



بناء مقياس الشخصية التنظيمية لطلاب المرحلة المنتهية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في فترة التطبيق الميداني

ا. د زينب حسن فليح الجبوري
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / الجامعة المستنصرية
d.zainab2012h@yahoo.com

م. د ميادة طه متعب العبيدي
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / الجامعة المستنصرية
Mayadataha47@gmail.com

م. م نور جاسم
الجامعة المستنصرية / وحدة الأنشطة الرياضية / الجامعة التكنولوجية
Nour.j.mohmed@outnolge.iq

الملخص

يهدف البحث الى بناء مقياس الشخصية التنظيمية لطلاب المرحلة المنتهية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعة المستنصرية واعتمد الباحثون المنهج الوصفي كونه يتلاءم مع مشكلة البحث وأهدافها وقد اختار الباحثون مجتمع وعينة البحث بالطريقة العمدية وتمثلت في طلاب كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في المرحلة الرابعة / في الجامعة المستنصرية (ذكور واناث) والبالغ عددهم (198) طالب للعام الدراسي (2022-2023) طالب ولتحقيق هدف البحث تم بناء المقياس وفق الاسس العلمية لبناء المقاييس وبعد استكمال اجراءات وخطوات البناء أصبح مقياس الشخصية التنظيمية يتكون من (40) فقرة موزعة على أربعة مجالات وهي (تحمل المسؤولية - الشمولية - الاستقلالية - تحديد الاهداف) وقام الباحثون بتطبيقه بالصورة النهائية على عينة بحثه مستخدما الوسائل الإحصائية بواسطة برنامج التحليل الإحصائي الـ *spss* بواسطة الحاسبة الالكترونية وقد توصل الباحثون في نهاية بحثهم إلى مجموعة من الاستنتاجات :

- تم التوصل إلى بناء مقياس الشخصية التنظيمية لطلاب المرحلة المنتهية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعة المستنصرية . وتكون المقياس من (40) فقرة .

2- تم استخلاص (4) محاور لقياس الشخصية التنظيمية بناء على النتائج الإحصائية وكما يلي.

ا- المجال الأول أطلق عليه (تحمل المسؤولية) واحتوت على (10) فقرات.

ج- المجال الثاني أطلق عليه (الشمولية) واحتوت على (10) فقرات.

د- المجال الثالث أطلق عليه (الاستقلالية) واحتوت على (10) فقرات

ه- المجال الرابع أطلق عليه (تحديد الاهداف) واحتوت على (10) فقرات

ABSTRACT

The research aims to build an organizational personality measure for final-stage students at the College of Physical Education and Sports Sciences at Al-Mustansiriya University. The researchers adopted the descriptive approach because it is compatible with the research problem and its objectives. The researchers chose the research population and sample in a deliberate manner, which was represented by students from the College of Physical Education and Sports Sciences in the fourth stage. At Al-Mustansiriya University (males and females), the number of which is (198) students for the academic year (2022-2023). To achieve the goal of the research, the scale was built according to the scientific foundations for building scales. After completing the procedures and steps of construction, the organizational personality scale became composed of (40) items distributed into four. Areas: (taking responsibility - comprehensiveness - independence - setting goals) and the researchers applied it in the final form to the research sample using statistical methods using the statistical analysis program SPSS using an electronic calculator. At the end of their research, the researchers reached a set of conclusions:

- 1- It was achieved to build an organizational personality scale for final stage students in the College of Physical Education and Sports Sciences at Al-Mustansiriya University.

2- areas were extracted to measure organizational personality based on the statistical results as follows.

The scale consists of (40) items as follows:

A- The first area was called (Taking Responsibility) and contained (10) paragraphs.

C- The second field was called (comprehensiveness) and contained (10) paragraphs.

D- The third area was called (independence) and contained (10) paragraphs

E- The fourth area was called (setting goals) and contained (10) paragraphs

1- المقدمة :

أصبح موضوع الشخصية المحور الأساس الذي تدور حوله معظم الدراسات في الإدارة التربوية والعلوم النفسية حيث اتجهت هذه الدراسات إلى زيادة تعميق دراسة الشخصية التنظيمية لدى الأفراد والحد من الصفات السلبية من خلال فهم الأفراد للمخاطر والمساوئ السلبية التي تصيب الشخصية ذلك لما له من نفع يعود على المجتمعات الإنسانية

والمؤسسات والمنظمات التعليمية والاقتصادية ومؤسسات الدولة ومنظماتها وغيرها لأنها ترمي إلى فهم مكونات تلك الشخصية وتحليلها واستيعاب طبيعتها ووضع الحلول المناسبة لها .

يعتبر التدريب الميداني مهم جداً للطلبة حيث يُمَيِّلُ مجالاً واسعاً للخبرة الأولى التي يكتسبها الطالب للطالب، من خلال تطبيق ما تَعَلَّمَهُ من المادة النظرية إلى البيئة الحقيقية حيث يساعد الطالب على تطوير ادراكه وفهمه لإجراءات العملية التعليمية. كذلك يساعد الطالب على فهم احتياجاته وخصائص بيئة العمل التي يعمل بها، وهو وسيلة فعالة لمساعدة الطالب على اكتساب قدرات ومهارات جديدة لم يكن يمتلكها، وتُمكن هذه المهارات الطالب من توسيع مفاهيمه، وتعديل اتجاهاته، وترسيخ قدرته على الابتكار، والإبداع، والتجديد

ولما كان مفهوم التنظيم مفهوماً معاصراً وشاملاً احد السمات التي يجب ان يتصف بها الطالب الجامعي خاصة وانه دخل ميدان العمل وتطبيق ماتعلمه طيلة اربع سنوات اذن فالشخصية التنظيمية طريقة للحياة يعيشها الطالب ولا تقتصر على ناحية واحدة من نواحي الحياة بل نواحي كثيرة ولا على جانب من جوانب الشخصية بل هي شاملة لجميع سمات الشخصية الإنسانية .

والطالب الذي يمتلك شخصية تنظيمية هو الذي يجعل إدارته للدرس أكثر ديناميكية وحركية وتبرز أهمية الشخصية التنظيمية من أنه يقع عليه العبء الأكبر في تحقيق أهدافه الحقيقية "فالشخصية التنظيمية بشكل عام تعني القدرات والإمكانات الاستثنائية المتوفرة في الشخص الموجود في موقع القيادة والتي من خلالها يستطيع توجيه تابعيه والتأثير فيهم ابتغاء تحقيق الهدف" (FOX,W.R.Brenard,J.V.(1999)...p223)

والشخصية التنظيمية في مضمونها العام هي جزء لا يتجزأ من عملية ادارة الدرس بشكلها العام، فهي تنظيم وترتيب لسلوك الطالب وإعداده ليكون أكثر تفاعلاً مع محيطه، وتنتج ادارته للدرس بمقدار ما تحقق من أهداف النشاط الرياضي الذي يقوم بتطبيقه على الطلبة

ولهذا يجب أن يقوم الطالب بصورة عامة وطالب المراحل المنتهية خصوصاً في مرحلة التطبيق الميداني وهي بداية إعداده للحياة العملية والميدانية ان يشترك مع ادارة المدارس في اعداد الطلبة لغرض تعويدهم على الإبداع والمبادرة ولا تقتصر على منحه المعرفة وإنما تقدمه للحياة بأوسع معانيها، فالطالب في سعيه للوفاء بهذا الدور ينبغي أن يربط نشاطه العلمي والتربوي بشخصيته وأن يستجيب لحاجاته وأن يكون مدركاً لتطلعاته واهتماماته .

بما ان الشخصية التنظيمية ضرورة يفرضها الواقع التربوي لهذا جاءت أهمية البحث في بناء مقياس الشخصية التنظيمية لطلاب المرحلة المنتهية في فترة التطبيق الميداني في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعة المستنصرية كإحدى المكونات الأساسية للشخصية الناجحة .

من أجل أن تؤدي الجامعة دورها في بناء شخصيات طلبتها وإعدادهم وتأهيلهم لتحمل المسؤولية، وتنمية قدراتهم للتعامل مع الآخرين والتوافق معهم وتنمية المعايير الخلقية والقيم والممارسات الإيجابية وجب عليها تهيئة الأجواء المناسبة والبرامج والفعاليات التي تساعد الطلبة على النمو المتوازن في النواحي الاجتماعية والجسمية والعقلية والوجدانية، لأن طلبة الجامعة يمثلون بشكل عام مرحلة الشباب والقاعدة الأساسية في بناء المجتمع والتي ينبغي أن تتسم شخصياتهم بسمات تمكنهم من السلوك التنظيمي لأنهم قادة المستقبل القريب في معظم مفاصل الحياة وميادينها .

