

الفصل الثالث

إجراءات البحث

- ١- منهج البحث
- ٢- مجتمع وعينة البحث.
- ٣- وسائل جمع البيانات
- ٤- خطوات تصميم مقياس التقويم النفسى لمعاونى أعضاء هيئة التدريس
- ٥- الدراسات الاستطلاعية.
- ٦- الدراسة الأساسية.
- ٧- المعالجات الإحصائية.

الفصل الثالث

إجراءات البحث:

منهج البحث:

استخدم الباحث من أساليب المنهج الوصفي المسح، إذ يتيح هذا المنهج الاتصال بعينة البحث وقياس مدى نسبية وانتشار بعض الخصائص الشخصية بين أفرادها تبعاً لمعيار معين، ومن ثم جمع البيانات المتعلقة بمشكلة البحث وتصنيفها وتحليلها كماً وكيفاً.

مجتمع وعينة البحث:

يتحدد مجتمع البحث الحالي في كليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية والبالغ عددها (٩) تسع كليات موزعة على (٨) ثمان جامعات، هي: جامعة المنصورة، جامعة قناة السويس، جامعة الإسكندرية، جامعة المنوفية، جامعة طنطا، جامعة الزقازيق، جامعة الزقازيق فرع بنها، جامعة المنيا، جامعة أسيوط.

مجالات البحث:

تتحدد مجالات البحث الحالي فيما يلي:

* المجال البشري:

ويمثل معاونى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية الذكور.

* المجال المكانى:

تم إجراء البحث على عدد من كليات التربية الرياضية فى جمهورية مصر العربية وهى:

- | | |
|---------------------------------|---------------------------|
| - كلية التربية الرياضية: | جامعة المنصورة |
| - كلية التربية الرياضية للبنين: | جامعة الزقازيق |
| - كلية التربية الرياضية للبنين: | جامعة الزقازيق - فرع بنها |
| - كلية التربية الرياضية: | جامعة المنيا |
| - كلية التربية الرياضية: | جامعة أسيوط |
| - كلية التربية الرياضية للبنين: | جامعة الإسكندرية |
| - كلية التربية الرياضية للبنين: | جامعة قناة السويس |
| - كلية التربية الرياضية: | جامعة طنطا |
| - كلية التربية الرياضية: | جامعة المنوفية |

* المجال الزمني:

تم إجراء هذا البحث ميدانياً خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠٠٢ / ٢٠٠٣ م.

وقد شملت عينة الأفراد في البحث الحالي فئتين رئيسيتين، هما:

أولاً: فئة عينة الأساتذة أعضاء هيئة التدريس (الأساتذة ، الأساتذة المساعدين، المدرسين) الذين يصدر عنهم أحكامهم الخارجية كما يدركونها عن معاونيهم في الجانب الأدائي الوظيفي / البحثي. وقد بلغ حجم هذه الفئة (٤٦) ستة وأربعين عضواً من الأساتذة رؤساء الأقسام العلمية بكل كلية، أو من ينوب عنهم حالة مرض أحدهم، أو سفره، أو لأي سبب خارجي يحول دون مشاركتهم في البحث، مع ملاحظة أنه توجد أقسام علمية في بعض الكليات لا تحتوي على أي من المعيدين أو المدرسين المساعدين، وبالتالي لم يوزع عليهم (المحكمين) المقياس، وفيما يلي جدول (٥) يبين توصيف ذلك:

جدول (٥): توصيف فئة أعضاء هيئة التدريس

م	الجامعة	أعضاء هيئة التدريس ذوي الأحكام الخارجية			المجموع
		أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	
١	جامعة المنصورة	٤	٢	-	٦
٢	جامعة الإسكندرية	٤	١	١	٦
٣	جامعة الزقازيق	٦	١	-	٧
٤	جامعة الزقازيق فرع بنها	-	٢	١	٣
٥	جامعة المنوفية	٣	١	٢	٦
٦	جامعة طنطا	٢	-	١	٣
٧	جامعة المنيا	٢	١	٢	٥
٨	جامعة أسيوط	٢	٢	٢	٦
٩	جامعة قناة السويس	١	١	٢	٤
	المجموع	٢٤	١١	١١	٤٦

وقد تم اختيار الأستاذ رئيس القسم والأساتذة المساعدين القائمين بعمل رئيس القسم وفقاً لتوجيه من السادة المشرفين على البحث للأسباب التالية:

١- أنه أكثر احتكاكاً بالمعيد والمدرسين المساعدين التابعين لقسمه بحكم طبيعة عمله القيادي والإداري مقارنة بزملائه من الأساتذة أو الأساتذة المساعدين أو المدرسين.

٢- إمكانية تقويم معاونى أعضاء هيئة التدريس من قبل رئيس قسمه الأكاديمى فى الجانب الأدائى للخصائص البحثية والوظيفية، حيث العمومية فى اتجاه العبارة وإمكانية الحكم بشكل كبير على النطاق السلوكى الذى تتناوله العبارات البنائية للمقياس موضوع البحث.

٣- التقارير التى توجه إليه - بشكل غير مباشر - من السادة أساتذة المقررات فى الدراسات العليا عن حالة المعيدى والمدرسين المساعدين الدراسية ومدى انتظامهم وجديتهم لمراعاة تذليل ما قد يعوق أداءاتهم الدراسية والبحثية من تبعات وواجبات وفقاً للمادة (١٤٨) مائة وثمانية وأربعون من قانون تنظيم الجامعات. (١٤ : ٥١)

٤- التقارير التى توجه إليه - بشكل غير مباشر - من وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث والتى يقدمها المشرفون على البحث من أعضاء هيئة التدريس والتى تسفر عن صلاحيته البحثية ومدى جديته وتقدمه فى بحثه.

مع الأخذ فى الاعتبار ما يلى:

١- أنه لم يتم تحكيم معاونى أعضاء هيئة التدريس التابعين لبعض الأقسام العلمية نظراً لعدم وجود أعضاء هيئة التدريس فيها ولاسيما فى الكليات الإقليمية حديثة الإنشاء.

٢- لم يشارك العميد بتحكيم معاونى أعضاء هيئة التدريس باعتباره رئيساً للقسم - حالة خلو القسم من الأساتذة أو الأساتذة المساعدين - لكثرة الأعباء الإدارية الملقاة على عاتقه وضيق وقته.

٣- لم يشارك الأساتذة المنتدبون فى تحكيم معاونى أعضاء هيئة التدريس أو رؤساء الأقسام التابعين لكليات التربية نظراً لعدم احتكاكهم بالمعاونين بشكل يمكنهم من الحكم على معظم خصائصهم الشخصية قيد البحث.

٤- لم يتم تحكيم معاونى أعضاء هيئة التدريس التابعين لبعض الأقسام العلمية من قبل رؤساء تلك الأقسام وذلك لوجود دواعٍ خلافية حادة بين رئيس القسم ومعظم معاونى أعضاء هيئة التدريس التابعين له، الأمر الذى تبينه الباحث من المقابلات الشخصية التى أجراها معهم وبعض أعضاء هيئة التدريس فى ذات القسم وفى أقسام أخرى مغايرة على اختلاف مستوياتهم، ومن ثم فقد شارك بعض الأساتذة غير رؤساء تلك الأقسام العلمية من ذات القسم وكذا بعض الأساتذة المساعدين، وفى (١١) إحدى عشر حالة من المدرسين القدامى نظراً لعدم وجود أساتذة أو أساتذة مساعدين فى القسم لإصدار أحكامهم الخارجية على معاونيهم التابعين للأقسام الخاصة بهم.

٥- تم استبعاد الأساتذة العاملين بالخارج والعائدين حديثاً لشغل وظيفة رئيس القسم.

وقد راعى الباحث عند تقويمه معاونى أعضاء هيئة التدريس من قبل رؤساء الأقسام الأكاديمية أن يكون مستقلاً حتى يتحاشى البعد التأثيرى لقلق التقويم *Evaluation* *Apprehension* الذى يمكن أن ينعكس على تقديراته الذاتية *Eternal - State Rating* التى تستند إلى حالته المزاجية فيما يتعلق بردود أفعاله وما يصاحبها من شعور بالإيعاز إلى الرغبة فى أن يكون تقويمه من قبل رئيس قسمه موافياً.

ثانياً: فئة عينة معاونى أعضاء هيئة التدريس:

تم توزيع المقياس على معاونى أعضاء هيئة التدريس الذكور بكليات التربية الرياضية فى جمهورية مصر العربية حيث بلغ عددهم الكلى (١٤٠) مائة وأربعون فرداً، مقسمين إلى (٩٥) خمسة وتسعين معيداً، (٤٥) خمسة وأربعين مدرساً مساعداً من إجمالى (٩) كليات للتربية الرياضية.

وقد استبعد الباحث المعيدى الجدد حديثى التعيين والذين لم يلتحقوا بعد بالدراسات العليا، واستبعد أيضاً الملتحقين بالخدمة العسكرية والمبعوثين للخارج فى منح أو بعثات خارجية للحصول على الماجستير أو الدكتوراه، كما هو موضح فى جدول (٦):

جدول (٦): توصيف فئة عينة معاوني أعضاء هيئة التدريس

١	الأفراد الجامعة	المعلمون				المدرسون المساعدون				المجموع للعينة الأساسية	المجموع للنوعية الأساسية	النسبة المئوية للعينة الأساسية
		العينة الأساسية	العينة الاستطلاعية	استبعاد	المجموع	العينة الأساسية	العينة الاستطلاعية	استبعاد	المجموع			
١	المنصورة	٨	٦	٧	٢١	٧	٤	٤	١٥	١٥	١٥	%١٠,٧١
٢	الإسكندرية	٩	٦	—	١٥	٥	٢	—	٧	١٤	١٤	%١٠,٠٠
٣	الزقازيق فرع بنها	١٤	—	١	١٥	٢	٢	—	٤	١٦	١٦	%١١,٤٣
٤	الزقازيق	١٩	—	٤	٢٣	٧	—	٥	١٢	٢٦	٢٦	%١٨,٥٧
٥	المنوفية	٥	—	١	٦	٤	—	—	٤	٩	٩	%٦,٤٣
٦	طنطا	٩	٣	٢	١٤	٦	٢	١	٩	١٥	١٥	%١٠,٧١
٧	المنيا	٧	٢	٢	١١	٤	٢	١	٧	١١	١١	%٧,٨٦
٨	أسيوط	١٠	—	١	١١	٥	—	٢	٧	١٥	١٥	%١٠,٧١
٩	قناة السويس	١٤	—	١	١٥	٥	١	٢	٩	١٩	١٩	%١٣,٥٧
	المجموع	٩٥	١٧	١٩	١٣١	٤٥	١٣	١٦	٧٤	١٤٠	١٤٠	% ١٠٠

ملاحظة:

طبقاً للفروض الموضوعية للاختبار فقد قسمت فئة عينة معاونى أعضاء هيئة التدريس على النحو التالى:

١- بالنسبة للتحصيل الأكاديمي:

بلغت النسب الثلاث (U, M, A) ، (١٣ ، ٨٦ ، ٤١) على الترتيب، حيث:

- A ، المجموعة المميزة المستوى الأكاديمي.
- M ، المجموعة المتوسطة المستوى الأكاديمي.
- U ، المجموعة منخفضة المستوى الأكاديمي.

٢- بالنسبة للقسم الأكاديمي:

- فقد بلغ عدد التابعين للأقسام النظرية (٥٢) فرداً، موزعين على النحو التالى:
 - عدد ٣٣ معيداً.
 - عدد ١٩ مدرساً مساعداً.
- بينما بلغ عدد التابعين للأقسام التطبيقية (٨٨) فرداً، موزعين على النحو التالى:
 - عدد ٦٢ معيداً.
 - عدد ٢٦ مدرساً مساعداً.

٣- بالنسبة للتوزيع الجغرافى:

- فقد بلغ عدد التابعين للوجه البحرى (١٠١) فرداً، موزعين على النحو التالى:
 - عدد ٧٠ معيداً.
 - عدد ٣١ مدرساً مساعداً.
- بينما بلغ عدد التابعين للوجه القبلى (٣٩) فرداً، موزعين على النحو التالى:
 - عدد ٢٥ معيداً.
 - عدد ١٤ مدرساً مساعداً.

أسباب اختيار فئة عينة معاونى أعضاء هيئة التدريس:

- ١- المواجهة الميدانية مع الطلاب فى مراحلهم الدراسية المختلفة، الأمر الذى يظهر من خلالها مقدرة معاونى أعضاء هيئة التدريس ولاسيما المعيدى على التوافق مع حياتهم المهنية وما تتطلبه عليه من نواح دراسية أو بحثية، أى بداية تكوين الكيان الشخصى المرتبط بالمهنة.

- ٢- ندرة البحوث العلمية والدراسات التي أجريت على فئة معاونى أعضاء هيئة التدريس فى المكتبة العربية والأجنبية فيما يتعلق بالجوانب النفسية والاجتماعية والمعرفية العقلية.
- ٣- خصوبة دائرة نطاق السلوك الجامعى وتعدد الأدوار فيه مهنيًا ودراسيًا وبحثيًا وبيئيًا وبشكل يكشف عن كينونة وضع معاونى أعضاء هيئة التدريس كمؤشر يؤكد سلامة السلوك أو ينفيه.
- ٤- إفادة فئة معاونى أعضاء هيئة التدريس من البحث من حيث إمكانية التعرف على بعض خصائصهم الانفعالية والاجتماعية والمعرفية ذاتيًا دونما تدخل من الآخرين، ومن ثم تجنب أوجه أو مظاهر الخلل فى شخصياتهم بشكل ترتقى معه قدراتهم ليست فقط الأدائية بل أيضاً الدراسية والبحثية.
- ٥- معرفة فئة عينة أعضاء هيئة التدريس بالأحكام الخارجية عن أدائهم يساعدهم على تطوير ذواتهم وتنمية قدراتهم بما يحقق التوافق مع الحياة الجامعية مهنيًا ودراسيًا.

وسائل جمع البيانات:

- اعتمد الباحث فى جمع البيانات المتعلقة بهذا البحث على مجموعة من الوسائل هى:
- ١- الإطلاع على اللائحة الخاصة بقانون تنظيم الجامعات، بهدف تحليل المهام التى يضطلع بها معاونو أعضاء هيئة التدريس (المعيدين والدرسين المساعدين).
 - ٢- الدراسات والبحوث السابقة والاختبارات والمقاييس المرتبطة بالموضوع قيد البحث.
 - ٣- المقابلات الشخصية مع مجموعة من الخبراء بلغ عددهم (٣٣) ثلاثة وثلاثون خبيراً ملحق (١)، موزعين على النحو التالى:
 - عدد (٤) خبيراً متخصصين فى علم النفس العام والتربوى والصحة النفسية.
 - عدد (٧) خبيراً متخصصين فى علم النفس الرياضى.
 - عدد (٢٢) خبيراً متخصصين فى علوم التربية الرياضية.
 - ٤- تصميم استمارة خاصة بدرجات التحصيل الأكاديمى لمعاونى أعضاء هيئة التدريس. ملحق (٩)، من إعداد الباحث.
 - ٥- استبيان مفتوح خاص بمعرفة معوقات التوافق النفسى والاجتماعى والمعرفى لمعاونى أعضاء هيئة التدريس. ملحق (٢) من إعداد الباحث.
 - ٦- استبيان مفتوح خاص بمعرفة الخصائص الشخصية التى ينبغى أن يتحلى بها معاونى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية. ملحق (٣) من إعداد الباحث.

٧- استبيان خاص بتحليل المهام التي يضطلع بها معاونو أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية. ملحق (٤).

٨- فى ضوء ما سبق تم بناء مقياس التقويم النفسى لمعاونى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية موضوع البحث. ملحق (٨) من إعداد الباحث.

خطوات بناء مقياس التقويم النفسى لمعاونى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية:

منطلقات بنية المقياس:

يذكر طلعت منصور ١٩٨٢ نقلاً عن ويجنز *Wiggins* أنه من الواضح أن موضوع الشخصية قد تناوله علماء عديدون يمثلون أكثر من اتجاه نظرى واحد، ويستخدمون أدوات مختلفة للبحث، ولذلك فمن الصعب كثيراً أن نحدد أى نظرية فى الشخصية أكثر فائدة من الأخرى، فكل النظريات مفيدة ولكن لا توجد نظرية واحدة كافية، ومن ثم فإن أفضل تناول للشخصية هو من وجهات نظر كثيرة رغم أنها غالباً ما تكون متعارضة. (٦٥ : ٧٩)

ويشير طلعت منصور ١٩٨٢، أنه من المتعذر إن لم يكن من المستحيل أن نفصل البحث فى الشخصية وفى معايير سوائها وصحتها عن النظريات أو النماذج أو التصورات التى يتبناها علماء الشخصية ويطورونها، ولكن المشكلة تكمن فى تحديد معايير السوية والصحة النفسية، وتكمن فى الاقتصار على إطار مرجعى نظرى بعينه وفرضه بالقسر على كل جوانب الشخصية، فلا تستطيع نظرية سيكولوجية بإطارها النظرى وبأدواتها وطرقها فى البحث أن تدعى لنفسها أنها تمثل النموذج الوحيد الذى يحيط بكل الشخصية وبكل شخصية. (٦٥ : ٧٩)

وثمة العديد من آليات الحكم على الشخصية وقياسها، ولكن بيت القصيد هو استخبارات الشخصية التى تهدف إلى قياس الجوانب المختلفة للشخصية والمتعلقة بالتوافق أو بسوء التوافق مع المناخ الوظيفى.

