



ISSN: 1817-6798 (Print)

Journal of Tikrit University for Humanities

available online at: www.jtuh.org/**Ahmed Mohamed Hamad**

College of Education for Human Sciences/Department of Psychological and Educational Sciences

Prof. Nameer Ibrahim Al-Sumaidaie

College of Education for Human Sciences/Department of Psychological and Educational Sciences

* Corresponding author: E-mail : ahmed.m.hamed@st.tu.edu.iq**Keywords:**achievement –
career –
principals –
schools –
secondary –
achievement scale**ARTICLE INFO****Article history:**

Received 4 Jan. 2022

Accepted 17 Aug 2022

Available online 31 July 2023

E-mail t-jtuh@tu.edu.iq©2023 THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE
UNDER THE CC BY LICENSE<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>**Measuring Career Achievement among Secondary School Principals****ABSTRACT**

The current research aims to identify the following: .

- 1- The level of job achievement of secondary school principals.
- 2-The statistical significant differences in the level of job achievement among secondary school principals according to the gender variable (male-female).
- 3-Statistical significant differences in the level of job achievement among secondary school principals according to the variable years of service.

The sample included secondary school principals, and the research sample amounted to (190) aspects and principals of secondary schools. The researcher built a career achievement scale, which is part of the basic requirements for the current research, as there is no scale that fits with the nature of the study. 80%) or more as a percentage of the validity of the paragraphs, and the scale may be from (32) and the apparent validity of the scale was verified. The researcher reached the following results:

- 1-High school principals enjoy a high level of career achievement.
- 2-There are statistically significant differences between males and females in job achievement in favor of males.
- 3-There are no statistically significant differences between the years of service in the level of job achievement.

The researcher interpreted these results based on the theoretical framework and previous studies and in light of the results that were reached in the current research.

© 2023 JTUH, College of Education for Human Sciences, Tikrit University

DOI: <http://doi.org/10.25130/jtuh.30.7.2.2023.20>**قياس الانجاز الوظيفي لدى مدراء المدارس الثانوية**

احمد محمد حمد / كلية التربية للعلوم الإنسانية/قسم العلوم النفسية والتربوية

أ.د. نمير ابراهيم الصميدعي/ كلية التربية للعلوم الإنسانية/قسم العلوم النفسية والتربوية

الخلاصة:

يهدف البحث الحالي التعرف على (قياس الانجاز الوظيفي لدى مدراء المدارس).

1-مستوى الانجاز الوظيفي لدى مدراء المدارس الثانوية.

2- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الانجاز الوظيفي لدى مدراء المدارس الثانوية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث).

3- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الانجاز الوظيفي لدى مدراء المدارس الثانوية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

وتضمنت العينة مدراء المدارس الثانوية ، وقد بلغت عينة البحث (190) مدیراً ومديرة من مدراء المدارس الثانوية وقام الباحث ببناء مقياس الانجاز الوظيفي وهو جزء من المتطلبات الاساسية للبحث الحالي لعدم وجود مقياس يتلائم مع طبيعة الدراسة، وبعد اطلاع الخبراء على المقياس حيث كان نسبة اتفاق (80%) فأكثر كنسبة لصالحية الفقرات وقد تكون المقياس من (32) وجرى التحقق من الصدق الظاهري للمقياس، واستخدم الباحث بعض الوسائل الاحصائية وهي (الاختبار التائي لعينه واحدة، واختبار التائي لعينتين مستقلتين، ومعامل ارتباط بيرسون الفاکرونباخ). وقد توصل الباحث إلى النتائج الآتية:

1- يتمتع مدир و المدارس الثانوية بمستوى عال من الانجاز الوظيفي.

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإإناث في الانجاز الوظيفي لصالح الذكور.

3- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين سنوات الخدمة في مستوى الانجاز الوظيفي.

وقد فسر الباحث هذه النتائج بناء على الاطار النظري والدراسات السابقة وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في البحث الحالي: وخرج الباحث بعدد من التوصيات والمقررات، منها، إجراء دراسة للتعرف على أثر برنامج في الانجاز الوظيفي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى مدراء المدارس الثانوية، الكلمات المفتاحية (الانجاز - الوظيفي - مدراء - مدارس - ثانوية - مقياس الانجاز)

الفصل الأول / اوأ: مشكلة البحث (The Problem of the Research)

وفيما يتعلق بالإنجاز الوظيفي تتمثل المشكلة في غياب الاهتمام بالجوانب الإنسانية والنفسية والاجتماعية للموظف في الغالبية العظمى من منظماتنا العراقية، وسيادة الاساليب الكمية، والمناهج العملياتية في مجالات العمل الادارية وكأحد المتغيرات المؤثرة على الإنجاز الوظيفي لا يمكن تحسين ذلك الانجاز إلا من خلال اجراء العديد من البحوث على العلاقة بين الموظف والمنظمة والتأثيرات المتبادلة بينهما وتحديد العوامل التي تساعد على تدعيم التأثيرات المرغوب فيها والوقاية من التأثيرات غير المرغوب فيها

فمن مقومات نجاح المدير قدرته على متابعة سير العمل بالمدرسة فهو منوط به ان يحاسب نفسه بالمقام الأول عن اعماله التي يقوم بها من منطلق مسؤولياته فهو يمثل بذلك قدوة حسنة لأقرانه ومعلميه في تنمية جانب الرقابة الذاتية لديهم هذا من ناحية اخرى فان المدير عليه مسؤولية الرقابة الادارية على

الإنجاز الوظيفي للعاملين داخل المدرسة ورقابة الطلاب بعرض تقويم سلوكهم وتوجيههم إلى ما يحقق أهداف المدرسة. (ياسين، 2014).

فالفرد في سعيه لتحقيق أهدافه وطموحاته يحتاج إلى قوة دافعة للإنجاز لتحقيق تلك الأهداف وهذه القوة الدافعة هي ما يعبر عنها بالداعية الانجاز والتي تعد أحدى الشروط الأساسية للوصول للأهداف المرغوبة فان داعية الانجاز لها دورها الهام في رفع مستوى اداء الفرد وانتاجيته في مختلف الانشطة وال المجالات التي يعمل بها في النمو الاقتصادي او الاجتماعي في اي مجتمع هو محصلة الدافع للإنجاز لدى افراده (مسعد، 2004: ص10).

