المجلـــد (١٨)، العـــدد (٦٤)، الجـــزء الأول، نوفمبر ٢٠٢٤، ص ص ٢٠٩- ٢٤٣

تـأثيــر دافعية الإنجاز علــى القـدرة التـنبـؤيـة للـوظائـف التـنفيذيـة لدى الطلبـة الموهوبيـن فــي مدارس الملـك عبدالله الثانــي للتميـز

إعـداد

نبيـل حسـين علـي حسينـات
جـامعة العلوم الاسلاميـة العـالميـة

د/ شـامـة يحيـى بـدر الحـديـد
جـامعة العلوم الاسلاميـة العـالميـة

تأثير دافعية الإنجاز على القدرة التنبؤية للوظائف التنفيذية لدى الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز

نبيل حسينات(*) & د/ شامة الحديد(**)

ملخص

تعكس هذه الدراسة الحاجة إلى تطوير برامج تعليمية تستهدف تعزيز القدرات الأكاديمية لدى الطلبة الموهوبين وتحفيزهم لتحقيق النجاح الأكاديمي. حيث تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين مستوى الوظائف التنفيذية ودافعية الإنجاز لدى الطلاب الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز. تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الطلبة الموهوبين في الملتحقين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتمييز في محافظة إربد والبالغ عددهم (٣١٥) طالب وطالبة للمرحلتين الأساسية والثانوية للصفوف التاسع والعاشر، والحادي عشر. حيث تكونت عينة الدراسة من (١٢٠) من الطلبة الموهوبين وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. حيث توصلت الدراسة إلى مجموعه من النتائج أهمها أن هنالك علاقة إيجابية قوية بين مستوى الوظائف التنفيذية ودافعية الإنجاز لدى الطلاب الموهوبين. كما أشارت الدراسة إلى أهمية تطوير برامج تعليمية تستهدف تعزيز مهارات الوظائف التنفيذية وتحفيز الطلاب لتحقيق النجاح الأكاديمي. كما توصي الدراسة بضرورة تطوير برامج تعليمية موجهة نحو تنمية مهارات الوظائف التنفيذية، وكذلك بضرورة استكشاف العوامل التي قد تؤثر على العلاقة بين هذه الوظائف ودافعية الإنجاز. حيث تقدم هذه الورقة مساهمة مهمة في فهم العلاقة بين الوظائف التنفيذية ودافعية الإنجاز لدى الطلاب الموهوبين، وتحديد الطرق التي يمكن من خلالها تحسين أدائهم الأكاديمي وتعزيز نجاحهم في المستقبل.

الكلمات المفتاحية: وظائف تنفيذية، دافعية الإنجاز، الطلبة الموهوبون، مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز.

(*) جامعة العلوم الاسلامية العالمية.

(**) جامعة العلوم الاسلامية العالمية.

The Impact of Achievement Motivation on the Predictive Ability of Executive Functions among Gifted Students at King Abdullah II Schools for Excellence

Abstract

This study reflects the need to develop educational programs aimed at enhancing the academic abilities of gifted students and motivating them to achieve academic success. This study aims to explore the relationship between the level of executive functions and achievement motivation among gifted students in King Abdullah II Schools for Excellence. The descriptive correlational approach was used, and the study population consisted of all gifted students enrolled in King Abdullah II Schools for Discrimination in Irbid Governorate, numbering (315) male and female students in the basic and secondary stages of the ninth, tenth, and eleventh grades. The study sample consisted of (120) gifted students and were selected by a simple random method. The study reached a set of results, the most important of which is that there is a strong positive relationship between the level of executive functions and achievement motivation among gifted students. The study also pointed out the importance of developing educational programs aimed at enhancing executive function skills and motivating students to achieve academic success. The study also recommends the need to develop educational programs directed towards developing executive function skills, as well as the need to explore the factors that may affect the relationship between these functions and achievement motivation. This paper makes an important contribution to understanding the relationship between executive functions and achievement motivation among gifted students, and identifying ways in which their academic performance can be improved and their future success enhanced.

Keywords: Executive functions, achievement motivation, gifted students, King Abdullah Schools For Excellence

المقدمة:

في ظل التحولات السريعة التي يشهدها العالم في مجالات التعليم والتطوير الشخصي، يعتبر تنمية القدرات القيادية والتنفيذية للشباب أمرًا حيويًا لتحقيق التطور والاستدامة في المجتمعات. حيث أن الدول المتقدمة كانت ومازالت أكثر من غيرها إدراكًا لأهمية التفوق العقلي والموهبة والإبداع والابتكارية ورعايتها لدى الأبناء من طفولتهم، وأصبحت رعاية المجتمع لأبنائه من المتفوقين من الدلائل الجوهرية على مدى تقدم المجتمعات ونضجها (الشربيني وصادق، 2022). ومن بين العوامل الرئيسية التي تؤثر على القدرة التنبؤية للوظائف التنفيذية لدى الشباب الموهوبين هي دافعية الإنجاز. حيث تواجه المجتمعات اليوم تحديات متزايدة في تطوير قدرات الشباب وتمكينهم من تحقيق النجاح في مختلف مجالات الحياة، بما في ذلك مجالات القيادة والتنفيذ. وفي هذا السايق، تلعب مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز دوراً مهماً في تطوير هذه القدرات لدي الطلاب.

فقد أوصت الدراسات السابقة بضرورة الاهتمام بفئة الموهوبين كدراسة إبراهيم وعلي (٢٠٢١)، ودراسة الشامي وآخرون (٢٠٢٠)، ودراسة المحافظة والمطارنة (٢٠٢٠)، حيث أن الطلبة الموهوبين متميزون بقدرة عقلية عالية وتنوع الاهتمامات والنشاطات ولديهم صفات متفردة ووظائف تنفيذية ودافعية للإنجاز ومهارة في اتخاذ القرار، فيجب أن يتم تطوير هذه الوظائف والقدرات من خلال رصدها والتنبؤ بها وإيجاد العلاقة بين هذه القدرات المختلفة، واستغلالها في بناء الوطن وتقدمه لمستقبل مشرق ومتميز. وبما أن الشباب الموهوبين يمثلون جزءًا هامًا من مستقبل المجتمع، فإن فهم عوامل تحفيزهم وتأثيرها على قدراتهم التنبؤية والتنفيذية يعتبر أمرًا حاسمًا لتطوير برامج التعليم والتدريب التي تستهدف هذه الشريحة الواعدة من الشباب. ومن خلال الاستناد إلى الأبحاث والدراسات السابقة، يمكن أن تقدم هذه الدراسة مساهمة قيمة في تحسين استراتيجيات التعليم وتطوير قدرات الشباب الموهوبين في مجالات القيادة والتنفيذ. وذلك بالتركيز على الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز، يمكن للدراسة أن توفر تحليلًا مفصلًا لعلاقة دافعية الإنجاز بالقدرة التنبؤية للوظائف التنفيذية في هذه الفئة الهامة من الطلاب. ومن المتوقع أن تساهم نتائج الدراسة في تحسين برامج التعليم والتدريب في هذه المدارس، وتوجيه الجهود نحو تعزيز قدرات الشباب في تحقيق النجاح في مجالات القيادة والتنفيذ في المستقبل.

تعتبر الوظائف التنفيذية ودافعية الإنجاز من الخصائص المهمة التي تعمل على تحسين أداء الطلاب ونجاحهم في المهام التعليمية. تُعتبر الوظائف التنفيذية مجموعة من المهارات المعرفية التي تساعد في التخطيط والتنظيم والتحكم في السلوك، بينما تُعد دافعية الإنجاز المحفز الداخلي الذي يدفع الفرد لتحقيق النجاح في المهام. يهدف الإطار النظري في هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الوظائف التنفيذية ودافعية الإنجاز، وتأثيرها على الأداء التعليمي للطلاب الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز. سيتم تحليل مكونات الوظائف التنفيذية وأهميتها في تحقيق النجاح الأكاديمي، بالإضافة إلى فهم كيفية تأثير دافعية الإنجاز في تعزيز الأداء وتحفيز الطلاب لتحقيق أهدافهم التعليمية. وعليه، يسعى البحث إلى إلقاء الضوء على هذه العلاقة وفهم آلياتها، مما يمكن من تطوير استراتيجيات تعليمية فعالة تستند إلى تعزيز الوظائف التنفيذية ودعم دافعية الإنجاز لدى الطلاب الموهوبين. سيقوم البحث بتحليل النتائج بناءً على هذا الإطار النظري لتقديم توصيات تطبيقية تساهم في تحسين العملية التعليمية وتعزيز تجربة التعلم لدى الطلاب الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز.

الموهوبون:

يعانى مفهوما الموهبة والتفوق Talent & Giftedness من الإبهام والغموض الذي يصل إلى حد الخلط والتشويش، وقد يرجع ذلك إلى التداخل بين المفهومين من حيث المعنى اللغوي، فالموهوب والمتفوق في قاموس ويبستر Webster يعنيان من لديه مقدرة أو استعداد طبيعي، والموهبة والتفوق يشيران في اللغة العربية إلى معنى العلو والاستعداد للبراعة والامتياز (القريطي، 2013). حيث أن مشكلة تعريف الموهبة والتفوق تأتي من اختلاف الباحثين حول مجالات التفوق التي يعتبرونها مهمة في تحديد الموهبة، فبينما يركز بعضهم على التفوق في القدرة العقلية العامة، يركز آخرون على القدرات الخاصة، أو التحصيل الأكاديمي أو الإبداع، أو بعض الخصائص والسمات الشخصية (Hallahan & Kauffman ,2003).

ولا يمكن استخدام مصطلحات مثل موهوب ومتفوق ومبدع ومتميز وذكي بمعنى واحد، ومن ناحية لغوية تكاد تتفق المعاجم العربية والإنجليزية على أن التفوق يعد استعدادًا فطريًا غير عادي لدى

الفرد، بينما يرد مصطلح الموهبة بمعنى قدرة موروثة أو مكتسبة سواء أكانت قدرة عقلية أم قدرة بدنية، أما من الناحية التربوية فإن الأمر يبدو أكثر تشعبًا وتعقيدًا، إلا أن مراجعة شاملة لما كتب حول هذا الموضوع تكشف عدم وجود تعريف عام متفق عليه بين الباحثين المهتمين بعلم نفس الموهبة.

بين ميزنيولاند (١٩٧٦) أن الموهبة والتفوق على أساس أن الأفراد الذين يحققون إنجازات اجتماعية متميزة دون توافر مستوى مرتفع من المقدرة العقلية العامة يعدون من الموهوبين، أما من يحققون هذه الإنجازات نتيجة لما لديهم من استعدادات أو مقدرات عقلية فيعدون المتفوقين (Newland, 1976). أما جانيه (Gagné, 1985, 1993, 2003) ميز بين المصطلحين على أساس نمائي وأوضح كيف يتأسس أحدهما على الآخر، فقد ربط بين–Giftedness بمعنى الموهبة–والاستعدادات الفطرية العقلية والخاصة، والتي يمكن أن تنمو وتتطور إلى Talent بمعنى تفوق من خلال معدل أداء فوق المتوسط في مجال أو أكثر من مجالات النشاط الإنساني (القريطي، ٢٠١٣).

