

(Original Article)



بناء وتقنين مقياس لدافع الإنجاز لدى القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي

عبد الناصر محمد فتح الباب*

المعهد العالي للتعاون والارشاد الزراعي بأسسيوط

Corresponding author: nasser7rosas@gmail.com

DOI: 10.21608/ajas.2023.176346.1202

© Faculty of Agriculture, Assiut University

الملخص

أستهدف هذا البحث بناء وتقنين مقياس لدافع الإنجاز لدى القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي، في محاولة موضوعية للكشف عن دافع الإنجاز لممارسات القادة المحليين في أنشطة العمل الإرشادي الزراعي، وانتهج البحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت عينة البحث من (57) قائدا محليا من الزراع، في قرى الأنصار وبنى إدريس وقزارة بمركز القوصية بمحافظة أسيوط، وقد تم جمع البيانات من المبحوثين بإعادة تطبيق الاختبار على المبحوثين، وقد جمعت البيانات خلال شهري أغسطس وسبتمبر عام 2022.

وللتحقق من صدق المقياس تم استخدام الصدق الظاهري للمحكمين فبلغ 0,779، وبلغ الصدق الذاتي 0,924، بينما بلغ صدق المحتوى فبلغ 0,989، وبحساب الصدق البنائي للمقياس بين بنوده كان مرتفعا فتراوح بين (0,544-0,798)، وبإجراء التحليل العاملي لمعرفة مدى ملائمة البيانات أتضح أن قيمة Kaiser-Meyer-Olkin و Kom & Bartlett's Test بلغت 0,748، كما تم تقدير الصدق التمييزي للمقارنة الطرفية للمقياس فبلغت قيمة (T) لعينتين مستقلتين 11,795، وكانت جميع نتائج صدق المقياس داله إحصائيا عند مستوى معنوية 0,01 وبناء عليها فالمقياس يتمتع بصادق مرتفع ومطمئن للتطبيق.

وللتحقق من ثبات بنود المقياس لمعرفة الاتساق الداخلي لها، تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ فتراوحت بين (0,545-0,999)، وبحساب ارتباط بيرسون لإعادة الاختبار للمقياس ككل بلغ 0,725، كما قدر معامل الثبات بالتجزئة النصفية للمقياس بمعادلة جتمان فبلغ 0,921، وتم إجراء تصحيحي لمعامل الثبات بمعادلة سيبرمان – براون فبلغ 0,921، كما تم حساب ثبات إعادة الاختبار للمقياس ككل فبلغ 0,853، وكانت جميع نتائج ثبات المقياس داله إحصائيا عند مستوى معنوية 0,01، وللتأكد من ثبات عملية التحليل استخدمت معادلة COOPER فبلغت نسبة الاتفاق لعينة التقنين 87,7%، وبناء عليه فالمقياس يتمتع بثبات جيد.

وباستخراج معايير أداء المقياس أتضح أن درجات تصنيف أبعاد المقياس تراوحت من متوسط إلى مرتفع جدا، وبناء على درجات المعيارية تبين أن توزيع المقياس اعتداليا، وأن بنود المقياس ككل جاءت معبرة وتتناسب مع دافع الإنجاز لدى المبحوثين، وتبين أيضا أن المقياس يتمتع بمعايير مناسبة تجعله يتسق مع خصائص الاختبار الجيد، وهذا المقياس قابل للتطبيق باطمئنان على الظروف المحلية المصرية على الأقل، وقد ترتبت أبعاد المقياس وفقا لنتائج درجة التصنيف المعيارية والمجال لدرجات أبعاد المقياس لها جاءت هذه الأبعاد على الترتيب: الاستعداد المعزز، ومتعة الإنجاز، ثم الحاجات المعرفية، فاعتمادية المعلومات، وأخيرا جودة العلاقات مع الزراع.

الكلمات المفتاحية: بناء وتقنين، دافع الإنجاز، القادة المحليين

المقدمة

القيادة ظاهرة اجتماعية، وهي مواقف وممارسات تصدر عن القائد في ممارسته للقيادة، وترتكز على العمل أو العلاقات الإنسانية أو كليهما، ومعروف أن القيادة في العمل الإرشادي الزراعي هي قيادة غير رسمية، تقوم بصفة عامة بكافة الأعمال التي تساعد الزراع على تحقيق أهدافها، وتمثل القيادة المحلية في العمل الإرشادي الزراعي إحدى الدعامات الأساسية لفاعليته، وإنجاح التنمية الزراعية، وإحداث التغيير الاجتماعي المنشود، كما تتصف القيادة بأنها ذات جوانب اجتماعية ومحددات سلوكية، وهي نتاج للتفاعلات الاجتماعية المستمرة والمتبادلة، وتتجه القيادة نحو والتأثير والتوجيه والسيطرة على الآخرين.

ويشير "James Mc Gregor" إلى أن القيادة عملية تبادلية يقوم فيها أشخاص لهم دوافع وقيم معينة بحشد الموارد المختلفة، في إطار من المنافسة، والصراع؛ لتحقيق أهداف معينة يريدها القادة لأنفسهم أو أهداف مشتركة بين القادة والتابعين (sadller, 2008: 17- 77)، وفي هذا الصدد أشار Rogers, 1969 إلى أنه لإحداث تغيير مستهدف في المجتمع من خلال برامج يعتمد بصورة كبيرة على مدى قدرات وتعاون القادة المحليين (مليكه، 1963: 220)، كما أشار "فريد إلى أن القدرة الاجتماعية للقائد المحلي تعتمد على مدى معرفته بالقواعد والأساليب الكافية، وتعاطفه ومساندته للزراع، وتسامحه مع أفكارهم، وكسب صداقتهم والإنصات لهم، كما تعتمد على امكانياته في تنفيذ مسؤولياته في السياق الاجتماعي مع الزراع (فريد، 1988: 209).

وللقائد دور اجتماعي أساسي يؤديه أثناء تفاعله مع غيره من أفراد الجماعة، ولتأدية هذا الدور لابد أن يتمتع القائد بقوة تمكنه من توجيه أفراد الجماعة والتأثير في سلوكهم؛ لتحقيق أهداف الجماعة (زهران، 2003: 377)، وأن الكثير من الرضا الذي يستمده الفرد من انتمائه إلى الجماعة مصدره الفرص التي تتاح له كي يلعب أدواره بوصفه عضواً من أعضائها، كما أن اختيار الفرد لأهدافه للجماعة يتأثر بدوافعه الشخصية، وبالعلاقة بالجماعة، وبأهدافها بعيدة المدى، وبينته الاجتماعية (مليكه، 1963: 39- 77)، ويمكن القول بأن للقيادة خصائص تمكن القائد من حث أفراد الجماعة على إنجاز الأعمال، وعليه فلا بد للقائد أن يمتلك دافع للإنجاز كبير يحفز به ذاته للعمل، والإبقاء على الفرد معباً بالنشاط.

ويرى Atkinson (1978) أن الدافع هو استعداد للمجاهدة في سبيل تحقيق هدف، بينما يرى C.L.Hull أن أي فعل يقوم به الفرد تسبقه أو تصاحبه حاجة تدفع أو تحفز النشاط المرتبط بها، وعلى نفس المنوال فقد أهتم Festinger في نظريته التناظر المعرفي بالجوانب المعرفية في الدافعية والسلوك (حسين 1988: 9- 22). ويقول Yaghoubipoor & et al 2013 أن تشجيع القائد باستمرار أتباعه للقيام بالأعمال الجيدة لتحقيق أهداف المنظمة، وقدرته على نقل الأفكار لهم بطريقة واضحة وبسيطة هو تحفيز إلهامي، ويتسق هذا مع آراء Nusair & et al (2012) التي تقول بأن القادة يستخدمون مجموعة متنوعة من العواطف والمنطق والتطلعات المهنية لتحفيز أتباعهم (journals.ekb.eg:2022).

ولا شك أن واقع العمل الإرشادي الزراعي الراهن غير مرغوب فيه بالمرّة، إذاً فالحاجة ملحة إلى التغيير الإيجابي في سلوك الزراع الذي يظهر عندما يرتبط بشيء هام وأساسي لديهم. وبناء عليه فالدافعية عامل أساسي للتغيير، وتنبئ به بشكل جيد، كما أنها حساسة بشكل خاص لأساليب التفاعل الشخصية، والعوامل النوعية للتدخل، وتتكون الدافعية أساساً من القدرة والاستعداد والرغبة، فإذا كان قليل من الإرشاد يساعد، فأن درجة التغيير تعتمد على كم الخدمات الإرشادية المقدمة للزراع، وبالتالي تؤدي إلى المزيد من التغيير في السلوك (Rollnick, 2011: 26- 38) (Millar &).

وفى ضوء تصور (Atkinson, 1964) فإن دافعية الإنجاز مركب من ثلاث هي قوة الدافع، ومدى احتمالية نجاح الفرد، والباعث ذاته بما يمثله من قيمة للفرد، في حين يرى McClelland & etal. (1976) دافعية الإنجاز بأنها استعداد نسبي في شخصية الفرد، يحدد مدى سعيه ومثابرتة في سبيل تحقيق وبلوغ النجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء (خليفه، 2006: 12).

وقد أجمع الباحثون على أن الدوافع قوة كامنة تحرك السلوك وتوجهه نحو تحقيق الأهداف المحددة مسبقا، ويمكن من خلال الدوافع التنبؤ بالسلوك الإنساني، كما يمكن أيضا استنثارها، وتتجلى أهمية الدافعية في تفسير السلوك المركب.

ويعتقد Johnson (1969) بأن الدافع هو ميل أو نزوع لبذل الجهد لتحقيق الأهداف، بينما يرى (Gage & Berliner 1984) أن الدافع هو ما ينشط الفرد ويستحثه أو يحركه ويوجه نشاطه (عفيفه، 2014: 215)، فلا يشتمل سلوك الفرد السعي لإشباع دوافع أو متع خارجية النشأة أو مادية فقط؛ حيث توجد دوافع أو متع متأصلة وملزمة لها ذات نشأة داخلية، الأمر الذي يدفع الفرد إلى الاستمرار في النشاط من أجل الاستمتاع ذاته، وتجعله يتقن مهارات هذا النشاط، ويكون الاستمتاع هنا منزها عن الهوى (عبد الحميد، 2001: 38).

واتفقت العديد من الدراسات مع دراسة Elizabeth G, French على أن أصحاب الدافع القوى للإنجاز يتعلمون الاستجابات بصورة أسرع وأحسن من أصحاب الدافع الضعيف، ولكن ليس بالضرورة أن يكون أداء أصحاب الدافع القوى أفضل بطريقة تلقائية في كل الأعمال؛ لذلك يلزم استثارة الدافع لديهم، وهؤلاء لا يسهل حفزهم بالجوائز الخارجية وغيرها، إنما يحسنون صنعا عندما يحصلون على متعة الإنجاز بعد القيام بعمل مقبول، هذا وقد أظهرت دراسة Marino Winterbottom لقياس دافع الإنجاز أنه قد يتوقف على قيم الوالدين، وعلى مدى اهتمامهما والتأكيد عليها، كما يتوقف دافع الإنجاز على التنشئة الاجتماعية للأبناء وتكوين الأسرة، حيث يميل الأفراد ذوي دافع الإنجاز للعمل مع المختصين ليتمموا العمل، بينما يميل ذوي دافع الانتماء إلى العمل مع الأصدقاء والأهل، حتى وأن تأثر العمل ويتضمن الأنشطة الموجهة لإقامة علاقة (Murray, 1988: 194 - 203).