ثانياً: أهمية البحث:

تمثل داعية الانجاز الوظيفي أحد الموضوعات المهمة في منظومة الدافع الانساني والتي اهتم بدراستها العلماء في مجال علم النفس وبحوث الشخصية وكذلك المهتمون بالتحصيل الدراسي والأداء العلمي في اطار علم النفس التربوي والمعرفي . هذا فضلا عن علم النفس المهني ودراسته دوافع العمل وعوامل النمو المهني. وبوجه عام حضي الدافع الانجاز باهتمام أكثر مقارنة بالدافع الاجتماعية الأخرى وبرز خلال عقد السنتين من القرن الحالي وما بعده كأحد المعالم المميزة للدراسة . ويعود الاهتمام بدراسة الداعية الانجاز لأهميتها ليس فقط في المجال النفسي ولكن ايضا في العديد من المجالات والميادين العلمية والتطبيقية ، كال المجال الاقتصادي والمجال الاداري مهما في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه والتربوي والاكاديمي ، إذ يعد الدافع الانجاز عامل ويفي إدراكه للموقف فضلا عن مساعدته في فهم وتقدير سلوك الفرد وسلوك المحظيين به كما الدافع الانجاز مكونا أساسيا في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته وتوكيدها إذ يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه ، وفي ما يتحققه من أهداف وفيما يسعى إليه من اسلوب حياة أفضل . ومستويات اعظم لوجوده البشري.

فقد وجد ماكيلاند ان الافراد ذوي داعية الانجاز يتسمون بفضيل العمل في المهام متوسطة والصعوبة، وتحقيق نتائج العمل التي تعتمد على جهودهم المبذولة وسعيهم وليس على شيء اخر، ويفضلون استلام التغذية الراجعة على اعمالهم مثل مدى نجاحهم او اتقانهم العمل، ويحبون التحدي والمنافسة مع زملائهم في العمل، لذلك يرى (ماكيلاند) ان هؤلاء الافراد يكونون صالحين لأدوار القيادة. ولديهم انتقام قوي الى المؤسسات التي يتعلمون او يعملون فيها. كذلك انهم يحبون عملهم. ولديهم القدرة والمرونة في التركيز على الاعمال التي يقومون بها (McClelland. 1978).

ويشير الإنجاز الوظيفي إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد. وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها. أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، غالباً ما يحدث ليس و تداخل بين الإنجاز والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة. أما الإنجاز فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد فمثلاً الطالب قد يبذل جهداً كبيراً في الاستعداد للامتحان، ولكنه يحصل على درجات منخفضة، ويمثل في هذه الحالة أن يكون الجهد المبذول عالي بينما الإنجاز منخفض . (عبدالسلام، 2007)

ثالثاً: أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على:

- 1-مستوى الإنجاز الوظيفي لدى مدراء المدارس الثانوية.
- 2-الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الإنجاز الوظيفي لدى مدراء المدارس الثانوية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث).
- 3-الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الإنجاز الوظيفي لدى مدراء المدارس الثانوية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

رابعاً: حدود البحث:-

- الحدود المكانية :- يتحدد البحث الحالي بدراسة الإنجاز الوظيفي لدى مدراء المدارس الثانوية في المديرية العامة للتربية محافظة كركوك. للعام الدراسي (2021-2022).

خامساً: تحديد المصطلحات:-

ثانياً: الإنجاز الوظيفي (Career achievement). عرفه كل من:-

1-اتكisson (1957) استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق نجاح أو بلوغ هدف معين. ويتربّ عليه درجة معينة من الاشباع. وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الاداء في ضوء مستوى معين للامتياز .. (عبد الحميد، 2003، ص3).

2- ماكيلاند (1961McClelland). توجه الفرد نحو بذل الجهد الكبيرة في سبيل اتمام مهامه وواجباته الخاصة رغم الصعوبات التي واجهها.

3- فيرنون (Vernon, 1973). انه السلوك المنجز والمتضمن النشاط الذي يتجه مباشرة نحو الاحتفاظ بمستويات معينة من التفوق والامتياز متضمنا منافسة الآخرين. (Vernon, 1973: p75)

- **وعرف الباحث الانجاز الوظيفي نظرياً:** هو قدرة الفرد على بذل ما لديه من جهود وامكانيات من اجل اتمام المهام والواجبات الموكلة اليه رغم الصعوبات والتحديات التي يواجهها.

- **أما التعريف الاجرائي:** (الدرجة التي سيحصل عليها المدير من خلال إجاباته على فقرات مقياس الانجاز الوظيفي المعد لأغراض هذا البحث).

الفصل الثاني

إطار نظري ودراسات سابقة

الإنجاز الوظيفي.

و باعتبار إن المدرس عنصرا مهما في العملية التربوية والتعليمية يتفاعل مع الظروف المحيطة به سواء كانت مدرسية او غيرها ويمارس ادوارا متعددة فان الدراسات اثبتت إن أهم العناصر التي تدفعه للعمل تتمثل في الطموح. المثابرة سلوك الانجاز. المخاطرة. التفوق. إدراك الزمن .الاهتمام بالامتياز ثم الاصرار على إنجاز الاهداف البعيدة (عيسى جابر، 2009. 176).

مفهوم الانجاز الوظيفي.

بعد مفهوم الانجاز الوظيفي من المفاهيم التي نالت نصيبا كبيرا من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام ودراسات الموارد البشرية بشكل خاص وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمنظمة ولتدخل المؤثرات التي تؤثر على الانجاز وتتنوعه لذلك فالغرض من هذا الموضوع هو تسليط الضوء على أهم التعريفات التي قدمت مفهوم الانجاز الوظيفي على الساحة الإدارية.