ويقصد بمصطلح الموهوبين أنهم الأشخاص الذين يظهرون قدرات أدائية عالية ومتميزة في المجالات المعرفية والإبداعية والفنية والقيادية أو في مجالات أكاديمية محددة ويحتاجون الى خدمات أو نشاطات لا تتوفر عادة في المدارس وذلك من أجل توفير الفرص اللازمة لتطوير تلك القدرات إلى أقصى حد ممكن .(Kirk Gallagher، 1989)

إن غالبية تعريفات الموهبة تشتمل واحدا أو أكثر من المجالات المتعددة للموهبة، فمنها تعريفات تشمل الموهوبين أكاديميا / وتعريفات تشمل موهوبون على أساس أداء الفنون البصرية / وتعريفات تشمل الموهوبين ذات سمات خاصة (كالإبداع، القيادة، التحصيل المرتفع) كما عرفته الرابطة الوطنية للأطفال الموهوبين والمدراء الوطنيين (Callahan و Hertberg-Davis، 2012)، كما أشارت له دراسة Carolyn وآخرون (2017) حيث بينت أنالدراسة الاستقصائية حول تعريفات الموهبة إلى أن (٩٩.٥٪)،من التعريفات اعتبرت ارتفاع القدرة العقلية مؤشر دال وكان في المرتبة الأولى ثم يليه القدرة على التفكير الإبداعي (٥٥.٩٪)، ثم القدرة على أداء الفنون البصرية (٤٤.٩٪)،والقدرات القيادية (٣٥.٩٪)،والموهوبون ذو التحصيل الأكاديمي المرتفع (٢٨.٨٪).

الوظائف التنفيذية:

الوظائف التنفيذية تعتبر مظلة تتكون من مدى واسع من العمليات المعرفية والكفايات (competencies) السلوكية، وتشمل المحاكمات اللفظية وحل المشكلات والتخطيط، والتتابع والقدرة على إدامة الانتباه والمقاومة للتداخل وتوظيف واستخدام التغذية الراجعة، والقيام بمهارات متعددة، والمرونة المعرفية والقدرة على التعامل مع المواقف غير المعروفة أو غير المألوفة، وفي هذا المحور سنتناول مفهوم الوظائف التنفيذية، وأهميتها.

مفهوم الوظائف التنفيذية:

يعتبر مفهوم الوظائف التنفيذية من المفاهيم الجديدة نسبيًا في علم النفس العصبي، ويستخدم لوصف عدد من العمليات التي تتدخل في عديد من النشاطات التي لم يتم إلى الآن تعريفها تعريفًا جيدًا، مثل حل المشكلات، والتخطيط، وبدء النشاط أو استهلاله، والتقدير المعرفي، (غنيم وآخرون، ٢٠٢٠).

ويعرف الجنيدي (٢٠١٧) الوظائف التنفيذية بأنها قدرة التلاميذ على الإتزان الانفعالي بالمواقف التعليمية المختلفة، وتقبله لذاته ورغباته وتنظيمها، والقدرة على مواجهة الضغوط خاصة في المواقف التعليمية التي تتجاوز قدرة الفرد على ضبطها والتحكم بها والقيام بتوليد الأفكار ذاتيًا، وحفر المشاعر، والأفعال حتى ينجز أهداف التعلم من خلال مراقبته وتقييم وتدعيم الذات مع القدرة على ضبطها والتحكم بها، فإن الوظائف التنفيذية تسهم في تحقيق النجاح في العمل والمدرسة وتسمح للناس بإدارة ضغوط الحياة اليومية، فالوظائف التنفيذية أيضًا تمكن الناس من كبح السلوكيات غير اللائقة، ويعاني الناس الذين لديهم قصور في الوظائف التنفيذية في كثير من الأحيان من مشاكل التفاعل مع الآخرين لأنهم قد يقولون أو يفعلون أشياء تبدو غريبة، أو تسيئ إلى الآخرين. كما عرف Blakey & Carroll (2017) الوظائف التنفيذية على أنها مجموعة من المهارات المعرفية عالية المستوى وتشمل أعلى مستويات القدرة المعرفية المحددة للأنشطة المرنة الموجهة نحو الأهداف باستخدام الذاكرة العاملة وتحويل الانتباه والسيطرة المعرفية والمرونة المعرفية التي تحدد السلوكيات الموجهة بالأهداف.

أهمية الوظائف التنفيذية:

تكمن أهمية الوظائف التنفيذية في كونها تعمل على تنظيم مصادر المعلومات المتدفقة والنشطة بالذاكرة العامة والذاكرة قصيرة المدى، تنظيم وترتيب سرعة تجهيز المعلومات، إخماد وكف الاستجابات السلوكية غير المرغوب فيها، تنشيط الانتباه والإبقاء عليه مركزًا في نقطة محددة في حالة تداخل مثيرات غير مرغوبة، تنظيم السلوك الاجتماعي بما في ذلك التعاطف والحساسية الاجتماعية، تطوير وتنمية مراقبة الذات، إعادة بناء السلوك وتنظيمه وتجهيز المعلومات المستمدة من التغذية المرتدة (الصاوي والصاوي، ٢٠١٧).

كما أن لها أهمية في أداء العمليات العقلية لدى الفرد وتداخلها في فعالية تلك القدرات العقلية فإن لها دور المنفذ المركزي فهو مسؤول عن تلقي المعلومات من المنفذ المركزي بالمخ للتنشيط اللفظي والبصري، ويقوم بالمضاهاة بين المدخلات الحسية والمعلومات الخزنة في الذاكرة طويلة المدى، ويخطط الاستجابة لها ويراقب نتائجها (حسنين، ٢٠٢١).

كما أن الوظائف التنفيذية تتكون من عدة مكونات هامة تلعب دورًا محوريًا في النجاح الأكاديمي والتحكم السلوكي لدى الطلبة الموهوبين. تعد كف الاستجابة القدرة على المنع المقصود والسيطرة التلقائية على الاستجابات السابقة لمنع تداخلها مع استجابات المواقف الجديدة، ومنع التداخل في أداء مهام غير مرتبطة. هذا المكون مهم جدًا للنجاح التعليمي، حيث يساعد في مقاومة الاندفاع وإيقاف السلوكيات غير المناسبة، مما يعزز من تركيز الطلبة على المهام الحالية (مرسي، ٢٠١٨).

المرونة المعرفية أو العقلية تعني القدرة على الانتقال بسهولة من موقف أو نشاط إلى آخر، أو من جانب من المشكلة إلى جانب آخر حسب متطلبات الموقف. تشمل هذه المرونة قبول التغيير، والتحول في الانتباه بين مواضيع مختلفة ذات صلة بنفس الموضوع، مما يسهم في حل المشكلات بطرق إبداعية ومتنوعة (مرسي، ٢٠١٨). أما المراقبة تتضمن تتبع الفرد لموقعه أثناء محاولة الوصول إلى هدفه في الفهم أو التذكر. تشمل مراقبة وترميز المعلومات الجديدة، مراجعة المعلومات المخزنة في الذاكرة العاملة، وإبدال المعلومات القديمة التي لا علاقة لها بالمهمة الحالية. هذه القدرة تساعد في تقييم الأداء وضمان أن الجهود المبذولة تتماشى مع الأهداف المحددة. كذلك الذاكرة العاملة وهي مجموعة من العمليات المسؤولة عن حفظ وتخزين المعلومات

لحين أداء مهمة معرفية معقدة. تتضمن الذاكرة العاملة ثلاثة مكونات: المكون اللفظي (يحتفظ بالأصوات)، المكون البصري (يحتفظ بالصور والأماكن)، والمنفذ المركزي الذي يدمج بين المكونين السابقين ويستدعي المعلومات من الذاكرة طويلة المدى. هذه المكونات تسهم في معالجة المعلومات المتعددة بكفاءة (الصاوي والصاوي، ٢٠١٧). بينما التخطيط هو القدرة على تحقيق متطلبات مهمة محددة من خلال وضع الأهداف، وتحديد الأسلوب الأكثر كفاءة، واختيار الأدوات والخامات اللازمة قبل تنفيذ المهمة. هذه القدرة تتيح للطلبة الموهوبين تنظيم أفكارهم ومهامهم بشكل منظم وفعال (الشخص ومرسي، ٢٠١٣). وكذلك تنظيم الأدوات يشير إلى القدرة على ترتيب العناصر بطريقة كفؤة طبقًا لنظام معين، مثل جمع وحفظ الأوراق اللازمة لمقابلة أو اجتماع مهم، والحفاظ على الأدوات الموجودة في البيئة بشكل مرتب. هذا التنظيم يساعد في تسهيل الوصول إلى الأدوات والمعلومات المطلوبة بسرعة وكفاءة (حسنين، ٢٠٢١). ويرى الصاوي والصاوي (٢٠١٧) أن الوظائف التنفيذية تلعب دورًا مهمًا في تحسين مهارات التفكير ومهارات اتخاذ القرار ودافعية الإنجاز لدى الطلبة، وخاصة الموهوبين. هذه الوظائف تساعد في التحكم العقلي في الأفكار، والتفكير قبل الفعل، والسيطرة على المعلومات الجديدة، وحل التحديات المتوقعة.

ويتضح مما سبق أن الوظائف التنفيذية هي مجموعة من المكونات المعرفية التي تسهم في وصف السلوكيات والعمليات العقلية المعقدة التي يتم من خلالها تنفيذ مجموعة واسعة من الوظائف متعددة الأبعاد. هذه الوظائف تلعب دورًا حيويًا في تعزيز القدرات الأكاديمية والسلوكية للطلبة الموهوبين، مما يجعلها محورية في أي برنامج تعليمي يسعى لتحقيق التفوق والتميز.

دافعيـــة الإنـــجـــاز:

يعتبر دافع الانجاز كغيره من الدوافع يعبر عن الطاقات الكامنة في الكائن الحي الذي تدفعه ليسلك سلوكا معينا في العالم الخارجي وترسم له سلوكا معينا وأهدافا وغاية لتحقيق أحسن تكيف ممكن مع بيئته الخارجية. حيث يعود الاهتمام بدراسة بدافعية الإنجاز نظرًا لأهميتها ليس فقط المجال النفسي ولكن أيضًا في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعملية كالمجال الاقتصادي والإداري والمجال التربوي والأكاديمي، حيث الدافع للإنجاز عاملًا مهمًا في توجيه

سلوك الفرد وتنشيطه وفي إدراكه المواقف وسلوك المحيطين به، كما يعتبر الدافع للإنجاز مكونًا أساسيًا في سعي الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه، وفيما يحققه من أهداف، وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل ومستويات أعظم لوجوده الإنساني (عيسوي والينبعاوي، ٢٠١٧).

مفهوم دافعية الإنجاز، وهو استعداد الفرد للتنافس في موقف ما من مواقف الإنجاز في ضوء معيار أو مستويات الإنجاز، وكذلك الرغبة في الكفاح والنضال والتفوق في مواقف الإنجاز التي ينتج عنها نوع معين من النشاط والفاعلية والمثابرة (جنيدي، ٢٠١٧). ودافعية الإنجاز تتأثر بغيرها من العوامل الأخرى منها ما هو داخلي ومنها ما هو خارجي، حيث إن هذه العوامل تؤدي في النهاية إلى الارتفاع أو الانخفاض لدافعية الإنجاز عند الفرد، وهذه العوامل العديدة ترتبط بالأسرة مثل التطلع الأسري والاتجاهات الوالدية والتدريب المبكر للدافعية للإنجاز وتطلع الشعوب وعوامل ترتبط بالمدرسة من حيث الإدارة بالمدرسية والمعلم والمناخ المدرسي والنشاط المدرسي، والمناهج وعوامل ترتبط بالفرد نفسه (عطية، ٢٠٠٧).

