كفاءة الذات العامة المدركة وعلاقتها بالتدفق النفسي وإدارة الأزمات لدى مدراء المدارس

مقدمة :

تظهر معتقدات الفرد بكفاءته الذاتية من خلال الإدراك المعرفي لقدراته الشخصية، وخبراته المتعددة سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة، كما تعكس هذه المعتقدات حول الكفاءة الذاتية قدرة الفرد على أن يتحكم فى معطيات البيئة من خلال أفعاله وتصرفاته والانغماس فى العمل وإعطاء أقصى ما لديه من قدرات، وكذلك وسائل التكيف التي يستخدمها والثقة بالنفس فى مواجهة الضغوط والأزمات التي يتعرض لها فى الحياة .

وتعتبر الكفاءة الذاتية المدركة أحد محددات التعلم المهمة والتي تعبر عن مجموعة من الأحكام لا تتصل بما ينجزه الفرد فقط، ولكن بالحكم على ما يستطيع انجازه فالكفاءة الذاتية ليست مجرد مشاعر عامة ولكنها تقويم من جانب الفرد لذاته عما يستطيع القيام به، ومقدار الجهد الذي يبذله، ومدى مرونته فى التعامل مع المواقف الصعبة (رامى محمود اليوسف، ٢٠١٣، ٣٢٨: ٣٢٩).

وتُعتبر الكفاءة الذاتيّة المدركة من العوامل المهمّة، التي تلعب دوراً كبيراً في خفض وضعف درجة التوتر والقلق لدى الفرد. فالأشخاص الذين يمتلكون الكفاءة في مجالات متنوّعة تكون قدرتهم على مواجهة تحدّيات الحياة، والفشل أكثر فاعليّة، ويُشير مصطلح الكفاءة الذاتيّة المدركة إلى معتقدات الفرد حول قدرته على تنظيم وتنفيذ المخطّطات العمليّة المطلوبة لإنجاز الهدف المُراد. وهذا يعني أنَّه إذا اعتقد الفرد بأنَّه يمتلك القوّة لإنجاز الأهداف المطلوبة فإنَّه يحاول جعل هذه الأشياء تحصل فعلاً (Bandura, 1997, p.51).

ويشير(Diehi & Prout, 2002)أن تحسين الكفاءة الذاتية تعمل يمثل المفتاح الرئيسي في التدريب على التحكم الذاتي بخفض القلق وتكسب الفرد القدرة على الدفاع عن حقوقه مما يجنبه الوقوع مرة أخرى ضحية للظروف .

والكفاءة الذاتية ترتبط بالانجاز الفعلي للأعمال، فهي تعكس مدى المثابرة والجهد المبذول للتعامل مع المواقف الصعبة ومواجهة المشكلات ومقاومة الفشل، وكذلك مدى التحدي والإصرار، وكثرة المشكلات والأزمات (دعاء عوض عوض، نرمين عوني محمد، ٢٠١٣، ١٩٢).

وإذا كان توقع الفرد لكفاءته الذاتية يرتبط بانجاز العمل والمثـابرة الـصادقة والجهد والعزيمة فلابد أن نتطرق إلى التدفق النفسي والانغماس في العمل مـن خـلال وعيه ومعرفته بكفاءته الذاتية.

ويعتبر مفهوم التدفق النفسي من المفاهيم الايجابية الحديثة التي تصل بالفرد إلى أعلى درجة لتوظيف الطاقة النفسية لدى الفرد يصاحبها حالة رضا وسـعادة مـع تأجيل الرغبات والاحتياجات الشخصية للفرد (أمال عبد السميع باظة ٢٠١١، ٢) .

كما يؤدى التدفق النفسي بالبشر إلى المتعة والبهجة فقد اكتشف أن النـاس من كل الأعمار، الجنسيات، والاهتمامات يقرون باندماجهم في أنشطة بطريقة متشابهة، وللتدفق جانب آخر يتمثل فـي المكافـآت الداخليـة (محمـد الـسعيد أبـو حـلاوة، ٢٠١٣،٢٩).

وأشارChemer&Gracia (2001,56) إلى ارتباط الفاعلية الذاتية بالقدرة على استخدام استراتيجيات صنع القرار، وحل المشكلات الفعالة، والتخطيط وإدارة الإمكانات والأزمات والقدرات الشخصية بطريقة أكثر فاعلية، كما تلعب دوراً مهماً فى الضبط والتحكم فى المتغيرات الضاغطة في المواقف المختلفة.

وذكر على عسكر (٢٠٠٣) أن الأشخاص الذين لديهم كفاءة ذاتية مرفعة يواجهون مواقف الضاغطة بصورة أفل، وأن لديهم درجة منخفضة من الاستثارة الفسيولوجية وبذلك يبقون في حالة هادئة نسبياً عند مواجهة الأزمات .

كما أكد يودرن وميدجل (Urdna & Midgley,2001,122) أن الإعاقة الذاتية ترتبط بشكل قوي بكل من متغير الجنس والكفاءة المدركة .

ويؤكد ارجيول Ergul،(2004,82) أن الأفراد ذوى الإحساس المرتفع بفاعلية الذات يعملون بجد وأكثر مثابرة عندما يواجهون الصعوبات، بينما يقلع ويتجنب ذوى فاعلية الذات المنخفضة عن أداء المهام الصعبة أو المتحدية .

وترى الباحثة أن كفاءة الذات تعمل على توافر الخصائص والإمكانات الشخصية بما يسمح للفرد ببلوغ الأهداف وتحقيق التطور والنمو والتغلب على الأزمات والعقبات المواجهة لذلك بالأساليب المختلفة.ونظراً لأهمية كفاءة الذات العامة المدركة وما لها من جوانب ايجابية حيث تسمح للفرد ببلوغه لأهدافه وإدارته للأزمات والعقبات التي تواجهه لذلك فإن الدراسة الحالية تعد خُطوة لإلقاء الضوء على هذا المفهوم فى علاقته بكلاً من التدفق النفسي وإدارة الأزمات.

مشكلة البحث:

تُعد التوقعات الذاتية بُعداً من أبعاد الشخصية التي تتمثل في القناعات الذاتية وقدرة السيطرة على المتطلبات والتغلب على المشكلات الصعبة التي تواجه الفرد، وذلك من خلال تصرفاته الذاتية، وترتبط هذه الكفاءة بما يعتقده الفرد حول إمكاناته في التعامل مع المثيرات البيئية، وهذا التعامل هو نوع من المهمات التي يجب على الفرد القيام بها إزاء تلك المثيرات البيئية (حامد عبد السلام زهران، ٢٠٠٣ : ٣٥)

ومما لاشك فيه وجود علاقة بين التطورات العلمية وكثرة التغيرات الاجتماعية ومدى قدرة الفرد وكفاءته الذاتية المدركة فى استيعاب ذلك التطور السريع، وبالتالي مدى تأثر كفاءته الذاتية بتلك التغيرات المتعاقبة والمتسارعة، وما تشكله من ضغوط ومشكلات نفسية، وأخلاقية واجتماعية فى مختلف جوانب الحياة .

والقدر المنخفض من توكيد الذات للفرد يزيد من احتمال تورط الفرد فى أداء أنواع من السلوك المشكل نتيجة الخضوع لمحاولات الآخرين فرض وجهات نظرهم عليه،

كما تعد كفاءة الذات من أهم ميكانيزما القوى الشخصية لدى الأفراد حيث تمثل مركزاً هاماً فى دافعية الأفراد للقيام بأي عمل أو نشاط . إذ تساعد الفرد على مواجهة الضغوط والتغلب على الأزمات التي تعترضه فى مراحل حياته .

وتؤكد ليلى الزروع (٢٠٠٧) أن كفاءة الذات إحدى موجهات السلوك إلى يؤمن بقدرته يكون أكثر نشاطاً وتقديراً لذاته ويمثل ذلك مرآة معرفية للفرد تشعره بقدرته على التحكم فى معطيات البيئة خلال الأفعال والوسائل التكيفية التي يقوم بها والثقة بالنفس فى مواجهة ضغوط الحياة .

ويؤكد باندورا على أن الأفراد ذوى فاعلية الذات المرتفعة يقدمون على المهام الصعبة كنوع من التحدى، إذ يؤدى ذلك إلى زيادة الميل الداخلي والاندماج فى أداء المهام والأنشطة، كما يضعون لأنفسهم أهدافاً محددة، كما يعززون الفشل فى الجهد غير الكاف أو نقص المعرفة والمهارات المطلوبة لإتمام تلك المهام، كما يقدمون على المواقف التي قد تفقد ثقتهم بإمكانياتهم فى التغلب والحكم عليها، ومثل هذا الشعور يولد لدى الفرد انجازات شخصية ويقلل الضغوط والعرضة للاكتئاب. وأن الأفراد منخفضي فاعلية الذات يتجنبون ويبتعدون عن أداء المهام الصعبة والتي يمكن إدراكها على أنها تعد مصادر تهديد شخصي، كما يقلعون سريعاً عن مواجهة تلك التحديات والصعوبات فى(محمد إسماعيل سيد حميدة، ٢٠١١، ٣٨٢) .

وقد أكد أيضاً مارتن وبراولى (Martin& Brawley,2002) أن المعتقدات حول قدرة الفرد فى موقف معين تعد محدداً مهماً ومؤثراً على الإعاقة الذاتية بالإضافة إلى المعتقدات حول الذات بوجه عام، وأن الإعاقة الذاتية تصبح أكثر وضوحاً وفهماً فى ضوء نظرية فاعلية الذات.

من خلال ما سبق يتضح أن الأفراد الذين لديهم إحساس بانخفاض مستوى الكفاءة الذاتية ينسحبون من المهام الصعبة التي يشعرون أنها تشكل تهديداً لهم حيث يتراخون فى بذل الجهد، أما الإحساس المرتفع بالكفاءة الذاتية يعزز الانجاز الشخصي بطرق مختلفة والقدرة على تخطى العقبات وتحدى الصعوبات والتغلب عليها . ولمدير المدرسة دور كبير فى المدرسة فهو المسئول الأول عن مدرسته، ويقوم برعاية الطلاب والحفاظ عليهم، من أجل تحقيق الأهداف المنشودة، فلابد أن يكون على قدر عال من التعامل مع المشكلات وإدارة الأزمات بكفاءة .

ومن خلال مراجعة أدبيات مفهوم الكفاءة الذاتية يُلاحظ أنه قد نال اهتماما بالغاً في المجال النفسي إلا أنه لم يتم تناوله بالدراسة من خلال علاقته بمتغيرات البحث (التدفق النفسي وإدارة الأزمات) مما دعا الباحثة لإجراء هذا البحث.

ويمكن تحديد تساؤلات البحث كما يلي:

١- ما طبيعة العلاقة بين كفاءة الذات العامة المدركة والتدفق النفسي لدى مدراء المدارس؟

٢- ما طبيعة العلاقة بين كفاءة الذات العامة المدركة وإدارة الأزمات لدى مدراء المدارس؟

٣- هل توجد فروق فى كفاءة الذات العامة المدركة باختلاف متغيري (النوع – الخبرة) لدى مدراء المدارس ؟

٤- هل يمكن التنبؤ بكفاءة الذات من خلال التدفق النفسي وإدارة الأزمات؟

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى:

١- محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين كفاءة الذات العامة المدركة والتدفق النفسي لدى مدراء المدارس .

٢- محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين كفاءة الذات العامة المدركة وإدارة الأزمات لدى مدراء المدارس.

٣- الكشف عن الفروق لدى مدراء المدارس في الكفاءة الذاتية باختلاف متغيري النوع والخبرة.

٤- مدى إمكانية التنبؤ بالكفاءة الذاتية المدركة من خلال التدفق النفسي وإدارة الأزمات.

أهمية البحث:

تتحدد أهمية البحث في جانبين أساسيين هما:

أولاً : الأهمية النظرية :

١- تنبثق أهمية البحث من كونها تبحث في متغير كفاءة الذات العامة المدركة والذي يعد من أهم العوامل الدافعية المؤثرة فى سلوك وأداء الأفراد حيث تعد من أهم عوامل الشخصية الموجهة للسلوك.

٢- ترجع الأهمية أيضاً إلى ندرة الدراسات العربية فى حدود علم الباحثة التي تناولت مفهوم كفاءة الذات العامة المدركة فى علاقتها بالتدفق النفسي وإدارة الأزمات ومحاولة الكشف عن العلاقة بين هذه المتغيرات الثلاثة.

٣- كما تتمثل أهمية البحث في العينة التي تتصدى لها وهى مدراء المدارس .

ثانيا: الأهمية التطبيقية :

١- تزويد المكتبة النفسية بمقياسي كفاءة الذات العامة المدركة، إدارة الأزمات وحساب خصائصهما السيكومترية والتأكد من صلاحية تطبيقهما.

٢- كما يكتسب البحث أهميته من خلال النتائج التي يسفر عنها ومدى إمكانية الاستفادة من هذه النتائج .

٣- عمل دورات تدريبية لمدراء المدارس للتعريف بالأزمة وكيفية التعامل معها وإدارتها.

٤- قد تفيد هذا البحث صناع القرار والمسئولين من إمكانية تحسين وتطوير الإدارة المدرسية.

التعريف الإجرائي للمصطلحات:

- الكفاءة الذاتية العامة المدركة: General perceived self -efficacy

هي معرفة الفرد لتوقعاته الذاتية وقدرته على التغلب على المهمات المختلفة وبصورة ناجحة، وذلك يتمثل فى قدرته على السيطرة على انفعالاته وتكوين علاقات اجتماعية ناجحة، وإصراره ومثابرته على تحقيق متطلباته وحبه لعمله واتقانه له والتغلب على المشكلات التي تواجهه. والتي تتحدد من خلال الدرجة التي تحصل عليها عينة البحث على مقياس كفاءة الذات العامة المدركة.

التدفق النفسي :Psychological Flow

يتحدد تعريف التدفق النفسي في: الاستغراق أو الانشغال التام بالأداء، سرعة الأداء، الوصول إلى مستوى عالي من الأداء، الشعور بالسعادة، انخفاض الوعي بالزمان والمكان أثناء الأداء، نسيان احتياجات الذات، الاستفادة القصوى من الحالة الوجدانية في التعرف والتعلم ودقة الأداء (أمال باظة، ٢٠١١، ٣). والذي يتحدد من خلال الدرجة التي تحصل عليها عينة البحث على مقياس التدفق النفسي.

إدارة الأزمات :Crisis Management

هي الاعتراف بوجود أزمة أولا وطرق التغلب عليها بالوسائل المختلفة والتخطيط لكيفية التعامل معها، وتجنب سلبياتها والاستفادة من ايجابيتها، والمشاركة في اتخاذ القرارات حيال هذه الأزمة. والتي تتحدد من خلال الدرجة التي تحصل عليها عينة البحث على مقياس إدارة الأزمات.