وقد تبرز أهمية اعداد طلبة المرحلة المنتهية للتطبيق الميداني لأنهم العناصر المتدربة والمتخصصة الأساسية في إحداث التغييرات الشاملة وأنهم عماد المستقبل وقادته بعد إكمالهم الدراسة ودخولهم ميدان العمل والانتاج فضلاً عن أن طلبة الجامعة في مرحلة التطبيق الميداني ينبغي التخطيط لحياتهم والحفاظ على طاقاتهم وتوضيفها بشكل جيد

ولا سيما أن المرحلة الراهنة هي مرحلة بناء وتوظيف الطاقات وان مفهوم التنظيم بدأ يأخذ مكانة في شخصية طالب الجامعة وهو على ابواب التخرج والدخول الى ميدان العمل وتأسيساً على ذلك يمكن ان تبرز مشكلة البحث الحالي من خلال مايلي :

- أ- إن بناء مقياس سمات الشخصية التنظيمية يمثل إضافة إلى ما موجود من مقاييس ضمن مجال مقاييس الشخصية و تشخيص أداء الأفراد على من خلالها و التي ترتبط إلى حد كبير بنمط الثقافة ومعايير السلوك.
- ب- إن بناء أي مقياس جديد يُعد إضافة نوعية، وبخاصة في مجال مقاييس الشخصية لأن مثل هذه المقاييس يفضل إعدادها وبنائها، بدلاً من نقلها من بيانات أخرى وتكييفها على البيئة الجديدة.
- ج- أهمية عينة البحث باعتباره النواة الأساسية لبناء المجتمع.
- د- افتقار الميدان التربوي والاداري من ادوات قياس الشخصية التنظيمية

3-1 هدف البحث :

بناء مقياس بناء مقياس الشخصية التنظيمية لطلاب المرحلة المنتهية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في فترة التطبيق الميداني .

4-1 مجالات البحث :

1- المجال البشري : عينة من طلاب المرحلة المنتهية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في بعض الجامعات في بغداد للدراسات الصباحية فقط.

2- المجال الزمني : للفترة من 2023/2/1 ولغاية 2023/5/1.

المجال المكاني : كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

5-1 تحديد المصطلحات:

الشخصية التنظيمية وهي الشخصية التي تهتم بالتخطيط والتنظيم كوسيلة لتحقيق الأهداف ولا تتباعد عن الواقعية في العمل. وتقوم بترتيب الأولويات في كل شيء وحسب إمكانيات حياتها الشخصية، والموازنة بين الأشياء والمواقف) الجبوري ، 2008. ص113

2- اجراءات البحث الميدانية:

1-2 منهج البحث :

اعتمد الباحثون في البحث الحالي المنهج الوصفي كونه يتلاءم مع مشكلة البحث الحالي وأهدافه

2-2 عينة البحث :-

اختر الباحثون مجتمع البحث بالطريقة العمدية والمتمثلة بطلاب المرحلة الرابعة في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعة المستنصرية والبالغ عددهم (189) طالب وطالبة يمثلون (5) شعب اما عينة البحث فقد بلغت (160) طالبا وتمثل نسبتهم (76%) . تم تقسيم الى قسمين (100) طالب عينة بناء و(60) طالب عينة تطبيق و (20) طالب مثلوا التجربة الاستطلاعية من خارج عينة البحث. واستبعاد (19) طالب لعدم رغبتهم بالاشتراك بالتجربة

3-2 أدوات البحث:

يقصد بالأداة الوسيلة التي يجمع الباحث بوساطتها البيانات والمعلومات المطلوبة، وقد استعان الباحثون في بحثهم

الادوات التالية: (المصادر العربية والأجنبية.-المقابلات الشخصية - شبكة الانترنت)

4-2 اجراءات البحث الميدانية :

لتحقيق هدف البحث كان لابد من توفر أدوات لقياس الشخصية التنظيمية ونظراً لعدم توفر مقياس يقيس هذا المتغير قام الباحثون ببناء مقياس الشخصية التنظيمية تناسب عينة البحث متبعا الخطوات العلمية في بناء المقاييس .

5-2 خطوات بناء مقياس الشخصية التنظيمية :

1-5-2 تحديد مفهوم المقياس :

لغرض تحديد مجالات مفهوم الشخصية التنظيمية قام الباحثون بالاطلاع على العديد المصادر والدراسات الخاصة بدراسة الشخصية ولما كان البحث الحالي يهدف الى بناء مقياس للشخصية التنظيمية فقد تم الاعتماد على نظرية البورت إبطاراً نظرياً في قياس الشخصية التنظيمية نقلا عن (Stagner 2012)، ويذكر البورت ان الشخصية على الرغم من كونها تعتبر وحدة متكاملة في سماتها يمكن فصلها لأغراض القياس . وتعرف الشخصية التنظيمية هي بانها "تلك الشخصية التي تمتاز بالشمولية وتمتلك القدرة على ترتيب فوضى الواقع، وتهتم بالتخطيط والتنظيم كوسيلة لتحقيق الأهداف." (-)

Stagner.(2012).p119

من خلال هذا التعريف سيحاول الباحثون الاعتماد على صياغة فقرات مقياس الشخصية التنظيمية لدى الطلبة عند بناء محاور المقياس الفرعية لها. وأنها من أفضل نظريات الشخصية التي تسمح بالقياس والتجريب بشكل مباشر ولاسيما إذا كان المقياس معداً للطلبة .

. وفي ضوء ذلك أتبع الباحثون الخطوات التالية في بناء مقياس الشخصية التنظيمية .

2-5-2 تحديد مجالات المقياس:

من خلال تحليل المراجع العلمية والبحوث النظرية المرتبطة بموضوع الشخصية التنظيمية في مجال الادارة الرياضية وعلم النفس الرياضي، والاختبار والقياس تمكن الباحثون في ضوء تلك الدراسات اقتراح المجالات السبعة التالية (تحمل المسؤولية - الشمولية - تحديد الأهداف - الاستقلالية - التحكم الانفعالي - المثابرة). بعد ان تم عرضها على الخبراء والمختصين (*) بغية تحديد مدى ملائمة هذه المجالات والاستفادة من اكبر عدد ممكن من الأفكار المتعلقة وكما مبين في الجدول(1).

الجدول(1). النسبة المئوية لأراء الخبراء والمختصين عن مجالات مقياس الشخصية التنظيمية

| ت | المجالات | عدد الخبراء | | النسبة المئوية للموافقة | المستبعدة |
|---|------------------|-------------|-----------|-------------------------|-----------|
| | | موافق | غير موافق | | |
| 1 | تحمل المسؤولية | 10 | - | 100% | |
| 2 | المثابرة | 3 | 7 | 30% | X |
| 3 | تحديد الأهداف | 9 | 1 | 90% | |
| 4 | الشمولية | 9 | 1 | 90% | |
| 5 | التحكم الانفعالي | 3 | 7 | 30% | X |
| 6 | الاستقلالية - | 9 | 1 | 90% | |

بعد أن عالج الباحثون البيانات إحصائياً بواسطة معادلة مربع (كاي) يتضح من الجدول (1) موافقة الخبراء والمختصين على ملائمة المحاور بعد استبعاد (3) محاور لعدم وصولها الى النسبة المطلوبة و التي تمثل محاور مقياس الشخصية التنظيمية وقد حدد الباحثون موافقة سبعة خبراء من اصل (10) خبراء كمعيار لصلاحيته المحور وهذا يعني استبعاد المحور الذي لم يحقق النسبة المطلوبة . واستنادا إلى ذلك تم اختيار (4) مجالات بحسب رأي الخبراء كما موضح في جدول (2) .