ويذكر أحمد محمد عبد الخالق ١٩٨٣، أن الاستخبارات الشخصية قد خدمت وظائف متباينة بالنسبة لكل من جالتون *Galton*، هول *Holl* فى دراسة أولهما استخدم التقرير الذاتى *Self Report* على أنه الطريق الوحيد الممكن للحصول على معلومات بالنسبة لحوادث تجرى داخل رأس المستجيب، أما "هول" فقد استخدم التقرير الذاتى ليتجنب الجهد والتأخير المتضمنين فى الملاحظة المباشرة للسلوك (٩ : ٢٦).

ويستمد المقياس الحالى محتواه من مصادر عديدة، منها زملة من الاختبارات والمقاييس أحادية ومتعددة الجوانب. ملحق (١٢).

وقد يفترض البعض أن أى مقياس للشخصية يمكن أن يتدعم إذا ما استند إلى نظرية مفيدة، ولكن يمكن أن يقال أيضاً أن ذلك يقيد الأداة، ولا سيما إذا كان الهدف منها خصائص عامة لمجموعات متنوعة من الأفراد وفي أمكنة متباينة (٢٧ : ٤) ، ولهذا فإن اهتمام الباحث قد تركز على بعض الاتجاهات والأمور التي تلقى ضوءاً على ما يوجد بين فئة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية، وعلى بعض المتغيرات في الخصائص الشخصية القابلة للقياس، وذلك في إطار من المبادئ التوفيقية العامة.

ويذكر أحمد محمد عبد الخالق ١٩٨٠، أن القياس النفسى يتم عامة لجانبين (١٠ : ١٦) هما:

١- الاستجابات: والقياس هنا مباشر على مستوى المشاهدة *Observation*

٢- السمات: والقياس هنا غير مباشر على مستوى الاستنتاج *In FERENCE*

وقد كان التركيز المبكر للباحث منصرفاً إلى جوانب أربعة أساسية للتقدير الذاتى والخارجى، وهى: الجوانب الانفعالية، والاجتماعية، والمعرفية العقلية، والأدائية النزوعية. وقد اعتبرت هذه الجوانب السلوكية، جوانب من كل واحد ذى علاقات تكاملية بما يكفل التفاعل المستمر فيما بينها.

حيث أدرج الباحث الخصائص المستخلصة - فى سياق العمليات الإجرائية - للبحث تحت مسمى الجوانب الأربعة سالفة الذكر، وذلك بسبب اعتماد محتوى هذه الخصائص بعضها على بعض. وقد افترض الباحث أن استخدام هذه الجوانب - بما تتطوى عليه من الخصائص الشخصية (المقاييس الفرعية) المرتبطة بطريقة متسقة - كفيل بقياس جانب عريض من الحياة الجامعية النفس - أكاديمية لدى معاونى أعضاء هيئة التدريس.

وقد اهتم الباحث منذ البداية بمشكلات الميل الإستجابى وبصدق التقرير الذاتى، وقد أدى هذا الاهتمام وما لهذا الجانب من أهمية تنظيرية، إلى التركيز على حاجات واتجاهات الأفراد عينة البحث فى أن يتركوا انطباعات جيدة عند الاستجابة على المقياس.

وباختصار، فإن ما يحب أن يوضحه الباحث هو أن الأساس النظرى لهذا المقياس أساس توفيقى تأليفى أملاً فى التوصل إلى تفسير سيكولوجى مستقل يشمل المجالات الانفعالية والاجتماعية والمعرفية والأدائية، حيث أن الأهداف الرئيسية من إعداد هذه الأداة تزويد الباحثين ومتخذى القرار بوصف ذى معنى، يميز بين معاونى أعضاء هيئة التدريس بكمالات التربية الرياضية فى الجامعات المصرية، وبوسيلة لقياس التغير النفس - أكاديمى، أكثر من أن تكون أداة لاختبار صحة نظرية معينة فى الشخصية.

كما أن الباحث لا يسعى - من خلال تناوله لهذه القضية - إلى تحديد الخصائص الممثلة للمقياس قيد العرض والتي تعكس ما يمكن تسميته بالشمسية المئوية *Modal Personality* كمفهوم إحصائي يركز على تكرار السمة (الخصائص) بين الأفراد الذين يمثلون عينة البحث، أو ما يشير إلى نمط الشمسية الذي يظهر بأكثر قدر من التكرار بين مختلف أنماط الشمسية في مجتمع محدد (المجتمع الجامعي)، ولكن محاولة الباحث هو التوصيف والكشف عن بعض مناحي البناء الأساسي للشمسية *Basic Personality Structure* لعينة البحث من قبيل استطلاع هذا الجانب بما يحمله من خصائص والذي يمكن اعتباره إفرازة اجتماعية تعكس الواقع المجتمعي الجامعي بشكل يسهم في القرارات النوعية التي يمكن أن تتخذ بصدد هذا الإجراء لهذه الفئة من النخب.

ويستند المقياس قيد البحث في أسسه النظرية على الطبيعة النمائية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، وعلى السياق الاجتماعي الخاص والثقافات الفرعية الأكاديمية. ومن ثم، فإن الاهتمام قد اتجه إلى ديناميات الانغماس الأكاديمي والاجتماعي والانفعالي التي تتأثر بالخبرات المتنوعة في الحياة الجامعية، وخصائص الشمسية التي يقيسها هذا المقياس هي أساساً، تلك التي يفترض أنها ذات صلة بالسياق الأكاديمي.

المهدف من القياس:

تحديد وتوصيف الفروق بين معاوني أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية في بعض خصائصهم الشمسية الانفعالية والاجتماعية والمعرفية والأدائية.

وقد اتبع الباحث الخطوات التالية في سبيل إعداد المقياس الحالي:

لتحقيق أهداف البحث والتحقق من فروضه، وفي ضوء التحليل المنطقي للمراجع العلمية النوعية لتحديد محاور المقياس في صورته المبدئية، قام الباحث بوضع برنامج زمني لتصميم وبناء المقياس، ويوضح جدول (٧) التوزيع الزمني للخطوات.

جدول (٧): البرنامج الزمني لتصميم وبناء المقياس

م	البيان	المكونات			الفترة الزمنية
		الجواب	الخصائص (المقاييس الفرعية)	عبارات	
١	عرض المحاور وتعريفاتها على الخبراء	٤	١٩	-	١٠/٥-١١/١٠/٢٠٠٢م
٢	عرض الصورة الأولى للمقياس بعبارة على الخبراء	٤	١٩	١٩٠	٢/١٠-٣/١٥/٢٠٠٣م
٣	عرض الصورة الثانية للمقياس على عينة حساب المعاملات العلمية	٤	١٩	١٤٠	٤/١-٤/٢٥/٢٠٠٣م
٤	تطبيق الصورة النهائية للمقياس	٤	١٩	١٤٠	٥/١٥-٦/٢٥/٢٠٠٣م

- قام الباحث بالإطلاع على ما أمكن الحصول عليه من كتابات فى أدبيات علم النفس العام والتربوى والرياضى وبعض الدراسات السابقة العربية والأجنبية وعدد كبير من المقاييس النفسية فى مجال قياس الشخصية.

وتضمنت هذه المرحلة الإطلاع على وصف جوردن ألبورت *Allport* لمفهوم الشخصية، وما أضافه كاتل *Cattel* ، وإيزنك، وكتابات فؤاد أبو حطب ، وأحمد عزت راجح ، أحمد ذكى صالح وتحليل من جابر عبد الحميد ، أحمد محمد عبد الخالق، فضلاً عما ذهب إليه كارل روجرز ، ك . هول *Hall* ، ماسلو *Maslow* وعدد كبير من الاختبارات والمقاييس المرتبطة بمجال دراسة الشخصية أو يمكن أن تفيد، ملحق (١٣)، وذلك بهدف التوصل إلى خصائص المقياس وتحديد النطاق العام للمفردات بصفة مبدئية.

- قام الباحث بالإطلاع على لائحة قانون تنظيم الجامعات لتحديد المهام التى يضطلع بها معاونو أعضاء هيئة التدريس. ومن ثم قام بإعداد قائمة المهام لمعاونى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية، ملحق (٤) حيث قام بعرضها على عدد من الخبراء فى المجال الرياضى، ملحق (١)، وذلك لإقرار المهام المناسبة والكشف عن عدد أجزاء كل بعد وتحديد أهميته النسبية.

تحليل العمل Job Analysis:

يذكر محمد عبد العليم مرسى ١٩٩٢، أن ثمة فارقاً بين المهنة والحرفة، فالأخيرة لا تحتاج لإعداد أو دراسات أو تدريبات، وإنما قد يكتفى فيها حتى بمجرد التقليد، أما المهنة - فى مفهومها العلمى السليم - أعمق من هذا وأشمل، كذلك تستوجب المهنة على أعضائها حدّاً أدنى من الكفاءة لا تقبل بدونه ولا تتنازل عنه، وقد حدد بعض العلماء أمثال فليكسنر *Flexner* شروطاً معينة للمهنة .. أية مهنة، وكان من بين هذه الشروط ما يلى:

- ١- أنها تتطلب قدرأ معيناً من النشاطات التى يستخدم فيها الذكاء بدرجة عالية.
- ٢- أنها تتطلب قدرأ كبيراً من تحمل المسؤولية الفردية.
- ٣- أن أصحابها يستعينون فى عملهم بالعلم وتطبيقاته، وأن لديهم قدرأ متفقاً عليه من المعرفة التخصصية.
- ٤- أن استخدامهم للعلم هو بقصد تحقيق هدف معين يعلمونه مسبقاً ويسعون إليه.
- ٥- أن العاملين بها يحتاجون إلى إعداد مسبق يؤهلهم للعمل فيها، كما أن معظمهم يستمر فى التدريب على كل جديد يستحدث فى مهنته مهما وصل علمه وتعمقت خبراته، وهذا هو ما يعرف بالنمو المستمر أثناء الخدمة *Continuous in - service growth*.
- ٦- من طبيعة المهنة أنها تمنح أصحابها أمناً معاشياً أو ضماناً وظيفياً، بالإضافة إلى عضوية دائمة تربطهم بها.
- ٧- إن العاملين داخل مهنة معينة يستنون لأنفسهم مجموعات من المعايير الأخلاقية والمستويات العلمية التى تميزها عن غيرها، وهى لا تقبل بأقل مما تضعه من معايير.
- ٨- أنه يفترض فى أصحابها أنهم يؤثرون خدمة المجتمع على مصالحهم الشخصية أو الخاصة، وهم بذلك يفترض فيهم أن يبتعدوا عن الأنانية أو حب الذات.
- ٩- يفترض أن يسعى أصحاب كل مهنة إلى تحسين مستواهم العلمى والتربى عن طريق الدورات التدريبية والمؤتمرات العلمية والندوات من قبيل التمثيل. (١٤٣ : ١١ ، ١٢)

ويذكر مصطفى فهمى ١٩٨٧، أن تحليل العمل هو الأساس الذى يقوم عليه المواءمة المهنية والهندسة البشرية، ولذلك يجب أن تكون دراسة العمل وتحليله مرحلة سابقة لدراسة الفرد وتحليله، ومتى تم تحليل العمل وتحديد القدرات والسمات التى يقتضيها النجاح فيه، أمكننا أن نصوغ الاختبارات لقياس هذه الصفات بما يعين على مواءمته لعمله، أيا كان محل هذه المواءمة، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فتحليل العمل هو الأساس الذى يقوم عليه تكييف العمل للعامل أى تكييف الآلات والأدوات حتى يسهل عليه استخدامها دون بذل مجهود زائد أو التعرض لتعب لا داعى له. (١٦٠ : ٤٠٣)

لقد تناول جابر عبد الحميد جابر، علاء الدين كفاى ١٩٨٨، عبد الغفار حنفى ١٩٩٨، كمال دسوقى ١٩٨٨ بعض المفاهيم والاصطلاحات ذات الطابع النوعى المتعلقة بتحليل المهام أو بتحليل الوظيفة سوف نردها على النحو التالى، كما هو موضح بجدول (٨).

جدول (٨): يبين التوصيف السيمانتي لبعض الاصطلاحات المتعلقة بتحليل العمل

م	الاصطلاح	التوصيف السيمانتي (المعرفى / الدلالى)
١	تحليل العمل، تحليل الوظيفة <i>Job Analysis</i> (٢٨ : ١٨٢٤)	فى علم النفس الصناعى، جمع بيانات عن عمل معين أو وظيفة بعينها من المشرفين عليه أو من العاملين به أو عن طريق الاستبانة أو بالتسجيل الصوتى والأفلام، وهذه البيانات والمعلومات تشمل وصف العمل، وسلوك العمل، والأدوات، وظروف العمل والمهارات التى يتطلبها، وتحليل العمل يفيد فى طرق انتقاء العاملين وفى تدريبهم وتقييمهم وترقيتهم.
٢	تحليل وظيفى <i>Functional Analysis</i> (٢٨ : ١٨١٨)	١- بصفة عامة تحليل نسق معقد مع الالتفات إلى وظائف أجزائه المختلفة وأسلوب تكامل أدائه، ومثل هذا التحليل يساعد على تيسير عمل البنية الفعلية للنسق، والنسق الذى يوضع موضع التحليل يمكن أن يكون أى شئ، واللفظ يستخدم هنا على نحو عريض. ٢- وعلى نحو أكثر تحديداً يرتبط المفهوم بوجهة نظر ب. ف. سكندر <i>B. F. Skinner</i> ويطلق عليه التحليل الوظيفى للسلوك، وينصرف التأكيد هنا إلى فحص السلوك، كسلوك مع تجنب المكونات المعرفية والفسولوجية الداخلية.
٣	تحليل مهنى <i>Occupational Analysis</i> (٢٨ : ٢٤٧)	الجمع للبيانات والمعلومات التى تتصل بظروف العمل الموضوعية التى توجد فى مهن محددة وتحليلها وتفسيرها.
٤	وصف العمل، توصيف العمل <i>Job Description</i> (٢٨ : ١٨٤٦)	بيان مكتوب عن العمليات المختلفة والواجبات والمعدات والطرق وظروف العمل، والمسئوليات والعوامل الأخرى الهامة بالنسبة لعمل معين ويستند هذا الوصف عادة على تحليل عملى يبين بالتفصيل ظروف العمل ونظام الترقيات ومقتضيات العمل ... الخ، ويشتمل على ملخص للتعليم والخبرة والتدريب الذى ينبغى أن يتوافر للعامل لى يرقى لشغل الوظيفة أو القيام بالعمل.

تابع جدول (٨): يبين التوصيف السيمانتى لبعض الاصطلاحات المتعلقة بتحليل العمل

م	الاصطلاح	التوصيف السيمانتى (المعرفى / الدلائى)
٥	نموذج خصائص العمل <i>Job-Characteristics Model</i> (٢٨ : ١٨٤٤)	المعالم الأساسية للعمل التى تؤثر فى الحالة السيكولوجية للعاملين، وتشتمل المهارات المتنوعة التى يتطلبها العمل، وهوية العمل ومغزاه ومدى الاستقلال الذاتى المتاح فيه والتغذية الراجعة.
٦	بروفيل العمل . الرسم البيانى للوظيفة <i>Job Profile</i> (٢٨ : ١٨٤٦)	رسم بيانى يوضح مكونات الوظيفة لإمكان الوفاء بمقتضياتها من سمات وقدرات وخصائص جسمية وتدريب ... الخ.
٧	تحليل العمل <i>Job Analysis</i> (٨١ : ١٢٢)	هى العملية التى يتم بمقتضاها تحليل ودراسة العمل وجمع المعلومات للتعرف على الأجزاء المكونة له، والمسئوليات والأعباء المترتبة على ذلك، وبناء على هذا النوع من الدراسات يتم وضع توصيف للعمل <i>Job Description</i> ثم مواصفات العمل أو الوظيفة <i>Job - Specification</i> .
٨	توصيف العمل <i>Job Description</i> (٨١ : ١٢٢)	عبارة عن قائمة بالواجبات والمسئوليات بشكل عام للوظيفة المعنية، فهو يبين ما ينبغى عمله وكيفية أدائه ولماذا؟ ويعتبر بمثابة معيار للأداء الوظيفى، ومن ثم فهو يحدد المحتويات الخاصة بالوظيفة.
٩	مواصفات الوظيفة <i>Job Specification</i> (٨١ : ١٢٢)	قائمة بالشروط الدنيا الواجب توافرها فى الفرد لضمان الأداء الملائم للعمل، وهى معيار يجب توافره فى الفرد لضمان أدائه الملائم للوظيفة.
١٠	تحليل العمل <i>Job Analysis</i> (١١٧ : ٧٣٢)	- دراسة كل عملية لازمة لأداء جزئية عمل بعينها. - دراسة مهنة ما من أجل تصميم طرائق الاختيار أو تدريب المشتغلين بها وربطها بمختلف الخصائص والقدرات .. المطلوب توافرها فى العاملين بها. - استقصاء لمتطلبات القدرة، وظروف العمل، فرص الترقى، .. التى تلائم مع مهنة معينة. - دراسة منظمة للمهام النوعية المطلوبة لعمل بعينه. - تحديد الصفات والخصائص الشخصية المطلوبة لعمل معين.

تابع جدول (٨): يبين التوصيف السيمانتى لبعض الاصطلاحات المتعلقة بتحليل العمل

م	الاصطلاح	التوصيف السيمانتى (المعرفى / الدلالى)
١١	توصيف المهنة <i>Job Specification</i> (١١٧ : ٧٣٢)	- وصف للعمل المهنى لمقتضى القدرات اللازمة للنجاح فى أدائه. - تحليل النمط الشخص الذى سوف يستخدم لأداء جزء من عمل معين. - وصف موجز لأحد الأعمال المهنية - واجباته وفرص الاشتغال به - وخصوصاً الصفات (جسمية ، تربوية وعقلية ومزاجية ...) المطلوبة للتنافس فى مضماره.

