# الفصـــل الأول
# كيف ندرس الدافعية والأداء ؟

## مقدمـــة :

تشكل منظور الإدارة الذاتية بواسطة رؤى متعددة للنظريات النفسية والإدارية فينزع الاتجاه السلوكي إلي تحديد دور إدارة الذات في تغير السلوك الملاحظ. بينما يرجع الآخرون الإدارة الذاتية إلي سيطرة علم النفس المعرفي وأكدوا علي التغير المعرفي كدافع لتغيير وتعديل السلوك وهذا الافتراض هو ما قامت عليه الدراسة الحالية. لذا فستقوم الباحثة بعرض نبذة عن علم النفس المعرفي وكذلك للمفاهيم المتعددة المتضمنة في الدراسة من وجهة النظر المعرفية .

## علم النفس المعرفي *Cognitive Psychology*

نشأ علم النفس المعرفي منذ الخمسينات بظهور الحاسب الآلي وبدأ علماء النفس المعرفيون بتحديد أوجه الشبه الكثيرة بين الإنسان والحاسب الآلي في معالجة المعلومات ؛ فلكل منهما مكوناته المادية *Hardware* وهي الدوائر الكهربية والترانزستورات وشبكة المعلومات وغيرها في الحاسب الآلي. أما في الإنسان فتتمثل في العضلات والعظام والوصلات العصبية...الخ. وكذلك فإن لكل من الإنسان والحاسب الآلي مكوناته غير المادية أو برامجه *soft ware* فالمكونات غير المادية في الحاسب هي مجموعة التعليمات المطلوب تنفيذها أما في الإنسان فتتمثل في العمليات التي يتم تعلمها بالخبرة مثل الجمع والطرح والكتابة...الخ .

أي أن فى البداية قامت الدراسات المعرفية من وجهة نظر التعامل مع المعلومات، وركزت على التناظر بين وظائف العقل البشري ومفاهيم الحاسب الآلي مثل التشفير، وتخزين المعلومات، واسترجاعها وغيرها.

وظهرت شعبية علم النفس المعرفي في أواخر الستينات، وخاصة مع نشر يلريك نيزر *Ulric Neisser* عام ١٩٦٧ لأعمال شانون *Shannon (1948)* المبكرة عن النظريات الرياضية للاتصال *Mathematical Theories Of Communication*. ومعالجة البيانات *Data Processing*، ومع تطور الحاسب الآلي تطورت النماذج الإدراكية، ونظريات الحاسب، ومعالجة البيانات *(Medlin and Ross, 1992)*.

وينظر علماء النفس المعرفيون نظرة أعمق في العقل وعمليات التفكير وصممت منه البرامج العلاجية لتغيير سلوك العديد من الناس. (*Gerald.S, 1997*).

ويرى بيك *Beck (1996)* أن العلاج بالطرق المعرفية فعال في تشخيص حالات اضطرابات الشخصية، ويؤكد على أن العلاج المعرفي له مدخل تربوي نشط للطلاب حيث أنه فعال لتعريف وعلاج التشوهات الفكرية واضطرابات السلوك وحل المشكلات *(Beck,1996,p1)* واعتمدت العديد من البرامج العلاجية على هذا الافتراض لمساعدة الناس على تغيير سلوكياتهم.

ويقوم علم النفس المعرفي على افتراض أن الأفكار والوجدان يؤثران في السلوك والعكس صحيح أي أن كل منهما يؤثر في الآخر.

ومجالات السلوك والمعرفة والوجدان، والمهام التنفيذية تتقاسم العقل ويعكسوا حالاتهم الوظيفية بنفس الطرق.*(Lezak, 1994, p48)*.

وكتب علماء النفس منذ منتصف الستينات بإسهاب عن موضوع إدراك الاتساق ؛ أي ميل معتقدات الشخص وأفعاله لتتسق منطقيا مع بعضها البعض وعندما يحدث التنافر المعرفي، أو عدم وجود مثل هذا الاتساق يسعى الشخص دون وعي إلى استعادة الاتساق عن طريق تغيير سلوكه، أو معتقداته، أو تصورات فيما يعرف بالأسلوب المعرفي *Cognitive style* أي أن أسلوب الفرد المعرفي هي الطريقة التي يصنف بها الفرد الإدراك من اجل فرض النظام *(Encarta, 1995)*.

وعلى الرغم من التعمق في دراسة العمليات المعرفية، لا يزال العمل قائما على توحيد التعاريف والخصائص الوظيفية للمصطلحات المعرفية .

وفيما يلي أهم المفاهيم التي تضمنتها الدراسة من وجهة نظر علم النفس المعرفي:

## مفاهيم الدراسة:

**الوجدان** *Affect*:

مصطلح عام يستخدم كثيراً أو قليلاً مع مصطلحات أخرى متعددة مثل العاطفة *Emotion* المشاعر *Emotion* المزاج *Mood* .... الخ(*Reber, 1995, P. 15*).

وعلى الرغم من كون ريبير *Reber* قدم مصطلح فضفاض للوجدان إلا أن كارلي وجالاكسبرج وكينشالا *Darley, Glucksberg, and Kinchla (1991)*. أوضحوا فرقا واضحا بين المزاج والوجدان والعواطف؛ فالحالة المزاجية تشير إلى الحالة العاطفية العامة بينما تعبير العاطفة *Emotion* يشير إلى العلامات والمشاعر والعواطف التي نظهرها للآخرين. *(Darley Glucksberg and Kinchla, 1991 )*

**المعرفة** *Cognition*:

فعل أو عملية تعرفيه وتشمل المعرفة؛ الانتباه *attention*، الإدراك *perception*، الذاكرة *memory*، المنطق *reasoning*، الحكم *judgment*، التخيل *imagining*، التفكير *thinking*، والكلام *speech* ومحاولات إدراك الطريقة التي تعمل بها المعرفة قديمة قدم الفلسفة ذاتها، وفي الواقع يأتي مصطلح المعرفة من كتابات أفلاطون وأرسطو . .ومع ظهور علم النفس كميدان منفصل عن الفلسفة، قدمت المعرفة بأكثر من رؤية. (*Encarta, 1995*)

**العاطفة** *Emotion* :

في عام ١٩٨٥ أعطي زيمبادرو (*Zimbardo (1985*) نموذج معقد من التغيرات النفسية تضمن الإثارة الفسيولوجية *Physiological Arousal*، والمشاعر

*Feelings*، والعمليات المعرفية *Cognitive Processes*، وردود الأفعال السلوكية *Behavioral Reactions*)، وذلك في محاولة للتركيز على أهمية الشخصية *Zimbardo,1985*)

واتفق هيلمان *Hillman (1994)* في أن العواطف معقدة، ولم يجد أي تعريف موحد في علم النفس. وبعناية دلل على أن التعريف يتوقف على رؤية المدرسة النفسية التي طرحته .وأخفقت منهجية علم النفس في وضع نظرية للعاطفة تتجاوز الوصف العام للمصطلحات حتى مع النظرية النفسية الموحدة *(Hillman, 1994, p9)*

**الدافعية وعلم النفس الوجداني** *Motivation and Emotion Psychology*

ربما كان تشارلز داروين *Darwin.C (1965)* أول من اكتشف كيفية تأثير العواطف في السلوك وقال أن العواطف تتطور من أجل تعزيز البقاء وأن العواطف البشرية المستمدة من الحيوانات والسلائف متماثلة في القيمة وإشكال التعبير وهناك آخرون تناولوا هذا الموضوع، وقدموا قليلا من البحوث في هذا المجال *(Hunt, 1993 )*.

في وقت مبكر من هذا القرن وضع ماكدوغال *McDougall (1908)* فكرة الدافع أو السلوك الهادف الذى فتح مجالا جديدا للبحوث النفسية ؛ لأنه الدافعية يمكن قياس بشكل تجريبي.

وأخيرا، أعلن، روس باك *Ross Buck 1988* من جامعة كونيكتيكت *Connecticut* " أن علم النفس قد أعاد اكتشاف العواطف *Emotion* . *(Hunt, 1993, p. 482)*

ومع ذلك، لا يزال هناك القليل من الجدل بشأن كيفية تحديد العاطفة بالضبط فعلى سبيل المثال: وضع بلاتشيك *Plutchik (1980)* , قائمة بثمان مكونات رئيسية للانفعال وهي: الفرح *Joy*، والقبول *Acceptance* :، والخوف

*Fear*، المفاجـأة *Surprise*، الحـزن *Sadness*، والاشمئـزاز *Disgust* والغضـب *Anger*، والتوقع *Anticipation* ومن هؤلاء الثمانية تشتق كل الانفعالات الأخرى، ولم تعترف الجامعة بدقة بهذه القائمة ولا تعد معيارا ثابتا للمشاعر ولم يتم قبولها علميا. (*Hunt, 1993*).

## طرق التغير المعرفية والسلوكية والوجدانية

*Affective, Behavioral And Cognitive Change Methods*

تشير طرق التغيير *Method for change* إلي الاستراتيجيات أو التقنيات *techniques* أو الطرق المستخدمة لتغيير الوجدان والسلوك والمعرفة وتتضمن الطرق المؤثرة الاسترخاء *relaxation* وتنظيم التنفس وغيرها.

