

القيادة الأصلية الممارسة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لإداريي وموظفي مديريات الشباب والرياضة منقولة الصلاحية

زينة هادي عباس^١ مديرية الشباب والرياضة في القادسية
 أ.د. قيس سعيد دايم الفؤادي^٢ جامعة القادسية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
qais.alfoaady@qu.edu.iq

قبول البحث: ٢٠٢٠/١٢/٩

استلام البحث: ٢٠٢٠/١٢/٣

المخلص

ان مفهوم القيادة الاصيلية على اعتبارها تجمع لكل من السلوك الايجابي والقيادة التحويلية 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 الالتزام الوظيفي فأصبح من الموضوعات التي تحظى باهتمام الباحثين والإداريين وذلك يبحث الامور المختلفة لمصادر ووسائل الالتزام لدى الموظف وقياس درجة التزام العاملين لوظائفهم وكذلك بحث أسباب عدم الالتزام وتم التوصل الى مجموعه من الامور التي تؤدي إلى الالتزام الوظيفي واعتبار وجودها ضروري وأساسي لتحقيق النجاح المنشود للموظف وفقدان هذه العوامل يؤدي إلى وضع الموظف بحاله من عدم الالتزام اذ ينعكس على ادائه في العمل وقيامه بواجباته على الوجه المطلوب وقد ارتبط مفهوم الالتزام التنظيمي 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 الاصيلية لإداريين مديريات الشباب والرياضة المنقولة الصلاحية والتي تؤثر في الالتزام التنظيمي وردود الفعل الإيجابية والسلبية في مجالات عملهم. و ان الغرض من الدراسة هو التعرف على مستوى درجة ممارسة القيادة الاصيلية للإداريين من وجهة نظر موظفيهم في مديريات الشباب والرياضة منقولة الصلاحية. وكذلك التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين الإداريين والموظفين الغير الإداريين في مديريات الشباب والرياضة منقولة الصلاحية والتعرف على العلاقة بين القيادة الاصيلية والرضا الوظيفي من وجهة نظر الموظفين الإداريين والموظفين غير الإداريين في مديريات الشباب والرياضة منقولة الصلاحية. اشتمل مجتمع البحث على أداريين وغير أداريين مديريات الشباب والرياضة في العراق (محافظات الوسط والجنوب) لعام (2019) والبالغ عددهم (898) موظفاً موزعاً على (10) محافظات أما عينة المحافظات المنقولة الصلاحيات.

Authentic leadership practice and its relationship to the organizational commitment of administrators and employees of the youth and sports directorates transferred

Summary

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 job commitment, and it has become one of the topics of interest to researchers and administrators, and that examines the various matters of the employee's commitment sources and means, and measuring the degree of workers' commitment to their jobs, as well as examining the reasons for non-compliance. The desired employee and the loss of these factors leads to the employee's situation in a state of non-compliance, as it is reflected on his performance at work and the performance of his duties in the required manner. The concept of organizational commitment has been linked to the job performance of employees and the performance of the roles and duties required. The institution and here lies the importance of the research in identifying the level of the practice of authentic leadership of the administrators of the directorates of youth and sports transferred authority, which affects the organizational commitment 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 viewpoint of their employees The Directorates of Youth and Sports transferred authority, as well as identification On the level of organizational commitment to administrative staff and non-administrative staff in the directorates of youth and sports transferred authority and to identify the relationship between authentic leadership and job satisfaction from the point of view of administrative staff and non-administrative staff in the directorates of youth and sports 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), which numbered (898) employees distributed over (10) governorates, while the sample of governorates transferred 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: ١٢٤) 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 شكاوهم 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 الالتزام وعدم الالتزام فأصبح من الموضوعات التي تحظى باهتمام الباحثين والإداريين وذلك يبحث الامور المختلفة لمصادر ووسائل الرضا لدى الموظف وقياس درجة التزام العاملين في وظائفهم وكذلك بحث أسباب عدم الالتزام التنظيمي وتم التوصل الى مجموعه من الامور التي تؤدي إلى الالتزام التنظيمي واعتبار وجودها ضروري وأساسي لتحقيق الالتزام المنشود للموظف وفقدان هذه العوامل يؤدي إلى وضع الموظف بحاله من عدم الالتزام اذ ينعكس على ادائه في العمل وقيامه بواجباته على الوجه المطلوب وقد ارتبط مفهوم الالتزام التنظيمي 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 التزام 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 الالتزام التنظيمي للموظفين الإداريين والموظفين الغير الإداريين في مديريات الشباب والرياضة منقولة الصلاحية والتعرف على العلاقة بين القيادة الاصلية والالتزام التنظيمي من وجهة نظر الموظفين الإداريين والموظفين غير الإداريين في مديريات الشباب والرياضة منقولة الصلاحية.