وفى ضوء هذه المفاهيم الخاصة بتحليل العمل كما أظهرتها أدبيات التنظير النوعية السابقة بجدول (٨)، قام الباحث بإعداد قائمة بتحليل المهام التى يضطلع معاونو أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية، وذلك بهدف الحصول على البيانات والحقائق والمعلومات الخاصة بطبيعة عملهم حيث وصف تلك المهام المرتبطة بأدائهم الوظيفية وما يحكمها من علاقات تنظيمية وممارسات نوعية وسائر الأمور المرتبطة بالهيكل الإدارى.

وثمة أسلوبين استخدمهما الباحث فى مسلكه لتحليل المهام وهما:

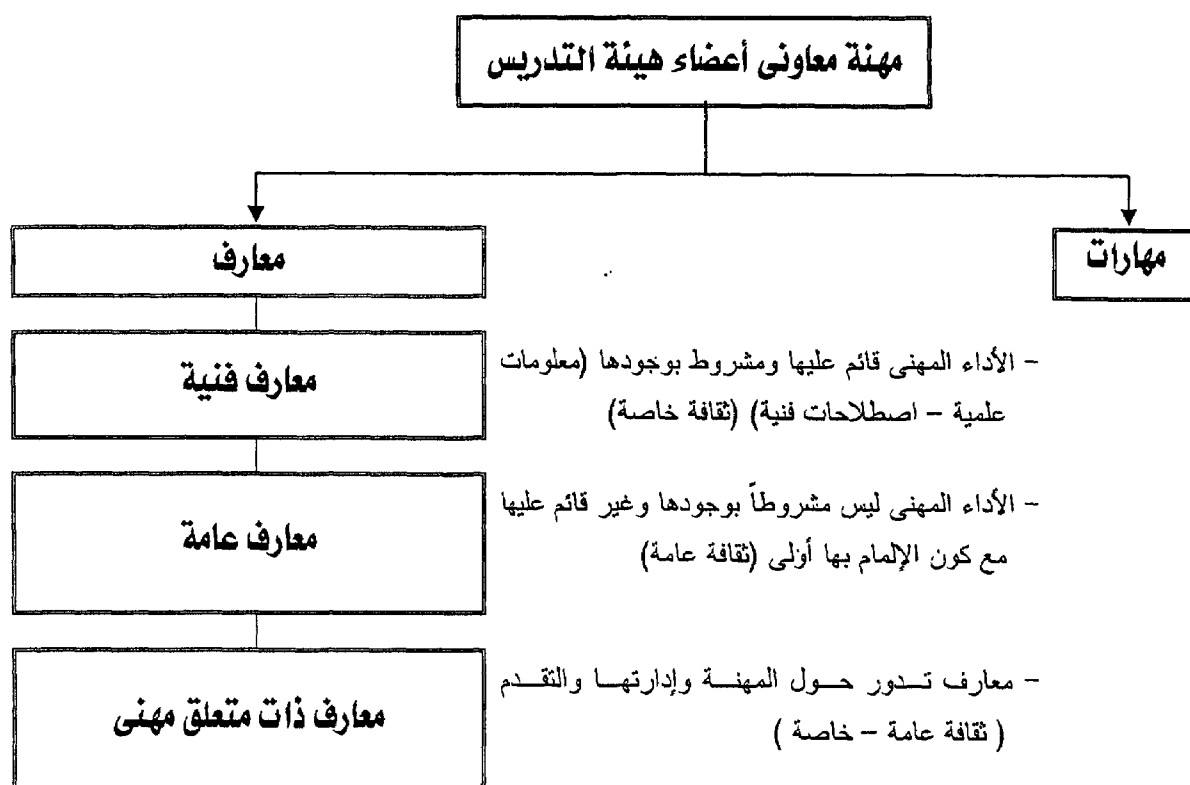
أولاً: الأسلوب المباشر *Direct Style* وقد أشتمل على ثلاث طرق وهى:

طريقة الملاحظة *Observation* أو مراجعة العمل *Work Audit* ، طريقة المقابلات الشخصية *Interviews* ، طريقة ممارسة العمل *Practicing of Job*.

وقد أفاد الباحث من هذا الأسلوب فى الإعداد لقائمة تحليل المهام.

ثانياً: الأسلوب غير المباشر *Indirect Style* وقد تضمن نموذج الاستقصاء *Questionnaire* ملحق (٤).

ويذكر مصطفى فهمى ١٩٨٧، أنه متى اتضحت معالم العمل وتقاسيمه بعد تحليله واستشف السيكولوجى القدرات والسمات التى يرى أنها لازمة لأدائه، أخذ فى البحث عن اختبارات تقيس هذه القدرات والسمات، فإن لم تكن هناك اختبارات متداولة شرع يصمم اختبارات جديدة. (١٦٠ : ٤٠٩)، وفيما يلى شكل (١٤)، الذى يبين شقى مهنة أعضاء هيئة التدريس:



شكل (١٤): توصيف مهنة معاونى أعضاء هيئة التدريس

وفى سبيل إعداد هذه القائمة الخاصة بتحليل العمل لمعاونى أعضاء هيئة التدريس، قام الباحث بجمع ما يتعلق بأهداف الأعمال التى يعتقد أنهم يؤدونها، حيث قام بما يلى:

١- فحص الدراسات المهنية مثل دراسة هايندمان *D. A. Hindman*، ودراسة محمد فضالى ١٩٦١، دراسة محمد عاطف الأبحر ١٩٨٤ الخاصة بأعمال مدرس التربية الرياضية (١٤٢ : ١٠٩) بالإضافة إلى استبيان تحليل العمل *Position Analysis Questionnaire* الذى أعده ماكورميك *Mc Cormic*، وجيزرت *Jeasseret*، وميكام *Mecham* الذى يساعد فى الحصول على قياس كمى لكثير من المتغيرات النفسية والبدنية والاجتماعية والمعرفية التى تسهم فى أداء المهام المتعلقة بالأنواع المختلفة من الأعمال، وكذلك ظروف العمل وخصائصه الفيزيائية التى تقتضى من الأفراد العاملين التكيف معها. (٨٣ : ٤٣٠)

٢- قام الباحث باستخلاص الأدوار التى يقوم بها معاونو أعضاء هيئة التدريس عينة البحث، وما تم إضافته واقتراحه من خلال اللوائح القانونية تفصيلاً من بعد الإجمال.

٣- قام الباحث بنقل هذه القائمة المبدئية إلى عدد من أعضاء هيئة التدريس الأساتذة، والأساتذة المساعدين، والمدرسين بالإضافة إلى عدد من معاونى أعضاء هيئة التدريس للأسباب التالية:

- أ- إقرار المهام أو عدم إقرارها من خلال علامة (✓) أسفل إحدى الخانتين (هام/غير هام)
- ب- اقتراح مهام أخرى غير مذكورة في القائمة.
- ج- تحديد الأهمية النسبية لكل من هذه الأبعاد الثلاثة على أن يكون مجموع التقديرات الثلاثة تساوى (١٠٠)، ويتضح ذلك في الجدول (٩)

جدول (٩) : النسبة المئوية للأبعاد الرئيسية لتحليل العمل

م	الأبعاد الرئيسية	الأهمية النسبية
١	التدريس	٦٠
٢	الدراسة والبحث العلمى	٢٥
٣	خدمة المجتمع وتنمية البيئة	١٥
	مجموع التقديرات الثلاثة	١٠٠

يتضح من جدول (١٠) أن الأهمية النسبية للمحاور الخاصة بتحليل المهام لمعاونى أعضاء هيئة التدريس عينة البحث هى: ٦٠% لمحور التدريس، ٢٥% لمحور الدراسة والبحث العلمى، ١٥% لمحور خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

ويعزى الباحث الأهمية النسبية للمحاور سالفة الذكر وفقاً لآراء الخبراء والمحكمين إلى الأمور التالية:

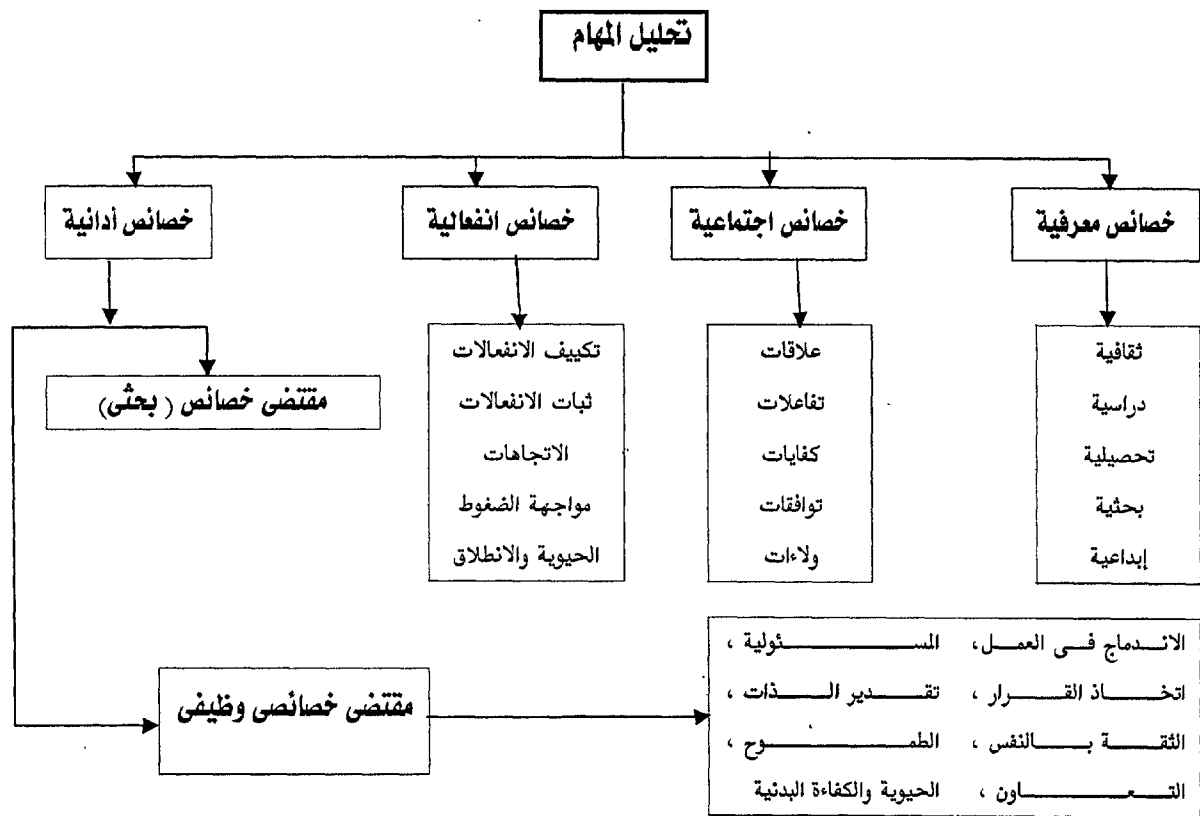
- خصوبة وثراء نطاق المجال السلوكى للمتغيرات التدريسية.
- الأولويات التدريسية للأستاذ الجامعى، وصدارتها فى مقدمة الوظائف الأخرى من خلال أدبيات تنظيم الحياة الجامعية.
- أهمية الجانب الأدائى من وجهة نظر المحكمين فيما يخص عمل معاونى أعضاء هيئة التدريس (المعيدين والمدرسين المساعدين)، ويبدو ذلك فى ضرورة إنهاء الأعباء والواجبات التدريسية المسندة إليهم، يلى ذلك إجراء المهام البحثية ومتعلقاتها من اقتضاء السفر أو ارتياد المكتبات والذى قد يترتب عليه التغيب أو التأخر عن حضور المحاضرات التى يعاونون فى تدريسها.
- مدى انعكاس ومردود الأداء التدريسى على غيره من الأمور البحثية والدراسية والاجتماعية والبيئية، والواقع لا يحتاج إلى برهان وتبيان ذلك، فالعلاقة ارتباطية طردية.

وبعد تحليل الردود بلغ مجموع المهام التى يضطلع بها معاونو أعضاء هيئة التدريس إلى (١٢٠) مائة وعشرين مهمة، تم تصنيفها تحت ثلوث (التدريس، الدراسة والبحث العلمى، خدمة المجتمع وتنمية البيئة)، ملحق (٤)، حيث تم حذف المهام أرقام (٨٤، ٨٨، ٨٧، ٩٠، ٩١) فى محور الدراسة والبحث العلمى، أما المحور الثالث والأخير - محور خدمة المجتمع وتنمية البيئة، فقد تم حذف العبارات أرقام (١٢١، ١٢٨، ١٢٥، ١٣٠)، ويتضح ذلك فى جدول (٩).

جدول (١٠) : العبارات الخاصة بالأبعاد الرئيسية لتحليل العمل

م	الأبعاد الرئيسية	عدد المهام	
		قبل المقابلة	بعد المقابلة
١	التدريس	٧٦	٧٢
٢	الدراسة والبحث العلمى	٣٠	٣٠
٣	خدمة المجتمع وتنمية البيئة	٢٤	١٨
	مجموع التقديرات الثلاثة	١٣٠	١٢٠

ويوضح شكل (١٥) الخصائص الشخصية المستخلصة من قائمة تحليل المهام لمعاونى أعضاء هيئة التدريس تأكيداً على مدخلات المعلومات لديهم وتجهيزهم ومعالجتهم لها والفعل أو الاستجابة الناتجة عنها.



شكل (١٥) : الخصائص الشخصية المستخلصة من قائمة تحليل

مهام معاونى أعضاء هيئة التدريس

قام الباحث بتقديم الاستبيانين المفتوحين *Open - ended* كخطوة أولية من جملة الخطوات الإجرائية لتكوين المقياس ذى النهائية المغلقة *Closed - choice* موضوع البحث.

- فقدم الباحث الاستبيان المفتوح [ما العوامل أو المتغيرات التى قد تؤثر على توافكك النفسى والاجتماعى والمعرفى والوظيفى باعتبارك معاون لهيئة التدريس بالجامعة ؟] [ملحق رقم (٢)،

إلى مجموعة عشوائية من معاونى أعضاء هيئة التدريس الذكور بكلّيات التربية الرياضية بجامعة الزقازيق، الزقازيق فرع بنها، المنوفية، المنصورة بلغ عددهم (٢٧) سبعة وعشرون معيداً ومدرساً مساعداً حيث قام بتوضيح مفهوم المقياس لهم وطبيعة البحث قبل الإجابة على السؤال المفتوح.

- قام الباحث بعمل تحليل مضمون لكافة إجابات معاونى أعضاء هيئة التدريس على السؤال المفتوح السابق، حيث أن تحليل المضمون *Content Analysis* يعد أسلوباً فى البحث يستخدم فى وصف وتحليل محتوى المادة موضوع التحليل على نحو موضوعى ونسقى وكمى، والتصنيف المنظم لعناصر المادة أو مكوناتها التى أسفر عنها التحليل ومدى تكرارها يتيح للباحث أن يحدد التيمات العامة والخاصة التى لم يكن من الممكن ظهورها من الفحص البسيط وقد يمكن هذا من الحكم على ما للمادة من تأثير محتمل على الأفراد الذين سوف يتعرضون لمضمونها.

- قدم الباحث استبياناً مفتوحاً آخر [ما الخصائص الشخصية (السمات / الصفات الجسمية والنفسية والاجتماعية والمعرفية) التى يجب أن يتحلى بها معاونو أعضاء هيئة التدريس بكلّيات التربية الرياضية؟] ملحق (٣) إلى ذات المجموعة السابقة من معاونى أعضاء هيئة التدريس.

- قام الباحث من خلال المسح لأدبيات علم النفس العام والتربوى والرياضى وقائمة تحليل المهام وكلاً من الاستبيانين المفتوحين بالإضافة إلى عدد كبير من المقاييس الشخصية وبتوجيه من أعضاء هيئة الإشراف على البحث بتحديد أهم الخصائص الشخصية التى ينبغى أن يتحلى بها معاونو أعضاء هيئة التدريس بكلّيات التربية الرياضية.

- أسفرت هذه الخطوة عن وجود (١٦) ستة عشر خاصية للشخصية تم توزيعها على أربعة جوانب كالتالى:

١- الجانب الانفعالى: وقد أخذ الخصائص التالية:

الاستقرار الانفعالى، الذكاء الانفعالى، القدرة على مواجهة الضغوط، الحيوية، الاتجاه نحو المهنة.

٢- الجانب الاجتماعى: وقد أخذ الخصائص التالية:

المسؤولية الشخصية والاجتماعية، التوافق الاجتماعى، الكفاءة الاجتماعية.

٣- الجانب المعرفى العقلى: وقد أخذ الخصائص التالية:

الاتجاه نحو الإبداع، التحصيل الأكاديمى.

٤- **الجانب الآدائى:** كان من نصيبه (١٠) عشرة خصائص وزعت على النحو التالى:

أ- الآدائى البحتى:

مهارات البحث العلمى، الاتجاه نحو أعضاء هيئة التدريس.

ب- الآدائى الوظيفى:

الاندماج فى العمل، القدرة على اتخاذ القرار، الحيوية والكفاءة البدنية، المسئولية الشخصية والاجتماعية، التوافق الاجتماعى، الثقة بالنفس، التعاون، الاستقرار الانفعالى.

