

توقع الأداء في المهام المستقبلية لدى طلبة جامعة آل البيت وعلاقته بمركز الضبط

د. زياد خميس الترح

كلية العلوم التربوية - قسم الإدارة التربوية والأصول

جامعة آل البيت - الأردن

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الفروق بين الأفراد في توقعاتهم لأدائهم في المهام المستقبلية تبعاً لمتغيري الجنس ومركز الضبط (داخلي/خارجي)؛ ولأجل تحقيق هذا الهدف اختيرت عينة مكونة من (190) طالباً وطالبة من طلاب جامعة آل البيت، نصفها من الذكور والنصف الآخر من الإناث بطريقة العينة العشوائية الطبقية، ثم طبق عليها مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية ومقياس مركز الضبط، وتحليل البيانات المتوفرة من العينة استخدم تحليل التباين الثنائي، وقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في توقعاتهم لأدائهم لصالح الذكور، كما بينت النتائج أن هناك فروق في توقعاتهم لأدائهم ذات دلالة إحصائية بين الأفراد ذوي مركز الضبط الداخلي والأفراد ذوي مركز الضبط الخارجي لصالح الأفراد ذوي مركز الضبط الداخلي، وقد أشارت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للتفاعل بين متغير الجنس ومتغير مركز الضبط، وقد تم تفسير هذه النتائج في ضوء التنشئة الاجتماعية المختلفة للذكور والإناث، وكذلك نظرية التعلم الاجتماعي المعرفي.

الكلمات المفتاحية: توقع الأداء، الفروق الجندرية، مركز الضبط.

Performance Expectations in Future Tasks Among Al al-Bayt University Students and it's Relation with Locus of Control

Abstract: The purpose of this study was to investigate the differences between individuals in their expectations to their performance in future tasks due to gender and locus of control. Data for this study were collected by means of a stratified random sample. Consisted of (190) student at Al al-Bayt University; male and female equally. Through using the scale of expectations of performance in future tasks and locus of control scale. Two way analysis of variance revealed significant differences of gender and locus of control on the expectations of performance in favor of male and internal locus of control. However, no significant interaction differences have been revealed. The results were discussed in the light of the different socialization of male and female; and the social cognitive theory.

Key words: performance expectations, gender differences, locus of control.

المقدمة:

يتحدد أداء الأفراد في المواقف الحالية وأدائهم في المواقف المستقبلية بعدد كبير من العوامل، ومن الأمور المهمة التي يمكن أن تؤثر على أداء الأفراد الحالي والمستقبلي توقع الأفراد المسبق لهذا الأداء؛ لأن ميل توقع الفرد للنجاح والتفاؤل في أدائه لأي مهمة لاحقة يجعل الفرد يميل إلى تحقيق هذا التوقع، والعمل عليه وتزداد دافعيته لأداء تلك المهمة، أما إذا مال

د. زياد التح

توقعه المسبق للتشاؤم والفشل في أدائه لأي مهمة لاحقة فإنه أيضاً يميل إلى تحقيق ما توقعه، وبالتالي فإنه لن يكون مدفوعاً لأداء هذا العمل.

وقد أشارت نظرية التعلم الاجتماعي المعرفي إلى أن العوامل المعرفية، والسلوكية، والبيئية تتفاعل مع بعضها البعض لإنتاج هذه التوقعات، كما ركزت تلك النظرية على التفاعل بين سلوك الفرد وبين ما يفكر به، وأن الفرد يتعلم ما يقوم به وما يفكر به ويتعلم توقعاته من خلال ما يلاحظ من سلوك الآخرين ضمن المحتوى الاجتماعي الذي يعيش به، وقد ميزت هذه النظرية بين نوعين من التوقعات هما: توقع مخرجات السلوك أو النتائج (Outcome Expectations) وهو التنبؤ بنتائج السلوك، غالباً ما يكرر الفرد السلوك الذي يتوقع أن نتائجه ستكون سارة بالنسبة له. والنوع الآخر من التوقعات هو: توقع الفعالية (Efficacy Expectations): وهي التنبؤات التي يجريها الفرد حول قدراته الشخصية لأداء السلوك الذي اختاره؛ لأجل انجازه، والأفراد الذين لديهم فعالية ذات عالية (Self-Efficacy) أو اعتقاد قوي بفعاليتهم الشخصية، يتصفون بأنهم يقبلون التحدي، ويحاولون أن يظهروا في مثل تلك المواقف. [1/12/487]، [2/25]، [3/2]

وتعتبر توقعات الفرد لأدائه في أي مهمة وفعاليتة الذاتية عبارة عن المعتقدات حول قدرة الفرد على إنجاز ما هو بصدد إنجازه، والتي تمكنه من إجراء تنبؤات حول مخرجات ذلك الأداء سواء أكانت إيجابية أم سلبية، وهناك إشارة واضحة إلى أن الأفراد الذين لديهم فعالية ذات عالية، وتوقع أداء عالي لديهم قدرة متزايدة على الوقوف بوجه الضغوط النفسية، وأولئك الأفراد الذين لديهم مستويات عالية من فعالية الذات يميلون إلى رؤية المواقف الضاغطة على أنها ذات طابع تحدي ويميلون إلى مواجهتها، فقد ارتبطت فعالية الذات بالالتزام الصارم بمتطلبات برنامج الحمية عند مرضى السكري، لكن الأفراد الذين لديهم فعالية ذات منخفضة كانوا يعودون إلى التدخين بعد التوقف عنه، وتجدر الإشارة هنا إلى أنه يمكن زيادة التوقعات الإيجابية لفعالية الذات في المهام المستقبلية عن طريق اختيار المهام التي تتسق مع اهتمام وقدرات الفرد والعمل عليها، والبدء بالأهداف البسيطة والواضحة والتي يمكن تحقيقها، ونتيجة تحقيق هذه الأهداف؛ فإن ثقة الفرد بذاته سوف تتحسن وتشجعه للتحرك نحو أهداف ذات طبيعة التحدي. [4/425]، [5/315]، [6/157]

وعلى ما يبدو فإن التوقعات هي من العوامل المعرفية التي يشترك فيها الأفراد والتي يمكن أن تحدد سلوكهم، والتوقعات تشير إلى ماذا يمكن أن يحدث مع الفرد؟ أو التوقعات المختلفة حول نتائج السلوك، والتي تعمل على توجيه خيارات الفرد، أيضاً تؤثر التوقعات حول القدرات

توقع الأداء في المهام المستقبلية لدى طلبة جامعة آل البيت

التي يمتلكها الأفراد على سلوكهم؛ فالتوقعات السلبية لأداء الفرد في مهمة معينة قد تجعله يفشل في القيام بالعمل؛ لأن تلك التوقعات تجعله غير متأكد من قدرته على تأدية ذلك السلوك. [391/2] وهذا يتفق مع نتائج دراسة ديسريشارد وكوبنز (Desrichard & Kopetz 2005)، والتي أشارت إلى أن العمر أقل أهمية في أداء الأفراد في مهمات الذاكرة من توقع الأفراد لأدائهم في مثل هذه المهام وكذلك من حسه لفعالية ذاكرته، لكن الذي يحدث هو أن الأفراد الأكبر عمرا عادة ما ينظرون إلى أن ذاكرتهم أقل فاعلية، وبالتالي فإنهم يتوقعون أن يكون أدؤهم في مهام الذاكرة قليل، كما أشارت النتائج أيضا إلى أن الأداء في المهام يتأثر بالتعليمات المسبقة لتلك المهام، فإذا كانت التعليمات تشير إلى أن محتوى المهمة هو اختبار لفعالية الذاكرة فإن كبار السن يكون أدؤهم ضعيف في تلك المهام، أما إذا لم تشر التعليمات لذلك فإن أدؤهم يكون قويا، وهذا يعزز المقولة التي مفادها أن توقع الأداء له تأثير كبير على الأداء الفعلي في المهمة. [551/7]

كما افترض جوليان روتر (Rotter, 1990) أن تفسير سلوك الفرد يتطلب معرفة تاريخ التعزيز للفرد وكذلك قيمه وتوقعاته الموضوعية، وقد رأى أيضا أن التوقعات هي عبارة عن تلك التنبؤات التي يعملها الفرد حول مخرجات سلوكه، مثلا الطالب الذي تكون توقعاته ايجابية للعمل المدرسي يعتقد أن الدراسة سوف تحسن من فرص حصوله على علامات جيدة، وبذلك يكتسب الأفراد توقعاتهم العامة حول قدراتهم خلال حياتهم من خلال الحصول على التعزيز، أو النتائج المترتبة على هذا السلوك. [489/8]

