

التنافس لدى مديري المدارس الابتدائية

أ. د. ايمان صادق عبد الكريم

قسم العلوم التربوية والنفسية
كلية التربية للبنات / جامعة بغداد

م. م. بشرى حسين علوان

قسم العلوم التربوية والنفسية
كلية التربية للبنات / جامعة بغداد

المستخلص:

استهدف البحث الحالي التعرف على مستوى التنافس لدى مديري المدارس الابتدائية، يتحدد مجتمع البحث الحالي بمدراء المدارس الابتدائية التابعة لمديريات تربية بغداد الكرخ (الاولى - الثانية - الثالثة) في بغداد للعالم الدراسي (2020-2021) تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية بلغت (250) مدير ومديرة . وللتحقق من اهداف البحث قامت الباحثتين ببناء مقياس التنافس واخضعت الاداة الى اجراءات التحليل الاحصائي. وتمت معالجة البيانات احصائيا باستعمال الحقيبة الاحصائية (SPSS) اما اهم النتائج التي توصل اليها البحث الحالي ، ان مستوى التنافس لدى مديري المدارس الابتدائية عال.

الكلمة الافتتاحية : التنافس ، مدير المدرسة الابتدائية

Competition of the Primary School Headmasters**Asistant.Luct.****Prof.Dr.****Bushra Hussein ALwan ALmahdawi****Iman Saadek Abdul Kareem**

College of Education for WomenL University of Baghdad

Abstrac:

The aim of this research is as follows, : Identifying the level of competition of primary school headmasters. The current research community is determined by the headmasters of primary schools affiliated with the Baghdad Education Directorates, Karkh (first - second - third) in Baghdad for the academic world (2020-2021). The research sample was selected randomly, (250) headmasters.

In order to achieve the objectives of the research, the researcher did the following: Primary school principals have a high level of competition.

constructiong a competition scale, and the tool was subjected to statistical analysis procedures .The data was processed statistically using (SPSS). As for the most important findings of the current research. - Primary school principals have a high level of competition.

مشكلة البحث:

إن مفهوم التنافس كسمة شخصية ظهر منذ مئات السنين وعلى الرغم من ذلك ما يزال مهمل بشكل واسع كمتغير للفروق الفردية والذي يؤثر في السلوك خلال مدى واسع من المواقف ورغم صلة التنافس بالسلوك في الاستجابات الوجدانية في المواقف ذات الصراعات الشخصية إلا أن عدد قليل من البحوث اهتمت بالتنافس كمتغير للشخصية (Smither & Hosten, 1992: p404)، يعد التنافس من وجهة نظر بناء الشخصية سمة مميزة وهي ترتبط بالحدس إذ يرتبط التنافس بسلسلة سمات الشخصية للأفراد لديهم تحفز بقوة ودافع للإنجاز ويظهر رغبة للتفوق والسيطرة على الآخرين فهم لديهم سعى للتنافس والعمل بجد في مهمات التحصيل (Cassidy , S ، 2008 :20).

إن التنافس عامل مهم بين المتغيرات الاجتماعية التي تؤثر فيما يتعلق بالسلوك الصحي إلا انه هناك القليل من الدراسات المتعلقة بالصحة السلوكية والتنافس كما أن الخلفية الثقافية قد تقود إلى اختلافات في إبعاد وبنية التنافس حيث يتأثر السلوك الصحي، يحدث التنافس بين الأفراد بشكل يومي وفي كل مكان إذ أضحى التنافس ذا واقع متزايد في عالم اليوم، فأصبح للتنافسية هيئات وإدارات لها سياسات واستراتيجيات ومؤشرات، ويتزايد الاهتمام بالجوانب الاجتماعية المرتبطة بعمليات التعليم ، إن التنافس يعني الصراع والحاجة إلى التفوق على المنافس (Kereszttest&Bettinapiko ,2010:13)

ان اتساع رقعه العالم اليوم والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية السريعة والمتلاحقة الى جانب رغبة الادارة التربوية في الاستمرار وتحقيق اعلى نسبة نجاح ممكنه ادى الى تكثيف جهود الباحثين والمفكرين في مجال الادارة للبحث في سلوكيات تنظيمية تقوم على اسس علمية رشيدة تساعد الادارة على الارتقاء بمستوى ادائهم وتحقيق كينونتها في ظل المنافسة الادارية المثمرة (المصري ، 2015:2)

ومن هنا ترى الباحثة من خلال عملها في المؤسسات التعليمية ان هناك معوقات كبيرة تعوق تنافس المدرء منها قله وضوح ادوارهم بسبب التغيرات والتناقضات والتي تفرض عليهم من جهات اداريه ومنهم من يشعر بالسعادة والاندماج بنجاح عملة ومنهم من يشكو بتذمر من عمله والانزعاج جراء الفشل في دمج المعلومات وكذلك المنافسة الادارية المثمرة لذلك تتحدد مشكله البحث الحالي بالسؤال الاتي : (ما مستوى التنافس لدى مديري المدارس الابتدائية ؟).

اهميه البحث:

تعد التربية العامل الاول في التطور العلمي، وان هدفها كما هو معلوم تنمية التفكير، اكتساب المفاهيم ، والمبادئ، وتكوين ،وجهات نظر سليمة نحو الحياة عامة ، وليس حشو الازهان بالمعارف، والمعلومات . (زيتون،2010:130)

لقد اكدت دراسة (السليمان ،2010) ان التنافس مطلوب في حياتنا العامة وليس فقط في المدرسة لأنه يشكل عاملا يؤثر ليس في زيادة النشاط فحسب ولكن يجب ان يبنى على الهدوء والمحبة ، فالتنافس يجعل كل شخص يظهر طاقته الكامنة التي في داخله . (السليمان،2010:22)

وعلى الصعيد التربوي اتجهت سياسات التعليم في كثير من الدول الى زيادة التنافسية بين المدارس في كافة المراحل ، وذلك يرجع الى التوجه العالمي نحو الجودة ، والتي اصبحت تلعب دورا مهما في القبول بالمدارس ، ومن ثم التنافسية في التعليم الاداري وهذا يسهم في تحفيز الاداء وتحقيق فعالية المخرجات . كما ان الادارة المدرسية بمثابة المحرك الاساسي للوصول الى ميزة تنافسية عن غيرها من المدارس . (شهاب،2013:78)

يلعب التنافس دورا مهما في النجاح، فبعض الأفراد يتمتعون باتجاه تنافس قوي ويتعاملوا مع خبرات المواقف التنافسية ويتغلبون على المعوقات ويعدون مصدرًا للرضا، أما

التنافس للتفوق فلا يوجد هكذا فروقات بين الإناث والذكور كونه ميزة يشترك فيها كل منهما ولأن التنافس للتفوق يتضمن التفاؤل في فاعلية الذات ويفترض أن يرتبط بتقدير الذات الايجابي لكل من الذكور والإناث (Hibbard : 2010 ، 15).

هذا يعني أن العملية التعليمية لا تكتمل إلا بنوع من المنافسة وفضلا عن وجود فروق في نضج شخصيات مدراء المدارس تؤثر في سيطرتهم الواعية على حياتهم والالتزام بالواجبات وانجاز المهام والنشاطات التي يكلفون بها ، فالإنسان في بعض الأحيان يحتاج إلى التنافس الشريف الذي يفجر الطاقات ويطلق القدرات للعمل والإنتاج . والتنافس قد يحدث بين شخصين أو مجموعتين أو حتى بين دولتين وذلك من أجل الوصول إلى الهدف المنشود. (دروزه ، 2006:210)

وقد اشار (ماهر ، 2014) ان التنافس يشير الى الرغبة لإداء العمل ويمكن ان نلاحظ ان هناك اناس حولنا متحمسين بدرجة عالية للتنافس مع الاخرين ، وانجاز اعمالهم بصورة افضل من الاخرين وعلى الطرف النقيض قد نجد افرادا لا يهتمون بإنجاز اعمالهم بالتنافس مع الاخرين ، وان التنافس لديهم في حالة انخفاض شديد ، لان التنافس يعد من الدوافع المتعلمة ، اي انها ترجع الى خبرات الشخص ورصيد ما تعلمه ، وترجع الى تربية سابقة (ماهر ، 2014:145) .

هدف البحث :-

التعرف على مستوى التنافس لدى مديري المدارس الابتدائية .

حدود البحث :-

يتحدد البحث الحالي بقياس مستوى التنافس لدى مديري المدارس الابتدائية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ (الاولى ، الثانية ، الثالثة) في بغداد للعام الدراسي (2020-2021) وللمدارس الابتدائية الحكومية .