وفيما يلي عرض لأهم طرق التغير الوجدانية والمعرفية والسلوكية.

### طرق التغيرات الوجدانية *methods for affective change*:

- **المناظرات** *Disputations* : طريقة تركز علي تغيير تفكير الإنتاج العكسي والمعتقدات المرتبطة باستجابات المشاعر السلبية بإحلالها بمشاعر أكثر فعالية ودقة واتزان .
- **النسخ** *coping*: إجراء يتم به التركيز علي موارد الفرد *personal resources* واستخدامها في التكيف للمواقف السلبية والغير المرغوب فيها، وهو مفيد جزئيا في التعامل مع المواقف التي لا يمكن تغييرها في المستقبل القريب، والنسخ يستخدم في الاقتران بإعادة الصياغة وإعادة التشكيل الأدني.
- **إعادة التشكيل** *Reframing* :طريقة تركز الفرد فيها علي النواحي الإيجابية في المواقف السلبية وغير المرغوب وإعادة تعريفها للتأكيد علي الجوانب النافعة.

- **التنفس العميق** *Deep breathing* : نموذج تنفسي يستخدم لنقص التأثيرات السلبية.
- **التدريبات** *Exercises* : الايروبيك *Aerobic*. والتدريبات منخفضة الإجهاد التي تقدم كوسيلة للتنفيس عن المؤثرات السلبية مثل الضغوط والغضب والقلق والتوتر.
- **التغذية** *Nutrition* : إرشادات للتغذية الصحيحة التي تقدم كوسيلة للارتقاء بالصحة وإنقاص الحالات البدنية التي تساهم في التأثيرات السلبية
- **التصرف كما لو** : *Act as if* تكنيك يفترض به جلسة أو وضع وتنفس وتعبيرات وجهية ودرجة صوت وأساليب وسلوكيات مترابطة مع مشاعر الفرد التي يريد أن يولدها في ذاته.
- **التنفس الطاقي** *Breathing breath*:تدريبات تنفسية لزيادة طاقة الفرد.
- **التعزيز الحاسي** *Sensory enhancement* :أنشطة وتدريبات تهدف إلي تعزيز أو تكثيف لتقدير الفرد للجمال مع التركيز علي المثيرات البصرية والسمعية والتذوقية والشامية واللمسية.
- **تغير البيئة** *Change of environment*:إستراتيجية يتمكن الفرد من خلالها تعديل بيئته لتحسين حالته الانفعالية، وهي تتضمن الوعي بالمؤثرات السلبية في بيئة الفرد وتغييرها( في كل من المحيطات الطبيعية البشرية ) مما يغير الحالة الانفعالية للفرد ويجعله أكثر ايجابية وسعادة.

طرق التغيرات السلوكية *Methods for changing behavior*

- **تعديل السلوك** *Behavior modification*: إجراء سلوكي به يتم فيه تبديل السلوكيات بتحديد السلوكيات السابقة والمتتابعة للسلوك المراد تغييره وتغييرها.
- **الاستخدام الطارئ للمكافآت** *Contingent use of rewards* إستراتيجية لتشجيع زيادة الدوافع السلوكية بتشجيعها بمجرد حدوثها.
- **التشكيل** *Shaping* طريقة للعمل تجاه الهدف خطوات صغيرة ناجحه.
- **البروفات التخيلية** *Imagined Rehearsal* : إجراء للتدريب وإجراء بروفات علي السلوك الجديد عن طريق رسم صور عقلية يعمل الفرد على أدائها بنجاح .

طرق التغيرات المعرفية *Methods for Changing Cognitive*

- **وقف التفكير** *Thought stopping* (طريقة تدريبية): إجراء لنقص التفكير السلبي المتكرر والدائم.
- **وقف التفكير** *Thought stopping*(طريقة موضعية): تكنيك لإحباط التفكير السلبي بمجرد حدوثه.
- **تصحيح التشوهات المعرفية** *Correcting cognitive distortions:* طريقة يعرف بها الفرد التشوه أو التشوهات المعرفية ويغير نموذج التفكير ويكون أكثر دقة عند تحديدها لغويا.
- **التخيل** *Visualization* : طريقة تزيد من قدرة الفرد علي الإنجاز بواسطة تصور الأنشطة والسلوكيات التي يحتاجها للإنجاز.
- **الحضور اللحظي** *Being in the moment* :طريقة تصاحب الاسترخاء وتركيز التفكير عن طريق الانتباه للمهمة التي في يد الفرد فقط.

## النموذج البديل للإدارة الذاتية:

*An Alternative Model of Self- Management.*

ينشأ ميدان الإدارة الذاتية كاستجابة لاحتياجات علم النفس وعلم الإدارة كنموذج عملي للنمو المهني والتغيرات السلوكية والشخصية. ومن سلوكية واطسون *Watson, (1914)* وتيلور *Taylor, (1911)* للإدارة العلمية حتى نظرية الذكاء الوجداني الحالية انتقلت الأبحاث عن كيفية حدوث الأداء الإنساني من التأكيد على البيئة الخارجية إلى التأكيد على الأفراد الذين يسكنون هذه البيئة. وبالرغم من أن الأسس المبنية لنظريات ميدان الإدارة الذاتية واسعة وذات مداخل مختلفة ؛ إلا أن جميع هذه النظريات وتطبيقاتها قاموا على افتراض واحد مؤداه "أن التغير الذاتي ممكن ". وهذا الفصل سيناقش النموذج البديل للإدارة الذاتية. وكيفية تكامل مداخل (الوجدان والسلوك والمعرفة ) للتغير خلال نموذج الإدارة الذاتية المتعلم للطلاب.

## تكامل المدخل الوجداني السلوكي المعرفي

*Integrating the Affective, Behavioral, and Cognitive Approach*

يشتمل للمدخل التكاملي للإدارة الذاتية على نماذج لازاريس *Lazarus* السبعة وهي (السلوكي *behavior*، الحسي *sensory*، التخيلي *imagery*، المعرفي *cognitive*، البين شخصي *interpersonal*، والبيولوجي *biological*) وتعد النماذج (الوجدانية – السلوكية – المعرفية) هي المناطق العامة للأداء الإنساني. وهو بذلك يتفق مع المنظور الإنساني والسلوكي لسكينر *Skinner* وروجرز *Rogers* في التأكيد على دور الفرد. *(O'keef and Berger , 1999)*

ويشير المدخل التكاملي للإدارة الذاتية إلى أن إدارة وتغيير وجدان وسلوك الفرد وبناءه المعرفي لتحسين حالته أو أنجاز أهدافه الخاصة ممكن. والمدخل مؤسس

علي فهم السلوك *behavior*، والعمليات المعرفية *cognitive processes* والمعتقدات *beliefs* بالإضافة إلي التفاعلات خلال هذه الجوانب وتأثيراتها ومفتاح هذا المدخل هو فهم كيفية تكوين العلاقات المتبادلة بين هذه المجالات وكيف أن التغيير في احد هذه المجالات يؤثر علي المجالين الأخريين . هذا المدخل التكاملي لإدارة الذات يعد أساساً مفاهيمياً لتعلم الطلاب لطرق تغيير التعلم بهدف تعزيز الأداء في أي مجال .

## افتراضات النموذج:

**أولا** : يفترض أن الأداء الإنساني والدافعية *motivation* (سواء كانت خارجية عن طريق البيئة أو داخلية من الفرد) تتضمن تفاعلات الوجدان والسلوك والمعرفة.

**ثانياً**: يسلم بأن الناس ليسوا دائما كائنات عقلانية تشعر وتتصرف وتفكر بطريقة عقلانية.

**ثالثاً**: يفترض أنه من الممكن أن يتعلم الأفراد كيفية تنشيط مشاعرهم وسلوكهم وتفكيرهم لملاحقة أهدافهم؛ وبذلك يتعلمون كيفية تكوين أساس التوقعات الذاتية *Self-expectation* بالإضافة إلى اختبار الأهداف ومحاولات تحقيق الأهداف.

**رابعاً** : يفترض أن الأفراد من الممكن أن يتعلموا كيفية تشكيل بياناتهم بالطرق التي تؤثر في وجدانهم وسلوكياتهم وتفكيرهم مما يعزز قدرة الفرد على الإدارة الذاتية.

والمدخل التكاملي للإدارة الذاتية مؤسس على مجموعة من النظريات الحرة المحبوكة حول طرق التدريس في علم النفس والتي ترى أن الاكتشافات الرئيسية للنظريات النفسية والبحثية والتي ترتكز على التربية والتوجيه الذاتي *self*

*direction* والتحكم الذاتي *self control* كترياق للدوافع وللمشاعر المزقة والتي استخدمت الاستبطان *introspection* كطريقة للاكتشاف أعدت خصيصا للتعامل مع الإنسان، والمدخل التكاملي للإدارة الذاتية يرفض النزعة المضادة للعواطف، والتي أصبحت إرث الايدولوجيا الغربية، وبدلاً من ذلك أدمج بعض الرواد أمثال ويليام جيمس *William James 1890* بعد المشاعر في النمو الإنساني كأحد مجالات اهتمام علم النفس، بالإضافة إلى قيام واطسون ١٩١٣ وسكينر ١٩٥٤ إلى ربط المشاعر بالمدرسة السلوكية

*(Watson 1913,1914;Skinner1974)*

وحاليا أدمجت المشاعر أكثر بالنمو الإنساني من خلال نظريات الذكاء الوجداني.