فالدافعية هي عملية بين شخصين لأنها نتيجة للتفاعل بين الأفراد، ففي بعض الأحيان تكون المهمة الأكثر ضرورة وأهمية هي داخل علاقات المساعدة مثل إرشاد الأفراد، وعليه فالقيادة الجيدة خيالية ودمثة وحساسة، وأن ما يكمن خلف إدراك أهمية التغيير هو التباين، فبدون التباين بين الوضع الراهن وبين الهدف المنشود لا توجد دافعية (Millar & Rollnick, 2011: 55 - 57).

يمكن القول من العرض السابق أن دافع الإنجاز هو قوى يمتلكها القائد المحلى لها مصادر داخلية وخارجية، تنتج من خلال التفاعل مع الأفراد الآخرين في محيطه، كما أن لها أسباب كامنه داخل الفرد، وتؤثر على سيطرة وتوجيه أداء القائد المحلى في العمل الإرشادي الزراعي، وهذا التأثير غالبا ما يكون إيجابيا حسب مستويات دافع الإنجاز، ويمكن تعظيم هذا الدافع لتحسين معارف واتجاهات ومهارات القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي، والتي ستعكس عواندها على مجمل العملية الإرشادية الزراعية.

مشكلة البحث

يعانى الارشاد الزراعي ضعفا متزايدا في أداءه خلال السنوات الأخيرة، ويعد عدم تجديد قوة العاملين بالارشاد الزراعي وتناقص أعدادهم، وكبر سنهم، وضعف قدرتهم على التحرك بين المسترشدين، أحد أهم عوامل ضعف أداءه؛ حيث انخفض معدل التغطية الارشادية للعاملين الارشاديين بصورة لافتة للانتباه، وجه أنظار المسؤولين الارشاديين نحو زيادة الاستعانة بالقادة المحليين من الزراع، وإعدادهم لدفع العمل الإرشادي الزراعي، وذلك انطلاقا من تقوية دافعتهم

للقيام بفاعلية بالمشاركة في أنشطة العمل الإرشادي، وبالتالي تحريك أداء العمل الإرشادي الزراعي في اتجاه التحسين.

وفى ضوء المتغيرات الاقتصادية والتنظيمية والاتصالية في الارشاد الزراعي فإن الأمر يدعوا للبحث المتعمق لإعادة اكتشاف سمات وقدرات القادة المحليين في العمل الإرشادي، وقياس الفروق الفردية بينهم، وتحديد العوامل المسئولة عن تلك الفروق، وتوجيهها لتحسين دافعيتهم للإنجاز لتحسين أداء العمل الإرشادي الزراعي.

تحددت مشكلة البحث في بناء وتقنين مقياس لدافع الإنجاز لدى القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي، واستخدم هذا المقياس للكشف عن دافع الإنجاز لديهم.

ويمكن معالجة مشكلة البحث من خلال الإجابة على التساؤلات التالية

1- ما هي إجراءات بناء وتقنين مقياس لدافع الإنجاز لدى القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي؟

2- ما هو مدى دافع الإنجاز لدى القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي من وجهة نظرهم؟

3- هل يؤدي الدافع للإنجاز إلى تسهيل عملية التعلم والأداء؟

أهمية المقياس

فكرة المقياس: جمع كافة الأسباب والعوامل التي تجعل من القادة المحليين من الزراع في العمل الإرشادي الزراعي، أكثر دافعية وإنجازا في أنشطة العمل الإرشادي الزراعي، ويبرر مشروعية إجراء هذا البحث التركيز على الصفة المقاسة والمتغيرات المدروسة، كما يعد المقياس في الأصل لبيان مدى جدوى النظرية التي تفسر دافع الإنجاز والقيادة في آن واحد، والنتيجة المستخلصة التي قد تفيد النظرية أو تعديلها، والاطلاع على الأطر النظرية المتعلقة بالصفة المقاسة، والتي تزود بأهمية العناصر الفرعية في أبعاد المقياس، والتي يتم تضمينها في بنود المقياس، ثم ترتيب البنود حسب أهميتها.

مبررات تصميم المقياس

سد النقص في مقاييس دافع الإنجاز لدى القادة المحليين في مجال العمل الإرشادي الزراعي، ومعرفة أسباب وكوامن دافع الإنجاز لدى القادة المحليين في مجال الارشاد الزراعي، وتحريكهم وتعلية مستويات دافع الإنجاز لديهم خاصة في موضوعات معينة، يلزم لها أفراد من القادة المحليين أكثر نشاطا وقدرة على الأداء.

ويشير مصطلح القياس في العلوم الاجتماعية إلى التقدير الكمي لمقدار ما يملكه الفرد من خصائص أو صفات، وذلك بمقياس معين ووفقا لقواعد معينة (سمير، 2007: 17)، وقد حظي دافع الإنجاز باهتمام كبير من البحث والدراسة من قبل الباحثين في العلوم الاجتماعية والإنسانية؛ لأهميته العملية الكبيرة والتطبيقية في كافة الميادين ومنها مجال القيادة في الارشاد الزراعي، فهناك ارتباط بين دافع الإنجاز العالية وبين الأداء الإبداعي، ويرتبط كلاهما بالظروف النفسية والاجتماعية التي توفرها الأسرة والمجتمع لأفرادهما (حسين، 1981: 38).

الهدف من القياس

اكتشاف الفروق الفردية بين القادة المحليين في إنجاز المهام الارشادية، وأنواع الفروق الرئيسية والمقارنة بينهم من خلال القياس، ولهذا من الضروري وضوح السمات والخصائص التي نريد قياسها، حيث لا يمكن هنا قياسها مباشرة بشكل مباشر مثل الميول والاتجاهات والقدرات العقلية، وحتى مدى امتلاك الأفراد للسمات أو القدرات ومقدارها. ويفيد قياس الفروق

الفردية في إعداد القائد المحلى، وتوجيه أداءه بصورة مناسبة، كما يفيد في دراسة سيكولوجية القادة المحليين، وأيضاً دراسة العوامل المسئولة عن هذه الفروق الفردية بين القادة المحليين، وذلك للاستفادة منها في العمل الإرشاد الزراعي.

أهداف المقياس

أ- أهداف عامة

- 1- سد النقص في مقاييس دافع الإنجاز لدى القادة المحليين في مجال العمل الإرشادي الزراعي.
- 2- التأكد من امتلاك القادة المحليين الحاليين في مجال العمل الإرشادي الزراعي لدافع الإنجاز.
- 3- التأكد من فاعلية نظرية ما من نظريات القيادة.

ب- أهداف خاصة

- 1- الاستخدام بغرض توجيه العاملين الارشاديين لاختيار القادة المحليين، والاستفادة من دافعيتهم للإنجاز في الأنشطة الارشادية.
- 2- تحديد مدى دافعية إنجاز القادة المحليين الذين يتم اكتشافهم واختيارهم للمساهمة والتعاون في العمل الإرشادي الزراعي.
- 3- التعرف على مدى كفاءة القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي.
- 4- يمكن من خلال المقياس توقع حجم أو مدى الأداء المنتظر من القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي.
- 5- اختبار الفروض النظرية للعلاقات الارتباطية:
 - أ- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة على بنود المقياس في التطبيقين الأول والثاني.
 - ب- توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة التقنين ذوى الدافع العالي، وذوى الدافع المنخفض.
- 6- التعرف على صدق وثبات المقياس.
- 7- إجراء التحليل العاملي.
- 8- تحديد أبعاد المقياس وبنوده الفرعية لدافع الإنجاز في العمل الإرشادي الزراعي.

تحديد الشكل الأمثل للمقياس وطرق التطبيق

تحديد الشكل الأمثل للمقياس

وتم تحديد نوعية شكل المقياس من خلال الإجابة على التساؤل التالي: هل المقياس من أشكال الورقة والقلم أو الطريقة العملية أو الطريقة الأسقاطية؟، والإجابة هي أن شكل المقياس الذى هو محل الدراسة من المقاييس الإسقاطية، حيث وجد من الأنسب أن يكون المقياس من المقاييس الأسقاطية؛ ليعزز بها المبحوث حاجاته ودوافعه ورغباته لتحقيق التوازن الداخلى؛ كما يتيح الاختبار الأسقاطى للفرد التعبير عن خبراته وميوله المكتوبته.

طريقة تطبيق المقياس

تم تطبيق المقياس مع أفراد العينة بالمقابلة الشخصية للأفراد أي أن الطريقة فردية.

حصر المقاييس المتاحة لقياس دافع الإنجاز والاطلاع عليها: تعددت المقاييس التي أعدت لقياس دافع الإنجاز في مجالات متنوعة، ولكن المقاييس المرتبطة بالقادة المحليين في مجال العمل الإرشادي الزراعي نادرة أن لم تكن موجودة أصلاً، ومن أبرز تلك المقاييس والدراسات المرتبطة بها والتي انعكست على البحث إيجاباً وهي: دراسة " العمرى " عن أثر ترتيب الفقرات في المقاييس النفسية على التجانس الداخلي وخصائص فقراته عام 2011، ودراسة " العازمي " عام 2013 تقنين مقياس دافعية الإنجاز للراشدين، ثم بحث نحو بناء مقياس لتحديث المجتمعات الريفية " محمد وهوارى " في عام 2014، ومقياس دافعية الإنجاز " عثمان وآخرون " عام 2014، ثم دراسة " موسى " عام 2016 عن ثبات وصدق مقياس Hermans للدافع للإنجاز، ودراسة دافعية التعلم ودافعية الإنجاز مفهوم وأساسيات " القنى " لعام 2020، بناء وتقنين مقياس للقيادة الأخلاقية للمشرف التربوي " صباح وآخرون " لعام 2021.

عرض المقياس على المتخصصين: للتأكيد على مدى مناسبة بنود المقياس وقدرتها على قياس دافع الإنجاز، طبقاً للتعريف الإجرائي والهدف من القياس، والإطار النظري، والفئة المستهدفة وهم القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي، كما تم عرض المقياس على عدد (8) من المتخصصين في مجال الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي والاقتصاد الزراعي، في صورته المعدة للاختبار، وقد أجريت كافة التعديلات والإضافات المناسبة التي أبدوا ملاحظاتهم عليها، كما تم تطوير بنود المقياس وتبسيط عباراته، وتوحيد مفاهيمه.

الصياغة الفعلية للوحدات: تم تصميم المقياس من مجموعة بنود، اختير كل بند بناء على دراسة تجريبية وميدانية ونظرية وإحصائية، ثبت صحتها وتسمى بتحليل الوحدات، وبحيث تكون مناسبة من حيث صعوبتها وتكوينها وترتيبها في المقياس، ومناسبة من حيث صدقها وصالحيتها للقياس، وبناء عليه تم إضافة أو حذف الوحدة في المقياس النهائي وترتيبها حسب صعوبتها.

تحديد شكل الاستجابة

وفى هذا المقياس يتم استجابة المبحوث على الاستجابات التالية: ينطبق، وينطبق لحد ما، ولا ينطبق.

صياغة تعليمات المقياس وتنقسم إلى

1- تعليمات المطبقين

تضمنت إعطاء فكرة مناسبة للمبحوثين عن مقياس دافع الإنجاز للقادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي وأهدافه.

