

OPEN ACCESS

دافع توسيع الذات وعلاقته بالتدفق في بيئة العمل لدى معلمي المرحلة الأساسية

زهير عبد الحميد النواجحة¹
nawajha307@hotmail.com

ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى دافع توسيع الذات، والتدفق في بيئة العمل، والتحقق من العلاقة الارتباطية بينهما، والكشف عن الفروق في دافع توسيع الذات، والتدفق في بيئة العمل وفقاً لمتغير الجنس، وتكونت عينة الدراسة من (147) معلماً ومعلمة. وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدم الباحث أداتين للدراسة، هما: مقياس دافع توسيع الذات من إعداد الباحث، ومقياس التدفق في بيئة العمل من إعداد (Wolfiegel & Czerw 2017). أظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى دافع توسيع الذات، والتدفق في بيئة العمل، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين دافع توسيع الذات والتدفق في بيئة العمل، من جانب آخر بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دافع توسيع الذات والتدفق في بيئة العمل تبعاً لمتغير الجنس.

الكلمات المفتاحية: دافع، توسيع الذات، التدفق في بيئة العمل، المشاعر الإيجابية، الاستغراق في المهم

1. أستاذ الإرشاد النفسي والتربوي غير المتفرغ بجامعة القدس المفتوحة.

للاقتباس: النواجحة، زهير. «دافع توسيع الذات وعلاقته بالتدفق في بيئة العمل لدى معلمي المرحلة الأساسية»، مجلة العلوم التربوية، العدد 21، 2023

<https://doi.org/10.29117/jes.2023.0108>

© 2023، النواجحة، الجهة المرخص لها: دار نشر جامعة قطر. تم نشر هذه المقالة البحثية وفقاً لشروط Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0). تسمح هذه الرخصة بالاستخدام غير التجاري، وينبغي نسبة العمل إلى صاحبه، مع بيان أي تعديلات عليه. كما تتيح حرية نسخ، وتوزيع، ونقل العمل بأي شكل من الأشكال، أو بأية وسيلة، ومزجه وتحويله والبناء عليه، طالما يُنسب العمل الأصلي إلى المؤلف.

Self-Expansion Drive and its Relationship to the Flow in the Work Environment among Primary School Teachers

Zuhair Abdul Hamid El-Nawajhah¹

nawajha307@hotmail.com

Abstract

The study aimed to identify the level of the self-expansion drive, the flow in the work environment, the verification of the correlation between them, and the detection of differences in the self-expansion drive, and the flow in the work environment according to the gender variable. The study sample consisted of (147) teachers. To achieve the objectives of the study, the researcher used two tools for the study: the self-expansion drive scale prepared by the researcher, and the work environment flow meter prepared by Wolfigiel & Czerw, (2017). The study results showed the high level of self-expansion drive, and the flow in the work environment, and the existence of a positive correlation between the self-expansion drive and the flow in the work environment; on the other hand, the results showed no statistically significant differences in the self-expansion drive, and the flow in the work environment, depending on the gender variable.

Keywords: Drive, Self-Expansion, Flow in the work environment, Positive Emotions, Engaging the Task

1. Professor of psychological and educational counseling; Part-time faculty member at Al-Quds Open University.

Cite this article as: El-Nawajhah Z., "Self-Expansion Drive and its Relationship to the Flow in the Work Environment among Primary School Teachers" *Journal of Educational Sciences*, Issue 21, 2023

<https://doi.org/10.29117/jes.2023.0108>

© 2023, El-Nawajhah Z., licensee QU Press. This article is published under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0), which permits non-commercial use of the material, appropriate credit, and indication if changes in the material were made. You can copy and redistribute the material in any medium or format as well as remix, transform, and build upon the material, provided the original work is properly cited.

المقدمة

استحوذت دراسة دوافع السلوك الإنساني على اهتمام جُل النظريات النفسية، وقدمت تلك النظريات تفسيرات شتى لمنشأ تلك الدوافع وأسبابها؛ فهي المسؤولة عن تحريك السلوك، وتوجيهه نحو بلوغ الأهداف المنشودة، من قبيل إشباع الحاجات، واستعادة التوازن، وتحقيق التوافق، والحصول على الرضا، وتجنب حالات الألم والمعاناة، والحاجة إلى الشعور بالكفاءة، والإتقان، والسيطرة على البيئة.

ويُعد دافع توسيع الذات (Self-Expansion Drive) من الدوافع المتأصلة في الطبيعة الاجتماعية، ويرتبط بمفاهيم متعددة، كالِدفاعية، وحب الاستطلاع، والفضول، والاستكشاف، والسلوك الرغبي في التعلم. فالتأمل لرحلة سيدنا موسى والخضر عليهما السلام، يجد مؤشرات قوية تدل على شغف سيدنا موسى بالتعلم وتوسيع ذاته المعرفية، قال الله تعالى: ﴿ قَالَ لَهُ مُوسَى هَلْ أَتَيْكَ عَلَىٰ أَنْ تَعْلَمَ مِمَّا عَلَّمْتَ رُشْدًا ۖ قَالَ إِنَّكَ لَنْ تَسْتَطِيعَ مَعِيَ صَبْرًا ۗ ﴾ [الكهف: 66-68].

ويُمثل دافع توسيع الذات أحد العناصر الأساسية والضرورية في تطور البشرية وتقدمها؛ فهو الذي يقود الفرد إلى المعرفة، والاكتشافات العلمية، وتحسين فرص النمو والترقي، واستثارة الذات وتحفيزها إلى التفكير والعمل المنتج. كما يُعد متغير توسيع الذات أحد الأساليب التي يلجأ إليها الفرد للبحث والتحري لبلوغ اليقين، والوصول إلى الحقيقة؛ فبقدر التدبير، وعمق الفهم، وإعمال العقل، تمكن سيدنا إبراهيم - عليه السلام - خلال جولته التأملية والاستكشافية من الاهتداء إلى سبيل الرشاد. قال الله تعالى: ﴿ وَكَذَٰلِكَ نُرِي إِبْرَاهِيمَ مَلَكُوتَ السَّمٰوٰتِ وَٱلْأَرْضِ وَلِيَكُونَ مِنَ الْمُوقِنِينَ ۗ ﴾ ﴿ فَلَمَّا جَنَّ عَلَيْهِ اللَّيْلُ رَأَىٰ كَوْكَبًا ۖ قَالَ هَٰذَا رَبِّي ۖ فَلَمَّا أَفَلَ قَالَ لَأَبْجُؤُا الْأَفَلِينَ ۗ ﴾ ﴿ فَلَمَّا رَأَىٰ الْقَمَرَ بَازِعًا قَالَ هَٰذَا رَبِّي ۖ فَلَمَّا أَفَلَ قَالَ لَئِن لَّمْ يَهْدِنِي رَبِّي لَأَكُونَنَّ مِنَ الْقَوْمِ الضَّالِّينَ ۗ ﴾ ﴿ فَلَمَّا رَأَىٰ الشَّمْسَ بَازِعَةً قَالَ هَٰذَا رَبِّي هَٰذَا أَكْبَرُ ۖ فَلَمَّا أَفَلَتْ قَالَ يُغَوِّرُ إِلَهِي بَرِيءٌ ۗ مِمَّا تَشْرِكُونَ ۗ ﴾ ﴿ إِنِّي وَجَّهْتُ وَجْهِيَ لِلذِّى فَطَرَ السَّمٰوٰتِ وَٱلْأَرْضَ حَنِيفًا ۖ وَمَا أَنَا مِنَ الْمُشْرِكِينَ ۗ ﴾ ﴿ وَحَاجَّهُ قَوْمُهُ ۖ قَالَ أَتُحٰجُّونِي فِي اللَّهِ وَقَدْ هَدَانِ ۗ وَلَا أَخَافُ مَا تُشْرِكُونَ بِهِ ۗ إِلَّا لَآ أَن يَشَاءَ رَبِّي شَيْئًا ۗ وَسِعَ رَبِّي كُلَّ شَيْءٍ عِلْمًا ۗ أَفَلَا تَتَذَكَّرُونَ ۗ ﴾ [الأنعام: 75-80].

