

القيادة الأصلية الممارسة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لاداريي وموظفي مديريات الشباب والرياضة منقولة الصلاحية

qais.alfoaady@qu.edu.iq

مديرية الشباب والرياضة في القادسية
جامعة القادسية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
قسم ضمان الجودة / رئاسة جامعة القادسية

زينة هادي عباس

إ.د. قيس سعيد دايم

أ.زهار حسن حسين

قبول البحث: ٢٠٢٠/١٢/٩

استلام البحث: ٢٠٢٠/١٢/٣

الملخص

ان مفهوم القيادة الاصلية على اعتبارها تجمع لكل من السلوك الايجابي والقيادة التحولية والتطوير الاخلاقي حيث انها تمثل عملية توجيه يكون القادة من خلالها مدركين بشدة للكيفية التي يفكرون ويتصرفون بها بالإضافة الى وعيهم بالبيئة التي يعملون بها . وينعكس ذلك على الرضا وعدم الرضا فأصبح من الموضوعات التي تحظى باهتمام الباحثين والإداريين وذلك يبحث الامور المختلفة لمصادر ووسائل الرضا لدى الموظف وقياس درجة رضا العاملين لوظائفهم وكذلك بحث أسباب عدم الرضا الوظيفي وتم التوصل الى مجموعه من الامور التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي واعتبار وجودها ضروري وأساسي لتحقيق الرضا المنشود للموظف وفقدان هذه العوامل يؤدي إلى وضع الموظف بحاله من عدم الرضا اذ ينعكس على ادائه في العمل وقيامه بواجباته على الوجه المطلوب وقد ارتبط مفهوم الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي للعاملين والقيام بالأدوار والواجبات المطلوبة كما نجد أداءهم يختلف من فرد لآخر ويعتمد ذلك على جهد الفرد واقتناعه بأهداف المؤسسة وهنا تكمن أهمية البحث في التعرف على مستوى ممارسة القيادة الاصلية لإداريين مديريات الشباب والرياضة المنقولة الصلاحية والتي تؤثر في رضا الموظفين وردود الفعل الإيجابية والسلبية في مجالات عملهم . و ان الغرض من الدراسة هو التعرف على مستوى درجة ممارسة القيادة الاصلية للإداريين من وجهة نظر موظفيهم في مديريات الشباب والرياضة منقولة الصلاحية. وكذلك التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للموظفين الإداريين والموظفين الغير الاداريين في مديريات الشباب والرياضة منقولة الصلاحية والتعرف على العلاقة بين القيادة الاصلية والرضا الوظيفي من وجهة نظر الموظفين الاداريين والموظفين غير الاداريين في مديريات الشباب والرياضة منقولة الصلاحية. اشتمل مجتمع البحث على أداريين وغير أداريين مديريات الشباب والرياضة في العراق (محافظة الوسط والجنوب) لعام (2019) والبالغ عددهم (898) موظفاً موزعاً على(10) محافظات أما عينة المحافظات المنقولة الصلاحيات.

Authentic leadership practice and its relationship to job satisfaction for administrators and employees of youth and sports directorates transferred

The concept of authentic leadership as a combination of positive behavior, transformational leadership and moral development, as it represents a directing process through which leaders are highly aware of how they think and act in addition to their awareness of the environment in which they work. This is reflected in the satisfaction and dissatisfaction, so it has become one of the topics of interest to researchers and administrators, and that examines the various matters of the employee's sources and means of satisfaction, and measuring the degree of workers' satisfaction with their jobs, as well as examining the causes of job dissatisfaction. To achieve the desired satisfaction of the employee and the loss of these factors leads to the employee's situation in a state of dissatisfaction, as it is reflected on his performance at work and the performance of his duties in the required manner. And his conviction in the objectives of the institution, and here lies the importance of research in identifying the level of practice of authentic leadership of administrators of the directorates of youth and sports transferred authority, which affects the satisfaction of employees and positive and negative reactions in their fields of work. And the purpose of the study is to identify the level of practice of authentic leadership of administrators from the point of view of Their employees in the Directorates of Youth and Sports have transferred authority, as well as identifying the level of job satisfaction It satisfies the administrative staff and non-administrative staff in the directorates of youth and sports with transferred authority and to identify the relationship between authentic leadership and job satisfaction from the point of view of the administrative staff and non-administrative staff in the directorates of youth and sports with transferred authority. The research community included administrators and non-administrators of the directorates of youth and sports in Iraq

(the central and southern governorates) for the year (2019), numbering (898) employees distributed over (10) governorates, as for the sample of governorates transferred with powers.

١ - المقدمة :

في عصر المشكلات العالمية التي تنوعت بين مالية وبيئية ودينية واجتماعية وسياسية ازداد الاهتمام بمفهوم القيادة وكثرت البحوث التي تناولت هذا المفهوم الذي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بكافة مناحي الحياة (٩:١٢١) ، للقيادة الممارسة الأثر البالغ على أداء الموظفين بشكلٍ خاص حيث وجود قيادة جيدة تقلل من الشعور بالإجهاد والتوتر لدى الموظفين وان القادة الذين يصغون إلى موظفيهم ويتفهمون شكواهم وظروفهم ويعملون على تجاوز المشاكل معهم بشكلٍ سهل يحافظون على موظفيهم بمستوى عالي من الاداء ولمدة زمنية اطول ومن ناحية أخرى عندما تكون القيادة في مؤسسة ما ليست جيدة يؤثر ذلك على معنويات ونفسية الموظفين وبالتالي يتوترون في العمل وحتى في حياتهم الخاصة ويشعرون بعدم الراحة حيث تعتبر القيادة احدى أهم الوظائف الإدارية التي تساعد على تحقيق أعلى قدر من الكفاءة في العمل وتحقيق الأهداف التي تم وضعها حيث يلعب القائد دور مهم في تحفيز الموظفين والحرص على ان يقوموا بأداء وظائفهم في أكمل وجه بالإضافة لتقديم التوجيه والإشراف اللازم وتوفير القيادة جواً ايجابياً من الثقة بين أعضاء الفريق الواحد وتعمل القيادة الجيدة كذلك على توفير بيئة عمل فعالة تساعد على التطور السليم والمستقر للمؤسسة . وقد تطورت القيادة من خلال مفهوم القيادة الاصلية على اعتبارها تجمع لكل من السلوك الايجابي والقيادة التحولية والتطوير الاخلاقي حيث انها تمثل عملية توجيه يكون القادة من خلالها مدركين بشدة للكيفية التي يفكرون ويتصرفون بها بالإضافة الى وعيهم بالبيئة التي يعملون بها . وينعكس ذلك على الرضا وعدم الرضا فأصبح من الموضوعات التي تحظى باهتمام الباحثين والإداريين وذلك يبحث الامور المختلفة لمصادر ووسائل الرضا لدى الموظف وقياس درجة رضا العاملين لوظائفهم وكذلك بحث أسباب عدم الرضا الوظيفي وتم التوصل الى مجموعه من الامور التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي واعتبار وجودها ضروري وأساسي لتحقيق الرضا المنشود للموظف وفقدان هذه العوامل يؤدي إلى وضع الموظف بحاله من عدم الرضا اذ ينعكس على ادائه في العمل وقيامه بواجباته على الوجه المطلوب وقد ارتبط مفهوم الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي للعاملين والقيام بالأدوار والواجبات المطلوبة كما نجد أداءهم يختلف من فرد لآخر ويعتمد ذلك على جهد الفرد واقتناعه بأهداف المؤسسة وهنا تكمن أهمية البحث في التعرف على مستوى ممارسة القيادة الاصلية لإداريين مديريات الشباب والرياضة المنقولة الصلاحية والتي تؤثر في رضا الموظفين وردود الفعل الإيجابية والسلبية في مجالات عملهم .

٢ - الغرض من الدراسة :

ان الغرض من الدراسة هو التعرف على مستوى درجة ممارسة القيادة الاصلية للإداريين من وجهة نظر موظفيهم في مديريات الشباب والرياضة منقولة الصلاحية. وكذلك التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للموظفين الإداريين والموظفين الغير الإداريين في مديريات الشباب والرياضة منقولة الصلاحية والتعرف على العلاقة بين القيادة الاصلية والرضا الوظيفي من وجهة نظر الموظفين الإداريين والموظفين غير الإداريين في مديريات الشباب والرياضة منقولة الصلاحية.

٣ - منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

١-٣ منهج البحث

مما لاشك فيه إن عملية اختيار المنهج في البحوث يعود إلى مشكلة البحث فهي التي تفرض المنهج الذي يمكن استعماله - اختلاف المنهج يرجع إلى طبيعة المشكلة والإمكانات المتاحة - ويعتبر المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية "أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها تصويراً كميّاً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة وبالإضافة إلى كونه أحد مناهج البحث الأكثر شيوعاً فهو يسعى إلى تحديد وتوضيح الوضع الحالي لظاهرة معينة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً من خلال جمع البيانات عن هذه الظاهرة أو المشكلة وإجراء المقارنات وإيجاد العلاقة بين الظواهر المختلفة والعلاقات في الظاهرة نفسها لذا يعتبر هذا المنهج هو الأنسب استخداماً للإجابة على مشكلة البحث الحالي وتسألاته لذلك استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأساليب المسح والعلاقات الارتباطية وذلك لملائمته مع متطلبات البحث.

