبؤ بدافعية الإنجاز، إلى جانب تحليل الفروق تبعاً لمجموعة من المتغيرات الديموغرافية. بالإضافة إلى الإسهام في تقديم إطار معرفي يساعد في تطوير برامج وسياسات تدعم المديرين وترفع من مستوى فاعليتهم القيادية داخل المؤسسات التربوية وتقديم رؤى جديدة حول تحسين أدائهم المهني وتعزيز قدراتهم القيادية.

– الإشكالية:

يشكل المدير المدرسي أحد الركائز الجوهرية في العملية التربوية، إذ يرتبط أدائه الإداري والقيادي بمستوى جودة البيئة المدرسية وفاعلية البرامج التعليمية ومخرجات التعلم. وفي ظل ازدياد المتطلبات المهنية والضغوط الإدارية التي تواجه مديري المدارس، يبرز الاهتمام بدراسة العوامل النفسية التي تسهم في تعزيز كفاءتهم ودافعيتهم نحو الإنجاز. ويُعدّ التدفق النفسي أحد المفاهيم المعاصرة التي تناولتها الأدبيات بوصفها حالة من الانغماس العميق في العمل، حيث تتسم بالتركيز العالي، والشعور بالمتعة والكفاءة، والالتزام، والقدرة على مواجهة التحديات بفاعلية. وتشير الأطر النظرية إلى أن الوصول إلى هذه الحالة يسهم في تحقيق مستويات مرتفعة من الدافعية الداخلية، ويؤثر إيجابياً في الأداء المهني واتخاذ القرار.

وعلى الرغم من أهمية التدفق النفسي ودوره المتوقع في تعزيز دافعية الإنجاز لدى المديرين، إلا أن الواقع الميداني في المدارس يكشف عن تباين في مستويات الدافعية بين مديري المدارس، وهو ما قد يعكس وجود فروقات في قدرتهم على الوصول إلى حالة التدفق النفسي أثناء ممارسة مهامهم. كما تشير معطيات البيئة التعليمية في محافظة رام الله والبيرة إلى تحديات متنوعة تشمل ضغوط العمل، وتعدد المهام، ومحدودية الموارد، وارتفاع مستوى المسؤوليات، وهي عوامل قد تعيق أو تعزز تحقق التدفق النفسي، وبالتالي تؤثر في مستوى دافعية الإنجاز.

من هنا تتبلور مشكلة البحث في الحاجة إلى فهم العلاقة بين التدفق النفسي ومستوى دافعية الإنجاز لدى مديري المدارس، وتحديد مدى قدرة التدفق النفسي على التنبؤ بمستويات هذه الدافعية. كما تظهر الحاجة إلى تحليل الأبعاد النظرية المرتبطة بالمفهومين، وتقصي الواقع العملي لمديري المدارس في محافظة رام الله والبيرة للكشف عن العوامل التي قد تعزز أو تضعف هذه العلاقة.

لذا تتمثل الإشكالية بالسؤال الرئيس التالي:

هل يمكن التنبؤ بدافعية الإنجاز من خلال التدفق النفسي لدى مديري المدارس في محافظة رام الله والبيرة؟
وتتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى التدفق النفسي لدى مديري المدارس في محافظة رام الله والبيرة؟
- ما مستوى دافعية الإنجاز لدى مديري المدارس في محافظة رام الله والبيرة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التدفق النفسي لدى مديري المدارس في محافظة رام الله والبيرة تعزى إلى متغير (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى مديري المدارس في محافظة رام الله والبيرة تعزى إلى متغير (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة)؟
- فرضيات الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات السابقة، حيث يتوقع الباحثان أنه يمكن التنبؤ بدافعية الإنجاز من خلال التدفق النفسي لدى مديري المدارس في محافظة رام الله والبيرة.
كما يتوقعان ما يلي:

- مستوى التدفق النفسي لدى مديري المدارس في محافظة رام الله والبيرة متوسط.
- مستوى دافعية الإنجاز لدى مديري المدارس في محافظة رام الله والبيرة متوسط.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في متوسطات التدفق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في متوسطات دافعية الإنجاز لدى مديري المدارس في محافظة رام الله والبيرة تعزى إلى متغير (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة).
- أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الى الوقوف على:

- مستوى التدفق النفسي ودافعية الإنجاز لدى مديري المدارس.
- الفروق المحتملة في التدفق النفسي ودافعية الإنجاز لدى مديري المدارس حسب متغير: الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة.
- ومنه، الوقوف على إمكانية التنبؤ بدافعية الإنجاز من خلال التدفق النفسي لدى مديري المدارس.
- أهمية الدراسة:** للدراسة أهمية مردّها حدثاً موضوعها أولاً، وما ذكرته الدراسات النفسية والتربوية التي اطلع عليها الباحثان حول أهمية هذا الموضوع ثانياً، ويظهر ذلك على النحو الآتي:

> الأهمية النظرية:

- تعدّ هذه الدراسة؛ الوحيدة - في حدود علم الباحثين- التي تناولت العلاقة بين التدفق النفسي كأحد المتنبئات بدافعية الإنجاز لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة.
- تتناول الدراسة متغيرات هامة لها بالغ الأثر على النواحي النفسية، الاجتماعية لدى مديري المدارس الحكومية. وهما: التدفق النفسي، ودافعية الإنجاز.
- تسهم هذه الدراسة في التعرف إلى طبيعة العلاقة بين التدفق النفسي لدى مديري المدارس ودافع الإنجاز.
- تستهدف الدراسة شريحة هامة؛ وهي مديري المدارس للنهوض بها واستثمار طاقاتها، لتكون قادرة على البناء والعطاء والتميز في مجتمعها ومؤسساته.

> الأهمية التطبيقية:

- تفيد نتائج الدراسة الحالية وزارة التربية والتعليم العالي وجهة الاختصاص فيها - دائرة الإدارات التربوية - في الوقوف على أهم احتياجات هذه الفئة، والمساهمة في تذليل العقبات التي تواجهها في تعزيز دافعية الإنجاز لديها.
- تفيد نتائج هذه الدراسة مؤسسات المجتمع المحلي التي تعنى بهذه الفئة؛ من خلال الوقوف على أهم الاحتياجات وتوفير الدعم بأشكاله، والقيام بتوعية المجتمع الفلسطيني وإرشاده حيال أهمية رعاية هذه الفئة عبر تنفيذ الندوات، وتفعيل دور وسائل الإعلام.
- تفيد نتائج الدراسة العاملين في مجال الإدارات المدرسية في وزارة التربية والتعليم في استحداث برامج إرشادية تدريبية؛ من شأنها تعزيز التدفق النفسي ودافعية الغنجاز لهذه الفئة.
- يمكن أن تفيد هذه الدراسة الجهات الوصية في وضع معايير لاختيار مديري المدارس مع التركيز على متغيرات علم النفس الإيجابي.
- الاستفادة من الجانب الإيجابي للشخصية وتفعيله بتوفير الظروف المناسبة لذلك، وذلك بالاهتمام بنقاط القوة لدى مدير المدرسة وتعزيزها. وتطوير بيئات عمل إيجابية تسهم في تحفيز مديري المدارس على الإنجاز.
- الوقوف الميداني على مفهومين حيويين في مجال القيادة التربوية، وهما التدفق النفسي ودافعية الإنجاز.
- **حدود الدراسة:**
- **الحدود البشرية:** اقتصر تطبيق الدراسة على مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظة رام الله والبيرة.
- **الحدود المكانية:** طبقت هذه الدراسة في المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة.
- **الحدود الزمانية:** طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول من السنة الدراسية (2024-2025)
- **منهج الدراسة:** تم الاعتماد على المنهج الوصفي وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة الحالية.
- **مصطلحات الدراسة:**
- **التدفق النفسي:** يشير إلى الحالة النفسية الإيجابية التي يعيشها الفرد عند استغراقه في أداء مهمة ما، فالتركيز الشديد والمثابرة والإحساس بالتحكم والسيطرة مع إدارة جيدة للوقت وتأجيل للرغبات والاحتياجات الشخصية، يرافقها شعور بالسعادة والحيوية والنشاط، مع انخفاض الشعور بالوقت والزمان والمكان حتى يصل الفرد إلى أقصى حد من الإلتقان للأداء.
- **دافع الإنجاز:** الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح وهو شعور ذاتي ينشأ سلوك الفرد ويوجهه، ويعد من المكونات المهمة للنجاح.

