

# **الأنماط القيادية لرؤساء اندية محافظة الانبار من وجهة نظر المدربين**

م. د. زياد مشعل فرحان  
جامعة الانبار/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة  
[Ziyad.mishaal77@gmail.com](mailto:Ziyad.mishaal77@gmail.com)



## الأنماط القيادية لرؤساء اندية محافظة الانبار من وجهة نظر

### المدربين

م. د. زياد مشعل فرحان

جامعة الانبار/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

[Ziyad.mishaal77@gmail.com](mailto:Ziyad.mishaal77@gmail.com)

### مستخلص البحث :

يهدف البحث الى التعرف على الأنماط القيادية لرؤساء اندية محافظة الانبار من وجهة نظر المدربين ، استخدم الباحث المنهج الوصفي ، اشتملت عينة البحث على (94) مدرباً للموسم (2021 . 2022) ، استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات احصائياً ، واستنتج الباحث صلاحية مقياس الأنماط القيادية ، كما ظهرت درجات مقياس الأنماط القيادية ان القسم الاكبر من رؤساء الاندية ذوو نمط ديمقراطي في التعامل القيادي مع المرؤوسين ، اذ اظهرت النتائج ان النمط الديمقراطي كان بمستوى مرتفع ، واطهرت النتائج ان مستوى نمط القيادة لرؤساء الاندية للنمط الاوتوقراطي والنمط المتسبب كان متوسطاً ، واوصى الباحث بضرورة توظيف الأنماط القيادية وانماطها لرؤساء الاندية بما يرفع مستوى عمل الاندية لتحقيق الاهداف المطلوبة والابتعاد عن الأنماط الغير مرنة في التعامل مع مدربي الاندية .

## 1. التعريف بالبحث

### 1.1 مقدمة البحث وأهميته :

ان طبيعة عمل المؤسسات والمنظمات والهيئات سواء كانت حكومية او غير حكومية تقوم على وجود هيكل عمل اداري يأخذ على عاتقه تنفيذ برامج هذه المؤسسة او المنظمة او الهيئة من خلال وضع الخطط ومتابعة تنفيذها بما يضمن وصول تلك المؤسسات او المنظمات الى تحقيق أهدافها .

وتعد القيادة محور اهتمام المجتمعات لما لها من تأثير واضح ومهم جدا في تطوير عمل المؤسسات والمنظمات وقد أدى تعدد العمليات الإدارية والاتجاه الى كبر حجم المؤسسات والمنظمات وتعدد العلاقات الخارجية والداخلية وكذلك تأثير الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية على هذه المؤسسات الى مواصلة البحث والاستمرار في التجديد والابتكار والتطوير وهي أمور لا تتحقق الا في ظل قيادة إدارية واعية ومتفهمة قادرة على التفاعل الإيجابي مع بقية الأعضاء نحو تحقيق علاقات إنسانية يسودها جانب التعاون ، "وتعد القيادة مركز او وظيفة يؤديها الشخص لكي يكون قائدا ، بحيث تكون تفاعل نشط وموجه من خلال مركز او مكانة او وظيفة او دور اجتماعي في سبيل تحقيق غايات الجماعة وهي توجيه وإدارة وضبط واثارة سلوك واتجاهات الاخرين ، ونشاط اجتماعي هادف لصالح الجماعة عن طريق التعاون في رسم الخطط وتوزيع المسؤوليات حسب الكفاءات والاستعدادات البشرية والإمكانات المادية المتاحة" (1) ، حيث تعتبر القيادة مزيج من السلوكيات الناتجة من جراء التفاعل الحاصل بين القائد ومجموعته التي يقودها حيث تظهر هذه السلوكيات على شكل أنماط تختلف من شخص لآخر حسب

(1) سماح خالد زهران ؛ دراسات في علم النفس الاجتماعي ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2006 ،