*(Salovey and Mayer 1990;Goleman1995,1998 ;Boyatiz2001)*

وأدمجت أيضا في أبحاث علم النفس المعرفي التي ركزت على العمليات المعرفية *Cognitive processes* التي من خلالها يتم توجيه وتغيير سلوك الفرد.

*(Rotter 1954;Mischel1968 ;Ellis 1969; Banadura1989,1997)*

والحركة الحقيقية كانت إخضاع الأبحاث للمعرفة والعواطف *emotion* في منتصف القرن الحالي في محاولة ظهور علم جديد للسلوك الإنساني يمكن ملاحظته تجريبياً.

وهكذا فإن المدخل التكاملي للإدارة الذاتية مدين للعديد من النظريات والمداخل المتشعبة *(Karoly,1982)*، ولكنه بهذا التشعب شق طريقا عاما مشتركا بالالتزام بطرق البحث الصارمة التي كان لها فائدة عملية في تيسير التغيير، وبذلك فإن هذا المدخل مؤسس على البحث العلمي.

وكذلك يرسم هذا المدخل مساهمات رئيسية لتقدم القاعدة النظرية والكشف البحثي المتعلق بالدراسة الحالية.

## البعد الوجداني للمدخل التكاملي:

*The affective domain of an integrated approach.*

يشير النموذج الوجداني للمدخل التكاملي للإدارة الذاتية إلى المشاعر *felling* والتي تتضمن عاطفة القلق والغضب والسعادة...الخ وإلى الخبرات الحسية *Sensory experience* كالمشاعر الطبيعية *Physical feelings* وبناء النموذج متشابك ومتشابه فكريا مع الإدارة الذاتية وجزئياً يكون الميدان الوجداني هو الذكاء الوجداني *Emotional intelligence* .

وفي باكورة عام ١٩٢٠ عرف ثورنديك الذكاء الاجتماعي كمكون من مكونات الذكاء الوجداني عند جوليمان *Goliman* وكأنه برز من الذكاء المعرفي *Cgnitive intelligence* ثم أجرى روسليسبرجر *Roesthlisberger* وديكنسون *Dickenson* دراستهما عام ١٩٣٩ عن اختيار أنماط الإدارة المناسبة لحاجات الموظفين الاجتماعية والعاطفية والتي أشارت إلى أن العامل ليس إنسان آلي في تفاعله البسيط للاستجابة لحال العمل، ولكن له مدركاته وعواطفه والتي تؤثر في وجدانه. *(Roesthlisberger and Dickenson ,1939)*

وخلال الثلاثينات والأربعينات من هذا القرن ظهرت نظرية العلاقات الإنسانية *human relations theory* والتي عرفت "بنحو سلالة جديدة من المديرين" والتي ترى أن المديرين الذين يتمتعون بتحكم ذاتي قوي يمتلكون دوافع تجعلهم أقل رغبة بالتحكم في الآخرين وأكثر حبا لأسلوب المكافآت لتسهيل إنتاجية مرؤسيهم "*(Gellerman 1963 p30)* وظهرت منها برامج تدريبية جديدة أكثر عمقاً عوضاً عن برامج التدريب السطحية شديدة الحساسية والتي بدأت منها معاناة نظرية العلاقات الإنسانية، وهكذا وخلال فترة قصيرة تخلل الوجدان في الأبحاث العلمية ؛ ليقع مرة طويلة في الإهمال العلمي تحولت خلالها الأبحاث

العلمية مرة أخرى للمعاناة لتعود إلى التجريبية والخضوع لسيطرة المدرسة السلوكية لسكينر خلال الخمسين سنة اللاحقة. واستمر هذا حتى عمل هاورد جاردنر(*Gardener, H. (1983)* في ميدان الذكاء المتعدد والذي بدأه علماء النفس ليحولوا انتباههم إلى الذكاء الوجداني كعامل حرج *Critical Factor* للتطور الشخصي والاجتماعي *(Goleman, 2001)*. ووصف جاردنر للذكاء الشخصي قريباً جداً لكل ما عرفه ماير وسلفوي *(1997) Mayer and Salovey* عن الذكاء الوجداني *Emotional Intelligence* والذي تمثله الإدارة الوجدانية *Managing Affect* في المدخل التكاملي للإدارة الذاتية.

والوظيفة الجوهرية لهذه الدراسة هي زيادة شعور الفرد بالحياة، وزيادة مدى الفرد الوجداني والعاطفي، وزيادة قدرته الفورية على التأثير بهذه المشاعر، ثم تصنيفها في شفرات رمزية لاستخدامها لفهم وإرشاد سلوك الفرد.

وبهذا الشكل الأولي جداً فإن مستوى الذكاء الشخصي أقل قليلا من القدرة اللازمة للتمييز بين مشاعر السرور والألم، ومن الممكن أن يحرز تقدما عن طريق المعلومات الشخصية التي تسمح للفرد بالاكتشاف والتمييز المعقد والتمييز العالي للمشاعر عن طريق المعرفة العميقة بمشاعر الحياة.

*(Mayer and Salovey , 1997,p239)*

وفي عام *1990* كان سلفوي وماير أول من استخدم مصطلح الذكاء الوجداني بوصفه "مجموعة فرعية من الذكاء الاجتماعي الذي يتضمن القدرة على إرشاد الفرد والآخرين، وكذلك القدرة على التمييز بين *المشاعرFeelings* والعواطف *Emotions* واستخدام تلك المعلومات لإرشاد تفكير الفرد وأفعاله *(Mayer and Salovey , 1997,p189)* وبذلك أشارا إلى أن الذكاء الوجداني مكون من مكونات الذكاء الشخصي عند جاردنر١٩٨٣ .

وقام الذكاء الوجداني عند ماير وسلفوي (١٩٩٠) على محكات علم النفس المعرفي التقليدي لتعريف الذكاء واعادوا تعريف الذكاء الوجداني بأربعة محكات وهي :

١. إدراك المشاعر(قدرة الفرد على معرفة مشاعره ومشاعر الآخرين)
٢. استخدام العواطف كميسرات.(لتحقيق الأولويات. لمراعاة وجهه نظر الفرد. للمساعدة في حل المشكلات)
٣. الفهم الوجداني *emotional understarding* (القدرة على تصنيف وتمييز المشاعر وفهم تواليها وتغيرها).
٤. الإدارة الوجدانية *managing emotion* (القدرة على تغيير المشاعر من حالة لأخرى)*(Mayer and Salovey, 1997)*

ويبسط جولمان *Goleman (1995,1998)* مصطلح الذكاء الوجداني حيث قدمه كأساس للكفاءة الإجتماعية الشخصية - والتي تتضمن الكفاءة الوجدانية - في كتابه العمل بالذكاء الوجداني "*Working with emotional intelligence*" وعرفه كسيد للمهارات في أربعة ميادين عامة وهي:الوعي الذاتي *Self Awareness*، والإدارة الذاتية *Self Management* والوعي الاجتماعي *Social Awareness*، وإدارة العلاقات *Relationship Management*. *(Goleman ,1998)*

ويعد عمل جولمان في الكفاءة الوجدانية*emotional competence* أكثر تحررا من تعريف ماير وسلفوي عن الذكاء الوجداني أو تعريف الذكاء الشخصي عند جاردنر*(Gardener,1983)* . وفي الحقيقة فإن جولمان أكد على أن القدرات المناسبة للوصول للشخصية المثالية للإدارة الذاتية. والذكاء الوجداني لا يتطلب فقط الفهم الوجداني ولكنه يتطلب أيضاً الوجدان الموحد*Combined Affective*

والسلوك الموحد *Combined Behavioral* والمهارات المعرفية *Cognitive Skills* وهم أساس المدخل التكاملي للإدارة الذاتية. *(O'keef & Berger 1999)*

وعلى النقيض فإن تعريف مايروسلفوي عن الذكاء الوجداني وتعريف حاردنر عن الذكاء الشخصي أكثر ضيقا وقابلية للمقارنة وانعكاس لقدرات محددة للنمذجة الوجدانية للمدخل التكاملي وعلى الرغم من أن العديد من الباحثين لا يوافقون على تعريف الذكاء الوجداني إلا أن الكثير منهم يتفقون على أنه يتطلب القدرة على المعرفة والإدارة العاطفية..وهكذا فإن هذه القدرات الوجدانية هي المقومات الحرجة *Ingredients Critical* للتفوق الفردي والأداء الجماعي *(Goleman ,2001)*، وعلى سبيل المثال فإن عجز الناس عن التمييز بين التوتر الوجداني *Emotional Tension* والتوتر الإبداعي *Creative Tension* يعد عاملا أوليا لرؤية الناس المكفهرة للحياة ؛ وبذلك يؤثر سلبياً على أهداف المؤسسة التي ينتمون إليها. ويساهم هذا العجز سلبياً على قوة العلاقات ؛مما يؤدي إلى السقوط المفاجئ المشترك للأداء الجماعي المؤسسي. *(Senge, 1990, p151-152)*

