



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة القادسية / كلية الآداب

قسم علم النفس

تأثير المكانة الوظيفية على العزو السببي للأخطاء الادارية

لدى موظفي جامعة القادسية

بحث مقدم إلى مجلس قسم علم النفس بكلية الآداب / جامعة القادسية
وهو جزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس

في علم النفس

قُدم من الطالب

علي عبد الله حسين

بإشراف

م.علي عبد الرحيم صالح

أولاً : مشكلة البحث :

تعد الكيفية التي يعزو من خلالها الموظفين المواقف الإدارية من العوامل التي يفسرون في ضوءها وقوعهم بالأخطاء والمشكلات في الوظيفة والعمل ، إذ أن بعض الموظفين يرجعون هذه الأخطاء الى عوامل خارجية لا تتعلق بقدراتهم وكفائتهم في العمل كالضغوط الخارجية وكثرة المراجعين وازدحام العمل في حين ينسب البعض الاخر هذه الأخطاء الى عوامل داخلية مثل عدم الانتباه وقلة التركيز والانشغال بأمر اخر خارج العمل ، وبما ان معرفة التفسيرات الشخصية للوقوع في الخطأ تزودنا بدليل على شخصية الموظف وطريقة تفكيره فأنها في الوقت ذاته قد تكون مبررات لا يريد ان يتحمل من خلالها الموظف مسؤولية الوقوع في الخطأ ، وتجنب العوائق والعقبات الناتجة عنه (يعقوب ومقابلة، 1994، ص119- 127)، وهذا ما نجده لدى الموظفين ذوي الضبط الخارجي ، إذ يميل هؤلاء الى عزو الأخطاء التي يرتكبونها الى عوامل خارجية كصعوبة المهمة والحظ والصدفة والقدر ، والاعتقاد الراسخ بأن العوامل الخارجية هي التي تحكم سلوكياتهم الشخصية والإدارية فعزو الفشل الى الظروف الخارجية لا يتحدد بالأخطاء الشخصية بل أنها تمتد لتشمل كافة جوانب فشل الأفراد في حياتهم اليومية (العكيدى، 2002، ص2). ان هذا النمط من العزو الخارجي لدى الموظفين يترك مشكلات كثيرة في محيط العمل ، فعلى سبيل المثال ان رؤية الموظف ان تقييم الجدارة في العمل يرجع الى الحظ او التملق يسبب الكسل وعدم الاهتمام بالعمل ، كذلك يسبب كثرة الأخطاء (يعقوب ومقابلة، 1994، ص119- 127) وتشير دراسة (العكيدى، 2002) ان العزو الخارجي في العمل يسبب كثرة الضغوط المهنية واعباء العمل لأداري التي تجعل الموظف عرضة للعديد من الاضطرابات كالإكتئاب والتشاؤم وتوقع الفشل في أي عمل يقوم به ، مما يؤدي ذلك الى تراجع قدرته المهنية ، وعزو اي خطأ ينتج عنه الى قوى خارجية يكون غير مسؤول عنها (العكيدى، 2002، ص2) وهذا ما اشارت اليه دراسة (موسى، 2001) ايضا في المقارنة بين الذين يتميزون بمركز ضبط داخلي والخارجي ، إذ وجد ان الافراد ذو الضبط الداخلي يرون أنفسهم بأنهم مسيطرين على فعاليتهم والأحداث في بيئة العمل ، وإنهم مسؤولون عن احداثهم الحالية ومستقبلهم وهم اكثر قدرة وجدارة وكفاءة في مواجهة المواقف ومتطلبات الحياة في حين وجد ان الأفراد ذوي مركز الضبط الخارجي يكونون اكثر خضوعا للظروف البيئية الشديدة ،

وانهم يخلون مسؤوليتهم عن الاحباط والفشل الذي يتعرضون له ، ويرون انفسهم اقل كفاءة وجدارة من الاخرين مادامت هذه الظروف تضغط عليهم وتخضعهم لسيطرتها الخارجية (موسى ،2001، ص7) ، لذلك يرى (teford،1981) ان الافراد ذوي العزو الداخلي ينسبون نجاحهم الشخصي الى القدرة والجهد وعوامل داخلية بينما يلقي الافراد ذو العزو الخارجي فشلهم أو نجاح الاخرين وتوفيقهم الى الحظ السيئ او ظروف خارجية لا يتحكمون فيها (معمارية ،2009، ص10) وبذلك يكون الأفراد ذوي مركز الضبط الداخلي اكثر انسجاما وتوفقا بين الأحداث والسلوكيات الخاصة أي إن نتائج السلوك مرتبط بعوامل خاصة ذات علاقة بالقدرات الخاصة بهم ، على خلاف الأفراد ذوي الضبط الخارجي الذين يعزون نتائج السلوك الى عوامل خارجية كصعوبة المهمة والواسطة والحظ (يعقوب ومقابلة ،1994، ص119-127).

وبهذا يرى الباحث ان مشكلة البحث الحالية خطيرة اذا ما ظهرت في محيط العمل مثل ان يكون غالبية الموظفين من اصحاب التوجه الخارجي في تفسير المواقف الخارجية ، كذلك يوجه الباحث بعض التساؤلات الخاصة بالدراسة حول كيفية عزو الموظفين من اصحاب المكانة الوظيفية المختلفة (عالية ، منخفضة) في العزو السببي للأخطاء الادارية ؟ ، والفرق بين الموظفين الذكور والإناث في العزو السببي لهذه الأخطاء.

ثانياً : أهمية البحث :

يعد العزو السببي من المفاهيم النفسية التي يلجأ اليها الافراد في تفسير مواقفهم اليومية سواء في البيت او المدرسة او العمل ، إذ ان من خلال العزو يفهم الفرد العالم من حوله وكيف تنشأ الأحداث ويعطي تعليقات لسلوكه ولسلوك الاخرين ، ولماذا يتصرفون بطريقة معينة دون اخرى ؟ ، لذا يعد العزو السببي احد المتغيرات الرئيسية التي يمكن في ضوءها فهم شخصية الأفراد ومعرفة افكارهم وانماطهم الشخصية (الحوشان ،2002،ص40) وبما أن العزو السببي يظهر في جميع المواقف الحياتية فان لا بد من دراسة العزو السببي في محيط العمل والوظيفة ، إذ ان معرفة العزو السببي في تفسير المواقف الإدارية التي يتعرض لها الموظفين يعطينا رؤية دقيقة في تعرف الأسباب و النتائج التي أدت إلى وقوعهم في الخطأ الإداري وكيفية إدراكهم لهذا الخطأ ، إذ يسمح لنا العزو السببي فهم سلوكيات الموظفين وكيف يقيمون ويشعرون اثناء عملهم الوظيفي ومعرفة ما اذا كان الخطأ الإداري سيتم عزوه الى الفرد نفسه أم الى عوامل البيئة

المحيطة (حداد ونائل ،1998،ص102) ، وبهذا الصدد تشير الدراسات أن ادراك الموظفين لأخطائهم الوظيفية له علاقة بعزوم الداخلي والخارجي ، إذ يميل الموظفون ذو العزو الداخلي الى ادراك انهم المسؤولين عن ما يحدث لهم من أحداث ايجابية أو سلبية في حياتهم الوظيفية ، وليس للسلطة أو القدر أو الصدفة أو الحظ أي دخل فيها ، بمعنى أن ذوو الضبط الداخلي يعزون نجاحهم وأخطائهم إلى ذواتهم، ففي حالة النجاح يرجع الموظف السبب إلى قدراته ومهاراته وجهوده، وفي حالة الفشل يرجع السبب إلى إهماله وتهاونه وعدم حرصه (عائشة ومفيدة،2014،ص314) وبذلك يتسم الموظفون الذين لا يتوجهون نحو العزو الخارجي للأحداث الى ان يكونوا أكثر انتاجية وحذرا وانتباها لتلك النواحي التي تزوده بمعلومات مفيدة لسلوكه المستقبلي ، ويتصف بالفعالية والتمكن لتحسين حال الوظيفة ، ويعطي قيمة كبيرة لتعزيزات مهاراته أو أدائه ، ويكون عادة أكثر اهتماما بقدراته ويفشله أيضا ، ويقاوم المحاولات المغرية للتأثير عليه(هدية ،1994،ص84) لذا فان توجه الموظفين نحو الضبط الداخلي يجعلهم يدركون اخطائهم بتفسيرات واقعية وانية اتجاه الأحداث التي يقع فيها لأن طريقة عزو الموظفين قائمة على معرفة مسبقة لأحداث العمل ، وليس ذلك فحسب بل ان الموظفين ذوي العزو الداخلي يكون تقييمهم لجهودهم وعلاواتهم واحترام المرؤوسين لهم يتصف بالموضوعية والعدالة وقلة الاستياء ، لذلك يكون للتوجه السببي علاقة بتدني حدة الاضطرابات والضغوطات الوظيفية التي يواجهها الموظفين في ميدان العمل (عطية ،1999 ، ص227) ومن الجدير بالذكر ان الخوف من الفشل والقلق الذي يواجهه الموظف ذو العزو الخارجي اثناء اداء عمله الإداري يمنعه من ادراك موقع الخطأ ومن ثم فان ادراكه لما يتوقعه من نتائج يكون غير دقيق على عكس الموظف ذو الضبط الداخلي الذي يكون قادرا على مواجهة الضغوطات والاضطرابات الناتجة بفعل الجهد الذي يبذله وقدرته على ادراك النتائج المتحققة من سلوكه (القطامي،2000، ص220-221) وبذلك يرى الباحث ان الدراسة الحالية على قدر كبير من الاهمية ، لاسيما انها تتناول شريحة مهمة في الميدان الإداري والجامعي ، التي تقع عليها مسؤولية تسهيل المهام الإدارية الخاصة بالطلبة واساتذة الجامعة ، وتكييف البيئة الجامعية لتكون بيئة منتجة وخالية من الأخطاء والمعوقات الإدارية .

ثالثاً : أهداف البحث

يهدف البحث الحالي الى :

1. تعرف العزو السببي للأخطاء الإدارية لدى موظفي جامعة القادسية .
2. تعرف دلالة الفرق الاحصائي على العزو السببي للأخطاء الإدارية وفقا لجنس الموظف (ذكر، انثى).
3. التحقق من الفرضيتين الآتيتين :

أ. لا يوجد تأثير للمكانة الوظيفية على العزو السببي للأخطاء الإدارية لدى موظفي جامعة القادسية.

ب. يوجد تأثير للمكانة الوظيفية على العزو السببي للأخطاء الإدارية لدى موظفي جامعة القادسية.

رابعاً : حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بموظفي جامعة القادسية من الذكور والاناث العاملين في العام الدراسي (2015-2016).

خامساً : تحديد المصطلحات :

يتحدد البحث الحالي بالمفاهيم الآتية :

اولا.المكانة الوظيفية:

عرفها التميمي 2013:

"بأنها ذلك الدور الذي يشغله شخصا ما في زمن ونظام معين بحيث يتضمن الاتجاهات والقيم والسلوك المرسوم من قبل المنظمة التي يعمل فيها الفرد فهي تحدد من يجب ان يقوم به وماهي التزاماته وواجباته وحقوقه" . (التميمي،2013،ص76).