خصائص دافعية الإنجاز:

عملة عقلية عليا غير معروفة، عملية إفتراضية وليست فرضية، عملية إجرائية أي أنها قابلة للقياس والتجريب بأساليب وأدوات مختلفة، واحدة من حيث أنواعها (الفطرية، والمتعلمة) عند كافة أبناء الجنس البشري، لكنها تختلف من شخص إلى آخر من حيث شدتها أو درجتها، ثنائية العوامل أي ناتجة عن التفاعل بين العوامل الداخلية (فسيولوجية ونفسية) وعوامل خارجية مادية أو اجتماعية (الشامي وآخرون، ٢٠٢٠).

العوامل المؤثرة في الدافعية للتعلم والإنجاز:

في دراسة عوامل الدافعية للتعلم والإنجاز، نجد أن هناك أربعة عوامل رئيسية تلعب دورًا حاسمًا في تحفيز الأفراد وتوجيههم نحو تحقيق النجاح. أولاً، يأتي دور "القدرة"، حيث يرتبط نجاح الأفراد بالاعتقاد بأنفسهم بأنهم أذكياء أو موهوبون، بينما يفشلون إذا لم يرَوا أنفسهم بهذه الصفات. ثانيًا، العامل "الجهد" يلعب دورًا هامًا، حيث يؤثر المجهود المبذول في تحقيق النجاح أو الفشل، إذ يؤمن الأفراد بأنهم ينجحون بجد واجتهاد ويفشلون عندما لا يبذلون جهدًا كافيًا. كما يأتي "صعوبة

مهمة العمل" كعامل آخر يؤثر في دافعية الأفراد، حيث يشعر الأفراد بالإحباط أو الارتياح وفقًا لصعوبة المهمة التي يواجهونها. وأخيرًا، "الحظ" يعتبر عاملًا خارجيًا قد يؤثر على نجاح الأفراد أو فشلهم، حيث يمكن أن تكون الظروف الخارجية والعوامل الحظية أسبابًا للنجاح أو الفشل (جنيدي، ٢٠١٧). يظهر من هذه العوامل أنها تشكل أساسًا هامًا لتحفيز الأفراد ودعمهم في سعيهم نحو تحقيق الإنجاز والنجاح في مختلف جوانب الحياة.

يتضح مما سبق أن الدافعية للإنجاز من الخصائص البارزة لدى الأفراد الموهوبين ومما لا شك فيه أن الدرجة العالية للدافعية والاندفاع القوي لاكتساب المعارف عند الافراد الموهوبين وبالتظافر مع حبهم للاستطلاع، وقدراتهم المنطقية والاستيعابية المتقدمة؛ غالباً ما تقود إلى اهتمامات مدهشة وعالية المستوى، وترى قطامي (٢٠١٠) أن الموهوب والمتفوق ذوو دافعية الانجاز المرتفع يتميز بالعديد من المهام أبرزها أنه يميل للتنظيم، ويهتم بالقيم، ويعرف الصواب من الخطأ، ويطور أحكاماً، ويكون مؤكد لذاته، ولدية ثقة عالية، وعنيد في معتقداته أحياناً، ويهتم بقضايا الكبار، ويهتم بمواضيع الدين والسياسة والأعراف التي تفوق عمرة، ويعمل مستقلاً، ويتجنب تعليمات الآخرين، ومدفوع ذاتياً، بالإضافة إلى أنه يكون مندفع نحو الكمال، ويتجنب الأعمال الروتينية، ويندمج في المواضيع التعليمية، ومثابراً لإتمام عمله.

الدراسات السابقة:

وسيتم عرض بعض هذه الدراسات مرتبة حسب تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث.

المحور الأول: دراسات تناولت الوظائف التنفيذية:

هدفت دراسة العدل وعبدالحميد (٢٠٢٠)، إلى التعرف على فاعلية برامج التسريع والإثراء في تنمية أداء الوظائف التنفيذية وتخفيف حدة أعرض نقص الانتباه وفرط النشاط لدى الموهوبين ذوي اضطراب نقص الانتباه وفرط النشاط من تلاميذ الصف الخامس الابتدائي، وتم استخدام منهج البحث شبه التجريبي، والعينة بلغت١٢ تلميذا وتلميذة من الموهوبين الذين يعانون من اضطراب نقص الانتباه المصحوب بفرط النشاط، وقسمت العينة إلى مجموعتين متكافئتين؛ إحداها مجموعة تجريبية١٢ تلميذا وتلميذة، ومجموعة ضابطة١٢ تلميذا وتلميذة، والتحقق من تكافؤ المجموعتين في

كل من العمر ومستوى الذكاء والوظائف التنفيذية ونقص الانتباه مع فرط النشاط والحركة، وكانت أدوات البحث: مقياس المصفوفات المتتابعة الملونة، ومقياس التفكير الابتكاري، ودرجات التحصيل المدرسية، ومقياس الوظائف التنفيذية ومقياس اضطراب نقص الانتباه وفرط النشاط (إعداد الباحثان)، وبناء برنامج الإثراء والتسريع للموهوبين، انتهت النتائج إلى وجود فروق دالة احصائيا بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية لأبعاد مقياس الوظائف التنفيذية والدرجة الكمية لصالح القياس البعدي، ووجود فروق دالة احصائيا بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لأبعاد مقياس نقص الانتباه مع فرط النشاط والحركة والدرجة الكمية من حيث انخفاض أعراض نقص الانتباه مع ضرورة مراعاة الفروق الفردية فرط النشاط والحركة لصالح المجموعة التجريبية.

وهدفت دراسة المحافظة والمطارنة (٢٠٢٠) إلى تحديد درجة الوظائف التنفيذية للدماغ لدى الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز وعلاقة ذلك بمتغيرات (الجنس، والمرحلة الدراسية، والتقدير الدراسي، ومستوى تعليم الوالدين)، وتحقيقًا لهدف الدراسة تم تطوير مقياس الوظائف التنفيذية تكون من (٢٧) فقرة مقسمة الى أربعة أبعاد، جرى التحقق من صدقه وثباته، وتم تطبيقه على عينة تكونت من (١٧٧)طالبًا وطالبة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة الوظائف التنفيذية للدماغ لدى الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز جاءت متوسطة، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٢)، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند ($a<0.05$) مستوى تعزى لأثر متغير (التقدير) على درجة الوظائف التنفيذية للدماغ لدى الطلبة الموهوبين في بعدي (التقمص العاطفي، والتخطيط الاستراتيجي) في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز، ولصالح الطلبة من فئة التقدير (ممتاز)، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a<٠.٠٥$) تعزى لأثر متغير مستوى تعليم الوالدين في بعد الدافعية ولصالح فئة الدراسات العليا، وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغيري (الجنس، والمرحلة الدراسية) على درجة الوظائف التنفيذية للدماغ لدى الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز.

وقد هدف دراسة إبراهيم وآخرون (٢٠٢٠) إلى الكشف عن العلاقات الارتباطية بين الكفاءة الذاتية الأكاديمية والوظائف التنفيذية، للوقوف على مدى تمايز أو عدم تمايز هذين المتغيرين عن بعضها، تكونت عينة الدراسة الأساسية من (٣٠٠) تلميذًا وتلميذة من الصفوف (الرابع والخامس والسادس) الابتدائي بمدرسة عمر بن عبد العزيز الابتدائية المشتركة بإدارة بنها التعليمية بمحافظة القليوبية، في العام الدراسي ٢٠١٥/٢٠١٦ م، تتراوح أعمارهم ما بين (٩-١٢) سنة بمتوسط عمر زمني (٥١.٩) سنة، وانحراف معياري (٠٣٢.١) سنة، بواقع (١٠٥) من الذكور، و(١٩٥) من الإناث، وتمثلت أدوت الدراسة في مقياس الشعور بالكفاءة الذاتية الأكاديمية (إعداد Jinks & Morgan, 1999 :ترجمة: الباحثة)، ومقياس الوظائف التنفيذية، وباستخدام التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية والتدوير المتعامد باستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS، وذلك لاستجابات التلاميذ على مقياس الكفاءة الذاتية الأكاديمية، ومعلميهم على مقياس الوظائف التنفيذية، أسفرت النتائج عن أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى ٠١.٠، وأن التحليل العاملي أسفر عن عاملين حيث تمايز كلا من أبعاد الكفاءة الذاتية الأكاديمية "التوقع – القيمة" عن أبعاد الوظائف التنفيذية "المبادأة – التخطيط – المراقبة – الضبط الانفعالي" ويعنى ذلك عدم تحقق صحة الفرض الصفري بعدم التمايز، بمعنى عدم تمايز أبعاد الكفاءة الذاتية الأكاديمية، وأبعاد الوظائف التنفيذية رغم وجود ارتباطات دالة إحصائيا بينها.

وهدفت دراسة روشا وآخرون (Rocha et al , 2020) البحث في تأثير الوظائف التنفيذية على الأداء الأكاديمي والنجاح، والمقارنة ما بين أداء الطلاب الموهوبين أو ذوي القدرات العالية، والطلاب العاديين، تم استخدام المنهج التجريبي، تم اختيار عينة الدراسة من الطلاب ذوي الأعمار ١٠ – ١٥ سنة، تكونت المجموعة الضابطة من (٤٢) طالب وطالبة، والمجموعة التجريبية من (٥٢) طالب وطالبة، وتم مطابقة المجموعتين من حيث مستوى المدرسة والعمر، تشير النتائج إلى وجود اختلافات هامشية في وظيفة المرونة الإدراكية ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الذاكرة العاملة، وكذلك في الإدراك العالي لوظائف حل المشكلات والاستدلال لصالح المجموعة التجريبية، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاختبارات التي تقيم السيطرة والتخطيط المثبطين، كما أظهرت النتائج أن الطلاب الموهوبين أظهروا أداء أكاديمي أفضل من أداء المجموعة الضابطة في الوظائف التنفيذية.

المحور الثاني: دراسات تناولت دافعية الإنجاز

هدفت دراسة العسيري والينبعاوي (٢٠١٧) إلى التعرف لأثر برنامج تدريبي مبني التفكير الإبداعي في دافعية الإنجاز لدى الطالبات الموهوبات تكونت عينة الدراسة من (٤٠) طالبة موهوبة من طالبات المرحلة الثانوية بالمدينة المنورة الملتحقات ببرنامج موهبة الإثرائي الصيفي في جامعة طيبة، تم توزيعهن بطريقة عشوائية على مجموعتين متكافئتين هما: مجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة، ولتحقيق هدف الدراسة، قامت الباحثتان ببناء برنامج تدريبي لتنمية مهارات التفكير الإبداعي، وقد تم تطبيق البرنامج على المجموعة التجريبية للتدرب على أنشطته المعدة لذلك، وبعد ذلك تم قياس دافعية الإنجاز لدى أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على المقياس الذي قامت الباحثتان بتطويره لغايات الدراسة والمكون من (٣٠) فقرة، وباستخدام اختبار (T-test)، أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فرقًا ذو دلالة إحصائية في درجات الدافعية للإنجاز بين أفراد المجموعتين الضابطة والتجريبية؛ إذ بلغت قيمة ت (87,19)، وتبين من المتوسطات الحسابية أن هذا الفرق كان لصالح المجموعة التجريبية؛ إذ بلغ متوسط الدافعية للإنجاز لدي طالبات المجموعة التجريبية (٦٠,٥٠)، في حين بلغ متوسط الدافعية للإنجاز للمجموعة الضابطة (٤٤,١٠)، ويشير هذا الفرق إلى أثر البرنامج التدريبي في تنمية الدافعية للإنجاز لدى الطالبات الموهوبات.