٣- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

٣-١ منهج البحث

مما لا شك 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 كمياً 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 وتساؤلاته لذلك استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأساليب المسح والعلاقات الارتباطية وذلك لملائمته مع متطلبات البحث.

٣-٢ مجتمع البحث وعيناته:

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

ن.	المحافظة	الموظفين	عدد	الجزئين	عدد	العدد الفعلي	الموجود	المستحصل	موظف	موظف	مسؤول	غير مسؤول	مسؤول	الإعداد	عينة	التطبيق	لغته	الملاحظات
١-	مديرية الديوانية	70	4	66	42	21	21	8	8	26	8	42						
٢-	مديرية النجف	100	6	94	72	50	22	8	8	56	8	72						
٣-	مديرية بابل	80	8	72	60	40	20	8	8	44	8	60						
٤-	مديرية المثنى	47	5	42	38	20	18	--	--	38	--	38						
٥-	مديرية ميسان	54	3	51	45	25	20	--	--	45	--	45						
٦-	مديرية كربلاء	65	10	55	42	22	20	--	--	42	--	42						

7-	بغداد الكرخ	101	25	76	58	37	21	--	--	58	58
8-	بغداد الرصافة	92	31	61	40	20	20	--	--	40	40
9-	بغداد/الصدر	89	23	66	41	22	19	--	--	41	41
10-	مديرية واسط	68	18	50	42	22	20	--	--	42	42
11-	مديرية ذي قار	63	9	54	39	22	17	--	--	39	39
1٢-	مديرية البصرة	69	9	60	48	29	19	--	--	48	48
	المجموع	898	189	747	567	330	237	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 الاصلية موظف مسؤول	45	59	96	20	17	237
عدد العينة	76	191	214	52	34	567
الالتزام	91	87	136	152	101	567

جدول (٣) حسب المؤهل العلمي

المتغير	تعليم ثانوي فما دون	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	المجموع
القيادة الاصلية موظف مسؤول	0	8	133	69	27	237
عدد العينة	0	24	348	132	63	567
الالتزام	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 الأصلية وأعداد مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الالتزام التنظيمي لذا قامت الباحثة بإتباع الخطوات الآتية:

٣-٤-١ إجراءات إعداد مقياس القيادة الأصلية:

بعد إطلاع الباحثة على عدد من الاختبارات ذات العلاقة بالقيادة الأصلية وجدت إن مقياس (رائد حسين الحجار) (١:٢٠٠) هو الأنسب للبحث والذي يتكون في الأصل من (29) فقرة تهدف لقياس القيادة الأصلية 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 الأصلية:

لما كان المقياس معدا اصلا لبيئة غير بيئة مديريات الشباب والرياضة وما لها من خصوصية كان لزاما 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 الادارة الرياضية (ملحق 3) لإبداء ارائهم حول صلاحية التعديلات التي أجريت

على عبارات المقياس حيث تضمن المقياس ثلاثة حقول شملت كل من (الفقرات الأصلية , الفقرات المعدلة , التعديل الذي يعتمد على مأيديه الخبراء من أراء أو تصحيح بشأن الفقرات المعدلة)
٣-٤-١-٢ تحديد صلاحية مجالات مقياس القيادة الأصلية:

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 الأصلية بصورتها الأولية (صلاحية مجالات القيادة الأصلية) 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 الأصلية حسب إجابات الخبراء

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 والحدثة	19	1	16.2	تصلح

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

مما ورد أنفاً 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 والحدثة) وهذه المجالات ظهرت عندها قيم (٢١) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3,84) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05) ولصالح الاستجابة للبيد (تصلح) إذ اعتمدت الباحثة موافقة (17) خبيراً فأكثراً من أصل (20) خبيراً لصلاحية المجال وهو ما يشكل نسبة تبلغ (85%) من مجموع الخبراء. ولتعزيز ما اتخذته الباحثة من إجراءات نسلط 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 (كا) المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية فلا يعتمد المكوّن لأنه ليس هناك اتفاق من السادة الخبراء على صلاحيتها (١٤٤:٨)