جدول (2) يبين مجالات الشخصية التنظيمية لطلاب المرحلة المنتهية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في فترة التطبيق الميداني

| ت | اسم المجال | تعريف المجال |
|----|----------------|---|
| 1. | تحمل المسؤولية | وهو قدرة الفرد على تحمل مسؤولية حياته وقراراته وأن يكون القائد الأول لحياته، ويستطيع التحكم والسيطرة على الأحداث، واتخاذ القرارات التي تخصه دون تدخل من أحد. الجنابي(2005.ص112) |
| 2. | الشمولية | وهي مجموع خواص منظمة تستجيب بشكل إيجابي لاحتياجات وكفاءات جميع الأفراد. (رجه :، 2012. ص230) |
| 3. | الاستقلالية | نظرة جديدة في الادراك توضح العلاقة بين خصائص الفرد الشخصية والطريقة التي يدرك بها العالم ادراكا حسيا (امين . ، 2001 ، ص 43) |
| 4. | تحديد الاهداف | وهو التركيز بشكل مباشر على المقصود من وراء الأعمال والمهام التي نرغب بالقيام بها (Anstasi, 1999, p.3 00) |

وبذلك تم صياغة (14) فقرة لمجال تحمل المسؤولية ، و(12) فقرات لمجال الشمولية ، و(14) فقرة لمجال الاستقلالية ، و(13) فقرة لمجال تحديد الاهداف وبهذا أصبح عدد الفقرات (53) فقرة لمقياس الشخصية التنظيمية بصيغته الأولية: 2-5-3:- تحديد أسلوب وأسس صياغة فقرات المقياس :

اعتمد الباحثون طريقة ليكرت (Likert) في بناء مقياس الشخصية التنظيمية كأحد الوسائل المستخدمة في بناء المقاييس وذلك للأسباب التالية) أبو جادو 2013 . ص399)

- 1- سهولة البناء والتصحيح .
 - 2- تسمح بأكثر تباين بين الأفراد .
 - 3- تسمح للمستجيب بأن يؤثر درجة مشاعره وشدتها
 - 4- توفر مقياساً أكثر تجانساً
 - 5- تجمع عدد كبير من الفقرات ذات الصلة بالظاهرة السلوكية المراد قياسها.
 - 6- تقدم عبارات يستجيب لها المفحوص جميعاً بدرجة موافقته من عدمها بدلاً من تحديد العبارات التي يوافق عليها فقط
 - 7- تمنعها بصدق وثبات عاليين .
- والجدول (3) يبين فقرات المقياس الايجابية والسلبية في صورتها الأولية.

الجدول (3) يبين فقرات المقياس الإيجابية والسلبية في صورتها الأولية

| ت | المجال | الفقرات الإيجابية | الفقرات السلبية | المجموع الكلي |
|---|----------------|-----------------------------|-----------------|---------------|
| 1 | تحمل المسؤولية | 1-2-3-8-9-10-11-12-13-14 | 4-5-6-7 | 14 |
| 2 | الشمولية | 1-2-3-4-5-6-8-9-10-12 | 7-11 | 12 |
| 3 | الاستقلالية | 1-2-3-4-5-6-7-9-10-12-13-14 | 8-11 | 14 |
| 4 | تحديد الاهداف | -2-3-4-5-7-8-9-11-12- | 6-10-13 | 13 |
| | المجموع | | | 53 |

4-5-2 صلاحية الفقرات:

ولغرض التعرف على مدى صلاحية الفقرات تم عرض المقياس بصورته الأولية على الخبراء والمختصين في العلوم التربوية والنفسية وعلم النفس الرياضي والقياس والتقويم وعددهم (10) خبراء ، لتحديد مدى صلاحية الفقرات ، كما أخذ الباحثون بكافة التعديلات في الصياغة اللغوية .

وقد عرض الباحثون بدائل الإجابة على المحكمين إذ استخدمت طريقة ليكرت (Likert) في بناء مقياس الشخصية التنظيمية . وذلك بوضع مدرج خماسي ، و يقابل هذا المدرج الفقرات السلبية والإيجابية و كما موضح أدناه جدول (4) يوضح ذلك .

جدول (4) يبين بدائل مقياس الشخصية التنظيمية

| | | | | |
|---------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|-----------------------------|
| لا تنطبق عليّ أبداً | تنطبق عليّ بدرجة قليلة | تنطبق عليّ بدرجة متوسطة | تنطبق عليّ بدرجة كبيرة | تنطبق عليّ بدرجة كبيرة جداً |
|---------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|-----------------------------|

وبعد تحليل آراء المحكمين على فقرات مقياس الشخصية التنظيمية ، استخدم الباحثون معادلة مربع كا² (Chi-Square) لبيان الفروق بين الموافقين وغير الموافقين، وعدت كل فقرة صالحة عندما تكون قيمة مربع كا² المحسوبة أكبر من قيمة كا² الجدولية (3.44) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1) ولصالح الموافقين، وبناءً على ضوء ملاحظات المحكمين وآرائهم عدلت بعض الفقرات كما موضح في جدول (4) وحذفت بعض الفقرات (5، 11، 53) الفقرة 7 من مجال الاستقلالية والفقرة (31) من مجال تحديد الشمولية والفقرة (51) من مجال تحديد الاهداف وأصبح عدد الفقرات (50) فقرة .

5-5-2 إعداد تعليمات المقياس :

أن تعليمات الإجابة تعد الدليل للمفحوص أو المستجيب وقد حرص الباحثون في أعداد المقياس معتمدين على تعليمات الإجابة بحسب خطوات بناء المقاييس بحيث تكون واضحة وسهلة الفهم ومناسبة لمستوى عينة البحث وقد وطلب الباحثون من عينة البحث عدم ذكر أسم الاسم للحفاظ على سرية المعلومات ، وأشار الباحثون ان المعلومات لغرض البحث العلمي

ولن يطلع عليها سوى الباحثون . وكذلك أوضح الباحثون لافراد عينة البحث أنه لا توجد إجابة صحيحة وإجابة خاطئة بل هي وجهات نظر لكل فرد إزاء المواقف التي يتضمنها المقياس .

6-5-2: التجربة الاستطلاعية :

يتطلب المقياس قبل تطبيقه على عينة البحث الرئيسية القيام بتطبيق المقياس على عينة صغيرة من مجتمع البحث تتشابه في خصائصها مع عينة البحث الرئيسية ويفيد التطبيق الاستطلاعي في تحديد مدى وضوح تعليمات المقياس وفقراته فضلاً عن كشف الفقرات الغامضة وغير الواضحة لأفراد العينة ، وكذلك حساب الوقت المستغرق في الإجابة عن المقياس ، لذا طبق الباحثون المقياس على عينة تكونت من (20) طالب من خارج عينة البحث وتم توزيع الاستمارات عليهم ، وبعد التطبيق الاستطلاعي تبين أن التعليمات واضحة والفقرات مفهومة وكذلك البدائل هي الأخرى واضحة ، وقد تبين أيضاً أن مدى الوقت المستغرق للإجابة تراوح بين (12-15) دقيقة.

7-5-2 : تصحيح المقياس:

يقصد به وضع درجة لاستجابة المفحوص على كل فقرة من فقرات المقياس ومن ثم جمع هذه الدرجات لإيجاد الدرجة الكلية لكل استمارة، وصيغت فقرات المقياس باتجاهين (إيجابي وسلبي) وبخمس بدائل أعطيت أوزان تراوحت بين (1-5) حسب تسلسل الإجابة بالنسبة للفقرات الإيجابية وأيضاً أعطيت أوزان تراوحت بين (1-5) للفقرات السلبية الجدول(5) يوضح ذلك .

جدول(5) يبين بدائل الإجابة وأوزان الفقرات لمقياس الشخصية التنظيمية

| الأوزان | تنطبق عليّ بدرجة كبيرة جداً | تنطبق عليّ بدرجة كبيرة | تنطبق عليّ بدرجة متوسطة | تنطبق عليّ بدرجة قليلة | لا تنطبق عليّ أبداً |
|----------|-----------------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|---------------------|
| الإيجابي | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| السلبي | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

6-2-6 التحليل الاحصائي للمقياس :

تعتمد خصائص المقياس إلى حد كبير على الخصائص القياسية لفقراته، فكلما كانت الخصائص السيكومترية للفقرات جيدة أعطت مؤشراً على دقة المقياس ككل وقدرته على قياس ما وضع من أجل قياسه. ويشير (Ebel) إلى أن الهدف من التحليل الإحصائي للفقرات هو الإبقاء على الفقرات الجيدة في المقياس التي تكشف عن الدقة في قياس ما وضعت من أجل قياسه. (Eble : 2012 p.90)

6-2-1 القوة التمييزية للفقرات:

تعد القوة التمييزية للفقرات ومعاملات صدقها من أهم الخصائص السيكومترية التي ينبغي التحقق منها في فقرات مقياس الشخصية التنظيمية ، لذا ارتأى الباحثون أن تتحقق من القوة التمييزية للفقرات ومعاملات ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس على عينة التحليل الإحصائي والبالغة (100) استمارة اختبروا بالأسلوب الطبقي العشوائي موزعين على وفق نسب تواجدهم بالمجتمع الأصلي .