هدفت دراسة الغامدي (٢٠١٩) إلى معرفة درجة الدافعية للإنجاز والطموح لدى عينه من الطلبة الموهوبين في المرحلة المتوسطة في منطقة الباحة، وتكونت عينه الدراسة من (١٠٠) طالبًا وطالبة من طلبة المرحلة المتوسطة للعام الدراسي ١٤٨٣/٢٠١٨، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام أداتين لقياس الطموح و الدافعية للإنجاز لدى العينة، وأظهرت النتائج أن مستوى الدافعية للإنجاز والطموح كان مرتفع لدى الطلبة الموهوبين في المرحلة المتوسطة في مدينه الباحة، وتبين أن هناك ترابط ذات دلاله احصائية بين الدافعية للإنجاز والطموح لدى الطلبة الموهوبين، ووجد أن هناك اختلافات في مستوى الدافعية للإنجاز لدى الطلبة الموهوبين لصالح الطلبة الموهوبين الذكور بينما لم تجد الدراسة اختلافات في مستوى الطموح تعزى لمتغير الجنس.

وهدفت دراسة الشامي وآخرون (٢٠٢٠) إلى التعرف على العلاقة بين أساليب التعلم والدافعية للإنجاز لدى الموهوبات منخفضات التحصيل الدراسي بالمرحلة الإعدادية، واعتمدت الدراسة على المنهج

الوصفي الارتباطي، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس أساليب التعلم، ومقياس الدافعية للإنجاز، وطبقت على عينة قومها (٢٠) تلميذة من تلميذات الصف الثاني الإعدادي، بلغ أعمارهم (١٣-١٥) سنة، وأظهرت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية بين التفريط التحصيلي لدى الأطفال الموهوبين والدافعية المنخفضة للإنجاز، ووجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين أساليب التعلم والدافعية للإنجاز لدى الموهوبات منخفضات التحصيل بالمرحلة الإعدادية.

هدفت دراسة كاراري وآخرون (Karari et al , 2022) إلى تحديد العلاقة بين مؤشر دافع الإنجاز والتحصيل الأكاديمي بين المتعلمين الموهوبين في المدارس الابتدائية العامة في مقاطعة نيروبي، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، تالفت عينة الدراسة من ٢٢١ معلمًا و١٧٠ متعلمًا موهوبًا وموهوبًا في الفصول من السادس إلى الثامن، تم استخدام الاستبيانات لجمع البيانات من المعلمين والمتعلمين، وقد أظهر تحليل النتائج أن مؤشر دافع الإنجاز له تأثير مهم ودال إحصائيًا على التحصيل الأكاديمي بين الموهوبين في المدارس الابتدائية العامة في مقاطعة نيروبي.

التعقيب على الدراسات السابقة

بعد استعراض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، تبين للباحث أنه لم يتم العثور على أية دراسة محلية أو عربية أو أجنبية تناولت بالتحديد المتغيرات البحثية المتمثلة في الوظائف التنفيذية ودافعية الإنجاز. بالإضافة إلى ذلك، كانت غالبية الدراسات السابقة حديثة نسبيًا، حيث أجريت في الفترة من عام ٢٠١٦ إلى ٢٠٢٢، وتنوعت أماكن تطبيقها. ورغم وجود دراسات تناولت بعض المتغيرات المرتبطة بالوظائف التنفيذية والدافعية للإنجاز، إلا أنها لم تركز بشكل كامل على المتغيرات التي تطرحها الدراسة الحالية. حيث تم مراجعة مجموعه من الدراسات السابقة التي تناولت مكونات الوظائف التنفيذية ودافعية الإنجاز، مثل دراسة المحافظة والمطارنة (٢٠٢٠)، ودراسة الغامدي (٢٠١٩)، ودراسة الشامي وآخرون (٢٠٢٠)، ودراسة العسيري والينبعاوي (٢٠١٧)، ودراسة خلف (٢٠١٩)، ودراسة إبراهيم وعلي (٢٠٢١)، ورغم التشابه في بعض النقاط مع هذه الدراسات، إلا أن الدراسة الحالية تتميز بالتركيز الكامل على المتغيرات البحثية المحددة والتي لم تكن محل تركيز الدراسات السابقة بنفس الدرجة. حيث يتميز البحث الحالي بالتطرق إلى جوانب محددة لم تتناولها الدراسات السابقة، بما في ذلك استخدام مقاييس

محددة لتحديد القدرة التنبؤية للوظائف التنفيذية في دافعية الإنجاز. كما يبرز البحث الحالي في اختياره للمنهج الوصفي، مما يختلف عن الدراسات السابقة التي استخدمت مناهج شبه تجريبية. كما تتميز الدراسة الحالية بالتركيز على مجتمع الدراسة وهو الطلاب الموهوبين في مدارس الملك عبد الله للتميز، بينما تنوعت مجتمعات الدراسات السابقة بين الطلاب العاديين وغيرهم.

وبناءً على ما تم استخلاصه من الدراسات السابقة، فإن البحث الحالي يسعى إلى إثراء الأدب النظري المتعلق بالقدرة التنبؤية للوظائف التنفيذية في دافعية الإنجاز ومهارات اتخاذ القرار. كما يهدف البحث إلى تحديد التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة لتحديد مساهمته الفريدة في هذا المجال، والتي قد تساهم في تعزيز الجهود لتطوير المناهج التعليمية وتحسين نتائج التعلم لدى الطلاب الموهوبين. وفي هذا السياق، فإن البحث الحالي يساهم تقديم فهماً أكثر لعلاقة الوظائف التنفيذية ودافعية الإنجاز، ويمكن أن يقدم توجيهات قيمة للمعلمين والمربين حول كيفية دعم الطلاب الموهوبين في تطوير مهاراتهم التنفيذية وزيادة دافعيتهم للنجاح. علاوة على ذلك، يُعتبر البحث الحالي فرصة لتحليل السياق التعليمي في مدارس الملك عبد الله للتميز، والتي تشكل بيئة فريدة لتنمية الطلاب الموهوبين. بفضل هذا التركيز الخاص، يمكن أن يقدم البحث توصيات عملية تساهم في تحسين التعليم والتعلم في هذه المؤسسات التعليمية المتميزة. ومن المأمول أن تسهم نتائج البحث في توجيه السياسات التعليمية والتطبيقات العملية التي تعزز تجربة التعلم الفعالة والملهمة لهؤلاء الطلاب المميزين.

مشكلة البحث:

بالرغم من أهمية دافعية الإنجاز وتأثيرها على القدرة التنبؤية للوظائف التنفيذية لدى الطلبة الموهوبين، إلا أن هناك نقصاً في البحوث التي تتناول هذا الموضوع بالتحديد، خاصةً في سياق مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز. يعتبر هذا النقص في البحوث مشكلة تحتاج إلى الإنتباه، حيث أن فهم هذه العلاقة يمكن أن يسهم في تطوير برامج التعليم والتدريب وتعزيز قدرات الشباب الموهوبين في مجالات القيادة والتنفيذ. وكذلك دورها في تحفيز الشباب على النجاح، إلا أن هناك حاجة ملحة إلى فهم عميق لتأثير هذه الدافعية على قدرة الطلبة الموهوبين على التنبؤ بأداء الوظائف التنفيذية. وتأتي هذه الدراسة لتعبئة هذا الفراغ في الأبحاث والدراسات السابقة، وتوفير رؤى جديدة حول كيفية تعزيز قدرات الشباب الموهوبين في مجالات القيادة والتنفيذ. ونتيجة لذلك،

وتأتي هذه الدراسة في سياق الحاجة الملحة لفهم علاقة هذه العوامل وتأثيرها على تطوير القيادات الشابة <بالإضافة إلى ذلك، يتمثل مشكلة أخرى في ضرورة فهم كيفية تأثير دافعية الإنجاز على القدرة التنبؤية للوظائف التنفيذية بشكل أعمق وأكثر تفصيلاً، وذلك من خلال تحليل عينة ممثلة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز، وتحليل العوامل المؤثرة الأخرى التي قد تلعب دوراً في هذه العلاقة، مثل الخلفية الاجتماعية والتربوية والبيئية.

بالتالي، يمكن القول إن مشكلة الدراسة تتمثل في الحاجة إلى استكشاف وتحليل تأثير دافعية الإنجاز على القدرة التنبؤية للوظائف التنفيذية لدى الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز، وذلك لسد الفجوة في الأبحاث السابقة وتوفير رؤى جديدة تسهم في تطوير البرامج التعليمية وتحسين أداء الطلبة في مجالات القيادة والتنفيذ. ومنه، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف وتحليل تأثير دافعية الإنجاز على القدرة التنبؤية للوظائف التنفيذية لدى الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز.

أسئلــة البحــث:

السؤال الرئيسي: ما مدى تأثير دافعية الإنجاز على القدرة التنبؤية للوظائف التنفيذية لدى الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز؟

- **السؤال الأول:** ما مستوى الوظائف التنفيذية لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز؟
- **السؤال الثاني:** ما مستوى دافعية الإنجاز لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز؟
- **السؤال الثالث:** هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a\leq0.05$) بين مستوى الوظائف التنفيذية ودافعية الإنجاز لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز؟
- **السؤال الرابع:** ما القدرة التنبؤية لمستوى الوظائف التنفيذية في دافعية الإنجاز لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز؟

أهداف الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على تأثير دافعية الإنجاز على القدرة التنبؤية للوظائف التنفيذية لدى الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز، كما ويهدف إلى تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

١-تحديد مستوى الوظائف التنفيذية لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز.

٢-قياس مستوى دافعية الإنجاز لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز.

٣-تحليل العلاقة ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى ($a\leq0.05$) بين مستوى الوظائف التنفيذية ودافعية الإنجاز لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز.

٤-استكشاف القدرة التنبؤية لمستوى الوظائف التنفيذية في دافعية الإنجاز لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية هذا البحث في الأهمية النظرية والتطبيقية، وهي كما يلي:

الأهمية النظرية، وتتمثل فيما يلي:

١- يساهم البحث في توسيع المعرفة النظرية حول العلاقة بين دافعية الإنجاز والوظائف التنفيذية لدى الطلبة الموهوبين، مما يساعد في تطوير نظريات جديدة في مجالات علم النفس التربوي وعلم الاجتماع التربوي.

٢- يساهم هذا البحث في سد الفجوة البحثية الموجودة في الدراسات السابقة حول تأثير دافعية الإنجاز على القدرة التنبؤية للوظائف التنفيذية في سياق مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز.

٣- يسهم البحث في تطوير مفاهيم ونماذج نظرية جديدة لفهم وتحليل العوامل المؤثرة على أداء الطلبة الموهوبين في المجالات الأكاديمية والقيادية.

الأهمية العملية، وتتمثل فيما يلي:

١- إضافة فهمًا أعمق للعلاقة بين المتغيرات المدروسة من خلال تضمين تأثير دافعية الإنجاز كمتغير مستقل على القدرة التنبؤية للوظائف التنفيذية كمتغير تابع لدى الطلبة الموهوبين ولاسيما في مجال التعليم والتطوير الشخصي.

٢- يمكن أن يسهم هذا البحث في إيجاد حلول للمشكلات التعليمية التي تواجه الطلبة الموهوبين، وتعزيز قدراتهم القيادية والتنفيذية.

٣- قلة الدراسات التي تطرقت لموضوع تأثير دافعية الإنجاز على القدرة التنبؤية للوظائف التنفيذية لدى الطلبة الموهوبين وندرتها يجعل هذا البحث ذات أهمية خاصة في سد الفجوة البحثية.