٢-٣ مجتمع البحث وعينته:

اشتمل مجتمع البحث على أداريين وغير أداريين مديريات الشباب والرياضة في العراق (محافظة الوسط والجنوب) لعام (2019) والبالغ عددهم (898) موظفاً موزعاً على (10) محافظات أما عينة المحافظات المنقولة الصلاحيات كالتالي :

الجدول (١) وصف العينة

رقم	المحافظة	الاسم	في مقر	الموظفين	المواد	والمنسبين	المجازين	منعت لهم	والتبني	الموجود	المستحصل	غير	موظف	مسؤول	مسؤول	غير مسؤول	مسؤول	الإعداد	عينه	التطبيق	عينه	الملاحظات
١-	مديرية الديوانية		70	4	66	42	21	21	8	8	26	42										
٢-	مديرية النجف		100	6	94	72	22	50	8	8	56	72										
٣-	مديرية بابل		80	8	72	60	20	40	8	8	44	60										
٤-	مديرية المثنى		47	5	42	38	18	20	--	--	38	38										
٥-	مديرية ميسان		54	3	51	45	20	25	--	--	45	45										
٦-	مديرية كربلاء		65	10	55	42	20	22	--	--	42	42										
7-	بغداد الكرخ		101	25	76	58	21	37	--	--	58	58										
8-	بغداد الرصافة		92	31	61	40	20	20	--	--	40	40										
9-	بغداد /الصدر		89	23	66	41	19	22	--	--	41	41										
10-	مديرية واسط		68	18	50	42	20	22	--	--	42	42										
11-	مديرية ذي قار		63	9	54	39	17	22	--	--	39	39										
١٢-	مديرية البصرة		69	9	60	48	19	29	--	--	48	48										
	المجموع		898	189	747	567	237	330	24	24	519	567										

٣-٢-١ عينة التجربة الاستطلاعية:

تكونت من أداريين وموظفين 3 محافظات (الديوانية _ النجف - بابل) والبالغ عددهم (48) عضواً وبنسبة مئوية بلغت (11.36%).

٣-٢-٢ عينة الإعداد:

تكونت من (519) من أداريين وموظفين مديريات الشباب والرياضة في العراق (الديوانية - بابل - النجف - كربلاء - واسط - بغداد - المثنى- ذي قار - ميسان -البصرة) لعام (2019) وبنسبة مئوية بلغت (88.64%).

٣-٢-٣ عينة التطبيق:

اشتملت على (567) من أداريين وغير أداريين مديريات الشباب والرياضة في العراق (الديوانية - بابل - النجف- كربلاء- واسط- بغداد -المثنى- ذي قار - ميسان -البصرة) لعام (2019) وبنسبة مئوية بلغت (100%).

جدول (٢) تصنيف العينة وفق المؤهل الدراسي وسنوات الخبرة حسب سنوات الخدمة

المتغير	5-1	10-6	15-11	20-16	٢١-فما فوق	المجموع
القيادة الاصيلية	45	59	96	20	17	237
موظف مسؤول	76	191	214	52	34	567
عدد العينة	91	87	136	152	101	567
الرضا	91	87	136	152	101	567

جدول (٣) حسب المؤهل العلمي

المتغير	تعليم ثانوي فما دون	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	المجموع
القيادة الاصيلية	0	8	133	69	27	237
موظف مسؤول	0	24	348	132	63	567
عدد العينة	0	24	348	132	63	567
الرضا	110	61	298	71	27	567

٣-٣ الأدوات والوسائل والأجهزة المستخدمة في البحث:

من اجل تحقيق أهداف البحث استخدمت الباحثة الأدوات والوسائل والأجهزة الآتية:

١- المصادر والمراجع العلمية العربية والأجنبية.

٢- الاستبانة

٣- شبكة المعلومات الالكترونية.

٤- حاسبة الكترونية نوع (Pentium)

٥- فريق العمل المساعد ملحق (2)

٦- المقابلات الشخصية

٣-٤ إجراءات البحث الميدانية:

لتحقيق أهداف البحث الحالي تطلب أعداد مقياس القيادة الأصيلة وأعداد مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الالتزام التنظيمي لذا قامت الباحثة باتباع الخطوات الآتية:

٣-٤-١ إجراءات إعداد مقياس القيادة الأصيلة:

بعد إطلاع الباحثة على عدد من الاختبارات ذات العلاقة بالقيادة الأصيلة وجدت إن مقياس (رائد حسين الحجار) (١:٢٠٠) هو الأنسب للبحث والذي يتكون في الأصل من (29) فقرة تهدف لقياس القيادة الأصيلة لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة وتكون الإجابة عليها من خلال خمسة بدائل هي (اتفق بشدة - اتفق - محايد - لا اتفق - لا اتفق بشدة) إذ تتراوح الدرجة الكلية للمقياس من (33-165) درجة.

٣-٤-١-١ أعداد فقرات مقياس القيادة الأصيلة:

لما كان المقياس معداً أصلاً لبيئة غير بيئة مديريات الشباب والرياضة وما لها من خصوصية كان لزاماً على الباحثة تعديل المقياس كي يكون ملائماً لعينة البحث الحالي وهم الإداريين وغير الإداريين في مديريات الشباب والرياضة في العراق لعام 2019, إذ قامت الباحثة بتعديل فقرات المقياس لكي تتلاءم مع طبيعة عينة البحث و بعد ذلك تم عرض المقياس المعدل على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال علم الإدارة الرياضية (ملحق 3) لإبداء آرائهم حول صلاحية التعديلات التي أجريت على عبارات المقياس حيث تضمن المقياس ثلاثة حقول شملت كل من (الفقرات الأصيلة, الفقرات المعدلة, التعديل الذي يعتمد على ما يبديه الخبراء من آراء أو تصحيح بشأن الفقرات المعدلة)

٣-٤-٢ تحديد صلاحية مجالات مقياس القيادة الأصيلة:

يتطلب هذا الأجراء الحصول على موافقة مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة والتنظيم وبناء المقاييس في المجال الرياضي حول صلاحية أعداد المجالات الخاصة بالمقياس لذلك قامت الباحثة بإعداد استمارة مقياس القيادة الأصيلة بصورتها الأولية (صلاحية مجالات القيادة الأصيلة) ملحق (4) وإعداد مجالات جديدة بما يلائم أفراد عينة البحث تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين ملحق (3) وبعدها عدلت بعض المجالات بناءً على آرائهم بعد ذلك استخدمت (مربع كاي) لتحديد الفروق بين الموافقين وغير الموافقين من الخبراء, حيث وافق الخبراء على جميع المجالات المقدمة (7) مجالات والجدول (2) يبين ذلك

جدول (4) يبين صلاحية مجالات مقياس القيادة الأصيلة حسب إجابات الخبراء

ت	العبارة	الموافقون	غير الموافقين	قيمة كاي	الدلالة
1	الوعي الذاتي	18	2	12.8	تصلح
2	المعالجة المتوازنة	20	0	20	تصلح
3	المنظور الأخلاقي	20	0	20	تصلح
4	شفافية العلاقات	18	2	12.8	تصلح
5	الغاية والهدف	17	3	9.8	تصلح
6	الانضباط الذاتي	18	2	12.8	تصلح
7	الجمع بين الأصالة والحداثة	19	1	16.2	تصلح

• القيمة الجدولية (3,84) عند درجة حرية (١) ومستوى دلالة (0,05)

مما ورد آنفاً يتبين لنا أنّ المجالات التي حصلت على موافقة السادة الخبراء والمتخصصين لصلاحيتها هي (الوعي الذاتي - المعالجة المتوازنة - المنظور الأخلاقي - شفافية العلاقات - الغاية والهدف - الانضباط الذاتي - الجمع بين الأصالة والحداثة) وهذه المجالات ظهرت عندها قيم (كا) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3,84) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05) ولصالح الاستجابة للبدل (تصلح) إذ اعتمدت الباحثة موافقة (17) خبيراً فأكثر من أصل (20) خبيراً لصلاحية المجال وهو ما يشكل نسبة تبلغ (85%) من مجموع الخبراء. ولتعزيز ما أتخذته الباحثة من إجراءات نسלט الضوء على ما جاء به (كريم مهدي صالح وآخرون): إذ يشيرون على أنه "عندما تكون قيمة (كا) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية فإنها

تكون لصالح الإجابة التي تقابل أكثر التكرارات لأراء السادة الخبراء (تصلح أو لا تصلح) ، أما عندما تكون قيمة (ك٢) المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية فلا يعتمد المكوّن لأنه ليس هناك اتفاق من السادة الخبراء على صلاحيتها " (٨:٤٤:١) .