ويعرف Nardone (8, 2012) دافع توسيع الذات بالدافع الأساسي القائم على تطوير وزيادة قدرة الفرد على تحقيق أهدافه، وبلوغ مناله، من خلال تبني وجهات نظر الآخرين، ودمجها في البنية المعرفية؛ وذلك لتعزيز كفاءته الذاتية.

ويُعتبر Aron & Aron (1986) أول من طرح افتراضات النموذج النظري لمفهوم دافع توسيع الذات، القائم على مبدئين رئيسيين، هما: مبدأ التحفيز: إذ يسعى الناس إلى توسيع الفاعلية الذاتية المحتملة؛ لزيادة القدرة على تحقيق الأهداف، وتحسين نمو الذات، ونظرًا لأهمية هذا الدافع، فإن تجربة الجدة، والاهتمام، والتحدى، أو حتى التجارب المرتبطة عادةً بتوسيع الذات، مثل التجارب المثيرة يجب أن تكون مجزية بشكل خاص؛ ومبدأ إدراج الآخر في الذات: إذ يسعى الناس إلى توسيع الذات من خلال إقامة علاقات وثيقة مع الآخرين، واختبار قدراتهم، ومعرفة وجهات نظرهم (Aron, Lewandowski, Mashek, & Aron, 2013, 90).

يفترض النموذج النظري الآنف الذكر أن جميع البشر يمتلكون دافعًا أساسيًا لتوسيع الذات، وحماسة لزيادة الإحساس بالكفاءة البدنية والاجتماعية، من خلال اكتساب التجارب والمعلومات اللازمة التي تساعد على تلبية

الاحتياجات الأساسية، وتحقيق الأهداف ومواجهة تحديات المستقبل؛ وتتصف عملية توسيع الذات بالعملية الممتعة بشكل مؤثر، مما يوفر دافعاً إضافياً للبحث عن فرص لتوسيع الذات. ومن الفرص التي قد تسهم في توسيع الذات وزيادة فاعليتها، إقامة علاقات وثيقة مع الآخر، ويحدث ذلك من خلال تضمين جوانب الآخر القريب في الذات، واندماج الآخر مع الذات، مما يسمح للفرد بالاستفادة من خبرات الآخر، ويوفر فرصاً لمشاهدة العالم من منظور الآخر (Brody & Wright, 2004, 14).

وتتحدد تفضيلات توسيع الذات في أربعة مجالات عامة، وفي داخل كل مجال توجد مجالات فرعية محتملة، من قبيل التأثير المادي: ويشمل (المصادر والممتلكات)، والتعقيد المعرفي: ويشمل (المعرفة والاستبصار)، والهوية الاجتماعية والجسدية: وتشمل (تضمين الآخرين في الذات)، والوعي الوجودي: ويشمل (فهم معنى الحياة واليتافيزيقيا). وقد تختلف تفضيلات تلك المجالات ويمكن أن تتغير في غضون يوم واحد، وتتضمن عملية توسيع الذات تجربة الذات لشيء جديد، ثم دمج التجربة معرفياً في جانب من الذات، والأهم من ذلك، لا يكفي الحصول على تجربة جديدة فحسب؛ بل يجب أن تُدمج التجربة في الذات، مما يؤدي إلى اكتساب المزيد من المعرفة، وزيادة الشعور بالكفاءة، مما يسمح بأن تصبح الذات أكثر تعقيداً من الناحية المعرفية (Harris, 2011, 19).

والناظر إلى الدراسات السيكلوجية التي تناولت مفهوم دافع توسيع الذات، يجد أن معظمها ركزت على العلاقات الرومانسية والحميمية، وأن قلة قليلة من الدراسات حاولت الجمع بين دافع توسيع الذات وبعض الأبعاد الفرعية المرتبطة بمفهوم التدفق، وذلك في نطاق حدود علم الباحث، ومن بين تلك الدراسات دراسة Mattingly & Lewandowski (2013a)، التي أظهرت دور دافع توسيع الذات في نمو وتطور مفهوم الذات وزيادة مشاعر الكفاءة الذاتية، ودراسة Mattingly & Lewandowski (2013b)، التي بينت الإسهام النسبي الذي يمكن أن يحدثه دافع توسيع الذات على المستوى الفردي من خلال الانخراط في مهام جديدة وصعبة، أو قراءة حقائق جديدة ومثيرة، ودراستي كل من Graham (2008)، وDean (2009)، اللتين أظهرتا ارتباط توسيع الذات بالتدفق، وهي الحالة الذهنية التي تتميز بالانغماس الكامل والتركيز النشط والتمتع بنشاط ما، وغالباً ما تتميز أيضاً بالتركيز النشط والتأثير الإيجابي العالي، ودراسة Jurek & Besta (2019)، التي أشارت نتائجها إلى أن دافع توسيع الذات في مكان العمل يعمل متغيراً وسيطاً في العلاقة بين إدراك شروط العمل، والاندماج المهني، والسلوكيات الإنتاجية.

ويصف Keller and Bless (2008) حالة التدفق بالتجربة التفاضلية المثلى، والانخراط ببساطة في المهمة، تستحوذ على تركيز الفرد واهتمامه، في محاولة منه لتحقيق أهداف صعبة، وتتبدى حالة التدفق في المكونات الآتية: التوازن بين المهارات التي تمثل تحدياً، والتركيز التام في أداء المهمة، ووضوح الأهداف، وردود فعل فورية لا لبس فيها فيما يتعلق بتقدم الفرد، والشعور بالسيطرة، وفقدان الوعي بمسار الزمن، والتصرف دون الخوف من التقويم السلبي للآخرين أو الفشل (Isham, Gatersleben, & Jackson, 2020, 3).

وتقتضي حالة التدفق معانقة الحياة وتقبل مصاعبها، باعتبارها تحديات جديدة بأن تستنهض همهة المواجهة واغتنامها لفرص أصيلة للتعلم ولتجويد الأداء الإنساني؛ ليرتقي في مسار التميز والإتقان؛ فالتدفق خبرة ذاتية يكتسبها الفرد في مواقف عدة، كما أن تعزيز عملية التدفق يزيد من تكرارها، وركيزة أساسية للإبداع (بقعة، 2018، 236).

ويوضح بكار (2009، 169-170) حقيقة مسار نشأة حالة التدفق في بيئة العمل، بأنها حالة نفسية تعتري شخصاً ما، يقوم بعمل يحبه، إذ يصل إلى حالة من الانغماس في العمل، مع شعور بالنشوة والسعادة، حتى ينسى الوقت والناس من حوله، إنها حالة الصفاء الذهني، والتركيز العالي، مع إحساس بهدوء وانسياب جميل. ويمكن للفرد الوصول إلى حالة التدفق من خلال ممارسة الأعمال التي يحبها ويجد في مزاولتها متعة كبيرة، وعبر ممارسة مستوى معقول من الصعوبة؛ فالأعمال السهلة تورث الكسل والملل، والأعمال الصعبة تورث القلق واليأس، وتركيز الانتباه الحاد على العمل الجاري، وفي اللحظة الحالية، وليس على أخطاء الماضي، ومكاسب المستقبل.