مدير المدرسة:

هو القائد التربوي والقائم الأول على تنفيذ السياسة التعليمية داخل المدرسة .

الإطار النظري:

أولاً : الكفاءة الذاتية المدركة :

يشير سكوارازار (Schwarzer،1999) إلى أن الفرد قد يكون ذات فاعلية فى مجال ما وقد لا تظهر فاعليته في مجال آخر، بمعنى أن ثقة الفرد فى قدراته وإمكانياته تختلف من موقف إلى آخر .

تعريف الكفاءة الذاتية المدركة :

عرفها كل من جيكس وبليسى (Jex& Bliese،1999,350) أن الأفراد ذوى المستويات العليا من فاعلية الذات يميلون إلى استخدام استراتيجيات المكابدة، بينما الأفراد ذوى فاعلية الذات المنخفضة لديهم ميلاً نحو القلق حول أنفسهم .

كما يمكن تعريف كفاءة الذات بأنها توافر الإمكانات الشخصية للفرد والتي يتاح له عن طريقها بذل الجهد ليتمكن من حل المشاكل التي تواجهه، والتغلب على العقبات التي لا يمكن لغيره تخطيها وتحقيق الأهداف التي لا يمكن لغيره بلوغها .(نجاة زكى موسي، مديحة عثمان عبد الفضيل، ١٩٩٩، ٢٧٣).

ويعرفها لينينبرينك وبنتريك (Linnenbrink & Pintrich, 2002. 9) بأنها معتقدات الفرد حول قدرته على الأداء فى سياق معين أو مهام معينة أو مجال محدد .

كما يرى ارجيول (Ergul،82,2004) أنها تشير إلى توقع الفرد وثقته في ذاته وإمكاناته لتنظيم وتنفيذ السلوك المطلوب لأداء وإتمام المهام بنجاح .

وتعرفها نادية السيد الشرنوبى (٢٠٠٥): بأنها إدراك الفرد لمدى قدرته وكفاءته في الأداء خلال المواقف الحياتية، والتي يتحدد بناء عليها كم الطاقة المبذول والسلوك المتوقع للسيطرة على الموقف والتحكم في الأحداث .

كما تعرفها أيضاً(فائقة بدر،٢٠٠٦) بأنها إدراك الفرد بأن لديه القدرة على إصدار سلوك معين لإحداث نتيجة مرغبة .

وترى الباحثة أن الكفاءة الذاتية المدركة هي تعبير عن مجموعة الأحكام التي تصل بما ينجزه الفرد وبما يستطيع إنجازه كما أنها تمثل مرآة معرفية للفرد. تحرك سلوكه وتنشطه وتوجهه وتحافظ على استمراريته إلى حين حقيق الهدف .

أبعاد كفاءة الذات:

١-قدر الفاعلية : Magnitude ويشير إلى أحكام الفرد حول قدرته على أداء عدداً من المهام وهو يختلف تبعاً لطبيعة أو صعوبة الموقف يتضح قدر الفاعلية بصورة أكبر عندما تكون المهام مرتبة وفقاً لمستوى الصعوبة والاختلاف بين الأفراد فى توقعات الفاعلية .

وقد أكد فتحي الزيات (٢٠٠١) بقوله أن قدر الفاعلية يختلف لدى الأفراد بقدر مستوى المهارة ومدى تحمل الإجهاد ومستوى الدقة ومدى تحمل الضغوط والضبط الذاتي.

٢- العمومية :Generlity وتشير إلى عدد المجالات الوظيفية التي من خلالها يمكن للفرد أن يصدر حكماً حول كفاءته ولذلك هي أكثر أهمية في توضيح مدى تعزيز الفاعلية فى أداء السلوك

٣- القوة Strength وتشير إلى مستوى الثقة لدى الفرد في أداء المهام الصعبة وتتحدد في ضوء خبرة الفرد ومدى ملائمتها للموقف فالأفراد ذوى توقعات فاعلية الذات المرتفعة يمكنهم المثابرة في العمل وبذل جهداً أكبر في مواجهة الخبرات المشابهة (محمد نجيب ٢٠٠٧، ١٥٦ :١٥٧) .

وقد ذكر فتحي الزيات (٢٠٠١، ٥١٠) أن هذا البعد يشير إلى عمق اعتقاد الفرد أن بإمكانه أداء المهام والأنشطة ويتراوح بعد القوة ما بين قوى جداً إلى ضعيف جداً .

مصادر الكفاءة الذاتية: حدد باندورا ١٩٩٧ أربعة مصادر لكفاءة الذات هي :

١- خبرات الاتقان مثل Mastery Experiences حيث أن خبرات النجاح تدعم الكفاءة الذاتية لدى الفرد، فإن تكرار نجاح الفرد في أعمال معينة يزيد من شعوره بالكفاءة الذاتية في حين أن تكرار الفشل يقلل من شعوره بالكفاءة الذاتية .

٢- خبرات الإنابة: Vicarious Experiences وتسمى بالخبرات البديلة التي يحصل عليها الفرد من النماذج الاجتماعية المحيط بها .

٣- الإقناع اللفظي Verbal Persuasion حيث تتأثر الكفاءة الذاتية بالإقناع الذي يتلقاه الفرد من الأشخاص الموثوق بقدراتهم على أداء مهمة ما

٤- الاستثارة الانفعالية : Emotional Arousal حيث تتأثر الكفاءة الذاتية بمستوى الاستثارة الانفعالية، حيث تؤثر الاستثارة الانفعالية الشديدة سلباً على الكفاءة الذاتية بينما تؤدى الاستثارة الانفعالية المتوسطة إلى تحسين مستوى الأداء ورفع الكفاءة الذاتية وهذا يعنى أن الحالات الانفعالية تعزز الفاعلية المدركة (Pajares, Johnson, and Usher,2007) ، (Brinter and Pajares, 2006)

تعقيب يُعد مفهوم الكفاءة الذاتية self efficancy محوراً رئيسيا من محاور النظرية المعرفية الاجتماعية التي ترى أن الأفراد لديهم القدرة على ضبط سلوكهم نتيجة ما لديهم من معتقدات شخصية، حيث يوجد لدي الأفراد نظاماً من المعتقدات الذاتية يمكنهم من التحكم فى مشاعرهم وأفكارهم وتكمن أهمية الكفاءة الذاتية أنها تعمل كمحددات دافعية خلف السلوك الإنساني حيث تحدد الأنشطة التي يقوم بها الفرد والتي يتجنبها .

ثانياً : التدفق النفسي

يمثل التدفق الغاية القصوى أو الدرجة النهائية فى توظيف الانفعالات فى خدمة الأداء والتعلم ففي هذه الحالة توظف الانفعالات بنشاط وايجابية وتنسيق مع العمل الذى يباشره الفرد كما أنه خبرة خاصة بكل فرد تحدث من وقت لآخر خاصة عندما يصل فيها الفرد إلى أقصى درجات الأداء أو عندما يصل إلى مستوى أعلى من المستوى المعتاد أو السابق (صفاء الأعسر، علاء كفافى،٢٠٠٠، ٢٨١، ٢٨٢)

تعريف التدفق النفسي :

طرح ميهالى (Mihally) عدة تعريفات للتدفق منها : فى عام ١٩٩٥ عرفه بأنه حالة تحدث للفرد عندما يكون مندمجاً أو مستغرقاً بصورة تامة فى نشاط ما وفى هذه الحالة ينسى فيها الفرد ذاته ويتطاير الزمن معه دون شعور منه ويحدث تدفق أو تتابع تلقائي لكل فعل وكل حركة كأنه يعزف قطعة موسيقية وفى هذه الحالة يوظف الفرد كل طاقاته وإمكاناته ومهاراته إلى أقصى حد ممكن (Goslen, 2003) .

وفى عام ١٩٩٦ ربط بين ما يعرف بالتوازن بين مستوى قدرات الفرد ومهاراته وطبيعة المهام والتحديات التي يواجهها فعرف التدفق بأنه حالة من التركيز العميق يحدث عندما يندمج الناس فى التعامل مع مهام تتطلب تركزاً شديداً وبذل الجهد، وهذه الحالة تتحقق عندما يكون مستوى قدرات الفرد ومهاراته في حالة من التوازن التام مع مستوى التحدي والصعوبة المرتبط بالمهمة وخاصة المهام ذات الأهداف المحددة .

وفى عام ١٩٩٧ ربط ميهالى بين التدفق وما أسماه بالخبرة المثلى لكونها تحقق للفرد إحساساً بأن قدراته ومهارات مناسبة لتمكنه من مواجهة التحديات والمصاعب التي يواجهها فى إطار هدف ينظم أفعاله ويوجهها توجيهاً صحيحاً .

وتعرفه صفاء الأعسر وعلاء الدين كفافى (٢٠٠٠) بأنه غاية كبرى في توظيف الانفعالات في خدمة النشاط التعرف على البيئة . وهنا يعتبر خبرة راقية تشعر الفرد بالسعادة والبهجة والانغماس في النشاط لدرجة نسيان الذات .

وتمثل حالة التدفق بالمعنى الذي توصف به في أدبيات علم النفس الايجابي بالخبرة المثلى (Optimal human experience) المجسدة لأعلى تجليات الصحة النفسية الإيجابية وجودة الحياة بصفة عاملة لكونها تعنى انغماس الفرد في المهام والأعمال التي يقوم بها انغماساً تاما ينسى به ذاته ويكون ذلك مقترناً بحالة من

الاستمتاع والابتهاج والصفاء الذهني والمثابرة ليصل فى نهاية الأمر إلى إبداع إنساني من نوع فريد (محمد السعيد أبو حلاوة ،٢٠١٣، ٣:٥).

وعرفه ميهالى وآخرون بأنها حالة: ذاتية للفرد يعلن عنها عندما يندمج كلياً في النشاط ويكون الانتباه مركزاً في العمل الذي يقوم به بكل طاقته .

(Mihally et al،2005, 34)

ويعرفه مجدي يوسف (٢٠٠٧، ٤) بأنه حالة نفسية إيجابية تنساب فيها مشاعر وجدانية تؤدى إلى مستوى أمثل للإثارة يطمح إليه الأفراد لتحسين أداؤهم بشكل إيجابي .

وتعرفه حكيمة فتحي الطويل (٢٠١٤، ١٢٥) بأنه حالة من التركيز العميق والاستغراق التام فى المهام أو الأعمال التي يقوم بها الفرد وفى هذه الحالة تجعل الفرد يشعر بالتوحد مع ما يقوم به والاندفاع بحيوية نحو هذا العمل مع إحساس عام بالنجاح فى التعامل مع هذا العمل وتتحقق هذه الحالة عندما يكون مستوى قدرات ومهارات الفرد متوازناً مع مستوى الصعوبة المرتبط بالمهمة التي يؤديها والتي تقدم تغذية راجعة فورية تؤدى إلى تحقيق حالة من الاستمتاع والرضا ومواصلة أداء هذا الفعل .

وترى الباحثة أن التدفق هو حالة من الاستغراق التام والتركيز الكامل فيما يقوم به الفرد من أنشطة مع نسيان تام لذاته وعدم وعيه أيضاً بالزمان والمكان، ويقترن ذلك بشعوره بالبهجة والسعادة والمرح .

وقد أشار فلاتشوبولوس وآخرون (Vlachopoulos.et al., 2000) إلى وجود سمات ذاتية وتوجهات بينية تضم مكونات معرفية متعددة تشكل الإحساس بحالة التدفق النفسي منها تحديد الأهداف وإدراك التوازن بين التحديات والمهارات مع زيادة التركيز الذي يتطلب أن يكون لدى الفرد الرغبة في المنافسة من خلال حالة من المشاعر الوجدانية الإيجابية التي تؤدى إلى رد فعل إيجابي للنشاط الممارس .

ويرتبط مفهوم التدفق بمفهوم الخبرة المثلى والتي تعبر عن إحساس الفرد بأن مهاراته مناسبة للتوافق مع مواجهة التحديات التي تعترضه فى توجهه للهدف، وفى مساره لنظام الفعل بما يوفر له هاديات إرشادية لمدى جودة أدائه وتنبهه لذاته . (محمد السعيد أبو حلاوة، ٢٠١٣، ٢٣).

أبعاد التدفق النفسي:

صيغت أبعاد التدفق حسب تصورات ميهالى وجولمان وجاكسون واتفقت جميع هذه الأبعاد على أن خبرة التدفق تحدث للفرد عندما تجتمع هذه العوامل وتنساب داخل المكونات الإدراكية والانفعالية للفرد.

ووفقاً لكتاب ميهالى فإن حالة التدفق تقترن بالمكونات التالية :

أهداف واضحة اندماج بين الفعل والوعي تركيز تام فى المهمة،إحساس بالضبط والسيطرة غياب الوعي أو الشعور بالذات، تغذية راجعة مباشرة وفورية، ضمان تواصل استمرار الفعل .

ويمكن تدعيم التدفق من خلال الاستنتاجات التالية، فهي تتضمن:

الانشغال الكامل بالنشاط أو العمل ,مع ضعف الشعور بالذات أو نسيان الذات،الاستغراق الكامل بالنشاط أو العمل ,يصاحبه الوعي وتركيز الانتباه، الأداء يحدث بطريقة انسيابية ويتدفق كالشلال، تركيز التام على العمل مع انخفاض الشعور بالزمان والمكان، وتوظيف الانفعالات في خدمة الأداء،والشعور بأن العمل الصعب صار سيلا , والشعور بغياب الملل.

والتركيز العالي (بشير معمرية،٢٠١٤، ١٠٩)

وتحددها أمال عبد السميع باظة (٢٠١١، ٢) في:

١-الاستغراق أو الانشغال التام بالأداء. ٢ – الوصول إلى مستوى عالي من الأداء

٣- تركيز الاهتمام والانتباه بالعمل أو الأداء ٤- انخفاض الوعي بالزمان والمكان أثناء الأداء .

٥-نسيان احتياجات الذات ٦- الشعور بالبهجة والغبطة.

٧- سرعة الأداء ٨- الاستفادة من الحالة الوجدانية في التعرف والتعلم ودقة الأداء.

ويرى جولمان(Gloman,٢٠٠٤) أن العناصر الأساسية لخبرة التدفق هي :

- ذوبان المرء في أفعاله أثناء قيامه بالمهمة التي يؤديها .
- تركيز الانتباه في اندماج واضح في التعامل مع المهمة أو أداء العمل دون انتظار لمكافأة .
- نسيان الذات مع وعى وإدراك شديد للنشاط
- مستوى مناسب من المهارات بما يتناسب مع المطالب البيئية .

الآثار الايجابية للتدفق :

خفض الشعور بالخوف والملل واللامبالاة – تقوية الثقة بالنفس الاستقلالية – ينمى التخيل العقلي – ينمى التفكير الإبداعي– ينمى مستوى الطموح ودافع الانجاز، ينمى القدرة على مواجهة التحديات –ينمى الفاعلية الذاتية وتحمل المسئولية .(أمال عبد السميع باظة، ٢٠١١، ٣) .

