# الكفاءة المهنية وعلاقتها بالتدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال

# Professional Efficacy and its Relation to Psychological Flow among Teachers of Kindergarten

بحث للنشر بمجلة دراسات تربوية واجتماعية


مقدم من الباحثة

**نجلاء فتحي محمد**

استكمالًا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص الصحة النفسية

إشراف

**أ.د/ أحمد علي بديوي**

أستاذ الصحة النفسية

كلية التربية جامعة حلوان

**أ.م.د/ نور محمد جلال**

أستاذ الصحة النفسية المساعد

كلية التربية جامعة حلوان

# المستخلص

هدف البحث الحالي إلى دراسة العلاقة بين الكفاءة المهنية والتدفق النفسي لدي معلمات رياض الأطفال، وقد تألفت عينة البحث من (59) معلمة من معلمات رياض الأطفال، تراوحت أعمارهم الزمنية ما بين (25 – 43) سنة، بمتوسط عمري (32,58) وانحراف معياري (5.12)، واعتمد البحث علي المنهج الوصفي الإرتباطي، وتم استخدام الأدوات الآتية: مقياس الكفايات المهنية لدى معلمة الروضة (إعداد: هناء عبد النبي، وطالب سرحان، 2015)، ومقياس التدفق النفسي (إعداد: آمال باظة، 2009)، وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.01) بين الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية والدرجة الكلية لمقياس التدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال، ووجود فروق دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطي درجات معلمات رياض الأطفال لعلى مقياس الكفاءة المهنية وأبعاده الفرعية (الكفاءة المهنية الخاصة بمجال إدارة الصف، الكفاءة المهنية الخاصة بمجال التقويم) تُعزى لاختلاف مستوى الخبرة، كما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيًا بين متوسطي درجات معلمات رياض الأطفال على مقياس التدفق النفسي وأبعاده الفرعية تُعزي لاختلاف مستوي الخبرة، بالإضافة إلي ذلك أشارت النتائج إلي أنه يمكن التنبؤ بالتدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال بمعلومية أدائهن على مقياس الكفاءة المهنية.

**الكلمات المفتاحية**: الكفاءة المهنية – التدفق النفسي – معلمات رياض الأطفال.

## Abstract:

The current research aims at study the relationship between professional efficacy and psychological flow among kindergarten teachers. The research sample consisted of (59) kindergarten teachers, their ages ranged between (25 - 43) years, with an average age of (32.58) and a standard deviation (5.12), and the research relied on the descriptive correlative approach. The following tools were used: the kindergarten teacher's professional efficacy scale (prepared by: Hana Abdel - Nabi and Taleb Sarhan, 2015), and the psychological flow scale (prepared by: Amal Baza, 2009). The results indicated that there is a positive, statistically significant correlation at the level of significance (0.01) between the total score of the scale of professional efficacy and the total score of the psychological flow scale among kindergarten teachers, the presence of statistically significant differences at the level of significance (0.05) between the average scores of kindergarten teachers on the scale of professional efficacy. and its sub - dimensions (professional efficacy in the field of classroom management, professional efficacy in the field of evaluation) are attributed to the different level of experience, and the results found that there is no statistically significant differences between the mean scores of kindergarten teachers on the psychological flow scale and its sub - dimensions were attributed to the The deterioration of the level of experience, in addition, the results indicated that the psychological flow of kindergarten teachers can be predicted by knowing their performance on the professional efficacy scale.


**Key Words**: Professional Efficacy - Psychological Flow - Kindergarten Teachers

## مقدمة

تعتبر مرحلة الطفولة المبكرة من أهم مراحل حياة الإنسان، باعتبارها مرحلة تكوين الفرد وإعداده للحياة، خاصة وأن السنوات الأولى في حياته هي الفترة الأكثر تأثيرًا على باقي حياته. ولذا فقد أقام المجتمع عدة مؤسسات تُعني بالطفل في مرحلة ما قبل المدرسة، ومنها رياض الأطفال؛ حيث يتوقف تحقيق أهداف الرياض بالدرجة الأولى على معلمة رياض الأطفال، فهي المفتاح الحقيقي لإعداد وتربية أطفال ما قبل المدرسة، وهي المسئولة عن تكوين شخصياتهم المتوافقة مع التراث والمجتمع، وهي المثل الأعلى للأطفال (أحمد عبد العال، 2008: 23).

كما أن تأثير معلمة رياض الأطفال يستمر مع الطفل إلى المراحل الدراسية التالية، فإذا أحسنت المعلمة عملها ساعدت الطفل على بناء علاقة إيجابية سوية بين الطفل ومدرسته مستقبلاً (Grant Williams, 2015: 44). ولا يتحقق ذلك إلّا بوجود معلمة على درجة عالية من الإعداد قبل الخدمة، ومستوى مهني رفيع بما توفره برامج التنمية المهنية المستمرة أثناء الخدمة.

ومع التغيرات التي يشهدها العالم في مختلف المجالات فقد تعددت أدوار معلمة رياض الأطفال وتنوعت، وأصبحت مطالبة بالإضافة إلي تنمية شخصيات الأطفال بتعزيز الثقة وروح الإبداع لديهم، كما يقع علي عاتقها عبء أكبر من أجل توظيف ما تملكه من خصائص شخصية لتحسين عمليتي التعليم والتعلم لدي أطفال ما قبل المدرسة. فكان لابد من أن تتطوّر برامج إعداد معلمة رياض الأطفال قبل الخدمة وبرامج التنمية المستدامة أثناء الخدمة، لضمان توافق ذلك مع التحولات الحادثة في العالم، وتتطلب تنمية القدرة على التوافق مع التقنيات الحديثة، وتنمية الحس الإنساني في مختلف المجالات، وتنمية القدرة الإبداعية التأهيل والتدريب (راندا الديب، 2001: 34) ولهذا تم إدراج محور الاهتمام بإعداد معلمة رياض الأطفال كمحور رئيس في خطة الدولة المصرية (2030) للتنمية المستدامة.

ونظرًا لأهمية الدور الذي يلعبه المعلمين بوجه عام، ومعلمات رياض الأطفال بوجه خاص في العملية التعليمية والتأهيلية للأطفال، فكان لابد من التحقق من تملكه للكفاءة المهنية اللازمة لعمليتي التعليم والتعلم، وقد أولت الدولة اهتمامًا بارزًا بالعديد من مؤسسات إعداد المعلم، وقد جاءت نتائج العديد من الدراسات مؤيدة لوجود علاقة إيجابية قوية بين كفاءة المعلم المهنية وكل من التحصيل الأكاديمي وارتفاع القدرات الاجتماعية والنفسية لدي الأطفال (هبة مطاوع، 2012؛ لينا علي، 2016؛ (Kaur, J., & Kaumari, L, 2017; Varma, 2007.

من جهة أخرى يعتبر التدفق النفسي Psychological Flow أحد موضوعات علم النفس الإيجابي الحديثة نسبيًا، وقد فتح هذا المفهوم توجهًا نظريًا جديدًا لدي العلماء والباحثين كأحد الاتجاهات الإيجابية للتخلص من الصراعات والمشكلات النفسية وتحقيق حالة من الإتزان والتوافق النفسي والاجتماعي ولاسيما لدي الأفراد ذوي التأثير المباشر في الآخرين الذين ينتقل أثرهم بصورة مباشرة لنسيج المجتمع ومنهم المعلمون بصفة عامة، ومعلمات رياض الأطفال بصفة خاصة؛ لأنهن أكثر الفئات تأثيرًا في بناء المجتمع، إذ يتعاملون مع صغار الأطفال الذين يمثلون لبنات صغيرة في بناء المجتمع. وقد أوضحت الأطر النظرية وأدبيات علم النفس الإيجابي أن التدفق النفسي يلعب دورًا محوريًا في تعظيم وزيادة الرضا والدوافع الإنتاجية والكفاءة المهنية في بيئة العمل (Martin, 2005: 113).

ويمكن القول أن للمتغيرات الإيجابية وفي مقدمتها التدفق النفسي دوراً هامًا في تعزيز الشعور بالرضا الوظيفي والكفاءة المهنية لدي المعلمين بشكل عام، وملعمات رياض الأطفال بشكل خاص (Jo, J., & Kim, S, 2020: 2)، وفي هذا الصدد أشارت نتائج دراسة كل من (Chu, L., Lee, C., Huang. & Lin, J. 2013). إلي وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد التدفق النفسي والأداء الوظيفي والمهني، كما أكدت علي أهمية الجانب الإيجابي المتعلق بالعمل وكل من التدفق النفسي وسمات الشخصية والصحة النفسية. وهذا ما أيدته نتائج دراسة كل من Rodríguez – Sánchez, A., Salanova,

(M., Cifre, E., & Schaufeli, W. 2011) والتي أشارت إلي وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة المهنية والتدفق النفسي لدي المعلمين، وهذا أيضًا ما اتفقت معه نتائج دراسة كل من Zwart, R., Korthagen, F., & Attema – Noordewier, S. 2015)) والتي أسفرت عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التدفق النفسي وكل من الشعور بالاستقلالية والفعالية الذاتية والكفاءة المهنية لدي معلمي المرحلة الإبتدائية بالمدارس الحكومية في هولندا.

وتشير "ابتهاج طلبة" (2010) إلى التدفق النفسي باعتباره حالة نفسية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بخبرة التدريس؛ فالمعلم الناجح هو ذلك المعلم الذى يعطى كل طاقته لتلاميذه، ويبذل كل جهد ممكن فى الشرح، ويستعين بكل الوسائل الحديثة ومهارات التكنولوجيا لتوصيل المعلومات للتلاميذ، وكذلك مساعدتهم على اكتساب السلوكيات الإيجابية، بحيث لا يكون التعليم متعلق بالجانب الأكاديمى فقط، بل يمتد ليشمل كافة مهارات وجوانب حياة الطفل بصورة عامة، على أن يكون الدافع المحرك للمعلم هنا هو حافز داخلى وإثابة داخلية مصدرها استمتاع المعلم نفسه بما يقوم به وهو ما ينعكس بالإيجاب على تلاميذه أثناء عملية التدريس (هبة مطاوع، 2012: 110).

ويضيف كل من (Habe, K., Biasutti, M., & Kajtna, T, 2019: 698) إن التدفق النفسي يعتبر أحد مؤشرات الرفاهية، ويعتبر العنصر الرئيس والمدعم للشعور بالكفاءة والإنجاز والنجاح الداخلي، والقدرة علي أداء العمل الصعب والمرهق، مما يدعم الرضا عن الحياة، مما يعود بالفائدة علي الأداء المهني حتى يتم الوصول إلى المستوى الأمثل للأداء.

وفي هذا الصدد ترى "آمال باظة" (2009) أن الشعور بالتدفق النفسي له آثار إيجابية منها خفض الشعور بالخوف والملل واللامبالاة، وتعزيز الثقة بالنفس والشعور بالاستقلالية؛ حيث من شأن التدفق النفسي أن ينمّي التصور والتخيل الإيجابي، والتفكير الإبداعي، ومستوي الطموح، ودافع الإنجاز، بالإضافة إلى القدرة علي مواجهة التحديات المهنية، والفاعلية الذاتية، وتحمل المسئولية، مما يكون له أثر فعّال وإيجابي في النواحي الوظيفية والمهنية.

ويمكن القول أن العملية التعليمية فى ظل العصر التقنى الحديث أصبحت تعتمد وبشكل قوى على أدوات حديثة، تستخدم فى نشر تأليف مناهج تعليمية بأساليب تربوية تقليدية وحديثة، مما يجعل مضمون المواد التعليمية وأساليب عرضها مختلف عما كان عليه فى السابق بخاصة فى الوسائط المتعددة التفاعلية (Shellnut, B., Knowltion, A., & Savage, T, 1999: 10).

وقد أوضح كل من (Simpson, P., Utterson, A., & Shepherdson, K, 2004: 13) أن معلمة رياض الأطفال يقع على عاتقها عبء كبير من أجل توظيف ما تملكه من سمات ومهارات شخصية وأدوار مهنية، لتحسين ودعم عمليتي التعليم والتعلم لأطفال ما قبل المدرسة، حيث أن التفكير الإيجابي من شأنه تغيير نمط تعلم الأطفال ويدفعهم إلى تحسن ملموس في قدراتهم التعليمية. واتفاقًا مع هذا الرأي أوضحت "هالة حجازي" (2010: 363) أن المعلمة الجيدة والمقدرة لطبيعة عملها قادرة علي القيان بأدوار عديدة متداخلة وتستطيع أن تنمي لدي طفل ما قبل المدرسة الدافعية نحو التعلم والاستقلال الذاتي والاعتماد علي النفس.

وبناءًا علي ما سبق يهدف البحث الحالي إلى محاولة الكشف عن العلاقة بين الكفاءة المهنية والتدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال.

**مشكلة البحث:**

انبثقت مشكلة البحث الحالى من خلال الخبرة الشخصية والمهنية للباحثة، حيث لاحظت الباحثة أنه فى ظل جائحة فيروس كورونا (كوفيد – 19)، والتى أوجدت أكبر انقطاع فى نظم التعليم فى التاريخ، وهو ما تضرر منه قراية (1.6) بليون من طالبى العلم فى أكثر من (190) بلداً، وفى جميع القارات، وأثرت عملية إغلاق المدارس وغيرها من المؤسسات التعليمية فى تضرر أكثر من (٪94) من الطلاب حول العالم وهى نسبة ترتفع لتصل إلى (٪99) فى البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل.

ومن جهة آخرى حفزت الأزمة الابتكار داخل قطاع التعليم، وقد رأينا نهجاً مختلفا داعماً لاستمرارية التعليم والتدريب بأشكال مختلفة، وتطوير الحلول القائمة على

التعليم عن بعد بفضل الاستجابات السريعة من قبل الحكومات والشركات فى جميع أنحاء العالم دعماً لاستمرارية التعليم، بما فى ذلك التحالف العالمى الذى ذهبت إليه اليونسكو.

وبنظر الباحثة للوضع الراهن فى ظل هذه الجائحة العالمية دعت الحاجة للبحث فى احتياجات هذه المرحلة، التى تحتاج إلى معلمين يدركون الوضع الراهن وكذلك طرق وأساليب متطورة ومتناسبة مع الظرف الحالى، وإعادة هيكلة فكر المعلم ليستطيع أن يكمل المسيرة ويحمل أمانة الأجيال واحتياجهم للعلم.

ونظرً لأهمية الكفاءة المهنية للمعلمين بوجه عام، ومعلمات رياض الأطفال بوجه خاص، أكدت العديد من الدراسات على ضرورة الاهتمام بإعداد وتأهيل معلمات رياض الأطفال لتعزيز كفائتهن المهنية (نجوى يوسف، 2019؛ منير العتيبي، 2006؛ صابرين عبد العاطي، 2020؛ حنان موسى، 2020) للقيام بأدوارهن علي أكمل وجه. ويضيف كل من «هناء عبد النبي، وطالب سرحان» (2015) أنه نتيجة انعكاسات عوامل التغير الاجتماعي والثقافي والإداري علي العملية التربوية والتعليمية بصفة عامة، وداخل رياض الأطفال بصفة خاصة، برزت أهمية الكفاءة المهنية لدى معلمة رياض الأطفال كمؤشر لمدى رضاها عن مهنتها وتقبلها لها، بما يجعلها قادرة علي التدريس لأطفال ما قبل المدرسة والتأثير إيجابيًا علي معارفهم وسلوكياتهم في الروضة.