وبحسب Bakker's (2005)، فإن التدفق في بيئة العمل من المرجح أن يكون نتاج توفر مصادر تنظيمية، مثل المساندة الاجتماعية، وردود الفعل على الأداء، وتنوع المهارات، والتدريب الإشرافي، والموارد ذات الصلة بالجوانب المادية أو النفسية أو الاجتماعية أو التنظيمية للوظيفة، هذه المصادر لديها إمكانات تحفيزية لأن تجعل عمل الموظفين ذا مغزى، وتحملهم مسؤولية عمليات العمل ونتائجه، وتزودهم بمعلومات عن النتائج الفعلية لأنشطة عملهم (Salanova, Bakker, & Lorens, 2006, 3).

وقد أجريت دراسات عديدة تناولت مفهوم التدفق في بيئة العمل وعلاقته ببعض المتغيرات، من بينها دراسة عثمان (2015) التي سعت إلى التعرف إلى إمكانية إسهام مكامن القوى في الشخصية في التنبؤ بالتدفق النفسي، وتكونت عينة الدراسة من (127) من الطلبة المعلمين، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط بين أبعاد مكامن القوى في الشخصية المتمثلة في (الحكم، والمنظورية، والحيوية، والشفقة، والروحانية) والتدفق النفسي، في حين لم تشر النتائج إلى وجود علاقة بين متغيري (العدل والعمو)، والتدفق النفسي. وهدفت دراسة Zubair & Kamal (2015) إلى التحقق من تأثير العلاقة الارتباطية لحالة التدفق في العمل ورأس المال النفسي في إبداع الموظف، والكشف عن الفروق في حالة التدفق في العمل ورأس المال النفسي والإبداع وفقاً لمتغير الجنس. وتكونت عينة الدراسة من (532) موظفاً من العاملين بالبرمجيات في مدينة إسلام آباد في باكستان، وأشارت النتائج إلى ارتباط حالة التدفق في العمل ورأس المال النفسي بإبداع الموظفين الإداري، وأظهرت النتائج وجود فروق في حالة التدفق في العمل ورأس المال النفسي والإبداع تعزى إلى متغير الجنس لصالح الذكور. وبحثت دراسة خضير (2016) العلاقة الارتباطية بين كفاءة الذات وكل من التدفق النفسي وإدارة الأزمات، وبلغ قوام عينة الدراسة (120) مدير مدرسة ومديرة مدرسة من مديري المعاهد الإعدادية والثانوية الأزهرية، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين كفاءة الذات والتدفق النفسي، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين كفاءة الذات وإدارة الأزمات. وقام Vorkapic (2016) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى العلاقة الارتباطية بين حالة التدفق وسمات الشخصية، وتكونت عينة الدراسة من (96) معلمة من معلمات رياض الأطفال في مقاطعة بريمورسكو غورانسكا بكرواتيا، وأظهرت نتائج الدراسة ارتباط حالة التدفق إيجابياً بالانبساط والوعي والانفتاح على الخبرة، في حين ارتبطت حالة التدفق سلبياً مع بعد العصاوية. وتحققت دراسة خشبة (2017) من العلاقة بين التدفق النفسي وكل من السعادة، والرضا الوظيفي، والتسويق، وتكونت عينة الدراسة من (513) معلماً ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التدفق النفسي وكل من السعادة والرضا الوظيفي، ووجود علاقة ارتباطية سالبة بين التدفق النفسي والتسويق. وفي نفس السياق أجرى حمادة (2019) دراسة استهدفت التعرف إلى العلاقة الارتباطية بين التدفق النفسي والرضا

الوظيفي، والكشف عن الفروق في التدفق النفسي والرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات (نوع المؤهل، والحالة، الاجتماعية، وسنوات الخبرة، والراتب الشهري)، وتكونت عينة الدراسة من (150) معلمة من معلمات رياض الأطفال، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي، وبينت النتائج وجود فروق في التدفق النفسي لصالح المعلمات المتخصصات والأكثر خبرة (ذوات خبرة تمتد إلى أكثر من (10) سنوات)، كما تبين عدم وجود فروق في التدفق وفقاً لمتغيري الحالة الاجتماعية والراتب. وحاولت دراسة عبد الله (2019) التعرف إلى الإسهام النسبي للتمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني في التدفق النفسي، وتكونت عينة الدراسة من (435) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين التمكين النفسي والتدفق النفسي، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الالتزام التنظيمي والتدفق النفسي، وبينت نتائج الانحدار الخطي إسهام التمكين النفسي في التدفق النفسي، وإسهام الالتزام التنظيمي الوجداني في التدفق النفسي. وسعت دراسة سليم وأبو حلاوة (2020) إلى التعرف إلى دور حالة التدفق في بيئة العمل بصفته متغيراً وسيطاً بين رأس المال النفسي الإيجابي والسلوك الإداري الإبداعي، والكشف عن تأثير التفاعل بين حالة التدفق في بيئة العمل، ورأس المال النفسي الإيجابي، والسلوك الإداري الإبداعي، والمتغيرات التصنيفية (النوع، والمؤهل، وسنوات الخبرة)، وتكونت عينة الدراسة من (237) مدير مدرسة ومديرة مدرسة، وكشفت نتائج الدراسة اختلاف التأثير المباشر لرأس المال النفسي الإيجابي في السلوك الإداري الإيجابي، عن التأثير غير المباشر، بعد توسط حالة التدفق في بيئة العمل بصفته متغيراً وسيطاً، وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود تأثير للتفاعل بين حالة التدفق في بيئة العمل، ورأس المال النفسي الإيجابي، والسلوك الإداري الإبداعي، والمتغيرات التصنيفية (النوع، والمؤهل، وسنوات الخبرة)، كما بينت النتائج إمكانية التنبؤ بالسلوك الإداري الإبداعي من خلال حالة التدفق في بيئة العمل ورأس المال النفسي. واستهدفت دراسة الضبع وصفحي (2020) التعرف إلى مستوى التدفق في العمل، والكشف عن الفروق في التدفق في العمل تبعاً لمتغير الجنس والخبرة، وتكونت عينة الدراسة من (112) معلماً ومعلمة من معلمي الطلبة ذوي الإعاقة البصرية، وأظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى التدفق لدى أفراد العينة، ووجود فروق في التدفق تبعاً لمتغير الخبرة، لصالح سنوات الخبرة التي تزيد عن (10) سنوات، ووجود فروق في التدفق تبعاً لمتغير الجنس لصالح المعلمات. ومن جانب آخر سعت دراسة الضبع وصفحي (2020) إلى التعرف إلى مستوى القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي، وعلاقتها بالمعنى والتدفق في العمل، وتكونت عينة الدراسة من (118) معلماً ومعلمة من معلمي طلبة ذوي الإعاقة البصرية، وأشارت نتائج الدراسة إلى ارتفاع القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي، ووجود فروق في القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، وبينت وجود علاقة ارتباط بين القدرة على تحمل الإحباط الوظيفي والمعنى والتدفق في العمل.

