

دافعية الانجاز لمديري المدارس الثانوية من وجهة نظر معاونيهم في ضوء نظرية ماكلياند

محمد عبد كاظم غلام
دكتوراه إدارة تربوية

الخلاصة

استهدف البحث الحالي التعرف على (دافعية الانجاز لمديري المدارس الثانوية من وجهة نظر معاونيهم في ضوء نظرية ماكلياند) وقد تحدد البحث الحالي بمعاونين المدارس الثانوية في محافظة بغداد للعام الدراسي (2017-2018) وتألفت عينة البحث من (200) معاون بواقع (80) معاون من الذكور و (120) معاون من الإناث، اختيروا من المجتمع الأصلي لمعاوني مديريات التربية الستة في محافظة بغداد والبالغ عددهما (470) معاون ومعاونة وقد استخراج الباحث مؤشرات الصدق والثبات للمقياس. وقد استعمل الباحث مجموعة من الوسائل الإحصائية منها (الاختبار التائي لعينة واحدة ، . ومعامل ارتباط بيرسون , ومعادلة ألفا كرونباخ , مربع كاي) . وقد استخدمت الحقيبة الإحصائية (SPSS) للوصول إلى النتائج المطلوبة في إجراءات البحث ، و توصل البحث الحالي إلى أنمديري المدارس الثانوية من وجهة نظر معاونيهم يتمتعون بدافعية انجاز وفق نظرية ماكلياند، أن مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر معاونيهم يولون اهتمام لحاجة قوة السلطة في دافعيتهمفي العمل الإداري والتربوي .

The Achievement Motivation of High School Principals from the Perspective of their Collaborators in the light of McClelland's Theory

ABSTRACT

The present study aimed to identify the "achievement motivation of high school principals from the perspective of their colleagues in the light of McClelland's theory." The current research was determined by the assistants of secondary schools in Baghdad governorate for the academic year 2017-2018. The sample consisted of (200) assistants with (80) Of the males and 120 female assistants were selected from the original community for the assistants of the six directorates of education in Baghdad governorate, numbering (470) assistants and assistants. The researcher extracted the indicators of honesty and stability of the scaleThe researcher used a set of statistical methods (one T-test, Pearson correlation coefficient, and alpha-cronbach equation, square Kay). The Statistical SPSS was used to reach the desired results in the research procedures. The current research found that school principals Secondary From the point of view of their collaborators enjoy McClelland's achievement motivation, high school principals from the perspective of their assistants pay attention to the need of the power of authority in their motivation in administrative and educational work.

مشكلة البحث

تعد المدرسة مؤسسة تربوية تعليمية يتم عن طريقها تنفيذ الفلسفة التربوية لتحقيق الأهداف المنشودة، حيث لا يمكن تحقيق تلك الأهداف إلا عن طريق سلوك قيادي تربوي وهذا السلوك متمثل بسلوك وأسلوب مديرها المسؤول عن سير العملية التربوية وتحقيق الأهداف التربوية بشكل صحيح. (الذهبي، 2008: 2)

لهذا يقوم مدير المدرسة بدورة الهام في قيادة المدرسة نحو تحقيق أهدافها لابد أن يكون راضيا عن عمله ويعمل هذا على زيادة دافعيته نحو العمل وبذل أقصى جهد والإخلاص في عمله والجدية بالعمل ، فقد أكدت دراسة كل من (Belcastro & Gold) إلى أن الاختلال في العلاقة بين الشخص والبيئة المهنية ينتج عن عدم اقتناع الفرد ببيئة العمل اصلا.

(الشرعة والباكر، 2000: 22)

ويذكر (مصطفى، 1993) الى أن الاقتران بالعمل والرضا عنه يدفع الفرد نحو الانجاز وبذل الجهد. (مصطفى، 1993: 67) ، والدافعية للإنجاز تمثل عاملاً يتفاعل مع قدرة الفرد ليوثر على سلوكه في الأداء الذي يبديه الفرد في العمل، وهي تمثل القوة التي تحرك وتستثير الفرد لكي يؤدي العمل، أي قوة الحماس أو الرغبة للقيام بمهام العمل، وهذه القوة تنعكس في كثافة الجهد الذي يبذله الفرد وفي درجة مثابته واستمراره في الأداء، وفي مدى تقديمه لأفضل ما عنده من قدرات ومهارات في العمل (عاشور، 1989: 98)

يذكر ماكلياند في نظريته كما نكرها (عياصرة، 2006) أن الأفراد المنجزين مستعدون إلى العمل على نحو أفضل وإلى تبين بمستويات مرتفعة من الطموح والميل إلى إدراك العالم من زوايا مختلفة ويفسر ذلك بخضوع الفرد للتدريب على الاستقلال، وقد اقترح ماكلياند هذه النظرية حيث يعتقد بأن العمل في المؤسسة يوفر فرصا للإشباع في ثلاث حاجات هيا حاجة إلى الإنجاز والحاجة إلى الانتماء والحاجة إلى السلطة. (عياصرة، 2006: 105)

استناداً إلى ما تقدم تبرز مشكلة البحث الحالي في محاولة الباحث التعرف على دافعية الانجاز لمديري المدارس الثانوية من وجهة نظر معاونيهم في ضوء (نظرية ماكلياند) .