الخصائص الشخصية ، وللقائد مكانه كبيرة في تسيير المجموعة من خلال المهارات القيادية والخصائص الشخصية والتي تجعل من عمله كقائد للمجموعة يكون سهلا او صعبا ، إن هذه المهارات والخصائص تؤثر بشكل مباشر على المرؤوسين الذين بدورهم يتأثرون بطريقة قيادة الرئيس للمؤسسة الرياضية ، وقد تنتج عن هذه القيادة التي ربما قد تكون غير موفقة في ادارتها لأمر النادي وكذلك الى تضارب المهام والخلط فيما بينها ، وتأتي أهمية البحث من أهمية القيادة وما تمثله من حجر زاوية في نجاح التخطيط لجميع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية حيث ليس هنالك خيار امام هذه المؤسسات في حال بحثها عن النجاح وتحقيق أهدافها الا ان يتم اختيار القيادات على وفق معايير دقيقة حيث ان القائد ستوكل له مهام قيادة تنفيذ خطط هذه المؤسسة حيث لا بد ان تخضع عملية اختيارهم الى دراسات واختبارات عديدة ومن ضمن هذه الدراسات والاختبارات هي ( النفسية ) وذلك من اجل الوقوف على جاهزية الشخص من خلال تمتعه بكافة المؤهلات التي من شأنها ان تكون عامل مهم واساسي في نجاحه لقيادة هذه المؤسسة ومن الأمور المهمة هي الأسلوب الذي يعتمده القائد عند قيادته للمجموعة حيث لا بد ان يعتمد الأسلوب الذي يراه مناسباً لإفراد مجموعته من اجل الوصول الى تحقيق اهداف المؤسسة بفاعلية.

**1-2 مشكلة البحث :** ان كل منظمة او مؤسسة لا يقتصر وجودها على البنى التحتية والهياكل التنظيمية فقط ، حيث نجد دائما هنالك بداخلها المحرك الأساسي الا وهو العنصر البشري والذي تتم عن طريقة كل عمليات الاتصال والتفاعل .. الخ وهذا يأتي ضمن ثبات الخطى للمؤسسات من اجل تحقيق أهدافها لذلك يعد الفرد هو حجر الزاوية بالنسبة لأي مؤسسة تعمل من اجل الحفاظ على وجودها والاستمرارية في تقديم افضل مآلديها في ظل وجود المنافسين ، ومن اهم الأمور

التي يمكن ان تحقق للمؤسسة نجاحها هي القيادة حيث نلاحظ ان المؤسسات بما فيها الأندية الرياضية تحاول ان تختار القائد وفق ضوابط وشروط معينه وذلك كون القيادة تلعب الدور الأساسي في نجاح او فشل أي مؤسسة ، مما لاشك فيه بأن القيادة تعتبر ضرورة اجتماعية وإدارية حيث تشكل المردود الكلي للعمل الإداري ، يتوقف ذلك على عامل مهم الا وهو استخدام النمط القيادي المناسب من قبل القائد والذي يجب ان يتناسب مع طبيعة العمل ونوعية العاملين ، لذلك فإن عملية اختيار القائد للوظائف الإدارية يجب ان يتم بشكل دقيق وفقا لمؤهلاته وخبراته في مجال العمل والا سوف ينعكس بشكل سلبي نحو تحقيق اهداف هذه المؤسسة ، ومما تقدم يمكن بلورة مشكلة البحث في التساؤل الآتي .

- ماهي الأنماط القيادية السائدة لرؤساء اندية محافظة الانبار من وجهة نظر المدربين.

### 1-3 هدف البحث :

- التعرف على الأنماط القيادية لرؤساء اندية محافظة الانبار.

### 1-4 مجالات البحث:

1-4-1 المجال البشري :مدربوا اندية محافظة الانبار للموسم 2022/2021.

1-4-2 المجال المكاني : مقرات اندية محافظة الانبار .

1-4-3 المجال الزمني للمدة من : 10 / 5 / 2022 الى 15 / 7 / 2022

2 - منهج البحث والاجراءات الميدانية :

### 2 - 1 المنهج للبحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته طبيعة ومشكلة البحث وبوصفه من افضل المناهج التي تحقق اهداف الدراسة

## 2. 2 مجتمع وعينة البحث :

2. 2. 1 مجتمع البحث : اشتمل مجتمع البحث على مدربي اندية محافظة

الانبار للموسم (2022/2021) ، والبالغ عددهم (94) مدرب.

