



الكفاءة الذاتية الأكاديمية والوظائف التنفيذية: دراسة عملية

إعداد

أ/ صباح السيد سعد إبراهيم

مدرس مساعد بقسم علم النفس التربوي - كلية التربية - جامعة بنها

أ.د/ محمد أحمد إبراهيم غنيم أ.د/ كريمان عويضة منشار

أستاذ علم النفس التربوي

أستاذ علم النفس التربوي

كلية التربية - جامعة بنها

كلية التربية - جامعة بنها

أ.د/ مسعد ربيع عبد الله

أستاذ علم النفس التربوي

كلية التربية - جامعة بنها

بحث مشتق من الرسالة الخاصة بالباحثة

الكفاءة الذاتية الأكاديمية والوظائف التنفيذية: دراسة عملية

إعداد

أ / صباح السيد سعد إبراهيم

مدرس مساعد بقسم علم النفس التربوي - كلية التربية - جامعة بينها

أ.د / محمد أحمد إبراهيم غنيم

أستاذ علم النفس التربوي

كلية التربية - جامعة بينها

أستاذ علم النفس التربوي

كلية التربية - جامعة بينها

أ.د / مسعد ربيع عبد الله

أستاذ علم النفس التربوي - كلية التربية - جامعة بينها

مستخلص البحث

هدف البحث إلى الكشف عن العلاقات الارتباطية بين الكفاءة الذاتية الأكاديمية والوظائف التنفيذية، للوقوف على مدى تمايز أو عدم تمايز هذين المتغيرين عن بعضها، تكونت عينة الدراسة الأساسية من (٣٠٠) تلميذ وتلميذة من الصفوف (الرابع والخامس والسادس) الابتدائي بمدرسة عمر بن عبد العزيز الابتدائية المشتركة بإدارة بينها التعليمية بمحافظة القليوبية، في العام الدراسي ٢٠١٥/٢٠١٦م، تتراوح أعمارهم ما بين (٩-١٢) سنة بمتوسط عمر زمني (٩, ٥١) سنة، وانحراف معياري (١, ٠٣٢) سنة، بواقع (١٠٥) من الذكور، و(١٩٥) من الإناث، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس الشعور بالكفاءة الذاتية الأكاديمية (إعداد: Jinks & Morgan, 1999 ترجمة: الباحثة). ومقياس الوظائف التنفيذية (إعداد: الباحثة) وباستخدام التحليل العاظمى بطريقة المكونات الأساسية والتدوير المتعامد باستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS، وذلك لاستجابات التلاميذ على مقياس الكفاءة الذاتية الأكاديمية، ومعلميهم على مقياس الوظائف التنفيذية، أسفرت النتائج عن أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى ٠,٠١، وأن التحليل العاظمى أسفر عن عاملين حيث تمايز كلا من أبعاد الكفاءة الذاتية الأكاديمية " التوقع - القيمة " عن أبعاد الوظائف التنفيذية " المبادأة - التخطيط - المراقبة - الضبط الإنفعالي " ويعنى ذلك عدم تحقق صحة الفرض الصفرى بعدم التمايز، بمعنى عدم تمايز أبعاد الكفاءة الذاتية الأكاديمية، وأبعاد الوظائف التنفيذية رغم وجود ارتباطات دالة إحصائياً بينها.

Academic Self-Efficacy & Executive Functions: Factor Analysis Study

Abstract

The objective of the research was to uncover the interrelationship between academic self-efficacy and executive functions. To determine the extent of differentiation or lack of differentiation between these two variables, the basic study sample consisted of (300) students from the fourth, fifth and sixth grades at the primary school of Omar Bin Abdul Aziz Primary School In the academic year 2016/2016, between the ages of 9-12 years with an average age of 9.51 years, a standard deviation of 1, 032 years, 105 males, 195) were female, and the study tools were the measure of academic self-efficacy (Prepared by: Jinks & Morgan, 1999). And by using the general analysis of the basic components and the orthogonal rotation using the SPSS package for the responses of the students on the self-academic efficiency scale and their teachers on the executive function scale, the results showed that all the correlation coefficients are at 0, And that the general analysis resulted in two factors where the dimensions of academic self-efficacy differed from the "expectation-value" of the dimensions of the executive functions, "primacy-planning-control-emotional control" Maiz, in the sense of differentiation of self-efficacy and academic dimensions, and the dimensions of executive functions, despite the existence of a statistical function links between them.

Key board: Academic self-efficacy, Executive Functions.

مقدمة ومشكلة الدراسة:

يعتبر ظهور كتاب عالم النفس الأيرلندي Neisser, 1967 علم النفس المعرفى Cognitive Psychology البداية الواضحة لعلم النفس المعرفى المعاصر الذى يقوم على النظر إلى الدور الإيجابى النشط والفعال للمتعلم فى تجهيزه ومعالجته المعلومات، وأن الإنسان هو أداة ذاتية النشاط لتجهيز ومعالجة المعلومات من خلال نظام تجهيز ومعالجة المعلومات لديه بالتفاعل مع خصائص الموقف المنشئ للسلوك

وقد تناول العديد من الباحثين مفهوم الذات بالدراسة ووضعوا له العديد من النظريات المفسرة له وقد قدم باندورا نظرية متكاملة لفعالية الذات مؤكدا أنها نتاج لعشرين عاما من البحث السيكولوجى امتد من (١٩٧٧ وحتى ١٩٩٧)، وعبر عن فعالية الذات بأنها قوة مهمة تفسر الدوافع الكامنة وراء أداء الأفراد فى المجالات المختلفة، وأن إدراك الفعالية الذاتية يسهم فى فهم وتحديد أسباب المدى المتنوع من السلوك الفردى والمتضمنة فى التغيرات، وفى سلوك المثابرة الناتج عن حالات الأفراد المختلفة، ومستويات ردود الأفعال للضغوط الانفعالية، وضبط الذات، والمثابرة من أجل الانجاز، ونمو الاهتمامات فى مجالات خاصة (Bandura, 1997:25).

حيث تمثل النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا نقلة نوعية فى علم النفس، حيث تقوم هذه النظرية على تبادل ثلاثى يتمثل فى السلوك والأحداث البيئية والتفاعل فيما بينها. كما أن معتقدات الكفاءة الذاتية الأكاديمية تؤثر بشكل مباشر على التحصيل الدراسى، وبشكل غير مباشر على الأهداف التى يحددها الطالب، أى بما يخص تحديد الهدف المراد تحقيقه وتفصيل خطته، وتوقع العوائق والأخطاء المحتملة التى تعرقل تنفيذ الخطة، فيكون على هذا مراقبا لذاته متيقنا من مستوى كفاءته إيجابا أو سلبا (Rosen, et al., 2010:92).

وقد ذكر فتحى الزيات (٢٠٠١: ٥١٢) أن الكفاءة الذاتية تتطور من خلال الخبرات النشطة ذات الدلالة فى حياة الفرد، حيث الحاجات المتكررة للفرد التى تزيد من ثقته بنفسه، بينما تضعف بالفشل المتكرر.