## البعد السلوكي للمدخل التكاملي:

*The behavioral domain of an integrated approach.*

تميل العديد من دراسات النمو الوجداني إلى التركيز على العوامل الخارجية للتنبؤ بالتغيير السلوكي كما فعلت الدراسات السلوكية المبكرة في أوائل القرن العشرين حاول واطسون *J.B. Watson,* - الأب الروحي للمدرسة السلوكية- طرد الاستبطان *Introspection* والوعي *Consciousness* من الأبحاث العلمية لعلم النفس. وأصر على أن هدف علم النفس الوحيد هو التنبؤ وضبط السلوك. *(Watson J.B,1913, 158).*

وتضمن كتاب سكينر(*Skinner, B.F. (1953)* "العلم والسلوك الإنساني " كثيراً من الأبحاث الأصيلة عن التحكم الذاتي *self control*، وعززت سلوكية سكينر المدخل الاستقرائي *an inductive approach* الذي يؤكد على العلاقة بين السلوك والأحداث البيئية مثل *التعزيز Reinforcement* والعقاب *Punishment*، وترى أن إصدار السلوك يلعب دورا في جعل المكافآت أكثر احتمالاً. وهذا بخلاف سلوكية واطسون التي ترى أن السلوك تظهره وتنتزعه الظروف وركزت على الاستجابة الإشتراطية السلوكية *Conditioned Behavioral* لفهم التعلم

ويرى سكنر أن وظيفة السلوك التقدم والتتابع وينظر إلى السمات الداخلية *internal aspects* التي تميل لكونها العوامل الخفية للوظائف الإنسانية والتي من الممكن إتاحتها لحظياً بالتحليل العلمي.(*Skinner, B.F. 1953, p31*)

ووحدت مبادئ سكنر طريقها في التدريب الإداري عن طريق التعديل السلوكي المنظم واستخدام الإدارة المشروطة *Contingency Management* خلال المتيرات السابقة *Antecedent Stimulus* للسلوك والتتابع اللاحق (الثواب والعقاب ) لإدارة سلوك الموظفين. (*Luthans and Kreitner , 1975*)

وتشير النمذجة السلوكية *The Behavioral Modality* للمدخل التكاملي للإدارة الداتية إلى السلوكيات الصريحة وتحقيق التوافق السلوكي *behavioral adaptation* وتغيير الطرق التي تنسب للمدرسة السلوكية والأبحاث العلمية.

## البعد المعرفي للمدخل التكاملي:

*The cognitive domain of an integrated approach.*

يشير البعد المعرفي للمدخل التكاملي للإدارة الذاتية إلى التفكير والمعتقدات والمعالجات المنطقية *reasoning processes* والإدراك *perception* والحكم على الذات وعلى الآخرين والعالم بصفة عامة، وتعني المهارات المعرفية بطرق التغيير التي

تستخرج من الأبحاث النفسية للسلوك المعرفي وعلم النفس المعرفي بالإضافة إلى الفاعلية الذاتية *self-efficacy* (*Banadura, 1977*) ونظرية موضع التحكم *Locus of Control* (*Rotter, 1954*)

وتأثر تقدير الإدارة الذاتية بالعمل المبكر لميدان تعديل السلوك الذاتي *self Control* والتحكم الذاتي *Self Control* *Behavior- Modification* (*Skinner 1953*) ونظريات التعلم، وباستمرار الأبحاث عن التعلم والسيطرة الإدراكية اكتشفت تلك الأبحاث أن المدرسة السلوكية محدودة جداً لوصف السلوك الإنساني المعقد. (*Goldfried and Merbaum, 1973*)

وأشار كارولي *karoly* (*1982*) إلى أن "الإسهامات المميزة لإدراك تعلم الفرد الواضح والمميز للإدارة الذاتية ليست في الكيفية مثل البناء الشخصي أو التكوين الفطري البيولوجي ولكن كناتج نهائي لتتابع العديد من القوانين السلوكية التي غالباً ما تكون متعلمة" (*Karoly, 1982, p9*) وأدمجت العمليات المعرفية الداخلية مثل التفكير *thoughts* والتصور *image* والوعي *consciousness* والخيال *fantasy* خلال أبحاث السلوكيين وكونت إطار العمل للسلوكية المعرفية، وأصبحت المفاهيم المعرفية جزء رئيسي من أعمال ميشل (*Mischel (1968*) واليس *Ellis*، (*1969*) ولازاروس (*Lazarus (1971*) بتركيزها الجديد على الإدراك الذاتي *Self Perception* والنظام العقائدي *Belief System* وحل المشكلات *Problem Solving* ونظرية العزو *Attribution Theory*.

ودخل علم النفس في فترة أنتقالية لمداخل الإدارة التنظيمية *Organizational Management* أكد خلالها الباحثون أمثال روتر (*1954*) *Rotter* فروم (*Vrom (1964*) وآخرون على المعالجات المعرفية الداخلية المتعلقة بسلوك الدافعية الذاتية *Self Motivated- behavior* والإدارة الذاتية، وأظهرت أبحاثهم

بوضوح أن الناس الذين يتوقعون النجاح ويعتقدون أنهم يحصدون ما يزرعون، يميلون إلى أن يكون لديهم مهارات إدارة ذاتية أقوى من أولئك الذين يتوقعون الإخفاق ولا يوجدون علاقة بين مجهودهم وإحداث حياتهم. وفي عام ١٩٧٧ وضع باندورا *Bandura(1977)* تقدير التحكم الذاتي خلال إطار عمله للتفاعل التبادلي *Reciprocal Interaction* وبذلك ربط بين المفاهيم المعرفية والسلوكية لشرح تغيرات التعلم والأداء. وبدأ الباحثون ينظرون نظرة أقل للسلوك الصريح ويركزون على التفسير الفردي للمثيرات والسلوك الناتج من هذه التفسيرات *(Zirkel , 2000)*.

واستخدم علماء النفس أمثال اليس *Ellis (1969)*، ودايير *Dyer (1976)* وسيليجمان *Seligman(1990)* وآخرون مبادئ الإدارة الذاتية كمفاهيم عامة لتعزيز طرق التغير المعرفي كقوة دافعة لتغير الوجدان والسلوك.

## الفاعلية الذاتية وموضع التحكم

*Self efficacy and locus of control*

ساعدت كل من نظرية باندورا (١٩٧٧) *Bandura* للفاعلية الذاتية ونظرية روتر (١٩٥٤) *Rotter* لموضع التحكم في شرح أساس المباني المعرفية *cognitive underpinning* للمدخل التكاملي للإدارة الذاتية. وعرف باندورا الفاعلية الذاتية المتوقعة بأنها "إيمان الفرد بقدرته على الأداء الناجح للسلوك المطلوب لإنتاج المخرجات" *(Bandura,1977,p79)*. ويُعَرَّف موضع التحكم بمعالجة أو تفسير الأسباب وخاصة ما يتعلق بالتخمين الذاتي *self appraisal* للدرجة التي يرى الأفراد أنفسهم كمن يمتلكون بعض القواعد السببية لتقرير أحداث محددة "واقترح البحث أنه يمكنه التأثير على طرق تعامل الأفراد مع تحديات الحياة *(Lefcourt , 1982,p.183)* وأكد باندورا *Bandura(1977)* على

توقع سيادة ونجاح قوة التغير السلوكي عن طريق محددات جهد مخرجات الفرد وتشمل:

١. القرار الأولي لأداء المهمة.

٢. مدى الجهد المبذول.

٣. مدى إصرار الفرد على مواجهة المحنة.

ويختلف توقع الفرد للمخرجات عن الفاعلية لأنه من الممكن أن يعتقد الفرد أن مجموعة معينة من الأفعال تؤدي إلى مخرجات معينة ولكن السؤال هو: هل يستطيع الفرد أداء تلك الأفعال؟

وبدأت الأبحاث المبكرة لموضع التحكم لأسباب مشابهة لأسباب البحث في الفاعلية الذاتية (*Lefcourt , 1982*)،وفي الحقيقة ربما يكون البناء العقلي للفاعلية الذاتية وموضع التحكم متصل مفاهيمياً (*Lachman And Jelalian,1984*)، فبينما تشير الفاعلية الذاتية إلى معتقدات عن قدرة الفرد لأداء مهمة ما، يشير موضع التحكم إلى تفسير الأسباب (*1977*)، *Bandura* فأساس الإدارة الذاتية الفاعلية الذاتية المرتفعة وموضع التحكم الداخلي ؛ وذلك لأن الأفراد الذين يتوقعون النجاح (فعالية ذاتية عالية) ويدركون مخرجاتهم سواء كانت ايجابية أو سلبية تنتج عن أفعالهم( موضع التحكم داخلي *internal locus of control*) يميلون لامتلاك مهارات ذاتية أقوى من أولئك الذين يتوقعون الفشل (فعالية ذاتية منخفضة) ولا يرون علاقة بين تصرفاتهم وأحداث حياتهم (موضع التحكم خارجي *external locus- of control*) (*Lefcourt 1982), (Watson and Thrap, 2002)*

والعديد من الأبحاث عن الفاعلية الذاتية والذكاء الوجداني *Emotional Intelligence* والتحكم الذاتي *Self Control* وتعديل السلوك *Behavior Modification* والإدارة الذاتية متشابكة وبناءها دو علاقات متبادلة.واقترح

بنادورا وآخرون أن الفاعلية الذاتية هي المنبئ الفعال للسلوك ;*Bandura ,1977* *(Bandura et al,1977)* وأشار ليفكورت *Lefcourt (1982)* إلى أنه" بدون توقع الفرد للتحكم الداخلي وبدون إصراره على كره الإخفاق، يصبح تنظيم وقت الفرد ومجهوداته بعيد الاحتمال"*(Lefcourt, 1982,p.81)*

## النموذج التكاملي للإدارة الذاتية:

*An integrated Model of Self-management*

النموذج التكاملي للإدارة الذاتية ثمرة تطبيق الأبحاث في ثلاث مناطق متداخلة للأداء الإنساني وهم المناطق (الوجدانية *affect* والسلوكية *behavioral* والمعرفية *cognitive*)، واللاتي تناولتهم الأبحاث التقليدية كل على حدة، مما جعلهم غير واضحين. والأبحاث المؤسسه على مدخل الإدارة الذاتية ربطت بينهم ببساطة وبشكل تقدير كنموذج للفهم وكطريقة تطبيقية لإدارة الوجدان والسلوك والمعرفة.