### 2 - 2 - 1 عينة البحث

اشتملت عينة البحث على (94) مدرب من أفضية المحافظة ، تم اختيارهم بالطريقة العمدية ويمثلون نسبة (100%) من مجتمع البحث.

### 2 - 3 الاجهزة والادوات و وسائل جمع المعلومات :

استخدم الباحث مجموعة من الوسائل والادوات التي تساعده وتناسب طبيعة العمل في هذه الدراسة " تحدد الاداة المناسبة على ضوء اهداف البحث والفرضيات والاسئلة التي يسعى الى الاجابه عنها والادوات هي الوسيلة التي تستخدم من قبل الباحثين في عملية الاستقصاء او الحصول على المعلومات"<sup>1</sup>

- حاسبة علمية يدوية نوع ( COSIOPX ) ، يابنية المنشأ ، العدد (1) .
- حاسبة ( لابتوب ) نوع (HP) ، صيني المنشأ ، العدد (1) .
- استبانة استطلاع آراء الخبراء والمتخصصين .
- مقياس الانماط القيادية .
- المصادر العربية والأجنبية .
- شبكة المعلومات الدولية ( الانترنت ) .
- برنامج الحقيبة الاحصائية ( SPSS ) .
- فريق العمل المساعد .

### 2 - 4 إجراءات البحث الميدانية :

<sup>1</sup> -محمد خليل عباس وآخرون ؛ مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط3 ، عمان ، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة ، 2011 ، ص237 .

## 2.4.1 التجربة الاستطلاعية :

قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية للمقياس بتاريخ (10 / 5 / 2022) بتوزيع استبانة المقياس على عينة مستبعدة من عينة التجربة الرئيسية ، والمتكونة من (14) من المدربين ، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية ( طريقة القرعة) ، ولأن التجربة الاستطلاعية من احد الشروط الأساسية في البحث العلمي للتعرف على جميع الامور الايجابية ، وتقادي الامور السلبية عند التنفيذ للتجربة الرئيسية ، إذ إن " احسن وأفضل الطرق لاكتشاف مدى ملائمة الاداة المصممة للبحث هو اختبارها قبل التنفيذ، بمعنى اجراء التجربة الاستطلاعية للتثبت من مشكلاتها " <sup>1</sup>.

## 2.4.2 الاسس العلمية للمقاييس :

### 2.4.2.1 الصدق للمقياس :

إن من أفضل الطرق للتحقق من صدق المقياس هو عرضه على عدد من المتخصصين والخبراء في تقييم صلاحيتها من اجل قياس الصفة التي وضعت من أجلها ،ويقصد به "مدى ما يمثله الاختبار للمجال السلوكي للسمة المقاسة" <sup>2</sup>.  
قام الباحث بتوزيع استبانة المقياس على المختصين والخبراء من اجل الحصول على رأيهم في قبول المجالات والعبارات ، حيث تم حذف بعض من العبارات على ضوء الملاحظات في ما يخص المقياس واستبعاد بعض العبارات او تعديلها وبهذا يصبح المقياس صادق المحتوى وان الصدق للمقياس يعتمد على صدق العبارات وارتباط العبارات بالمحك الخارجي او الداخلي ، وكذلك قام الباحث بالتحقق من صدق المقياس بطريقة "القدرة التمييزية ، الاتساق الداخلي" التي تم الاشارة اليها في التحليل الاحصائي للعبارات ، لكونها من أهم الخصائص

<sup>1</sup> - روجر ويمر وجوزيف دومينيك ، ترجمة : صالح خليل : مناهج في أسس البحث العلمي - مناهج البحث

الإعلامي ، ط6 ، عمان ، دار آرام للدراسات والنشر والتوزيع ، 1997 ، ص184 .  
<sup>2</sup> - فيصل عباس ؛ الاختبارات النفسية - تقنياتها وإجراءاتها ، ط1 ، بيروت ، دار الفكر العربي ، 1996 ، ص24 .