ويشير الباحث إلى أن هذه الخصائص ليس تكوينات أحادية البعد، وأن أى محاولة لاعتبارها كذلك قد لا يؤدي فقط إلى خطأ منهجى ونتائج متعارضة بل إلى تشويه لهذا المفهوم، وما دمج الباحث لجوانب كل منها إلا من قبيل سهولة التوصيف، ولا يتعلق مطلقاً بعدم الإغفال لها.

- قام الباحث بصياغة تعريف دقيق لكل جانب وما يشتمل عليه من مقاييس فرعية وتم عرضها فى استمارة استطلاع رأى ملحق (٥) على عدد (٣٠) ثلاثين من السادة الخبراء فى مجال علم النفس العام والتربوى والرياضى ملحق (١) بهدف تحديد درجة أهمية الخصائص الشخصية المميزة لمعاونى أعضاء هيئة التدريس عينة البحث، وإضافة أى خاصية يرونها ذات أهمية.

- وبعد قيام الباحث بإجراء المقابلات مع السادة الخبراء توصل إلى اتفاقهم على جميع الخصائص التى تضمنها الاستبيان. ثم قام الباحث بحساب النسبة المئوية لموافقة الخبراء على الخصائص الفرعية المميزة لشخصية معاونى أعضاء هيئة التدريس عينة البحث كما هو موضح بالجدول (١١).

جدول (١١) : يبين النسبة المئوية لإقرار المقاييس الفرعية وترتيبها وتكرار الاتفاق الترتيبي والوزن النسبي لكل منها التقرير الذاتي

جوانب المقياس	م	المقياس الفرعي	النسبة المئوية لإقرار المقياس الفرعي	الترتيب	تكرار الاتفاق الترتيبي	الوزن النسبي للمقياس الفرعي
الانفعالي	١	الاستقرار الانفعالي	%١٠٠	١	٢٧	%٢٢
	٢	القدرة على مواجهة الضغوط	%١٠٠	١	٢٣	%٢٢
	٣	الذكاء الانفعالي	%٨٥	٣	٢٦	%٢٢
	٤	الحيوية والدينامية	%١٠٠	٢	٢٥	%١٧
	٥	الاتجاه نحو المهنة	%٩٠	٢	٢٤	%١٧
الاجتماعي	٦	المسؤولية الشخصية الاجتماعية	%١٠٠	١	٣٠	%٣٦
	٧	التوافق الاجتماعي	%١٠٠	٢	٣٠	%٣٢
	٨	الكفاءة الاجتماعية	%٩٠	٢	٢٣	%٣٢
المعرفي العقلي	٩	الاتجاه نحو الابداع	%١٠٠	١	٣٠	%٦٤
	١٠	التحصيل الأكاديمي	%٧٥	٤	١٩	%٣٦

الأحكام الخارجية

الأداء البحثي / الوظيفي	أولاً: الأداء البحثي:					
	١١	مهارات البحث العلمي	%١٠٠	١	٣٠	%٦٢
	١٢	الاتجاه نحو أعضاء هيئة التدريس	%٦٥	٤	٢١	%٣٨
	ثانياً: الأداء الوظيفي					
	١٣	الاندماج في العمل	%١٠٠	١	٣٠	%١٤
	١٤	القدرة على اتخاذ القرار	%٩٠	٢	٢٣	%١٢
	١٥	المسؤولية الشخصية الاجتماعية	%١٠٠	١	٣٠	%١٤
	١٦	الثقة بالنفس	%٨٥	٣	٢٥	%١٢
	١٧	التعاون / التنافس	%١٠٠	١	٢٧	%١٢
	١٨	الاستقرار الانفعالي	%١٠٠	١	٣٠	%١٢
	١٩	التوافق الاجتماعي	%١٠٠	١	٣٠	%١٢
	٢٠	الحيوية والكفاءة البدنية	%١٠٠	١	٣٠	%١٢

تحديد العبارات المقترحة لكل مقياس فرعي:

- قام الباحث بتحديد النطاق السلوكي الشامل لميدان القياس، وتم اختيار نوع من المفردات يناسب ذلك الميدان بالتقرير الذاتي والأحكام الخارجية، حيث تم صياغة موضوعات المقياس (مقاييسه الفرعية) في مفردات تمثل في مادتها وعددها ميدان القياس تمثيلاً إحصائياً سليماً، وبحيث يصبح عدد هذه المفردات كبيراً، الأمر الذي يجنب معاملات الثبات والصدق أن تضار.
- قام الباحث بصياغة العبارات في ضوء ما قام به من خطوات مسبقة وتم تسكينها وإلحاقها على المقاييس الفرعية الخاصة بمحاور المقياس الحالي في ضوء توجيه السادة أعضاء هيئة الإشراف على البحث. وقد راعى الباحث في صياغته للمفردات ما يلي:

أولاً: من حيث الشكل:

- سهولة القراءة وبساطة التعبير.
- تجنب التعبيرات الخادعة أو المضللة التي يمكن أن تؤدي إلى نتائج متناقضة.
- تقدم العبارة بشكل واضح ولا تحتل أكثر من تفسير.
- تنوع العبارات المقترحة بحيث يكون بعضها إيجابياً والبعض الآخر سلبياً، ويتفق ذلك معه ما يشير إليه بياتريس وروفائيل قلادة ١٩٨٤ عن جاري مارنيل *Gary Mardnell* أن يكون نصف عدد العبارات تقريباً إيجابياً والنصف الآخر سلبياً (٢٣ : ٣١٤)، وهذا النوع للعبارات ما بين إيجابية وسلبية ضروري حتى لا تكون إجابات معاونى أعضاء هيئة التدريس عينة البحث على وتيرة واحدة، وكذلك لضمان إثارة دافعيّتهم للإجابة، وروعى أن يتناسب عدد العبارات المقترحة لكل مقياس فرعى مع الوزن النسبى له، ويتفق ذلك مع ما يشير إليه محمد حسن علاوى، ومحمد نصر الدين رضوان ١٩٩٦ من أن الأهمية النسبية تفيد فى توزيع عدد العبارات الخاصة بالمقياس وفقاً للأهمية النسبية النوعية. (١٣٨ : ٤٠٧).

ويوضح جدول (١٢) عدد العبارات الإيجابية والسلبية المقترحة لقياس كل مقياس فرعى بعد موافقة أعضاء هيئة الإشراف على البحث، كما يبين الجدول عدد العبارات المقترحة لقياس كل مقياس فرعى للجانب الأدائى.

ثانياً: من حيث المضمون:

- أ- أن للعبارة إجابة مقبولة يتفق عليها الخبراء.
- ب- أن تتعلق العبارة بجانب هام من جوانب السلوك المقيس وليس بالجوانب الهامشية.
- ج- أن تكون كل عبارة مستقلة بفكرة معينة، كما روعيت بعض الاشتراطات العامة مثل:
 - عدم استخدام تحديدات شاملة تحد من حسم المستجيب فى اختيار السؤال مثل تعبيرات كل، دائماً، أبداً، وفضل استخدام تعبيرات مثل: غالباً، أحياناً، كثيراً.
 - عدم تضمين العبارة أكثر من فكرة أو معلومة واحدة.
 - عدم استخدام الجمل مزدوجة المعنى.

ومن ثم، فقد صيغت العبارات تحت كل مقياس فرعى، راعى فيها الباحث مقومات الصياغة الملائمة من منظور الاعتبارات السيكمترية. وتم تصنيفها بحيث تنتظم المعالم والمظاهر المختلفة لكل مقياس فرعى على حدة.

جدول (١٢): مجموع العبارات الإيجابية والسلبية المقترحة لقياس

كل مقياس فرعى فى صورته المبدئية
(التقرير الذاتى)

جوانب المقياس	م	المقياس الفرعى	عدد العبارات الإيجابية المقترحة	عدد العبارات السلبية المقترحة	مجموع العبارات الإيجابية والسلبية المقترحة
الجانب الانفعالى	١	الاستقرار الانفعالى	٤	٣	٧
	٢	القدرة على مواجهة الضغوط	٤	٣	٧
	٣	الذكاء الانفعالى	٤	٣	٧
	٤	الحيوية والدينامية	٣	٣	٦
	٥	الاتجاه نحو المهنة	٣	٣	٦
الجانب الاجتماعى	٦	المسؤولية الشخصية الاجتماعية	٧	٥	١٢
	٧	التوافق الاجتماعى	٦	٥	١١
	٨	الكفاءة الاجتماعية	٥	٦	١١
الجانب المعرفى العقلى	٩	الاتجاه نحو الابداع	١٤	٧	٢١
	١٠	التحصيل الاكاديمى	-	-	-
	-	المجموع	٤٠	٣٨	٧٨

جدول (١٣): مجموع العبارات المقترحة لقياس كل مقياس فرعى فى صورته المبدئية (الأحكام الخارجية)

جوانب المقياس	م	المقياس الفرعى	عدد العبارات الإيجابية المقترحة
جوانب الأداء	أولاً: الأدائى البحثى:		
	١	مهارات البحث العلمى	١٢
	٢	الاتجاه نحو الأساتذة	٨
	ثانياً: الأدائى الوظيفى:		
	٣	الاندماج فى العمل والاستمتاع به	١١
	٤	القدرة على اتخاذ القرار	١٠
	٥	المسؤولية الشخصية والاجتماعية	١١
	٦	الثقة بالنفس	١٠
	٧	التعاون	١٠
	٨	الاستقرار الانفعالى	١٠
	٩	التوافق الاجتماعى	١٠
	١٠	الحيوية والكفاءة البدنية	١٠
-	-	المجموع	١٠٢

يتضح من جدول (١٢) عدد العبارات المقترح لقياس كل مقياس فرعى، حيث بلغ عدد العبارات الكلى (٧٨) ثمان وسبعون عبارة، مقسمة إلى (٤٠) أربعين عبارة إيجابية، (٣٨) ثمان وثلاثين عبارة سلبية.

كما يتضح من جدول (١٣) عدد العبارات المقترح لقياس كل مقياس فرعى للجانب الأدائى البحثى / الوظيفى، حيث بلغ عدد العبارات للمقاييس الفرعية ككل (١٠٢) مائة واثنين عبارة، يخص الجانب الأدائى البحثى (٢٠) عشرون عبارة، أما الجانب الأدائى الوظيفى فعدد عباراته (٨٢) اثنان وثمانون عبارة.

مقياس التقويم النفسى فى صورته المبدئية:

قام الباحث بوضع العبارات المقترحة لكل مقياس فرعى وعددها (١٩٠) مائة وتسعون عبارة موزعة على المقاييس الفرعية بأعداد تتناسب والأهمية النسبية لكل منها كما هو موضح فى جدول (١٢)، جدول (١٣) فى استمارة لاستطلاع رأى الخبراء لتحديد أنسب العبارات المقترحة لكل مقياس فرعى (المقياس فى صورته الثانية). ملحق (٦)

- بعد مراجعة التكرارات الخاصة لكل فقرة من هيئة التحكيم تم استبعاد الفقرات التى حصلت على أقل من ٨٠% من الموافقة إلى أن توصل الباحث لحذف (٣٠) عبارة فى الجانب (الاجتماعى)، (٢) عبارة فى الجانب (المعرفى العقلى)، (٢) عبارة فى الجانب (الانفعالى)، (٢٠) عشرين عبارة فى الجانب (الأدائى)، ولم يتم هذا الحذف عفواً لخاطر أو وفقاً لذاتية الباحث ولكن وفقاً للأسس التالية:

أ- اتفاق المحكمين على حذف بعض العبارات لخروجها عن الإطار العام.

ب- تكرار العبارة فى مواقف سابقة أو لاحقة.

ج- الفروق بين المتوسطات بحيث لا تكون واسعة أو ضيقة بل معقولة.

هذا وقد تم تعديل صياغة بعض العبارات الإيجابية والسلبية الخاصة ببعض المقاييس الفرعية للمقياس وفق آراء الخبراء ويتضح ذلك فى جدول (١٤).

**جدول (١٤): العبارات التي تم تعديل صياغتها في
المقاييس الفرعية وفقاً لآراء الخبراء**

م	المقياس الفرعى	رقم العبارة	العبارة	العبارة بعد التعديل
أولاً: التقرير الذاتى				
١	مواجهة الضغوط	٤	يفى راتبى الشهرى بمسئولياتى فى محيط الجامعة ويتناسب مع ما أقوم به من جهود	يتناسب راتبى الشهرى مع ما أبذله من مجهودات
٢	الذكاء الانفعالى	٤	لا أستطيع تنظيم انفعالاتى ومشاعرى وتوجيهها إلى تحقيق الإنجاز والتفوق.	لا أستطيع توجيه انفعالاتى لتحقيق طموحاتى
		٦	أترك العواطف أو المشاعر تقودنى لاتخاذ القرارات المصيرية.	تقودنى انفعالاتى لاتخاذ قراراتى.
٣	الاتجاه نحو المهنة		كنت أفضل أن أقوم بتدريس أى مادة أخرى على تدريس التربية الرياضية فى الجامعة.	لم يكن التحاقى بكلية التربية الرياضية عن رغبة مطلقة ولكن بسبب تواضع مجموعى فى الثانوية العامة

ثانياً: الأحكام الخارجية

١	الاندماج فى العمل	١١	يؤدى عمله بمنتهى الجدية ويستمتع به	يؤدى عمله عن رضا واستمتاع.
٤	المسئولية الشخصية الاجتماعية	١١	لا يتغاضى عن بعض محاولات الغش التى يرتكبها بعض الطلاب بحجة خوفه على مستقبلهم ورفقاً بأسرهم.	جاد فى أعمال الامتحان
٣	الحيوية والكفاءة البدنية	٢	ينهى عمله بنفس الطاقة والفعالية التى بدأه بها	ينهى عمله وهو محتفظاً بقدر كبير من الطاقة والنشاط

ثم قام الباحث بحساب النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول انتماء كل عبارة من عبارات المقياس فى صورته المبدئية لكل من المقاييس الفرعية لبيان درجة أهميتها فى قياس كل منها. وكذلك حساب كلاً^٢ للتعرف على مستوى الدلالة لأهمية كل عبارة فى قياس المقياس الفرعى وللتعرف على حالة العبارة من حيث كونها تقبل أو تحذف ويتضح ذلك فى جدول (١٥).

جدول (١٥): النسبة المئوية لموافقة الخبراء ودلالة كا^٢ لعبارات مقياس التقويم
النفسي لمعاونى أعضاء هيئة التدريس فى صورته المبدئية
أولاً: التقرير الذاتى

م	المقياس الفرعى	نوع العبرة	رقم العبرة	موافق	غير موافق	نسبة الموافقة	كا ^٢	حالة العبرة
١	الاستقرار الانفعالى	إيجابية	١	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
			٣	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
			٧	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
	سلبية		٢	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
			٤	٢٤	٦	% ٨٠	**١٠,٨٠	تقبل
			٥	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
			٦	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
٢	القدرة على مواجهة الضغوط	إيجابية	٤	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
			٧	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
	سلبية		١	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
			٢	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
			٣	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
			٥	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
			٦	٢٤	٦	% ٨٠	**١٠,٨٠	تقبل
٣	الذكاء الانفعالى	إيجابية	١	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
			٢	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
			٣	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
			٥	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
			٧	٢٠	١٠	% ٦٦,٧	٣,٣٣	تحذف
	سلبية		٤	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
			٦	٢٤	٦	% ٨٠	**١٠,٨٠	تقبل

تابع جدول (١٥): النسبة المئوية لموافقة الخبراء ودلالة كا^٢ لعبارات مقياس التقويم
النفسي لمعاونى أعضاء هيئة التدريس فى صورته المبدئية
(التقرير الذاتى)

م	المقياس الفرعى	نوع العبارة	رقم العبارة	موافق	غير موافق	نسبة الموافقة	كا ^٢	حالة العبارة
٤	الاتجاه نحو المهنة	إيجابية	١	٣٠	-	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
			٢	٢٤	٦	% ٨٠	**١٠,٨٠	تقبل
			٣	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
		سلبية	٤	٢٥	٥	% ٨٣,٣	**١٣,٣٣	تقبل
			٥	٢٥	٥	% ٨٣,٣	**١٣,٣٣	تقبل
			٦	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
٥	الحيوية والدينامية	إيجابية	١	٣٠	-	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
			٢	٣٠	-	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
			٤	٣٠	-	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
		سلبية	٣	١٨	١٢	% ٦٠	١,٢٠	تحذف
			٥	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
			٦	٣٠	-	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
٦	المسئولية الشخصية الاجتماعية	إيجابية	٨	٣٠	-	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
			٧	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
			٦	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
			٩	١٨	١٢	% ٦٠	١,٢٠	تحذف
			١٠	٣٠	-	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
			١١	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
		إيجابية	١	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
			٢	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
			٣	٢٤	٦	% ٨٠	**١٠,٨٠	تقبل
			٤	٣٠	-	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
			٥	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
			١٢	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل

تابع جدول (١٥) النسبة المئوية لموافقة الخبراء ودلالة كا^٢ لعبارات مقياس التقويم
النفسي لمعاونى أعضاء هيئة التدريس فى صورته المبدئية
(التقرير الذاتى)

