

## الهندسة النفسية وعلاقتها بالقوة التنظيمية لدى مدرء المدارس الثانوية

م.م مها صبري سالم

مدرس مساعد بقسم علم النفس

كلية التربية المفتوحة

وزارة التربية، العراق

الاستلام	٢٠١٨/٢/١٦	المراجعة	٢٠١٨/٣/٢٥	النشر	٢٠١٨/٤/٣٠
----------	-----------	----------	-----------	-------	-----------

### الملخص:

هدفت الدراسة إلى تعريف الهندسة النفسية وعلاقتها بالقوة التنظيمية لدى مدرء المدارس الثانوية، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة (٢٠٠) من مدرء المدارس الثانوية، وقد استخدمت الباحثة اختبار الهندسة النفسية ومقياس القوة التنظيمية، وتم التحقق من الصدق (الظاهري، والبناء) والثبات لكلتا الاداتين باستعمال الاتساق الداخلي الفاكرون باخ وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها: إن الهندسة النفسية لمدرء المدارس الثانوية اعلى مقارنة مع المتوسط الفرضي للاختبار وإن القوة التنظيمية لديهم ذات مستوى عالي يدل على تمتع العينة بالقوة التنظيمية مقارنة مع المتوسط الفرضي وبينت الدراسة على وجود علاقة ارتباطية دالة بين الهندسة النفسية والقوة التنظيمية.

### الكلمات المفتاحية:

الهندسة النفسية، القوة التنظيمية، مدرء المدارس الثانوية.

## Neuro-linguistic programming (NLP)

### The organizational force and its relation to the organizational force of high school principals.

**Ms. Maha Sabry Salem**

Assistant Lecturer of Psychology

Open Faculty of Education

Ministry of Education, Iraq

---

Received	16/2/2018	Revised	25/3/2018	Published	30/4/2018
----------	-----------	---------	-----------	-----------	-----------

---

#### **Abstract:**

The study aimed to identify the Neuro-linguistic programming and its relation to the organizational power of high school principals. The researcher used the descriptive approach, and the sample of the study was (200) secondary school principals. The researcher used Neuro-linguistic programming test and the organizational power measure. The validity of the two instruments was verified using the internal consistency of the Alpha Kronbach. The most important of which are: The Neuro-linguistic programming of high school principals is higher than the theoretical level for the test and their organizational power is of a high level indicating that the sample has an organizational force compared to the theoretical level. The study showed a significant correlation between Neuro-linguistic programming And organizational power.

#### **Keywords:**

Neuro-linguistic programming, organizational power, Secondary School Principals.

### مشكلة البحث:

يمثل مدير المدرسة الثانوية بموقعه في ادارة المؤسسة التعليمية قمة هرم الادارة، ومسؤولاً عن الأعمال الإدارية جميعها والجوانب الفنية فيها، وقد ازداد دور المدير اهمية بتطبيق المفاهيم الحديثة لمواكبة التطورات ومتغيرات يتسم بها العصر الحالي بالتسارع المعرفي والتكنولوجي وتطوير اساليب العمل الاداري لتحقيق الارتقاء بمستوى ادائه الاداري ومستوى اداء المؤسسة التربوية على نحو عام ، فيتطلب من مدير المدرسة أن يكون على قدر من المسؤولية في التأقلم وتقبل الأساليب الإدارية الحديثة واستيعابها للمراحل الحالية والمستقبلية وأن يكون مثابراً وصبوراً ومجتهداً، متقناً لعمله ، ومنظماً لوقته.

لكن العديد من البحوث والدراسات أشارت إلى ضعف المواصفات العلمية والادارية لمديري المدارس من حيث المعارف والمهارات والخبرات والاتجاهات الملائمة لروح العصر وللتقدم العلمي، والابتكار التكنولوجي، وضعف استثمار الموارد والإمكانيات المتاحة لهم. فضلاً عن ضعف في بناء العلاقات الايجابية مع الهيئات التدريسية و الطلبة وعدم تغيير المعتقدات السلبية الى معتقدات إيجابية.

ومن خلال اطلاع الباحثة على مفهوم الهندسة النفسية وجدت انه يهتم بالسلوك والتفكير والتصرفات وتنمية المهارات الذهنية وتغيير السلوك والتفكير، فالهندسة النفسية تعمل على دراسة نماذج متميزة من الناجحين في اداء مهارات معينة بهدف الوصول الى المعطيات المشتركة التي ساعدتهم على التميز ونقل هذه الخبرات للآخرين من خلال التخطيط العميق للنجاح ( نادر، ٢٠٠٧: ٢٨ ).

اما القوة التنظيمية فهي محصلة القوى المؤثرة في العمل الاداري فهي ترفع مستوى اداء المؤسسة التعليمية وفعاليتها (السالم ، ٢٠٠٩ : ٥ )، لكن يتضح عدم وضوح الرؤيا لمفهوم القوة التنظيمية لدى الكثير من مدرء المدارس وهذا ما تبين للباحثة من خلال عدد من المقابلات التي جرتها وعملها في الميدان التربوي.

وتتبلور مشكلة البحث الحالي من قلة البحوث التي تناولت العلاقة بين الهندسة النفسية والقوة التنظيمية لدى مدرء المدارس الثانوية (على حد علم الباحثة) .

### اهمية البحث:

يكمن اهمية دور مدير المدرسة من خلال تطبيق المفاهيم الحديثة لتابعة التطورات في أساليب العمل الإدارية وتطوير كفاءة مهارات الاتصال والتواصل مع العاملين في المؤسسة التعليمية من أجل تحسين مستوى الأداء ومستوى أداء المؤسسة التعليمية على نحو عام (الجلبي، ٢٠٠٥: ١٥)، لذا يجب على مدير المدرسة أن يكون لديه الطموح والدافع القوي إلى أبعد مما حققه، لذا يجب ان يكون مستعداً تماماً للتكيف مع متطلبات العصر الحالي من خلال تفجير الطاقات وقدرات الذات وتحفيز موظفيه، على الإبداع والابتكار والمرونة وهو المحرك الرئيس الذي يدير العملية التعليمية في مدرسته وتحركاته في المجتمع المدرسي، ومدير المدرسة كقائد تربوي في مؤسسته يؤثر على جميع الموظفين ويحثهم على المشاركة وحب النشاط، وتحمل المسؤولية في تحقيق الأهداف وتحقيق النجاحات (البلواني، ٢٠٠٨: ٣).

وفي هذا السياق تهتم الهندسة النفسية بتطوير شخصية المدرء وتطوير أدائهم بالإضافة إلى تطوير أساليب الإدارة، وللهندسة النفسية اهمية كبيرة فهي تعمل على استحضار الحالات الايجابية وارساؤها واضعاف تأثير الذكريات السلبية على الانسان( نادر، ٢٠٠٧: ٢٨-٣٠).