والتوقعات الإيجابية للتغير يمكن أن تصبح نمطاً من النبؤة المحققة لذاتها، والتي من خلالها يقوم الفرد ببذل جهده وما يستطيع؛ لأجل التغلب على المشكلات التي تواجهه، والاستجابة لهذه التوقعات الايجابية يدعى تأثير التوقع، ومثال عليه أثر الدواء المزيف الذي كانت تشرح أعراضه للمفحوصين فيستجيبون لتلك الأعراض. [34/9]

وقد أشار كل من جودج وبونو (Judge & Bono 2001) إلى أن التوقع الايجابي للأداء وفعالية الذات مرتبطة أيضا بالرضا الوظيفي، ومن الملاحظ أن الأفراد الذين يتوقعون أنهم فعالون في إنجاز عمل ما ويتوقعون أنهم سيحققون أهدافهم من خلال هذا العمل، فإنهم يكونوا أكثر رضا عن ذلك العمل، ويفضلون القيام به على عكس الأعمال التي يتوقعون أنهم غير أكفاء في أدائها ولن تحقق أهدافهم، والتي عادة ما ينفرون منها. [80/10]

الفروق الجندرية والتوقعات:

على ما يبدو أن الدراسات في مجال الفروق الجندرية تشير إلى أن أوجه التشابه بين الذكور والإناث أكثر من أوجه الاختلاف بينهما، وأن العديد من الخصائص ذات العلاقة

د. زياد التح

بالتحصيل تشير إلى أنه لا توجد في تلك الخصائص فروق جندرية، كما تظهر الإناث قدراً من المثابرة والجد في المهام كما عند الذكور، لكن السؤال المطروح والذي لم تتم الإجابة عليه هو: هل الذكور والإناث يختلفون في توقعاتهم للنجاح في المهام المستقبلية المختلفة؟ أي أيهما أكثر تفاؤلاً وأيهما أكثر تشاؤماً لتوقعه لأدائه في المهام المستقبلية الذكور أم الإناث؟ [135/11]

وقد وضح بانديورا (Bandura, 1986) في نظرية التعلم بالملاحظة أن التوقعات تلعب دوراً مهماً في إكساب الطفل دوره الجندري، لأن الطفل يلاحظ السلوك ثم يقوم بتقليده، بعد ذلك يأتي دور الراشدين وخصوصاً الوالدين في تعزيز، أو عقاب هذا السلوك، فإذا كانت نتائج السلوك إيجابية فإن الطفل يكتسب توقعات إيجابية لهذا السلوك، ويميل إلى تكرار ذلك السلوك في المستقبل، أما إذا كانت نتائج سلبية؛ فإنه سيطور توقعات سلبية لذلك السلوك، ويميل إلى عدم تكراره. [391/2]

وكما يلعب الراشدون حول الطفل دوراً في إكسابه توقعات إيجابية، وسلبية حول الأدوار المناسبة لجنسه، فإن التلفاز والأفلام والكتب تلعب أيضاً دوراً بارزاً في هذا المجال، وهي تضع توقعات لما هو مناسب وغير مناسب لدور كل من الرجل والمرأة من خلال ما هو مقبول وغير مقبول في المجتمعات المختلفة. [13]

وقد أشار نيفايد في هذا المجال (Nevid,2003) إلى أن الأنثى عادة ما تظهر في الأفلام والتلفاز نصف مكسوة ونصف ذكية وغالباً ما تحتاج إلى إنقاذ من قبل الرجال، أما الرجال فيظهرون أذكىاء يلبسون ملابس كاملة، ويسيطرون على الموقف؛ وذلك يدل على أن عمليات التنشئة الاجتماعية عادة ما تتمط الإناث على أنهن أقل قدرة من الذكور، ولا يستطعن اتخاذ القرارات، وأنهن بحاجة إلى مساعدة الذكور الذين تتمطم التنشئة الاجتماعية على أنهم أكثر ثقة بأنفسهم يمتلكون السلطة، والقدرة على اتخاذ القرارات. [435/11/1]

أما في مجال القدرات الذكائية والتحصيلية يمكن القول إن: الإناث عادة ما ينمطن بأنهن أقل كفاءة في مثل تلك القدرات من الذكور عبر عملية التمييط الجندري، والتي تقوم بها التنشئة الاجتماعية المختلفة للذكور والإناث، مثل المهام الرياضية والقدرات المكانية والأنشطة المهنية، ويؤدي ذلك إلى أن تكون الإناث أقل ثقة من الذكور بقدراتهن الذكائية، ذلك الأمر قد يؤدي إلى جعل توقعات الإناث للنجاح أقل من الذكور في المهام الأكاديمية مثل الرياضيات والأنشطة المهنية، كما تتعلم الإناث عزو نجاحهن أو فشلهن في المهام إلى الحظ والقدر. وفي أفضل الأحوال إلى الذكاء الذي لا يمكن العمل عليه وزيادته فهو ثابت لدى الإناث، أما الذكور فيتعلمون

توقع الأداء في المهام المستقبلية لدى طلبة جامعة آل البيت

عزو نجاحهم أو فشلهم لذكائهم وجهدهم التي يمكن العمل عليها وزيادتها، ويمكن التحكم بها. [182/12]، [310/13]

وعلى ما يبدو أن تلك التوقعات قد تكون أكثر أهمية من القدرة نفسها، فقد تبين أنه عندما يتم تفعيل النبوة المحققة لذاتها وإعطاء معلومات بأن الإناث أقل قدرة من الذكور في الرياضيات مثلا، فإن ذلك سيؤدي بهن إلى تحقيق هذه التوقعات، وأن تكون علامتهن أقل من الذكور في اختبارات الرياضيات، لكن عندما تعطى الإناث معلومات أنهن مساويات للذكور في أدائهن ويتوقع منهن ذلك فإن أدائهن الفعلي يكون مساويا للذكور، وكأنهن يحاولن تحقيق ما هو متوقع منهن؛ أي أن توقع الأداء في أي مهمة يمكن أن يؤثر على أداء تلك المهمة بغض النظر عن القدرات الحقيقية لدى الإناث أو الذكور. [4/14]

وأظهرت نتائج دراسة قام بها سكالفيك وسكالفيك (Skaalvik & Skaalvik, 2004) أن الذكور لديهم توقعات أداء عالية في الرياضيات، وكذلك دافعية عالية لأداء تلك المهام أكثر من الإناث، ولم يكن هناك فرقا ذا دلالة إحصائية في توقع الأداء في المهام اللفظية بين الذكور والإناث، لكن الإناث كان لديهن دافعية أعلى من الذكور في أداء تلك المهام، وقد فسرت الدراسة هذه النتيجة من خلال النمطية الجنسانية؛ حيث ينظر إلى القدرات الرياضية على أنها من مجال اهتمام الذكور بينما ينظر إلى المهام اللفظية على أنها من مجال اهتمام الإناث؛ أي أن نمط التنشئة الاجتماعية المختلف لكل من الذكور، والإناث هو الذي يلعب الدور الأكبر في الاختلاف في تلك القدرات. [241/15]

ونتيجة للمعتقدات السائدة حول قدرات الإناث وما هو متوقع منهن في المجتمعات المختلفة يمكن رؤية أن الإناث يبتعدن عن المهن ومجالات التعليم التي عليها طلب إذا لم تكن هذه الخيارات قد أدركنها على أنها مهمة أو في مجال اهتمامهن، أو إذا كانت هذه المهام ذات طبيعة تحدي؛ لأن المجتمعات عادة ما تضع تلك المهام ضمن ما هو متوقع من الذكور الدخول فيها وليس الإناث. [329/11/16]

وبالنسبة لمهنة التعليم فقد أشارت نتائج دراسة قام بها براندون (Brandon 2000) إلى أن توقعات الإناث لفعالية ذواتهن كانت أقل من الذكور قبل أن يلتحق كل من الذكور والإناث في الخبرة الميدانية في التعليم، لكن الدراسة لم تجد فروقا ذات دلالة إحصائية بين الذكور، والإناث في الثقة بقدراتهما على أداء المطلوب منهم بعد أن يلتحق كلاهما في الخبرة الميدانية لمهنة التعليم، وقد فسرت الدراسة هذه الفروق عن طريق التنشئة الاجتماعية المختلفة لكل من

د. زياد التح

الذكور والإناث؛ حيث تنشأ الإناث على قلة الثقة بقدراتهم وطلب المساعدة والاعتمادية، بينما ينشأ الذكور على الاستقلالية، والثقة بالقدرات الذاتية. [42/17]

مركز الضبط والتوقعات:

يختلف الأفراد في الأسباب التي يعززون لها نجاحهم أو فشلهم، الأمر الذي يجعل مصدر دافعيتهم للعمل مختلف، بعض الأفراد قد يعززون نتائج عملهم سواء أكانت سلبية أو ايجابية إلى مقدار الجهد الذي بذلوه، وآخرون قد يعززون نتائج عملهم السلبية أو الايجابية إلى الحظ. [486/12/1]