تحديد المصطلحات :-

التنافس (**Competition**) عرفه كل من :

- (فوزي و طارق ، 2001): حالة باعثة وموجهة ومنشطة للسلوك تعمل على استثارة وتعزيز الطاقة النفسية الداخلية (فوزي و طارق ، 2001:202)
- (ماكليلاند ، 1953): نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة ، او المرتبطة بالسعي من اجل بلوغ مستوى الامتياز والتفوق . (عياصرة ، 2006:105)

التعريف النظري: تبنت الباحثة تعريف(ماكليلاند ،1953) لكونه الاكثر ملائمة لدراسة المتغير

التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المدير على فقرات مقياس التنافس الذي اعدتا الباحثتين لهذا الغرض.

مدير المدرسة . عرفتها :

- **وزارة التربية (1978):** انه الشخص الذي يتولى ادارة المدرسة الابتدائية ويشترط في تعيينه ان يكون معلماً ممن اكمل الدراسة الثانوية وتم تعيينه بسبب الحاجة معلماً، ويكون ممن قضى في ممارسة التعليم الابتدائي مدة لا تقل عن خمس سنوات وان يكون ذو كفاءة وسمعة طيبة ويفضل من حصل على شهادة عالية أو اجتاز دورة تدريبية في الادارة التربوية ويجوز عند الضرورة تعيين من نقل خدمته عن المدة المذكورة انفاً لا دارة المدارس القروية . (وزارة التربية ، 1978 :7).

اطار نظري:

التنافس(competition):

تأتي فكرة (التنافس) من افكار قديمة في كل المجتمعات الإنسانية وبالرغم من التباين في المستويات الحضارية، أو الطبائع الاجتماعية، نجد أن الأفراد يتنافسون من

أجل الوصول إلى المكانة الاجتماعية أو تولي مركزا مرموقة. وغالبا ما تعمل الدول، والأمم المتحضرة على تشجيع (التنافس) الشريف البناء، لما له من أثر كبير في إحراز التقدم والازدهار، وتربية الصفة، ولعل المجتمعات الرأسمالية، هي أكبر مثال على وجود التنافس بين الأمام والأفراد. (دروزه، 2006: 206)

ظهرت استراتيجية التنافس التي هي إحدى الاستراتيجيات التعليمية التي عرفت على يد ترومان تريبلت (Triplet, 1897) بعد إجراء تجربة مختبرية في علم النفس الاجتماعي، داخل مختبر علم النفس بجامعة (إنديانا) بولاية إنديانا في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد صمم تجربته بعد رجوعه الى عدد من الدراسات، وقد لاحظ أن ظاهرة التنافس لم تلق الضوء الكافي. (محمد، 2004: 143)

وعلى مدار القرون الماضية دونت استراتيجية التنافس بصورة اوسع، ففي الدراسة التي أجراها في العشرينيات رز بيرك، والبورت (Wars Burke, and Bort) وجد أن للتنافس أثرا كبيرا في العملية التعليمية، ولاسيما في حالة وجود الجمهور. وقد قام مورتن دويتش (1949) "Morton Dentsch" بصياغة نظرية "التعاون التنافسي" في عام (1949-1962)م وأكد في نظريته آثار التنافس والتعاون على أداء الطلبة (الجبري والديب، 1998: 52-55)، وقد حصل (دويتش) على نتيجة مفادها: أن أداء المجموعات في التنافس أفضل من التعاون في التحصيل. (زيدان، علي، 2008: 13)

ولقد استند الاهتمام بموضوع التنافس إلى التغيرات الحديثة والمتطورة على النشاط البشري في مختلف جوانبه، إذ شملت التنظيم الاجتماعي، والتعليمي و الاقتصادي وذلك في ضوء ما حدث من تطورات على المستوى العلمي، والتكنولوجي، ولتقارب المسافات بين العلم المتطور، والتقنيات الحديثة، وما ينعكس عليها من مفاهيم مرتبطة بمعايير المهارات، والشراكة، ونظم القيم ما أشير إليه في تقرير التنافسية الكونية عن هوس التنافسية، والذي يحيد بمسارها لتصبح التنافسية غاية في حد ذاتها، وليست وسيلة تبعث على التقدم، والتطور، والنمو، والإبداع، وفي معظم الدول المتقدمة وخاصة الولايات المتحدة

يحظى (التنافس) باهتمام واضح بين الأفراد في مجالات التعامل الاجتماعي، كما إن الأساليب التربوية والتعليمية المتبعة في تقدير وتقييم الاداء وانجازات الأفراد الذين ينتمون لهذه المؤسسات من طلاب ومعلمين وإداريين...تقوم وتدعم التنافس بينهم، فضلا عن ذلك فان طرق التدريس ذاتها، وبعض العوامل الحضارية في بعض المجتمعات المتقدمة تشجع التنافس، وعليه فان المدير يتوقع التقدير والمكافأة على جهوده الفردية ويقل حماسه ومجهوده عندما يكون التقدير والثناء موجها للمجموعة بكاملها . (فوزي واحمد، 2012: 76)

ويعد التنافس الاداري في التربية التقليدية من الأمور المهمة في الادارة والمجتمع، فالتنافس يؤدي بالضرورة إلى التحسن وتلبية احتياجات الافراد في المستقبل عن طريق خلق تقنيات ومقدرات تمكن الفرد من التكيف للفرص المتغيرة بشكل سريع، ومثالا على ذلك فالمدير الذي ينافس آخر، ويهزم، فهزيمته تشكل حافزا ودافعا للمدير المهزوم للتحسن و تحفيز المدير الفائز بالتقدم، ببساطة فهم يحلون ويقررون من منطلق البقاء للأفضل، وأنه يجب وبشكل ضروري أن يكون هناك غالبا ومغلوب، فهي سنة الحياة التي تعودنا عليها فالغالب هو الأفضل ويجب أن نكافئه والمغلوب يجب أن لا نكافئه، ولا يوجد بديل للتنافس، فهو شيء طبيعي جدا ومطلوب لأن المدراء يكونوا مسرورين جدا عندما يفوزوا ففرحة الانتصار تطغي على حزن الهزيمة للفريق الآخر عند التقليديين ، فيركز المبدأ لديهم على الشكل العام ،والجمال الخارجي، في حين يغيب جوهر الفرد والجمال والبناء الداخلي للفرد و مبررات التقليديين في ترسيخ مباد التنافس هي بكلمات مزينة مثل التنافس الشريف ،والتنافس البناء ،حيث أن المدير يحتاج إلى أن يتعلم فن التسامح من خلال عمله في التنافس، ذلك الذي يدفعه إلى الاعتراف بقدرات الآخرين وابداعاتهم ،وتهنئة المتميزين في العمل واعطاء كل ذي حق حقه، ذلك هو التسامح المطلوب الذي يجعل صاحبه يرتقي دائما من الأنانية البغيضة إلى العطاء السامي الذي يجعله ينظر إلى الآخر بمودة وألفة واحترام، فيتم التأكيد على الفكرة الأساسية السابقة بضرورة العملية التربوية

الهادفة، و أن نركز هنا على مبدأ واحد فقط وهو النتائج. أما التنافس في التربية النمائية فهو يعتمد على أسس عملية تربوية قائمة على احترام الفرد ، (عبد الحسين 2018:21) وأشار (الحياتي ، 1998) ان التنافس هو احد الأساليب التي يلجا اليها المدرء لتطوير مهاراتهم وتحقيق الاهداف التربوية والتي اتجه إليها النظام التعليمي لتحقيق اكبر ناتج تعليمي إضافة إلى كونه يحمس من تطوير المؤسسة التعليمية ويثير لديهم الدافعية وروح المنافسة في داخل المؤسسة للوصول إلى الهدف (الزبيدي ،2010:13) يعتبر دافع التنافس من الدوافع الخاصة بالإنسان ، ربما دون غيره من الكائنات الحية الاخرى ، وهو ما يمكن تسميته بالسعي نحو النجاح والتميز والتفوق . فالناس يختلفون في المستوى المقبول لديهم من هذا الدافع ، فهناك من يرى ضرورة التصدي للمهام الصعبة والوصول الى التميز ، وهناك افراد اخرون يكتفون باقل قدر من النجاح (الرابغي ،2015:163) فالتنافس له دور فعال في اتخاذ القرارات الصحيحة ويرجع اتخاذ القرار الى دقة وتقنية المعلومات والتوقيت المناسب من اجل اتخاذ قرارات ناجحة (Bose,2008,p516) وان النجاح في اتخاذ القرارات الصحيحة لا يقتصر على المعلومات والتدريبات التي وجهت الى المدرء بل في القدرة والكيفية في استعمالها وتنفيذها بالشكل الصحيح وهي احد الركائز الأساسية في نجاح وتقدم الإدارة (Mc Gonagle &Vella,)1999:85 والمنافسة لها دور فعال في الحصول الى اعلى المستويات من التقدم والتطوير والاداء واتخاذ القرارات الناجحة اذا شاركت جميع الكفاءات المسؤولون على العملية التعليمية بشكل فعال لان المنافسة تهتم في اكساب خصائص ايجابية مهمه مثل (التعاون ، القيادة، والانتماء ، وتقدير الذات ، زيادة في درجة الالتزام ، وتحمل المسؤولية....الخ). (الزبيدي،2010:44)