فتعمل من طريق تكريس ثقافة الانجاز وتحديد الأهداف والتخطيط الاستراتيجي وصناعة القرار وتحفيز الموظفين وتعليم مهارات التفاوض وإدارة المفاوضات ومهارات حل النزاعات والابداع في حل المشكلات وإدارة الاجتماعات وإدارة الوقت وآليات وطرق التوظيف والاستخدام. (يوسف ، ٢٠١٧ : نت)

ولكي تؤدي المؤسسة التربوية مهامها بفاعلية وإتقان ، يتطلب الامر توافر مدير مدرسة واعية بالقوة التنظيمية في عمله بكفاءة وفاعلية لتوجيه العملية التعليمية وتسهيل عملية الوصول إلى تحقيق اهدافها المرجوة وتحسين نوعية التعليم على وفق الأسس العلمية الدقيقة والتحليل الموضوعي (عبدالقادر، ٢٠٠٠: ٣٣).

و القوة التنظيمية ترفع كفاءة اداء العاملين في المؤسسة التربوية وتحسين مردود ومخرجات العملية التعليمية من خلال التفاعل الذي يحدث بين مدير المدرسة والهيئة التعليمية الذين يعملون معه للنهوض بواقع مؤسساتهم والعمل على ترسيخها لتصبح منافسة لغيرها من المؤسسات التربوية (القيوتي ، ٢٠٠٨ : ٢١٥).

#### أهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي التعرف على :

- ١- الهندسة النفسية لدى مدرء المدارس الثانوية.
- ٢- القوة التنظيمية لدى مدرء المدارس الثانوية.
- ٣- العلاقة بين الهندسة النفسية و القوة التنظيمية لدى مدرء المدارس الثانوية.

#### حدود البحث:

يتحدد مجتمع البحث الحالي بمدرء المدارس الثانوية وفي محافظة بغداد للعام الدراسي (٢٠١٧-٢٠١٨).

#### تحديد مصطلحات البحث:

١- الهندسة النفسية NLP Neuro-Linguistic Programming :

عرفها كل من :

- باندلر وغرندر (Bandler, Grinder 1975) أنها منهجية للبرمجة اللغوية العصبية يمكنها بناء مهارات الأشخاص على نحو استثنائي، مما يسمح لأي شخص بالحصول على هذه المهارات (Bandler, Grinder 1975,p.23).
- دلت و ديلوزر (Dilts & DeLozier, 2000) : مجموعة من النماذج والمبادئ تهدف إلى استكشاف عملية تفاعل العقل والأعصاب، وأنماط اللغة لدى الفرد ، وتنظيم الإدراك البشري في أنماط نظامية (برمجة) لخلق واقع ذاتي، وخبرة وسلوكيات بشرية. (Dilts & DeLozier, 2000)
- توسي وماثسون (Tosey & Mathison, 2006) : أسلوب للاتصال والتطور الشخصي والعلاج النفسي والعلاقة بين العمليات العصبية (neuro) ، واللغة (اللغوية) وأنماط السلوك التي تم تعلمها من خلال البرمجة ، وامكانية تغييرها لتحقيق أهداف محددة في الحياة. (Tosey & Mathison, 2006,p.25)
- (نادر، ٢٠٠٧) : هو العلم القائم على اكتشاف العديد من أنماط الشخصية المختلفة (نادر، ٢٠٠٧: ٣).
- اعتمدت الباحثة تعريف باندلر وغرندر (Bandler, Grinder 1975) تعريفاً نظرياً لمفهوم الهندسة النفسية للبحث الحالي.

- تعرف الباحثة الهندسة النفسية إجرائيا بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها مدير المدرسة الثانوية من خلال إجابته على فقرات مقياس الهندسة النفسية الذي أعدته الباحثة.
- ٢- القوة التنظيمية Organizational Power :  
عرفها كل من:
- ويتلي Wheatley , 1992(): تنظيم انماط العلاقات في أماكن العمل ، وتنظيم قوة الموارد. بحيث تعكس قوة نشيطة محددة وقابلة للقياس.
- (Wheatley , 1992,p.28)
- جونز ( Jones , 1996 ) : قدرة المدير في التغلب على مقاومة الآخرين وتحقيق أهداف المؤسسة المرغوبة . ( Jones , 1996 ,p.٥١٣).
- دافت ( Daft , 2001 ) : هي قدرة أشخاص على التأثير على الأفراد الآخرين من أجل تحقيق النتائج المرجوة ( Daft , 2001,p. 447 ) .
- سويني ومكفارلين ( Sweeney & McFarlin, 2002 ) : هي قدرة شخص واحد لممارسة التغيير على طريقة وأفعال شخص آخر والقوة التنظيمية تتخلل جميع الإجراءات داخل المنظمة ( Sweeney & McFarlin, 2002,p.11)
- تعرف الباحثة القوة التنظيمية تعريفا نظريا : بأنه قدرة المدير في احداث التغيير في عمله باعتماد قوة التأثير وممارسة اساليب الادارة الحديثة في العمل الاداري و التفاعل مع الهيئة العاملة في المؤسسة.
- تعرف الباحثة القوة التنظيمية إجرائيا بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته عن مقياس القوة التنظيمية المعد في البحث الحالي.

## الاطار النظري:

### اولا : الهندسة النفسية:

اغلب الاشخاص يستخدمون الهندسة النفسية كجزء من النظام اليومي ، وفي كثير من الأحيان لا شعورياً، على سبيل المثال ، القيام بسلوك المحاكاة أو المظهر أو اللغة الملائمة اجتماعياً ، والهندسة النفسية تساعد على الاستدلال على حالة الشخص المقابل الذهنية والشعورية لتحقيق تفاعل افضل . والعمل على علاج الكثير من المشكلات النفسية والاجتماعية مثل الصراع النفسي ، والخوف المرضي ، والعادات السلوكية السلبية ، والذكريات السلبية الحادة ، ومشكلات العلاقات الاسرية والاجتماعية وغيرها وتساعد على تصنيف الناس الى اصناف على وفق اعتبارات مختلفة ( حسب جوانب الانسان الثلاثة او تغليب الحواس لديهم او ادراكهم للزمن او مواقع الادراك وغيرها) (نادر، ٢٠٠٧: ٢٨-٣٠).

### اركان الهندسة النفسية:

تستند الهندسة النفسية الى اربعة اركان رئيسة تعمل بطريقة تكاملية متوازنة وهي:

- ١- تحديد الاهداف التي نريد تحقيقها.
- ٢- تطوير الحواس وشحن طاقاتها لتكون أكثر فاعلية فيدقة الملاحظة والموضوعية.

٣- المرونة في التفكير والسلوك لتقبل التغيير الجديد.

٤- المبادرة والعمل لتحقيق الاهداف.

(الفتي، ٢٠٠٨: ٣٧)

مجالات الهندسة النفسية:

يشير المصطلح الهندسة النفسية إلى المجالات الثلاثة التي جمعها :

- علم الأعصاب Neuro: ويشير إلى أنماط التفكير والعمليات العقلية.
- اللغوية: اللغة، كيف تستخدم وكيف يتم التأثير بها على الذات وعلى الآخرين.
- البرمجة: تشير إلى أنماط السلوك والأهداف التي وضعت.

