



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-
Sumaidaia**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****A B S T R A C T**

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

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

أ.د. نعيم ابراهيم الصميدعي/ كلية التربية للعلوم الانسانية/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 مدرء المدارس الثانوية تبعا لمتغير الجنس(ذكور-اناث).

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

وتضمنت العينة مدرء المدارس الثانوية ، وقد بلغت عينة البحث (190) مديراً ومديرة من مدرء 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 الفاكرونباخ). وقد توصل الباحث إلى النتائج الآتية:

- 1- يتمتع مديرو المدارس الثانوية بمستوى عال من الانجاز الوظيفي.
 - 2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الانجاز الوظيفي لصالح الذكور .
 - 3- عدم وجود فروق دالة إحصائية 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 والمقترحات، منها، إجراء دراسة للتعرف على أثر برنامج في الانجاز الوظيفي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى مدرء المدارس الثانوية، الكلمات المفتاحية (الانجاز - الوظيفي - مدرء - مدارس - ثانوية - مقياس الانجاز)

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

وفيما يتعلق بالإنجاز الوظيفي تتمثل المشكلة في غياب الاهتمام بالجوانب الانسانية والنفسية والاجتماعية للموظف في الغالبية العظمى من منظماتنا العراقية ,وسيادة الاساليب الكمية ,والمناهج العملية 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 الاول عن اعماله التي يقوم بها من منطلق مسؤولياته فهو يمثل بذلك قدوة حسنة لأقرانه ومعلميه في تنمية جانب الرقابة الذاتية لديهم هذا من ناحية ومن ناحية اخرى فان المدير عليه مسؤولية الرقابة الادارية على

الانجاز الوظيفي للعاملين داخل المدرسة ورقابة الطلاب بغرض تقويم سلوكهم وتوجيههم الى ما يحقق اهداف المدرسة. (ياسين, 2014).

فالفرد في سعيه لتحقيق اهدافه وطموحاته يحتاج الى قوة دافعة للإنجاز لتحقيق تلك الاهداف وهذه القوة الدافعة هي ما يعبر عنها بالدافعية الانجاز والتي تعد احدى الشروط الاساسية للوصول للأهداف المرغوبة فان دافعية الانجاز لها دورها الهام في رفع مستوى اداء الفرد وانتاجيته في مختلف الانشطة والمجالات التي يعمل بها في النمو الاقتصادي او الاجتماعي في اي مجتمع هو محصلة الدافع للإنجاز لدى افرادة (مسعد, 2004:ص10).

ثانياً: أهمية البحث:

تمثل دافعية الانجاز الوظيفي أحد الموضوعات المهمة في منظومة الدوافع الانسانية 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 حضى الدافع الانجاز باهتمام أكثر مقارنة بالدوافع الاجتماعية الأخرى وبرز خلال عقد الستينات من القرن الحالي وما بعده كأحد المعالم المميزة للدراسة . ويعود الاهتمام بدراسة الدافعية الانجاز لأهميتها ليس فقط في المجال النفسي ولكن ايضا في العديد من المجالات والميادين العلمية والتطبيقية ، كالمجال الاقتصادي والمجال الاداري مهما في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه والتربوي والاكاديمي ، إذ يعد الدافع الانجاز عاملا وفي إدراكه للموقف فضلا عن مساعدته في فهم وتفسير سلوك الفرد وسلوك المحيطين به كما الدافع الانجاز مكونا أساسيا في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته وتوكيدها إذ يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه ، وفي ما يحققه من أهداف وفيما يسعى إليه من اسلوب حياة أفضل . ومستويات اعظم لوجوده البشري.

فقد وجد ماكلياند ان الافراد ذوي دافعية الانجاز يتسمون بتفضيل 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 (ماكلياند) ان هؤلاء الافراد يكونون صالحين لأدوار القيادة. ولديهم انتماء 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، وغالب ما يحدث لبس و تداخل بين الإنجاز والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة. أما الإنجاز فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد فمثال الطالب قد يبذل جهدا كبيرا في الاستعداد لامتحان، ولكنه يحصل على درجات منخفضة، ويمثل في هذه الحالة ان يكون الجهد المبذول عالي بينما الإنجاز منخفض. (عبدالسلام، 2007)

ثالثاً: أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على:

- 1- مستوى الانجاز الوظيفي لدى مدرء المدارس الثانوية.
- 2- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الانجاز الوظيفي لدى مدرء المدارس الثانوية تبعا لمتغير الجنس (ذكور-اناث).
- 3- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الانجاز الوظيفي لدى مدرء المدارس الثانوية تبعا لمتغير سنوات الخدمة.