وقد اعتقد روتر (Rotter,1990): أن الأفراد يكتسبون توقعاتهم العامة حول قدراتهم من خلال الحصول على التعزيز خلال حياتهم، أو توقعاتهم للحصول على التعزيز، ولذلك فإنه يوجد نمطان من الأفراد حسب هذه التوقعات: أفراد ذوو مركز ضبط داخلي، وأفراد ذوو مركز ضبط خارجي. [489/8]

وأشار ميلدينج (Melding,1995) وكيلشتاين وناوكي (Kalechstien and Nowicki, 1997) أن الأفراد ذوي مركز الضبط الداخلي يتوقعون أن يحصلوا على التعزيز من خلال جهدهم وعملهم الذي يقومون به، أما الأفراد ذوو مركز الضبط الخارجي فإنهم يتوقعون أن التعزيز الذي يحصلون عليه هو نتيجة الحظ، أو القدر. [65/18]، [27/19]

وأشير كل من جولومبوك وفيفوش (Golombok & Fivush, 1995) أن أولئك الأفراد يختلفون أيضاً في إدراكهم لذواتهم من حيث قدرتهم في السيطرة على الأحداث، فالأفراد ذوو الضبط الداخلي يعتقدون أن النتائج اللاحقة لسلوكهم هي نتيجة جهدهم الذي بذلوه، يتوقعون أن بإمكانهم السيطرة على مخرجات هذا السلوك عن طريق التحكم بمقدار الجهد المبذول في أي مهمة معطاة لهم. أما الأفراد ذوو مركز الضبط الخارجي فإنهم يعتقدون أن نتائج سلوكهم محدد عن طريق القدر أو الحظ، وهذه عوامل لا يمكن السيطرة عليها؛ وبالتالي يعتقدون أنهم لا يمكنهم السيطرة على مخرجات ذلك السلوك، كما أن الأفراد ذوي مركز الضبط الداخلي أفضل في توجيه قدراتهم وجهدهم في المواقف الضاغطة، بينما يشعر الأفراد ذوو مركز الضبط الخارجي بأنهم ضعفاء، وغير مسيطرين في مثل تلك المواقف. [184/12]

وهذا ما بينته نتائج دراسة كيلي (Kelly,2002) ، والتي أشارت إلى أن الأطفال ذوو مركز الضبط الداخلي في المراحل الدنيا: (المرحلة الرابعة، والمرحلة السادسة) كان أداءهم قويا في المهام؛ وذلك لأجل المكافأة مقارنة بأقرانهم ذوي مركز الضبط الداخلي الذي كان أداءهم محكوما بالتشجيع، وقد فسر الباحث هذه النتيجة بأن الأطفال ذوي الضبط الخارجي حساسون

توقع الأداء في المهام المستقبلية لدى طلبة جامعة آل البيت

لحكم وتقييم الآخرين خاصة الوالدين والمعلمين، أما الأطفال ذوو الضبط الداخلي فإن لديهم توجه نحو الإنجاز والرضا، والوصول إلى الاتزان، وهذا يعكس مشاعر وتوقع إيجابيين نحو الذات لما يقومون بعمله أو لم يقوموا به. [197/20]

وفي دراسة أندرسون، هاتي وهاملتون (Anderson, Hattie & Hamilton, 2005) التي أكدت العلاقة بين مركز الضبط، والتحصيل الدراسي، إلا أن تلك الدراسة استخدمت أداة ذات قياس متعدد الأبعاد، وقد أشارت النتائج إلى أن مركز الضبط الخارجي العالي يمكن أن يكون له تأثير ضار على التحصيل أكثر من مركز الضبط الداخلي العالي، والذي له تأثير ذو فائدة على التحصيل الدراسي، وقد أشار الباحثون إلى أن هذه النتيجة تتفق مع المقترحات التي أشارت إلى أن التوجه نحو مركز الضبط الواسطي قد يرتبط بتوقعات واقعية؛ لذلك تكون المخرجات تكيفية أكثر. [531/21]

مشكلة الدراسة وأهميتها:

من خلال استعراض الأدب المتعلق بتوقع الأداء في المهمات المستقبلية، يبدو واضحاً أن الفروق بين الذكور والإناث في هذا المجال لم تكن مجال اهتمام الباحثين، وخاصة عند الحديث عن تلك الفروق بشكل عام، وقد اقتصرنا الأبحاث على الفروق بين الجنسين في توقع أدائهم في المهمات التي تعتبر منمنطة إما للذكور، وإما للإناث، مثل القدرة اللفظية، والقدرة الرياضية، كما أن الدراسات لم تحسم الجدل في العلاقة ما بين مركز الضبط، وتوقعهم لأدائهم في المهام المستقبلية، لهذا فقد أنت هذه الدراسة كمحاولة للتعرف على الفروق بين الذكور والإناث في توقع الأداء في المهام المستقبلية، وربط ذلك التوقع بمتغير مركز الضبط لدى المفحوصين، الأمر الذي يزيد من قدرة الباحثين للتعرف إلى طبيعة تلك التوقعات، وأثرها على سلوك الفرد في المواقف الحالية؛ وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات درجات الأفراد على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية بين الذكور والإناث؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات درجات الأفراد على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية تعزى لمتغير مركز الضبط (داخلي/خارجي)؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات درجات الأفراد على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية تعزى للتفاعل بين متغيري الجنس ومركز الضبط؟

د. زياد التح

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف إلى الفروق بين الذكور والإناث في توقعهم لأدائهم في المهام المستقبلية، والتعرف إلى الفروق بين الأفراد في توقعهم لأدائهم في المهام المستقبلية حسب متغير مركز الضبط (داخلي، خارجي).

التعريفات الإجرائية:

توقع الأداء في المهام المستقبلية: "هو المعتقدات حول قدرة الفرد على إنجاز ما هو مطلوب منه، والتي تمكنه من إجراء مجموعة من التنبؤات حول نتائج أدائه للعمل المطلوب منه". [486/12/1]

ويتحدد بالدرجة على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية.

مركز الضبط: "أشار روتر إلى أن مصطلح مركز الضبط يعني كيف يمكن أن يعزو الأفراد إنجازاتهم إلى قوى داخلية أو خارجية، فالأفراد ذوو مركز الضبط الداخلي يعتقدون أن الأحداث التي تجري من حولهم هي نتيجة جهودهم الذاتية، بينما يعتقد الأفراد ذوي مركز الضبط الخارجي بأن هناك قوى خارجة عن سيطرتهم تتحكم بتلك الأحداث مثل الحظ والقدر وقوى الآخرين. ويمكن تحديد مركز الضبط لدى الفرد بناء على الدرجة التي يحصل عليها على مقياس مركز الضبط". [486/12/1]

محددات الدراسة:

تحدد الدراسة بما يلي:

1. تتحدد الدراسة بالعينة؛ حيث اقتصرت عينة الدراسة على طلبة جامعة آل البيت.
2. كما تتحدد الدراسة بالخصائص السيكومترية للمقاييس المستخدمة فيها.

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة جامعة آل البيت المسجلين للعام الجامعي 2007/2006 في مختلف الكليات والبالغ عددهم (11804)، وتكونت عينة الدراسة من (190) طالباً وطالبة، نصفهم من الذكور والنصف الآخر من الإناث، موزعين على مختلف كليات جامعة آل البيت العلمية والإنسانية، ويمثلون مختلف المستويات الدراسية، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية (Stratified random Sample)، بحيث تمثل جميع الكليات في جامعة آل البيت وجميع المستويات الدراسية.

توقع الأداء في المهام المستقبلية لدى طلبة جامعة آل البيت

أدوات الدراسة:

لأجل تحقيق هدف الدراسة والإجابة عن أسئلتها استخدم الباحث أداتين هما: مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية، ومقياس مركز الضبط.

أولاً: مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية:

لقياس توقع الأفراد لأدائهم في المهام المستقبلية، تم جمع عدد من الجمل المقترحة من مجموعة من الطلاب الجامعيين تصف توقعاتهم لأدائهم حول مهمة يتخيلونها في المستقبل، ومن تلك الجمل صيغت ستون فقرة عكست توقع الأداء في المهام المستقبلية، بعد ذلك تم عرض تلك الفقرات على سبع من المحكمين للحكم على وضوح الفقرات، وصياغتها اللغوية، ومدى ملاءمتها لقياس توقع الفرد لأدائه في المهام المستقبلية، وقد تم تزويدهم بتعريف توقع الأداء في المهام المستقبلية، وبناء على ملاحظات المحكمين حذفت بعض الفقرات التي اتفق المحكمون على أنها مكررة، كما أعيدت صياغة بعض الفقرات حسب اقتراحات المحكمين، وبذلك الإجراءات تكون المقياس في صورته الأولية من (51) فقرة.