(O'Connor and Seymour,1994,p.25)

توظيف الهندسة النفسية عند الافراد :

توظف الهندسة النفسية في الكثير من المجالات التي تتعلق بالنشاط الأنساني مثل الادارة والتنمية البشرية والصحة والتعليم والتسويق والتجارة والتدريب فهي أداة فعالة عند توظيفها على نحو مناسب:

- رفع مستوى الاداء من خلال تنمية المهارات.
- اكتشاف المواهب واستثمارها على نحو تام وزيادة القدرة على التعلم والتذكر والادراك.
- التأثير الايجابي على الآخرين وتنمية مهارات الاتصال الايجابي وتحقيق الالفة مع الآخرين .
- تغيير القيم السلبية المحبطة والمؤثرة على نحو سلبي في انشطة الحياة اليومية والتخلص من المخاوف.
- بناء تركيب الذات من الداخل على نحو مناسب.
- تقويم السلوك السلبي وتعديله والتحكم في العادات. وأستخدام اللغة للوصول الى العقل الباطن لتغيير المعاني والمفاهيم.

(الهاشمي، 2006: 10)

ثانيا : القوة التنظيمية

تشير القوة التنظيمية الى انها وسيلة لتغيير سلوك الآخرين و مساعدتهم ليعملوا بحرية اكبر ومنع الرؤساء من اجبار المرؤوسين على القيام بأعمال لا يرغبون القيام بها ( Aldage & Kuzuhara , 2002 ,p. 298 )

انموذج القوة التنظيمية لـ (Jacobs, 1974)

ان انموذج القوة التنظيمية لجاكوبس يصور عملية الاعتماد على القوة في العلاقات داخل المؤسسة وتكون الانموذج من ثلاثة أبعاد هي:

- أساس القوة التنظيمية.
- ممارسة القوة التنظيمية .
- مظاهر القوة التنظيمية.

ويتناول الانموذج التكيف للتغيير في البيئات التي هي مشكلة أساسية للمؤسسات

(Jacobs, 1974,p. 45-59)

#### - أساس القوة التنظيمية:

هو مقدار السيطرة على الموارد المهمة للمؤسسة نسبة إلى المؤسسات الأخرى و التفاعل معها من أجل تحقيق أهدافها والسيطرة على الموارد يشير إلى الأصول التي يمكن للمؤسسة استخدامها للحفاظ على العمل المستقل، والمؤسسة التي تمتلك كمية أكبر من الموارد القيمة، تلك التي هي أكثر قدرة على تقييد تدفق الموارد في النظام، ولديها المزيد من مصادر بديلة للإدخال ونتاج الموارد، وبالتالي سيكون لديها المزيد من السيطرة، والموارد هي الأصول التي يمكن معالجتها لممارسة السلطة، والمورد هو أي سمة أو نشاط أو ظرف أو خدمة أو سلعة ملموسة أو غير ملموسة، محدودة أو غير محدود، وهي المدخلات أو المخرجات التي يمكن استخدامها لتحقيق الأهداف (Mott, 1970,pp. 3-18).

#### - ممارسة القوة التنظيمية:

يتم التعبير عنها في قدرة المؤسسة على استخدام الموارد لتحقيق أهدافها الخاصة ويؤثر على ثلاثة جوانب لتحقيق الأهداف:

(أ) القدرة على تنسيق استخدام الموارد في العلاقات التبادلية. (ب) الالتزامات المترتبة من قبل المؤسسة في العلاقات، و(ج) الاستثمار التحفيزي في العلاقات، والقدرة على تنسيق الأنشطة، وهو الدرجة التي يتم فيها هيكل المؤسسة للعمل الجماعي وتنسيق وحداتها الفرعية للعمل وهو أمر بالغ الأهمية لممارسة القوة التنظيمية (Cook, 1977,p. 624).

#### - مظاهر القوة التنظيمية:

هي نتائج أساس لممارسة القوة التنظيمية وتشمل: (أ) استراتيجيات التفاعل والتعاون وحل النزاع ويتم اختيار الاستراتيجيات من قبل المؤسسة لتعزيز نفوذها في البيئة، (ب) الهيبة والاحترام (ج) الفاعلية (Jacobs, 1974,p. 45-59).

#### دراسات سابقة:

- دراسة (العبايجي وقاسم 2008): هدفت الدراسة تعرف اثر برنامج البرمجة اللغوية العصبية NLP في تكامل الانماط الادراكية لدى طالبات المرحلة الاعدادية وتعرف على الفروق بين درجات الطالبات للمجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج وبعده. استخدمت الباحثتان المنهج التجريبي، بلغت عينة البحث (٦٠) طالبة من طالبات الصف الرابع الاعدادي في محافظة نينوى، وظهرت النتائج: تكامل الانماط الادراكية لدى طالبات، وجود اثر للبرنامج مع المجموعة التجريبية، وان للبرنامج القدرة على تنمية الانماط الادراكية للطالبات، ويمكن معالجة القصور او اهمال الانماط الادراكية التي تجعل الفرد الذي يكون لديه نمط غالب على بقية الانماط (العبايجي وقاسم 2008 : ٦٥).

- دراسة (Daw&Mohammad,2013): هدفت الدراسة الكشف عن فاعلية تقنيات البرمجة اللغوية العصبية في الحد من قلق الاختبار وتحسين أداء الطلاب، واستعملت بعض تقنيات البرمجة اللغوية العصبية (مثلا لبرمجة، والنمذجة، والرسو، وإعادة الصياغة، والطرائق الفرعية، ودائرة التفوق، والنتائج المتقنة). لتقليل قلق الاختبار وتحسين أداء الطلاب، تم إعتقاد النسخة العربية من مقياس سييلبيرج للقلق (Elzahr and Hoecivar 1985) على عينة عشوائية مؤلفة من ١٥٣ طالب وطالبة في الصف التاسع في محافظة السويس. تكونت العينة التجريبية من ٣٠ طالبة تم اختيارهم من طلاب متعاونين في الارباعي الاعلى

من اختبار القلق. وتم تصميم برنامج استشارة والتحقق من صحته بناءً على بعض تقنيات (NLP) المطبقة على العينة الرئيسة في إحدى عشر جلسة استشارية خلال ستة أسابيع واختبار ما بعد الاختبار. تم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام اختبار t. أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الطلاب على مقياس القلق عند الاختبار قبل وبعد الاختبار لصالح ما قبل عند مستوى ٠.٠٠١. وكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أداء التحصيل الدراسي لدى الطلاب قبل وبعد تطبيق برنامج الاستشارة لصالح أداء ما بعد الإنجاز عند مستوى ٠.٠٠١. واقترح الباحثون أن هذا الاستنتاج كان له تأثير كبير على فعالية برنامج الاستشارات القائم على التقنيات اللغوية العصبية. (Daw&Mohammad,2013,p.١٢٢)