وقد أشارت نتائج العديد من الدراسات والبحوث السابقة في المجال المهني لمعلمات رياض الأطفال إلي أهمية الكفاءة المهنية للمعلمة، باعتبارها مؤشراً علي مدى رضاها عن مهنتها وتقبلها لها، كما تؤثر علي كمية الجهد المبذول من قبل المعلمة لإنجاز مهامها المتعددة، ومدي قدرتها علي مواجهة العقبات ومقاومة الضغوط التي تتعرض لها في المهنة ومحاولة إيجاد حلول لها (Loeb, C, 2016; Türkoglu, M., Cansoy, R., & Parlar, H, 2017; Agbaria, Q, 2021).

ومن جهة أخرى يُعد التدفق النفسي من المفاهيم النفسية الحديثة نسبيًا في مجال علم النفس الإيجابي، وقد بدأت فكرة البحث في سلوك التدفق النفسي علي يد

"ميهالي" (Mihalyi) في نهاية الثمانينيات من القرن المنصرم؛ حينما لاحظ الأفراد أثناء ممارستهم لأنشطتهم وأعمالهم التي يمثل النشاط فيها هدفًا في حد ذاته كالفنانين والرياضيين والمعلمين ومتسلقي الجبال وغيرها؛ ووجد أن القائم بهذه الأنشطة يشعر بالمتعة والسرور؛ فهو يقضي وقتًا طويلًا في هذه الأنشطة دون أن يشعر بمرور الوقت، وعندئذ يوصف بأنه يمر بحالة تدفق نفسي (سيد البهاص، 2010: 119).

هذا ويؤدي التدفق النفسي إلي تعزيز وزيادة مستوي السعادة لدي الفرد؛ حيث يعد بمثابة دافعًا أوليًا ومحركًا أساسيًا للوصول بالأداء إلي ذروته فيترتب عليه شعور بالرضا والكفاءة والاقتدار، وذلك من خلال استغراق الفرد في أنشطة إيجابية يحبها ومن أهمها تعليم الصغار، وتنمي لديه قدرته وتعزز ثقته وتقديره لذاته، والتي يشعر الفرد وهو يمارسها بحالة من الإنسيابية والتركيز الشديد وكأن الزمن قد توقف عندها يشعر بالاستمتاع والسعادة (مارتن سليجمان، 2006: 152؛ جان سكوت وسكوت روبين، 2000: 287؛ محمد أبو حلاوة، 2013: 44).

ونتيجة لأهمية الدور الذي يلعبه التدفق النفسي في حياة الفرد، فقد اتجهت العديد من الدراسات العربية والأجنبية إلي دراسة هذا المتغير الهام في علاقته بالعديد من المتغيرات الأخري لدي معلمات رياض الأطفال، مثل دراسة "فاطمة السيد" (2017) التي أشارت إلي وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين التدفق النفسي وبعض المتغيرات النفسية الإيجابية مثل السعادة والرضا الوظيفي لدي المعلمين، ودراسة أيمن عبد العزيز (2019) التي أشارت إلي وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال. ودراسة كل من Shim, S., Finch, W., Cho, Y., & Knapke, M, (2021) التي أشارت إلي وجود علاقة ارتباطية بين حالة التدفق الإيجابي والرضا الوظيفي لدي المعلمين.

ومن هذا المنطلق يمكن بلورة مشكلة البحث الحالي في محاولة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين درجات معلمات رياض الأطفال على مقياس الكفاءة المهنية ودرجاتهن على مقياس التدفق النفسي؟

2. هل توجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطي درجات معلمات رياض الأطفال على مقياس الكفاءة المهنية، وأبعاده الفرعية تُعزى لاختلاف مستوى الخبرة (منخفض، متوسط، مرتفع)؟
3. هل توجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطي درجات معلمات رياض الأطفال على مقياس التدفق النفسي، وأبعاده الفرعية تُعزى لاختلاف مستوى الخبرة (منخفض، متوسط، مرتفع)؟
4. هل يمكن التنبؤ بالتدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال بمعلومية أدائهن على مقياس الكفاءة المهنية؟

**أهداف البحث:**

يتمثل الهدف الرئيس للبحث الحالي في محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة بين الكفاءة المهنية والتدفق النفسي لدي معلمات رياض الأطفال.

**أهمية البحث:**

تتضح أهمية البحث الحالي من ناحيتين، النظرية وتتمثل فى ندرة الدراسات – في حدود علم الباحثة – التى تناولت العلاقة بين الكفاءة المهنية والتدفق النفسى لدى معلمات رياض الأطفال، وإلقاء الضوء علي بعض المتغيرات النفسية الإيجابية المتمثلة في الكفاءة المهنية والتدفق النفسي، بالإضافة إلي تناول شريحة هامة من المجتمع تقع على عاتقها عبء تشكيل وبناء شخصية الفرد ألا وهي معلمة رياض الأطفال.

أما من الناحية التطبيقية قد يوجه هذا البحث توجهات بعض الباحثين إلي إعداد برامج تدخلية من شأنها أن تفيد في مجال التنمية المهنية والنفسية شاملة لمعلمات الروضة، وما قد يترتب على ذلك من دراسات للاهتمام بمعلمة رياض الأطفال وتقديم البرامج التعليمية والارشادية التى تزيد من كفاءتها وتحسن من أدائها، وبالتالى النهوض بمرحلة من أهم مراحل نمو الفرد وهى مرحلة رياض الأطفال.

**حدود البحث:**

وتتمثل حدود البحث الحالي في الآتي:

1. **الحدود الموضوعية:** تمثلت في المتغيرات التي يتناولها البحث:الكفاءة المهنية، التدفق النفسي،معلمات رياض الأطفال، مستوى الخبرة.
2. **الحدود البشرية:** تم تطبيق أدوات البحث الحالي على معلمات رياض الأطفال.
3. **الحدود الزمنية:** طُبق البحث في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2021/ 2022م.
4. **الحدود المكانية:** طُبق البحث في بعض المدارس الحكومية واللغات بمحافظة القاهرة.

**الإطار النظري والدراسات السابقة:**

**أولًا: الكفاءة المهنية: Professional Efficacy**

يعرف كل من (Le Deist, F., & Winterton, J (2005: 27 الكفاءة بأنها الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة لتحقيق حجم أو مستوي معين من النواتج بفاعلية وبأقل التكاليف.

ويعرف معجم علم النفس والطب النفسي مصطلح المهنية Professionalism بأنها عملية ترسخ فيها الخطوط الإرشادية الهادفة وقواعد السلوك، ويؤكد علي الإلتزام بها في مهنة معينة، وتتركز اهتمامات معينة علي محكات التدريب المهني، والحد الأدني من المؤهلات المطلوب للسماح بالممارسة فيها، والإرشادات التي تتصل بالممارسات المهنية والعلاقات الأخلاقية بين أعضاء المهنة وبين الزملاء، وبين هؤلاء الأعضاء والعملاء (جابر عبد الحميد، وعلاء الدين كفافي، 1993: 2986).

ويمكن القول أن مفهوم الكفاءة ملازماً لمفهوم الفاعلية، ولكن لا يجب أن يستخدما بالتبادل، فقد تكون المؤسسة فعّالة، ولكنها ليست كفء أي أنها تحقق أهدافها ولكن بخسارة، وعدم كفاءة المؤسسة يؤثر سلبا على فاعليتها، ويمكن اعتبار الكفاءة على

أنها: إنجاز النشاط أو العمل بشكل صحي، بينما الفاعلية هي: إنجاز النشاط أو العمل الصحيح، وهكذا فإن المفهومان يكمل كل منها الآخر، ويتناول بعض الباحثين مدلول الفاعلية على أنه يشير إلى أداء الأشياء الصحيحة لكونها تتصل بالأهداف، أما الكفاءة فهي أداء الأشياء بطريقة صحيحة؛ فهي أكثر اتصالاً بكيفية أداء الأعمال، وبمعنى آخر فإنهم يربطون الفاعلية بالقيادة، ويربطون الكفاءة بالإدارة، فالقيادة هي التى تبين الأشياء الصحيحة المطلوب إنجازها، أما الإدارة فإنها تبين كيفية إنجاز هذه الأشياء (نادر فتحي، وعبير صالح، 2015: 690؛ مجدي عبد النبي، 2007: 57).

وتعرف الكفاءة المهنية للمعلم بأنها المعارف والمهارات والاتجاهات التي يستطيع المعلم اكتسابها لتصبح بالتالي جزءاً من سلوكه، ويستطيع أداءها بنجاح في المجالات المعرفية والوجدانية. والكفاءة المهنية تتحقق من خلال أربعة مكونات رئيسية؛ كفاءة التخطيط للدرس وأهدافه، حيث تتضمن تحديدالأهداف التعليمية الخاصة بالمادة التعليمية ومضمونها والنشاطات والوسائل الملائمة لها، وكفاءة تنفيذ الدرس وتشتمل على تنظيم الخبرات التعليمية والنشاطات المرافقة لها وتوظيفها في العملية التعليمية التعليمية، وكفاءة التقويم وتشتمل على إعداد أدوات القياس المناسبة للمادة التعليمية، وكفاءة العلاقات الإنسانية وتتضمن بناء علاقات إنسانية إيجابية بين المعلم والطالب وبين الطلبة أنفسهم في العملية التعليمية (Mak, S., Yip, D., & Chung, C, 1999: 161). وتعرف "منى جاد" (2005: 146) الكفايات المهنية لمعلمة الروضة بأنها "ما يجب أن تقوم به معلمة الروضة من مهام تربوية أثناء تفاعلها مع الأطفال داخل وخارج الروضة".

ويعرفها "عبد الغفار حنفى" (2015: 224) بأنها مفهوم عام يشمل القدرة على استعمال المهارات والمعارف الشخصية فى وضعيات جديدة داخل إطار الحقل المهنى.

وتعرف **الباحثة** الكفاءة المهنية في إطار البحث الحالي بأنها قدرة معلمات رياض الأطفال علي أداء مهام متصلة بمهنة التعليم والتعلم، بالإضافة إلي امتلاكها للمعارف والاتجاهات والمهارات اللازمة للتعامل بفاعلية مع أطفال ما قبل المدرسة. ويمكن قياسها إجرائيًا بالدرجة التي تحصل عليها المعلمة علي مقياس الكفايات المهنية المستخدم في البحث الحالي.

**الكفاءة المهنية لدي معلمة رياض الأطفال:**

قد حددت جامعة « بتسبرج الامريكية « فى ضوء تصور أداء معلمة رياض الأطفال الكفايات المهنية اللازمة لها فى ست مجالات أساسية بحيث تكون معلمة الروضة أو المعلم بشكل عام «ناقل للمعرفة، يدير الموقف التعليمى، مصمم للمهام التعليمية، مصمم لعملية التدريب، مشارك فى الإشراف المدرسة، يتفاعل مع الآخرين فى المجتمع» (رشدى الغريب ورشدى طعيمة، 1986: 301؛ عبد القادر شريف، 2006: 11).

هذا وقد أدرج كل من «أحمد حجي، وابتهاج طلبة» (2016) قائمة بأهم الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال، من أهمها (تنمية شعور الطفل بالأمن – مراعاة الجوانب الصحية للطفل – التواصل الفعّال مع الطفل – التخطيط الجيد والإعداد المناسب للبيئة التعليمية – إعداد البرنامج اليومي لأطفال الروضة وتنفيذه – تحسين الجوانب الجسمية والعقلية والاجتماعية والثقافية للطفل)

وقد تناولت **الباحثة** من خلال هذا البحث بعض الكفايات الأخري مستعينة فى ذلك بأبعاد مقياس الكفاءة المهنية لمعلمة رياض الأطفال (إعداد: هناء عبد النبى، وطالب سرحان، 2015) وهي كالآتي:

1. **الكفاءة الشخصية**: ويقصد بها تلك الكفايات المرتبطة بصفات المعلمة وسماتها الشخصية والمتمثلة فى مظهرها والجوانب الاجتماعية والخلقية.
2. **التخطيط**: ويتمثل فى مهارة التخطيط للنشاط وتصميم الأساليب التعليمية المتنوعة التى تخدم العملية التعليمية.
3. **إدارة الصف**: ويقصد بها الكفايات المتعلقة بتعامل المعلمة مع الأطفال داخل الصف والكيفية المثلى لتعامل المعلمة مع الأطفال.
4. **التقويم**: ويشير إلي قدرة المعلمة على تقويم أدائها وأداء الأطفال فى الأنشطة المختلفة، وفى المواقف المختلفة التى يتعرضون لها.

**ثانيًا: التدفق النفسي: Psychological Flow**

يعد التدفق خبرة من النوع الراقى، والعلامة المميزة للتدفق هى الشعور بالسرور التلقائى حتى النشوة أو الغبطة، ولأن التدفق يُشعر الفرد بالسرور فإنه يعتبر مكافأة تدعيمية، إنه الحالة التى يستغرق فيها الناس كلياً فيما يقومون به من أعمال موجهين أقصى درجات الانتباه غير الموزع على العمل بينما يكون الوعى مصاحباً للعمل، وفى الحقيقة فإن التقطع الذى يمكن أن يحدث يعكس إلى أى مدى يكون التركيز الحادث، حتى يقول الفرد لنفسه إننى كنت أعمل على نحو مدهش، ويصبح الانتباه مركزاً على العمل وينخفض الوعى بالزمان والمكان (Primeaux, P., & Vega, G, 2002: 97).

ويعرف كل من (Elliot, A., & Dweck, C, 2005: 3) التدفق باعتباره حالة ذاتية يعبر عنها الأفراد عندما يكونوا منغمسين تماما فى نشاط ما إلى حد نسيان الوقت والتعب وكل شيء آخر ما عدا النشاط نفسه. كما يشير إليه كل من (Schindehutte, M., Morris, M., & Allen, J, 2006: 249) باعتباره حالة نفسية كامنة وراء ذروة الأداء أو هو حالة من الطاقة المركزة، أو حالة مرتفعة من الرفاهية تنطوى على البعد الروحى والإحساس بالبهجة ولحظات النشوة. يعرف كل من "صفاء الأعسر، وعلاء الدين كفافي" (2000: 281) التدفق النفسي بأنه حالة من حالات الذكاء العاطفي في أحد تجلياته، وربما يمثل التدفق الغاية القصوي والنهائية في توظيف الانفعالات في خدمة الأداء والتعلم.

كما تناوله "جولمان" (Goleman, D, 2000: 15) باعتباره حالة من الاستغراق تنتاب الفرد عندما ينشغل بعمل يحبه، ويؤديه مستمتعًا به، إلى أن يصل إلي أقصي درجة من الأداء الإيجابي، بعيدًا عن القلق والملل والاكتئاب.

وتعرف **الباحثة** التدفق النفسي في إطار الدراسة الحالية بأنه يشير إلي قدرة معلمة رياض الأطفال علي فهم ذاتها، والتعامل بإيجابية مع الآخرين، مما يجعلها تندمج في عملها وتستمتع بأنشطته، وقادرة علي مواجهة المشكلات، وغرس الأمل والتفاؤل في نفوس المحيطين بها. ويمكن تحديده إجرائيًا بأنه الدرجة التي تحصل عليها معلمة رياض الأطفال علي مقياس التدفق النفسي المستخدم في البحث الحالي.