وتشير (نشوة عبد التواب، ٢٠٠٧: ٩) إلى أن الوظائف التنفيذية تتكون من القدرات التى تمكن الفرد من الانخراط فى سلوك مستقل غرضي يخدم الذات بنجاح، وما دامت هذه الوظائف سليمة فيمكن للفرد أن يصمد فى حالة ما أن يفقد عدداً من وظائفه المعرفية الأخرى،

ويمكنه الاحتفاظ باستقلاليته وإنتاجيته البناءة، ولكن إذا أصيبت الوظائف التنفيذية بالخلل، فإنه يعجز عن رعاية ذاته بصورة مقبولة أو يعجز عن أداء أعمال مفيدة من تلقاء نفسه، أو أن يحتفظ بعلاقات اجتماعية عادية بصرف النظر عن مدى سلامة قدراته المعرفية. ويغلب أن يتضمن الخلل في الوظائف المعرفية مجالات معينة محددة، بينما يكون الخلل في الوظائف التنفيذية عاماً يؤثر في كل جوانب السلوك. ويقصد بهذا الجانب - الوظائف التنفيذية - القدرة على اتخاذ القرار والتخطيط للخطوات التي تساعد للتحكم بالسلوك.. كأن يقوم الطفل الذي لديه مهام وواجبات دراسية طويلة المدى بتقسيمها إلى أجزاء ومن ثم عمل خطة لاستكمال كل جزء، ومتابعة الأداء طوال فترة انجاز العمل. وعلى الرغم من تعدد النماذج النظرية المفسرة للوظائف التنفيذية ومنها نموذج (Luria, 1973 و Norman & Shalice, 1986 و Stuss & Benson, 1986 و Duncan, 1986 و Goldman, 1992 و Damasio, 1995) إلا هذه النماذج تتفق على أن أهم هذه الوظائف هي: التخطيط: Planning والتنظيم الذاتي -Self regulated والمراقبة الذاتية self-monitoring والسببية: Reasoning والذاكرة العاملة: Working memory والتحكم في السلوك: Inhibiting behavior وإدارة الذات -self managed والإنتباه وتحويل مجموعات المعرفة Attention & Shifting Cognitive Sets والمرونة في التفكير Flexibility in thinking (In: Chan et al., 2008).

وفي إطار العلاقة بين الوظائف التنفيذية والكفاءة الأكاديمية هدفت دراسة (Kozulin, et al., 2010) إلى دراسة العلاقة بين بعض الوظائف المعرفية والكفاءة الذاتية الأكاديمية والاجتماعية وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط دال إحصائياً بين الكفاءة الذاتية (الأكاديمية والاجتماعية) والوظائف المعرفية لدى التلاميذ ذوي ADHD. كما أشارت دراسة (Mcauley, et al., 2011) إلى أن الكفاءة الذاتية الأكاديمية واستخدام إستراتيجيات التنظيم والتخطيط، مرتبطين إلى حد كبير بالسلوك الطبيعي النشط، فعلى سبيل المثال الكف السلوكي، والمصادر المعرفية المتجمعة التي تشير إلى مفهوم وظائف التحكم التنفيذية، مرتبطين أيضاً إلى حد كبير بالسلوك الصحي، حيث هدفت هذه الدراسة إلى بحث العلاقة بين الكفاءة الذاتية الأكاديمية التي تتوسط العلاقة بين عمليات التنظيم الذاتي، ومنها الوظائف التنفيذية والتدريب المستمر للسلوك، حيث تمثلت عينة الدراسة من (١٧٧) من البالغين، تم تطبيق أدوات قياس الوظائف التنفيذية،

وقياس التنظيم الذاتى (من خلال التقارير الذاتية) وقياس الكفاءة الذاتية الأكاديمية، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود أثر دال إحصائياً لمجموعة من الوظائف التنفيذية تمثلت فى (التنظيم الذاتى، والمراقبة الذاتية، وإدارة الوقت، وتحديد الأهداف) بالإضافة إلى إستراتيجيات التنظيم الذاتى على الكفاءة الذاتية الأكاديمية.

كما تناولت دراسة (Umaru & Umma, 2015) العلاقة بين استخدام مهارات الذكاء الإنفعالى على وجهة الضبط والكفاءة الذاتية الأكاديمية، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط دال إحصائياً بين كلا من مهارات الذكاء الانفعالى والكفاءة الذاتية. يتضح مما سبق وجود ارتباط دال إحصائياً بين كلا من بعض مكونات الوظائف التنفيذية والكفاءة الذاتية، وبالتالي تسعى الدراسة الحالية للوقوف على مدى تمايز أو عدم تمايز المتغيرين، حيث لم توجد دراسة عربية فى حدود علم الباحثة هدفت إلى ذلك.

ومن خلال العرض السابق يمكن أن تتحدد مشكلة الدراسة الحالية فى التساؤل التالى:

✦ هل تتمايز الكفاءة الذاتية الأكاديمية عن الوظائف التنفيذية؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية فى تناولها لمتغيرين فى مجال علم النفس المعرفى على درجة من التداخل - فى ضوء نتائج الدراسات الارتباطية - هما: الكفاءة الذاتية الأكاديمية والوظائف التنفيذية، والبحث محاولة للوقوف على حجم التداخل والتمايز أو عدم التمايز بينهما.

أهداف الدراسة:

الكشف عن العلاقات الارتباطية بين الكفاءة الذاتية الأكاديمية والوظائف التنفيذية، للوقوف على مدى تمايز أو عدم تمايز كلا من (بعض الوظائف التنفيذية والكفاءة الذاتية) عن بعضها البعض.

مصطلحات الدراسة:

الوظائف التنفيذية:

تتضمن مجموعة من القدرات المعرفية ذات المستوى العالى والتي تتمثل فى المبادأة والمراقبة الذاتية والتنظيم والتخطيط والضبط الإنفعالى والحديث الذاتى وغيرها من القدرات التى تمكن الفرد من الوصول إلى تحقيق الهدف (الباحثة).

المبادأة:

وتعرف بقدرة التلميذ على البدء فى عمل أو نشاط ما من تلقاء نفسه على نحو مستقل (الباحثة).

التخطيط:

ويعرف بالقدرة على ترتيب الأولويات والعناصر والخطوات، من أجل الوصول إلى هدف محدد، يشمل قدرة الفرد على وضع وتحديد العناصر والمهارات التى يتطلبها تحقيق الهدف، وتنفيذ الخطوات المطلوبة بشكل منظم (الباحثة).

المراقبة الذاتية:

ويعرف بقدرة المفحوص على ملاحظة الذات وتعقبه لأدائه الذاتى باستمرار أثناء أداء أى مهمه، وتشير إلى الانتباه الذى يعطيه المفحوص لسلوكه ليحدد مدى تقدمه فى تحقيق الهدف لاتخاذ القرار بالاستمرار أو التعديل أو التوقف (الباحثة).

الضبط الإنفعالى:

ويعرف بقدرة المفحوص على السيطرة على الانفعالات بما يتناسب مع الموقف الحالى (الباحثة).

الكفاءة الذاتية الأكاديمية:

يشير هذا المفهوم إلى اعتقاد أو إدراك الفرد لمستوى كفاءة أو فاعلية إمكاناته، أو قدراته الذاتية والأكاديمية التى تساعده على إتقان المهام الدراسية، والقيام بمهامه الأكاديمية بنجاح لمعالجة المواقف أو المهام أو المشكلات أو الأهداف الأكاديمية (Jinks & Morgan, 1999).