للمقياس والتي تعتمد على كم كبير من خصائص العبارات وهي القدرة التمييزية للعبارة ، ومعامل الصدق، وبذلك قد تم التحقق من صدق المقياس .

## 2.2.4.2 الثبات للمقياس :

الطرق المستخدمة لإيجاد ثبات المقياس

### 1- التجزئة النصفية :

اعتمد الباحث على طريقة التجزئة النصفية ، لأنها أكثر طرق الثبات استخداماً فقد لا يستطيع الباحث من جمع أفراد العينة ثانية لتطبيق الاختبار مرة ثانية ، كما أن الاختبارات في هذه الطريقة تطبق لمرة واحدة بعيداً عن التغيير الذي قد يحصل على حالة الفرد النفسية والصحية ، لأننا لا نضمن الثبات للظروف أثناء إجراء الاختبارين الأول ، الثاني<sup>1</sup> ، وتعتمد هذه الطريقة على التقسيم للعبارات الخاصة في الاختبار إلى قسمين يحتوي الأول منها على العبارات الفردية ، والثاني يشمل العبارات الزوجية، ومن خلال هذه الطريقة نحصل على درجات متكافئة لقسمي البارات<sup>2</sup>.

ومن اجل حساب ثبات المقياس في هذه الطريقة فقد تم استخدام البيانات للاستمارات واستخراج معامل الثبات بين النصفين للمقياس باستخدام معامل بيرسون ، وكما مبين في جدول رقم (1) ، ويمكننا ان نتنبأ بمعامل الثبات لأي مقياس إذا تم التوصل لمعامل ثبات نصف المقياس أو جزء منه<sup>3</sup> ، ومن اجل ذلك تم تعديل قيمه معامل الثبات لنصف الاختبار والتصحيح لغرض الحصول على معامل ثبات

1 - عصام النمر ؛ المقياس والتقويم في التربية الخاصة ، عمان ، دار اليابوري العلمية للنشر والتوزيع ، 2008 ، ص72 .

2 - علي سلوم جواد الحكيم ؛ الاختبارات والمقياس والإحصاء في المجال الرياضي ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، جامعة القادسية ، 2004 ، ص34 .

3 - فؤاد البهي السيد ؛ علم النفس الإحصائي ومقياس العقل البشري ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 1979 ، ص421 .

الاختبار ككل بمعادلة دلالة ثبات سبيرمان براون (spearman-brawn) "اذ إن معامل الثبات الذي يمكن الاعتماد عليه يتراوح ما بين (0,62 - 0,93)"<sup>(1)</sup>

### الجدول (1)

يوضح ثبات المقياس عن طريق التجزئة النصفية

مقياس	معامل ارتباط (ببيرسون)	معامل ارتباط سبيرمان - براون	دلالة
الانماط القيادية	0.981	0.992	معنوي

2- احتساب الثبات باستعمال معامل (الفاكرونباخ) :

تم التحقق من الثبات للمقياس من خلال (معامل الفاكرونباخ) ، حيث تم احتسابه عن طريق القياس لمعامل الارتباط للعبارات بعضها مع البعض ، ومع درجه المقياس ككل ، "هذا النوع من الثبات يسمى (التجانس الداخلي) ، والذي يشير إلى قوة الارتباطات بين العبارات في الاختبار"<sup>2</sup> وكانت نتائج (معامل الثبات) عاليه للمقياس ، والجدول رقم (2) يبين ذلك.

### جدول (2)

يبين ثبات المقياس بطريقة احتساب معامل (الفاكرونباخ)

المقياس	معامل (الفاكر ونباخ)	دلالة
الانماط القيادية	0.991	معنوي

## 2 . 4 . 3 تصحيح المقياس :

(1) Lazarus , Richard L. ; Patterns of Adjustment and Human Effectiveness : (New York , Neraw Hill , 1969 , p173 .

2- أحمد سليمان عودة وفتحي حسن ملكاوي ؛ سياسات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية ، عمان ، مكتبة المنار للنشر ، 1987 ، ص161 .