أهمية البحث

إن الاهتمام الكبير من طرف الباحثين بموضوع دافعية الانجاز في مجال السلوك التنظيمي له أهمية كبيرة ،فأداء الفرد لأي نشاط أو سلوك معين يتوقف على وجود دافع يحدد استجابته نحو إصدار سلوك معين وبصورة عامة فإن الاهتمام بموضوع الدوافع في مجال العمل الإداري يهدف إلى الوقوف على مؤشرات يمكن استغلالها واستخدامها لتحسين الاتجاهات النفسية والاجتماعية لمديري المدارس الثانوية .

فدافعية الإنجاز تمثل عاملاً هاماً يتفاعل مع قدرات الفرد ليوثر على سلوك الأداء الذي يبديه الفرد في العمل، وهي تمثل القوة التي تحرك وتستثير الفرد لكي يؤدي العمل المناط به، أي قوة الحماس أو الرغبة للقيام بمهام العمل، وهذه القوة تنعكس في كثافة الجهد الذي يبذله الفرد، وفي درجة مثابته واستمراره في الأداء، وفي مدى تقديمه لأفضل ما عنده من قدرات ومهارات في العمل. (الشربجي، 2006: 22)

و يؤكد الحامد، 1996 أن مصطلح دافعية الإنجاز من المصطلحات التي ازداد الاهتمام في الدراسات التربوية ،وهي التي تؤثر في مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها، إي بمعنى إن إي سلوك بشري لابد أن يكون وراءه دوافع كثيرة توجهه(الحامد، 1996: 87)، لذلك تمثل دافعية الإنجاز أحد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية، وقد برزت الدافعية في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المميزة في الدراسة والبحث في ديناميات الشخصية والسلوك بل ويمكن اعتبار دافعية الإنجاز واحدة من منجزات الفكر السلوكي.(الأعسر وآخرون، 1403: 32)

وتبرز أهمية البحث بما يلي :

- 1- ندرة الدراسات المتمثلة في دافعية الانجاز في ضوء نظرية ماكلياند في الحقل التربوي مما أستدعي الباحث اختيار هذا الموضوع للبحث والدراسة.
- 2- تقديم اسهامة متواضعة لتقويم دافعية الانجاز في ضوء نظرية ماكلياند من قبل المتخصصين لمدراس الثانوية
- 3- يعد هذا البحث مساهمة متواضعة في إثراء المكتبات في هذا المجال ويزيد من فرصة الاستفادة من التطبيقات العلمية النظرية في تخصص الإدارة التربوية .

أهداف البحث: يهدف البحث الحالي التعرف على دافعية الانجاز لمديري المدارس الثانوية من وجهة نظر معاونيهم في ضوء (نظرية ماكلياند)

حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بدراسة دافعية الانجاز لمديري المدارس الثانوية من وجهة نظر معاونيهم في ضوء (نظرية ماكلياند) في محافظة بغداد للعام الدراسي 2017-2018

تحديد المصطلحات:

أولاً : دافعية الانجاز (Achievement Motivation)

1- (الغامدي، 2000) : هي سمة تفاعلية في الشخصية، تعني رغبة الفرد في الإتقان والامتنياز في تحقيق المهام التي يقوم بها. (الغامدي، 2000: 21)

2- (غباري، 2008): هي الرغبة في القيام بعمل جيد والنجاح فيه وتتميز هذه الرغبة في الطموح والاستمتاع في مواقف المنافسة. (غباري، 2008: 49)

4- (درة وجودة، 2011) : هي الدافع للتفوق من اجل الوصول إلى انجازات ملموسة وبذل الجهود من أجل النجاح. (درة وجودة، 2011: 238)

ثانياً : مدير المدرسة الثانوية

- عرفته "وزارة التربية، 1977":

هو أحد أعضاء الهيئة التدريسية الذي تعهد إليه إدارة المدرسة ويفضل أن يكون له خبر لا تقل عن خمس سنوات في التدريس كشف فيها عن الكفاية العلمية والتربوية وعن القابلية للإدارة والتنظيم ويفضل أيضاً من عمل معاوناً وأن يكون متخرجاً من كلية أو معهد عالٍ ذي علاقة بأحد ميادين الدراسة الإعدادية ويفضل من حملة الشهادات الجامعية بدرجة بكالوريوس. (وزارة التربية، 1977: 7)

ثالثاً - التعليم الثانوي :-

المرحلة الدراسية التي تلي وتسبق المرحلة الجامعية ويقبل فيها كل طالب أكمل المرحلة الابتدائية وأكمل الثاني عشر من عمره ومدة الدراسة فيها ست سنوات وتقسّم إلى مرحلتين (متوسطة وإعدادية) فالمرحلة المتوسطة تشمل ثلاث صفوف عامة أما المرحلة الإعدادية فتشمل نوعين من الدراسة هما (علمي، أحيائي، تطبيقي)، (أدبي) وتكون من ثلاث صفوف.

(وزارة التربية، 1977، 23)

الخلفية النظرية

مفهوم دافعية الانجاز :

يعد دافع الإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوكه لفرد وتنشيطه وكذلك إدراكه للموقف، فضلاً عن مساعدته في فهم وتفسير سلوكه وسلوك المحيطين به، كما يعتبر دافع الإنجاز مكوناً أساسياً في سعي الفرد اتجاه تحقيق ذاته وتأكيد ذلك من خلال ما ينجزه وفي ما يحققه من أهداف .