وفيما يلى يتم تناول متغيرى الدراسة على النحو التالى:

أولاً: الكفاءة الذاتية الأكاديمية:

تشير الكفاءة الذاتية إلى قدرة الفرد على الأداء والانجاز، من خلال اعتقاداته المحددة بمستوى الدافعية لديه، فكلما زادت الثقة بالكفاءة الذاتية زادت الجهود المبذولة للوصول إلى الهدف، حيث تمثل الكفاءة الذاتية وسيطاً معرفياً للسلوك، كما أن توقع الفرد لفاعليته الذاتية يحدد طبيعة السلوك الذى سيقوم به، وبالتالي يحدد مقدار الجهد الذى سيبدله ودرجة المثابرة التى سيبدلها فى مواجهة الصعوبات التى تواجه الفرد (Bandura, 1977:13).

يشير (Jinks & Morgan, 1999) إلى مفهوم الكفاءة الذاتية الأكاديمية بأنه اعتقاد أو إدراك الفرد لمستوى كفاءة أو فاعلية إمكاناته، أو قدراته الذاتية والأكاديمية التي تساعد على إتقان المهام الدراسية، والقيام بمهامه الأكاديمية بنجاح لمعالجة المواقف أو المهام أو المشكلات أو الأهداف الأكاديمية.

ويعرف (فتحي الزيات، ٢٠٠٢: ٥٠٨) الكفاءة الذاتية الأكاديمية على أنها اعتقاد أو إدراك الفرد لمستوى كفاءة أو فاعلية إمكاناته أو قدراته الذاتية، وما تتطوى عليه من مقومات عقلية معرفية، وانفعالية دافعية، وحسية فسيولوجية عصبية، لمعالجة المواقف أو المهام أو المشكلات أو الأهداف الأكاديمية، والتأثير في الأحداث لتحقيق إنجاز ما في ظل المحددات البيئية القائمة.

وعرفها (Ayiku, 2005:3) بأنها قدرة وثقة الطالب على إتقان المواد الدراسية، وزيادة الاستفادة من الإستراتيجيات الفعالة في التعلم المعرفي، وإدارة الوقت والتنظيم الذاتي والجهد في المهام الدراسية، ويتم تشكلها من خلال إتقان التجارب أو الخبرة، وتجارب الآخرين (النمذجة)، والإقناع اللفظي، والحالة الفسيولوجية، وهذه المعتقدات تساهم في تنبؤ النتائج الأكاديمية. كما عرفها (Randy, 2007: 41) بأنها جملة التصورات والاعتقادات المتصلة بقدرات الطالب الأكاديمية التي تهيئ له القيام بعمل ما بنجاح وتفوق أو في إنجاز مهام معينة للوصول إلى أهداف محددة ذات طبيعة أكاديمية.

مما سبق تستنتج الباحثة أن معظم التعريفات أجمعت على أن الكفاءة الذاتية الأكاديمية هي ما يمتلكه الفرد من خبرات ومهارات معرفية عن موضوع ما، والتي تدعم لدى الفرد الثقة بالنفس والاستمرارية في العمل بنجاح، بحيث يستطيع الفرد تحديد قدراته واستعداداته تحديداً مسبقاً، وتحديد قدرته على إتمام العمل المطلوب منه بنجاح. ومن خلال العرض السابق يتضح أن الكفاءة الذاتية الأكاديمية تشير إلى معتقدات الفرد الذاتية التي تمكنه من التحكم في الأفكار والمشاعر، والتي تمكن الفرد من تحديد مستوى إمكاناته وقدراته في المهام الأكاديمية.

وتتحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها الطالب على مقياس الكفاءة الذاتية الأكاديمية المستخدم في الدراسة الحالية.

ثانياً: الوظائف التنفيذية:

يعتبر مفهوم الوظائف التنفيذية من المفاهيم الحديثة نسبياً في مجال علم النفس المعرفي، ولا تظهر مساهمة هذا المفهوم في المجال العصبي فقط، ولكنها تظهر أيضاً في المجال المعرفي والمجال النفسي وهو ما يفسر الاهتمام الواضح الذي لقيه هذا المفهوم في الفترة الوجيزة التي ظهر فيها، هذا بالإضافة إلى ما أظهرته الدراسات المختلفة من وجود علاقة بين بعض الاضطرابات المعرفية ذات الأسس العصبية وتقدم الأفراد في العمر، وقد قدم عدد من الباحثين تعريفات متباينة للوظائف التنفيذية، ويختلف كل منها عن الآخر في العمليات المتضمنة فيه، وقد يكون الغموض المحيط بتعريف هذا المفهوم ناتج عن مساهمته ليس فقط في المجال العصبي، ولكن أيضاً في المجالات المعرفية والنفسية، والذي نتج عنه توافر تعريفات مختلفة لهذا المفهوم بحسب المجال الذي يهتم بدراسته.

في ضوء المنحى المعرفي فإن الوظائف التنفيذية تشير إلى السلوكيات الموجهة ذاتياً والتي تساهم في تنظيم الذات، وتشمل الأفعال الموجهة ذاتياً، الإشباعات الموجهة، والأفعال القصدية وتوجه الهدف، وقد قدم هذا المفهوم على أنه العلاقة السلوكية المفترضة لوظائف القشرة ما قبل المخية، وتم تسمية هذه الوظيفة والتي يفترض أنها توجه السلوك "بالتنفيذية" وتؤدي دور الملاحظ والمدير المنفذ أكثر من كون دورها يكون مقصوراً على أداء وظيفة معرفية محددة (Barkley, 1997:309).

وتعرف الوظائف التنفيذية على أنها: تلك العمليات التي تقود الأفكار والحركات والأفعال البسيطة نسبياً في سلوك موجه نحو الهدف، لذلك فهي تعتبر من القدرات المعرفية الضرورية اللازمة للنشاط الأدائي المناسب مع وجود نشاط جسمي كافي وقدرة عقلية على إنجاز مكونات هذا النشاط (Pohjasvaara, et al., 2002:270).

حيث تهتم الوظيفة التنفيذية بكيفية استخدام وتوظيف مختلف المعلومات التي توافرت لدى الفرد من خلال مختلف الحواس، ومن خلال مخازن الذاكرة، وإجراء عديد من العمليات عليها مثل التخطيط والتنظيم والمراقبة وتقييم السلوك، أكثر من اهتمامها بعمليات الإدراك، والذاكرة وغيرها (Martin, et al., 2000:502). ويعرفها (Sonuga-Barke, et al., 2002: 256) بأنها عمليات معرفية عليا تسمح للفرد بدرجة مناسبة من السعي وراء أهداف مستقبلية. كما يرى (Mahone, et al., 2002:53) أن الوظائف التنفيذية هي سلوكيات التنظيم الذاتي الضرورية لاختيار واستمرار الأفعال وتوجيه السلوك وفق مجموعة من الأهداف والأسس كما يعرفها

