

AR	بناء سلم دافعية الإنجاز الإداري عند مديري التعليم الابتدائي	
ENG	Construction d'une échelle de motivation administrative chez les directeurs des écoles primaires	
FR	constructing administrativemotivation scale for primary schools directors.	
Djaballah Salim جاب الله سليم جامعة محمد بوضياف بالمسيلة الجزائر Salimdjallah28@yahoo.fr		
تاريخ القبول للنشر 11-06-2018	تاريخ المراجعة 02/03/2018	تاريخ الارسال 08-02-2018

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى بناء سَلَم لدافعية الإنجاز الإداري لدى مديري التعليم الابتدائي في الجزائر، وذلك بهدف توفير سَلَم يتمتع بخصائص سيكومترية مقبولة، ويمكن من الكشف عن درجة دافعية الإنجاز لدى مديري التعليم الابتدائي. ولتحقيق هذا الهدف تم استعراضهم السَلالم المستخدمة في هذا المجال والاستفادة منها في اشتقاق بنود السَلَم. تم إجراء الدراسة على 277 مديرا من مديري المدارس الابتدائية بولاية المسيلة، بلغ معامل ثبات السَلَم 0.79 وهي قيمة دالة إحصائية. وبلغ معامل ألفا كرونباخ 0.84 وهي أيضا قيمة دالة إحصائية وتعبر على مستوى مقبول للثبات. أما الصّدق فإضافة لصدق المحتوى، تمّ تجميع بيانات وأدلة على صدق التكوين الفرضي، فتمّ حساب معاملات الارتباط بين البنود والدرجة الكلية للمحور، وارتباطها بالدرجة الكلية للسَلَم. كما تمّ تطبيق اختبار (ت) لتمييز بنود السَلَم. وإجراء تحليل عاملي استكشافي للتأكد من كونها تمثل عاملا رئيسيًا، وتحديد محاور السَلَم والبنود التي تشبع عليها. تكوّن السَلَم في صورته النهائية من 64 بندا.

Résumé

Le but de cette étude était de construire direct l'échelle de la motivation administrative chez les directeurs des écoles primaires en Algérie .

Cette échelle doit avoir des caractéristiques psychométriques acceptables. Et peut détecter le degré de motivation chez les directeurs d'écoles primaires. L'étude a été menée sur 277 directeurs dans la wilaya de m'sila. Le coefficient de la fiabilité de l'échelle était 0,79 qui est une valeur statistique significative. Le coefficient alpha Cronbach était 0.87, représente également une valeur statistique significative. Cette valeur exprime un niveau acceptable de la fiabilité. Pour la validité ont été calculés Les coefficients de corrélation entre les items et le degré total de dimensions , et leur corrélation avec le degré total de l'échelle, L'analyse factorielle a été utilisée pour examiner la validité de construit afin de déterminer le nombre de dimensions et leur signification respective .L'échelle est dans la forme finale de 64 items.

Abridged summary

This study aimed to construct administrative achievement motivation scale for primary school's director in Algeria, In order to provide a scale that has psychometric characteristics which, are acceptable. And also, enables us to reveal the degree of achievement motivation of primary school's directors.

The operational definition of the concept of administrative achievement motivation for the primary school director has been defined by reviewing the concepts and specific terminology contained in the psychological heritage of the term achievement motivation as well as the concepts and terminology of the primary school director .

In order to identify the axes and items of the scale, many scientific references were reviewed, which dealt with motivation achievement in general, and dealt with administrative work from various aspects, as well as the most important standards used in this area and benefit from the derivation of the items of the scale.

This enables the identification of the axes of the scale (- Taking responsibility and making decisions. - Perseverance and facing challenges. - Planning and orientation towards the goal. - Management and time organization. - Communication and career organization. - Professional and social development). The scale items were then drafted in proportion to the primary school director.

To Check the validity of the scale items and response options, they are exposed to a jury of (09) experts in statistic and psychometric measurement. According to the juror suggestions, some items are modified and others are excluded.

Where the study was conducted upon 277 directors from primary school's headmasters in M'sila, reliability coefficient 0.79 and is the value statistically significant, and coefficient Alpha cronbach 0.84 is also a value

statistically significant, and indicate an acceptable level of reliability. which means that the scale has an acceptable degree of confidence. As for the sub-axes of the scale, the reliability coefficients ranged between 0.55 and 0.72, which are acceptable reliability values.

As for validity in addition to content validity, whole collected evidence of the construct validity, the correlation coefficients were calculated between items and the degree of the axis, and the degree of the scale.

The T test has been applied in order to differentiate items, and procedure of Factor analysis Exploratory to make sure that is represent principal factor. In its final version scale of the achievement motivation, for primary schools headmasters in Algeria, included the 64 items multiple choice (four alternative) .

The study recommends applying administrative achievement motivation scale in other Algerian cities as well as to verify the psychometric characteristics according to the modern theory of measurement (latent trait theory), in order to overcome the criticism made of the traditional theory of measurement.

المقدمة:

يعدّ موضوع الدافعية من أهمّ مواضيع علم النفس، فقد حظيت دراسة الدوافع باهتمام عدد كبير من علماء النفس والتربية باعتبارها أحد أهمّ العوامل التي تؤثر في معظم المواقف التي تواجه الإنسان، وتقوم بدور أساسي في تحديد سلوكه. وتسهم دراسة الدافعية في توضيح جزء كبير من السلوك الإنساني في مختلف المجالات ومنها المجال الإداري. فالإدارة المدرسية تتبوأ مكانة هامة في حياة المجتمعات المتمدنة، وتلعب دورا أساسيا في تطورها ورفقها، والدافع للإنجاز يؤثر في مستوى أداء

المدير وإنتاجيته في عمله الإداري. فكلّما كان على قدر كبير من دافعية الإنجاز كان مستوى أدائه على قدر كبير من الأهمية.

وقد أدرك علماء النفس العرب هذه لأهمية فقاموا بجهد متواصل لتكييف عدد من سلالم الدافعية على البيئة العربية، كسَلَم الدافع إلى الإنجاز الذي أعدّه هيوبرت ج. م. هرمانز 1970. ولم يتوقف جهد علماء النفس العرب عند التكييف، بل انتقل إلى عملية البناء بحثا منهم عن سلالم تتلاءم مع الشّخصية والبيئة العربية. فظهر الكثير منها كسَلَم دافعية الإنجاز الذي أعدّه محمّد جميل منصور 1986، وسَلَم دافعية الإنجاز الذي أعدّه عبد اللطيف خليفة 2006.

ورغم أنّ هذه السلالم تقيس الموضوع العام (دافعية الإنجاز) إلّا أنّها في مضمونها كانت موجّهة لفئة معيّنة دون غيرها (تلاميذ- طلبة...) ممّا يفرض إدخال كثير من التّغييرات قبل استخدامها على الفئة المعنية. وهذا ما قد يفقدها بعضا من خصائصها ويدخل الشك في قدرتها على قياس ما صمّمت لقياسه.