مما سبق يتضح لنا أن التدفق النفسي حالة مختلفة من الإيجابية والإنتاجية المثمرة تتحقق عندما يكون الفرد منهمكاً بكل كيانه فيما يقوم به من أعمال تثير دوافعه الداخلية، مع اندماجه الكامل، وفقدانه الإحساس بالوعي بالذات وتشوه الإحساس بالوقت، والقدرة على ضبط النشاط، الإثابة الداخلية، والاهتمام بالتدفق النفسي خاصة لدى مدراء المدارس يكون له دور فى توجيه أنظار المهتمين بالتربية والتعليم بأهمية التدفق النفسي والتصرف بايجابية ووضع البرامج التدريبية للمدراء، وبالتالي كيفية التغلب على الضغوط.

ثالثاً: إدارة الأزمات:

تعد إدارة الأزمة عملية إدارية فريدة حيث أنها تتعرض لحدث مفاجئ كثيراُ ما لا يكون له مقدمات وتحتاج الأزمة لتصرفات حاسمة ولقرارات سريعة تتفق مع خطورة الموقف المتطور وبالتالي يكون لإدارة الأزمة زمام المبادأة فى قيادة الأحداث والتأثير عليها وتوجيهها وفقا لمقتضيات الأمور. وتكمن براعة القيادة فى تصور إمكانية تحويل الأزمة وما تحمله من مخاطر إلى فرص لإطلاق القدرات الإبداعية التى تستثمر الأزمة كفرصة لإعادة صياغة الظروف وإيجاد الحلول السديدة.

وبالأخص المجتمع المدرسي لبعض الأزمات التي تلحق به أضراراً بالغة على المستويين المادي والنفسي، ويتعاظم هذا الأمر فى المدارس الإعدادية والثانوية التي يمر طلابها بمرحلة المراهقة وما يتبعها من انفعالات حادة ومن ثم وجب الاستعداد لمواجهة هذه الأزمات بالحلول المناسبة لاحتوائها، لذا فإن مدراء المدارس مطالبون بأن يكونوا على قدر كبير من المبادرة والفهم العميق لمعالجة المشكلات التي تواجه الطلاب من ناحية، والثورة المعلوماتية التي يشهدها العالم من ناحية أخرى.

تعريف إدارة الأزمات :

يشير More (1995, 36) أن إدارة الأزمة تعنى توقع حدوثها والعمل على منع نشوبها والتقليل من أثارها السلبية و هذا لن يتبلور ما لم يكن التخطيط للتعامل مع الأزمات أحد ركائز فلسفة المنظمة الإدارية.

وتعرف أيضاً بأنها هي الخطوات التي تتخذ لتقليل مخاطر حدوث الأزمة (Chase, 1999, 5)

ويعرفها فاروق عثمان (٢٠٠٣) بأنها العملية الإدارية المستمرة التي تهتم بالإحساس وبالأزمات المحتملة عن طريق الاستشعار ورد المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية المولدة للأزمات وتعبئة الموارد والإمكانات المتاحة لمنع أو الإعداد للتعامل مع الأزمات بكفاءة .

أما عبد الرحمن توفيق (٢٠٠٤، ١٨) فقد عرف إدارة الأزمات بأنها:" فن القضاء على جانب كبير من المخاطرة وعدم التأكد بما يسمح لك بتحقيق تحكم أكبر في مصيرك ومقدراتك.

مراحل إدارة الأزمات:

ويرى أحمد جلال عز الدين (١٩٩٩، ٣١) أن الأزمة تمر بخمس مراحل هي:

مرحلة الحضانة: وهي المرحلة التي تمهد لوقوع الأزمة، وهذه المرحلة إذا ما تم تبيينها واستيعابها وإدراكها إدراكاً كاملاً كان التعامل مع الأزمة سهلاً.

مرحلة الاجتياح: وهي مرحلة بداية الأزمة الفعلية، وهي بلا شك أصعب أوقات التعامل مع الأزمة.

مرحلة الاستقرار: وهي المرحلة التي تبدو فيها أبعاد الأزمة، ويتم تطبيق الخطط والإستراتيجيات الخاصة بإدارة الأزمة.

مرحلة الانسحاب: وهي المرحلة التي تبدأ فيها الأزمة في التلاشي وتمتد حتى تنتهي تماماً.

مرحلة التعويض: وهي المرحلة التي تتم فيها عملية التقويم وتلافي الآثار.

وبالنسبة لإدارة الأزمات المدرسية :

أولا تعريفها

عرفها عادل الجندى (٢٠٠٢، ٢٠٧) أن الإدارة المدرسية هي الطريقة التي يتبعها مديري المدارس لتجنب الأخطار والتخطيط لما يمكن تجنبه، وطريقة التعامل مع تلك الطوارئ عند حدوثها حتى يمكن تلطيف نتائجها المؤثرة على المنظمة التعليمية .

ويشير يوسف مصطفى (٢٠٠٥و٤٨٨) إلى أنها جزء من مفهوم الأزمة بصفة عامة، حتى وإن كان لها خصائص تميزها بحكم طبيعة العمل التعليمي فهي تشير إلى حدث، أو تغير مفاجئ على كافة أجزاء المنظومة التعليمية، ويؤدى إلى نتائج غالباً غير مرغوبة لا يملك صانع القرار عن العملية التعليمية مواجهتها والتعامل معها دون أن يكون هناك أساليب إدارية مبتكرة وسرعة ودقة فى رد الفعل والسيرة على هذه الأزمات.

وقد ذكر أحمد بطاح (١٤٢٧،١٨١) إن كانت هذه الأزمات لا تتسم بالمفاجئة دائماً، ولكنها تتسم بالتعقيد والتشابك، والحاجة لحلول منهجية متكاملة وهنا تأتى ضرورة إدارة الأزمات المدرسية، وفهم خصوصيتها لدى مديري المدارس المكلفين بالتعامل معها باعتبارهم قادة فرق الأزمات.

وتعرفها الباحثة بأنها هي الاعتراف بوجود أزمة أولا وطرق التغلب عليها بالوسائل المختلفة والتخطيط لكيفية التعامل معها، وتجنب سلبياتها والاستفادة من ايجابيتها، والمشاركة في اتخاذ القرارات حيال هذه الأزمة.

أسباب الأزمات المدرسية:

صنفها أحمد العمرى (٢٠٠٢، ١٣٧) إلى:

١-أسباب خارجية عن قدرة الإنسان لا يمكن التحكم بها وإيقافها، ولا القدرة على التنبؤ بحدوثها، وقد يمكن التنبؤ بحدوثها ولكن لا نعلم متى ؟ وأين؟ وكيف؟ .

٢- أسباب تعزى إلى النفس البشرية، مثل سوء الفهم وعدم الإدراك للأمور،سوء التخطيط الجيد، ووجود إدارة عشوائية وغير فاعلة وضعف المتابعة والمراقبة، وكذلك ضعف الإمكانيات المادية والتكنولوجية.

وأضاف يوسف مصطفى (٢٠٠٥، ٤٩٧) عدداً من الأسباب منها سوء التقدير والتقييم للأمور بالإعلاء من شأنها أو التقليل منها، مما يؤدى إلى الاستهانة بها وتفاقمها وهذا السبب من أكثر أسباب نشوء الأزمات المدرسية .

من الملاحظ أن كل الأسباب السابقة لا تختلف عن أسباب حدوث ونشوء أى أزمة فى أي مؤسسة تعليمية كانت أو غير تعليمية ولذلك لابد من الاهتمام بمديري المدارس وتأهيلهم التأهيل الجيد وتدريبهم على التصدي للأزمات والتغلب عليها .

أساليب التعامل مع الأزمة المدرسية:

ذكر محمد حمادات (١٤٢٨ ه، ٦) أنه يتطلب التعامل مع الأزمات أياً كانت تعليميةً أو غير تعليمية عدداً من الأساليب الإدارية التي تساعد في التعامل معها وهي:

١- تبسيط الإجراءات:

ذكر أحمد إبراهيم أحمد(١٤٢٢ ه، ص ٧٦) أنَّ تجاهل عنصر الوقت يؤدي إلى تفاقم الأزمة ويهدد الكيان الإداري، ولذلك فإنَّ تبسيط الإجراءات يساعد على سرعة معالجة الأزمة واختصار الزمن والوقت .

٢-المنهج الإداري العلمي للأزمة:

ذكر فهد الشعلان (١٤٢٣ ه .ص ٧٥) بأنَّه لا يمكن التغلب على الأزمات بدون إتباع أساليب إدارية جيدة تتمثل وظائف الإدارة الأربعة: التخطيط والتنظيم والتوجيه والمتابعة.

٣- التواجد الفوري في موقع الأزمة:

ذكر الخضيري (د.ت، ١٣٧) بأنَّ الأزمة تحتاج إلى التدخل الفوري بالشكل الكمي الذي يتطلبه ويحتاجه الموقف، كما أنَّ التواجد في مواقع الأحداث أمراً له نتائجه النفسية الملموسة والمؤثرة.

٤- تفويض السلطة:

ذكر أحمد إبراهيم أحمد (١٤٢٢ ه، ٧٨) بأنَّ تفويض السلطة محور العلمية الإدارية و من الأهمية بمكان في إدارة الأزمة وأدعى للاستخدام حيث تحتاج إدارة الأزمات إلى السرعة العاجلة فى اتخاذ القرار المناسب مع مراعاة أنَّ تفويض السلطة يجب أن يتم في نطاق المستويات الإدارية الإدارة العليا، والإدارة التنفيذية.

٥- فتح قنوات الاتصال :

أشار محسن أحمد الخضيري (د. ت،١٤٠) بأنَّ سياسة الباب المفتوح تعد من أفضل الأساليب الوقائية ضد حدوث الأزمات أو استفحالها، وفي الوقت ذاته تحقيق الاتصال الفعال الذي يوجه الجهود ويوحدها بشكل منظم لتحقيق الأهداف الموضوعية.

ومما سبق ترى الباحثة أن الأزمات تُعد جزءاً من مكونات الحياة وحقيقة من حقائقها التي لا تخطئها الأبصار، ولقد أتى حين من الدهر على إدارة المؤسسات التربوية لم تلق فيه البال أو حتى مجرد الاهتمام بالمهارة الأساسية لإدارة الأزمات وكأن هذه المؤسسات فى منأى عن تعرضها للازمات والكوارث مما أدى إلى تزايد غير

مسبوق في معدل ظهور الأزمات والكوارث فى المؤسسات خاصة فى المدارس وهى أزمات تختلف فى حدتها بل وتتباين فى مستوياتها وتواتر حدوثها، وقد وجد مدراء المدارس أنفسهم إزاء أوضاع غير مألوفة وفى مواجهة غير متكافئة وكأنهم في هيجاء بدون سلاح مع هلال واسع وعريض من المشكلات والأزمات التي تعصف باستمرار مدارسهم من حيث لا يشعرون، و ذلك لأنهم غير معدين لمجابهتها أو التعامل معها بكفاءة، من هنا كان لابد من الاهتمام بإدارة الأزمات بها على جميع الأصعدة. وعلى المربين ضرورة المعرفة وامتلاك المهارات الكافية واللازمة لمواجهة هذه المشاكل والتغلب عليها، وبناء خطة مدرسية لمواجهة الأزمات والطوارئ يمكن أن تؤدي إلى تخفيف الآثار الناجمة عن هذه الأزمات من خلال إعداد وتنفيذ استراتيجيات ترمي إلى حل المشكلات وتحسين فعالية المدرسة باستخدام مواردها للتخفيف من الآثار الجسدية والنفسية والاجتماعية الضارة عن طريق توفير نظام خدمات يوفر الرعاية داخل المدرسة.

دراسات سابقة:

فيما يلي دراسات سابقة تتصل بموضوع الدراسة:

قام كيلي (Kelly, 1993) بإجراء دراسة هدفت إلى تحديد العلاقة بين كل من الجنس ,والإنجاز الأكاديمي وبين فاعلية الذات والاهتمامات المهنية حيث تكونت عينة الدراسة من (٢٨٦) طالباً من الصفين التاسع والحادي عشر بالمدارس العليا، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير محدود للجنس على فاعلية الذات لصالح الذكور، كما أشارت إلى إمكانية التنبؤ بالفاعلية الذاتية من خلال الإنجاز الأكاديمي .في حين أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق بين الجنسين في الميول المهنية.

وأجرى روبرتس (Roberts,1997) وكان الهدف منها دراسة تصورات فاعلية الذات لمدراء المدارس فى ثلاث ولايات وأساليبهم لإدارة الصراع مع معلميهم .وكذلك فحص تأثير (الجنس والمؤهل والعرق والخبرة) على تصورات فاعلية الذات، تكونت عينة الدراسة من ٢٧٣ مدير واستخدم الباحث استبانة فاعلية الذات واستبانة كشف الصراع التنظيمى، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين تصورات فاعلية الذات وإدارة الصراع، كما أشارت النتائج أيضاً إلى وجود فروق في فاعلية الذات باختلاف (الخبرة، الجنس، العرق).

وتحـرت دراسـة وي (Wey, 1998) توجهـات الأهـداف ومـا وراء المعرفة والكفاءة الذاتية والجهد لدى عينة من طلبـة الـصف الحـادي عـشر فـي

تايوان على التحصيل الكتابي، وكانت أهداف الدراسة الكشف عن الآثار المشتركة للتعلم و توجهات هدف الأداء بما وراء المعرفة والكفاءة الذاتية والجهد على أداء الكتابة والكشف عن الأثر المشترك للكفاءة الذاتية وما وراء المعرفة والجهد على مهمات الكتابة، وتعزيز إسهامات ما وراء المعرفة والكفاءة الذاتية والجهد في علاقتها بتحصيل الكتابة .تكونت عينة الدراسة من 356طالبا، أشارت نتائج التحليل الإحصائي إلى الآثار الإيجابية والدالة للكفاءة الذاتية على ما وراء المعرفة والجهد.

بينما قام جاكسون (Jackson, 2000) بدراسة هدفت للتعرّف على العلاقة بين الكفاءة الذاتيّة المدركة والدعم الاجتماعي وسلوك الأطفال وتنشئة الأم لدى عيّنة من (١٨٨) أم لأطفال في عمر ما قبل المدرسة، وتمّ استخدام تحليل الانحدار المتعدّد، وجدت الدراسة علاقة إيجابيّة بين مشاكل الأطفال والضغوط التي تتعرّض لها الأم خصوصاً لدى العاطلات عن العمل ومستوى منخفض من الكفاءة الذاتيّة المدركة ومستوى منخفض من الدعم الاجتماعي المقدّم من الأصدقاء، كذلك كان هناك دلالة للتفاعل بين الكفاءة الذاتيّة المدركة والسلوك المشكل لدى الأطفال حيث اعتبرت الكفاءة الذاتيّة المدركة مؤشراً للمشكلات السلوكيّة ونمط تنشئة الأم.