م	المقياس الفرعى	نوع العبارة	رقم العبارة	موافق	غير موافق	نسبة الموافقة	كا ^٢	حالة العبارة
٧	التوافق الاجتماعى	إيجابية	٣	٣٠	-	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
			٥	٢٤	٦	% ٨٠	**١٠,٨	تقبل
			٤	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
			٨	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
			٢	١٨	١٢	% ٦٠	١,٢٠	تحذف
	سلبية		١	٣٠	-	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
			٦	٣٠	-	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
			٧	٢٨	٢	% ٩٣,٣	**٢٢,٥٣	تقبل
			٩	٢٨	٢	% ٩٣,٣	**٢٢,٥٣	تقبل
			١٠	٢٩	١	% ٩٦,٧	**٢٦,١٣	تقبل
			١١	٢٥	٥	% ٨٣,٣	**١٣,٣٣	تقبل
٨	الكفاءة الاجتماعية	إيجابية	١	٣٠	-	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
			٣	٣٠	-	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
			٤	٣٠	-	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
			٧	٢٨	٢	% ٩٣,٣	**٢٢,٥٣	تقبل
			٩	٢٨	٢	% ٩٣,٣	**٢٢,٥٣	تقبل
	سلبية		٢	٣٠	-	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
			٥	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
			٦	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
			٨	٢٤	٦	% ٨٠	**١٠,٨٠	تقبل
			١٠	٢٣	٧	% ٧٦,٧	**٨,٥٣	تقبل
			١١	١٨	١٢	% ٦٠	١,٢٠	تحذف

تابع جدول (١٥): النسبة المئوية لموافقة الخبراء ودلالة كا^٢ لعبارات مقياس التفويم
النفسي لمعاونى أعضاء هيئة التدريس فى صورته المبدية
(التقرير الذاتى)

م	المقياس الفرعى	نوع العبارة	رقم العبارة	موافق	غير موافق	نسبة الموافقة	كا ^٢	حالة العبارة
٩	الاتجاه نحو الإبداع	إيجابية	١	١٨	١٢	% ٦٠	١,٢٠	تحذف
			٣	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
			٤	٢٣	٧	% ٧٦,٧	**٨,٥٣	تقبل
			٦	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
			٨	٢٤	٦	% ٨٠	**١٠,٨٠	تقبل
			٩	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
			١٠	٢٤	٦	% ٨٠	**١٠,٨٠	تقبل
			١٢	٢٤	٦	% ٨٠	**١٠,٨٠	تقبل
			١٣	٢٣	٧	% ٧٦,٧	**٨,٥٣	تقبل
			١٤	٢٩	١	% ٩٦,٧	**٢٦,١٣	تقبل
			١٧	٢٨	٢	% ٩٣,٣	**٢٢,٥٣	تقبل
			١٨	٢٩	١	% ٩٦,٧	**٢٦,١٣	تقبل
			٢١	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
		سلبية	٢	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
			٥	٢٨	٢	% ٩٣,٣	**٢٢,٥٣	تقبل
			٧	٢٨	٢	% ٩٣,٣	**٢٢,٥٣	تقبل
			١١	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
			١٥	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
			١٦	٢٤	٦	% ٨٠	**١٠,٨٠	تقبل
			١٩	٢٨	٢	% ٩٣,٣	**٢٢,٥٣	تقبل
			٢٠	٢٤	٦	% ٨٠	**١٠,٨٠	تقبل

جدول (١٦): النسبة المئوية لموافقة الخبراء ودلالة كا^٢ لعبارات مقياس التفويم
النفسي لمعاونى أعضاء هيئة التدريس فى صورته المبدئية
ثانياً: الأحكام الخارجية

م	المقياس الفرعى	رقم العبارة	موافق	غير موافق	نسبة الموافقة	كا ^٢	حالة العبارة
أولاً: أدائى بحثى							
١	الاتجاه نحو أعضاء هيئة التدريس	١	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
		٢	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
		٣	٢٣	٧	% ٧٦,٧	**٨,٥٣	تقبل
		٤	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
		٥	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
		٦	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
		٧	٢٣	٧	% ٧٦,٧	**٨,٥٣	تقبل
		٨	٢٩	١	% ٩٦,٧	**٢٦,١٣	تقبل
٢	مهارات البحث العلمى	١	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
		٢	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
		٣	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
		٤	٢٣	٧	% ٧٦,٧	**٨,٥٣	تقبل
		٥	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
		٦	٢٣	٧	% ٧٦,٧	**٨,٥٣	تقبل
		٧	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
		٨	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
		٩	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
		١٠	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
		١١	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
		١٢	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل

جدول (١٦): النسبة المئوية لموافقة الخبراء ودلالة كاي^٢ لعبارات مقياس التقويم

النفسي لمعاونى أعضاء هيئة التدريس فى صورته المبدئية

(الأحكام الخارجية)

م	المقياس الفرعى	رقم العبارة	موافق	غير موافق	نسبة الموافقة	كاي ^٢	حالة العبارة
أولاً: أدائى بحثى							
١	الاندماج فى العمل	١	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
		٢	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
		٣	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
		٤	١٨	١٢	% ٦٠	١,٢٠	تحذف
		٥	١٨	١٢	% ٦٠	١,٢٠	تحذف
		٦	٢٩	١	% ٩٦,٧	**٢٦,١٣	تقبل
		٧	٢٨	٢	% ٩٣,٣	**٢٢,٥٣	تقبل
		٨	١٨	١٢	% ٦٠	١,٢٠	تحذف
		٩	١٨	١٢	% ٦٠	١,٢٠	تحذف
		١٠	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
		١١	١٨	١٢	% ٦٠	١,٢٠	تحذف
٢	القدرة على اتخاذ القرار	١	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
		٢	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
		٣	١٨	١٢	% ٦٠	١,٢٠	تحذف
		٤	٢٩	١	% ٩٦,٧	**٢٦,١٣	تقبل
		٥	٢٨	٢	% ٩٣,٣	**٢٢,٥٣	تقبل
		٦	٢٤	٦	% ٨٠	**١٠,٨٠	تقبل
		٧	٢٤	٦	% ٨٠	**١٠,٨٠	تقبل
		٨	١٨	١٢	% ٦٠	١,٢٠	تحذف
		٩	٢٨	٢	% ٩٣,٣	**٢٢,٥٣	تقبل
		١٠	٢٨	٢	% ٩٣,٣	**٢٢,٥٣	تقبل

**جدول (١٦): النسبة المئوية لموافقة الخبراء ودلالة كا^٢ لعبارات مقياس التقويم
النفسي لمعاونى أعضاء هيئة التدريس فى صورته المبدئية
(الأحكام الخارجية)**

م	المقياس الفرعى	رقم العبارة	موافق	غير موافق	نسبة الموافقة	كا ^٢	حالة العبارة
٣	المسئولية الشخصية الاجتماعية	١	٣٠	-	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
		٢	٣٠	-	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
		٣	٢٤	٦	% ٨٠	**١٠,٨٠	تقبل
		٤	٢٤	٦	% ٨٠	**١٠,٨٠	تقبل
		٥	٢٣	٧	% ٧٦,٧	**٨,٥٣	تقبل
		٦	٢٣	٧	% ٧٦,٧	**٨,٥٣	تقبل
		٧	٢٥	٥	% ٨٣,٣	**١٣,٣٣	تقبل
		٨	٢٥	٥	% ٨٣,٣	**١٣,٣٣	تقبل
		٩	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
		١٠	١٨	١٢	% ٦٠	١,٢٠	تحذف
		١١	٢٥	٥	% ٨٣,٣	**١٣,٣٣	تقبل
٤	الاستقرار الانفعالى	١	١٨	١٢	% ٦٠	١,٢٠	تحذف
		٢	٣٠	-	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
		٣	٣٠	-	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
		٤	٢٣	٧	% ٧٦,٧	**٨,٥٣	تقبل
		٥	٢٨	٢	% ٩٣,٣	**٢٢,٥٣	تقبل
		٦	١٨	١٢	% ٦٠	١,٢٠	تحذف
		٧	١٨	١٢	% ٦٠	١,٢٠	تحذف
		٨	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
		٩	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
		١٠	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل

جدول (١٦): النسبة المئوية لموافقة الخبراء ودلالة كا^٢ لعبارات مقياس التقويم
النفسي لمعاونى أعضاء هيئة التدريس فى صورته المبدئية
(الأحكام الخارجية)

م	المقياس الفرعى	رقم العبارة	موافق	غير موافق	نسبة الموافقة	كا ^٢	حالة العبارة
٥	الثقة بالنفس	١	٣٠	-	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
		٢	١٨	١٢	% ٦٠	١,٢٠	تحذف
		٣	٢٨	٢	% ٩٣,٣	**٢٢,٥٣	تقبل
		٤	١٨	١٢	% ٦٠	١,٢٠	تحذف
		٥	٢٥	٥	% ٨٣,٣	**١٣,٣٣	تقبل
		٦	١٨	١٢	% ٦٠	١,٢٠	تحذف
		٧	٢٣	٧	% ٧٦,٧	**٨,٥٣	تقبل
		٨	٢٤	٦	% ٨٠	**١٠,٨٠	تقبل
		٩	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
		١٠	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
٦	التعاون / التنافس	١	٢٠	١٠	% ٦٦,٧	٣,٣٣	تحذف
		٢	٢٠	١٠	% ٦٦,٧	٣,٣٣	تحذف
		٣	١٨	١٢	% ٦٠	١,٢٠	تحذف
		٤	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
		٥	٢٦	٤	% ٨٦,٧	**١٦,١٣	تقبل
		٦	٢٠	١٠	% ٦٦,٧	٣,٣٣	تحذف
		٧	٢٩	١	% ٩٦,٧	**٢٦,١٣	تقبل
		٨	٢٨	٢	% ٩٣,٣	**٢٢,٥٣	تقبل
		٩	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
		١٠	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل

جدول (١٦): النسبة المئوية لموافقة الخبراء ودلالة كا^٢ لعبارات مقياس التقويم
النفسي لمعاونى أعضاء هيئة التدريس فى صورته المبدئية
(الأحكام الخارجية)

م	المقياس الفرعى	رقم العبارة	موافق	غير موافق	نسبة الموافقة	كا ^٢	حالة العبارة
٧	التوافق الاجتماعى	١	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
		٢	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
		٣	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
		٤	٢٣	٧	% ٧٠	**٨,٥٣	تقبل
		٥	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
		٦	٢٣	٧	% ٧٦,٧	**٨,٥٣	تقبل
		٧	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
		٨	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
		٩	٢٨	٢	% ٩٣,٣	**٢٢,٥٣	تقبل
		١٠	٢٨	٢	% ٩٣,٣	**٢٢,٥٣	تقبل
٨	الحيوية والكفاءة البدنية	١	٢٣	٧	% ٧٦,٧	**٨,٥٣	تقبل
		٢	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
		٣	٣٠	—	% ١٠٠	**٣٠	تقبل
		٤	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل
		٥	٢٩	١	% ٩٦,٧	**٢٦,١٣	تقبل
		٦	٢٦	٤	% ٨٦,٧	**١٦,١٣	تقبل
		٧	١٨	١٢	% ٦٠	١,٢٠	تحذف
		٨	٢٣	٧	% ٧٦,٧	**٨,٥٣	تقبل
		٩	١٨	١٢	% ٦٠	١,٢٠	تحذف
		١٠	٢٧	٣	% ٩٠	**١٩,٢٠	تقبل

يتضح من جدول (١٥)، (١٦) النسبة المئوية ومستوى دلالة كا^٢ لعبارات المقاييس الفرعية
للمقياس فى صورته المبدئية وفق رأى الخبراء، وكذلك حالة العبارة من حيث كونها مقبولة أو
تحذف فيتم استبعادها من مقياس التقويم النفسى فى صورته الثانية.

ثم قام الباحث بترتيب العبارات الإيجابية والسلبية وفقاً للنسبة المئوية لاتفاق الخبراء تنازلياً، وحصر أعداد العبارات المقبولة وكذلك العبارات التي سوف يتم استبعادها لكل من العبارات الإيجابية والسلبية الخاصة بكل مقياس فرعى وفقاً لمعنوية كاي^٢، ويتضح ذلك في جدول (١٧).

جدول (١٧): الترتيب التنازلي ومجموع العبارات المقبولة والمستبعدة لكل من العبارات الإيجابية والسلبية الخاصة بكل مقياس فرعى وفقاً لآراء الخبراء (التقرير الذاتي)

م	المقياس الفرعى	العبارات الإيجابية				العبارات السلبية				إجمالي عبارات المحور	
		المقبولة	العدد	المستبعدة	العدد	المقبولة	العدد	المستبعدة	العدد	المقبولة	المستبعدة
١	الاستقرار الانفعالى	١، ٣، ٧	٣	-	-	٢، ٥، ٤، ٦	٤	-	-	٧	-
٢	مواجهة الضغوط	١، ٤، ٧	٢	-	-	١، ٢، ٣، ٥، ٦	٥	-	-	٧	-
٣	الذكاء الانفعالى	١، ٢، ٣، ٥	٤	٧	١	٤، ٦	٢	-	-	٦	١
٤	الاتجاه نحو المهنة	١، ٣، ٢	٣	-	-	٤، ٦، ٥	٣	-	-	٦	-
٥	الحيوية والدينامية	١، ٢، ٤	٣	-	-	١، ٥، ٦	٢	٣	١	٥	١
٦	المسؤولية الشخصية الاجتماعية	٨، ١٠، ٦، ١١	٥	٩	١	٤، ١، ٢، ٥، ١٢، ٣	٦	-	-	١١	١
٧	التوافق الاجتماعى	٣، ٤، ٨، ٥	٤	٢	١	١، ٦، ١٠، ٧، ٩، ١١	٦	-	-	١٠	١
٨	الكفاءة الاجتماعية	١، ٣، ٤، ٩، ٧	٥	-	-	٢، ٥، ٦، ٨، ١٠	٥	١١	١	١٠	١
٩	الاتجاه نحو الإبداع	٣، ٩، ١٤، ١٧، ٦، ٢١، ٨، ١٠، ١٢، ١٣، ٤	١٢	١	١	٥، ٧، ١٩، ٢، ١١، ١٥، ١٦، ٢٠	٨	-	-	٢٠	١

جدول (١٨): الترتيب التنازلي لمجموع العبارات المقبولة والمستبعدة
الخاصة بكل مقياس فرعى وفقاً لآراء الخبراء
(الأحكام الخارجية)

م	المقياس الفرعى	العبارات المقبولة والمستبعدة				إجمالي عبارات المقياس الفعلى	
		المقبولة	العدد	المستبعدة	العدد	المقبولة	المجموع
أولاً: أدائى بحثى:							
١	الاتجاه نحو أعضاء هيئة التدريس	١، ٢، ٤، ٨، ٥، ٦، ٣، ٧	٨	-	-	٨	-
٢	مهارات البحث العلمى	١، ٢، ٣، ٥، ١٠، ٧، ٨، ٩، ١١، ١٢، ٤، ٦	١٢	-	-	١٢	-
ثانياً: أدائى وظيفى:							
٣	الانتماء فى العمل	١، ٢، ٣، ٦، ٧، ١٠	٦	٤، ٥، ٨، ٩، ١١	٥	٦	٥
٤	القدرة على اتخاذ القرار	١، ٢، ٤، ٦، ٥، ٩، ١٠، ٧	٨	٨، ٣	٢	٨	٢
٥	المسئولية الشخصية الاجتماعية	١، ٢، ٩، ٣، ٧، ٨، ١١، ٤، ٥، ٦	١٠	١٠	١	١٠	١
٦	الاستقرار الانفعالى	١، ٢، ٣، ٥، ٨، ٩، ١٠، ٤	٧	١، ٦، ٧	٣	٧	٣
٧	الثقة بالنفس	١، ٣، ٩، ١٠، ٥، ٨، ٧	٧	٢، ٤، ٦	٣	٧	٣
٨	التعاون/التنافس	٧، ٨، ٤، ٩، ١٠، ٥	٦	١، ٢، ٣، ٦	٤	٦	٤
٩	التوافق الاجتماعى	١، ٢، ٣، ٩، ١٠، ٥، ٧، ٨، ٦، ٤	١٠	-	-	١٠	-
١٠	الحيوية والكفاءة البدنية	١، ٢، ٣، ٥، ٨، ١٠، ٦، ٤	٨	٧، ٩	٢	٨	٢

يتضح من جدول (١٧)، جدول (١٨) الترتيب التنازلى لأرقام العبارات المقبولة والمستبعدة وأعدادها لكل من العبارات الإيجابية والسلبية المقترحة لكل مقياس فرعى وفقاً لآراء الخبراء، وأن مجموع العبارات المقبولة (٨٢) اثنان وثمانون عبارة منها عدد (٤٠) أربعين عبارة إيجابية، وعدد (٤١) واحد وأربعين عبارة سلبية وذلك فيما يخص التقرير الذاتى.

وفيما يلى العبارات الإيجابية والسلبية المقبولة مرتبة تنازلياً وفقاً لآراء الخبراء، ويتضح ذلك فى الجدول (١٩)، الجدول (٢٠).