من هذا المنطق جاءت هذه الدراسة لبناء سَلَم لدافعية الإنجاز يخصّ مديري التّعليم الابتدائي يطلق عليه سَلَم دافعية الإنجاز الإداري.

2. الإشكالية:

تمثّل دافعية الإنجاز أحد الجوانب المهمّة في منظومة الدوافع الإنسانيّة، وقد اهتمّ علماء النفس بها اهتماما كبيرا ، ويرجع هذا الاهتمام بدرجة كبيرة إلى أنّ دافعية الإنجاز أصبحت مقترنة في الأذهان بالجوانب المشرقة والبناءة من الشّخصية الإنسانيّة

وللدافعية أهمية خاصة في تفسير الكثير من السلوك الإنساني، نظرا لأنّ إصرار الفرد على القيام بأعمال معيّنة ومواصلة هذه الأعمال يتوقف على ما لديه من دوافع⁽¹⁾.

كما تبرز أهمية الدافع للإنجاز إلى أنّ الفرد المنجز هو مصدر ثروة المجتمع، وهو وحده القادر على توظيف الطّاقات من أجل البناء وتقدّم المجتمع، وهو الذي يملك القدرة على السيطرة على البيئة الفيزيقيّة والاجتماعيّة والتحكّم فيها وبلوغ معايير الامتياز، فيتفوّق على ذاته ويحقّق وجوده من خلال ما ينجزه من أعمال⁽²⁾.

وتشير المراجع المتخصصة إلى أنّ دافعية الإنجاز تؤثر في تحديد مستوى أداء الفرد، وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يقوم بها، ومنها المجال الإداري . فكثير من علماء الإدارة يقول أنّ الإدارة التربوية في جوهرها هي عملية قيادة بالمقام الأول، وقدرةً على التأثير في البشر الآخرين، وتحفيزهم لإنجاز أهداف المؤسسة التربوية و أولوياتها، والسعي الدائم لتطويرها⁽³⁾.

كما أنّ مهام الإدارة الحديثة داخل المنظومة التربوية تأخذ طابع الريادة والقيادة، وحتى يتمكن مديروالمؤسسات التربوية من تحقيق أهداف مؤسساتهم فهم يحتاجون إلى مهارات إدارية وقوة دافعة لإنجازها.

وعلى الرغم من أنّ التراث التربوي في الجزائر يعجّ بعدد الأبحاث التي اهتمت بدافعية الإنجاز وارتباطها بالمتغيرات النفسية والثقافية والاجتماعية إلا أنّها تكاد (في حدود ما توفر للباحث) لم تتناول دافعية الإنجاز الإداري.

كما أنّ جلّ هذه الأبحاث استخدمت سلالمة مترجمة كسَلَم دافعية الانجاز لصاحبه هيرمانز 1970 والذي ترجمه فارق عبد الفتاح موسى، أو سَلَم دافعية الانجاز لصاحبه نيموف 1999 والذي ترجمه محمود بني يونس 2004. وهو ما يطرح مشكلة التفاوت المألوف في بنود البنية التي تشكّل مصدرا لعدم مصداقية نتائج الاختبار في الدراسة عبر الثقافات⁽⁴⁾.

كما أننا نجد بحثاً أخرى استخدمت سلالمة عربية كسَلَم (الكتاني 1979) و الذي طوّره كل من (باسم السامرائي وشوكت الهياضي). ورغم تجاوز هذا النوع من السلالمة لعامل اللغة إلا أنّه يمكن أن تكون منحازة في بنيتها، فالعوامل التي تشكّل بنية السَلَم مثل السلوكيات والمواقف والمعايير الاجتماعية ليست واحدة في مختلف الثقافات. فيمكن أن تكون بعض أنواع السلوك عادية في ثقافة ما، ولكن لها معنى آخر في ثقافة أخرى⁽⁵⁾.

كما أنّ جلّ سلالمة الدافعية (في حدود ما توفر للباحث) لم تتطرق لدافعية الإنجاز الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية. فرغم أنّ تلك السلالمة تقيس الموضوع العام (دافعية الإنجاز) إلا أنّها في مضمونها كانت موجّهة لفئة معينة دون غيرها (تلاميذ- طلبة...) ممّا يفرض إدخال كثير من التغيرات قبل استخدامها على الفئة المعنية. وهذا

ما قد يفقدها بعضا من خصائصها ويدخل الشك في قدرتها على قياس ما صممت لقياسه.

ومن هذا المنطلق فإن الحاجة تشير إلى إيجاد أداة قياس موضوعية، تستطيع التمييز بين ذوي الدافعية المرتفعة والدافعية المنخفضة لدى مديري التعليم الابتدائي. وهو ما تهدف له هذه الدراسة والمتمثلة في بناء سَلَم خاص للكشف عن دافعية الإنجاز الإداري.

وبناء عليه ندرك أهمية بناء سَلَم لدافعية الإنجاز الإداري في البيئة الجزائرية ، وهو ما سنحاول انجازه في هذه الدراسة الذي تتحدد مشكلتها في الإجابة على السؤال التالي:

ما هو السَلَم المقترح لدافعية الإنجاز الإداري عند مديري المدارس الابتدائية ؟

3. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

محاولة بناء سَلَم يتناسب مع البيئة الجزائرية يلم ببعض المتغيرات و الأبعاد الثقافية التابعة من خصوصية المجتمع الجزائري.

4. أهمية الدراسة:

- توفير سَلَم لدافعية الإنجاز الإداري مقنن، يستخدم في الجزائر لأغراض البحث العلمي التي تهتم بدافعية الإنجاز الإداري، وارتباطها بالمتغيرات النفسية و الثقافية و الاجتماعية.

- الكشف عن درجة دافعية الانجاز الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية.
- إمكانية استخدام هذا السَلَم بعد إخراجه في صورته النهائية في المسابقات الخاصة بتأهيل المديرين.

5. حدود الدراسة: تتحدد الدراسة الحالية في إطارين أساسيين هما:

1.5. الإطار الزماني: تم تطبيق الجانب الميداني من الدراسة في الفصل الثالث للموسم الدراسي 2014/2013، وتحديدًا من بداية شهر أفريل إلى نهاية شهر ماي من سنة 2014.

2.5. الإطار المكاني: اقتصرَت الدراسة الميدانية على مديري المدارس الابتدائية لولاية المسيلة والبالغ عددها 667 مدرسة.

6. تحديد المصطلحات والمفاهيم:

1.6. السَلَم:

يعرفه قاموس لونغمان بأنه مجموعة من الأسئلة تهدف إلى قياس قدرة الفرد في مجال معين، أو تهدف إلى تحديد خصائصه⁶.
وتعرفه أنستازي بأنه " موقف مقنن صُمم خصيصا للحصول على عينة من سلوك الفرد⁽⁷⁾."