مكونات التنافس :

يعد التنافس نظام مفتوح ، هو خليط متفاعل من المكونات التمييزية ، والتكاملية في آن واحد وهذه المكونات واحدة من حيث النوع عند ابناء الجنس البشري كافة، لكنها تختلف في درجتها، أو مستواها وهذه المكونات، هي :-

- 1- المكون الموضوعي، أو الخارجي : ويتضمن المكونات المادية والاجتماعية فالمكون المادي (الفيزيائية، والكيميائية ، والبيولوجية).
- 2- المكون الذاتي، أو الداخلي : ويتضمن المكونات المعرفية والانفعالية والفسيوولوجية معاً. (يونس ، 2007: 24-25).

أنواع التنافس :

- 1- التنافس الحقيقي: هو التنافس بين المدرء او رؤساء المنظمات وهو اجراء صحي نفسياً واجتماعياً، فإن المنافسة مفيدة لكونه يحفز الناس على تحقيق أعلى إمكاناتهم إلا أن التركيز المفرط على المنافسة ضاراً. و هناك مجالان يمكن أن يشاهد فيهما " التنافس الحقيقي" وهما الفصول الدراسية والمناصب مع أصحاب العمل، إذ يتم تقييم اداء المدرء وفق اداءهم ،من خلال ما تم انجازه من واجبات ادارية. يساعد نظام التقييم هذا على خلق منافسة حقيقية بين ادارات المدارس
- 2- التنافس المدرك: هو ان المنافس يفهم ويدرك ذاته اولا ثم يفهم ويدرك المواقف والتغيرات البيئية وهي الحالة التي يشعر فيها الأشخاص بأنهم يتنافسون ضد شيء معين، وصولاً لتحقيق اهدافه.(شعلان ، 2019: 47)

- 3- التنافس الذاتي: اشار(الغريبي، 2016) ان التنافس الذاتي من أساليب التنافس التي من خلالها يستطيع الفرد من ان يقيم قدراته الذاتية من خلال تشخيص نقاط القوة والضعف في مستواه لذاته ومحاولة تصحيح النقاط السلبية وتعزيز النقاط الايجابية لذاته، فهو أسلوب غير مباشر يركز على مقارنة أداء المدير بمستواه الذاتي بدلا من مقارنته مع المتنافسين إذ يعملون بشكل فردي ويكون التقييم في

نهاية العمل المنافس الذي حقق نجاح متميز، ويقوم على مقارنة الفرد إنتاجه اليوم بالأمس ليعمل على تحسينه في الغد (الغريبي، 2016: 29).

عندما يستمر المدير في دافع معين مستمر لنفسه لأداء أفضل. أن تنافس المدراء مع أنفسهم يشير إلى أن هؤلاء المدراء غير راضين عن أدائهم ما لم يحصلوا على تقييمات مميزة في أداءهم العملي الإداري وان من سلبيات هذه المنافسة أن معظم الضغوط الأكاديمية التي يشعرون بها هي ذاتية التحريض يمكن النظر إلى هذه الضغوط التي تسببها الذات كنقطة انطلاق حيث تبلغ ردود الفعل ذروتها في النجاح. أن الضغوط التي يضعها المدراء لا نفسها من أجل الأداء الجيد قد تفرض عليهم ضغطاً كافياً لإحداث صعوبات عاطفية و من الآثار السلبية للمنافسة الذاتية هو أنه قد يتم فرضها على المدراء بشكل غير مباشر (Cretsinger –eat 2003:15)

4- التنافس الفردي: احد اساليب المنافسة التي يمكن للفرد من خلاله ان يقيم قدرته الذاتية في الاداء (الطائي، 2012: 52)، أن يعمل المدير على انجازه بشكل فردي، وبالاعتماد على نفسه للحصول على تقدير أعلى، ويقيم أداءه في كل مرة مع الأداء السابق، فيعمل هذا النوع من التنافس من وضع جميع الإداريين في محك التنافس على اختلاف قدراتهم واستعداداتهم بوضع فرص متكافئة للمتنافسين، فضلا عن تنمية شخصياتهم في جوانب اجتماعية وأنماط اتصالية ترتبط بالتحدي، والثقة بالنفس، وبذلك يتم كشف المواهب، والاستعدادات، إذ يتم التنافس بوضع الافراد في ضوء محك معياري قد يكون اختبار فينتقل من جماعة إلى أخرى ليحقق تنافسه على الآخرين الذين حققوا المركز نفسه فيتنافس الفرد الذي حقق المركز الأول في التقييم الأفراد الذين حققوا نفس المركز في مجاميع أخرى، وهكذا فينافس الفرد صاحب المركز الثاني في التقييم الأفراد الذين حققوا المركز الثاني في مجاميعهم وهكذا حتى يتم التكافؤ بين المتنافسين (فايد، 2008: 22)

5- التنافس المقارن: هو إجراء يقوم به المدرء وخصوصا في المدارس المزدوجة ليتمكنوا من تقييم أدائهم بشكل متبادل، تحقيقا للأهداف التربوية وخدمة للطلبة وتحقيق النجاح والتألق والتميز .

6- التنافس الجماعي: هو احد أساليب المنافسة التي تمكن الفرد من تقييم أداء الفرد في مجموعة من المدرء التي ينتمي إليهم او لأداء مجموعته مع الجماعات الأخرى التي تشاركه العمل نفسه (الطائي، 2012: 61).

خصائص التنافس:

1- الخاصية المعرفية : يسعى كل فرد في التنافس للوصول إلى هدف معين أي الى وصول الفرد للنجاح والتفوق والتميز وهذا يعتمد على الاداء الذي يبذله الفرد اي تصبح العمليات المعرفية مدخلا هاما لنمو واستمرارية التنافس وإذا انخفض مستوى الأداء قلت الفرصة في الوصل للأهداف والنجاح، وهذا يعني ضرورة تطوير العمليات المعرفية لزيادة التحدي بين المتنافسين.

2- الخاصية الوجدانية: كلما زاد التنافس في العمل زادت معدلات الشك والقلق، فالفرد إذا فشل في تقييم ذاته وجهوده مقارنة بأقرانه فان ذلك يؤدي إلى الشعور باضطراب داخلي وسلبى في بعض التصرفات والعداء والكراهية والكآبة والحزن خاصة إذا كان الأفراد غير متكافئين مما يقلل من الحافز والدافعية ويزيد الإحباط وتسود مشاعر عدم الثقة بالآخرين.

3- الخاصية السيكلوجية: قد يؤدي التنافس إلى ضعف بعض المهارات الاجتماعية، قد يؤثر بشكل في إعداد جيل يسعون لحياة مرموقة ومنتظمة وينخفض لديهم نمو الذات، ولكن بالمقابل يؤدي التنافس إلى خلق قدرات التحدي وروح الحماسة عندما يكون الغرض من التنافس تحقيق هدف معين كالوصول الى منصب يحقق فيه نجاح باهر . (بجاي، 2016: 12 و13)

العوامل المؤثرة في التنافس :

هناك عوامل تؤثر على الفرد فهي حتمية ناتجة عن قواعد الحياة البيولوجية والاجتماعية وتشكل هذه العوامل مع بساطتها، وشيوعها أو تعقيداتها وندرتهما أثرا في أي مجال من مجالات الحياة المختلفة والتي لا بد أن تضع بعين الاعتبار ان هذه العوامل من اجل تحقيق نتائج مثمرة واهداف التي يسعى الفرد لتحقيقها والتنافس احد هذه المجالات وهي:

- 1- العمر: أن الرغبة في المنافسة تظهر كلما تقدم الفرد في العمر إذ تزداد نتيجة لعوامل منها عوامل اجتماعية دافعية نحو الانجاز والتنافس
- 2- الثقافة: ثقافة المجتمع تؤثر على سلوك الفرد التنافسي، فهناك مجتمعات تشجع الصراع في التنافس وأخرى تشجع على التعاون
- 3- الجنس: يسعى الذكور لتحقيق الشهرة والمال والسيطرة في العمل اما النساء نتيجة تقاليد المجتمع وخصوصا في سن الزواج تبتعد عن التنافس للظهور بمظهر لائق
- 4- السمات الشخصية: أولا وأخيرا فان شخصية الفرد هي الأساس في سلوكياته العامة والتنافسية خاصة
- 5- ما يتضمنه الموقف التنافسي يجعل المتنافسين يتسمون بسلوكيات مختلفة نتيجة للصراع بين النظام والقوانين والأفكار الداخلية والمعتقدات الفردية.(صالح ومحسن، 2011: 206).