2- تعليمات المبحوثين

عرض فكرة مبسطة وواضحة على أفراد العينة، تضمنت إجراءات تسجيل الاستجابات، وذلك بأن يضع المبحوث علامة صح أمام استجابته، على الاستجابات الثلاث لمدى انطباق الفقرة عليه، كما تم تحديد زمن التطبيق لإنهاء الاستجابة على بنود المقياس في زمن لا يزيد عن 60 دقيقة في عينة التقنين، وذلك على استمارة الاستبيان المعدة لذلك.

التدقيق اللغوي لبنود المقياس

تم تبسيط صياغة المقياس لغوياً، وتدقيق مفرداته وسهولة وفهم معانيه، وتكييف لغته وثقافته.

ومفاهيمه، ووضعها في صورته النهائية للاختبار لجمع البيانات من أفراد العينة؛ لتحقيق أهداف البحث.

عينة البحث والمجال الجغرافي

التطبيق الأول للاستبيان للاختبار: تم جمع البيانات من القادة المحليين من الزراع الأكثر مهارة والذين يسهمون ويشاركون في أنشطة العمل الإرشادي الزراعي المختلفة، بالتعاون مع المرشد الزراعي بالقرية، وقد تم تحديد هؤلاء القادة المحليين بواسطة المرشد الزراعي والمهندسين الزراعيين العاملين بالوحدات الزراعية بقرى البحث، وهي قرى الأنصار وبنى إدريس وفزارة بمركز القوصية محافظة أسيوط، وبلغ عددهم (70) قائدا محليا موزعين بتلك القرى (26)، و (20)، و (24) مبحوثا على التوالي.

التطبيق الثاني للاستبيان للتقنين

تم تكرار جمع البيانات بالتطبيق الثاني للاستبيان بعد مرور خمسة عشرة يوما من تاريخ جمع بيانات التطبيق الأول؛ لتقليل عنصر الذاكرة لدى الباحث والمبحوثين، وذلك على نفس أفراد عينة التطبيق الأول ونفس القرى، وقد بلغ عددهم (57) قائدا محليا، وتعذر مقابلة عدد (13) قائدا محليا ممن طبق عليهم المقياس في التطبيق الأول لأسباب متنوعة، وكان توزيعهم (5)، و (3)، و (5) من قرى الأنصار وبنى إدريس وفزارة على التوالي، ليصبح العدد النهائي لأفراد عينة التقنين (57) قائدا محليا في مجال العمل الإرشادي الزراعي.

زمن جمع البيانات

تم جمع البيانات من المبحوثين خلال منتصف شهر أغسطس وحتى منتصف شهر سبتمبر من عام 2022.

تطبيق المقياس على أفراد العينة

التطبيق الأول للمقياس

بلغت عينة الاختبار 70 قائدا محليا في العمل الإرشادي الزراعي.

التطبيق الثاني للمقياس

بلغت عينة التقنين 57 قائدا محليا في العمل الإرشادي الزراعي.

عينة التقنين

وهي العينة الأساسية للمقياس وهي عينة مناسبة التمثيل للقادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي، وأستخلص منها الصدق والثبات والمعايير، وقد طبق الاستبيان مرتين على أفراد العينة، بمسافة زمنية خمسة عشرة يوما بين التطبيقين، كما تم استبعاد جميع البنود التي يقل معامل الارتباط البسيط لبيرسون بين بنود التطبيقين عن 0,53.

الصعوبات التي واجهت المقياس: أهمها تعذر مقابلة بعض المبحوثين في التطبيق الثاني للمقياس لأسباب متنوعة، وعدم استكمال بعض المبحوثين استجاباتهم على استمارة الاختبار.

التحليل الإحصائي

أجرى التحليل الإحصائي للبيانات بواسطة برنامج حزمة التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS بالحاسب الآلي، واستخدمت الأدوات الإحصائية التالية: النسب المئوية والتكرارات، ومعامل ألفا كرونباخ وبراون – سبيرمان وجتمان للثبات، وأيضا معامل الارتباط البسيط لبيرسون، كما استخدمت معادلات الصدق الذاتي، وصدق المحتوى، ومعادلة Cooper لحساب نسبة الاتفاق، كما استخدم التحليل العاملي لتقدير الصدق العاملي، واختبار T لعينتين مستقلتين لقياس الصدق التمييزي، والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والدرجات الخام والدرجات المعيارية، والدرجات التائية والدرجات الزائفة.

النتائج ومناقشتها

أولاً: طبيعة وخصائص القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي الذين طبق عليهم المقياس:

جدول رقم 1. الخصائص الشخصية والاجتماعية والاقتصادية للقادة المحليين المبحوثين

الخصائص الشخصية والاجتماعية والاقتصادية	الفئات	عدد	%
السن	أقل من 35 سنة	9	15,79
	35 - 50 سنة	18	31,58
	أكبر من 50 سنة	30	52,63
مساحة الحيازة الزراعية	أقل من فدان	20	35,09
	1-3 فدان	23	40,35
	أكثر من 3 فدان	14	24,56
نوع الحيازة الزراعية	ملك	48	84,21
	إيجار	9	15,79
الحالة التعليمية	أمي	11	19,30
	يقراً ويكتب	14	24,56
	حاصل على مؤهل متوسط	23	40,35
	حاصل على مؤهل عالي	9	15,79
التواصل مع المرشد الزراعي	دائماً	17	29,83
	أحياناً	19	33,33
	نادراً	21	36,84
استخدام الإنترنت في الحصول على معلومات زراعية	دائماً	9	15,79
	أحياناً	27	47,36
	نادراً	5	8,80
	أبداً	16	28,07
الاطلاع على الصحف والمجلات	دائماً	2	3,51
	أحياناً	28	49,12
	نادراً	9	15,79
عضوية المنظمات الاجتماعية	أبداً	18	31,58
	عضو	11	19,30
	غير عضو	46	80,70
السفر خارج المحافظة	محافظة أخرى	13	22,81
	العاصمة	41	71,93
	خارج مصر	3	5,26

ن = 57

تعرض بيانات جدول رقم (1) وصفا لخصائص المبحوثين الشخصية والاجتماعية والاقتصادية الزراعية، وذلك كما يلي

1- المتغيرات الكمية

يتضح أن نسبة 52,63% من المبحوثين يقع سنهم في الفئة العمرية 50 سنة فأكثر، ويحوز نسبة 40,35% منهم أرض زراعية مساحة 1-3 فدان، ويحوز نسبة 24,56% مساحة أكبر 3 فدان، وغالبية المبحوثين نوع حيازتهم الزراعية ملك.

وتشير تلك النتائج إلى تمتع غالبية المبحوثين بقدرات اقتصادية عالية، كما يمتلك ما يزيد عن نصفهم خبرات كبيرة في الزراعة بصفة عامة، وبالتالي تزيد قدرتهم على تبني الزراعة، ويتسمون بسمات القيادة المحلية الأساسية

2- المتغيرات الأسمية

تبين بيانات جدول رقم (1): أن نسبة 40,35% حاصلون على مؤهلات متوسطة، ونسبة 15,79% حاصلون على مؤهلات عليا، كما أن القادة المحليين يتواصلون بدرجات متباينة مع

المرشد بالوحدة الزراعية بالقريبة وفقا للمواقف الإرشادية المتباينة، والغالبية منهم تتم اتصالاتهم بالمرشد عبر الاتصال بالتليفون المحمول، والتواصل بمواقع التواصل الاجتماعي، مما قلل من التواصل المباشر، وقد يسرت وسائل الاتصال الإلكتروني عملية التواصل والاتصال، كما أن نسبة 71,93% من المبحوثين يستخدمون شبكة الأنترنت بقدرات متباينة، ونسبة 85,42% منهم يطلعون بدرجات متفاوتة على الصحف والمجلات المختلفة، ونسبة 19,3% أعضاء في منظمات اجتماعية متباينة، كما أن جميع المبحوثين يسافرون خارج المحافظة بدرجات متباينة.

وتشير نتائج جدول السابق إلى تمتع غالبية المبحوثين بقدرات اقتصادية وتعليمية وثقافية نوعية، ولديهم انفتاح وتطلعات عالية، ويميلون إلى التعامل مع تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات الحديثة، مما يجعلهم يتسمون بسمات القادة المحليين في الإرشاد الزراعي.

ثانيا: وصف المقياس

اشتمل المقياس عند جمع البيانات للاختبار على 104 بندا، وبعد إجراء الحسابات اللازمة، أشتمل في وضعه النهائي في عينة التقنين على خمسة أبعاد فرعية حصرت 24 بندا: بعد الحاجات المعرفية وتضمن 4 بنود، وبعد متعة الإنجاز وتضمن 5 بنود، ثم بعد الاستعداد المعزز وتضمن 5 بنود، ثم بعد اعتمادية المعلومات وتضمن 4 بنود، وأخيرا بعد جودة العلاقات مع الزراع وتضمن 6 بنود، ليشتمل المقياس في صورته النهائية على 24 بندا، تقيس دافع الإنجاز لدى القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي كما يلي:-

جدول رقم 2. الأبعاد الفرعية وبنود مقياس دافع الإنجاز لدى القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي

م	أبعاد المقياس	بنود المقياس	العدد الكلي للبنود
1	الحاجات المعرفية: ويتكون هذا البعد أصلا من 4 بنود، ويشير إلى نقص المعلومات الزراعية والسعي لاستكمالها من خلال التواصل مع المرشدين والزراع بالمشاركة في الأنشطة الإرشادية.	3- 4 - 5 - 51	4
2	متعة الإنجاز: ويتكون هذا البعد أصلا من 5 بنود، ويقصد بها الشعور بالاستمتاع والفرح والتقدير لإحساسه بتحسين قدراته الزراعية بنجاح مشاركته في الأنشطة الإرشادية، واستمتاعه بمرود جهوده الإرشادية مع الزراع.	10 - 27 - 42 - 43 - 73	5
3	الاستعداد المعزز: ويتكون هذا البعد أصلا من 5 بنود، ويقصد به نشر القائد المحلي للمعلومات بين الزراع لتعريفهم وتنفيذها، وإسهامه في حصولهم على التسهيلات الزراعية والخدمات الإدارية بيسر، كما يقدم إمكانياته لحل مشكلات الزراع.	21 - 22 - 70 - 71 - 93	5
4	اعتمادية المعلومات: ويتكون هذا البعد أصلا من 4 بنود، ويقصد به مراجعة القائد المحلي لدقة المعلومات ومدى مناسبتها للزراع وتقاسم جدواها وحرصه على تقديم حلول واقعية للمشكلات الزراعية قبل عرض تلك المعلومات مع الزراع.	2 - 23 - 38 - 72	4
5	جودة العلاقات مع الزراع: ويتكون هذا البعد أصلا من 6 بنود، وتعني ثقة الزراع وتوثيق الصلات معهم وتقبلهم للقائد المحلي، واقتناعهم بما يقدمه لهم من معلومات زراعية، وقدرته على دفع الغير للمشاركة في الأنشطة الإرشادية.	19 - 37 - 44 - 59 - 62 - 65	6

وتضمنت تعليمات المقياس أيضا أن يضع المبحوث علامة صح أمام الاستجابة التي تنطبق عليه يسار كل بند، وأخذت ثلاث درجات على استجابة المبحوث ينطبق، ودرجتان على استجابته ينطبق لحد ما، ودرجة واحدة على استجابته لا ينطبق، وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس من 24 درجة كحد أدنى، و72 درجة كحد أقصى في عينة التقنين.