عموما يعرف السَلَم على أنه مجموعة من الأنماط او القيم الملاحظة عن متغير من المتغيرات⁽⁸⁾

التعريف الإجرائي:

هو أداة يتم بناؤها وفق خطوات وإجراءات علمية مدروسة ومقننة، يحتوي على مجموعة من المفردات التي صممت لقياس دافعية الإنجاز الإداري عند مديري التعليم الابتدائي.

2.6. دافعية الإنجاز:

الدافعية للإنجاز "حالة داخلية مرتبطة بمشاعر الفرد وتوجه نشاطه نحو التخطيط للعمل، وتنفيذ هذا التخطيط بما يحقق مستوى محدد من التفوق الذي يؤمن به الفرد ويعتقده"⁽⁹⁾.

3.6. دافعية الانجاز الإداري :

هي عملية توجيه السلوك لإشباع الحاجات المادية والمعنوية للمديرين ، وذلك من خلال التفاعل بين أهدافهم الشخصية وأهداف المنظومة التربوية.
التعريف الإجرائي:

هي الدرجة التي يحصل عليها الفرد في سَلَم دافعية الإنجاز الإداري المعد لهذا الغرض في الدراسة الحالية.
الجانب الميداني:

7. منهج الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة هذه الدّراسة والتي تتمثل في بناء سَلَم لقياس دافعية الإنجاز الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية، فإنّ هذه الدّراسة من الدّراسات الوصفية التّطبيقية التي تعتمد على أساسيات المنهج الوصفي التّحليلي. فهو أسلوب من أساليب التّحليل المركّز على معلومات كافية ودقيقة عن الظّاهرة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علميّة يتمّ تفسيرها بطريقة موضوعيّة⁽¹⁰⁾.

8. مجتمع وعيّنة الدّراسة :

يتمثل مجتمع الدّراسة في جميع مديري المدارس الابتدائية بالمسيلة للموسم الدّراسي 2014/2013، ويبلغ عددهم 667 مديراً. موزعين على 62 مقاطعة تفتيشية، تضمّ كلّ مقاطعة مجموعة من المدارس.

وتكوّنت عيّنة الدّراسة من 277 مديراً، يمثلون مديري المقاطعات التفتيشيّة لولاية المسيلة. تمّ اختيارهم بطريقة عنقوديّة عشوائية.

جدول رقم (01): يبيّن حجم مجتمع وعيّنة الدّراسة.

حجم عيّنة الدّراسة	حجم العيّنة	حجم مجتمع	حجم الدّراسة
277	45	667	مدير مدرسة ابتدائية

يبين الجدول رقم (01) حجم مجتمع الدّراسة الذي تشكّل من 667 مدير مدرسة ابتدائية، وهو مجموع مديري المدارس الابتدائية لولاية المسيلة. وقد أجريت الدّراسة الاستطلاعية على 45 مديراً، أمّا حجم عيّنة الدّراسة التّحليلية فقد بلغ 277 مديراً، وهو ما يمثّل نسبة 40.91 من حجم مجتمع الدّراسة.

9. أداة الدّراسة:

تمّ بناء سَلَم دافعية الإنجاز الإداري انطلاقاً من موضوع الدّراسة وأهدافها، وقد مرّت عملية البناء بخطوات تتطابق مع الخطوات العلميّة في مثل هذه الحالات.

1.9. خطوات بناء السَلَم:

تمّ تحديد التعريف الإجرائي لمفهوم دافعية الإنجاز الإداري لمدير المدرسة الابتدائية وذلك من خلال استعراض المفاهيم والمصطلحات الخاصّة والتي وردت في

التراث السيکولوجي لمصطلح دافعية الإنجاز. وأيضا المفاهيم والمصطلحات الخاصة بمدير المدرسة الابتدائية، وهو ما أوصل إلى تحديد التعريف الإجرائي السابق. من أجل تحديد محاور وبنود السَلَم تمّ الرجوع للعديد من المراجع العلمية التي تناولت دافعية الإنجاز بصفة عامة، والتي تناولت العمل الإداري من أوجه مختلفة، في حدود ما تمّ الحصول عليه من مراجع.

- الاطلاع والقراءة المتأنية للدراسات التي تناولت دافعية الإنجاز بصفة عامة، والأدوات التي استخدمتها تلك الدراسات.

- الاطلاع بصفة خاصة على السَلالم التي تقيس دافعية الإنجاز. حيث أمكن الاستفادة منها في بناء محاور وبنود دافعية الإنجاز الإداري، وذلك في ضوء نظرية ماسلو للحاجات. والتي تعتبر من أهم النظريات، حيث أنها عالجت بالدراسة والتحليل العديد من الحاجات الإنسانية بجوانبها المختلفة.

- القيام باستطلاع رأي أولي لمجموعة من مديري المدرسة الابتدائية، بهدف الوقوف على المحفزات والمثبطات التي تواجه مدير المدرسة الابتدائية في عمله. حيث تمّ توزيع استمارة استطلاع رأي على 23 مديرا ، تتضمن سؤاليين مفتوحين هما:

أ. ماهي المحفزات التي تسهم في زيادة دافعتك للعمل؟

ب. ماهي المثبطات التي تعمل على خفض دافعتك للعمل؟

وقد تمّ جمع الإجابات وحصرها في الجدول أدناه.

جدول رقم (02): يبين إجابات أفراد الاستطلاع الأولي

المثبطات	المحفزات
عدم احترام الوقت من طرف العاملين في المدرسة، سلبية بيئة المدرسة، عدم القدرة على التفاهم مع بعض المعلمين، فقدان الثقة في المحيطين به، تأجيل الأعمال	قوة تحمّل المسؤولية، المطالعة، القدرة على التخطيط، قوة التحمّل، احترام الوقت، القدرة على التنظيم، الاتصال الجيد، القراءة الجيدة للمواقف المستحدثة. الاحترام المتبادل، التقدّم

يبين الجدول رقم (02) الإجابات الأكثر تكرارا لأفراد الاستطلاع الأولي.