يعد أول من استخدم مصطلح الحاجة للإنجاز و قد تم استبدال مصطلح الحاجة إلى مصطلح الدافع من طرف العالم ماكليلاند ("Mackliland, 1953") إذ لم يختلف معنى الدافع للإنجاز لدى ماكليلاند عما يقصد موراي بمفهوم الحاجة للإنجاز ومن هنا نتطرق إلى مفهوم دافعية الانجاز

الإنجاز الوظيفي:- مجموعة من السلوكيات ذات العلاقة المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه وتحمل مسؤولياته وهي تتضمن جودة الأداء وكفاءة التنفيذ والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة فضلا عن الاتصال والتفاعل مع باقي أعضاء المنظمة وقبول مهام جديدة والابداع، والالتزام بالنواحي الادارية في العمل والسعى نحو الاستجابة لها بكل حرص وفاعلية (الحومدة، الفهداوي, 2002).

كما عرفه (McClelland, 1961):- توجه الفرد نحو بذل الجهود الكبيرة في سبيل اتمام مهامه وواجباته الخاصة رغم الصعوبات التي يواجهها.

عناصر الانجاز الوظيفي

إن هناك عناصر او مكونات اساسية للإنجاز وبدونها لا يمكن الحديث عن وجود اداء فعال وقد اختلف الدارسون في تحديد تلك العناصر او المكونات وهناك من حدد عناصر الاداء بالآتي.

1- انشطة العمل والجوانب الثابتة والمتغيرة فيها :

إذ ان هناك انشطة مستقرة نسبيا وانشطة تتغير بتغير الزمان الذي يؤدى فيه العمل او الظروف او المواقف المحيطة بالإنجاز او تفاوت الافراد الذين يؤدون العمل في الخبرات او الاسلوب وطريقة انجاز العمل فتحديد تلك الانشطة واهميتها من حيث الوقت والآثار المترتبة

عليها هي البداية في تحليل مكونات العمل كونها من العوامل التي تغير اداء الفرد . كما ان بيئه العمل المادية او التنظيمية كالمسيرين والرؤساء والافراد الذين يتعامل معهم الفرد وجماعات العمل وخصائص تلك الجماعات تؤثر في تغير الاداء

2-العلاقات بين انشطة ومهام العمل والتصميم المناسب للعمل.

عن طريق تجميع الاعمال الى اعمال وتحديد علاقات التجانس بين هذه الاعمال وبينها وبين الاعمال الاخرى مما قد يتربى عليه اعادة تصميم العمل واحيانا اعادة تصميم التنظيم ككل .

3-المواصفات المطلوبة في الفرد الذي يؤدى العمل .

فعلى ضوء انشطة الإنجاز الثابتة والمتغيرة يمكن تحديد المواصفات المطلوبة التي يجب ان تتوفر في الفرد الذي يقوم بإنجاز هذه الاعمال.(عامر, 2008, ص:22-24).

النظريات التي فسرت دافعية الانجاز الوظيفي:

نظرية حاجات الدافعية لماكيلاند: motivational needs theory

بدأ عالم النفس الامريكي ديفيد ماكيلاند McClelland David عام (1956) اهتمامه بدراسة دافعية الانجاز . إذ كان ماكيلاند مهتما بالكيفية التي يمكن من خلالها تحفيز الافراد على انجاز اعمالهم بدافعية كبيرة. وتوصل الى ثلاثة انواع من الدوافع. تتمثل بدافعية الانجاز motivation achievement ودافعية affiliation motivation ، ودافع الانتماء motivation power/authority والسلطة- القوة

ووجد ماكيلاند ان الافراد ذوي دافعية الانجاز يتسمون بفضيل العمل في المهام متوسطة الصعوبة. وتحقيق نتائج العمل التي تعتمد على جهودهم وسعيهم وليس على شيء اخر. ويفضلون استلام التغذية الراجعة على

اعمالهم مثل مدى نجاحهم او اتقانهم العمل ويحبون التحدي والمنافسة مع زملائهم في العمل فضلاً عن ذلك توصل ماكيلاند الى بعض الخصائص الثابتة التي تتمثل في :-

أ. الميل نحو المهام ذات المخاطر المعتدلة. إذ وجد يتتجنب الأفراد الذين يعتمدون على الانجاز حالات

الخطر المرتفعة والمتذبذبة

ب. - حب العمل على المهام التي تحتاج الى التركيز والانشغال والابتكار .

ج- يكونون من اصحاب السيطرة الداخلية ويتحملون مسؤولية افعالهم وقراراتهم الخاصة. (McClelland & , 1979). Winter,

د- لديهم حاجة الى وضع اهدافهم بدقة.

ه- يرون ان الانجاز اكثراً اهمية من المكافآت، إذ ان المكافآت ليس المقياس للنجاح.

و. تطوير طرائق جديدة في العمل .

لذلك يرى ماكيلاند ان هؤلاء الأفراد يكونون صالحين لدور القيادة. ولديهم انتقام قوي الى المؤسسات التي يتعلمون او يعملون فيها. كذلك انهم يحبون عملهم. ولديهم القدرة والمرؤنة في التركيز على الاعمال التي يقومون بها . (McClelland, 1978).

وبهذا تبني الباحث نظرية ماكيلاند في تفسير دافعية الانجاز الوظيفي. كونها النظرية التي اعتمد عليها في بناء المقياس المستعمل في البحث الحالي. الدراسات السابقة

دراسة العجمي (2017) بعنوان ال حاجات التدريبية لمعلمي العلوم للمرحلة الابتدائية في دولة الكويت وعلاقتها بمستوى الانجاز الوظيفي، هدفت الدراسة التعرف إلى ال حاجات التدريبية لمعلمي العلوم للمرحلة الابتدائية في دولة الكويت وعلاقتها بمستوى الانجاز الوظيفي لمعلمي العلوم للمرحلة الابتدائية من وجهة نظرهم . ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة تم التأكد من صدقها وثباتها، وزوّدت على (529) معلم ومعلمة من معلمي العلوم في المرحلة الابتدائية. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الحاجات التدريبية ومستوى الانجاز الوظيفي لمعلمي العلوم للمرحلة الابتدائية جاءت بدرجة مرتفعة . واظهرت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى الحاجات التدريبية لمعلمي العلوم للمرحلة الابتدائية وانجازهم الوظيفي من وجهة نظرهم.