(Gioia, et al., 2002:122) بأنها: التنظيم الذاتي للسلوك الموجه نحو هدف معين. ويصف (Scheres, et al., 2004:569) الوظائف التنفيذية بأنها: قدرة الفرد على ترتيب أولوياته للاستجابة للمنبهات البيئية بحسب أهميتها وذلك من خلال تأجيل بعض الاستجابات وتأخيرها، وتقديم استجابات بدلا منها، وتعنى أيضاً الانتباه الذى يتعلق بالمستقبل. ويتفق مع ما سبق (Barkely, 2004:305) حيث يرى أن مصطلح الوظائف التنفيذية يشير إلى مهارات التنظيم والتخطيط أو مهارات فحص وتقييم الذات، بحيث يشير إلى السلوكيات الموجهة ذاتيا والتي تساهم فى تنظيم وفحص الذات. وتؤكد (Weyandt, 2005:2) أن الوظائف التنفيذية عبارة عن مجموعة من القدرات المعرفية ذات مستوى عالى تسمح بتخطيط وتحيد الإستراتيجيات، وتمتع بالمرونة المعرفية، وتشمل التنظيم الذاتي والسلوك الموجه لهدف. ويتفق معهم فى ذلك (Brown, et al., 2008:11) فى أنها قدرات معرفية عالية المستوى مثل القدرة على التفكير بشكل مجرد، وتكوين استراتيجيات فعالة، والبعد عن الاستجابات الخاطئة والانفعالية أثناء حل المشكلة. ويتفق مع ذلك تعريف (Davis, et al., 2011: 91) أنها بمثابة جهاز إشرافى مسيطر للوظائف المعرفية المطلوبة لتحقيق الأهداف، وأنها تتوسط منطقة اللحاء الأمامى من المخ، والمسئول عن التخطيط وتنفيذ المهام وبالتالي تحقيق الأهداف المباشرة التي تتطلب الجمع بين الانتباه والتركيز والتذكر وكف الاستجابات الخاطئة وتحديد الأهداف والتحكم فى الذات والمراقبة الذاتية والتنظيم الذاتى إلى جانب المهارة والمرونة فى استخدام الإستراتيجيات.

مما سبق يتضح أن معظم التعريفات التي تناولت الوظائف التنفيذية تتفق فى أنها مجموعة من النشاطات المعرفية التي تستخدم فى التنظيم الذاتي وتنظيم السلوك وتشمل الوعى بالذات (ما وراء المعرفة)، الكف السلوكى، التحكم الداخلى، والدافعية، والتخطيط، والمراقبة الذاتية للأداء وحل المشكلات، والذاكرة العاملة اللفظية وغير اللفظية.

وقد تعددت مكونات الوظائف التنفيذية باختلاف توجهات الباحثين الذين اهتموا بتناول هذا المفهوم وأيضاً باختلاف أهداف الدراسات التي تناولت هذا المفهوم إلى جانب اختلاف المفهوم نفسه والغموض الذى تناوله من حيث كونه عصبى أم معرفى ولكن تجمع كل هذه التوجهات إلى أن الوظائف التنفيذية تتمثل فى التخطيط من أجل الوصول إلى الأهداف، ومساعدة الفرد على التكيف مع البيئة، وأيضاً القدرة على منع وتأجيل الاستجابة، والقدرة على تغيير الاستجابة وفقا لطبيعة الموقف، وأن يكون الفرد أكثر مرونة، والتنظيم والضبط الذاتى،

واستخدام الذاكرة العاملة بشكل جيد، والرغبة فى بدء أى مهمة والمراقبة المستمرة لأداء الفرد، وسوف تختص الدراسة الحالية بدراسة التخطيط والمراقبة الذاتية والتنظيم الذاتى والضبط الإنفعالى والمبادأة كوظائف تنفيذية تتفق مع أهداف البحث الحالى.

فروض الدراسة:

فى ضوء ما تم عرضه فى مقدمة ومشكلة الدراسة يمكن صياغة فرض الدراسة على النحو التالى:

✱ لا تتمايز الكفاءة الذاتية الأكاديمية عن الوظائف التنفيذية.

إجراءات الدراسة:

أولاً: عينة الدراسة:

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (١٢٥) تلميذا وتلميذة من تلاميذ الصفوف الرابع الخامس والسادس الابتدائى للعام الدراسى (٢٠١٥ / ٢٠١٦م) بمدرسة مصطفى السيد للتعليم الأساسى بنات ومدرسة القدس للتعليم الأساسى بنين بإدارة بنها التعليمية، وجدول (١) يوضح أعداد التلاميذ من كل مدرسة. طبقت الباحثة بعض الأدوات على التلاميذ وهى اختبار الذكاء، ومقياس الكفاءة الذاتية الأكاديمية، كما تم تطبيق اختبارى اضطراب نقص الانتباه وفرط الحركة، ومقياس الوظائف التنفيذية على معلمى وأولياء أمور هؤلاء التلاميذ.

جدول (١) عينة الدراسة

العدد	الإدارة التعليمية	اسم المدرسة
٥٠	إدارة بنها التعليمية	مدرسة مصطفى السيد للتعليم الأساسى بنات
٧٥	إدارة بنها التعليمية	مدرسة القدس للتعليم الأساسى بنين
١٢٥	المجموع	

وتم استبعاد (٢٥) تلميذ وتلميذة لعدم الدقة فى الاستجابات، وغياب البعض فى مرات التطبيق، وعدم رغبة بعض الأولياء الأمور فى المشاركة، وأصبحت عينة الدراسة الاستطلاعية النهائية (١٠٠) تلميذ وتلميذة، وتشتمل على (٦٥) من الذكور، و(٣٥) من الإناث، تتراوح أعمارهم ما بين (٩-١٢) سنة، بمتوسط عمر زمنى (٩, ٥١) سنة، وانحراف معيارى (١, ٠٣٢) سنة.

ثانياً: أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة الأدوات التالية:

١- مقياس الشعور بالكفاءة الذاتية الأكاديمية (إعداد: Jinks & Morgan, 1999 ترجمة: الباحثة).

٢- مقياس الوظائف التنفيذية (إعداد: الباحثة)

١- مقياس الكفاءة الذاتية الأكاديمية (إعداد Jinks and Morgan, 1999، ترجمة: الباحثة).

وصف المقياس:

أعد هذا المقياس جينكز ومورجن (١٩٩٩) Jinks and Morgan، ويتكون من ٣٠ مفردة تقيس الكفاءة الذاتية الأكاديمية لدى الأطفال بحيث يشير هذا المفهوم إلى اعتقاد أو إدراك الفرد لمستوى كفاءة أو فاعلية إمكاناته، أو قدراته الذاتية والأكاديمية التي تساعده على إتقان المهام الدراسية، والقيام بمهامه الأكاديمية بنجاح لمعالجة المواقف أو المهام أو المشكلات أو الأهداف الأكاديمية، وتتوزع المفردات على بعدين هما التوقع ويضم (١٤) مفردة، وبعد القيمة ويضم (١٦) مفردة.

طريقة الاستجابة على المقياس:

تتم الاستجابة على مفردات المقياس من خلال مقياس متدرج من أربع نقاط على طريقة ليكرت هي (يتفق تماماً، يتفق نوعاً ما، لا يتفق نوعاً ما، لا يتفق تماماً) تأخذ الدرجات (١، ٢، ٣، ٤) على الترتيب، وقد عدلت الباحثة طريقة الاستجابة على المقياس وأصبحت (أوافق تماماً، إلى حد ما، لا أوافق)، وتأخذ الدرجات (٣، ٢، ١) على الترتيب.