النظريات المفسرة للتنافس:-

نظرية اتكنسون: Atkinson

فسر العالم اتكنسون (Atkinson) نظريته التي تربط بين دافعية الانجاز في العمل والنجاح على نحو وثيق، مشيرا الى أن النزعة لإنجاز النجاح هي استعداد دافعي مكتسب وتشكل من حيث ارتباطها باي نشاط سلوكي وظيفي يحدد قدره المدير على التفوق والنجاح والمنافسة (الرابغي، 2015: 177)

أوضحت نظرية اتكنسون ان الناس لديهم استعداد قوي للمنافسة وفق الحاجة الماسة اليها ، لذا قد يرتفع التنافس او ينخفض حسب قوة الحاجه لدى الفرد واستعداد لتحقيق نجاحة(الكالدة، 2008: 214)

قدم اتكنسون نظريته في دافعيه انجاز العمل والتنافس حيث يرى ان النشاط المنجز هو محصلة صراع بين هدفين متعارضين عند الفرد هما:

أ- الميل نحو تحقيق النجاح Success To Tendency.

ب- الميل نحو تجنب الفشل Failurc To Tendency

ويوضح أتكسون أن الميل نحو تحقيق النجاح هو تحقيق لثلاثة جوانب هي:

1- دوافع النجاح أو الدافع إلى الإنجاز

2- احتمال النجاح

3- القيمة المحفزة للنجاح

وهذا يعني أنه إذا كان احتمال النجاح منخفضاً، فإن القيمة المحفزة للنجاح تكون عالية والعكس صحيح. ،وكما أوضح اتكنسون الدافع للإنجاز والنجاح والتنافس الايجابي بأنه استعداد نسبي في الشخصية حدد مدى سعي الفرد، ومثابرتة في سبيل تحقيق، أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع، ويرى أتكسون أن لدى الإنسان كمية هائلة من الطاقة، ومجموعة من الحاجات أو الدوافع الاساسية التي يشبهها بصمامات، أو منافذ تعمل على توجيهه، وتنظيم تدفق هذه الطاقة الكامنة لدي الفرد، فالدافع القوي يشبه صماماً أو منفذاً للطاقة يفتح بسهولة، وتندفع الطاقة منه بشكل كبير والدافع الضعيف يشبه صماماً ضعيفاً. حيث اختلفت نظرية اتكنسون عن نظرية ماكيلاند بانها اكثر توجهها نحو الدراسات المعملية واكثر تركيزاً على المعالجات التجريبية للمتغيرات والتي تختلف عن المتغيرات الاجتماعية والمواكبة لمواقف الحياة التي تناولها ماكيلاند (الرابغي، 2015:147)

نظرية ماكلييلاند:

صاحب هذه النظرية ديفيد ماكلييلاند (Maclelland) تتمحور هذه النظرية على ان هناك بعض الافراد الذين يرغبون اذا قاموا بعمل ما ان ينجزوه ويعني ان اتمام العمل بصورة جيدة يعتبر هو دافع بحد ذاته. واكد ان التنافس أنه" نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة، أو المرتبطة بالسعي من أجل بلوغ مستوى عالي من الامتياز والتفوق". تتبع هذه النظرية من الرغبة الكبيرة في اكتشاف التنافس عند مشاهدة الأفراد، وهم يؤدون أعمالهم بشكل مميز فالتنافس ظاهرة جديرة بالاهتمام مؤداها أن الأفراد يختلفون في درجة المثابرة، وتحقيق اهدافهم ومدى السعادة التي يحصلون عليها من انجازهم لهذه الأهداف (عياصرة، 2006: 105)

تقوم نظرية ماكلييلاند على ماياتي:

- 1- دافع الانجاز او الرغبة بإتمام العمل بصورة جيدة ، سلوك يتسم به بعض الافراد الذين يطلق عليهم مسمى ذوي الانجاز العالي
 - 2- يمكن لهذا الدافع (دافع الانجاز) تأصيله في نفوس الافراد عن طريق ربطه بالحوافز والعوائد.
 - 3- يتمتع افراد الانجاز العالي بصفات مميزة (المدراء) مثل القدرة على المغامرة ، وتحمل المخاطر واختيار المهام التي توفر لهم الشعور بالنجاح والتقدير .
قد يحصل للفرد الفشل في بعض المواقف ، وانه يشعر به في اشباع حاجاته فهو في هذا الموقف يشعر بالإحباط وتصيبه حالة عدم التوازن والاضطراب .ومن هذا الموقف يكون للفرد خيارات من السلوك يختار احدهما منها:
- اولاً: السلوك الايجابي :** وهو السلوك الذي يعترف به الفرد بحقيقة الموقف ويقر ان حاجاته المستهدفة لم تكن واقعية او ضرورية ، وبالتالي يترك الامر ولا يولد لدية انعكاسات خطيرة .

ثانياً: **السلوك الدفاعي**: عندما يفشل الفرد في اشباع حاجته فانه يلجا الى عدة اساليب من السلوك حماية لنفسه ودفاعا عن شعوره وكبريائه الذي جرح في موقف ما ،والسلوك الدفاعية قد يأخذ بعض الاشكال التالية:

1- **العدوانية**: هو غضب وعنف مادي ومعنوي موجة للأشخاص او الاشياء ،وهذا النوع من السلوك هو اخطر انواع السلوك واكثرهم اذى للفرد لنفسه وللآخرين ،وفي هذا السلوك ليس بالضرورة ان يصب الفرد عنفة وغضبة على من وقف عائقا لإشباع حاجته فهو قد يواجه لأشياء او لا افراد اخرين اذا ما عجز عن توجيهه مباشرة للشخص المعني .

2- **التراجع**: ويستخدمه الفرد للهروب من الاحباط بأخذة سلوكا خجولا .

3- **التبرير**: وهو السلوك الذي يلجا الية الفرد الى الاعذار لتبرير فشلة في اشباع حاجته ،فهو هنا يحاول ان يحمي ذاته ولا يلقي باللائمة على نفسه ،بل يبحث عن افراد او اسباب يبرر فيها فشلة

4- **النسيان (الكبت)**: وهو السلوك الذي يحاول الفرد ان يزيل الحدث من ذاكرته وينقله من منطقة الشعور الى منطقة اللاشعور في المخ ،فيحاول ان يبتعد عن كل صلة بالموضوع او الحدث الذي فشل فيه في اشباع حاجته

5- **الانطواء** : وهو السلوك الذي يلجا الية الفرد بالانطواء على نفسه وانعزاله عن الاخرين ويكون بمثابة الغائب الحاضر

وتؤكد هذه النظرية على ان للإنسان ثلاثة رغبات هي (الانجاز، الانتماء، والنفوذ)، ويرى (ماكلياند) ان هذه الحاجات تحدث في اطار متماسك كلي بدون تسلسل وهي موجودة فينا بدرجات مختلفة كالآتي :

1- وهم الذين لهم اهداف معتدلة فيها تحدي ويرغبون في السيطرة والعمل وحدهم وقد دلت الابحاث التي قام بها (ماكايلاوند) ان الافراد ذوو المستوى العالي من الانجاز يتميزون بخصائص اهمها:

أ- انهم يرغبون في تحديد اهداف معتدلة لا نفسهم ، وفيها بعض التحدي ويرغبون في ان يكون لهم سيطرة او تحكم في الوسائل التي توصلهم في تحقيق اهدافهم ويرغبون في العمل وحدهم بدلا من العمل الجماعي ،ويمكن حث هؤلاء بالمال اذا تم اشباع الحاجات .