- مدير المدرسة: هو الشخص الذي تم تعيينه من قبل وزارة التربية والتعليم لإدارة شؤون المدرسة والإشراف عليها، ويشترط فيه أن يكون مؤهلاً تربوياً وتعليمياً للمرحلة التي يعمل بها، وحصوله على مؤهل في إدارة المدرسة، وذا خبرة في التعليم، لا تقل عن خمس سنوات.

- المدارس الحكومية: هي المؤسسات الحكومية التي تمول من قبل السلطة الوطنية وتقدم تعليماً مجاناً أو بتكاليف رمزية.

1- الإطار النظري للدراسة:

1-1- التدفق النفسي:

يشير التدفق في السياق السيكلوجي إلى اندماج الفرد في المهمة والمهارة وانسياب حركته وأدائه في هذه المهارة، كما يوصف بالمجال المغناطيسي، فالطاقة الروحية للفرد في حالة التدفق النفسي تكون في مجالات حركية وإدراكية وانفعالية. وعلى هذا الأساس يكون الفرد في استغراق وانشغال تام بالأداء، مما يعزز سرعة الأداء، وبلوغ مستوياته العالية، حيث يعزز هذا كله "الشعور بالسعادة وانخفاض الوعي بالزمان والمكان أثناء الأداء، ونسيان احتياجات الذات والاستفادة القصوى من الحالة الوجدانية في التعرف والتعلم ودقة الأداء"⁽¹⁾.

فالتدفق النفسي هو خبرة ذاتية إيجابية يشعر فيها الفرد أثناء أدائه لبعض الأنشطة والمهام ذات الأهمية بالنسبة له، وتعتبر هذه المهام مثيرة للتحدي ولكنها تتناظر مع قدرات الفرد على أدائها بفاعلية، ويصاحب هذه الخبرة إحساس الفرد بالتركيز والتوحد الشديد مع النشاط⁽²⁾.

1-1-1- أبعاد التدفق النفسي:

- التوازن بين التحدي والمهارة: يعتبر من أهم مؤشرات التدفق النفسي، حيث يستند هذا البعد على تصورات الفرد وثقته بقدرته على مواجهة التحديات، وهذا يعتمد على عاملين مؤثرين في حالة التدفق النفسي وهما:
أ- درجة صعوبة المهمة التي يؤديها.
ب- مستوى كفاءة الفرد.

حيث يصبح الفرد في حالة التدفق النفسي حين تكون درجة صعوبة المهمة تتلاءم مع قدراته ومهاراته، ولا تحدث حالة التدفق النفسي حين تكون درجة صعوبة المهمة أعلى أو أقل بكثير من إمكانية الفرد، فحين تكون المهمة صعبة يشعر الفرد بالقلق والتوتر، وعندما تكون سهلة جداً يشعر بالملل⁽³⁾.

- الأهداف الواضحة: تعتبر الأهداف المحرك الأول للسلوك، وترتبط بالسببية والدافع في تدفق السلوك بتشابهها وتفرعاتها المختلفة، ويشترط أن تلائم قدرات الفرد. فالاندماج في أي مهمة بحاجة إلى هدف كبير وسامٍ واضح قابل للتحقيق يسعى الفرد لتحقيقه كي تتحقق المتعة والتدفق النفسي.

- التغذية الراجعة الفورية: يتلقى الفرد أثناء التدفق النفسي تغذية راجعة تكون نابعة من داخله، وتغذية خارجية المصدر تقيم مدى نجاح الفرد نفسه في أداء المهمة التي يؤديها، فهي توفر المعلومات حول نوعية الأداء المراد تحقيقه وبدورها تؤثر على طبيعة خبرة التدفق النفسي المعاشة⁽⁴⁾.

- الاندماج في المهمة: حتى يتم النجاح في أداء المهمة على أكمل وجه يجب أن يكون هناك اندماج جسدي وعقلي وتركيز موجه بشكل كامل لأداء المهمة⁽⁵⁾.

1-1-2- أهمية التدفق النفسي:

لخص محمود⁽⁶⁾ أهمية التدفق النفسي في ما يلي:

- يمنحنا فرصة لضبط وتنظيم أو السيطرة على وعينا وشعورنا.
 - يسمح لنا بالتطور والرفي كأفراد.
 - يسمح لنا بالوصول للخبرة المثالية.
 - يمكننا من تشييد وبناء مجال نفسي إيجابي للفرد.
- مما سبق يتبين أن حالة التدفق النفسي حالة ذاتية وتأثيرها ينبع من ذات الفرد، وذلك عندما يمتلك الفرد المهارة والرغبة في التحدي لتحقيق أعلى درجات الإنجاز باستخدام تلك المهارة، وذلك لتحقيق هدف محدد يسعى له الفرد بعيدا عن التعزيز الإيجابي. وبالتالي يندمج فيما يفعله بحيث ينعدم الشعور بالوقت أو التعب، ويكون في مستوى عال من التركيز والسيطرة على المهمة.

2-1- دافع الإنجاز:

تلعب الدافعية دورا مهما في تحريك السلوك الإنساني بصفة عامة وفي الإبداع والإنجاز بصفة خاصة، ويعد دافع الإنجاز مكونا جوهريا في تحقيق الفرد لذاته من خلال ما ينجز، وما يسعى الى تحقيقه من أهداف، بالإضافة إلى حل المشاكل الصعبة التي تفرض تحديا. فحاجة الفرد للإنجاز وتحقيق الذات يمثلان أرقى الحاجات التي يسعى إلى تحقيقها، فدافع الإنجاز هو الرغبة أو الميل الداخلي الذي يدفع الفرد إلى تحقيق النجاح، والتفوق، والوصول إلى أهداف محددة، ويتمثل في السعي إلى أداء المهام بكفاءة عالية وتحقيق مستويات متقدمة من الإنجاز مقارنة بالمعايير الذاتية أو المجتمعية، كما يتجلى في الجهود المبذولة لتحقيق التفوق الشخصي أو المهني، ويعتمد على مدى إدراك الفرد لأهمية الإنجاز وأهدافه الشخصية⁽⁷⁾.

1-2-1- مكونات دافع الإنجاز: يصنفها⁽⁸⁾ إلى ما يلي:

- الرغبة في النجاح (Need for Success):
- تمثل الحاجة الأساسية لتحقيق أهداف محددة.
- الأفراد ذوو الرغبة العالية في النجاح يتميزون بتحديد أهداف طموحة والعمل بجهد لتحقيقها.
- تجنب الفشل (Avoidance of Failure):
- الأفراد الذين يسعون لتجنب الفشل يركزون على تخطيط استراتيجيات لتقليل الأخطاء وتحقيق أداء أفضل.
- التنافسية (Competitiveness):
- الرغبة في التفوق على الآخرين والتميز في الأداء.
- الإصرار والمثابرة (Persistence):
- القدرة على مواجهة الصعوبات والتحديات وعدم الاستسلام بسهولة.
- وضع الأهداف (Goal Setting):
- يرتبط دافع الإنجاز بوضع أهداف طموحة لكنها واقعية، والعمل باستمرار على تحقيقها.
- الشعور بالكفاءة الذاتية (Self-Efficacy):
- الإيمان بقدرة الفرد على تحقيق النجاح، وتعزيز الثقة بالنفس ومواجهة تحديات أكبر⁽⁹⁾
- ومن خلال المكونات السابقة الذكر، تبرز أهمية دافع الإنجاز في تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية، الى جانب تحسين الأداء الفردي والجماعي، وتطوير المهارات وزيادة الكفاءة، وتعزيز الشعور بالرضا الذاتي والثقة بالنفس.