الخصائص السيكومترية للمقياس:**صدق مقياس الكفاءة الذاتية الأكاديمية:**

في الدراسة الحالية قامت الباحثة بحساب صدق المقياس بالطرق التالية:

صدق الترجمة:

تم ترجمة المقياس وللوقوف على سلامة الترجمة تم عرضه على اثنين من المتخصصين في اللغة الإنجليزية، ثم تم تصحيحه لغوياً، وتم عرض النسخة الأجنبية على

اثنين من مدرسي اللغة لترجمته إلى العربية مرة أخرى، وبعد مقارنة النسختين العربية المترجمة والانجليزية المترجمة بالعربية، تم استبعاد عدد (٣) مفردات من المقياس الأصلي، كما تم إعادة صياغة لبعض المفردات في ضوء آراء المتخصصين منها المفردة، ليصبح عدد المفردات (٢٧) مفردة موزعة على البعدين (١٣) لبعدهم التوقع، و (١٤) لبعدهم القيمة.

وللوقوف على مدى ملائمة المقياس من حيث وضوح المفردات وسلامة الصياغة، وانتمائها للبعد الذي تندرج تحته واتفق السادة المحكمين من أن المفردات تقيس ما وضعت لقياسه، تم عرض المقياس بصورته العربية على عدد من أساتذة علم النفس التربوي، وتم تعديل وصياغة بعض المفردات مع تعديل طريقة تقدير الدرجات على المقياس إلى (أوافق، أوافق إلى حد ما، لا أوافق) وفقا لآراء السادة المحكمين حيث بلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين (٨٣%).

صدق المحك (*):

تم تقدير معامل الارتباط بين مقياس الكفاءة الذاتية الأكاديمية المستخدم في الدراسة الحالية ومقياس الكفاءة الذاتية الأكاديمية عبدالله سالم الرشيدى ٢٠٠٩، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بين المقياسين (٠,٨٦٢) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ٠,٠١ مما يؤكد على صدق مقياس الدراسة الحالية.

صدق الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بتقدير قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد المقياس بعد حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد، كما تم تقدير معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس بعد حذف درجة البعد من الدرجة الكلية، وذلك على عينة الدراسة الاستطلاعية (١٠٠) تلميذ وتلميذة وكانت قيم معاملات الارتباط تتراوح بين (٠,٩٣٦، ٠,٩١٩) وهي قيم دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ٠,٠١ مما يؤكد الاتساق الداخلي للمقياس.

ثبات مقياس الكفاءة الذاتية الأكاديمية:

قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بطريقتي (التجزئة النصفية وألفا كرونباخ)، وذلك على عينة الدراسة الاستطلاعية والتي عددها (١٠٠) تلميذ وتلميذة وكانت قيم معاملات ثبات

(* قيمة ر الجدولية بدرجات حرية (٩٩) عند مستوى دلالة ٠,٠٥ = ٠,١٩٥ وعند مستوى دلالة ٠,٠١ = ٠,٢٥٤

مقياس الكفاءة الذاتية الأكاديمية وبعديه بطريقتي (التجزئة النصفية - ألفا كرونباخ) تتراوح بين (٠, ٤٧١ و ٠, ٩٠٥) وهي قيم مرتفعة تدل على ثبات المقياس والوثوق في نتائجه.

ثبات الاتساق الداخلي للمقياس:

قامت الباحثة بحساب ثبات مفردات المقياس بإيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه، وكذلك بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس، وذلك على عينة الدراسة الاستطلاعية (١٠٠) تلميذ وتلميذة وكانت قيم معاملات ثبات المفردات قد تراوحت بين (٠, ٢٤٠, ٠, ٥٩٦) للمفردة فيما عدا المفردة ٦، ١٤ من البعد الثاني للمقياس (القيمة) وبالتالي تم استبعادهم، بحيث يصبح عدد مفردات البعد الثاني ١٢ مفردة، وقد تراوحت قيم معاملات الثبات للأبعاد بين (٠, ٨٩٥, ٠, ٩١٩) وهي قيم مرتفعة تدل على ثبات مفردات المقياس، كما كانت معاملات ثبات الأبعاد قيم مرتفعة يمكن الوثوق فيها.

وصف مقياس الكفاءة الذاتية الأكاديمية في صورته النهائية:

يتكون المقياس في صورته النهائية من (٢٥) مفردة تتوزع على بعدى المقياس بواقع (١٣) مفردة لبعد التوقع أرقامها كالتالي (٢, ٤, ٥, ٦, ٧, ١٠, ١١, ١٦, ١٧, ٢٠, ٢٢, ٢٤, ٢٧)، و(١٢) مفردة لبعد القيمة أرقامها كالتالي (١, ٣, ٨, ٩, ١٢, ١٤, ١٥, ١٨, ١٩, ٢١, ٢٣, ٢٥)، تتم الاستجابة عليها من خلال مقياس متدرج من ثلاث نقاط على مقياس ليكرت هي (أوافق _ أوافق إلى حد ما _ لا أوافق)، تأخذ الدرجات (٣, ٢, ١) وتتحصر درجة المقياس بين (٢٥) في حدها الأدنى، و(٧٥) في حدها الأعلى.

٣- مقياس الوظائف التنفيذية: إعداد الباحثة

يهدف هذا المقياس إلى قياس الوظائف التنفيذية والتي تتمثل في الدراسة الحالية بمجموعة من القدرات المعرفية ذات المستوى العالي تمكن الفرد من الوصول إلى تحقيق الهدف وتتمثل في المبادأة، والتخطيط وتحديد الهدف، والمراقبة، والضبط الإنفعالي.

خطوات إعداد المقياس:

في سبيل تصميم هذا المقياس اتبعت الباحثة الخطوات التالية:

١- الاطلاع على الأطر النظرية التي تناولت مفهوم الوظائف التنفيذية مثل Barkley,

1997, Gioia, 2000, Barkley, 2004, نشوة عبد التواب، ٢٠٠٧.

٢- الاطلاع على بعض المقاييس العربية والأجنبية التي تناولت مفهوم الوظائف التنفيذية مثل مقاييس تقدير السلوك Behavior Rating Inventory of BRIEF Executive Function وللآباء والمعلمين إعداد: Gioia, 2000 والتي تعتبر من أفضل الوسائل لتقييم الوظائف التنفيذية ويتضمن ٨ وظائف تنفيذية تتمثل في (الكف، والتحويل، والضبط الإنفعالي، ومراقبة الأداء، والذاكرة العاملة، والتخطيط، والتنظيم، والانتباه)، واختبار SOPT وهو اختبار يقيس القدرة على تنظيم السلوك باستخدام الخطط والاستراتيجيات ومقياس Barkley, 2004 واختبار تصنيف البطاقات Wisconsin card sorting test، مهمة الاشارة للتنظيم الذاتي، برج لندن، مهمة Stroop color-word task إعداد Scheres, et al., 2003، وبطارية اختبارات معرفية إعداد Schwebach, 2007.

٣- تم صياغة عدد من المفردات لكل بعد من أبعاد المقياس في ضوء تعريف كل بعد.