2-6-2 أسلوب المجموعتين الطرفيتين :

تم التحقق من القوة التمييزية لفقرات مقياس الشخصية التنظيمية باستعمال أسلوب المجموعتين المتطرفتين بتطبيق فقرات المقياس على عينة التحليل الإحصائي والبالغة (100) طالب ، وقد صُحِّحت الإجابات، ثم احتسبت الدرجة الكلية لكل استمارة، وقد رتبنا جميع الاستمارات تنازلياً على وفق الدرجات الكلية من أعلى درجة كلية إلى أدنى درجة كلية ، ثم حُدِّدَت المجموعتان الطرفيتان في الدرجة الكلية إذ تم الاعتماد على نسبة (27%) من استمارات أفراد المجموعتين الطرفيتين من أفراد العينة وبذلك أصبح عدد الاستمارات في كل مجموعة (54) استمارة تراوحت درجات أفراد المجموعة العليا بين (3.81-7,73) أما درجات أفراد المجموعة الدنيا تراوحت بين (2.88-4.90) ، وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين الطرفيتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس تبين ان القيم التائية المحسوبة لجميع الفقرات هي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,24) عند درجة حرية (52) ومستوى دلالة (0,05) . والجدول (6) يبين القيم التائية لإيجاد القوة التمييزية لفقرات مقياس الشخصية التنظيمية.

جدول (6) يبين القيم التائية لإيجاد القوة التمييزية لفقرات مقياس الشخصية التنظيمية

| الدالة | T | المجموعة الدنيا 27 | | المجموعة العليا 27 | | تسلسل الفقرة |
|----------|-------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|--------------|
| | | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | |
| دالة | 4.093 | 0.78 | 3.18 | 0.75 | 4,76 | 1. |
| دالة | 4.98 | 0.78 | 4 5.0 | 1.69 | 4.09 | 2. |
| دالة | 4.74 | 0.73 | 3.77 | 1.71 | 7,79 | 3. |
| دالة | 9.64 | 0.83 | 4.86 | 1.70 | 5,95 | 4. |
| دالة | 7.84 | 0.83 | 2.88 | 1,90 | 4.92 | 5. |
| غير دالة | 1.11 | 0,97 | 4.90 | 1,56 | 5.43 | 6. |
| دالة | 5.98 | 0.75 | 4.65 | 1.55 | 4.54 | 7. |
| دالة | 4.52 | 0.82 | 3.30 | 1,68 | 4.87 | 8. |
| دالة | 5.56 | 0.71 | 4.79 | 1,63 | 6,94 | 9. |
| دالة | .413 | 0.77 | 5.16 | 1,45 | 4.91 | 10. |
| دالة | 4.63 | 85 ,0 | 3.61 | 1,66 | 4.98 | 11. |
| غير دالة | 1.19 | 0.77 | 3.70 | 1,95 | 4,59 | 12. |
| دالة | 4.38 | 0.83 | 3.87 | 1,69 | 4,74 | 13. |
| دالة | 7.91 | 0.89 | 3.77 | 1.56 | 4,89 | 14. |

| | | | | | | |
|----------|-------|-------|-------|------|------|-----|
| دالة | 7.40 | 0.72 | 4.78 | 1,96 | 4,70 | 15. |
| دالة | 7.58 | 0.015 | 8 3.6 | 1,69 | 4,99 | 16. |
| دالة | 7.52 | 0.87 | 3.73 | 1,65 | 4,92 | 17. |
| دالة | 6.62 | 0.78 | 3.78 | 1.69 | 4.65 | 18. |
| دالة | 7.71 | 0.79 | 2.18 | 1,96 | 4.86 | 19. |
| دالة | 5.99 | 0.75 | 3.66 | 1.57 | 4.98 | 20 |
| دالة | 9.24 | 0.71 | 4.73 | 0.75 | 2.64 | 21. |
| دالة | 7.11 | 0.83 | 4.86 | 0.77 | 3.63 | 22. |
| دالة | 4.32 | 0.89 | 5.77 | 0.79 | 3.75 | 23. |
| دالة | 7.22 | 0.77 | 3.71 | 0.88 | 3.86 | 24. |
| دالة | 5.99 | 0.79 | 4.66 | 0.80 | 3.98 | 25. |
| دالة | 4.67 | 0.87 | 6.73 | 0.76 | 4.71 | 26. |
| غير دالة | 1.01 | 0.74 | 5.76 | 0.95 | 4.66 | 27. |
| دالة | 7.08 | 0.79 | 2.19 | 0.87 | 6.72 | 28. |
| دالة | 7.25 | 0.75 | 4.63 | 0.77 | 5.98 | 29. |
| غير دالة | 1.20 | 0.72 | 5.77 | 0.73 | 4.86 | 30. |
| دالة | 8.53 | 0.84 | 3.86 | 0.70 | 4.76 | 31. |
| دالة | 5.38 | 0.89 | 3.77 | 0.78 | 4.37 | 32. |
| غير دالة | 1.21 | 0.73 | 4.71 | 0.86 | 3.81 | 33. |
| دالة | 6.645 | 0.798 | 3,186 | 0.79 | 4.16 | 34. |
| دالة | 4.097 | 0.809 | 3.203 | 0.76 | 4.65 | 35. |
| دالة | 6.112 | 0.754 | 3,373 | 0.79 | 4.73 | 36. |
| دالة | 8.611 | 0.709 | 2.104 | 0.83 | 5.43 | 37. |
| دالة | 5. 65 | 0.734 | 3.66 | 0.89 | 5.72 | 38. |
| دالة | 5.47 | 0.70 | 3.75 | 0.77 | 5.71 | 39. |
| دالة | 6.87 | 0.81 | 3.86 | 0.75 | 5.66 | 40. |
| دالة | 3,97 | 0.89 | 3.79 | 0.27 | 6.73 | 41. |

| | | | | | | |
|----------|------|-------|------|------|------|-----|
| دالة | 4,91 | 0.77 | 3.81 | 0.78 | 7.73 | 42. |
| دالة | 6.12 | 0.75 | 3.16 | 0.73 | 5.14 | 43. |
| دالة | 3.24 | 0.87 | 3.73 | 0.79 | 4.36 | 44. |
| دالة | 5.74 | 0.71 | 3.78 | 0.74 | 5.73 | 45. |
| دالة | 6.26 | 0.79 | 4.14 | 0.86 | 4.83 | 46. |
| دالة | 6.84 | 0.78 | 4.61 | 0.33 | 6.76 | 47. |
| دالة | 6.97 | 0.71 | 4.73 | 0.73 | 5.70 | 48. |
| دالة | 7.23 | 0.98 | 3.69 | 0.70 | 4.67 | 49. |
| غير دالة | 1.08 | 1.098 | 3.12 | 0.75 | 5.65 | 50. |

ما عدا الفقرات (6، 12، 30، 33، 50) فإن قيمها التائية المحسوبة اقل من القيمة الجدولية فحذفت كما موضح في الجدول (6).

2-6-3 أسلوب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه : إن ارتباط الفقرة بمحك خارجي أو داخلي من مؤشرات صدقها ، وحينما لا يتوافر محك خارجي فإن الدرجة الكلية للمقياس تعد محكا داخليا لحساب الصدق (Anastasia p.206, 2001 > publishing) وقد تم حساب أسلوب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية ، باستخدام معامل ارتباط بيرسون ، لدرجات مقياس الشخصية التنظيمية لعينة التحليل الإحصائي البالغة (100) استمارة وكانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (99)، وهي أكبر من القيمة الجدولية (2.03)، وكما موضح في جدول (7) .

جدول (7) يبين أسلوب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الشخصية التنظيمية

| معامل الارتباط | ت | معامل الارتباط | ت |
|----------------|-----|----------------|-----|----------------|-----|----------------|-----|----------------|----|
| 0,75 | 41. | 0,49 | 31. | 0,59 | 21. | 0,311 | 11. | 0,17 | 1. |
| 0,50 | 42. | 0,32 | 32. | 0,44 | 22. | 0,86 | 12. | 0,34 | 2. |
| 0,49 | 43 | 0,65 | 33. | 0,23 | 23. | 0,26 | 13. | 0,37 | 3. |
| 0,29 | 44 | 0,37 | 34. | 0,48 | 24 | 0,46 | 14. | 0,51 | 4. |
| 0,81 | 45 | 0,26 | 35. | 0,40 | 25 | 0,37 | 15. | 0,28 | 5. |
| | | 0,38 | 36. | 0,39 | 26 | 0,44 | 16. | 0,78 | 6. |
| | | 0,28 | 37. | 0,48 | 27 | 0,45 | 17. | 0,35 | 7. |
| | | 0,25 | 38. | 0,36 | 28 | 0,42 | 18. | 0,55 | 8. |

| | | | | | | | | | |
|--|--|------|-----|------|----|------|-----|------|-----|
| | | 0,31 | 39. | 0,44 | 29 | 0,46 | 19. | 0.83 | 9. |
| | | 0,43 | 40. | 0,59 | 30 | 0,39 | 20. | 0,52 | 10. |

الفقرات التي سقطت ولم تصل الى مستوى المعنوية ((6، 12، 30، 33، 45)

2-6-4 أسلوب ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه:

تم حساب أسلوب ارتباط درجة كل فقرة بدرجة كل مجال من مجالات مقياس الشخصية التنظيمية بحسب المجالات الأربعة باستعمال معامل ارتباط بيرسون، وعند مقارنة القيمة المحسوبة لمعامل الارتباط بالقيمة الجدولية الحرجة عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (98) والبالغة (0.139) تبين أن علاقة الفقرات جميعها بدرجة كل فقرة للمجال الذي تنتمي إليه كانت دالة إحصائياً ، والجدول (8) يبين القيم المحسوبة لمعاملات الارتباط لمقياس الشخصية التنظيمية .