1-2-2- العوامل المؤثرة في الدافع للإنجاز:

يتأثر دافع الإنجاز بالعديد من العوامل النفسية، والاجتماعية والبيئية والتي تسهم في تشكيل مستوى الحافز لدى الفرد، ومن أبرز هذه العوامل:

■ **العوامل النفسية** وتتمثل فيما يلي:

- الشعور بالكفاءة الذاتية (Self-Efficacy): ويتمثل في إيمان الفرد بقدرته على تحقيق النجاح في المهام المختلفة، حيث كلما زاد شعور الشخص بالكفاءة الذاتية، ارتفع دافعه لتحقيق الإنجازات⁽¹⁰⁾.
- الشخصية (Personality): فالأفراد ذوو الشخصية الطموحة يميلون إلى امتلاك دافع إنجاز أعلى، والمثابرة، والالتزام، والتنافسية التي تسهم في تعزيز الدافع.
- تقدير الذات (Self-Esteem): الأفراد الذين يتمتعون بتقدير عالٍ للذات تكون لديهم رغبة أقوى في الإنجاز، أما انخفاض تقدير الذات فيقلل من الدافع نتيجة الخوف من الفشل.
- التوجه نحو الأهداف (Goal Orientation): يظهر الأشخاص الذين يركزون على الأهداف الطموحة والمحددة دافعاً أكبر للإنجاز⁽¹¹⁾.

■ **العوامل البيئية والاجتماعية:** من بين أهم العوامل البيئية المعززة لدافع الإنجاز نجد ما يلي:

- التنشئة الأسرية (Family Upbringing): وتتمثل في دعم الأهل وتوقعاتهم العالية، حيث البيئة المشجعة على الاعتماد على النفس والمقدرة للجهد تعزز السعي نحو التفوق، وهذا التعزيز الإيجابي يعزز بدوره دافع الإنجاز.
- التأثير الاجتماعي (Social Influence): يرتبط هذا التأثير بالأقران والمعلمين والموجهين الذين يلعبون دوراً في تشكيل دافع الإنجاز، وهذا من خلال وجود نماذج ناجحة تلهم الأفراد لتحقيق أهدافهم.
- الضغوط والتوقعات المجتمعية: حيث إن التوقعات المرتفعة من المجتمع أو المؤسسة تحفز الأفراد على الإنجاز، بينما قد تؤدي الضغوط المفرطة إلى التوتر والقلق، مما يثبط الدافع⁽¹²⁾.

■ **العوامل الاقتصادية:** ترتبط بما يلي:

- الوضع الاقتصادي للفرد أو الأسرة: ويتمثل في الحاجة إلى تحسين الوضع المادي مما يدفع الأفراد للعمل بجد لتحقيق النجاح.

- الفرص المتاحة: تساعد البيئة المشجعة الأفراد على تحقيق طموحاتهم⁽¹³⁾.

■ **العوامل المرتبطة بالخبرات السابقة:** من بينها:

- التعزيز الإيجابي: كالثناء والمكافآت على الإنجازات، فهو يعزز دافع الفرد لمواصلة العمل⁽¹⁴⁾ مما سبق، يمكن صياغة إرشادات عملية لتحفيز الأفراد وتعزيز رغبتهم في الإنجاز وتحقيق التميز:

* توفير بيئة داعمة ومشجعة على الإبداع.

* تعزيز المهارات الشخصية مثل إدارة الوقت والتخطيط.

* تشجيع التفكير الإيجابي والإيمان بالقدرات الشخصية.

في ضوء ما عرض في الإطار النظري:

يُعدّ التدفق النفسي أحد المفاهيم المعاصرة التي أخذت تحظى باهتمام ملحوظ في ميدان الإدارة التربوية، لما يمثله من حالة عقلية-وجدانية يبلغ فيها الفرد درجة عالية من التركيز والانغماس الواعي في المهام المهنية، بما يسمح بتوظيف مهاراته وقدراته بصورة متوازنة ومتنامية. وتظهر هذه الحالة بوضوح لدى المديرين الذين يواجهون

أعباء تنظيمية وإدارية متعددة، مما يجعل قدرتهم على الوصول إلى حالة التدفق عاملاً جوهرياً في جودة أدائهم القيادي.

وتشير الأدبيات إلى أن التدفق لا يقتصر على كونه حالة نفسية مؤقتة، بل يمثل نمطاً من الاستجابة المهنية التي تتشكل بفعل الخبرة، والدافعية الذاتية، وإدراك معنى المهمة. وعليه، فإن المدير الذي يعيش حالة من الانغماس الهادف أثناء التخطيط أو معالجة المشكلات أو إدارة التفاعل المدرسي، يكون أكثر قدرة على تشكيل توقعات عالية لأنفسهم وللفرق التربوية العاملة معهم، الأمر الذي يرفع مستويات دافعية الإنجاز لديه.

ومن منظور الباحثين، فإن العلاقة بين التدفق النفسي ودافعية الإنجاز لدى مديري المدارس تتخذ طابعاً تفاعلياً؛ إذ إن التدفق النفسي يسهم في تعزيز الدافعية من خلال آليات نفسية-معرفية متعددة. فحالة التركيز العميق التي يتميز بها التدفق تولد شعوراً بالسيطرة على المواقف المدرسية، كما تدفع إلى البحث عن تحديات جديدة تحقق الإشباع المهني، وهذا بدوره يعزز رغبة المدير في تحقيق مستويات أعلى من الإنجاز. ويلاحظ أن المدير الذي يمتلك مستوى مرتفعاً من الوضوح في الأهداف، والقدرة على تنظيم وقته، وتوقع نتائج عمله، يميل إلى الاستمتاع بمهامه بدرجة أكبر، مما يجعل السلوك الإنجازي نتيجة طبيعية لتفاعله مع بيئته المهنية.

ويؤكد الباحثان كذلك أن الطبيعة القيادية لمديري المدارس تجعل أثر التدفق النفسي أكثر عمقاً مقارنة بالوظائف التربوية الأخرى؛ فالإدارة المدرسية ترتبط بمواقف تتطلب اتخاذ قرارات متتابعة، والتعامل مع ضغوط ميدانية، وبناء علاقات إنسانية مستمرة مع المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي. وفي هذا السياق، يتوقع أن يشكل التدفق النفسي متغيراً تنبئياً فعالاً لدافعية الإنجاز، نظراً لكونه يمدّ المدير بطاقة نفسية-انفعالية تساعده على الإصرار، والمثابرة، واستثمار الفرص التطويرية داخل المدرسة.

ويبدو أن مديري المدارس في محافظة رام الله والبيرة—نظراً لخصوصية البيئة المدرسية وضغوط العمل—أكثر حاجة إلى مستويات مرتفعة من التدفق النفسي للحفاظ على حماسهم المهني. فالتحديات اليومية التي يواجهونها مثل إدارة الموارد، ومتابعة الخطط، وتعزيز التحصيل، تجعل دافعية الإنجاز لديهم مرتبطة بدرجة الانغماس في العمل وقدرتهم على الشعور بالمتعة المهنية رغم الضغوط. وعليه، فإن ارتفاع التدفق النفسي يُتوقع أن يسهم في رفع دافعية الإنجاز من خلال تشجيع المديرين على تبني استراتيجيات أكثر ابتكاراً، والبحث عن حلول فعالة للمشكلات، وتنمية شعور متواصل بالنجاح. فالربط بين المتغيرين التدفق النفسي ودافع الإنجاز يعتبر إضافة معرفية تسهم في فهم أعمق لمحددات النجاح القيادي في البيئة المدرسية ويوفر أساساً نظرياً يمكن البناء عليه في تطوير برامج قيادية تستثمر التدفق النفسي في رفع دافعية الإنجاز وتحسين النتائج المدرسية.

2- الطريقة والإجراءات:

2-1- منهج الدراسة:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة، حيث تم استقصاء آراء مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة حول التدفق النفسي كمنبئ بدافعية الإنجاز.

2-2- مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من ثمانين (80) مديراً من مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة من كلا النوعين، وذلك في الفصل الأول من العام الدراسي (2024 / 2025).