بعد اجراء الاسس العلمية للمقياس اصبح مكوناً من (23) عبارة والمقياس موزع على ثلاث مجالات، المجال الأول (8) عبارة ، المجال الثاني (7) عبارة ، المجال الثالث (8) عبارة، وجميع العبارات للمقياس بالاتجاه الايجابي ، ولكل عباره (5) من البدائل للإجابات ، وهي (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادر ، أبداً) والجدول رقم (3) يبين ذلك وتعطى الدرجة كالاتي (5-4-3-2-1) للاتجاه الموجب ، ومن خلال ذلك فن الدرجة التي يتحصل عليها الشخص المطبق عليه المقياس هي مجموع درجات العبارات للمجالات ، واعلى درجه يحصل يتم الحصول عليها هي (115) كحد اعلى في حين ان أدنى درجة هي (23) ، والوسط الفرضي فهو (69) درجة<sup>1</sup>.

### الجدول (3)

#### يوضح اتجاه العبارات للمقياس والاوزان وبدائلها

الاتجاه للعبارات الايجابية	دائما	غالباً	أحياناً	نادرا	أبدا
	5.	4.	3.	2.	1.

#### 2 . 4 . 4 التجربة الرئيسة :

تم الاجراء للتجربة الرئيسة على عينة البحث ، والبالغه (80) من المدربين ، وذلك من تاريخ (23/ 6/ 2022) ، الى (15/ 7/ 2022) ، تم توزيع المقياس على العينة وبمساعدة فريق العمل المساعد وبإشراف الباحث مع التأكيد على اختيار بديل واحد للاجابة ، وبعد الانتهاء من الإجابة تم جمع الاستبانات وتدقيقها ، وبعدها تم التصحيح للاجابات على المقياس باستخدام مفتاح التصحيح ، وجمع الدرجات من أجل استخراج الدرجة الكلية التي حصل عليها كل فرد من أفراد العينة في المقياس ، وللعبارات جميعها ، والبالغة عددها (23) عبارة ، وبذلك جمعت

(1) Lazarus , Richard L. ; Patterns of Adjustment and Human Effectiveness : (New York , Neraw Hill , 1969 , p173 .

درجات البدائل لتكون في النهاية الدرجة الكلية للمقياس ، فضلاً عن درجة كل مجال من مجالات المقياس ، ووضعها في استمارات خاصة من أجل معالجتها إحصائياً باستخدام الوسائل الإحصائية المناسبة .

**2 . 4 . 3 الوسائل الإحصائية .:**

تم استخدام الحقيبة الإحصائية (SPSS) في معالجة البيانات .

### 3 - عرض النتائج والتحليل والمناقشة :

#### 3 - 1 عرض وتحليل نتائج مقياس القيادة التربويه ومناقشتها :

من اجل إيجاد التفسير للنتائج والتحليل تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات التي تم جمعها من عينة تجربه البالغة (80) مدرباً ، وتم استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيم التائيه لمقياس الانماط القيادية ومجالاته كما مبين في الجدولين (4) و (5) .

#### جدول (4)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وأعلى قيمة حققتها العينه وأقلها لمقياس الانماط القيادية ومجالاته

مقياس الانماط القيادية ومجالاته	عدد العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	وسط فرضي	القيمة العليا التي حققتها العينه	القيمة الدنيا التي حققتها العينة
مقياس الانماط القيادية	23	64.88	18.49	69	115	23
المجال الأول النمط الديمقراطي	8	26.05	6.869	24	40	8
المجال الثاني النمط المتسبب	7	18.90	5.548	21	35	7
المجال الثالث النمط الاوتوقراطي	8	19.93	6.073	24	40	8

### جدول (5)

يوضح الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة ( ت ) ومستويات الدلالة والنتائج في مقياس الانماط القيادية ومجالاته

الدلالة	Si.g	قيمة ت المحسوبة للعينة الواحدة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الانماط القيادية ومجالاته
معنوي	0.000	51.349	18.49	64.88	مقياس الانماط القيادية
معنوي	0.000	51.451	6.869	26.05	المجال الأول النمط الديمقراطي
معنوي	0.000	41.964	5.548	18.90	المجال الثاني النمط المتسبب
معنوي	0.000	46.521	6.073	19.93	المجال الثالث النمط الاوتوقراطي

يتبين من الجدولين (4) ، (5) ان المتوسط الحسابي لمقياس الانماط القيادية بلغ (64.88) درجه وانحراف معياري (18.49) درجه ووسط فرضي (69) درجه والقيمة العليا التي حققتها العينة (115) درجه والقيمة الدنيا التي حققتها العينة (23) درجه والقيمة التائية المحسوبة (51.349) ومستوى دلالة (0.000) وهذا يعني أن النتيجة معنوية .