مشكلة الدراسة

يشير التراث السيكلوجي إلى أن دافع توسيع الذات له تأثير إيجابي في تنظيم النظام المعرفي وتطويره، المسؤول عن العمليات والوظائف العقلية، مثل انتقاء المعلومات وتمثلها في البنية المعرفية، والمواهمة، والإدراك، والانتباه، والتمييز، وتجهيز المعلومات وتشغيلها، وحل المشكلات؛ فرغبة الفرد الجادة في التعرض لمثيرات خارجية، والانفتاح

على الخبرة، والبحث عن معلومات وأفكار جديدة، والتفاعل مع الآخرين والتعلم من تجاربهم؛ مؤشرات مهمة على تفضيلات دافع توسيع الذات، كما يعد دافع توسيع الذات من أكثر الدوافع أهمية وضرورة لتطوير الكفاءة الذاتية والمهنية للمعلم، ومؤشراً منبئاً عن النبوغ والابداع، والشعور بالسعادة، والتفاؤل، والتدفق النفسي. وبحسب تصنيفات بعض علماء النفس، فإن دافع توسيع الذات من الدوافع النفسية الإيجابية، ويقع في أعلى قمة هرم ماسلو للدوافع والحاجات، ويندرج ضمن رغبة الفرد في الفهم والتبصر، والمعرفة، والاكتشاف، والإحاطة بالأشياء والأحداث؛ ولذلك يشعر مثل هؤلاء الأفراد الذين يتصفون بتلك الخصائص، بمعنى الحياة وقيمتها وجودتها، والإثارة، والحيوية، والاستمتاع بالتجارب المثلثي، وانسياب الأفكار، والاستغراق عند الانخراط في مهمة عمل. والأساس في تفسير حالة التدفق في بيئة العمل يكون من خلال العمليات العقلية ومجموعة من الدوافع، من بينها دافع توسيع الذات؛ كونه يمثل ركيزة أساسية في نبوغ الفرد؛ وحسب مدى تحقق هذا الدافع تشكل الشخصية السوية، وتتطور القدرات العقلية. وفي ضوء ما سبق عرضه، يتضح التداخل والترابط الوثيق بين دافع توسيع الذات وحالة التدفق في بيئة العمل، وعليه تتحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما مستوى دافع توسيع الذات لدى أفراد عينة الدراسة؟
2. ما مستوى التدفق في بيئة العمل لدى أفراد عينة الدراسة؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية بين دافع توسيع الذات والتدفق في بيئة العمل لدى أفراد عينة الدراسة؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس دافع توسيع الذات وفقاً لمتغيرات الجنس؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس التدفق في بيئة العمل وفقاً لمتغير الجنس؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى ما يلي:

1. التعرف إلى مستوى دافع توسيع الذات والتدفق في بيئة العمل لدى أفراد العينة.
2. التحقق من العلاقة الارتباطية بين دافع توسيع الذات والتدفق في بيئة العمل لدى أفراد عينة الدراسة.
3. الكشف عن الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس دافع توسيع الذات والتدفق في بيئة العمل وفقاً لمتغير الجنس.

أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة الحالية من الاعتبارات الآتية:

1. تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من أهمية المتغيرات التي تتناولها؛ فدافع توسيع الذات يهدف في المقام الأول إلى الانفتاح على الخبرة، وتمثل المعلومات الجديدة وتخزينها في البنية المعرفية، ودمج نجاحات الآخرين وتكييفها لتصبح من الذات، كما يتيح توسيع الذات فهم الآخرين، والتوافق والانسجام والتفاعل معهم.

من جانب آخر، يعد مفهوم التدفق من المفاهيم ذات التأثير الإيجابي في زيادة الشعور بالهناء النفسي، والرضا عن الحياة، وتقدير الذات، والمحافظة على استمرارية دافعية الإنجاز.

2. تنبع أهمية الدراسة من كونها من الدراسات الأصيلة، التي لم تحظ بالبحث والدراسة في البيئة العربية، وذلك في حدود نطاق علم الباحث؛ فبعد اطلاع الباحث على العديد من الدراسات السابقة التي تناولت مفهوم توسيع الذات ومراجعته لها، لم يجد دراسة واحدة تحققت من علاقة ذلك المفهوم بمفاهيم أخرى، وأيضاً لم تختبر أي دراسة سابقة علاقة دافع توسيع الذات بالتدفق في بيئة العمل.

3. تقدم الدراسة الحالية أدوات غير متوفرة في البيئة العربية بحسب علم الباحث؛ الأولى تتمثل في إعداد مقياس دافع توسيع الذات، والأخرى توفير مقياس التدفق في بيئة العمل، الأمر الذي يُمكن الدارسين والباحثين من استخدامها في دراسات مستقبلية.

4. تكتسب الدراسة أهميتها من أهمية المطالعة الواسعة للمعلم في مجال تخصصه؛ حتى يستطيع مواكبة المستجدات، خاصة في ظل التطور السريع للمعلومات والمعارف والنظريات التربوية، كما تكمن أهمية بيئة التطبيق خاصة في ضوء تفاقم المشكلات والأزمات التي يتعرض لها المعلمون، التي قد تنعكس سلباً على القدرة على توسيع الذات، وتجنب تغيير الذات، وتدني مستوى الدافعية والفاعلية، وانخفاض مستوى التدفق.

5. قد تفيد هذه الدراسة في لفت انتباه المختصين في المجال التربوي، وأعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية إلى أهمية دافع توسيع الذات في زيادة حالة التدفق في بيئة العمل.

التعريفات المفاهيمية للدراسة

دافع توسيع الذات Self-Expansion Drive: يعرفه كل من Hughes, Slotter, & Lewandowski (2019, 12) برغبة الفرد في الانخراط في أنشطة جديدة ومثيرة للاهتمام أو من خلال اكتساب صفات الآخرين، والسعي إلى إضافة خصائص إيجابية جديدة إلى مشاعره الذاتية، واحتضان وجهات نظر وأنشطة جديدة مثيرة للاهتمام بصفتها فرصاً لاكتساب المعرفة وتبني التحديات وطرقاً للتعلم والتطور. ويعرف الباحث التوسع الذاتي إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

التدفق في بيئة العمل Flow in the Work Environment: يعرفه Bakker (2008) بذروة المرور بتجربة معرفية عاطفية قصيرة الأمد، تحدث في أثناء العمل، وتتميز بالاستغراق، وحالة من الانتباه والتركيز، والدافعية، والشعور بالمتعة واللذة، والرضا، وزيادة الفاعلية الذاتية (Wolfigiel & Czerw, 2017, 221)، ويعرف الباحث التدفق في بيئة العمل إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

محددات الدراسة

تحدد حدود الدراسة الحالية بما يلي:

البعد الموضوعي: دافع توسيع الذات وعلاقته بالتدفق في بيئة العمل لدى معلمي المرحلة الأساسية.

البعد المكاني: أُجريت الدراسة على عينة من معلمي المدارس الأساسية بمدارس وكالة الغوث بمحافظة خان يونس.

البعد الزمني: طُبِّقت الدراسة خلال الربع الأول من عام 2021.

البعد الإجرائي: طُبِّقت أدوات الدراسة المتمثلة في مقياس دافع توسيع الذات، والتدفق في بيئة العمل، كما تتحدد بالعينة والأساليب الإحصائية المستخدمة.

إجراءات الدراسة

يتناول هذا الجزء من الدراسة وصفًا للخطوات المتبعة، من حيث اختيار منهج الدراسة ومجتمعها وعينتها، وإعداد الأدوات والتحقق من صدقها وثباتها، والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، بوصفه أنسب المناهج الملائمة لتحقيق أهداف الدراسة. عينة الدراسة الأساسية: اختار الباحث عينة عشوائية بسيطة، من معلمي المرحلة الأساسية بمدارس وكالة الغوث في محافظة خان يونس، وقد بلغ قوام أفراد العينة (147) معلم مدرسة ومعلمة مدرسة، بواقع (58) معلمًا، و(89) معلمة.