وطبق المقياس بعد ذلك على عينة تجريبية من طلبة جامعة آل البيت تكونت من (100) طالب، من خارج عينة الدراسة، ومن البيانات التي توفرت من هذه العينة استخرج معامل ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية على المقياس، ثم حذفت الفقرات التي كان معامل ارتباطها بالدرجة الكلية على المقياس أقل من (0.35) للحصول على صدق بناء عال، وبهذا الإجراء حذفت ست فقرات لذلك تكون المقياس في صورته النهائية من (45) فقرة؛ منها (19) فقرة سالبة، وتكون سلم الإجابة عن المقياس من خمس درجات هي: دائماً وتعطى العلامة (5)، في كثير من الأوقات وتعطى العلامة (4)، أحياناً وتعطى العلامة (3)، في قليل من الأوقات وتعطى العلامة (2) وأبداً وتعطى العلامة (1)، وتعكس الإجابة في حالة الفقرات السالبة، وبذلك فقد تمتع المقياس بصدق البناء.

أما عن ثبات المقياس فقد استخرج بطريقتين من خلال بيانات العينة التجريبية، الطريقة الأولى: طريقة الاتساق الداخلي بدلالة الفقرة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، وقد كان معامل الثبات (0.93)، الطريقة الثانية وهي طريقة الثبات بالإعادة، عن طريق إعادة تطبيق الاختبار على العينة التجريبية بعد فترة أسبوعين من التطبيق الأول، وقد كان معامل الثبات بالإعادة (0.77) وهو دال إحصائياً على مستوى $(\alpha > 0.01)$. وجميع تلك الإحصائيات ملائمة لأغراض الدراسة.

ثانياً: مقياس مركز الضبط:

لقياس مركز الضبط داخلي / خارجي استخدم المقياس المطور من قبل روتر لهذا الغرض (Rotter, 1966)، وقد تم تعريب ذلك المقياس وتقنيته من قبل برهوم (1979) ليتناسب مع البيئة الأردنية، وتكون المقياس من (29) فقرة كل فقرة من تلك الفقرات تتكون من عبارتين، عبارة تعكس توجهها نحو الضبط الداخلي والعبارة الأخرى تعكس توجهها نحو الضبط الخارجي، والإجابة عن فقرات المقياس تكون بوضع إشارة (X) أمام العبارة التي يعتقد المفحوص أنها تنطبق عليه أكثر من الأخرى، ومن هذه الفقرات كانت هناك ست فقرات حيادية وهي للتمويه على باقي فقرات المقياس ذات التوجه الخارجي والداخلي لمركز الضبط.

وتعطى العلامة واحد للإجابة التي تدل على العبارة التي أشارت إلى التوجه نحو مركز الضبط، الخارجي والعلامة صفر للعبارة التي تدل على التوجه نحو مركز الضبط الداخلي، وقد كانت الفقرات التي تشير إلى مركز الضبط الداخلي هي: (3،4،5،10،11،12،13،15،22،26،28)، أما الفقرات التي تشير إلى مركز الضبط الخارجي فهي: (2،6،7،9،16،17،18،20،21،23،25،29)، وأهملت الفقرات (1،8،14،19،24،27) لأن تلك الفقرات حيادية للتمويه، وبهذا فإن مجموع العلامات على المقياس يمكن أن تتراوح بين صفر في حال قبول الفرد جميع العبارات التي تشير إلى مركز الضبط الداخلي والعلامة (23) في حال قبول الفرد جميع العبارات التي تشير إلى مركز الضبط الخارجي.

ولأجل التحقق من صدق المقياس قام برهوم (1979) بتوزيع المقياس على مجموعة من المحكمين للحكم على اتجاه كل فقرة من فقرات المقياس فيما إذا كانت داخلية وخارجية، وقد اتفق المحكمين على اتجاه الفقرات المعربة مما يعطي فقرات المقياس صدق مفهوم، كما قام برهوم بدراسة صدق المقياس عن طريق تطبيق المقياس على مجموعتين مختلفتين في العمر، إحداهما من طلبة الدبلوم وعددها (63) طالباً وطالبة وأخرى من طلبة البكالوريوس وعددها (50) طالباً وطالبة، وعند فحص الفروق بين المجموعتين عن طريق استخدام اختبار (ت)، أظهرت النتائج وجود فرق بين أداء المجموعتين ذي دلالة إحصائية على مستوى $(0.01 > \alpha)$ لصالح طلبة الدبلوم في مركز الضبط الداخلي؛ أي أن طلبة الدبلوم اظهروا ضبطاً داخلياً أكثر من طلبة البكالوريوس. ومن أجل التحقق من ثبات المقياس قام برهوم (1979) باستخراج معامل الثبات بإعادة عن طريق إعادة تطبيق الاختبار على عينة مكونة من (50) طالباً وطالبة يمثلون مختلف

توقع الأداء في المهام المستقبلية لدى طلبة جامعة آل البيت

كليات الجامعة الأردنية بعد فترة أسبوع من التطبيق، وقد بلغ معامل الثبات بالإعادة [1/22]. [96/23] (0.78).

وللتأكد من صدق المقياس، تم عرض المقياس على ثمان من المحكمين المختصين في علم النفس التربوي؛ لأجل تقسيم الفقرات إلى فقرات تقيس التوجه الداخلي، وفقرات تقيس التوجه الخارجي في مركز الضبط، والفقرات الحيادية، وذلك بعد تزويدهم بتعريف مركز الضبط، وقد أجمع المحكمون على الفقرات التي تقيس التوجه الداخلي، والفقرات التي تقيس التوجه الخارجي في مركز الضبط، وكذلك الفقرات الحيادية، ولأجل التأكد من ثبات المقياس، تم إيجاد الثبات بطريقة الإعادة، عن طريق تطبيق الاختبار على عينة تجريبية تكونت من (50) طالباً وطالبة، ثم إعادة تطبيق المقياس عليهم مرة أخرى بعد مدة أسبوع، وقد كان معامل الارتباط بين مرتي التطبيق (0.75) وهي ذات دلالة عند مستوى $(\alpha=0.01)$ ، وجميع هذه الإحصائيات ملائمة لإغراض الدراسة الحالية.

إجراءات الدراسة:

بعد اختيار عينة الدراسة بالطريقة الموضحة سابقاً (العينة العشوائية الطبقية)، والتي تكونت من (190) طالباً وطالبة نصفهم من الذكور والنصف الآخر من الإناث، يمثلون مختلف كليات جامعة آل البيت، طبق على تلك العينة مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية، المطور من قبل الباحث، كما طبق عليها مقياس مركز الضبط داخلي/خارجي، المقنن على البيئة الأردنية من قبل برهوم (1979)؛ لأجل تصنيف الطلاب في عينة الدراسة إلى طلاب ذوي ضبط داخلي وطلاب ذوي ضبط خارجي.

بعد إكمال عملية تطبيق المقياسين، صحح مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية، وحسبت الدرجة الكلية على المقياس والتي كان يمكن أن تتراوح بين (45-225).

أما عن مقياس مركز الضبط والذي تكون من (29) زوجاً من الجمل، وفيه يجب على المفحوص أن يختار إحدى الجملتين التي تتناسب اتجاهه بشكل أكبر، وبعد عملية تطبيق المقياس على عينة الدراسة تمت عملية التصحيح بشكل يدوي، واستخراج الدرجات الكلية على المقياس للمفحوصين، وقد صنف الأفراد بناء على الدرجات التي حصلوا عليها على المقياس إلى فئتين هما:

- أفراد ذوو الضبط الداخلي وتتراوح علاماتهم بين (صفر-8).
- أفراد ذوو ضبط خارجي وتتراوح علاماتهم بين (9-23).

د. زياد التح

بهذه الإجراءات تم تقسيم عينة الدراسة حسب الجنس (ذكور، إناث) ، وكذلك التوصل إلى الدرجة الكلية على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية، كما تم تصنيف الأفراد حسب مركز الضبط لديهم إلى أفراد ذوي ضبط داخلي، وأفراد ذوي ضبط خارجي بناء على الدرجة التي يحصلون عليها على مقياس مركز الضبط.

التصميم والتحليل الإحصائي:

حاولت الدراسة الحالية التعرف على الفروق بين الأفراد في توقعاتهم المستقبلية لأدائهم تبعاً لمتغيري الجنس (ذكور، إناث) ومركز الضبط (خارجي، داخلي)؛ ولأجل تحقيق هدف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، أستخدم تحليل التباين الثنائي (2×2) Two way analysis .of variance

النتائج:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى الفروق بين الذكور والإناث في توقعاتهم لأدائهم في المستقبل، والتعرف إلى الفروق بين الأفراد في توقعاتهم لأدائهم في المستقبل حسب متغير مركز الضبط.