وقد تم تصحيح درجات بنود المقياس بوجه عام في اتجاه دافع الإنجاز، وذلك للبنود السلبية، حيث تم عكس الدرجات للحصول على الدرجات الكلية للمقياس، بهدف الحصول على الدرجة الكلية لأبعاده والدرجة الكلية له، وذلك على النحو المبين في الجدول التالي

أرقام البنود العكسية	الدرجة
12- 20 - 25 - 30 - 32 - 46 - 55 - 57 - 76 -	1 - 2 - 3
79 - 81 - 82 - 86 - 88 - 100 - 101	3 - 2 - 1
الدرجة المصححة	الدرجة

الخصائص السيكمترية للمقياس

ومن خلال تلك الخصائص السيكمترية، يتم تقنين عينة البحث الأساسية، وذلك بهدف الاطمئنان على صلاحية بنود وأبعاد المقياس من كافة الوجوه في عملية القياس وذلك كما يلي

أولاً: صدق المقياس

ويتم قياسه للتأكد من أن المقياس يقيس فعلاً ما وضع لقياسه، وهو دافع الإنجاز لدى القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي، وفقاً لما يلي:

1- صدق التكوين أو الصدق الظاهري

يتصف المقياس بالصدق الظاهري؛ حيث يتطابق عنوانه مع محتواه ومع ما يقيسه، وهو ما أشار إليه صدق المحكمين والخبراء، فقد أجريت كافة التعديلات والاختصارات المناسبة التي أشار لها المحكمين والخبراء، كما يشير صدق التكوين إلى الصورة الخارجية للاستبيان ودقة صياغة تعليماته وبنوده، وما يتمتع به الاستبيان من موضوعية، وتم تقدير صدق التكوين فبلغ 0,779، متمثلاً في مدى اتفاق الخبراء في استجاباتهم على بنود المقياس التي عرضت عليهم.

2- قياس الصدق الذاتي

وهو صدق الدرجات التجريبية للاختبار نسبة إلى الدرجات الحقيقية التي وقعت من أخطاء القياس، ويساوى الجذر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرونباخ وبلغ 0,854، فبلغ الصدق الذاتي للمقياس 0,924 وهو صدق مرتفع جداً ومطمئن.

3- صدق المحتوى للمقياس: وللتأكد من صدق محتوى المقياس تم حسابه من خلال معامل صدق المحتوى كما يلي

$$ص ر = \frac{ن ر}{ن}$$

$$+1 (ن-1) ر$$

ص ر: معامل صدق المحتوى، و (ر) متوسط معامل ارتباط أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية له والذي بلغ 0,793، و (ن) عدد بنود المقياس وعددها 24 بنداً، وبحساب معامل صدق المحتوى بلغ 0,989، وهذا يعني أن المقياس صالح للتطبيق بدرجة مرتفعة جداً.

جدول رقم 4. معامل الارتباط البسيط لبيرسون بين درجات أبعاد المقياس وبين درجاته الكلية

البعد	أبعاد المقياس	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة
الأول	الحاجات المعرفية	**0,670	0,01
الثاني	متعة الإنجاز	** 0,788	0,01
الثالث	الاستعداد المعزز	** 0,781	0,01
الرابع	اعتمادية المعلومات	**0,833	0,01
الخامس	جودة العلاقات مع الزراع	** 0,891	0,01
الكلية	المقياس	**0,793	0,01

** الدلالة الإحصائية عن مستوى معنوية 0,01

4- الصدق البنائي

وتم تقديره عن طريق الاتساق الداخلي لبنود المقياس، وذلك بحساب معامل الارتباط البسيط لبيرسون بين درجة كل بنود المقياس وبين الدرجة الكلية له، كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم 5. معامل الارتباط البسيط لبيرسون بين درجات بنود المقياس وبين درجته الكلية

م	بنود المقياس	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة
1	أسعى مبكرا للحصول على التوصيات الإرشادية الجديدة لتنفيذها	0,677	0,01
2	أشارك في تنفيذ الأنشطة الإرشادية لتعلم إنجاز الأعمال الحقلية بسهولة	0,692	0,01
3	أتعاون مع المرشدين لتوثيق الصلات لمعرفة أفضل الحلول للمشكلات الحقيقية	0,698	0,01
4	أتواصل مع المرشدين الزراعيين للتنبؤ بتقلبات الأسواق الزراعية	0,654	0,01
5	أشارك في الأنشطة الإرشادية لخدمة الزراع فهي مكسب في حد ذاته	0,618	0,01
6	أقدر ذاتي أكثر كلما زادت مشاركتي في أنشطة الإرشاد مع الزراع	0,650	0,01
7	أطلب المعلومات الزراعية أو أعطيها دور من أدوار أي مزارع	0,798	0,01
8	أجتهد في تعليم الزراع لشعوري بالفرح عند نجاحهم في زيادة الإنتاج	0,691	0,01
9	أعمل مع الإرشاد لأنني أتمنى زيادة الإنتاج لكل الزراع كما أتمناه لنفسي	0,693	0,01
10	أسرع في نشر أي مواد تعليمية إرشادية على الزراع لتنفيذها	0,610	0,01
11	أجد الفرصة بسهولة مع المرشدين للقيام بدور جيد في إرشاد الزراع	0,728	0,01
12	أكرر عرض المعلومات الجديدة على الزراع لتثبت وتنتشر أكثر	0,648	0,01
13	أسهم في تسهيل حصول الزراع على التسهيلات الزراعية والخدمات الإدارية	0,566	0,01
14	أدقق في المعلومات المقدمة للزراع حرصا على وضعي الأكثر تميزا	0,680	0,01
15	أراجع مدى مناسبة المعلومات الزراعية للزراع تفاديا للوقوع في الأخطاء	0,870	0,01
16	أتجاوز للتأكد من جدوى المعلومات الزراعية الجديدة مع الزراع	0,646	0,01
17	أدقق في المعلومات المقدمة للزراع فيعطيني وضعاً أكثر تميزاً	0,725	0,01
18	أحرص دائما على تقديم حلول واقعية للمشكلات الزراعية في توقيتها	0,544	0,01
19	أقدر ظروف كل الزراع من كل الفئات والطبقات	0,620	0,01
20	أزود مشاركتي في الأنشطة الإرشادية لتزداد ثقة الزراع بمعلوماتي الزراعية	0,628	0,01
21	أحس بتوافر مقوماتي كقدوة للزراع نتيجة علاقاتي المساهمة في إرشادهم	0,770	0,01
22	يسر بعض الزراع أقاربي فيسهمون معي لإنجاح جهودي الإرشادية مع الزراع	0,609	0,01
23	أفنع الزراع بأسلوب حسن لتطبيق التوصيات الإرشادية ليحققوا النجاح	0,706	0,01
24	أتعلم الممارسات الزراعية الجديدة جيدا ليقبل الزراع تطبيقها بسهولة	0,605	0,01

**الدلالة الإحصائية عند مستوى معنوية 0,01

يتضح من بيانات الجدول رقم (5) أن بنود مكونات المقياس كلها داله إحصائيا عند مستوى معنوية 0,01، وقد تراوحت قيمة معامل الارتباط لبيرسون لبنود المقياس بين 0,544 وبين 0,798 مما يعني أن المقياس يتمتع باتساق داخلي مرتفع، وبالتالي فالصدق البنائي له مرتفع، وذلك من خلال نتائج معاملات الارتباط البسيط لبيرسون بين درجات كل بنود المقياس وبين الدرجة الكلية

له، وبالتالي فهذه النتائج مطمئنة لتطبيق مقياس دافع الإنجاز لدى القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي.

5- الصدق العملي

وهو واحد من أشكال صدق التكوين وللتحقق منه تم استخدام التحليل العملي لبنود مقياس دافع الإنجاز لدى القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي، للتعرف على طبيعة وقوة المتغيرات التي يمكن أن تنتظم في المقياس، وذلك كما يوضح الجدول التالي رقم (6) يلي:

جدول رقم 6. نتائج العوامل المستخلصة بعد التدوير المتعامد وقيم الشبوع لبنود المقياس

البنود	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	قيم الشبوع
1	0,831	0,045	0,200	0,176	0,019	0,773
2	0,807	0,253	0,097	0,009 -	0,166	0,784
3	0,642	0,047	0,150	0,004 -	0,132	0,682
4	0,598	0,181	0,449	0,014	0,215	0,699
5	0,010 -	0,865	0,207	0,069 -	0,042	0,825
6	0,174	0,754	0,134	0,300	0,127	0,760
7	0,256	0,729	0,007	0,325	0,281	0,782
8	0,370	0,417	0,186	0,367	0,395	0,701
9	0,377	0,398	0,368	0,342	0,114	0,569
10	0,095	0,398	0,202	0,253	0,464	0,719
11	0,058	0,085	0,720	0,166	0,273	0,759
12	0,244	0,166	0,690	0,215	0,393	0,771
13	0,081	0,336	0,643	0,042 -	0,071	0,636
14	0,416	0,001 -	0,617	0,265	0,061 -	0,630
15	0,169	0,080	0,287	0,772	0,081	0,721
16	0,064	0,388	0,024	0,666	0,255	0,671
17	0,195 -	0,132	0,297	0,626	0,048	0,719
18	0,501	0,047 -	0,293 -	0,531	0,305	0,718
19	0,221	0,126	0,219	0,151	0,747	0,719
20	0,380	0,327	0,125	0,042 -	0,666	0,712
21	0,078 -	0,125	0,195	0,405	0,617	0,667
22	0,275	0,280	0,203	0,238	0,496 -	0,709
23	0,180	0,151	0,477	0,323	0,480	0,631
24	0,095	0,398	0,202	0,253	0,464	0,644
الجزر الكامن	8,726	2,130	1,835	1,624	1,513	
نسبة التباين	16,421	14,130	13,857	13,485	12,880	

تم إجراء التحليل العملي على استجابات عينة التقنين = 57 قائدا محليا، وذلك بعد استبعاد كافة البنود التي لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية عند حساب الاتساق الداخلي، حيث بلغ عدد بنود المقياس 24 بندا، وقد استخدمت طريقة المكونات الأساسية Principal Component Analysis في التحليل العملي، لما تخلص به من استخراج أقصى تباين ممكن، كما استخدم محك Kaiser-Meyer-Olkin و Kom & Bartlett's Test لاستخلاص العامل

العام وبحيث لا يقل جذره عن الواحد الصحيح، فأتضح أن قيمته بلغت 0,748 مما يعني أن البيانات ملائمة وأن جودة القياس مرتفعة جدا، وهذه القيمة مقبولة ومطمئنة لعملية القياس، كما أن درجة معنوية القياس بلغت 0,000، كما تم تدوير العوامل المستخلصة تدويرا متعامدا بطريقة

Varimax على أساس أن التشبع المقبول للبند لا يقل عن 0,35، وبناء عليه فقد تم استخلاص (5) عوامل من الدرجة الأولى لمقياس دافع الإنجاز لدى القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي، والتي فسرت نحو 71,044% من التباين الكلي للمقياس، وهي نسبة مرتفعة جدا، وتشير إلى أن عملية القياس جيدة، كما تراوحت قيمة الجذر الكامن بين 8,726 للعامل الأول إلى 1,513 للعامل الخامس، ويمكن تفسير تلك العوامل كما في الجدول التالي:

جدول رقم 7. نتائج التشعبات بعد التدوير لبنود المقياس مرتبة تنازليا لكل عامل وفقا لمقدارها

م	بنود المقياس	التشبع
1	أسعى مبكرا للحصول على التوصيات الإرشادية الجديدة لتنفيذها	0,831
2	أشارك في تنفيذ الأنشطة الإرشادية لتعلم إنجاز الأعمال الحقلية بسهولة	0,807
3	أتعاون مع المرشدين لتوثيق الصلات لمعرفة أفضل الحلول للمشكلات الحقيقية	0,666
4	أتواصل مع المرشدين الزراعيين للتنبؤ بتقلبات الأسواق الزراعية	0,598
5	أشارك في الأنشطة الإرشادية لخدمة الزراع فهي مكسب في حد ذاته	0,865
6	أقدر ذاتي أكثر كلما زادت مشاركتي في أنشطة الإرشاد مع الزراع	0,754
7	أطلب المعلومات الزراعية أو أعطيها دور من أدوار أي مزارع	0,729
8	أجتهد في تعليم الزراع لشعوري بالفرح عند نجاحهم في زيادة الإنتاج	0,417
9	أعمل مع الإرشاد لأني أتمنى زيادة الإنتاج لكل الزراع كما أتمناه لنفسه	0,398
10	أسرع في نشر أي مواد تعليمية إرشادية على الزراع لتنفيذها	0,848
11	أجد الفرصة بسهولة مع المرشدين للقيام بدور جيد في إرشاد الزراع	0,720
12	أكرر عرض المعلومات الجديدة على الزراع لتثبت وتنتشر أكثر	0,690
13	أسهم في تسهيل حصول الزراع على التسهيلات الزراعية والخدمات الإدارية	0,643
14	أدقق في المعلومات المقدمة للزراع حرصا على وضعي الأكثر تميزا	0,617
15	أراجع مدى مناسبة المعلومات الزراعية للزراع تقاديا للوقوع في الأخطاء	0,772
16	أتحاور للتأكد من جدوى المعلومات الزراعية الجديدة مع الزراع	0,666
17	أدقق في المعلومات المقدمة للزراع فيعطيني وضعًا أكثر تميزا	0,626
18	أحرص دائما على تقديم حلول واقعية للمشكلات الزراعية في توقيتها	0,531
19	أقدر ظروف كل الزراع من كل الفئات والطبقات	0,747
20	أزود مشاركتي في الأنشطة الإرشادية لتزداد ثقة الزراع بمعلوماتي الزراعية	0,666
21	أحس بتوافر مقوماتي كقدوة للزراع نتيجة علاقاتي المساهمة في إرشادهم	0,617
22	يسر بعض الزراع أقاربي فيسهمون معي لإنجاح جهودي الإرشادية مع الزراع	0,496
23	أقنع الزراع بأسلوب حسن لتطبيق التوصيات الإرشادية ليحققوا النجاح	0,480
24	أتعلم الممارسات الزراعية الجديدة جيدا ليتقبل الزراع تطبيقها بسهولة	0,464

يوضح الجدول رقم (7) تشبع كل متغير على كل عامل، فالقاعدة تقول بأن أي عامل لديه علاقات أكبر من 0,30 مع ثلاث متغيرات فأكثر، يمكن اعتباره مكون جيد ويمكن الأخذ به، وعليه نلاحظ ما يلي:

العامل الأول بعد التدوير لديه علاقات قوية مع (4) متغيرات من أصل (24) متغيرا، تراوحت تشعباتها من 0,831 إلى 0,598 وهي مرتفعة جدا، وفسر هذا العامل نسبة 16,421% من التباين الكلي لدافع الإنجاز، وبالتالي فهو عامل قوى.

العامل الثاني بعد التدوير لديه علاقات قوية مع (5) متغيرات من أصل (24) متغيرا، تراوحت تشعباتها من 0,865 إلى 0,398 وهي مرتفعة جدا، كما فسر هذا العامل نسبة 14,130% من التباين الكلي لدافع الإنجاز، وبالتالي فهو عامل قوى.

العامل الثالث بعد التدوير لديه علاقات قوية مع (5) متغيرات من أصل (24) متغيراً، تراوحت تشبعاتها من 0,848 إلى 0,617 وهي مرتفعة جداً، كما فسر هذا العامل نسبة 13,857% من التباين الكلي لدافع الإنجاز، وبالتالي فهو عامل قوى.

العامل الرابع بعد التدوير لديه علاقات قوية مع (4) متغيرات من أصل (24) متغيراً، تراوحت تشبعاتها من 0,772 إلى 0,531 وهي مرتفعة جداً، وقد فسر هذا العامل نسبة 13,485% من التباين الكلي لدافع الإنجاز، وبالتالي فهو عامل قوى.

العامل الخامس بعد التدوير لديه علاقات قوية مع (6) متغيرات من أصل (24) متغيراً، تراوحت تشبعاتها من 0,747 إلى 0,464 وهي مرتفعة جداً، كما فسر هذا العامل نسبة 12,880% من التباين الكلي لدافع الإنجاز، وبالتالي فهو عامل قوى.

وعلى ما تقدم فإن نتائج التحليل العاملي أكدت على وجود خمسة عوامل أساسية لقياس دافع الإنجاز لدى القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي، ويعنى هذا إمكانية التعامل مع دافع الإنجاز هنا كتكوين فرضى متعدد الأبعاد، وليس كمكون ذو بعد أحادي.

6- الصدق التمييزي أو التنبؤي

وفيه يتم التمييز بين قدرة المقياس أو كل بعد من أبعاده، على التمييز بين أصحاب الدافع العالي وبين أصحاب الدافع المنخفض للإنجاز من القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي، ويركز الصدق التمييزي على التمييز بين نوعين من الاستجابات؛ من أجل التأكد من أن المقياس المستخدم في البحث صادق فيما يقيسه، وتتم المقارنة الطرفية بين الاستجابتين باستخدام اختبار (T) ومقارنة (T) المحسوبة مع (T) الجدولية عند مستوى معنوية 0,01، ويوضح ذلك الجدول التالي:

جدول رقم 8. نتائج T-test لعينتين مستقلتين بمقياس دافع الإنجاز للقادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي

طرفي المقياس	العدد	فروق المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	درجات الحرية	قيمة T المحسوبة	النتيجة
دافع الإنجاز المنخفض	19	55,236	6,145	36	11,579	توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,01
دافع الإنجاز العالي	19	71,648	0,671	36		

يوضح الجدول رقم (8) أن قيمة T-test المحسوبة أكبر من قيمة T-test الجدولية عند مستوى معنوية 0,01 ودرجة حرية 36، مما يعنى وجود فروق معنوية داله إحصائياً بين المتوسطات الحسابية لدرجات استجابات أفراد العينة، وذلك عند مستوى معنوية 0,01 لأفراد العينة ذوى الدافع العالي وذوى الدافع المنخفض، وعلى أبعاد مقياس دافع الإنجاز لدى القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي، وتميل هذه الفروق لصالح أفراد العينة ذوى دافع الإنجاز العالي؛ حيث أن فروق المتوسطات الحسابية لها أكبر من فروق المتوسطات الحسابية لأفراد العينة ذوى دافع الإنجاز المنخفض، مما يعنى أن المقياس صادق لما أعد له، ويمكنه التمييز بين استجابات أفراد العينة، ويحمل المقياس صدق تمييزي (المقارنة الطرفية) مقبول يتناسب مع خصائص المقياس الجيد.

ثانياً: ثبات المقياس

ويقصد به مدى الحصول على نفس الدرجات من نفس القادة المحليين الذين تم تطبيق المقياس عليهم في المرتين الأولى والثانية، فالمقياس الثابت يعطى تقريبا نفس الدرجات عند تطبيقه على نفس القادة المحليين في مرتين متتاليتين، وتم حساب ثبات المقياس من خلال إعادة

الاختبار بعد خمسة عشرة يوما من تاريخ جمع البيانات في المرة الأولى، كما تم استبعاد جميع البنود التي يقل معامل الارتباط البسيط لبيرسون لها عن 0,53

وذلك كما توضح الجداول التالية

1- حساب الثبات لبنود المقياس

جدول رقم 9. معامل ثبات ألفا كرونباخ والارتباط البسيط لبيرسون بين درجات بنود المقياس وبين درجات أبعاده الفرعية للتطبيقين

م	بنود المقياس		التطبيق الأول		التطبيق الثاني	
	معامل	ارتباط بيرسون	معامل	ارتباط بيرسون	معامل	ارتباط بيرسون
الحاجات المعرفية						
1	0,873	**0,753	0,915	**0,668	أشارك في تنفيذ الأنشطة الإرشادية لتعلم إنجاز الأعمال الحقلية بسهولة	
2	0,874	**0,715	0,913	**0,646	أتعاون مع المرشدين لتوثيق الصلات لمعرفة أفضل الحلول للمشكلات الحقيقية	
3	0,874	**0,545	0,914	**0,576	أتواصل مع المرشدين الزراعيين للتنبؤ بتقلبات الأسواق الزراعية	
4	0,873	**0,594	0,914	**0,559	أسعى مبكرا للحصول على التوصيات الإرشادية الجديدة لتنفيذها	
متعة الإنجاز						
5	0,877	**0,575	0,916	**0,538	أقدر ذاتي أكثر كلما زادت مشاركتي في أنشطة الإرشاد مع الزراع	
6	0,872	**0,663	0,914	**0,686	أجتهد في تعليم الزراع لشعوري بالفرح عند نجاحهم في زيادة الانتاج	
7	0,865	**0,693	0,912	**0,689	أشارك في الأنشطة الإرشادية لخدمة الزراع فهي مكسب في حد ذاته	
8	0,872	**0,535	0,909	**0,821	أطلب المعلومات الزراعية أو أعطيها دور من أدوار أي مزارع	
9	0,873	**0,691	0,912	**0,762	أعمل مع الإرشاد لأني أتمنى زيادة الانتاج لكل الزراع كما أتمناه لنفسه	
الاستعداد المعزز						
10	0,861	**0,691	0,920	**0,557	أسخر إمكانياتي وقدراتي في توصيل الحلول لمشكلات الزراع	
11	0,871	**0,797	0,913	**0,705	أكرر عرض المعلومات الجديدة على الزراع لتثبيت وتنتشر أكثر	
12	0,867	**0,783	0,911	**0,797	أسرع في نشر أي مواد تعليمية إرشادية على الزراع لتنفيذها	
13	0,872	**0,712	0,914	**0,661	أجد الفرصة بسهولة مع المرشدين للقيام بدور جيد في إرشاد الزراع	
14	0,872	**0,537	0,914	**0,531	أسهم في تسهيل حصول الزراع على التسهيلات الزراعية والخدمات الإدارية	
اعتمادية المعلومات						
15	0,862	**0,883	0,914	**0,787	أحرص دائما على تقديم حلول واقعية للمشكلات الزراعية في توقيتها	
16	0,870	**0,630	0,913	**0,676	أتحاور للتأكد من جدوى المعلومات الزراعية الجديدة مع الزراع	
17	0,868	**0,764	0,916	**0,734	أراجع مدى مناسبة المعلومات الزراعية للزراع تفاديا للوقوع في الأخطاء	
18	0,879	**0,534	0,916	**0,616	أدقق في المعلومات المقدمة للزراع حرصا على وضعي الأكثر تميزا	
جودة العلاقات مع الزراع						
19	0,871	**0,873	0,914	**0,783	يسر بعض الزراع أقاربي فيسهمون معي لإنجاح جهودي الإرشادية مع الزراع	
20	0,873	**0,999	0,913	**0,835	أزود مشاركتي في الأنشطة الإرشادية لتزداد ثقة الزراع بمعلوماتي الزراعية	
21	0,866	**0,978	0,914	**0,746	أتعلم الممارسات الزراعية الجديدة جيدا ليقبل الزراع تطبيقها بسهولة	
22	0,875	**0,889	0,917	**0,725	أفنع الزراع بأسلوب حسن لتطبيق التوصيات الإرشادية ليحققوا النجاح	
23	0,868	**0,990	0,912	**0,879	أحس بتوافر مقوماتي كقدوة للزراع نتيجة علاقاتي المساهمة في إرشادهم	
24	0,871	**0,999	0,913	**0,834	أقدر ظروف كل الزراع من كل الفئات والطبقات	