ب- يتميز هؤلاء الافراد بالرغبة في الحصول على معلومات سريعة ومحددة حول تقدمهم لتحقيق اهدافهم .

ث- يتميزون بامتلاكهم دافع داخلي ذاتيا في المجتمع فهم يضعون اهدافهم الخاصة بناء على تصورهم لقدراتهم الخاصة ويكون التحدي والتنافس الذي يقابلهم مصدر الدافع لديهم لتلبية الاهداف .

2- المهتمون بالانتماء: هم الافراد الحريصون على اقامة علاقات حميمة . ويؤكد (ماكيلاند) ان الذين لديهم حاجات كبيرة للانتماء ينالون الرضا والاشباع من خلال بناء علاقات حميمة مع الاخرين وتحديد دوافعهم أساسا من خلال تأثير سلوكهم مع الغير، لذا فهم يضعون قيمة كبيرة للصدقات التي يقيمونها، فالذين يشعرون بالحاجة إلى الانتماء يختارون أصدقاءهم أولاً ومن ثم ينظرون إلى موضوع الكفاءة والمهارة لتحقيق عمل أو مهمة ما. بينما المهتمون بالإنجاز يختارون الأصدقاء و يقيمون العلاقات التي تمكنهم من تحقيق أهدافهم.

3- المهتمون بالنفوذ والسلطة : فهم حريصون على التأثير على الآخرين، للحصول على مكانة لديهم، أما الذين يشعرون بالحاجة إلى القوة، فإنهم يختارون الذين يمكنهم التأثير والسيطرة عليه ،واستنتج (ماكيلاند) بأن الذين لديهم حاجة كبيرة للقوة والنفوذ ينالون الرضا والإشباع من خلال التأثير، والنفوذ والسيطرة على الآخرين. فهؤلاء يدفعهم ويحثهم حافز الحصول على مراكز نفوذ ومكانة مرموقة إلى العمل الجاد الذي يؤتي بالثمار المطلوبة من وراء امتلاكهم لهذه القوة وهذا التأثير .

وقد أشار (ماكيلاند، وآخرون، 1953) الى أن هناك ارتباط بين الخبرات السابقة، والأحداث الايجابية، وما يحققه الفرد من نتائج، فإذا كانت مواقف التنافس الأولية ايجابية بالنسبة للفرد فانه يميل للأداء والانهماك في السلوكيات المنجزة ، أما إذا حدث نوع من الفشل وتكونت هناك بعض الخبرات السلبية فان ذلك سوف ينشأ عنه دافعا لتحاشي الفشل، وهناك اختلاف بين الافراد فيما يحققه التنافس من خبرات مرضية بالنسبة لهم ، حيث يميل الأفراد ذوي التنافس العالي الى العمل بدرجة كبيرة في مواقف الخطر المتعمد له حيث تقل مشاعر التنافس في حالات المخاطرة الكبيرة (خليفة ، 2000 : 82)

ويرى (ماكيلاند، 1967) الأفراد الذين تكون لديهم حاجة شديدة للقوة يندفعون وراء المهام التي توفر لهم فرصة لكسب القوة . وان الافراد ذوي الحاجة الشديدة للإنجاز يجدون أن

التطبيق العملي لنظرية ماكيلاند

1- ربط الحافز والعوائد بجودة العمل وانتقائه مما يدفع الافراد الى ابراز طاقاتهم واستغلالها عن طريق التنافس .

2- تدعيم دافع الانجاز والتنافس والذي يمكن تعليمه وغرسه في نفوس الافراد ، عن طريق برامج تدريبية للمدراء يساعد الافراد على تحقيق اهدافهم .(الرابغي:2015,144)

تبنت الباحثتان نظرية (ماكيلاند) اتجاها نظرياً في تفسيرها لمتغير التنافس لما تمتلكه هذه النظرية من دافع قوي نحو النجاح والتفوق والتنافس حيث وضحت هذه النظرية الاهداف والمواقف الدافعة للتنافس الاداري لان التنافس هو القدرة على تنمية القوى العقلية والعاطفية واكساب مجموعة من العادات والمهارات التي تساعد على التوافق الاجتماعي وتحقق النجاح.

اجراءات البحث

يتضمن في هذا الفصل وصفا لإجراءات البحث التي تتضمن تحديد منهج البحث ووصف المجتمع واختيار العينة واهم الخطوات المتبعة في بناء اداة البحث و الوسائل الاحصائية التي استعملت في معالجة البيانات وفيما يأتي عرض لتلك الاجراءات .

اولا : منهج البحث :Method of Research:

اعتمدت الباحثتين المنهج الوصفي لان الاهداف التي تتوخاها اي دراسة يمكن ان تتحقق بالاعتماد على منهجيات و طرائق تحليلية مختلفة . (البلداوي،2007:18)

ثانيا : مجتمع البحث : Population of Research:

يتضمن مجتمع البحث الحالي مديري ومديرات المدارس الابتدائية الحكومية قطاع الكرخ (الاولى ، الثانية ، الثالثة) والبالغ عددهم (1213) مدير ومديرة بواقع (686) مدير و (527) مديرة موزعين على مدارس الكرخ (الاولى ، الثانية ، الثالثة) للعام الدراسي (2020-2021) والجدول (1) يوضح ذلك تم الحصول على البيانات من مديريات الكرخ (الاولى و الثانية و الثالثة) للعام (2020-2021)والجدول (1) يوضح ذلك

جدول (1)

يبين توزيع مدرء ومديرات المدارس وبحسب المديرية والجنس

اعداد المدرء		عدد المدارس	مديريات بغداد
اناث	ذكور		
135	181	316	مديرية تربية الكرخ الاولى
253	317	570	مديرية تربية الكرخ الثانية
139	188	327	مديرية تربية الكرخ الثالثة
527	686	1213	المجموع

ثالثا : عينة البحث : Sample of Research

هي مجموعة من الافراد أو العناصر التي سحبت من المجتمع المراد بحثه ، او انها عبارة عن جزء من كل (الجادري، 2003:27)
من اجل ذلك تم اختيار عينة البحث من مديري المدارس الابتدائية بالطريقة العشوائية الطبقية المناسبة ،اذ بلغ حجم عينة البحث الحالي (250) مدير و مديرة من المديريات الثلاثة الكرخ (الاولى ، الثانية ، الثالثة) في محافظة بغداد الجدول (2)

جدول (2)

عينة البحث وفق مديريات التربية و النوع والنسبة

عدد المدراء				المديريات
النسبة	الاناث	النسبة	الذكور	
32%	35	33%	46	مديرية تربية الكرخ الاولى
36%	39	35%	49	مديرية تربية الكرخ الثانية
32%	35	33%	46	مديرية تربية الكرخ الثالثة
	109		141	المجموع

حيث تكونت عينة الذكور (141) ، وتكونت عينة الاناث (109) لمديريات تربية بغداد الكرخ الثلاثة (الاولى، الثانية، الثالثة) . اي (46) مدير بنسبة (33%) و (35) مديرة بنسبة (32%) من مديرية الكرخ الاولى . و (49) مدير بنسبة (35%) و (39) مديرة بنسبة (36%) من مديرية الكرخ الثانية . و (46) مدير بنسبة (33%) و (35) مديرة بنسبة (32%) من مديرية الكرخ الثالثة .

رابعا : اداة البحث : Research Tools

من اجل تحقيق اهداف البحث الحالي تم بناء مقياس التنافس لغرض تطبيقه على عينة البحث من مدراء المدارس الابتدائية ، بهدف الحصول على فقرات ملائمة لإداة البحث حيث قامت الباحثتين بمراجعة شاملة للأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة

بإداة البحث الحالي ، واخضعت الاداة للإجراءات المنهجية المتبعة في بناء المقياس للتأكد من صدقة وثباته واتبعت الباحثة في بناء المقياس الخطوات الآتية :

1- تحديد مفهوم التنافس عن طريق التعريف الذي وضعت (مكلياند) فالتنافس "نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة او المرتبطة بالسعي من اجل البلوغ الى مستوى الامتياز والتفوق .

2- تبنت الباحثة نظرية (ماكلياند) كإطار نظري يجري عن طريقها بناء الفقرات التي تضمنها مقياس التنافس .