ثانيا . الغزو السببي :

عرفه كل من :

1. (Rotter,1966) : أدراك الفرد بان أفعاله وتصرفاته تأتي نتيجة عوامل خارجية مثل الحظ والصدفة والقدر أو نتيجة تأثير الآخرين أو داخلية كالجهد والقدرة (الزق ، 2011 ، ص526).

2.(Lefcourt,1966) : توقع معمم يقوم في ضوئه الفرد بعزو نتائج سلوكياته والأحداث لتي يتعرض لها الى عوامل خارجية كالحظ والصدفة والقدر أو عوامل داخلية مثل جهود الفرد وذكاءه . (بني خالد، 1996، ص429).

3.(سرحان،1996) : اعتقاد الفرد ان الأحداث التي تقع له ضمن سيطرته او تقع خارج عن أرادته وتتحكم فيه. (سرحان، 1996، ص13).

-التعريف النظري : تبني الباحث تعريف روتر بوصفه صاحب النظرية المتبناة في البحث الحالي .

- التعريف الاجرائي : الدرجة التي يحصل عليها الموظف من خلال أجابته على مقياس البحث.

المحور الأول : إطار نظري

العزو السببي

• نبذة تاريخية عن العزو السببي

إن الخلفية الأساسية لنظرية العزو السببي ترجع الى عالم النفس هايدر من خلال كتابه (سيكولوجية العلاقات المتبادلة) سنة (1958)، والذي يرى ان سلوك الفرد هو الذي يؤثر على سلوكه القادم وليس النتيجة التي يحصل عليها، ويفترض هايدر ان الأفراد يعززون اسباب نجاحهم وفشلهم من خلال محاولة ربط السلوك بالظروف والعوامل المؤدية اليه، اذ ان ادراك الفرد للسبب يساعده في السيطرة على ذلك الجزء من البيئة، وان معتقدات الأفراد حول اسباب نتائجهم حتى ولو لم تكن حقيقية يجب ان تؤخذ بعين الاعتبار عند تفسير توقعات الافراد، ويقسم هايدر الافراد الى قسمين: الأول افراد يرجعون الأسباب الى عوامل خارجية مثل الحظ والصدفة، أما الثاني فيمثل أفراد يرجعون الاسباب الى عوامل داخلية مثل الجهد والقدرة، أي ان الفرد تتحكم فيه مجموعة قوى بيئية والقوى الشخصية حسب المعادلة التالية حدوث السلوك = (القوى بيئية + القوى الشخصية) وحسب هذه المعادلة فالعلاقة بين القوى البيئية والقوى الشخصية جمعية، فإذا كانت أية من القوتين قوية فالسلوك يمكن حدوثه حتى ولو كانت القوى الأخرى مختزلة الى الصفر، وحسب هايدر فان القوى البيئية عندما يكون تأثيرها قويا على الأفراد او تملك القرار او التحكم في سلوكهم، فإننا نجد الأفراد ينقسمون الى فئتين فئة تبدي ميل الى رفض التحكم بالضغوط ويقاومون القرارات ويظهرون الإصرار والعناد ومقاومة الإغراء والتأثير عليهم وفئة تظهر الاستسلام والرضا والقبول بالواقع .(مليكه مدور، 2005، ص32). وبعد هايدر قاد النظرية واينر الذي نقل هذه المبادئ من المستوى النظري الى المستوى التطبيقي على مجال السلوك الانجازي للوصول الى فهم افضل لهذا السلوك والتنبؤ به، إذ يرى واينر ان فهم السلوك الانجازي يتطلب معرفة العوامل التي يعزو اليها الناس نتائج مهماتهم من نجاح او فشل، وبعد إجراء سلسلة من التجارب توصل واينر الى ان هناك أربعة أسباب رئيسية يعزو اليها الناس نجاحهم وفشلهم وهذه العوامل هي القدرة والجهد والحظ وصعوبة المهمة، وهذه الأسباب اما تكون داخلية (كالقدرة والجهد) ،او خارجية (كالحظ وصعوبة المهمة) (عطية، 1999، ص227) فضلا عن ذلك ظهر مفهوم وجهة الضبط الداخلية والخارجية في ثنايا نظرية التعلم الاجتماعي وقد أخذت هذه النظرية تأخذ شكلها الحالي في اواخر الاربعينات وبداية الخمسينات من القرن العشرين وكأي نظرية لم تظهر فجأة ولم تبرز متكاملة مرة واحدة بل نمت ببطيء ، اذ وجه جوليان روتر العقل المبدع للنظرية تلاميذه في الدراسات العليا لبحث واختبار فرضياتها المختلفة في جامعة اوهايو وتوجت جهودهم في منتصف الخمسينيات بصدور كتاب روتر بعنوان "التعلم الاجتماعي وعلم

النفس العيادي "عام(1954) ويعد هذا الكتاب بمثابة الاعلان العلمي عن ميلاد هذه النظرية واستمر البحث عن جوانبها المختلفة بعد ذلك، وفي سنة(1966)ظهرت الصياغة النهائية لمفهومها الاكثر شهرة "التوقعات المععمة للضبط الداخلي والخارجي للتعزيز " ثم دعمت بداية السبعينات (1972) بصدر كتاب روتر واخرون بعنوان "تطبيقات نظرية التعلم الاجتماعي في الشخصية " (معمرية ، 2009،ص8) وقد كانت المهارة والصدفة المؤشران التجريبيان للتمييز بين المدركين في الضبط الداخلي والخارجي، وقد قام كل من روتر ووليام جيمس سنة(1951) بتجربة على مجموعتين مختبرين المجموعة الاولى قيل لها ان الانجاز محكوم بعوامل الصدفة بينما قيل للمجموعة الثانية ان انجاز المهمة متوقف على عامل المهارة، وكانت عملية التدعيم تتم حسب جداول معينة من التعزيز (50 % و 100%) وتوصلوا الى نتائج مفادها ان الاداء في ظل المهارة كان افضل من الاداء في ظل عوامل الصدفة، كما استمرت توقعات النجاح لمجموعة المهارة وقاومه الانطفاء عند مقارنتها بمجموعة الصدفة (مليكة مدور ، 2005،ص16) اما المحاولة الاولى لقياس الفوارق الفردية في ادراك وجهة الضبط الداخلية والخارجية، التي قام بها جيرري فريزر سنة (1957) في دراسته على تأثير مواقف الصدفة مقابل مواقف المهارة على توقع التعزيز، إذ وجه فريزر سؤال مفاده :هل يكون دور التعزيز في المواقف القائمة على المهارة هو نفس الدور في المواقف التي يدرك الطلبة انها تتحدد بفعل عوامل الصدفة، وطلب من مجموعة من المفحوصين اداء مهام ادراكية (مطابقة اللون والخط) عبر سلسلة من المحاولات وقام بتقسيمهم الى مجموعتين متماثلتين وذكر للأولى إن الوصول إلى الحل الصحيح يعتمد على المهارة في حين ذكر للمجموعة الثانية ان الصدفة هي التي تتحكم في النتيجة، وقد طبق عليهم نظام تدعيم جزئي ثابت (صح او خطأ)، وتم قياس التوقع بجمع توقعات المفحوصين على أنهم سوف يتعهدون باحتمال النجاح في المحاولة التالية، فأظهرت النتائج ان توقعات زيادة النجاح ونقصان الفشل زادت مع المجموعة الأولى حيث أدى التعزيز في حالة المهارة إلى تغيير التوقعات وتعديلها وهذا يدل على إن محاولات الحصول على التعزيز تتغير عندما يدرك الأفراد إن التعزيز هو نتيجة لمهمة من مهام سلوكهم أكثر من حدوثه بسبب الصدفة أو الحظ (معمرية ، 1995،ص39).يرى بعض الباحثين بان مفهوم العزو السببي تطور في ظل الثقافة الغربية حيث التحكم بالشخصية يعتبر افضل الطرق لمواجهة المواقف، وتلك القدرة ليست بالضرورة صحيحة دائما لان انسجام اعتقادات الفرد مع مركز الضبط ربما

يعتمد على متغيرات ثقافية أو موقفية باعتبار ان الثقافة الغربية تعطي للفرد قيمة عالية في الحرية الشخصية وذلك يتوافق مع نظرة المجتمع الغربي للاستقلالية الشخصية (Marks;1998 251_260) ويرتبط مفهوم مركز الضبط بمدى التوقعات التي تتبع التعزيز وذلك يعتمد على خصائص الفرد الثابتة نسبيا وعلى طبيعة المواقف التي يمر بها، فضلا عن ان محددات السلوك التي ترتبط ايضا بطبيعة التعزيز من حيث الايجابية والسلبية والتتابع وقيمة التعزيز (Rotter,1975,56-67) وينظر علماء النفس المهتمون بنظرية التعلم الاجتماعي الى العزو السببي باعتباره عاملا اساسيا من عوامل الشخصية والذي يشير الى كيفية ادراك الفرد للعوامل التي تتحكم بالمواقف التي يمر بها والشروط التي تضبط الاحداث من حوله (فرج، 1991، ص25).

• ابعاد العزو السببي

- الخصائص الشخصية لذوي العزو الداخلي :

ان الاشخاص ذوي العزو الداخلي يعتقدون انهم المسؤولين عن نجاحهم أو فشلهم ، اذ يعتقدون انهم اذا نجحوا فذلك لأنهم يحاولون بجد، وان لديهم القدرة على النجاح، وهم يتحدثون الكثير عن سلوكياتهم وتصرفاتهم ودوافعهم وأراءهم في الدراسة او العمل افضل بكثير من ذوي العزو الخارجي بحيث تبين ارتفاع مستوى تحصيلهم واساليبهم في حل المشكلات، و اكثر تفتحا ومرونة في حل المشكلات، كما انهم اكثر تفتحا ومرونة في التفكير، واكثر ابداعا واكثر تحملا للمسائل والمشكلات الغامضة واكثر توقعا للإجابات الصحيحة ،كذلك تشير الدراسات ان الأفراد ذوي العزو الداخلي يتعلمون المشاركة والتوافق وتبادل العواطف والمجاملات والانسجام مع الآخرين ، وهم اكثر تعاونا واكثر توكيد تجاه الآخرين ،كذلك يكونون اكثر ثقة بالنفس واكثر ذكاء واكثر نشاط واكثر اقداما ومغامرة واقل شعورا بالضغط والقلق .اما من حيث العمل والاداء المهني فان ذوي العزو الداخلي لديهم معرفة شاملة بعالم العمل الذي يعملون فيه والبيئة المحيطة بهم كما انهم اكثر اشباعا ورضا عن عملهم وأكثر انهماكا واهتماما بهذا العمل (سليمان ، 2008، ص587) كذلك فان الافراد ذوي العزو الداخلي يعتقدون ان التعزيزات الايجابية التي يحصلون عليها او النتائج السلبية التي تحدث لهم في حياتهم ترتبط بالدرجة الاولى بعوامل ذاتية تتعلق بشخصياتهم مثل الذكاء والمثابرة والمهارة.(معمرية ، 1995، ص38)، وبهذا يتميز