**أبعاد التدفق النفسى:**

لقد حدد «ميهالى»1996) ,Mihaly) تسعة أبعاد رئيسية لحالة التدفق النفسي كالآتي: (الأهداف الواضحة – الاندماج والتركيز – فقدان الاحساس بالوعي الذاتي – عدم الإحساس بالوقت – تغذية راجعة مباشرة وفورية – التوازن بين القدرة والتحدي – التحكم بالمواقف والأنشطة المختلفة – الإثابة الداخلية – الاستمتاع الذاتي).

و قد أدرجت "آمال باظة" (2011: 3) مجموعة من الأبعاد للتدفق النفسي هي كالآتي:

1. الشعور بالاستعداد لإدارة الوقت بإيجابية .
2. مستوى النشاط والعمل المرتفع على الشعور بالمسئولية .
3. وضوح الهدف من ممارسة العمل أو النشاط والقابلية للتحقيق .
4. الاندماج الكامل فى العمل فى النشاط .
5. تركيز الانتباه ومواجهة التحديات .
6. الشعور بالمتعة والدافعية أثناء الأداء .
7. نسيان الذات والزمان والمكان أثناء الانشغال بالعمل .
8. الأداء بتلقائية والسيطرة على اتخاذ القرارات واجراء التعديلات .

**دراسات سابقة:**

**أولًا: دراسات تناولت الكفاءة المهنية لدي المعلم:**

أجري «رماز حمدي» (2014) دراسة استقصائية هدفت إلي التعرف على مدى توافر الكفايات المهنية لدى عينة من معلمات رياض الأطفال فى ضوء وثيقة المعايير القومية لرياض الأطفال فى مصر، وتألفت عينة الدراسة من (40) معلمة من معلمات الروضة المتخصصات، وتم تطبيق أدوات الدراسة (بطاقات ملاحظة، استمارة استطلاع رأى)، وأشارت النتائج إلى أن جميع الكفايات المهنية لمعلمة الروضة تراوحت نسبة توافرها لدى عينة الدراسة ما بين 75 – 93 ٪ وقد تصل فى بعض البنود إلى 100 ٪ وهى نسبة

مرتفعة، ومع ذلك فهناك قصور فى ممارسة بعض الكفايات والتى تحتاج فيها معلمة الروضة إلى تحسين كفايتها المهنية وخاصة مع وجود بعض العوائق والصعوبات.

وقد هدفت دراسة Khatoon, N (2015) إلي الكشف عن تأثير الاتزان الانفعالي كسمة من سمات الشخصية علي الكفاءة المهنية للمعلم، وقد تألفت عينة الدراسة من (120) معلمًا ومعلمة من معلمات المرحلة الإبتدائية، واستخدمت الدراسة مقياسًا لسمات الشخصية، وآخر للكفاءة المهنية، وقد أشارت النتائج إلي وجود تأثير للإتزان الانفعالي علي الكفاءة المهنية للمعلمين، كما ساهم الاتزان الانفعالي في تطوير الذات المهنية لدي المعلمين وتحقيق انتاجية عالية في مهنتهم، كما أوضحت النتائج وجود فروق دالة إحصائيًا في مستوي الكفاءة المهنية تُعزي إلي سنوات الخبرة.

كما أجري "موليانتي" (2017) دراسة هدفت إلي تحليل الجوانب المتعلقة بالكفاءة التعليمية والمهنية لمعلمى اللغة العربية، واعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفى التحليلى فى جمع البيانات، وأسفرت النتائج فى هذه الدراسة إلى أن المعلمين فى هذه المدرسة أثبتوا الكفاءة التعليمية فى عملية التعليم والتعلم وينظر إليها على النحو التالى 1 – القدرة على فهم خصائص الطلاب بوصف عميق، 2 – القدرة على تخطيط البرامج التعليمية الجيدة، 3 – التقويم عن طريق التقويم الشفوى والتحريرى، 4 – تطوير الطلاب، 5 – القدرة على استخدام الوسائل التكنولوجية والإلكترونية .

وقد هدفت دراسة كل من (Andifani, N., Sabandi, A., & Marsidin, S, 2019) إلي التعرف علي مدي إسهام كل من المناخ التنظيمي والكفاءة المهنية في تحسين أداء معلمات رياض الأطفال، وقد تألفت عينة الدراسة من (85) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمدينة سولوك، واستخدمت الدراسة مقياسًا للمناخ التنظيمي، وآخر للكفاءة المهنية، وأظهرت نتائج الدراسة أن الكفاءة المهنية ساهمت بشكل كبير في تحسن أداء معلمات رياض الأطفال بنسبة (25.7٪)، وأن المناخ التنظيمي قد ساهم في أداء المعلمات بنسبة (30.1٪)، وأنه قد ساهم كل من المناخ التنظيمي والكفاءة المهنية في أداء المعلمات بنسبة (42.2٪)، وهذا يوضح أنه لتحسين أداء معلمات رياض الأطفال، يجب تحسين الكفاءة المهنية والمناخ التنظيمي قدر الإمكان.

أما دراسة كل من "صبري بهنساوي، وحسن عبد المعطي، وصفاء عجاجه" (2021) فقد هدفت إلي الكشف عن طبيعة العلاقة بين اليقظة العقلية والكفاءة المهنية لدي المعلمين، وقد تألفت عينة الدراسة من (100) معلمًا ومعلمة، واستخدمت الدراسة مقياس اليقظة العقلية (إعداد: فوقية رضوان، ونسرين سويد، 2019)، ومقياس الكفاءة المهنية، وقد أشارت النتائج إلي وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا عند مستوي دلالة (0.01) بين اليقظة العقلية والكفاءة المهنية لدي المعلمين، وعدم وجود فروق دالة إحصائيًا بين المعلمين والمعلمات في اليقظة العقلية، كما توصلت النتائج إلي إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال اليقظة العقلية.

**ثانيًا: دراسات تناولت التدفق النفسي:**

اتجهت بعض الدراسات إلي فحص العلاقة بين التدفق النفسي وبعض المتغيرات الأخري في مجال العمل بوجه عام، وفي مجال رياض الأطفال بوجه خاص، فقد هدفت دراسة «آمال باظة» (2009) إلي التعرف علي دور المعلمة في تنمية التدفق النفسي لدي الأطفال، وأشارت تأثير خبرة التدفق فى تنمية عدد من السلوكيات لدى الأطفال فى هذه المرحلة العمرية مثل تنمية المهارات الحركية والسلوكية الصحيحة، وكذلك تنمية المهارات الاجتماعية والوجدانية، ومساعدة الأطفال على الانفتاح على بيئاتهم المختلفة.

كما أجى كل من (Chu, L, et al., 2013) دراسة هدفت إلي التعرف علي العلاقة بين السمات الشخصية للمعلمين كمتغير وسيط بين خبرة التدفق النفسي والأداء الوظيفي، وقد تألفت عينة الدراسة من (326) معلمًا من معلمي المرحلة الإبتدائية بتايوان، وأشارت نتائج الدراسة إلي وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التدفق النفسي والأداء الوظيفي لدي المعلمين، كما أكدت الدراسة علي أهمية الجانب الإيجابي المتعلق بالعمل والانفعالات الإيجابية والصحة النفسية وسمات الشخصية، وأن سمات الشخصية تتوسط العلاقة بين التدفق النفسي والأداء الوظيفي لدي المعلمين.

وفي نفس السياق أجرى "ربيعة الشيخ" (2015) دراسة هدفت إلي الكشف عن طبيعة العلاقة بين الاتزان الانفعالى والتدفق النفسى لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية،

وتألفت الدراسة من (213) معلمًا ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية، واستخدمت الدراسة مقياس التدفق النفسى إعداد(Jackson & Marsh, 2000)، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الاتزان الانفعالى والتدفق النفسى لدى المعلمين، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائياً فى التدفق النفسى لدى العلمين والمعلمات وفقًا لمتغير النوع وذلك لصالح المعلمين الذكور، كما كشفت عن عدم وجود فروق دالة إحصائياً في التدفق النفسي تُعزي إلي سنوات الخبرة.

كما أجرت "ماجدة عبد السلام" (2016) دراسة هدفت إلي الكشف عن علاقة التدفق النفسي ببعض المتغيرات الديموجرافية لدي الطلاب المعلمين، وقد تألفت عينة الدراسة من (158) طالبًا وطالبة من الطلاب المعلمين بكلية التربية جامعة حلوان، واستخدمت الدراسة مقياس التدفق النفسي (إعداد: الباحثة)، وقد توصلت النتائج إلي ارتفاع مستوي التدفق النفسي لدي الطالب المعلم بنسبة (٪41)، كما أشارت النتائج إلي وجود فروق دالة إحصائيًا في مستوي التدفق النفسي لدي العنية تُعزي إلي متغير النوع وذلك لصالح الإناث.

وقد أجري "أيمن عبد العزيز" (2019) دراسة هدفت إلي الكشف عن العلاقة بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية، وتألفت عينة الدراسة من (150) معلمة من معلمات رياض الأطفال، واستخدمت الدراسة مقياس التدفق النفسي، والرضا الوظيفي (إعداد: أبو النور وعواد، 2016)، وقد أشارت النتائج إلي وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال، ووجود فروق دالة إحصائيًا في مستوي التدفق النفسي لعينة البحث لصالح المعلمات ذوات الخبرة الأكثر من عشرة سنوات، كما أوضحت النتائج أنه يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي للمعلمات من خلال التدفق النفسي لديهن.

كما هدفت دراسة "فاطمة السيد" (2019) إلي الكشف عن طبيعة العلاقة بين التدفق النفسي وكل من السعادة والرضا الوظيفي والتسويف لدي المعلمين، وتألفت

عينة الدراسة من (513) معلمًا ومعملة من معلمي المراحل التعليمية الثلاثة الإبتدائية والإعدادية والثانوية، بواقع (253) ذكور، و(260) إناث، تراوحت أعمارهم الزمنية ما بين (25 – 60) سنة، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين التدفق النفسي وكل من السعادة والرضا الوظيفي، وسالبة مع التسويف، كما أسفرت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائيًا في التدفق النفسي تُعزي إلي النوع لصالح الإناث، كما أشارت النتائج إلي عدم وجود فروق دالة إحصائيًا في التدفق النفسي تُعزي إلي سنوات الخبرة لدي المعلمين.

وفي السياق نفسه أجري كل من (Shim, S, et al., 2021) دراسة هدفت إلي الكشف عن العلاقة بين خبرة التدفق النفسي وكل من الرضا الوظيفي ونية المغادة لدي معلمات رياض الأطفال، وقد تألفت عينة الدراسة من (143) معلمة من معلمات رياض الأطفال بالولايات المتحدة الأمريكية، واستخدمت الدراسة مقياسًا للتدفق النفسي، وآخر للرضا الوظيفي، وقد أشارت نتائج الدراسة إلي وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال.

**فروض البحث:**

وفي ضوء الإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة التي تم الاطلاع عليها، تم تحديد الفروض التي يسعى البحث الحالي إلى التحقق منها كالآتي:

1. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين درجات معلمات رياض الأطفال على مقياس الكفاءة المهنية ودرجاتهن على مقياس التدفق النفسي.
2. توجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطي درجات معلمات رياض الأطفال على مقياس الكفاءة المهنية، وأبعاده الفرعية تُعزى لاختلاف مستوى الخبرة (منخفض، متوسط، مرتفع).
3. توجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطي درجات معلمات رياض الأطفال على مقياس التدفق النفسي، وأبعاده الفرعية تُعزى لاختلاف مستوى الخبرة (منخفض، متوسط، مرتفع).

4. يمكن التنبؤ بالتدفق النفسيلدى معلمات رياض الأطفال بمعلومية أدائهن على مقياس الكفاءة المهنية.

**إجراءات البحث:**

تمثلت إجراءات البحث الحالي في العناصر الآتية:

أ. منهج البحث: اقتضت طبيعة البحث الحالي استخدام المنهج الوصفي (الارتباطي، السببي – المقارن)؛ لملاءمته لمشكلة البحث حيث استخدم هذا المنهج للكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيري الكفاءة المهنية والتدفق النفسي، والفروق في الكفاءة المهنيةوالتدفق النفسي وأبعادهما الفرعية لدى معلمات رياض الأطفالتبعًا لاختلاف مستويات الخبرة (منخفض، متوسط، مرتفع).

ب. عينةالبحث:

**انقسمت عينة البحث الحالي إلى جانبين هما:**

1. **العينة الأولية (عينة التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث)**: تكونت تلك العينة من (50) معلمة من معلمات رياض الأطفال، حيث تم اختيارهن من المدارس الحكومية ومدارس اللغات الواقعة بمحافظة (القاهرة)، وقد تراوحت أعمارهن الزمنية بين (25 – 42)سنة، بمتوسط عمري (32.58) سنة وانحراف معياري (4.912)؛ وذلك لحساب الخصائص السيكومترية لمقياس الكفايات المهنية إعداد/ هناء عبد النبي وطالب سرحان (2015)، ومقياس التدفق النفسي إعداد آمال عبد السميع باظة (2009).
2. **العينة الأساسية**: هي تلك العينة التي تم تطبيق أدوات البحث عليها للخروج بمجموعة من النتائج والمقترحات التي تساعد على التحقق من صحة الفروض الخاصة بالبحث، وتكونت تلك العينة من (59) معلمة من معلمات رياض الأطفال ممن تراوحت أعمارهن الزمنية ما بين (25 – 43) سنة، ومتوسط عمري (32.58) وانحراف معياري (5.120)، وفيما يلي جدول يوضح المؤشرات الإحصائية للعينة الأساسية.

**جدول (1)**

**المؤشرات الإحصائية للعينة الأساسية الخاصة بالبحث من حيث سنوات الخبرة والتخصص.**

| المتغير التصنيفي | التوزيع | ن | المتوسط الحسابي للعمر الزمني | الانحراف المعياري للعمر الزمني | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|---|---|
| سنوات الخبرة | منخفض (5 سنوات فأقل) | 16 | 26.94 | 1.389 | 27.12٪ |
| | | 27 | 32.70 | 3.395 | 45.76٪ |
| | | 16 | 38.00 | 3.759 | 27.12٪ |
| التخصص | رياض الأطفال | 31 | 32.90 | 5.281 | 52.54٪ |
| | | 6 | 28.83 | 3.371 | 10.17٪ |
| | | 13 | 32.15 | 4.432 | 22.03٪ |
| | | 9 | 34.56 | 5.769 | 15.25٪ |

**أدوات البحث:**

**أولًا: مقياس الكفايات المهنية لدى معلمة الروضة (إعداد: هناء عبد النبي وطالب سرحان، 2015)**

قامت الباحثة بإجراء بعض التعديلات على هذا المقياس، من بينها حذف مفردة من مفردات المقياس، بحيث يصبح طول المقياس (24) مفردة مُوزعة على أربعة أبعاد (الكفاءة المهنية الخاصة بمجال الصفات الشخصية – 6مفردات، الكفاءة المهنية الخاصة بمجال التخطيط – 6مفردات، الكفاءة المهنية الخاصة بمجال إدارة الصف – 6مفردات، الكفاءة المهنية الخاصة بمجال التقويم – 6مفردات).