الفصل الثالث/ (منهجية وإجراءات البحث)

أولاً: منهج البحث:

أعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي الارتباطي، وذلك لملائمة وطبيعة الدراسة، وعرف هذا المنهج بأنه كل استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر التعليمية او النفسية كما هي قائمة في الحاضر، بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها، وبين ظواهر تعليمية، او نفسية او اجتماعية أخرى، ولا يقف هذا المنهج عند حدود وصف الظاهرة موضوع البحث، وإنما يذهب أبعد من ذلك فيحل ويفسر ويقارن ويقيم آملاً في التوصل إلى تعليمات ذات معنى، بل أن بعض الأبحاث الوصفية ينفذ من الحاضر إلى المستقبل ليحاول أن يلخص تنبؤات بما يحتمل أن يقول إليه أمرها، فضلاً عن أنه تشخيص علمي للظاهرة بقدر ما يتتوفر من أدوات موضوعية، ومن التعبير عن هذا التشخيص برموز لغوية ورياضية مضبوطة وفق تنظيم محكم (الزوبي والمغام، 1981: 51-52).

ثانياً: مجتمع البحث:

يشمل مجتمع البحث الحالي من المدراء في المدارس الثانوية في المديرية العامة للتربية محافظة كركوك، والذين يمارسون مهنة الادارة ، وباللغ عددهم الكلي (527) مدير ومدمرة موزعين بحسب الجنس بواقع (342) مديرًا، و (185) مديرة

ثالثاً: عينة البحث: (عينة التحليل الاحصائي):

لكي يمكن الباحث من إعماق نتائج، عمله على اختيار عينة ممثلة للمجتمع، أختيرت من المدراء في مديرية تربية كركوك، ومن كلا الجنسين، إذ سحبت عينة عشوائية بلغت (190) مديرًا ومديرة، بواقع (123) مديرًا و (67) مديرة وفق متغير الجنس، ويمثل هذا الحجم للعينة (36%) من المجتمع، رابعاً: أدوات

البحث:

لغرض تحقيق أهداف البحث اقتضت الضرورة استعمال اداة هي:-

- مقياس الانجاز الوظيفي.

ونظراً لعدم توفر أداة مناسبة وملائمه لقياس متغير البحث، عليه قام الباحث باعداد الاداة، وقد اتبع الباحث خطوات محددة في إعداد هذه الأدوات وبما يتلاءم مع متغيرات هذا البحث وعلى النحو التالي:

الأداة: مقياس الانجاز الوظيفي:

لتحقيق أهداف البحث لابد من وجود أداة ملائمة لقياس الانجاز الوظيفي لدى مدراء المدارس الثانوية في المديرية العامة ل التربية محافظة كركوك، وبعد اطلاع الباحث على الأدبيات والدراسات السابقة في هذا المجال، لذا أرتأى الباحث القيام ببناء أداة لقياس متغير الانجاز الوظيفي بما يخدم أهداف البحث الحالي، وفق للخطوات الآتية:

وجد الباحث عدد من الدراسات في هذا المجال، ومن جملة ما اطلع عليها الباحث ما يأتي:

أ-الاطلاع على مقاييس عدة ودراسات سابقة، لأجل تصميم مقاييس يؤدي الى تحقيق أهداف البحث الحالي ومن هذه الدراسات:

- مقاييس (العجمي, 2017) وهو مقاييس تكون من (25) فقرة موزعة على اربع مجالات.

- مقاييس (الغرياوي, 2014) وهو مقاييس تكون من (60) فقرة موزعة على 6 مجالات. علما ان بدائل الاجابة هي موافق بشدة، موافق، محайд، غير موافق، غير موافق بشدة

وبعد دراسة هذه المقاييس، والاطلاع على الدراسات واستشارة الأساتذة والمختصين في قسم العلوم التربوية والنفسية، تبين للباحث أن من الضروري بناء اداة لقياس الانجاز الوظيفي لدى مدراء المدارس الثانوية، بما يتلاءم وخصائص المجتمع وتوفر فيه الشروط العلمية من صدق وثبات وقدرة على التمييز؛ وذلك لعدم وجود اداة لقياس الانجاز الوظيفي بما يخدم أهداف البحث الحالي (على حد علم الباحث).

ب- صياغة فقرات المقاييس:

وبعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة، قام الباحث بصياغة فقرات خاصة بالانجاز الوظيفي وبناءً على ذلك فقد أعد الباحث (35) فقرة بصيغتها الأولية، ملحق(2)

ج- أعداد تعليمات المقاييس:

لإكمال الصيغة الأولية للمقاييس، أعد الباحث تعليمات توضح كيفية الإجابة على فقرات المقاييس، وذلك بوضع علام (صح) أمام الفقرة التي يجابت عنها، وأمام البديل الذي يمثل أجابتة على مقاييس متدرج من (5) بدائل هي (موافق جدا، موافق، لا ادري، غير موافق، غير موافق جدا) كذلك تضمنت ورقة التعليمات معلومات عامة (الجنس، سنويات الخدمة) ملحق (2).

د- التحليل المنطقي للفقرات (الصدق الظاهري للمقاييس):

وفي هذه الطريقة يعرض المقياس على مجموعة من المحكمين ممن لهم خبرة سابقة في المجال الذي وضع له المقياس، وأخذ آراء هؤلاء المحكمين في المقياس، ومدى صلاحيته، وبعد وضحاً للمقياس حسب ما يراه المختصون، فإذا تم له ذلك وحصلت موافقتهم على ما جاء في فقرات المقياس عدت هذه الموافقة دليلاً على صدق المقياس الذي تم اعداده (الطيب، 1999: 293).

وعلى هذا الاساس ارتأى الباحث أن يتحقق من الصدق الظاهري لمقياس الانجاز الوظيفي، وذلك بعرض فقرات المقياس البالغة (35) مع التعريف النظري ومدى صلاحيه الفقرات ملحق (2) على عشرة محكمين من المختصين في قسم العلوم التربوية والنفسية ملحق (4) وطلب منهم إبداء حكمهم على مدى صلاحيه الفقرات، من حيث وضوحها ومفهومها ومدى صلاحيتها لقياس ما أعد لأجله، مع إجراء التعديل المناسب اذا استوجب التعديل، وملائمة عدد الفقرات للمقياس فضلاً عن إبداء آراءهم حول ملائمة البدائل في المقياس المتردج أجزاء الفقرات.