اصحاب العزو الداخلي بالقدرة على معالجة المعلومات من خلال البحث والاستكشاف للوصول الى المعلومات ثم استخدام هذه المعلومات بفاعلية للوصول الى حل المشكلات التي تعترضهم في البيئة، فضلا عن قدرتهم على استرجاع هذه المعلومات ومعالجتها بأشكال مختلفة، كما انهم يميلون الى الثقة بالنفس والالتزان الانفعالي والتوافق مع الذات والمجتمع ويميلون الى الطموح والمجاهدة في سبيل تحقيق التفوق والامتياز والمثابرة من اجل الوصول الى الهدف وتحقيق النجاح، ويميلون الى تقبل الآراء والأفكار والمعتقدات التي تختلف ومعتقداتهم، ويقبلون الحل الوسط في المسائل المطروحة امامهم، ولا يميلون الى التصلب في الرأي او الاعتقاد ويتميزون بالقدرة على تغيير مجرى تفكيرهم وتوجيهه الى اتجاهات جديدة وبسرعة. (أبوناهاية ،1997، ص139) من خصائصهم ايضا الاتسام بارتفاع قوة الذات والشعور بالمسؤولية والمثابرة والفاعلية والمقدرة العقلية في حل المشكلات والقدرة على استخدام الحقائق والمعلومات واستخدامها بفعالية. (الدليمي ،1988، ص45-48) وكذلك يتميزون بكثرة حذرهم وانتباههم للنواحي المختلفة التي تزودهم بمعلومات مفيدة لسلوكهم المستقبلي فهم يصنعون قيمة لتعزيز مهاراتهم ويكونوا اكثر انتباها لقدراتهم ونواحي فشلهم كما انهم يقاومون المحاولات المغرية للتأثير عليهم. (البدران ،2001، ص31) .

- الخصائص الشخصية لذوي العزو الخارجي :

يتميز الافراد ذوي العزو الخارجي بعزو الاخطاء عن العمل الشاق للغاية للقوى البيئية وانه ليس بإمكانهم أن يفعلوا لها شيئا، ويختارون التحديات الاسهل ويستسلمون سريعا، ولديهم احساس بالعجز، وقل مبادرة بإقامة علاقات بزملاء جدد او اصلاح الصداقات عندما تثار المشاكل، وقل توافقا وقل مشاركة مع الآخرين إذ هم لا يتبادلون العواطف وينسجمون مع الغير، فضلا عن ان اراءهم الدراسية ضعيفة، ويعتمدون على مساعدة الآخرين، لأنهم اكثر شعورا بالضعف والعجز واكثر يئسا وقل ثقة بالنفس، واكثر شعور بالضغط وقل تمكينا، ولا يشعرون بتحمل المسؤولية بل يشعرون بانهم عاجزين عن السيطرة على ما يحدث لهم، اما اذا حدثت لهم امور طيبة فانهم يعززون ذلك الى الحظ او الظروف او الأفراد الآخرين، ويرجعون الفشل الى صعوبة المهمة، وانهم ليس بإمكانهم ان يفعلوا شيئا، كما يتميزون بصلاية التفكير وكذلك عدم الراحة والتوتر النفسي (جابر ومحمود،1987،ص332) ، كما انهم يتميزون بانخفاض درجة

الإحساس بالمسؤولية الشخصية عن نتائج أفعالهم، وافتقارهم الى السيطرة على الأحداث في البيئة، وتكون لديهم سلبية عامة، وقلة في المشاركة والإنتاج، ويرجعون الأحداث الإيجابية والسلبية الى ما وراء الضبط الشخصي. (الدليمي، 1998، ص35-36) كذلك تتميز فئة العزو الخارجي بالدونية، وعدم الثقة بالنفس، ويرضون بالواقع، ولا يقبلون بالمخاطرة، ولا توجد لديهم الرغبة في المثابرة أو التحمل، كذلك يشعرون بالملل والتعب بعد فترة قصيرة، ويميلون لمقاومة الأفكار والمعتقدات الأخرى، وليس لديهم أي اهتمام بالمشاكل المطروحة إمامهم، ولا يهتمون باكتشاف المعلومات أو التعرف عليها في صورها المختلفة بالإضافة الى التصلب في التفكير، وبهذا يتسم اصحاب العزو الخارجي بضعف المبادأة والمسايرة وقلة الكفاح والمثابرة وضعف الأداء الأكاديمي وضعف التحصيل فضلا عن الاستخدام السيئ للمعلومات وتدني مستوى اسلوب حل المشكلات (أبو ناهية، 1987، ص194).

• نظريات فسرت العزو السببي :

- نظرية هايدر 1958 :

يفترض عالم النفس هايدر إن كل شخص يفسر سلوكه والأحداث الخارجية من خلال عاملين مهمين، يتمثل الأول بالعوامل الشخصية في يتمثل العامل الثاني بالظروف البيئية، ويرى هايدر إن وفقا لهذه العوامل يدرك الفرد بيئته وأسباب نجاحه وفشله، آذ يدرك الفرد الذي يرجع سلوكه إلى العوامل الداخلية بان نجاحه وفشله مرهون بقدرته وجهوده الخاصة، بينما يعتقد الفرد الذي يرجع سلوكه الى الظروف الخارجية بان جميع تصرفاته وإمكانياته لا دخل لها بنجاحه بل بيد الظروف البيئية، ويرى هايدر أن عزو الفعل إلى العوامل الشخصية متباين مع تعليه بالعوامل البيئية من وجهة نظر الفرد فكلما ازدادت أهمية العوامل الشخصية في نظر الفرد قلت أهمية العوامل البيئية وبالعكس، ومن العوامل البيئية صعوبة المهمة والحظ ونعتبر الآخرين اقل مسؤولية عن الفعل وأثاره كلما ازدادت مساهمة العوامل البيئية، وقد اقترح هايدر مستويات خمسة نعزو فيها مسؤولية الحدث إلى الفاعل تبعا لمساهمة العوامل البيئية والشخصية وهي :

المستوى الأول :الاقتران العام :

وهو مستوى بدائي لعزو الفعل أو المسؤولية عن الفعل وذلك عندما نعتبر ان شخصا مسئول عن حدث لمجرد وجود اقتران بسيط بين أذهاننا بين الحدث والشخص وقد يكون منطقيا أو غير منطقي.

المستوى الثاني :امتداد مسؤولية الفعل:

ويبدو في اعتقادنا أحيانا بان شخصا ما مسئول عن حدث لمجرد كونه شرطا لحدوث الفعل رغم انه ليس سببا مباشرا في وقوع الحدث كمن يدعو إنسان لزيارته فيتوفى الزائر في الطريق فتحمل المسؤولية لمن دعاه للزيارة.

المستوى الثالث :المسؤولية بسبب عدم الاكتراث والإهمال:

إذ نعتقد أن الشخص مسئول عن حدث ينتج من تصرفاته بالرغم انه لم يقصده ولكنه ترتب عن إهماله او عدم اكترائه بنتيجة سلوكه مثل طفل يلقي حجر على سيارة فيسبب حادث او اعتقادنا بفشل الطالب بسبب إهمال معلمه.

المستوى الرابع :المسؤولية بسبب السلوك المقصود:

إذ نعتقد أن الفاعل مسئول عن الحدث لأنه كان يقصده بتصرفاته وانه يقصد تحقيق النتائج التي وقعت وقد نخطئ او نصيب في إدراك مقصد ونوايا الآخرين ونستطيع التعرف على الفعل المقصود من خصائصه وظروفه المحيطة وطبيعة الموقف الاجتماعي المحيط له وتدرس بموضوعية وحيادية.

المستوى الخامس :المسؤولية الفعل الذي له مبرراته:

وهذا يكون عندما نعتقد بمسئولية شخص عن فعل ما لكننا نلتمس له عذرا ومبررا لان سلوكه قد تم تحت ظروف طبيعية أو اجتماعية تجبره على التصرف بمثل في ذلك الموقف وقد تكون هذه الضغوط قاهرة حقيقية أو انه يستطيع الفرد مقاومتها (عطية، 1999، ص98) .

- نظرية روتر 1966 :

لقد عرف روتر العزو السببي بانه ادراك الفرد بان افعاله وتصرفاته الشخصية تأتي نتيجة عوامل خارجية مثل الحظ والصدفة والقدر او نتيجة تأثير الاخرين او داخلية كالقدرة والجهد ، ويعد روتر اول من برز مفهوم مركز الضبط في نظرية التعلم الاجتماعي حيث قدم هذا المفهوم في نسق نظري متكامل مستند الى مدرستين كبيرتين من مدارس علم النفس هما المدرسة السلوكية والمعرفية (يعقوب و ابراهيم، 2000، ص98) ويشير مفهوم العزو في ضوء نظرية روتر الى الدرجة التي يعزو الفرد المسؤولية الشخصية عما يحصل له مقابل ان ينسب ذلك الى القوى التي تقع خارج سيطرته ،بناء على ذلك فالفرد الذي يدرك العلاقة السببية بين سلوكه والتعزيز الذي ناله ينشا لديه اعتقاد العزو الداخلي ،اما الفرد الذي لا يدرك العلاقة السببية بين سلوكه والتدعيم الذي ناله ينشا لديه اعتقاد العزو الخارجي والذي يعتبر الصدفة والحظ والقدر لها دور في السلوك .(Rotter,1966,p:1) تقوم نظرية التعلم الاجتماعي لروتر على مجموعة من المسلمات وهي:

1- ان الشخصية يتم تعلمها على اساس تفاعل الفرد وبيئته المدركة ذات المعنى أي ان الكثير من السلوك يحدث في بيئة مليئة بالمعاني من خلال التفاعل الاجتماعي مع الاخرين (موسى ،2001، ص29).

2- يقرر روتر ان السلوك لا يرتبط في فقط بالأهداف او بأهميتها بل يتحدد ايضا بتوقع الفرد ان هذه الاهداف ستحقق.

3- يوصف السلوك الانساني بأنه سلوك هادف فقد يكون من اجل هدف يناضل الفرد في تحقيقه او من اجل استبعاد ضرر يسعى لتجنبه، ويشير هذا المفهوم الى مبدا الدافعية في السلوك فيمكن تحديد الدوافع الايجابية والسلبية عن طريق ملاحظة السلوك المباشر ، فالحدث او المثير يتحدد كمعزز ايجابي اذ كان سلوك الشخص موجها نحو تحقيق هدف معين ، وعندما

يحاول الافراد تجنب شيء ما يكون الهدف سلبيا (الجحيشي،2004،ص22) ومن هنا يعتبر اصحاب نظرية التعلم الاجتماعي التوقعات محددات اولوية للسلوك ، ويختلف الافراد بالدرجة التي يقومون بها التعزيزات المختلفة تبعا للأهداف او الحاجات او بتأثير تلك التقسيمات بتعزيزات مكتسبة اثناء حياة الفرد(علي،1990،ص44). و قدم روتر اربعة مفاهيم اساسية في نظرية التعلم الاجتماعي والتي انبثق منها مفهوم العزو الداخلي والخارجي وهي:

1- امكانية السلوك :هو امكانية حدوث سلوك ما في موقف ما من اجل الحصول على التدعيم والتعزيز.(سليمان و هشام، 1996،ص95).