كما هدفت دراسة صالح عبد العزيز أقرع (٢٠٠٢) إلى تحديد درجة فاعلية الذات لمدراء المدارس الثانوية الحكومية فى محافظات شمال فلسطين،تكونت عينة الدراسة من المدراء والمعلمين الذين أجابوا على الاستبانة وعددهم (٥٥) مديراً ومديرة، و (٢٢٤) معلما ومعلمة/ وأوضحت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى درجة فاعلية الذات لدى مدراء المدارس تعزى لمتغير الوظيفة ومتغير الجنس ومتغير الخبرة. وفى ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج أوصى الباحث بمجموعة من التوصيات اللازمة لزيادة فاعلية الذات لمدراء المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين.

كما حاول ليندلى (Lindley, 2001) الكشف عن العلاقة بين الذكاء الانفعالي وفاعلية الذات والتفاؤل وسمات الشخصية، على عينة مكونة من ٣١٦ من طلاب جامعة أيوا منهم (١٠٥) ذكور (٢١١) إناث، واستخدم الباحث مقياس الذكاء الانفعالي من إعداد سالوفى وماير وكارسو ومقياس فاعلية الذات لشيرير، ومقياس التفاؤل لكارفر وشاير ومقياس سمات الشخصية لكوستا وماركار، وأوضحت النتائج وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين فاعلية الذات والتفاؤل وسمات الشخصية الايجابية والذكاء الانفعالي .

في حين سعت دراسة كارتر(Carter 2004) ، الى التعرف على أثر الفاعلية الذاتية ومركز التحكم وتقدير الذات في الأداء الأكاديمي لطلاب قسم التربية الأساسية ضمن برامج الخدمات العامة، حيث تم تطبيق مقياس الفاعلية الذاتية، ومقياس الاعتقاد في التحكم الشخصي، ومقياس تقدير الذات لروزنبرج مع استمارة البيانات الديموغرافية على عينة تكونت من (١٢٥) طالباً وقد أشارت النتائج إلى أن الطلاب مرتفعي الفاعلية الذاتية ذوي التحكم الداخل كان أداؤهم الأكاديمي أعلى نسبياً من منخفضي المستوى في هذه المتغيرات إلا أن تلك المتغيرات لم تصل إلى حد الدلالة .

كما جاءت دراسة بيتوريت (٢٠٠٦) للكشف عن العلاقة بين كفاءة الذات ونوعية حياة العمل والاحتراق النفسي بين مدرسي المدارس الثانوية، وأجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من ٢٤٧ مدرساً (١٣٠) ذكور، (١١٧) إناث تراوحت أعمارهم بين ٢٠، ٥٠ سنة وبينت نتائج هذه الدراسة أن نوعية بيئة العمل متعددة المهام والسياقات ترتب إرتباطاً جوهرياً بالاحتراق النفسي، كما تبين أن المدرسين ذوى كفاءة الذات المرتفعة كانوا أكثر قدرة على التعايش مع ضغوط بيئة العمل وأقل شعوراً بالاحتراق النفسي مقارنة بالمدرسين ذوى كفاءة الذات المنخفضة.

وجاءت دراسة ليلى المزروع (٢٠٠٧) بعنوان فاعلية الذات وعلاقتها بكل من الدافعية للانجاز والذكاء الوجداني لدى عينة من البنات جامعة أم القرى، تكونت عينة الدراسة من (٢٣) طالبة، استخدمت الباحثة مقياس الكفاءة الذاتية ومقياس الذكاء الوجداني والدافعية للانجاز، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق بين درجات الطالبات مرتفعات ومنخفضات الذكاء الوجداني في الكفاءة الذاتية لصالح مرتفعات الذكاء الوجداني، وكذلك وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية والدافعية للانجاز.

وهدفت دراسة (Mohammed S. Chowdhury and A.M.Shahabuddin, ٢٠٠٧) إلى الكشف عن العلاقة بين الكفاءة الذاتية والأداء الأكاديمي والتحفيز، وقد اشتملت العينة مجموعة من الطلاب فى جامعة بنجلادش، وقد تم جمع البيانات من خلال الاسبيانات الذاتية على الطلاب، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة طردية بين الكفاءة الذاتية والأداء الأكاديمي وكذلك بين الكفاءة والدوافع و الكفاءة والتحفيز .

كما حاول كل من شوازير وهالوم (Schwarzer& Halluum,2008) فحص العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق النفسي مع التركيز على الدور المعدل لكفاءة الذات، وقد أجريت هذه الدراسة على عينة قومها ١٢٠٣ مدرساً منها٣١١ من الذكور، ٩٢ من الإناث، من سوريا وألمانيا، وبينت هذه الدراسة ارتفاع قيم معاملات الارتباط

بين ضغوط العمل والاحتراق النفسي في ظل انخفاض كفاءة الذات، والعكس حيث انخفضت معاملات الارتباط بين ضغوط العمل والاحتراق النفسي في ظل ارتفاع كفاءة الذات، وفى ضوء ذلك أكد الباحثان أن كفاءة الذات لدى المدرس تعد من عوامل الحماية النفسية التي تعينه على مواجهة ضغوط العمل .

و دراسة بندر بن محمد العتيبى (٢٠٠٩) التي هدفت للكشف عن العلاقة بين اتخاذ القرار وفاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين بمحافظة الطائف، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين فاعلية الذات واتخاذ القرارات، وعدم وجود فروق دالة إحصائيا في فاعلية الذات ترجع إلى متغيرات جهة العمل وسنوات الخبرة والرواتب .

بينما جاءت دراسة محمد السيد صديق (٢٠٠٩): للكشف عن العلاقة بين التدفق وبعض العوامل النفسية مثل الاعتماد على النفس والمثابرة وفاعلية الذات والرضا عن الذات ومستوى الطموح وتحمل المسئولية، والدافع للانجاز. تكونت عينة الدراسة من (٦١٦) طالباً، استخدم الباحث مقياس التدفق النفسي ومقياس العوامل النفسية، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ايجابية بين التدفق وبعض العوامل الشخصية مثل الاعتماد على النفس وفاعلية الذات والدافع للانجاز والمثابرة وعلاقة سلبية مع الرضا بالذات.بينما لا توجد علاقة بين التدفق النفسي وبعض المتغيرات الديموجرافية كالنوع (ذكور – إناث) ونوع الدراسة .

وجاءت دراسة أجراها كابرى وآخرون (Capri,B.etal, 2012) هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والرضا عن الحياة والاحتراق النفسي لدى طلاب الجامعة .وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا عن الحياة وكفاءة الذات وعلاقة سالبة بين كفاءة الذات المدركة والاحتراق النفسي .

تعقيب:

يتضح من خلال استقراء نتائج البحوث السابقة أن بعضها اهتم بدراسة كفاءة الذات العامة المدركة وعلاقتها بالانجاز الأكاديمي مثل :كيلي (Kelly) ، 1993وكذلك دراسة ليلى المزروع (٢٠٠٧) ودراسة (Mohammed S. Chowdhury and A.M.Shahabuddin) حيث أكدوا على وجود علاقة بين الإنجاز الأكاديمي وبين فاعلية الذات و دراسة وي (Wey, 1998) توجهات الأهداف وما وراء المعرفة والكفاءة الذاتية والجهد لدى عينة من طلبة الصف الحادي عشر والعلاقة بين فاعلية الذات والجهد مثل جاكسون (Jackson, 2000) بدراسة هدفت للتعرّف على العلاقة بين الكفاءة الذاتيّة المدركة والدعم الاجتماعي وسلوك الأطفال، دراسة كارتر Carter)

(2004، والتي أكدت على العلاقة الموجبة بين الفاعلية الذاتية ومركز التحكم وتقدير الذات في الأداء الأكاديمي ..دراسة محمد السيد صديق (٢٠٠٩): والذي أكد على العلاقة بين التدفق وبعض العوامل النفسية مثل الاعتماد على النفس والمثابرة وفاعلية الذات والرضا عن الذات، والدافع للانجاز. بينما اهتمت دراسة بيتوريت (٢٠٠٦) ودراسة أجراها كابرى وآخرون (Capri,B.etal, 2012) ودراسة كل من شوازير وهالوم (Schwarzer& Halluum,2008) حيث أكدوا على وجود علاقة سالبة بين الفاعلية الذاتية والاحتراق النفسي والضغوط. وكما حاول ليندلى (Lindley, 2001) الكشف عن العلاقة بين الذكاء الانفعالي وفاعلية الذات والتفاؤل وسمات الشخصية .و دراسة بندر بن محمد العتيبى (٢٠٠٩) والتي أكدت على وجود علاقة موجبة بين اتخاذ القرار وفاعلية الذات والمساندة الاجتماعية

من خلال هذا التعقيب وجدت الباحثة وفرة فى الدراسات التي تناولت الكفاءة الذاتية العامة المدركة ولكن لدى الطلاب فى مختلف المراحل ولم تتطرق سوى دراسة صالح عبد العزيز أقرع (٢٠٠٢)ودراسة بندر بن محمد العتيبى (٢٠٠٩)ودراسة روبرتس (Roberts,1997) لمدراء المدارس وكذلك لم تحظى بالدراسة فى علاقتها بمتغيرات الدراسة (التدفق النفسى وإدارة الأزمات) فيما عدا دراسة محمد صديق (٢٠٠٩) ودراسة (بندر العتيبى ٢٠٠٩) واتساقاً إلى ما انتهت إليه نتائج البحوث السابقة تحاول الباحثة دراسة الكفاءة الذاتية العامة المدركة وعلاقتها بالتدفق النفسي وإدارة الأزمات لدى مدراء المدارس.

من خلال استقراء الدراسات النظرية والدراسات السابقة تم صياغة الفروض كالآتي :

١- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات عينة الدراسة على مقياس كفاءة الذات العامة المدركة و درجاتهم على مقياس التدفق النفسي .

٢- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات عينة الدراسة على مقياس كفاءة الذات العامة المدركة و درجاتهم على مقياس إدارة الأزمات .

٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات عينة الدراسة على مقياس كفاءة الذات العامة المدركة باختلاف متغيري (النوع- الخبرة).

٤- يمكن التنبؤ بالكفاءة الذاتية المدركة من خلال التدفق النفسي وإدارة الأزمات.

إجراءات البحث:

أولاً: منهج الدراسة :ويقصد بمنهج الدراسة الطريقة التي يسير عليها الباحث في بحثه، ويختلف هذا باختلاف موضوع وهدف الدراسة، وتتوقف عملية اختيار منهج الدراسة على طبيعتها، وتحدد طبيعة الدراسة هنا باستخدام المنهج الوصفي لما له من قدرة

فائقة فى التعمق في الظاهرة موضوع الدراسة، بالتعرف على مشكلة البحث وتحديد أهدافها، والقدرة على وصفها كما هي ثم يقوم بتفسيرها، كما يهتم بالظروف، والعلاقات التي توجد بين الوقائع وبعضها.

عينة البحث :

قامت الباحثة بالتطبيق على ٥٠ فرد كعينة استطلاعية ممثلة للمجتمع الأصلي وتكونت العينة الأساسية من (١٢٠) مدير من مدراء المعاهد الإعدادية والثانوية الأزهر فى مجموعة من المدارس المختلفة بمحافظة القاهرة كان عدد الذكور بواقع (٧٠)، والإناث (٥٠)، وبالنسبة لخبرة العمل الإداري كان عددهم (٦٠) لأقل من ٥ سنوات، (٦٠) لخمس سنوات فأكثر، تم ثبي بعض المتغيرات كالحالة الاجتماعية (متزوجين) ولديهم أولاد، المستوى التعليمي عالي، وغير حاصلين على دورات تدريبية فى إدارة الأزمات.

أدوات البحث:

١- مقياس كفاءة الذات العامة المدركة : إعداد الباحثة .
٢- مقياس التدفق النفسي : إعداد أمال باظة ٢٠١١
٣- مقياس إدارة الأزمات : إعداد الباحثة.

الخصائص السيكومترية لأدوات البحث:

١- مقياس كفاءة الذات العامة المدركة:

- الهدف من المقياس : قياس كفاءة الذات العامة المدركة

-مصادر إعداد المقياس :

- الاطلاع على الأدبيات والتراث السيكولوجى، وبعض المقاييس التي تناولت مقياس كفاءة الذات من هذه المقاييس: استبانة الكفاءة الذاتية العامة للطلبة لأصلان المساعيد (٢٠١١)، مقياس فاعلية الذات لنادية الشرنوبى (٢٠٠٦)، مقياس الكفاءة الذاتية المدركة لسالى طالب علوان (٢٠٠٠)،مقياس الكفاءة العامة الذاتية للطلبة لمحمد بني خالد (٢٠١٠).

تم وضع تعريف لكفاءة الذات العامة المدركة : معرفة الفرد لتوقعاته الذاتية و قدرته على التغلب على المهمات المختلفة وبصورة ناجحة، وذلك يتمثل فى قدرته على السيطرة على انفعالاته وتكوين علاقات اجتماعية ناجحة، وإصراره ومثابرته على تحقيق متطلباته وحبه لعمله واتقانه له والتغلب على المشكلات التي تواجهه .

ومن خلال المقاييس السابقة تم وضع أبعاد الكفاءة الذاتية المدركة وهى كالآتي:

أولا البعد الانفعالي: وهو قدرة الفرد على التحكم وضبط المشاعر والانفعالات لمواجهة الضغوط التي تقابله بكفاءة .

البعد الثاني المجال الاجتماعي: وهو قدرة الفرد على الاهتمام الاجتماعي والتواضع الحقيقي الذي يؤدي إلى علاقات اجتماعيه ومهارات اتصال مع الآخرين ناجحة .

البعد الثالث مجال الإصرار والمثابرة: وهو قدرة الفرد على تنفيذ ما تم تخطيطه مسبقاً والمثابرة فى بذل الجهد حتى يتحقق الهدف المنشود الذي يسعى إليه .

البعد الرابع : حب العمل واتقانه: وهو قدرة الفرد على إنجاز واجباته وتنفيذ ما يطلب منه وقوة تحمله، ومواجهته للصعوبات التي تقابله والتخطيط لها، والتمسك بالمبادئ والمثل .

- تصحيح المقياس: يتكون المقياس من (٦٢)عبارة تضمنت الإجابة على المقياس إجابات(نعم،أحيانا،لا) تعطى الدرجات (٣، ٢، ١) بالترتيب على الإجابات إذا كانت العبارات ايجابية أما العبارة السلبية تقدر الدرجات (١، ٢، ٣) لـــ(نعم، أحيانا، لا) .