3-2- عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الكلية من واحد وستين (61) مبحوثا ومبحوثة من كلا الجنسين وذلك نظرا لاعتقال (19) مدير ومديرة مدرسة من قبل الاحتلال لذلك اقتضت العينة على (61) مديرا ومديرة تم اختيارهم بطريقة العينة المتيسرة، يبين الجدول رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

جدول رقم (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

المجموع	النسبة المئوية	العدد	المتغير	
			الجنس	المؤهل العلمي
61	42.6	26	ذكر	الجنس
	57.4	35	أنثى	
61	60.7	37	بكالوريوس	المؤهل العلمي
	39.3	24	دراسات عليا	
61	13.1	8	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبر
	18.0	11	من 5-10 سنوات	
	68.9	42	أكثر من 10 سنوات	

3- أداة الدراسة :

–مقياس التدفق النفسي: يهدف لقياس مستوى التدفق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة، حيث قام الباحثان بتطوير المقياس بعد مراجعة المقاييس التي تقيس التدفق النفسي (البحيري⁽¹⁵⁾، المالكي⁽¹⁶⁾، باضة⁽¹⁷⁾، Bakker⁽¹⁸⁾، Csikszentmihalyi⁽¹⁹⁾). ويتكون مقياس الدراسة الحالية من خمسة وعشرين (25) مؤشرا، كلها في الاتجاه الإيجابي باستثناء المؤشرات (5، 17، 20) التي هي في الاتجاه السلبي.

–مقياس الدافع للإنجاز: يهدف لقياس مستوى الدافع للإنجاز لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة، حيث قام الباحثان بتطويره بعد مراجعة أدبيات البحث في هذا المجال (عبد الخالق⁽²⁰⁾، الشعراوي⁽²¹⁾، العنبي⁽²²⁾). ويتكون مقياس الدراسة الحالية من اثنين وعشرين (22) مؤشرا، كلها في الاتجاه الإيجابي باستثناء المؤشرات (3، 12، 17، 22) التي هي في الاتجاه السلبي.

مع العلم أن السلم الخماسي المتدرج من 1 إلى 5 هو السائد في كل من مقياس التدفق النفسي والدافع للإنجاز، مع الأخذ بعين الاعتبار اتجاه المؤشرات (الفقرات). وبناء على هذه الدرجات وبعد حساب طول الفئة، تم تحديد ثلاثة مستويات لكل مقياس كما هو موضح في الجدول التالي.

جدول رقم (2) يوضح: درجات احتساب مستوى دور المدارس في تعزيز مهارات التفكير الإبداعي

الدرجات	المستوى
2.33 فأقل	مستوى منخفض
2.34 - 3.67	مستوى متوسط
3.68 - 5	مستوى مرتفع

صدق المقياسين:

صدق المحكمين: عُرض المقياس في صورته الأولى على (5) محكمين يعملون في الجامعات الفلسطينية والإدارات التربوية، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات المقياسين، ومدى انتماء الفقرات إلى المقياسين، والحكم على مدى وضوح صياغاتها اللغوية، وفي ضوء تلك الآراء تم استبعاد بعض الفقرات وتعديل فقرات أخرى. وقد دلّت النتائج على تشبع كل المؤشرات على عواملها، إلى جانب وجود ارتباطات قوية ودالة بين العوامل الكامنة لكل مقياس والدرجة الكلية له، وهذا يؤشر على صدق الاتساق الداخلي. كما دلت النتائج أيضاً على تمتع المقياسين بثبات الاتساق الداخلي.

ثبات المقياسين Reliability:

أ. طريقة ألفا كرونباخ: جرى التحقق من ثبات الاتساق الداخلي لأدوات الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا، نظراً لملاءمته للمقاييس النفسية المعتمدة على مقياس ليكرت. وقد تضمن مقياس التدفق النفسي (25) فقرة موزعة على أبعاد المقياس، بينما تضمن مقياس دافعية الإنجاز (22) فقرة. وبعد تحليل البيانات، أظهرت النتائج أن معاملات كرونباخ ألفا لكل من المقياسين تجاوزت الحد المقبول علمياً مما يشير إلى تمتع الفقرات بدرجة جيدة من التجانس الداخلي واتساقاً يعكس قدرة الأدوات على قياس البناءات النظرية المستهدفة بدقة. وبناءً على ذلك، تُعد أدوات الدراسة مناسبة من حيث الثبات ويمكن الاعتماد عليها للقياس في البيئة الميدانية للبحث. استخدم الباحثان إحدى طرق حساب الثبات وهي طريقة ألفا كرونباخ؛ سعياً لإيجاد ثبات الاتساق الداخلي للمقياسين والجدول (3) يوضح ذلك:

الجدول (3): يوضح معاملات ألفا كرونباخ لكل مقياس من المقياسين

المقياس	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الدرجة الكلية لمقياس التدفق النفسي	25	0.948
الدرجة الكلية لمقياس الدافع للإنجاز	22	0.938

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات لمقياس التدفق النفسي بلغ (0.948) ولمقياس الدافع للإنجاز بلغ (0.938)، هذا يدل على أن المقياسين يتمتعان بدرجة عالية من الثبات تظمن الباحثين إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

- إجراءات التطبيق والتفريغ:

بعد التأكد من صلاحية أدوات الدراسة، قام الباحثان بتوزيعهما معاً على العينة المتاحة، وهذا في بداية الفصل الأول من العام الدراسي (2024-2025). وبعد جمعها وفحصها للتأكد من اكتمالها، تم إدخالها في الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية بعد ترميز متغيراتها، ومنه القيام بالتحليلات اللازمة. اعتمداً على أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي.

المعالجات الإحصائية: تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات، وجرى استخدام الإحصاء الوصفي باستخراج الأعداد، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدى أفراد العينة واستجاباتهم لمقياس الدراسة وتم استخدام معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات وبرنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SpSS).

4- عرض ومناقشة النتائج:

4-4- عرض النتائج المتعلقة بمستوى التدفق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة:

جدول رقم (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات التدفق النفسي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

ترتيب الفقرة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	10	أتمكن من المحافظة على أدائي الإداري في المدرسة.	4.43	0.56	88.52	مرتفع
2	9	أعرف تماماً ما أريد تحقيقه أثناء الدوام المدرسي.	4.41	0.59	88.20	مرتفع
3	11	أشعر بأن الوقت يمضي بسرعة أثناء تأدية مهامي داخل المدرسة.	4.38	0.58	87.54	مرتفع
4	2	أستمتع أثناء قيامي بمهامي في المدرسة.	4.34	0.57	86.89	مرتفع
5	8	أخطط جيداً لعملي في المدرسة وفق خطوات واضحة.	4.31	0.56	86.23	مرتفع
6	1	أفكر بعلمي حتى بعد انتهاء الدوام المدرسي.	4.30	0.56	85.90	مرتفع
7	18	أشعر بالارتياح أثناء تواجدي بين زملائي في العمل.	4.30	0.64	85.90	مرتفع
8	23	أشعر بالرضا عما حققته من إنجازات في عملي.	4.28	0.61	85.57	مرتفع
9	16	أميل لإنجاز المهام المطلوبة مني حتى لو تطلب مني التأخر بعد الانتهاء من الدوام المدرسي.	4.26	0.68	85.25	مرتفع
10	13	أستطيع القيام بالمهام المطلوبة مني بإتقان.	4.25	0.57	84.92	مرتفع
11	12	أجد نفسي مستغرقاً في المهمة التي أقوم بها.	4.20	0.68	83.93	مرتفع
12	24	أقبل وجهات نظر الآخرين بصدق ورحب.	4.20	0.65	83.93	مرتفع
13	4	أتلقي الاحترام والتقدير كوني مدير مدرسة.	4.18	0.62	83.61	مرتفع
14	7	أحرص على أن تشارك مدرستي في كافة الفعاليات والأنشطة..	4.15	0.77	82.95	مرتفع
15	19	أستطيع ضبط انفعالاتي أثناء المواقف الطارئة في المدرسة.	4.13	0.62	82.62	مرتفع
16	25	تدفعني قدراتي وإمكاناتي للاستمرار في مواجهة التحديات.	4.13	0.62	82.62	مرتفع
17	3	أتعلم من مشكلات العمل ولا أتأثر بها.	4.11	0.71	82.30	مرتفع
18	6	عملي كمدير مدرسة شيء ممتع.	4.10	0.68	81.97	مرتفع
19	22	أستطيع اتخاذ قرارات صائبة عند مواجهة المشكلات.	4.10	0.62	81.97	مرتفع
20	21	أسعى جاهداً لتطوير قدرات العاملين والارتقاء بها من خلال الدورات التدريبية والدروس التوضيحية وغيرها.	3.98	0.65	79.67	مرتفع