2 - الموقف النفسي : هو البيئة الداخلية او الخارجية او كليهما معا والتي تحفز الفرد بناء على خبراته وتجاربه السابقة كي يتعلم كيف يستخلص اعلى مستوى من الاشباع في انسب مجموعة من الظروف (ابوناهاية،1984،ص33) ويقول روتر ان السلوك لا يحدث من فراغ فالفرد في تفاعل مستمر مع البيئة الداخلية والخارجية ويلعب الموقف النفسي دورا حاسما لتقرير السلوك وتؤكد نظرية التعلم الاجتماعي ان الفرد يتعلم عن طريق الخبرات السابقة وان الإشباع اكثر احتمالا من غيرها في بعض المواقف والموقف النفسي يزود الفرد بأدلة لتوقعاته بان سلوكه يؤدي الى النتائج المرغوب فيها .وقد قام روتر بتطوير خمس فئات من الحاجات العريضة المتضمنة معظم السلوك النفسي المتعلم كالحاجة الى الاعتراف والمكانة والحاجة الى السيطرة والحاجة الى الاستقلال والحاجة الى الحب والعطف واخرها الحاجة الى الراحة الجسمية .(ملكة مدور،2005،ص18).

3- قيمة التعزيز: او التدعيم هي متغير نسبي يشير الى ان الانسان يفضل شيئا ما على شئى اخر وقيمة التعزيز لا تحدد اطلاقا أي انه درجة تفضيل المرء ورغبته في حصول تعزيز ما .(فيرز،1986،ص210) ، وتعطى قيمة التعزيز عن طريق مدى ارتباط هذا التعزيز بالتوقع ، وكما يصرح روتر ان التعزيز يعمل على تقوية السلوك المستقبلي، أي ان الافراد يختلفون في الدرجة التي يمكن عن طريقها تقييم التعزيزات المختلفة نتيجة طبيعة التوقع ،ويشير روتر ان ادراك الفرد للتعزيز يتوقف على سلوكه، لذلك فان حدوث التعزيز سالب او موجب يقوي او يضعف طاقة السلوك اما ادراك الفرد ان التعزيز خارج سيطرته ولا يتوقف عليه بينما يتوقف على الصدفة والقدر والآخرين فان سلوكه تجاه هذا يكون ضعيفا(ملكة مدور ، 2005، ص18).

4- التوقع : هو الاحتمال الذي يعتقد به الفرد ان تعريزا معيناً سيحصل كدالة لحدوث سلوك معين في موقف معين فهو احتمال يعتمد على الفرد ذاته تحدد التوقعات السابقة المعممة نتيجة لسلوك الفرد سلوكاً معيناً تبعه تعريز كما يحدد تاريخ التعزيزات لديه والتوقع نوعان نوع خاص يعتمد على القدر الذي اكتسبه الفرد من الخبرات و آخر عام يعتمد على انتقال التعلم من مواقف أخرى يلاحظها الفرد. (ديدوار، 1995، ص95).

- نظرية سلجمان 1975 :

يعد سلجمان من رواد نظرية التعلم الاجتماعي وقد وجد من خلال أبحاثه إن بعض الأفراد في حالة مواجهتهم الأحداث الصعبة والخارجة عن سيطرتهم أو ضبطهم يستجيبون بممارسة العجز ويبدو سلوكهم في هذه الحالة لا يتناسب مع الأحداث الواقعة عليهم إذ أنهم يستجيبون للأحداث بسلبية متقبلين التهديدات النفسية والعقاب ويشعرون كأنهم لا يستطيعون فعل شيء فيظهرون فقدان الأمل وعند محاولة إقناعهم بأن لديهم مهارات عالية فغالبا ما يقابلون ذلك بالمقاومة والأغراء والتبريرات تعكس إحساسهم بالعجز ، والعجز هو الاستجابة لموقف مؤلم سبقت مواجهته على نحو لم يمكن السيطرة عليه بحيث يتوافق مع تعلم الهرب والتجنب (أبو ناهية، 1984، ص68) فالشخص العاجز يعتقد أن استجابته ليس لديها أي تأثير في إنهاء الأحداث المؤلمة لأنه طور توقعات معمة باستحالة ضبط الأحداث البيئية بينما الشخص غير العاجز يعتقد بأن استجابته سوف تكون فعالة في إنهاء مثل هذه الأحداث لأنهم تعلموا من خلال خبرتهم أن استجاباتهم يمكن ان تغير الأحداث البيئية ونمت لديهم توقعات معمة بأنه يمكن التحكم في البيئة والسيطرة عليها .وعندما يكتسب الإنسان العجز فان الذي يحدث له هو نقصان الدافع للسيطرة على نتيجة السلوك فضلا عن الاعتقاد بان الإنسان لا يستطيع السيطرة على النتيجة وكذلك الخوف من عدم القدرة والسيطرة وهكذا نجد بعض الأفراد لا يمكنهم الهروب من بعض الوضعيات كالفقر والحرمان والخضوع بسبب اعتقادهم بعدم القدرة وعدم السيطرة على البيئة وما يميز الشخص العاجز حسب سلجمان ثلاث عيوب وهي:

1 - الفشل في المبادرة بالاستجابة الملائمة في حضور المثير المزعج .

2- عدم القدرة على التعلم كي يسيطر على أحداث البيئة .

3- إظهار استجابات انفعالية سلبية مثل القلق والاكتئاب.

وعلى ذلك فإذا كان فرد ما يشعر بالعجز ويفقد السيطرة على الأحداث البيئية وكما انه يتميز بالسلبية وتقبل التهديد والعقاب فهذا ما ينطبق فعلا على أفراد الضبط الخارجي الذي يتميز بالسلبية وعدم الشعور بالمسؤولية الشخصية عن نتائج الأفعال (موسى، 1989، ص30).

- نظرية واينر 1974 :

رغم ان هايدر تعرض الى موضوع العلاقة بين العزو السببي والتحصيل إلا أن الاهتمام الأكبر يرجع إلى واينر الذي اعتمد الى أعمال روتر في هذا المجال ويشير ان العزو السببي يلعب دور الوسيط بين استجابات الفرد الانفعالية للنتائج المهمة والتوقعات للأداء المستقبلي اللذان يؤثران على سلوك الفرد الذي يتعلق بأداء المهام المستقبلية وذلك من خلال الجهد والاستراتيجيات التي يستخدمها للموضوع. ولقد أشارت أبحاثه إلى ان معتقدات الفرد حول النجاح والفسل تعد عامل مهم في فهم السلوكيات المرتبطة بالتحصيل وقد افترض نموذج العزو لتفسير التحصيل وضمن هذا النموذج وجهة الضبط وهو يتضمن أسباب النجاح والفسل في المواقف التحصيلية وهي القدرة، الجهد، صعوبة المهمة، الحظ .

الخارجية		الداخلية		وجهة الضبط
غير مستقر	مستقر	غير مستقر	مستقر	الاستقرار إمكانية الضبط
الحظ	صعوبة المهمة	الحالة المزاجية	القدرة	غير قابل للضبط
المساعدة من الآخرين	تحيز التعلم	الجهد المباشر	الجهد النموذجي	قابل للضبط

(قطامي، 2000،

ص219).

من خلال الجدول السابق نجد إن واينر قد صنف أسباب العزو إلى بعدين هما وجهة الضبط وبعد الاستقرار وبهذا يكون قد أضاف بعداً آخر لنظرية روتر في التعلم الاجتماعي فبالنسبة لوجهة الضبط فإن كلا من القدرة والجهد يعتبران ضمن البعد الداخلي بينما صعوبة المهمة والحظ ضمن البعد الخارجي وهذا ما نجده عند ذوي الضبط الخارجي أما البعد الثاني فقد تم اعتبار كل من القدرة وصعوبة المهمة بأنهما لا يتغيران مع الوقت بينما الجهد والحظ اعتبرا غير مستقرين لتغيرهما من وقت إلى آخر ، إن هذين البعدين يعتبران من المحددات المهمة لردود الأفعال في المواقف التحصيلية بالإضافة إلى عد القصدية الذي أشير إليه مؤخراً بقابلية الضبط أو التحكم ، وهو يميز بين الأسباب وفقاً للقدرة التي يمتلكها الشخص بالنسبة للموقف فهناك بعض الأسباب التي يمكن ضبطها مثل الجهد وهناك أسباب غير قابلة للضبط مثل القدرة. إن الأفعال السابقة ذات أهمية في فهم ردود الأفعال الانفعالية للفخر أو الخجل من النجاح أو الفشل والتغيرات في الإدراك المتعلقة باحتمالات النجاح والفشل بالنسبة للنتائج المستقبلية فالفرد يعزو النجاح إلى أسباب داخلية أكثر من عزوها إلى أسباب خارجية وإن عزو الفشل إلى أسباب غير مستقرة ومضبوطة تؤدي إلى توقعات عالية للنجاح المستقبلي ، ونصل في الأخير للقول بأن الفرد عندما يكون داخلي الضبط فإن أسباب سلوكه تعود إلى قدرته ومجهوداته سواء في حالة النجاح أو الفشل أما إذا كان الفرد خارجي الضبط فإنه يعزو أسباب سلوكه إلى صعوبة المهمة أو الحظ (قطامي، 2000، ص219-221) وإذا حاولنا أن نربط بين وجهة نظر برونر وبين وجهة نظر كل من هايدر وروتر في تفسير الفرد السببي للنتائج السلوكية تشير إلى إن القدرة والجهد يصفان الأفراد ذوي الضبط الداخلي وبهذا تكون أسباب السلوك خاضعة لنوع من المسؤولية الشخصية أما عزو الناتج السلوكي نجاح أو فشل إلى صعوبة المهمة أو الحظ الذي يصف الأفراد ذوي الضبط الخارجي وبذلك تكون أسباب السلوك خارجة عن ضبط المسؤولية الشخصية (عشيوي، 2007، ص8).

- تبني الباحث نظرية روتر (1966) في العزو السببي بوصفها النظرية التي سيقوم من خلالها الباحث ببناء أداة البحث وتفسير نتائجه ، ويأتي تبني هذه النظرية لأنها شاملة وواضحة ومؤكدة من قبل الدراسات التجريبية .