عينة الدراسة الاستطلاعية: للتحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، استخدم الباحث عينة استطلاعية بلغ قوامها (30) معلمًا ومعلمة، من خارج عينة الدراسة الأساسية.

أداتا الدراسة

أولاً: دافع توسيع الذات Self-Expansion Drive: [إعداد الباحث]

وصف المقياس: يهدف المقياس إلى الكشف عن تفضيلات الأشخاص وتقويم رغبتهم في الانخراط في الأنشطة والتجارب التي تعمل على توسيع هويتهم وقدراتهم عبر تجديد السمات والأدوار والخبرات وما إلى ذلك، مقابل الأنشطة والتجارب التي تعزز الألفة والمحافظة على الهوية لتبقى كما هي دون تغيير. وقد استند الباحث في إعداد مقياس دافع توسيع الذات إلى النموذج النظري الذي اقترحه Aron & Aron (1986)، ومقياس توسيع الذات من إعداد Gordon & Luo (2011)، ومقياس Hughes, Slotter, & Lewandowski (2019). وفي ضوء التعريفات الاصطلاحية لمفهوم توسيع الذات، صاغ الباحث (20) فقرة تدرج ضمن هذا المفهوم، ويوجب المشاركون على فقرات المقياس وفق تدرج خماسي: (يحدث دائماً، يحدث غالباً، يحدث أحياناً، يحدث نادراً، لا يحدث أبداً)، وذلك من خلال تحديد البديل الذي ينطبق عليه. وللتأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس، عُرض على مجموعة من

المتخصصين في المجال السيكولوجي والقياس والتقويم؛ وذلك لإبداء الرأي في مناسبة الفقرات للتعريف الإجرائي لمفهوم دافع توسيع الذات، ودرجة وضوحها، وسلامة الصياغة اللغوية، وفي ضوء تلك الآراء حُذفت فقرتان، ليصبح عدد فقرات المقياس في صورته النهائية (18) فقرة.

الخصائص السيكومترية للأدوات

الاتساق الداخلي:

جدول (1): يوضح معاملات الارتباط لفقرات مقياس دافع توسيع الذات

| م | نص الفقرة | م. الارتباط |
|-----|--|-------------|
| 1. | أستمتع بتجربة أشياء أصيلة. | *0.406 |
| 2. | أحب تعلم مهارات جديدة. | *0.454 |
| 3. | أبحث عن فرص واعدة. | **0.545 |
| 4. | لدي الاستعداد للمغامرة. | *0.398 |
| 5. | يعتريني الملل عند القيام بنفس الأنشطة طوال الوقت*. | *0.344 |
| 6. | أستمتع عند رؤية العالم بحُلة جديدة. | **0.584 |
| 7. | أبذل جهداً لتطوير ذاتي. | **0.725 |
| 8. | أحب المواقف التي تتحداني في التفكير. | *0.437 |
| 9. | أتمثل أية معلومات جديدة لإضافتها إلى بنيتي المعرفية. | **0.756 |
| 10. | أبني التغييرات التي تُستجد. | **0.754 |
| 11. | أفضل القيام بالأنشطة التي تؤكد طموحي. | **0.589 |
| 12. | أحترم من يدفني إلى تغيير مواقفي. | *0.462 |
| 13. | أستمتع بالأحداث قبل وقوعها. | **0.552 |
| 14. | أعرف كيفية تحقيق أقصى استفادة من قدراتي. | **0.700 |
| 15. | أفكر في عدة بدائل للتغلب على الأزمات. | **0.562 |
| 16. | أنفتح على التجارب الجديدة. | **0.673 |
| 17. | أواظب على إحداث تغييرات في نظام حياتي. | **0.688 |
| 18. | لدي فضول كبير في متابعة التطورات العلمية. | **0.536 |

** ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.463

* ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.361

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات والمجموع الكلي للمقياس دالة عند مستوى دلالة (0.01، 0.05)، مما يُطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

الثبات: كان التحقق من ثبات مقياس دافع توسيع الذات بطريقتين: معامل كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية. جدول (2): معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية لكل بعد من أبعاد مقياس دافع توسيع الذات

| المتغير | كرونباخ ألفا | التجزئة النصفية | |
|--------------------|--------------|-----------------|-------------|
| | | قبل التعديل | بعد التعديل |
| دافع التوسع الذاتي | 0.859 | 0.647 | 0.786 |

يتضح مما سبق أن معامل ثبات كرونباخ ألفا، والتجزئة النصفية لمقياس دافع توسيع الذات، معامل ثبات مرتفع ودال إحصائياً، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات مرتفعة، الأمر الذي يطمئن الباحث إلى النتائج المحصول عليها.

ثانياً: مقياس التدفق النفسي في بيئة العمل: إعداد Wolfigiel & Czerw (2017)، تعريب الباحث]

وصف المقياس: استند Wolfigiel & Czerw في تصميم مقياس التدفق في بيئة العمل إلى النموذج النظري لباكر (2008) Bakker، وعلى مقاييس التدفق، التي أعدها Tenenbaum, Fogarty, & Jackson (1999)، وRheinberg (2003)، وعلى مقياس تجربة السعادة من إعداد Porczyńska (2006)، ويتكون المقياس في صورته الأولية من (15) فقرة، وبعد إجراء التحليل العاملي الاستكشافي تشبعت الفقرات على بعدين هما: البعد الأول: المشاعر الإيجابية ويتضمن (8) فقرات، والبعد الآخر: الاستغراق في المهمة بواقع (7) فقرات، وللتحقق من صلاحية هذا المقياس، عرّب الباحث المقياس، وعرضه على (6) من المختصين في المجال السيكولوجي والمقياس والتقويم، إلى جانب خبراء في الترجمة، وقد أوصى السادة المحكمين بإجراء تعديلات طفيفة على المقياس، من قبيل إعادة صياغة لغوية لبعض الفقرات، وإضافة فقرة لبعد الاستغراق في المهمة، ليصبح عدد الفقرات (16) فقرة موزعة على بُعدين، بواقع (8) فقرات لكل بُعد، ويوضع أمام كل فقرة تدرج خماسي يبدأ بـ: يحدث دائماً، يحدث غالباً، يحدث أحياناً، يحدث نادراً، لا يحدث أبداً، وجميع الفقرات إيجابية، وتبلغ الدرجة الدنيا للمقياس (16) درجة، والدرجة العظمى (80) درجة.

الخصائص السيكومترية للمقياس

الاتساق الداخلي:

جدول (3): يوضح معاملات الارتباط لفقرات بُعد المشاعر الإيجابية

| رقم الفقرة | نص الفقرة | م. الارتباط |
|------------|--|-------------|
| 1. | يمنحني عملي الكثير من البهجة. | **0.837 |
| 2. | أستمتع بما أفعله، حتى لو كانت المهمة صعبة. | **0.876 |
| 3. | أشعر بالسعادة في أثناء أداء مهام الوظيفية. | **0.895 |
| 4. | أعتبر العمل الذي أنشغل به مكافأة في حد ذاته. | **0.826 |

| رقم الفقرة | نص الفقرة | م. الارتباط |
|------------|--|-------------|
| 5. | يزداد شغفي بالمهمة التي أؤديها في العمل. | **0.881 |
| 6. | أود أن تتكرر نفس اللحظات السعيدة التي مررت بها سابقاً. | *0.368 |
| 7. | تنشأ دافعتي عن العمل نفسه وليس عن المكافآت الخارجية. | **0.851 |
| 8. | أشعر بالحيوية في أثناء أداء المهمة. | **0.832 |