تباين مفهوم دافعية الانجاز حسب اختلاف وجهات النظر، فكل باحث ينطلق في تحديده او تعريفه لهذا المفهوم من إطار عمله أو من إطار نظريته التي يتبناها لذلك تعددت المفاهيم لدافعية الانجاز، حيث يرى (طه، 2003) بأنها " تشير

إلى رغبة الفرد وميله لانجاز ما يعهد إليه من أعمال ومهام وواجبات بأحسن مستوى وأعلى ناحية ممكنة حتى يحوز رضا رؤسائه فتفتتح أمامه سبل زيادة الدخل ويسهل أمامه سبل الترقية والتقدم نحو ما يوجد لدى بعض العاملين والموظفين. (طه، 2003: 352)

وكذلك نعني بها: الرغبة والسعي للتغلب على الصعوبات والعوائق لتحقيق النجاح في الأداء. (سالم، 2000: 21)، وأشار (أبو جادو، 2000) إلى مصطلح دافعية الانجاز بأنها: عملية استثارة السلوك والمحافظة عليه لتحقيق هدف.

(أبو جادو، 2000: 330)

بعض نظريات الدافعية

1 - - نظرية تدرج الحاجات (سلم ماسلو) :

تعد نظرية تدرج الحاجات Need hierarchy Theory من أشهر نظريات الدافعية وأكثرها شيوعاً منذ أن تم تطويرها عام 1943 ومن ثم نشرها في عام 1954 عندما نشر "Maslow" كتابه الموسوم (الحافز والشخصية).

(جلاب، 2011: 218)

تفترض هذه النظرية أن الحاجات الإنسانية متدرجة في الأهمية وبشكل هرمي، وأنه إذا ما أريد تحريك سلوك من اجل إشباع حاجات عليا، فإنه يجب أن تكون الحاجات الدنيا مشبعة (Ander, 2009: 137)، والحاجات الإنسانية التي حددتها هذه النظرية هي حسب الترتيب الآتي:

- الحاجات الفسيولوجية الأساسية: Basic Physiological Needs

- حاجات الأمن والسلامة: Security & Safety Needs

- الحاجات الاجتماعية: Social Needs

- الحاجة إلى الاحترام: Esteem Need

- الحاجة إلى تحقيق الذات: Need for Self - actualization (المغربي، 2004: 124)

2 - نظرية الانجاز لدافيد ماكلياند:

لقد أمضى العالم النفسي دافيد"ماكلياند" سنوات طويلة في دراسة هيكل الحاجات الإنسانية وتطبيقاتها في الدافعية، كما توصل ماكلياند أن الحاجات الإنسانية تعكس خصائص الشخصية التي تم اكتسابها في المراحل الأولى من حياة الفرد ومن خبرته، ومن تعرضه لمظاهر ونواحي معينة للمجتمع الذي يعيش فيه على عكس ماسلو ووالدرفير، فإن ماكلياند لم يكن مهتماً بتحديد العلاقات المتدرجة أو الهرمية للحاجات الإنسانية وبدل من ذلك فقد أهتم أكثر بالنتائج السلوكية المحددة لهذه الحاجات، وبلغت أخرى فقد كان ماكلياند يحاول الإجابة على مثل هذا التساؤل: تحت أي ظروف يمكن لحاجات معينة أن تؤدي على نماذج معينة من الدافعية؟ (المرسي، 2002: 359) أعتمد McClelland في الإجابة على هذه التساؤلات اختبار الإدراك بالترابط مع الفكرة الرئيسية، الذي أعده "موراي" في نظريته، المسمى اختبار (TAT) أو ما يعرف بالطريقة الإسقاطية وذلك في محاولة منهم لقياس قوة دافع الانجاز لدى الأفراد، وبموجب هذا الاختبار يتم عرض صور ذات موضوع معين على الأفراد موضع الاختبار لكي يطلب منهم كتابة قصة حول هذه الصورة ومن خلال التفحص الدقيق لهذا الوصف يستطيع الأخصائيين تحديد الفرد لكونه قد اسقط حاجاته في عملية الوصف هذه. (جلاب، 2011: 227)

وبعد ذلك استطاع ماكلياند أن يتوصل إلى نظريته عام 1967 الذي اسماها نظرية الانجاز حيث يعتقد أن العمل في المؤسسات يوفر فرصة لإشباع ثلاث حاجات والتي لها علاقة بالسلوك التنظيمي وهي:

1 - حاجة الإنجاز Achievement needs:

تعني مدى الرغبة القوية لدى الفرد للقيام جيداً بمهام تنطوي على التحدي، وتحقيق المعايير الشخصية للتميز، إن الأشخاص من ذوي الحاجة الكبيرة للإنجاز غالباً ما يحددون غايات واضحة لأنفسهم، ويرغبون في الحصول على تغذية راجعة عن الأداء. (Jones & George, 2007: 331)

2- حاجة الانتماء Affiliation needs:

إن الأفراد الذين تكون حاجاتهم كبيرة للانتماء ينالون الرضا، والإشباع من خلال علاقات صداقة مع الآخرين والاتصال بالمجتمع من حولهم، فالفرد يسعى إلى الانتماء إلى الجماعة لأنه كائن اجتماعي لا يستطيع أن يعيش بمعزل عن الجماعة وهو يلتمس في الجماعة إشباع حاجته إلى الانتماء، والقبول من طرف الآخرين لحاجة الاحترام والتقدير والمكانة الاجتماعية، وتتنضح الحاجة إلى الانتماء وتنشأ نتيجة تفاعل الفرد مع الآخرين في المجتمع على المستويات المختلفة ويزداد هذا الدافع وينمو لدى الفرد بزيادة شعوره بكيانه الاجتماعي .
(السالم والصالح، 2000: 151)