جدول (8) يبين معاملات ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه مقياس الشخصية التنظيمية

| المجال الأول | | المجال الثاني | | المجال الثالث | | المجال الرابع | | المجال الخامس | |
|----------------|----|----------------|----|----------------|----|----------------|----|----------------|----|
| معامل الارتباط | ت |
| 0,36 | 1 | 0,42 | 2 | 0,41 | 3 | 0,56 | 4 | 0,41 | 5 |
| 0.19 | 6 | 0,45 | 7 | 0,52 | 8 | 0,87 | 9 | 0.65 | 10 |
| 0,35 | 11 | 0.39 | 12 | 0,47 | 13 | 0,51 | 14 | 0,43 | 15 |
| 0,44 | 16 | 0,52 | 17 | 0,42 | 18 | 0,52 | 19 | 0,37 | 20 |
| 0,68 | 21 | 0,48 | 22 | 0,44 | 23 | 0,51 | 24 | 0,49 | 25 |
| 0,48 | 26 | 0,54 | 27 | 0,36 | 28 | 0,53 | 29 | 0.34 | 30 |
| 0,56 | 31 | 0,52 | 32 | 0.23 | 33 | 0,42 | 34 | 0,42 | 35 |
| 0,43 | 36 | 0,51 | 37 | 0,32 | 38 | 0,44 | 39 | 0,49 | 40 |

2-6-5 أسلوب ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية لمقياس الشخصية التنظيمية

تم استعمال هذا الأسلوب من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات الأفراد الكلية لكل مجال والدرجة الكلية للمقياس ، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون ، فقد أشارت النتائج إلى أن القيمة التائية المحسوبة لمعاملات ارتباط كل مجال من مجالات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وعند درجة حرية (98)، إذا كانت القيمة الجدولية (0.139) والجدول (9) يوضح ذلك .

جدول (9) يبين أسلوب ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية لمقياس الشخصية التنظيمية

| ت | اسم المجال | الدرجة الكلية للمجال |
|----|----------------|----------------------|
| 1. | تحمل المسؤولية | 0,89 |
| 2. | الشمولية | 0,88 |
| 3. | الاستقلالية | 0,86 |
| 4. | تحديد الاهداف | 0,89 |

7-2: الاسس العلمية للمقياس:

7-2-1-: الصدق : تم التحقق من صدق المقياس بالطرائق الآتية :

7-2-1-1: الصدق الظاهري :

هو المظهر العام للاختبار أو المقياس أو الصورة الخارجية له من حيث نوع المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوح هذه المفردات، وكذلك يتناول التعليمات ومدى دقتها ودرجة ما تتمتع به من موضوعية ودقة (مجيد، 2010 ص47). وقد تحقق هذا النوع من الصدق في مقياس الشخصية التنظيمية عندما عرض المقياس بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء في الإدارة الرياضية والاختبار والقياس وعلم النفس الرياضي الذين وافقوا على صلاحية المقياس لقياس ما وضع لأجله ، وكما تم ذكره ضمن إجراءات إعداد المقياس .

7-2-1-2: صدق البناء :

لقد اقترح كرونباك ، ومهيل (Cronbach, Meehl) عدد من الأدلة لتأييد صدق البناء للاختبارات والمقاييس منها: الفروق بين مجموعات من الأفراد، فعينات من الأفراد الذين يفترض اختلافهم في المتغير موضع البحث يمكن التنبؤ بتباين أدائهم، و البيانات التي يتم جمعها تكون مستعرضة بدرجة أساسية وذلك للتحقق من تماثل النتائج. (1 علام، 2000 ص354) ولهذا فقد تم التحقق من صدق البناء لمقياس الشخصية التنظيمية من خلال إيجاد القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين ، حيث كانت جميع الفقرات دالة إحصائياً، و كما تم توضيحه سابقاً .

7-2-2: الثبات: قام الباحثون باستخراج الثبات بطريقتين هما :

7-2-1-2: طريقة الاختبار- إعادة الاختبار Test-Retest :

إن كان المقياس يتصف بالثبات فإن ذلك يعني الحصول على النتائج نفسها عند تطبيق الاختبار في مدتين مختلفتين، وفي حدود زمن يتراوح بين أسبوع أو أسبوعين عادة، إذ إن قلة المدة عن ذلك تتيح فرصة للتذكر كما أن طول المدة قد تتيح فرصة لنمو الأفراد أو يطرأ اختلاف في ظروفهم ومن ثم تتغير آراؤهم، وتزداد هذه الطريقة بدرجتين لكل مستجيب إذ إن معامل الارتباط بين درجات التطبيق الأول والثاني هو حاصل ثبات الأداة ومعامل الثبات هو معامل الاستقرار (ملحم، 2000. ص 257)

. طبق الباحثون المقياس على عينة مكونة من (20) طالب اختيارهم بالطريقة العشوائية الطباقية المتساوية من خارج عينة البحث، ومن ثم إعادة تطبيق المقياس على العينة نفسها بعد مرور (14) يوم .

وبعد الانتهاء من التطبيقين حسب ثبات المقياس عن طريق حساب درجات أفراد عينة الثبات في التطبيق الأول، وحساب درجاتهم في التطبيق الثاني ومن ثم استخراج معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient)

بين درجات التطبيق الأول والثاني، فبلغت قيمة معامل الارتباط (الثبات) لمقياس الشخصية التنظيمية (0,89) وهو معامل ثبات عالياً يمكن الاعتماد عليه .

2-2-7-2 :- معادلة الفا كرونباخ :

تعتمد فكرة هذه الطريقة على حساب الارتباطات بين الفقرات الداخلة في الاختبار وتقسيمه إلى عدد من الأجزاء يساوي عدد فقراته، أي إن كل فقرة تشكل اختباراً فرعياً (1 عودة، 1998 ص.161) . ولتقدير الاتساق الداخلي للمقياس استخدمت إجابات عينة البناء البالغ حجمها (100) طالب وقد بلغ معامل الثبات (0,82) مما يشير إلى انسجام الفقرات فيما بينها .

3-8: الصيغة النهائية للمقياس :

أصبح مقياس الشخصية التنظيمية يتكون من (40) فقرة موزعة على أربعة مجالات وإن أعلى درجة متوقعة للمقياس كانت (200) وأدنى درجة متوقعة (40) والوسط الفرضي للمقياس هو (110) كما مبين في جدول (10).

جدول (10) يبين المؤشرات الإحصائية لمقياس الشخصية التنظيمية

| الشخصية التنظيمية | الخاصية الإحصائية |
|-------------------|----------------------|
| 129,44 | الوسط الحسابي |
| 130 | الوسيط |
| 127 | لمنوال |
| 14.01 | لانحراف المعياري |
| 210,20 | لتباين |
| 0,638- | لالتواء |
| 0.155 | لتفرطح |
| 200 | أعلى درجة متوقعة |
| 40 | أدنى درجة متوقعة |
| 45 | عدد الفقرات النهائية |
| 110 | الوسط الفرضي |

9-2 : التطبيق النهائي :

بعد التحقق من صدق مقياس الشخصية التنظيمية وثباته ، قام الباحثون بتطبيقه بالصورة النهائية بفقراته الـ (40) فقرة كما في الملحق (1). طبق الباحثون المقياس على عينة التطبيق لها وبالبلغة (60) طالب . بعد عودة الطلبة من التطبيق الميداني والتحاقهم بمقاعد الدراسة .

10-2 الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحثون برنامج التحليل الإحصائي الـ spss بواسطة الحاسبة الالكترونية لاستخراج المعادلات التالية :-

(النسبة المئوية-الوسط الحسابي- الانحراف المعياري-اختبار t-test. الارتباط البسيط (بيرسون). معادلة الفاكرونباخ. معادلة سبيرمان).