جدول (4): يوضح معاملات الارتباط لفقرات بُعد الاستغراق في المهمة

| رقم الفقرة | نص الفقرة | م. الارتباط |
|------------|---|-------------|
| 9. | أندمج تمامًا في عملي. | **0.755 |
| 10. | عندما أعمل، أنسى كل شيء آخر حولي. | **0.595 |
| 11. | حينما أشارك في مهمة مهنية، لا شيء آخر يهمني. | **0.798 |
| 12. | أنغمس بشكل تام في أداء أية مهمة احترافية. | **0.712 |
| 13. | عندما أعمل، لا أفكر في أي شيء آخر. | **0.752 |
| 14. | أركز بشكل كامل على النشاط الذي أقوم به. | **0.770 |
| 15. | تنتابني مشاعر الإعجاب بما أفعله إلى درجة الهوس. | **0.832 |
| 16. | أعمل بشكل مكثف إلى درجة فقدان مسار الوقت. | **0.624 |

** ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.463

* ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.361

يتضح من الجدولين رقم (3) و(4) أن معاملات الارتباط بين الفقرات والمجموع الكلي للبعد الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى دلالة (0.01، 0.05)، مما يطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

وللتحقق من الاتساق الداخلي للأبعاد، حسب الباحث معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد من أبعاد المقياس والأبعاد الأخرى، وكذلك درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس، والجدول (5) يوضح ذلك.

الجدول (5): مصفوفة معاملات ارتباط كل بعد من أبعاد المقياس والأبعاد الأخرى وكذلك مع الدرجة الكلية

| المشاعر الإيجابية | المجموع | الاستغراق في المهمة | البعء |
|-------------------|---------|---------------------|---------------------|
| 1 | **0.935 | | المشاعر الإيجابية |
| **0.699 | **0.906 | 1 | الاستغراق في المهمة |

** ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.463

* ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.361

يتضح من الجدول (5) أن جميع الأبعاد يرتبط بعضها ببعض وبالدرجة الكلية للاستبانة ارتباطاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، وهذا يؤكد أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

الثبات: جرى التحقق حساب من ثبات مقياس التدفق في بيئة العمل بطريقتين: معامل كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية.

جدول (6): معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية لكل بُعد من أبعاد التدفق في بيئة العمل

| التجزئة النصفية | | كرونباخ ألفا | معامل الثبات البعد |
|-----------------|-------------|--------------|-----------------------|
| بعد التعديل | قبل التعديل | | |
| 0.938 | 0.883 | 0.919 | المشاعر الإيجابية |
| 0.875 | 0.778 | 0.871 | الاستغراق في المهمة |
| 0.898 | 0.815 | 0.932 | الدرجة الكلية |

يتضح مما سبق أن معامل ثبات كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية لمقياس التدفق في بيئة العمل معامل ثبات مرتفع ودال إحصائياً، وهذا يدل على أن أبعاد المقياس تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة، الأمر الذي يطمئن الباحث إلى النتائج المحصول عليها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

- حساب صدق مقياس الدراسة وثباتها، استخدم الباحث الاتساق الداخلي والتجزئة النصفية ومعامل كرونباخ ألفا.
- للإجابة عن أسئلة الدراسة، استخدم الباحث المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار «t» لعينتين مستقلتين، ومعامل ارتباط بيرسون. ولتحديد مستوى متغيرات الدراسة الحالية، استخدم المحك الآتي:

| الوزن النسبي | أقل من 36% | 36%-52% | 53%-68% | 69%-84% | 85% فما فوق |
|-----------------|------------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| المتوسط الحسابي | 1-1.80 | 1.81-2.60 | 2.61-3.40 | 3.41-4.20 | 4.21-5 |
| التصنيف | منخفض جداً | منخفضة | متوسطة | مرتفعة | مرتفعة جداً |

عرض نتائج الدراسة وتفسيرها

- الإجابة عن السؤال الأول، ونصه: ما مستوى دافع توسيع الذات لدى أفراد عينة الدراسة؟ للإجابة عن هذا السؤال، استخدم الباحث المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (7): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لدافع توسيع الذات

| المتغير | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي |
|---------------------------------------|-----------------|-------------------|--------------|
| الدرجة الكلية لمقياس دافع توسيع الذات | 4.277 | 0.449 | 85.53 |

يتضح من الجدول (7): أن المتوسط الحسابي بلغ (4.277) وبوزن نسبي قدره (85.53)، وبمقارنة تلك النسب بالمحك المعتمد الذي يحدد مستوى متغيرات الدراسة، يتبين أن مستوى دافع توسيع الذات جاء بدرجة مرتفعة جداً، وتعد هذه النتيجة منطقية ومتوقعة؛ إذ إن من يدخل إلى سلك التعليم للعمل بوظيفة معلم، يتعرض لاختبارات غاية في الصعوبة والتعقيد، تقيس مستويات معرفية عليا، كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما ذهب إليه بعض العلماء من أن دافع توسيع الذات يمكن اكتسابه وتنميته؛ فالإدارة التربوية تسعى إلى تطوير الجوانب المعرفية والمهارية للمعلمين، وذلك من خلال عقد الدورات وورشات العمل، وإعداد البرامج التطويرية لتنمية الجوانب المهنية للمعلمين. كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء التدرج الطبيعي للدوافع والحاجات وفق سلم هرم ماسلو؛ فدافع توسيع الذات من الدوافع التي تندرج ضمن دوافع تحقيق الذات، ويبدأ هذا الدافع التحرك حينما تشبع الدوافع التي تقع أسفل منه؛ فالفرصة متاحة أمام المعلم لتطوير ذاته المهنية، وإبراز مواهبه، وقدراته، لتحقيق طموحاته الشخصية. كذلك يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن دافع توسيع الذات من الدوافع التي تمكن المعلم من القيام بواجبه المهني على أكمل وجه.

- الإجابة عن السؤال الثاني، ونصه: ما مستوى التدفق في بيئة العمل لدى أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن هذا السؤال، استخدم الباحث المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، والجدول (8) يوضح ذلك:

جدول (8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لأبعاد مقياس حالة التدفق في بيئة العمل

| الترتيب | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | المتوسط | المتغير |
|---------|--------------|-------------------|--------------|---------------------|
| 1 | 87.84 | 0.606 | 4.392 | المشاعر الإيجابية |
| 2 | 82.72 | 0.585 | 4.136 | الاستغراق في المهمة |
| | 85.28 | 0.530 | 4.264 | الدرجة الكلية |

يتضح من جدول (8) أن المشاعر الإيجابية حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرتفع جداً، وقدره (4.392)، وبوزن نسبي بلغ (87.84%)، وجاء بعد الاستغراق في المهمة بدرجة مرتفعة، وحصل على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4.136)، وبوزن نسبي قدره (82.72%)، أما الدرجة الكلية لحالة التدفق في بيئة العمل فحصلت على متوسط حسابي مرتفع جداً قدره (4.264) وبوزن نسبي بلغ (85.28%). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى شعور معلمي وكالة الغوث الدولية بالرضا تجاه مهنة التدريس؛ لوجود العديد من المحفزات والمزايا التي يتمتع بها العاملون في وكالة الغوث، مقارنة بنظرائهم العاملين في القطاع العام، من حيث استقرار عملية صرف الرواتب

وانتظامها، والحوافز، والاستقرار الوظيفي، هو ما يزيد من دافعيتهم إلى العمل المنتج وحماهم فيه، وتنعكس بشكل إيجابي على الشعور بالنشوة، والابتهاج، والصفاء العقلي، والتركيز والاستغراق، والاندماج المعرفي، والانفعالي، والسلوكي في المهام التعليمية. كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء برامج الإعداد والتأهيل المستمر المقدمة للمعلمين، التي تهدف بالأساس إلى التطوير المهني والتربية الإيجابية. كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن مهنة التدريس من المهن التي تتطلب توفر بعض الكفايات المهنية والطباع الشخصية، كالتحلي بالصبر، وتركيز الانتباه في أثناء تأدية المهمة التعليمية، وتجنب التعرض للمشتتات الخارجية، وهذه بدورها تساعد في انسياب التدفق في بيئة العمل، كذلك يعزو الباحث ارتفاع مستوى حالة التدفق في بيئة العمل إلى التناغم والتطابق الحاصل بين المهام التعليمية والكفايات التي ينفذها المعلم، والمهارات المهنية التي يمتلكها.