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

من البديهي ألا يساهم كل مجال من مجالات مقياس (القيادة الأصلية) بنسب واحدة إذ تتباين مجالات هذا المقياس في مدى تمثيلها أو درجة قياسها للقيادة الأصلية وبما أن العمل هو أعداد مقياس القيادة الأصلية إلا أن الباحثة استخدمت خطوات الأعداد مشابه لخطوات بناء المقياس كون أن الباحثة قدمت مجالات وفقرات مضافة من قبلها مما يتطلب 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 الأصلية 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 الفاصل 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 الاستثمارات 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 الأصلية ونسبها المئوية الممثلة لها

ت	المجالات	درجة الأهمية	النسبة المئوية %	قرار القبول
1	الوعي الذاتي	90	81.818	نعم
2	المعالجة المتوازنة	92	83.636	نعم

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 والحداثة	86	78.181	✓

ولبيان الكيفية التي حُسبت و عدلت 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 :

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

ومن تطبيق هذا القانون على مجالات المقياس أظهرت نتائجه عن تحديد عدد العبارات (الفقرات) لكل مجال وكما مبين في الجدول ادناه (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 والحداثة (6) فقرات فأصبح المجموع (40) فقرة والجدول (٤) يبين ذلك.

جدول (6) يبين عدد الفقرات الموزعة على ستة مجالات لمقياس (القيادة الأصيلة) 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 والحداثة	86	14.47	6
	المجموع	594	100	40

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

لكي يتم التأكد من صلاحية فقرات المقياس المضافة لغويًا تم عرضها على خبير مختص في اللغة العربية (*أ.م.د خوله صالح صبهود / جامعة القادسية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة . لتقويمها من الناحية اللغوية لتكون سليمة وخالية من الأخطاء الشائعة وهكذا تم الاخذ بجميع الملاحظات التي تبينها 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 بالتقييم الوارد في الجدول التالي وحسبما تستدعيه أهمية المجال من استحقاق .

جدول (7) يبين عدد أرقام الفقرات لكل مجال من مجالات (القيادة الأصيلة) مع نسبها المئوية

ت	المجالات	أرقام الفقرات	عدد الفقرات	النسبة المئوية
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

12.79	5	34-30	الانضباط الذاتي	6
14.47	6	40-35	الجمع بين الأصالة والحداثة	7
% 100	40		المجموع	

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 (كا^٢) ومنه استنتجت أن جميع الفقرات صالحة إذ جاءت قيم (كا^٢) 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 الأصيلة:

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 بزم معقول ولا تأخير فيها

٣-٤-١-٩ تطبيق مقياس القيادة الأصيلة على عينة الاعداد:

حتى يتحقق الغرض الأساس من عملية تطبيق فقرات مقياس القيادة الأصيلة على عينة الاعداد البالغة (306) غير مسؤول و(213) موظفاً مسؤولاً في مقرات المديرية لا بد 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 الاعداد 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) ..

٣-٤-١-١٠ 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 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 اختبار (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 بوساطتها على أعلى معاملات التمييز " (١١:١٥٠) وحصلت الباحثة على فروق معنوية بين المجموعتين العليا والدنيا في اختبار القيادة الأصلية مما يدل على قدرة الاختبار على التمييز بين المجموعتين وكما في الجدول التالي:

الجدول (8) يبين القدرة التمييزية لمقياس القيادة الأصلية المستخدم في عينة البحث ودلالاتها الإحصائية

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

مميزة	0.000	24.550	0.124	1.015	0.797	4.077	37
مميزة	0.000	33.695	0.211	1.046	0.894	4.369	38
مميزة	0.000	24.625	0.124	1.015	0.684	4.031	39
مميزة	0.000	25.337	0.124	1.985	0.831	4.492	40

- 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 و الدرجة الكلية للمقياس كذلك درجات كل فقرة و الدرجة الكلية لكل مجال إذ اعتمدت في ذلك على استجابات مجموعة الاعداد البالغة (519) والجدول (8) (9) (10) تبين قيم معامل الارتباط.