٣-٤-١-٣ الأهمية النسبية لمجالات مقياس القيادة الأصيلة:

من البديهي ألا يساهم كل مجال من مجالات مقياس (القيادة الأصيلة) بنسب واحدة إذ تتباين مجالات هذا المقياس في مدى تمثيلها أو درجة قياسها للقيادة الأصيلة وبما أن العمل هو أعداد مقياس القيادة الأصيلة ألا أن الباحثة استخدمت خطوات الأعداد مشابه لخطوات بناء المقياس كون أن الباحثة قدمت مجالات وفقرات مضافة من قبلها مما تطلب أن تكون هناك معرفة لأهمية تلك المجالات مع المجالات الأخرى التي تم تعديل فقراتها إذ من الممكن أن يكون لبعض المجالات أهمية أكثر من غيرها في قياس القيادة الأصيلة وعليه لا بد من أن يكون هناك إجراء لتحديد الأهمية النسبية أو نسبة المساهمة لأي من المجالات فضلاً عن إمكانية تحديد عدد الفقرات المعنية بكل مجال مقبول وصياغة هذه الفقرات حسب هذه الأهمية ، بمعنى أن المجال ذو الأهمية النسبية الكبيرة يكون عدد فقراته أكثر من المجال ذو الأهمية النسبية الأقل وبناءً على هذا عرضت الباحثة استبانة ملحق (5) على مجموعة من الخبراء عددهم (11) ملحق (3) لتحديد درجة الأهمية لكل مجال ومقارنته بالمحك المستخرج عن طريق (حساب نصف القيمة القصوى لإتفاق الخبراء (55) وجمعه مع نصف قيمة المدى للأهمية (5) مقسومة على القيمة القصوى لدرجة الخبراء مضروبة في 100) والذي ستكون قيمته هنا (60) درجة وبنسبة مقدارها (54,54%) وأن هذه الدرجة هي الفيصل في القبول أو الرفض . أما حساب الأهمية النسبية للمجال الواحد فسيكون من خلال القانون الآتي:

$$\text{الأهمية النسبية للمجال} = \frac{\text{درجة الأهمية للمجال}}{\text{مجموع درجات الأهمية}} * 100$$

وعليه بعد أن جمعت الباحثة الاستمارات الخاصة بالاستبانة أعلاه فرغت بياناتها وعالجتها إحصائياً على ضوء ما أشرنا إليه ومنها تم قبول جميع المجالات ، لأنها حققت نسبة مئوية أعلى من المحك البالغ نسبته (54,54%) . والجدول الآتي يبين ذلك.

جدول (5) يبين درجات الأهمية لمجالات القيادة الأصيلة ونسبها المئوية الممثلة لها

المجالات	درجة الأهمية	النسبة المئوية %	قرار القبول	
			نعم	كلا
1 الوعي الذاتي	90	81.818	✓	✓
2 المعالجة المتوازنة	92	83.636	✓	✓
3 المنظور الأخلاقي	87	79.090	✓	✓
4 شفافية العلاقات	85	77.272	✓	✓
5 الغاية والهدف	78	78	✓	✓
6 الانضباط الذاتي	76	69.090	✓	✓
7 الجمع بين الأصالة والحدائثة	86	78.181	✓	✓

ولبيان الكيفية التي حُسبت وعدّلت بها فقرات (العبارات) كل مجال وكيف صيغت نوضح الآتي :

٣-٤-١-٤ إعداد فقرات مقياس القيادة الأصيلة :-

لقد تم جمع العديد من الفقرات المناسبة للمجالات المترشحة والبالغ عددها (7) مجالات في تمثيل مقياس (القيادة الأصيلة) ومن خلال الاطلاع على العديد من المراجع العلمية والدراسات المعنية بهذا المجال وبإحصاء بسيط لما توافر لدى الباحثة من فقرات لهذا المقياس نجد أنها بلغت (47) فقرة وبعد دراسة وتمحيص كبير لنصوص هذه الفقرات وتحليلها تم استبعاد الفقرات المتشابهة مع فقرات أخرى فضلاً عن الفقرات غير الواضحة بالنص وغير المفهومة واستبقى (43) فقرة تم عرضها على الخبراء كما سيأتي لاحقاً فكان العدد النهائي للفقرات (40) فقرة توزعت على المجالات السبعة (والتي مثلت أفضل الفقرات صياغة وأكثرها قيمةً من استطلاع آراء الخبراء) عليه اتخذت الإجراء الآتي في تحديد عدد الفقرات كل مجال إذ يُمثّل هذا المجال من خلال استعمال الأهمية النسبية المقابلة له ، وذلك باستخدام القانون الآتي :

$$\frac{\text{الأهمية النسبية للمجال X عدد المجالات}}{\text{عدد فقرات المجال}} = 100$$

ومن تطبيق هذا القانون على مجالات المقياس أظهرت نتائج عن تحديد عدد العبارات (الفقرات) لكل مجال وكما مبين في الجدول أدناه (4) [الوعي الذاتي (6) فقرات ولمجال المعالجة المتوازنة (6) فقرات ولمجال المنظور الأخلاقي (6) فقرات ولمجال شفافية العلاقات (6) فقرات ولمجال الغاية والهدف (5) فقرات ولمجال الانضباط الذاتي (5) فقرات ولمجال الجمع بين الأصالة والحدثة (6) فقرات فأصبح المجموع (40) فقرة والجدول (4) يبين ذلك.

جدول (6) يبين عدد الفقرات الموزعة على ستة مجالات لمقياس (القيادة الاصيلية) وحسب الأهمية النسبية

ت	المجالات	درجة الأهمية	الأهمية النسبية	عدد العبارات للمجال
1	الوعي الذاتي	90	15.15	6
2	المعالجة المتوازنة	92	15.48	6
3	المنظور الأخلاقي	87	14.64	6
4	شفافية العلاقات	85	14.30	6
5	الغاية والهدف	78	13.13	5
6	الانضباط الذاتي	76	12.79	5
7	الجمع بين الأصالة والحدثة	86	14.47	6
	المجموع	594	100	40

٣-٤-١-٥ صلاحية فقرات مقياس القيادة الاصيلية :

لكي يتم التأكد من صلاحية فقرات المقياس المضافة لغويًا تم عرضها على خبير مختص في اللغة العربية (أ.م.د. خوله صالح صيهود / جامعة القادسية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة) لتقويمها من الناحية اللغوية لتكون سليمة وخالية من الأخطاء الشائعة وهكذا تم الاخذ بجميع الملاحظات التي ثبتها المقوم اللغوي لتكون جاهزة للعرض على ذوي الاختصاص لبيان صلاحيتها كأداة قياسية ولمعرفة صلاحية كل فقرة من فقرات المقياس (40) تم درجها في استمارة وعلى وفق ما تتطلبه طريقة ليكرت بالترقيم الوارد في الجدول التالي وحسبما تستدعيه أهمية المجال من استحقاق .

جدول (7) يبين عدد أرقام الفقرات لكل مجال من مجالات (القيادة الاصيلية) مع نسبها المنوية

ت	المجالات	أرقام الفقرات	عدد الفقرات	النسبة المنوية
1	الوعي الذاتي	6-1	6	15.15
2	المعالجة المتوازنة	12-7	6	15.48
3	المنظور الأخلاقي	18-13	6	14.64
4	شفافية العلاقات	24-19	6	14.30
5	الغاية والهدف	29-25	5	13.13
6	الانضباط الذاتي	34-30	5	12.79
7	الجمع بين الأصالة والحدثة	40-35	6	14.47
	المجموع		40	% 100

وحتى تتمكن الباحثة من بيان صلاحية هذه الفقرات تم عرض استمارة فقرات المقياس ملحق (6) على مجموعة من الخبراء بعدد (20) من المختصين بالاختبار والقياس والإدارة الرياضية وبعد الاجابة على البعدين (تصلح ، لا تصلح) اختبرت الباحثة النتائج باختبار (كأ) ومنه استنتجت أن جميع الفقرات صالحة إذ جاءت قيم (كأ) المحسوبة لكل فقرة منها أكبر من القيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى دلالة أقل من (0,05) ودرجة حرية (1) والجدول (6) يبين هذه النتائج.

٣-٤-١-٦ التجربة الاستطلاعية لمقياس القيادة الاصيلية :

لا شك في أن أي من التجارب الاستطلاعية "تعد تدريباً عملياً للباحث للوقوف على السلبيات وإيجابيات التي تقابله خلال الاختبارات لمعالجتها" (١٥٦:٧) .

لذا قامت الباحثة بإجراء التجربة الاستطلاعية لتحقيق الأهداف الآتية :-

- أ- معرفة الصعوبات والمشاكل التي قد تواجه الباحثة في أثناء العمل والتطبيق.
 - ب- معرفة مدى استيعاب المختبرين لنصوص فقرات المقياس .
 - ت- معرفة مدى وضوح عبارات الفقرات وسلامتها اللغوية .
 - ث- التعرف على الوقت المستغرق في ملئ استمارة الاستبانة من قبل المختبرين (الاستلام والتسليم).
 - ج- التأكد من كفاءة فريق العمل المساعد وأدوات البحث .
 - ح- التأكد من مدى صلاحية العينة ومدى إمكانية القيام بالدراسة .
- وبعد انتهاء الباحثة من إعداد الصيغة الأولية للمقياس أدرجت معه التعليمات وأتمت ميزان التقدير كذلك أجرت تجربتها الاستطلاعية على عينة من مجتمع البحث و البالغ عددهم (24) موظفاً غير مسؤول و (24) موظفاً مسؤولاً وطلبت من أفراد العينة أن يدونوا ملاحظاتهم تحريراً على الفقرات التي لا يتم فهمها وبعد مناقشة الفقرات والتعليمات مع أفراد عينة التجربة الاستطلاعية أتضح أنها مفهومة مع بعض التوضيح ولا تحتاج إلى تعديل وكان الوقت المستغرق للإجابة يتراوح بين (10-15) دقيقة لكل مبحوث , وأجريت التجربة الاستطلاعية يوم المصادف (2019/4/21) ولغاية يوم المصادف (2019/4/28) .