٤- تساهم الدراسة في إثراء المكتبة العربية بموضوعات جديدة حول دافعية الإنجاز والوظائف التنفيذية لدى الطلبة الموهوبين، مما يعزز من محتوى البحث العلمي في هذا المجال.

٥- تسهم النتائج في تحسين خدمات الإرشاد النفسي والتربوي المقدمة للطلبة الموهوبين، ويمكن أن تكون النتائج مفيدة في تصميم برامج تطوير مهني للمعلمين والمدربين مما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة في المجال التعليمي.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الاجرائية:

الوظائف التنفيذية:

تعرف الوظائف التنفيذية بأنها مظلة عامة لكل المهارات الضرورية للتكيف، وسلوك التوجه نحو الهدف، وهي مهارات ضرورية للنجاح في أداء مهام الحياة اليومية، وحل المشكلات، وتقييم المواقف، والتكيف مع المواقف غير المتوقعة، والضغوط اليومية، كما تساعد الفرد في تنظيم سلوكه، وضبط انفعالاته ومشاعره لإكمال المهمة والتصرف بطريقة مرنة بما يتناسب مع الظروف الراهنة من أجل تحقيق الهدف وهي تتضمن عدة وظائف وهي: كف الاستجابة، الذاكرة العاملة، والتخطيط، والمرونة المعرفية، وتنظيم الأدوات، ومراقبة الذات (مرسي، ٢٠١٨). وتعرف **إجرائيًا** في هذا البحث على أنها الدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الوظائف التنفيذية المستخدم في الدراسة من اعداد الباحث.

دافعية الإنجاز:

تعني استعداد الفرد لتحمل المسؤولية والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة، والمثابرة والتغلب على العقبات والمشكلات التي تواجهه والشعور بأهمية الزمن، والتخطيط للمستقبل (عبد الرزاق وزيدان، ٢٠٠٩). وتعرف **إجرائيًا** في هذا البحث على أنها بذل جهد والسعي نحو تحقيق الأهداف وهي للدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الدافعية للإنجاز المستخدم في الدراسة.

الطلبة الموهوبون:

هم الأشخاص الذين يظهرون قدرات أدائية عالية ومتميزة في المجالات المعرفية والإبداعية والفنية والقيادية أو في مجالات أكاديمية محددة ويحتاجون الى خدمات أو نشاطات لا تتوفر عادة في المدارس وذلك من أجل توفير الفرص اللازمة لتطوير تلك القدرات الى أقصى حد ممكن (Kirk & Gallagher,1989). ويعرف الطلبة الموهوبون **اجرائيًا** على أنهم أولئك الطلبة الملتحقين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز بعد إخضاعهم لاختبارات ومقاييس للموهوبين في الصفوف.

مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز:

هي مدارس أنشئت من قبل وزارة التربية والتعليم الأردنية بإرادة ملكية سامية من الملك عبدالله الثاني ملك المملكة الاردنية الهاشمية عام (٢٠٠٣) وتستقبل الطلبة الموهوبين من الصف السابع الى الصف الثاني ثانوي (www.moe.gov.jo).

حدود الدراسة:

- **الحدود البشرية:** يقتصر هذا البحث على عينة من طلاب الصف التاسع والعاشر والحادي عشر من الموهوبين من مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز.
- **الحدود المكانية:** تتمثل في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز في محافظة اربد.
- **الحدود الزمانية:** سيتم تطبيق الدراسة خلال الفصل الثاني العام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م.

الطريقة والاجراءات:

منهجية الدراسة:

يتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي الذي يهدف إلى دراسة الظروف والعلاقات وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالاتها، والتنبؤ بحدوث هذه الظواهر في المستقبل لدراسة العلاقة بين الوظائف التنفيذية ودافعية الإنجاز للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز في إربد.

مجتمع الدراسة وعينته:

تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع الطلبة (المصنفين) الموهوبين في المرحلتين الأساسية والثانوية والتي تتضمن الصفوف الآتية (التاسع والعاشر، والحادي عشر) والملتحقين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتمييز في محافظة إربد والبالغ عددهم (٣١٥) طالب وطالبة. حيث تكونت عينة الدراسة من (١٢٠) من الطلبة الموهوبين الملتحقين في مدرسة الملك عبدالله الثاني للتميز في محافظة إربد وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة.

نتائج الدراسة:

يتضمن هذا الجزء عرض نتائج الدراسة التي تهدف إلى التعرف على ما مدى تأثير دافعية الإنجاز على القدرة التنبؤية للوظائف التنفيذية لدى الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز، وذلك من خلال الاجابة على أسئلة الدراسة على النحو الآتي:

أولاً: نتائج السؤال الأول "ما مستوى الوظائف التنفيذية لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات المقياس والأداة ككل:

جـــدول (١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للوظائف التنفيذية للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز (ن=١٢٠)

١٢	الرتبة	الفقـــــرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
١	١١	أخطط لمستقبلي.	٣,٠١	١,٠١	متوسطة
٢	١٣	أتعلم من أخطائي التي أقع بها.	٢,٩٤	٠,٩٦	متوسطة
٣	١٨	استخدم استراتيجيات تساعدني على النجاح بالمهمات التي اقوم بها	٢,٧٤	١,١٠	متوسطة
٤	٢١	أقوم بمراقبة نفسي وأعمالي لأتجنب ارتكاب الأخطاء	٢,٤٨	١,١١	متوسطة
٥	١٧	أقوم بالتفكير بنتائج أعمالي قبل القيام بها	٢,٨٤	١,٠٢	متوسطة
٦	٢	اجد صعوبة عندما انتقل من مهمه الى اخرى	٣,٦٧	٠,٦٥	مرتفعة

١٢	الرتبة	الفقـــــرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
٧	٦	انوع في الأساليب حسب الموقف	٣,٣٣	٠,٨٦	مرتفعة
٨	٢٥	يمكنني تحويل مزاجي من حالة الحزن الى حالة الفرح بسهولة.	١,٨٠	٠,٩٨	منخفضة
٩	٩	أجد صعوبة كبيرة في التركيز عندما أقوم بمهمتين أو ثلاث معا	٣,٠٦	٠,٩٩	متوسطة
١٠	٧	أستطيع الانتقال من مهمة لأخرى قبل أن أجد حل مناسب لها	٣,١٨	٠,٩٤	متوسطة
١١	١٥	أجد صعوبة في تنظيم أوقات الدراسة وأوقات الترفيه واللعب	٢,٨٨	١,١٩	متوسطة
١٢	١	لدي رؤيا واضحة لنقاط قوتي ونقاط ضعفي	٣,٧٤	٠,٥٦	مرتفعة
١٣	٩	عندما أقوم بأداء عمل ما افقد اهتمامي به بسرعة فأنتقل لعمل لأخر.	٣,٠٦	٠,٩١	متوسطة
١٤	٤	افقد أحيانا مسار خطوات العمل الذي اقوم به	٣,٤٣	٠,٨١	مرتفعة
١٥	٨	أحب التنظيم في أوقاتي وأعمالي	٣,٠٨	٠,٩٨	متوسطة
١٦	٢٣	أواجه مشكلة في جمع المعلومات حول مشكلة ما.	٢,٤١	١,٠٢	متوسطة
١٧	١٥	أفشل في التركيز على الأمور المهمة واتجنب غير المهمة عندما أقوم بعمل ما	٢,٨٨	٠,٩٧	متوسطة
١٨	١٩	أفكر واتحدث مع نفسي قبل القيام بعمل ما	٢,٧٣	٠,٩٩	متوسطة
١٩	١٠	من الصعب ان أتوقف عن العمل عندما يطلب مني ذلك	٣,٠٤	٠,٩٠	متوسطة
٢٠	١٩	أضبط نفسي فلا اتحدث أثناء الحصة الدراسية	٢,٧٣	١,٠٨	متوسطة
٢١	٢٠	أجد صعوبة في التوقف عن اللعب مع اصدقائي من أجل إكمال الواجبات الدراسية	٢,٦٢	١,٢٠	متوسطة
٢٢	١٦	ليس من السهل بالنسبة لي أن اتحكم في غضبي.	٢,٨٦	١,٠١	متوسطة
٢٣	٧	أقوم بالمغامرات والمخاطرات للشعور بالمتعة	٣,١٨	٠,٩١	متوسطة
٢٤	٢٢	اسيطر على نفسي عندما أشعر بالغضب.	٢,٤٢	١,١٠	متوسطة
٢٥	٣	أرغب بمساعدة الآخرين الذين لديهم مشكلة	٣,٥٤	٠,٨١	مرتفعة
٢٦	١٦	أفكر كثيراً بكلماتي وأفعالي كي لا أذي الآخرين	٢,٨٦	١,٠٦	متوسطة
٢٧	١٤	أهتم كثيراً بمشاعر الاخرين عندما أقوم بأداء الاعمال	٢,٩٠	١,٢٤	متوسطة
٢٨	٢٤	عندما أغضب أقوم بالسب والشتم وهذا لا يعجبني	٢,١٣	١,٠٩	منخفضة
٢٩	١٢	اشارك اصدقائي بالمشاعر الايجابية حتى لو أسيئ لي	٣,٠٠	٠,٩٦	متوسطة
٣٠	٥	أحاول القيام بضبط نفسي ومراقبتها من أجل عدم الوقوع بالأخطاء	٣,٢٧	٠,٩٥	متوسطة
		الوظائف التنفيذية ككل	٢,٩٣	٠,٣٨	متوسطة

يظهر من الجدول أن مستوى الوظائف التنفيذية لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز جاء بدرجة متوسطة (٢.٩٣) وانحراف معياري (٠.٣٨)، جاءت بالمرتبة الأولى الفقرة رقم (١٢) التي تنص على" لدي رؤيا واضحة لنقاط قوتي ونقاط ضعفي ". حيث جاءت بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٤) وبانحراف معياري بلغ (٠.٥٦) وبدرجة تقدير مرتفعة، وجاءت الفقرة رقم (٨) والتي تنص على" يمكنني تحويل مزاجي من حالة الحزن الى حالة الفرح بسهولة" في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (١.٨٠) وبانحراف معياري (٠.٩٨) وبدرجة تقدير منخفضة. هذا يشير إلى أن الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز يظهرون مستوى عالٍ من الوظائف التنفيذية بشكل عام، مما يشير إلى قدرتهم على التخطيط والتنظيم والتحكم بأفعالهم بشكل فعّال.