– دراسة (حسين ، ٢٠٠٩) : هدفت الدراسة الى تعرف اثار القوة التنظيمية للقادة الاداريين في نمط السلوك القيادي في وزارة الهجرة والمهجرين ، اعتمدت الباحثة الاستبانة كأداة اساسية لجمع البيانات ، اذ قامت بتوزيع ( ٤٦ ) استبانة على ( المدراء العاميين ومديري الاقسام ومدراء مكتب الهجرة في بغداد والمحافظات ) والذين يمثلون عينة الدراسة وبعد جمع استجابات عينة الدراسة، استُعملت الوسائل الاحصائية الآتية (الانحدار الخطي البسيط لقياس معنوية التأثير للمتغيرات المستقلة) وتوصلت الدراسة الى نتائج عدة منها: يمتلك القادة الاداريين قوة تنظيمية فوق المتوسط اثناء ادائهم للعمليات الادارية والواجبات المكلفين بها تمكنهم من التأثير في العاملين معهم ، توجد علاقة ارتباطية معنوية لدى القادة الاداريين بين متغير القوة التنظيمية ومتغير السلوك القيادي في المؤسسات المبحوثة ، يوجد تأثير معنوي للقوة التنظيمية للقادة الاداريين في السلوك القيادي المتبع من قبلهم في المؤسسات المبحوثة ( حسين ، ٢٠٠٩ : ب-ج).

منهجية البحث وإجراءاته :

منهج البحث: اتبعت الباحثة منهج البحث الوصفي لتحقيق اهداف بحثها، اذ يركز على ماهو كائن الان ، وهو احد انواع التحليل والتفسير العلمي المنظم بوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عنها وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة (ملحم، ٢٠١٠: ٣٧٠).

مجتمع البحث : تألف مجتمع البحث من مدراء المدارس الثانوية من (الذكور و الاناث) في محافظة بغداد للعام الدراسي (٢٠١٧-٢٠١٨)، وبذلك يتكون مجتمع البحث من (٧٥٩)\* مدير ومديرة مدرسة موزعين على ستة مديريات للتربية في بغداد ، لاحظ الجدول (١).

#### الجدول (١)

مجتمع البحث موزعا بحسب مديريات التربية في محافظة بغداد

مدراء المدارس الثانوية	مديريات التربية في محافظة بغداد
١٢٤	الكرخ الاولى
٢١٩	الكرخ الثانية

\*تم الحصول على البيانات منالتخطيط و الاحصاء في وزارة التربية

١٠٣	الكرخ الثالثة
١١٧	الرصافة الاولى
١٥٢	الرصافة الثانية
٤٤	الرصافة الثالثة
٧٥٩	المجموع

- عينة البحث الأساسية : تكونت عينة البحث الاساسية من (٢٠٠) مدراء المدارس الثانوية اختيروا بالأسلوب الطبقي العشوائي وفقاً لما يتناسب تقريباً مع عددهم في مجتمع البحث والجدول (٢) يوضح ذلك .

#### الجدول (٢)

عينة البحث الأساسية من مدراء المدارس الثانوية

مدراء المدارس الثانوية	مديريات التربية
32	الكرخ الاولى
57	الكرخ الثانية
27	الكرخ الثالثة
31	الرصافة الاولى
40	الرصافة الثانية
13	الرصافة الثالثة
٢٠٠	المجموع

اداتا البحث :

اولا- مقياس الهندسة النفسية:

- تحديد مفهوم الهندسة النفسية

تبنت الباحثة تعريف باندلر وغرندر (Bandler, Grinder 1975) للهندسة النفسية واعداد فقرات الاختبار باعتماد الاطار النظري لادبيات الهندسة النفسية.

- تحديد مجالات المقياس:

لتحديد مجالات المقياس اطلعت الباحثة على الأدبيات والمصادر العلمية والدراسات السابقة المتخصصة في الهندسة النفسية ووفقاً لآراء المحكمين تم تحديد خمسة مجالات للمقياس التي تتلائم ودور مدير المدرسة وهي :  
(بناء العلاقات و التواصل ، تحديد الاهداف وانجازها ، والتفكير الايجابي ، والقيادة ، وإحداث التغيير).

- الفقرات بصيغتها الاولى :

صاغت الباحثة فقرات الاختبار على نحو عبارات تقريرية ، وتكون المقياس بصيغته الاولى من (٣٣) فقرة ذات تدرج خماسي وفقاً لمقياس ليكرت، كما وضعت الباحثة التعليمات الخاصة بالاجابة عن المقياس.

### - صدق الاختبار:

#### - الصدق الظاهري:

هو صلاحية المقياس من حيث مظهره العام، وعنوانه وتعليماته والمجالات الذي يقيسها، وتمثيل فقراته للأهداف المرجوة منه (Ferguson, 1981, p.104).

عرضت الباحثة المقياس على مجموعة من المحكمين المتخصصين في (الإدارة التربوية و القياس والتقييم) لإبداء آرائهم وملاحظاتهم بشأن صلاحية الفقرات وسلامة صياغتها، وفي ضوء ذلك تم حذف (٣) فقرات وإجراء التعديل لبعض الفقرات وتم اعتماد نسبة اتفاق (٨٠%) فأكثر بين المحكمين في تعديل الفقرة أو إبقائها أو حذفها وبناءً على ذلك أصبح عدد الفقرات (٣٠) فقرة.

#### - تجربة وضوح الفقرات والتعليمات:

لتحديد وضوح وفهم فقرات المقياس، ولحساب الوقت المستغرق للإجابة، تم تطبيق المقياس على عينة تكونت من (٢٠) مديراً من مدرء المدارس الثانوية تم أخذهم من مجتمع البحث اثناء اجتماعهم في إحدى المدارس، وكانت التعليمات واضحة ومفهومة للجميع، تم حساب الوقت المستغرق للإجابة عن طريق حساب المتوسط، وكان متوسط الاستجابة (٣٥) دقيقة.

#### - التحليل الاحصائي :

لإجراء تجربة التحليل الاحصائي تم تطبيق مقياس الهندسة النفسية على العينة الاستطلاعية وبلغ عددها (٢٠٠) من مدرء المدارس الثانوية اخذوا من مجتمع البحث، اذ اعتمدت الباحثة معيار نانلي (Nunnly, ١٩٧٨) لتحديد العينة الاستطلاعية للبحث، اذ ان نسبة عدد أفراد العينة الى عدد فقرات المقياس يجب أن لا تقل عن نسبة (١:٥) وذلك لتقليل خطأ الصدفة في التحليل الإحصائي (Nunnly, ١٩٧٨, p. ٢٦٢)، وتم حساب الدرجة الكلية لكل افراد العينة الاستطلاعية، رتبت الدرجات تنازلياً ابتداءً من أعلى درجة وانتهاءً بأقل درجة استعمل أسلوب المجموعتين المتطرفتين، وذلك بقطع نسبة (٢٧%) من أعلى الدرجات لتمثل المجموعة العليا، ونسبة (٢٧%) من أدنى الدرجات لتمثل المجموعة الدنيا ، وقد بلغ عددهم في كل مجموعة (٥٤).