وصف المقياس في صورته الأولية:

يتكون المقياس من أربعة أبعاد (المبادأة، التخطيط، المراقبة، الضبط الانفعالي) يمثل كل بعد منها وظيفة من الوظائف التنفيذية التي يستخدمها العقل نظرا لارتباط هذه الوظائف بأهداف الدراسة الحالية، وفي ضوء تعريف تلك الأبعاد، وبعد الاطلاع على المقاييس ذات الصلة تم صياغة مجموعة من المفردات لكل بعد من الأبعاد، حيث بلغت عدد المفردات (٥٠) مفردة وزعت على الأبعاد الأربعة والجدول (٢) يوضح عدد مفردات كل بعد وتوزيعها.

جدول (٢) أبعاد ومفردات مقياس الوظائف التنفيذية في صورته الأولية

البعاد	أرقام المفردات	عدد المفردات
المبادأة	المفردات (من ١ إلى ٩)	تسع مفردات
التخطيط	المفردات (من ١٠ إلى ٢٥)	ست عشرة مفردة
المراقبة	المفردات (من ٢٦ إلى ٣٥)	عشرة مفردة
الضبط الإنفعالي	المفردات (من ٣٦ إلى ٥٠)	خمسة عشرة مفردات

طريقة الاستجابة على المقياس:

تتم الاستجابة على المقياس من خلال مقياس متدرج من ثلاث نقاط هي (غالبا - أحيانا - أبدا) تأخذ التقديرات ٣، ٢، ١، للعبارة الموجبة، و التقديرات ١، ٢، ٣، للعبارة السالبة.

الخصائص السيكمترية للمقياس:**صدق مقياس الوظائف التنفيذية:****صدق المحكمين:**

تم عرض الصورة الأولية للمقياس على مجموعة من السادة المحكمين من أساتذة علم النفس التربوي لمعرفة مدى ملائمة المقياس من حيث مدى وضوح المفردات، ومدى ملائمة الصياغة وعدد المفردات، وللتأكد من أن المقياس يقيس ما وضع من أجله، وفي ضوء ذلك تم حذف (٣) مفردات وتعديل صياغة بعض المفردات وفقا لآراء المحكمين منها، والمفردات المحذوفة هي: (يصبح مكتوف الأيدي أمام الأموريات والوظائف الضخمة) من بعد التخطيط، والمفردتين (يهيج غاضبا وباكيا بشدة وينهى الانفعال فجأة، مبالغ في فترات التغيرات الانفعالية) من بعد الضبط الانفعالي، لتصبح عدد مفردات المقياس بعد الحذف والتعديل لبعض المفردات (٤٧) مفردة موزعة على الأبعاد الأربعة للمقياس.

وفي الدراسة الحالية قامت الباحثة بتقدير صدق المقياس بالطرق التالية:

صدق المحك:

قامت الباحثة بتقدير الصدق المرتبط بالمحك لمقياس الوظائف التنفيذية في الدراسة الحالية وذلك بتقدير معاملات الارتباط بين أبعاد هذا المقياس والدرجة الكلية مع أبعاد والدرجة الكلية لمقياس الوظائف التنفيذية Gioia, 2000 ترجمة وتقنين أسماء حمزة، ٢٠١١ للتأكد من أن ما يقيسه المقياس الحالي يقيسه مقياس آخر صادق في تقدير الوظائف التنفيذية على معلمى تلاميذ عينة الدراسة الاستطلاعية وعددهم (١٠٠) وكانت جميع قيم معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس الحالي والمحك وكذلك الدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١، فقد تراوحت بين (٠,٦٧٨ - ٠,٩٨٥) مما يؤكد أن المقياس المعد في الدراسة الحالية صادق في تقدير الوظائف التنفيذية لتلاميذ المرحلة الابتدائية عينة الدراسة من وجهة نظر معلمهم.

صدق الإتساق الداخلي:

قامت الباحثة بتقدير قيم معاملات الارتباط بين مفردات كل بعد والدرجة الكلية للبعد بعد حذف درجة البعد للوقوف على صدق مفردات المقياس وكذلك تقدير معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس بعد حذف درجة البعد من الدرجة الكلية، وذلك على

معلمى تلاميذ عينة الدراسة الاستطلاعية وعددهم (١٠٠) تلميذ وتلميذة وكانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ فقد تراوحت بين (٠,٠٨٦٦ - ٠,٩٤٥) مما يعنى صدق المفردات وصدق الأبعاد.

ثبات المقياس:

للقوف على الاتساق الداخلى لمقياس الوظائف التنفيذية قامت الباحثة بتقدير قيم معاملات ثبات أبعاد المقياس والدرجة الكلية على معلمى ومعلمات عينة الدراسة الاستطلاعية وعددها (١٠٠) تلميذ وتلميذة بطريقتى (ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية المتساوية وغير المتساوية) وكانت قيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية تراوحت بين (٠,٩٠٤, ٠,٩٧٦)، وتراوحت بين (٠,٧٥٥, ٠,٩٢٠) باستخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ، وهى قيم مرتفعة تؤكد على ثبات المقياس.

ثبات الاتساق الداخلى (ثبات المفردات والأبعاد):

قامت الباحثة بتقدير معاملات ثبات مفردات مقياس الوظائف التنفيذية من خلال تقدير معامل الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذى تنتمى إليه، وكذلك حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس على معلمى ومعلمات عينة الدراسة الاستطلاعية وعددها (١٠٠) تلميذ وتلميذة وكانت قيم معاملات الارتباط للمفردات تتراوح (٠,٥٤٤, ٠,٩٢٦)، وقيم معاملات الارتباط للأبعاد تتراوح بين (٠,٨٢٤, ٠,٩٦٠) وهى قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ وتدل على ثبات مقياس الوظائف التنفيذية.

مقياس الوظائف التنفيذية فى صورته النهائية:

يتكون المقياس فى صورته النهائية من ٤٧ مفردة موزعة على أبعاد المقياس الأربعة على النحو التالى، يقوم بالإجابة عليه المعلم أو ولى الأمر (أحد الوالدين): (٩) مفردات لبعدها المبادأة وأرقامها كالتالى: (١, ٥, ٩, ١٣, ١٧, ٢١, ٢٤, ٢٨, ٣٢)، (١٣) مفردة لبعدها التخطيط وأرقامها كالتالى: (٢, ٦, ١٠, ١٤, ١٨, ٢٥, ٢٩, ٣٣, ٣٦, ٣٩, ٤٢, ٤٥, ٤٦)، (١٣) مفردة للمراقبة وأرقامها كالتالى: (٣, ٧, ١١, ١٥, ١٩, ٢٢, ٢٦, ٣٠, ٣٤, ٣٧)، (٤٣, ٤٠, ٤٧)، (١٢) مفردة للضبط الانفعالى وأرقامها كالتالى: (٤, ٨, ١٢, ١٦, ٢٠, ٢٣, ٢٧, ٣١, ٣٥, ٣٨, ٤١, ٤٤)، تتم الاستجابة على مفردات المقياس من خلال مقياس متدرج

من ثلاث نقاط على مقياس ليكرت (غالبا - أحيانا - أبدا) تأخذ التقديرات ١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٧، ٣٨، ٣٩، ٤٠، ٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٥، ٤٦، ٤٧، ٤٨، ٤٩، ٥٠، ٥١، ٥٢، ٥٣، ٥٤، ٥٥، ٥٦، ٥٧، ٥٨، ٥٩، ٦٠، ٦١، ٦٢، ٦٣، ٦٤، ٦٥، ٦٦، ٦٧، ٦٨، ٦٩، ٧٠، ٧١، ٧٢، ٧٣، ٧٤، ٧٥، ٧٦، ٧٧، ٧٨، ٧٩، ٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤، ٨٥، ٨٦، ٨٧، ٨٨، ٨٩، ٩٠، ٩١، ٩٢، ٩٣، ٩٤، ٩٥، ٩٦، ٩٧، ٩٨، ٩٩، ١٠٠. وبذلك تنحصر الدرجات على المقياس بين (٤٧) في حدها الأدنى، و (١٤١) في حدها الأعلى، والجدول (٣) يوضح توزيع المفردات على الأبعاد.