3-1 عرض النتائج :

3-1-1- عرض نتائج الاختبار الثاني لعينة واحدة للتعرف على الوسط وقيمة (t) الجدولية بالمحتسبة لمحاور مقياس الشخصية التنظيمية لطلاب المرحلة المنتهية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في فترة التطبيق الميداني بينها
الجدول (11)

جدول (11) يبين المعالم الاحصائية لمحاور مقياس الشخصية التنظيمية لطلاب المرحلة المنتهية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في فترة التطبيق الميداني

| ت | المحاور | المتوسط المحسوب | الانحراف المعياري | القيمة الثانية | | مستوى الدلالة |
|---|----------------|-----------------|-------------------|----------------|----------|---------------|
| | | | | الجدولية | المحسوبة | |
| 1 | تحمل المسؤولية | 32.77 | 3,08 | 4.98 | 1,30 | معنوي |
| 2 | الشمولية | 29.05 | 3.18 | 4.14 | 1,30 | معنوي |
| 3 | الاستقلالية | 26.33 | 3.34 | 4,90 | 1,30 | معنوي |
| 4 | تحديد الاهداف | 25.77 | 3.53 | 3.50 | 1,30 | معنوي |

مستوى الدلالة (0.05)

من خلال الجدول (11) والذي يبين المعالم الاحصائية لمحاور مقياس الشخصية التنظيمية لطلاب المرحلة المنتهية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في فترة التطبيق الميداني نجد ان محور تحمل المسؤولية قد احتل الترتيب الاول حيث بلغ الوسط الحسابي (32,77) بانحراف معياري (3.08) وبلغت قيمة (ت) المحسوبة (4.98) وهي اكبر من قيمة (ت) الجدولية والبالغة (1.30) مما يدل على ان الفروق التي ظهرت هي فروق معنوية .
وبالعودة للجدول (6) نجد ان محور الشمولية احتل الترتيب الثاني بوسط حسابي بلغت قيمته (29.05) بانحراف معياري (3,18) وبلغت قيمة (ت) المحسوبة (4.14) وهي اكبر من قيمة (ت) الجدولية والبالغة (1.30) مما يدل على ان الفروق التي ظهرت هي فروق معنوية .
ونجد ان محور الاستقلالية احتل الترتيب الثالث بوسط حسابي بلغت قيمته (26,33) بانحراف معياري (3.34) وبلغت قيمة (ت) المحسوبة (4,90) وهي اكبر من قيمة (ت) الجدولية البالغة (1.30) مما يدل على ان الفروق التي ظهرت هي فروق معنوية .
اما محور تحديد الاهداف فقد جاء بالترتيب الرابع بوسط حسابي بلغت قيمته (25.77) بانحراف معياري (3.53) وبلغت قيمة (ت) المحسوبة (3.50) وهي اكبر من قيمة (ت) الجدولية البالغة (130) مما يدل على ان الفروق التي ظهرت فروق معنوية .

2-1-3 عرض نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحاو مقياس الشخصية التنظيمية لطلاب المرحلة المنتهية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في فترة التطبيق الميداني بحسب الترتيب التنازلي لفقرات محور تحمل المسؤولية. والجدول (12) يبين ذلك

جدول (12) يبين الوسط الحسابي و الانحراف المعياري لاجابات العينة لمحو م تحمل المسؤولية

| ت | الفقرات | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|----|--|---------------|-------------------|
| 1 | لدي احساس عال بالمسؤولية عند تكليفي بأي مهام من قبل ادارة المدرسة | 8,43 | 1,65 |
| 2 | احاول حل معظم المشاكل التي تواجهني في المدرسة دون الاستعانة بادرسة المدرسة | 8,18 | 1,68 |
| 3 | لدي القدرة على اتخاذ قرارات حاسمة اثناء المواقف التي تصادفني اثناء فترة التطبيق الميداني | 8,09 | 1,71 |
| 4 | اجد ان فترة التطبيق الميداني هي اختبار لقدرتنا المستقبلية | 7,99 | 1,73 |
| 5 | لدى طاقة ايجابية تعامل بها مع ادارة المدرسة بكل حب واحترام | 7,87 | 1,76 |
| 6 | اطمح للوصول الى اعلى المراتب الوظيفية مستقبلا لثقتي بقدراتي وامكانياتي | 7,57 | 1,79 |
| 7 | اعالج الامور دائما بعقلانية اثناء المواقف التي تصادفني في فترة التطبيق الميداني | 7,45 | 1,80 |
| 8 | لا تهمني مشاكل ادارة المدرسة او كادرها كوني اعتبر نفسي ضيفا لبعض الوقت | 7,41 | 1,84 |
| 9 | مشاكل الادارة والمدرسة تجعلني افكر باللجوء الى البحث عن عمل اخر غير التعليم | 7,38 | 1,89 |
| 10 | اجد بان المطبق شخص غير مرغوب ومرحب به في المدرسة والكل يحاول استغلال جهودنا | 7,23 | 1,90 |
| | المتوسط العام | 7,67 | 7,67 |

2-1-3 عرض نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحاو مقياس الشخصية التنظيمية لطلاب المرحلة المنتهية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في فترة التطبيق الميداني بحسب الترتيب التنازلي لفقرات محور الشمولية والجدول (13) يبين ذلك

الجدول (13) يبين الوسط الحسابي و الانحراف المعياري لاجابات العينة في محور الشمولية .

| ت | الفقرات | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|--|---------------|-------------------|
| 1 | احدد اهدافي في التطبيق الميداني دون الحاجة لكسب رضا ادارة المدرسة | 7.98 | 1,78 |
| 2 | لا اسمح لاحد باستغلال جهودي في تكليفي بعمل اخر غير الذي جئت من اجله حتى ولو غضب مني الجميع | 7.90 | 1.82 |

| | | | |
|------|------|---|----|
| 1.84 | 7,87 | لدي القدرة على إدارة وقت الدرس وتحديد المدة الزمنية المناسبة لعمل كل جزء من اجزاء خطة الدرس | 3 |
| 1.88 | 7.64 | لا اجد المستقبل واضحا في هذه البلاد وكثيرا ما افكر بالهجرة | 4 |
| 1,90 | 7,52 | ارسم اهدافا بعيدة المدى مثل اكمال دراستي العليا | 5 |
| 1.92 | 7.40 | ارى ان رسم طريق واضح لمستقبلي امرا يكاد يكون مستحيلا في ظل الفساد و المحسوبية السائدة | 6 |
| 1.93 | 7,38 | اضع لنفسني اهدافا واقعية تناسب قدراتي وميولي | 7 |
| 1.94 | 7.22 | اعمل بخطى ثابتة واحاول اثبات قدرتي في ادارة الدرس برغم استهزاء البعض من تخصصي الرياضي | 8 |
| 1.98 | 7,20 | اضع لنفسني اهدافا قد يراها البعض صعبة المنال كوني طموحا ولا اکتفي ان اكون مدرسا ناحجا | 9 |
| 1.99 | 7.12 | لاشي يحد بيني وبين تحقيق اهدافي ولو تطلب الامر المجازفة لتحقيقها | 10 |
| 1,77 | 7.43 | المجموع العام | |

3-1-3 عرض نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحاوّر مقياس الشخصية التنظيمية لطلاب المرحلة المنتهية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في فترة التطبيق الميداني بحسب الترتيب التنازلي لفقرات محور الشمولية والجدول (14) يبين ذلك

جدول (14) عرض نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الاستقلالية

| ت | الفقرات | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي |
|----|--|-------------------|---------------|
| 1 | احاول ان يكون لي دخلا مستقلا بعيدا عن مساعدة الاخرين | 1.70 | 8,87 |
| 2 | يستشيرني اصدقائي بامور كثيرة عندما يتعلق الامر بالمعوقات التي تصادفهم في فترة التطبيق الميداني | 1.77 | 8.75 |
| 3 | لا اراجع عن قراراتي الخاصة بادارة الصف حتى ولو كان ذلك يزج ادارة المدرسة | 1.79 | 8.71 |
| 4 | لا اجامل ادارة المدرسة لارضائهم واعطي رأيي بمنتهى الصراحة | 1.87 | 8.63 |
| 5 | امتلك حضورا جيدا عندما اكون بين الطلاب | 1.88 | 8.51 |
| 6 | احاول تطوير مهاراتي الذاتية والبدنية وان اكون مبدعا في اخراج الدرس | 1.90 | 8,49 |
| 7 | لدي قدرة عالية على المرونة و على التكيف مع المحيط الاجتماعي. | 1.93 | 8,46 |
| 8 | انتقبل النقد من ادارة المدرسة واستمع الى نصائح الاخرين | 1.95 | 8,32 |
| 9 | اترك القلق والتوتر خارجا عندما اقود الدرس واحاول ان اكون شخصا متزنا ذات مسؤولية | 1.96 | 8.27 |
| 10 | لا اعتمد على مشورة الادارة عندما يكون الامر خاص بادارة الدرس | 1.99 | 8.19 |

| | | |
|------|------|-------------|
| 8.33 | 8,33 | الوسط العام |
|------|------|-------------|