وفيما يلي الخصائص السيكومترية للأداة:

**أولًا: صدق المقياس**

قامت الباحثة بإعادة التحقق من صدق مقياس الكفاءة المهنية، وفيما يلي توضيح للنتائج التي تم الحصول عليها:

**صدق المقارنة الطرفية:**

تم حساب صدق المقارنة الطرفية على عينة قوامها (50) معلمة من معلمات رياض الأطفال مرتفعي الأداء، وذلك باستخدام اختبار مان ويتني Mann – Whitney اللابارامتري للتحقق من دلالة الفروق بين عينتين مستقلتين؛ وذلك للتحقق من دلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات (14) معلمة من المعلمات مرتفعي الأداء و(14) معلمة من المعلمات منخفضي الأداء على مقياس الكفاءة المهنية بتقسيم ٪27 للأدائين المرتفع والمنخفض، وكانت النتائج كالتالي:

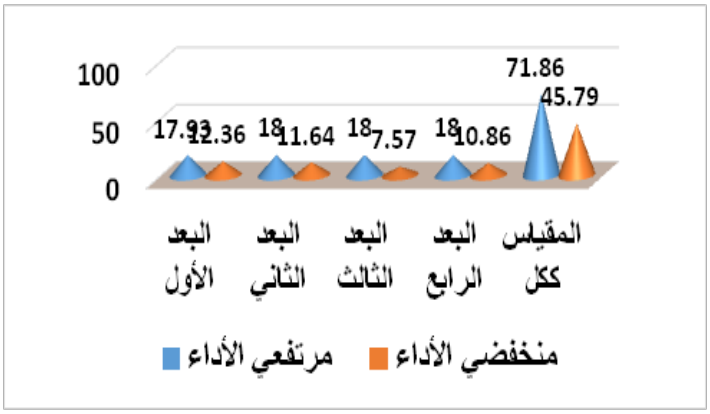
**جدول (2)**

**نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الكفاءة المهنية**

| المتغيرات | المجموعة | ن | متوسط الرتب | مجموع الرتب | قيمة مان ويتني (U) | قيمة (Z) | تفسير الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الكفاءة المهنية الخاصة بمجال الصفات الشخصية | مرتفعي الأداء | 14 | 21.5 | 301 | 0.000 | – 4.786 | (0.000)دالة عند 0.001 |
| | منخفضي الأداء | 14 | 7.5 | 105 | | | |
| الكفاءة المهنية الخاصة بمجال التخطيط | مرتفعي الأداء | 14 | 21.5 | 301 | 0.000 | – 4.881 | (0.000)دالة عند 0.001 |
| | منخفضي الأداء | 14 | 7.5 | 105 | | | |
| الكفاءة المهنية الخاصة بمجال إدارة الصف | مرتفعي الأداء | 14 | 21.5 | 301 | 0.000 | – 4.837 | (0.000)دالة عند 0.001 |
| | منخفضي الأداء | 14 | 7.5 | 105 | | | |
| الكفاءة المهنية الخاصة بمجال التقويم | مرتفعي الأداء | 14 | 21.5 | 301 | 0.000 | – 4.863 | (0.000)دالة عند 0.001 |
| | منخفضي الأداء | 14 | 7.5 | 105 | | | |
| الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية | مرتفعي الأداء | 14 | 21.5 | 301 | 0.000 | – 4.72 | (0.000)دالة عند 0.001 |
| | منخفضي الأداء | 14 | 7.5 | 105 | | | |

يتضح من خلال الجدول رقم (2) أن قيم (z) المحسوبة قد بلغت (– 4.786، – 4.881، – 4.837، – 4.863، – 4.720)، وجميع هذه القيم دالة إحصائيًا عند مستوى 0.001، الأمر الذي يشير إلى وجود فروق دالة إحصائيًا بين متوسطي رتب درجات المعلمات منخفضي ومرتفعي الأداء على الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية وأبعاده الفرعية (الكفاءة المهنية الخاصة بمجال الصفات الشخصية، الكفاءة المهنية الخاصة بمجال التخطيط، الكفاءة المهنية الخاصة بمجال إدارة الصف، الكفاءة المهنية الخاصة

بمجال التقويم) في اتجاه المعلمات مرتفعي الأداء؛ مما يدلل على القدرة التمييزية للمقياس في التعرف على المجموعات المتباينة في الأداء، والشكل البياني (1) يوضح الفروق بين متوسطي درجات منخفضي ومرتفعي الأداء علي مقياس الكفاءة المهنية وأبعاده الفرعية:




**شكل بياني (1) الفروق بين المعلمات مرتفعي ومنخفضي الأداء على مقياس الكفاءة المهنية وأبعاده الفرعية.**

**ثانيًا: تجانس المفردات (الاتساق الداخلي)**

**أ . حساب معاملات الارتباط بين المفردات ودرجة البعد، والدرجة الكلية للمقياس:**

تم حساب معاملات الارتباط بين المفردات ودرجة البعد الذي تنتمي إليه، والدرجة الكلية للمقياس، وذلك على عينة قوامها (50) معلمة من معلمات رياض الأطفال؛ للتعرف على مدى تجانس مفردات المقياس، وما إذا كان يقيس سمة واحدة أم سمات متعددة، والجدول (3) يوضح قيم معاملات الارتباط بين المفردات ودرجة البعد، والدرجة الكلية للمقياس.

**جدول (3)**

**قيم معاملات الارتباط بين المفردات ودرجة البعد، والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية**

| البعد | المفردة | الارتباط بالبعد | الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس | البعد | المفردة | الارتباط بالبعد | الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الكفاءة المهنية الخاصة بمجال الصفات الشخصية | 1 | 0.644** | 0.620** | الكفاءة المهنية الخاصة بمجال إدارة الصف | 13 | 0.900** | 0.864** |
| | 2 | 0.723** | 0.496** | | 14 | 0.894** | 0.801** |
| | 3 | 0.653** | 0.649** | | 15 | 0.889** | 0.767** |
| | 4 | 0.570** | 0.477** | | 16 | 0.941** | 0.874** |
| | 5 | 0.511** | 0.500** | | 17 | 0.934** | 0.723** |
| | 6 | 0.603** | 0.487** | | 18 | 0.832** | 0.742** |
| الكفاءة المهنية الخاصة بمجال التخطيط | 7 | 0.642** | 0.606** | الكفاءة المهنية الخاصة بمجال التقويم | 19 | 0.650** | 0.677** |
| | 8 | 0.789** | 0.662** | | 20 | 0.830** | 0.707** |
| | 9 | 0.760** | 0.661** | | 21 | 0.802** | 0.679** |
| | 10 | 0.668** | 0.560** | | 22 | 0.874** | 0.725** |
| | 11 | 0.719** | 0.592** | | 23 | 0.779** | 0.737** |
| | 12 | 0.767** | 0.668** | | 24 | 0.651** | 0.444** |

**(*). دال عند مستوى 0.05 (**). دال عند مستوى 0.01**

ويتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين المفردات وكل من الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه والمقياس ككل تتراوح ما بين (0.444** – 0.941**)، وجميع هذه القيم دالة إحصائيًا عند مستوى0.01؛ مما يدلل على اتساق المقياس وقابليته للاستخدام في البحث.

**ب . حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية وبعضها،والدرجة الكلية للمقياس:**

تم حساب معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد الفرعية وبعضها، والدرجة الكلية للمقياس، وذلك على عينة على عينة قوامها (50) معلمة من معلمات رياض الأطفال، والجدول (4) يوضح معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد الفرعية وبعضها، والدرجة الكلية للمقياس.

**جدول (4)**

**معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية**

| المحاور | البعد الأول | البعد الثاني | البعد الثالث | البعد الرابع | الدرجة الكلية للمقياس |
|---|---|---|---|---|---|
| البعد الأول | 1 | 0.723** | 0.620** | 0.802** | 0.865** |
| البعد الثاني | 0.723** | 1 | 0.699** | 0.637** | 0.863** |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| البعد الثالث | 0.620** | 0.699** | 1 | 0.641** | 0.888** |
| البعد الرابع | 0.802** | 0.637** | 0.641** | 1 | 0.868** |
| الدرجة الكلية للمقياس | 0.865** | 0.863** | 0.888** | 0.868** | 1 |

**(*). دال عند مستوى 0.05 (**). دال عند مستوى 0.01**

يتضح من الجدول السابق تمتع الأبعاد الفرعية بمعاملات ارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى 0.01بينها وبعضها البعض، وبينها وبين الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية إعداد/ هناء عبد النبي وطالب سرحان (2015)، وهي معاملات ارتباط جيدة، وهذا يدل على تجانس المقياس من حيث الأبعاد الفرعية.

ثالثًا: ثبات المقياس

قامت الباحثة بالتحقق من ثبات المقياس باستخدام طريقتين هما: التجزئة النصفية (باستخدام معادلتي جوتمان، وتصحيح الطول لسبيرمان براون) ومعامل ألفا – كرونباخ، على عينة قوامها (50) معلمة من معلمات رياض الأطفال، وجاءت النتائج على النحو التالي:

**جدول (5)**

**معاملات ثبات مقياس الكفاءة المهنية إعداد/ هناء عبد النبي وطالب سرحان (2015).**

| المحاور | عدد المفردات | التجزئة النصفية " سبيرمان براون " | | معامل جوتمان | معامل ألفا – كرونباخ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | قبل التصحيح | بعد التصحيح | | |
| البعد الأول | 6 | 0.460 | 0.630 | 0.630 | 0.678 |
| البعد الثاني | 6 | 0.677 | 0.807 | 0.807 | 0.813 |
| البعد الثالث | 6 | 0.914 | 0.955 | 0.955 | 0.950 |
| البعد الرابع | 6 | 0.817 | 0.899 | 0.899 | 0.858 |
| المقياس ككل | 24 | 0.908 | 0.952 | 0.951 | 0.944 |

ويتضح من خلال الجدول (5) أن المقياس يتمتع بمعاملات ثبات عالية، مما يؤكد صلاحية المقياس للتطبيق والاستخدام.

**المقياس في صورته النهائية وطريقة تصحيحه:**

تكون المقياس في صورته النهائية بعد إجراء الخصائص السيكومترية من (24) مفردة مُوزعة على (4) أبعاد تهدف إلى قياس الكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال؛ ويتطلب من معلمات رياض الأطفال قراءة المفردات المعروضة عليهم ضمن المقياس بدقة وإمعان، والقيام باختيار البديل الذي يتناسب وشخصيتهن من بين ثلاثة بدائل هي (تنطبق، تنطبق أحيانًا، لا تنطبق)، ويُمنح درجة تتراوحبين(3 – 1) لكل مفردة من مفردات المقياس، وقد بلغت الدرجة الأعلى على المقياس (72) درجة، بينما بلغت أقل درجة (24).

**جدول (6)**

**توزيع المفردات على الأبعاد المُستخرجة لمقياس الكفاءة**

| العوامل | عدد المفردات | أرقام المفردات |
|---|---|---|
| البعد الأول (الكفاءة المهنية الخاصة بمجال الصفات الشخصية) | 6 | 1، 2، 3، 4، 5، 6 |
| البعد الثاني (الكفاءة المهنية الخاصة بمجال التخطيط) | 6 | 7، 8، 9، 10، 11، 12 |
| البعد الثالث (الكفاءة المهنية الخاصة بمجال إدارة الصف) | 6 | 13، 14، 15، 16، 17، 18 |
| البعد الرابع (الكفاءة المهنية الخاصة بمجال التقويم) | 6 | 19، 20، 21، 22، 23، 24 |

**ثانيًا: مقياس التدفق النفسي إعداد آمال عبد السميع باظة (2009)**

هدف المقياس: يُستخدم هذا المقياس إلى قياس التدفق النفسي، والذي يتكون من (56) مفردة موزعة على (8) أبعاد، هي:الشعور بالاستعداد لإدارة الوقت بإيجابية، مستوى النشاط والعمل المرتفع مع الشعور بالمسئولية، وضوح الهدف من ممارسة العمل أو النشاط وقابليته للتحقيق، الاندماج الكامل في العمل أو النشاط، تركيز الانتباه

ومواجهة التحديات، الشعور بالمتعة والدافعية اثناء الأداء، نسيان الذات والزمان أثناء الأداء، الأداء بتلقائية والسيطرة على اتخاذ القرارات وإجراء التعديلات (آمال عبد السميع باظة، 2009، 4).

**التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس:**

**أولًا: صدق المقياس**

قامت الباحثة بإعادة التحقق من صدق مقياس التدفق النفسي، كالآتي:

**صدق المقارنة الطرفية:**

تم حساب صدق المقارنة الطرفية على عينة قوامها (50) معلمة من معلمات رياض الأطفال مرتفعي الأداء،وذلـك باستخدام اختبار مان ويتني Mann – Whitney اللابارامتري للتحقق من دلالة الفروق بين عينتين مستقلتين؛ وذلك للتحقق من دلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات (14) معلمة من المعلمات مرتفعي الأداء و(14) معلمة من المعلمات منخفضي الأداء على مقياس التدفق النفسيإعداد/ آمال عبد السميع باظة (2009)، بتقسيم ٪27 للأدائين المرتفع والمنخفض، وكانت النتائج كالتالي:

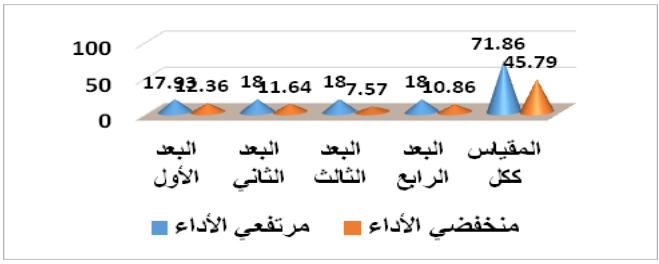
**جدول (7)**

**نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس التدفق النفسي إعداد/ آمال عبد السميع باظة (2009).**

| المتغيرات | المجموعة | ن | متوسط الرتب | مجموع الرتب | قيمة مان ويتني (U) | قيمة (Z) | تفسير الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الشعور بالاستعداد لإدارة الوقت بإيجابية | مرتفعي الأداء | 14 | 21.5 | 301 | 0.000 | – 4.86 | (0.000)دالة عند 0.001 |
| | منخفضي الأداء | 14 | 7.5 | 105 | | | |
| مستوى النشاط والعمل المرتفع مع الشعور بالمسئولية | مرتفعي الأداء | 14 | 21.5 | 301 | 0.000 | – 4.848 | (0.000)دالة عند 0.001 |
| | منخفضي الأداء | 14 | 7.5 | 105 | | | |
| وضوح الهدف من ممارسة العمل أو النشاط وقابليته للتحقيق | مرتفعي الأداء | 14 | 21.5 | 301 | 0.000 | – 4.907 | (0.000)دالة عند 0.001 |
| | منخفضي الأداء | 14 | 7.5 | 105 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الاندماج الكامل في العمل أو النشاط | مرتفعي الأداء | 14 | 21.5 | 301 | 0.000 | 4.83 – | (0.000)دالة عند 0.001 |
| | منخفضي الأداء | 14 | 7.5 | 105 | | | |
| تركيز الانتباه ومواجهة التحديات | مرتفعي الأداء | 14 | 21.5 | 301 | 0.000 | 4.833 – | (0.000)دالة عند 0.001 |
| | منخفضي الأداء | 14 | 7.5 | 105 | | | |
| الشعور بالمتعة والدافعية أثناء الأداء | مرتفعي الأداء | 14 | 21.5 | 301 | 0.000 | 4.842 – | (0.000)دالة عند 0.001 |
| | منخفضي الأداء | 14 | 7.5 | 105 | | | |
| نسيان الذات والزمان أثناء الأداء | مرتفعي الأداء | 14 | 21.5 | 301 | 0.000 | 4.818 – | (0.000)دالة عند 0.001 |
| | منخفضي الأداء | 14 | 7.5 | 105 | | | |
| الأداء بتلقائية والسيطرة على اتخاذ القرارات وإجراء التعديلات | مرتفعي الأداء | 14 | 21.5 | 301 | 0.000 | 4.824 – | (0.000)دالة عند 0.001 |
| | منخفضي الأداء | 14 | 7.5 | 105 | | | |
| الدرجة الكلية لمقياس التدفق النفسي | مرتفعي الأداء | 14 | 21.5 | 301 | 0.000 | 4.818 – | (0.000)دالة عند 0.001 |
| | منخفضي الأداء | 14 | 7.5 | 105 | | | |