جدول (٣) توزيع مفردات أبعاد مقياس الوظائف التنفيذية على الأبعاد وعدد مفردات كل بعد

العدد	أرقام المفردات	البعد
٩ مفردات	٣٢، ٢٨، ٢٤، ٢١، ١٧، ١٣، ٩، ٥، ١	المبادأة
١٣ مفردة	٤٦، ٤٥، ٤٢، ٣٩، ٣٦، ٣٣، ٢٩، ٢٥، ١٨، ١٤، ١٠، ٦، ٢	التخطيط
١٣ مفردة	٤٧، ٤٠، ٤٣، ٣٧، ٣٤، ٣٠، ٢٦، ٢٢، ١٩، ١٥، ١١، ٧، ٣	المراقبة
١٢ مفردة	٤٤، ٤١، ٣٨، ٣٥، ٣١، ٢٧، ٢٣، ٢٠، ١٦، ١٢، ٨، ٤	الضبط الإنفعالي
٤٧ مفردة	المجموع	

نتائج الدراسة ومناقشتها:

وفيما يلي نتائج اختبار فرض الدراسة الحالية ومناقشته:

ينص الفرض على ما يلي: "لا تمتاز الكفاءة الذاتية الأكاديمية عن الوظائف التنفيذية" وللتحقق من صحة هذا الفرض، أجرى التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية والتدوير المتعامد باستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS، وذلك لاستجابات التلاميذ على مقياس الكفاءة الذاتية الأكاديمية، ومعلميهم على مقياس الوظائف التنفيذية، والجدولين (٤)، (٥) يوضحان ذلك:

جدول (٤) معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية الأكاديمية ومقياس الوظائف التنفيذية

الأبعاد						الأبعاد
الضبط الإنفعالي	المراقبة	التخطيط	المبادأة	القيمة	التوقع	
٨٠٨,٠	٥٤٥,٠	٥٩٥,٠	٦٣٦,٠	٦٤٦,٠	_____	التوقع
٣٠٣,٠	٦٠٦,٠	٧٢٧,٠	٥٩٥,٠	_____	_____	القيمة
٦٨٧,٠	٨٦٤,٠	٩١٤,٠	_____	_____	_____	المبادأة
٦٩٥,٠	٨٩٤,٠	_____	_____	_____	_____	التخطيط
٧١٥,٠	_____	_____	_____	_____	_____	المراقبة
_____	_____	_____	_____	_____	_____	الضبط الإنفعالي

جدول (٥) نتائج التحليل العاى لأبعاد مقياس الكفاءة الذاتية الأكاديمية ومقياس الوظائف التنفيذية بعد التدوير

المقياس	الأبعاد	العاى الأول	العاى الثانى
الكفاءة الذاتية الأكاديمية	التوقع	—	٩٠١,٠
	القيمة	—	٩٠١,٠
	المبادأة	٩٤٤,٠	—
الوظائف التنفيذية	التخطيط	٩٥٥,٠	—
	المراقبة	٩٤٥,٠	—
	الضبط الإنفعالى	٨٢٨,٠	—
نسبة التباين العاىة		٧٤,٥٦	٥٢,٢٧
نسبة التباين التراكمية		٧٤,٥٦	٢٦,٨٤

يتضح من الجدول (٤): أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى ٠,٠١, كما يتضح من الجدول (٥) أن التحليل العاى أسفر عن عاىين، الجذر الكامن لكل منهما أكبر من الواحد الصحيح، والتشبعات الدالة أكبر من (٠,٥)، وتفسر هذين العاىين ٢٦,٨٤ % من التباين الكلى وهى:

العاى الأول: بلغت التشبعات الدالة على هذا العاى أربعة تشبعات جميعها أكبر من (٠,٩) وهى أبعاد المبادأة، والتخطيط، والمراقبة، والضبط الإنفعالى، وهى أبعاد الوظائف

التنفيذية ولذلك يمكن تسمية هذا العاى بنفس الاسم "الوظائف التنفيذية".

العاى الثانى: بلغت التشبعات الدالة على هذا العاى بعدى التوقع والقيمة وهما يشكلان معاً الكفاءة الذاتية الأكاديمية، ولذلك يمكن تسمية هذا العاى بنفس الاسم "الكفاءة الذاتية الأكاديمية".

يتضح من نتائج التحليل العاى: تمايز كلا من أبعاد الكفاءة الذاتية الأكاديمية "التوقع

– القيمة" عن أبعاد الوظائف التنفيذية "المبادأة – التخطيط – المراقبة – الضبط الإنفعالى" ويعنى ذلك عدم تحقق صحة الفرض الصفرى بعدم التمايز، أما عن تمايز أبعاد الكفاءة الذاتية الأكاديمية، وأبعاد الوظائف التنفيذية رغم وجود ارتباطات دالة إحصائياً بينها فيرجع ذلك إلى خصائص أبعاد الوظائف التنفيذية والتي تتمثل فى:

فالمخطط الجيد يتميز بالقدرة على تحديد الأولوية فى أداء المهام وخاصة التى يحتاج

لأدائها أولاً، كما لديه القدرة على ترتيب ما يجب أدائه أولاً بأول، والقدرة على إدارة الوقت وتأجيل ما يمكن أدائه لاحقاً.

المراقبة تعنى: القدرة على مراقبة الذات، ومراقبة المهام، وتشير مراقبة الذات Self-Monitoring، إلى القدرة على إدراك تأثير سلوك الشخص على الآخرين، ومراقبة المهمة تشير إلى قدرة الفرد على فحص أدائه للتأكيد على دقة وإنجاز الهدف، ويشير الضبط الانفعالي إلى القدرة على التوسط في الاستجابات الانفعالية بشكل ملائم، والمبادأة تعني القدرة على البدء في مهمة، وتوليد الأفكار، وحل مشكلة ما بشكل مستقل.

بينما تشير الخصائص العامة لفاعلية الذات إلى: مجموعة الأحكام والمعتقدات والمعلومات عن مستويات الفرد وإمكاناته ومشاعره. وثقة الفرد في النجاح في أداء عمل ما. وجود قدر من الاستطاعة (فسيولوجية - عقلية - نفسية) بالإضافة إلى توافر الدافعية في المواقف، كما أنها لا تركز فقط على المهارات التي يمتلكها الفرد ولكن أيضاً على حكم الفرد على ما يستطيع أداءه مع ما يتوافر لديه من مهارات، ففاعلية الذات هي الاعتقاد بأن الفرد يستطيع تنفيذ أحداث مطلوبة، فهي ليست سمة ثابتة أو مستقرة في السلوك الشخصي بل هي مجموعة من الأحكام لا تتصل بما ينجزه الشخص فقط، ولكن أيضاً بالحكم على ما يستطيع إنجازه، وأنها نتاج للقدرة الشخصية، كما أن فاعلية الذات ترتبط بالتوقع والتنبؤ ولكن ليس بالضرورة أن تعكس هذه التوقعات قدرة الفرد وإمكاناته الحقيقية، فمن الممكن أن يكون الفرد لديه توقع بفاعلية ذات مرتفعة وتكون إمكاناته ضعيفة.