ويحاول معظم الناس إدارة ذاتهم بطريقة أو بأخرى، وترتبط الإدارة الذاتية المؤثرة بالفهم الذاتي *Self Understanding* وبنوعية الحياة أكثر من ارتباطها بالتقنية *Technique* أو الإستراتيجية المنظمة *(Winne Organization Strategy* *1997;Zimmerman 2000)* وتعتمد طريقة الإدارة الذاتية على الملاحظة الذاتية *self-observation* المستمرة للأداء والتعرف على الظروف البيئية المحيطة بالأداء؛ وبذلك تصبح الإدارة الذاتية جزء من الحياة اليومية، وهذا هو جوهرا لإدارة الذاتية *(Berger,D.S, 2003, p40)*

وأشارت العديد من الدراسات إلى انه عملياً عندما تكون مهارات الإدارة الذاتية نادرة وعندما تتأخر التغذية الراجعة ينتج سوء فهم وعدم دقة للملاحظات ويقل احتمال تأثير الاستراتيجيات المستخدمة لتحسن الإدارة الذاتية .

على سبيل المثال كتابة ملاحظات عن الاختبار أثناء أداء الاختبار أفضل من اخذ الملاحظات بعد أداء الاختبار؛ لأن تأخير الملاحظة الذاتية *self observation* في مثل هذه الحالات يعوق قدرة المتحنين من أخذ الفعل الصحيح في الوقت المطلوب فإذا استنتج الطالب أن: وقت الاختبار هو سبب أدائه الضعيف ؛ بالرغم من أن ضعف معلوماته في المادة العلمية هي السبب الحقيقي لضعف الأداء .وقد يتداخل سوء التفسير هذا مع قدرة الطالب المستقبلية على التحسن وبناء عليه فإن دقة تخمين الفرد لحاكم أعلى لاختيار استراتيجية إدارة الذات المناسبة.

ومع ذلك فالإستراتيجية المناسبة لظروف معينة ما هي إلا جزء من التحدي، والأهم هو مساندة الدوافع لاستخدامهم بصورة دورية حتى يصبحوا جزءا طبيعيا متمما للحياة *(Zimmerman2000)* .

مفتاح الفوائد طويلة المدى للمدخل التكاملي للإدارة الذاتية هو اتساقها ودقة تطبيقها عند المراقبة الوجدانية والسلوكية والمعرفية ؛ وبالرغم من أن حدور الوجدان والمعرفة والسلوك ملتحمة، إلا أن التمييز بينهم يكون بالتركيز على نماذج محددة تؤثر في الإدارة الذاتية وتشتمل عملية تحديد الاستراتيجيات للتغيير على مناطق أخرى هامة للإدارة الذاتية مثل التوكيدية (الحزم) *assertiveness* وتقدير الذات *self esteem* إدارة الوقت ، *time management* والتسويف أو المماطلة *procrastination* الدافعية *motivation* والعادات الدراسية *study habits* ونظرا لتداخل العلاقات بين المعرفة والسلوك والوجدان فإن الطريقة التي تستخدم في تعديل أحدهم تؤثر في المجالين الآخرين والعكس صحيح. فالحدث الذي يسئ إلى أحد هذه المجالات يؤثر سلبياً على المجالين الآخرين؛على سبيل المثال الطلاب الذين يعانون صعوبة في المشاركة في القاعات الدراسية ويشعرون بالحمق عند

التحدث أمام مجموعة من الناس ؛ ربما لأنهم يخطئون في الحكم على مشاعرهم (جانب معرفي)، والعلاج القصير المدى مثل الاسترخاء ربما يفيد على المدى الطويل في تغير حكمهم على أنفسهم.

والطلاب في برنامج الإدارة الذاتية في هذه الدراسة يتعلمون أولا التمييز بين المعالجات المعرفية والسلوكية والوجدانية لأن عدم التمييز بينهم يعوق الطلاب في تحقيق أهدافهم ويشتمل الوجدان على العواطف بالإضافة للخبرات الحسية المتعلقة بالحواس الخمس الخارجية (السمع، البصر، اللمس، الشم، التذوق) والداخلية مثل التحفيز الذاتي *Proprioceptive* .

وعلى سبيل المثال يتعلم الطلاب التمييز بين المشاعر السلبية المناسبة وغير المناسبة؛ فمثلا إحباط الطالب عند الشعور بالظلم يعد شعوراً سلبياً مناسباً، بينما ثورة الطالب وغيظه عند الرسوب يعد شعوراً سلبياً غير مناسب، ويتضمن السلوك أي حدث ملاحظ ويتعلم الطلاب تحديد السلوكيات التي تؤدي إلى إنجاز أهدافهم وكذلك تحديد السلوكيات التي تعوق إنجاز أهدافهم

وأخيرا فإن تعلم الطلاب للمهارات ما وراء المعرفية *Meta Cognitive Skills* ينعكس على معتقداتهم وقيمهم وتوقعاتهم وعملية اتخاذ القرار بالإضافة إلي منظورهم عن أنفسهم وعن الآخرين وعن العالم، وهذه المعالجات المعرفية تتضمن معتقدات الفاعلية *Efficacy Beliefs* وإدراك موضع التحكم *Perception of Locus Of Control* وشرح الاختلاف بين المخرجات والتوقعات الفعالة .

وبمجرد أن يصبح الطلاب قادرين على التمييز بين الوجدان والسلوك والمعرفة سيقومون بتدريبات ومهام للآتي :

- تقدر كيفية التفاعل بين المشاعر والسلوك والمعرفة
- تحدد التفاعلات الايجابية والسلبية

- تحدد المكونات (الوجدانية والسلوكية والمعرفية )التي تبدأ التفاعل السلبي أو الإيجابي
- إدارة هذه التفاعلات بالطريقة الملائمة لتغيير المكون الذي يبدأ التفاعل.
- ممارسة الطرق المستخدمة في مواقف الحياة الحقيقية التي يختارونها.

وتشمل طرق تغير الوجدان . الاسترخاء*relaxation* ، التغذية الجيدة *good nutrition*، إعادة التشكيل *reframing* وتدريبات التنفس *breathing exercise* المناظرات المعرفية *cognitive disputation* والتعزيز الحسي *sensory enhancement* .وتشمل طرق تغير السلوك : استراتيجيات تعديل السلوك *behavior modification strategies* تمارين التخيل *imagined rehearsal* وتشمل طرق التغير المعرفي : وقف التفكير *thought stopping* المحادثات النفسية المنطقية *rational self-discourse* واللغة المنطقية *rational language* والتخيل *visualization* .