- تمّ التصميم الأولي للسلم وهذا بالاستفادة في تحديد المحاور الرئيسية، وبنود كل محور من محاوره من السلالم التالية:
- سلم الدافع إلى الإنجاز (هرمانز 1970م).
 - سلم الدافع للإنجاز (محمود عبد القادر محمد 1977م).
 - سلم دافعية الإنجاز (عمران 1980).
 - سلم دافعية الإنجاز (محمد جميل منصور 1986م).
 - سلم الدافع للإنجاز (نظام سبع النابلسي 1993م).
 - سلم دافعية الإنجاز الدراسي (محمد بن معجب الحامد 1994م).
 - سلم كاليفورنيا للدافعية العقلية جيانكار وفاشيون 1998 Giancarol et Facion
 - سلم الدافعية للإنجاز (غازي ضيف الله غازي 2001م)
 - سلم الدافعية الداخلية الأكاديمية (ليبر 2005 Lepper)
 - سلم دافعية الإنجاز (عبد الطيف خليفة 2006م).
 - سلم دوقة وآخرون لدافعية التعلم 2009م .
 - سلم جلين وآخرون Glynn and al لدافعية الإنجاز 2011م .
- وهذا ما مكن من تحديد محاور السلم التالية:- تحمّل المسؤولية واتخاذ القرارات.- المثابرة ومواجهة التحديات.- التخطيط والتوجه نحو الهدف.- إدارة وتنظيم الوقت.- الاتصال والتنظيم الوظيفي.- التطور المهني والاجتماعي.
- تمّ بعد ذلك صياغة بنود السلم في ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص بكل محور، وأيضاً بالاسترشاد بالسلالم السابقة حيث تمّ صياغة البنود بما يتناسب مع مدير المدرسة الابتدائية.
- تمّ عرض السلم على مجموعة من المحكّمين، لتحديد مدى تمثيلها لما يراد قياسه. وقد بلغ عددهم 09 أساتذة من المتخصّصين في علم النفس والقياس والإحصاء. وقد طلب منهم إبداء آرائهم فيما يلي: مدى مناسبة صياغة كلّ عبارة. مدى انتماء العبارات لمحاورها، وإبداء التعديل المقترح.

تمّ بعد ذلك استبعاد البنود التي لم تحز على اتفاق المحكّمين وعددها 12 بندا، واعتماد البنود التي حازت على اتفاق 80 بالمائة أو أكثر. كما تمّ القيام ببعض التعديلات التي تمّ اقتراحها من طرف المحكّمين. ليتشكّل السلم في صورته الأولى من 78 بندا موزّعة على 06 محاور.

1.1.9. طريقة تصحيح سلم دافعية الإنجاز الإداري: لتصحيح السلم تمّ استخدام الطريقة الآتية:

جدول رقم(03): يبيّن طريقة تصحيح السلم:

نوع البنود	تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق بدرجة قليلة	لا تنطبق
إيجابية	4	3	2	1
سلبية	1	2	3	4

2.1.9. تحديد مستويات الدّافع إلى الإنجاز الإداري:

تمّ تحديد مستويات الدّافع إلى الإنجاز الإداري باستعمال الدّرجات الخام والدّرجات المعيارية التائّية كما يوضحه الجدول أدناه.

جدول رقم(04): يحدّد مستويات الدّافع للإنجاز الإداري.

الدّرجة الكلية الخام.	الدّرجة المعيارية التائّية.	مستويات الدّافع إلى الإنجاز الإداري.
127 - 155	16 - 28	منخفضو الدّافع إلى الإنجاز الإداري.
156 - 214	29 - 57	متوسطو الدّافع إلى الإنجاز الإداري.
215 - 243	58 - 71	مرتفعو الدّافع إلى الإنجاز الإداري.

يبيّن الجدول رقم(04) مستويات الدّافع إلى الإنجاز الإداري حسب الدّرجة الكلية الخام والدّرجة المعيارية التائّية.

تمّ تطبيق السلم على عيّنة استطلاعية (45 مديرا) بهدف تحديد خصائصه السيكمترية

3.1.9. ثبات السلم: للتأكد من ثبات السلم تمّ استخدام:

1.3.1.9. طريقة إعادة التّطبيق: يعدّ هذا الأسلوب من أهمّ أساليب حساب

الثّبات، ويعبّر معامل الارتباط بين مرّتي التّطبيق عن ثبات السلم⁽¹¹⁾.

للتأكد من ثبات سَلَم دافعية الإنجاز الإداري تمّ تطبيقه وإعادة تطبيقه بفواصل زمني تراوح بين 15 و 20 يوما، حيث تمّ حساب معامل ارتباط بيرسون بين التّطبيقين وذلك بالنسبة للدرجة الكلية للسَلَم بصفة عامّة، والدرجات الكلية للمحاور الفرعية. جاء معامل الارتباط بالنسبة للسَلَم مساوياً لـ 0.79 . وهو ما يعني حصول السَلَم على درجة مقبولة من الثّقة.

أمّا بالنسبة للمحاور الفرعية للسَلَم فقد تمتعت بمعاملات ثبات مقبولة كما هو مبين في الجدول أدناه:

جدول رقم (05): يبين معاملات ثبات المحاور الفرعية لسَلَم دافعية الإنجاز الإداري.

المحاور	معامل الثّبات (ارتباط بيرسون)
1.تحمل المسؤولية ولتخاذ القرارات.	0.70
2.المثابرة ومواجهة التّحديات.	0.63
3.التّخطيط والتّوجه نحو الهدف.	0.56
4.إدارة وتنظيم الوقت.	0.55
5.الاتّصال والتنظيم الوظيفي.	0.72
6.التّطور المهني والاجتماعي.	0.61

تراوحت معاملات ثبات المحاور الفرعية للمقياس بين 0.55 و 0.72 وهي قيم ثبات مقبولة.

2.3.1.9. معامل ألفا لكرونباخ : تمّ حساب معامل ألفا لكرونباخ للسَلَم، فكانت قيمته 0.84 وهي قيمة مرتفعة لسلام الشخصية .

4.1.9. الصدق: للتأكد من صدق السَلَم ، تمّ استخدام صدق المحتوى، صدق التكوين الفرضي.

1.4.1.9. صدق المحتوى: يتضمّن هذا النوع من الصدق الفحص المنظم لمحتوى السَلَم ، لتحديد ما إذا كان يغطّي عيّنة ممثلة لمجال السلوك موضع القياس أم لا⁽¹²⁾. تمّ عرض السَلَم على مجموعة من المحكّمين، من أساتذة علم النفس والقياس والإحصاء. كما سبق الإشارة إليه في خطوات بناء السَلَم.

2.4.1.9..صدق التكوين الفرضي: يتطلّب صدق التكوين الفرضي جمع

معلومات وأدلة من مصادر متعدّدة، وفحص نتائج الدّراسات المتعلّقة بتكوين فرضي معيّن والربط فيما بينها.⁽¹³⁾

تمّ حساب معاملات ارتباط البند بالدرجة الكلية للمحور الخاص به. وارتباطها بالدرجة الكلية للسَلَم كما هم مبين في الجدول أدناه.