يتضح من خلال الجدول رقم (7) أن قيم (z) المحسوبة قد بلغت (– 4.86، – 4.848، – 4.907، – 4.83، – 4.833، – 4.842، – 4.818، – 4.824، – 4.818)، وجميع هذه القيم دالة إحصائيًا عند مستوى 0.001، الأمر الذي يشير إلى وجود فروق دالة إحصائيًا بين متوسطي رتب درجات المعلمات منخفضي ومرتفعي الأداء على الدرجة الكلية لمقياس التدفق النفسيوأبعاده الفرعية (الشعور بالاستعداد لإدارة الوقت بإيجابية، مستوى النشاط والعمل المرتفع مع الشعور بالمسئولية، وضوح الهدف من ممارسة العمل أو النشاط وقابليته للتحقيق، الاندماج الكامل في العمل أو النشاط، تركيز الانتباه ومواجهة التحديات، الشعور بالمتعة والدافعية اثناء الأداء، نسيان الذات والزمان أثناء الأداء، الأداء بتلقائية والسيطرة على اتخاذ القرارات وإجراء التعديلات) في اتجاه المعلمات مرتفعي الأداء؛ مما يدلل على القدرة التمييزية للمقياس في التعرف على المجموعات المتباينة في الأداء، وهذا ما يوضحه الشكل البياني التالي:




**شكل بياني (2) الفروق بين مرتفعي ومنخفضي الأداء على مقياس التدفق النفسي وأبعاده الفرعية.**

**ثانيًا: تجانس المفردات (الاتساق الداخلي)**

**أ . حساب معاملات الارتباط بين المفردات ودرجة البعد، والدرجة الكلية للمقياس:**

تم حساب معاملات الارتباط بين المفردات ودرجة البعد الذي تنتمي إليه، والدرجة الكلية للمقياس، وذلك على عينة قوامها (50) معلمة من معلمات رياض الأطفال؛ للتعرف على مدى تجانس مفردات المقياس، وما إذا كان يقيس سمة واحدة أم سمات متعددة، والجدول (8) يوضح قيم معاملات الارتباط بين المفردات ودرجة البعد، والدرجة الكلية للمقياس.

**جدول (8)**

**قيم معاملات الارتباط بين المفردات ودرجة البعد، والدرجة الكلية لمقياس التدفق النفسي**

| البعد | المفردة | الارتباط بالبعد | الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس | البعد | المفردة | الارتباط بالبعد | الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| البعد الأول | 1 | 0.581** | 0.819** | البعد الخامس | 29 | 0.698** | 0.700** |
| | 2 | 0.730** | 0.361* | | 30 | 0.852** | 0.764** |
| | 3 | 0.526** | 0.467** | | 31 | 0.901** | 0.767** |
| | 4 | 0.628** | 0.388** | | 32 | 0.888** | 0.752** |
| | 5 | 0.526** | 0.352* | | 33 | 0.891** | 0.818** |
| | 6 | 0.725** | 0.416** | | 34 | 0.888** | 0.838** |
| | 7 | 0.781** | 0.586** | | 35 | 0.550** | 0.431** |
| البعد الثاني | 8 | 0.496** | 0.600** | البعد السادس | 36 | 0.743** | 0.572** |
| | 9 | 0.834** | 0.760** | | 37 | 0.932** | 0.753** |
| | 10 | 0.640** | 0.419** | | 38 | 0.680** | 0.505** |
| | 11 | 0.834** | 0.760** | | 39 | 0.761** | 0.807** |
| | 12 | 0.640** | 0.419** | | 40 | 0.889** | 0.702** |
| | 13 | 0.622** | 0.492** | | 41 | 0.807** | 0.690** |
| | 14 | 0.448** | 0.485** | | 42 | 0.774** | 0.780** |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| البعد الثالث | 15 | **0.485 | **0.491 | البعد السابع | 43 | **0.895 | **0.815 |
| | 16 | **0.631 | **0.487 | | 44 | **0.712 | **0.579 |
| | 17 | **0.711 | **0.629 | | 45 | **0.894 | **0.791 |
| | 18 | **0.711 | **0.663 | | 46 | **0.783 | **0.758 |
| | 19 | **0.756 | **0.615 | | 47 | **0.658 | **0.700 |
| | 20 | **0.711 | **0.687 | | 48 | **0.544 | **0.480 |
| | 21 | **0.630 | **0.582 | | 49 | **0.409 | **0.383 |
| البعد الرابع | 22 | **0.812 | **0.819 | البعد الثامن | 50 | **0.860 | **0.648 |
| | 23 | **0.657 | **0.503 | | 51 | **0.949 | **0.713 |
| | 24 | **0.699 | **0.556 | | 52 | *0.303 | *0.332 |
| | 25 | **0.623 | **0.403 | | 53 | **0.850 | **0.693 |
| | 26 | **0.736 | **0.769 | | 54 | **0.903 | **0.684 |
| | 27 | **0.760 | **0.723 | | 55 | **0.929 | **0.698 |
| | 28 | **0.716 | **0.476 | | 56 | **0.685 | **0.603 |

**(*). دال عند مستوى 0.05 (**). دال عند مستوى 0.01**

ويتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط بين المفردات وكل من الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس بعد إجراء التحليل العاملي دالة إحصائيًا عند مستويي دلالة 0.05 و0.01، مما يؤكد على الاتساق الداخلي لمفردات المقياس وتجانسها، وبهذا يظل عدد مفردات المقياس (56) مفردة بعد إجراء الاتساق الداخلي عليه.

**ب . حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية وبعضها،والدرجة الكلية للمقياس:**

تم حساب معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد الفرعية وبعضها، والدرجة الكلية للمقياس، وذلك على عينة على عينة قوامها (50) معلمة من معلمات رياض الأطفال، والجدول (9) يوضح ذلك:

**جدول (9)**

**معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس التدفق النفسي**

| المتغيرات | الأول | الثاني | الثالث | الرابع | الخامس | السادس | السابع | الثامن | الدرجة الكلية للمقياس |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| البعد الأول (1) | 1 | **0.726 | **0.664 | **0.708 | **0.527 | **0.753 | **0.622 | *0.283 | **0.745 |
| البعد الثاني(2) | **0.726 | 1 | **0.770 | **0.782 | **0.757 | **0.787 | **0.678 | **0.561 | **0.879 |
| البعد الثالث(3) | **0.664 | **0.770 | 1 | **0.750 | **0.766 | **0.631 | **0.743 | **0.777 | **0.890 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| البعد الرابع(4) | 0.708** | 0.782** | 0.750** | 1 | 0.625** | 0.846** | 0.701** | 0.516** | 0.852** |
| البعد الخامس (5) | 0.527** | 0.757** | 0.766** | 0.625** | 1 | 0.633** | 0.892** | 0.824** | 0.897** |
| البعد السادس (6) | 0.753** | 0.787** | 0.631** | 0.846** | 0.633** | 1 | 0.784** | 0.500** | 0.857** |
| البعد السابع (7) | 0.622** | 0.678** | 0.743** | 0.701** | 0.892** | 0.784** | 1 | 0.784** | 0.916** |
| البعد الثامن (8) | 0.283* | 0.561** | 0.777** | 0.516** | 0.824** | 0.500** | 0.784** | 1 | 0.794** |
| الدرجة الكلية للمقياس | 0.745** | 0.879** | 0.890** | 0.852** | 0.897** | 0.857** | 0.916** | 0.794** | 1 |

**(*). دال عند مستوى 0.05 (**). دال عند مستوى 0.01**

يتضح من الجدول السابق تمتع الأبعاد الفرعية بمعاملات ارتباط دالة إحصائيًا عند مستويي دلالة 0.05 و0.01بينها وبعضها البعض، وبينها وبين الدرجة الكلية لمقياس التدفق النفسي إعداد/ آمال عبد السميع باظة (2009)، وهي معاملات ارتباط جيدة، وهذا يدل على تجانس المقياس من حيث الأبعاد الفرعية.

ثالثًا: ثبات المقياس

قامت الباحثة بالتحقق من ثبات المقياس باستخدام طريقتين هما: التجزئة النصفية (باستخدام معادلتي جوتمان، وتصحيح الطول لسبيرمان براون) ومعامل ألفا – كرونباخ، على عينة قوامها (50) معلمة من معلمات رياض الأطفال، وجاءت النتائج على النحو التالي:

**جدول (10)**

**معاملات ثبات مقياس التدفق النفسي إعداد/ آمال عبد السميع باظة (2009).**

| المحاور | عدد المفردات | التجزئة النصفية " سبيرمان براون " | | معامل جوتمان | معامل ألفا – كرونباخ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | قبل التصحيح | بعد التصحيح | | |
| البعد الأول | 7 | 0.588 | 0.744 | 0.734 | 0.762 |
| البعد الثاني | 7 | 0.451 | 0.626 | 0.611 | 0.775 |
| البعد الثالث | 7 | 0.541 | 0.705 | 0.683 | 0.779 |
| البعد الرابع | 7 | 0.602 | 0.754 | 0.723 | 0.824 |
| البعد الخامس | 7 | 0.942 | 0.971 | 0.969 | 0.914 |
| البعد السادس | 7 | 0.893 | 0.945 | 0.944 | 0.889 |
| البعد السابع | 7 | 0.770 | 0.872 | 0.801 | 0.825 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| البعد الثامن | 7 | 0.859 | 0.925 | 0.920 | 0.899 |
| المقياس ككل | 56 | 0.965 | 0.982 | 0.974 | 0.970 |

ويتضح من خلال الجدول (10) أن المقياس يتمتع بمعاملات ثبات عالية، مما يؤكد صلاحية المقياس للتطبيق والاستخدام.

**المقياس في صورته النهائية وطريقة تصحيحه:**

تكون المقياس في صورته النهائية بعد إجراء الخصائص السيكومترية من (56) مفردة مُوزعة على (8) أبعاد تهدف إلى قياس التدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال؛ ويتطلب من معلمات رياض الأطفال قراءة المفردات المعروضة عليهم ضمن المقياس بدقة وإمعان، والقيام باختيار البديل الذي يتناسب وسلوكياتهم ومعتقداتهم من بين خمسةبدائل هي (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، إطلاقًا)، ويُمنح درجة تتراوح بين(4 – 0) لكل مفردة من مفردات المقياس، وقد بلغت الدرجة الأعلى على المقياس (224) درجة، بينما بلغت أقل درجة (صفر).

**جدول (11)**

**توزيع المفردات على أبعاد مقياس التدفق النفسي**

| الأبعاد | عدد المفردات | أرقام المفردات |
|---|---|---|
| البعد الأول | 7 | 1، 2، 3، 4، 5، 6، 7 |
| البعد الثاني | 7 | 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14 |
| البعد الثالث | 7 | 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21 |
| البعد الرابع | 7 | 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28 |
| البعد الخامس | 7 | 29، 30، 31، 32، 33، 34، 35 |
| البعد السادس | 7 | 36، 37، 38، 39، 40، 41، 42 |
| البعد السابع | 7 | 43، 44، 45، 46، 47، 48، 49 |
| البعد الثامن | 7 | 50، 51، 52، 53، 54، 55، 56 |

**الأساليب الإحصائية المُستخدمة:** استخدمت الباحثة مجموعة متنوعة من الأساليب الإحصائية في معالجة بيانات البحث الحالي، وهي (المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية – والنسب المئوية – واختبار «ت» لدلالة الفروق بين متوسطات المجموعات

المستقلة – معامل الارتباط الخطي لبيرسون – التجزئة النصفية – معامل ألفا – كرونباخ – تحليل التباين الأحادي (One – Way Anova

**نتائج البحث ومناقشتها:**

**1 . نتائج الفرض الأول ومناقشتها:**

ينص الفرض الأول على أنه « توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين درجات معلمات رياض الأطفال على مقياس الكفاءة المهنية ودرجاتهن على مقياس التدفق النفسي »، وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة الحالية معامل الارتباط الخطي لبيرسون Pearson Correlation Coefficient للكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين متغيري الكفاءة المهنية والتدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال، وفيما يلي الجدول (12) الذي يوضح النتائج التي حصلت عليها الباحثة:

**جدول (12)**

**معاملات الارتباط بين الكفاءة المهنية والتدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال (ن= 59).**

| الكفاءة المهنية / التدفق النفسي | الكفاءة المهنية الخاصة بمجال الصفات الشخصية | الكفاءة المهنية الخاصة بمجال التخطيط | الكفاءة المهنية الخاصة بمجال إدارة الصف | الكفاءة المهنية الخاصة بمجال التقويم | الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية |
|---|---|---|---|---|---|
| الشعور بالاستعداد لإدارة الوقت بإيجابية | 0.086 | 0.376** | 0.261* | 0.370** | 0.305* |
| مستوى النشاط والعمل المرتفع مع الشعور بالمسئولية | 0.16 | 0.281* | 0.262* | 0.147 | 0.25 |
| وضوح الهدف من ممارسة العمل أو النشاط وقابليته للتحقيق | 0.257* | 0.194 | 0.394** | 0.268* | 0.355** |
| الاندماج الكامل في العمل أو النشاط | 0.163 | 0.303* | 0.22 | 0.231 | 0.274* |
| تركيز الانتباه ومواجهة التحديات | 0.416** | 0.247 | 0.261* | 0.246 | 0.407** |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| الشعور بالمتعة والدافعية اثناء الأداء | 0.203 | 0.326* | 0.152 | 0.291* | 0.302* |
| نسيان الذات والزمان أثناء الأداء | 0.380** | 0.263* | 0.276* | 0.289* | 0.410** |
| الأداء بتلقائية والسيطرة على اتخاذ القرارات وإجراء التعديلات | 0.474** | 0.158 | 0.369** | 0.315* | 0.468** |
| الدرجة الكلية لمقياس التدفق النفسي | 0.348** | 0.310* | 0.334** | 0.322* | 0.428** |

**(**) دال عند مستوى 0.01** **(*) دال عند مستوى 0.05**

يتضح من الجدول السابق **تحقق الفرض الأول جزئياً**، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين الكفاءة المهنية والتدفق النفسي على مستوى الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس بين (0.147 – 0.474)، حيث أشارت هذه النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا عند مستويي دلالة (0.05، 0.01) بين الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية وأبعاده الفرعية (الكفاءة المهنية الخاصة بمجال الصفات الشخصية، الكفاءة المهنية الخاصة بمجال التخطيط، الكفاءة المهنية الخاصة بمجال إدارة الصف، الكفاءة المهنية الخاصة بمجال التقويم)، والدرجة الكلية لمقياس التدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال، وهذا يعني أنه كلما زادت كفاءتهن المهنية ارتفع مستوى التدفق النفسي لديهن.