٣-٤-١-٧ إعداد تعليمات مقياس القيادة الأصيلة:

بعد اجراء التعديلات للمقياس على وفق آراء الخبراء وضع المقياس بصورته الاولية حيث قامت الباحثة بإعداد التعليمات الخاصة بفقرات المقياس التي توضح للأعضاء كيفية الإجابة على الفقرات إذ كانت التعليمات سهلة وواضحة ومفهومة ولمعرفة كيفية الإجابة قامت الباحثة بوضع نموذج يوضح الإجابة على الفقرات و لم تتم الإشارة إلى اسم المقياس لضمان صلاحية الإجابة على الفقرات بشكل موضوعي وكانت بدائل المقياس خماسية والإجابة على الفقرات بمدرج وهي (اتفق بشدة ، اتفق ، محايد ، لا اتفق ، لا اتفق بشدة) وقد أعطيت الأوزان (1-2-3-4-5) على التوالي.

٣-٤-١-٨ إعداد تعليمات الإجابة عن مقياس القيادة الأصيلة :-

لا شك في أن تكون التعليمات الخاصة بأي من المقاييس الإدارية ضرورة لازمة إذ أن هذه التعليمات ستوضح للمختبر كيفية الإجابة عن فقرات المقياس وعباراتها ولهذا روعي في إعداد تعليمات المقياس أن تكون واضحة ومفهومة ولزيادة الوضوح تضمنت هذه التعليمات الكيفية التي سيتم بها الإجابة عن فقرات المقياس مراعيًا في ذلك أن تكون الإجابة بما ينطبق عليه عمله كذلك تضمنت التعليمات الآتية :

أنه من الضرورة الإجابة عن جميع فقرات المقياس وبصراحة تامة مراعين الدقة والوضوح وكذلك أن الإجابة ستكون بسرية وأنها لأغراض البحث العلمي فقط وهكذا وضعت الباحثة تعليماتها بخصوص هذا المقياس كالاتي :

١. أن تقرأ العبارات (الفقرات) بتمعن وعناية دقيقتين لفهم المضمون
 ٢. اختيار بديل واحد تنطبق على المبحوث لكل فقرة
 ٣. أن تكون الإجابة على جميع الفقرات ولجميع المجالات ولا يجوز ترك أي منها دون إجابة
 ٤. لا بد وأن تكون الإجابة بزمن معقول ولا تأخير فيها
- ٣-٤-١-٩ تطبيق مقياس القيادة الأصيلة على عينة الأعداد:

حتى يتحقق الغرض الأساس من عملية تطبيق فقرات مقياس القيادة الأصيلة على عينة الأعداد البالغة (306) غير مسؤول و(213) موظفاً مسؤولاً في مقرات المديرية لابد من تحليل الإجابات إحصائياً واختيار الصالحات منها وإبعاد غير الصالحات وعلى وفق العديد من المؤشرات منها القدرة التمييزية والأسس التكوينية لفقرات المقياس وذلك بغية التمهيد لتهيئة الصيغة النهائية للمقياس لقد تم تطبيق المقياس على عينة الأعداد بعد تأكيد الباحثة وفريق العمل المساعد عليهم في قراءة التعليمات والتأكد من وضوح نصوصها وسلامتها صياغتها والإجابة عليها بصدق وأمانة مستوفين جميع الفقرات دون ترك أي منها دون إجابة وقد حصل هذا الأمر (الأعداد) خلال المدة من (2019/5/6) ولغاية (2019/7/8)..

٣-٤-١-١٠ الأسس العلمية لمقياس القيادة الأصيلة :

٣-٤-١-١٠-١ صدق المقياس:

يعد الصدق من المؤشرات والمفاهيم الأساسية المهمة في تقويم أدوات القياس وقد اعتمدت الباحثة على نوعين من أنواع الصدق هما الصدق الظاهري وصدق التكوين الفرضي (القدرة التمييزية).

١- **الصدق الظاهري** : تم حساب الصدق الظاهري للاختبار من خلال عرضه على الخبراء والمختصين وقد تم استحصا صيغة محاور المقياس وعباراته من خلال الموافقة على الفقرات من قبل المحكمين من خلال الدلالة الإحصائية لمربع كاي بين الموافقين وغير الموافقين .

٢- **صدق التكوين الفرضي**: استخراج صدق التكوين الفرضي من خلال حساب القوة التمييزية للمقياس بطريقة المجموعتين المتطرفتين حيث قامت الباحثة بعد عملية جمع بيانات (519) فرداً وتفرغها وترتيبها ترتيباً تصاعدياً من اعلى درجة إلى اقل

درجة ثم اختيار (27%) من الدرجات العليا والتي بلغت (140) فرداً و (27%) من الدرجات الدنيا والتي بلغت (140) فرداً أيضاً وذلك لبيان قدرة الاختبار على التمييز بين الاعضاء (عينة البحث) حيث "يشير (كيلي) إلى أن (27%) من المجموعات العليا و (27%) من المجموعات الدنيا هي أفضل نسبة نحصل بواسطتها على أعلى معاملات التمييز" (١١:١٥٠) وحصلت الباحثة على فروق معنوية بين المجموعتين العليا والدنيا في اختبار القيادة الأصيلة مما يدل على قدرة الاختبار على التمييز بين المجموعتين وكما في الجدول التالي:

الجدول (9) يبين القدرة التمييزية لمقياس القيادة الاصيلية المستخدم في عينة البحث ودلالاتها الإحصائية

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (ت) المحتسبة	Sig	الدلالة
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي			
1	0.740	4.123	0.494	1.400	24.687	0.000	مميزة
2	0.909	3.646	0.124	1.015	23.123	0.000	مميزة
3	0.812	4.323	0.124	1.985	22.947	0.000	مميزة
4	1.231	4.277	0.124	1.015	21.250	0.000	مميزة
5	1.044	3.815	0.451	1.723	14.831	0.000	مميزة
6	1.171	4.062	0.124	1.015	20.857	0.000	مميزة
7	0.812	4.323	0.124	1.015	32.459	0.000	مميزة
8	0.909	3.646	0.378	1.169	20.289	0.000	مميزة
9	0.714	4.077	0.378	1.169	29.023	0.000	مميزة
10	0.684	4.031	0.499	1.431	24.758	0.000	مميزة
11	0.527	3.862	0.499	1.431	27.010	0.000	مميزة
12	0.490	3.615	0.497	1.415	25.416	0.000	مميزة
13	0.684	4.031	0.497	1.415	24.947	0.000	مميزة
14	0.831	4.492	0.497	1.415	25.614	0.000	مميزة
15	0.831	4.492	0.124	1.985	24.049	0.000	مميزة
16	0.732	4.108	0.497	1.415	24.550	0.000	مميزة
17	0.829	4.569	0.174	1.031	33.695	0.000	مميزة
18	0.812	4.323	0.497	1.415	24.625	0.000	مميزة
19	0.609	3.938	0.124	1.985	25.337	0.000	مميزة
20	0.801	4.277	0.124	1.015	32.460	0.000	مميزة
21	0.775	4.200	0.497	1.415	24.399	0.000	مميزة
22	0.684	4.031	0.499	1.431	24.687	0.000	مميزة
23	0.829	4.569	0.497	1.415	23.123	0.000	مميزة
24	0.601	3.831	0.348	1.138	22.947	0.000	مميزة
25	0.812	4.323	0.331	1.123	21.250	0.000	مميزة
26	0.775	4.200	0.331	1.123	14.831	0.000	مميزة
27	0.812	4.323	0.348	1.138	20.857	0.000	مميزة
28	0.527	3.862	0.124	1.015	32.459	0.000	مميزة
29	0.801	4.277	0.477	1.338	20.289	0.000	مميزة
30	0.797	4.077	0.458	1.708	29.023	0.000	مميزة
31	0.609	3.938	0.458	1.708	24.758	0.000	مميزة
32	0.414	4.785	0.124	1.985	27.010	0.000	مميزة
33	0.623	3.954	0.348	1.138	25.416	0.000	مميزة
34	0.684	4.031	0.451	1.723	24.947	0.000	مميزة
35	0.755	4.154	0.124	1.015	25.614	0.000	مميزة
36	0.504	4.492	0.124	2.015	24.049	0.000	مميزة
37	0.797	4.077	0.124	1.015	24.550	0.000	مميزة
38	0.894	4.369	0.211	1.046	33.695	0.000	مميزة
39	0.684	4.031	0.124	1.015	24.625	0.000	مميزة
40	0.831	4.492	0.124	1.985	25.337	0.000	مميزة

- دال عند مستوى دلالة (0.05) درجة الحرية (٢٧٨)

٢. معامل الاتساق الداخلي :-

إن معامل التمييز بين المجموعتين العليا والدنيا يقيس قوة تمييز كل فقرة ولا يحدد مدى تجانس الفقرات في قياسها للظاهرة (المبحوثة). ومعامل الاتساق الداخلي " هو معامل الارتباط بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس " (٥:١١٣) لقد تم استخراج الصدق من معامل الاتساق الداخلي لفقرات المقياس واستخدم لهذا الغرض معامل ارتباط بيرسون من خلال إيجاد علاقة الارتباط بين درجات كل فقرة و الدرجة الكلية للمقياس ودرجات كل مجال والدرجة الكلية للمقياس كذلك درجات كل فقرة والدرجة الكلية لكل مجال إذ اعتمدت في ذلك على استجابات مجموعة الاعداد البالغة (519) والجدول (8) (9) (10) تبين قيم معامل الارتباط.