جدول (١٩): العبارات الإيجابية والسلبية المقبولة لكل مقياس فرعى
مرتبة تنازلياً وفقاً لآراء الخبراء التقرير الذاتي

جوانب المقياس	المقاييس الفرعية	نوع العبارة	الترتيب التنازلي	العبارات الإيجابية والسلبية المقبولة لكل مقياس فرعى
الجانب الإنفعالي	الاستقرار الانفعالي	إيجابية	١	أتحكم في انفعالاتي في الأوقات الحرجة
			٢	لا أشعر بالتوتر عندما تستدعيني إدارة الكلية لأمر ما
			٣	لا أشعر بالتوتر عندما أتناقش مع أحد الأساتذة في موضوع دراسي أو بحثي
		سلبية	١	يجمع معظم أساتذتي وزملائي على أنني سهل الاستثارة
			٢	أشعر بالقلق الشديد تجاه مستقبل المهني والبحثي
			٣	أشعر بأن هناك من يراقب أدائي أثناء عملي داخل الكلية
			٤	تتغير مشاعري نحو زملائي وأساتذتي بصورة سريعة
	القدرة على مواجهة الضغوط	إيجابية	١	يتناسب راتبي الشهري مع ما أبذله من مجهودات
			٢	لا أشعر بأي ضغوط حتى عندما تؤخر إدارة الكلية - دون سبب - موعد السيمينار الخاص بي أو مناقشة رسالتي العلمية
		سلبية	١	ما أبذله من مجهودات لا تنال التقدير من جانب المسؤولين في الكلية
			٢	أعاني من بعض المواقف التي ترفض فيها إدارة الكلية تحقيق رغباتي المشروعة
			٣	أعرض لانتقاد جرح من إدارة الكلية أو من أساتذتي بينما يستثنى في ذلك غيري
			٥	يضايقني أن تقرر إدارة الكلية ضرورة التوقيع (حضوراً وانصرافاً) يومياً حتى في حالة عدم وجود عمل في جدولي الدراسي
	الذكاء الإنفعالي	إيجابية	٦	لا أجد مساعدة الأساتذة في الأمور الدراسية أو البحثية
			١	أتمتع بملكة الاستشفاف الوجداني والنفاذ - بوعي - لمشاعر الآخرين
			٢	لدي المهارة والقدرة على الإيحاء للآخرين والتأثير عليهم بما يدور في أفكاري
			٣	لا تتناسب انفعالاتي مع حدة المواقف المختلفة
		سلبية	٤	أدرك مدى قبولي أو رفضي من تعبيرات وجوه الآخرين
			١	لا أستطيع توجيه انفعالاتي لتحقيق طموحاتي
الاتجاه نحو المهنة	إيجابية	إيجابية	٢	تقودني انفعالاتي لاتخاذ قراراتي
			١	منذ كنت طالباً وأمنيتي أن أكون معيداً في الجامعة.
			٢	تمنحني وظيفتي في الجامعة العديد من الإمتيازات
	سلبية	سلبية	٣	تمنحني وظيفتي مساحة كبيرة من الحرية والاستقلال الفكري
			١	الوضع المادي المغري لأعضاء هيئة التدريس من المرتبات أو المذكرات والعديد من الأمور الأخرى هي سر كفاحي للعمل في الجامعة
			٢	لم يكن التحاق بكلية التربية الرياضية عن رغبة مطلقاً
			٣	لا تزيد وظيفتي في الجامعة عن كونها نوع من الوجاهة الاجتماعية

تابع جدول (١٩) : العبارات الإيجابية والسلبية المقبولة لكل مقياس فرعى
مرتبة تنازلياً وفقاً لآراء الخبراء (تقرير ذاتي)

جوانب المقياس	المقاييس الفرعية	نوع العبارة	الترتيب التنازلي	العبارات الإيجابية والسلبية المقبولة لكل مقياس فرعى
الجانب الاجتماعي	الحبوية	إيجابية	١	يسرني أن أبذل أقصى طاقة في أداء عملي مهما كان شاقاً
			٢	أنهى أعبائي الوظيفية والدراسية ومازلت مستمتعاً بالنشاط والانطلاق
			٣	أمارس التمرينات البدنية باستمرار كي تزيد من حيوتي ونشاطي
		سلبية	١	لا أستطيع أن أبعث جواً من الحبوية والمرح بين زملائي عند أدائي عملاً مشتركاً معهم
			٢	أشعر بالإجهاد وسوء حالتي الصحية
	المسؤولية الشخصية الاجتماعية	إيجابية	١	احترم نظم وقواعد الكلية حتى ولو تعارض ذلك مع مصلحتي الشخصية
			٢	أنجز الأعمال المستحبة وغير المستحبة إنني بنفس الكفاءة والإتقان
			٣	أحرص على مظهرى العام بشكل يليق بمكانتي الاجتماعية والعلمية
			٤	أجتهد لزيادة ثقافتى العامة والأكاديمية التى تخدم أداءاتى الوظيفية
			٥	أتحمل مسئولية المواقف التى قد يترتب عليها مساءلة أو محاسبة
		سلبية	١	ليس من الضروري أن أشارك فى التنظيمات الإدارية التى تخص الكلية مثل إقامة الندوات والمؤتمرات
			٢	استخدم الأدوات والأجهزة التى تخص الكلية لتحقيق أغراضاً شخصية مثل زملائي
			٣	ليس هناك مشكلة لو حدث أن تأخرت عن ميعاد المحاضرة التى أعاون فى تدريسها طالما كان ذلك لفترة قصيرة
			٤	يمكن أن أطلع شخصاً ما على نتيجة أحد الطلاب من قبيل المجاملة
			٥	أتفانى عن بعض محاولات الغش التى يرتكبها الطلاب أثناء الامتحان خوفاً على مستقبلهم ورفقاً بأسرهم
			٦	أتجنب المسئوليات التى قد يترتب عليها ضرورة حضورى للكلية طوال الأيام أو بقائى فيها لوقت متأخر
	التوافق الاجتماعي		١	أبحث عن المواقف التى تتيح لى فرصة المشاركة والتواصل بالآخرين.
			٢	أتعامل بسهولة مع أى شخص مهما كان مستواه الوظيفى فى الجامعة
			٣	أتعامل بشكل طبيعى مع الزملاء من الجنسين
			٤	أغير من الطريقة التى أعالج بها الأمور الاجتماعية إذا وجدت أن زيادة ما أبذله من جهود لا تجدى لحلها
			٥	أتجنب ما قد يسئ علاقاتى بالآخرين

تابع جدول (١٩) : العبارات الإيجابية والسلبية المقبولة لكل مقياس فرعى
مرتبة تنازلياً وفقاً لآراء الخبراء (تقرير ذاتي)

جوانب المقياس	المقاييس الفرعية	نوع العبارة	الترتيب التنازلي	العبارات الإيجابية والسلبية المقبولة لكل مقياس فرعى
جوانب المقياس	الكفاءة الاجتماعية	إيجابية	٢	أجد صعوبة في الاحتفاظ بعلاقاتي الطيبة مع زملائي
			٣	ليس لدى القدرة على مسايرة التغيرات التي تحدث في نطاق الجامعة
			٤	لا أتعلم نقد أساتذتي وزملائي
			٥	أشعر أن اليوم يمر بطيئاً أثناء وجودي بالكلية
			٦	أشعر بأنني ناقم وساخط على المجتمع الجامعي
			١	لا أكتفي بتوافقي الاجتماعي ولكني أسمى إلى تنمية وتطوير قدراتي الاجتماعية المختلفة
		سلبية	٢	أتمتع بسرعة بديهية في تعاملاتي مع الآخرين
			٣	لدى شعبية كبيرة وسمعة طيبة بين المحيطين بي في الكلية
			٤	أستطيع إصلاح سوء العلاقات بين زملائي
			٥	لدى وعي بالقضايا الاجتماعية داخل الجامعة وخارجها
الجانب المعرفي العقلي	الاتجاه نحو الإبداع	إيجابية	١	ليس لدى المهارة واللياقة الاجتماعية في تعاملاتي مع أساتذتي وزملائي
			٢	لا أميل إلى توسيع دائرة علاقاتي الاجتماعية داخل الجامعة وخارجها
			٣	علاقاتي بالآخرين أقل بكثير من أن تكون نموذجاً مثالياً للسلوك الاجتماعي
			٤	ليس لدى المهارات التي تجعلني مقبولاً اجتماعياً
			٥	لا أستثمر مهاراتي الاجتماعية في تحقيق طموحاتي المهنية والبحثية
		إيجابية	١	يجب توفير المناخ الابتكاري للباحثين حتى يتحقق التقدم العلمي
			٢	من الأفضل أن يتم عمل محاضرات للطلاب لتوجيه الوعي للإبداع ومدى احتياج مجتمعهم إليه
			٣	ينبغي أن تحظى الأعمال الإبداعية بمزيد من التمويل
			٤	قد تساعدنا الأفكار غير التقليدية - ولو كانت بسيطة - على حل المشكلات المعقدة.
			٥	يجب أن يخضع المدربون الرياضيون - بصفة دورية - إلى اختبارات تقيس قدراتهم الإبداعية
			٦	سر تقدم الدول الأجنبية هو تناول شعوبها للأمور بشكل جديد وعلى نحو مبتكر
			٧	يجب أن يخضع تسجيل الخطط البحثية المقدمة لنيل الدرجات العلمية أو الإنتاج العلمي الخاص بأعضاء هيئة التدريس إلى معايير تبرز الإبداع الفكري

تابع جدول (١٩) : العبارات الإيجابية والسلبية المقبولة لكل مقياس فرعى
مرتبة تنازلياً وفقاً لآراء الخبراء (تقرير ذاتي)

جوانب المقياس	المقاييس الفرعية	نوع العبارة	الترتيب التنازلي	العبارات الإيجابية والسلبية المقبولة لكل مقياس فرعى
تابع الجانب المعرفي العقلي	الاتجاه نحو الإبداع		٨	يجب أن يكون معاونو أعضاء هيئة التدريس على وعى باتجاهات وفلسفات الدول المتوقع إيفادهم إليها تحقيقاً للتوافق الفكري وانطلاقاً للإبداع
			٩	يساعد التفكير في المستقبل على استخدام وتطوير خبرات الماضي.
			١٠	من الأفضل أن تهتم وسائل الإعلام باستثارة دافعية المواطنين للإبداع على اختلاف أعمارهم ومستوياتهم
			١١	يجب الاستعداد للمواقف المفاجئة بتوفير الاحتمالات والبدائل المختلفة والمتعددة.
			١٢	يتحقق الاستفادة من طرح الموضوعات الدراسية داخل المحاضرات عندما تقيس رؤية إبداعية للطلاب
			١	البحوث والدراسات العلمية التي تتناول الجانب الإبداعي ليست مهمة حالياً
	سلبية		٢	ليس هناك ضرورة لأن تكرم الدولة المبدعين في جميع المجالات
			٣	لا أحب المجازفة بمخالفة ما هو متعارف عليه بين الناس.
			٤	لا يشكل الإبداع ضرورة من ضرورات الحياة
			٥	لا يجب أن يتقدم الطلاب الجامعيون بمشروعات ابتكارية في مجالاتهم كشرط لتخرجهم في كلياتهم المهم أن يعملوا باجتهاد
			٦	لا داعي للاهتمام باستثارة دافعية الطلاب للإبداع فلم تعد هناك وظائف متوفرة
			٧	لا حاجة لزيادة عدد المؤتمرات والندوات التي تناقش قضايا الإبداع
			٨	ليس مهماً أن تحتوى الامتحانات على أسئلة تقيس الإبداع للطلاب

جدول (٣٠): العبارات المقبولة لكل مقياس فرعى مرتبة تنازلياً
وفقاً لآراء الخبراء - الأحكام الخارجية

جوانب المقياس	المقاييس الفرعية	الترتيب التنازلي	العبارات الإيجابية والسلبية المقبولة لكل مقياس فرعى
الجانب الأدائي البحثي / الوظيفة	أولاً: الأدائي البحثي		
	الاتجاه نحو أعضاء هيئة التدريس	١	يحترم أساتذته ولا يتخطى حدوده في تعاملاته معهم
		٢	يحرص على تواجد قنوات اتصال بينه وبين أساتذته الذين قاموا بالتدريس له في مراحل سابقة
		٣	يجد في أساتذته القدوة الحسنة والمثل الأعلى
		٤	لا يهمل الواجبات التي يكلفه بها أساتذته حتى ولو كانت هذه الواجبات شخصية
		٥	حريص على أن يبدو لأساتذته بشكل يرضيهم ويقر به منهم
		٦	يستفسر من أساتذته عن الأمور الدراسية والبحثية لثقتهم في مرجعيتهم العلمية
		٧	يحرص على اختيار الأستاذ قبل المادة الاختيارية في مقررات الدراسة العليا
		٨	يثق في أساتذته ويتبنى وجهات النظر الخاصة بهم.
	مهارات البحث العلمي	١	يحرص على حضور حلقات البحث التي تعقد في القسم والكلية
		٢	يراعى الدقة الشديدة في جميع إجراءاته الدراسية والبحثية
		٣	يراعى طريقة الكتابة البحثية والنقل والإسناد
		٤	لديه مهارة جيدة للتحليل والنقد والربط بين الموضوعات
		٥	يمتلك مهارة لغوية جيدة يفصح بها عن أفكاره الدراسية والبحثية
		٦	لديه مهارة جيدة لفهم المتغيرات البحثية وتداخلاتها وطرق ضبطها
		٧	لديه مهارة طيبة لتمييز الاستخدام الفلسفي للمعاملات الإحصائية وحيثياتها
		٨	يحرص على إجادة استخدام الحاسب الآلي وشبكة المعلومات
		٩	لديه أساس معرفي جيد يمكنه إلى حد كبير من ضبط إجراءاته البحثية
		١٠	يدفعه فضوله البحثي إلى تنمية ثقافته العامة والأكاديمية
		١١	مطلع على كل ما هو جديد على شبكة الإنترنت من خلال معرفته لمواقع بحثية متعددة.
		١٢	يعي معايير اختيار المشكلة التي تصلح كبحث علمي.
ثانياً: الأدائي الوظيفي:			
الاندماج في العمل	١	يواظب على الحضور إلى الكلية	
	٢	يعمل جاهداً من أجل الترقى في وظيفته	
	٣	قراءاته متعددة ومكثفة ولا سيما فيما يخص مجال عمله	
	٤	لا ينشغل بأمور شخصية خلال المحاضرة التي يقوم بتدريسها	
	٥	يستغرق في أدائه لعمله لدرجة لا يشعر فيها بمن حوله	
	٦	يبادر بالقيام بالمزيد من الأعباء الإضافية.	

**جدول (٣٠): العبارات المقبولة لكل مقياس فرعى مرتبة تنازلياً
وفقاً لآراء الخبراء - الأحكام الخارجية**

جوانب المقياس	المقاييس الفرعية	الترتيب التنازلي	العبارات الإيجابية والسلبية المقبولة لكل مقياس فرعى
تابع الجانب الأداتي البحثي / الوظيفي	القدرة على اتخاذ القرار	١	عندما يتخذ قراراً ما فإنه يدرس كل الاحتمالات والبدائل الممكنة دون تسرع
		٢	لا يشعر بالحيرة أو الارتباك عندما تواجهه العديد من الاختيارات في أمر ما
		٣	٢ يرجع إلى اللوائح والقوانين لتبصيره بما يساعده في اتخاذ قراراته
		٤	يستطيع اتخاذ القرارات المناسبة في المواقف المختلفة
		٥	يتخذ قراراته بنفسه ولا تملئ عليه من مصدر خارجي
		٦	يمكنه أن يساهم في صنع القرار بما يقدمه إلى رؤسائه من اقتراحات
		٧	لا يجد صعوبة في اتخاذ القرار عندما تتعدد جوانب المشكلة.
		٨	لا تتأثر قراراته بانفعالاته الشخصية.
	المسئولية الشخصية الاجتماعية	١	يلتزم بالقواعد الأخلاقية التي تسير تقاليد الجامعة
		٢	حريص على مظهره الخارجي بشكل يليق بمكانته العلمية والاجتماعية
		٣	لا يستخدم الأدوات والأجهزة التي تخص الكلية لأغراض شخصية
		٤	يتحمل مسئولية ما تكلفه إدارة الكلية من أعمال وإن ترتب على ذلك بقاءه لوقت متأخر
		٥	يشارك في التنظيمات الإدارية التي تخص الكلية مثل إقامة الندوات والمؤتمرات
		٦	جاد في أعمال المراقبة والامتحان
		٧	يجتهد باستمرار لزيادة ثقافته العامة والخاصة التي تخدم مهنته.
		٨	يحترم نظم وقواعد الكلية حتى ولو تعارض ذلك مع مصلحته الشخصية.
		٩	لا يتأخر عن ميعاد المحاضرة التي يعاون في تدريسها.
		١٠	لا يهتم بالأعمال المستحبة إليه فقط على حساب غير المستحب منها.
	الاستقرار الانفعالي	١	يتحكم في انفعالاته في معظم المواقف
		٢	لا يشعر بالتوتر عندما يتناقش في أمر ما مع أساتذته
		٣	لا يلاحظ عليه التوتر عندما تستدعيه إدارة الكلية لأمر ما
		٤	لا يشعر بالقلق تجاه مستقبله المهني والبحثي
		٥	لا يشعر بأن هناك من يراقب أدائه خلال عمله داخل الكلية
		٦	ثابت انفعالياً عندما يتروقب نتيجة امتحان ما أو أي شيء آخر ينتظر حدوثه
		٧	من الصعب باستثارته انفعالياً.
	الثقة بالنفس	١	يثق في قدرته على توصيل المعلومة للطلاب خلال المحاضرة التي يعاون في تدريسها
		٢	يستطيع إنجاز أي عمل يبدأ فيه
		٣	تعد ثقته بنفسه سبباً رئيسياً لتفوقه المهني والبحثي
		٤	يعبر عن رأيه بصراحة واحترام عند لقائه بأساتذته في أي اجتماع
		٥	لا يرغب في أن يكون بجانبه من ينصحه
		٦	ثقتة في كفاءته العلمية تجعله ناجحاً في مواجهة الطلاب
		٧	ثقتة بنفسه كبيرة في المواقف غير المتوقعة.