جدول (9) يبين معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمقياس القيادة الاصلية 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 (10) يبين معاملات الارتباط للفقرات بالدرجة الكلية للمجال لمقياس القيادة الاصلية 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 والحداثة		
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

معنوي	0.970*	1	معنوي	0.925*	6
معنوي	0.857*	2	المجال الثالث/ المنظور الأخلاقي		
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			

* دالة معنوياً عند مستوى دلالة (0.05)

جدول (11) يبين معاملات الارتباط بين درجة المجال الكلية ودرجة المقياس الكلية لمقياس القيادة الأصيلة لإجابات العينة

المجالات	الوعي الذاتي	المعالجة المتوازنة	المنظور الأخلاقي	شفافية العلاقات	الغاية والهدف	الانضباط الذاتي	الجمع بين الأصالة والحدثة	الدرجة الكلية
معامل الارتباط	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 أنفاً نستخلص بأن معامل الاتساق الداخلي ما بين فقرات مقياس القيادة الأصيلة حاصل بدرجة عالية ومقبولة وهذا يعبر بثقة عن مقدار صدق هذا المقياس.

٣-٤-١-٠-٢ 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 " (٢:٢٥٧) " 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 (0.925) وهو معامل ارتباط موجب عالي " إلا أن هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار لذلك يتعين تعديل هذا المعامل على معامل ثبات الاختبار ككل (١٢:٤٢٦) 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 " (٣:٤١٥) " وإذا كانت الفقرات جميعها تقيس فعلاً السمة نفسها فيجب أن تترايب مع بعضها " (١٠:١٢١) وعند حساب قيمة معامل الثبات اتضح أنها تبلغ (0.953) وهو معامل ثبات جيد ومقبول يمكن الاعتماد عليه .

٣-٤-٣-إجراءات أعداد مقياس الالتزام التنظيمي:

بعد إطلاع الباحثة على عدد من المقاييس ذات العلاقة بمقياس الالتزام التنظيمي وجدت إن مقياس (باسم عباس كردي) هو الأنسب للبحث والذي يتكون في الأصل من (١٨) فقرة والذي يهدف لقياس الالتزام التنظيمي لتدريسي وموظفي كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة القادسية أما مقياس دارسته فعدد فقراته (١٨) فقرة ويهدف لقياس الالتزام التنظيمي لدى (الاداريين وغير الاداريين

مديريات الشباب والرياضة منقولة الصلاحية) فقرة 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 الالتزام التنظيمي:

لما كان المقياس معداً أصلاً لبيئة غير البيئة الرياضية كان لزاماً على الباحثة تعديل المقياس كي يكون ملائماً لعينة البحث الحالي وهم (الاداريين وغير الاداريين) إذ قامت الباحثة بتعديل فقرات المقياس كي تتلاءم مع طبيعة عينة البحث بعد 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 وكما مبين أدناه:

٣-٤-٢ تحديد صلاحية فقرات مقياس الالتزام التنظيمي:

يتطلب هذا الأجراء الحصول على موافقة مجموعة من الخبراء والمختصين في المجال الرياضي حول صلاحية أعداد الفقرات الخاصة بالمقياس لذلك قامت الباحثة بإعداد استمارة مقياس الالتزام التنظيمي بصورته الأولية ملحق (10) 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 (20) فقرة تم قبول (18) منها ورفضت (2) على وفق رأي الخبراء فأصبح المقياس 18 فقرة والجدول (16) يبين ذلك.

٣-٤-٣ إعداد تعليمات مقياس الالتزام التنظيمي:

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 الالتزام التنظيمي:

وبعد انتهاء الباحثة من إعداد الصيغة الأولية للمقياس أدرجت معه التعليمات وأنم ميزان التقدير كذلك أجرت تجربتها الاستطلاعية على عينة من مجتمع البحث والبالغ عددهم (24) موظفاً غير مسؤول و (24) موظفاً مسؤولاً وطُلبت 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 (5-7) دقيقة لكل مبحوث وأجريت التجربة الاستطلاعية يوم المصادف (2019/4/21) ولغاية يوم المصادف (2019/4/28).

٣-٤-٥ تطبيق مقياس الالتزام التنظيمي على عينة الأعداد:

حتى يتحقق الغرض الأساس من عملية تطبيق فقرات مقياس الالتزام التنظيمي 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).