جدول (10) يبين معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمقياس القيادة الاصيلية لإجابات العينة

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0.872*	15	0.952*	29	0.918*
2	0.958*	16	0.945*	30	0.957*
3	0.907*	17	0.961*	31	0.911*
4	0.944*	18	0.945*	32	0.815*
5	0.935*	19	0.932*	33	0.901*
6	0.915*	20	0.958*	34	0.911*
7	0.943*	21	0.947*	35	0.932*
8	0.932*	22	0.940*	36	0.639*
9	0.854*	23	0.980*	37	0.935*
10	0.918*	24	0.969*	38	0.944*
11	0.898*	25	0.940*	39	0.905*
12	0.817*	26	0.894*	40	0.954*
13	0.904*	27	0.953*		
14	0.957*	28	0.897*		

* دالة معنوياً عند مستوى دلالة (0.05)

جدول (11) يبين معاملات الارتباط للفقرات بالدرجة الكلية للمجال لمقياس القيادة الاصيلية لإجابات العينة

رقم الفقرة	معامل الارتباط	نوع الدلالة الاحصائية	رقم الفقرة	معامل الارتباط	نوع الدلالة الاحصائية
المجال الأول / الوعي الذاتي			المجال الخامس / الغاية والهدف		
1	0.894*	معنوي	1	0.970*	معنوي
2	0.976*	معنوي	2	0.943*	معنوي
3	0.959*	معنوي	3	0.942*	معنوي
4	0.972*	معنوي	4	0.904*	معنوي
5	0.943*	معنوي	5	0.955*	معنوي
6	0.946*	معنوي	المجال السادس / الانضباط الذاتي		
المجال الثاني / المعالجة المتوازنة			المجال السابع / الجمع بين الأصالة والحدثة		
1	0.940*	معنوي	1	0.892*	معنوي
2	0.913*	معنوي	2	0.904*	معنوي
3	0.872*	معنوي	3	0.922*	معنوي
4	0.959*	معنوي	4	0.689*	معنوي
5	0.971*	معنوي	5	0.945*	معنوي
6	0.925*	معنوي	المجال الثالث / المنظور الأخلاقي		
			1	0.970*	معنوي
			2	0.857*	معنوي

معنوي	0.942*	3	معنوي	0.975*	1
معنوي	0.904*	4	معنوي	0.960*	2
معنوي	0.955*	5	معنوي	0.948*	3
معنوي	0.946*	6	معنوي	0.951*	4
			معنوي	0.968*	5
			معنوي	0.945*	6
المجال الرابع / شفافية العلاقات					
معنوي	0.950*	1	معنوي	0.980*	2
معنوي	0.937*	3	معنوي	0.973*	4
معنوي	0.940*	5	معنوي		

* دالة معنوياً عند مستوى دلالة (0.05)

جدول (12) يبين معاملات الارتباط بين درجة المجال الكلية ودرجة المقياس الكلية لمقياس القيادة الأصلية لإجابات العينة

المجالات	الوعي الذاتي	المعالجة المتوازنة	المنظور الأخلاقي	شفافية العلاقات	الغاية والهدف	الانضباط الذاتي	الجمع بين الأصالة والحدثة
معامل الارتباط الكلية	0.915*	0.937*	0.922*	0.948*	0.819*	0.959*	0.899*
الدلالة	معنوي	معنوي	معنوي	معنوي	معنوي	معنوي	معنوي

* دالة معنوياً عند مستوى دلالة (0.05)

مما جاء آنفاً نستخلص بأن معامل الاتساق الداخلي ما بين فقرات مقياس القيادة الأصلية حاصل بدرجة عالية ومقبولة وهذا يعبر بثقة عن مقدار صدق هذا المقياس .

٣-٤-١-١-٢ ثبات المقياس:

تم حساب الثبات باستخدام الطريقتين الاتيتين:

١. طريقة التجزئة النصفية :-

اعتمدت الباحثة طريقة التجزئة النصفية " لأن هذه الطريقة تعد من أكثر طرائق الثبات استخداماً مع المقاييس النظرية لأنها تعنى بمعامل الاتساق الداخلي وأنها تتلافى عيوب بعض الطرائق كطريقة إعادة الاختبار لأننا في هذه الطريقة لا نضمن أن تكون ظروف إجراء الاختبار الأول نفسها عند إجراء الاختبار الثاني فضلاً عن أنها تؤدي إلى ألفة المختبرين بالاختبار في المرة الثانية " (٦٥٧:٢) "ونقيس طريقة التجزئة النصفية التجانس الداخلي لفقرات المقياس " إذ يدل تجانس فقرات المقياس على مدى اتساق واطراد أداء المفحوصين (المختبرين) على الأسئلة جميعها التي يكون منها المقياس " (١١٣:٦) وتعتمد هذه الطريقة على تجزئة الاختبار إلى جزئين متجانسين متكافئين يتضمن الأول درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الفردية ويتضمن الجزء الآخر درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الزوجية ولحساب الثبات بهذه الطريقة اعتمدت الباحثة على بيانات عينة الأعداد والبالغة (519) إذ تم استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وأدخلت البيانات فيها وبلغ معامل الارتباط بين النصفين (0.925) وهو معامل ارتباط موجب عالي " إلا أن هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار لذلك يتعين تعديل هذا المعامل على معامل ثبات الاختبار ككل (٤٢٦:١٢) وعليه استخدمت معادلة سبيرمان براون لتصحيح معامل الارتباط وبعد التصحيح أصبح معامل الثبات (0.959) وهو معامل ثبات جيد ويمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار.

٢. طريقة ألفا كرونباخ :

استخدمت الباحثة طريقة ألفا كرونباخ "لأنها من أكثر مقاييس الثبات استخداماً كونها تعتمد على اتساق أداء الأفراد من فقرة إلى أخرى " (٧٩:٣) "وإذا كانت الفقرات جميعها تقيس فعلاً السمة نفسها فيجب أن تترايب مع بعضها " (١٠:٤١) وعند حساب قيمة معامل الثبات اتضح أنها تبلغ (0.953) وهو معامل ثبات جيد ومقبول يمكن الاعتماد عليه .

٣-٤-٢ إجراءات أعداد مقياس رضا الوظيفي:

بعد إطلاع الباحثة على عدد من المقاييس ذات العلاقة برضا الأداء الوظيفي وجدت إن مقياس (علي سلمان) (١٢٠:٤) هو الأنسب للبحث الذي يهدف لقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة عدى اقليم كردستان والذي يتكون من (24) فقرة اما مقياس الرضا الوظيفي لدراستنا والذي يتكون في الأصل من (44) فقرة تهدف لقياس

الرضا الوظيفي لدى (الإداريين وغير الإداريين مديريات الشباب والرياضة) وتكون الإجابة عليها من خلال خمسة بدائل هي (اتفق بشدة - اتفق - محايد - لا اتفق - لا اتفق بشدة) إذ تتراوح الدرجة الكلية للمقياس من (1-2-3-4-5) درجة.

٣-٤-١ أعداد فقرات مقياس رضا الوظيفي:

لما كان المقياس معداً أصلاً لبيئة غير البيئة الرياضية كان لزاماً على الباحثة تعديل المقياس كي يكون ملائماً لعينة البحث الحالي وهم (إداريين وغير إداريين مديريات الشباب والرياضة) إذ قامت الباحثة بتعديل فقرات المقياس كي تتلاءم مع طبيعة عينة البحث وبعد ذلك تم عرض المقياس المعدل على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال علم الإدارة والتنظيم ملحق (4) لإبداء آرائهم حول صلاحية التعديلات التي أجريت على عبارات المقياس حيث تضمن المقياس ثلاثة حقول شملت كل من (الفقرات الأصلية ، الفقرات المعدلة ، التعديل الذي يعتمد على ما يبديه الخبراء من آراء أو تصحيح بشأن الفقرات المعدلة) وكذلك سلامتها من الناحية اللغوية.