وقد أشارت الأطر النظرية والدراسات والبحوث السابقة في مجال الاهتمام بقدرات وكفايات معلمات رياض الأطفال إلي أهمية الدور الذي يلعبه المعلمين بوجه عام، ومعلمات رياض الأطفال بوجه خاص في العملية التعليمية والتأهيلية للأطفال، فكان لابد من التحقق من تملكه للكفاءة المهنية اللازمة لعمليتي التعليم والتعلم، وقد أولت الدولة اهتمامًا بارزًا بالعديد من مؤسسات إعداد المعلم، وقد جاءت نتائج العديد من الدراسات مؤيدة لوجود علاقة إيجابية قوية بين كفاءة المعلم المهنية وكل من التحصيل الأكاديمي وارتفاع القدرات الاجتماعية والنفسية لدي الأطفال (هبة مطاوع، 2012؛ لينا علي، 2016؛ Kaur, J., & Kaumari, L, 2017; Varma, 2007).

وقد أوضح كل من (Simpson, P., et al., 2004: 13) أن معلمة رياض الأطفال يقع على عاتقها عبء كبير من أجل توظيف ما تملكه من سمات ومهارات شخصية وأدوار مهنية، لتحسين ودعم عمليتي التعليم والتعلم لأطفال ما قبل المدرسة، حيث أن التفكير الإيجابي من شأنه تغيير نمط تعلم الأطفال ويدفعهم إلى تحسن ملموس في قدراتهم التعليمية. أن المعلمة الجيدة والمقدرة لطبيعة عملها قادرة علي القيان بأدوار عديدة متداخلة وتستطيع أن تنمي لدي طفل ما قبل المدرسة الدافعية نحو التعلم والاستقلال الذاتي والاعتماد علي النفس (هالة حجازي، 2010: 363).

وتتفق نتيجة الفرض الحالي مع ضمنيًا مع نتائج العديد من الدراسات والبحوث السابقة، مثل دراسة كل من (Chu, L, et al., 2013) التي أشارت نتائجها إلي وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين التدفق النفسي والأداء الوظيفي والمهني لدي معلمي المرحلة الإبتدائية، ودراسة (Khatoon, N, 2015) التي أشارت إلي وجود علاقة ارتباطية موجبة بين بعض السمات الانفعالية الإيجابية مثل التدفق النفسي والكفاءة المهنية لدي المعلمين. وهذا أيضًا ما أيدته نتائج دراسة "فاطمة السيد" (2019) التي أشارت إلي وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين التدفق النفسي وكل من السعادة والرضا الوظيفي لدي المعلمين، وفي السياق نفسه اتفقت نتيجة دراسة "أيمن عبد العزيز" (2019) مع النتائج السابقة حيث أشارت إلي وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال.

وتُرجع الباحثة نتيجة الفرض الحالي إلي ما كشفت عنه نتائج الدراسات السابقة، والأطر النظرية في مجال الكفاءة المهنية والتدفق النفسي لدي معلمات رياض الأطفال؛ حيث أن الشعور بالتدفق النفسي له آثار إيجابية منها خفض الشعور بالخوف والملل واللامبالاة، وتعزيز الثقة بالنفس والشعور بالاستقلالية؛ فمن شأن التدفق النفسي أن ينمّي التصور والتخيل الإيجابي، والتفكير الإبداعي، ومستوي الطموح، ودافع الإنجاز، بالإضافة إلى القدرة علي مواجهة التحديات المهنية، والفاعلية الذاتية، وتحمل المسئولية، مما يكون له أثر فعّال وإيجابي في النواحي الوظيفية والمهنية.

**2 . نتائج الفرض الثاني ومناقشتها:**

ينص هذا الفرض على أنه» لا توجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطي درجات معلمات رياض الأطفال على مقياس الكفاءة المهنية، وأبعاده الفرعية تُعزى لاختلاف مستوى الخبرة (منخفض، متوسط، مرتفع) «، ولاختبار صحة هذا الفرض قامت الباحثة بإجراء تحليل التباين الأحادي One – Way – Anova، وفيما يلي جدول (13) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات معلمات رياض الأطفال على مقياس الكفاءة المهنية وأبعاده الفرعية، وجدول (14) يوضح نتائج تحليل التباين التي تُعزى لاختلاف مستوى الخبرة (منخفض، متوسط، مرتفع):

**جدول (13)**

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الكفاءة المهنية وأبعاده الفرعية تبعًا لاختلاف مستوى الخبرة.**

| المتغيرات | مستويات الخبرة | ن | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| الكفاءة المهنية الخاصة بمجال الصفات الشخصية | منخفض (5 سنوات فأقل) | 16 | 17.06 | 1.692 |
| | متوسط (من 6 – 10 سنوات) | 27 | 17.56 | 0.641 |
| | مرتفع (أكثر من 10 سنوات) | 16 | 17.75 | 0.447 |
| | ككل | 59 | 17.47 | 1.023 |
| الكفاءة المهنية الخاصة بمجال التخطيط | منخفض (5 سنوات فأقل) | 16 | 17.81 | 0.403 |
| | متوسط (من 6 – 10 سنوات) | 27 | 17.85 | 0.456 |
| | مرتفع (أكثر من 10 سنوات) | 16 | 17.94 | 0.25 |
| | ككل | 59 | 17.86 | 0.392 |
| الكفاءة المهنية الخاصة بمجال إدارة الصف | منخفض (5 سنوات فأقل) | 16 | 17.5 | 0.816 |
| | متوسط (من 6 – 10 سنوات) | 27 | 18 | 0 |
| | مرتفع (أكثر من 10 سنوات) | 16 | 17.88 | 0.342 |
| | ككل | 59 | 17.83 | 0.497 |
| الكفاءة المهنية الخاصة بمجال التقويم | منخفض (5 سنوات فأقل) | 16 | 17.13 | 0.957 |
| | متوسط (من 6 – 10 سنوات) | 27 | 17.78 | 0.424 |
| | مرتفع (أكثر من 10 سنوات) | 16 | 17.81 | 0.403 |
| | ككل | 59 | 17.61 | 0.67 |

| المتغيرات | مستويات الخبرة | ن | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية | منخفض (5 سنوات فأقل) | 16 | 69.5 | 3.162 |
| | متوسط (من 6 – 10سنوات) | 27 | 71.19 | 1.111 |
| | مرتفع (أكثر من 10 سنوات) | 16 | 71.38 | 1.025 |
| | ككل | 59 | 70.78 | 2.009 |

**جدول (14)**

**نتائج تحليل التباين الأحادي لمقياس الكفاءة المهنية وأبعاده الفرعية تبعًا لمستويات الخبرة.**

| المتغيرات | مصدر التباين | متوسط المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" | الدلالة الإحصائية |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الكفاءة المهنية الخاصة بمجال الصفات الشخصية | بين المجموعات | 4.108 | 2 | 2.054 | 2.032 | (0.141) غير دالة إحصائيًا |
| | داخل المجموعات | 56.604 | 56 | 1.011 | | |
| | ككل | 60.712 | 58 | | | |
| الكفاءة المهنية الخاصة بمجال التخطيط | بين المجموعات | 0.133 | 2 | 0.066 | 0.424 | (0.657) غير دالة إحصائيًا |
| | داخل المجموعات | 8.782 | 56 | 0.157 | | |
| | ككل | 8.915 | 58 | | | |
| الكفاءة المهنية الخاصة بمجال إدارة الصف | بين المجموعات | 2.555 | 2 | 1.278 | 6.089 | (0.004) دالة عند 0.01 |
| | داخل المجموعات | 11.75 | 56 | 0.21 | | |
| | ككل | 14.305 | 58 | | | |
| الكفاءة المهنية الخاصة بمجال التقويم | بين المجموعات | 5.18 | 2 | 2.59 | 6.955 | (0.002) دالة عند 0.01 |
| | داخل المجموعات | 20.854 | 56 | 0.372 | | |
| | ككل | 26.034 | 58 | | | |
| الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية | بين المجموعات | 36.312 | 2 | 18.156 | 5.14 | (0.009) دالة عند 0.01 |
| | داخل المجموعات | 197.824 | 56 | 3.533 | | |
| | ككل | 234.136 | 58 | | | |

يتضح من الجدول رقم (14) يتضح **تحقق الفرض الثاني جزئيًا** حيث توصلت نتائج تحليل التباين إلى وجود فروق دالة إحصائيًا عند مستوى 0.01 بين متوسطي درجات معلمات رياض الأطفال على مقياس الكفاءة المهنية وأبعاده الفرعية (الكفاءة المهنية الخاصة بمجال إدارة الصف، الكفاءة المهنية الخاصة بمجال التقويم) تُعزى لاختلاف

مستوى الخبرة (منخفض، متوسط، مرتفع)، بينما لا توجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطي درجات معلمات رياض الأطفال على بعدي (الكفاءة المهنية الخاصة بمجال الصفات الشخصية، الكفاءة المهنية الخاصة بمجال التخطيط) تُعزى لمستوى الخبرة؛ وللتعرف على اتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث في الكفاءة المهنية، تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe للمقارنات البعدية المتعددة، والجدول (15) يوضح النتائج المتعلقة باتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث على مقياس الكفاءة المهنية ككل وبعديه الفرعيين.

**جدول (15)**

**اختبار شيفيه للمقارنات البعدية المتعددة لمقياس الكفاءة المهنية وبعديه الفرعيين تبعًا لمستويات الخبرة.**

| المتغيرات | مستويات الخبرة | ن | المتوسط الحسابي | مستويات الخبرة | متوسط الفرق | الخطأ المعياري | الدلالة الإحصائية |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| البعد الثالث | منخفض | 16 | 17.5 | متوسط | -0.500* | 0.145 | (0.004) دال عند 0.01 |
| | | | | مرتفع | -0.375 | 0.162 | (0.077) غير دال إحصائيًا |
| | متوسط | 27 | 18 | منخفض | 0.500* | 0.145 | (0.004) دال عند 0.01 |
| | | | | مرتفع | 0.125 | 0.145 | (0.69) غير دال إحصائيًا |
| | مرتفع | 16 | 17.88 | منخفض | 0.375 | 0.162 | (0.077) غير دال إحصائيًا |
| | | | | متوسط | -0.125 | 0.145 | (0.69) غير دال إحصائيًا |
| البعد الرابع | منخفض | 16 | 17.13 | متوسط | -0.653* | 0.193 | (0.005) دال عند 0.01 |
| | | | | مرتفع | -0.687* | 0.216 | (0.009) دال عند 0.01 |
| | متوسط | 27 | 17.78 | منخفض | 0.653* | 0.193 | (0.005) دال عند 0.01 |
| | | | | مرتفع | -0.035 | 0.193 | (0.984) غير دال إحصائيًا |
| | مرتفع | 16 | 17.81 | منخفض | 0.688* | 0.216 | (0.009) دال عند 0.01 |
| | | | | متوسط | 0.035 | 0.193 | (0.984) غير دال إحصائيًا |
| المقياس ككل | منخفض | 16 | 69.5 | متوسط | -1.685* | 0.593 | (0.023) دال عند 0.05 |
| | | | | مرتفع | -1.875* | 0.665 | (0.024) دال عند 0.05 |
| | متوسط | 27 | 71.19 | منخفض | 1.685* | 0.593 | (0.023) دال عند 0.05 |
| | | | | مرتفع | -0.19 | 0.593 | (0.95) غير دال إحصائيًا |
| | مرتفع | 16 | 71.38 | منخفض | 1.875* | 0.665 | (0.024) دال عند 0.05 |
| | | | | متوسط | 0.19 | 0.593 | (0.95) غير دال إحصائيًا |

***. دالة عند مستوى 0.05**

وتمثلت نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية الواردة في الجدول رقم (12) فيما يلي:

- **بالنسبة للبعد الثالث (الكفاءة المهنية الخاصة بمجال إدارة الصف)**: يوجد فرق دال إحصائيًا عند مستوى 0.01 بين متوسطي درجات المعلمات منخفضي ومتوسطي الخبرة عليبعد الكفاءة المهنية الخاصة بمجال إدارة الصف لصالح متوسطي الخبرة، كما لا توجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطي درجات المعلماتمتوسطي ومرتفعي الخبرة، وبين منخفضي ومرتفعيالخبرة على بعد الكفاءة المهنية الخاصة بمجال إدارة الصف.
- **بالنسبة للبعد الرابع (الكفاءة المهنية الخاصة بمجال التقويم)**: لا يوجد فرق دال إحصائيًا بين متوسطي درجات المعلماتمتوسطي ومرتفعي الخبرة عليبعد الكفاءة المهنية الخاصة بمجال التقويم، بينما يوجد فرق دال إحصائيًا عند مستوى 0.01بين متوسطي درجات المعلماتمنخفضيومتوسطي الخبرةعلى الكفاءة المهنية الخاصة بمجال التقويم لصالح متوسطي الخبرة، كما يوجد فرق دال إحصائيًا عند مستوى 0.01 بينمتوسطي درجات المعلمات منخفضي ومرتفعي الخبرة لصالح مرتفعي الخبرة.
- **بالنسبة للدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية**:لا يوجد فرق دال إحصائيًا بين متوسطي درجات المعلمات متوسطي ومرتفعي الخبرة على الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية، بينما يوجد فرق دال إحصائيًا عند مستوى 0.05 بين متوسطي درجات المعلمات منخفضي ومتوسطي الخبرة على الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية لصالح متوسطي الخبرة، كما يوجد فرق دال إحصائيًا عند مستوى 0.05 بين متوسطي درجات المعلمات منخفضي ومرتفعي الخبرة لصالح مرتفعي الخبرة.

هذا وقد أشارت الأدبيات النظرية ونتائج العديد من الدراسات والبحوث السابقة في المجال المهني لمعلمات رياض الأطفال إلي أهمية الكفاءة المهنية للمعلمة، باعتبارها مؤشراً علي مدى رضاها عن مهنتها وتقبلها لها، كما تؤثر علي كمية الجهد المبذول

من قبل المعلمة لإنجاز مهامها المتعددة، ومدي قدرتها علي مواجهة العقبات ومقاومة الضغوط التي تتعرض لها في المهنة ومحاولة إيجاد حلول لها (Loeb, C, 2016; Türkoglu, M., et al., 2017; Agbaria, Q, 2021).