٣-٤-٦-٣-٣ الأسس العلمية لمقياس رضا الأداء الوظيفي:

٣-٤-٦-٣-٣-١ 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:** استخرجت 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 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 التميز". (١١:١٥٠) وحصلت الباحثة على فروق معنوية بين المجموعتين العليا والدنيا في اختبار الالتزام التنظيمي مما يدل على قدرة الاختبار على التمييز بين المجموعتين وكما في الجدول التالي:

الجدول (12) يبين القدرة التمييزية لمقياس الالتزام التنظيمي 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	.000	5.000	.124	3.984	23.622	0.000	مميزة
2	.124	3.984	.363	4.846	23.891	0.000	مميزة
3	.363	4.846	.124	2.984	44.331	0.000	مميزة
4	.124	2.984	.597	4.046	24.034	0.000	مميزة
5	.597	4.046	.124	1.984	32.284	0.000	مميزة
6	.124	1.984	.000	5.000	32.119	0.000	مميزة
7	.000	5.000	.124	3.984	39.767	0.000	مميزة
8	.124	3.986	.000	5.000	19.675	0.000	مميزة
9	.000	5.000	.124	3.984	17.510	0.000	مميزة
10	.124	3.984	.000	5.000	21.795	0.000	مميزة
11	.000	5.000	.124	3.984	23.490	0.000	مميزة
12	.124	3.984	.752	3.476	33.343	0.000	مميزة
13	.752	3.476	.000	2.000	22.490	0.000	مميزة
14	.000	2.000	.481	4.353	30.855	0.000	مميزة
15	.481	4.353	.484	2.276	44.331	0.000	مميزة
16	.484	2.276	.728	3.969	34.957	0.000	مميزة
17	.728	3.969	.124	1.984	39.451	0.000	مميزة
18	.124	1.984	.674	3.830	35.163	0.000	مميزة

- 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 الالتزام التنظيمي واستخدم لهذا الغرض معامل ارتباط البسيط بيرسون من خلال إيجاد علاقة الارتباط بين درجات كل فقرة و الدرجة الكلية للمقياس إذ اعتمد في ذلك على استجابات مجموعة البناء البالغة (519) والجدول (18) يبين قيم معامل الارتباط.

جدول (13) يبين معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمقياس رضا الأداء الوظيفي لإجابات العينة

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0.917*	10	0.937*
2	0.906*	11	0.946*
3	0.947*	12	0.972*
4	0.914*	13	0.958*
5	0.926*	14	0.707*
6	0.308*	15	0.707*
7	0.903*	16	0.946*
8	0.903*	17	0.936*
9	0.775*	18	0.936*

* 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.

٣-٤-٣-٧- 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" (٢:٦٥٧) "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 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 (البناء) والبالغة (519) إذ تم استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وأدخلت البيانات فيها وبلغ معامل الارتباط بين النصفين (0.931) وهو معامل ارتباط موجب عالي "إلا أن هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار لذلك يتعين تعديل هذا المعامل على معامل ثبات الاختبار ككل" (١٢:٤٢٦) 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" (٣:٧٩) "وإذا كانت الفقرات جميعها تقيس فعلاً السمة نفسها فيجب أن تترابط مع بعضها" (١٠:١٤١) وعند حساب قيمة معامل الثبات اتضح أنها تبلغ (0.961) وهو معامل ثبات جيد ومقبول يمكن الاعتماد عليه.

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

٤-١ عرض وتحليل ومناقشة القيادة الأصلية الممارسة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لمدراء وموظفي مديريات الشباب والرياضة منقولة الصلاحية:

جدول (٤١) يبين القيمة العليا والدنيا والالتواء و الوسط الحسابي والفرضي والمستوى حسب درجة العينة والمستوى

الفرضي لمدراء وموظفي المديريات لمقياس القيادة الأصلية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي

المقياس	القيمة العليا	القيمة الدنيا	الالتواء	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	المستوى حسب درجات العينة		
						ضعيف	متوسط	جيد
القيادة الأصلية	195	56	635.0	122.140	120	-56	-103	-149
						102	148	195
الالتزام	82	43	716.0	60.545	54	-43	69-57	-70
						56	82	82

يتبين من جدول (1) 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 (198) والقيمة الدنيا(69) وبلغ الوسط الحسابي (129,225) وبمعامل التواء (0,582) علماً أن الوسط الفرضي (132) 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 وأيضاً مقياس الالتزام التنظيمي لعينة البحث جاءت القيمة العليا (82) والقيمة الدنيا(43) وبلغ الوسط الحسابي (60,545) وبمعامل التواء (0,716) علماً إن الوسط الفرضي (54) إذ جاءت العينة وفق المستوى حسب درجات العينة (متوسط) وكذلك كان بالمستوى الافتراضي (متوسط) وهذا يعني إن عينة البحث تملك مستوى متوسط من الالتزام التنظيمي.