جدول رقم (06): يبيّن قيم معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية للمحور

رقم البند	قيمة معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للمحور	قيمة معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للسَلَم	رقم البند	قيمة معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للمحور	قيمة معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للسَلَم	رقم البند	قيمة معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للمحور	قيمة معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للسَلَم
1	0.39**	0.40**	27	0.61**	0.49**	53	0.47**	0.08
2	0.81**	0.21**	28	0.33*	0.49**	54	0.27**	0.28**
3	0.46**	0.30**	29	0.30**	0.11	55	0.39**	0.45**
4	0.37**	0.35**	30	0.15*	0.10	56	0.51**	0.39**
5	0.46**	0.27**	31	0.45**	0.22**	57	0.56**	0.36**
6	0.49**	0.32**	32	0.41**	0.31**	58	0.39**	0.36**
7	0.29**	0.35**	33	0.50**	0.29**	59	0.51**	0.39**
8	0.37**	0.48**	34	0.44**	0.45**	60	0.49**	0.39**
9	0.45**	0.21**	35	0.41**	0.20**	61	0.53**	0.39**
10	0.23**	0.09	36	0.23**	0.10	62	0.37**	0.27**
11	0.47**	0.35**	37	0.23**	0.08	63	0.46**	0.15**
12	0.39**	0.27**	38	0.62**	0.51**	64	0.27**	0.26**
13	0.56**	0.51**	39	0.30**	0.19**	65	0.39**	0.40**
14	0.41**	0.29**	40	0.57**	0.51**	66	0.33**	0.35**
15	0.54**	0.35**	41	0.41**	0.21**	67	0.48**	0.23**
16	0.36**	0.41**	42	0.38**	0.21**	68	0.42**	0.31**
17	0.57**	0.27**	43	0.12*	0.11	69	0.54**	0.50**
18	0.38**	0.19**	44	0.57**	0.39**	70	0.28**	0.37**
19	0.49**	0.51**	45	0.35**	0.10	71	0.66**	0.38**

0.31**	0.38**	72	0.26**	0.33**	46	0.25**	0.40**	20
0.24**	0.16**	73	0.20**	0.30**	47	0.24**	0.40**	21
0.41**	0.33**	74	0.21**	0.44**	48	0.43**	0.39**	22
0.31**	0.51**	75	0.47**	0.58**	49	0.40**	0.52**	23
0.29**	0.34**	76	0.34**	0.56**	50	0.15**	0.28**	24
0.42**	0.40**	77	0.44**	0.52**	51	0.34**	0.36**	25
0.33**	0.33**	78	0.12*	0.44**	52	0.31**	0.29**	26

* دال عند مستوى 0.05 ** دال عند مستوى 0.01

يتبين من الجدول رقم (06) أنّ قيم معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية للمحور

قد تراوحت بين (0.12 – 0.81) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 و 0.05.

أما قيم معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية للسَلَم فقد تراوحت بين (0.08 –

0.51) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 و 0.05. وهذا باستثناء البنود (10 -

29 – 36 – 37 – 43 – 45 – 53) فرغم ارتباطها بالدرجة الكلية للمحور الخاص بها، إلاّ

أنّها لم تكن مرتبطة مع الدرجة الكلية للسَلَم. وهو ما يستلزم حذفها.

كما يتبين لنا من خلال الجدول أنّ أغلب ارتباطات البنود بالدرجة الكلية

للمحور، أو بالدرجة الكلية للسَلَم دالة عند مستوى 0.01 . وهو ما يجعل بنود السَلَم

تتمتع باتّساق داخلي، وهو ما يؤكّد الصّدق البنائي للسَلَم.

كما تمّ حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكلّ محور، والدرجة الكلية

للسَلَم بصفة عامة.

جدول رقم (07): معامل الارتباط بين كلّ محور من المحاور الفرعية والسَلَم بصفة

عامة.

المحاور	معامل ارتباط بيرسون
1.تحمل المسؤولية ولتخاذ القرارات.	0.79**
2.المثابرة ومواجهة التّحديات.	0.74**
3.التّخطيط والتّوجه نحو الهدف.	0.69**
4.إدارة وتنظيم الوقت.	0.71**
5.الاتّصال والتنظيم الوظيفي.	0.68**
6.التّطور المهني والاجتماعي.	0.60**

** دال عند مستوى 0.01

يبيّن الجدول رقم(07) الارتباط بين محاور السَلَم والدرجة الكلية له، حيث تراوحت بين 0.60 – 0.79 وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى 0.01، وهو ما يؤكّد على الاتّساق الدّاخلي للسَلَم.

3.1.4.9. الصّدق التّمييزي: يعدّ هذا النّوع من الصّدق مؤشرا لقدرة السَلَم على التّمييز بين الأفراد في دافعية الإنجاز الإداري. ولحساب هذا النّوع من الصّدق تمّ ما يلي: إيجاد الدرجة الكلية لكلّ فرد من أفراد العيّنة (277 مديرا).

ترتيب الدّرجات الكلية لكلّ فرد ترتيبا تنازليّا.

اعتماد المجموعتين المتطرفتين باختيار نسبة 27 % وهو ما يعادل 75 فردا من إجمالي عدد أفراد العيّنة.

تحديد 75 فردا ذوي دافعية الإنجاز الإداري الأعلى، و75 فردا ذوي دافعية الإنجاز الإداري الأدنى.

استخدام اختبار (ت) لعيّنتين مستقلّتين لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدّنيا في درجات دافعية الإنجاز الإداري لكلّ بند من بنود السَلَم.

جدول رقم(08): يبيّن قيم (ت) المحسوبة لتميّز بنود السَلَم

البند	القيّة	الحسابي	المتوسط	المعياري	الانحراف	قيمة (ت)	البند	القيّة	الحسابي	المتوسط	المعياري	الانحراف	قيمة (ت)
1	الدنيا	3.30	3.30	0.61	-6.66**	40	الدنيا	2.82	2.82	0.84	-8.53**	0.42	
	العليا	3.85	3.85	0.35			العليا	3.76	3.76	0.42			
2	الدنيا	3.42	3.42	0.54	-3.38**	41	الدنيا	2.80	2.80	1.00	-2.85**	1.05	
	العليا	3.70	3.70	0.45			العليا	3.28	3.28	1.05			
3	الدنيا	3.30	3.30	0.69	-6.44**	42	الدنيا	2.89	2.89	1.13	-4.25**	0.88	
	العليا	3.88	3.88	0.32			العليا	3.60	3.60	0.88			
4	الدنيا	3.30	3.30	0.65	-5.48**	43	الدنيا	2.33	2.33	1.36	-1.19	1.49	
	العليا	3.81	3.81	0.45			العليا	2.61	2.61	1.49			
5	الدنيا	3.25	3.25	0.59	-4.01**	44	الدنيا	2.77	2.77	1.00	-7.14**	0.51	
	العليا	3.65	3.65	0.62			العليا	3.70	3.70	0.51			