**الارتباط دال إحصائية عند مستوى معنوية 0,01

يتضح من بيانات الجدول السابق رقم (9) أن العلاقة الارتباطية بين درجات بنود المقياس وبين أبعاده كلها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0,01 سواء في التطبيق الأول أو التطبيق الثاني؛ كما تم حساب معامل الثبات لبنود المقياس للتطبيقين الأول والثاني، بواسطة معامل ألفا كرونباخ للثبات، فأتضح أن معامل الثبات لكافة بنود المقياس مرتفع جداً، وقد تم استبعاد كافة البنود التي يقل معامل الارتباط لها عن 0,53 في التطبيقين، وعلى ما تقدم يتضح أن المقياس يتمتع باتساق داخلي مرتفع، وبالتالي فهذه النتائج مطمئنة لتطبيق مقياس دافع الإنجاز لدى القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي على نطاق واسع.

2- حساب ثبات الاختبار بالتجزئة النصفية

ولحساب الثبات في كل اختبار للمقياس على حدة، تم استخدام معادلات التجزئة النصفية لبيرسون وجتمان لاختبار عينة التقنين، نظراً لوجود بعض التباينات في الانحراف المعياري لنصفي المقياس، فأتضح أنها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0,01، كما استخدمت معادلة سبيرمان - براون لإجراء تصحيح إحصائي لمعامل الثبات، فأتضح أن النتائج دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0,01، وأن معاملات الثبات مرتفعة ومرتفعة جداً، مما يعني أن النتائج مطمئنة لاختبار المقياس في تطبيق عينة التقنين، كما وضحتها بيانات الجدول رقم (10)، وللتأكد من ذلك فقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ كما يوضح جدول رقم (11) في النقطة 3 :

جدول رقم 10. نتائج معاملات التجزئة النصفية للتحقق من ثبات المقياس في عينة التقنين

نوع الارتباط	معامل الثبات لعينة التقنين	الدالة
بيرسون	0,854	دال عند مستوى 0,01
سبيرمان - براون	0,921	دال عند مستوى 0,01
جتمان	0,921	دال عند مستوى 0,01

**دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0,01

3- تقدير ثبات إعادة الاختبار

توضح نتائج الجدول التالي رقم (11) أن معاملات ارتباط بيرسون لإعادة الاختبار لأبعاد مقياس دافع الإنجاز للقادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي، قد تراوحت بين 0,725 إلى 0,770 وهي تعني أن أبعاد المقياس تتمتع بثبات مرتفع، في حين أن معامل ارتباط بيرسون للمقياس ككل بلغ 0,725 وهي تعني أن المقياس ككل يتمتع بثبات جيد.

كما توضح بيانات الجدول التالي رقم (11) أن العلاقة الارتباطية بين أبعاد التطبيق الأول وبين أبعاد التطبيق الثاني، هي علاقات ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0,01، كما أتضح أن معاملات ثبات ألفا كرونباخ دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0,01، وأنها تساوي 0,853 لعينة تقنين المقياس ككل، وبناء عليه يمكن القول أن الاختبار ككل يتمتع بثبات عالي ذو دلالة، والمقياس جيد.

جدول رقم 11. معاملات ثبات إعادة الاختبار لمقياس دافع الإنجاز للقادة المحليين بين التطبيقين الأول والثاني

أبعاد المقياس	معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد التطبيقين		الدالة
	ثبات ألفا كرونباخ	ثبات ألفا كرونباخ	
الحاجات المعرفية	0,846	0,857	دال عند مستوى 0,01
متعة الإنجاز	0,819	0,824	دال عند مستوى 0,01
الاستعداد المعزز	0,828	0,839	دال عند مستوى 0,01
اعتمادية المعلومات	0,838	0,805	دال عند مستوى 0,01
جودة العلاقات مع الزراع	0,874	0,780	دال عند مستوى 0,01
المقياس الكلي	0,917	0,853	دال عند مستوى 0,01

**الدلالة الإحصائية دال عند مستوى معنوية 0,01

4- معاملات الارتباط المستقيم لبيرسون بين الأبعاد الفرعية للمقياس بعينة التقنين

يتضح من نتائج الجدول التالي رقم (12) أن جميع نتائج معاملات الارتباط المستقيم لبيرسون قوية، وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,01 لجميع ارتباطات عينة التقنين، وذلك بين أبعاد المقياس الفرعية لدى عينة التقنين للقادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي، مما يشير إلى قوة المقياس.

جدول رقم 12. معاملات الارتباط لبيرسون بين الأبعاد الفرعية لمقياس دافعية الإنجاز لعينة التقنين

أبعاد المقياس	الحاجات المعرفية	متعة الإنجاز	الاستعداد المعزز	اعتمادية المعلومات	جودة العلاقات مع الزراع
الحاجات المعرفية	1	**0,607	**0,652	**0,671	**0,649
متعة الإنجاز	**0,607	1	**0,686	**0,724	**0,873
الاستعداد المعزز	**0,652	**0,719	1	**0,664	**0,675
اعتمادية المعلومات	**0,671	**0,724	**0,664	1	**0,831
جودة العلاقات مع الزراع	**0,649	**0,873	**0,675	**0,831	1

6- حساب ثبات عملية التحليل

عند إعادة الاختبار يتم الحصول على نفس النتائج تقريبا، على أن تتوافر نفس الظروف ونفس وحدات الاختبار، وقد أجريت عملية الاختبار مرتين بفواصل زمنية خمسة عشرة يوما، وذلك بغية تقليل عامل التذكر لدى كلا من الباحث والمبجوثين، ولذلك استخدمت معادلة Cooper 1974 لتحديد نسبة الاتفاق للمقياس ككل داخل فئات الاستجابة للتطبيقين فكانت

$$\text{نسبة الاتفاق في عينة التطبيق الأول} = \frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{100} \times 100 = 52 \times 100 = 89,7\%$$

$$\text{عدد مرات الاتفاق} + \text{عدد مرات عدم الاتفاق} = 52$$

$$\text{نسبة الاتفاق في عينة التطبيق الثاني} = \frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{100} \times 100 = 50 \times 100 = 87,7\%$$

$$\text{عدد مرات الاتفاق} + \text{عدد مرات عدم الاتفاق} = 50 + 7$$

وبحساب نسبة الاتفاق بمعادلة Cooper أتضح أنها تساوى 89,7%، في التطبيق الأول للاختبار، وتساوى 87,7% في التطبيق الثاني للاختبار، مما يؤكد على أن حساب ثبات تحليل المقياس مرتفعا؛ حيث أنه كلما بلغت نسبة الاتفاق 85% فأكثر دل ذلك على أن الثبات مرتفعا، وكلما قلت نسبة الاتفاق عن 70% دل ذلك على أن الثبات منخفضا، ويشير هذا إلى إمكانية التعامل مع المقياس بدرجة كبيرة من الثقة، من حيث استقراره في التعامل مع دافع الإنجاز للقادة المحليين في العمل الإرشادي والمراد قياسه.

ثالثا- معايير الأداء المستخرجة للمقياس

1- تصنيف المعايير

يوضح الجدول التالي رقم (13) أن الأبعاد الفرعية للمقياس قد نال منها بعدى الاستعداد المعزز ومتعة الإنجاز على درجة تصنيف مرتفع جدا، كما حصل منها بعدى الحاجات المعرفية واعتمادية المعلومات على درجة تصنيف مرتفع، كما حصل بعد جودة العلاقات مع الزراع على درجة تصنيف متوسط، وأخيرا حصل المقياس ككل على درجة تصنيف مرتفع، ويعنى هذا أن توزيع الاستجابات المختلفة يظهر ترتيبا للفئات من الأدنى وهو متوسط إلى الأعلى وهو مرتفع جدا، وذلك وفقا لدرجة التصنيف المعيارية حسب المجال.

جدول رقم 13. نتائج درجة التصنيف المعيارية والمجال لدرجات أبعاد المقياس والدرجات الكلية للمقياس

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجال	درجة التصنيف
الحاجات المعرفية	10,895	1,543	10 - 12	مرتفع
متعة الإنجاز	13,246	1,984	11,8 - 15	مرتفع جدا
الاستعداد المعزز	13,423	2,259	11,8 - 15	مرتفع جدا
اعتمادية المعلومات	10,975	1,772	10 - 12	مرتفع
جودة العلاقات مع الزراع	13,975	1,881	11 - 15	متوسط
المقياس ككل	64,263	7,758	58 - 72	مرتفع

2- استخراج المعايير

يتضح من نتائج الجدول التالي رقم (14) أن استجابة أفراد عينة التقنين على المقياس، قد حققت التوزيع الاعتدالي، وقد ترتبت نظريا على خمسة فئات متتالية هي: الفئة الأولى منخفضة جدا، ثم الفئة الثانية منخفضة، ثم الثالثة متوسطة، ثم الفئة الرابعة مرتفعة، ثم الفئة الخامسة مرتفعة جدا، وبناء عليه تم تحويل الدرجات الخام إلى درجات معيارية، وذلك لاستخراج المعايير المحددة لأداء المقياس كما يلي:-

جدول رقم 14. النسب النظرية المتوقعة لاستجابات أفراد العينة على مقياس دافع الإنجاز للقادة المحليين في العمل الإرشادي

الفئات	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	المجموع
النسبة النظرية المتوقعة	5,5	8,5	36,5	19	30,5	100
عدد الأفراد	3	5	21	11	17	57

3- إعتدالية التوزيع

ويبين الجدول التالي رقم (15) أن قيمة المتوسط الحسابي للدرجة المعيارية (zx) قد بلغ صفرا، بينما بلغت قيمة الانحراف المعياري لها واحدا صحيحا، ويعنى هذا أن توزيع درجات أفراد العينة على مقياس دافع الإنجاز لدى القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي، جاء توزيعا إعتداليا، وذلك بناء على درجات المعيارية (zx).