- الإجابة عن السؤال الثالث، ونصه: هل توجد علاقة ارتباطية بين دافع توسيع الذات والتدفق في بيئة العمل لدى أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن هذا السؤال، استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون Person Correlation Coefficient لإيجاد العلاقة بين دافع توسيع الذات والتدفق في بيئة العمل لدى أفراد عينة الدراسة.

جدول (9): معامل الارتباط بين دافع توسيع الذات والتدفق في بيئة العمل

| التدفق في بيئة العمل | المشاعر الإيجابية | الاستغراق في المهمة | الدرجة الكلية |
|------------------------|-------------------|---------------------|---------------|
| مقياس دافع توسيع الذات | **0.611 | **0.564 | **0.661 |

يتضح من جدول (9) وجود علاقة موجبة بين الدرجة الكلية لمقياس دافع توسيع الذات وبين الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية لمقياس التدفق في بيئة العمل لدى أفراد عينة الدراسة. وتدلل هذه النتيجة على أنه كلما زاد مستوى دافع توسيع الذات، زادت حالة التدفق في بيئة العمل، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن مفهوم دافع توسيع الذات من العوامل المهمة في التأثير في حالة التدفق في بيئة العمل؛ فالرغبة الجادة في دمج المهارات والخبرات المكتسبة مع البنية المعرفية، والاندفاع بحيوية إلى الانخراط في أنشطة ومهام جديدة، والانفتاح على التجارب، ومشاعر الرضا؛ جميعها من أهم محددات دافع توسيع الذات، التي تقود إلى تطوير آفاق الفرد وقدراته، وتمكنه من الولوج التام في النشاط، والدخول الكامل إلى حيز حالة التدفق.

- الإجابة عن السؤال الرابع، ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس دافع توسيع الذات وفقاً لمتغير الجنس؟

للإجابة عن هذا السؤال، استخدم اختبار (T. Test)؛ للتعرف على دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير الجنس.

جدول (10): المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة «t» لمقياس دافع توسيع الذات تعزى لمتغير الجنس

| المتغير | الجنس | العدد | المتوسط | الانحراف المعياري | قيمة "t" | قيمة الدلالة | مستوى الدلالة |
|------------------|-------|-------|---------|-------------------|----------|--------------|---------------|
| دافع توسيع الذات | ذكر | 58 | 4.285 | 0.445 | 0.191 | 0.849 | غير دالة |
| | أنثى | 89 | 4.271 | 0.453 | | | إحصائياً |

قيمة «t» الجدولية عند درجة حرية (145) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

قيمة «t» الجدولية عند درجة حرية (145) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

يتضح من جدول (10) أن قيمة «t» المحسوبة أقل من قيمة «ت» الجدولية في الدرجة الكلية لمقياس دافع توسيع الذات، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس. وتشير هذه النتيجة إلى أن دافع توسيع الذات لا يتأثر بمتغير الجنس، وهو عامل مهم في تطور المعلم وارتقائه بغض النظر عن جنسه. وقد يرجع هذا إلى أن دافع توسيع الذات من الدوافع الذاتية، التي لا ينحصر تأثيره وفعاليتها في جنس دون الآخر؛ فمهنة التدريس، وبصرف النظر عن جنس المعلم، تتطلب المتابعة البحثية المستمرة، والاستزادة من العلم والمعرفة، كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء تكافؤ الفرص التدريسية والتثقيفية الممنوحة للمعلمين والمعلمات.

- الإجابة عن السؤال الخامس، ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس التدفق في بيئة العمل وفقاً لمتغير الجنس؟

للإجابة عن هذا السؤال، استُخدم اختبار (T. Test)؛ للتعرف على دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير الجنس.

جدول (11): المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة «t» لمقياس حالة التدفق في بيئة العمل تعزى إلى متغير الجنس

| المتغير | الجنس | العدد | المتوسط | الانحراف المعياري | قيمة "t" | قيمة الدلالة | مستوى الدلالة |
|---------------------|-------|-------|---------|-------------------|----------|--------------|---------------|
| المشاعر الإيجابية | ذكر | 58 | 4.425 | 0.528 | 0.524 | 0.601 | غير دالة |
| | أنثى | 89 | 4.371 | 0.654 | | | إحصائياً |
| الاستغراق في المهمة | ذكر | 58 | 4.067 | 0.592 | 1.160- | 0.248 | غير دالة |
| | أنثى | 89 | 4.181 | 0.580 | | | إحصائياً |
| الدرجة الكلية | ذكر | 58 | 4.246 | 0.488 | 0.338- | 0.736 | غير دالة |
| | أنثى | 89 | 4.276 | 0.558 | | | إحصائياً |

قيمة «t» الجدولية عند درجة حرية (145) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

قيمة «t» الجدولية عند درجة حرية (145) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

يتضح من جدول (11) أن قيمة «t» المحسوبة أقل من قيمة «ت» الجدولية في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية لمقياس حالة التدفق في بيئة العمل، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس.

وتشير هذه النتيجة إلى أن حالة التدفق في بيئة العمل لا تتأثر بفعل متغير الجنس؛ فكلما الجنسين يتعرضان تقريباً لنفس المؤثرات البيئية والأسرية والمجتمعية، ويعملان ضمن إطار منظومة تعليمية واحدة، وظروف عمل متشابهة.

التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يمكن التوصية بما يلي:

- التركيز على أهمية دافع توسيع الذات، من خلال توظيفه في العملية التدريسية، وتطوير حالة التدفق في بيئات العمل وتحسينها.
- الاستفادة من أدوات الدراسة المستخدمة في المجال التربوي؛ لتشخيص مستوى دافع توسيع الذات وحالة التدفق في بيئة العمل لدى المعلمين.
- الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم، وخاصة في ظل التجدد المتواصل للمعارف والنظريات التربوية؛ حتى يستطيع مواكبة التغيرات والمستجدات كافة ومسايرتها.
- إجراء دراسة تجريبية عن فاعلية برنامج إرشادي قائم على تنمية دافع توسيع الذات، وأثره في تحسين حالة التدفق في بيئة العمل.