3- حاجة القوة power needs:

إن الأفراد الذين لديهم حاجة كبيرة للقوة ينالون الرضا من خلال التأثير والسيطرة على البيئة وتتضمن هذه البيئة موارد عديدة منها: الموارد المالية الموارد البشرية، المواد والمعلومات، فالحاجة إلى القوة هي الحاجة إلى الحصول على مكانة مرتفعة داخل الجماعة وفرض حاجات الفرد على الآخرين وتحقيق القوة للسيطرة عليهم، فالفرد ينضم إلى الجماعة ويعمل جاهدا لإشباع حاجته إلى الأمن وحاجته للتقبل الاجتماعي وبعد ذلك يبدأ في التعبير عن رغبته في المكانة واحتلال المراكز القيادية وإشباع دافع السيطرة .
(حسن، 2003: 122)

الدراسات السابقة

هدفت دراسة (العمر، 2000) التعرف على علاقة الدافعية نحو العمل ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية لدى الموظفين في دولة الكويت، وقد شملت عينة البحث على (2600) موظفاً في القطاع الحكومي والقطاع الخاص، وكشفت نتائج الدراسة أن الدافعية نحو العمل لدى الموظف الكويتي بشكل عام بمستوى منخفض، وأن مستوى الدافعية للعمل لدى الذكور أعلى من مستوى الدافعية لدى الإناث، وأن لسنوات الخدمة تأثيراً على دافعية الموظفون، فالموظفون الذين لديهم خدمة 15 سنة فأكثر هم أكثر دافعية للعمل.

منهجية البحث وإجراءاته

منهجية البحث:

اعتمد البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي لكونه انسب المناهج لدراسة الوصفية بين المتغيرات ووصف الظاهرة المدروسة وتحليلها. وتعتمد دراسة الظاهرة على ما توجد عليه في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً (ملحم، 2000: 32)

إجراءات البحث:-

من أجل تحقيق أهداف البحث الحالي، كان لابد من تحديد مجتمع الدراسة واختيار عينة ممثلة له وإعداد الأدوات المناسبة للقياس والتأكد من صلاحيتها وقدرة فقراتها على التمييز وصدقها وثباتها، ومن ثم تطبيقها على عينة البحث المختارة، واستعمال الوسائل الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات ومعالجتها، وفي ما يأتي وصف لإجراءات البحث:-

أولاً:- مجتمع البحث:-

يقصد به جميع المفردات أو الوحدات الظاهرة التي تشمل البحث ويعرف المجتمع بأنه كل الأفراد الذين يحملون بيانات الظاهرة التي هي في متناول البحث، فهو مجموعة كاملة من الأفراد أو الأشياء أو الدرجات التي يرغب الباحث في دراستها (داود وعبد الرحمن، 1990: 66). يتكون مجتمع البحث الحالي من معاونين والمعاونات في المدارس الثانوية في مديريات تربية محافظة بغداد للعام الدراسي (2017-2018) إذ بلغ عددهم (470) فرد موزعين من الذكور (189) ومن الإناث (281)، والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1)
يوضح مجتمع البحث

النسبة المئوية	المجموع	الجنس		المديريات
		إناث	ذكور	
24%	114	58	56	الرصافة الأولى
16%	73	35	38	الكرخ الأولى
35%	164	17	47	الرصافة الثانية
15%	72	42	30	الكرخ الثانية
4%	17	13	4	الرصافة الثالثة
6%	30	16	14	الكرخ الثالثة
100	470	281	189	المجموع الكلي
		60%	40%	النسبة المئوية

ثانياً: - عينة البحث:

هي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة، يختارها الباحث ليجري عليه دراسته (داود عبد الرحمن، 1990: 67). وقد ضمت عينة البحث الحالي معاونين ومعاونات المدارس الثانوية في مديريات تربية محافظة بغداد للعام الدراسي (2017-2018) والبالغة (200) من معاونين والمعاونات، تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية وبطريقة التوزيع المتساوي، وبنسبة (43%) وتعد هذه النسبة مناسبة لتمثيل مجتمع البحث، وتم توزيع عينة البحث بحسب الجنس وحيث بلغ عدد معاونين (80) وعدد معاونات (120) والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2)
يوضح عينة البحث

المجموع	المعاونات	المعاونين	الجنس
			المديريات
48	29	19	الرصافة 1/
32	19	13	كرخ 1
70	42	28	الرصافة 2/
30	18	12	كرخ 2
8	5	3	الرصافة 3
12	7	5	كرخ 3
200	120	80	المجموع

رابعاً- أداة البحث :

تتوقف دقة معلومات البحث وصلاحيتها وإمكانية الاعتماد على نتائجها، على الأداة التي يعتمد عليها في جمع المعلومات، ولما كان البحث الحالي يتطلب معلومات واسعة فإن المقياس في مثل هذا البحث هو أفضل أداة لبلوغ أهدافه إذ أنه من الوسائل الشائعة، في جمع البيانات في البحوث التربوية، التي تتعلق بالأراء والاتجاهات للحصول على حقائق متعلقة بالظروف والأساليب القائمة. (داود وعبد الرحمن، 1990 : 22)

وصف الأداة :

بني مقياس دافعية الانجاز في ضوء نظرية ماكليلاند والتي تتركز على ثلاث حاجات رئيسية للدافعية الانجاز وهي (حاجة الانجاز - حاجة الانتماء - حاجة القوة) وتمثلت كل حاجة منها في 5 فقرات ويكون مقياسها خماسي في الإجابة هي (دائماً ، غالباً ، حياناً ، نادراً ، لا) بالتالي تكون مقياس دافعية الانجاز من 15 فقرة . كما موضح في ملحق (1)