- الخصائص السيكومترية لمقياس كفاءة الذات العامة المدركة:

قامت الباحثة بحساب صدق المقياس بالطرق الآتية:

١-صدق المحكمين: قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولية على عدد خمس من المتخصصين في مجال علم النفس والتربية انته عملية التحكيم الى حذف بعض العبارات وتعديل صياغة بعضها الآخر وباءاً على هذه الخطوة أصبح المقياس مكوناً فى صورته النهائية من (٦٦) عبارة.

٢- الاتساق الداخلي للمقياس :

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حـــساب معـــاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس كما هو موضـــح بالجدول رقم (١)

جدول(١) معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد مقياس كفاءة الذات العامة المدركة والدرجة الكلية للمقياس (ن= ٥٠).

البعد الأول	البعد الانفعالي		البعد الثاني	المجال الاجتماعي		البعد الثالث	الإصرار والمثابرة		البعد الرابع	حب العمل واتقانه	
العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	٠,٤٩	٠,٠١	٢	٠,٢٩	٠,٠٥	٣	٠,٤٢	٠,٠١	٤	٠,١٥	غير دالة
٥	٠,٢٧	٠,٠٥	٦	٠,٤٧	٠,٠١	٧	٠,٤٩	٠,٠١	٨	٠,٤٦	٠,٠١
٩	٠,٢٧	٠,٠٥	١٠	٠,٤٣	٠,٠١	١١	٠,٥٧	٠,٠١	١٢	٠,٤٦	٠,٠١
١٣	٠,٤٦	٠,٠١	١٤	٠,٤٠	٠,٠١	١٥	٠,٢٩	٠,٠٥	١٦	٠,٤٩	٠,٠١
١٧	٠,٣٣	٠,٠١	١٨	٠,٢٨	٠,٠٥	١٩	٠,٣١	٠,٠٥	٢٠	٠,٥٦	٠,٠١
٢١	٠,٣٥	٠,٠١	٢٢	٠,٢٤	٠,٠٥	٢٣	٠,٤٠	٠,٠١	٢٤	٠,٤٤	٠,٠١
٢٥	٠,٤٦	٠,٠١	٢٦	٠,١٨	غير دالة	٢٧	٠,١٨	غير دالة	٢٨	٠,٥٣	٠,٠١
٢٩	٠,٣٩	٠,٠١	٣٠	٠,٤٦	٠,٠١	٣١	٠,٣٧	٠,٠١	٣٢	٠,٣١	٠,٠٥
٣٣	٠,٥٢	٠,٠١	٣٤	٠,٣٧	٠,٠١	٣٥	٠,٤٤	٠,٠١	٣٦	٠,٥٠	٠,٠١
٣٧	٠,٥١	٠,٠١	٣٨	٠,٥٢	٠,٠١	٣٩	٠,١٢	غير دالة	٤٠	٠,٥٨	٠,٠١
٤١	٠,٤٧	٠,٠١	٤٢	٠,٢٨	٠,٠٥	٤٣	٠,٢٧	٠,٠٥	٤٤	٠,٢٦	٠,٠٥
٤٥	٠,٥٢	٠,٠١	٤٦	٠,٤٦	٠,٠١	٤٧	.٠٣٠	٠,٠٥	٤٨	٠,٣٣	٠,٠١
٤٩	٠,٣٧	٠,٠١	٥٠	٠,٢٥	٠,٠٥	٥١	٠,٠٤	٠,٠١	٥٢	٠,٤١	٠,٠١
٥٣	٠,٤٤	٠,٠١	٥٤	٠,٣٩	٠,٠١	٥٥	٠,٣٧	٠,٠١	٥٦	٠,٣٢	٠,٠١
٥٧	٠,٤٢	٠,٠١	٥٨	٠,٣٣	٠,٠١	٥٩	٠,٥٢	٠,٠١	٦٠	٠,٤٤	٠,٠١
			٦١	٠,٤٤	٠,٠١	٦٢	٠,٢٨	٠,٠٥	٦٣	٠,٦٠	٠,٠١
			٦٤	٠,٤٣	٠,٠١	٦٥	٠,٤٦	٠,٠١			
						٦٦	٠,٥٣	٠,٠١			

(**) دال عن مستوى ٠,٠١، (*) دال عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق أن عبارات مقياس كفاءة الذات العامة المدركة ترتبط بالدرجة الكلية للمقياس بمعاملات ارتباط تراوحت بين (٠,٢٦، ٠,٦٠) وجميعها دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١ ، ٠,٠٥ فيما عدا العبارات رقم٤، ٢٦، ٢٧، ٣٩ غير دالة .

كما تم إيجاد معاملات الارتباط بين درجة لكل بعد وبين والدرجة الكلية لمقياس كفاءة الذات العامة المدركة.

جدول(٢) معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية بالدرجة الكلية لمقياس كفاءة الذات العامة المدركة (ن= ٥٠).

الأبعاد	البعد الانفعالي	البعد الاجتماعي	الإصرار والمثابرة	حب العمل والاتقان

معامل الارتباط	**٠,٦٣	**٠,٥٧	**٠,٥٠	**٠,٧٠

يتضح من الجدول السابق أن أبعاد مقياس إدارة الوقت ترتبط بالدرجة الكلية للمقيـــاس بمعاملات ارتباط تراوحت بين (٠,٥٠، ٠,٧٠) وجميعها دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١ .

ثبات مقياس كفاءة الذات العامة المدركة:

تم حساب معامل الثبات لمقياس كفاءة الذات العامة المدركة عن طريق معامل ثبات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، وذلك بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية والتي بلغ عدد أفرادها ٥٠ مدير ممثله لعينة المجتمع الأصلي.

جدول رقم (٣) يوضح معاملات الثبات لمقياس كفاءة العامة والمدركة ن(٥٠) .

الأبعاد	البعد الانفعالي	البعد الاجتماعي	الإصرار والمثابرة	حب العمل واتقانه	الدرجة الكلية
معامل الفا كرونباخ	**٠,٧٠	**٠,٧٩	**٠,٨٠	**٠,٧٦	**٠,٨٦
معامل التجزئة النصفية	**٠,٧٢	**٠,٧٧	**٠,٧٨	**٠,٧٩	**٠,٨٤

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات لمقياس كفاءة الذات باستخدام معامل الفاكرونباخ تراوحت ما بين (٠,٧٠، ٠,٨٦) وهى دالة عند مستوى ٠,٠١، مما يدعوا إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها من خلال تطبيق الاختبار. أما حساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية باستخدام معادلة سبيرمان براون لكل بعد من الأبعاد تراوح معامل الثبات بين (٠,٧٢، ٠,٨٤)، وبلغ معامل الثبات الكلي للمقياس ٠,٨٤ وهو معامل ثبات يسمح للباحثة باستخدام المقياس في دراستها الحالية.

٢- مقياس التدفق النفسي:

* وصف وإعدادا المقياس:

قام بوضع المقياس أمال عبد السميع باظة ٢٠١١، يتكون الاختبار من ٥٦ بنداً موزعة على ثمانية أبعاد ١-الشعور بالاستعداد لإدارة الوقت بايجابية. ٢- مستوى النشاط والعمل المرتفع على الشعور بالمسئولية.٣-وضوح الهدف من ممارسة العمل أو النشاط وقابلية للتحقيق ٤- الاندماج الكامل فى العمل أو النشاط. ٥- تركيز الانتباه ومواجهة التحديات ٦ - الشعور بالمتعة والدافعية أثناء الأداء. ٧-نسيان الذات والزمان والمكان أثناء الانشغال بالعمل . ٨-الأداء بتلقائية والسيطرة على اتخاذ القرارات

وإجراء التعديلات .وتقع الإجابة في خمسة مستويات (دائماً – غالباً– أحياناً– نادراً– إطلاقاً) وتتراوح الدرجة ما بين (٤-٣-٢-١-٠).

حساب الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: الصدق

عرضت معدة المقياس على ١٠ من الأساتذة المختصين وتم استبعاد ستة بنود من ٦٢ بند والباقى ٥٦ بنداً.

-الاتساق الداخلي: قامت معدة المقياس بحساب الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق حساب معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس التدفق النفسي والدرجة الكلية لعينة الدراسة . وكانت كلها معاملات ارتباط دالة عند مستوى ٠,٠١

جدول (٤) يوضح معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس التدفق النفسي.

الأبعاد	معامل الارتباط
الشعور بالاستعداد لإدارة الوقت بايجابية	٠,٧٨**
مستوى النشاط والعمل المرتفع على الشعور بالمسئولية.	٠,٧٤**
وضوح الهدف من ممارسة العمل أو النشاط وقابلية للتحقيق	٠,٨٥**
الاندماج الكامل فى العمل أو النشاط.	٠,٧٩**
تركيز الانتباه ومواجهة التحديات	٠,٨٢**
الشعور بالمتعة والدافعية أثناء الأداء.	٠,٨٦**
نسيان الذات والزمان والمكان أثناء الانشغال بالعمل	٠,٧٥**

الأداء بتلقائية والسيطرة على اتخاذ القرارات وإجراء التعديلات	**٠,٧٥

ثبات مقياس التدفق النفسي: قامت معدة المقياس بحساب الثبات بإعادة التطبيق على ٥٣ طالبا و٤٤ طالبة بالفرقة الرابعة ووصل معامل الارتباط بين التطبيقين (٠,٨١)،(٠,٨٣) .

وقامت الباحثة الحالية بحساب معامل الثبات لمقياس التدفق النفسي باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية وذلك بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية والتى بلغ عدد أفرادها ٥٠ مدير كما هو موضح بالجدول رقم (٥)

جدول (٥) معاملات الثبات لأبعاد مقياس التدفق النفسي والدرجة الكلية ن (٥٠) .

الأبعاد	معامل الفاكرونباخ	التجزئة النصفية
الشعور بالاستعداد لإدارة الوقت بايجابية	**٠,٧٥	**٠,٧٥
مستوى النشاط والعمل المرتفع على الشعور بالمسئولية.	**٠,٧٠	**٠,٧١
وضوح الهدف من ممارسة العمل أو النشاط وقابلية للتحقيق	**٠,٨٢	**٠,٨٠
الاندماج الكامل فى العمل أو النشاط.	**٠,٧٣	**٠,٧٨
تركيز الانتباه ومواجهة التحديات	**٠,٧٦	**٠,٧٧
الشعور بالمتعة والدافعية أثناء الأداء.	**٠,٨٠	**٠,٨٢
نسيان الذات والزمان والمكان أثناء الانشغال بالعمل	**٠,٧١	**٠,٨٠

الأداء بتلقائية والسيطرة على اتخاذ القرارات وإجراء التعديلات	**٠,٨٧	**٠,٨٩
الدرجة الكلية	**٠,٨٩	**٠,٩٠

يتضح من الجدول السابق ما يلى: أن معاملات الثبات لمقياس التدفق النفسي باستخدام معامل الفاكرونباخ تراوحت ما بين (٠,٧٠، ٠,٨٩) وهى دالة عند مستوى ٠,٠١، مما يدعوا إلى الثقة فى النتائج التى يمكن التوصل إليها من خلال تطبيق الاختبار. أما حساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية باستخدام معادلة سبيرمان براون لكل بعد من الأبعاد والدرجة الكلية تراوح معامل الثبات بين (٠,٧١، ٠,٩٠)، وهو معامل ثبات يسمح للباحثة باستخدام المقياس في دراستها الحالية.

٣-مقياس إدارة الأزمات:

وصف وأهداف المقياس :

- الهدف من المقياس : قياس التعامل مع الأزمات لدى مدراء المدارس .

-مصادر إعداد المقياس :- الاطلاع على الأدبيات والتراث السيكولوجي، وبعض المقاييس التي تناولت مقياس إدارة الأزمات من هذه المقاييس :مقياس إدارة الأزمات لدى مدراء المدارس لوافى بن صالح الزلفى(٢٠١٣)، مقياس إدارة الأزمات لماهر محمد عليان (٢٠١١)، ومقياس أساليب إدارة الأزمات لرائد فؤاد محمد عبد العال (٢٠٠٩)، إدارة الأزمات رهام راسم عودة (٢٠٠٨).

تم وضع تعريف إدارة الأزمات وهو الاعتراف بوجود أزمة أولا وطرق التغلب عليها بالوسائل المختلفة والتخطيط لكيفية التعامل معها، وتجنب سلبياتها والاستفادة من ايجابيتها، والمشاركة فى اتخاذ القرارات حيال هذه الأزمة.

- تصحيح المقياس : يتكون المقياس من (٤٤) عبارة تضمنت الإجابة على المقياس إجابات(نعم،أحيانا،لا) تعطى الدرجات (٣، ٢، ١) بالترتيب على الإجابات إذا كانت العبارات ايجابية أما العبارة السلبية تقدر الدرجات (١، ٢، ٣) لـ(نعم، أحيانا، لا) .

- الخصائص السيكومترية لمقياس إدارة الأزمات:

قامت الباحثة بحساب صدق المقياس بالطرق الآتية:

١- صدق المحكمين: قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولية على عدد خمس من المتخصصين في مجال علم النفس والتربية انته عملية التحكيم الى حذف بعض العبارات وتعديل صياغة بعضها الآخر وباءاً على هذه الخطوة أصبح المقياس مكوناً فى صورته النهائية من (٤٥) عبارة.

٢- الاتساق الداخلي للمقياس :

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح بالجدول رقم (٦).

جدول(٦) معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات مقياس إدارة الأزمات والدرجة الكلية (ن= ٥٠).

العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	٠,٤٠	٠,٠١	١٣	٠,٦٠	٠,٠١	٢٥	٠,٤٦	٠,٠١	٣٧	٠,٥٨	٠,٠١
٢	٠,٣٥	٠,٠١	١٤	٠,٥٥	٠,٠١	٢٦	٠,٣٧	٠,٠١	٣٨	٠,٤٩	٠,٠١
٣	٠,٣٧	٠,٠١	١٥	٠,٤٥	٠,٠١	٢٧	٠,٥٢	٠,٠١	٣٩	٠,٢٧	٠,٠٥
٤	٠,٤٤	٠,٠١	١٦	٠,٦٦	٠,٠١	٢٨	٠,٢٨	٠,٠٥	٤٠	٠,٢٧	٠,٠٥
٥	٠,٤٢	٠,٠١	١٧	٠,٧٠	٠,٠١	٢٩	٠,٣٩	٠,٠١	٤١	٠,٤٦	٠,٠١
٦	٠,٢٧	٠,٠٥	١٨	٠,٥٨	٠,٠١	٣٠	٠,٥٢	٠,٠١	٤٢	٠,٣٣	٠,٠١
٧	٠,٣٧	٠,٠١	١٩	٠,٦٢	٠,٠١	٣١	٠,٥١	٠,٠١	٤٣	٠,٣٥	٠,٠١
٨	٠,٢٠	غير دالة	٢٠	٠,٣٥	٠,٠١	٣٢	٠,٤٧	٠,٠١	٤٤	٠,٤٦	٠,٠١
٩	٠,٤٢	٠,٠١	٢١	٠,٣٩	٠,٠١	٣٣	٠,٤٠	٠,٠١	٤٥	٠,٣٩	٠,٠١
١٠	٠,٤٩	٠,٠١	٢٢	٠,٢٩	٠,٠٥	٣٤	٠,٢٨	٠,٠٥			
١١	٠,٥٧	٠,٠١	٢٣	٠,٤٧	٠,٠١	٣٥	٠,٢٩	٠,٠٥			
١٢	٠,٢٩	٠,٠٥	٢٤	٠,٤٣	٠,٠١	٣٦	٠,٣٠	٠,٠٥			

يتضح من الجدول السابق أن عبارات مقياس إدارة الأزمات ترتبط بالدرجة الكلية للمقياس بمعاملات ارتباط تراوحت بين(٠,٢٧: ٠,٧٠) وجميعها دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١ ، ٠,٠٥ فيما عدا العبارة رقم ٨ غير دالة .