21	14	أكاد أن أنسى حاجاتي الشخصية عند انسجامي في مهمة ما.	3.93	0.77	78.69	مرتفع
22	15	أهتم بتقييم الآخرين لي في العمل.	3.75	0.77	75.08	مرتفع
23	17	أشعر بالضيق بسبب التحديات التي تواجهني في البيئة المدرسية والتي تفوق قدراتي.	3.41	1.04	68.20	متوسط
24	5	أشعر بالملل بسبب الروتين في العمل الإداري.	2.92	0.99	58.36	متوسط
25	20	ينتابني الشعور بالضيق بسبب مهنة الإدارة.	2.48	1.01	49.51	متوسط
		الدرجة الكلية للتدفق النفسي	4.04	0.41	80.81	مرتفع

يتضح من الجدول رقم (4) أن الدرجة الكلية لمستوى التدفق النفسي من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة جاءت بدرجة "مرتفعة" بمتوسط حسابي قدره (4.04)، وبنسبة مئوية مقدارها (80.8%)، وعن أهم فقرات التدفق النفسي فقد تمثلت في الفقرة رقم (10) والتي تنص على (أتمكن من المحافظة على أدائي الإداري في المدرسة) بمتوسط حسابي قدره (4.43) وبنسبة مئوية مقدارها (88.5%) معبرة عن درجة مرتفعة، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (20) والتي تنص على (ينتابني الشعور بالضيق بسبب مهنة الإدارة) بمتوسط حسابي قدره (2.48) وبنسبة مئوية مقدارها (49.5%) معبرة عن درجة متوسطة.

لقد جاءت هذه النتائج عكس توقعات الدراسة الحالية التي توقعت أن يكون مستوى التدفق النفسي لدى المدراء متوسطاً، وهذا بالنظر لظروف العمل الحالية المرتبطة بممارسات الاحتلال، والسياق العام الحالي في الأراضي الفلسطينية المحتلة عامة، إلى جانب الظروف الاقتصادية والاجتماعية.

ورغم عدم وجود دراسة محلية مشابهة على مدير المدارس التعليمية، غير أن دراسة عياد⁽²³⁾ توصلت إلى أن مستوى التدفق النفسي لدى طلبة التربية الرياضية في جامعة القدس مرتفع. كما توصلت دراسة النوايسة⁽²⁴⁾ لنتيجة مشابهة في الأردن؛ في حين أظهرت دراسة العبيدي⁽²⁵⁾ أن مستوى التدفق النفسي للقيادات التربوية متوسط إلى مرتفع؛ وتؤكد دراسة الشمري والعتيبي⁽²⁶⁾ المستوى المرتفع للتدفق النفسي لدى قادة المدارس؛ كما أشارت دراسة Makikangas⁽²⁷⁾ إلى النتيجة ذاتها.

4-2- عرض النتائج المتعلقة بمستوى دافعية الإنجاز لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة:

جدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مقياس دافعية الإنجاز مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

ترتيب الفقرة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	11	أحرص على الالتزام بالدراسات المدرسية.	4.69	0.59	93.77	مرتفع
2	19	أتحمل المسؤولية تجاه القرارات التي أتخذها.	4.43	0.64	88.52	مرتفع
3	20	أميل إلى مواجهة الصعوبات والتحديات التي تواجهني في إطار عملي كمدير.	4.39	0.69	87.87	مرتفع

مرتفع	86.23	0.62	4.31	أُسعى للارتقاء بأدائي مهنيًا وأكاديميًا.	2	4
مرتفع	85.90	0.59	4.30	أخطت جيدًا بشأن عملي ومهنتي.	1	5
مرتفع	85.57	0.69	4.28	أميل لإنجاز المهام المطلوب مني حتى وإن استغرقت وقتًا طويلاً.	13	6
مرتفع	85.25	0.70	4.26	ينتابني الضيق حين أهدر وقتي دون أي إنجاز.	12	7
مرتفع	85.25	0.57	4.26	أقوم بعملتي دون الشعور بالملل.	14	8
مرتفع	85.25	0.57	4.26	أقوم بإنجاز مهامتي وفق خطة محددة مسبقاً.	16	9
مرتفع	84.92	0.79	4.25	أشارك زملائي المعلمين في مناقشة القضايا التي تخص المدرسة.	18	10
مرتفع	83.93	0.70	4.20	أُسعى لإيجاد حلول إبداعية للمشكلات التي تواجهني في العمل.	21	11
مرتفع	83.61	0.67	4.18	أطالع كل ما هو جديد في الإدارة المدرسية.	9	12
مرتفع	82.95	0.68	4.15	أتجنب الفشل في أداء المهام المطلوبة مني كمدير نظراً لعدم الاستعداد الكافي لها.	5	13
مرتفع	81.97	0.62	4.10	أبذل جهداً واضحاً للحصول على تقديرات عالية في إطار عملي.	6	14
مرتفع	81.64	0.74	4.08	أكمل المهمة التي بدأت بها مهما كلفتني من الوقت والجهد.	4	15
مرتفع	81.64	0.67	4.08	أُسعى جاهداً لأن أكون في مقدمة زملائي مديري المدارس.	7	16
مرتفع	81.64	0.64	4.08	أحرص على توظيف وسائل التكنولوجيا الرقمية في العمل الإداري.	15	17
مرتفع	78.03	0.77	3.90	أتميز في إنجازي لمهام إدارية لم يقم بها الآخرون.	8	18
متوسط	67.54	1.04	3.38	أشعر بالإحباط عند إخفاقي في إيجاد حلول لمشكلة ما قد تواجهني في العمل.	17	19
متوسط	61.97	0.87	3.10	ينتابني الضيق بسبب كثرة المهام المطلوبة مني كمدير.	22	20
متوسط	60.33	0.96	3.02	أعتقد أن الحظ يلعب دوراً كبيراً النجاح في الحياة الشخصية والمهنية.	10	21
متوسط	54.75	0.89	2.74	أقوم بتأجيل عمل المهام المطلوبة مني الآن إلى وقت آخر.	3	22
مرتفع	80.39	0.41	4.02	الدرجة الكلية لدافعية الانجاز		

يتضح من الجدول رقم (5) أن الدرجة الكلية لمستوى دافعية الإنجاز من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة جاءت بدرجة "مرتفعة" بمتوسط حسابي قدره (4.02)، ونسبة مئوية مقدارها (80.4%)، وعن أهم فقرات دافعية الإنجاز تمثلت في الفقرة رقم (11) والتي تنص على (أحرص على الالتزام بالادوام المدرسي) بمتوسط حسابي قدره (4.69) ونسبة مئوية مقدارها (93.8%) معبرة عن درجة مرتفعة، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (3) والتي تنص على (أقوم بتأجيل عمل المهام المطلوبة مني الآن إلى وقت آخر) بمتوسط حسابي قدره (2.74) ونسبة مئوية مقدارها (54.8%) معبرة عن درجة متوسطة.

هذه النتائج تتطابق مع نتيجة دراسة الشيخ وحجازي⁽²⁸⁾ حيث كان مستوى دافعية الإنجاز لدى مديري مدارس محافظة غزة مرتفعاً بنسبة 82.1%؛ ودراسة الحرثي⁽²⁹⁾ حيث كان مستوى الدافع للإنجاز في محافظة الطائف

مرتفعا (بمتوسط حسابي 4.22)؛ ودراسة العتيبي⁽³⁰⁾ التي أشارت إلى أن المستوى مرتفع (بمتوسط 4.14) لدى مديري المدارس السعودية؛ إلى جانب دراسة أبو سمرة وحماشة⁽³¹⁾.

3-4- عرض النتائج المتعلقة بالفروق في متوسطات التدفق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير الجنس.

جدول رقم (6): نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية بالتدفق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة تبعا لمتغير الجنس.

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية
الدرجة الكلية للتدفق النفسي	ذكور	26	3.94	.48	-1.712	59	0.092
	إناث	35	4.12	.33			

يتبين من الجدول رقم (6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات التدفق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير (الجنس)، إذ بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية للتدفق النفسي لدى (الذكور) (3.94)، بينما بلغ المتوسط الحسابي (للإناث) (4.12)، كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (-1.712) والقيمة الاحتمالية (0.092) والتي هي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). تتفق النتيجة الحالية مع دراسة النوايسة⁽³²⁾، والشيوخ وحجازي⁽³³⁾، وعبد القادر⁽³⁴⁾، والحارثي⁽³⁵⁾.