أولاً: صدق الأداة (الصدق الظاهري)

ويعني أن المقياس يتضمن فقرات على صلة بالمتغير الذي يراد قياسه ، وأن مضمونها يتفق مع الغرض منها، فضلاً عن نوع الفقرات واتساقها، وكيفية صياغتها ومدى وضوحها أضاف إلى ذلك التعليمات التي تحتويها من حيث الوضوح والدقة والموضوعية ومدى مناسبتها بوصفها أداة لقياس الغرض الذي وضعت من أجله. (المنسي، 1998، 189):

ويضاً هو صدق يستهدف التحقيق من مدى صلاحية انتماء الفقرة إلى مجالها، إذ يعمم المقياس بعد الانتهاء من صياغة فقراته، على مجموعة من المحكمين في مجال الاختصاص. (عطية، 2010 : 108)

ويمكن التوصل إلى الصدق الظاهري عن طريق عرض أداة البحث بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين في المجال الإداري والتربوي، إذ بلغ عددهم (18) محكماً ، طلب منهم إبداء آرائهم حول مجالات المقياس وفقراته من حيث الوضوح في الصياغة و ملائمتها لقياس المجال الذي تنتمي إليه فضلاً عن إمكانية إضافة وحذف ما يرونه مناسباً من الفقرات، ثم تم تحليل الاستجابات وذلك باستعمال النسبة المئوية واختبار مربع كاي. ولتحديد قبول أو رفض كل فقرة من فقرات أداة البحث تم اعتماد نسبة 80% حداً أدنى للقبول، وبقيمة مربع كاي أكبر من القيمة الجدولية إذ يشير.

و بعد تحليل إجابات المحكمين على فحوى المقياس تبين أنه جميع المواقف اللفظية وفقرات المقياس قد حصلت على موافقة المحكمين بنسبة تتراوح ما بين (83%) و (100%) وبلغت قيمة كاي المحسوبة على التوالي (18) و (8) وهي أعلى من قيمة كاي الجدولية (3,84) وبذلك تكون جميع الفقرات دالة عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (1) كما يوضحها جدول (3).

جدول (3)

يوضح النسبة المئوية وقيمة مربع كاي لتحليل استجابات المحكمين لمقياس دافعية الانجاز

مستوى الدلالة	قيمة كاي		النسبة المئوية	غير الموافقين	الموافقون	عدد المحكمين	الفقرات	
	الجدولية	المحسوبة						
دالة	3,84	18	%100	-	18	18	2	حاجة الانجاز
دالة		14.22	%94	1	17		3-1	
دالة		10.88	%89	2	16		4	
دالة		8	%83	3	15		5	
دالة	3,84	14.22	%94	1	17	18	8	حاجة الانتماء
دالة		10.88	%89	2	16		10-7	
دالة		8	%83	3	15		9-6	
دالة	3,84	18	%100	-	18	18	15	حاجة القوة
دالة		14.22	%94	1	17		14-11	
دالة		10.88	%89	2	16		13-12	

ثانياً: ثبات أداة

ويُقصد بالثبات في القياس النفسي " دقة الأداة في القياس أو الملاحظة وعدم تناقضه مع نفسه واتساقه وطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المستجيب " ، وتعد الأداة ثابتة إذا كانت تؤدي النتائج نفسها في حالة تكرارها خاصة إذا كانت الظروف المحيطة بالأداة والمستجيب متماثلة في كلا التطبيقين.

(مجيد وعيال ، 2011 : 81)

ولغرض الحصول على ثبات المقياس استخدم الباحث الطرق الآتية:

أ. طريقة إعادة التطبيق (إعادة الاختبار):

تعني هذه الطريقة أن تكون النتائج التي تظهرها الأداة ثابتة بمعنى، تشير إلى الأشياء أو النتائج نفسها لو أعيد تطبيقها على العينة نفسها بعد مدة زمنية ملائمة فعندما لا تتغير النتائج بإعادة تطبيق الأداة ولا تختلف استجابات المفحوص فهذا يعني أن الأداة ثابتة. (عطية، 2010 : 111)

وهذه الطريقة تدل على استقرار النتائج وقد طبقت المقاييس على عينة الثبات البالغ عددها (50) مدير مدرسة من خارج عينة البحث وبطريقة العينة العشوائية وكانت المدة الفاصلة بين التطبيقين (14) يوماً ثم أعيد التطبيق على العينة نفسها، وبحساب معامل الارتباط بين الدرجات لأفراد العينة في التطبيق الأول وبين درجاتهم في التطبيق الثاني بلغ معامل الثبات (0,77)

ب. طريقة معادلة ألفا كرونباخ :

اعتمد الباحث على طريقة معامل ألفا كرونباخ، للتحقق من ثبات أدوات البحث فقد تم قياس الثبات بمفهوم الاتساق الداخلي الذي يعني الثبات الداخلي لفقرات الأداة، ويستخدم لهذا الغرض معادلة ألفا كرونباخ، لأنها من الطرائق المعتمدة من قبل العديد من الباحثين في هذا المجال. (صلاح الدين، 2000 : 166)

إذ بلغ معامل ثبات بهذه الطريقة (0,81)

الوسائل الإحصائية :

اعتمد الباحث في جميع المعالجات الإحصائية على الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وقد تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية: (اختبار مربع كأي، معادلة الفاكرونباخ ، الاختبار التائي لعينة واحدة)

عرض النتائج ومناقشتها

للتعرف على مستوى دافعية الانجاز لمديري المدارس الثانوية من وجهة نظر معاونيهم في ضوء نظرية ماكلياند .