**جدول (٣٠): العبارات المقبولة لكل مقياس فرعى مرتبة تنازلياً
وفقاً لآراء الخبراء - الأحكام الخارجية**

جوانب المقياس	المقاييس الفرعية	الترتيب التنازلي	العبارات الإيجابية والسلبية المقبولة لكل قياس فرعى
تابع الجانب الأدائي البحثي / الوظيفي	التعاون / التنافس	١	يتعاون من قيادة الكلية لإنجاح العمل.
		٢	معروف بين زملائه بأنه منافس قوى.
		٣	يفضل التنافس مع زملائه بروح الفريق.
		٤	يتقبل الأعمال الإضافية التي قد تسند إليه في حالة تغيب أحد زملائه أو سفره الإضطراري لأمر ما
		٥	لديه إصرار كبير للنجاح في مواقف التنافس.
		٦	يتنافس في العمل الجماعي بنفس كفاءة التنافس في الموقف الفردي.
	التوافق الاجتماعي	١	لا يجد صعوبة في الاحتفاظ بعلاقات طيبة مع زملائه
		٢	يساهم بإيجابية في مختلف الأنشطة الاجتماعية داخل الجامعة
		٣	يبحث عن المواقف التي تتيح له فرصة المشاركة والتواصل بالآخرين
		٤	يتعامل بشكل طبيعي مع زملائه من الجنسين
		٥	لا يلاحظ عليه الملل وعدم التكيف مع ما يقوم به من مهام
		٦	يتعامل بسهولة مع الأشخاص مهما كان وضعهم الوظيفي في الجامعة
		٧	لديه القدرة على مسيرة التغيرات التي تحدث داخل الجامعة
		٨	يتقبل نقد أساتذته وزملاءه
		٩	يشارك بشكل كبير في أمور خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
		١٠	يتجنب ما قد يسئ علاقاته بالآخرين.
الحيوية والكفاءة البدنية		١	ينهى عمله وهو محتفظاً بقدر كبير من الطاقة والنشاط
		٢	لا يلاحظ عليه الملل أو الإرهاق أثناء تواجده بالكلية
		٣	يمارس الأنشطة الرياضية التي تكسبه الحيوية والنشاط
		٤	لا يبدو عليه الإجهاد أو سوء الحالة الصحية خلال قيامه بعمله
		٥	يشارك في الأنشطة الرياضية كالدورات الرمضانية مع زملائه وأساتذته
		٦	يشجع جواً من النشاط والمرح بين الطلاب في المحاضرات التي يعاون في تدريسها
		٧	يبذل أقصى طاقته في أدائه لعمله مهما كان شاقاً.
		٨	لا يبدو عليه النشاط والانطلاق عندما يكون مشغولاً بعمل ما.

مقياس التقويم النفسى فى صورته الثانية:

وبعد أن تحقق الباحث من صدق المحكمين للعبارات الإيجابية والسلبية المقبولة وعددها (١٦٤) مائة وأربعة وستون عبارة كما هو فى جدول (١٥)، (١٦)، فى قياس المقاييس الفرعية (خصائص الشخصية) الخاصة بها فى مقياس التقويم النفسى، قام الباحث بترتيبها تنازلياً وفق النسبة المئوية لاتفاق الخبراء، كما هو موضح فى جداول (١٧، ١٨، ١٩، ٢٠)

رأى الباحث أن يتكون المقياس - قيد البحث - فى صورته الثانية من (١٤٠) مائة وأربعون عبارة ليتناسب وعدد المقاييس الفرعية (١٥) خمسة عشر مقياساً فرعياً، ويكون لكل مقياس فرعى - وفق أهميته النسبية - عدد كاف من العبارات لقياس جوانبه المختلفة.

وقام الباحث بحساب العدد المقترح للعبارات لكل مقياس فرعى وفقاً للمنطق التالى:

١- تساوى الأهمية النسبية للجوانب الثلاثة (الانفعالية - الاجتماعية - المعرفية العقلية) أى بنسبة ١ : ١ : ١ (تقريباً).

٢- تساوى الأهمية النسبية لكل من التقرير الذاتى والأحكام الخارجية بالنسبة لطبيعة المقياس أى بنسبة ١ : ١.

٣- وضعت النسبة المئوية للمقاييس الفرعية جميعها وفقاً لتكرارات الترتيب التى اتفق عليها الخبراء.

٤- لتحديد عدد العبارات المقترح للمقياس الفرعى، استخدم الباحث المعادلة التالية:

$$\text{عدد العبارات المقترح للمقياس الفرعى} = \frac{\text{النسبة المئوية للمقياس الفرعى} \times \text{العدد المقترح لعبارات المقياس ككل}}{\text{مجموع الأهمية للمقاييس الفرعية}}$$

$$(١٣٨ : ٤٠٨)$$

٥- تم حساب النسبة المئوية للمقاييس الفرعية فى ضوء العدد المقترح للعبارات (٢٨)

$$\text{نسبة المقياس الفرعى (للخبراء)} = \frac{٢٨ \times}{\text{نسبة الجانب التابع له}}$$

ملاحظة:

- ١- يمكن التأكد من ذلك بضرب ناتج العملية الحسابية السابقة $\times$ النسبة المئوية للجانب التابع له = عدد المقترح للعبارات للمقياس الفرعى.
 - ٢- يمكن إيجاد النسبة المئوية للمقياس الفرعى بقسمة العدد المقترح للجانب ككل على نسبة الجانب ثم ضربها $\times$ نسبة المقياس الفرعى وفقاً لرأى الخبراء.
 - ٣- النسبة المئوية لكل مقياس فرعى هى نسبته إلى نسبة الجانب التابع له سواء كان انفعالى أو اجتماعى أو معرفى عقلى.
- وبين الجدول (٢١) عدد العبارات المقترح لقياس كل مقياس فرعى وفق الوزن النسبى لأهميته بالنسبة إلى مجموع الأوزان النسبية للمقاييس الفرعية للمقياس ككل.

جدول (٢١) : يبين عدد العبارات المقترح لكل مقياس فرعى وفق الوزن النسبى لأهميته النسبية إلى مجموع الأوزان النسبية للمقاييس (الفرعية للمقياس ككل)

جوانب المقياس	م	المقاييس الفرعية	قبل العرض على الخبراء		بعد العرض على الخبراء	
			إجمالي عدد العبارات المقترح	النسبة المئوية	إجمالي عدد العبارات المقترح	النسبة المئوية
الإنفعالى	١	الاستقرار الانفعالى	٣٤	٢٢ %	٢٨	١٨,٤٨ %
	٢	مواجهة الضغوط		٢٢ %		١٨,٤٨ %
	٣	الذكاء الانفعالى		٢٢ %		١٨,٤٨ %
	٤	الحبوية والدينامية		١٧ %		١٤,٢٨ %
	٥	الاتجاه نحو المهنة		١٧ %		١٤,٢٨ %
الاجتماعى	١	المسئولية الشخصية الاجتماعية	٣٣	٣٦ %	٢٨	٣٠,٢٤ %
	٢	التوافق الاجتماعى		٣٢ %		٢٦,٨٨ %
	٣	الكفاءة الاجتماعية		٣٢ %		٢٦,٨٨ %
المعرفى العقلى	١	الاتجاه نحو الإبداع	٣٣	٦٤ %	٢٨	٥٣,٧٦ %
		التحصيل الأكاديمى *		٣٦ %		٣٠,٢٤ %

* التحصيل الأكاديمى (كفى) لم يدرج له عبارات.

قام الباحث باختيار العبارات المقترحة لكل مقياس فرعى والمكونة للمقياس فى صورته الثانية-المقبولة والمرتبة تنازلياً وفق النسبة المئوية لاتفاق الخبراء كما هو مبين فى جدول (٢٢) وتم استبعاد العبارات التى حققت أقل نسبة اتفاق من بين العبارات المقبولة، للوصول إلى عدد العبارات المقترح لقياس كل مقياس فرعى وفقاً للوزن النسبى لأهميتها، ويتضح ذلك فيما يلى:

جدول (٢٢): يبين عدد العبارات المقبولة والمستبعدة لكل مقياس فرعى مرتبة تنازلياً وفق النسبة المئوية لاتفاق الخبراء

م	المقاييس الفرعية	العبارات المستبعدة		العبارات المقبولة	
		الرقم	الحالة	إيجابية	سلبية
١	الاستقرار الانفعالي	٤	سلبية	٧-٣-١	٦-٥-٢
٢	مواجهة الضغوط	٦	سلبية	٧-٤	٥-٣-٢-١
٣	الذكاء الانفعالي	-	-	٥-٣-٢-١	٦-٤
٤	الاتجاه نحو المهنة	٢	إيجابية	٣-١	٦-٥-٤
٥	الحيوية والدينامية	-	-	٤-٢-١	٦-٥
٦	المسؤولية الشخصية الاجتماعية	٣	سلبية	١١-٧-٦-١٠-٨	١٢-٥-٤-٢-١
٧	التوافق الاجتماعي	٥	إيجابية	١١-٨-٤-٣	١٠-٩-٧-٦-١
٨	الكفاءة الاجتماعية	١٠	سلبية	٩-٧-٤-٣-١	٨-٦-٥-٢
	الاتجاه نحو الابداع	١٣	إيجابية	-١٧-١٨-١٤-٩-٣ ١٢-١٠-٨-٢١-٦	-١٥-١٩-٧-٥-٢ ٢٠-١٦-١١
	المجموع	٧		٣٨	٣٦
					٧٤

يبين جدول (٢٢) عدد العبارات المقبولة والمستبعدة لكل مقياس فرعى مرتبة تنازلياً وفق النسبة المئوية لاتفاق الخبراء، حيث بلغ عدد العبارات المقبولة (٧٤) أربعة وسبعون عبارة للجوانب الثلاثة الانفعالية والاجتماعية والمعرفية على الترتيب، بينما بلغ عدد العبارات المستبعدة لذات الجوانب (٧) سبعة عبارات.

**جدول (٢٣): يبين عدد العبارات المقترح لكل مقياس فرعى مرتبة تنازلياً
وفق النسبة المئوية لاتفاق الخبراء**

م	المقياس الفرعى	أرقام العبارات المستبعدة	العبارات المقبولة	العدد الكلى
أولاً: الأدائى البحثى:				
١	الاتجاه نحو أعضاء هيئة التدريس	٧ ، ٣	٨ ، ٦ ، ٥ ، ٤ ، ٢ ، ١	٦
٢	مهارات البحث العلمى	٦ ، ٤	١٢ ، ١١ ، ١٠ ، ٩ ، ٨ ، ٧ ، ٥ ، ٣ ، ٢ ، ١	١٠
ثانياً: الأدائى الوظيفى:				
٣	الاندماج فى العمل	-	٢٧ ، ٧ ، ٦ ، ٣ ، ٢ ، ١	٦
٤	اتخاذ القرار	٧ ، ٦	١٠ ، ٩ ، ٥ ، ٤ ، ٢ ، ١	٦
٥	المسؤولية	٦ ، ٥ ، ٤ ، ٣	١١ ، ٩ ، ٨ ، ٧ ، ٢	٦
٦	الاستقرار	٤	١٠ ، ٩ ، ٨ ، ٥ ، ٣ ، ٢	٦
٧	الثقة	٧	٨ ، ١٠ ، ٩ ، ٥ ، ٣ ، ١	٦
٨	التعاون	-	١٠ ، ٩ ، ٨ ، ٧ ، ٥ ، ٤	٦
٩	التوافق	٦ ، ٤	١٠ ، ٩ ، ٨ ، ٧ ، ٥ ، ٣ ، ٢ ، ١	٨
١٠	الحيوية	٨ ، ١	١٠ ، ٦ ، ٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢	٦
المجموع		١٦		٦٦

يتبين من جدول (٢٣) أن عدد العبارات المقبولة للجانب الأدائى ككل (٦٦) ستة وستون عبارة، يخص الأدائى البحثى منها (١٦) ستة عشر عبارة، بينما يخص الأدائى الوظيفى منها (٥٠) خمسين عبارة، فى حين بلغ عدد العبارات المستبعدة (١٦) ستة عشر عبارة.

قام الباحث باستخدام ميزان التقدير الثلاثى (نعم - أحياناً - لا) كبداية للإجابة على عبارات المقياس، ثم قام الباحث بإعداد صفحة الغلاف للمقياس والتي تضمنت بيانات أولية عن معاونى أعضاء هيئة التدريس مع التأكيد على سرية هذه البيانات من خلال إحاطة المفحوصين علماً بعدم أو جواز كتابة أسمائهم على صفحة البيانات للمقياس، وذلك لضمان التلقائية والصراحة فى الإدلاء بالاستجابات، وكذلك تعريفهم بالهدف من المقياس، والتأكيد على ضرورة قراءاتهم للعبارات بدقة وعناية ومن ثم اختيار الإجابة التى تتناسب وشعورهم الحقيقى وليس ما يجب أن يكون عليه.

وبذلك أصبح المقياس فى صورته الثانية جاهزاً لتطبيقه على أفراد عينة فئة معاونى أعضاء هيئة التدريس الاستطلاعية لحساب المعاملات العلمية له.

الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث بإجراء دراستين استطلاعتين على أفراد فئة عينة معاونى أعضاء هيئة التدريس وعددهم (٣٠) ثلاثون، منهم (١٧) سبعة عشر معيداً، (١٣) ثلاثة عشر مدرساً مساعداً بكليات التربية الرياضية بجامعات الزقازيق، المنصورة، الإسكندرية، طنطا، المنيا، فى الفترة من ٢٠٠٣/٤/١ إلى ٢٠٠٣/٤/٢٥م، وكانت المساحة الزمنية البينية والفاصلة للدراستين أسبوعين.

ويهدف الباحث من هذا الإجراء إلى:

- التعرف على مدى تجاوب أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية لتطبيق المقياس.
- التعرف على مناسبة صياغة عبارات المقياس.
- حساب المعاملات العلمية للمقياس (الثبات، الصدق).
- حساب الزمن الكلى للمقياس.

أولاً: صدق المقياس:

وتم الاستناد - ابتداءً - فى صياغة عبارات المقياس إلى البيانات التى تم الحصول عليها من خلال الاستبيانين المفتوحين، وقائمة تحليل المهام، بالإضافة إلى المقابلات الشخصية الطليقة التى أجراها الباحث مع بعض أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ومن ثم تم التأكد من صدق المحكمين كما هو موضح فى جدول (١٤) ، السابق ذكره وتفصيله.

هذا فضلاً عن أن الصدق اللاحق لأداء الأفراد على عبارات المقياس، يمكن ترجمته من خلال معرفة مدى اتفاهه مع توقعات معقولة تقوم عليها شواهد الحس والمنطق، عند مناقشة النتائج البحث.

وفيما يلى حساب صدق المقياس باستخدام الاتساق الداخلى:

الاتساق الداخلى Internal Consistency

والخاصية الأساسية لهذا المؤشر مؤداها أن محك التقويم ليس أكثر من الدرجة الكلية على المقياس، لذلك تم استخدام معامل الارتباط المستقيم (بيرسون) لاستبعاد البنود التى لا ترتبط ارتباطات دالة بالدرجة الكلية للبعد الذى يقيسه البند (العبرة) فى المقياس، وذلك فى ضوء افتراض التجانس الداخلى لهذا المقياس، كما أشار بذلك فؤاد أبو حطب وآخرون ١٩٨٧. (١١٣ : ١٣٢).

ويبين الجدول رقم (٢٤) أن جميع معاملات الارتباط بين البنود والدرجة الكلية لمكوناتها الفرعى لدى الأفراد عينة البحث الاستطلاعية تحوى مستوى الدلالة ٠,٠٥ فكانت معظم معاملات الارتباط أكبر من ٠,٥٠ وهذا يدعم الاتساق الداخلى للمقياس كمؤشر لصدق التكوين.