4-4- عرض النتائج المتعلقة بالفروق في متوسطات التدفق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول رقم (7): نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية بالتدفق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

المتغير	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية
الدرجة الكلية للتدفق النفسي	بكالوريوس	37	4.05	.42	.316	59	0.735
	دراسات عليا	24	4.02	.40			

يتبين من الجدول رقم (7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات التدفق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير (المؤهل العلمي)، إذ بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية للتدفق النفسي لدى المدراء الذين مؤهلاتهم العلمية (بكالوريوس) (4.05)، بينما بلغ المتوسط الحسابي (للدراسات العليا) (4.02)، كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (0.316) والقيمة الاحتمالية (0.735) والتي هي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

في حين توصلت دراسة الشمري والعتيبي⁽³⁶⁾، والحارثي⁽³⁷⁾، وعبد القادر⁽³⁸⁾، لوجود فروق حسب متغير المؤهل العلمي.

4-5- عرض النتائج المتعلقة بالفروق في متوسطات التدفق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير سنوات الخبرة:

جدول رقم (08): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس التدفق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة تبعاً إلى متغير سنوات الخبرة

المجالات	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الدرجة الكلية للتدفق النفسي	أقل من 5 سنوات	8	3.89	0.40
	من 5-10 سنوات	11	4.26	0.36
	أكثر من 10 سنوات	42	4.01	0.41

ينضح من الجدول رقم (08) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، والجدول رقم (11) يوضح ذلك:

جدول رقم (09): يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي على الدرجة الكلية لمقياس التدفق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	القيمة الاحتمالية
الدرجة الكلية للتدفق النفسي	بين المجموعات	0.736	2	0.368	2.304	0.109
	داخل المجموعات	9.260	58	.160		
	المجموع	9.995	60			

يتبين من الجدول رقم (09) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة على الدرجة الكلية لمقياس التدفق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة؛ كانت أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha < 0.05$)، إذ بلغت قيمة (ف) المحسوبة (2.304) وبما أن القيمة الاحتمالية (0.109) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) فإنه لا توجد فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة. وقد جاءت نتيجة هذه الدراسة معاكسة لنتائج دراسة النوايسة⁽³⁹⁾، والخاتنتة والمدانات⁽⁴⁰⁾، وعبد القادر⁽⁴¹⁾، ومحمود⁽⁴²⁾.

4-6- عرض النتائج المتعلقة بالفروق في متوسطات دافعية الإنجاز لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير الجنس:

الجدول رقم (10): نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية لدافعية الإنجاز لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة تبعاً لمتغير الجنس.

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية
الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز	ذكور	26	4.03	0.47	0.055	59	0.956
	إناث	35	4.02	0.36			

يتبين من الجدول رقم (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات دافعية الإنجاز لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير (الجنس)، إذ بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز لدى (الذكور) (4.03)، بينما بلغ المتوسط الحسابي (للإناث) (4.02)، كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (0.55) والقيمة الاحتمالية (0.956) وبناء عليه، لا توجد فروق حسب متغير الجنس. في حين أظهرت دراسة الرويلي⁽⁴³⁾ وأبو سمرة والحماشة⁽⁴⁴⁾ نتائج معاكسة.

7-4- عرض النتائج المتعلقة بالفروق في متوسطات دافعية الإنجاز لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير المؤهل العلمي:

جدول رقم (11): نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية بدافعية الإنجاز تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

المتغير	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية
الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز	بكالوريوس	37	4.01	0.40	-0.168	59	0.867
	دراسات عليا	24	4.03	0.43			

يتبين من الجدول رقم (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات دافعية الإنجاز لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير (المؤهل العلمي)، إذ بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز لدى المدراء الذين مؤهلاتهم العلمية (بكالوريوس) (4.01)، بينما بلغ المتوسط الحسابي (للدراستات العليا) (4.03)، كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (-0.168) والقيمة الاحتمالية (0.867) بناء عليه، لا توجد فروق حسب متغير المؤهل العلمي.

8-4- عرض النتائج المتعلقة بالفروق في متوسطات دافعية الإنجاز لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

ومن أجل فحص الفرضية السادسة، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعا لمتغير سنوات الخبرة، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف إلى دلالة الفروق تبعا لمتغير سنوات الخبرة. والجدولان رقم (14) و(15) يبينان ذلك:

جدول (12): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس دافعية الانجاز لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة تبعا إلى متغير سنوات الخبرة

المجالات	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز	أقل من 5 سنوات	8	3.90	0.34
	من 5-10 سنوات	11	4.19	0.30
	أكثر من 10 سنوات	42	4.00	0.43

يتضح من الجدول رقم (12) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، والجدول (13) يوضح ذلك:

جدول رقم (13): يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي على الدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	القيمة الاحتمالية
الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز	بين المجموعات	.432	2	0.216	1.326	0.273
	داخل المجموعات	9.454	58	0.163		
	المجموع	9.886	60			

يتبين من الجدول رقم (13) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة على الدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة؛ أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha < 0.05$)، إذ بلغت قيمة (ف) المحسوبة (1.326) والقيمة الاحتمالية (0.273) وبالتالي لا توجد فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

9-4- عرض النتائج المتعلقة بالقدرة التنبؤية للتدفق النفسي على دافعية الإنجاز لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة:

جدول رقم (14): يوضح نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير التدفق النفسي في التنبؤ بدافعية الإنجاز.

معامل الارتباط المعدل	التباين المفسر R^2	معامل الارتباط (R)	مستوى الدلالة	قيمة ت	المعاملات المعيارية بيتا Beta	المعاملات غير المعيارية		النموذج
						معلم الانحدار	الخطأ المعياري	
			0.016	2.474		0.761	0.308	الثابت
.651	0.657	0.811	0.000	10.638	0.811	0.806	0.076	دافعية الإنجاز

قيمة "ف" المحسوبة لدافعية الإنجاز = 113.165 دالة عند مستوى دلالة 0.000 *

يوضح الجدول رقم (14) تأثير التدفق النفسي في دافعية الإنجاز لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن درجات التدفق النفسي (المتغير المستقل) تسهم في تباين المتغير التابع (دافعية الإنجاز)، وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (0.811)، وقد أحدث متغير التدفق النفسي تباين قدره (0.657)، وذلك بنسبة (65.7%) من تباين المتغير التابع، وهذا يدل على أن (65.7%) من التباين في درجات دافعية الإنجاز ترجع إلى التباين في درجات التدفق النفسي، وهذا مؤشر على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التدفق النفسي ودافعية الإنجاز، وقد بلغت قيمة النسبة الفائية لهذا الارتباط (113.165) وهي دالة

عند مستوى دلالة (0.000)، وهذا يدل على أنه يمكن لدرجات التدفق النفسي التنبؤ بدافعية الإنجاز، وتكون المعادلة الإندرجارية الدالة على التنبؤ على النحو الآتي:

(761. + 806.y)، أي كلما تغيرت وارتفعت درجة التدفق النفسي درجة واحدة يحدث تغير طردي إيجابي

في دافعية الإنجاز لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة بمقدار (761).

واستناداً إلى ما سبق، فقد تم رفض الفرضية الصفرية السابعة وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: توجد قدرة تنبؤية للتدفق النفسي في التنبؤ بدافعية الإنجاز لدى مديري المدارس الحكومية محافظة رام الله والبيرة. وبالتالي أسفرت نتائج الدراسة عن وجود قدرة تنبؤية واضحة للتدفق النفسي في تفسير دافعية الإنجاز لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة، مما يؤكد أن الأفراد الذين يتمتعون بدرجات أعلى من التدفق النفسي يميلون إلى امتلاك دافعية أكبر نحو تحقيق الإنجاز ترتبط بشكل أكبر بالعوامل النفسية الداخلية، لا بالعوامل الديموغرافية أو الخبرات العملية.