تم حساب متوسط درجات افراد العينة البالغ عددها (200) فرد مستجيباً على أداة دافعية الانجاز اذ بلغ (59,523) درجة و بانحراف معياري مقداره (8.819) درجة وهو اكبر من الوسط الفرضي للاداة البالغ (45) درجة ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسطين استعمل الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة فبلغت القيمة التائية المحسوبة (71.073) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (199) والجدول (4) يوضح ذلك ، وعليه فان الفرق بين المتوسطين ذو دلالة إحصائية لصالح المتوسط الحسابي لإفراد العينة وتشير هذه النتيجة إلى أن مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر معاونيهم لديهم دافعية في انجاز العمل الإداري و التربوي ، ويؤكد ذلك (عياصرة ،2006) باعتبار دافعية الانجاز : طاقة حيوية كامنة أو استعداد فسيولوجي أو نفسي الذي يثير في الفرد سلوكاً مستمراً متوصلاً لا ينتهي حتى يصل إلى الأهداف المحددة. (عياصرة ،2006 : 89)، واختلفت نتائج هذه الدراسة في هذا الهدف مع نتائج دراسة (العمر، 2000) التي بينت أن الدافعية نحو العمل بشكل عام بمستوى منخفض

الجدول (4)
نتائج الاختبار التائي لدرجات افراد العينة على اداة دافعية الانجاز

مستوى الدلالة (0.05)	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد افراد العينة	دافعية الانجاز
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	1.96	71.073	45	8.819	59,523	200	

وسيقوم الباحث باستعراض حاجات دافعية الانجاز في ضوء نظرية ماكلياند وبحسب ترتيبها في المقياس:

1. حاجة الانجاز :

يعرض الجدول (5) استجابات عينة البحث عن حاجة الانجاز .

جدول (5)
يوضح نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمجال حاجة الانجاز

مستوى الدلالة 0.05	القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	درجة الحرية	العينة	حاجة الانجاز
	الجدولية	المحسوبة						
دالة احصائياً	1.96	18.580	3.299	15	19.335	199	200	

يتضح من نتائج الجدول (5) أن الوسط الحسابي لحاجة الانجاز، بلغ (19.335) والانحراف المعياري (3.299) وهو اكبر من الوسط الفرضي للمجال البالغ (15) درجة ولمعرفة دلالة الفرق بين الوسطين استعمل الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة وبلغت القيمة التائية المحسوبة (18.580) وهي أعلى من القيمة الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وهي دالة لصالح الوسط الحسابي للعينة، وهذه النتيجة تشير أن مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر معاونيهم لديهم حاجة للانجاز في العمل الإداري والتربوي في ادارة المدرسة ، وهذا المؤشر يدل على أن مديري المدارس الثانوية مهتمين نفسياً وعملياً بانجاز الأعمال بصورة أفضل وتطوير العمل والرغبة في التحدي والقيام بالمهام الصعبة وتحمل المسؤوليات من اجل تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية ، وهذا ما أكده "ماكلياند" في حاجة الانجاز في نظريته حيث وصفها بمدى الرغبة القوية لدى الفرد للقيام جيداً بمهام تنطوي على التحدي، وتحقيق المعايير الشخصية للتميز، إن الأشخاص من ذوي الحاجة الكبيرة للإنجاز غالباً ما يحددون غايات واضحة لأنفسهم، ويرغبون في الحصول على تغذية راجعة عن الأداء.

(Jones & George, 2007: 331)

2. حاجة الانتماء :

يبين الجدول (6) استجابات عينة البحث عن مجال (حاجة الانتماء).

جدول (6)
يوضح نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمجال حاجة الانتماء

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	درجة الحرية	العينة	حاجة الانتماء
	الجدولية	المحسوبة						
دالة احصائياً	1.96	18.834	3.649	15	19.860	199	200	

يتضح من نتائج الجدول أن الوسط الحسابي لمجال حاجة الانتماء بلغ (19.860) والانحراف المعياري (3.649) وهو اكبر من الوسط الفرضي للمجال البالغ (15) درجة ولمعرفة دلالة الفرق بين الوسطين استعمل الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة وبلغت القيمة التائية المحسوبة (18.834) وهي أعلى من القيمة الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وهي دالة لصالح الوسط الحسابي لعينة البحث، هذا يدل على أن مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر معاونيهم لديهم دافعية في انجاز العمل من اجل الانتماء والمعاشية مع زملائهم في العمل ، وهذا مؤشر على علاقة مديري المدارس الثانوية مع التدريسيين والموظفين علاقة ايجابية يسودها الود والاحترام المتبادل. هنا تذكر نظرية ماكلياند أن الحاجة إلى الانتماء تنشأ نتيجة تفاعل الفرد مع الآخرين في المجتمع على المستويات المختلفة ويزداد هذا الدافع وينمو لدى الفرد بزيادة شعوره بكيانه الاجتماعي، ويرغبته في التفاعل والتعاون مع غيره من الأفراد في داخل المؤسسات وخارجها (السالم والصالح، 2000: 151)

3. حاجة قوة سلطة :

يبين الجدول (7) استجابات عينة البحث عن مجال (حاجة قوة سلطة).