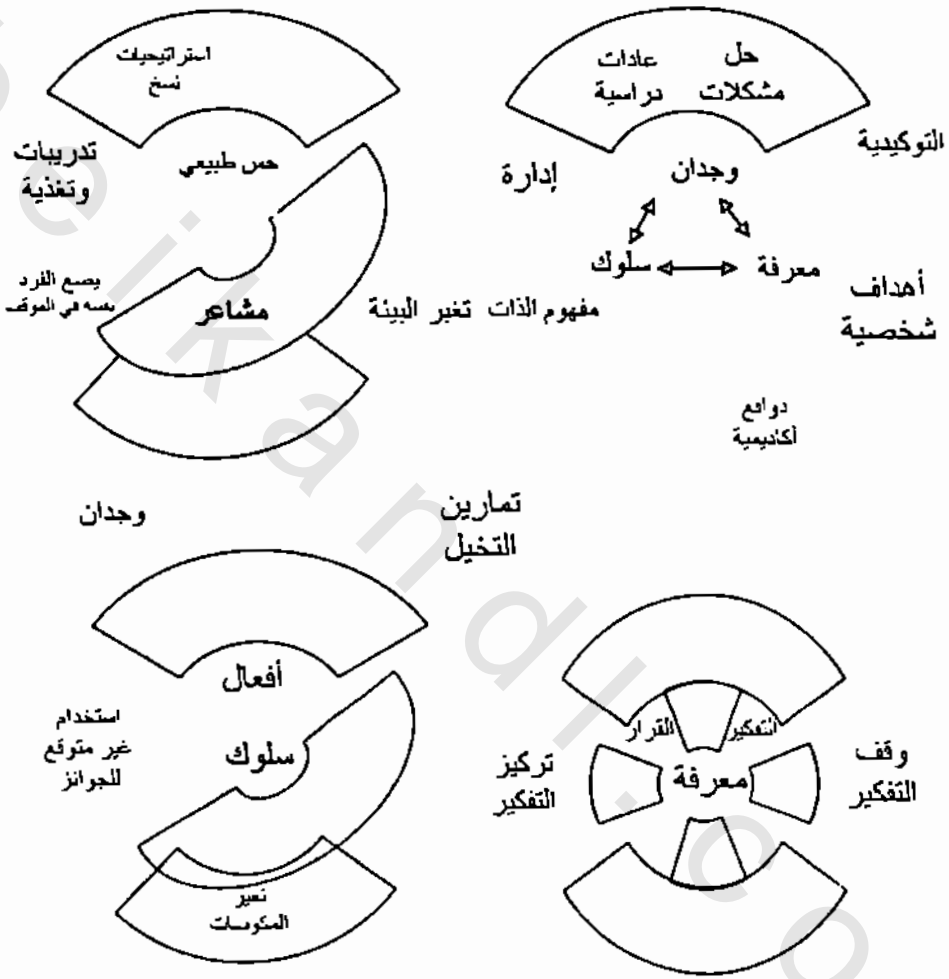
وهذا المدخل التكاملي للإدارة الذاتية في ميادين هامة للإدارة الذاتية تشمل الدافعية الذاتية *self motivation*،إدارة الوقت *time management*، التوكيدية*assertiveness* ، التسويف *procrastination*،العادات الدراسية *study habits*، وتقدير الذات *self-esteem* والإطار الخارجي لبرنامج الدراسة.

وبسبب العلاقة المغلقة بين الوجدان والسلوك والمعرفة ؛ فالطريقة المستخدمة لتعديل احدهم تؤثر على الآخرين وهذا ما يوضحه شكل (١) وهو رسم تخطيطي للميدان التكاملي المدرس للطلبة في الدراسة،الدوائر الثلاث في اليسار تمثل مجموعة أهداف التعلم والتي تتميز خلال الوجدان والسلوك والمعرفة والتفاعل خلال الميادين الثلاثة يرجع لطريقة التغيير المستخدمة، والدائرة اليمنى تمثل المناطق الرئيسية التي يطبق فيها مدخل الإدارة الذاتية.

شكل رقم (١)

## المدخل التكاملي للإدارة الذاتية

*integrate approach to self management*



عرض ومناقشة الدراسات السابقة وفروض الدراسة الحالية :

**أولا:- عرض الدراسات ذات الصلة بالدراسة الحالية.**

قامت الباحثة بعرض الدراسات السابقة مرتبة زمنيا ويتضمن عرض تلك الدراسات، بيانات بعنوان الدراسة وموضوعها وأهم النتائج التي توصلت إليها ثم صياغة فروض الدراسة الحالية على ضوء تلك النتائج.

أولا : دراسات بحثت العلاقة بين الإدارة الذاتية والفاعلية الذاتية والأداء الأكاديمي:

- **دراستد ونا برجر ٢٠٠٣** *Berger ,Donna S.*

عنوان الدراسة :آثار تعلم إدارة الذات على رغبة وقدرة التلميذ في إدارة الذات وفاعليتها والأداء الأكاديمي والتذكر، وتكونت عينة الدراسة : من طلاب السنة الأولي وتعاملت الدراسة مع مجموعتين، تكونت المجموعة الأولي من ١٢٦ طالبا درسوا الإدارة الذاتية، والمجموعة الثانية من٦١٥ طالبا لم يلتحقوا مطلقا بأي من برامج الإدارة الذاتية واعتمدت الدراسة بيانات ٦٦١ طالباً بالمرحلة الجامعية من المشتركين بالمدرسة لأنهم أكملوا الاختبارات القبلية والبعدية للإدارة الذاتية ومقياس الفاعلية الذاتية- هذه المقاييس طبقت بواسطة معلمي البرنامج الذين اتبعوا الإجراءات والتعليمات المحددة بالدراسة- وأتموا إجراءات الدراسة، وعلم الطلاب أن مشاركتهم في البرنامج تطوعية، وأن النتائج تستخدم في تقييم وتحسين برنامج الإدارة الذاتية الخاص بالدراسة، وأنهم غير معروفين شخصيا، وستطبق المقاييس في اجتماع الفصل الأول قبل أي مناقشة في محتويات البرنامج . وسوف تطبق نفس هذه المقاييس مرة أخرى في اليوم الدراسي الأخير معتمدة علي جدول الامتحان النهائي واستخدمت الباحثة المتغيرات التالية: متوسطات درجات آخر سنة دراسية، ومجموع الدرجات . والتخصص، والجنس . ودرجات الإدارة الذاتية.

والفصل الدراسي الذي درس به الطالب الإدارة الذاتية . والفصل والكلية . والأرقام الأربع الأخيرة من الرقم الاجتماعي. وتم دمج ملف البيانات الديموجرافية والاختبار القبلي والبعدي للإدارة الذاتية وبيانات ملف الدافعية في ملف واحد لبرنامج الأكسل باستخدام أرقام الرقم الاجتماعي للطلاب والفصل الدراسي الذي درس به الطلاب برنامج الإدارة الذاتية. وتم الحصول علي بيانات ٦٦١ طالبا فقط الذين أكملوا الاختبارات القبلية والبعدية للإدارة الذاتية ومقياس الدافعية الذاتية.و ملف البيانات المجمعة لبيانات ومعلومات ٦٦١ طالب .وتم التخلص من بيانات الطلاب الذين لم يكملوا الاختبار القبلي والبعدي للإدارة الذاتية وبعد تجميع الملفين تم تحويل بيانات الطلاب إلي *SSPS* من برنامج الويندوز لتحليلهم وبعد استكمال قاعدة البيانات تم إزالة أرقام الرقم الاجتماعي من ملف..*SSPS* .

وكانت نتائج الدراسة هي: أن الطلاب الذين اشتركوا ببرنامج الإدارة الذاتية تغيروا ايجابيا في لكثير من متغيرات الدراسة متمثلة فى وجود فروق دالة إحصائيا بين الطلاب الذين اشتركوا في برنامج الإدارة الذاتية والذين لم يشتركوا لصالح الأولى. وزادت قدرة طلاب الدراسة ورغبتهم في إدارة ذواتهم عن الطلاب الآخرين. وتبين أن طلاب برنامج الإدارة الذاتية كانوا أكثر قدرة على تحقيق أهدافهم الأكاديمية مما نتج عنه تحسن أدائهم الأكاديمي عن الطلاب الآخرين الذين لم يشتركوا بالبرنامج. واتضح عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين طلاب برنامج الإدارة الذاتية والطلاب الطلاب الذين لم يشتركوا في البرنامج في التذكر

ثانيا دراسات تناولت إدارة الذات

- **دراسة سوزان كوبيلند** *Susan Copeland, 2000*

عنوان الدراسة: استخدام إدارة الذات لتحسين أداء مهارة الاستذكار لطلاب المرحلة الثانوية ذوى التأخر العقلي في فصول التربية العامة. وهدفت إلى معرفة

تأثير أعداد الأهداف ومراقبة الذات *self monitoring* واستراتيجيات تقييم الذات *self evaluation strategies* على أداء الطلاب المهاري لطلاب المدارس دوي التأخر العقلي المعتدل في فصول التربية العامة . استخدام استراتيجيات إدارة الذات مع الطلاب ارتبط بزيادة أداء مهارات الاستذكار في أوراق العمل المعدلة عبر كل الطلاب. وكانت أهم النتائج أن ثلاثة أو أربعة طلاب أظهروا استقلالا ودقة في أداء خطوات تقييم الذات في تصحيح التغذية الراجعة عند انسحاب حضور المدرب. كما أظهرت بيانات مقاييس الاجتماعية تحسن أداء مهارات الاستذكار بالإضافة إلي لمتطور الطلاب لأدائهم قبل وبعد الاشتراك يشير إلي إدراكهم تحقيق أهدافهم التي اختاروها

- **دراسة كارين مينزنر** *Karen Minzner, 2003*

عنوان الدراسة استخدام الإدارة الذاتية لتحسين درجات وإكمال الواجب المنزلي للطلاب دوي صعوبات التعلم، وهدفت الدراسة إلى تحسين معدل إكمال الواجب المنزلي والدرجات الدراسية لطلاب المدارس الثانوية الذين يعانون من صعوبات التعلم. واستعانت الدراسة بمدرس للتربية الخاصة علم مجموعة الدراسة كيف يعدون أهداف الواجب المنزلي الأسبوعية وأن يحسبوا ويرسموا النسب المئوية في مخطط بياني لمعدل إكمال الواجب وأرشد الطلاب عن طرق تحديد العموميات . وحددت الدراسة درجات الطلاب بمقياس خاص تم إعداده من قبل الباحث. وأظهرت نتائج الدراسة تحسن معدل إكمال الواجب المدرسي لطلاب الدراسة