#### - القوة التمييزية لفقرات المقياس:

قدرة فقرات المقياس على اكتشاف الفروق الفردية بين الأفراد في خاصية معينة، وأن الفقرة الجيدة هي تعبير عن سمة معينة، ولكنها في نفس الوقت تميز بين الأفراد الذين يختلفون في السلوك أو التمييز بين الأفراد المتباينين وغيرهم (الكبيسي، ٢٠١٠: ٤٤).

واستعمل الاختبار التائي t-test لعينتين مستقلتين لتعرف دلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس، فظهر أن جميع فقرات المقياس مميزة عند مستوى (٠.٠٥) لأن القيمة التائية المحسوبة اكبر من التائية الجدولية (١.٩٦) بدرجة حرية (١٠٦) ، لاحظ الجدول (٣).

الجدول (٣)

القوة التمييزية\* لفقرات مقياس الهندسة النفسية

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
15.149	0.6936	1.166667	0.9058	3.518519	.١
7.105	1.1372	2.092593	1.0554	3.592593	.٢
17.395	0.4624	1.111111	0.9058	3.518519	.٣
8.041	1.0474	2.185185	1.0349	3.796296	.٤
5.786	1.3031	2.333333	1.0816	3.666667	.٥
18.151	0.3390	1.12963	0.9058	3.518519	.٦
17.372	0.3921	1.185185	0.9058	3.518519	.٧
15.817	0.5472	1.240741	0.9058	3.518519	.٨
20.057	0.1361	1.018519	0.9058	3.518519	.٩
15.254	0.5707	1.296296	0.9058	3.518519	.١٠
15.259	0.6344	1.222222	0.9058	3.518519	.١١
18.151	0.3390	1.12963	0.9058	3.518519	.١٢
4.494	1.1427	2.425926	0.9935	3.351852	.١٣
16.609	0.5287	1.148148	0.9058	3.518519	.١٤
4.963	1.3552	2.444444	1.0714	3.611111	.١٥
4.314	1.2225	2.574074	1.0939	3.537037	.١٦
14.135	0.7172	1.296296	0.9058	3.518519	.١٧
16.668	0.5047	1.166667	0.9058	3.518519	.١٨
20.057	0.1361	1.018519	0.9058	3.518519	.١٩
15.310	0.6123	1.240741	0.9058	3.518519	.٢٠
14.673	0.6781	1.259259	0.9058	3.518519	.٢١
17.209	0.4517	1.148148	0.9058	3.518519	.٢٢
20.057	0.1361	1.018519	0.9058	3.518519	.٢٣

\*القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) هي (١.٩٦) و بدرجة حرية (١٠٦) .

6.721	1.3702	2.166667	1.1390	3.796296	.٢٤
11.097	0.9662	1.518519	0.9058	3.518519	.٢٥
18.729	0.2926	1.092593	0.9058	3.518519	.٢٦
20.057	0.1361	1.018519	0.9058	3.518519	.٢٧
6.636	1.0829	2.185185	1.0920	3.574074	.٢٨
6.282	1.3484	2.259259	1.0536	3.722222	.٢٩
6.708	1.0920	2.425926	0.9700	3.759259	.٣٠

#### - صدق الفقرات:

تم اعتماد صدق الفقرات من خلال الكشف عن العلاقة بين درجة كل فقرة وبين الدرجة الكلية للمقياس، وهي إحدى طرق التحقق من صدق البناء (Anastasi , 1997) وحسب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لفقرات مقياس الهندسة النفسية، فأتضح أن جميع معاملات الارتباط بدلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) لأنها أكبر من القيمة الجدولية (١.٩٦) بدرجة حرية (١٩٨) ، لاحظ الجدول (٤)، إذ أظهرت معاملات الارتباط إن جميع الفقرات مرتبطة مع الدرجة الكلية للمقياس وتم الإبقاء على جميع الفقرات.

#### الجدول (٤)

معاملات ارتباط (\*) الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الهندسة النفسية

ت	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية
.١	0.913	31.49
.٢	0.645	11.88
.٣	0.943	39.87
.٤	0.634	11.54
.٥	0.513	8.41
.٦	0.966	52.57
.٧	0.967	53.41
.٨	0.915	31.91
.٩	0.984	77.71
.١٠	0.905	29.93
.١١	0.929	35.32

\*القيمة الجدولية لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (٠.٠٥) هي (٠.٠٩٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠١) هي (٠.١٢٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٠١) هي (٠.١٦٩) بدرجة حرية (١٩٨).

52.57	0.966	.١٢
6.91	0.441	.١٣
34.51	0.926	.١٤
9.12	0.544	.١٥
5.04	0.337	.١٦
29.22	0.901	.١٧
34.78	0.927	.١٨
77.71	0.984	.١٩
29.75	0.904	.٢٠
27.32	0.889	.٢١
39.13	0.941	.٢٢
73.16	0.982	.٢٣
8.98	0.538	.٢٤
20.01	0.818	.٢٥
52.57	0.966	.٢٦
77.71	0.984	.٢٧
9.12	0.544	.٢٨
8.68	0.525	.٢٩
6.59	0.424	.٣٠

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه :

حسبت علاقة درجة الفقرة المجال الذي تنتمي إليه، و استعمل لذلك معامل ارتباط بيرسون، وحسبت الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط لل فقرات، وقد اوضحت النتائج أن قيم الدلالة المعنوية جميعها لمعامل الارتباط بدلالة إحصائية، لاحظ الجدول (٥).

الجدول (٥)

معاملات الارتباط<sup>(\*)</sup> بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمكون الذي تنتهي إليه، لمقياس الهندسة النفسية

إحداث التغيير		القيادة		التفكير الايجابي		تحديد الاهداف وانجازها		بناء العلاقات و التواصل	
معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
0.701	25	0.969	19	0.457	13	0.966	7	0.823	١
0.874	26	0.897	20	0.792	14	0.947	8	0.643	٢
0.918	27	0.859	21	0.526	15	0.976	9	0.833	٣
0.461	28	0.915	22	0.292	16	0.935	10	0.686	٤
0.493	29	0.968	23	0.778	١٧	0.905	11	0.551	٥
0.413	30	0.506	24	0.841	18	0.985	12	0.855	٦

ان ترابط درجة كل فقرة إلى الدرجة الكلية لمقياس الهندسة النفسية وارتباط درجة كل فقرة إلى المجال يكون أحد مؤشرات التجانس بين فقرات مقياس الهندسة النفسية، وكانت جميعا لمعاملات ذات دلالة معنوية للعلاقة بين درجة كل فقرة والنتيجة الكلية للمقياس ودرجة كل فقرة، وكانت الدرجة الكلية للمكون ذات دلالة إحصائية في المقياس، وهي مؤشرات من صحة البناء.