جدول (7)

يوضح نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمجال حاجة قوة السلطة

مستوى الدلالة 0.05	القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	درجة الحرية	العينة	حاجة قوة السلطة
	الجدولية	المحسوبة						
دالة احصائياً	1.96	21.997	3.298	15	20.130	199	200	

يتضح من نتائج الجدول (7) أن الوسط الحسابي لمجال حاجة قوة السلطة بلغ (20.130)، والانحراف المعياري (3.298) وهو اكبر من الوسط الفرضي للمجال البالغ (15) درجة ولمعرفة دلالة الفرق بين الوسطين استعمل الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة وبلغت القيمة التائية المحسوبة (21.997) وهي أعلى من القيمة الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وهي دالة لصالح الوسط الحسابي للعينة ، هذا يشير إلى أن مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر معاونيهم يولون اهتمام لحاجة قوة السلطة في دافعيتهم في انجاز المهام الموكلة لهم ، ويتضح من خلال النتائج السابقة أن مديري المدارس الثانوية لديهم دافعية أنجاز في العمل وتعتبر حاجة قوة السلطة هي الأولى من حيث ترتيبها في إجابات عينة البحث في ضوء نظرية ماكلياند إذ حصلت على وسط حسابي بالغ (20.130) تليها في المرتبة الثانية حاجة الانتماء بوسط حسابي (19.860) وبالمرتبة الأخيرة حاجة الانجاز بوسط حسابي (19.335) من خلال هذه النتيجة يمكن القول أن مديري المدارس الثانوية لديهم الحاجة في الأشراف والتأثير على التدريسيين، ويمكن القول أن مديري المدارس الثانوية يستشعرون بالحاجات الثلاث ولكن بدرجات متفاوتة وتميل واحدة من هذه الحاجات إلى أن تكون أكثر هيمنة وتسيطر على سلوكهم، ويعتبر "ماكلياند" الحاجة نحو القوة الاجتماعية: وهي تمثل الوجه الإيجابي للحاجة نحو القوة لكونها رغبة الفرد في استخدام سلطته في إطار من المسؤولية الاجتماعية، أي هي تحقيق الأهداف التنظيمية . (السالم، 2009: 82)

الاستنتاجات

- في ضوء نتائج البحث تم التوصل للاستنتاجات الآتية -
- مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر معاونيهم يتمتعون بدافعية انجاز وفق نظرية ماكلياند وخاصة في ظل الظروف الراهنة والمتقلبة والتي تقف حجر في طريق تحقيق طموحاتهم .
- مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر معاونيهم يولون اهتمام لحاجة قوة السلطة في دافعيتهم في انجاز أعمالهم اكبر من الحاجات الأخرى في نظرية ماكلياند .

التوصيات

في ضوء نتائج البحث، يوصي الباحث بالآتي:-

1. أوصي بتصميم نظام حوافز يتصف بالعدالة والمرونة في ضوء المستجدات والمتغيرات البيئية، بما يكفل زيادة الدافعية للإنجاز.
2. إثراء حاجة مديري المدارس الثانوية إلى القوة والسلطة بتوكيلهم مهام ذات مسؤوليات كبيرة ، وبما يضمن إشباعها فيهم واستثارة دوافعهم لأداء مهامها على النحو المطلوب

المقترحات

في ضوء نتائج البحث يقترح الباحث إجراء البحوث والدراسات الآتية:-

1. إجراء دراسة عن التميز التنظيمي والإبداع الإداري وعلاقتها بدافعية الانجاز.
2. إجراء دراسة عن الإدارة الإستراتيجية وعلاقتها بدافعية الانجاز.
3. إجراء دراسة عن مستوى دافعية الانجاز لمديري التعليم الثانوي وعلاقتها بالجودة التعليمية

المصادر

1. أبو جادو ، صالح (2000) علم النفس التربوي ، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع ،عمان .
2. الأعسر، صفاء و قشقوش ، إبراهيم وسلامة، محمد (١٤٠٣) دراسات في تنمية دافعية الإنجاز . مركز البحوث التربوية، جامعة قطر.
3. جلاب ، إحسان دهش (2011) إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير ، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع - عمان
4. الحامد ،محمد بن معجب (1996) قياس دافعية الانجاز الدراسي على البيئة السعودية، مجلة رسالة الخليج العربي ،العدد 58.
5. حسن ،راوية (2003) السلوك التنظيمي المعاصر ، ط4، كلية التجارة جامعة الإسكندرية القاهرة .
6. داوود، عزيز حنا، وعبد الرحمن، أنور (1990)، مناهج البحث التربوي، دار الحكمة، جامعة بغداد.
7. درة ، عبد الباري ، جودة ، محفوظ (2011) الأساسيات في الإدارة المعاصرة منحنى نظامي ، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع - عمان .
8. الذهبي، فردوس جبار سهر، (2008)، أنماط السلوك القيادي السائد لمديري المدارس الإعدادية في ضوء (نموذج الشبكة الإدارية) وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الأساسية، الجامعة المستنصرية.
9. سالم ،رفيقة خليفة (2009) أساليب معاملة الوالدين وعلاقتها بدافع الانجاز الدراسي لدى طالبات كليات المجتمع في الاردن ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ،كلية التربية ، الجامعة المستنصرية
10. السالم ،مؤيد ،صالح ،عادل حرحوش (2000) إدارة الموارد البشرية ، ط2، مطبعة الانتصار ، بغداد .
11. الشربتجي ،اولغا، (2006) العوامل المؤثر في ممارسة العاملين لسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على المشافي الجامعية في سوريا .مجلة البحوث جامعة حلب ، عدد 44
12. الشرعة ، حسين ، الباكر ، جمال (2000) اتجاهات المعلمين لمهنة التدريس بدولة قطر ومدى تأثيرها ببعض العوامل الديموغرافية ، المجلة التربوية ،مجلد (14) العدد (56) القاهرة .
13. صلاح الدين، محمود (2000)، القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاته المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة.
14. طه ، فرج عبد القادر (2003) موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، ط2، دار الغريب للطباعة والنشر ،القاهرة