3-1-4 عرض نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحاوَر مقياس الشخصية التنظيمية لطلاب المرحلة المنتهية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في فترة التطبيق الميداني بحسب الترتيب التنازلي لفقرات محور الشمولية والجدول (15) يبين ذلك

الجدول (15) يبين الوسط الحسابي و الانحراف المعياري لاجابات العينة لمحور تحديد الاهداف:

| ت | الفقرات | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|----|--|---------------|-------------------|
| 1 | اهتم بالتخطيط والتنظيم للدرس ضمن الامكانيات المتاحة | 9,29 | 1,66 |
| 2 | احاول خلق درس نموذجي بالرغم من قلة الامكانيات المتاحة | 9.12 | 1.69 |
| 3 | افكر بموضوعية واحاول تحديد السلبيات والإيجابيات قبل البدء باي المباشرة يعلمي الميداني | 8,98 | 1.73 |
| 4 | استطيع مناقشة ادارة المدرسة بالامكانية المشاركة في السباقات التي تقوم بها وحدة الانشطة الرياضية في مديرية التربية | 8,81 | 1.74 |
| 5 | لا اوافق على القيام بعمل بعيد عن تخصصي الرياضي بما فيها القيام بمراقبة الامتحانات مع احد المدرسين | 8.77 | 1.79 |
| 6 | اشعر بالاضطراب عند توبيخي من قبل ادارة المدرسة | 8,71 | 1.84 |
| 7 | اشعر بأنني ضعيف الإرادة ولا استطيع ضبط الطلبة | 8,65 | 1.86 |
| 8 | اشعر ان ماتعلمته في الكلية بعيد جدا عن الحقل الميداني | 8,51 | 1.90 |
| 9 | اغضب بسهولة في المواقف التي لاترضيني. | 8,42 | 1.93 |
| 10 | اشعر بأنني اعيش نفس الروتين اليومي اثناء ادائي للدرس | 8.40 | 1.96 |
| | المتوسط العام | 8,87 | 8,66 |

3-1-5 عرض نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس الشخصية التنظيمية لطلاب المرحلة المنتهية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في فترة التطبيق الميداني والجدول (16) يبين ذلك

جدول (16)

يبين نتائج الاختبار الثاني لعينة واحدة للتعرف على الوسط الحسابي والمتوسط النظري ومقارنة قيمة (t) الجدولية بالمحتسبة لمقياس مقياس الشخصية التنظيمية

| مستوى الدلالة | القيمة التائية | | درجة الحرية | المتوسط النظري | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العينة | المعالم الإحصائية |
|---------------|----------------|----------|-------------|----------------|-------------------|-----------------|--------|-------------------------|
| | الجدولية | المحسوبة | | | | | | |
| معنوي | 1,99 | 11.48 | 59 | 108 | 17,96 | 165.76 | 60 | مقياس الشخصية التنظيمية |

مستوى الدلالة (0.05)

من خلال الجدول (19) والذي يبين مقياس الشخصية التنظيمية لطلاب المرحلة المنتهية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في فترة التطبيق الميداني بشكل عام نجد ان قيمة الوسط الحسابي لعينة البحث قد بلغت (165.76) بانحراف معياري (17.96) ودرجة حرية (59) وقد بلغت قيمة (t) المحسوبة (11.48). وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية والبالغة (1,99) تحت مستوى دلالة (0,05) مما يدل على ان الفروق التي ظهرت هي فروق معنوية.

2-3 مناقشة النتائج:

نجد من خلال الجدول (11) والذي يبين المعالم الاحصائية لمحاور مقياس الشخصية التنظيمية لطلاب المرحلة المنتهية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في فترة التطبيق الميداني ان محور تحمل المسؤولية قد حصل على اعلى وسط حسابي بلغ (29.87) بانحراف معياري بلغت قيمته (3,98) يليه محور الشمولية بوسط حسابي بلغ (27.55) وانحراف معياري بلغت قيمته (3,18) وجاء بالترتيب الثالث محور الاستقلالية بوسط حسابي بلغ (26.32) وانحراف معياري (3.34) واخيرا احتل محور تحديد الاهداف الترتب الثالث بوسط حسابي بلغت قيمته (25.47) بانحراف معياري (3,53)

يعزو الباحثون هذه النتيجة الى ان للشخصية التنظيمية معاني عديدة حيث تعتبر الشخصية التنظيمية مصدرا للقوة والثقة والتميز في كل زمان ومكان، ولطالما اتسمت هذه الشخصية بالإبداع وخاصة في العملية التدريسية إذ يعتبر الطالب هنا قائدا تربوي ومرشدا وموجها يحتاج إلى الكثير من الكفاءة التدريسية التي تؤهله إلى قيادة وتوجيه الطلبة باعتباره الرأس المفكر الذي يبعث البهجة والسرور بين الطلبة.

وتتعدد جوانب الشخصية التنظيمية بين مواطن الضعف والقوة عند الطالب في فترة التطبيق الميداني فنجد بالرغم من مشاعر البهجة والسرور التي تنتابه باعتباره قد دخل ميدان التطبيق العملي بعد فترة اربع سنوات من الدراسة الا انه خائفا بعض الشيء وقد يعتقد بانه قد لا ينجح في عمله نظرا لقلة الخبرة الميدانية في هذا المجال بعد ان كان ميدانا نظريا اصبح الان ميدانا تطبيقيا وهنا يحاول الطالب أن يوظف كافة إمكانياته ليصل إلى الشخصية المنظمة التي تؤهله قيادة الدرس مهما كانت قدراته .

" أهم صفات الشخصية المنظمة فن إدارة الوقت ، وتعد هذه الصفة من أساسيات المجتمعات المتحضرة ، إذا بدأ أي شخص بتنظيم وقته بطريقة فعالة فسيحصل على نتائج فورية، مثل زيادة الفعالية في العمل تحقيق الأهداف المنشودة بطريقة أفضل وأسرع ، يقلل من المجهود المبذول." (ثلثوت ، 1990 ص221) "من صفات الشخصية المنظمة ترتب الأولويات بحسب أهميتها بوضوح ووضع الخطط المناسبة والفعالة والتي تبلغ هذه الأهداف" (قطب وآخرون 1984. ص330)

كذلك يرى الباحثون ان الشخصية التنظيمية للطلبة تتسم بانها شخصية واعية وتمتاز بالثقة، إذ يشعرون بالقدرة على تحقيق الأهداف وهي شخصية واعية بالذات وانها تكره الروتين، ويمتازون بالقوة، والقدرة على تحمل المسؤولية. وتحاول ترتب الأولويات في كل شيء وحسب إمكانياتها. وهي شخصية إبداعية، فالتنظيم أساس الإبداع وايضا شخصية موضوعية، وملتزمة بتطبيق القانون قولاً، وفعالاً، قادرة على أداء الأعمال الموكلة إليها بنجاح. وتتميز بالمرونة، ولديها قدرة عالية على التكيف مع المحيط الاجتماعي.

1-4 الاستنتاجات والتوصيات:

1-4 الاستنتاجات :

بعد عرض نتائج البحث ومناقشتها توصلت الباحثون إلى عدد من الاستنتاجات وهي كالآتي :

- 1-تم التوصل إلى بناء مقياس الشخصية التنظيمية لطلاب المرحلة المنتهية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في فترة التطبيق الميداني .
- 2 --تم استخلاص (4) محاور لمقياس الشخصية التنظيمية لطلاب المرحلة المنتهية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في فترة التطبيق الميداني . وبناء على نتائج التحليل الاحصائي بلغت فقرات المقياس (40) فقرة موزعة على المحاور التالية :

- أ- العامل الأول أطلق عليه محور (تحمل المسؤولية) واحتوى على (10) فقرات.
- ب - العامل الثاني أطلق عليه محور (الشمولية) واحتوى على (10) فقرة.
- ج - العامل الثالث أطلق عليه محور (الاستقلالية) واحتوى على (10) فقرة .
- د - العامل الرابع أطلق عليه محور (تحديد الاهداف) واحتوى على (10) فقرات.