-2.11*	1.31	2.32	الدنيا	45	-4.90**	0.93	2.33	الدنيا	6
	1.46	2.80	العليا			0.99	3.10	العليا	
-0.91	0.89	2.53	الدنيا	46	-4.81**	0.70	3.33	الدنيا	7
	1.21	2.69	العليا			0.41	3.78	العليا	
-4.05**	1.24	2.08	الدنيا	47	-7.34**	0.79	2.90	الدنيا	8
	1.32	2.93	العليا			0.51	3.70	العليا	
-2.18*	1.58	2.18	الدنيا	48	-3.15**	1.16	3.32	الدنيا	9
	1.63	2.76	العليا			0.61	3.80	العليا	
-8.69**	1.33	2.29	الدنيا	49	-1.55	0.80	3.29	الدنيا	10
	0.62	3.77	العليا			0.97	3.52	العليا	
-6.97**	1.27	2.12	الدنيا	50	3.64**	0.92	3.12	الدنيا	11
	0.86	3.36	العليا			0.90	3.66	العليا	
-7.32**	0.93	2.72	الدنيا	51	-3.14**	1.37	2.66	الدنيا	12
	0.58	3.65	العليا			1.03	3.29	العليا	
-2.23*	1.40	2.21	الدنيا	52	-8.66**	0.96	2.33	الدنيا	13
	1.37	2.72	العليا			0.75	3.56	العليا	
-0.62	1.20	2.28	الدنيا	53	-4.54**	1.12	2.42	الدنيا	14
	1.38	2.41	العليا			1.20	3.29	العليا	
-5.37**	1.17	2.50	الدنيا	54	-4.79**	0.84	3.01	الدنيا	15
	0.74	3.37	العليا			0.67	3.61	العليا	
-8.80**	1.05	2.66	الدنيا	55	-7.75**	0.60	3.01	الدنيا	16
	0.39	3.81	العليا			0.50	3.72	العليا	
-8.80**	1.05	2.66	الدنيا	56	-3.01**	1.37	2.32	الدنيا	17
	0.39	3.81	العليا			1.16	2.94	العليا	
-6.26**	1.28	1.98	الدنيا	57	-3.19**	1.32	1.86	الدنيا	18
	1.18	3.25	العليا			1.57	2.62	العليا	
-7.88**	0.98	2.74	الدنيا	58	-11.21**	0.64	2.98	الدنيا	19
	0.44	3.73	العليا			0.29	3.90	العليا	
-5.55**	1.60	2.69	الدنيا	59	-5.42**	1.38	2.69	الدنيا	20
	0.69	3.81	العليا			1.87	3.72	العليا	
-6.97**	1.30	1.92	الدنيا	60	-2.74**	0.55	3.53	الدنيا	21
	1.22	3.36	العليا			0.57	3.78	العليا	
-7.81**	1.20	2.40	الدنيا	61	-7.82**	0.55	3.10	الدنيا	22

	0.77	3.69	العليا			0.48	3.77	العليا	
-4.39**	1.03	2.77	الدنيا	62	-6.73**	0.93	2.34	الدنيا	23
	0.80	3.44	العليا			1.00	3.41	العليا	
-2.20*	1.35	1.81	الدنيا	63	-2.42**	0.84	3.13	الدنيا	24
	1.73	2.37	العليا			1.03	3.50	العليا	
-2.89**	1.09	3.09	الدنيا	64	-4.56**	1.54	2.20	الدنيا	25
	0.93	3.57	العليا			1.19	3.22	العليا	
7.25**	1.01	2.29	الدنيا	65	-5.70**	1.04	2.50	الدنيا	26
	0.80	3.37	العليا			0.80	3.37	العليا	
-6.45**	0.49	3.25	الدنيا	66	-5.84**	0.90	3.21	الدنيا	27
	0.43	3.74	العليا			0.34	3.86	العليا	
-3.44**	1.40	2.09	الدنيا	67	-4.74**	1.14	2.77	الدنيا	28
	1.24	2.84	العليا			0.94	3.58	العليا	
-4.57**	1.30	2.92	الدنيا	68	0.63	1.19	2.41	الدنيا	29
	0.91	3.76	العليا			1.60	2.26	العليا	
-8.67**	0.81	2.66	الدنيا	69	0.91	1.23	2.24	الدنيا	30
	0.53	3.64	العليا			1.59	2.02	العليا	
-7.32**	1.38	2.08	الدنيا	70	2.49**	1.53	2.25	الدنيا	31
	0.79	3.42	العليا			1.26	2.82	العليا	
5.49**	1.22	1.97	الدنيا	71	-4.24**	0.96	3.18	الدنيا	32
	1.26	3.09	العليا			0.55	3.78	العليا	
-6.80**	1.27	2.61	الدنيا	72	-5.05**	0.97	2.01	الدنيا	33
	0.56	3.70	العليا			1.11	2.88	العليا	
-3.20**	0.93	2.86	الدنيا	73	-8.58**	0.87	2.82	الدنيا	34
	0.95	3.30	العليا			0.41	3.78	العليا	
-8.28**	1.25	2.50	الدنيا	74	-2.33*	1.06	3.33	الدنيا	35
	0.66	3.86	العليا			0.88	3.70	العليا	
-3.69**	1.66	2.94	الدنيا	75	-0.17	1.36	2.90	الدنيا	36
	1.00	3.60	العليا			1.48	2.94	العليا	
-4.68**	1.04	3.06	الدنيا	76	0.84	1.33	2.34	الدنيا	37
	0.60	3.72	العليا			1.38	2.16	العليا	
-6.99**	0.72	3.01	الدنيا	77	-7.83**	0.95	2.94	الدنيا	38
	0.45	3.70	العليا			0.34	3.86	العليا	

39	الدنيا	2.70	1.27	-2.04*	78	الدنيا	2.97	0.78	-5.03**
	العليا	3.14	1.36			العليا	3.53	0.55	

يبين الجدول رقم(08) قيم (ت) المحسوبة لتمييز بنود السلم ، حيث تراوحت بين (0.17 – 8.80) وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى 0.01 و 0.05، وهذا باستثناء البنود (10 – 29 – 30 – 36 – 37 – 43 – 46 – 53) فقد جاءت قيمها غير دالة إحصائية ما يلزم حذفها. وباستثناء البندين (30 – 46) فإن باقي البنود تم حذفها سابقا بناء على أساس ارتباط البند بالدرجة الكلية للسلم.

أما باقي البنود فلها القدرة على التمييز بين المجموعتين ذات الدرجات العليا وذات الدرجات الدنيا. وهو ما يعني أن السلم استطاع أن يميز بين أفراد العينة.

4.1.4.9. الصدق العاملي: لتطبيق التحليل العاملي يجب التحقق من كفاية حجم العينة، وللحكم على مدى كفاية حجم العينة تجري اختبار KMO. فحسب صاحب هذا الاختبار (كايزر) فإن 0.50 هي الحد الأدنى للحكم على كفاية حجم العينة⁽¹⁴⁾. وهو ما يوضحه الجدول أدناه

جدول رقم(09): يبين قيمة KMO

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,513
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square	13806,897
Sphericity Df	3003
Sig.	,000

يبين الجدول رقم (09) أن قيمة KMO 0.51 أي أكبر من الحد الذي اشترطه (كايزر). وهو ما يجعلنا نحكم بكفاية حجم العينة.