- ثبات المقياس : باستخدام الاتساق الداخلي معادلة الفاكرونباخ : Alpha Cronbach

تم التحقق من ثبات مقياس الهندسة النفسية بطريقة تحليل التباين باستخدام معادلة الفاكرونباخ، من خلال درجات عينة الثبات البالغ حجمها (٤٠) مديرا من مدرء المدارس الثانوية سحبت من عينة التحليل الاحصائي، اذ يبين معامل الفاكرونباخ تقدير جيد للثبات القائم على الاتساق الداخلي (Nunnally, 1970,p.126) وقد بلغ معامل الفا (٠.٨٢) وهو معامل ثبات يمكن الوثوق به.

- وصف مقياس الهندسة النفسية بصيغته النهائية :

يتكون مقياس الهندسة النفسية بصيغته النهائية من (٣٠) فقرة. وحددت بدائل الاستجابة عن فقرات المقياس واوزانها، اذ كانت بدائل الاستجابة هي (أوافق دائما=٥، أوافق أحيانا=٤، لا أوافق=٣، لا أوافق أحيانا=٢، لا أوافق دائما=١)، وعلى درجة للمقياس (١٥٠) وادنى درجة (٣٠) بمتوسط فرضي (٩٠).

ثانيا : مقياس القوة التنظيمية

اتبعت الباحثة الاجراءات نفسها في بناء الاداة الاولى (الهندسة النفسية) .

- تحديد مفهوم القوة التنظيمية ومجالاته

اعتمدت الباحثة انموذج القوة التنظيمية لجاكوبس الذي يتكون من ثلاثة أبعاد هي:

- أساس القوة التنظيمية.

- ممارسة القوة التنظيمية .

- مظاهر القوة التنظيمية.

- الفقرات بصيغتها الاولى :

صاغت الباحثة فقرات الاختبار على نحو عبارات تقريرية ، وتكون المقياس بصيغته الاولى من (٢١) فقرة لكل مجال (٧) فقرات ذات تدرج خماسي وفقا لمقياس ليكرت، كما وضعت الباحثة التعليمات الخاصة بالاجابة عن المقياس.

- صدق الاختبار:

- الصدق الظاهري:

عرضت الباحثة المقياس على مجموعة من المحكمين المتخصصين في (الادارة التربوية و القياس والتقييم) لإبداء آرائهم وملاحظاتهم بشأن صلاحية الفقرات وسلامة صياغتها، وفي ضوء ذلك تم تعديل الصياغة لبعض الفقرات وتم اعتماد نسبة اتفاق (٨٠%) فأكثر بين المحكمين في تعديل الفقرة او إبقاءها أو حذفها وبناءً على ذلكبقى عدد الفقرات (٢١) فقرة.

- تجربة وضوح الفقرات والتعليمات:

لتحديد وضوح وفهم فقرات المقياس، ولحساب الوقت المستغرق للإجابة، تم تطبيق الاجراء السابق على عينة من ٢٠ من مدرء المدارس الثانوية وكان متوسط الاستجابة (٢٥) دقيقة.

- التحليل الاحصائي:

لإجراء تجربة التحليل الاحصائي تم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية وبلغ عددها (٢٠٠) من مدرء المدارس الثانوية اخذوا من مجتمع البحث ، استعمل أسلوب المجموعتين المتطرفتين، وذلك بقطع نسبة (٢٧%) من أعلى الدرجات لتمثل المجموعة العليا، ونسبة (٢٧%) من أدنى الدرجات لتمثل المجموعة الدنيا ، وقد بلغ عددهم في كل مجموعة (٥٤).

- القوة التمييزية لفقرات المقياس:

استعمل الاختبار التائي t-test لعينتين مستقلتين لتعرف دلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس، فظهر أن جميع فقرات المقياس مميزة عند مستوى (٠.٠٥) لأن القيمة التائية المحسوبة اكبر من التائية الجدولية (١.٩٦) بدرجة حرية (١٠٦) ، لاحظ الجدول (٦).

الجدول (٦)

القوة التمييزية<sup>(\*)</sup> لفقرات مقياس القوة التنظيمية

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
51.709	0.1361	1.018519	0.4921	4.611111	
16.443	0.4820	1.351852	1.0536	3.944444	
49.770	0.1906	1.037037	0.4921	4.611111	.١
13.460	0.4521	1.722222	1.0712	3.851852	.٢
12.472	0.4960	1.592593	1.0569	3.574074	.٣
42.812	0.3390	1.12963	0.4921	4.611111	.٤
40.865	0.3762	1.166667	0.4921	4.611111	.٥
42.812	0.3390	1.12963	0.4921	4.611111	.٦
46.706	0.2722	1.037037	0.4921	4.611111	.٧
40.865	0.3762	1.166667	0.4921	4.611111	.٨
51.709	0.1361	1.018519	0.4921	4.611111	.٩
41.795	0.3586	1.148148	0.4921	4.611111	.١٠
12.868	0.5033	1.537037	0.9421	3.407407	.١١
51.709	0.1361	1.018519	0.4921	4.611111	.١٢
12.712	0.4921	1.611111	1.0816	3.666667	.١٣
15.154	0.4874	1.37037	1.0211	3.703704	.١٤
51.709	0.1361	1.018519	0.4921	4.611111	.١٥
48.057	0.2312	1.055556	0.4921	4.611111	.١٦
45.255	0.3020	1.055556	0.4921	4.611111	.١٧
49.770	0.1906	1.037037	0.4921	4.611111	.١٨
46.706	0.2722	1.037037	0.4921	4.611111	.١٩

\* القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) هي (١.٩٦) و بدرجة حرية (١٠٦) .

- صدق الفقرة :

حسب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية ل فقرات مقياس القوة التنظيمية ، فأنضح أن جميع معاملات الارتباط بدلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) لأنها اكبر من القيمة الجدولية (١.٩٦) بدرجة حرية (١٩٩) ، لاحظ الجدول (٧)، اذ أظهرت معاملات الارتباط إن جميع الفقرات مرتبطة مع الدرجة الكلية للمقياس وتم الإبقاء على جميع الفقرات.

الجدول (٧)

معاملات ارتباط (\*) الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس القوة التنظيمية

ت	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية
١	0.994	127.87
٢	0.842	21.96
٣	0.989	94.08
٤	0.779	17.48
٥	0.758	16.35
٦	0.98	69.30
٧	0.978	65.97
٨	0.978	65.97
٩	0.991	104.17
١٠	0.97	56.14
١١	0.994	127.87
١٢	0.979	67.57
١٣	0.778	17.42
١٤	0.994	127.87
١٥	0.792	18.25
١٦	0.818	20.01
١٧	0.994	127.87
١٨	0.982	73.16
١٩	0.99	98.75
٢٠	0.981	71.15
٢١	0.986	83.21

\* القيمة الجدولية لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (٠.٠٥) هي (٠.٩٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠١) هي (١.٢٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٠١) هي (١.٦٩) بدرجة حرية (١٩٨).