- **دراسة بيتر ستول ٢٠٠٢** *Stoll-Peter-c*

عنوان الدراسة برنامج تقويمي للتدريب على إدارة الذات الأكاديمية لتدخل لطلاب ما بعد المدرسة الثانوية دوي صعوبات التعلم. وقدمت هذه الدراسة ثلاثة أبعاد لإدارة الذات ( فهم الذات أكاديميا إدارة الذات إجرائيا self وإجادة محتوي

للإدارة، واختارت الدراسة دراسة الحالة واشتملت العينة على سبعة أفراد بالمرحلة الثانوية . وحددت الدراسة جلسة واحدة أسبوعيا لتدريب المهارات القائم على التداخل؛ لإعداد الطلاب ذوي صعوبات التعلم أعدادا جيدا للنجاح في اختبارات بعد الثانوية. وخضع الطلاب للمقاييس القبلية والبعدية الثابته والصادقة واحتفظت الدراسة بالسرية التامة، وقدمت هذه الدراسة برنامج تقويمي للتدريب على مهارات إدارة الذات الأكاديمية

- **دراسة شارلز كارمر ٢٠٠٥** *Karmer Charles*

عنوان الدراسة: اثر أداة إدارة الذات على اكتساب المهارات الاجتماعية للمراهقين ذوي الاضطراب الانفعالي، وهدفت الدراسة إلى تقيم تأثير أداة إدارة الذات على المهارات الاجتماعية القبل مهنية، وتكونت عينة الدراسة من (٨) طلاب ذكور ذوي اضطراب انفعالي وأظهروا سلوكا ضعيفا في برنامج العمل المتضمن في الدراسة، وتم تدريب الطلاب على مهارات إدارة الدات الاجتماعية المرتبطة بمشاهد بمناخ التوظيف، وزاد الطلاب تدريجيا خلال ثلاثة فصول تضمنت حصصا للتربية المهنية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مجموعة إدارة الذات تساعد الطلاب ذوي الاضطراب الانفعالي علي نقد وتعريف المهارات الاجتماعية بنجاح في مجال العمل وتزيد من المهارات الاجتماعية بصفة عامة.

ثالثاً: دراسات تناولت الفاعلية الذاتية

- **دراسة باتريك ماجوان ١٩٩٦** *Mcg*

عنوان الدراسة - العلاقة بين الفاعلية الذاتية والإحباط والصحة العامة والألم لمرضي التهاب المفاصل، وتكونت عينة الدراسة من (٢٥١) مريضا بالتهاب المفاصل، وقدمت برنامجا للفاعلية الذاتية للمرضى وعرفت الفاعلية الذاتية في هذه الدراسة كمكون أساسي مساهم في فاعلية البرنامج وهدفت إلى توضيح العلاقة بين

الفاعلية الذاتية والمخرجات الثلاث للبرنامج وهم : نقص الإحباط، وتقليل الألم، وتحقيق معدل عال للصحة العامة. واتبعت الطريقة الطولية لعينتين الأولي مكونة من ١٢٢ فردا وأخري مكونة من ١٢٩ فردا لمعرفة العلاقة بين الفاعلية الذاتية والمتغيرات الثلاث. وقد أخفقت النتائج في تحديد العلاقة بين الفاعلية الذاتية والإكتئاب أو الألم وربما تشير للتنوع مع ولكنها أشارت أن الحالة الصحية العالية تقيد إلي فاعلية ذاتية مرتفعة. ولم تظهر علاقة بين الفاعلية الذاتية والمتغيرين الأخرين. وافترحت نتائج الدراسة أنه ربما تلعب الفاعلية الذاتية دورا رئيسيا في العلاقات المعقدة لسلوك الأفراد ومخرجاتهم الصحية بالإضافة لاكتشافها التخطيط للترقي الصحي والدراسة هنا تعزز الدور المتداخل المعقد لعلم النفس والمتغيرات السلوكية ومن الممكن المتغيرات الاجتماعية )

- **دراسة ميلدرد ميشيل بيرسون ٢٠٠٠** *Pearson , Mildred Michelle*

عنوان الدراسة تأثير الفاعلية الذاتية على التحصيل الأكاديمي والأداء الأكاديمي للتلميذات الأمريكيات الأفريقيات بالمرحلة المتوسطة، وتكونت العينة من (١٠) تلميذات أخريت معهم مقابلة شخصية باستخدام التساؤل التالي: كيف تؤثر الفاعلية الذاتية على التحصيل الدراسي والأداء الأكاديمي لبنات المرحلة المتوسطة الافرو الامريكيات ؟ واستخدم الباحث الطريقة الكمية والكيفية (المقابلات الشخصية ) في مسار الدراسة. وقسمت الدراسة الفاعلية الذاتية إلي ثلاثة محاور :

١. الفاعلية الذاتية الأكاديمية *academic self-efficacy*
٢. الفاعلية الذاتية الإجتماعية *social self-efficacy*
٣. التنظيم الذاتي للفاعلية الذاتية *self –regulatory self-efficacy*

وأظهرت نتائج الدراسة انخفاض الفاعلية الذاتية في البنات الافرو امريكيات بالمستويات الثلاثة :

- **دراسة سمانثا ديبوك ٢٠٠٠** *Samantha Dopke,*

عنوان الدراسة : الفاعلية الذاتية وإعداد الأهداف والتحصيل الأكاديمي للآباء الأمريكان المكسيك وأبنائهم. وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٤) تلميذاً بالصف الرابع والسادس بالمدرسة الابتدائية. وصنفت الدراسة أنماط الآباء إلى أربعة أنماط وهم : أهل الثقة *authoritative*، والمستبدّون *authoritarian*، والمتساهلون *indulgent* والمهملون *neglectful* واستخدمت الدراسة نموذج المعادلة البنائية *structural equation model*، وكانت نسب الدافعية الذاتية الأكاديمية للتلاميذ وفقا لأنماط والديهم الأربع في مادتي الأدب والرياضيات هي ٧٧/ للواثقين و٥٢/ للمستبدين و٧٤٪ للمتساهلين و٧٨/ للمهملين. وأثبتت الدراسة أن الفاعلية الذاتية للطلاب الأكاديمية عامل هام لتنبؤ بالتحصيل الأكاديمي وأن الفاعلية الذاتية للطلاب لا تتطور بتعلم التنظيم الذاتي *self regulated learning* أو إعداد أهداف الصف الدراسي.

- **دراسة برنهيلد رابو (٢٠٠٠)** *Rapoo, Brunnchilde*

عنوان الدراسة : العلاقة بين إدراكات آباء طلاب المدارس الثانوية للممارسات التعليمية وفاعلية الذات والتحصيل الأكاديمي في جنوب أفريقيا. وهدفت إلى البحث عن العلاقة بين فهم الطلاب للممارسات التعليمية والفاعلية الذاتية وتحصيلهم الأكاديمي بجنوب أفريقيا. وتكونت العينة من (١١٣) تلميذا بالمرحلة الثانوية أجابوا علي مقياس الفاعلية الذاتية ومقياس إدراك التلاميذ للممارسات التعليمية المركزة حول المتعلمين. وأظهرت نتائج الدراسة العلاقة الايجابية الهامة بين الفاعلية الذاتية وإدراك المعلمين للممارسات التعليمية المركزة

حول التلميذ. ولم تظهر الدراسة علاقة بين الفاعلية الذاتية والأداء الأكاديمي كما أظهرت علاقة دعم جزئية *partial support* بين إدراك التلاميذ للممارسات التعليمية المركزة حول المتعلم والتحصيل الأكاديمي .

- **دراسة هوفر كاثلين جيجر** *Hoover ,Kathleen Geiger 2000*

عنوان الدراسة : العلاقة بين موضع التحكم والفاعلية الذاتية والتحصيل الأكاديمي للطلاب العام الأول الجامعي. وتكونت عينة الدراسة من (١٢١٨) طالبا بالسنة الأولي بجامعة حوسوبت العربية واعتمدت الدراسة (٣٢٢) طالبا فقط هم الذين أكملوا الإجابة على مقاييس الدراسة حول " أن نظرية التعلم الاجتماعية تقترح ان الاعتقاد حول الأداء الاكاديمي (الفاعلية الذاتية) وتوقع المخرجات المتوقعة *outcome expectation* (موضع التحكم) وقيمة التعزيز(الاهداف) ضروريين للإنجاز الأكاديمي. وهذه الدراسة غير التجريبية تبحث تأثير متوسط درجة طلاب المدرسة الثانوية على الفاعلية الذاتية، وموضع التحكم، وتوقعات الطلاب التحصيلية بالكلية (بحساب متوسط درجات الطلاب بالفصل الدراسي الأول بالكلية والساعات الإضافية التي يقضونها)، وتوصلت الدراسة إلى أن الفاعلية الذاتية العالية تؤدي إلي زيادة التحصيل الاكاديمي كما أن معامل ارتباط الإنتاج اللحظي للفرد يشير بقوة إلي ارتباط هام بين متوسط الدرجات المتوقعة والتحصيل الأكاديمي

- **دراسة ليسلي كرز** *Cruz Leslie٢٠٠١*

عنوان الدراسة اثر الدعم العائلي والاستيعاب الثقافي الهوية العرقية والفاعلية الذاتية على التحصيل الأكاديمي. وتكونت عينة الدراسة من (١٧٠) طالبا من خلفيات عرقية متنوعة منهم مجموعة طلاب جزيرة هاواي *Hawaiian* وهم أقل ميلا للحصول علي درجات مرتفعة في المرحلة الجامعية عن الجماعات

الاخري بالولايات المتحدة الأمريكية، وهدفت إلى بحث العلاقة بين الدعم العائلي، والهوية العرقية، والفاعلية الذاتية، والتحصيل الأكاديمي لطلاب الجامعة الهوايين *Hawaiian* ، وأشارت النتائج أن تقاليد الأفراد الأكثر غربية والأقل تعلقا بتقاليد هاواي ذوي فاعلية ذاتية عالية ويحققوا تحصيل أكاديمي أعلى ولم تجد الدراسة علاقة بين الدعم العائلي والتحصيل الأكاديمي.