المحور الثاني : الدراسات السابقة :

في ما يأتي مجموعة من الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية والتي أتيح للباحث الاطلاع عليها وهي كالآتي :-

1- دراسة (بني خالد ، 2009): العلاقة بين مركز الضبط ومستوى التحصيل الأكاديمي لدى طلبة كلية العلوم التربوية في جامعة آل البيت :

قام الباحث بدراسة العلاقة بين مركز الضبط ومستوى التحصيل الأكاديمي لدى طلبة كلية العلوم التربوية في جامعة ال البيت ، وبلغت عينة الدراسة (180) طالبا وطالبة ، وقد اختيرت بالطريقة العشوائية الطبقية ، ولتحديد مركز الضبط لدى الطلبة ، استخدم الباحث مقياس (روتر، 1966) ، اما تحصيل الطلبة الاكاديمي فتم التحصيل عليه من خلال دائرة القبول والتسجيل في الجامعة ، ولدى اجراء التحليل الاحصائي للبيانات اظهرت النتائج تفوق افراد عينة

الدراسة في مركز الضبط الخارجي ،ودلت النتائج على عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين مركز الضبط والتحصيل الاكاديمي حسب الجنس ، بينما في المستوى الدراسي كانت العلاقة دالة لصالح طلبة البكالوريوس ،كما واطهرت نتائج الدراسة ايضا عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين مركز الضبط (داخلي /خارجي) وكل من مستوى التحصيل الاكاديمي (مرتفع /متدني) ،او الجنس (ذكر/انثى)،او المستوى الدراسي (بكالوريوس/دراسات عليا)،(بني خالد،2009، ص291).

2- دراسة (ابدوي و مفيدة ،2010): العلاقة بين مركز الضبط ومهارات التعامل مع الضغوط المهنية لدى موظفي جامعة قاصدي مرياج ورقلة :

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين مركز الضبط ومهارات التعامل مع الضغوط المهنية لدى موظفي جامعة قاصدي مرياج ورقلة ، بلغت عينة الدراسة (93) موظف وموظفة من مديرية جامعة قاصدي مرياج بورقته ،واسفرت الدراسة عن وجود علاقة بين مركز الضبط ومهارات التعامل مع الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة ،حيث ان اسلوب التعامل مع الضغوط يتوقف على الاعتقاد الذي كونه هذا الموظف عن نفسه وقدراته وامكانياته بمعنى انه يتوقف على مركز الضبط عنده ،فمثلا اذا كان لدى الموظف ميل نحو التحكم الداخلي فيه فانه يتعامل مع الضغوط المهنية بأسلوب المتحكم في النتائج من خلال تحكمه في الاسباب لأنه يرجع نتائج افعاله سلبية كانت ام ايجابية الى ذاته ، ومن خلال ذلك ينتهج استراتيجية مقارنة متوافقة مع اعتقاده ،واما اذا كان الموظف ذو ميل نحو التحكم الخارجي فانه يرجع نتائج افعاله الى اسباب خارجه عن نطاق تحكمه مثل تحكم الاخرين ، القدر، الحظ ، وعلى هذا الاساس ينتهج استراتيجية مقاومة تتماشى مع اعتقاده ،وكانت نتائج الدراسة تشير ان مهارات التعامل مع الضغوط المهنية تختلف باختلاف الجنس والمستوى الدراسي عند وجهة الضبط الداخلي والخارجي .(ابدوي ،ومفيدة، 2010،ص422).

3- دراسة (الديب ،1994): العلاقة بين التحكم الداخلي وكل من رضا عن العمل والتوافق الاكاديمي لدى عينة من العاملين والعاملات:

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين التحكم الداخلي وكل من الرضا عن العمل والتوافق الاكاديمي لدى عينة من العاملين والعاملات ،مستخدما في ذلك مقياس التحكم (الداخلي-الخارجي) وذلك على عينة من العاملين والعاملات عدد (209) فردا، والتي كانت من نتائجها انه كلما انخفض مستوى مؤهلات الغرد العلمية انخفض معها درجاتهم في التحكم الداخلي ،أي بمعنى ان الافراد الاقل مؤهلا دراسيا يتجهون نحو التحكم الخارجي ،ومن نتائج الدراسة ايضا ان هنالك علاقة بين التحكم الداخلي وكل من الرضا عن العمل والتوافق النفسي والاجتماعي ،كما اوضحت الدراسة ان هناك فروفا بين الافراد بين مركز الضبط (الداخلي- الخارجي) لدى الافراد وترجع الدراسة ذلك الى اختلاف مستوى ثقافة الافراد الاكاديمي ،أي التي تعتمد على اختلاف مستويات المؤهلات الدراسية .(الديب ، 1994،ص187).

• مناقشة الدراسات السابقة :

بعد مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت العزو السببي ، قام الباحث بمناقشة الدراسات وفق حجم العينة والاداة والوسائل المستخدمة والهداف والنتائج من حيث اوجه التشابه والاختلاف ، تشابهت دراسة (بني خالد ، 2009) التي بلغة عينت الدراسة فيها (180) طالب وطالبة و استخدم فيها الباحث مقياس (روتر،1966)، وكانت نتائج الدراسة تدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين مركز الضبط (الداخلي - الخارجي) وكل من مستوى التحصيل الاكاديمي (مرتفع - متدني) او الجنس او المستوى الدراسي (بكالوريوس - دراسات عليا) ، اختلفت مع دراسة (ابدوي ومفيدة ،2010) من حيث حجم عينة البحث ومجتمع البحث والذي بلغ (93) موظف وموظفة ،اما من حيث التشابه فقد اتفقت نتائج دراسة (ابدوي ومفيدة،2010) مع نتائج دراسة (بني خالد،2009) حيث اسفرت عن وجود علاقة بين مركز الضبط وكل من مهارات التعامل مع الضغوط المهنية ،اما دراسة (الديب ،1994) فقد اختلفت مع دراسة (ابدوي ومفيدة ،2010) من حيث المقياس المستخدم في البحث، وكذلك من حيث عينة البحث والتي بلغت (209) ، واختلفت مع دراسة (بني خالد ،2009) من حيث عينة ومجتمع البحث ،كما اختلفت ايضا من حيث نتائج البحث فقد اشارت دراسة بني خالد الى عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين مركز الضبط والتحصيل الأكاديمي .

اولاً: مجتمع البحث:-

تكوّن مجتمع البحث الحالي من موظفي جامعة القادسية من الذكور والاناث البالغ عددهم (1288) ممن عملوا في العام الدراسي (2015-2016). و جدول (1) يوضح أعداد مجتمع البحث .

جدول (1)

أعداد موظفي جامعة القادسية على وفق كليات الجامعة ومتغير النوع

ت	الكلية	ذكور	اناث	مجموع
1	التربية	29	91	120
2	الادارة والاقتصاد	32	55	87
3	الآداب	19	50	69
4	التربية البدنية	17	29	46
5	علوم الحاسوب والرياضيات	25	23	48
6	الطب البيطري	30	59	89
7	القانون	23	15	38
8	العلوم	26	41	67
9	الزراعة	34	16	50
10	الطب	26	25	51
11	الهندسة	35	21	56
12	طب الاسنان	11	14	25
13	التمريض	19	20	39

25	10	15	الصيدلة	14
10	5	5	تربية بنات	15
6	5	1	الفنون الجميلة	16
9	5	4	التقانات الاحيائية	17
12	6	6	الاثار	18
441	223	218	رئاسة الجامعة	19
1288	713	575	المجموع	

ثانياً: عينة البحث :-

بعد أن تمّ تحديد مجتمع البحث الحالي ، قام الباحث باختيار عينة من موظفي الجامعة بالطريقة العشوائية ذات التوزيع المتساوي ، وذلك بعد اختيار مجموعة من كليات جامعة القادسية بالطريقة العشوائية (كلية التربية ،كلية العلوم ،كلية الطب البيطري ،كلية الآداب) قام الباحث بسحب عينة بلغت (80) موظفاً وموظفة ، وبواقع مجموعتين ، اذ تتضمن المجموعة الأولى (40) فرداً من رؤساء الوحدات الإدارية من الذكور والإناث في حين تتضمن المجموعة الثانية (40) فرداً من الموظفين من الذكور والإناث ، وجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2)

توزيع أفراد العينة على وفق متغير النوع

المجموع	الجنس		نوع المجموعة	ت
	الإناث	الذكور		

40	20	20	المجموعة الأولى (رؤساء الوحدات)	1
40	20	20	المجموعة الثانية (الموظفين)	2
80	40	40	المجموع	

ثالثاً: التصميم التجريبي :-

نحتاج في مثل هذا النوع من الدراسات الى التخطيط ووضع تصميم تجريبي مناسب .
والتصميم التجريبي هو الهيكل العام للتجربة (رضوان ،2006 ،ص60) . وفي البحث الحالي
كان التصميم التجريبي يتألف من مجموعتين ، تتألف المجموعة الأولى من (رؤساء الوحدات) ،
والمجموعة الثانية من (الموظفين) والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3)

التصميم التجريبي للبحث

الاختبار التجريبي	المتغير التابع	المتغير المستقل	نوع المجموعة	متغير المجموعة
تعرف دلالة الفرق الإحصائي لمتوسط المجموعتان	العزو السببي للأخطاء الادارية	المكانة الوظيفية	رؤساء الوحدات	المجموعة الاولى
			الموظفين	المجموعة الثانية

وفق المكانة الوظيفية				
-------------------------	--	--	--	--

*إجراءات السلامة الداخلية للتجربة :

قبل تطبيق التجربة بصورتها النهائية كان الباحث يأمل أن تحقق الطريقة العشوائية تكافؤاً في المتغيرات بين المجموعتين التي يحتمل أن تؤثر على نتائج البحث ، وبما أن عينة الموظفين عينة متجانسة تقريبا إلا أن الباحث قام بضبط بعض المتغيرات التي اشارت إليها الدراسات السابقة ومنها دراسة (Chen,2007) ، (Mali,2003) حيث سيعنون الباحث المتغيرات التي وجدها عن طريق المقياس الذي سيقوم بتطبيقه على مجموعتي البحث ، إذ يدون فيها افراد عينة البحث بعض الخصائص الديموغرافية التي يمكن ضبطها ، وفيما يلي عرض لأهم هذه المتغيرات ، والتي هي :

أ . **الجنس** : حيث قام الباحث باختيار عدد متساوي من الذكور والإناث في المجموعتين على وفق متغير الجنس .

ب . **الشهادة** : بعد اختيار عينة البحث من الموظفين بصورة عشوائية كان من الواجب التأكد من تكافؤ العينة بالشهادة لذا قام الباحث بتحويل الشهادة العلمية للموظفين الى مجموعة من الدرجات ، أذ أعطى للموظف الحاصل على شهادة الماجستير (6) درجة ، والموظف الحاصل على شهادة البكالوريوس (5) درجة ، والدبلوم (4) ، والاعدادية (3) درجة ، والمتوسطة (2) درجة ، والابتدائية (1) درجة ، ومن اجل التأكد من تكافؤ المجموعتين على وفق متغير الشهادة قام الباحث باستخراج المتوسط الحسابي للمجموعة الأولى والذي بلغ (4,87) وتباين قدره (0,98) ، في حين بلغ المتوسط الحسابي للمجموعة الثانية (4,72) وتباين قدره (0,35) ، وبعد استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ظهر ان القيمة التائية المحسوبة كانت (0,83) والتي هي اقل من القيمة الجدولية (2,00) ، وهذا يعني انه لا يوجد فرق في متغير الشهادة بين المجموعتين .