وبعد جمع آراء المحكمين ومن ثم تحليلها استعمل مربع كاي لعينة واحدة لمعرفة دلالة الفرق بين اراء المحكمين من حيث تأييد صلاحيه فقرات المقياس أو عدمها، كذلك استخرجت النسب المئوية لآراء المحكمين الموافقين وغير الموافقين ودلالتها الإحصائية، واعتمد الباحث على نسبة (85%) من آراء المحكمين للدلالة على صلاحيه الفقرات،

ر- التطبيق الاستطلاعي لقياس الانجاز الوظيفي:

بعد استخراج الصدق الظاهري للمقياس، قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة بلغت (10) مدراء (ذكور وإناث) في المديرية العامة للتربية كركوك، حسب الجنس وسنوات الخدمة، وكان الهدف من هذا التطبيق، هو معرفة مدى وضوح التعليمات الموقعة مع مقياس الانجاز الوظيفي ومدى وضوح فقرات المقياس ودقة صياغتها ولغتها، وتحديد الصعوبات التي قد تواجه أفراد العينة أثناء الاستجابة، لغرض تلافيها قبل تطبيق المقياس بصيغته النهائية، فضلاً عن تحديد الزمن المستغرق في الإجابة عن فقرات المقياس فقد تراوحت (15-25) دقيقة وبمتوسط مقداره (20) دقيقة.

ز- التحليل الاحصائي للفقرات:

يجري هذا التحليل في ضوء النتائج المتحققة على المقياس بعد تطبيقه، ويرمي هذا الإجراء إلى التحقق من درجة فعالية كل فقرة من فقرات المقياس كمقدمة للتأكد من صلاحية المقياس ككل (الزيود وعليان، 1998: 165).

- حساب القوه التمييزية للفقرات:

إن الغرض المرجو من حساب القوه التمييزية للفقرات، هو إبقاء الفقرات التي تميز بين الأفراد المطبق عليهم الاختبار، واستبعاد الفقرات التي لا تميز بينهم (Mathlock, 1997, p:9).

ولقد استعمل الباحث في حساب القوه التمييزية للفقرات أسلوبين هما:-

- أسلوب المجموعتين المتطرفتين:

تعتمد هذه الطريقة على تقسيم الدرجات الكلية في الاختبار إلى قسمين متمايزين، وتميز هذه الطريقة بأنها لا تتطلب جهداً كبيراً ويمثل أحد القسمين المجموعة التي نالت أعلى الدرجات في الاختبار، ويمثل القسم الآخر المجموعة التي نالت أقل الدرجات في الاختبار نفسه (علام، 2002: 284). ولغرض التحقق من ذلك اتبع الباحث الخطوات الآتية:-

1- اختيرت عينه عشوائية من مدراء المدارس الثانوية في المديرية العامة للتربية في محافظة كركوك بلغت (190) مديراً ومديرة.

2- طبق الاختبار بصورته الأولية ملحق (2) على أفراد العينة، وذلك لتحديد الدرجة الكلية التي حصل عليها كل مستجيب بعد التصحيح.

3- جمعت الاستمارات من أفراد العينة وصححت ورتبت ترتيباً تنازلياً حسب مجموع الدرجات من أعلى إلى أدنى درجة فترواحت الدرجات بين (220-262).

4- وعلى هذا الاساس أخذت نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات لتمثل المجموعة العليا و(27%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات لتمثل المجموعة الدنيا.

وبذلك فقد بلغ عدد كل مجموعة (51) استماراً، وقد تراوحت حدود الدرجات للمجموعة العليا ما بين (195-130) درجة، في حين تراوحت حدود الدرجات للمجموعة الدنيا ما بين (220-262) درجة.

5- طبق الباحث الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين لغرض اختبار دلالة الفروق بين متوسط درجات المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة من فقرات المقياس.

ثم استعمل برنامج الحقيقة الإحصائية للعلوم الاجتماعية والذي يرمز له باختصار (SPSS) علمًا أن القيمة التائية الجدولية عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (99) تساوي (1,96) وتبين أن جميع الفقرات مميزة عدا الفقرتين (29,34).

- أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

لغرض التأكيد من أن مقياس الانجاز الوظيفي يتمتع باتساق داخلي تطلب الأمر استخراج معامل الارتباط بين درجات عينة التمييز الذين أجابوا على كل فقرة وبين درجاتهم الكلية على المقياس، وبعد تحليل استجابة العينة وفقاً لمعادلة بيرسون أوضحت النتائج أن معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية تراوحت ما بين (0.13 - 0.49) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) وقد اتضحت أن لجميع الفقرات معامل ارتباطاً جيد جداً عدا الفقرات (29-34)

- الصيغة النهائية للمقياس:

بعد تحليل فقرات مقياس الانجاز الوظيفي واستخراج القوه التمييزية لكل فقره من فقراته وايجاد معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، أتضحت أن لجميع الفقرات ارتباط جيد جداً عدا الفقرتين (29-34) فأنها حذفت؛ وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة أقل من الجدولية، وبهذا تصبح غير داله إحصائياً، وبذلك أصبح المقياس بصيغته النهائية (32) فقرة،

- تصحيح المقياس:

بعد اطلاع الباحث على طرق تصحيح المقياس في الدراسات والاختبارات السابقة، اعتمد الباحث الطريقة المعتمدة في التصحيح من قبل الباحثين السابقين، أذ جرى تصحيح مقياس الانجاز الوظيفي في الدراسة الحالية بواقع خمس بدائل لكل فقرة وهي (بموفق جداً، موافق، لا ادري، غير موافق، غير موافق جداً) وقد صحق المقياس في ضوء درجات البدائل (1, 2, 3, 4, 5) على الترتيب فيما يتعلق بالفقرات الايجابية، بحيث تعطي لكل فقرة درجة وحسب البدائل المختارة لتلك الفقرة وكما يأتي :-

-البديل (موفق جداً) يعطى (5) درجات - .البديل (موفق) يعطى (4) درجات.