ثبات مقياس إدارة الأزمات : تم حساب معامل الثبات لمقياس إدارة الأزمات عن طريق معامل ثبات ألفا كرونباخ و التجزئة النصفية، وذلك بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية والتي بلغ عدد أفرادها ٥٠ مدير ممثله لعينة المجتمع الأصلي. وبلغ معامل الثبات عن طريق الفاكرونباخ٠,٨٧، والتجزئة التصفية ٠,٩٠ وهو معامل ثبات يسمح للباحثة باستخدام المقياس في دراستها الحالية.

نتائج الدراسة وتفسيرها :

ينص الفرد الأول على أنه

١-توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات عينة الدراسة على مقياس كفاءة الذات العامة المدركة و درجاتهم على مقياس التدفق النفسي .

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب:

معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس كفاءة الذات العامة المدركة وأبعاد مقياس التدفق النفسي وذلك كما هو موضح بالجدول (٧)

جدول (٧) يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد كفاءة الذات العامة المدركة وأبعاد التدفق النفسي (ن = ١٢٠)

مقياس كفاءة الذات العامة المدركة / مقياس التدفق النفسي	البعد الانفعالي	البعد الاجتماعي	الإصرار والمثابرة	حب العمل واتقانه	الدرجة الكلية
الشعور بالاستعداد لإدارة الوقت بايجابية	0.646**	0.395**	0.454**	0.363**	0.575**
مستوى النشاط والعمل المرتفع على الشعور بالمسئولية.	0.711**	0.446**	0.519**	0.412**	0.645**
وضوح الهدف من ممارسة العمل أو النشاط وقابلية للتحقيق	0.479**	0.341**	0.364**	0.239**	0.437**
الاندماج الكامل في العمل أو النشاط.	0.446**	0.309**	0.329**	0.107	0.369**
تركيز الانتباه ومواجهة التحديات	٠.416**	0.249**	0.256**	0.128	0.327**
الشعور بالمتعة والدافعية أثناء الأداء.	٠.540**	0.311**	٠.329**	0.262**	0.448**
نسيان الذات والزمان والمكان أثناء	554**٠٠	0.301**	٠.316**	0.255*	0.437**

الانشغال بالعمل					
الأداء بتلقائية والسيطرة على اتخاذ القرارات وإجراء التعديلات	٠.526**	0.204*	0.234**	0.174	0.363**
الدرجة الكلية	0.658**	0.392**	0.430**	0.295**	0.551**

(**) مستوى دلالة (٠,٠١) = ٠,٢٣ (*) مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,١٧ عندما تكون ن =١٢٠

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين أبعاد الكفاءة الذاتية المدركة والدرجة الكلية وأبعاد التدفق النفسي والدرجة الكلية عند مستوى دلالة ٠,٠١ فيما عدا بعد حب العمل واتقانه وعلاقته بكل من (الاندماج الكامل فى العمل أو النشاط ، تركيز الانتباه ومواجهة التحديات ، الأداء بتلقائية والسيطرة على اتخاذ القرارات وإجراء التعديلات).

تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة محمد السيد صديق (٢٠٠٩)، حيث أشار إلى أن الفرد لديه قدرة على أداء عمله وما يسند إليه من أعمال ويتمتع بصفة الاستمرارية وأداء عمله بنشاط وحيوية وصبر مهما واجهه من تحديات وصعاب وبذل الجهد للتغلب على مواقف التحدي .

وتشكّل كفاءة الذات المدركة معتقدات المفتاح الرئيسي للقوى المحركة لسلوك الفرد؛ فالفرد يقوم بتفسير إنجازاته بالاعتماد على القدرات التي يعتقد أنّه يمتلكها، مما يجعله يبذل قصارى جهده ويبرز أثر الكفاءة الذاتية المدركة .من خلال المساعدة على تحديد مقدار الجهد الذي سيبذله الفرد في نشاط معين، ومقدار المثابرة في مواجهة العقبات، ومقدار الصلابة أمام المواقف الصعبة، فكلما زاد الإحساس بالكفاءة زاد الجهد والمثابرة والصلابة ؛ فالأفراد ذو الكفاءة الذاتية المرتفعة يستطيعون التعامل مع المشكلات والأنشطة الصعبة(أصلان صبيح المساعد، ٢٠١١).

من هنا نجد أن للكفاءة الذاتية علاقة إيجابية بالانجاز في المجالات المختلفة وتعبر مثيراً مهماً لدافعية الفرد لمواجهة مشكلاته والعمل بكل طاقته لتحقيق أهدافه.

كما يؤكد زيمرمان وكليري (Zimmerman and Cleary, 2006) أنّه إذا كان لدى الفرد اعتقاد بقدرته على أداء مهمة ما فإن ذلك سيزيد من تركيزه وجهده وانهماكه في هذه المهمة، في حين إذا كان لدى الفرد مهارة ومعرفة لإتمام المهمة فإنّ هذا لا يعني بالضرورة قدرته على إتمامها.

و يشير شنك (Schunk, 2003) أن الأفراد ذوى الكفاءة العالية يعتقدون أن لديهم القدرة على إنجاز المهمات المقدمة لهم بنجاح، بينما يميل الأفراد ذوو الكفاءة

المتدنية عند مواجهة مهمات معينة إلى الاستسلام بسهولة والإصابة بالكسل وبالتالي أداء هذه المهمات بأداء ضعيف وأحياناً تركها بدون أداء .

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن التقدير المسبق المرتفع للكفاءة الذاتية يعطي الفرد الثقة بأن مساعيه سوف تقوده أيضا إلى النجاح بغض، النظر عن صعوبتها، في حين أن التقدير المنخفض للكفاءة الذاتية سيدفع الفرد أيضا إلى بذل القليل من الجهد والمثابرة . وهذا ما يطلق عليه الإرادة التي تقوم على تحويل نية سلوك ما إلى سلوك فعلي، وعلى المحافظة على استمرارية هذا السلوك أمام العقبات التي تواجهه وكذلك درجة الكفاءة الذاتية تحدد المساعي والمثابرة المبذولة للفرد . فالشخص الذي يشعر بدرجة عالية من الكفاءة الذاتية سوف يبذل من الجهد والمثابرة أكثر من ذلك الذي يشعر بدرجة أقل من الكفاءة الذاتية .

كما أن كفاءة الذات تتعلق بتوقعات الأفراد المرتبطة بقدراتهم على انجاز المهام، كما تحدد السلوك المتوقع قيام الفرد به، فهي ترتبط أيضاً ببذل الجهد وحقيق الأهداف المرجوة .و يؤكد ذلك أن استبصار المدير بقدراته وإمكاناته ووعيه بحسن توظيف أداؤه لمهامه يجعله يوظف كامل طاقته والعمل بجد واجتهاد لانجاز المهام المطلوبة .

ينص الفرض الثاني على أنه:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات عينة الدراسة على مقياس كفاءة الذات العامة المدركة و درجاتهم على مقياس إدارة الأزمات .

جدول رقم (٨) يوضح العلاقة بين أبعاد كفاءة الذات العامة المدركة والدرجة الكلية لإدارة الأزمات .

مقياس كفاءة الذات العامة المدركة / مقياس إدارة الأزمات	البعد الانفعالي	البعد الاجتماعي	الإصرار والمثابرة	حب العمل واتقانه	الدرجة الكلية
الدرجة الكلية	.06	0.40**	0. 42**	0.43**	0.38**

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد مقياس كفاءة الذات العامة المدركة والدرجة الكلية لمقياس إدارة الأزمات وجميعها دالة إحصائيا عند ٠,٠١ فيما عدا البعد الانفعالي غير دال.

يمكن تفسير النتيجة من خلال أن الكفاءة تعمل على توافر الإمكانات الشخصية للفرد حيث تتيح له عن طريقها بذل الجهد ليتمكن من حل المشكلات التي تواجهه والتغلب على العقبات التي لا يمكن تخطيها وتحقيق أهدافه .

ويؤكد ذلك (رامى محمود اليوسف، ٢٠١٣) حيث يشير إلى أن الكفاءة الذاتيّة تسهم في تحديد أشكال ودرجات الجهد الذي سيبذله الفرد، كما تُسهم في كيفية إدراكه للمهام التي يمكن أن يقوم بها، وبالتالي في اتخاذ القرار بالإقدام نحو أدائها أو الامتناع عن ذلك، كما تؤثّر المعتقدات بكفاءة الذات على عمليات الانتباه، والتفكير فالأفراد الذين يملكون إحساساً قويّاً بالكفاءة الذاتيّة، يركّزون انتباههم على تحليل المشكلة، ويحاولون التوصّل للحلول المناسبة.

كما يبرز أثر الكفاءة الذاتية من خلال المساعدة على تحديد مقدار الجهد الذى سيبذله الفرد فى نشاط معين ومقدار المثابرة فى مواجهة العقبات، ومقدار الصلابة أمام المواقف الصعبة فكلما زاد الإحساس بالكفاءة زاد الجهد والمثابرة والصلابة، فالأفراد ذوى الكفاءة الذاتية المرتفعة يتعاملون مع المشكلات والأنشطة الصعبة بمزيد من الإحساس بالهدوء والرصانة (Pajares,2005).

وتوفر الكفاءة الذاتية العامة أيضاً الخصائص والإمكانات الشخصية التي تسمح للفرد ببلوغ الأهداف وتحقيق التطور والنمو والتغلب على الأزمات والعقبات المواجهة لذلك بالأساليب المختلفة، واستثمار الإمكانات لخدمة هذه الأهداف الشخصية والبيئية والاجتماعية وفق أفضل السبل الممكنة (نجاة زكى موسي، مديحة عثمان عبد الفضيل، ١٩٩٩، ٢٧٣).

وذكر على عسكر (٢٠٠٣) أن الأشخاص الذين لديهم كفاءة ذاتية مرفعة يواجهون المواقف الضاغطة بصورة أقل، وأن لديهم درجة منخفضة من الاستثارة الفسيولوجية وبذلك يبقون فى حالة هادئة نسبياً عند مواجهة الأزمات .

وتفسر الباحثة ذلك من خلال أن الأفراد الذين لديهم إحساس قوي بالكفاءة الذاتية يركزون تفكيرهم على تحليل المشكلات التي يواجهونها من أجل الوصول إلى حلول مناسبة لها، مما سيؤثر في سلوكهم بشكل إيجابي، سواء كان في إدارة الأزمات التي يتعرضون لها أو أي مشكلة أخرى تقابلهم بينما الأفراد الذين لديهم شعور بعدم الكفاءة الذاتية فإن تفكيرهم يتحول إلى الداخل فيتسبب بالوقوع بالمشكلات وعدم التركيز وبالتالي الفشل.

وبما أن كفاءة الذات تؤثر في أنماط التفكير فهي بالتالي إما أن تصبح معيناً للأفراد أو معيقاً لذاتهم فهي تساعدهم على وضع خططاً ناجحة لإدارة أزماتهم بفاعلية .

كما يعتمد السلوك الإنساني على ما يعتقده الفرد عن فعاليه وتوقعاته عن مهاراته السلوكية المطلوبة للتعامل والكيف مع أحداث الحياة .

ينص الفرض الثالث على أنه:

٢-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات عينة الدراسة على مقياس كفاءة الذات العامة المدركة باختلاف متغيري (النوع – الخبرة).

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب تحليل التباين (٢×٢) لعينة الدراسة لمعرفة معنوية الفروق، وحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية للكشف عن اتجاه هذه الفروق.

جدول (٩) يوضح نتائج تحليل التباين (٢×٢) لمعرفة الفروق بين مدراء المدارس فى (البعد الإنفعالى) لمقياس كفاءة الذات العامة المدركة باختلاف متغيرات (النوع والخبرة) (ن =١٢٠).

البعد الأول	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
البعد الإنفعالى	النوع	838.68	1	838.68	16.48	0.05
	الخبرة	282.14	1	282.14	5.547	غير دالة
	النوع xالخبرة	5.35	1	5.35	.105	غير دالة
	الخطأ المعياري	5900.14	116	50.86		
	المجموع الكلي	7673.59	119			

علماً بأن مستوى الدلالة (٠,٠١) = ٢٦,٢٣ عند (٠,٠٥) = ٨,٥٦عنما تكون ن= ١٢٠

يتضح من الجدول السابق وجود فروق في البعد الانفعالي باختلاف النوع (ذكور وإناث) عند مستوى دلالة ٠,٠٥ وللكشف عن دلالة الفروق تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للنوع (ذكور، وإناث) في البعد الانفعالي وجد أن الفروق في اتجاه الذكور حيث وجد المتوسط الحسابي للذكور 39.6وانحراف معياري قدره ٠,٨٩، والمتوسط الحسابي للإناث 33.7 وانحراف معياري قدره 1.12 .بينما لم توجد فروق ذات دالة إحصائية باختلاف متغير الخبرة، وكذلك لا يوجد أثر للتفاعل بين النوع والخبرة دال إحصائيا.

جدول (١٠) يوضح نتائج تحليل التباين (٢×٢) لمعرفة الفروق بين مدراء المدارس فى (المجال الاجتماعي) لمقياس كفاءة الذات العامة المدركة باختلاف متغيرات (النوع والخبرة) (ن =١٢٠).