- **دراسة جو ريمرز مارتينز ٢٠٠٢** *Martinez,Joe Rimers*

عنوان الدراسة : موضع التحكم الأكاديمي والدافعية للانجاز والفاعلية الذاتية الأكاديمية والتنبؤ بالتحصيل الأكاديمي لطلاب المرحلة المتوسطة الهسبانيين *Hispanic children* من أصول اسبانية من أمريكا اللاتينية؛ حيث يواجه الأطفال الهسبانيين مشاكل حادة في النظام المدرسي بالمقارنة بأقرانهم غير الهسبانيين والقليل منهم يعرف عن المتغيرات الدافعية وتأثيرها على الإنجاز الأكاديمي، وهذه الدراسة تبحث أثر الفاعلية الذاتية الأكاديمية وموضع التحكم والدافعية للإنجاز على التحصيل الأكاديمي، وتكونت عينة الدراسة من (٧٥) تلميذاً من تلاميذ الصف السابع والثامن من ولاية كاليفورنيا، واستخدم البحث الميداني للتلاميذ ٣ مقاييس:

١. مقياس فهم التلاميذ للأبعاد المتعددة للتحكم .
٢. مقياس هارتر *Harter's scale* للتوجيه الداخلي مقابل التوجيه الخارجي *intrinsic versus extrinsic orientation* بالفصل المدرسي
٣. مقياس التقدير الذاتي للتلاميذ *Student self-concept scale*

وأظهرت النتائج أن غير الهسبانيين يعرضون مستوي أعلى من الدافعية للإنجاز عن الهسبانيين، وأن التصميمات المتداخلة لغرس الفاعلية الذاتية الأكاديمية في الأطفال بصفة عامة والأطفال الهسبانيين بصفة خاصة تؤدي للنمو الأكاديمي.

## مناقشة الدراسات ذات الصلة بالدراسة الحالية:

من خلال عرض الدراسات السابقة توصلت الدراسة إلى النقاط التالية:

**أولا** : ندرة الدراسات العربية التي تبحث إدارة الذات بصفة عامة وفي مجال التربية بصفة خاصة في رغم أهميتها وآثارها الإيجابية في العديد من المجالات فهي تستخدم للطلبة العاديين دراسة مثل دراسة "دونا برجر"(٢٠٠٣). ولذوي الاحتياجات الخاصة مثل دراسة كوبيلند سوزان" (2000) كما تستخدم لعلاج صعوبات التعلم مثل دراسة ميدنر كارين (٢٠٠٣) ودراسة" ستول بيتر"(٢٠٠٣).

**ثانيا**. ركزت الدراسات جميعاً على تدريب الطلاب على برامج الإدارة الذاتية من المرحلة الثانوية دراسة "ميدنر كارين" (٢٠٠٣) ودراسة" ستول بيتر"(٢٠٠٣) والمرحلة الجامعية" دونا برجر"(٢٠٠٣)ولم تستخدم في المرحلة المتوسطة رغم إمكانية نجاحها في هذه المرحلة أسوة بنجاحها في تحقيق أهدافها المرجوة للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة دراسة"كوبيلند سوزان" (2000) والذي بدوره يثبت مكانية تطبيقها في جميع المراحل بدءاً من الطفولة ولعل تطبيق إدارة الذات المبكر يجعل منها سمة مميزة للفرد ويظهر آثارها الإيجابية مبكراً في جميع مراحل حياته اللاحقة.

**ثالثا**: أظهرت الدراسات التي تناولت التدريب علي إدارة الذات التحسن في بعد أو آخر من أبعاد الأداء الأكاديمي مثل أداء مهارات الاستذكار دراسة كوبيلند سوزان" (2000)، تحسين درجات وإكمال الواجب المنزلي مثل دراسة "ميدنر كارين" (٢٠٠٣)، تحسين الأداء الأكاديمي بصفة عامة " دونا برجر"(٢٠٠٣).

**رابعا:** لم تقتصر ايجابية برامج إدارة الذات على الجانب الأكاديمي فقط ولكنها تطرقت إلي مجال للاضطراب الانفعالي مثل دراسة "كارمرشارلز"(٢٠٠٥) عن طريق تحسين المهارات الاجتماعية للأفراد الذين يعانون من الاضطراب الانفعالي.

**خامسا:** تؤدي زيادة القدرة علي الإدارة الذاتية الى زيادة الفاعلية الذاتية للأفراد دراسة" دونا برجر"(٢٠٠٣)،والتي تلعب دورا رئيسيا في العلاقات المعقدة لسلوك الأفراد ومخرجاتهم الصحية دراسة" باتريك ماجوان"(١٩٩٦) كما أنها مرتبطة بالأداء والتحصيل الأكاديمي دراسة "بيرسون ميشيل"(٢٠٠٠) وبالتحصيل الأكاديمي دراسة "ديبوك سمانثا"(٢٠٠٠) ودراسة "رابو برنهيلد" (٢٠٠٠)و دراسة "هوفر حيجر"(٢٠٠٠) دراسة" كرز ليسلي"(٢٠٠١) ودراسة مارتينز جو(٢٠٠٣).

**سادسا:** أظهرت الدراسات التي أجريت على الفاعلية الذاتية ارتباطها بالصحة العامة للأفراد دراسة "باتريك ماجوان" ١٩٩٦ كما انها تتأثر بالعوامل الاجتماعية التي ظهرت في الدراسات التي تناولت الأقليات أو ذوي الإنتماء العرقي لجماعة معينة دراسة "بيرسون ميلدرد"(٢٠٠٠)و دراسة "ديبوك سمانثا"(٢٠٠٠) ودراسة" كرز ليسلي"(٢٠٠١) ودراسة مارتينز جو(٢٠٠٣).

**ومن خلال عرض ومناقشة نتائج الدراسات السابقة توصلت الباحثة إلى الفروض التالية:**

**فروض الدراسة:**

- تنتقل معتقدات الطلاب حول مصادر مشاعرهم من التوجيه الخارجي إلي التوجيه الداخلي بعد الاشتراك في برنامج الإدارة الذاتية.

- توجد فروق دالة إحصائياً بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس بؤرة التحكم لصالح المجموعة التجريبية
- تزيد رغبة التلميذات في إدارة الذات بصفة عامة بعد الاشتراك في برنامج الإدارة الذاتية
- توجد فروق دالة إحصائيا بين المجموعتين التجريبية والضابطة في الرغبة في إدارة الذات بصفة عامة لصالح المجموعة التجريبية
- توجد فروق دالة إحصائياً بين المجموعتين التجريبية والضابطة في الرغبة في إدارة الذات في المجالات الثلاث التطبيقية للإدارة الذاتية وهما التوكيدية والمهارات التنظيمية وإدارة الوجدان لصالح المجموعة التجريبية
- تتحسن قدرة تلميذات المجموعة التجريبية بصفة عامة في إدارة الذات
- توجد فروق دالة إحصائياً بين المجموعتين التجريبية والضابطة في الرغبة في إدارة الذات بصفة عامة لصالح المجموعة التجريبية.
- توجد فروق دالة إحصائياً بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القدرة على إدارة الذات في المجالات الثلاث التطبيقية للإدارة الذاتية وهما التوكيدية والمهارات التنظيمية وإدارة الوجدان لصالح المجموعة التجريبية .
- تتحسن قدرة تلميذات المجموعة التجريبية بصفة عامة في الرغبة في إدارة الذات والقدرة علي إدارة الذات معا.
- توجد فروق دالة إحصائيا بين درجات المجموعة التجريبية ودرجات المجموعة الضابطة في القدرة علي إدارة الذات والرغبة في إدارة الذات بصفة عامة لصالح المجموعة التجريبية

- توجد فروق دالة إحصائيا بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القدرة على إدارة الذات في المجالات الثلاث التطبيقية للإدارة الذاتية،وهما التوكيدية والمهارات التنظيمية وإدارة الوجدان لصالح المجموعة التجريبية .
- تتحسن الفاعلية الذاتية لطلاب الدراسة
- توجد فروق دالة إحصائياً بين تلاميذ المجموعة التجريبية والضابطة في الفاعلية الذاتية لصالح المجموعة التجريبية.
- يتحسن الأداء الأكاديمي لطلاب الدراسة.
- توجد فروق دالة إحصائيا بين المجموعتين التجريبية والضابطة في الأداء الأكاديمي لصالح المجموعة التجريبية

obeikandl.com