-البديل (لا ادري) يعطى (3) درجات. البديل (غير موافق) تعطى (2) درجات.

- -البديل (غير موافق جدا) تعطى (1) درجة.

والعكس فيما يتعلق بالفقرات السلبية(1, 2, 3, 5,4), وبعد التصحيح تجمع درجات كل استماراة لاستخراج الدرجة الكلية، وحسب الدرجة الكلية على أساس مجموعة بدائل الاجابات على فقرات المقياس، وتراوحت الدرجة الكلية للمقياس (33) كدرجة دنيا و (165) كدرجة عليا، في حين أن المتوسط النظري للمقياس مقداره (165).

- مؤشرات الصدق والثبات للمقياس(الخصائص السايكومترية للمقياس):-

1- صدق المقياس (Validity Of Scale) :

يعد صدق المقياس أحد الوسائل المهمة في الحكم على صلاحيته (الظاهر وآخرون,2002: 123)، ويتعلق أيضاً موضوع صدق المقياس بما يقيسه الاختبار، والى أي حد ينجح في قياسه ويتصل هذا بمدى دقة التنبؤ أو الاستنتاج الصحيح من الدرجة التي يحصل عليها المفحوص في الاختبار(أبو حطب وآخرون,1987: 133).

ولغرض التأكيد من صدق المقياس، فقد اعتمد الباحث على أنواع الصدق الآتية:-

1- صدق المحتوى (Content Validity) :

هذا النوع من الصدق يقوم على مدى تمثيل المقياس للميادين أو الفروع المختلفة للقدرة التي يقيسها، وكذلك التوازن بين الفروع أو الميادين، بحيث يصبح من المنطقي أن يكون محتوى المقياس صادقاً طالما أنه يشمل ويمثل جميع عناصر القدرة المطلوب قياسها (عبدالرحمن,1983: 226) ، وقد تحقق الباحث من صدق المحتوى في مقياس الانجاز الوظيفي عن طريق الاعتماد على نوع من هذا الصدق هو الصدق الظاهري والصدق البنائي:-

أ- الصدق الظاهري (Face Validity) :

يمثل الصدق الظاهري المظهر العام للمقياس أو الصورة الخارجية له، من حيث نوع المفردات وكيفية صياغتها، ومدى وضوح هذه المفردات، كذلك يتناول تعليمات المقياس ومدى دقتها ودرجة موضوعيتها،

ويشير هذا النوع من الصدق كذلك إلى كيف يبدو المقياس مناسباً للغرض الذي وضع لأجله (الغريب, 1996: 680).

وبناءً على ذلك قام الباحث بعرض المقياس بصيغته الأولية على مجموعه من المحكمين في التخصصات التربوية والنفسية، لبيان أرائهم في مدى صلاحية المقياس وصدقه في قياس ما أُعد لأجله، ومدى تحقق هذا الغرض.

ب صدق البناء (Construct Validity)

ويقصد بصدق البناء مدى قياس الاختبار لتكوين فرضي أو سمه معينة (الظاهر واخرون, 2002: 135)، وقد جرى التحقق من هذا النوع من الصدق عن طريق تمييز فقرات المقياس واستبقاء الفقرات المميزة، أما فيما يتعلق بارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس والذي يعد مؤشراً للاتساق الداخلي لفقرات المقياس.

2- ثبات المقياس (Scale Reliability)

الثبات هو اتساق نتائج الاختبار مع نفسها لو اجريت مرة او كررت عدة مرات، ويقصد به أيضاً الاستقرار، أي انه لو أعيد تطبيق الاختبار نفسه على الفرد الواحد فإنه يعطي شيئاً من الاستقرار في النتائج (سمارة واخرون, 1989: 114).

ولغرض التتحقق من ثبات مقياس الانجاز الوظيفي قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة من المدراء والبالغ عددهم (30) مديرًا ومديرة موزعين حسب الجنس وسنوات الخدمة.

ولقد أستخرج ثبات المقياس بطريقتين هما:

أ- طريقة إعادة الاختبار (Test – Retest)

تقوم فكرة هذه الطريقة على إجراء الاختبار على مجموعة من الأفراد ثم إعادة إجراء الاختبار نفسه على المجموعة نفسها بعد ماضي مدة زمنية مناسبة، وبذلك يحصل كل فرد على درجة في الإجراء الأول للاختبار، وعلى درجة أخرى في الإجراء الثاني للاختبار، وعندما نرصد هذه الدرجات ونحسب معامل ارتباط درجات المرة الأولى مع درجات المرة الثانية فإننا نحصل بذلك على معامل ثبات الاختبار (السيد, 1978: 381).

ولأجل استخراج الثبات لمقياس الانجاز الوظيفي وبطريقة إعادة الاختبار، وطبق الاختبار على عينة من مدراء المدارس الثانوية بلغ عددهم (20) مديرًا ومديرة، وجرى تأشير الذين يمثلون عينة الثبات في سجل

خاص بالباحث، وبعد الانتهاء من التطبيق الأول والثاني مع الأخذ بعين الاعتبار المدة بين الاختبارين بحيث لا تقل عن (15) يوما، حسب ثبات المقياس وذلك عن طريق حساب درجات العينة في التطبيق الأول، وحساب درجات العينة نفسها في الاختبار الثاني باستعمال معادلة بيرسون، ومن ثم استخراج معامل الثبات، ويبلغ مقداره (0,78) وهو دال احصائياً عند مستوى دلالة (0,05).

ب - طريقة التجزئة النصفية (Spilt-Half)

في هذه الطريقة يمكن أن نعد صورة متكافئة من هذا الاختبار تحتوي على نفس أنواع الأسئلة وتوزيعها على النحو نفسه الذي هو عليه في الصورة الأولى (ابو حطب وسید، 2008: 148).

ويعد مناسباً في الحالات التي يكون فيها الاختبار المراد تقدير ثباته طويلاً، ففي اختبار طويل نسبياً يصل الى (32) أو اكثر تمثل التجزئة النصفية إلى تحقيق الموازنة في عوامل من نوع وشكل الفقرة، وشمول محتواها ومستوى صعوبتها، مما يزيد من احتمال تحقيق التكافؤ بين نصفي الاختبار (الزيود عليان، 1998: 189).