٣-٤-٢ تحديد صلاحية فقرات مقياس رضا الوظيفي:

يتطلب هذا الإجراء الحصول على موافقة مجموعة من الخبراء والمختصين في المجال الرياضي حول صلاحية أعداد الفقرات الخاصة بالمقياس لذلك قامت الباحثة بإعداد استمارة مقياس الرضا الوظيفي بصورتها الأولية ملحق (8) وإعداد الفقرات الجديدة بما يلائم أفراد عينة البحث تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين ملحق (4) وبعدها عدلت بعض الفقرات بناءً على آرائهم بعد ذلك استخدم (مربع كاي) لتحديد الفروق بين الموافقين وغير الموافقين من الخبراء وكان عدد الفقرات (44) فقرة على وفق رأي الخبراء ولم تحذف أي فقرة كون الأعداد كان سليماً من الناحية اللغوية والتطبيقية والجدول (12) يبين ذلك.

٣-٤-٣ إعداد تعليمات مقياس الرضا الوظيفي:

بعد إجراء التعديلات للمقياس على وفق آراء الخبراء وضع المقياس بصورته الأولية حيث قامت الباحثة بإعداد التعليمات الخاصة بفقرات المقياس بالأسلوب نفسه والتعليمات المعتمدة على مقياس القيادة الأصلية التي توضح للأعضاء كيفية الإجابة على الفقرات إذ كانت التعليمات سهلة وواضحة ومفهومة ولمعرفة كيفية الإجابة قامت الباحثة بوضع نموذج يوضح الإجابة على الفقرات وكانت بدائل المقياس خماسية والإجابة على الفقرات بمدرج وهي (اتفق بشدة-اتفق- محايد- لا اتفق- لا اتفق بشدة) وقد أعطيت الأوزان (1-2-3-4-5) على التوالي.

٣-٤-٤ التجربة الاستطلاعية لمقياس الرضا الوظيفي :

وبعد انتهاء الباحثة من إعداد الصيغة الأولية للمقياس أدرجت معه التعليمات وأتم ميزان التقدير كذلك أجرت تجربتها الاستطلاعية على عينة من مجتمع البحث و البالغ عددهم (24) موظفاً غير مسؤول و (24) موظفاً مسؤولاً وطلبت من أفراد العينة أن يدونوا ملاحظاتهم تحريراً على الفقرات التي لا يتم فهمها وبعد مناقشة الفقرات والتعليمات مع أفراد عينة التجربة الاستطلاعية أتضح أنها مفهومة مع بعض التوضيح ولا تحتاج إلى تعديل وكان الوقت المستغرق للإجابة يتراوح بين (10-15) دقيقة لكل مبحوث ، وأجريت التجربة الاستطلاعية يوم المصادف (2019/4/21) ولغاية يوم المصادف (2019/4/28) .

٣-٤-٥ تطبيق مقياس الرضا الوظيفي على عينة الأعداد :

حتى يتحقق الغرض الأساس من عملية تطبيق فقرات مقياس الرضا الوظيفي على عينة الأعداد البالغة (306) غير مسؤول و (213) موظفاً مسؤولاً في مقرات المديريات لابد من تحليل الإجابات إحصائياً واختيار الصالحات منها وإبعاد غير الصالحات وعلى وفق العديد من المؤشرات منها القدرة التمييزية والأسس التكوينية لفقرات المقياس وذلك بغية التمهيد لتهيئة الصيغة النهائية للمقياس. لقد تم تطبيق المقياس على عينة البناء بعد تأكيد الباحثة وفريق العمل المساعد عليهم في قراءة التعليمات والتأكد من وضوح نصوصها وسلامة صياغتها والإجابة عليها بصدق وأمانة مستوفين جميع الفقرات دون ترك أي منها دون إجابة وقد حصل هذا الأمر (الأعداد) خلال المدة من (2019/5/6) ولغاية (2019/7/8)

٣-٤-٦ الأسس العلمية لمقياس رضا الوظيفي :

٣-٤-٦-١ صدق المقياس:

يعد الصدق من المؤشرات والمفاهيم الأساسية المهمة في تقويم أدوات القياس وقد اعتمدت الباحثة على نوعين من أنواع الصدق هما الصدق الظاهري وصدق التكوين الفرضي (القدرة التمييزية)

١- الصدق الظاهري :تم حساب الصدق الظاهري للاختبار من خلال عرضه على الخبراء والمختصين وقد تم استحصال صيغة محاور المقياس وعباراته من خلال الموافقة على الفقرات من قبل المحكمين من خلال الدلالة الإحصائية لمربع كاي بين الموافقين وغير الموافقين .

٢- صدق التكوين الفرضي: استخرج صدق التكوين الفرضي من خلال حساب القوة التمييزية للمقياس بطريقة المجموعتين المتطرفتين حيث قامت الباحثة بعد عملية جمع بيانات (519) فرداً وتفرغها وترتيبها ترتيباً تصاعدياً من أعلى درجة إلى أقل درجة ثم اختيار (27%) من الدرجات العليا والتي بلغت (140) فرداً و (27%) من الدرجات الدنيا والتي بلغت (140) فرداً أيضاً وذلك لبيان قدرة الاختبار على التمييز بين الأعضاء (عينة البحث) حيث "يشير (كيلي) إلى أن (27%) من المجموعات العليا و (27%) من المجموعات الدنيا هي أفضل نسبة نحصل بواسطتها على أعلى معاملات التميز). (١١:١٥٠) وحصلت

الباحثة على فروق معنوية بين المجموعتين العليا والدنيا في اختبار الرضا الوظيفي مما يدل على قدرة الاختبار على التمييز بين المجموعتين وكما في الجدول التالي:

الجدول (15) يبين القدرة التمييزية لمقياس الرضا الوظيفي المستخدم في عينة البحث ودلالاتها الإحصائية

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		Sig	الدلالة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	4.611	0.645	1.000	0.000	0.000	مميزة
2	5.000	0.000	1.631	0.486	0.000	مميزة
3	4.906	0.426	1.354	0.482	0.000	مميزة
4	4.556	0.614	1.354	0.482	0.000	مميزة
5	4.000	0.000	1.431	0.637	0.000	مميزة
6	4.391	0.492	1.723	0.451	0.000	مميزة
7	4.484	0.504	2.000	0.000	0.000	مميزة
8	4.016	0.826	2.000	0.000	0.000	مميزة
9	4.884	0.892	1.446	0.501	0.000	مميزة
10	4.094	0.750	1.723	0.451	0.000	مميزة
11	4.658	0.710	1.354	0.482	0.000	مميزة
12	4.132	0.427	1.000	0.000	0.000	مميزة
13	5.000	0.000	3.692	0.465	0.000	مميزة
14	4.327	0.355	1.000	0.000	0.000	مميزة
15	4.147	0.426	1.354	0.482	0.000	مميزة
16	4.031	0.577	1.354	0.482	0.000	مميزة
17	4.281	0.473	1.354	0.482	0.000	مميزة
18	4.156	0.588	2.000	0.000	0.000	مميزة
19	4.156	0.714	1.000	0.000	0.000	مميزة
20	5.000	0.000	1.354	0.482	0.000	مميزة
21	4.281	0.577	1.077	0.558	0.000	مميزة
22	4.484	0.690	1.631	0.482	0.000	مميزة
23	4.906	0.570	1.446	0.321	0.000	مميزة
24	4.719	0.570	1.446	0.269	0.000	مميزة
25	4.375	0.535	1.446	0.486	0.000	مميزة
26	4.719	0.570	1.000	0.000	0.000	مميزة
27	4.031	0.548	1.354	0.501	0.000	مميزة
28	4.906	0.953	1.354	0.501	0.000	مميزة
29	4.625	0.426	2.000	0.000	0.000	مميزة
30	4.672	0.854	1.354	0.173	0.000	مميزة
31	4.563	0.504	1.354	0.482	0.000	مميزة
32	4.328	0.645	1.022	0.166	0.000	مميزة
33	4.321	0.577	1.354	0.482	0.000	مميزة
34	4.998	0.426	1.446	0.182	0.000	مميزة
35	4.000	0.000	1.000	0.177	0.000	مميزة
36	4.344	0.614	1.000	0.236	0.000	مميزة
37	4.344	0.492	1.000	0.000	0.000	مميزة
38	4.750	0.504	1.000	0.000	0.000	مميزة
39	4.656	0.826	1.000	0.000	0.000	مميزة
40	4.281	0.892	1.723	0.244	0.000	مميزة
41	4.391	0.750	1.169	0.116	0.000	مميزة
42	4.906	0.710	1.000	0.000	0.000	مميزة
43	4.531	0.427	2.954	0.451	0.000	مميزة

مميزة	0.000	32.284	0.378	2.000	0.221	4.516	44
-------	-------	--------	-------	-------	-------	-------	----

- دال عند مستوى دلالة (0.05) درجة الحرية (278)

٢. معامل الاتساق الداخلي :-

وكما تم سابقاً في مقياس القيادة الأصيلة لاستخراج معامل الاتساق الداخلي فلقد تم استخراج الصدق من معامل الاتساق الداخلي لفقرات المقياس واستخدم لهذا الغرض معامل ارتباط البسيط بيرسون من خلال إيجاد علاقة الارتباط بين درجات كل فقرة و الدرجة الكلية للمقياس إذ اعتمدت في ذلك على استجابات مجموعة البناء البالغة (519) والجداول (14) يبين قيم معامل الارتباط.