وترى الباحثة أن نتائج الدراسة تشير إلى وجود علاقة وطيدة بين التدفق النفسي ودافعية الإنجاز وأنه يمكن لدرجات التدفق النفسي التنبؤ بدافعية الإنجاز لدى مديري المدارس وهذا يتوافق مع دراسة عياد⁽⁴⁵⁾ التي أكدت وجود علاقة ارتباطية بين التدفق النفسي ودافعية الإنجاز لدى طلبة كلية التربية الرياضية في جامعة القدس، ودراسة المسما وآخرون⁽⁴⁶⁾ والتي أكدت وجود علاقة بين دافع الإنجاز الأكاديمي بأبعاده والدرجة الكلية للتدفق النفسي فيما عدا فقدان الشعور ووجود فروق دالة إحصائية بين مرتفعي ومنخفضي التدفق النفسي حيث يمكن التنبؤ بالإنجاز الأكاديمي من خلال التدفق النفسي.

خاتمة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن الاستنتاج أن التدفق النفسي يشكل عاملاً نفسياً مهماً يسهم في تعزيز دافعية الإنجاز لدى مديري المدارس في محافظة رام الله والبيرة. فقد أظهرت النتائج أن مستوى كل من التدفق النفسي ودافعية الإنجاز كان مرتفعاً لدى أفراد العينة، مما يعكس توفر بيئة عمل مهنية تُمكن المديرين من الاندماج العميق في مهماتهم، وتحفزهم نحو بلوغ أهدافهم بكفاءة وفاعلية.

كما أظهرت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التدفق النفسي ودافعية الإنجاز، حيث يُعد التدفق النفسي متغيراً متنبئاً قوياً يمكن أن يفسر نسبة كبيرة من التباين في مستوى الدافعية لدى المديرين. وهذا يشير إلى أن توفير الظروف والمقومات التي تُمكن المدير من الوصول إلى حالة التدفق النفسي التي تسهم في تحفيز دافعيته للإنجاز، مثل وضوح الأهداف، والشعور بالكفاءة، والتوازن بين التحدي والمهارة.

فيما يتعلق بالمتغيرات الديموغرافية، فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستويات التدفق النفسي أو دافعية الإنجاز تعزى للجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، مما يشير إلى أثر التكوين العلمي والتجربة المهنية في تعزيز الحالة النفسية الإيجابية والدافعية الداخلية للمديرين.

وتعزز هذه النتائج أهمية تبني استراتيجيات إدارية وتربوية تستند إلى مبادئ علم النفس الإيجابي، وتدعم الصحة النفسية والرفاه المهني للقيادات التربوية، بما يسهم في رفع كفاءتهم وبلوغ الأهداف التعليمية بفاعلية أكبر.

التوصيات:

- العمل على تعزيز بيئة العمل التي تشجع على التدفق النفسي من خلال توفير الدعم الإداري والمهني للمديرين.
- تصميم برامج تدريبية تستهدف تنمية مهارات التنظيم الذاتي والتفكير الإيجابي، بما يعزز دافعية الإنجاز.

- دمج الجوانب النفسية، كالتدفق النفسي، ضمن الخطط التطويرية لرفع مستوى الأداء الإداري في المدارس.
- توفير فرص التحدي والتحفيز الإيجابي في بيئة التعلم، بما يسهم في تحقيق اندماج نفسي أكبر لدى مديري المدارس.
- تشجيع إجراء دراسات مستقبلية تتناول متغيرات نفسية وسلوكية أخرى مرتبطة بدافعية الإنجاز في السياقات التربوية المختلفة.
- الاهتمام بالجانب النفسي كعنصر أساسي في تقييم أداء مديري المدارس وتنمية قدراتهم التطويرية.
- الإحالات والهوامش:**
- 1- باظة، أمال عبد السميع. (2010). مقياس التدفق النفسي. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- 2- خزام، نجيب، وإبراهيم، تامر، وغنيم، زهراء. (2016). تقدير الخصائص السيكو مترية لمقياس التدفق النفسي على عينة من طلبة الجامعة، مجلة الإرشاد النفسي -مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، 1(48): 309-340.
- 3- أبو زيد فاطمة. (2017). الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة فلسطين.
- 4- المرجع السابق.
- 5- محمود، هويدا سعيد. (2017). التدفق النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز والذكاء الوجداني لدى عينة من القيادات التربوية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 85، 313-358.
- 6- المرجع السابق.
- 7- مرزوق، عبد الحميد. (1990). أساليب التعلم ودافعية الإنجاز لدى عينة من الطلاب المتفوقين والمتأخرين دراسيا. رسالة ماجستير، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- 8- منصور، عبد الرحمن. (2001). دافعية التعلم القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- 9- عطية، عمر. (2002). دافعية الإنجاز لدى طلاب المرحلة الإعدادية والثانوية من الجنسين: دراسة ارتقائية مقارنة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- 10- المرجع السابق.
- 11- حسين، أحمد. (1999). دافعية الإنجاز وأثرها على الأداء الأكاديمي. القاهرة: دار النهضة العربية.
- 12- عبد العزيز، صالح. (2001). أثر الدعم الاجتماعي على دافعية الإنجاز لدى الطلاب. مجلة الدراسات التربوية، 12(1)، 45-60.
- 13- حسن، محمد. (2001). أثر العوامل الاقتصادية على دافعية الإنجاز في المجتمعات العربية. مجلة العلوم الاقتصادية، 14(2)، 58-72.
- 14- الزهراني، محمد. (2007). أثر القيم الثقافية على دافعية الإنجاز في المجتمعات العربية. مجلة دراسات اجتماعية، 15(1)، 83-112.
- 15- البحيري، محمد رزق. (2018). التدفق النفسي وعلاقته بمستوى الطموح لدى عينة من طلاب كلية التربية. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، 72(4)، 448-505.
- 16- المالكي، فهد بن عبد الله. (2019). التدفق النفسي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى القيادات التربوية. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 3(7)، 137-160.
- 17- باضة، أمال عبد السميع. (2021). التدفق النفسي وعلاقته بالإبداع والأداء الأمثل: دراسة تحليلية. مجلة العلوم النفسية والتربوية، 12(3)، 145-167.
- 18- Bakker, A. B. (2008). The Work-Related Flow Inventory: Construction and Initial Validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400-414. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.007>.
- 19- Csikszentmihalyi, M. (2014). *Flow and the Foundations of Positive Psychology*. Springer Netherlands.
- 20- عبد الخالق، أحمد محمد. (2016). مقياس الدافع للإنجاز. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

- 21- الشعراوي، علاء محمود. (2017). الدافعية للإنجاز الأكاديمي والمهني: الأسس النظرية والمقاييس. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- 22- العتيبي، سعد مرزوق. (2018). الدافعية للإنجاز وعلاقتها بالتمكين الإداري لدى القيادات التربوية في المملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للبحوث التربوية، 42(3)، 211-240.
- 23- عياد، لانا عبد الحميد. (2023) التدفق النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى طلبة كلية التربية الرياضية في جامعة القدس، رسالة ماجستير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.
- 24- النوايسة، فاطمة عبد الرحيم. (2017). مستوى التدفق النفسي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان وعلاقته بمستوى الإبداع الإداري لديهم. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 25(2)، 243-267.
- 25- العبيدي، محمد جاسم. (2019). التدفق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى القيادات التربوية. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 3(11)، 111-136.
- 26- الشمري، فيصل عواد والعتيبي، خالد سعد. (2020). التدفق النفسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى قادة المدارس. المجلة التربوية لكلية التربية بجامعة سوهاج، 72، 475-511.
- 27- Mäkikangas, A., Bakker, A. B., Aunola, K., & Demerouti, E. (2010). Job Resources and Flow at Work: Modelling the Relationship via Latent Growth Curve and Mixture Model Methodology. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83(3), 795-814. <https://doi.org/10.1348/096317909X476333>.
- 28- الشيخ، نسرين محمد وحجازي، نظمية سعيد. (2020). التدفق النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز والكفاءة المهنية لدى مديري المدارس في محافظات غزة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 28(4)، 709-742.
- 29- الحارثي، علي محمد. (2021). مستوى التدفق النفسي ودافعية الإنجاز لدى القيادات المدرسية في محافظة الطائف: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، 37(1)، 326-357.
- 30- العتيبي. (2018). مرجع سابق.
- 31- أبو سمرة، محمود أحمد وحمارشة، وفاء نايف. (2019). مستوى دافعية الإنجاز لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة رام الله والبيرة وعلاقتها بمستوى فاعلية الإدارة المدرسية من وجهة نظر المعلمين. مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، 5(2)، 92-124.
- 32- النوايسة. (2017). مرجع سابق.
- 33- الشيخ وحجازي. (2020). مرجع سابق.
- 34- عبد القادر، محمد أحمد. (2019). التدفق النفسي وعلاقته بالدافع للإنجاز والفاعلية الذاتية لدى عينة من مديري المدارس. المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، 66، 189-234.
- 35- الحارثي. (2021). مرجع سابق.
- 36- العتيبي. (2018). مرجع سابق.
- 37- الحرثي. (2021). مرجع سابق.
- 38- عبد القادر. (2019). مرجع سابق.
- 39- النوايسة. (2017). مرجع سابق.
- 40- الختاتنة، سامي محسن والمدانات، راند فايز. (2018). التدفق النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المديرين في المدارس الحكومية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 26(3)، 584-606.
- 41- عبد القادر. (2019). مرجع سابق.
- 42- محمود، هويدا سعيد. (2017). التدفق النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز والذكاء الوجداني لدى عينة من القيادات التربوية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 85، 313-358.
- 43- الرويلي، سعود فرحان. (2017). دافعية الإنجاز لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية في منطقة الحدود الشمالية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين. مجلة العلوم التربوية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 10، 333-382.
- 44- أبو سمرة وحمارشة. (2019). مرجع سابق.