الصورة المبدئية للمقياس :

جرت صياغة فقرات المقياس على وفق الخطوات الآتية:

1- اعدت الباحثتين استبياناً استطلاعياً على شكل سؤال مفتوح لعينة من المدرات والمديرات من المدارس الابتدائية ،اختبروا بالطريقة العشوائية البسيطة من افراد مجتمع البحث و طلب منهم الإجابة عن سؤال تسبقه مقدمه تمهيديه ،اشارت الباحثة فيها الى هدف الدراسة تضمن السؤال امكانيه ذكر موقف منافس يشعر به مدير المدرسة مع اقارنه من المدرات ساعده على التفوق في عمله ، جرت الإشارة الى ان الإجابة لا تستخدم الا لأغراض البحث العلمي .

2- اعدت الباحثتين وفقاً لنظريه (مكلياند) فقرات افتراضيه ،ويضع المستجيب علامة (√) على الموقف المناسب لديه تتضمن الفقرات جوانب انفعاليه واجتماعيه مناسبه.

3- اعدت الباحثتين الفقرات من خلال اطلاعها على الاطار النظري والنظرية المعتمدة وكذلك الاستبيان المفتوح وجرت صياغه (40 فقره) وقد روعي في صياغه الفقرات ما يأتي :

1- ان تكون الفقرة واضحه وغير مبهمه للمستجيب

2- لها صلته بالمتغير المراد قياسه

3- ان تكون الفقرة معبره عن مشكله البحث

4- جرى وضع خمس بدائل متدرجة امام كل فقرة وهي (تنطبق علي دائما ، تنطبق

علي غالبا ، تنطبق علي احيانا ، تنطبق علي قليلا ، لا تنطبق علي ابدا)

صلاحيه الفقرات :

وتشمل هذه الطريقة على استطلاع اراء المحكمين على كل فقرة من الفقرات المطلوب قياسها وذلك بعد تحديد المفهوم لها .

لغرض التعرف على صلاحيه فقرات مقياس التنافس ،تم عرض المقياس (على عدد من الخبراء في مجال العلوم التربوية والقياس النفسي ،لغرض تحديد صلاحيه كل فقرة وفي حاله كون الفقرات بحاجة الى تعديل او تبديل او الغاء وفق اراء واستجابة الخبراء والمناقشات التي اجريت معهم ، استبقيت الفقرات جميعا ، اعتمدتا قيمه مربع كاي المحسوبة معيارا لتحقيق صلاحيه الفقرات او تعديلها او حذفها و الجدول (3) يوضح ذلك.

جدول رقم (3)

نتائج اراء المحكمين على فقرات مقياس التنافس

مستوى الدلالة	21 المحسوبة	غير الموافقون		الموافقون		عدد الفقرات	ارقام الفقرات
		النسبة	العدد	النسبة	العدد		
دالة	12	-	-	100%	12	32	1-2-4-5-6-7-8-10-11- 12-13-14-15-16-17-18- 19-21-22-24-25-27-29- 30-31-32-33-34-35-36- 37-39
دالة	33,8	8%	1	92%	11	5	9-23-26-28-40
دالة	33,5	17%	2	83%	10	3	20-3-38

اعداد تعليمات المقياس

راعت الباحثين عند وضعها لتعليمات المقياس ان تكون بسيطة ومفهومة مع التأكيد على قراءتها بدقة والإجابة عنها بصدق وجدية مع توضيح طريقه الإجابة على فقرات المقياس والتأكيد على عدم ترك اي فقره بدون اجابه وتوضيح ان الإجابة ستكون لأغراض البحث العلمي ليطمئن المستجيبون ولحثهم على الإجابة بصدق ودون ذكر الاسم .

التطبيق الاستطلاعي و تصحيح المقياس

لمعرفة مدى وضوح التعليمات و الفقرات من حيث الصياغة و المعنى و مدى فهم المبحوثين لفقرات مقياس التنافس و بدائله و التعرف على الصعوبات التي تواجه التطبيق، قامت الباحثة بتطبيق المقياس على (30) مدير و مديرة و قد تبين من هذا التطبيق ان التعليمات و الفقرات و البدائل مفهومة و ان الوقت الذي استغرقه افراد العينة في استجاباتهم على المقياس تراوحت بين (15-20) دقيقة ، . وتكون الاجابة على فقرات المقياس بحسب طريقة ليكرت لمدرج خماسي لبدائل الاجابة و هي (تتطبق علي دائما ، تتطبق علي كثيرا ، تتطبق علي احيانا ، تتطبق علي قليلا ، لا تتطبق علي ابدا) . وتعطى الدرجات (1,2,3,4,5) على التوالي للفقرات الايجابية و بذلك فأن اعلى درجة للمقياس (200) و اقل درجة (40) درجة .

لغرض تحليل فقرات مقياس التنافس احصائيا استخدم :-

اسلوب المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية وهما اجراءان مناسبان لضمان الابقاء على الفقرات الجيدة و استبعاد الفقرات الضعيفة و كما يأتي :

1- القوة التمييزية للفقرات

وللتحقق من القوة التمييزية لفقرات مقياس التنافس استخدم اسلوب المجموعتين المتطرفتين لأنه يعد اجراء مناسب في عمليه تحليل الفقرات ، اتبعت الخطوات التالية:

- 1- ترتيب الدرجات الكلية التي حصل عليها افراد العينة ، من اعلى درجه الى ادنى درجه
- 2- اختيار 27% من استمارات الحاصلة من اعلى الدرجات ، 27% من الاستمارات الحاصلة على ادنى الدرجات ، وبلغ عدد الاستمارات الخاضعة للتحليل (136) منه (68) تمثل المجموعة العليا و (68) تمثل المجموعة الدنيا
- 3- استخدمت الباحثان الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t.test) لحساب معامل تمييز كل فقره من فقرات مقياس التنافس .
- 4- عدت القيمة التائية مؤشرا لتمييز كل فقره عن طريق مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1,96) درجه عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (134) والجدول (4) يوضح ذلك

جدول (4)

القوة التمييزية لفقرات مقياس التنافس باستعمال العينتين الطرفيتين

رقم الفقرة	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	الدالة
1	عليا	4.41	0.76	3.28	دالة
	دنيا	3.82	1.27		
2	عليا	3.84	0.94	11.87	دالة
	دنيا	1.72	1.13		
3	عليا	4.35	0.73	9.50	دالة
	دنيا	2.51	1.42		
4	عليا	4.12	0.84	12.26	دالة
	دنيا	2.01	1.14		
5	عليا	4.13	0.81	10.98	دالة
	دنيا	2.04	1.34		



الدالة	التائية المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المجموعة	رقم الفقرة
دالة	8.05	0.75	4.18	عليا	6
		1.31	2.71	دنيا	
دالة	10.05	0.77	4.22	عليا	7
		1.11	2.57	دنيا	
دالة	11.37	1.07	3.9	عليا	8
		1.10	1.78	دنيا	
دالة	16.12	1.10	3.93	عليا	9
		0.73	1.35	دنيا	
دالة	15.91	1.04	4.01	عليا	10
		0.87	1.4	دنيا	
دالة	14.86	1.04	4.10	عليا	11
		0.97	1.54	دنيا	
دالة	13.05	1.15	3.88	عليا	12
		1.07	1.4	دنيا	
دالة	7.27	0.83	4.28	عليا	13
		1.51	2.76	دنيا	
دالة	10.38	1.23	4.03	عليا	14
		1.26	1.81	دنيا	
دالة	9.53	0.97	3.78	عليا	15
		1.26	1.94	دنيا	
دالة	2.83	0.65	4.41	عليا	16
		1.11	3.97	دنيا	
دالة	3.94	0.71	4.18	عليا	17
		1.19	3.51	دنيا	



الدالة	التائية المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المجموعة	رقم الفقرة
دالة	9.03	1.28	3.81	عليا	18
		1.28	1.82	دنيا	
دالة	9.36	1.25	3.9	عليا	19
		1.35	1.81	دنيا	
دالة	6.81	0.69	4.37	عليا	20
		1.41	3.07	دنيا	
دالة	10.61	0.71	4.22	عليا	21
		1.27	2.35	دنيا	
دالة	10.57	1.24	3.78	عليا	22
		1.19	1.57	دنيا	
دالة	11.14	0.73	4.34	عليا	23
		1.18	2.47	دنيا	
دالة	4.07	0.71	4.35	عليا	24
		1.03	3.74	دنيا	
دالة	6.99	0.63	4.32	عليا	25
		1.20	3.18	دنيا	
دالة	5.47	0.79	4.28	عليا	26
		1.36	3.24	دنيا	
دالة	10.53	1.05	3.97	عليا	27
		1.18	1.96	دنيا	
دالة	13.99	1.29	3.71	عليا	28
		0.69	1.22	دنيا	
دالة	12.77	0.97	3.96	عليا	29
		1.10	1.69	دنيا	