جدول (16) يبين معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمقياس رضا الوظيفي لإجابات العينة

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0.912*	16	0.9145*	31	0.952*
2	0.833*	17	0.9063*	32	0.957*
3	0.882*	18	0.8818*	33	0.946*
4	0.916*	19	0.9085*	34	0.950*
5	0.921*	20	0.8357*	35	0.931*
6	0.877*	21	0.911*	36	0.861*
7	0.824*	22	0.758*	37	0.799*
8	0.954*	23	0.904*	38	0.868*
9	0.891*	24	0.909*	39	0.917*
10	0.925*	25	0.912*	40	0.905*
11	0.937*	26	0.923*	41	0.947*
12	0.818*	27	0.934*	42	0.913*
13	0.875*	28	0.891*	43	0.925*
14	0.927*	29	0.891*	44	0.865*
15	0.887*	30	0.761*		

* دالة معنوياً عند مستوى دلالة (0.05)

مما جاء آنفاً نستخلص بأن معامل الاتساق الداخلي ما بين فقرات المقياس حاصل بدرجة عالية ومقبولة وهذا يعبر بثقة عند مقدار صدق هذا المقياس .

٣-٤-٢-٦-٢ ثبات المقياس:

تم حساب الثبات باستخدام الطريقتين الاتيتين:

٣. طريقة التجزئة النصفية :-

اعتمدت الباحثة طريقة التجزئة النصفية " لأن هذه الطريقة تعد من أكثر طرائق الثبات استخداماً مع المقاييس النظرية "لأنها تعنى بمعامل الاتساق الداخلي وأنها تتلافى عيوب بعض الطرائق كطريقة إعادة الاختبار لأننا في هذه الطريقة لا نضمن أن تكون ظروف إجراء الاختبار الأول نفسها عند إجراء الاختبار الثاني فضلاً عن أنها تؤدي إلى ألفة المختبرين بالاختبار في المرة الثانية " (٢٥٧:٢) "وتقيس طريقة التجزئة النصفية التجانس الداخلي لفقرات المقياس إذ يدل تجانس فقرات المقياس على مدى اتساق واطراد أداء المفحوصين (المختبرين) على الأسئلة جميعها التي يكون منها المقياس" (٦:١١٣) وتعتمد هذه الطريقة على تجزئة الاختبار إلى جزئين متجانسين متكافئين يتضمن الأول درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الفردية ويتضمن الجزء الآخر درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الزوجية ولحساب الثبات بهذه الطريقة اعتمدت الباحثة على بيانات عينة الأعداد والبالغة (519) إذ تم استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وأدخلت البيانات فيها وبلغ معامل الارتباط بين النصفين (0.911) وهو معامل ارتباط موجب عالي "إلا أن هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار لذلك يتعين تعديل هذا

المعامل على معامل ثبات الاختبار ككل" (٤٢٦:١٢) وعليه استخدمت معادلة سبيرمان براون لتصحيح معامل الارتباط وبعد التصحيح أصبح معامل الثبات (0.942) وهو معامل ثبات جيد ويمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار.

٤. طريقة ألفا كرونباخ :

استخدمت الباحثة طريقة ألفا كرونباخ "لأنها من أكثر مقاييس الثبات استخداماً كونها تعتمد على اتساق أداء الأفراد من فقرة إلى أخرى" (٧٩:٣) و"إذا كانت الفقرات جميعها تقيس فعلاً السمة نفسها فيجب أن تترابط مع بعضها" (١٠:١٤١) وعند حساب قيمة معامل الثبات اتضح أنها تبلغ (0.957) وهو معامل ثبات جيد ومقبول يمكن الاعتماد عليه .

٣-٦ الوسائل الإحصائية:

استخدمت الباحثة الحقيقية الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار (21) ومنها استخرجت الآتي:

- ١- الوسط الحسابي
- ٢- الخطأ المعياري
- ٣- الانحراف المعياري
- ٤- معامل الارتباط البسيط لبيرسون
- ٥- معامل اختبار (كا2)
- ٦- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين
- ٧- معامل الفا كرونباخ
- ٨- معادلة سبيرمان براون
- ٤- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:
- ٤-١ عرض وتحليل ومناقشة القيادة الأصلية الممارسة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لمدرء وموظفي مديريات الشباب والرياضة منقولة الصلاحية :

جدول (١) يبين القيمة العليا والدنيا والالتواء و الوسط الحسابي والفرضي والمستوى حسب درجة العينة والمستوى الفرضي لمدرء وموظفي المديريات لمقياس القيادة الأصلية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي

المستوى الافتراضي	المستوى حسب درجات العينة			الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الالتواء	القيمة الدنيا	القيمة العليا	المقياس		
	ضعيف	متوسط	جيد								
جيد	متوسط	ضعيف	جيد	متوسط	ضعيف						
-147	-94	93-40	-149	-103	-56	120	122.140	635.0	56	195	القيادة الأصلية
200	146		195	148	102						
-163	-104	-44	-156	-113	-69	132	129.225	582.0	69	198	الرضا الوظيفي
220	162	103	198	155	112						

يتبين من جدول (١) إن مقياس القيادة الأصلية لعينة البحث جاءت القيمة العليا (195) والقيمة الدنيا(56) وبلغ الوسط الحسابي (122.140) وبمعامل التواء (635.0) علماً إن الوسط الفرضي (120) إذ جاءت العينة وفق المستوى حسب درجات العينة (متوسط) وكذلك كان بالمستوى الافتراضي (متوسط) وهذا يعني إن عينة البحث تملك مستوى متوسط من القيادة الأصلية، أما مقياس الرضا الوظيفي لعينة البحث جاءت القيمة العليا (١٩٨) والقيمة الدنيا(٦٩) وبلغ الوسط الحسابي (١٢٩,٢٢٥) وبمعامل التواء (٥٨٢,٠) علماً أن الوسط الفرضي (١٣٢) إذ جاءت العينة وفق المستوى حسب درجات العينة (متوسط) وكذلك كان بالمستوى الافتراضي (متوسط) وهذا يعني إن عينة البحث تملك مستوى متوسط من الرضا الوظيفي

٤-٢ العلاقة بين القيادة الأصلية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى مدرء وموظفين مديريات الشباب والرياضة

الجدول (٢) يبين المتوسط الحسابي والفرضي والقيمة التائية المحسوبة لعينة البحث لمقياس القيادة الأصيلة ورضا

الوظيفي الالتزام التنظيمي

المقياس	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (ت) المحسوبة	sig	الدلالة
القيادة الأصيلة	567	122.014	46.598	120	1.625	0.533	غير معنوي
الرضا الوظيفي		129.225	45.731	132	0.982	-0.435	غير معنوي

*معنوي عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ودرجة حرية ٥٦٥

يبين الجدول (٢) بان الوسط الحسابي للقيادة الأصيلة بلغ (١٢٢,٠١٤) بانحراف معياري (٤٦,٥٩٨) وكان الوسط الفرضي (١٢٠) وجاءت قيمة ت المحسوبة (١,٦٢٥) ظهرت بمستوى دلالة (٠,٥٣٣) وهو غير معنوي بمستوى دلالة (٠,٠٥) وظهرت الدلالة غير معنوية بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي وهذا دال على عدم وجود فروق بينهما أي إن العينة تقع في وسط المقياس وهذا يؤكد ما جاء في جدول (١) أما مقياس الرضا الوظيفي جاء بوسط حسابي بلغ (١٢٩,٢٢٥) بانحراف معياري (٤٥,٧٣١) وكان الوسط الفرضي (١٣٢) وجاءت قيمة ت المحسوبة (٠,٩٨٢) ظهرت بمستوى دلالة (٠,٤٣٥) وهو غير معنوي بمستوى دلالة (٠,٠٥) وظهرت الدلالة غير معنوية بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي وهذا دال على عدم وجود فروق بينهما أي إن العينة تقع في وسط المقياس وهذا يؤكد ما جاء في جدول (١) في حين كان الوسط الحسابي لمقياس الالتزام التنظيمي بلغ (٦٠,٥٤٥) بانحراف معياري (١١,٧٦٥) وكان الوسط الفرضي (٥٤) وجاءت قيمة ت المحسوبة (١١,٥٦٩) ظهرت بمستوى دلالة (٠,٠٠٠) وهو معنوي عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ظهرت الدلالة معنوية وهذا يدل على وجود فرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي ولصالح عينة البحث وأن كان الوسط الحسابي ضمن المستوى المتوسط