ج . سنوات الخدمة : كذلك اكدت الدراسات السابقة على تكافؤ العينة على وفق متغير سنوات الخدمة لذا قام الباحث باختبار تكافؤ مجموعتي البحث على وفق سنوات الخدمة ، اذ تبين له أن المتوسط الحسابي للمجموعة الاولى بلغ (9,45) وتباين قدره (31,12) في حين بلغ المتوسط الحسابي للمجموعة الثانية (9,25) وتباين قدره (16,25) وعند استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين ان القيمة التائية المحسوبة قد بلغت (0,16) والتي هي اقل من القيمة الجدولية (2,00) وهذا يعني أنه لا يوجد فرق في متغير سنوات الخدمة بين المجموعتين .

*قام الباحث باستبدال ستة موظفين من العينة المختارة من اجل التكافؤ بين مجموعتي البحث .

رابعاً: أداة البحث:

من اجل تحقيق أهداف البحث الحالي ، اقتضى بناء مقياس يتمتع بخصائص المقاييس النفسية من صدق وثبات ، وذلك لأنه لم يحصل على أية مقاييس عراقية وعربية حول موضوع البحث ، مما حتم عليه بناء مقياس يتلائم مع النظرية المتبناة ومع عينة البحث ، وقد اتبع في ذلك الخطوات الآتية :

أ . تبني الاطار النظري المتمثل بنظرية(روتر،1966) في العزو السببي .

ب. تبني التعريف النظري لعالم النفس (روتر ، 1966) من أجل تحديد فقرات المقياس ، والذي عرف العزو السببي بأنه:

ادراك الفرد بان افعاله وتصرفاته الشخصية تأتي نتيجة عوامل خارجية مثل الحظ والصدفة والقدر او نتيجة تأثير الاخرين او داخلية كالجهد والقدرة .

ج . بعد أن قام الباحث بتحديد الاطار النظري وتعريفه للمقياس ، قام بصياغة الفقرات النفسية الخاصة بمقياس البحث ، وروعي أن تكون فقرات المقياس :

• بصيغة المتكلم .

• أن تقيس الفقرة فكرة واحدة فقط.

• أن تكون الفقرات بصيغتها الأولية أكثر من العدد المقرر لها بصيغتها النهائية ، و ذلك لاحتمال استبعاد بعضها إثناء التحليل الإحصائي (الزوبعي ، وآخرون ،1981،ص34).

قم قام الباحث بصياغة (20) فقرة بالتعاون مع المشرف على البحث مستوحاة من نظرية روتر 1966، وكذلك قام بتحديد البدائل التي تناسب الإجابة عن هذه الفقرات مع موظفي الجامعة ، قبل أن يقوم بتحديد صلاحيتها وعرضها على الخبراء .

* صلاحية المقياس :

من اجل التعرف على مدى صلاحية المقياس وتعليماته وبدائله ، قام الباحث بعرض المقياس الذي قام ببنائه والمكون من (20) فقرة على مجموعة من المختصين و الخبراء الذين لديهم الكفاءة في المجال النفسي وكما هو موجود في الملحق (1) ، لبيان آرائهم وملاحظاتهم فيما يتعلق بمدى صلاحية المقياس ، وملائمته للهدف الذي وضع لأجله ، وتعديل ما يرونه مناسباً أو حذف ما هو غير مناسب ، كما سأل الباحث الخبراء صلاحية البدائل في مدى مناسبتها للإجابة وللعينة ، والتي هي :

نادراً	قليلاً	أحياناً	غالباً	دائماً
--------	--------	---------	--------	--------

وبعد جمع آراء الخبراء وتحليلها اعتمد الباحث نسبة اتفاق (80%) فاكثر من أجل تحليل التوافق بين تقديرات المحكمين(عودة ،1985، ص23) وحصلت غالبية فقرات المقياس على موافقة الخبراء الا أن ذلك لم يؤدي الى حذف أية منها ، مع الأخذ بآراء الخبراء حول تعديل بعض الفقرات ، أما بشأن البدائل فحصل الباحث على موافقة جميع الخبراء بوضع البدائل السابقة للإجابة ، وجدول (4) يوضح ذلك .

جدول (4)

نسبة اجابات المحكمين على فقرات مقياس العزو السببي للأخطاء الإدارية

ت	الفقرات	الموافقون	الرافضون
---	---------	-----------	----------

		النسبة المئوية	العدد		
0%	0	100%	9	2,3,6,8,11,12,13,14,17,18 ,20	1
12%	1	88%	8	1,4,5,7,9,10,15,16,19	2

* التطبيق الاستطلاعي الأولي للمقياس:

قام الباحث بالتطبيق الاستطلاعي الأولي لمقياس العزو السببي على مجموعة من موظفي جامعة القادسية ، وذلك لمعرفة مدى وضوح فقرات المقياس وتعليماته وبدائله ووضوح لغته ، فضلاً عن حساب الوقت المستغرق للإجابة ، و ذلك على عينة عشوائية مكونة من (5) موظفين. و قد تبين للباحث أن التعليمات كانت واضحة والفقرات مفهومة ، وكان الوقت المستغرق في الإجابة يتراوح بين (5 - 6) دقيقة وبمتوسط (4,5) دقيقة .

* تصحيح المقياس:

يتكون مقياس العزو السببي من مجموعة من الفقرات التي تهدف الى تعرف العزو السببي لدى موظفي جامعة القادسية ويتضمن المقياس خمسة بدائل على وفق طريقة ليكرت في الاجابة ، هي :

نادراً	قليلاً	أحياناً	غالباً	دائماً
--------	--------	---------	--------	--------

فبعد قراءة الموظف للفقرة ، يطلب منه الاجابة عنها ، على وفق ما يعتقد وبقيمه هو ، فإذا كانت أجابته عن الفقرة التي تدل على العزو الخارجي بـ (دائماً) تعطى له (5) درجات ، وإذا كانت اجابته على الفقرة بـ(نادراً) تعطى له (درجة واحدة) في حين اذا كانت اجابته على الفقرة التي تدل على العزو الداخلي بـ (دائماً) تعطى له (درجة واحدة) وإذا كانت أجابته عن الفقرة بـ (نادراً) تعطى له (خمس درجات).

* التطبيق الاستطلاعي الثاني (عينة تحليل الفقرات) :

ان الهدف من هذا التطبيق هو الحصول على بيانات يتم من خلالها حساب ما إذا كان المقياس قادرا على تشخيص الفروق بين الموظفين في العزو السببي ، و من أجل ذلك قام الباحث باستخراج القوة التمييزية للمقياس من خلال تطبيقه على عينة عشوائية ذات التوزيع المتساوي من موظفي جامعة القادسية بلغ قوامها (80)موظف وموظفة. ويقصد بالقوة التمييزية للمقياس هو في مدى قدرة الفقرة على التمييز بين الأفراد الجيدين في الصفة التي يقيسها الاختبار وبين الأفراد الضعاف في تلك الصفة (رضوان ، 2006 ، ص60) . وتم استخراج تمييز الفقرة بأسلوبين هما :

أ- أسلوب المجموعتين المتطرفتين Extreme Groups Method :

بعد تصحيح استمارات المفحوصين قام الباحث بترتيبها تنازلياً من أعلى درجة كلية الى أدناها ثم أخذت نسبة ال (27%) العليا من الاستمارات بمدى يتراوح (96 - 62) وذلك بوصفها حاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا والتي بلغت (22) استمارة ، كذلك قام بأخذ نسبة ال (27%) الدنيا بمدى يتراوح (40 _ 21) بوصفها الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا والتي بلغت (22) استمارة ، وفي هذا الصدد أكد إيبيل Ebel و ميهرنز Mehrens إن اعتماد نسبة ال (27%) العليا و الدنيا تحقق للباحث مجموعتين حاصلتين على أفضل ما يمكن من حجم و تمايز (ثورندايك وهيجن ، 1989 ، ص45) . و من أجل استخراج معامل تمييز كل فقرة من فقرات مقياس العزو السببي ، قام الباحث باستعمال الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا لدرجات كل فقرة من فقرات المقياس وجدول (5) يوضح ذلك .

جدول (5)

يوضح تمييز فقرات مقياس العزو السببي للأخطاء الإدارية بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

النتيجة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
		التباين	الوسط الحسابي	التباين	الوسط الحسابي	

دالة	4,37	0,66	1,77	1,28	2,95	1
=	8,28	0,30	1,27	1,68	3,59	2
=	3,51	1,95	2,63	1,26	3,86	3
=	6,66	0,71	1,63	1,67	3,63	4
=	15,88	0,33	1,36	0,56	4,22	5
=	6,5	0,82	1,81	0,92	3,5	6
=	11,65	0,54	1,54	0,85	4,22	7
=	7,74	0,64	1,54	1,29	3,63	8
=	4,40	0,91	1,81	1,80	3,22	9
=	5	0,08	1,09	2,16	2,54	10
=	4,96	0,30	1,27	1,70	3,09	11
=	6,18	0,03	1,27	1,29	2,63	12
=	8,68	0,66	1,77	0,60	3,68	13
=	7,57	0,32	1,31	0,84	2,90	14
=	5,76	1,01	1,81	1,30	3,54	15
=	5,51	1,26	2,13	1,56	3,95	16
=	7,46	0,64	1,54	1,38	3,63	17
=	6,74	1,45	1,86	1,09	3,95	18
=	10,07	0,63	1,81	1,33	4	19
=	3,80	0,85	1,77	1,56	2,95	20

* جميع الفقرات مميزة عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (2,021) ومستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (42) ، و بهذا الاجراء لم تستبعد أية فقرة من المقياس وذلك لدالاتها الاحصائية

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية Internal Consisten Method :

تعتمد هذه الطريقة على تحليل العلاقة بين درجة المفحوص على الفقرة ودرجته الكلية على الاختبار ككل ، والتي تستخدم كمحك لتقويم صدق كل فقرة من فقرات الاختبار . فالعلاقة بين الفقرة والدرجة الكلية للاختبار تظهر لنا كيف تقيس الفقرة بشكل جيد الوظائف التي يقيسها الاختبار نفسه . ولاستخراج معامل التمييز قام الباحث باستعمال معادلة بيرسون . واعتماد معيار (Field,2005) ، إذ تكون الفقرة مميزة إذا كانت قوتها التمييزية (0,20) فأكثر ، في حين تعد الفقرات اقل من (0,20) فقرات غير مميزة (Field,2005,p:43) فضلا عن ذلك قام الباحث باختبار معاملات الارتباط للفقرات عند قيمة جدولية تبلغ (2، 00) ودرجة حرية (78) والجدول (6) يوضح علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية .

جدول (6)

معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس العزو السببي للأخطاء الإدارية

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
1	0,56	11	0,44
2	0,25	12	0,25
3	0,42	13	0,68
4	0,37	14	0,55
5	0,28	15	0,65
6	0,52	16	0,29
7	0,26	17	0,55
8	0,30	18	0,52

0,52	19	0,27	9
0,43	20	0,28	10

وبذلك لم يتم استبعاد أي فقرة من فقرات المقياس وفق الاسلوبين السابقين للتمييز لذا بقي المقياس يتكون من (20) فقرة.

* صدق المقياس:

يعد الصدق من الخصائص اللازمة في بناء المقاييس لكونه يشير الى قدرة المقياس على قياس الخاصية التي وضع من اجل قياسها (فرج، 1980، ص34) واستخرج للمقياس الحالي ما يأتي:

أ- الصدق الظاهري Face Validity:

يشير ايبيل (Ebel) إلى ان افضل طريقة للتحقق من الصدق الظاهري تتمثل في عرض فقرات المقياس على مجموعة من المحكمين للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها (Ebel,1972,p.55) . وتحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي وذلك عندما عرضت فقراته على مجموعة من الخبراء بشأن صلاحية المقياس وملائمته لمجتمع الدراسة .

ب- مؤشرات صدق البناء Construct Validity : وتحقق ذلك من خلال استعمال قوة تمييز الفقرة من خلال أسلوب المجموعتين المتطرفين ، وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية .

* الثبات :

ينبغي أن تكون الأداة المستخدمة في البحث متصفة بالثبات ، أي أنها تعطي النتائج ذاتها أو قريبة منها إذا أعيد تطبيقها على أفراد العينة في وقتين مختلفين (الزوبعي ، 1981،

ص30). و قد أعتد الباحث في إيجاد الثبات على عينة بلغت (30) موظفاً وموظفة من جامعة القادسية . في حين أعتد الباحث في إيجاد الثبات على الطريقتين الآتيتين :

أ- **طريقة إعادة الاختبار** : أن معامل الثبات وفق هذه الطريقة هو عبارة عن قيمة معامل الارتباط بين درجات الافراد التي نحصل عليها من التطبيق الاول وإعادة تطبيق المقياس على الافراد أنفسهم وبفاصل زمني ملائم بين التطبيقين (رضوان،2006، ص24) ولحساب معامل الثبات بهذه الطريقة قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة بلغت (30) موظفاً وموظفة ثم إعادة تطبيقه وبفاصل زمني بلغ (21) يوماً من التطبيق الاول ، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات الافراد في التطبيقين بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0,78) وتحدد هذه القيمة مؤشراً على استقرار اجابات الافراد على المقياس عبر الزمن وهو معامل ثبات جيد عند مقارنته بدراسة (Rutledge,2002) البالغ (0,77) .

ب- **طريقة التجزئة النصفية** : قام الباحث بتقسيم المقياس الى قسمين ،اخذين مجموعة درجات الافراد على الفقرات الفردية ،ومجموع درجات الأفراد على الفقرات الزوجية ، وقبل استخدام التجزئة النصفية قام الباحث باختبار نصفي المقياس ، عندما تبين ان الوسط الحسابي للفقرات الفردية(29,9)،وتباين (79,56) في حين بلغ متوسط الفقرات الزوجية (28,9) وتباين بلغ (16,83)،وعند استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (لغرض معرفة التكافؤ بين نصفي المقياس)،وجد الباحث عدم وجود فرق ذات دلالة احصائية بين نصفي المقياس عند مقارنة القيمة التائية (0,58) بالقيمة الجدولية (2,021) ،بعدها قام الباحث باستعمال معادلة ارتباط بيرسون للتعرف على ثبات نصفي المقياس ، فوجد أن قيمة معامل ثبات المقياس (0,88) ، ولغرض تعرف معامل ثبات المقياس ككل استعمل الباحث معادلة سبيرمان براون التصحيحية ، فوجد ان معامل الثبات الكلي للمقياس بصورته النهائية كانت (0,93) وهو معامل ثبات جيد عند مقارنته بمعيار ألفا كرونباخ للثبات ، الذي يرى ان الثبات يكون جيداً اذا كان (0,70) فأكثر (Ebel, 1972, P.59).

- المؤشرات الاحصائية لمقياس العزو السببي للأخطاء الإدارية .

اوضحت الادبيات العلمية ان من المؤشرات الاحصائية التي ينبغي ان يتصف بها اي مقياس تتمثل في طبيعة التوزيع الاعتدالي الذي يمكن التعرف عليه بواسطة مؤشرين اساسيين هما الوسط الحسابي والانحراف المعياري، والوسط الحسابي وان كان يعرف بانه مجموع قيم الدرجات مقسوماً على عدد تلك القيم فان الانحراف المعياري يعبر عنه بانه مقدار درجة انحراف او ابتعاد قيم المتغير عن الوسط الحسابي وانه كلما قلت درجة الانحراف المعياري واقتربت من الصفر دل ذلك على وجود نوع من التجانس او التقارب بين قيم درجات التوزيع، (عودة، 2002، ص247).

كذلك فان الالتواء (SKEWNESS) يعد خاصية في التوزيع التكراري، اذ يشير معامل الالتواء الى درجة تركيز التكرارات عند القيم المختلفة للتوزيع الاعتدالي، فمن الممكن التمييز بين التوزيعات من خلال درجة ونوع الالتواء، وان التوزيع التكراري يكون متماثلاً حينما تتطابق قيم الوسط الحسابي والوسيط والمنوال، في حين يكون التوزيع التكراري ملتوياً سالباً او موجباً حينما تكون هذه المقاييس الثلاثة لا تتطابق مع بعضها البعض (فيركسون، 1991، ص78). وللتعرف على بعض المؤشرات الاحصائية لمقياس العزو السببي قام الباحث باستخراج الاتي وكما موضح في جدول (7).

ان حساب المؤشرات الاحصائية الأنفة الذكر لمقياس العزو السببي والركون الى نتائج التطبيق فيما بعد، تتطلب من الباحث استعمال بعض المؤشرات الاحصائية و جدول (7) يوضح ذلك .

جدول (7)

المؤشرات الاحصائية لمقياس العزو السببي للأخطاء الإدارية

القيـم	المؤشـرات الاحصائية	ت
60	SUGGEST MEAN _ الوسط الفرضي	1
51,22	MEAN _ الوسط	2
52	MEDIAN _ الوسيط	3
62	MODE _ المنوال	4
15,58	DEVIATION . STD _ الانحراف المعياري	6
242,73	VARIANCE _ التباين	7
0,04	SKEWNESS _ الالتواء	8
75	RANGE _ المدى	9
21	MINIMUM _ اقل درجة	10
96	MAXIMUM _ اعلى درجة	11

* المقياس بصورته النهائية

بقي المقياس بعد عمليات التقنين يتألف من (20) فقرة ، وخمسة بدائل ، لذا فإن الدرجة العليا للمقياس تراوح بين (100) كدرجة عليا و (60) كدرجة متوسطة ، و(20) كدرجة دنيا . وقد تم احتساب درجة الموظف الفعلية على المقياس بوضع درجة له على كل فقرة طبقا للبدائل الذي يختاره ، و من ثم تجمع درجات الفقرات كلها لاستخراج مجموع درجات الموظف على المقياس .

*التطبيق النهائي

بعد أن أستوفى المقياس شروط الصدق والثبات ،قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة من موظفي الجامعة التي بلغت (80) موظفا ، بواقع (40) من رؤساء الوحدات و(40) من الموظفين من الكليات العلمية والانسانية التابعة لجامعة القادسية .

خامساً : الوسائل الاحصائية :

لمعالجة بيانات البحث الحالي فقد استعمل الباحث الوسائل الاحصائية الآتية :

•الاختبار التائي لعينة واحدة (لغرض تعرف دلالة الفرق الاحصائي بين المتوسط الحسابي

لعينة

البحث والمتوسط الفرضي).

•الأختبار التائي لعينتين مستقلتين وقد استعمل في حساب القوة التمييزية لفقرات مقياس

العزو السببي ومعرفة دلالة الفرق وفق متغير الجنس والمكانة الوظيفية على مقياس العزو

السببي للأخطاء الادارية.

•معامل ارتباط بيرسون (لاستخراج معامل الثبات بطريقة إعادة الأختبار وعلاقة درجة الفقرة

بالدرجة الكلية للمقياس) والتجزئة النصفية.

•معادلة سبيرمان براون لتصحيح نصفي المقياس.

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل اليها البحث الحالي ، للإجابة عن اهدافه المحددة

، فضلاً عن مناقشة هذه النتائج من خلال ما قدمه من اطار نظري ووضع التوصيات

والمقترحات بناءً على النتائج وعلى النحو التالي :-

أولاً : عرض النتائج وتفسيرها :

●الهدف الاول : تعرف العزو السببي للأخطاء الإدارية لدى موظفي جامعة القادسية :
تشير المعالجة الاحصائية الى أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة البحث بلغ (51,22) وبانحراف معياري قدره (15,58) ، فيما بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (60)،وبعد استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، وجد أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (-5,04) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (2,00) عند مستوى الدلالة (0,05) وبدرجة حرية (79) وجدول (8) يوضح ذلك .

جدول (8)

الفرق بين الوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس العزو السببي للأخطاء الإدارية

عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
80	51,22	15,58	60	79	5,04-	2,00	0,05

يتضح من الجدول السابق أن أفراد عينة البحث الحالي يتسمون بالعزو الداخلي ويمكن أن يرجع ذلك وفق نظرية (روتر ، 1966) ان العينة ككل تعزو ما تواجهه من أخطاء اثناء مزاوله العمل الإداري الى عوامل شخصية وليس خارجية مثل التعب وعدم الانتباه وتدني دافعيتهم نحو العمل لذا تعزو عينة البحث نتائج افعالهم الى أسباب داخلية اكثر مما هي خارجه عن نطاق سيطرتهم الذاتية، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (ابدوي ومفيدة ،2010) في حين تختلف هذه النتيجة مع دراسة (بني خالد،2009) .

•الهدف الثاني : تعرف دلالة الفرق في العزو السببي للأخطاء الإدارية لدى موظفي جامعة القادسية على وفق متغير النوع (ذكور- اناث).

ظهر المتوسط الحسابي لعينة الذكور (48,7) وبتباين قدره (203,49) في حين كان المتوسط الحسابي لعينة الإناث(53,95) وبتباين قدره (267,94) . وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ظهر أن القيمة التائية المحسوبة كانت (1,57) موازنة بالقيمة الجدولية (2,00) وهي غير ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0,05) مما يشير الى عدم وجود فروق في العزو السببي . وجدول (9) يوضح ذلك .