ولأجل تحقيق هذا الهدف والإجابة عن أسئلة الدراسة طبق مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية ومقياس مركز الضبط على عينة الدراسة المكونة من (190) طالباً وطالبة اختيرت بطريقة العينة العشوائية الطبقية، وبناء على أداء أفراد عينة الدراسة على مقياس مركز الضبط تم تقسيمهم إلى أفراد ذوي ضبط داخلي وأفراد ذوي ضبط خارجي، وقد تراوح مدى درجات الأفراد على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية بين (79-225) بمتوسط (169.5) وانحراف معياري (25.25).

بعد ذلك استخرجت متوسطات أداء أفراد عينة الدراسة على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية تبعاً لمتغيرات الدراسة: الجنس ومركز الضبط، والجدول (1) يوضح متوسطات أداء أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس ومركز الضبط).

توقع الأداء في المهام المستقبلية لدى طلبة جامعة آل البيت

(1) الجدول

متوسطات أداء أفراد عينة الدراسة على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية تبعا لمتغيري الجنس ومركز الضبط.

المجموع	الخارجي	الداخلي	مركز الضبط الجنس
م: 174.22 ع: 21.52 ن: 95	م: 168.63 ع: 20.09 ن: 60	م: 183.8 ع: 20.75 ن: 35	الذكور
م: 164.78 ع: 27.81 ن: 95	م: 163.21 ع: 28.16 ن: 76	م: 171.05 ع: 26.16 ن: 19	الإناث
م: 169.5 ع: 25.25 ن: 190	م: 165.6 ع: 24.98 ن: 136	م: 179.32 ع: 23.37 ن: 54	المجموع

حيث م: المتوسط، ع: الانحراف المعياري، ن: عدد الأفراد

من الجدول (1) يتضح أن أعلى متوسط كان (183.8) بانحراف معياري (20.75) وهو لأفراد عينة الدراسة الذكور نوي مركز الضبط الداخلي، بينما كان اقل متوسط هو: (163.21) بانحراف معياري (28.16) وهو لأفراد عينة الدراسة الإناث نوي مركز الضبط الخارجي.

وعند مقارنة أداء أفراد عينة الدراسة على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية حسب متغير الجنس، يتضح من الجدول (1) أن متوسط أداء أفراد عينة الدراسة الذكور والبالغ عددهم (95) على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية كان (174.22) بانحراف معياري (21.52)، بينما كان متوسط أداء أفراد عينة الدراسة الإناث والبالغ عددهم (95) على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية (164.78) بانحراف معياري (27.81)، ويلاحظ أن هناك فرق في متوسط أداء الذكور والإناث على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية لصالح الذكور. وعند مقارنة أداء أفراد عينة الدراسة على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية حسب متغير مركز الضبط، يتضح من الجدول (1) أن متوسط أداء أفراد عينة الدراسة نوي

د. زياد التح

الضبط الداخلي والبالغ عددهم (54) على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية كان (179.32) بانحراف معياري (23.37)، بينما كان متوسط أداء أفراد عينة الدراسة ذوي مركز الضبط الخارجي والبالغ عددهم (136) على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية (165.60) بانحراف معياري (24.98)، وبهذا فإنه يمكن ملاحظة أن هناك فرق في متوسط أداء الأفراد ذوي الضبط الداخلي والأفراد ذوي الضبط الخارجي على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية لصالح الأفراد ذوي الضبط الداخلي.

ولاختبار فيما إذا كانت الفروق في المتوسطات في أداء أفراد عينة الدراسة على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية الوارد ذكرها في الجدول (1)، بين الذكور والإناث والأفراد ذوي مركز الضبط الداخلي والأفراد ذوي مركز الضبط الخارجي ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ ، فقد تم حساب تحليل التباين (2×2) لمتغير الجنس ومتغير مركز الضبط، والجدول رقم (2) يوضح ملخصاً لنتائج تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس ومركز الضبط والتفاعل بينهما.

الجدول (2)

ملخص نتائج تحليل التباين الثنائي لأداء أفراد عينة الدراسة على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية حسب متغيرات (الجنس، ومركز الضبط والتفاعل بينهما)

الدلالة الإحصائية	قيمة (F)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.026*	5.518	2973.663	1	2973.633	الجنس
0.006*	8.046	4768.217	1	4768.217	مركز الضبط
0.368	0.815	483.206	1	483.206	الجنس X مركز الضبط
		592.619	186	110227.112	الخطأ
			189	1204815.5	المجموع الكلي المصحح

* دال إحصائياً

من الجدول (2) يتضح أن هناك فرق ذو دلالة إحصائية في متوسطات أداء أفراد عينة الدراسة على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية يعزى لمتغير الجنس، فقد كانت قيمة (F)

توقع الأداء في المهام المستقبلية لدى طلبة جامعة آل البيت

المحسوبة عند درجات حرية (1)، (5.518) وهي ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha=0.026)$ ، وبالرجوع إلى جدول المتوسطات (1) فإنه يمكن القول إن هذا الفرق كان لصالح الذكور.

كما يتضح أن هناك فرق ذو دلالة إحصائية في متوسطات أداء أفراد عينة الدراسة على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية تعزى لمتغير مركز الضبط، فقد كانت قيمة (F) المحسوبة عند درجات حرية (1)، (8.046) وهي ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha=0.006)$ ، وبالرجوع إلى جدول المتوسطات (1) فإنه يمكن القول إن هذا الفرق كان لصالح الأفراد ذوي مركز الضبط الداخلي.

وبالنسبة للتفاعل بين متغير الجنس ومتغير مركز الضبط، فإنه لا توجد فروق في متوسطات أداء الأفراد على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية ذات دلالة إحصائية تعزى للتفاعل بين المتغيرين على مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ ، فقد بلغت قيمة (F) المحسوبة عند درجات حرية (1)، (0.815) ودلالاتها الإحصائية $(\alpha = 0.368)$.

مناقشة النتائج والتوصيات:

حاولت الدراسة الحالية التعرف إلى الفروق في توقع الأفراد لأدائهم في المهام المستقبلية تبعاً لمتغيري الجنس ومركز الضبط والتفاعل بينهما، وقد بينت نتائج الدراسة أن متوسط أداء الذكور أعلى من متوسط أداء الإناث على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية، فقد كان متوسط أداء الذكور (174.22) بينما كان متوسط أداء الإناث (164.78).

وأشارت نتائج الدراسة إلى أن متوسط أداء الأفراد ذوي مركز الضبط الداخلي أعلى من متوسط أداء الأفراد ذوي مركز الضبط الخارجي على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية، فقد بلغ متوسط أداء الأفراد ذوي مركز الضبط الداخلي (179.05)، بينما بلغ متوسط أداء الأفراد ذوي مركز الضبط الخارجي (165.60).

وبالنسبة لسؤال الدراسة الأول وهو: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات درجات الأفراد على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية بين الذكور والإناث؟ فقد استخدم تحليل التباين الثنائي، وبينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha = 0.026)$ ، وأن تلك الفروق كانت لصالح الذكور؛ أي أن الذكور أكثر تفؤلاً، وأكثر ثقة بقدراتهم من الإناث؛ لهذا فإن توقعاتهم المستقبلية لأدائهم في المهام التي يمكن أن توكل إليهم كان أفضل من الإناث، وهذه النتيجة تتفق مع الافتراضات النظرية في هذا المجال.