رابعاً: حدود البحث:-

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

خامساً: تحديد المصطلحات:-

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

- 1- اتكنسون (Atkinson:1957) استعداد ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق نجاح او بلوغ هدف معين. ويترتب عليه درجة معينة من الاشباع. وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الاداء في ضوء مستوى معين للامتياز .. (عبد الحميد، 2003، ص3).
- 2- ماكليلاند (McClelland 1961) توجه الفرد نحو بذل الجهود 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

الانجاز الوظيفي.

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

مفهوم الانجاز الوظيفي.

يعد 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 ولتداخل المؤثرات التي تؤثر على الانجاز وتنوعه 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 ماكلياند (Mackliland ,1953) إذ لم يختلف معنى الدافع للإنجاز لدى ماكلياند عما يقصد موري بمفهوم الحاجة للإنجاز ومن هنا نتطرق إلى مفهوم دافعية الانجاز

الانجاز الوظيفي:- مجموعة من السلوكيات ذات العلاقة المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه وتحمل مسؤولياته وهي تتضمن جودة الاداء وكفاءة التنفيذ والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة فضلا عن الاتصال والتفاعل مع باقي أعضاء المنظمة وقبول مهام جديدة والابداع، والالتزام بالنواحي الادارية في العمل والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفاعلية (الحوامدة،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- أنشطة العمل والجوانب الثابتة والمتغيرة فيها :

إذ ان هناك أنشطة مستقرة نسبيا وأنشطة تتغير بتغير الزمان الذي يؤدي فيه العمل او الظروف او المواقف المحيطة بالإنجاز او تفاوت الافراد الذين يؤدون العمل في الخبرات او الاسلوب وطريقة انجاز العمل فتحدد تلك الأنشطة وأهميتها من حيث الوقت والاثار المترتبة

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

2-العلاقات بين أنشطة ومهام العمل والتصميم المناسب للعمل.

عن طريق تجميع الأنشطة في مهام والمهام الى اعمال وتحديد علاقات التجانس بين هذه الأنشطة وبينها وبين الأنشطة الأخرى مما قد يترتب عليه إعادة تصميم العمل وأحيانا إعادة تصميم التنظيم ككل .

3-المواصفات المطلوبة في الفرد الذي يؤدي العمل .

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

-النظريات التي فسرت دافعية الانجاز الوظيفي:

-نظرية حاجات الدافعية لماكلياند: motivational needs theory

بدأ عالم النفس الأمريكي ديفيد ماكلياند David McClelland عام (1956) اهتمامه بدراسة دافعية الانجاز. إذ كان ماكلياند 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 السلطة- القوة motivation power/authority ، ودافع الانتماء affiliation motivation

ووجد ماكلياند ان الافراد ذوي دافعية الانجاز يتسمون بتفضيل 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 فضلا عن ذلك توصل ماكلياند الى بعض الخصائص الثابتة التي تتمثل في :-

أ. الميل نحو المهام ذات المخاطر المعتدلة. إذ وجد يتجنب الافراد الذين يعتمدون على الانجاز حالات الخطر المرتفعة والمتدنية

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

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

د- لديهم حاجة الى وضع اهدافهم بدقة.

هـ- يرون ان الانجاز اكثر اهمية من المكافآت، إذ ان المكافآت ليس المقياس للنجاح.

و. تطوير طرائق جديدة في العمل .

لذلك يرى ماكلياند ان هؤلاء الافراد يكونون صالحين لدوار القيادة. ولديهم انتماء قوي الى المؤسسات التي يتعلمون او يعملون فيها. كذلك انهم يحبون عملهم. ولديهم القدرة والمرونة في التركيز على الاعمال التي يقومون بها. (McClelland, 1978).