٤-٢-١ مناقشة نتائج مقياس القيادة الأصيلة

وتعزو الباحثة سبب تساوي الوسط الحسابي والوسط الفرضي للقيادة الأصيلة كون خصائص القيادة الأصيلة تجسد قيما داخلية لدى كل إنسان فبعض القادة والمدراء يكون لديهم وعي ذاتي يعدل من قراراته لتتلاءم مع أولويات المديرية وغاياتها ويتقبل نتائج التغذية الراجعة في حين يعتبر قادة آخرين الانتقاد البناء رسالة تهديد أو فشل ف حين فبعض القادة يعملون بشكل تعاوني ويتيحون الفرصة للمختلفين في الآراء للتعبير عن آرائهم بحرية ويتصفون بثبات مواقفهم ما دامت تدعم غاية المديرية نجد البعض الآخر لا يسمح للموظفين الذين يختلفون معه في وجهات النظر في التعبير عن آرائهم مما يولد حالة من المعارضة السلبية وأيضا وجد البعض من القادة والمدراء يظهر الصدق والنزاهة في التعامل مع جميع المواقف وتتطابق أفعاله مع أقواله ويعتبر نموذج يحتذى به وأيضا بعض القادة والمدراء يتعاملون بشفافية بحيث يجعل الموظفين يتقون به لتحقيق ما التزم به فيتحدث بوضوح ودقة عما يعنيه معهم ليسهل فهم ما يطلب منهم ويخبر الموظفين عن الحقائق بصراحة دون نفاق وأيضا من خلال عمله يبرهن على أن معتقداته تتوافق مع تصرفاته وكذلك بعض القادة والمدراء تتوافق غاياتهم وأهدافهم مع غاية وأهداف مديرتهم ولديه رؤية عمل مستقبلية واضحة مبنية على أسس علمية رصينة في الحين البعض الآخر ليس لديهم هذه الرؤية ويلجؤون إلى العمل العشوائي والارتجال وأيضا يوجد قادة ومدراء لديهم انضباط ذاتي فهو لا يترك عمله ولا يؤجله ويفصل بين الظروف التي يمر بها ومسؤولياته في حين البعض الآخر من القادة والمدراء يتعاملون بمزاجيه مع الموظفين حسب حالتهم النفسية التي يمرون بها ولا يلتزمون بمواعيد وأوقات العمل وأيضا بعض القادة والمدراء مبتكرين ومبدعين في أعمالهم وأهدافهم ولا يقلدون الآخرين في أعمالهم ويواكبون التطور والحداثة حيث يستخدمون التكنولوجيا الحديثة ويعتمدون في أهدافهم وإعمالهم على الأسس العلمية الرصينة أما البعض الآخر يعتمد على التخمين والعشوائية فهذه الأساليب المتبعة من قبل القادة والمدراء تؤثر بشكل مباشر على الموظفين والتي أثرت في نتائج مقياس القيادة الأصيلة

٤-٢-٢ مناقشة نتائج مقياس الرضا الوظيفي

أما مقياس الرضا الوظيفي وسبب (تساوي الوسط الحسابي والوسط الفرضي) للرضا الوظيفي تعزو الباحثة ظهور هذه النتائج المتمثلة باستجابات أفراد العينة المدروسة إلى درجة رضاهم المتوسطة إلى إن الأجور والرواتب التي يتقاضونها لا

تلقى مستوى المعيشة ويعود سبب استمرارهم بالوظيفة إلى المكانة الاجتماعية للموظف وأيضا من أجل إكمال سن التقاعد الذي حفظت قوانينه المحلية الحياة الكريمة في المستقبل وفي الوقت ذاته عدم قناعتهم بالزيادة السنوية لمرتباتهم الشهرية والتي لا تتناسب مع الجهود التي يبذلونها في العمل أما محتوى العمل وتنوع المهام فبعض القادة لا يعطون صلاحيات كافية للموظف لاتخاذ القرار في حال تطلب العمل ذلك وحصر الصلاحيات لديهم وعدم وضوح سياسة النقل والتدوير الوظيفي بين الأقسام تقلل في استثمار الموارد البشرية أما ما يخص نمط القيادة بعض المدراء والقادة يتعاملون بشفافية واحترام والبعض الآخر لا يتعامل بعدالة مع موظفيه وسياسته في العمل تكون غير واضحة أما في ما يخص عدالة العائد فعدم مساواة راتب الموظف في مديريات الشباب والرياضة مع ما يتقاضاه موظف آخر بنفس الدرجة الوظيفية والتحصيل العلمي في وزارة أخرى وأيضا عدم وجود عدالة في توزيع الحوافز والمكافآت في بعض المديريات أثرت سلبا على الرضا الوظيفي لديهم وعلى الرغم من سيادة مناخ من الاحترام والعلاقات الإنسانية فيما بينهم بدرجة كبيرة وما يوفره لهم طبيعة العمل في المديرية من اكتساب خبرات ومهارات جديدة ونمو مهني إلا إن قلة توفير المستلزمات الحديثة تعكس حالة عدم الرضا كنتيجة لما تسببه من أرباك وزيادة في المجهود (٤: ١٥٣) هذه العوامل جاءت مترابطة ومجموعة أثرت في نتائج مقياس الرضا الوظيفي لديهم .

٥- الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

٥-١ الاستنتاجات:

بناءً على نتائج البحث التي تم التوصل إليها في حدود مجتمع البحث أمكن التوصل إلى الاستنتاجات الآتية:

١. ان القيادة الاصلية كانت في المستوى المتوسط بشكلها العام عند اداريين مديريات الشباب والرياضة منقولة الصلاحيات
 ٢. الرضا الوظيفي كان في المستوى المتوسط بشكله العام لدى اداري وموظفين مديريات الشباب والرياضة
 ٣. للقيادة الاصلية تأثير بمستوى الرضا الوظيفي ، فكلما ارتفع مستوى القيادة الاصلية عند المدراء ارتفع مستوى الرضا الوظيفي عن الموظفين
- ٥-٢ التوصيات:

في ضوء الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة خرجت الباحثة بعدد من التوصيات هي:

١. إعادة النظر في معايير اختيار المدراء وتدريبهم وكذلك معايير تقويم المهارات القيادية للمدراء بحيث تتم الاستفادة من خصائص القيادة الاصلية
٢. استثمار العلاقة الترابطية بين القيادة الاصلية والرضا الوظيفي .
٣. تعديل في القوانين والأنظمة الادارية بحيث تتاح الفرص للموظفين للمشاركة الفعالة في صناعة القرارات كذلك منح المدراء الصلاحيات اللازمة لأداء أعمالهم بحرية
٤. وضع ميثاق أخلاقيات المهنة تتحدد فيه القيم والمعايير الأخلاقية ويتم بناؤه بشكل تعاوني
٥. توعية المدراء بأهمية القيادة الاصلية ودورها برفع مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للموظفين
٦. أعداد برنامج تأهيلي للمدراء على ممارسات القيادة الاصلية يشمل (الوعي الذاتي الايجابي والمعالجة المتوازنة للمعلومات وشفافية العلاقات والمنظور الاخلاقي من الصدق والنزاهة والغاية والهدف و الانضباط الذاتي من ناحية الالتزام و الجمع بين الاصاله والحدائنه والابتعاد عن التقليد)

المصادر العربية والأجنبية :

- ١- رائد حسين الحجار : درجة ممارسة القيادة الاصلية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة وعلاقتها ببعض المتغيرات ، رسالة ماجستير ، جامعة الأقصى ، كلية الإدارة والاقتصاد ، ٢٠١٧ .
- ٢- رمزية الغريب : التقويم والقياس النفسي والتربوي ، مكتبة الانجلو المصرية ، ط١ ، القاهرة ، مصر ، ١٩٩٦ .
- ٣- روبرت ثورندايك ، إليزابيث هيجن : القياس والتقويم في علم النفس والتربية ، (ترجمة) عبد الله الكيلاني ، عبد الرحمن عدس . ط٤ : (مركز الكتب الأردني ، ١٩٨٩) .

- ٤- علي سلمان الربيعي : الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتهم بالأداء الإداري ومستوى التحصيل في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة , أطروحة دكتوراه , جامعة المستنصرية , كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة , ٢٠١٦ .
- ٥- علي مهدي كاظم : بناء مقياس مقنن لسمات شخصية طلبة المرحلة الإعدادية في العراق , اطروحة دكتوراه , كلية التربية ابن رشد , جامعة بغداد , ١٩٩٤ .
- ٦- فؤاد أبو حطب (وآخرون) : التقويم النفسي , مكتبة الانجلو المصرية , ط١ , القاهرة , مصر , ٢٠٠٨ .
- ٧- قاسم حسن المندلوي (وآخرون) : الاختبارات والقياس في التربية الرياضية , الموصل , دار الكتب والنشر , ١٩٨٩ م .
- ٨- كريم مهدي صالح (وآخرون) : التقويم والقياس , طرابلس , مطبعة طبرق , ٢٠٠٠ م .
- ٩- كيث جرينت (ترجمة حسين التلاوي) : القيادة , الطبعة الاولى , مؤسسة هندواي للترجمة , القاهرة , مصر .
- ١٠- محمد سعود أشمري : الخصائص الشخصية لذوي قوة التحمل النفسي العالي والواطي وعلاقتهم بأساليب المعاملة الوالدية لدى طلبة الجامعة (أطروحة دكتوراه , كلية التربية , الجامعة المستنصرية , ٢٠٠١) .
- ١١- مروان عبد المجيد إبراهيم : الاختبارات والتقويم والقياس , الأردن , عمان , دار الفكر العربي , ١٩٩٩ .
- 12- Gullford J. P. & Benjamin. F.; *Fundamntal statistics in psychology, and education*, 6th ed, New York, McGraw. Hill, 1978, p. 426.