البعد الثاني	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المجال الاجتماعي	النوع	342.66	1	342.66	9.26	٠,٠٥
	الخبرة	690.40	1	690.40	18.66	٠,٠٥
	النوع xالخبرة	179.083	1	179.08	4.84	غير دالة
	الخطأ المعياري	4290.43	116	36.98		
	المجموع الكلي	6056.79	١١٩			

علماً بأن مستوى الدلالة (٠,٠١) = ٢٦,٢٣ عند (٠,٠٥) = ٨,٥٦عنما تكون ن= ١٢٠

– يتضح من الجدول السابق وجود فروق فى المجال الاجتماعي باختلاف النوع (ذكور وإناث) عند مستوى دلالة ٠,٠٥ وللكشف عن دلالة الفروق تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للنوع (ذكور، وإناث) فى البعد الانفعال وجد أن الفروق فى اتجاه الذكور حيث وجد المتوسط الحسابي للذكور40.09 وانحراف معيارى قدره ٠,٧٦، والمتوسط الحسابي للإناث 36.35 وانحراف معياري قدره.٠,٩٥–وجود فروق فى المجال الاجتماعي باختلاف الخبرة (أقل من ٥ سنوات – ٥ فأكثر) عند مستوى دلالة ٠,٠٥ وللكشف عن دلالة الفروق تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وجد أن الفروق فى اتجاه الخبرة الأعلى ٥ فأكثر حيث وجد المتوسط الحسابي (أقل من ٥سنوات) 35.57 وانحراف معياري قدره ٠,٨٠، والمتوسط الحسابي (٥ فأكثر) 40.87 وانحراف معياري قدره ٠,٩٢.. بينما لا يوجد أثر للتفاعل بين النوع والخبرة دال إحصائيا.

جدول (١١) يوضح نتائج تحليل التباين (٢×٢) لمعرفة الفروق بين مدراء المدارس فى بعد (الإصرار والمثابرة) لمقياس كفاءة الذات العامة المدركة باختلاف متغيرات (النوع والخبرة) (ن =١٢٠).

البعد الثالث	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الإصرار والمثابرة	النوع	288.01	1	288.01	7.44	غير دالة
	الخبرة	585.828	1	585.82	15.13	٠,٠٥
	النوع xالخبرة	500.05	1	500.05	12.92	٠,٠٥
	الخطأ المعيارى	4489.16	116	38.70		
	المجموع الكلي	6276.92	١١٩			

علماً بأن مستوى الدلالة (٠,٠١) = ٢٦,٢٣ عند (٠,٠٥) = ٨,٥٦عنما تكون ن= ١٢٠

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق فى الإصرار والمثابرة باختلاف النوع (ذكور وإناث) بينما وجدت فروق باختلاف الخبرة عند مستوى دلالة ٠,٠٥،وللكشف عن دلالة الفروق تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وجد أن الفروق في اتجاه الخبرة الأعلى ٥ فأكثر حيث وجد المتوسط الحسابي (أقل من ٥سنوات) 37.07 وانحراف معياري قدره 0.82 والمتوسط الحسابي (٥ فأكثر) 41.95 وانحراف معياري قدره 0.94. -كذلك وجود أثر تفاعل دال إحصائياً بين النوع والخبرة عند مستوى دلالة ٠,٠٥حيث وجد المتوسط الحسابي للذكور الأعلى خبرة ٤٢,٥٠ بانحراف معياري ١,٦، أما الإناث الأعلى خبرة فكان المتوسط ٣٣,١١، والانحراف المعياري ١,٠٣.

جدول (١٢) يوضح نتائج تحليل التباين (٢×٢) لمعرفة الفروق بين مدراء المدارس فى بعد (حب العمل واتقانه) لمقياس كفاءة الذات العامة المدركة باختلاف متغيرات (النوع والخبرة) (ن =١٢٠).

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
حب العمل واتقانه	النوع	1418.138	1	1418.138	29.361	٠,٠١
	الخبرة	697.506	1	697.506	14.441	٠,٠٥
	النوع xالخبرة	38.703	1	38.703	.801	غير دالة
	الخطأ المعياري	5602.801	116	48.300		
	المجموع الكلي	٦٧9033.4	١١٩			

علماً بأن مستوى الدلالة (٠,٠١) = ٢٦,٢٣ عند (٠,٠٥) = ٨,٥٦عنما تكون ن= ١٢٠

يتضح من الجدول السابق وجود فروق في بعد حب العمل واتقانه باختلاف النوع (ذكور وإناث) عند مستوى دلالة ٠,٠٥ وللكشف عن دلالة الفروق تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وجد أن الفروق في اتجاه الذكور حيث وجد المتوسط الحسابي للذكور39.66 وانحراف معياري قدره 0.87، والمتوسط الحسابي للإناث 32.06 وانحراف معياري قدره.1.09

-وجود فروق في بعد حب العمل واتقانه باختلاف الخبرة (أقل من ٥ سنوات – ٥ فأكثر) عند مستوى دلالة ٠,٠٥ وللكشف عن دلالة الفروق تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وجد أن الفروق في اتجاه الخبرة الأعلى ٥ فأكثر حيث وجد المتوسط الحسابي (أقل من ٥سنوات) 33.20 وانحراف معياري قدره 0.91 والمتوسط الحسابي (٥ فأكثر) 38.52 وانحراف معياري قدره 1.06. بينما لا يوجد أثر للتفاعل بين النوع والخبرة دال إحصائيا.حيث بلغ المتوسط الحسابي.

جدول (١٣) يوضح نتائج تحليل التباين (٢×٢) لمعرفة الفروق بين مدراء المدارس في(الدرجة الكلية) لمقياس كفاءة الذات العامة المدركة باختلاف متغيرات (النوع والخبرة) (ن =١٢٠).

	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	النوع	10424.536	1	10424.536	25.197	٠,٠٥
	الخبرة	8777.231	1	8777.231	21.216	٠,٠٥
	النوع xالخبرة	1960.610	1	1960.610	4.739	غير دالة
	الخطأ المعياري	47991.261	116	413.718		

	المجموع الكلي	80668.592	١١٩			

علماً بأن مستوى الدلالة (٠,٠١) = ٢٦,٢٣ عند (٠,٠٥) = ٨,٥٦عنما تكون ن= ١٢٠

يتضح من الجدول السابق وجود فروق في الدرجة الكلية لكفاءة الذات العامة المدركة باختلاف النوع (ذكور وإناث) عند مستوى دلالة ٠,٠٥ وللكشف عن دلالة الفروق تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وجد أن الفروق فى اتجاه الذكور حيث وجد المتوسط الحسابي للذكور١٦,٦٠وانحراف معياري قدره ٢,٥٦، والمتوسط الحسابي للإناث ١٤,٠٢ وانحراف معياري قدره.٣,٢٠.

-وكذلك جود فروق في الدرجة الكلية باختلاف الخبرة (أقل من ٥ سنوات – ٥ فأكثر) عند مستوى دلالة ٠,٠٥ وللكشف عن دلالة الفروق تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وجد أن الفروق فى اتجاه الخبرة الأعلى ٥ فأكثر حيث وجد المتوسط الحسابي (أقل من ٥سنوات) ١٤٠,٨٦ وانحراف معياري قدره ٢٠٦٨، والمتوسط الحسابي (٥ فأكثر) ١٥٩,٧٥ وانحراف معياري قدره ٣,١٠. بينما لا يوجد أثر للتفاعل بين النوع والخبرة دال إحصائيا.

تفسير ومناقشة نتائج الفرض الثالث:

يتضح من خلال الجداول السابقة من جدول (٩) ألى جدول (١٣):

أولاً: بالنسبة للنوع :وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى أبعاد كفاءة الذات العامة (البعد الانفعالي، الاجتماعي،حب العمل واتقانه) وكذلك الدرجة الكلية فيما عدا بعد الإصرار والمثابرة.، وكانت الفروق في اتجاه الذكور.

تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Mohammed,2007) ودراسة دعاء عوض ونرمين عوض (٢٠١٣) فى وجود فروق بين الذكور والإناث فى فعالية الذات لصالح الذكور. وتختلف مع دراسة كمال الإمام الشناوى (٢٠٠٦) و دراسة صالح عبد العزيز الأقرع (٢٠٠٢) حيث أكدا على عدم وجود فروق فى فاعلية الذات لدى الذكور والإناث .

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث فى كفاءة الذات العامة المدركة فى اتجاه الذكور تفسر الباحثة هذه النتيجة أنه فى مجال العمل الآن أصبحت المرأة متساوية مع الرجل فى جميع الأعمال فكلاً من الرجل والمرأة يعمل بجد حتى يحقق إشباعا لحاجاته البيولوجية والاجتماعية وكذلك حاجاته إلى الإنجاز وتحقيق الذات .فالظروف العامة الأكاديمية والاجتماعية المسئولة عن تشكيل وتعزيز الكفاءة الذاتية هى ظروف مشتركة لدى كل من الجنسين، ولكن وجود فروق فى الكفاءة الذاتية المدركة فى اتجاه الذكور يرجع الى أن لكل من الجنسين مصادره فى تشكيل كفاءته الذاتية فالذكور تعتمد على تقييمات الأقران والرفاق، بينما الإناث تعتمد على تقييمات الأهل.

وبما أن البيئة العربية بصفة عامة والمصرية بصفة خاصة تسمح للرجل بخوض التجارب المختلفة ومنحه المزيد من الحرية التي قد تكسبه مزيد من الثقة بالذات والإقبال على المهام الصعبة والتحدى ومواجهة المشكلات بعكس المرأة التي يتم تنشئتها على أنماط سلوكية قد تؤدى إلى تجنب المشكلات أو تجنب مواجهتها والخوف من الفشل وعدم المخاطرة .والتنشئة الاجتماعية في الأسرة التي تعطى الثقة الزائدة للرجل أكثر من المرأة وبالتالي يتحلى بالجرأة والثقة والمخاطرة والمثابرة بخلاف المرأة.كل هذا يعطيه ثقة وقدرة أكبر لتقدير كفاءته الذاتية .

أما بعد الإصرار والمثابرة لا يوجد فيه فروق فكلا النوعين الذكور والإناث كلاً منهما يعمل بجد وإصرار محاولة منه لإثبات نفسه والوصول إلى أعلى الدرجات.

ثانياً: متغير الخبرة:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى أبعاد كفاءة الذات العامة (البعد الاجتماعي، الإصرار والمثابرة،حب العمل واتقانه) وكذلك الدرجة الكلية فيما عدا البعد الانفعالي.وكانت الفروق فى اتجاه ذوى الخبرة الأعلى (أكثر من ٥ سنوات) وتختلف هذه النتيجة مع دراسة صالح عبد العزيز الأقرع (٢٠٠٢) حيث أكد على عدم وجود فروق ترجع للخبرة .

ويشير ناس Nass ،(1994) أن الخبرة لها قدرة على امتلاك قدر كم واسع من المعلومات حول جوانب الوظيفة المختلفة و تحويل البيانات إلى معلومات ذات دلالة وتحويل المعلومات إلى معارف منتظمة فى نسق محكم، وتحويل المعارف إلى شكل من أشكال الحكمة فى التعامل مع كافة جوانب الوظيفة.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة فى ضوء ما تمنحه الخبرة للفرد من معارف متقدمة ومهارات متعددة تنشأ نتيجة الممارسات المنتظمة والتعلم طويل المدى لمهام الوظيفة محل الاهتمام وتساعد هذه المعارف والمهارات المديرين ذوى الخبرة الأكبر عن المديرين قليلي الخبرة فى التعاون مع الأطراف الأخرى وإدارة الصراعات والخلافات وحسن تقديره وتخطيطه للمواقف .واكتساب خبرات أيضاً تفيد الفرد فى تقدير ذاته والتعرف على قدراته المعرفية والشخصية ومعتقداته حول كفاءته وهذا بدوره ينعكس على نظرته لذاته وكفاءته الذاتية حيث تضيف الخبرة إلى الفرد معلومات متراكمة تتكامل فيما بينها فى شكل معارف منتظمة فى نسق محكم والتي تتفاعل بدورها مع خبرات العمل الواقعية لتخلق رصيداً من الحكمة والمعرفة يعتمد عليها الفرد.أما متغير البعد الانفعالي لا يوجد فيه فرق دال إحصائيا يرجع لمتغير الخبرة حيث أن التحكم في الانفعالات لا يحتاج إلى الخبرة فهو يعد من شخصية الفرد .

ينص الفرض الخامس على أنه:

٤- يمكن التنبؤ بكفاءة الذات العامة المدركة من خلال التدفق النفسي وإدارة الأزمات .

جدول(١٢) : تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ بكفاءة الذات العامة المدركة من خلال متغيري التدفق النفسي وإدارة الأزمات.

متغير تابع	متغير مستقل	الثابت	معامل الارتباط	قيمة المشاركة (R^2)	قيمة ف	معامل الانحدار B	Beta	قيمة ت	مستوى الدلالة

كفاءة الذات العامة المدركة	التدفق النفسي	71.11	.551	.298	51.50**	.444	551	7.17**	0.01
	إدارة الأزمات	10.92	.769	.584	84.65**	1.488	.554	9.073**	0.01

يتضح من خلال نتائج تحليل الانحدار أن قيمة (ف) وقيمة (ت) دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ٠,٠١ في خطوات تحليل الانحدار المتعدد مما يشير إلى دلالة تأثير هذه المتغيرات المستقلة على المتغير التابع .

كما يتضح أن أعلى المتغيرات إسهاما إدارة الأزمات حيث بلغت قيمة المشاركة ٠,٥٨٤ يليه متغير التدفق النفسي حيث بلغت قيمة المشاركة ٠,٢٩٨

وتؤكد هذه النتيجة وتوطد العلاقة بين متغيرات الدراسة (كفاءة الذات العامة المدركة والتدفق النفسي وإدارة الأزمات)

من خلال ما سبق ترى الباحثة أن الكفاءة الذاتية ترتبط بإنجاز الفرد الفعلي للأعمال، فهي تعكس مدى مثابرته وجهده المبذول للتعامل مع المواقف الصعبة التي تقابله ومواجهة المشكلات ومقاومة الفشل، وكذلك مدى التحدي والإصرار، في ظل التغيرات الحادثة في مجتمعنا وما نعيشه الآن من نزاعات وصراعات. والكفاءة الذاتية تعطى الأفراد قدرة على تكوين نظاماً من المعتقدات الذاتية يمكنهم من التحكم في مشاعرهم وأفكارهم وتكمن أهمية الكفاءة الذاتية فى أنها تعمل كمحددات دافعية خلف السلوك الإنساني حيث تحدد الأنشطة التي يقوم بها الفرد والتي يتجنبها والتي عن طريقها يستطيع التكيف مع حياته بسهولة ويسر عن طريق التدفق والاستغراق فى العمل وحسن إدارته لأزماته .

وفى ضوء النتائج التي تم التوصل إليها فإن هذه الدراسة توصى بإجراء المزيد من البحوث التي تتناول العوامل المرتبط بكفاءة الذات العامة المدركة والتي تساعد على تنميتها بشكل ايجابي كما تناشد القائمين على العملية التربوية والتعليمية ببناء برامج تدريبية وإرشادية للمدراء لتنمية كفاءة الذات لديهم مما يعود بالنفع على العملية التعلمية جميعها، كما توصى الباحثة بإجراء المزيد من الدراسات والبحوث التي تتناول مدراء المدارس وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي لهم،مراء المزيد من البحوث التي تحدد معوقات كفاءة الذات لدى مدراء المدارس.