دراسات مستقبلية مقترحة

تطرح هذه الدراسة مجموعة من الدراسات المستقبلية، ومنها:

- دافع توسيع الذات وعلاقته بالتفكير المنتج لدى طلبة الجامعة.
- دافع توسيع الذات والمعتقدات التذوقية وعلاقتها بالتدفق النفسي لدى طلبة الجامعة.
- القدرة التنبؤية لدافع توسيع الذات والتمكين النفسي بالتدفق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

المراجع

أولاً: العربية

- بقعة، حميدة. (2018). التدفق النفسي من منظور علم النفس الإيجابي، دراسة تحليلية. مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، (16)، 227-237.
- بكار، ياسر. (2009). القوة في يديك: كيف تنمي ذكاءك العاطفي، ط3، العبيكان للنشر، الرياض، السعودية.
- حمادة، أيمن (2019). التدفق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 316-239، (1)، 12. الفيوم، مصر.
- خشبة، فاطمة. (2017). التدفق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية الاجتماعية في ضوء المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين. المجلة المصرية للدراسات النفسية، 221-336، (96)، 27.
- خضير، مرفت. (2016). كفاءة الذات العامة المدركة وعلاقتها بالتدفق النفسي وإدارة الأزمات لدى مدرء المدارس. مجلة التربية جامعة الأزهر، 12-61، (3)، 169.
- سليم، عبد العزيز وأبو حلاوة محمد. (2020). نموذج سببي للعلاقات المتبادلة بين السلوك الإداري الإبداعي وكل من رأس المال النفسي الإيجابي وحالة التدفق في بيئة العمل لدى مديري المدارس بمحافظة البحيرة. مجلة كلية التربية جامعة بنها، (121)، 31-246. بنها، مصر.
- الضبع، فتحى وصفحي، محمد. (2020). التدفق في العمل لدى معلمي الطلبة ذوي الإعاقة البصرية في ضوء متغيري الجنس وسنوات الخبرة. مجلة جامعة بيشة للعلوم الإنسانية والتربوية، (249-275، 6). جامعة بيشة، بيشة، السعودية.
- _____. المعنى والتدفق في العمل كمنبئين بالقدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية. المجلة التربوية جامعة سوهاج، (59-97، 70). سوهاج، مصر.
- عبد الله، حنان. (2019). التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني كمنبئ بالتدفق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (54-93، 116).
- عثمان، محمود. (2015). مكامن القوى في الشخصية كمنبئات بالتدفق النفسي وأبعاده لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية بقنا. مجلة العلوم التربوية جامعة جنوب الوادي، (161-243، 25، 24). قنا، مصر.

ثانياً: الأجنبية

References:

- Abd Allāh, H. (2019). Psychological Empowerment and Emotional Organizational Commitment as Predictors of Psychological Flow Among University Faculty Members (in Arabic). *Majallat Dirāsāt 'Arabīyah fī al-Tarbiyah wa- 'ilm al-naḥs*, (116), 54-93.
- Al-Dab', F. & Wṣḥy, M. (2020). Meaning and flow at work as predictors of the ability to withstand job frustration among teachers of students with visual impairment (in Arabic). *Al-Majallah al-Tarbawīyah Jāmi'at Sūhāj*, (70), 59-97. Sūhāj, Egypt.
- _____. (2020). The flow of work for teachers of students with visual disabilities in the light of the variables of gender and years of experience (in Arabic). *Majallat Jāmi'at Bīshah lil-'Ulūm al-Insāniyah wa-al-tarbawīyah*, (6), 249-275. Bishah University, Bishah, KSA.
- Aron, A., Lewandowski, G., Mashek, D., & Aron, E. (2013). *The self-expansion model of motivation and cognition in close relationships*. In J. A. Simpson & L. Campbell (Eds.) *The Oxford handbook of close relationships* (pp. 90-115). Oxford University Press, New York, USA.

- Bakkār, Y. (2009). *Strength is in your hands: How to develop your emotional intelligence* (in Arabic) 3rd ed., al-'Ubaykān lil-Nashr, al-Riyāḍ, KSA.
- Brody, S., & Wright, S. (2004). Expanding the self through service-learning. *Michigan Journal of Community Service Learning*, 11(1), 14-24.
- Buq'at, H. (2018). The psychological flow from the perspective of positive psychology: An analytical study (in Arabic). *Majallat al-Ḥikmah lil-Dirāsāt al-Tarbawīyah wa-al-nafsīyah*, (16), 227-237.
- Dean, B. (2009). *Optimal experience in relationships, activities, and beyond: Connecting flow with self-expansion* (Ph. D). Indiana State University.
- Gordon, C., & Luo, S. (2011). The Personal Expansion Questionnaire: Measuring one's tendency to expand through novelty and augmentation. *Personality and Individual Differences*, 51, 89-94.
- Graham, J. (2008). Self-expansion and flow in couples' momentary experiences: An experience sampling study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(3), 679-694. doi:10.1037/0022-3514.95.3.679
- Ḥamādah, A. (2019). Psychological flow and its relationship to job satisfaction among kindergarten teachers in light of some demographic variables (in Arabic). *Majallat Jāmi'at al-Fayyūm lil-'Ulūm al-Tarbawīyah wa-al-nafsīyah*, 12(1), 239-316.
- Harris, S. (2011). *Self-expansion in adults aged 50 and older: The role of volunteering* (Ph.D.). University of Nevada, Reno.
- Hughes, E., Slotter, E. & Lewandowski, G. (2019). Expanding who I am: Validating the self-expansion preference scale. *Journal of Personality Assessment*, DOI: 10.1080/00223891.2019.1641109
- Isham, A., Gatersleben, & Jackson, T. (2020). Materialism and the Experience of Flow. *Journal of Happiness Studies*, Spring: <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00294-w>
- Jurak, P., & Besta, T. (2019). Employees self-expansion as a mediator between perceived work conditions and work engagement and productive behaviors. *Current Psychology*, Springer, <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00241-w>
- Khashabah, F. (2017). Psychological flow and its relationship to some psychosocial variables in the light of demographic variables among teachers (in Arabic). *al-Majallah al-Miṣrīyah lil-Dirāsāt al-nafsīyah*, 27(96), 221-336.
- Khuḍayr, M. (2016). Perceived public self-efficacy and its relationship to psychological flow and crisis management among school principals (in Arabic). *Majallat al-Tarbiyah Jāmi'at al-Azhar*, 169(3), 12-61.
- Mattingly, B., & Lewandowski, G. (2013a). An expanded self is a more capable self: The association between self-concept size and self-efficacy. *Self and Identity*, 12, 621-634. doi:10.1080/15298868.2012.718863
- _____. (2013b). The power of one: Benefits of individual self-expansion. *The Journal of Positive Psychology*, 8, 12-22. doi:10.1080/17439760.2012.746999
- Nardone, N. (2012). *The official electronic file of this thesis or dissertation is maintained by the University* (Ph.D). The official electronic file of this thesis or dissertation is maintained by the University

- Salanova, M., Bakker, A., & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7, 1-22.
- Salīm, 'A. & Abū Ḥalāwah M. (2020). A causal model of the inter relationships between creative managerial behavior and both positive psychological capital and the state of flow in the work environment of school principals in Beheira Governorate (in Arabic). *Majallat Kullīyat al-Tarbiyah Jāmi'at Banhā*, 31(121), 246-352. Banhā, Misr.
- Uthmān, M. (2015). The strengths of personality as predictors of psychological flow and its dimensions among student teachers at the Faculty of Education in Qena (in Arabic). *Majallat al-'Ulūm al-Tarbawīyah Jāmi'at Janūb al-Wādī* (24, 25), 161-243. Janūb al-Wādī, Egypt.
- Vorkapic, S. (2016). Relationship between flow and personality traits among preschool teachers. *Metodički obzori*, 11(1), 24-40.
- Wolfigiel, B., & Czerw, A. (2017). A new method to measure flow in professional tasks. *Polish Psychological Bulletin*, 48(2), 220-228.
- Zubair, A., & Kamal, A. (2015). Work related flow, psychological capital, and creativity among employees of software houses, *National Academy of Psychology*, 60(3), 321-331.

تاريخ التسليم: 2021/4/4

تاريخ استلام النسخة المعدلة: 2021/5/22

تاريخ القبول: 2021/5/26