وتتعدد الكفايات المهنية اللازم توافرها لدي المعلمين بوجه عام، ومعلمات رياض الأطفال بوجه خاص، وقد حدد "عبد القادر شريف" (2006: 11) مجموعة من الكفايات المهنية الأساسية والواجب توافرها لدي المعلم بوجه عام، وتتمثل في أن المعلم ناقل للمعرفة، ومدير جيد للمواقف التعليمية، ومصمم للمهام التعليمية، ومصمم أيضًا لعمليات التدريب، ومشارك في الإشراف علي المدسة، ويتفاعل بإيجابية مع الآخرين في المجتمع.

قد حددت جامعة " بتسبرج الامريكية " فى ضوء تصور أداء معلمة رياض الأطفال الكفايات المهنية اللازمة لها فى ست مجالات أساسية بحيث تكون معلمة الروضة أو المعلم بشكل عام "ناقل للمعرفة، يدير الموقف التعليمى، مصمم للمهام التعليمية، مصمم لعملية التدريب، مشارك فى الإشراف المدرسة، يتفاعل مع الآخرين فى المجتمع" (رشدى الغريب ورشدى طعيمة، 1986: 301؛ عبد القادر شريف، 2006: 11).

هذا وقد أدرج كل من "أحمد حجي، وابتهاج طلبة" (2016) قائمة بأهم الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال، من أهمها (تنمية شعور الطفل بالأمن – مراعاة الجوانب الصحية للطفل – التواصل الفعّال مع الطفل – التخطيط الجيد والإعداد المناسب للبيئة التعليمية – إعداد البرنامج اليومي لأطفال الروضة وتنفيذه – تحسين الجوانب الجسمية والعقلية والاجتماعية والثقافية للطفل)

وتتمثل الكفاءة المهنية للمعلم في المعارف والمهارات والاتجاهات التي يستطيع المعلم اكتسابها لتصبح بالتالي جزءاً من سلوكه، ويستطيع أداءها بنجاح في المجالات المعرفية والوجدانية. والكفاءة المهنية تتحقق من خلال أربعة مكونات رئيسية؛ كفاءة التخطيط للدرس وأهدافه، حيث تتضمن تحديد الأهداف التعليمية الخاصة بالمادة التعليمية ومضمونها والنشاطات والوسائل الملائمة لها، وكفاءة تنفيذ الدرس وتشتمل

على تنظيم الخبرات التعليمية والنشاطات المرافقة لها وتوظيفها في العملية التعليمية التعليمية (Mak, S, et al., 1999: 161).

ونظرًا لأهمية الكفاءة المهنية لأداء معلمات رياض الأطفال، فقد اتجهت العديد من الدراسات والبحوث السابقة إلي دراسة الكفاءة المهنية في علاقتها ببعض المتغيرات النفسية الأخري، مثل دراسة كل من (Chu, L, et al., 2013) والتي أشارت نتائجها إلي وجود علاقة ارتباطية موجبة بين كل من الأداء المهني والتدفق النفسي، ودراسة كل من (Rodríguez – Sánchez, A, 2011) والتي أشارت إلي وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة المهنية والتدفق النفسي لدي المعلمين، وهذا أيضًا ما اتفقت معه نتائج دراسة كل من (Zwart, R., et al., 2015) والتي أسفرت عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة المهنية وكل من التدفق النفسي والشعور بالاستقلالية والفعالية الذاتية لدي المعلمين.

وتتفق نتيجة التحقق من الفرض الحالي ضمنيًا مع بعض نتائج الدراسات السابقة في هذا المجال، مثل دراسة كل من (Andifani, N, et al., 2019) والتي هدفت إلي الكشف عن إسهام كل من المناخ التنظيمي والكفاءة المهنية في تحسين أداء معلمات رياض الأطفال، وقد أشارت النتائج إلي وجود فروق دالة إحصائيًا في مستوي الكفاءة المهنية تُعزي إلي مستوي الخبرة لدي معلمات رياض الأطفال. وكذلك اتفقت مع نتائج دراسة (Khatoon, N, 2015) التي هدفت إلي الكشف عن تأثير الاتزان الاتفعالي علي الكفاءة المهنية للمعلم، وكان من أبرز نتائجها وجود فروق دالة إحصائيًا في الكفاءة المهنية للمعلمين تُعزي لمتغير سنوات الخبرة والأقدمية.

**3 . نتائج الفرض الثالث ومناقشتها:**

ينص هذا الفرض على أنه» توجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطي درجات معلمات رياض الأطفال على مقياس التدفق النفسي، وأبعاده الفرعية تُعزى لاختلاف مستوى الخبرة (منخفض، متوسط، مرتفع)»، ولاختبار صحة هذا الفرض قامت الباحثة بإجراء تحليل التباين الأحادي One – Way – Anova، وفيما يلي جدول (16) يوضح

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات معلمات رياض الأطفال على مقياس التدفق النفسي وأبعاده الفرعية، وجدول (17) يوضح نتائج تحليل التباين التي تُعزى لاختلاف مستوى الخبرة (منخفض، متوسط، مرتفع):

**جدول (16)**

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس التدفق النفسي وأبعاده الفرعية تبعًا لاختلاف مستوى الخبرة.**

| المتغيرات | مستويات الخبرة | ن | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| الشعور بالاستعداد لإدارة الوقت بإيجابية | منخفض (5 سنوات فأقل) | 16 | 26.5 | 1.549 |
| | | 27 | 26.74 | 1.723 |
| | | 16 | 26.5 | 2.033 |
| | | 59 | 26.61 | 1.742 |
| مستوى النشاط والعمل المرتفع مع الشعور بالمسئولية | منخفض (5 سنوات فأقل) | 16 | 26 | 2.422 |
| | | 27 | 26.07 | 1.999 |
| | | 16 | 25.25 | 2.646 |
| | | 59 | 25.83 | 2.291 |
| وضوح الهدف من ممارسة العمل أو النشاط وقابليته للتحقيق | منخفض (5 سنوات فأقل) | 16 | 25.94 | 2.62 |
| | | 27 | 26.74 | 1.953 |
| | | 16 | 26.19 | 2.428 |
| | | 59 | 26.37 | 2.266 |
| الاندماج الكامل في العمل أو النشاط | منخفض (5 سنوات فأقل) | 16 | 26.56 | 1.896 |
| | | 27 | 26.41 | 2.206 |

| المتغيرات | مستويات الخبرة | ن | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| | | 16 | 26.31 | 2.182 |
| | | 59 | 26.42 | 2.086 |
| تركيز الانتباه ومواجهة التحديات | منخفض (5 سنوات فأقل) | 16 | 25.81 | 3.619 |
| | | 27 | 26.63 | 2.514 |
| | | 16 | 26.25 | 2.955 |
| | | 59 | 26.31 | 2.932 |
| الشعور بالمتعة والدافعية اثناء الأداء | منخفض (5 سنوات فأقل) | 16 | 26.63 | 2.062 |
| | | 27 | 26.26 | 2.654 |
| | | 16 | 26.25 | 2.408 |
| | | 59 | 26.36 | 2.405 |
| نسيان الذات والزمان أثناء الأداء | منخفض (5 سنوات فأقل) | 16 | 26.19 | 3.209 |
| | | 27 | 26.63 | 2.273 |
| | | 16 | 26.88 | 2.604 |
| | | 59 | 26.58 | 2.608 |
| الأداء بتلقائية والسيطرة على اتخاذ القرارات وإجراء التعديلات | منخفض (5 سنوات فأقل) | 16 | 25.38 | 4.843 |
| | | 27 | 26.41 | 3.029 |
| | | 16 | 26.88 | 1.586 |
| | | 59 | 26.25 | 3.34 |
| الدرجة الكلية لمقياس التدفق النفسي | منخفض (5 سنوات فأقل) | 16 | 209 | 19.755 |
| | | 27 | 211.89 | 15.255 |

| المتغيرات | مستويات الخبرة | ن | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 16 | 210.5 | 15.714 | |
| | | 59 | 210.73 | 16.449 | |

**جدول (17)**

**نتائج تحليل التباين الأحادي لمقياس التدفق النفسي وأبعاده الفرعية تبعًا لمستويات الخبرة.**

| المتغيرات | مصدر التباين | متوسط المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" | الدلالة الإحصائية |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الشعور بالاستعداد لإدارة الوقت بإيجابية | بين المجموعات | 0.849 | 2 | 0.424 | 0.136 | (0.873) غير دالة إحصائيًا |
| | داخل المجموعات | 175.185 | 56 | 3.128 | | |
| | ككل | 176.034 | 58 | | | |
| مستوى النشاط والعمل المرتفع مع الشعور بالمسئولية | بين المجموعات | 7.453 | 2 | 3.727 | 0.703 | (0.499) غير دالة إحصائيًا |
| | داخل المجموعات | 296.852 | 56 | 5.301 | | |
| | ككل | 304.305 | 58 | | | |
| وضوح الهدف من ممارسة العمل أو النشاط وقابليته للتحقيق | بين المجموعات | 7.236 | 2 | 3.618 | 0.697 | (0.502) غير دالة إحصائيًا |
| | داخل المجموعات | 290.56 | 56 | 5.189 | | |
| | ككل | 297.797 | 58 | | | |
| الاندماج الكامل في العمل أو النشاط | بين المجموعات | 0.513 | 2 | 0.257 | 0.057 | (0.945) غير دالة إحصائيًا |
| | داخل المجموعات | 251.894 | 56 | 4.498 | | |
| | ككل | 252.407 | 58 | | | |
| تركيز الانتباه ومواجهة التحديات | بين المجموعات | 6.775 | 2 | 3.387 | 0.386 | (0.682) غير دالة إحصائيًا |
| | داخل المجموعات | 491.734 | 56 | 8.781 | | |
| | ككل | 498.508 | 58 | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الشعور بالمتعة والدافعية اثناء الأداء | بين المجموعات | 1.59 | 2 | 0.795 | 0.133 | (0.875) غير دالة إحصائيًا |
| | داخل المجموعات | 333.935 | 56 | 5.963 | | |
| | ككل | 335.525 | 58 | | | |
| نسيان الذات والزمان أثناء الأداء | بين المجموعات | 3.923 | 2 | 1.961 | 0.281 | (0.756) غير دالة إحصائيًا |
| | داخل المجموعات | 390.484 | 56 | 6.973 | | |
| | ككل | 394.407 | 58 | | | |
| الأداء بتلقائية والسيطرة على اتخاذ القرارات وإجراء التعديلات | بين المجموعات | 19.168 | 2 | 9.584 | 0.855 | (0.431) غير دالة إحصائيًا |
| | داخل المجموعات | 628.019 | 56 | 11.215 | | |
| | ككل | 647.186 | 58 | | | |
| الدرجة الكلية لمقياس التدفق النفسي | بين المجموعات | 84.994 | 2 | 42.497 | 0.152 | (0.859) غير دالة إحصائيًا |
| | داخل المجموعات | 15608.667 | 56 | 278.726 | | |
| | ككل | 15693.661 | 58 | | | |

يتضح من الجدول رقم (17) يتضح عدم **تحقق الفرض الثالث** حيث توصلت نتائج تحليل التباين إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيًا بين متوسطي درجات معلمات رياض الأطفال على مقياس التدفق النفسي وأبعاده الفرعية (الشعور بالاستعداد لإدارة الوقت بإيجابية، مستوى النشاط والعمل المرتفع مع الشعور بالمسئولية، وضوح الهدف من ممارسة العمل أو النشاط وقابليته للتحقيق، الاندماج الكامل في العمل أو النشاط، تركيز الانتباه ومواجهة التحديات، الشعور بالمتعة والدافعية أثناء الأداء، نسيان الذات والزمان أثناء الأداء، الأداء بتلقائية والسيطرة على اتخاذ القرارات وإجراء التعديلات)تُعزى لاختلاف مستوى الخبرة (منخفض، متوسط، مرتفع).

ويمثل التدفق النفسي حالة نفسية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بخبرة التدريس؛ فالمعلم الناجح هو ذلك المعلم الذى يعطى كل طاقته لتلاميذه، ويبذل كل جهد ممكن فى الشرح، ويستعين بكل الوسائل الحديثة ومهارات التكنولوجيا لتوصيل المعلومات للتلاميذ، وكذلك مساعدتهم على اكتساب السلوكيات الإيجابية، بحيث لا يكون التعليم متعلق

بالجانب الأكاديمى فقط، بل يمتد ليشمل كافة مهارات وجوانب حياة الطفل بصورة عامة، على أن يكون الدافع المحرك للمعلم هنا هو حافز داخلى وإثابة داخلية مصدرها استمتاع المعلم نفسه بما يقوم به وهو ما ينعكس بالإيجاب على تلاميذه أثناء عملية التدريس (هبة مطاوع، 2012: 110).

كما أن التدفق النفسي يعتبر أحد مؤشرات الرفاهية، ويعتبر العنصر الرئيس والمدعم للشعور بالكفاءة والإنجاز والنجاح الداخلي، والقدرة علي أداء العمل الصعب والمرهق، مما يدعم الرضا عن الحياة، مما يعود بالفائدة علي الأداء المهني حتى يتم الوصول إلى المستوى الأمثل للأداء (Habe, et al., 2019). ولذلك ونتيجة لأهمية متغير التدفق النفسي اتجهت العديد من الدراسات العربية والأجنبية إلي محاولة دراسة هذا المفهوم الإيجابي في علاقته بمتغيرات نفسية أخري لدي المعلمين بوجه عام ومعلمات رياض الأطفال بوجه خاص، فقد اتجهت بعض الدراسات إلي فحص العلاقة بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي لدي المعلم كما في دراسات كل من "أيمن عبد العزيز" (2019)، ودراسة كل من (Shim, S, et al., 2021). وسمات الشخصية كما في دراسة كل من (Chu, L, et al., 2013)، والاتزان الانفعالي كما في دراسة "ربيعة الشيخ" (2015).

وتتفق نتيجة الفرض الحالي مع نتائج بعض الدراسات والبحوث السابقة، مثل دراسة "فاطمة السيد" (2019) التي أشارت إلي عدم وجود فروق دالة إحصائيًا في مستوي التدفق النفسي لدي المعلمات تُعزي إلي سنوات الخبرة، وهذا أيضًا ما أيدته نتائج دراسة "ربيعة الشيخ" (2015).