المراجع :

١- أحمد إبراهيم أحمد (٢٠١٠) : إدارة الأزمات التعليمية في المدارس :الأسباب والعلاج . دار الفكر العربي، القاهرة .

٢- أحمد العمري (٢٠٠٢): إدارة الأزمات . مجلة كلية الملك عبد العزيز، السعودية.

٣- أحمد بطاح (٢٠٠٦): قضايا معاصرة فى الإدارة التربوية. الشروق للنشر والتوزيع، عمان.

٤- أحمد جلال عز الدين(١٩٩٩): إدارة الأزمات في الحدث الإرهابي. أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

٥- أصلان صبيح المساعيد (٢٠١١) : التفكير العلمي عند طلبة الجامعة وعلاقته بالكفاءة الذاتية العامة في ضوء بعض المتغيرات . مجلة الجامعة الإسلامية سلسلة الدراسات الإنسانية،المجلد التاسع عشر، العدد الأول، جامعة آل البيت، المفرق – الأردن، ص ص 679 :707.

٦- أمال عبد السميع باظة (٢٠١١) اختبار التدفق النفسي.مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.

٧- بشير معمرية (٢٠١٤): معنى الحياة؛ مفهوم أساسي في علم النفس الإيجابي , تقنين استبيان لقياسه في البيئة الجزائرية ,المجلة العربية للعلوم النفسية ,العدد 35، ص ص ٣٤- ١٠٤.

٨- بندر بن محمد حسن العتيبى (٢٠٠٩) :اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين بمحافظة الطائف . ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.

٩- حامد عبد السلام زهران (٢٠٠٣) : دراسات في الصحة النفسية والإرشاد النفسي. عالم الكتاب، القاهرة .

١٠- حكيمة فتحي الطويل (٢٠١٤): التدفق النفسي وعلاقته بالرضا الأكاديمي لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة الأزهر. مجلة قطاع الدراسات الإنسانية، العد الثالث عشر .

١١- حمدي داود، نزيه (٢٠٠٠). علاقة الفاعليّة الذاتيّة المدركة بالاكتئاب والتوتّر لدى طلبة كليّة العلوم التربويّة في الجامعة الأردنيّة، مجلّة دراسات، العلوم التربويّة،المجلّد (٢٧)، العدد (١).

١٢- دعاء عوض عوض، نرمين عوني محمد (٢٠١٣): الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالمسئولية الاجتماعية فى ضوء بعض المتغيرات لدى طلاب كلية التربية الإسكندرية. دراسات عربية فى علم النفس المجلد ١٢، العدد ٢، ص ص ١٩١: ٢٣٢.

١٣- رامى محمود اليوسف (٢٠١٣): المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة والتحصيل الدراسي العام لدى عينة من طلبة المرحلة المتوسطة فى منطقة حائل بالمملكة العربية السعودية في ضوء عدد من المتغيرات . مجلة

الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد الحادي والعشرون . العدد الأول، ص ص ٣٢٧ : ٣٦٥ .

١٤- رائد فؤاد محمد عبد العال (٢٠٠٩) : أساليب إدارة الأزمات لدى مديري المدارس الحكومية فى محافظات غزة وعلاقتها بالتخطيط الاستراتيجى.كلية التربية،جامعة الأزهر، غزة.

١٥- رهام راسم عودة (٢٠٠٨): واقع إدارة الأزمات فى مؤسسات التعليم العالي بقطاع غزة دراسة تطيقيه على الجامعة الإسلامية . رسالة ماجستير كلية التجارة، جامعة الأزهر، غزة .

١٦- سالى طالب علوان (٢٠١١):الكفاءة الذاتية المدركة عند طلبة جامعة بغداد. مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد الثالث والعشرون، ص ص ٢٢٤: ٢٤٨.

١٧- صالح عبد العزيز أقرع (٢٠٠٢) :فاعلية الذات لمدراء المدارس الثانوية الحكومية فى محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر المديرين والمعلمين .رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين .

١٨- صفاء الأعسر وعلاء الدين كفافي (٢٠٠٠): الذكاء الوجداني. دار قباء للطباعة والنشر، القاهرة.

١٩- عادل الجندي (٢٠٠٢):الإدارة والتخطيط التعليمي الاستراتيجي رؤية معاصرة. مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض.

٢٠- عبد الرحمن توفيق (٢٠٠٤): إدارة الأزمات: التخطيط لما قد لا يحدث، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة.

٢١- على عسكر (٢٠٠٣): غوط الحياة وأساليب مواجهتها . الصحة النفسية والبدنية فى عصر التوتر والقلق . ط٢، دار الكتاب الحديث، القاهرة .

٢٢- فاروق عثمان (٢٠٠٣) : التفاوض وإدارة الأزمات . دار الأمين للنشر والتوزيع، القاهرة.

٢٣- فائقة بدر (٢٠٠٦):كفاءة الذات المدركة وعلاقتها بالقدرة الكتابية والتحصيل الدراسي لدى صعوبات التعلم من طالبات المرحلة المتوسطة . دراسات نفسية، ١٦(٣)، ص ص٣٩٥-٤٢٨ .

٢٤- فتحى مصطفى الزيات (٢٠٠١) : البنية العاملية للكفاءة الذاتية الأكاديمية ومحدداتها، سلسلة علم النفس المعرفي، المجلد٦ العدد ٢.

٢٥- فهد الشعلان (٢٠٠٢) :إدارة الأزمات، الأسس والمراحل والآليات . الطبعة الثانية، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض .

٢٦- كمال أحمد الإمام الشناوى (٢٠٠٦) : فعالية الذات وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى طلاب كلية التربية النوعية، مؤتمر التعليم النوعي ودوره فى التنمية البشرية فى عصر العولمة، المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، ١٢-١٣ ابريل، ص ص ٤٧٠: ٥٠٠.

٢٧- ليلى عبد الله المزروع (٢٠٠٧) : فاعلية الذات وعلاقتها بكل من الدافعية للانجاز والذكاء الوجدانى لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى . مجلة العلوم النفسية والتربوية.العدد٨، المجلد،٤ .

٢٨- ماهر محمد عليان (٢٠١١) : دور مديريات التربية والتعليم في إدارة الأزمات التعليمية التى تواجهها المدارس الحكومية في محافظات غزة وسبل تطويرها . ماجستير كلية التربية،جامعة الأزهر، غزة .

٢٩- مجدي حسن يوسف(٢٠٠٧) : فينومولوجيا التدفق النفسي لدى لاعبي المستوى العالي فى بعض الألعاب والرياضيين.مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية . ص ص ١ : ٤٥ .

٣٠- محسن أحمد الخضيرى (بدون تاريخ): إدارة الأزمات منهج اقتصادي إداري لحل الأزمات على مستوى الاقتصاد القومي والوحدة الاقتصادية، الطبعة الثانية مكتبة مدبولي،القاهرة.

٣١- محمد إسماعيل سيد حميدة (٢٠١١) : دور الفاعلية الذاتية المدركة والفروق بين الجنسين في الإعاقة الذاتية الأكاديمية لدى طلاب المرحلة الثانوية.المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد ٢١، العدد ٧١، ص ص ٣٧٩: ٤٢٦.

٣٢- محمد السعيد أبو حلاوة (٢٠١٣) : حالة التدفق المفهوم الأبعاد القياس .إصدارات شبكة العلوم النفسية العربية، العدد ٢٩.

٣٣- محمد السيد صديق (٢٠٠٩) : التدفق وعلاقته ببعض العوامل النفسية، لدى طلاب الجامعة، مجلة دراسات نفسية (رانم) العدد الأول.

٣٤- محمد بنى خالد (٢٠١٠) : التكييف الأكاديمي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى طلبة كلية العلوم التربوية فى جامعة آل البيت . مجلة جامعة النجاح للأحداث (العلوم الإنسانية)، المجلد، ٢٤، العدد٢، ص ص ٤١٣: ٤٣٢ .

٣٥- محمد حمادات (٢٠٠٧) :وظائف وقضايا معاصرة فى الإدارة التربوية. دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.

٣٦- محمد نجيب (٢٠٠٧): علاقة الأنشطة الطلابية بفاعلية الذات والكفاءة الاجتماعية لدى الطلاب الجامعيين، مجلة علم النفس المعاصر والعلوم الإنسانة، العدد الثامن عشر، ص ص ١٤٥- ١٩٦.

٣٧- نادية السيد الشرنوبي (٢٠٠٥) : بعض المتغيرات النفسية المساهمة في الميل إلى سلوك المخاطرة لدى الشباب من الجنسين، مجلة التربية، جامعة الأزهر، العدد ١٢٨، الجزء الثاني.

٣٨- نجاة زكى موسي، مديحة عثمان عبد الفضيل (١٩٩٩): الآثار المباشرة وغير المباشرة لكل من تقدير الذات ووجهة الضبط والتفاؤل وكفاءة الذات على التوافق النفسي الدراسي .مجلة البحث في التربية وعلم النفس، المجلد الثاني عشر، العدد الثالث،ص ص ٢٦٩: ٣١١.

٣٩- وافى بن صالح الزلفى (٢٠١٣): إدارة التعليم لدى مديري مدارس التعليم العام الحكومي والأهلي بمدينة الطائف. ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.

٤٠- يوسف مصطفى (٢٠٠٥): الإدارة التربوية مداخل جديدة لعالم جديد .دار الفكر العربي، القاهرة.

40-Bandura, A. (1997). *Self – Efficacy, The Exercise of Control*, Stanford University W. H. Freeman and Company, New York.

41-Betoret.F.(2006): Stressors,self- efficacy، coping resourses ،and burnout among secondary school teachers in spain Educational Psychology,26,4,51-pp519-359.

42-Brinter, S.,andPajares, F.(2006).Sources of Science Self-Efficacy Beliefs of Middle School Students. Journal of Research in Science Teaching, 43, 485-499.

43-Carter,V.(2004): Effects of Self-efficacy, Loucse of control and Self-esteem on academic Performance of Students enrolled in adult bsice education and general education development program .Diss. Abst.Int.(A).V.(64).No(12).428.

44-Capri,B.,Ozkendir,O.M.,Ozkurt,B.,Fkarkus,F.(2012):General self-efficcacy beliefs, lifesatis faction and burnout of university studentsSocial and Behavioral Siences, (47), pp968:973.

45-Chemer,M.,Hu، L .&Gracia, B.(2001):Acadimic self- efficacy and first- year college student performance and adjustment . journal of Educational psychology،93,1,45-46.

46-Chase,B(1999): Learning Bloody lessons (Schools Shooting) National Education association Association .NEA Today.

47-Diehi, A. & Prout, M. (2002). Effects of Posttraumatic Stress Disorder and Child Sexual Abuse on Self-Efficacy Development. *American Journal of Orthopsychiatry, Vol.72*, Issue 2, p.262, 4p.

48-Ergul,H.(2004) : Relationship between student characteristics and academic achievement in distance education and application on students of anadulou university Turkish Online Journal of Distance،5,2,81.

49-Golman،D (2004): The Meditative mind: The varieties of Meditative Experience . (2ed).J.P. Teacher publisher

50-Goslin, D.A.(2003): Engaging Minds:Motivation and Learning in American School .Lanham,MD : Scare crow press,inc.

51-Jackson, A. (2000). Maternal Self-Efficacy and Children's Influence on Stress and Parenting Among Single Black Mothers. *Journal of Family Issues, Vol.21*, Issue 1, p.3, 14p, 2charts.

52-Jex,S.&Bliese,p.(1999): Efficacy belifs and amaderator of the impact of work- related stressors:A Multilevel study. Journal of Applied Psychology .84,3,349-361.

53- Kelly Kevin (1993). The relation of gender and academic achievement to self efficacy and interests, Gifted Child Quarterly، V.37 (2), 59 -64.

54-Lindley, L. D. (2001): Personality, Other Dispositional Variables And Human Adaptability, Unpublished Doctoral Dissertation, Iowa State University.

55-Linnenbrink,E. & Pintrich,P.(2002) : Motivation as an enabler for academic success .school psychology review ، 31-Issuse 3.

56-Martin,K .& Brawley,L.(2002): Selfe- handicapping in physical and self –efficacy . self and identity،1,7-102

57-Mihally Csikszentmihalyi., Sami Abuhamdeh& JeanneNakamura (2005) Flow A general context for a concept of mastery motivation، Handbook of competence and motivation. New York: Guilford Press. 58-Mohammed S. Chowdhury and A.M.Shahabuddin(2007): Self efficacy, motivation and their relationship to academic performance of Bangladesh College Students The views expressed by the authors are those of the authors and do not necessarily reflect those of The College Quarterly or of Seneca College.

59-Multon, K, Browns, S and Lenk, R (1991), Relation of self – efficacy beliefs to academic outcomes ameta analysis investigation Journal of Counseling psychology, 30-38.

60-Nass,C(1994): Knwledge or skills : Which do administrators learn from experience? Organization Science,5(1),38-48.

61-Pajares, F.(2005). Overview of Social Cognitive theory and Self-Efficacy. *Educational and Psychological Measurement*, 68(3), 443-463

62-Pajares, F., Johnson, M., and Usher, E. (2007). Source of Writing Self-Self Efficacy Beliefs of Elementary, Middle, and

High School Students. *Research in the Teaching of English,* 42, 104-120

63-Roberts، William London (1997) : An Investagation of the relationship between principals self-efficacy beliefs and their methods of managing conflict with teatchers . Proquest-Dissertation Abstract.

64-Schunk, D.(2003). Self-Efficacy for Reading and Writing: Influence of Modeling, Goal Setting, and Self-Evaluation. *Reading and Writing Quartely*, 19, 159-172.

65-Schwarzer، R.(1999):General Perceived self- efficacy in 14cultures. Washington DC: Hemisphere.

66-Schwarzer.R&Hallum.S.(2008) : Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burn out :Mediation analyses. Applied psychology : an International Review, 57,152-171.

67-Urdna,T. & Midgley,C.(2001): Acadimic self- handicapping : what we know، what more there is to learn Educational Psychology Review،13,2،115-138.

68-Vlachopoulos, S.P., Karageorghis, C.I.,&Terry, P.C.(2000)Hierarchical confirmatory factor analysis of the flow state scale in an exercise. Journal of sport sciences, Creativity Research Journal, Volume 5. bsice education and general education development program.

69-Wey, S. (1998). The Effects of Goal orientation, metacognition self efficacy and effort on writing achievement. Unpublished doctoral dissertation, University of Southern California.113 pages; (AAT 9931832).

70-Zimmerman, B., Cleary, T (2006). Adolescents' Development of Personal Agency. In Pajares, F.and Urdan, T.(Eds), *Self –*

Efficacy Beliefs ofAdolescents. **Greenwich, CT: Information Age.**