د. زياد التح

وقد أشار باندورا (Bandura, 1986,1991,1997) إلى أن توقع الفرد لأدائه وفعاليتته الذاتية يتم تعلمها من خلال المحتوى الاجتماعي الذي يعيش فيه الفرد، وأن الفرد يميل إلى تكرار ما يتوقع أن المجتمع سيكافئه عليه ويتجنب السلوك الذي يتوقع أن نتائجه غير سارة، وبالتالي فإن المحيطين بالفرد يمكن أن يجعلوا توقعات الفرد لأدائه ايجابية أو أن يجعلوا توقعات الفرد لأدائه سلبية. [2]، [3]، [6]

هذا المجتمع بما فيه من أفراد ووسائل إعلام ومناهج يلعب دورا بارزا في وضع وترسيخ ما هو مناسب وغير مناسب لدور كل من الذكر والأنثى؛ أي أن عمليات التنشئة الاجتماعية لكل من الذكور والإناث تلعب الدور الأكبر في إكسابهم أدوارهم الاجتماعية وما يرتبط بتلك الأدوار من قدرات، وتختلف عمليات التنشئة الاجتماعية في رؤيتها لما هو مناسب وما هو غير مناسب لكل من الذكر والأنثى. [12]

وعادة ما تتمتع الإناث على أنهن أقل قدرة، وأنهن بحاجة إلى دعم من قبل الذكور، وأنهن أقل كفاءة من الذكور في القدرات الذكائية، والقدرات الأكاديمية، والقدرات الخاصة بالرياضيات، والأنشطة المهنية، والقدرات المكانية؛ لهذا فقد تظهر الإناث أكثر تشاؤما في توقعاتهن لأدائهن في المهمات المستقبلية، أيضا فإن عمليات التنشئة الاجتماعية تعلم الإناث على عزو نجاحهن إلى الحظ والقدرة، التي لا يمكن السيطرة عليها، بينما يتم تعليم الذكور عزو نجاحهم، أو فشلهم إلى ذكائهم وقدراتهم وفي نفس الوقت يعلموهم أن ذلك الذكاء وتلك القدرات يمكن زيادتها؛ أي أنها تخضع لسيطرتهم؛ لهذا تظهر الإناث أقل ثقة بهذه القدرات بينما يظهر الذكور واثقين من أنفسهم، وعادة ما تقوم الإناث على تحقيق ما هو متوقع منهن من تنبؤات للمجتمع حول تلك القدرات؛ أي الظهور بأنهن أقل كفاءة من الذكور في تلك القدرات بغض النظر عن القدرات الحقيقية الموجودة لديهن. [1]، [13]

نتيجة عمليات التتميط هذه يظهر الذكور واثقين من أنفسهم ومتفائلين من النتائج، التي قد تترتب على أدائهم؛ لأنهم يعتقدون أن لديهم قدرة السيطرة على الأسباب التي تؤدي إلى نجاحهم في العمل؛ بينما تظهر الإناث على أنهن غير مسيطرات ومتشائمات من النتائج التي قد تترتب على أدائهن؛ لأنهن يعتقدن أن الأسباب التي تؤدي إلى نجاحهن في العمل لا تخضع لسيطرتهن. واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات حول هذه الافتراضات النظرية، مثلا أظهرت دراسة سكالفك وسكالفك (Skaalvik & Skaalvik, 2004) أن الذكور أفضل من الإناث في توقعاتهم لأدائهم في الرياضيات، وكذلك فإن دافعيتهم في تلك المهام تكون أعلى، بينما كانت دافعية الإناث في المهام اللفظية أعلى؛ وذلك لأن الرياضيات تعتبر من القدرات الذكورية.

توقع الأداء في المهام المستقبلية لدى طلبة جامعة آل البيت

أما المهام اللفظية فتعتبر من القدرات الأنثوية، كما أظهرت نتيجة دراسة براندون (Brandon, 2000) أن المعلمات كن أقل تقدير لكفاءتهن الذاتية في التدريس من قبل الالتحاق بالخبرة الميدانية من المعلمين الذكور، لكن هذه الفروق زالت بعد التحاق كل منهم في الميدان، وفي هذا إشارة واضحة إلى أن توقع الأداء يتأثر كثيرا بعمليات التنشئة الاجتماعية. [15]، [17] أما عن سؤال الدراسة الثاني وهو هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات درجات الأفراد على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية تعزى لمتغير مركز الضبط (داخلي/خارجي)؟ فقد بينت نتائج تحليل التباين الثنائي أن هناك فرق ذو دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha=0.006)$ لصالح الأفراد ذوي مركز الضبط الداخلي.

وهذه النتيجة تتفق مع خصائص الأفراد ذوي مركز الضبط الداخلي والأفراد ذوي مركز الضبط الخارجي، وقد أشار كل من روتر (Rotter, 1990) وميلدنج (Melging, 1995) وكليشتاين ونوكي (Kalechstien & Nowicki, 1997) في هذا المجال إلى أن الأفراد ذوي مركز الضبط الداخلي يتوقعون أن يحصلوا على التعزيز من خلال جهدهم وعملهم؛ بينما يتوقع الأفراد ذوو مركز الضبط الخارجي أن يحصلوا على التعزيز من خلال الحظ والقر، كما أشار جولومبوك وفيفوش (Golombok & Fivush, 1995) إلى أن الأفراد ذوي مركز الضبط الداخلي يتوقعون أن نتائج سلوكهم اللاحق هو نتيجة جهدهم وعملهم الذي يبذلونه في أي مهمة معطاة لهم، أما الأفراد ذوو مركز الضبط الخارجي فإنهم يتوقعون أن نتائج سلوكهم هو نتيجة الحظ والقدر. [8]، [12]، [18]، [19]

لهذا فإن الأفراد ذوي مركز الضبط الداخلي يعتقدون أن بإمكانهم السيطرة على الأحداث وتغييرها من خلال ما يبذلون من جهد، وبالتالي فإنهم ينظرون إلى قدراتهم وكفاءتهم على أنها المحدد الأساسي لنتائج تلك المهمات، لذا فإنهم يتوقعون أن يكون أدائهم في المهمات المستقبلية إيجابيا، أما الأفراد ذوي مركز الضبط الخارجي فإنهم ينظرون إلى أن المحدد الأساسي لنتائج أدائهم في المهمات الموكلة لهم هو: الحظ والقدر وهي عوامل لا يمكن السيطرة عليها؛ لذا فإنهم لا يبذلون الجهد الكافي للقيام بتلك الأعمال، وبالتالي يكون توقعهم لأدائهم في المهام المستقبلية سلبيا.

وهذا ما أيدته دراسة كيلي (Kelly, 2002) والتي بينت نتائجها أن الأطفال ذوي الضبط الداخلي كان أدائهم في المهام قويا بالمقارنة مع الأطفال ذوي الضبط الخارجي؛ وذلك لأن الأفراد ذوي الضبط الداخلي مدفوعون نحو الإنجاز، كما أن لديهم توقعات إيجابية نحو الذات. [20]

د. زياد التح

أما دراسة أندرسون، هاتي وهاملتون (Anderson, Hattie & Hamilton, 2005) فقد أشارت إلى أن الضبط الداخلي العالي أفضل في تأثيره من الضبط الخارجي العالي على التحصيل، لكن تلك الدراسة أشارت إلى أن مركز الضبط الوسطي هو الأفضل كونه يرتبط بتوقعات واقعية أكثر للفرد مما يؤدي إلى نتائج تكيفية أكثر. [21]

وبالنسبة لسؤال الدراسة الثالث وهو: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات درجات الأفراد على مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية تعزى للتفاعل بين متغيري الجنس ومركز الضبط؟ فقد بينت نتائج تحليل التباين الثنائي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ ، فقد بلغت الدلالة الإحصائية للتفاعل بين المتغيرين $(\alpha = 0.368)$ ، وهذا يعني أن تأثير كلا من المتغيرين لا يختلف باختلاف مستويات المتغير الآخر؛ أي أن تأثيرهما مستقل عن الآخر، ومن خلال مراجعة المتوسطات يبدو أن تأثير مركز الضبط أكثر أهمية من متغير الجنس في تحديد ماهية توقعات الأداء في المهام المستقبلية. وهذا أيضا يتفق مع الأدب النظري، فعادة ما تتمم الإناث على عزو نجاحهم أو فشلهم إلى الحظ، وتوفر الظروف الملائمة وهي أمور لا يمكن السيطرة عليها؛ لذلك تكون الإناث أكثر تشاؤما من الذكور في توقعهن لأدائهن، لكن في حالة تنشئة الإناث على عزو نجاحهن، أو فشلهن إلى الجهد المبذول؛ فإن توقعاتهن لأدائهن يصبح أكثر تفاؤلا، أما الذكور فإنهم ينمطون بطريقة تجعلهم يعزون نجاحهم، أو فشلهم إلى الجهد المبذول؛ لذلك فإن توقعهم لأدائهم يكون أكثر تفاؤلا من الإناث، لكن في حالة تنشئة الذكور على عزو نجاحهم أو فشلهم إلى الحظ والقدر فإنهم يصبحون أكثر تشاؤما، الأمر الذي أدى إلى عدم وجود دلالة إحصائية للتفاعل بين متغير الجنس ومتغير مركز الضبط. [12]

وبناء على هذه النتائج فإن الدراسة الحالية توصي بما يلي:

- 1- إجراء المزيد من الدراسات على محتوى القدرات التي يمكن أن تحدد توقع الفرد لأدائه في المهام المستقبلية، وتلك العوامل الأخرى التي يمكن أن تؤثر على توقعات الفرد.
- 2- بناء عدد من البرامج التنموية التي تعمل على زيادة قدرة الفرد على توقع النتائج الإيجابية لأدائه في المهام اللاحقة، لأن زيادة مثل تلك القدرة يعمل على زيادة فعالية الفرد في المهام الموكلة له، كما تعمل على توليد النجاح لديه.
- 3- إجراء دراسات معمقة على الفروق بين الذكور والإناث، ومحاولة التعرف على الأبعاد التي يختلف فيها الذكور عن الإناث في تلك القدرة، وتلك التي يتشابهون فيها.