جدول رقم 15. إعتدالية التوزيع لدرجات أفراد العينة على مقياس دافع الإنجاز لدى القادة المحليين في العمل الإرشادي

بيانات وصفية	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الدرجات الخام (x)	57	64,263	7,758
الدرجات المعيارية (zx)	57	0,000	1,000

4- الدرجات الزائيه والتائية

يتضح من الجدول التالي رقم (16) أنه تم تحويل الدرجات الزائيه إلى الدرجات التائية؛ حيث تحتوى الدرجات الزائيه على درجات موجبة وأخرى سالبة، الأمر الذى يصعب من عملية استخدامها وتفسيرها؛ فالدرجات التائية أكثر عملية؛ حيث يتم التوزيع فيها بمتوسط حسابي قدره (50) وبانحراف معياري قدره (10)، وتحسب الدرجات التائية بالمعادلة التالية:

$$\text{الدرجة التائية} = 10 \times \text{الدرجة الزائيه} + 50$$

وبناء عليه فإن استجابات أفراد العينة على بنود المقياس كانت ذات توزيع اعتدالي، ومعبرة وتتناسب مع دافعيتهم للإنجاز.

الدرجات الخام	الدرجات الزائنية (z)	الدرجات التائنية (T)	التكرارات	ترتيب أفراد العينة حسب الدرجة التائنية
40	- 3,127	18,73	1	منخفض جدا
44	- 2,612	23,88	1	منخفض جدا
49	- 1,967	30,33	1	منخفض جدا
50	- 1,838	31,62	1	منخفض
52	- 1,580	34,2	1	منخفض
54	- 1,323	36,77	2	منخفض
55	- 1,194	38,06	1	منخفض
56	- 1,056	39,44	1	منخفض
57	- 1,021	39,79	1	متوسط
58	- 0,807	41,93	4	متوسط
59	- 0,678	43,22	1	متوسط
60	- 0,549	44,51	2	متوسط
62	- 0,291	47,09	4	متوسط
63	- 0,163	48,37	3	متوسط
64	- 0,034	49,66	3	متوسط
65	0,094	50,94	3	متوسط
66	0,224	52,24	4	مرتفع
67	0,353	53,53	2	مرتفع
68	0,481	54,81	2	مرتفع
69	0,610	56,10	1	مرتفع
70	0,739	57,93	2	مرتفع
71	0,868	58,68	2	مرتفع جدا
72	1,626	66,26	15	مرتفع جدا

5- تصنيف الدرجات الخام والتائنية للمقياس

يتبين من جدول التالي رقم (17) أن معايير الدرجات التائنية قد وزعت استجابات أفراد العينة بمستوياتها المختلفة، كما أفرزت الفئات بترتيبها من الأدنى وهو أقل من المتوسط إلى الترتيب المتوسط ثم إلى الترتيب الأعلى، حيث جاءت النتائج موزعة توزيعاً إعتدالياً، كما تم تصنيف أفراد عينة البحث في كل فئة، ورتبتها ترتيباً تصاعدياً من الأدنى إلى الأعلى في خمس فئات متتالية، وبناء على نتائج استخراج معايير أداء المقياس، أتضح أنه مقياس دافع الإنجاز لدى القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي، يتمتع بمعايير مناسبة تمكنه من الاستخدام على نطاق واسع أو على الأقل الاستخدام في البيئة المحلية المصرية.

جدول رقم 17. تصنيف الدرجات الخام والتائنية لمقياس دافع الإنجاز للقادة المحليين في العمل الإرشادي على عينة التقنيين

فئات الدرجات الخام	الدرجات التائنية بمتوسط حسابي 50 وانحراف معياري 10	ترتيب أفراد العينة حسب درجاتهم التائنية	تصنيف الفئات
49 - 40	أقل من المتوسط	4 قادة محليين من 57	منخفضة جدا
56 - 50	أقل من المتوسط	5 قادة محليين من 57	منخفضة
65 - 57	المتوسط	21 قائد محلي من 57	متوسطة
70 - 66	أكبر من المتوسط	10 قادة محليين من 57	مرتفعة
72 - 71	أكبر من المتوسط	17 قائد محلي من 57	مرتفعة جدا

أهم ما توصل إليه البحث

- 1- وجود اتساق بين الخصائص السيكومترية للمقياس مع خصائص الاختبار الجيد، بعد تطبيقه على القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي، وهو صالح للتطبيق على الأقل تحت ظروف البيئة المحلية المصرية.
- 2- تمتع هذا المقياس المقنن بخصائص سيكومترية مرتفعة كالصدق والثبات، والتي تؤكدتها المؤشرات الكمية المتحصل عليها.
- 3- استخراج معايير أداء المقياس بالدرجات الزائفة والتائفة، والتي فسرت في ضوءها الدرجات الخام لعينة التقنين، ومقارنة درجات دافع القائد المحلي للإنجاز في العمل الإرشادي الزراعي بأداء المجموعة التي ينتمي إليها، فتبين أن للمقياس معايير مناسبة تمكنه من الاستخدام في البيئة المحلية المصرية على الأقل.
- 4- أصبح المقياس في صورته النهائية صالح للقياس والتطبيق على نطاق واسع كما يتضح أيضا من

أ- مواصفات مقياس دافع الإنجاز لدى القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي

جدول رقم 18. مواصفات مقياس دافع الإنجاز لدى القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي

الترتيب	الوزن النسبي إلى المقياس	عدد البنود	مستويات الانطباق			أبعاد المقياس
			لا ينطبق	ينطبق لحد ما	ينطبق	
الأول	25%	6				جودة العلاقات مع الزراع
الثاني	20,83%	5				الاستعداد المعزز
الثالث	20,83%	4				اعتمادية المعلومات
الرابع	16,67%	4				الحاجات المعرفية
الخامس	16,67%	5				متعة الإنجاز
	100%	24				المجموع

يتضح من الجدول السابق رقم (18) أن الوزن النسبي لعدد بنود كل بعد إلى عدد بنود المقياس الكلية كما يلي: الوزن النسبي لبعد جودة العلاقات مع الزراع قد بلغ 25%، كما بلغ 20,83% لكلا من بعدي الاستعداد المعزز واعتمادية المعلومات، في حين بلغ 16,67% لبعدي الحاجات المعرفية ومتعة الإنجاز.

ب- ترتيب بنود المقياس تنازليا وفقا لأهميتها

جدول رقم 19. الترتيب التنازلي لبنود المقياس وفقا لقيمة المتوسط المرجح لاستجابات أفراد عينة التقنين

م	بنود المقياس	التكرارات			المتوسط المرجح	الترتيب حسب الأهمية
		ينطبق لحد ما	لا ينطبق	ينطبق		
1	أسعى مبكرا للحصول على التوصيات الإرشادية الجديدة لتنفيذها	44	8	5	2,685	9
2	أشارك في تنفيذ الأنشطة الإرشادية لتعلم إنجاز الأعمال الحقلية بسهولة	49	5	3	2,806	2
3	أتعاون مع المرشدين لتوثيق الصلات لمعرفة أفضل الحلول للمشكلات الحقيقية	48	4	5	2,754	4
4	أتواصل مع المرشدين الزراعيين للتنبؤ بتقلبات الأسواق الزراعية	42	10	5	2,694	8
5	أشارك في الأنشطة الإرشادية لخدمة الزراع فهي مكسب في حد ذاته	43	9	5	2,667	10 مكرر
6	أقدر ذاتي أكثر كلما زادت مشاركتي في أنشطة الإرشاد مع الزراع	45	9	3	2,736	5 مكرر
7	أطلب المعلومات الزراعية أو أعطيها دور من أدوار أي مزارع	37	13	7	2,526	16
8	أجتهد في تعليم الزراع لشعوري بالفرح عند نجاحهم في زيادة الإنتاج	46	5	6	2,701	7
9	أعمل مع الإرشاد لأني أتمنى زيادة الإنتاج لكل الزراع كما أتمناه لنفسى	41	10	6	1,898	19
10	أسرع في نشر أي مواد تعليمية إرشادية على الزراع لتنفيذها	44	7	6	2,666	11 مكرر
11	أجد الفرصة بسهولة مع المرشدين للقيام بدور جيد في إرشاد الزراع	42	7	8	2,595	13
12	أكرر عرض المعلومات الجديدة على الزراع لتثبت وتنتشر أكثر	43	9	5	2,667	10 مكرر
13	أسهم في تسهيل حصول الزراع على التسهيلات الزراعية والخدمات الإدارية	47	6	4	2,548	14
14	أدقق في المعلومات المقدمة للزراع حرصا على وضعي الأكثر تميزا	47	5	5	2,736	5 مكرر
15	أراجع مدى مناسبة المعلومات الزراعية للزراع تفاديا للوقوع في الأخطاء	44	4	9	2,614	17
16	أتحاور للتأكد من جدوى المعلومات الزراعية الجديدة مع الزراع	42	11	4	2,666	11 مكرر
17	أدقق في المعلومات المقدمة للزراع فيعطيني وضعا أكثر تميزا	37	9	11	2,456	18
18	أحرص دائما على تقديم حلول واقعية للمشكلات الزراعية في توقيتها	50	5	2	2,814	1
19	أقدر ظروف كل الزراع من كل الفئات والطبقات	39	10	8	2,543	15
20	أزود مشاركتي في الأنشطة الإرشادية لتزداد ثقة الزراع بمعلوماتي الزراعية	47	5	5	2,736	5 مكرر
21	أحس بتوافر مقوماتي كقدوة للزراع نتيجة علاقاتي المساهمة في إرشادهم	44	5	8	2,613	12
22	يسر بعض الزراع أقاربي فيسهمون معي لإنجاح جهودى الإرشادية مع الزراع	45	12	0	2,789	3
23	أقتع الزراع بأسلوب حسن لتطبيق التوصيات الإرشادية ليحققوا النجاح	46	6	5	2,719	6
24	أتعلم الممارسات الزراعية الجديدة جيدا ليتقبل الزراع تطبيقها بسهولة	46	7	4	2,736	5 مكرر

يوضح الجدول السابق رقم (19) وجود تباين في توزيع مفردات التقنين على مستويات الانطباق لأبعاد المقياس، كما أن ترتيب بنود المقياس تمت حسب المتوسط المرجح، وتراوحت قيمته من 2,814 بحد أقصى إلى 1,898 بحد أدنى، وكان ترتيب بنود المقياس على التوالي وفقا لتسلسل أرقامها كما يلي: البنود أرقام 18، 2، 22، 3 مكرر، ثم البنود أرقام 6، 14، 20، 24 مكرر، تلاها البنود بأرقام 23، 8، 4، 1 مكرر، ثم البنود رقمي 5، 12، مكرر، والبنود رقمي 10، 16 مكرر، ثم البند رقم 21 فرقم 11، ثم أرقام 13، 19، 7، 15، 17، على التوالي، وأخيرا البند رقم 19 آخر البنود ترتيبا وفقا لقيمة المتوسط المرجح.

ج- تكييف المقياس: تعد الحاجة إلى تكييف المقياس لتشخيصها لمختلف الأغراض البحثية ونظرا للاختلافات الثقافية والبيئية واللغوية وأيضا التنظيمية للإرشاد الزراعي، والتي بنى فيها المقياس لذا فمن المهم تكييفه بما يتناسب مع البيئة المستهدفة، ارتكنا لعدة شروط رئيسية هي: قدرة تركيبة المقياس على استخدامه بلغة أو ثقافة أخرى، ثم تكييفه والتأكد من تطابقه شكلا ومعادلة المفاهيم وتعبير المفردات، مع ملاحظة أن مصطلح تكييف المقياس أفضل من مصطلح

ترجمته، ويقصد بالتكليف خلق جيد فيما يتعلق بعملية التحويل والاستبدال، والتبريرات النظرية والعمليات الإحصائية التي تجرى على بنود المقياس نتيجة التجريب والتعديل، وبناء عليه فالمقياس يصلح للتطبيق بشكل جيد على الأقل في ظروف البيئة المحلية المصرية، نظرا لأن الإرشاد الزراعي يتسم بالمحلية نسبيا.