ثانياً: نتائج السؤال الثاني "ما مستوى دافعية الإنجاز لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات المقياس والأداة ككل:

جـــــــدول (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدافعية الانجاز للطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز (ن=١٢٠)

الرقم	الرتبة	الفقـــــرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
١	١٢	أستعد مسبقاً لتنفيذ الأعمال والواجبات لكي أحقق النجاح	٣,٠٤	٠,٩٠	متوسطة
٢	٢١	أبذل قصارى جهدي لأكون أفضل من زملائي الآخرين في دراستي	٢,٨٦	٠,٩٣	متوسطة
٣	١٠	أحب التعرف على المتفوقين أكاديمياً وبناء علاقات إيجابية معهم	٣,٠٨	٠,٩٢	متوسطة
٤	٤	أقرأ كثيراً وأستعد للامتحان قبل فترة كافية من موعد الامتحان.	٣,٢٤	٠,٩٢	متوسطة
٥	١١	أقوم بالإعداد والتخطيط المسبق لما سنقوم به لتفادي الوقوع بالمشكلات	٣,٠٧	٠,٩١	متوسطة
٦	١٤	احب أن تكون علاقتي مع زملائي واساتذتي ممتازة.	٣,٠١	٠,٨٨	متوسطة
٧	٥	أحرص على ان اضع لنفسي أهداف واقعية	٣,٢٢	٠,٩١	متوسطة
٨	٢٣	أشعر بالانزعاج و الإحباط لعدم تحصيلي مستوى اكاديمي عالٍ.	٢,٦١	٠,٩٤	متوسطة
٩	٦	أفضل التعامل مع الأفكار الجديدة غير المألوفة.	٣,١٨	٠,٨٣	متوسطة

الرقم	الرتبة	الفقـــرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
١٠	٢	اسعى الى الحصول على المركز الأول أكاديمياً.	٣,٤٤	٠,٩٠	مرتفعة
١١	٢٤	أشعر بأن المواد الدراسية غير كافية لتنمية معرفتي وقدراتي	٢,٥٦	٠,٩٣	متوسطة
١٢	١٧	ارغب في ان اكون ناجحا بين الناس	٢,٩٧	٠,٩٩	متوسطة
١٣	١٣	أشعر بالدافع القوي تجاه عملي	٣,٠٣	٠,٨٦	متوسطة
١٤	٢٠	أشعر أن النجاح والتفوق يكسبني الاحترام والتقدير من قبل الآخرين	٢,٨٧	١,١٠	متوسطة
١٥	١٦	أميل كثيراً إلى المواضيع التي تتطلب تفكير ابداعي وابتكار حلول جديدة	٢,٩٨	٠,٨٤	متوسطة
١٦	١٥	أعمل لساعات إضافية لإتمام الواجبات والمهمات	٢,٩٩	٠,٨٨	متوسطة
١٧	٢٦	أقومبالمهام والواجبات المدرسية التي تتطلب مني جهداً كبيراً.	٢,٣٤	١,٠٢	متوسطة
١٨	٨	أميل إلى القيام بالمهام الصعبة التي تتطلب تحدي وبذل جهد كبير.	٣,١١	٠,٩٩	متوسطة
١٩	٢٥	أبحث عن وسائل وطرق مبدعة لإنجاز أعمالي.	٢,٥٠	١,٠٦	متوسطة
٢٠	١٩	أحب الأعمال والواجبات التي تتطلب التفكير والبحث	٢,٩٣	٠,٩٧	متوسطة
٢١	٢٢	أتحدى زملائي في سرعة أداء الأعمال والمهمات التي يطلبها المعلمون منا	٢,٧٣	١,٠٤	متوسطة
٢٢	١٢	أهتم بالتحضير والبحث والمثابرة من أجل تحقيق النجاح الدراسي بدلا من أحلام اليقظة	٣,٠٤	٠,٨٩	متوسطة
٢٣	٢٢	أعمل بجد واجتهاد خوفا من الفشل	٢,٧٣	٠,٩٠	متوسطة
٢٤	٩	أشعر بعدم قدرتي على الالتزام بما تعهدت به في بعض الظروف	٣,١٠	٠,٩١	متوسطة
٢٥	٧	أبحث عن مصادر أخرى للتعلم عندما لا أفهم على المعلم في قاعة الدرس.	٣.١٦	٠.٩٠	متوسطة
٢٦	١٨	أستمتع بمحاولة حل المشكلات الدراسية التي يعتبرها زملائي صعبة ومعقدة	٢.٩٤	٠.٩٧	متوسطة
٢٧	٢٦	أشعر بالغيرة تجاه زملائي عند نجاحهم الدراسي.	٢.٢٦	١.٠٤	متوسطة
٢٨	١	أشعر بالخجل من معلمي عندما أحصل على درجة منخفضة	٣.٦٤	٠.٧٥	مرتفعة
٢٩	٣	أستفسر عن أي معلومة لا أعرفها من المعلمين.	٣.٣٠	٠.٩١	متوسطة
٣٠	٢٧	استمتع بوجودي ضمن مجموعة من الزملاء لهم نفس المستوى التحصيل الدراسي	٢.١٦	١.٠١	منخفضة
دافعية الانجاز ككل			٢.٩٤	٠.٤٠	متوسطة

يظهر من الجدول أن مستوى دافعية الانجاز لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز جاء بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي (٢.٩٤) وانحراف معياري (٠.٤٠)، جاءت بالمرتبة الأولى الفقرة رقم (٢٨) التي تنص على" أشعر بالخجل من معلمي عندما أحصل على درجة منخفضة " حيث جاءت بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٤) وبانحراف معياري بلغ (٠.٧٥) وبدرجة تقدير مرتفعة، وجاءت الفقرة رقم (٣٠) والتي تنص على" استمتع بوجودي ضمن مجموعة من الزملاء لهم نفس المستوى التحصيل الدراسي" في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٢.١٦) وبانحراف معياري (١.٠١) وبدرجة تقدير منخفضة. هذه النتائج تشير إلى أن الطلاب الموهوبين في هذه المدارس يتمتعون بدافعية قوية نحو تحقيق النجاح الأكاديمي والتفوق، مع تفضيل بعض الجوانب مقارنة بالآخرى. تلك الجوانب التي يظهر فيها الطلاب اهتمامًا متفانيًا قد تكون مفاتيح لتحسين عملية التعلم وتعزيز النجاح الأكاديمي في المستقبل.

ثالثاً: نتائج السؤال الثالث "هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (a≤0.05) بين مستوى الوظائف التنفيذية ودافعية الإنجاز لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم تطبيق اختبار (Regression) للتعرف على مدى وجود علاقة بين مستوى الوظائف التنفيذية ودافعية الإنجاز لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز، والجدول التالي يبين ذلك:

جـــدول (٣)

تطبيق اختبار (Regression) للتعرف على مدى وجود علاقة بين مستوى الوظائف التنفيذية ودافعية الإنجاز

	R	R Square	B	Std. Error	Beta	F	sig	t	sig
التنظيم	٠,٧٩٩a	٠,٦٣٨	٠,١٧٠	٠,٠٤٦	٠,٣٣٦	٤٠,١٢٨	...b.	٣,٦٧٩	٠,٠٠٠
كفاءة الاستجابة			٠,١٣٣	٠,٠٤٥	٠,٢٨٠			٢,٩٦٤	٠,٠٠٤
التخطيط			٠,١٩٦	٠,٠٤٨	٠,٤٢٢			٤,٠٥٨	٠,٠٠٠
التحول والمرونة			-٠,٠٦٥	٠,٠٣٩	-٠,١٢٧			-١,٦٥١	٠,١٠١
الضبط الانفعالي			-٠,٠٨٥	٠٤٧٠	-٠,١٣٩			-١,٨٣٠	٠,٠٧٠

يظهر من الجدول أن هناك علاقة قوية وايجابية بين مستوى الوظائف التنفيذية ودافعية الإنجاز لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز، حيث أظهرت نتائج اختبار الانحدار أن هناك علاقة قوية وإيجابية بين مستوى الوظائف التنفيذية ودافعية الإنجاز. وهذا يتضح من القيمة المرتفعة لمعامل الارتباط (R) الذي بلغ ٠.٧٩٩، مما يشير إلى وجود علاقة قوية وموجبة بين المتغيرين. تشير القيمة العالية لمربع معامل الارتباط (R^2) والتي بلغت ٠.٦٣٨ إلى أن ٦٣.٨٪ من التباين في دافعية الإنجاز يمكن تفسيره بواسطة مستوى الوظائف التنفيذية. هذا يدل على أن الوظائف التنفيذية تفسر جزءًا كبيرًا من التباين في دافعية الإنجاز لدى الطلبة الموهوبين. تظهر هذه القيم أن وظائف التنظيم، كفاءة الاستجابة، والتخطيط لها تأثير إيجابي على دافعية الإنجاز، في حين أن التحول والمرونة والضبط الانفعالي لهما تأثير سلبي ولكنه غير ذي دلالة إحصائية. قيم الدلالة الإحصائية (sig) لاختبار t تشير إلى أن التنظيم (٠.٠٠٠)، كفاءة الاستجابة (٠.٠٠٤)، والتخطيط (٠.٠٠٠) جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$)، مما يعني أن هذه المتغيرات لها تأثيرات ذات دلالة إحصائية على دافعية الإنجاز. في المقابل، التحول والمرونة (٠.١٠١) والضبط الانفعالي (٠.٠٧٠) لم تكن ذات دلالة إحصائية عند نفس المستوى، مما يعني أنهما لا يؤثران بشكل كبير على دافعية الإنجاز.

تشير النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الوظائف التنفيذية (التنظيم، كفاءة الاستجابة، والتخطيط) ودافعية الإنجاز لدى الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز. هذه النتائج تدعم الفرضية بوجود علاقة إيجابية بين هذه المتغيرات، حيث تساهم الوظائف التنفيذية بشكل كبير في تفسير دافعية الإنجاز، باستثناء التحول والمرونة والضبط الانفعالي التي لم تظهر تأثيرات ذات دلالة إحصائية واضحة. حيث يمكن تفسير هذه النتيجة بأن الطلاب الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من الوظائف التنفيذية، مثل القدرة على التخطيط والتنظيم ومراقبة الذات، يميلون إلى أن يكون لديهم دافعية قوية لتحقيق النجاح والتميز في مجالاتهم الأكاديمية. هذا الفهم يمكن أن يساعد في تطوير استراتيجيات تعليمية تعزز تنمية المهارات التنفيذية لدى الطلاب وتعزز في الوقت ذاته دافعيتهم لتحقيق الإنجاز.

رابعاً: نتائج السؤال الرابع "ما القدرة التنبؤية لمستوى الوظائف التنفيذية في دافعية الإنجاز لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم تطبق معامل الانحدار (Correlations) للتعرف على مدى قدرة الوظائف التنفيذية للتنبؤ بدافعية الإنجاز، والجدول التالي يبين ذلك:

جـــدول (٤)

القدرة التنبؤية لمستوى الوظائف التنفيذية في دافعية الإنجاز

لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز

		الوظائف التنفيذية	الدافعية للانجاز
الوظـــائف التنفيذية	معامل ارتباط بيرسون	١	٧١٧,٠**
	الدلالة الاحصائية		٠,٠٠٠
	العدد	١٢٠	١٢٠
الدافعيـــة للانجاز	معامل ارتباط بيرسون	٧١٧,٠**	١
	الدلالة الاحصائية	٠,٠٠٠	
	العدد	١٢٠	١٢٠

يظهر من الجدول أن القدرة التنبؤية لمستوى الوظائف التنفيذية في دافعية الإنجاز لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز بلغت ٠.٧١٧، بدلالة إحصائية ٠.٠٠٠، وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى.(α=0.05)

تشير هذه النتائج إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين مستوى الوظائف التنفيذية ودافعية الإنجاز لدى الطلاب الموهوبين. بمعنى آخر، يمكن استخدام مستوى الوظائف التنفيذية كمؤشر قوي للتنبؤ بمدى دافعية الطلاب لتحقيق الإنجاز في المدرسة. هذا يعني أن الطلاب الذين يظهرون مستوى عالٍ من الوظائف التنفيذية، مثل القدرة على التخطيط، التنظيم، ومراقبة الذات، من المرجح أن يكون لديهم دافعية أقوى لتحقيق النجاح والتميز في مجالاتهم الأكاديمية. حيث تشير النتائج إلى أن القدرات التنفيذية تلعب دورًا حاسمًا في تحفيز الطلاب لتحقيق أهدافهم الأكاديمية. يمكن تفسير ذلك بأن الطلاب الذين يمتلكون مهارات تنظيمية عالية وقدرة على التخطيط ومراقبة أدائهم يكونون أكثر قدرة على تحديد

أهدافهم والعمل نحو تحقيقها بفعالية. هذا الفهم يمكن أن يساعد في تطوير استراتيجيات تعليمية تركز على تعزيز هذه المهارات لدى الطلاب، مما يعزز من دافعيتهم ويزيد من فرص نجاحهم الأكاديمي. بالتالي، يمكن أن تكون هذه النتائج دليلاً على أهمية تنمية الوظائف التنفيذية كجزء من البرامج التعليمية للطلاب الموهوبين، لتعزيز دافعيتهم وتحقيق أعلى مستويات الإنجاز الأكاديمي.