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه :

حسبت علاقة درجة الفقرة للمجال الذي تنتمي إليه، واستعمل لذلك معامل ارتباط بيرسون، وحسبت الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط لل فقرات، وقد اوضحت النتائج أن قيم الدلالة المعنوية جميعها لمعامل الارتباط بدلالة إحصائية، لاحظ الجدول (٨).

الجدول (٨)

معاملات الارتباط<sup>(\*)</sup> بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، لمقياس القوة التنظيمية

أساس القوة التنظيمية		ممارسة القوة التنظيمية		مظاهر القوة التنظيمية	
معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
0.973	١	0.979	8	0.785	15
0.855	٢	0.99	9	0.813	16
0.964	٣	0.971	10	0.989	17
0.785	٤	0.992	11	0.974	18
0.781	٥	0.978	12	0.985	١٩
0.959	٦	0.779	13	0.974	20
0.96	٧	0.993	14	0.98	21

وكانت الدرجة الكلية للمجال ذات دلالة إحصائية في المقياس، وهي مؤشرات من صحة البناء.

- ثبات المقياس : باستخدام الاتساق الداخلي معادلة الفاكرونباخ : Alpha Cronbach

تم التحقق من ثبات مقياس القوة التنظيمية بطريقة تحليل التباين باستخدام معادلة الفاكرونباخ ، من خلال درجات عينة الثبات البالغ حجمها (٤٠) مديرا من مدرء المدارس الثانوية سحبت من عينة التحليل الاحصائي وقد بلغ معامل الفا (٠.٨٠) وهو معامل ثبات يمكن الوثوق به.

- وصف مقياس القوة التنظيمية بصيغته النهائية :

يتكون مقياس القوة التنظيمية بصيغته النهائية من (٢١) فقرة. وحددت بدائل الاستجابة عن فقرات المقياس ووزانها، اذ كانت بدائل الاستجابة هي (أوافق دائما=٥، أوافق أحيانا=٤، لا أوافق=٣، لا أوافق أحيانا=٢، لا أوافق دائما=١)، وأعلى درجة للمقياس (١.٥) وادنى درجة (٢١) بمتوسط فرضي (٦٣).

- تطبيق المقياسين:

تم تطبيق المقياسين على عينة البحث الأساسية والبالغة (٢٠٠) من مدرء المدارس الثانوية، لاحظ الجدول (٢).

- الوسائل الاحصائية :

تحقيقاً لأهداف البحث الحالي استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية :

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، الاختبار التائي لعينة واحدة ، معامل ارتباط بيرسون .

## عرض نتائج البحث و تفسيرها:

١- الهدف الأول: خصص الهدف الأول لقياس الهندسة النفسية لدى مدرء المدارس الثانوية، وتحقيقاً لذلك استعمل الاختبار التائي لعينة واحدة T-test، وأظهرت النتائج أن متوسط درجات الهندسة النفسية لعينة البحث يساوي (123.6450) درجة، وعند تحديد دلالة الفرق بين المتوسط العينة والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (٩٠) اتضح أن الفرق كان بدلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (26.149) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦) بدرجة حرية (199)، لاحظ الجدول (٩) يوضح ذلك.

### الجدول (٩)

نتيجة الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات العينة على مقياس الهندسة النفسية

مستوى الدلالة	القيمة التائية t		درجة الحرية	الانحراف المعياري	متوسط العينة	المتوسط الفرضي	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
٠.٠٥	١.٩٦	26.149	199	18.19628	123.6450	٩٠	٢٠٠

أظهرت النتيجة وجود فرق دال احصائيا بين متوسط العينة و المتوسط الفرضي للمقياس، ويتبين ان مدرء المدارس الثانوية على نحو عام يوظفون الهندسة النفسية في حياتهم اليومية وفي مجال عملهم، فالهندسة النفسية تعمل على تمكين مدرء المدارس الثانوية من تقييم مهاراتهم الخاصة وأنماط سلوكهم الحالي وتفضيلات أساليب العمل من أجل تدقيق نقاط القوة الحالية في وضع أهداف قابلة للتحقيق وتحقيق الأهداف الشخصية والمهنية طوال الحياة، إذ يتبين ان لديهم القدرة على استخدام اللغة والتي تعكس ما يجول في اذهانهم من خواطر وأفكار وخطط وهي وسائل للتواصل المهمة بين المديرو العاملين في المدرسة و التأثير في اداء العاملين.

٢- الهدف الثاني: خصص الهدف الثاني لقياس القوة التنظيمية لدى مدرء المدارس الثانوية، وتحقيقاً لذلك استعمل الاختبار التائي لعينة واحدة T-test، وأظهرت النتائج أن متوسط درجات القوة التنظيمية لعينة البحث يساوي (80.7250) درجة و بانحراف معياري مقداره (10.33360) درجة، وعند معرفة دلالة الفرق بين هذا المتوسط والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (٦٣) اتضح أن الفرق كان بدلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (24.258) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦) بدرجة حرية (199)، لاحظ الجدول (١٠) يوضح ذلك.

### الجدول (١٠)

نتيجة الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات العينة على مقياس القوة التنظيمية

مستوى الدلالة	القيمة التائية t		درجة الحرية	الانحراف المعياري	متوسط العينة	المتوسط الفرضي	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
٠.٠٥	١.٩٦	24.258	١٩٩	10.33360	80.7250	٦٣	٢٠٠

وتعزى هذه النتيجة الى ان مدرء المدارس الثانوية على نحو عام يمارسون القوة التنظيمية في اعمالهم وهذه النتيجة تشير الى ان مدرء المدارس الثانوية لديهم القوة التنظيمية في عملهم الادراي الذي يولد لديهم الإحساس بالفعالية والإنجاز والفائدة وهي في حد ذاتها ممارسة للقوة التنظيمية اذ يشعر مدير المدرسة بأنه يساهم على نحو افضل في اداء مهامه ، وأن ما يفعله يحدث فرقاً ، وهو جوهر التجربة الذاتية للقوة التنظيمية أيضا ، وتقدير الذات والقيمة الذاتية هي مصدر القوة في الذات ويمكن تحقيق هذا المصدر كمساهم أساسي في الحث والحصول على جميع ضوابط القوة التنظيمية.

٣- الهدف الثالث: التعرف على العلاقة بين الهندسة النفسية والقوة التنظيمية لدى مدرء المدارس الثانوية، وتحقيقاً لهذا الهدف قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين درجات المدرء عينة البحث في الهندسة النفسية والقوة التنظيمية وقد بلغ معامل الإرتباط بينهما (-٠.١٥٦)، وللتحقق من دلالة تلك العلاقة تم استخراج القيمة التائية لمعامل الارتباط وتبين انها اكبر من الجدولية عند (٠.٠٥) لاحظ الجدول (١١).