ولغرض التحقق من توفر خاصية الثبات بطريقة التجزئة النصفية، قام الباحث بتطبيق مقياس الانجاز الوظيفي على عينة الثبات نفسها البالغة (20) فرداً، ثم قسمت فقرات المقياس إلى نصفين، فقرات النصف الأول تحمل الارقام الفردية، وفقرات النصف الثاني تحمل الارقام الزوجية كلأ على انفراد، وكل فرد من أفراد العينة على انفراد، ومن ثم حسب قيمة معامل الارتباط بين نصفي المقياس باستخدام معادلة بيرسون (Person) وذلك لمعرفة العلاقة بين درجات الافراد على الفقرات الفردية ودرجاتهم على الفقرات الزوجية للمقياس، فبلغت قيمة معامل الارتباط بين النصفين (0,80) واستعمل معادلة سبيرمان براون (Speraman-Brown) لتصحيح معامل الارتباط، وقد بلغ معامل الثبات (0,78) وهو معامل ثبات عالي وبذلك يكون المقياس قد استكمل إجراءات بنائه.

الفصل الرابع/ (عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها)

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي توصل اليها الباحث ومناقشتها. وسيتم عرض هذه النتائج وفق اهداف البحث الحالي

الهدف الاول : التعرف على مستوى الانجاز الوظيفي لدى مدراء المدارس الثانوية:

بلغ الوسط الحسابي لعينة مدراء المدارس على مقياس الصحة التنظيمية (168.3) و بانحراف معياري بلغ مقداره (6.7) وعند مقارنة الوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي للمقياس والبالغ عدده (105) تبين أن

هناك فرقاً واضحاً بين المتوسطين ولصالح المتوسط الحسابي، مما يشير إلى أن عينة البحث عموماً تتمتع بمستوى متوسط من الانجاز الوظيفي، جدول رقم (15) يوضح ذلك.

جدول (15)

الاختبار الثاني لعينة الانجاز الوظيفي

مستوى دلالة 0,05	القيمة الثانية		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	العينة الكلية
	الجدولية	المحسوبة						
دالة	1.96	60.1	179	105	6.7	168.3	190	

يتبيّن من خلال الجدول أعلاه بأنّ القيمة الثانية المحسوبة (60.1) أكبر من القيمة الثانية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرارية (179)، وعليه فإنّ مدراء المدارس الثانوية يتمتعون بمستوى جيد من الانجاز الوظيفي وذلك يتيح لهم فرصة التعرّف والاندماج والمثابرة والمنافسة مع زملائهم الآخرين مما يدفع أغلبهم نحو تطوير أنفسهم من خلال الاجتهد والسعى، كذلك ما اكتسبه المدير خلال سنوات الخدمة والتأثير المباشر وغير المباشر للتحصيل الدراسي الذي حصل عليه المدير والذي غرس فيهم حب الاستطلاع ومحاولة إيجاد حلول للمشكلات والمعوقات التي تعرّضهم، وهذه النتيجة تتفق مع ما طرحة (Anderrson, 1988)، إنّ الأفراد الذين لديهم مستوى مرتفع من دافعية الانجاز يميلون إلى الاصرار في تحقيق اهدافهم، والتغلب على العقبات التي تواجههم، وال الحاجة إلى اعتراف الآخرين بقدراتهم، وان يكونوا محط انتظار الناس، فضلاً عن الرغبة الكبيرة في الحصول على التقدير الاجتماعي وتقدير ما حققوه من انجاز، إذ أنّ توفر حالة الانجاز الوظيفي لدى الفرد تحفز للنظر إلى بدائل أكثر مع الوقت الذي يرضى الآخرين بما هو موجود، ومن المظاهر الهامة لتحقيق الانجاز الوظيفي، والنظر إلى الأشياء التي لم ينتبه لها أحد، إذ يشكل هذا النوع من التركيز مصدراً خفياً للإنجاز الوظيفي في ضل غياب الاستراتيجيات المنظمة.

الهدف الثاني : الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الانجاز الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث).

أشارت نتائج المعالجة الإحصائية للبيانات إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً بين الذكور والإناث في مستوى الانجاز الوظيفي، أذ بلغ متوسط درجات الذكور في عينة البحث لمستوى الانجاز الوظيفي (168.22) درجة، ودرجة انحراف (7.14) درجة، في حين بلغ متوسط درجات الإناث في عينة البحث (168.36) درجة وبانحراف معياري (6.50) درجة، جدول رقم (16) يوضح ذلك.

جدول(16)

نتائج الاختبار الثاني لدالة الفروق بين متوسطي درجات المرشدين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث)

مستوى الدالة 0,05	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
غير دالة	1,96	0,16	178	7.14	168.37	110	الذكور
				6.50	168.22	80	الإناث

يتضح من خلال الجدول أعلاه إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً بين الذكور والإناث إذ أن القيمة التائية المحسوبة (0,16) أقل من القيمة التائية الجدولية (1,96) عند مستوى دالة (0,05) وبدرجة حرية (178) هذا يعني أن الانجاز الوظيفي لا يتأثر بمتغير الجنس (الذكور - الإناث)، وذلك من حيث قدرتهم على الاكتشاف وحب الاستطلاع والتواصل مع الآخرين، وتقرب الجنسين من حيث الخبر واقتراض العمل الإداري طيلة سنوات الخدمة.

الهدف الثالث: الفروق ذات الدالة الاحصائية في مستوى الانجاز الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة
أشارت نتائج المعالجة الإحصائية للبيانات إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات سنوات الخدمة في مستوى الانجاز الوظيفي، إذ بلغ متوسط درجات سنوات الخدمة من (10-1) سنة (168.79) درجة، و بانحراف معياري مقداره (6.95) في حين بلغ متوسط درجات المدراء ذي الخدمة من (10- فاكثر) سنة في عينة البحث (167.02) درجة وبانحراف معياري مقداره (6.16) الجدول رقم (17) يوضح ذلك.