مناقشة نتائج الدراسة:

تبيَّن من الدراسات المقارنة أن الطلاب الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز يظهرون مستوى مرتفع من الوظائف التنفيذية، وهذا يتماشى مع النتائج التي توصلت إليها دراسة الشامي وآخرون (٢٠٢٠)، والتي أشارت إلى علاقة إيجابية بين أساليب التعلم ودافعية الإنجاز لدى الطالبات الموهوبات في المرحلة الإعدادية. ومن الجدير بالذكر أن الدراسة الحالية أيضًا تؤكد على وجود دافعية عالية للإنجاز بين الطلاب الموهوبين، وهذا يتماشى مع ما وجدته الدراسة التي أجراها الغامدي (٢٠١٩)، التي كشفت عن وجود مستوى عالٍ من الدافعية للإنجاز والطموح لدى الطلبة الموهوبين في المرحلة المتوسطة. مع ذلك، تتضارب النتائج فيما يتعلق بالعلاقة بين مستوى الوظائف التنفيذية ودافعية الإنجاز، حيث لم تظهر الدراسة الحالية أي علاقة إحصائية معنوية بين هذين المتغيرين، بينما أظهرت دراسة العسيري والينبعاوي (٢٠١٧) وجود علاقة إيجابية بين مستوى الوظائف التنفيذية ودافعية الإنجاز لدى الطالبات الموهوبات في المرحلة الثانوية. وبناءً على ذلك، يُظهر البحث الحالي والدراسات السابقة تأثيرًا إيجابيًا للوظائف التنفيذية ودافعية الإنجاز على تحقيق النجاح الأكاديمي لدى الطلاب الموهوبين. ومن المهم مواصلة البحث في هذا المجال وتوسيع النطاق لفهم المزيد من العوامل التي تؤثر على الدافعية للإنجاز والأداء الأكاديمي لدى هذه الفئة من الطلاب. وفيمايلي مناقشة نتائج الدراسة كلاً على حده.

مناقشة نتائج السؤال الأول

ما مستوى الوظائف التنفيذية لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز؟

أظهرت نتائج هذه الدراسة أن الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز يتمتعون بمستوى عالٍ من الوظائف التنفيذية بشكل عام، مما يشير إلى قدرتهم على التخطيط

والتنظيم والتحكم بأفعالهم بشكل فعّال. هذه النتائج تتماشى مع العديد من الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع. حيث تشير دراسة العدل وعبد الحميد (٢٠٢٠) إلى أن برامج التسريع والإثراء يمكن أن تساهم في تنمية أداء الوظائف التنفيذية لدى الطلاب الموهوبين، مما يدعم النتائج الحالية التي تبرز القدرات التنفيذية المتقدمة لدى هؤلاء الطلاب. كما وجدت دراسة المحافظة والمطارنة (٢٠٢٠) أن مستوى الوظائف التنفيذية للدماغ لدى الطلبة الموهوبين جاء متوسّطًا إلى مرتفع، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعض الأبعاد مثل التخطيط الاستراتيجي، مما يعزز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة.

ومع ذلك، تبرز دراسة إبراهيم وآخرون (٢٠٢٠) وجود علاقات ارتباطية بين الكفاءة الذاتية الأكاديمية والوظائف التنفيذية، وتشير إلى أن الأبعاد المختلفة للوظائف التنفيذية قد تتفاوت في تأثيرها على الأداء الأكاديمي. هذه النتيجة تشير إلى أن الوظائف التنفيذية ليست متماثلة في تأثيرها، وقد تكون بعض الأبعاد أكثر تأثيرًا من غيرها في سياق الإنجاز الأكاديمي. علاوة على ذلك، دراسة روشا وآخرون (٢٠٢٠) أوضحت وجود اختلافات في الذاكرة العاملة والإدراك العالي لوظائف حل المشكلات بين الطلاب الموهوبين والطلاب العاديين، مما يشير إلى تميز الطلاب الموهوبين في جوانب معينة من الوظائف التنفيذية. وبالرغم من أن النتائج تدعم الفرضية القائلة بأن الطلاب الموهوبين يتمتعون بوظائف تنفيذية عالية، إلا أنه من المهم الإشارة إلى أن هذه الدراسة قد لا تغطي جميع الأبعاد المحتملة للوظائف التنفيذية. ينبغي النظر في الدراسات المستقبلية لاستخدام مقاييس أكثر شمولاً وتفصيلية لتحليل الأبعاد المختلفة للوظائف التنفيذية وتحديد تأثيرها على جوانب أخرى من الأداء الأكاديمي والسلوكي.

مناقشة نتائج السؤال الثاني:

ما مستوى دافعية الإنجاز لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز؟

أظهرت نتائج هذه الدراسة أن الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز يتمتعون بمستوى عالٍ من دافعية الإنجاز. يعكس هذا النتائج التي توصلت إليها دراسات سابقة في هذا المجال، مما يعزز الفرضية القائلة بأن الطلاب الموهوبين يميلون إلى أن يكون لديهم دافعية قوية لتحقيق النجاح

والتفوق الأكاديمي. حيث تشير دراسة العسيري والينبعاوي (٢٠١٧) إلى أن برامج التدريب على التفكير الإبداعي يمكن أن تزيد من دافعية الإنجاز لدى الطلاب الموهوبين، حيث أظهرت النتائج أن الطالبات الموهوبات اللاتي شاركن في برنامج تدريبي أظهرن زيادة ملحوظة في دافعية الإنجاز. تتوافق هذه النتائج مع ما توصلت إليه الدراسة الحالية من أن الطلاب الموهوبين يتمتعون بدافعية عالية للإنجاز. كما كشفت دراسة الغامدي (٢٠١٩) عن وجود مستوى عالٍ من الدافعية للإنجاز والطموح لدى الطلبة الموهوبين في المرحلة المتوسطة، وأشارت إلى أن الدافعية للإنجاز كانت أعلى لدى الطلبة الموهوبين الذكور. هذا يتماشى مع النتائج الحالية، حيث أظهرت الدراسة أن الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز يتمتعون بدافعية قوية لتحقيق النجاح الأكاديمي.

على الرغم من النتائج الإيجابية حول دافعية الإنجاز، فإن دراسة الشامي وآخرون (٢٠٢٠) أشارت إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين أساليب التعلم ودافعية الإنجاز، وأظهرت أن الدافعية المنخفضة للإنجاز ترتبط بشكل كبير مع التفريط التحصيلي. هذا يشير إلى أن هناك عوامل أخرى، مثل أساليب التعلم، يمكن أن تؤثر على دافعية الإنجاز وتستحق الدراسة بشكل أعمق. كما يجب النظر في العوامل السياقية والثقافية التي قد تؤثر على دافعية الإنجاز، حيث قد تختلف هذه العوامل بين البيئات التعليمية المختلفة.

مناقشة نتائج السؤال الثالث:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (a≤0.05) بين مستوى الوظائف التنفيذية ودافعية الإنجاز لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز؟

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (a≤**0.05**) بين مستوى الوظائف التنفيذية ودافعية الإنجاز لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز. هذه النتيجة تدعم الفرضية القائلة بأن هناك ارتباطًا قويًا بين القدرات التنفيذية والدافعية لتحقيق النجاح الأكاديمي لدى الطلبة الموهوبين. حيث تطرقت دراسة العسيري والينبعاوي (٢٠١٧) إلى تأثير برنامج تدريبي مبني على التفكير الإبداعي في دافعية الإنجاز لدى الطالبات الموهوبات. النتائج أظهرت أن التدريب على مهارات التفكير الإبداعي، والتي تشمل بعض الجوانب التنفيذية مثل التخطيط وحل المشكلات، يساهم في زيادة دافعية الإنجاز. هذا يتوافق مع نتائج دراستنا التي تشير إلى أن تحسين الوظائف التنفيذية يمكن أن يعزز الدافعية للإنجاز.

كما أظهرت دراسة الغامدي (٢٠١٩) أن الطلبة الموهوبين في المرحلة المتوسطة يتمتعون بمستوى عالٍ من الدافعية للإنجاز والطموح، مع وجود اختلافات بناءً على الجنس. ورغم أن هذه الدراسة لم تتناول بشكل مباشر الوظائف التنفيذية، إلا أن الدافعية العالية قد تكون مرتبطة بمهارات تنفيذية متقدمة، مما يدعم النتائج التي توصلت إليها دراستنا حول وجود علاقة بين الوظائف التنفيذية ودافعية الإنجاز. وكشفت دراسة الشامي وآخرون (٢٠٢٠) أيضاً عن وجود علاقة بين أساليب التعلم ودافعية الإنجاز، مشيرة إلى أن الطلاب الذين يملكون أساليب تعلم فعالة يظهرون دافعية أكبر للإنجاز. بما أن أساليب التعلم تشمل التخطيط والتنظيم، وهي مكونات من الوظائف التنفيذية، فإن النتائج تتماشى مع استنتاجات دراستنا التي تظهر أن مهارات التخطيط والتنظيم (وظائف تنفيذية) ترتبط بدافعية الإنجاز. كذلك أظهرت دراسة كاراري وآخرون (٢٠٢٢) وجود تأثير مهم ودال إحصائيًا لمؤشر دافع الإنجاز على التحصيل الأكاديمي بين المتعلمين الموهوبين. هذا يتوافق مع نتائج دراستنا التي توضح أن الوظائف التنفيذية (المتعلقة بالتخطيط والتنظيم) تؤثر إيجابياً على دافعية الإنجاز، مما يؤدي بدوره إلى تحسين التحصيل الأكاديمي. وعلى الرغم من الدعم الذي تقدمه الدراسات السابقة، يجب ملاحظة أن العلاقة بين الوظائف التنفيذية ودافعية الإنجاز يمكن أن تتأثر بعوامل متعددة. على سبيل المثال، العوامل النفسية والاجتماعية، مثل الدعم الأسري والبيئة المدرسية، يمكن أن تلعب دورًا في تعزيز أو تثبيط هذه العلاقة. علاوة على ذلك، تختلف الطرق التي تقيس بها الدراسات السابقة الوظائف التنفيذية ودافعية الإنجاز، مما قد يؤثر على نتائج المقارنة. بعض الدراسات قد تستخدم مقاييس مباشرة ومحددة للوظائف التنفيذية، بينما قد تعتمد أخرى على مؤشرات غير مباشرة أو ذاتية.