جدول (٣٤): قيمة معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ومجموعة درجات باقي عبارات المقياس الذي للمقياس لفئة معينة مطاوعى أعضاء هيئة التدريس - للدراسة الاستطلاعية (ن = ٣٠٠)

جوانب المقياس	م	التعريف الوصفي	رقم العبارة - معامل الارتباط									
			١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
الجانب الانفعالي	١	الثبات الانفعالي	معامل الارتباط	*٠,٦٢	*٠,٧٨	*٠,٧١	*٠,٧١	*٠,٦٢	-	-	-	-
	٢	القدرة على مواجهة الضغوط	معامل الارتباط	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	-	-	-
	٣	الذكاء الانفعالي	معامل الارتباط	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	*٠,٨٣	-	-	-
	٤	الحبورية	معامل الارتباط	*٠,٥٤	*٠,٨٠	*٠,٦٩	*٠,٦١	*٠,٧٢	*٠,٨٨	-	-	-
	٥	الاتجاه نحو المهنة	معامل الارتباط	٢٤	*٠,٨٨	*٠,٦٣	*٠,٨٥	*٠,٦٣	-	-	-	-
الجانب الاجتماعي	٦	المسؤولية الشخصية	معامل الارتباط	*٠,٨٠	*٠,٧٠	*٠,٦٢	*٠,٧٦	*٠,٦١	-	-	-	-
	٧	التوافق الاجتماعي	معامل الارتباط	*٠,٦٨	*٠,٦٥	*٠,٦٨	*٠,٨١	*٠,٦٤	*٠,٦٣	*٠,٩٢	*٠,٦٩	*٠,٦٨
	٨	الكفاءة الاجتماعية	معامل الارتباط	٤٨	٤٩	٥٠	٥١	٥٢	*٠,٨٧	*٠,٧٦	*٠,٦٩	*٠,٩٠
	٩	الاتجاه نحو الإبداع	معامل الارتباط	١٧	١٨	١٩	٢٠	٢١	*٠,٧٩	*٠,٦٨	*٠,٦٣	*٠,٧١
	١٠	القدرة على مواجهة الضغوط	معامل الارتباط	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	*٠,٨٣	-	-	-

**جدل (٢٥): معامل الارتباط بين درجة كل مقياس فرعى ومجموع درجات باقى المقاييس
الفرعية فى التقرير الذاتى لفئة معاونى أعضاء هيئة التدريس
لعينة الدراسة الاستطلاعية**

(ن = ٣٠)

م	المقاييس الفرعية	معامل الارتباط
الجانب الانفعالى		
١	الاستقرار الانفعالى	**٠,٨٩٦
٢	مواجهة الضغوط	**٠,٩٣٥
٣	الذكاء الانفعالى	**٠,٨٧٦
٤	الاتجاه نحو المهنة	**٠,٩٠٣
٥	الحيوية	**٠,٩٧٣
الجانب الاجتماعى		
٦	المسئولية الشخصية الاجتماعية	**٠,٩٢٢
٧	التوافق الاجتماعى	**٠,٧٨١
٨	الكفاءة الاجتماعية	**٠,٩٤٦
الجانب المعرفى العقلى		
٩	الاتجاه نحو الإبداع	** ٠,٩٦٤

جدول (٣١): قيمة معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ومجموع درجات (المقياس الفرعي التي تنتهي إليه) الفئة عينة معاوضي أعضاء هيئة التدريس - للدراسة الاستطلاعية (ن = ٣٠)

جوانب المقياس	م	المقياس الفرعية	رقم العبارة - معامل الارتباط									
			١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
الأداء البحثي	١	الاتجاه نحو أعضاء هيئة التدريس	معامل الارتباط	٠,٧٧*	٠,٨١**	٠,٦٩*	٠,٧٤*	٠,٧٩*	-	-	-	-
	٢	مهارات البحث العلمي	معامل الارتباط	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥
	٣	الاندماج في العمل	معامل الارتباط	١٧	١٨	١٩	٢٠	٢١	٢٢	-	-	-
	٤	اختزان القرار	معامل الارتباط	٢٣	٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	-	-	-
	٥	المسؤولية التخصصية والاجتماعية	معامل الارتباط	٢٩	٣٠	٣١	٣٢	٣٣	٣٤	-	-	-
	٦	الاستقرار الانفعالي	معامل الارتباط	٣٥	٣٦	٣٧	٣٨	٣٩	٤٠	-	-	-
	٧	الثقة بالنفس	معامل الارتباط	٤١	٤٢	٤٣	٤٤	٤٥	٤٦	-	-	-
	٨	التعاون	معامل الارتباط	٤٧	٤٨	٤٩	٥٠	٥١	٥٢	-	-	-
	٩	التوافق الاجتماعي	معامل الارتباط	٥٣	٥٤	٥٥	٥٦	٥٧	٥٨	٥٩	٦٠	-
	١٠	الحيرية والكفاءة البدنية	معامل الارتباط	٦١	٦٢	٦٣	٦٤	٦٥	٦٦	-	-	-

الأداء الوظيفي

**جدل (٢٧): معامل الارتباط بين درجة كل مقياس فرعى ومجموع درجات باقى المقاييس
الفرعية فى الجانب الأداى (الأحكام الخارجية) لعينة الدراسة الاستطلاعية
لفئة عينة معاونى أعضاء هيئة التدريس
(ن = ٣٠)**

جوانب المقياس	م	طرق الثبات	معامل الارتباط
الأداء البحثى	١	الاتجاه نحو أعضاء هيئة التدريس	٠,٨٧٥*
	٢	مهارات البحث العلمى	٠,٩٧٣*
	٣	الاندماج فى العمل	٠,٨٩٠*
الأداء الوظيفى	٤	اتخاذ القرار	٠,٩٧٨*
	٥	المسؤولية الشخصية والاجتماعية	٠,٩٤٨*
	٦	الاستقرار الانفعالى	٠,٩٠٣*
	٧	الثقة بالنفس	٠,٩٨٨*
	٨	التعاون	٠,٧٩٨*
	٩	التوافق الاجتماعى	٠,٩٨٦*
	١٠	الحيوية والكفاءة البدنية	٠,٩٩٩*

لقد أظهرت الجداول أرقام (٢٤) ، (٢٥) ، (٢٦) ، (٢٧) أن المقياس بشقيه التقريرى الذاتى، والأحكام الخارجية يتمتع بدرجة معقولة من الصدق كما سبق الإشارة إليه فى صدق المحكمين، إضافة إلى حساب الصدق عن طريق الاتساق الداخلى كمؤشر لصدق التكوين، وذلك فى ضوء ارتباط البند (العبارة) بالدرجة الكلية للمقياس الفرعى، حيث أظهرت كل البنود ارتباطات دالة عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، بل أن إجمالى معاملات الارتباط تعدى معظمها ٠,٥٠ وهذا المؤشر من مؤشرات صدق التكوين مهماً ولاسيما عند قياس بعض الأداءات التى تماثل الأداء على مقياس التقويم النفسى، حيث يعتبر محك التقويم هو الدرجة الكلية على المقياس متفقاً بذلك مع معتز السيد عبد الله، محمد السيد عبد الرحمن ١٩٩٧. (١٦٣ : ١٥٤)

كما تم حساب معامل الارتباط بين كل مقياس فرعى ومجموع درجات مكونات المقياس فى الجانبين الذاتى والأحكام الخارجية كل على حدة لفئة عينة معاونى أعضاء هيئة التدريس.

ثانياً: ثبات المقياس:

نظراً لأن هدف البحث الحالى يتمثل فى التحقق من صلاحية مقياس التقويم النفسى لمعاونى أعضاء هيئة التدريس بكلّيات التربية الرياضية، كان من الأفضل استخدام أكثر من أسلوب لحساب ثبات المقياس، وتم تطبيق المقياس فى البداية على (٣٠) ثلاثين من فئة معاونى أعضاء هيئة التدريس، كما سبق الإشارة إليه، ويتضح فى الجدولين (٢٨) ، (٢٩) معاملات ثبات المقياس.

جدول (٢٨): معاملات الثبات للمقاييس الفرعية الخاصة بالتقرير الذاتى لمعاونى أعضاء هيئة التدريس باستخدام ألفاكرونباخ، إعادة التطبيق، التجزئة النصفية

(ن = ٣٠)

جوانب المقياس	م	طرق الثبات	ألفاكرونباخ	التجزئة النصفية		إعادة التطبيق
				جتمان	سبيرمان	
الانفعالى	١	الاستقرار الانفعالى	٠,٧٦	٠,٧٣	٠,٧٣	٠,٩٤
	٢	مواجهة الضغوط	٠,٧٤	٠,٨٠	٠,٨٠	٠,٩١
	٣	الذكاء الانفعالى	٠,٦٨	٠,٦٩	٠,٧٠	٠,٨٨
	٤	الاتجاه نحو المهنة	٠,٧٥	٠,٨٨	٠,٩٠	٠,٩٠
	٥	الحيوية	٠,٧٠	٠,٧٤	٠,٧٧	٠,٩٥
المجموع						
الاجتماعى	٦	المسئولية الشخصية والاجتماعية	٠,٨١	٠,٨٤	٠,٨٤	٠,٩٤
	٧	التوافق الاجتماعى	٠,٨٩	٠,٩٦	٠,٨٥	٠,٩٢
	٨	الكفاءة الاجتماعية	٠,٧٠	٠,٥٨	٠,٦٨	٠,٩١
المجموع						
المعرفى العلى	٩	الاتجاه نحو الإبداع	٠,٨٩	٠,٩٤	٠,٩٥	٠,٩٤

جدول (٢٩) : معاملات الثبات للمقاييس الفرعية الخاصة بالجانب الأدائي (الأحكام الخارجية)

لمعاوني أعضاء هيئة التدريس عن طريق ألفاكرونباخ، إعادة التطبيق، التجزئة النصفية

(ن = ٣٠)

جوانب المقياس	م	طرق الثبات	ألفاكرونباخ	التجزئة النصفية	
				جتمان	سبيرمان
الأدائي البحثي/الوظيفي	١	الاتجاه نحو الأساتذة	٠,٧٦	٠,٦٨	٠,٧٤
	٢	مهارات البحث العلمي	٠,٨٤	٠,٩٣	٠,٩٤
	٣	الاندماج في العمل	٠,٧٣	٠,٧٨	٠,٧٨
	٤	اتخاذ القرار	٠,٧٢	٠,٧٤	٠,٧٠
	٥	المسؤولية الشخصية والاجتماعية	٠,٧٦	٠,٨٥	٠,٨٧
	٦	الاستقرار الانفعالي	٠,٧١	٠,٨١	٠,٨٢
	٧	الثقة بالنفس	٠,٨٢	٠,٧٩	٠,٧٨
	٨	التعاون	٠,٧١	٠,٧٦	٠,٧٤
	٩	التوافق الاجتماعي	٠,٨٣	٠,٩٠	٠,٩٠
	١٠	الحيوية والكفاءة البدنية	٠,٧٩	٠,٨٩	٠,٩١

ويكشف كل من الجدولين (٢٨)، (٢٩) أن المقياس في جانبه التقريري الذاتي يتسم بمعاملات ثبات معقولة تدعم الثقة في المقياس، وذلك باستخدام عدة أساليب هي: إعادة التطبيق، ومعامل ألفاكرونباخ، والتجزئة النصفية، إلا أن الباحث قد اقتصر في حسابه لثبات الأحكام الخارجية للمقياس بأسلوب ألفاكرونباخ والتجزئة النصفية نظراً لصعوبة حسابه بطريقة إعادة التطبيق.

لكن تجدر الإشارة إلى شيئين مهمين:

الأول: أن هناك تقارباً ملحوظاً في معاملات الثبات باستخدام أكثر من أسلوب، حيث تراوح معظمها حول ٠,٧٠.

الثاني: أن معاملات الثبات (إعادة تطبيق المقياس) كانت أقل نسبياً من معاملات الثبات الأخرى في جزء التقرير الذاتي.

زمن الإجابة على المقياس (التقرير الذاتى):

وقد قام الباحث بتحديد زمن الإجابة على المقياس من خلال حساب الزمن التجريبي، وهو عبارة عن الفترة الزمنية التى استغرقها أول مفحوص فى الاستجابة على عبارات المقياس، تم جمع الزمن الذى استغرقه أول مفحوص وآخر مفحوص ثم قسمته على ٢ لاستخراج المتوسط الحسابى لزمن الاستجابة المناسب على المقياس، وفقاً لما هو موضح بالجدول التالى رقم (٣٠).

جدول (٣٠): زمن الإجابة على المقياس

ن = ٣٠

زمن المقياس	الزمن التجريبي		المجموع	الزمن المناسب
	إجابة أول مفحوص	إجابة آخر مفحوص		
١٣ ق	١٧ ق	٣٠ ق	١٥ ق	

يتضح من الجدول السابق رقم (٣٠) أن زمن الإجابة على عبارات القياس البالغ عددها (٧٤) أربعة وسبعون عبارة الخاص بمعاونى أعضاء هيئة التدريس هو ١٥ دقيقة.

أوجه الاستفادة من الدراسات الاستطلاعية:

- التعرف على المعوقات التى تؤثر سلباً على تطبيق المقياس على عينة البحث.
 - معرفة مدى تجاوب وتفاعل عينة البحث لتطبيق البحث عليهم.
 - معرفة مدى مناسبة صياغة عبارات المقياس للأفراد عينة البحث.
 - حساب زمن تطبيق القياس.
 - حساب المعاملات العلمية للمقياس.
 - التأكد من صلاحية المقياس للتطبيق فى صورته النهائية على عينة البحث الأساسية.
- ولاشك أن الأفق متسع أمام هذا المقياس بشقيه (التقرير الذاتى - الأحكام الخارجية) حيث تشير الإجراءات السابقة إلى أن هذا المقياس أداة صالحة للاستعمال فى مجال البحث، سواء كان فى الدراسة الحالية أو الدراسات المماثلة.

استخدامات المقياس

يمكن أن يستخدم المقياس الحالى فيما يلى:

- ١- يزودنا بأساليب للتمييز بين أنماط معاونى أعضاء هيئة التدريس عينة البحث، ويساعدنا على وصف طبيعة تكوينهم فى ضوء متغيرات المقياس.
- ٢- رصد الظواهر العامة ذات التأثير المباشر فى عمق البعد الوجدانى والنفسى لمعاونى أعضاء هيئة التدريس عينة البحث والتي تبرزها مؤشرات القياس والتقويم ومن ثم دراسة أسبابها وتقويمها.
- ٣- يزودنا بوسيلة لقياس التغير عبر سنة أو سنوات فى عدد من الخصائص العقلية وغير العقلية.
- من ناحية انتقاء معاونى أعضاء هيئة التدريس عينة البحث لبعض المهام النوعية والمفاضلة بينهم يمكن استخدام المقاييس الفرعية أو مجموعات منها فى:
 - معرفة المؤشرات عن نمط قصور الجانب الانفعالى لديهم.
 - تحديد الأفراد الذين يظهرون ميلاً للنشاطات الاجتماعية.
 - قياس التفاوت فى بعض النواحي الاجتماعية.
 - الوقوف على نمط الاتجاه الانفعالى للجانب الدراسى والبحثى.
 - تحليل النواحي الأدائية الملاحظة وتقويمها.
- تزودنا بعض مجالات المقياس ببيانات ذات علاقة بنشاط معاونى أعضاء هيئة التدريس فى المجال الأكاديمى.
- تعريف الأفراد المفحوصين بشخصياتهم من خلال التقرير الذاتى لذواتهم.
- المساعدة على تحقيق النجاح المهنى والدراسى والبحثى.
- ٤- أن اتجاه المعيد أو المدرس المساعد لأساتذته وفعاليته الأدائية فى مجال البحث العلمى - كما يتضح من درجاته فى هذا المحور حين تفسر فى ضوء درجاته على عدة مقاييس أخرى تتناول الجانب الانفعالى والاجتماعى والمعرفى العقلى والأدائى، يمكن أن توضح الصورة الكاملة التى نحصل عليها من درجات المعيد أو المدرس المساعد فى علية ذلك، أى أن هذه البيانات تطلعنا على السبب فى أن المعيد أو المدرس المساعد يحصل أو يؤدي بما يتفق مع قدراته أو بما لا يتفق معها، بل أن نفس البيانات التى يتم استخلاصها من خلال التقرير الذاتى أو بالأحكام الخارجية تساعدنا على تحديد الانحراف غير العادى الذى يحتاج إلى تحديات أكبر فى المجالين التقويمى والبحثى.

الدراسة الأساسية:

قام الباحث بتوزيع المقاييس على معاونى أعضاء هيئة التدريس عينة البحث بكليات التربية الرياضية قيد البحث فى الفترة من ٢٠٠٣/٥/١٥ إلى ٢٠٠٣/٦/٢٥، وتم جمع تلك المقاييس الموزعة عليهم، وقد راعى الباحث ضرورة استكمال الاستجابات وتحاشى أى نقص فى البيانات الخاصة باستمارة التحصيل المرفقة بالمقياس.

وبذلك كان العدد الكلى للمقاييس الموزعة على معاونى أعضاء هيئة التدريس قيد البحث مكتملى الاستجابات والصالحة للمعالجات الإحصائية (١٤٠) مائة وأربعون مقياساً يخص المعيدى منها (٩٥) خمسة وتسعين مقياساً، بينما يخص المدرسين المساعدين منها (٤٥) خمسة وأربعون مقياساً.

- قام الباحث وبشكل يتزامن مع الخطوات السابقة بتوزيع المقاييس الخاصة بأعضاء هيئة التدريس المشاركين فى البحث ذوى الأحكام الخارجية، وتم جمع تلك المقاييس بعد إجاباتهم على عباراتها إلا أن الباحث لاحظ الآتى:

أ - عدد المقاييس كاملة الإجابات والى تصلح للمعالجات الإحصائية (١٤٠) مائة وأربعون مقياساً
ب- جاءت بعض المقاييس غير كاملة الإجابات، أو أنه قد أجيب عن العبارات بعدم اكتراث فكانت غير مكتملة البيانات ومن ثم فقدت صلاحيتها للمعالجات الإحصائية، الأمر الذى اضطر الباحث إلى استبعادها وإسقاطها من ضمن جملة المقاييس الأخرى.

- تم وضع طريقة للتصحيح بعد تحديد العبارات السالبة والموجبة حيث تأخذ العبارات الإيجابية الدرجات (١-٢-٣) على الترتيب، بينما تأخذ العبارات السلبية الدرجات (١-٢-٣) على الترتيب ملحق (١١). حيث كانت الدرجة الكلية للمقياس (٤٢٠) درجة، يخص التقرير الذاتى (٢٢٢) درجة على الجوانب الثلاثة (انفعالى، اجتماعى، معرفى عقلى)، بينما يخص الأحكام الخارجية (الجانب الأدائى) (١٩٨) درجة، ونظراً لأن درجة كل عبارة تتراوح بين (١-٣) درجات مما يجعل الدرجة الكلية للمقياس تتراوح بين (١٤٠-٤٢٠) درجة. وتدل الدرجة المرتفعة على معدل مرتفع من خصائص الشخصية (متغيرات المقياس)، والعكس صحيح.

- قام الباحث بإعداد ورقة الإجابة الخاصة بالمقياس. ملحق (١٠)

المعالجات الإحصائية:

بعد إجراء الدراسة الأساسية قام الباحث بتفريغ النتائج ووضعها فى جداول يسهل معالجتها، واستخدم الباحث لمعالجة البيانات إحصائياً ما يلى:

- اختبار ت. *T. TEST*
- تحليل التباين الأحادى. *ANOVA*
- اختبار شيفيه. *SHEFFE*