نتائج الاختبار الثاني لدالة الفروق بين متوسطات درجات مقياس الانجاز الوظيفي تبعاً لسنوات الخدمة

مستوى دالة 0,05	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
غير دالة	1,96	1,76	178	6.95	168.79	130	1 - 10
				6.16	167.02	60	10- فاكثر

يتضح من الجدول أعلاه إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين سنوات الخدمة، إذ ظهرت القيمة التائية المحسوبة (1,76) وهي أقل من القيمة الجدولية (1,96) عند مستوى دالة (0,05) وهذا يعني أن المدراء من سن (10-1) ومن (10- فاكثر) يتقاربون في درجاتهم على الانجاز الوظيفي، ويمكن تفسير ذلك بأن الانجاز الوظيفي مطلباً وسمة أساسية في الشخصية العلمية للمدراء

أولاً: النتائج:-

- 1- يتمتع مدراء المدارس الثانوية بمستوى عالي من الانجاز الوظيفي.
- 2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإإناث في الانجاز الوظيفي لصالح الذكور.
- 3- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين سنوات الخدمة في مستوى الانجاز الوظيفي

ثانياً: المقترنات:-

يقترح الباحث إجراء المزيد من الدراسات استكمالاً للفائدة:

- 3- إجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي على المدراء في المدارس الابتدائية.
- 4- إجراء دراسة للتعرف على أثر برنامج في الانجاز الوظيفي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى مدراء المدارس الثانوية،

Sources

- 1-Al-Baldawi, Abdel Hamid Abdel Majeed (2004) Methods of scientific research and statistical analysis planning for research, collection and analysis of data manually and using the SPSS program) (Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution, Amman, Jordan).
- 2-Al-Rumaisa, Al-Bar, (2014). The organizational climate and its relationship to achievement motivation. Master's thesis. Jerusalem.
- 3-El-Tayeb, Ahmed Mohamed (1999) Statistics in Education and Psychology, 1st Edition, Modern University Office, Alexandria, Egypt.
- 4-Al-Qaryouti, Muhammad Qasim (2003) Organizational Behavior, 4th edition, Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution, Amman.
- 5-Sultan, Mohamed Said Anwar (2004) Organizational Behavior, New University House, Alexandria, Egypt.
- 6-Arvin and William. (2003) Measurement and Evaluation in Education and Psychology, translated by Al-Zubaidi, Haitham Kamel and Abu Helalah Maher, University Book House, Al Ain, United Arab Emirates.
- 7-Abu Hawij, Marwan (2002). Measurement and evaluation in education and psychology, International Scientific House for Culture, Amman, Jordan.
- 8-Al Ali, Reda Sahib, and Al-Mousawi, Sinan Kazem, (2001). Functions of the Contemporary Organization – A Panoramic Overview, Al-Warraq Publishing and Distribution Establishment, 1st Edition. Amman, Jordan, (pp. 143-384).
- 9-Al-Imam, Mustafa Mahmoud, and others. (1990.) Evaluation and Measurement. House of wisdom, Baghdad.
- 10-Al-Bayati, Abdul-Jabbar Tawfiq, and Athanasius, Zakaria (1977) descriptive and inferential statistics in education and psychology, Al-Mustansiriya University, Baghdad.
- 11-Hawamdeh, Nidal Saleh and Fahdawi, Fahmy Khalifa. (2002.) The Effect of the Virtue of Piety on Job Performance and Satisfaction: A Field Study of the Attitudes of Some Government Employees.” Mutah Journal for Research and Studies: Human and Social Sciences Series.12-
- 13-Al-Khadra, Bashir et al. (2003). Organizational Behavior, Al-Quds Open University, 2nd Edition. Ammaan Jordan.
- 14-Al-Khafaji, Raed Idris, and Abdullah, Majid Hamid (2015) Statistical Means in Educational and Psychological Research, Dijla House for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.

15-Al-Khawaja, Abdel-Fattah (2004), School Administration Development. Culture House, Amman. Jorda

16-Al-Rubaie, Talib Abd Salem (1997). Social attribution and its relationship to the trait of anxiety and achievement motivation among employees of state departments. (Unpublished doctoral thesis), Al-Mustansiriya University, College of Arts.

17-Al-Sharari, Abdul bin Nazzal bin Melfi, (2013) a proposed training program to develop the job performance of secondary school principals in Al-Qurayyat Governorate in the Kingdom of Saudi Arabia. Unpublished doctoral thesis, University of Jordan, Amman, Jordan.

18-Al-Smadi, Abdullah, and Al-Darabi', Maher (2004) Psychological and educational measurement and evaluation between theory and practice, Wael Publishing House, 1st Edition, Mutah, Jordan.

19-Al-Ajmi, Mubarak Faleh. (2017). The training needs of science teachers for the primary stage in the State of Kuwait and their relationship to the level of career achievement. (Master's Thesis). Kuwait

20-Al-Kubaisi, Kamel Thamer (2001) the relationship between logical analysis and statistical analysis of psychological measures items, Professor's Journal, No. 25, College of Education, University of Baghdad.

21- Anastasi, a & Urbind, S (1988), Psychological Testing, New Jersey: Prenticetal International.

22- Ebel, Robert 1 (1972), Essentials of Education and measurement, new Jersey: 2nd, prentice hall. Englewood cliffs, USA.

23- McClelland, D,C. (1961): The Achieving Society, New Jersey: Van Nostrand

24- McClelland, David C. (1978). "Managing motivation to expand human freedom". American Psychologist. 33 (3): 201. doi:10.1037/0003-066x.33.3.201.

25-Barnett, A.(2005) the Impact of transformational leadership style of the school principal on school learning environment and selected .Teachers out comes.ph.D Dissrtation .university of New soyth wales England.

1. 26- Al-Jumaili, Saber Taha Yassin (2020) Unemployment anxiety and its relationship to future perceptions among graduate students, University of Mosul, College of Basic Education, Tikrit University Journal for Human Sciences, Volume 28, No. 1.
2. 27- Khader, Wafa Kanaan (2020) Metacognitive thinking and its relationship to the locus of control among university students, Tikrit University Journal, College of Education for Human Sciences, Volume 28, No. 1.