توقع الأداء في المهام المستقبلية لدى طلبة جامعة آل البيت

المراجع:

- [1] Nevid, Jeffrey S. (2003). *Psychology: Concepts and Applications*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- [2] Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- [3] Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- [4] Senecal, C., Nouwen, A., & White, D. (2000). Motivation and dietary self-care in adults with diabetes: Are self-efficacy and autonomous self-regulation complementary or competing constructs? *Health Psychology*, 19, 425-457.
- [5] Shiffman, S. et al. (2000). Dynamic effects of self-efficacy on smoking laps and relapse. *Health Psychology*, 19, 315-323.
- [6] Bandura, A., (1991). Human agency: The rhetoric and the reality. *American Psychologist*, 44, 157-162.
- [7] Desrichard, Olivier & Kopetz Catalina, (2005). A threat in the elder: The impact of task-instructions, self-efficacy and performance in the elderly. *European Journal of Social Psychology*, 35, 537-552.
- [8] Rotter, J. B. (1990). Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *American Psychologist*, 45, 489-493.
- [9] Talbot, M. (2000, January 9). *The placebo prescription*. New York Times Magazine, pp. 34-39, 44, 58-60.
- [10] Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits self-esteem, generalized self-efficacy and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- [11] Eccles, J. S., (1987). Gender roles and women's achievement-related decisions. *Psychology of Women Quarterly*, 11,135-172.

- [12] Golombok, Susan & Fivush, Robyn. (1995). *Gender Development* (2nd Ed.), Cambridge: Cambridge University Press.
- [13] Eccles-Parsons, J., Adler, T. F., & Kaczala, C. M. (1982). Socialization of achievement attitudes and beliefs: Parental influences. *Child Development*, 53, 310-321.
- [14] Spencer, S. J., Steele, C. M., & Quinn, D. M. (1999). Stereotype Threats and women's math performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 4-28.
- [15] Skaalvik, Sidsel & Skaalvik, Einar M. (2004). Gender differences in math and verbal self-concept, performance expectations, and motivation. *Sex Role*, vol. 50, 3/4, 241-252.
- [16] Santrock, John, W. (1997). *Life-Span Development*. (5th Ed.), U. S. A.: Brown and Benchmark.
- [17] Brandon, Dorothy P., (2000). Self-efficacy: gender differences of prospective primary teachers in Botswana. *Research in Education*, 64, 36-43.
- [18] Melding, P. S. (1995). How do older people respond to chronic pain? A review of coping with pain and illness in elders. *Pain Reviews*, 2, 65-75.
- [19] Kalechstein, A. D., & Nowicki, S., Jr. (1997). A meta-analytic examination of the relationship between control expectancies and academic achievement: An 11- years follow-up. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 123, 27-56.
- [20] Kelly, F. Donald, (2002). The Effects of Locus of control, and Grade upon Children's for Praise or Encouragement. *The Journal of Individual Psychology*, vol. 58, No. 2, 197-207.
- [21] Anderson, Angelika, Hattie, John, & Hamilton, Richard J., (2005). Locus of Control, Self- Efficacy, and Motivation in Different Schools: Is moderation the key to success? *Educational Psychology*, vol. 25, No. 5, 2005, 517-535.
- [22] Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement, *Psychological Monographs*. 80, No 1, 1-28.
- [23] برهوم، موسى. (1979)، تقنين اختبار روتر لضبط التعزيز الداخلي/الخارجي في عينة أردنية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية: عمان.

توقع الأداء في المهام المستقبلية لدى طلبة جامعة آل البيت

الملحق (1)

بسم الله الرحمن الرحيم

مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية

أولاً: تعليمات المقياس:

يتضمن هذا المقياس عدداً من الفقرات التي تصف توقعك لأدائك في المهام المستقبلية الموكلة إليك. وبعض تلك الفقرات قد ينطبق عليك دائماً أو في كثير من الأوقات أو أحياناً أو في قليل من الأوقات أو قد لا ينطبق عليك أبداً. علماً بأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة. ولكن الفرق يكمن في درجة انطباق الفقرة عليك ، لذلك أرجو التكرم بقراءة الفقرة بدقة ثم وضع إشارة (X) في العمود المناسب لإجابتك ، ولا بد من الإشارة إلى أن هذه المعلومات ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

ثانياً: بيانات أولية:

الجنس:

المستوى الدراسي:

الكلية:

الباحث الدكتور زياد التيج.

مقياس توقع الأداء في المهام المستقبلية

الرقم	الفقرة	دائماً	في كثير من الأوقات	أحياناً	في قليل من الأوقات	أبداً
1.	أتوقع أن يكون أدائي ناجحاً في المهام الموكلة إلي.					
2.	أشعر بوجود معوقات كثيرة قد تعترض أدائي في المهام الموكلة إلي.					
3.	أتوقع إنجاز المطلوب مني في الوقت المحدد.					
4.	أشعر بالتوتر والقلق عندما أقوم بتقديم المطلوب مني.					

د. زياد التح

					5. أصاب بالعصبية كلما اقترب موعد تقديم المطلوب مني.
					6. ينصب تفكيري على النتائج الايجابية التي سأحققها لما سأقدمه.
					7. أتوقع إنجاز المهام الموكلة إلي وأكون راضيا عن نفسي.
					8. لدي القدرة على فهم المطلوب مني القيام به.
					9. أشعر أن المواقف ميسرة وسهلة لإنجاح ما هو مطلوب مني.
					10. أشعر بالتفاؤل من النتائج التي ستترتب على أدائي في المهام الموكلة إلي.
					11. اعتقد أن تقييم الآخرين لأدائي في المهام الموكلة إلي سيكون جيدا.
					12. أتوقع الشعور بالراحة أثناء تقديم المهمة الموكلة إلي.
					13. أتوقع لوم الآخرين لأدائي في المهام الموكلة إلي.
					14. أشعر بالقدرة على تقديم المطلوب مني في المهام الموكلة إلي.
					15. أعتقد أن استعدادي لما سأقدمه كافياً.
					16. أشعر أنني سأوفق في المهام الموكلة إلي.
					17. أتوقع أن المهام المطلوبة مني ستزيد من معلوماتي.
					18. لدي القدرة على ترتيب وتنظيم أفكاري حول المهام الموكلة إلي.
					19. أشعر أن قدراتي متدنية عما هو مطلوب مني في المهام الموكلة إلي.
					20. يغلب التشاؤم على تفكيري عند التفكير بنتائج المهام الموكلة إلي.

توقع الأداء في المهام المستقبلية لدى طلبة جامعة آل البيت

					21. تراودني أفكار حول التخلي عن المهام الموكلة إلي.
					22. أشعر أن المهام الموكلة إلي صعبة.
					23. أتوقع استحسان الآخرين لأدائي في المهام الموكلة إلي.
					24. أعتقد أن ما سأقدمه سيتناسب مع المهام الموكلة إلي.
					25. أتوقع تقدير ومكافئة الآخرين لأدائي في المهام الموكلة إلي.
					26. أتوقع الفشل في أداء المهام الموكلة إلي.
					27. أحاول التهرب من تحمل مسؤولية المهمات الموكلة إلي.
					28. أتوقع الانسحاب من المهام الموكلة إلي قبل إتمامها.
					29. سأجد الوقت كافيا لإتمام المهام الموكلة إلي.
					30. أتوقع أن أكون تحت الضغط النفسي عند تحضير المهام المطلوبة مني.
					31. سأشعر بالرضا عن نفسي أثناء قيامي بالمهام الموكلة إلي.
					32. أتوقع خروج الأمور عن سيطرتي في المهام الموكلة إلي.
					33. أشعر بالتفاؤل عند استعدادي للقيام بالمهام الموكلة إلي.
					34. أتوقع العمل جيدا في المهام الموكلة إلي.
					35. أتوقع الشعور بالغضب بعد إنهاء المهمة الموكلة إلي.
					36. أتوقع وجود صعوبات في الحصول على المواد المطلوبة لأداء المهام الموكلة إلي.
					37. أتوقع النجاح لأدائي في المهام الموكلة إلي.

د. زياد التح

					38. أتوقع أن أكون مسيطراً وراضياً عن أدائي في المهام الموكلة إلي.
					39. سأجد صعوبة في التأقلم مع المطلوب مني أدؤه.
					40. أتوقع العمل جيداً في التحضير للمهام الموكلة إلي.
					41. أتوقع أن تكون الظروف مناسبة لإتمام المطلوب مني أدؤه.
					42. سأكون قادراً على إدارة المهام المطلوبة مني بشكل جيد.
					43. أتوقع تداخل أفكارى وعدم انتظامها أثناء أدائي للمهمة الموكلة إلي.
					44. أشعر بالتشاؤم لما سأحصل عليه من نتائج في المهام الموكلة إلي.
					45. أتوقع عدم تقدير الآخرين لأدائي في المهام الموكلة إلي.