اظهرت نتائج الدراسة ان النمط القيادي السائد لدى رؤساء الاندية هو النمط الديمقراطي ، ويرى الباحثان ان مدربي الاندية يجدون ان معظم رؤساء الاندية يتمتعون بالمرونة في التعامل مع مرؤوسيههم مما يزيد من اواصر التلاحم والعمل الجماعي لتحقيق الاهداف المطلوبة ، وأن رئيس النادي يجب أن يكون إدارياً ناجحاً " فالإداري الناجح هو الذي يمتلك

صفات القائد الإداري الناجح التي تجعله قادراً على أداء دوره القيادي  
بفاعلية وكفاءة<sup>1</sup>

#### 4 - الاستنتاجات والتوصيات

##### 4 - 1 الاستنتاجات :

1- اظهرت درجات مقياس الانماط القيادية ان القسم الاكبر من رؤساء الاندية  
ذوو نمط ديمقراطي في التعامل القيادي مع المرؤوسين ، اذ اظهرت النتائج ان  
النمط الديمقراطي كان بمستوى مرتفع .

2- إن النمط الديمقراطي يحقق فرص للإبداع والتقدم من خلال تعزيز الثقة  
بالمدرين .

3- اظهرت النتائج ان مستوى نمط القيادة لرؤساء الاندية للنمط الاوتوقراطي  
كان متوسطاً .

4. اظهرت النتائج ان النمط المتسيب كان بمستوى متوسط .

##### 4 - 2 التوصيات :

1-توظيف الانماط القيادية وانماطها لرؤساء الاندية بما يرفع مستوى عمل  
الاندية لتحقيق الاهداف المطلوبة .

2-الابتعاد عن الانماط الغير مرنة في التعامل مع تدريبي الاندية .

3-اجراء بحوث ودراسات عن الانماط القيادية في بقية اندية المحافظات .

1 - عبد المنعم طرخان ؛ واقع أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية  
في الاردن وعلاقته بسلوكهم القيادي ، أطروحة دكتوراه ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ،  
عمان ، 2003 ، ص8.

## المصادر

- 1- سماح خالد زهران ؛ دراسات في علم النفس الاجتماعي ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2006 .
  - 2- وجيه محجوب ؛ البحث العلمي ومناهجه ، بغداد ، دار الكتب للطباعة والنشر ، 2002 .
  - 3- محمد خليل عباس وآخرون ؛ مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط3 ، عمان ، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة ، 2011 .
  - 4- روجر ويمر وجوزيق دومينيك ، ترجمة : صالح خليل : مناهج في أسس البحث العلمي - مناهج البحث الإعلامي ، ط6 ، عمان ، دار آرام للدراسات والنشر والتوزيع ، 1997.
  - 5- عصام النمر ؛ القياس والتقويم في التربية الخاصة ، عمان ، دار الياوري العلمية للنشر والتوزيع ، 2008 .
  - 6- علي سلوم جواد الحكيم ؛ الاختبارات والقياس والإحصاء في المجال الرياضي ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، جامعة القادسية ، 2004 .
  - 7- فيصل عباس ؛ الاختبارات النفسية . تقنياتها وإجراءاتها ، ط1 ، بيروت ، دار الفكر العربي ، 1996 .
  - 8- فؤاد البهي السيد ؛ علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 1979 .
  - 9- أحمد سليمان عودة وفتحي حسن ملكاوي ؛ سياسات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية ، عمان ، مكتبة المنار للنشر ، 1987 .
- 10- Lazarus , Richard L. ; Patterns of Adjustment and Human Effectiveness : New York , Neraw Hill , 1969 , p173 .