الدالة	التائية المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المجموعة	رقم الفقرة
دالة	4.94	0.63	4.24	عليا	30
		1.11	3.47	دنيا	
دالة	3.57	0.6	4.4	عليا	31
		1.14	3.84	دنيا	
دالة	5.40	0.56	4.34	عليا	32
		1.10	3.53	دنيا	
دالة	3.57	0.59	4.28	عليا	33
		1.07	3.75	دنيا	
دالة	6.76	0.79	4.13	عليا	34
		1.22	2.94	دنيا	
دالة	3.91	0.66	4.35	عليا	35
		1.16	3.72	دنيا	
دالة	4.22	0.63	4.41	عليا	36
		1.03	3.79	دنيا	
دالة	4.50	0.71	4.22	عليا	37
		1.39	3.37	دنيا	
دالة	5.26	0.66	4.32	عليا	38
		1.29	3.4	دنيا	
دالة	3.72	0.61	4.34	عليا	39
		1.08	3.78	دنيا	
دالة	3.59	0.63	4.32	عليا	40
		1.19	3.74	دنيا	

من الجدول اعلاه يتبين أن جميع الفقرات مميزة لان قيمها التائية المحسوبة أعلى من التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (134).

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية :

استخدمت الباحثتان هذا الاسلوب لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون لا يجد العلاقة الارتباطية بين كل فقرة من فقرات المقياس و الدرجة الكلية ، اظهرت النتائج ان جميع فقرات المقياس حصلت على معامل ارتباط (دال) احصائياً عن طريق مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0.13) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (248) والجدول (5) يوضح ذلك

جدول (5)

معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس التنافس

الإحصائي لفقرات مقياس التنافس باستعمال أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

الفقرة	معامل الارتباط	الدالة									
1	0.25	دالة	11	0.65	دالة	21	0.57	دالة	31	0.29	دالة
2	0.61	دالة	12	0.64	دالة	22	0.58	دالة	32	0.38	دالة
3	0.59	دالة	13	0.49	دالة	23	0.57	دالة	33	0.29	دالة
4	0.63	دالة	14	0.56	دالة	24	0.27	دالة	34	0.40	دالة
5	0.62	دالة	15	0.50	دالة	25	0.40	دالة	35	0.29	دالة
6	0.52	دالة	16	0.23	دالة	26	0.37	دالة	36	0.28	دالة
7	0.56	دالة	17	0.32	دالة	27	0.51	دالة	37	0.34	دالة
8	0.62	دالة	18	0.53	دالة	28	0.67	دالة	38	0.37	دالة
9	0.70	دالة	19	0.56	دالة	29	0.59	دالة	39	0.27	دالة
10	0.68	دالة	20	0.41	دالة	30	0.33	دالة	40	0.25	دالة

الخصائص السايكومترية لمقياس التنافس :

وقد تم التحقق من الخصائص السايكومترية لمقياس التنافس على النحو الآتي

أولاً: صدق المقياس **Scale Validity**:

يعد الصدق من الخصائص القياسية المهمة التي ينبغي توافرها في المقياس النفسي قبل تطبيقه، لأنه مؤشر على قدره المقياس في قياس ما وضع لاجله، فالمقياس الصادق هو المقياس الذي يقيس الظاهرة أو السمة أو الصفة المراد قياسها والتي وضع من أجلها، وقد تحققت الباحثة من نوعين من الصدق هو الصدق الظاهري وصدق البناء وعلى النحو الآتي:

1- الصدق الظاهري **Face Validity**:

لقد استخدم مربع كأي معياراً في قبول الفقرات أو رفضها أو تعديلها وهو يعد من أهم اختبارات الدلالة الإحصائية ، لأنه لا يعتمد على شكل التوزيع التكراري ولا يشمل على افتراضات مشددة ولا يتعلق بالاعتدال وتوزيع البيانات (عبد الحفيظ وباهي ، 2000:267)

2- صدق البناء **Construction Validity** :

وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال :

1- القوة التمييزية من خلال أسلوب المجموعتين المتطرفتين وقد اتضحت النتائج ان جميع الفقرات مميزة لمقياس التنافس.

2- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس من خلال الاتساق الداخلي لمقياس، التنافس، وان ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للقياس يعني ان الفقرة تقيس المفهوم نفسه الذي تقيسه الدرجة الكلية لمقياس التنافس و اظهرت النتائج ان جميع الارتباطات دالة احصائياً .

ثانياً: ثبات المقياس **Scale Reliability**:

لغرض ايجاد الثبات مقياس التنافس فقد اعتمدت طريقتين هما :

اولا: طريقة الاختبار - واعدة الاختبار :Method Test Retest

لغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة فقد تم تطبيق مقياس التنافس على عينه تكونت من (30) مدير ومديرة تم اختيارهم بطريقة عشوائية ، وبعد مرور اسبوعين من التطبيق الاول ثم اعيد تطبيق المقياس مرة ثانية على المجموعة نفسها وبعد ذلك صححت اجاباتهم ، باستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين ، بلغ معامل الارتباط (82,0) ، وتعد هذه القيمة مؤشرا جيدا على مدى استقرار استجابات المستجيبين على المقياس عبر الزمن . أي عندما يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية (الجرجاوي، 2010:97).

ثانيا : معادلة ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي Cronbach Alpha Coefficient

ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة تم تطبيق معادلة الفا كرونباخ على استجابات عينة التحليل الاحصائي التي بلغت (250) مدير و مديرة وبعد تطبيق المعادلة بلغ معامل الثبات (0,93) الخصائص الوصفية الاحصائية :

للتعرف على الخصائص او المؤشرات الاحصائية لمقياس التنافس المستخدم في البحث الحالي حيث يقترب من التوزيع الاعتدالي اي بتقارب قيم مقاييس النزعة المركزية وانخفاض قيم الالتواء والتفطح ذلك لأهميتها في تحقيق شروط ادوات الاحصاء الاستدلالي فضلا عن أهمية مقارنتها بالأفراد والعينة التي يستخدمونها في حساب درجة المتغير ، استعملت الباحثة مجموعة من القيم الاحصائية ، وكما موضح بالجدول (6)

جدول (6)

الخصائص الوصفية لمقياس التنافس لعينة التحليل الاحصائي

ت	المؤشر	قيمتها	ت	المؤشر	قيمتها
1	المتوسط Mean	135.29	5	الالتواء Skewness	0.07
2	الوسيط Median	134	6	التقلطح Kurtosis	-0.72
3	المنوال Mode	168	7	أقل درجة Minimum	80
4	الانحراف المعياري Std.Dev	24.11	8	أعلى درجة Maximum	194

الصيغة النهائية لمقياس التنافس :

بعد الانتهاء من اجراء الخصائص السيكو مترية لمقياس التنافس ، والذي اصبح بصيغته النهائية يتكون من (40) فقرة ووضعت امام كل فقرة خمسة بدائل متدرجة (تطبق علي دائما ، وتطبق علي كثيرا ، وتطبق علي احيانا ، وتطبق علي قليلا ، ولا تنطبق علي ابدأ) ، وتأخذ الاوزان (1,2,3,4,5) على التوالي لل فقرات الايجابية وتأخذ الاوزان (5,4,3,2,1) على التوالي لل فقرات السلبية وبذلك تكون الدرجة الكلية للمقياس في حدها الاعلى (200) درجة وفي حدها الادنى (40) درجة وبمتوسط فرضي (120) وبذلك اصبح المقياس جاهز للتطبيق .

عرض النتائج وتفسيرها

الهدف الاول: التعرف على مستوى التنافس لدى مديري المدارس الابتدائية .
ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق مقياس التنافس على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (250) فرد ، وقد أظهرت النتائج أن متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (135.29) درجة وبانحراف معياري مقداره (24.11) درجة ، وعند موازنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (120) درجة ، وباستعمال الاختبار التائي (-t test) لعينة واحدة تبين أن الفرق دال إحصائياً ولصالح المتوسط الحسابي ، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.96) بدرجة حرية (249) ومستوى دلالة (0.05) والجدول (7) يوضح ذلك .