جدول (9)

الفرق في العزو السببي للأخطاء الإدارية على وفق متغير النوع(ذكور ، أناث)

الجنس	عدد الافراد	المتوسط الحسابي	التباين	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
ذكور	40	48,7	203,49	78	1,57	2,00	0,05
أناث	40	53,95	267,94				

ويمكن تفسير ذلك وفق نظرية(روتر ،1966) الى عدم وجود فرق بين الجنسين ،وذلك يعود الى تقارب الجنسين في المستوى الأكاديمي والأفكار والمعتقدات التي يؤمنون بها في عزوهم للأحداث الخارجية ، أي أن هنالك تقارب بين الجنسين في تفسير المواقف الإدارية والأخطاء التي يتعرضون اليها في العمل أو الوظيفة ، فكلما كان مستوى مؤهل الفرد الأكاديمي

أقل فإنه يتجه نحو العزو الخارجي ، أما إذا زاد مستوى تأهيله الأكاديمي فإنه يتجه إلى العزو الداخلي في تفسير المواقف الإدارية التي تواجهه .

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الديب ، 1994) في حين تختلف هذه النتيجة مع دراسة (بني خالد، 2009).

●الهدف الثالث : تعرف تأثير المكانة الوظيفية على العزو السببي للأخطاء الإدارية

ظهر المتوسط الحسابي لعينة المجموعة الاولى (رؤساء الوحدات) (46,25) وتباين قدره (205,73)، في حين كان المتوسط الحسابي للمجموعة الثانية (الموظفين) (56,4) وتباين قدره (227,01)، وبعد استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ظهر ان القيمة التائية المحسوبة كانت (3,09) موازنة بالقيمة الجدولية (2,00) وهي ذات دلالة احصائية عن مستوى دلالة (0,05) وبهذا يرفض الباحث الفرضية الصفرية ويقبل بالفرضية البديلة التي تشير الى وجود تأثير للمكانة الوظيفية على العزو السببي للأخطاء الإدارية عند المقارنة بين المجموعتين الاولى والثانية ، وجدول (10) يوضح ذلك.

جدول (10)

الفرق في العزو السببي للأخطاء الإدارية على وفق المجموعة (الأولى ، الثانية)

المجموعة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	التباين	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
الأولى (رؤساء الوحدات)	40	46,25	205,73	78	3,09	2,00	0,05

				227,01	56,4	40	الثانية (الموظفين)
--	--	--	--	--------	------	----	--------------------

ويمكن تفسير النتيجة الحالية الى وجود فرق في العزو السببي الداخلي لدى الموظفين ورؤساء الوحدات ولصالح رؤساء الوحدات ، ذلك أن رؤساء الوحدات أكثر عزو داخلي من الموظفين للأخطاء الإدارية والذي قد يرجع الى طبيعة المكانة الوظيفية التي يتمتع بها رؤساء الوحدات والخصائص الشخصية التي يتسمون بها مثل تحمل المسؤولية والثقة والسيطرة الذاتية وارتفاع تقدير الذات في حين يمكن أرجاع الفرق الذي ظهر لدى الموظفين بوصفهم اقل درجة في العزو الداخلي الى ما يتعرضون إليه من ضغوط أداريه واستعمال بعض التبريرات الخارجية للتخلص من العقوبة الإدارية ومحاسبة الذات ومشاعر الفشل ،وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الديب، 1994) في حين اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (بني خالد، 2009).

ثانياً : التوصيات

- اقامة مؤتمرات وندوات متخصصة لتعريف الاخطاء الادارية وسبل مواجهتها .
- توثيق الصلة بين الموظفين والمرؤوسين عن طريق تبادل الادوار والواجبات المهنية .
- العمل على فتح دورات ارشادية لتعزيز العزو الداخلي للموظفين للحد من الأخطاء الإدارية .

ثالثاً: المقترحات

- القيام بدراسة تتناول علاقة العزو السببي بالأداء الوظيفي .
- القيام بدراسة تجريبية تتناول اثر العزو السببي على السلوك التنظيمي .

- إجراء دراسات مقارنة تتناول العزو السببي لدى مدرء المدارس والمعلمين .

أولاً:- المصادر العربية:

- القرآن الكريم

1.ابدوي ، عائشة وزكور، مفيدة ، (2010) ، العلاقة بين مركز الضبط ومهارات التعامل مع الضغوط المهنية لدى موظفي مديرية جامعة قاصدي مرياج ورقلة ، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية ، الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل ، عدد خاص .

2.ابو ناهية ، صلاح الدين ، (1989) ، العلاقة بين الضبط الداخلي والخارجي وبعض اساليب المعاملة الوالدية لدى الأسر الفلسطينية بقطاع غزة ، مجلة علم النفس ، الهيئة العامة المصرية للكتاب ، العدد (10) .

3._____،(1984) ، موضع الضبط وعلاقتها ببعض المتغيرات

الانفعالية والمعرفة ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، عين الشمس .

4.البدران ، عبد السجاد عبد السادة (2001) ، مركز التحكم وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلبة مرحلة الدراسة الاعدادية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة البصرة .

5.بشير ، معمريه ،(2009) مصدر الضبط والصحة النفسية ، ط1،المكتبة العصرية ،مصر .

6._____،(1995) ، الفروق والعلاقات في مركز الضبط والعصابية لدى

طلبة الجامعة في ضوء بعض المتغيرات (الجنس،التخصص الدراسي)، رسالة ماجستير غير منشورة ،القاهرة .

7. التميمي ، ليث حمزه ، (2013) ، الشخصية المهزومة ذاتيا وعلاقتها بالمكانة النفسية والاجتماعية لدى طلبة جامعة القادسية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة بغداد .

8. الجحيشي ، قيس محمد علي ، (2004) ، اثر برنامج تربوي في تغير موقع الضبط الخارجي الى داخلي لدى طلبة المرحلة الاعدادية ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الموصل .

9. حداد ، ياسين ونائل الاخرس ، (1989) ، موقع التحكم وعلاقته بالعجز المتعلم لدى الاطفال ، مجلة دراسات للعلوم التربوية ، مجلد (25) ، والعدد (2).

10. حوشان ، بشرى كاظم سلمان ، (2000) ، الفشل المتعلم وعلاقته بموقع الضبط ودافع الانجاز والتخصص والجنس لطلبة جامعة بغداد ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية (ابن رشد) ، جامعة بغداد .

11. الدليمي ، هناء رجب حسن ، (1988) ، موقع الضبط وعلاقته بالتحصيل لدى طلبة الصف الرابع ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة بغداد .

12. الديب ، علي محمد ، (1994) ، بحوث في علم النفس على عينات مصرية ، الهيئة العامة المصرية للكتاب ، ط1 ، مصر .

13. ديدوار ، جهاد حسين احمد ، (1994) ، مستوى الاحكام الخلقية لدى عينة من طلبة الجامعة الاردنية واختلافها تبعا لموقع الضبط والاسلوب المعرفي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، الجامعة الاردنية .

14. الزوبعي ، عبد الجليل واخرون ، (1981) ، الاختبارات والمقياس النفسية ، جامعة الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر .

15. سليمان ، عبد الرحمن ، وعبدالله هشام ابراهيم ، (1996) ، دراسة موضع الضبط وعلاقته بكل من الانا والقلق لدى عينة من طلبة وطالبات جامعة قطر ، مجلة مركز البحوث التربوية ، جامعة قطر ، العدد (9) .

16. عشوي، مصطفى، (2007) ، اخطاء العزو في تفسير الاصابة بالعين والمس، مداخلة مقدمة في مؤتمر العلاج بالقران الكريم ، الامارات العربية .
17. عطية ، عز الدين جمال ، (1999) تفسير الناس للسلوك والمواقف من منظور علم النفس المعاصر ، عالم الكتب ، ط1، القاهرة ، جمهورية مصر العربية.
18. العكيدي ، رنا كامل جواد صالح ، (2002)، موقع الضبط لدى طلبة جامعة الموصل وعلاقته بالقيم ومفهوم الذات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامع الموصل .
19. عودة ، احمد ، (2002)، القياس والتدريس في العملية التربوية ، ط5 ، دار الامل للطباعة والنشر عمان ، الاردن .
20. فرج ، صفوت ، (1991) ، مصدر الضبط وتقدير الذات وعلاقتها بالانبساط والعصابية ، رابطة الاحصائيين النفسيين ، مجلة دراسات نفسية .
21. فيرز ، أي جيري ، (1986) ، نظرية التعلم الاجتماعي لروتر في نظريات التعلم ، دراسة مقارنة ، تحرير غازادا جورج ام واخرون ، ج2 ، ترجمة علي حسين حجاج ، سلسلة عالم المعرفة ، الكويت .
22. فيركسن ، جورج ، (1991)، التحليلي الاحصائي في التربية وعلم النفس ، ترجمة هناء العكيلي ، دار الحكمة للنشر والتوزيع ، بغداد ، العراق .
23. قطامي ، يوسف وقطامي ، نايفه ، (2000)، سيكولوجية التعلم الصفي ، دار الشروق ، عمان .
24. مليكة ، مدور ، (2005) ، وجهة الضبط وعلاقتها بانماط التفكير لدى عينة من متريصي معاهد التكوين المهني ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاداب والعلوم الانسانية ، قسم علم النفس ، جامعة الحاج خضر ، الجزائر .

25. موسى ، رشاد عبد العزيز، (1989) ،البنية العاملية للاكتئاب النفسي لدى عينة مصرية وعينة امريكية ،مجلة علم النفس، الهيئة العامة للكتاب ،عدد(9).

26. موسى ، شهرزاد محمد شهاب ، (2001)،القدرة على اتخاذ القرار لدى مديري المدارس المتوسطة في مركز محافظة نينوى وعلاقتها بمركز الضبط، رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التربية ،جامعة الموصل.

27. هدية ، فؤاد محمد علي ، (1994) ، دراسة لمصدر الضبط (الداخلي - الخارجي) لدى المراهقين من الجنسين ،مجلة علم النفس ، تصدر عن الهيئة المصرية العامة للكتاب ، العدد (32) ، القاهرة.

28. يعقوب ، نايف ورشيد ، ابراهيم فاتح ، (2002)، مركز الضبط وعلاقته بالسلوك العدواني لدى طلبة الصف العاشر الاساسي في مدين اردب في الاردن ، مجلة كلية التربية ،جامعة طنطا ، مجلد (1) ،العدد (3) .

ثانياً:- المصادر الأجنبية:

29- Chen j .(2007).Locus of control and three components of commitment to change .personality & individual differences.42,(3)pp.503-521.

30- Ebel,R.L,(1972),Essential of Educa tional measuvment .New jevsey,printice Hill.

31- Field,A,(2005),Discovering statisl using spss and ,London,sager .

32- Mali v (2013) A Study on Locus of Control and its Impact on Employees Performance , International Journal of Science and Research (I J S R) ISSN Online),p.p 2319-7064 .

33- Marks L,(1998), Deconstructing locus of control implications for practitioners .Journal of counseling and development 76.(3) ,pp251-260.

34- Rotter J,(1975) Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement ,Journal of counseling and clinical psychology.43,(1),pp.56-67

35- Rotter J,(1996): Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement psychological monographs,80.(1),pp.1-28.