▪ تتحدد فاعلية الذات بالعديد من العوامل مثل صعوبة الموقف، كمية الجهد المبذول، مدى مثابرة الفرد.

وبالتالي ترى الباحثة أنه رغم تمايز كلا المتغيرين (الكفاءة الذاتية الأكاديمية والوظائف التنفيذية) إلا أن كلا منهما يؤثر في الآخر وأن هناك ارتباطات دالة إحصائياً بين أبعاد كلا منهما.

مراجع الدراسة

- ١- فتحي مصطفى الزيات (٢٠٠١). نمذجة العلاقات السببية بين صعوبات التعلم النمائية والأكاديمية واضطراب السلوك، ندوة الاضطرابات السلوكية والانفعالية لدى الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، البحرين: جامعة الخليج العربي، (٢٠-٢٢) مايو، ٧٥-١٨٣.
- ٢- فتحي مصطفى الزيات (٢٠٠٢). علم النفس المعرفى (الجزء الثانى) - مداخل ونماذج ونظريات-، القاهرة: دار النشر للجامعات.
- ٣- نشوة عبد التواب حسين (٢٠٠٧). الأسس النفسية والعصبية للوظائف التنفيذية، القاهرة: دار إيتراك للنشر.
- 4- **Ayiku, T.(2005)**. The relationship Among college self-efficacy, academic self-efficacy and ahtetic self-efficacy for African American Male football players, **Master Thesis**, University of Maryland, USA.
- 5- **Bandura, A.(1977)**. Self-Efficacy Toward a unifying theory of behavioral change, **Psychological Review**, 84, 191-215.
- 6- **Bandura, A.(1997)**. Self-efficacy. In V.S. Ramachaudran (Ed.), Encyclopedia of human behavior, New York: **Academic press**, 4(1), pp 71-81.
- 7- **Barkley, R. (1997)**. Behavioral inhibition sustained attention and executive functions: constructing a unifying theory of ADHD, **Psychological Bulletin**, 4 (121), 65-94.
- 8- **Barkley, R.(2004)**. Issues in the diagnosis of attention deficit hyperactivity disorder in children, **Brain & Development**, 25, 77:83.
- 9- **Brown, T.E.; Reichel, P.C. & Quinlan, D.M.(2008)**. Impairments in High IQ Adults with ADHD, **Journal of Attention Disorders**, 3(1), 1-7.
- 10- **Chan, R.C.K.; Shum, D.; Touloupoulou, T. & Chen, E.Y.H.(2008)**. Assessment of executive functions: Review of instruments and identification of critical issues, **Archives of Clinical Neuropsychology**, 23, 201-216.

- 11- **Davis, C.L.; Tomporowski, P.D.; Mcdowell, J.E.; Austin, B.P.; Miller, P.H.; Yanasak, N.E.; Allison, J.D. & Naglieri, J.A.(2011).** Exercise Improves Executive Functions and Achievement and Alters Brain Activation in Overweight Children: A Randomized, Controlled Trail, **American Psychological Association**, 30 (1), 91-98.
- 12- **Gioia, G. A.; Isquith, P. K.; Kenworthy, L. & Barton, R. M. (2002).** Profiles of everyday executive functions in acquired and developmental disorders, **Journal of Child Neuropsychology**, 8 (2), 121-137.
- 13- **Jinks, J. & Morgan, V.(1999).** Children's Perceived academic self-efficacy: An Inventory Scale The cleaning House, 72(4), 224-230.
- 14- **Kozulin, A.; Lebeer, J.; Madella, A.; Gonzalez, F.; Jeffrey.I; Rosenthal, N.& Koslowsky, M.(2010).** Cognitive modifiability of children with developmental disabilities: A multicentre study using Feuerstein's Instrumental Enrichment – Basic Program, **Research in Developmental Disabilities**, 31, 551-559.
- 15- **Mahone, E. M.; Hagelthorn, K. M.; Cutting, L. E.; Schuerholz, L. J.; Pelletier, S.F.; Rawlins, C.; Singer, H. S. & Denckla, M. B. (2002).** Effects of IQ on executive functions measures in children with ADHD, **Journal of child Neuropsychology**, 8(1), 52-65.
- 16- **Martin, R.; Sawrie, S.; Edwards, R.; Roth, D.; Fought, E. & Kuzniecky, K. (2000).** Investigation of Executive Function Change Following Anterior Temporal Labectomy: Selective Normalization of Verbal Fluency, **Neuropsychology**, 14(4), 502-508.
- 17- **Mcauley, E.; Mullen, S.P.; Szabo, A.N.; White, S.M.; Wojcicki, T.R.; Mailey, E.L.; Gothe, N.P.; Olson, E.A.; Voss, M.; Erickson, K.; Prakah, R. & Kramer, A.F. (2011).** Self-Regulation Processes and Exercise Adherence in older Adults: Executive Functions and Self-Efficacy Effects, **Journal of Preventive Medecine**, 41(3), 284-290.

- 18- Pohjasvaara, T; Leskela, M.; Vataja, R.; Kalska, H.; Ylikosk, R. & Hietanen, M.(2002). Past Stroke Depression Executive Dysfunction and Functional Outcome, **European Journal of Neurology**, 9(3), 269-278.
- 19- Rosen, J.A.; Glennie, J.E.; Dalton, B.W.; Lennon, J.M. & Bozick, R.N. (2010). **Noncognitive skills in the classroom: New perspectives on Educational Research**, PTI International Press, , New York, USA.
- 20- Randy, M.(2007). Differences and Similarities in levels of self-efficacy and academic performance among college students enrolled in traditional and online psychology courses, **Journal of educational psychology**, 85 (1), 41-48.
- 21- Scheres, A.; Oosterlaan, J.; Geurts, H.; Morein, S.; Meiran, N.; Schut, H.; Vlasveld, L. & Sergeant, J.A.(2003). Executive Functioning in boys with ADHD: Primarily an inhibition deficit? **Archives of clinical Neuropsychology**, 19, 569-594.
- 22- Sonuga-Barke, S. J.; Dalen, L.; Daley, d. & Remington, B. (2002). Are planning, working memory, and inhibition associated with individual differences in preschool ADHD symptoms ? **Journal of developmental neuropsychology**, 21(3), 255-272.
- 23- Umaru, Y. & Umma, A.(2015). Effect of Instruction in Emotional intelligence skills on locus of control and academic self-efficacy among Junior secondary school students in Neiger State, Nigeria, **Journal of Education and Practice**, 6(18), 1735-2222.
- 24- Weyandt, L. L. (2005). Executive Functions in Children, Adolescents and Adults with Attention Deficit Hyperactivity Disorder: Introduction to the special Issue, **Journal of Developmental Neuropsychology**, 27(1), 1-10.