بعد التأكد من كفاية حجم العينة تم تطبيق التحليل العاملي الاستكشافي على بنود السلم البالغ عددها 78 بندا، باستخدام طريقة المكونات الأساسية مع تدوير العوامل المباشرة تدويرا متعامدا بطريقة الفاريمكس.

لتحديد عدد العوامل تم استخدام محك كايزر، حيث يعد العامل جوهرياً إذا كانت قيمة الجذر الكامن أكبر أو يساوي الواحد صحيح. وتحديد معيار التشبع الجوهري المعتبرة للبند على العامل لا بد أن تكون (0.30) حسب محك جيلفورد⁽¹⁵⁾.

جدول رقم(10): يبين الجذر الكامن ونسبة التباين ونسبة التباين المفسرة للعوامل.

2.55	2.76	3.24	3.64	6.33	9.98	الجذر الكامن
3.28	3.54	4.16	4.67	8.12	12.80	نسبة التباين المفسرة
36.59	33.31	29.76	25.59	20.92	12.80	نسبة التباين المفسرة التراكمية

يتبين من الجدول رقم(10) أنَّ نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لدافعية الإنجاز الإداري أسفرت عن تشبعها جميعا على سَنة عوامل فسرت مجتمعة معا (36.59 %) من التباين الكلي للمصفوفة. أما فيما يخص بنود كل عامل وتشبعاتها فيمكن توضيحها في الجدول التالي:

جدول رقم (11): يبين تشبع البنود على محاور السَلَم.

البنود	العوامل						البنود	العوامل						البنود
	6	5	4	3	2	1		6	5	4	3	2	1	
1		0.45				0.33	40						0.56	1
2	0.53						41							2
3						0.44	42				0.54			3
4				0.46			43			0.58				4
5				0.63			44		0.68					5
6		0.35					45	0.48						6
7	0.45						46						0.54	7
8							47						0.50	8
9						0.34	48	-		0.45				9
								0.34						
10					0.65		49		0.30				0.30	10
11				0.57			50						0.54	11
12				0.66			51	0.44						12
13		0.38			-		52		0.30	0.38			0.45	13
					0.31									
14		0.32			-		53					0.44		14
					0.39									

					0.48	54						0.61	15
		0.35		0.50		55			0.44				16
			0.69			56		0.30					17
- 0.38		0.69		0.36		57	0.39						18
	0.40					58						0.62	19
0.58						59					0.57		20
		0.51				60				0.43			21
				0.69		61			0.50				22
						62							23
		0.56				63							24
	0.39					64						0.35	25
0.53						65					0.36		26
		0.31		0.44	0.30	66				0.55			27
				0.50		67		0.31	0.32				28
				0.50		68		0.31	- 0.34				29
		0.41			0.46	69	0.53						30
	0.58					70					0.39		31
0.52		0.41				71					0.44		32
		0.38			0.47	72							33
				0.41		73		0.46					34
				0.58		74	0.47						35
	0.36					75		0.30			0.30	- 0.30	36
0.52		0.44				76					0.40		37
					0.37	77				0.60		0.41	38
					0.34	78			0.35				39

يتبين من الجدول رقم(11) تشبع البنود على محاور السَلَم ، حيث تمّ حذف البنود التي تقلّ قيمة تشبعها عن (0.30) وهي البنود (2 - 23 - 24 - 33 - 47 - 62) والتي

تبيّن سابقاً أنّها غير مرتبطة مع الدّرجة الكلّيّة للسَلَم. كما تبيّن أنّ باقي البنود قد تشبّعت على نفس عواملها باستثناء بعض البنود الّتي تشبّعت على محاور غير المحاور الّتي كانت تنتهي إليه وفقاً للإطار النظري. والجدول التّالي يبيّن ذلك.

جدول رقم(12): يبيّن البنود الّتي تشبّعت على محاور جديدة.

الرقم	البند ورقمه	الانتماء قبل التّحليل العاملي	الانتماء بعد التّحليل العاملي
01	8.أسعى إلى اكتساب معارف ومعلومات جديدة تفيدني في عملي	المثابرة والتّحديات	تحمّل المسؤولية واتخاذ القرارات.
02	15. أتابع سير العمل حسب الأهداف المرسومة.	التّخطيط والتّوجه نحو الهدف.	تحمّل المسؤولية واتخاذ القرارات.
03	32. النّجاح والفشل مرتبطان بالحظّ والصدفة.	التّخطيط والتّوجه نحو الهدف.	المثابرة والتّحديات
04	45. كثيراً ما تراكم عليّ الأعمال بسبب التّأجيل.	إدارة وتنظيم الوقت.	الاتّصال والتنظيم الوظيفي.
05	51. أنظّم الأعمال وفق توزيعي للوقت.	إدارة وتنظيم الوقت.	التّخطيط والتّوجه نحو الهدف.
06	60. أخصّص وقت فراغي لتنمية مهاراتي وقدراتي الإداريّة.	تحمّل المسؤولية واتخاذ القرارات.	إدارة وتنظيم الوقت.
07	66. أشعر بالاستعداد الدائم لأداء مهامي في المدرسة.	تحمّل المسؤولية واتخاذ القرارات.	المثابرة والتّحديات
08	68. التّخطيط للأعمال المستقبلية يضيّع الجهد والوقت.	التّخطيط والتّوجه نحو الهدف.	المثابرة والتّحديات
09	74. لتكوين يضيّع الكثير من الوقت.	إدارة وتنظيم الوقت.	المثابرة والتّحديات
10	77. أعامل جميع المعلّمين	الاتّصال والتنظيم	تحمّل المسؤولية

بعادلة ومساواة.	الوظيفي.	واتخاذ القرارات.
-----------------	----------	------------------

يتبين من خلال الجدول رقم (12) أنّ البنود (8 - 15 - 32 - 45 - 51 - 60 - 66 - 68 - 74) قد تشبعت على محاور جديدة .

10. الأساليب الإحصائية:

تحقيق أهداف الدراسة، تمّ استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) الإصدار رقم 17، وقد تمّ استخدام الأساليب الإحصائية التالية: معامل ارتباط بيرسون لحساب درجة الارتباط بين درجة كلّ بند والدرجة الكلية للمقياس، وارتباط البند بالدرجة الكلية للمحور، وذلك لتقدير الاتساق الداخلي للأداة بهدف التأكيد من صدق البناء.

معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات السَلَم.

التحليل العاملي للتأكد من الصدق العاملي للسَلَم.

- المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، واختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات. للتأكد من الصدق التمييزي.

5. الإخراج النهائي للسَلَم:

تمّ إخراج السَلَم بصورته النهائية وتضمّن ما يلي:

الغلاف الخارجي ويوضّح عنوان الدراسة والجهة المشرفة عليها.

مقدمة توضح أهداف الدراسة، وطلب التعاون بالإجابة على بنود السَلَم.