جدول (7)

الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس التنافس

حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
250	135.29	24.11	120	10.03	1.96	249	دال

تشير نتيجة الجدول(5) الى ان عينة البحث لديهم التنافس بمستوى مرتفع. وهذا يدل على ان المدراء يمتلكون تنافساً قوي نتيجة التوجهات والتدريبات التي يتلقاها المدراء ضمن خطط التربية ،وهذه النتائج تبين حقيقة نظرية ماكيلاند بان الافراد يمتلكون نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة، أو المرتبطة بالسعي من أجل بلوغ مستوى عالي الامتياز والتفوق . (عياصرة، 2006: 105)، وتدل النتائج ان المدراء لديهم دافع لا نجاز العمل بصورة تنافسية.

كما اكدت نظرية ماكيلاند انه يتمتع افراد الانجاز العالي بصفات مميزة (المدراء) مثل القدرة على المغامرة ،وتحمل المخاطر واختيار المهام التي توفر لهم الشعور بالنجاح والتقدير، وتؤكد هذه النظرية ان للإنسان ثلاثة رغبات هي (الانجاز، الانتماء، والنفوذ) (الرابغي، 2015:143)

الاستنتاجات

- 1- المنافسة الإيجابية تساعدنا على التحقيق بإنتاجية اعلى من تلك التي تحققها عند العمل في بيئات غير تنافسية
- 2- تعمل المنافسة كحافز يدفع الفرد لبذل المزيد من الجهد في إيداء مهامه وتمنحه شعوراً بالسعادة،

التوصيات

- 1- الاشادة بجهود المديرى والتزامهم وابداعهم من قبل المشرفين او القاده المسؤولين وذلك لغرس الثقة وعدم التصرف من اجل المصلحة الذاتيه اضافه الى غرس الروح التنافس والشعور بالفخر عند تحقيق الاهداف

المصادر

1. بجاي ، احمد زيارة ، (2016) ، تأثير استخدام منهج تعليمي بأسلوب التنافس الجماعي وجدولة التنظيم المتنوعة في تحسين بعض القدرات، قسم التربية الرياضية، التربية الأساسية، الجامعة المستنصرية. أطروحة دكتوراه.
2. الجبري ، اسماء عبد العال ، الديب ، محمد مصطفى (1998):سيكولوجية التعاون والتنافس الفردية ، عالم الكتب ، مصر .
3. الجرجاوي ، زياد.(2010):القواعد المنهجية لبناء الاستبيان ، ط(1)، مطبعة ابناء الجراح، فلسطين.

4. خليفة، عبد اللطيف محمد (2000): الدافعية للإنجاز ، القاهرة ، دار غريب، دار الجامعة الاسكندرية ، مصر
5. دروزة ، افنان نضير (2006): المناهج ومعايير تقييمها ،دار الشرق للنشر والتوزيع، نابلس ، فلسطين.
6. الرباعي ،خالد بن محمد بن محمود (2015): عادات العقل ودافعية الانجاز ،مركز ديونو لتعليم التفكير ،ط1، المملكة الأردنية الهاشمية ، عمان .
7. الزبيدي ، توفيق قدوري محمد (2010): اثر اسلوبي التعلم التعاوني والتنافسي في تحصيل طلاب الصف الخامس العلمي لمادة الفيزياء وتنمية تفكيرهم الاستدلالي وتقدير الذات لديهم ، اطروحة غير منشورة ، قسم التربية وعلم النفس ، كلية التربية - ابن الهيثم ، جامعة بغداد.
8. زيتون ، عايش محمود (2010) : الاتجاهات العالمية المعاصرة في مناهج العلوم و تدريسها ، ط1 ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان.
9. زيدان ، رنا عبد علي (2008): اثر التعلم التنافسي في تحصيل مادة قواعد اللغة العربية لدى طالبات الصف الرابع عام ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ابن رشد ، جامعة بغداد .
10. السليمان ، فاطمة سلمان ، (2010) : مهارات التفكير في التكنولوجيا للصف العاشر الاساس ومدى اكتساب الطلبة لها ، رسالة ماجستير ، جامعة غزة ، فلسطين.
11. شعلان ، ايثار منتصر (2019) : التحكم المعرفي و علاقته بالكفايات الشخصية والتنافس لدى طالبات قسم رياض الاطفال ، اطروحة دكتوراه ، فلسفة في التربية ، جامعة بغداد ، كلية التربية للبنات .
12. شهاب ، لبنى محمود عبد الكريم (2013) : تعزيز التنافسية في التعليم قبل الجامعي المصري على ضوء خبرات بعض الدول الاجنبية ، التربية ، العدد 39 ، فبراير .
13. صالح ،عباس مهدي ومحسن محمد حسن (2011):السلوك التنافسي وعلاقته بالاداء المهاري والانجاز للاعبين الكارتية الناشئين ، مجلة العلوم والرياضة ، العدد الاول ، المجلد الخامس .

14. الطائي، ظافر ناموس خلف حسن (2012)، اثر منهج وفق أنموذج كمبر باستخدام التنافس (الفردى والزوجى) في تعلم بعض الجوانب المعرفية والمهارية بسلاح الشيش، أطروحة دكتوراه، جامعة بابل.
15. عبد الحسين ، سنان عطا (2018): العنف اللفظي وعلاقته بالتنافس لدى اطفال الرياض ،رسالة ماجستير غير منشوره ، جامعة بغداد ، كلية التربية للبنات .
16. عبد الحفيظ، اخلاص محمد عبدو و باهي ، مصطفى حسين (2000) : طرق البحث العلمي و التحليل الاحصائي في المجالات التربوية و النفسية و الرياضية ، ط1 ، مركز الكتاب للنشر و التوزيع ، القاهرة
17. عياصرة ، هشام عدنان موسى (2006):القرارات الادارية في الادارة التربوية ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان
18. الغريبي ، محمد قاسم الهلال (2016): تأثير اساليب التنافس (الذاتي والمقارن والجماعي) في تعليم بعض المهارات الاساسية بكرة القدم لطلاب الثاني المتوسط، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد .
19. فايد، محمد خليل سلمان (2008):التعلم بطريقتي التعاون والتنافس واثرهما على تحصيل الطلبة في مادة الرياضيات في الصفين الخامس الاساسي والاول الثانوي واتجاهاتهم نحو كل من الطريقتين ، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين .
20. فوزي ، احمد أمين وطارق محمد بدر الدين ، (2001) ، سيكولوجية الفريق الرياضي ، دار الفكر العربي ، القاهرة
21. فوزي ، ياسر محمود وخالد أبو المجد احمد ، (2012) ، إستراتيجية مقترحة قائمة على التعلم التنافسي كمدخل لتحسين الأداء في مجال تشكيل الحلوى المعدنية ، جامعة حلوان
22. ماهر ، احمد (2014) : السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات ، الاسكندرية ، مركز التنمية الادارية . مجمع اللغة العربية ،"المعجم الوجيز " (1994)،وزارة التربة والتعليم ، القاهرة
23. محمد جاسم محمد (2004): المدخل الى علم النفس العام، ط1، دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان.

24. المصري ، محمد شفيق سعيد (2015) : الانغماس الوظيفي وعلاقته سلوك المواطنة التنظيمية. دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في قطاع غزة .رساله ماجستير في ادارة الاعمال من كلية الإدارة والاقتصاد والعلوم الادارية جامعه الازهر، غزة .
25. وزارة التربية ، (1978): نظام المدارس الابتدائية ، رقم 30 لسنة 1978 المعدل مديرية مطبعة وزارة التربية.
26. يونس، محمد محمود (2007): سيكولوجية الدافعية والانفعالات، عمان، دار الميسرة.

المصادر الاجنبية:

1. Bose , (2008), "Competitive intelligence process and tools for intelligence analysis, Industrial Management & Data System",108(4),PP:510–528.
<http://dx.doi.org/10.1108/02635570810868362>
2. Cassidy, s, (2008), ' approaches to learning and competitive attitude in students in higher education ' the psychology of education review , vol.32 , no, 1, 18-27
3. Cretsinger,matthew Aaron,(2003),academic competitiveness among graduated students. Publication manual of the American psychological association, sixth edition.
4. Hibbard, davidr & duanebuhrmester, (2010) , ' competitiveness , gender, and adjustment among adolescents' sex roles . 63; 412-424 .
5. Keresztes, noem, Bettinapiko(2010) , anikopalinkas, viraghorvath, martaf ulop, structure and features of competitiveness index .
6. Mc Gonagle, & Vella, (1999), "The Internet Age of Competitive Intelligence.", Westport, CT.: Quorum.
7. Smither, Robert and john Houston, (1992), the nature of competitiveness; the development and validation of the competitiveness index ' educational and psychological measurement 52, 407-418.