#### الجدول (١١)

معامل الارتباط بين الهندسة النفسية والقوة التنظيمية لدى مدرء المدارس الثانوية

المتغيرات	معامل الإرتباط	القيمة التائية المحسوبة
الهندسة النفسية	-٠.١٥٦	٢.٢٢
القوة التنظيمية		

واضح من النتيجة وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الهندسة النفسية والقوة التنظيمية لدى مدرء المدارس الثانوية، اذ تبين النتيجة ان العلاقة داله طردية اذ يسير المتغيران في اتجاهين متعاكسين.

#### الاستنتاجات:

في ضوء نتائج البحث تستنتج الباحثة ماياتي:

- ان مدرء المدارس الثانوية يوظفون الهندسة النفسية في برمجة ذواتهم .
- ان مدرء المدارس الثانوية يمارسون القوة التنظيمية في مدارسهم.
- توجد علاقة ارتباطية داله بين الهندسة النفسية و القوة التنظيمية لدى مدرء المدارس الثانوية.

#### التوصيات:

في ضوء النتائج توصي الباحثة ما يأتي:

- عمل ورش تدريبية لمدرء المدارس في المراحل كافة للتدريب باستخدام اساليب الهندسة النفسية
- برامج توعوية لتنمية مفهوم القوة التنظيمية لدى مدرء المدارس وتعلم وممارسة مجموعة واسعة من المهارات المطلوبة للنجاح.
- برامج تلفزيونية او على شبكة الانترنت لتنمية مفهوم القوة التنظيمية لدى مدرء المدارس باستخدام اساليب الهندسة النفسية.

## المقترحات:

- اجراء دراسة مماثلة عن عمداء الكليات وامتغيرات البحث الحالي ومقارنة نتائجها بالبحث الحالي.
- اجراء دراسة مماثلة عن الهندسة النفسية وعلاقتها بامتغيرات اخرى مثل الوسواس القهري وغيرها.
- اجراء دراسة مماثلة عن القوة التنظيمية وعلاقتها بامتغيرات اخرى مثل التفكير الاستراتيجي وغيرها.

## المصادر:

- البلواني ، أنجود شحادة (٢٠٠٨) : دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين ومعيقاتها من وجهة نظر مديرها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين .
- الجلبي، سوسن شاكر. (٢٠٠٥): أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية. ط١، مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع، دمشق، سوريا.
- حسين ، سوسن جواد ، (٢٠٠٩) . القوة التنظيمية للقادة الاداريين واثرها في السلوك القيادي ، مجلة الادارة والاقتصاد ، العدد (٧٥) ، جامعة بغداد ، كلية الادارة والاقتصاد.
- السالم ، مؤيد سعيد (٢٠٠٩) . القوة التنظيمية ، بين النظرية والتطبيق ، ط١ ، اثناء للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن.
- العبايجي، ندى فتاح، وقاسم، ميساء يحيى (2008) أثر برنامج البرمجة اللغوية العصبية في تكامل الانماط الادراكية لدى طالبات المرحلة الاعدادية. مجلة التربية والعلم، جامعة الموصل، كلية التربية، مجلد الخامس عشر، العدد الاول.
- عبد القادر، صلاح الدين، (٢٠٠٠). الإدارة التعليمية في ضوء الفكر الإداري المعاصر، دار المرشح للنشر، القاهرة، مصر.
- الفقي، ابراهيم (٢٠٠٨): كيف تتحكم في شعورك واحاسيسك، بداية للانتاج الاعلامي، القاهرة.
- القربوتي ، محمد قاسم ، (٢٠٠٨) . نظرية المنظمة والتنظيم ، ط٣ ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- الكبسي، وهيب مجيد (٢٠١٠) الاحصاء التطبيقية في العلوم الاجتماعية، ط١، العالمية المتحدة، بيروت.
- ملحم ، سامي محمد (٢٠١٠): مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط٦، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان ، الاردن.
- نادر، امتياز (٢٠٠٧): البرمجة اللغوية والعصبية، دار حمورابي للنشر، الاردن.
- الهاشبي، محمد يوسف (2006) البرمجة اللغوية العصبية والاثار النفسيلالوان. ط١، الاردن ، الاهلية للنشر.
- يوسف ، محمد عبد الكريم (٢٠١٧) التنمية الادارية و البرمجة اللغوية العصبية ، <http://elsada.net>.
- Aldage . Ramon J . , Kuzuhara . Loren W . (2002) , Organizational Behavior and Management , United States South – Western , Thomas learning .
- Anastasi, A.(1997). Psychological testing ,7th ed New Jersey: Aivacom company .
- Bandler, Richard; Grinder, John (1975). The Structure of Magic I: A Book about Language and Therapy. Science and Behavior Books Inc. pp. 5–6. ISBN 0-8314-0044-7.
- Cook, K. (1977). Exchange and power in network of interorganizational relations. Sociological Quarterly, 78,624.

- Daft , (1992) . Organization Theory and Design , West Publishment Company , Inc.
- Daw & Mohammad (٢٠١٣) Neuro linguistic Techniques Effectiveness in Reducing Test Anxiety and Improving Students Achievement Performance Submitted to the 13th European Congress of Psychology, Stockholm, Sweden 9-12 July 2013.
- Dilts, Robert; DeLozier, Judith (2000). Encyclopedia of Systemic Neuro-Linguistic Programming and NLP New Coding (1st ed.). Santa Cruz: NLP University Press. p. 1002. ISBN 0-9701540-0-3.
- Fergason , George , (1981) , " Statistical Analysis in Psychology and Education" , New York, McGraw Hill.
- Jacobs, D. (1974). Dependence and vulnerability: an exchange approach to the control of organizations. Administrative Science Quarterly, 19, 45-59.
- Jones , G. R. , ( 1992 ) . Organizational Theory , Gases Text , Addison , Wesley publishing co. , N. Y .
- Mott, P. (1970). Power, authority and influence. In M. Aiken & P. Mott (Eds.) The structure of community power (pp. 3-18). New York: Random House.
- Nunnly, J.G. (1978). Psychometric theory , New York, McGraw-Hill.
- O'Connor, Joseph and John Seymour, Introducing Neuro-Linguistic Programming: The New Psychology of Personal Excellence, Crucible Aquarian Press, 1990.
- Sweeney, P. D., & McFarlin, D. B. (2002). Power and influence: Exercising leadership and practicing politics. Organizational behavior: solutions for management. McGraw-Hill, Higher Education.
- Tosey, P. & Mathison, J., (2006) "Introducing Neuro-Linguistic Programming." Centre for Management Learning & Development, School of Management, University of Surrey.
- Wheatley, M. (1992). Leadership and the new science: Learning about organization from an orderly universe. San Francisco: Jossey-Bass.