15. عاشور ، احمد صقر (1989) السلوك الإنساني في المنظمات، ط2، دار الجامعة للنشر والتوزيع ، بيروت
16. عطية، محسن علي (2010)، البحث العلمي في التربية، مناهجه، أدواته، وسائل إحصائية، دار المناهج، عمان.
17. العمر ، بدر عمر (2000) : علاقة الدافعية نحو العمل ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية لدى الموظفين في دولة الكويت ، مجلة مركز البحوث التربوية ،المجلد 3 ،العدد 17، الكويت.
18. عياصرة ، علي احمد عبد الرحمان (2006) القيادة والدافعية في الإدارة التربوية ، ط1 ، دار الحامد للنشر والتوزيع - عمان .
19. الغامدي،عبدالله بن محمد (٢٠٠٠) الفروق في مفهوم الذات ودافعية الإنجاز لدى عينة من المراهقين المحرومين من الأسرة وغير المحرومين في محافظة جدة،رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
20. غباري ،ثائر أحمد (2008) الدافعية – النظرية والتطبيق،ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان .
21. مجيد ، عبد الحسين رزوقي وعيال ، ياسين حميد (2011) : القياس والتقويم للطالب الجامعي ، ط 1، مكتب اليمامة للطباعة والنشر، بغداد.
22. المرسي،جمال الدين محمد(2002) السلوك التنظيمي، نظريات ونماذج وتطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة،ط2،دار المعرفة الجامعية،الإسكندرية .
23. مصطفى ،يوسف (1993) مدى رضا طلاب شعبة التعليم الابتدائي في كليات التربية عن الدراسة بها ،دراسات تربوية ، مجلد 8، العدد 56، القاهرة .
24. المغربي ،كامل محمد(2007)السلوك التنظيمي ، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم ،ط3،دار الفكر للنشر والتوزيع ،عمان .
25. ملحم، سامي(2000) مناهج البحث في التربية وعلم النفس،ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
26. المنسي،محمود عبد الحليم (1998) التقويم التربوي،ط1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
27. وزارة التربية (1977)، المديرية العامة للتعليم الثانوي، العراق نظام المدارس الثانوية رقم (2) المعدل برقم (3) لسنة 1981.
28. Ander ,Friedl, F. (2009). Multiple Impacts Of Organizational Climate And Individual Value Systems Upon Job Satisfaction. Personnel Psychology Journal. Volume 22 Issue 2.
29. Jones, Gareth R. and George, Jennifer M., (2007), "Essentials of Contemporary Management", 2nd ed., (New York, N. Y.: McGraw-Hill Education) .

ملحق (1)
أداة البحث بصورتها النهائي

السيدة الفاضلة معاونة مديرة المدرسة المحترمة
السيد الفاضل معاون مدير المدرسة المحترم
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته
يروم الباحث إجراء بحثه الموسومة (دافعية الانجاز لمديري المدارس الثانوية من وجهة نظر معاونيهم في ضوء نظرية ماكلياند) .
ولتحقيق هدف البحث يرجو الباحث من حضرتكم قراءة كل عبارة في هذا المقياس قراءة متأنية ودقيقة والإجابة عليها بوضع علامة (✓) إمام ما ترونه مناسباً من وجهة نظركم ، مع العلم بأن إجابتكم ستكون موضع ثقة وسرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

شكر وتقدير الباحث لتعاونكم

الباحث
م.د
محمد عبد كاظم غلام

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	لا
حاجة الانجاز						
1	يتولى المدير حل المهمات الصعبة حتى وان كان غير واثق من حلها					
2	يبذل المدير أقصى طاقته لتحقيق طموحاته					
3	يواجه المدير المواقف التي هي أعلى من مستوى قدراته دون تردد					
4	يهتم المدير كثيراً بإخراج عمله في أحسن صورة					
5	يستمر المدير ببذل أقصى جهده إلى إن يحقق هدفه					
حاجة الانتماء						
6	يتخذ المدير القرارات بعد التشاور مع التدريسيين					
7	يقدم المدير الخدمات للتدريسيين بصدق ورحب					
8	يهتم المدير لمكانته الاجتماعية بين الناس					
9	يتراجع المدير عن بعض قراراته لرضاء زملائه					
10	يبذل المدير جهده في العمل للحصول على التقدير والاعتراف من الإشراف التربوي					
حاجة قوة السلطة						
11	يحاول المدير التأثير في التدريسيين لكي يدركوا طريقته في العمل					
12	يشعر المدير بالبهجة عندما يقوم بدوره القيادي في المدرسة					
13	يميل المدير إلى المواقف التي تفتقر إلى القيادة لأخذ زمام المبادرة					
14	يهتم المدير بالإعمال التي توصله إلى مراكز قيادية مرموقة					
15	يحافظ المدير على منصبه كمدير مدرسة من خلال التميز في الأداء					