**4 . نتائج الفرض الرابع ومناقشتها:**

ينص هذا الفرض على أنه « يمكن التنبؤ بالتدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال بمعلومية أدائهن على مقياس الكفاءة المهنية »، وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بإجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط، وفيما يلي النتائج التي تم الحصول عليها:

**جدول (18)**

**نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي البسيط.**

| المتغير التابع | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" | الدلالة الإحصائية |
|---|---|---|---|---|---|---|
| التدفق النفسي | الانحدار | 2868.161 | 1 | 2868.161 | 12.747 | (0.001) دالة إحصائيًا عند 0.01 |
| | البواقي | 12825.5 | 57 | 225.009 | | |
| | الكلى | 15693.661 | 58 | | | |

**جدول (19)**

**نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط.**

| المتغير التابع | الوزن الانحداري Beta | معامل الانحدار | اختبار " ت " لمعنوية معامل الانحدار | ثابت الانحدار | معامل الارتباط R المتعدد | مربع معامل الارتباط المتعدد R2 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| التدفق النفسي | 0.980 | 3.500 | 3.570** | 37.00 – | 0.428 | 0.183 |

****. دالة عند مستوى 0.01**

يتضح من نتائج الجدولين رقم (19) أن معامل الارتباط المتعدديبلغ (0.428**) بينما يبلغ معامل التحديد (0.183) وهذا يعني أن المتغير المستقل (الكفاءة المهنية) يفسر حوالى٪18.3 من التباين الكلي لأداء المعلماتعلى مقياس التدفق النفسي، بينما بلغت قيمة بيتا" الوزن الانحداري"(0.980)، وهو مايعنى أن تغيراً بمقدار انحراف معياري واحد في متغير الكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال ينتج عنه تغيراً في متغير التدفق النفسي بمقدار (0.980) من الانحراف المعياري، وتؤكد ذلك قيمة "ت" لدلالة معامل الانحدار، والتي بلغت قيمتها (3.750)، وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى0.01، وهذا يعني أن العلاقة بين المتغيرين هي علاقة حقيقية، ويشير ذلك إلى **تحقق الفرض الرابع**، ومن الجدول السابق يمكننا استنتاج معادلة الانحدار كالتالي:

**الصيغة العامة لمعادلة الانحدار البسيط**

**صَ= ب س + أ**

حيث إن (صَ) هي قيمة المتغير التابع وهو (التدفق النفسي)، و(س) هي قيمة المتغير المستقلوهو (الكفاءة المهنية)، و(ب) معامل الانحدار (3.5)، و(أ) هي ثابت الانحدار ويبلغ (– 37)، لتصبح معادلة الانحدار البسيطكما يلي:

**التدفق النفسي = (3.5) ×الكفاءة المهنية – 37.**

وتبدو نتيجة الفرض الحالي منطقية وواقعية، فقد جاءت نتائج الفرض الأول مدعمة لنتيجة هذاالفرض، حيث أشارت إلي وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا عند مستوي دلالة (0.01) بين الكفاءة المهنية والتدفق النفسي لدي معلمات رياض الأطفال.

وقد أشارت الأدبيات النظرية والدراسات السابقة إلي أن للمتغيرات الإيجابية وفي مقدمتها التدفق النفسي دوراً هامًا في تعزيز الشعور بالرضا الوظيفي والكفاءة المهنية لدي المعلمين بشكل عام، وملعمات رياض الأطفال بشكل خاص (Jo, J., & Kim, S, 2020: 2).

كما جاءت نتيجة الفرض الحالي متسقة ومتفقة مع نتائج العديد من الدراسات السابقة، مثل نتائج دراسة كل من (Chu, L, et al., 2013)، ونتائج داراسة Khatoon, N, (2015)، ونتائج دراسة "فاطمة السيد" (2019)، ودراسة "أيمن عبد العزيز" (2019)؛ حيث أشارت في مجملها إلي وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي والمهني لدي المعلمين بوجه عام.

**توصيات تربوية:**

توصل البحث الحالي إلى مجموعة من النتائج الهامة أشارت في مجملها إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين الكفاءة المهنية والتدفق النفسي لدي معلمات رياض الأطفال. وقد اتضح ذلك من خلال التحقق من صحة فروض البحث الحالي، وفي ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج توصي الباحثة بالآتي:

1. تصميم برامج تدريبية والتحقق من فاعليتها في تعزيز بعض الجوانب المهنية لدى معلمات رياض الأطفال.

2. إعداد برنامج إرشادي والتحقق من فاعليته في تحسين مهارات التدفق النفسي لدي معلمات رياض الأطفال.

3. تدريب المعلمين على استخدام طرائق واستراتيجيات تدريسية حديثة من شأنها تعزيز الكفاءة المهنية لديهم.

4. دراسة الكفاءة المهنية في علاقتها بالتدفق النفسي لدي معلمين ومعلمات بمراحل تعليمية أخري كالمرحلة الإبتدائية أو الإعدادية أو الثانوية.

5. ضرورة إعداد وتأهيل المعلمين والمعلمات القادرين على التعامل بفاعلية وكفاءة مع الأطفال في مرحلة ما قبل المدرسة

# قائمة المراجع

**أولًا: مراجع باللغة العربية:**


- ابتهاج محمود طلبة (2010). الأنشطة فى رياض الأطفال. القاهرة: دار الزهراء.
- أحمد عبد النبي عبد العال (2008). إدرة وتنظيم مؤسسات رياض الأطفال في الألفية الثالثة، السعودية، جدة: دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
- آمال عبد السميع باظة (2009). مقياس التدفق النفسي. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- آمال عبد السميع باظة (2011). اختبار التدفق النفسي: كراسة التعليمات. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- أيمن عبد العزيز سلامة حمّاد (2019). التدفق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الفيوم، مج(1)، ع(12)، ص ص 239 – 331.
- جابر عبد الحميد جابر، وعلاء الدين كفافي (1993). معجم علم النفس والطب النفسي. الجزء السادس، القاهرة: دار النهضة العربية.
- جان سكوت، وسكوت روبين (2000). الذكاء الوجداني. (ترجمة: صفاءة الأعسر، وعلاء الدين كفافي)، القاهرة: دار قباء.
- حنان موسى السيد عبد الله (2020). أثر تفاعل التفكير الإيجابي والاتزان الانفعالي في التنبؤ بالكفاءة الذاتية المهنية لدى الطالبات المعلمات برياض الأطفال. مجلة كلية التربية في العلوم النفسية، كلية التربية، جامعة عين شمس، مج(44)، ع(3)، ص ص 201 – 288.

- راندا مصطفي الديب (2001). دراسة مقارنة لإعداد معلمة رياض الأطفال بالتعليم العالي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة طنطا.
- ربيعة بن الشيـــــخ (2010). علاقة الاتزان الانفعالي بالتدفق النفسي: دارسة ميدانية علي عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- رشدي حسين الغريب، ورشدي طعيمة (1986). الكفايات التربوية اللازمة لمعلم التعليم الأساسي: دراسة ميدانية. بحوث مؤتمر التعليم الأساسي الحاضر والمستقبل، كلية التربية، جامعة حلوان (10 – 12 فبراير)، ص ص 301 – 323.
- رماز حمدي محمد إبراهيم (2014). الكفايات المهنية اللازمة لتنمية معلمة الروضة: التنمية المستدامة في ضوء المعايير القومية لرياض الأطفال، مجلة الطفولة والتربية، كلية التربية، جامعة الاسكندرية، مج(6)، ع(19)، ص ص 171 – 213.
- سيد أحمد البهاص (2010). التدفق النفسي والقلق الاجتماعي لدى عينة من المراهقين مستخدمي الإنترنت: دراسة سيكومترية إكلينيكية. المؤتمر السنوي الخامس عشر، مركز الإرشاد النفسي، كلية التربية، جامعة عين شمس، ص ص 117 – 169.
- صابرين عبد العاطي لبيب (2020). تصور مقترح لتحسين الأداء المهني والشخصي لمعلمة الروضة في ضوء توجهات رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية: دراسة وصفية. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، مج(4)، ع(14)، ص ص 253 – 278.
- صبري السيد أحمد بهنساوي، حسن مصطفي عبد المعطي، وصفاء أحمد عجاجه (2021). اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدي المعلمين. دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ع(112)، ص ص 325 – 377.
- صفاء الأعســـر، وعلاء الدين كفافي (2000). الذكاء الوجداني. القاهرة: دار قباء للنشر والتوزيع.
- عبد الغفار حنفى (2006). أساسيات إدارة منظمات الأعمال. الاسكندرية: دار الجامعات.

- عبد القادر شريف (2006). الكفايات الأدائية للمعلمة كمدخل للجودة الشاملة في رياض الأطفال، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، مج(12)، ع(3)، ص ص 11 – 79.
- على ماهر خطاب (2007). القياس والتقويم فى العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية. ط6، القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
- فاطمة السيد حسن خشبة (2017). التدفق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية الاجتماعية في ضوء المتغيرات الديموجرافية لدي المعلمين. المجلة المصرية للدراسات النفسية، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، مج(27)، ع(96)، ص ص 221 – 316.
- لينا علي حسين (2016). علاقة الكفايات التعليمية بمستوي التحصيل من وجهة نظر طلبة التدريب الميداني. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، الأردن، مج (36)، ع (1)، ص ص 25 – 38.
- ماجدة عبد السلام عبد الحميد (2016). التدفق النفسي للطالب المعلم لدي عينة من طلاب كلية التربية جامعة حلوان في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، مج(22)، ع(4)، ص ص 997 – 1022.
- مارتن سليجمان (2006). السعادة الحقيقية: استخدام الحديث في علم النفس الإيجابي لتتبين ما لديك من إمكانيات لحياة أكثر إنجازًا (ترجمة: صفاء الأعسر، علاء الدين كفافي، عزيزة السيد، فيصل يونس، فادية علوان، وسهير غباشي)، القاهرة: دار العين.
- مجدي عبد النبي هلال (2007). سلسلة دراسات في الأنشطة التربوية. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- محمد السعيد أبو حلاوة (2013). حالة التدفق: المفهوم والأبعاد والقياس. خارج الإصدار المتسلسل لكتاب الشبكة الإلكتروني: إصدارات شبكة العلوم النفسية العربية.

- منى محمد على جاد (2005). معلمة رياض الأطفال . إعدادها – علاقتها بالمستحدثات التكنولوجية. القاهرة: حورس للطباعة والنشر.
- منير بن مطني العتيبي (2006). دراسة تقويمية لبرنامج رياض الأطفال في كلية التربية جامعة الملك سعود. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، جامعة الملك سعود، مج(18)، ع(2)، ص ص 545 – 606.
- موليانتي (2017). الكفاءة التعليمية والمهنية لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، اندونيسيا.
- نادر فتحي قاسم، وعبير صالح عبد الله الهران (2015). الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، مج(1)، ع(39)، ص ص 681 – 712.
- نجوى يوسف أبو رأس (2019). تطوير نظام إعداد معلمات رياض الأطفال في كليات التربية بليبيا في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة. المجلة العربية للإعلام وثقافة الطفل، مج(2)، ع(9)، ص ص 79 – 148.
- هالة يحيي السيد حجازي (2010). دور وثيقة معايير الجودة في تنمية بعض مهارات معلمة الروضة في التعلم القائم علي اللعب التربوي. المؤتمر العلمي الدولي الثالث عشر «التربية البدنية والرياضة. تحديات الألفية الثالثة»، كلية التربية الرياضية، جامعة حلوان، مج(4)، ص ص 363 – 387.
- هبة مصطفى مطاوع (2012). تحسين الإنتاجية التعليمية بمؤسسات رياض الأطفال بمصر فى ضوء معايير الجودة «دراسة مستقبلية «. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة.
- هناء عبد النبي كبن، وطالب سرحان شفيق (2015). بناء مقياس للكفايات المهنية لدى معلمة الروضة. مجلة أبحاث البصرة للعلوم الإنسانية، مج(40)، ع(1)، ص ص 206 – 236.

**ثانيًا: مراجع باللغة الإنجليزية:**


- Agbaria, Q. (2021). Classroom Management Skills among Kindergarten Teachers as Related to Emotional Intelligence and Self - Efficacy. International Journal of Instruction, 14(1), 1019 - 1034.
- Chu, L. C., Lee, C. L., Huang, K. C., & Lin, J. H. (2013). How personality traits mediate the relationship between flow experience and job performance. The Journal of International Management Studies, 8(1), 33 - 46.
- Elliot, A. J., & Dweck, C. S. (2005). Competence and motivation. Handbook of competence and motivation, 3 - 12.
- Goleman, D. (2001). Emotional intelligence: Issues in paradigm building. The emotionally intelligent workplace, 13, 26.
- Grant Williams, I. A. (2015). Kindergarten teachers' attitudes, roles, and responsibilities toward implementing the standards - based core curriculum (doctoral Dissertation). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global.(UMI No. 1660200301).
- Habe, K., Biasutti, M., & Kajtna, T. (2019). Flow and satisfaction with life in elite musicians and top athletes. Frontiers in psychology, 10, 698.
- Jo, J., & Kim, S. (2020). Mediating Effect of Kindergarten Teacher's Teaching Flow Between Playfulness and Teaching Professionalism.
- Kaur, J., & Kumari, L. (2017). Effect of Classroom Management Skills as a Parameter of Personality Development Module on Teacher Effectiveness of Teacher Trainees in Relation to Internal Locus of Control.
- Khatoon, N. (2015). Emotional stability, self - professional development and its role in effective teaching. International

Journal of Business and General Management IJBGM), ISSN (P), 2319 - 2267.

- Le Deist, F. D., & Winterton, J. (2005). What is competence? Human resource development international, 8(1), 27 - 46.
- Loeb, C. (2016). Self - efficacy at work: social, emotional, and cognitive dimensions (Doctoral dissertation, Mälardalens högskola).
- Mak, S. Y., Yip, D. Y., & Chung, C. M. (1999). Alternative conceptions in biology - related topics of integrated science teachers and implications for teacher education. Journal of Science Education and Technology, 8(2), 161 - 170.
- Martin, A. J. (2005). The role of positive psychology in enhancing satisfaction, motivation, and productivity in the workplace. Journal of Organizational Behavior Management, 24(1 - 2), 113 - 133.
- Primeaux, P., & Vega, G. (2002). Operationalizing Maslow: Religion and flow as business partners. Journal of Business Ethics, 38(1), 97 - 108.
- Rodríguez - Sánchez, A., Salanova, M., Cifre, E., & Schaufeli, W. B. (2011). When good is good: A virtuous circle of self - efficacy and flow at work among teachers. Revista de Psicología Social, 26(3), 427 - 441.
- Schindehutte, M., Morris, M., & Allen, J. (2006). Beyond achievement: Entrepreneurship as extreme experience. Small Business Economics, 27(4), 349 - 368.
- Shellnut, B., Knowltion, A., & Savage, T. (1999). Applying the ARCS model to the design and development of computer - based modules for manufacturing engineering courses. Educational technology research and development, 47(2), 100 - 110.

- Shim, S. S., Finch, W. H., Cho, Y., & Knapke, M. (2021). Understanding teachers' job satisfaction and flow: the dual process of psychological needs. Educational Psychology, 1 - 18.
- Simpson, P., Utterson, A., & Shepherdson, K. J. (Eds.). (2004). Film theory: Critical concepts in media and cultural studies (Vol. 4). Taylor & Francis.
- Türkoglu, M. E., Cansoy, R., & Parlar, H. (2017). Examining Relationship between Teachers' Self - Efficacy and Job Satisfaction. Universal Journal of Educational Research, 5(5), 765 - 772.
- Varma, C. (2007). Improving Quality of Elementary Education By Monitoring Professional Competencies of Teachers for Inclusive Education. Online Submission.
- Zwart, R. C., Korthagen, F. A., & Attema - Noordewier, S. (2015). A strength - based approach to teacher professional development. Professional development in education, 41(3), 579 - 596.
- Andifani, N., Sabandi, A., & Marsidin, S. (2019, August). The Contribution of Professional Competence and Organizational Climate to The Performance of Kindergarten Teacher in Solok City. In Padang International Conference on Educational Management And Administration (PICEMA 2018) (pp. 1 - 6). Atlantis Press.