2- التوصيات: في ضوء نتائج البحث واستنتاجاته يوصي الباحثون بما يأتي:

- 1- تضمين المناهج الدراسية في الجامعة وما يطرح من برامج وأنشطة في الوسط الجامعي بعض الفعاليات والقيم التي تؤدي إلى نمو سمات الشخصية التنظيمية لدى طلبة الجامعة.
 - 2- دراسة العلاقة بين سمات الشخصية التنظيمية وأساليب التنشئة الأسرية أو الاجتماعية.
 - 3- بناء برامج إرشادية لتنمية سمات الشخصية التنظيمية لدى طلبة الجامعة.
- دراسة علاقة سمات الشخصية التنظيمية ببعض المتغيرات كالذكاء، والتحصيل الدراسي والعمر والخلفية الاجتماعية.

المصادر:

1. ابراهيم ، احمد عبد الرحيم .: الاغتراب وعلاقته بموضع الضبط والتحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية العامة ، مجلة جرش للبحوث والدراسات ، مج2 ، ع 1ع 2009.
2. أبو جادو، صالح محمد علي: علم النفس التربوي ، الأردن ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ط (10). 2013.
3. مجيد ، سوسن شاكر :الاختبارات النفسية ، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع ، ط (1) 2010.
4. ثامر حماد رجه :تقويم اداء تدريسي كليتي التربية الرياضية جامعة بغداد وفقا لمعايير الجودة .رسالة ماجستير، 2012.

5. الجوارى، ازهار عبود حسين، بناء مقياس الشخصية الاستقلالية لطلبة جامعة بغداد، رسالة ماجستير غير منشورة، بغداد، جامعة بغداد، كلية التربية/ابن رشد، 1998.
6. الجنابي، صاحب عبد مرزوك : المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بفاعلية المرشد التربوي، جامعة بغداد، كلية التربية، أطروحة دكتوراه غير منشورة. 2005.
7. الجبوري، شاكر أحمد أمين. بناء مقياس الخصائص الشخصية لطلاب الكلية العسكرية الأولى، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة بغداد، كلية الآداب 2008.
8. العريان , عبد الرحمن: القياس والتجريب في علم النفس والتربية، دار المعارف، الإسكندرية، مصر. 2011
9. علام، صلاح الدين محمود : القياس والتقويم التربوي والنفسى أساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة. 2000
10. معن جاسم محمد امين . الحكم الجمالي بين الادراك الحسي والتذوق الفني . رسالة ماجستير ، كلية الفنون الجميلة ، جامعة بغداد ، 2001 .
11. مجيد ، سوسن شاكر::الاختبارات النفسية ، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع ، ط (1) . 2010 .
-Stagner,R: Psychology of Personality, 4th ed., New York, Mc Graw- Hill.(2012).p119
FOX,W.R.Brenard,J.V :Psychology of Learning and teaching ,MG Grow –Hill book – company .Inc.New York (1999).
- Eble ,R.L essential of educational measurement new Jersey : prenlic – hall 2012 .
- Anastasia : psychological testing , new York : Macmillan publishing 2001
Brown, Scott C, Greene, Jeffrey A(2006):The Wisdom Development Scale: Translating the Conceptual to the Concrete.p418
FOX,W.R.Brenard,J.V.(1999).Psychology of Learning and teaching ,MG Grow –Hill book – company .Inc.New York.
Anstasi, A.; Psychological Testing : (New York, the Macmillan, 1991

ملحق (1) مقياس الشخصية التنظيمية بصيغته النهائية

| ت | الفقرات | تنطبق عليّ بدرجة كبيرة جدا | تنطبق عليّ بدرجة كبيرة | تنطبق عليّ بدرجة متوسطة | تنطبق عليّ بدرجة قليلة | لا تنطبق عليّ أبدأ |
|---|---|-------------------------------------|------------------------------|-------------------------------|------------------------------|-----------------------|
| | لدي قدرة عالية على المرونة و على التكيف مع المحيط الاجتماعي | | | | | |
| | لدي القدرة على اتخاذ قرارات حاسمة اثناء المواقف التي تصادفني اثناء فترة التطبيق الميداني | | | | | |
| | احدد اهدافي في التطبيق الميداني دون الحاجة لكسب رضا ادارة المدرسة | | | | | |
| | اشعر بأنني اعيش نفس الروتين اليومي اثناء ادائي للدرس | | | | | |
| | لا اسمح لاحد باستغلال جهودي في تكليفي بعمل اخر غير الذي جئت من اجله حتى ولو غضب مني الجميع | | | | | |
| | امتلك حضورا جيدا عندما اكون بين الطلاب | | | | | |
| | لدي احساس عال بالمسؤولية عند تكليفي بأي مهام من قبل ادارة المدرسة | | | | | |
| | احاول تطوير مهاراتي الذاتية والبدنية وان اكون مبدعا في اخراج الدرس | | | | | |
| | لا اعتمد على مشورة الادارة عندما يكون الامر خاص بادارة الدرس | | | | | |
| | لاشي يحد بيني وبين تحقيق اهدافي ولو تطلب الامر المجازفة لتحقيقها | | | | | |
| | اجد ان فترة التطبيق الميداني هي اختبار لقدرتنا المستقبلية | | | | | |
| | ارى ان رسم طريق واضح لمستقبلي امرا يكاد يكون مستحيلا في ظل الفساد والمحسوبية السائدة | | | | | |
| | عندما اشاهد مشاكل الادارة المدرسية تجعلني افكر بالبحث عن عمل اخر غير التعليم | | | | | |
| | لدي القدرة على إدارة وقت الدرس وتحديد المدة الزمنية المناسبة لعمل كل جزء من اجزاء خطة الدرس | | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | لا اجامل ادارة المدرسة لارضائهم واعطي رأيي بمنتهى الصراحة |
| | | | | اضع لنفسى اهدافا واقعية تناسب قدراتي وميولي |
| | | | | يستشيرني اصدقائي بامور كثيرة عندما يتعلق الامر بالمعوقات التي تصادفهم في فترة التطبيق الميداني |
| | | | | اترك القلق والتوتر خارجا عندما اقود الدرس واحاول ان اكون شخصا متزنا ذات مسؤولية |
| | | | | احاول حل معظم المشاكل التي تواجهني في فترة التطبيق الميداني دون الاستعانة بادارة المدرسة |
| | | | | لا اترجع عن قراراتي الخاصة بادارة الصف حتى ولو كان ذلك يزعج ادارة المدرسة |
| | | | | لا اجد المستقبل واضحا في هذه البلاد وكثيرا ما افكر بالهجرة |
| | | | | احاول خلق درس نموذجي بالرغم من قلة الامكانيات المتاحة |
| | | | | لا تهمني مشاكل ادارة المدرسة او كادرها كوني اعتبر نفسى ضيفا لبعض الوقت |
| | | | | اشعر بأنني ضعيف الإرادة ولا استطيع ضبط الطلبة ارسم اهدافا بعيدة المدى مثل اكمال دراستي العليا |
| | | | | اغضب بسهولة في المواقف التي لاترضيني. |
| | | | | اجد بان الطالب المطبق شخص غير مرحب به في المدرسة والكل يحاول استغلال جهوده |
| | | | | اشعر بالاضطراب عند توبيخي من قبل ادارة المدرسة |
| | | | | اشعر ان ماتعلمته في الكلية بعيد جدا عن الحقل الميداني |
| | | | | اضع لنفسى اهدافا قد يراها البعض صعبة المنال كوني طموحا ولا اكتفي ان اكون مدرسا نحجا |
| | | | | افكر بموضوعية واحاول تحديد السلبيات والإيجابيات قبل البدء باي المباشرة بعلمي الميداني |
| | | | | لا اوافق على القيام بعمل بعيد عن تخصصي الرياضي بما فيها القيام بمراقبة الامتحانات مع احد المدرسين |
| | | | | . اطمح للوصول الى اعلى المراتب الوظيفية مستقبلا لثقتي بقدراتي وامكانياتي |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | استطيع مناقشة ادارة المدرسة بالامكانية المشاركة في السباقات التي تقوم بها وحدة الانشطة الرياضية في مديرية التربية |
| | | | | | اهتم بالتخطيط والتنظيم للدرس ضمن الامكانيات المتاحة |
| | | | | | لدى طاقة ايجابية تعامل بها مع ادارة المدرسة بكل حب واحترام |
| | | | | | انتقبل النقد من ادارة المدرسة واستمع الى نصائح الاخرين |
| | | | | | احاول ان يكون لي دخلا مستقلا بعيدا عن مساعدة الاخرين |
| | | | | | اعمل بخطى ثابتة واحاول اثبات قدرتي في ادارة الدرس برغم استهزاء البعض من تخصصي الرياضي |
| | | | | | اعالج الامور دائما بعقلانية اثناء المواقف التي تصادفني في فترة التطبيق الميداني |