تكوّن السَلَم في صورته النهائية من 64 بندا، منها 23 بندا سلبيا وهي البنود (8-9-11-13-16-18-20-23-25-27-29-33-35-39-41-43-45-49-53-55-58-60-64).

تمّ تصميم السَلَم وفقا للتقدير الرباعي بحيث يكون التوزيع فيه بالنسبة للعبارات الإيجابية على النحو التالي:

تنطبق بدرجة كبيرة (4) تنطبق بدرجة متوسطة (3) تنطبق بدرجة قليلة (2) لا تنطبق (1)، وبالنسبة للعبارات السلبية فيكون ميزان التقدير لها بشكل معاكس عند التعامل معها إحصائيا.

11. خاتمة

في ظلّ عدم وجود سلاليم في البيئة الجزائرية لقياس الدافعية الإدارية، جاءت هذه الدراسة كمحاولة لتقديم سَلَم للدافعية الإدارية، يحتوي على 64 بندا تغطي 06

محاور وتتوفر فيه مختلف الخصائص السيكمترية. فهو يتمتع بدرجة مقبولة من الثبات والصدق، والقدرة على كشف وتحديد درجة دافعية الإنجاز عند مديري المدارس الابتدائية.

تبقى هذه الدراسة مساهمة بسيطة في مجال بناء أدوات القياس النفسي في الجزائر ويمكن اقتراح مايلي:

تعميم استعمال هذا السلم في الكشف عن درجة دافعية الإنجاز عند مديري التعليم الابتدائي.

إنشاء مراكز متخصصة في بناء الاختبارات، لما تتطلبه هذه العملية من إمكانيات كبيرة.

إعادة تطبيق السلم في مدن جزائرية أخرى.

إجراء دراسة أخرى للتحقق من الخصائص السيكمترية لسلم دافعية الإنجاز الإداري وفق النظرية الحديثة للقياس، للتغلب على أوجه النقد المقدمة للنظرية التقليدية في القياس.

12. قائمة الهوامش :

(1) سماوي، فادي، وعساف، جمال. (2013).. استراتيجيات التعلم المفضلة لدى عينة من طلبة جامعة البلقاء وارتباطها بالدافعية. مجلة جامعة النجاح للأبحاث المجلد 27. العدد الرابع.

(2) عويس، عبد الرحمن. (1988). دافعية الإنجاز لدى المصابين بشلل الأطفال في علاقتها بالتوافق النفسي والشخصي والاجتماعي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق. مصر. ص15

(3) جودت، عزت. ومنى، عماد الدين. (2000). التجارب العالمية المتميزة في الإدارة التربوية. المنظمة العربية للتربية والثقافة والفنون. تونس. ص7.

(4) جودت، عزت. ومنى، عماد الدين. (2000). التجارب العالمية المتميزة في الإدارة التربوية. المنظمة العربية للتربية والثقافة والفنون. تونس. ص27.

(5) جودت، عزت. ومنى، عماد الدين. (2000). التجارب العالمية المتميزة في الإدارة التربوية. المنظمة العربية للتربية والثقافة والفنون. تونس. ص30.

- (6) ربيع، شحاتة. (1994). قياس الشَّخصية: دار المعرفة الجامعية. ص24.
- Anastasi A. (1997). Psychological Testing. Prentice-Hall International, INC. p5(7)
- (8) مقدم، عبد الحفيظ. (1993). الاحصاء والقياس النفسي والتربوي، ط1، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ص254
- (9) أبو علام، رجا. (1993). علم النفس التربوي. ط6. الكويت: دار القلم ص209.
- (10) دويدري، رجا وحيد. (2000). البحث العلمي أساسياته وممارسته العلمية. د ط. دمشق: دار الفكر. ص183.
- (11) فرج، صفوت. (2007). القياس النَّفسي. د ط. القاهرة: مكتبة الانجلو مصرية. ص310
- (12) عبد الخالق، أحمد محمد. (2000). استخبارات الشَّخصية. ط3. القاهرة: دار المعرفة الجامعية. ص132.
- (13) علام، صلاح الدين. (2000). القياس والتقويم التربوي والنفسي. ط1. القاهرة: دار الفكر العربي ص221.
- (14) ربيع، أسامة. (د س). التحليل الاحصائي للمتغيرات المتعددة باستخدام SPSS، ص188.
- (15) الفرج، حمود بن سليمان. (2009). بناء مقياس لخصائص القيادة الامنية في التعامل مع الأزمات وفق نموذج الاستجابة للمفردة الاختبارية أحادية البعد. أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ص178.
- 13. قائمة المراجع:**
- 1.13. باللغة العربية:**
1. أبو علام، رجا. (1993). علم النفس التربوي. ط6. الكويت: دار القلم
2. دويدري، رجا وحيد. (2000). البحث العلمي أساسياته وممارسته العلمية. د ط. دمشق: دار الفكر.
3. ربيع، أسامة. (د س). التحليل الاحصائي للمتغيرات المتعددة باستخدام SPSS
4. ربيع، شحاتة. (1994). قياس الشَّخصية: دار المعرفة الجامعية.

- 5.جودت، عزت. ومنى، عماد الدّين. (2000).التّجارب العالمية المتميّزة في الإدارة التّربوية. المنظّمة العربيّة للتّربية والثّقافة والفنون. تونس.
6. سماوي، فادي، وعساف، جمال. (2013).. استراتيجيات التّعلّم المفضّلة لدى عيّنة من طلبة جامعة البلقاء وارتباطها بالدّافعية. مجلة جامعة النّجاح للأبحاث المجلد 27. العدد الرّابع.
- 7.عبد الخالق، أحمد محمّد. (2000). استخبارات الشّخصيّة. ط3. القاهرة: دار المعرفة الجامعيّة.
- 8.علام، صلاح الدين. (2000). القياس والتقويم التربوي والنفسي. ط1. القاهرة: دار الفكر العربي.
- 9.عويس، عبد الرّحمان. (1988). دافعيّة الإنجاز لدى المصابين بشلل الأطفال في علاقتها بالتّوافق النّفسي والشّخصي والاجتماعي. رسالة ماجستير غير منشورة، كليّة التّربية، جامعة الرّقازيق. مصر.
- 10.الفرج، حمود بن سليمان. (2009). بناء مقياس لخصائص القيادة الامنيّة في التّعامل مع الأزمات وفق نموذج الاستجابة للمفردة الاختباريّة أحاديّة البعد. أطروحة دكتوراه غير منشورة، كليّة الدّراسات العليا، جامعة نايف العربيّة للعلوم الأمنيّة.
- 11.مقدم، عبد الحفيظ. (1993). الاحصاء والقياس النفسي والتربوي، ط1، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 12.13. بالّلغة الأجنبيّة:

12.Anastasi A. (1997). Psychological Testing.Prentce-Hall International, INC.