45- عياد. (2023). مرجع سابق.

46- المسما، موفي خالد سليمان وعبد الله، هشام إبراهيم، وعجاجة، صفاء أحمد. (2019). التنبؤ بدافعية الإنجاز الأكاديمي من مستوى التدفق النفسي لدى طلاب المرحلة الثانوية في دولة الكويت. المجلة العربية التربوية والنفسية، كلية التربية. جامعة الزقازيق، المجلد 3 العدد 11.

قائمة المصادر والمراجع العربية:

الكتب:

1- الشعراوي، علاء محمود. (2017). الدافعية للإنجاز الأكاديمي والمهني: الأسس النظرية والمقاييس. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

2- باظة، آمال عبد السميع. (2010). مقياس التدفق النفسي. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

3- حسين، أحمد. (1999). دافعية الإنجاز وأثرها على الأداء الأكاديمي. القاهرة: دار النهضة العربية.

4- عبد الخالق، أحمد محمد. (2016). مقياس الدافع للإنجاز. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

5- منصور، عبد الرحمن. (2001). دافعية التعلم القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

المجلات والدوريات:

6- أبو سمرة، محمود أحمد وحمارشة، وفاء نايف. (2019). مستوى دافعية الإنجاز لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة رام الله والبيرة وعلاقتها بمستوى فاعلية الإدارة المدرسية من وجهة نظر المعلمين. مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، (2)5، 92-124.

7- البحيري، محمد رزق. (2018). التدفق النفسي وعلاقته بمستوى الطموح لدى عينة من طلاب كلية التربية. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، (4)72، 448-505.

8- الحارثي، علي محمد. (2021). مستوى التدفق النفسي ودافعية الإنجاز لدى القيادات المدرسية في محافظة الطائف: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، (1)37، 326-357.

9- الختانتة، سامي محسن والمدانات، راند فايز. (2018). التدفق النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المديرين في المدارس الحكومية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، (3)26، 584-606.

10- الرويلي، سعود فرحان. (2017). دافعية الإنجاز لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية في منطقة الحدود الشمالية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين. مجلة العلوم التربوية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 10، 333-382.

11- الزهراني، محمد. (2007). أثر القيم الثقافية على دافعية الإنجاز في المجتمعات العربية. مجلة دراسات اجتماعية، (1)15، 83-112.

12- الشمري، فيصل عواد والعتيبي، خالد سعد. (2020). التدفق النفسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى قادة المدارس. المجلة التربوية لكلية التربية بجامعة سوهاج، 72، 475-511.

13- الشيخ، نسرين محمد وحجازي، نظمية سعيد. (2020). التدفق النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز والكفاءة المهنية لدى مديري المدارس في محافظات غزة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، (4)28، 709-742.

14- العبيدي، محمد جاسم. (2019). التدفق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى القيادات التربوية. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، (11)3، 111-136.

15- العتيبي، سعد مرزوق. (2018). الدافعية للإنجاز وعلاقتها بالتمكين الإداري لدى القيادات التربوية في المملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للبحوث التربوية، (3)42، 211-240.

16- المالكي، فهد بن عبد الله. (2019). التدفق النفسي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى القيادات التربوية. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، (7)3، 137-160.

17- المسما، موفي خالد سليمان وعبد الله، هشام إبراهيم، وعجاجة، صفاء أحمد. (2019). التنبؤ بدافعية الإنجاز الأكاديمي من مستوى التدفق النفسي لدى طلاب المرحلة الثانوية في دولة الكويت. المجلة العربية التربوية والنفسية، كلية التربية. جامعة الزقازيق، المجلد 3 العدد 11.

- 18- النوايسة، فاطمة عبد الرحيم. (2017). مستوى التدفق النفسي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان وعلاقته بمستوى الإبداع الإداري لديهم. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 25(2)، 243-267.
- 19- باضة، أمال عبد السميع. (2021). التدفق النفسي وعلاقته بالإبداع والأداء الأمثل: دراسة تحليلية. مجلة العلوم النفسية والتربوية، 12(3)، 145-167.
- 20- حسن، محمد. (2001). أثر العوامل الاقتصادية على دافعية الإنجاز في المجتمعات العربية. مجلة العلوم الاقتصادية، 14(2)، 72-58.
- 21- خزام، نجيب، وإبراهيم، تامر، وغنيم، زهراء. (2016). تقدير الخصائص السيكو مترية لمقياس التدفق النفسي على عينة من طلبة الجامعة، مجلة الإرشاد النفسي - مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، 1(48): 309-340.
- 22- عبد العزيز، صالح. (2001). أثر الدعم الاجتماعي على دافعية الإنجاز لدى الطلاب. مجلة الدراسات التربوية، 12(1)، 60-45.
- 23- عبد القادر، محمد أحمد. (2019). التدفق النفسي وعلاقته بالدافع للإنجاز والفاعلية الذاتية لدى عينة من مديري المدارس. المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، 66، 234-189.
- 24- محمود، هويدا سعيد. (2017). التدفق النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز والذكاء الوجداني لدى عينة من القيادات التربوية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 85، 358-313.
- 25- محمود، هويدا سعيد. (2017). التدفق النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز والذكاء الوجداني لدى عينة من القيادات التربوية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 85، 358-313.
- الاطروحات والرسائل الجامعية:**
- 26- أبو زيد فاطمه. (2017). الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة الأزهر، غزة فلسطين.
- 27- عطية، عمر. (2002). دافعية الإنجاز لدى طلاب المرحلة الإعدادية والثانوية من الجنسين: دراسة ارتقائية مقارنة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- 28- عياد، لانا عبد الحميد. (2023). التدفق النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى طلبة كلية التربية الرياضية في جامعة القدس، رسالة ماجستير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.
- 29- مرزوق، عبد الحميد. (1990). أساليب التعلم ودافعية الإنجاز لدى عينة من الطلاب المتفوقين والمتأخرين دراسيا. رسالة ماجستير، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

■ قائمة المصادر والمراجع الأجنبية:

- 30- Mäkikangas, A., Bakker, A. B., Aunola, K., & Demerouti, E. (2010). Job Resources and Flow at Work: Modelling the Relationship via Latent Growth Curve and Mixture Model Methodology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 795-814. <https://doi.org/10.1348/096317909X476333>.
- 31- Bakker, A. B. (2008). The Work-Related Flow Inventory: Construction and Initial Validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400-414. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.007>.
- 32- Csikszentmihalyi, M. (2014). *Flow and the Foundations of Positive Psychology*. Springer Netherlands.