مناقشة نتائج السؤال الرابع:

ما القدرة التنبؤية لمستوى الوظائف التنفيذية في دافعية الإنجاز لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز؟

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الوظائف التنفيذية يمكن أن يكون له قدرة تنبؤية عالية لدافعية الإنجاز لدى الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز. تشير هذه النتائج إلى

أن تحسين مهارات الوظائف التنفيذية قد يؤدي إلى زيادة الدافعية لتحقيق النجاح الأكاديمي لدى هؤلاء الطلاب. في حين أكدت نتائج دراسة العسيري والينبعاوي (٢٠١٧) على أن البرامج التدريبية التي تركز على تنمية مهارات التفكير الإبداعي، والتي تتضمن جوانب من الوظائف التنفيذية، يمكن أن تعزز دافعية الإنجاز. هذا يدعم نتائج دراستنا، حيث يظهر أن تحسين الوظائف التنفيذية يؤدي إلى زيادة في الدافعية للإنجاز. وكذلك الأمر دراسة الغامدي (٢٠١٩) وضحت أن الطلبة الموهوبين في المرحلة المتوسطة يظهرون دافعية عالية للإنجاز، وهو ما يمكن أن يعزى جزئيًا إلى مهاراتهم التنفيذية المتقدمة. بالرغم من أن هذه الدراسة لم تركز بشكل مباشر على القدرة التنبؤية للوظائف التنفيذية، إلا أن النتائج تعزز فكرة أن هناك ارتباطًا بين المهارات التنفيذية والدافعية.

كشفت دراسة الشامي وآخرون (٢٠٢٠) عن وجود علاقة بين أساليب التعلم ودافعية الإنجاز، مما يشير إلى أن مهارات التعلم التنظيمية والتنفيذية يمكن أن تتنبأ بدافعية الإنجاز. هذا يتوافق مع نتائج دراستنا التي تظهر أن الوظائف التنفيذية لها دور تنبؤي في دافعية الإنجاز. كما أظهرت دراسة كاراري وآخرون (٢٠٢٢) أن مؤشر دافع الإنجاز له تأثير دال إحصائيًا على التحصيل الأكاديمي. إذا اعتبرنا أن التحصيل الأكاديمي هو نتيجة للدافعية للإنجاز، فإن هذه النتائج تتماشى مع نتائجنا التي تشير إلى أن الوظائف التنفيذية يمكن أن تتنبأ بالدافعية، وبالتالي تؤثر على التحصيل الأكاديمي. بينما تشير نتائج دراستنا إلى قدرة تنبؤية قوية للوظائف التنفيذية في دافعية الإنجاز، يجب أن نأخذ في الاعتبار بعض العوامل التي قد تؤثر على هذه العلاقة. العوامل البيئية والاجتماعية، مثل الدعم الأسري والتوجيه الأكاديمي، قد تلعب دورًا في تعزيز أو تقييد تأثير الوظائف التنفيذية على الدافعية. كما أن الدراسات السابقة قد استخدمت مقاييس مختلفة لتحديد الوظائف التنفيذية والدافعية، مما يجعل من الصعب مقارنة النتائج بشكل مباشر. من الضروري توحيد أدوات القياس والتقييم لضمان الحصول على نتائج أكثر اتساقًا ودقة.

التوصيات والمقترحات:

بحثت هذه الورقة في تحليل العلاقة بين دافعية الإنجاز والوظائف التنفيذية لدى الطلاب الموهوبين يشير إلى وجود علاقة متبادلة بين هذين الجانبين، حيث يمكن أن تؤثر دافعية الإنجاز

على تطوير وتعزيز الوظائف التنفيذية للطلاب والعكس بالمثل. يمكن للطلاب الذين يتمتعون بدافعية قوية للإنجاز أن يظهروا مهارات تنفيذية أفضل، مثل التخطيط وإدارة الوقت وحل المشكلات، وهذا قد يؤدي بدوره إلى تحقيق نتائج أكاديمية أفضل. بالمقابل، يمكن أن تعزز الوظائف التنفيذية المتقدمة للطلاب دافعيتهم للإنجاز، حيث يشعرون بالقدرة على تحقيق النجاح نتيجة لمهاراتهم التنفيذية المحسَّنة. مما يشير إلى أن العمل على تطوير وتحسين كل من دافعية الإنجاز والوظائف التنفيذية يمكن أن يكون ذو تأثير متبادل ومتباين على الطلاب الموهوبين. من هنا، يمكن أن يكون تطوير برامج تعليمية موجهة نحو تعزيز هذين الجانبين مفتاحًا لدعم تحقيق النجاح الأكاديمي لهؤلاء الطلاب. تؤكد النتائج أيضًا على أهمية الاستمرار في البحث والتطوير في هذا المجال، حيث يمكن أن يساهم الفهم المتزايد لتأثير دافعية الإنجاز والوظائف التنفيذية في تحسين برامج التعليم والتدريب للطلاب الموهوبين. يجب أن تتطلع الدراسات المستقبلية إلى استكشاف المزيد من العوامل التي قد تؤثر على هذه العلاقة، بما في ذلك العوامل النفسية والاجتماعية والثقافية، وذلك لتوجيه الجهود التعليمية والتربوية بشكل أكثر فعالية ودقة.

المراجع

المراجع العربية:

إبراهيم، صباح وغنيم، محمد ومنشار، كريمان وعبدالله، مسعد. (٢٠٢٠). الكفاءة الذاتية الأكاديمية والوظائف التنفيذية: دراسة عاملية. بحث منشور **مجلة كلية التربية بنها**، العدد١٢٣، الجزء ١.

إبراهيم، أحمد حامد عليان فرحان، وعلي، أمل محمود. ٢٠٢١. فاعلية برنامج إثرائي لتنمية مهارات اتخاذ القرارات لدى عينة من الطلاب الموهوبين بالمملكة العربية السعودية. مجلة جامعة المدينة العالمية للعلوم التربوية. العدد (٥). ص ٤٩-١١٢. متاح على الرابط التالي: http://search.mandumah.com/Record/1279687

الجنيدي، أحمد فوزي.(٢٠١٧). الوظائف التنفيذية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز والتحصيل الأكاديمي لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية ذوي صعوبات التعلم. اطروحة منشورة **مجلة رابطة التربويين العرب**، العدد٩٥.

حسنين، حنان أنور.(٢٠٢١). الوظائف التنفيذية وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى تلاميذ الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من ذوي اضطراب نقص الأنتباه وفرط الحركة والعاديين. **مجلة كلية التربية**، جامعة حلوان، مصر.

الشامي، ريم إبراهيم وبدوي، منى حسن وإبراهيم، أماني سعيدة. (٢٠٢٠). العلاقة بين أساليب التعلم والدافعية للإنجاز لدى الموهوبات التحصيل الدراسي بالمرحلة الإعدادية، بحث غير منشور، **مجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية**، عدد٣٨، مجلد١٩.

الشربيني، زكريا وصادق، يسرية.(٢٠٢٢). **أطفالنا عند القمة الموهبة والتفوق العقلي والأبداعي**. القاهرة: دار الفكر العربي للنشر والتوزيع والطباعة.

الصاوي، رحاب السيد والصاوي، محمد.(٢٠١٧). استخدام برنامج لتنمية الوظائف التنفيذية لدى الأطفال ذوي صعوبات التعلم الموهوبين. بحث غير منشور، **مجلة كلية رياض الأطفال**، جامعة اسيوط، مجلد ١، العدد ١.

عبد الرزاق، محمد مصطفى وزيدان، حنان السيد.(٢٠٠٩). برنامج مقترح باستخدام فنيات تنظيم الذات لتنمية الدافعية للإنجاز والتحصيل لدى المتفوقين ذوي صعوبات التعلم (منخفض التحصيل) من طلاب الجامعة. **مجلة الدراسات العربية**، رابطة الأخصائيين النفسيين، المجلد٨، العدد٣.

العدل، عادل محمد، وعبد الحميد، ليماء.(٢٠٢٠). أثر إستخدام التسريع والإثراء على تنمية الوظائف التنفيذية متخفيف حدة أعراض نقص الإنتباه وفرط النشاط للموهوبين ذوي إضطرابات نقص الإنتباه وفرط النشاط. مجلة كلية التربية ببنها، العدد (١٢٤)، المجلد (٥).

عسيري، أيمان عبد الرحمن والينبعاوي، أماني محمد.(٢٠١٧). أثر برنامج تدريبي فني على مهارات التفكير الأبداعي في الدافعية للإنجاز لدى الطالبات الموهوبات بالمرحلة الثانوية في المدينة المنورة. **مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية**، العدد ١.

عطية، هاني فاروق.(٢٠٠٧). فاعلية التعلم بمساعدة الأقران في تنمية مهرات حل المشكلات ودافعية الإنجاز لدى تلاميذ المرحلة الأبتدائية. رسالة ماجستير غير منشورة، **مجلة كلية الدراسات العليا للتربية**، جامعة القاهرة.

الغامدي، فوزية.(٢٠١٩). مستوى الدافعية للإنجاز والطموح لدى الطلبة الموهوبين في المرحلة المتوسطة في مدينة الباحه. بحث منشور **مجلة علمية كلية التربية**، جامعة اسيوط، مجلد ٣٥، عدد٤، جزء٢.

غنيم، محمد أحمد ومنشار، كريمان عويضه وعبدالله، مسعد ربيع وإبراهيم، صباح السيد.(٢٠٢٠). برنامج مقترح قائم على بعض الوظائف التنفيذية في تحسين الكفاءة الذاتية الأكاديمية. بحث منشور، **مجلة كلية التربية بنها**، المجلد٣١، العدد١٢١.

القريطي، عبدالمطلب أمين.(٢٠١٣). **الموهوبين والمتفوقين خصائصهم واكتشافهم ورعايتهم**. عالم الكتاب للنشر والتوزيع، القاهرة.

قطامي، نايفة.(٢٠١٠). **مناهج وأساليب تدريس الموهوبين والمتفوقين**. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. ط١، عمان.

المحافظة، حسين والمطارنة، أحمد.(٢٠٢٠). **الوظائف التنفيذية للدماغ لدى الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز**. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة.

مرسي، هيام فتحي.(٢٠١٨). قصور الوظائف التنفيذية المنبئة بصعوبات التعلم الحساب والقراءة. دراسة غير منشورة. **مجلة رسالة الخليج العربي**، العدد ١٥٠،الصفحة٣٩، السعودية.

المراجع الأجنبية:

Blakey, E., Fcarroll , D.J.(2017). **A Short Execatire Function Training Program To Impeove Preschoolers , Creative Thinking And Working Memory** , Frontiers In Psrehology.

*Callahan, C. M., & Hertberg-Davis, H. L. (Eds.). (2012). **Fundamentals of gifted education**. Oxford, UK: Routledge.*

Carolyn M. Callahan, Holly L. Hertberg-Davis,(2017).**Fundamentals of Gifted Education ,Considering Multiple Perspectives** , New York

Gagné,F. "Transforming Gifts into Talents: The DMGT as a Developmental theory" In: N. Colangelo & G.A. Davis (Eds.) **Handbook of Gifted Education**. (3rd ed.) Boston, MA: Allyn & Bacon, 2003, PP.60- 74.

Hallahan, D. ,Kauffman ,J.,(2003**).Exceptional Learners**. Eng Lewood Cliffs. New Jersey, Prentice–hall.

Karari. J ; Kimani. M ; Mukolwe. N. (2022). Relationship between Achievement Motivation Personality Indicator and Academic Achievement among Gifted and Talented Learners in Public Primary Schools in Nairobi County , **African Journal of Empirical Research** , 3(1) , 173 – 188.

Kirk, S & Gallagher, J.(1989). **Educating Exceptional Children** (6thEd) Boston: Houghton Mifflin.

Newland, T. E. (1976). **The Gifted in Socioeducational Perspective**. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.