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

الجدول (١٥) يبين المتوسط الحسابي والفرضي والقيمة التائية المحسوبة لعينة البحث لمقياس القيادة الأصلية

ورضا الوظيفي والالتزام التنظيمي

المقياس	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (ت) المحسوبة	sig	الدلالة
القيادة الأصلية	567	122.014	46.598	120	1.625	0.533	غير معنوي
		60.545	.765 11	54	11.569	0.000	معنوي

*معنوي عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ودرجة حرية ٥٦٥

يبين الجدول (٢) بان الوسط الحسابي للقيادة الأصلية 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 الأصلية :

تعزو الباحثة سبب تساوي الوسط الحسابي والوسط الفرضي للقيادة الأصلية كون خصائص القيادة الأصلية تجسد قيما داخلية لدى كل إنسان فبعض القادة والمدراء يكون لديهم وعي ذاتي حيث 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 عنهم بالأراء 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 الذين يظهرون الصدق والنزاهة في تعاملهم مع جميع المواقف وتتطابق أفعاله مع أقواله ويعتبر نموذج يحتذى به وأيضا بعض القادة والمدراء يتعاملون بشفاافية بحيث يجعل الموظف يثق 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 مديراتهم 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 الأصلية

4-٢-٣ مناقشة نتائج مقياس الالتزام التنظيمي:

وجود فرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي ولصالح عينة البحث وأن كان الوسط الحسابي ضمن المستوى المتوسط وتعزو الباحثة سبب (الفروق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي) كون المبحوثين لديهم التزام نحو مديرياتهم ويؤدون عملهم بإخلاص ويبدلون قصارى جهودهم لتحقيق أهدافها والحفاظ على سمعتها وأيضا اتفاق المبحوثين على اعتبار مشاكل المديرية هي جزء من مشكلاتهم وأيضا العلاقة التي تربط الموظفين "كما يراها المبحوثين هي علاقات أخوية وشعورهم بالسعادة التامة في قضاء أوقات العمل الرسمي وأيضا ويتطلع البعض منهم للحصول على مناصب متميزة و اعتبار وجودهم على رأس عملهم الحالي يمثل استثمارا وظيفيا جيد بالنسبة إليهم" في حين يرغب البعض الآخر في ترك العمل عند توفر فرصة بديلة.

٤-٣ عرض وتحليل ومناقشة نتائج علاقة الارتباط القيادة الأصلية في متغيرات البحث

جدول (16) الارتباطات لمتغيرات البحث مع القيادة الأصلية ككل

المتغيرات	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
القيادة - الرضا	0.213*	0.05	ارتباط معنوي موجب
القيادة - الالتزام	0.651*	0.000	ارتباط معنوي موجب
الرضا - الالتزام	0.392*	0.042	ارتباط معنوي موجب

*معنوي عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ودرجة حرية ٥٦٥

يتبين من جدول (3) وجود ارتباط معنوي موجب بين القيادة الأصلية والرضا الوظيفي وقيمة هذا الارتباط تبلغ (0,213*) وظهرت بمستوى دلالة (0,05) ويوجد ارتباط معنوي موجب بين القيادة الأصلية والالتزام التنظيمي وقيمة هذا الارتباط تبلغ (0,651*) وظهرت بمستوى دلالة (0,000) وأيضا يوجد ارتباط معنوي موجب بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وقيمة هذا الارتباط تبلغ (0,392*) وظهرت بمستوى دلالة (0,042) وهذا يدل على وجود علاقة طردية بين القيادة الأصلية

ومتغيرات البحث الرضا الوظيفي والالتزام تنظيمي فكلما ارتفعت القيادة الأصيلة ارتفع الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى المدراء والموظفين

٤-٣-١ عرض وتحليل ومناقشة نتائج القيادة الأصيلة بالرضا الوظيفي:

وجود ارتباط معنوي موجب بين القيادة الأصيلة والرضا وتعزو الباحثة هذا الارتباط لكون القيادة تقاس بمدى الدعم والاهتمام الذي يدرکه ويحصل عليه الموظف من مديره أو قائده وأيضا هذا الارتباط ناتج عن الوعي الذاتي للمدير أو القائد فمراجعتة المستمرة لنقاط ضعفه وقوته وتقبله لنتائج التغذية الراجعة تزيد من رضا الموظفين وكذلك استخدامه مبدأ الشفافية في تبادل الأفكار والمعتقدات معهم التي تقلل من المشاعر السلبية بينه وبين إتباعه ترفع من رضاهم وأيضا اقتناع القائد بوجهات النظر المعارضة له والتصرف معها بموضوعية دون تحيز تؤثر بشكل مباشر على رضا الموظفين وكذلك الأسس الأخلاقية التي يتمسك بها القائد في علاقاته وقراراته بحيث أن جميع ما يتخذه القائد من قرارات وتعاملات إنما تنطلق من منطلق أخلاقي إيجابي وهي من داخل القائد مهما كانت الضغوط الخارجية التي يواجهها تجعله القدوة التي يقتدون بها . "فقد أكدت الكثير من البحوث بأن الرضا الوظيفي هو مخرج من مخرجات القيادة وقد أظهرت نتائج دراسة (سمر محمود شيخ السوق 2014) إن القيادة لها تأثير على الرضا الوظيفي وترتبط به بعلاقة قوية أيضا وكذلك بينت دراسة (الطحانية وعودات 2014) إن القيادة تؤثر تأثير إيجابيا في مستوى الرضا بوصفه احد العوامل التي ترتبط وتسبق الالتزام التنظيمي وعليه يمكن التنبأ بان الرضا يتوسط العلاقة بين القيادة الأصيلة والالتزام التنظيمي".

٤-٣-٢ عرض وتحليل ومناقشة علاقة الارتباط مساهمة الأصيلة بالالتزام التنظيمي:

وتعزو الباحثة وجود علاقة ارتباط موجبة بين القيادة الأصيلة وبين الالتزام التنظيمي لما تتمتع به القيادة الأصيلة من نظرة أخلاقية بين المسئول والمرووسين ولما تتمتع به من مثل عليا وفضائل تقترب من الروحانية والصفاء الفكري الخلاق في مبادئها ومرتكزاتها الأساسية ومثل هذه القيم هي ما يحتاج إليه المرؤوسين لتنمي لديهم روح الانتماء للمؤسسة وتعزز الالتزام التنظيمي لديهم وهذا بالتأكيد يؤثر بشكل إيجابي على نفسية العاملين مما ينعكس إيجابيا على الالتزام التنظيمي لدى العاملين "وأیضا ارتباط القيادة الأصيلة بالعديد من العوائد التنظيمية ومن ضمنها الالتزام التنظيمي حيث إن القيادة التي تتضمن التزام المديرين أو القادة بالالتزام أخلاقي اتجاه المؤسسة و أهدافها ورسالتها تساعد الموظفين على تبني نفس الشعور من الالتزام"

٥- الاستنتاجات والتوصيات

٥-١ الاستنتاجات:

- بناءً على نتائج البحث التي تم التوصل اليها في حدود مجتمع البحث أمكن التوصل الى الاستنتاجات الآتية:
١. ان القيادة الاصيلة كانت في المستوى المتوسط بشكلها العام عند اداريين مديريات الشباب والرياضة منقولة الصلاحيات
 ٢. للالتزام التنظيمي كان في المستوى المتوسط بشكله العام لدى اداري وموظفين مديريات الشباب والرياضة
 ٣. للقيادة الأصيلة تأثير بمستوى الالتزام التنظيمي فكلما ارتفع مستوى القيادة الأصيلة عند المدراء ارتفع مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين

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 الأصيلة
٢. استثمار العلاقة الترابطية بين القيادة الأصيلة والالتزام التنظيمي
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 الأصيلة ودورها برفع مستوى والالتزام التنظيمي للموظفين
٦. أعداد برنامج تأهيلي للمدراء على ممارسات القيادة الأصيلة 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 والحدائثه والابتعاد عن التقليد)

المصادر العربية والأجنبية:

- ١- رائد حسين الحجار: درجة ممارسة القيادة الأصيلة 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 ثورندينك، 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 وعلاقتها 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، أطروحة 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 المندلاوي (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 الأولى، مؤسسة هندواي للترجمة، القاهرة، مصر.
 - ١٠- محمد سعود الشمري: الخصائص الشخصية لذوي قوة التحمل النفسي العالي والواطي وعلاقتها 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.