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

-دراسة العجمي (2017) بعنوان الحاجات التدريبية لمعلمي العلوم للمرحلة الابتدائية في دولة الكويت وعلاقتها بمستوى الانجاز الوظيفي، هدفت الدراسة التعرف إلى الحاجات التدريبية لمعلمي العلوم للمرحلة الابتدائية في دولة الكويت وعلاقتها بمستوى الانجاز الوظيفي لمعلمي العلوم للمرحلة الابتدائية من وجهة نظرهم . ومن أ جل تحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة تم التأكد من صدقها وثباتها، ووزعت 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 . وظهرت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائيا 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 لملائمته 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، وانما يذهب ابعد من ذلك فيحلل ويفسر ويقارن ويقيم آملاً في التوصل إلى تعليمات ذات معنى، بل أن بعض الأبحاث الوصفية ينفذ من الحاضر الى المستقبل ليحاول ان يلخص تنبؤات بما يحتمل أن يؤول إليه أمرها، فضلاً عن انه تشخيص علمي للظاهرة بقدر ما يتوفر من ادوات موضوعية، ومن التعبير عن هذا التشخيص برموز لغوية ورياضية مضبوطة وفق تنظيم محكم (الزوبعي والغنام، 1981: 51-52).

ثانياً: مجتمع البحث:

يشمل مجتمع البحث الحالي من المدرء في المدارس الثانوية في المديرية العامة لتربية محافظة كركوك، والذين يمارسون مهنة الادارة ، والبالغ عددهم الكلي (527) مدير ومديرة موزعين بحسب الجنس بواقع (342) مديراً، و (185) مديرة

ثالثاً: عينة البحث: (عينة التحليل الاحصائي):

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

لغرض تحقيق أهداف البحث اقتضت ضرورة استعمال اداة هي:-

- مقياس الانجاز الوظيفي.

ونظراً لعدم توفر أداة مناسبة وملائمة 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 مدرء المدارس الثانوية في المديرية العامة لتربية 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 الاتية:

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 مقياس يؤدي الى تحقيق أهداف البحث الحالي ومن هذه الدراسات:

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

- مقياس (الغرباوي, 2014) وهو مقياس تكون من (60) فقرة موزعة على 6 مجالات. علما ان بدائل الاجابة هي موافق بشدة, موافق, محايد, 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 أداة لقياس الانجاز الوظيفي لدى مدرء المدارس الثانوية, بما يتلاءم وخصائص المجتمع وتتوفر فيه الشروط العلمية من صدق وثبات وقدرة على التمييز؛ وذلك لعدم وجود أداة لقياس الانجاز الوظيفي بما يخدم أهداف البحث الحالي (على حد علم الباحث).

ب- صياغة فقرات المقياس:

وبعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة, قام الباحث بصياغة فقرات الخاصة بالانجاز الوظيفي وبناء على ذلك فقد أعد الباحث (35) فقرة بصيغتها الأولية, ملحق (2)

ج - أعداد تعليمات المقياس:

لإكمال الصيغة الأولية للمقياس, أعد الباحث تعليمات توضح كيفية الإجابة على فقرات المقياس, وذلك بوضع علام (صح) أمام الفقرة التي يجاب عنها, وأمام البديل الذي يمثل أجابته على مقياس 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 للمقياس):

وفي هذه الطريقة يعرض المقياس على مجموعه من المحكمين ممن لهم خبرة سابقة في المجال الذي وضع له المقياس, وأخذ آراء هؤلاء المحكمين في المقياس, ومدى صلاحيته, ويعد واضحاً المقياس 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 صلاحية الفقرات ملحق (2) على عشرة محكما من المختصين في قسم العلوم التربوية والنفسية ملحق (4) وطلب منهم إبداء حكمهم على مدى صلاحية 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 المتدرج آراء الفقرات.

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

ر - التطبيق الاستطلاعي للمقياس الانجاز الوظيفي:

بعد استخراج الصدق الظاهري للمقياس, قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة بلغت (10) مدراء (ذكور وإناث) في المديرية العامة لتربية 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 (الزويد 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 متميزين, وتتميز 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 نفسة (علام, 2002: 284). ولغرض التحقق من ذلك اتبع الباحث الخطوات الآتية:-

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

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

3- جمعت الاستمارات من أفراد العينة وصحت ورتبت ترتيباً تنازلياً حسب مجموع الدرجات من أعلى إلى أدنى درجة فتراوحت 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) استمارة, وقد تراوحت حدود الدرجات للمجموعة العليا ما بين (220-262) درجة, في حين تراوحت حدود الدرجات للمجموعة الدنيا ما بين (130-195) 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 الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية والذي يرمز له باختصار (SPSS) علماً أن القيمة التائية الجدولية عند مستوى (0,05) وبدرجة حرية (99) تساوي (1,96) وتبين أن جميع الفقرات مميزه عدا الفقرتين (29,34).

- أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

لغرض التأكد 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 ماعدا الفقرات (29-34)

- الصيغة النهائية للمقياس:

بعد تحليل فقرات مقياس الانجاز الوظيفي واستخراج القوه التمييزية لكل فقره من فقراته وإيجاد معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، أتضح أن لجميع الفقرات ارتباط جيد عدا الفقرتين (29-34) فأنها حذفت؛ وذلك لان 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 المقاييس 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 (بموافق جداً , موافق , لا ادري , غير موافق , غير موافق جداً) وقد صحح 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 (موافق جداً) يعطى (5) درجات - .البديل (موافق) 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, 4, 5), وبعد التصحيح تجمع درجات كل استمارة 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 واخرون, 2002: 123), ويتعلق أيضاً بموضوع 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 واخرون, 1987: 133).

ولغرض التأكد من صدق المقياس, فقد اعتمد الباحث على أنواع الصدق الاتية:-

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 الى 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 آرائهم 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 نفسة على الفرد الواحد فانه يعطي شيئاً من الاستقرار في النتائج (سمارة واخرون,1989: 114).

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

ولقد أستخرج ثبات المقياس بطريقتين هما:

أ- طريقة إعادة الاختبار (Test – Retest):

تقوم فكره هذه الطريقة على إجراء الاختبار على مجموعة من الأفراد ثم إعادة إجراء الاختبار نفسة على المجموعة نفسها بعد مضي مده زمنية مناسبة، وبذلك يحصل كل فرد على درجة في الإجراء الأول للاختبار، وعلى درجة أخرى في الاجراء 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 اعادة الاختبار، وطبق الاختبار على عينة من مدراء المدارس الثانوية بلغ عددهم (20) مديرا 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, وبلغ 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 الاسئلة وتوزيعها على النحو نفسه الذي هو عليه في الصورة الأولى (ابو حطب وسيد, 2008: 148).

ويعد مناسباً في الحالات التي يكون فيها الاختبار المراد تقدير ثباته طويلاً, ففي اختبار طويل نسبياً يصل الى (32) أو أكثر تميل التجزئة النصفية إلى تحقيق الموازنة في عوامل من نوع وشكل الفقرة, وشمول محتواها ومستوى صعوبتها, مما يزيد من احتمال تحقيق التكافؤ بين نصفي الاختبار (الزبيد وعليان, 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 الأرقام الفردية, وفقرات النصف الثاني تحمل الأرقام الزوجية كلاً على انفراد, ولكل 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 مدرء المدارس الثانوية:

بلغ الوسط الحسابي لعينة مدرء 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 التائي لعينة الانجاز الوظيفي

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

يتبين من خلال الجدول أعلاه بأن القيمة التائية المحسوبة (60.1) أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرارية (179), وعليه فإن مدرء المدارس الثانوية يتمتعون بمستوى جيد من الانجاز الوظيفي وذلك يتيح لهم فرصة التعرف والاندماج والمثابرة والمنافسة مع زملائهم الآخرين مما يدفع أغلبهم نحو تطوير أنفسهم من خلال الاجتهاد والسعي, كذلك ما اكتسبه المدير خلال سنوات الخدمة والتأثير المباشر وغير المباشر للتعليم الدراسي الذي حصل عليه المدير والذي غرس فيهم حب الاستطلاع ومحاولة إيجاد حلول للمشكلات والمعوقات التي تعترضهم, وهذه النتيجة تتفق مع ما طرحه (Anderrson,1988), ان الافراد الذين لديهم مستوى مرتفع من دافعية الانجاز يميلون الى الاصرار في تحقيق اهدافهم, والتغلب على العقبات التي تواجههم, والحاجة الى اعتراف الآخرين بقدراتهم, وان يكونوا محط انظار الناس, فضلا عن الرغبة الكبيرة في الحصول على التقدير الاجتماعي وتقييم ما حققوه من انجاز, إذ أن 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, إذ 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 التائي لدلالة الفروق بين متوسطي درجات المرشدين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث)

العينه	عدد افراد العينه	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة 0,05
					المحسوبة	الجدولية	
الذكور	110	168.37	7.14	178	0,16	1,96	غير داله
الاناث	80	168.22	6.50				

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

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

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات مقياس الانجاز الوظيفي تبعاً لسنوات الخدمة

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

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

اولا: النتائج:-.

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

ثانيا: المقترحات:-

- 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. Amman 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 Intemational.
- 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.