د- الصورة النهائية للمقياس القابلة للتطبيق مقياس دافع الإنجاز لدى القادة المحليين في العمل الإرشادي الزراعي في صورته النهائية

م	بنود المقياس	الإستجابة بمدى الإنطباق
		ينطبق ينطبق لحد ما لا ينطبق
أولا	الاستعداد المعزز	
1	أسخر إمكانياتي وقدراتي في توصيل الحلول لمشكلات الزراعة	
2	أكرر عرض المعلومات الجديدة على الزراع لتثبيت وتنتشر أكثر	
3	أسرع في نشر أى مواد تعليمية إرشادية على الزراع لتنفيذها	
4	أجد الفرصة بسهولة مع المرشدين للقيام بدور جيد في إرشاد الزراع	
5	أسهم في تسهيل حصول الزراع على التسهيلات الزراعية والخدمات الإدارية	
ثانيا	متعة الإنجاز	
6	أقدر ذاتي أكثر كلما زادت مشاركتي في أنشطة الإرشاد مع الزراع	
7	أجتهد في تعليم الزراع لشعوري بالفرح عند نجاحهم في زيادة الانتاج	
8	أشارك في الأنشطة الإرشادية لخدمة الزراع فهي مكسب في حد ذاته	
9	أطلب المعلومات الزراعية أو أعطيها دور من أدوار أى مزارع	
10	أعمل مع الإرشاد لأني أتمنى زيادة الانتاج لكل الزراع كما أتمناه لنفسى	
ثالثا	الحاجات المعرفية	
11	أشارك في تنفيذ الأنشطة الإرشادية لتعلم إنجاز الأعمال الحقلية بسهولة	
12	أتعاون مع المرشدين لتوثيق الصلات لمعرفة أفضل الحلول للمشكلات الحقيقية	
13	أتواصل مع المرشدين الزراعيين للتنبؤ بتقلبات الأسواق الزراعية	
14	أسعى مبكرا للحصول على التوصيات الإرشادية الجديدة لتنفيذها	
رابعا	إعتمادية المعلومات	
15	أحرص دائما على تقديم حلول واقعية للمشكلات الزراعية في توقيتها	
16	أتحاور للتأكد من جدوى المعلومات الزراعية الجديدة مع الزراع	
17	أراجع مدى مناسبة المعلومات الزراعية للزراع تقاديا للوقوع في الأخطاء	
18	أدقق في المعلومات المقدمة للزراع حرصا على وضعي الأكثر تميزا	
خامسا	جودة العلاقات مع الزراع	
19	يسر بعض الزراع أقاربي فيسهمون معي لإنتاج جهودى الإرشادية مع الزراع	
20	أزود مشاركتي في الأنشطة الإرشادية لتزداد ثقة الزراع بمعلوماتي الزراعية	
21	أتعلم الممارسات الزراعية الجديدة جيدا ليتقبل الزراع تطبيقها بسهولة	
22	أقتع الزراع بأسلوب حسن لتطبيق التوصيات الإرشادية ليحققوا النجاح	
23	أحس بتوافر مقوماتي كقدوة للزراع نتيجة علاقاتي المساهمة في إرشادهم	
24	أقدر ظروف كل الزراع من كل الفئات والطبقات	

المراجع

- ساميه شحاته سمير، دكتور، قدرة بعض الاختبارات الشخصية على التشخيص، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة المنيا، 2007.
- محيى الدين أحمد حسين، دكتور، القيم الخاصة لدى المبدعين، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1981.
- Edward J, Murray ، الدافعية والأنفعال، ترجمة دكتور أحمد عبدالعزيز سلامة، ومراجعة دكتور محمد عثمان نجاتي، الطبعة الأولى، دار الشروق، القاهرة، مصر، 1988.
- أسامة محمد متولى، وهناء محمد الهوارى، دكتوران، نحو بناء مقياس لتحديث المجتمعات الريفية، مجلة جامعة المنصورة للعلوم الاقتصادية والاجتماعية الزراعية، مجلد رقم 5، العدد 9، عام 2014.
- حامد عبدالسلام زهران، دكتور، علم النفس الاجتماعى، عالم الكتاب للطبع والنشر والتوزيع، القاهرة، عام 2003.
- محيى الدين أحمد حسين، دكتور، دراسات فى الدافعية والدوافع، الطبعة الأولى، دار المعارف، القاهرة، مصر، عام 1988.
- لويس كامل مليكه، دكتور، ديناميات الجماعة، الطبعة الثانية، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، مصر، عام 1963.
- Fellep Sadller، القيادة، الطبعة الأولى، ترجمة هدى فؤاد محمد، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر، عام 2008.
- محمد أحمد فريد، دكتور، القدرة الاجتماعية لدى المرشدين الزراعيين، مؤتمر الاقتصاد والتنمية الزراعية فى مصر والدول العربية، جامعة المنصورة، مجلد رقم 3 الاجتماع الريفى والارشاد الزراعى، عام 1988.
- شاكر عبدالحميد، دكتور، التفضيل الجمالى دراسة فى سيكولوجية التذوق الفنى، مجلة عالم المعرفة، مدينة الكويت، الكويت، عام 2001.
- ثانيا: مراجع شبكة المعلومات الدولية:-
- 1- <https://www.noor-book.com> - 18-6-2022
- عبداللطيف محمد خليفة (دكتور)، الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، عام 2000
- 2- <https://www.socioclub.net> - 10- 6- 2022
- عبداللطيف محمد خليفة (دكتور)، مقياس الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2006.
- 3- <https://www.asjp.cerist.dz/en/> - 18-6-2022
- جديدى عفيفة (دكتور)، الدافعية وأهميتها فى التعلم، مجلة معارف، العدد 17 ديسمبر 2014، جامعة البويرة، الجزائر.
- 4- <http://www.ajsp.net> - 18- 4 - 2022
- كفاية أحمد صباح، مى على أحمد، آية عمرو، ميساء أبو زنت، عبدالناصر القدومى (دكاتره)، بناء وتقنين مقياس للقيادة الأخلاقية للمشرف التربوى، المجلة العربية للنشر العلمى، العدد 34، 2021.
- 6/2022/5- <https://dspace.univ-ouargla.dz> > jspui > bitstream 20

القنى عبدالباسط (دكتور)، دافعية التعلم والإنجاز مفهوم وأساسيات، مجلة الباحث فى العلوم الاجتماعية والانسانية، المجلد (02)12، الجزائر، جامعة قاصدى، مرياح ورقلة، عام 2020.

6- <http://search.mandumah.com/Record/500751> - 5/7/2022

فاروق عبدالفتاح موسى (دكتور)، ثبات وصدق مقياس Hermans للدافع للإنجاز، مجلة جامعة الأزهر، القاهرة، العدد 1، مصر، عام 2016.

7- <http://search.mandumah.com/Record/720262> -5/7/2022

كمال مصطفى حزين عثمان، سيد محمد سيد صبحى، إيمان فوزى شاهين (دكاتره)، مقياس دافعية الإنجاز، مجلة القراءة والمعرفة، المجلد 15، العدد 1، القاهرة، مصر، عام 2014.

8- <http://www.damascusuniversity.edu.sy> › edu › stories 9/3/2022

حسان العمرى (دكتور)، أثر ترتيب الفقرات فى المقاييس النفسية على التجانس الداخلى وخصائص فقراته، مجلة جامعة دمشق، المجلد 29، العدد 3 و 4، دمشق، سوريا، عام 2011

9-<http://search.mandumah.com/Record/624695>

مريم سعود رميح العازمى (دكتور)، تقنين مقياس دافعية الإنجاز للراشدين، عالم التربية مصر، معهد الدراسات والبحوث التربوية، القاهرة، 2013.

10- https://journals.ekb.eg/article_240774.html - 10/11/2022

ناجى محمد خشبه، وهاجر سعد الحديدى، دكتوران، تأثير التحفيز الإلهامى على ارتباط العميل، دراسة تطبيقية على الجمعيات الاستهلاكية بمحافظة الدقهلية، مجلة الدراسات التجارية، جامعة المنصورة، المنصورة، مصر عام 2021.

William R Millar and Stephen Rollnick, Motivation interviewing: preparing people for change, The Guilford press, A division of Guilford publication Inc., USA, 2011

Constructing and legalizing scale for achievement motivation Of local leaders in agricultural extension work

Abd El Nasser M. Fath El- bab*

Higher Institute for Cooperation and Agricultural Extension in Assiut

Abstract

This research aimed to constructing and legalizing a measure of achievement motivation of local leaders in agricultural extension work, in an objective attempt to **reveal** the achievement motivation of practices of local leaders in agricultural extension work activities. Research sample consisted of (57) local farmers, In villages of Al-Ansar, Bani Idris and Fazara in Al-Qusiya locality, in Assiut Governorate. Data were collected from the respondents by re-applying the test to the respondents. Data were collected during months of August and September 2022

In order to verify the validity of scale, the apparent validity of the arbitrators was used, and it **amounted** to 0.779, and subjective validity was 0.924, while the content validity reached 0.989 By calculating the structural validity of scale between its items, it was high, ranging between (0.544-0.798). By conducting a factor analysis to determine the appropriateness of the data, it became clear that the value of Kaiser-Meyer-Olkin and Kom & Bartlett's test amounted to 0.748. The discriminatory validity of the peripheral comparison of scale was estimated. The value of (T) test for two independent samples amounted to 11,795. All the results of the scale's validity were statistically significant at the level of significance of 0.01. Accordingly, the scale has a high honesty and reassuring application

To verify the stability of the scale items to determine their internal consistency, Cronbach's alpha **equation** was used, and it ranged between (0.545-0.999), and by calculating the Pearson's correlation for retesting the scale as a whole, it was 0.725, and the stability coefficient was estimated by the split-half of the scale with Gutman's equation, which amounted to 0.921, and a correction was made for the reliability coefficient. With the Spearman-Brown equation, it amounted to 0.921, and the reliability of the re-test for the scale as a whole was calculated, which amounted to 0.853, and all the results of the stability of the scale were statistically significant at a significant level of 0.01. Accordingly, the scale has good stability.

By extracting the performance criteria of scale, it became clear that the degrees of classification of the dimensions of the scale ranged from average to very high. Based on the degrees of standard, it was found that scale distribution is moderate. That the items of the scale as a whole were expressive and commensurate with the achievement motivation of the respondents. It was also found that the scale has appropriate standards that make it consistent with characteristics of a good test. In order of the scale dimensions according to thei

This scale can be applied with confidence to the local Egyptian conditions at least, and the dimensions of the scale were arranged according to the results of the standard classification degree and the scope for the degrees of the scale dimensions for them These dimensions were, in order: the enhanced readiness, the pleasure of achievement, then the cognitive needs, the reliability of information, and finally the quality of relations with the farmers

Keywords: *Constructing and standardizing, achievement motivation, local leaders.*