توقع الأداء في المهام المستقبلية لدى طلبة جامعة آل البيت

الملحق (2)

مقياس مركز الضبط

أخي الطالب / أختي الطالبة:

أولاً تعليمات المقياس:

يتكون هذا المقياس من عدد من الفقرات التي تهدف إلى الكشف عن الطريقة التي يمكن أن تؤثر بها الأحداث الهامة على الناس بمختلف أنواعهم، وتتكون كل فقرة من عبارتين أشير إليهما بالرمزين (أ،ب)، أرجو عند الإجابة عن كل فقرة من الفقرات أن تختار إحدى العبارتين والتي تعتقد أنها تنطبق على حالتك أكثر من الأخرى، وأن تضع (X) على الحرف الموجود أمام العبارة التي تختارها.

مع العلم انه لا توجد إجابة صحيحة وإجابة خاطئة، لأن العبارة تمثل رأيك الشخصي، وقد تجد في بعض العبارات إنك توافق على ما جاء في العبارتين أو أنك لا توافق على ما جاء فيهما مطلقاً، وفي كلتا الحالتين عليك أن ترجح إحداهما على الأخرى وتختارها على أنها الإجابة المناسبة لك، علماً أن الإجابات لن يطلع عليها أحد ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

ثانياً البيانات الأولية:

الجنس: ذكر أنثى

الكلية:

وشكراً لتعاونكم

الباحث

فقرات المقياس

1.	أ. يقع الطلاب في المشاكل لأن آباءهم يعاقبهم كثيراً. ب. مشكلة غالبية الطلاب في هذه الأيام تساهل آباؤهم الزائد معهم.
2.	أ. يعود الكثير مما يصيب الناس من تعاسة جزئياً إلى حظهم السيئ. ب. يعود سوء طالع الناس إلى الأخطاء التي يرتكبونها.
3.	أ. من الأسباب الرئيسة لوقوع الحروب عدم اهتمام الناس الكافي بالسياسة. ب. ستقع الحروب مهما حاول الناس منع حدوثها.
4.	أ. يحصل الناس في النهاية على الاحترام الذي يستحقونه في هذا العالم. ب. لسوء الحظ غالباً ما تمضي حياة الفرد دون أن يقدر قيمته أحد مهما بذل من جهد.

د. زياد التح

5.	أ. إن فكرة عدم عدالة المدرسين تجاه الطلاب لا معنى لها. ب. غالبية الطلاب لا يدركون مدى تأثير علاماتهم لعوامل الصدفة.
6.	أ. لا يمكن للمرء أن يكون قائداً فعالاً دون توفر الفرصة المناسبة. ب. الأكفاء الذين يفشلون في أن يصبحوا قادة هم أناس لم يحسنوا استغلال فرصهم.
7.	أ. مهما تبذل من جهد في كسب الآخرين فسيظل هناك أناس يكرهونك. ب. الذين لا يستطيعون كسب ود الآخرين لا يفهمون كيفية التعامل معهم.
8.	أ. تلعب الوراثة الدور الرئيسي في تحديد شخصية الفرد. ب. خبرات الفرد في الحياة هي التي تحدد ما ستكون عليه شخصيته.
9.	أ. غالباً ما أجد أن الأشياء المقدر لها أن تحصل، تحصل فعلاً. ب. اعتماد المرء على القدر في تصريف أموره لا يجدي بالمرّة.
10.	أ. ينذر أن يجد الطالب الامتحان غير عادل إذا كان استعداده لذلك الامتحان تاماً. ب. في كثير من الأحيان تكون أسئلة الاختبار عديمة الصلة بالمادة الدراسية مما يجعل الاستعداد لها عديم الجدوى.
11.	أ. يعتمد النجاح على العمل الجاد ولا دخل للحظ به إلا نادراً. ب. الحصول على وظيفة جيدة يعتمد بشكل أساسي على وجود الفرد في المكان المناسب، وفي الوقت المناسب.
12.	أ. يستطيع المواطن العادي أن يؤثر بشكل ما على قرارات الحكومة. ب. يسيطر على العالم حفنة من الناس ولا يستطيع الشخص العادي أن يفعل شيئاً إزاء ذلك.
13.	أ. عندما أقوم بوضع الخطط فإنني غالباً ما أكون على يقين بقدرتي على تنفيذها. ب. ليس من الحكمة أن نخطط للمستقبل البعيد، لأن كثيراً من الأشياء يتحكم بها الحظ الجيد أو الحظ السيئ على أي حال.
14.	أ. هناك بعض الناس الذين هم سيئون. ب. هناك شيء طيب في كل إنسان تقريباً.
15.	أ. بالنسبة لي فإن ما أسعى للحصول عليه لا علاقة له بالحظ. ب. لا بأس في كثير من الأحيان أن يكون قرارنا على أساس الوجه الذي يظهر عند رمي قطعة نقود في الهواء.

توقع الأداء في المهام المستقبلية لدى طلبة جامعة آل البيت

16.	أ. من يصل إلى مركز الرئاسة هو في الغالب ذلك الشخص الذي خدمه الحظ في أن يكون في المكان المناسب قبل غيره. ب. لكي يقوم الناس بعملهم على الوجه الصحيح لا بد من وجود القدرة لديهم حيث إن دور الحظ في ذلك يكون قليلاً أو معدوماً.
17.	أ. بالنسبة لما يجري في هذا العالم يمن القول بان معظمنا هم ضحايا لقوى لا نستطيع فهمها أو السيطرة عليها. ب. يمكن للناس بالمشاركة الايجابية في الشؤون الاجتماعية والسياسية أن يسيطروا على ما يجري في هذا العالم.
18.	أ. غالبية الناس لا يدركون مدى سيطرة عوامل الصدفة على مجريات حياتهم. ب. في الحقيقة ليس هناك شيء اسمه الحظ.
19.	أ. على المرء أن يكون لديه الاستعداد الدائم للاعتراف بأخطائه. ب. من الأفضل عادة أن يستتر المرء على أخطائه.
20.	أ. من الصعب أن تعرف إذا كان شخص ما يحبك حقاً أم لا. ب. إن عدد الصداقات التي تكونها يعتمد على كم أنت شخص طيب.
21.	أ. الأمور السيئة التي تصيبنا تتساوى في المدى البعيد مع الأمور الحسنة. ب. إن معظم ما يصيبنا من سوء الطالع هو بسبب الجهل أو الكسل أو الافتقار إلى القدرة أو الثلاث معاً.
22.	أ. بمزيد من الجهد نستطيع القضاء على الفساد السياسي. ب. من الصعب على الناس العاديين أن تكون لهم سيطرة كافية في الأعمال التي يقوم بها السياسيون وهم في مراكز الحكم.
23.	أ. لا نستطيع أحياناً أن افهم كيف يتوصل المدرسون للعلامات التي يعطونها. ب. هناك ارتباط مباشر بين ما ابذل من جهد في الدراسة والعلامات التي احصل عليها.
24.	أ. القائد الجيد هو الذي يتوقع أن يقرر الناس لأنفسهم ما يجب أن يفعلوه. ب. القائد الجيد هو الذي يحدد لكل فرد الأعمال التي يقوم بها.
25.	أ. في كثير من الأحيان أشعر أنني لا أستطيع السيطرة على الأشياء التي تحدث لي. ب. يستحيل علي أن افتتح أن الحظ أو الصدفة يلعبان دوراً هاماً في حياتي.

د. زياد التح

26.	أ. يعزل بعض الناس أنفسهم عن الآخرين لأنهم لا يحاولون كسب صداقتهم. ب. لا فائدة كبيرة ترجى من الجهد أكثر مما يجب في كسب ود الآخرين لأنهم إذا أرادوا أن يحبوك فهم يحبوك.
27.	أ. هناك مبالغة في التأكيد على الرياضة في المدارس الثانوية. ب. إن مزاوله الرياضة ضمن فريق تعتبر طريقة ممتازة لبناء الشخصية.
28.	أ. ما يحدث لي هو ما تفعله يداي. ب. اشعر أحياناً أنني لا أستطيع التحكم في الاتجاه الذي تسير فيه حياتي.
29.	أ. في كثير من الأحيان لا أستطيع أن أفهم لماذا يتصرف السياسيون بالطريقة التي يتصرفون بها. ب. في المدى البعيد الناس هم المسؤولون عن سوء الحكم سواء أعلى المستوى القومي أم على المستوى المحلي