

الفصل الثالث

| | |
|---|---------|
| إجراءات البحث | ٠/٣ |
| منهج البحث | ١/٣ |
| عينة البحث الأساسية | ٢/٣ |
| وصف عينة البحث | ١/٢/٣ |
| حجم عينة البحث | ٢/٢/٣ |
| خطوات بناء النموذج | ٣/٣ |
| الدراسة الاستطلاعية الأولى | ١/٣/٣ |
| الدراسة الاستطلاعية الثانية | ٢/٣/٣ |
| عينة الدراسة الاستطلاعية الثانية | ١/٢/٣/٣ |
| نتائج تطبيق الدراسة الاستطلاعية الثانية | ٢/٢/٣/٣ |
| المعاملات العلمية للنموذج | ٤/٣ |
| الاتساق الداخلي | ١/٤/٣ |
| ثبات النموذج | ٢/٤/٣ |

٣- إجراءات البحث

١/٣ منهج البحث :-

استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي مستخدماً إحدى صورة وهي الدراسات المسحية . ويهدف البحث الوصفي إلى جمع بيانات لمحاولة اختبار فروض أو الإجابة عن تساؤلات تتعلق بالحالة الراهنة لأفراد عينة البحث . كما إن البحث الوصفي لا يفيد عند حد تجميع البيانات وتبويبها وجدولتها ولكن يتضمن قدراً من التفسير لهذه البيانات (١٤٧:٣٣) .

٢/٣ عينة البحث الأساسية

للمجتمع الأصلي لعينة البحث ويشتمل على مراكز شباب المدن والقرى بمحافظات الجمهورية عددها ٣٨٧٢ مركزاً كما يوضحها الجدول التالي رقم (١)

جدول رقم (١) المجتمع الأصلي للمجتمع

| م | المحافظة | نوع المركز | | اجمالي عدد المراكز |
|----|---------------|------------|------|--------------------|
| | | مدن | قرى | |
| ١ | القاهرة | ٦٠ | - | ٦٠ |
| ٢ | الاسكندرية | ١٥ | ٤ | ١٩ |
| ٣ | بور سعيد | ٩ | ٩ | ١٨ |
| ٤ | السويس | ٦ | ٧ | ١٣ |
| ٥ | دمياط | ٩ | ٨٠ | ٨٩ |
| ٦ | الدقهلية | ٩ | ٤٢٣ | ٤٣٢ |
| ٧ | الشرقية | ١٥ | ٤١٨ | ٤٣٣ |
| ٨ | القليوبية | ١٥ | ١٩٦ | ٢١١ |
| ٩ | كفر الشيخ | ٨ | ٢٣٢ | ٢٤٠ |
| ١٠ | الغربية | ٨ | ٢٧٠ | ٢٧٨ |
| ١١ | المنوفية | ١٢ | ٢٥٧ | ٢٦٩ |
| ١٢ | البحيرة | ١٦ | ٢٢٩ | ٢٥٥ |
| ١٣ | الاسماعيلية | ١١ | ٩٦ | ١٠٧ |
| ١٤ | الجيزة | ٢٠ | ١٨٧ | ٢٠٧ |
| ١٥ | بنى سويف | ٨ | ٨٤ | ٩٢ |
| ١٦ | الفيوم | ٨ | ١٣٣ | ١٤١ |
| ١٧ | المنيا | ٩ | ١٤٦ | ١٥٥ |
| ١٨ | السيوط | ١٣ | ١١١ | ١٢٤ |
| ١٩ | سوهاج | ١٢ | ١٢٤ | ١٣٦ |
| ٢٠ | قنا | ١٠ | ٢٤٨ | ٢٥٨ |
| ٢١ | اسوان | ١٢ | ١٣٨ | ١٥٠ |
| ٢٢ | البحر الاحمر | ٩ | ٤ | ١٣ |
| ٢٣ | الوادى الجديد | ٣ | ٢٩ | ٤٢ |
| ٢٤ | مطروح | ٦ | ٦٣ | ٦٩ |
| ٢٥ | شمال سيناء | ١٠ | ٣٥ | ٤٥ |
| ٢٦ | جنوب سيناء | ٨ | ٨ | ١٦ |
| | الاجمالي | ٣٢١ | ٣٥٥١ | ٣٨٧٢ |

١/٢/٣ تم إختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة العمدية بالنسبة لمحافظة الجمهورية وذلك وفقاً للتقسيم الجغرافى التالى :-

| | | |
|-----------------|---------|-------------------|
| شمال الصعيد | وتمثلها | محافظة بنى سويف |
| وسط الصعيد | وتمثلها | محافظة سوهاج |
| جنوب الصعيد | وتمثلها | محافظة أسوان |
| شرق الدلتا | وتمثلها | محافظة الشرقية |
| وسط الدلتا | وتمثلها | محافظة الغربية |
| غرب الدلتا | وتمثلها | محافظة البحيرة |
| منطقة القناة | وتمثلها | محافظة الإسماعلية |
| منطقة سيناء | وتمثلها | محافظة شمال سيناء |
| المنطقة الغربية | وتمثلها | محافظة مطروح |
| القاهرة | وتمثلها | محافظة القاهرة |

حيث إن هذه المحافظات تمثل كافة المجتمعات المصرية من حيث اختلافاتها البيئية والمناخية والاجتماعية كذا الأنشطة المتميزة بمراكز الشباب الواقعة فى دائرة هذه المحافظات .

٢/٢/٣ بلغ اجمالى حجم عينة البحث الأساسية كما يلى

- عدد ٥٢ من مديرى مراكز الشباب المدن - عدد ٢٦٠ من العاملين من مراكز شباب المدن عدد ٧٤ من مديرى مراكز شباب القرى - عدد ٣٧٠ من العاملين بمراكز شباب القرى .
بالأضافة إلى ٢٠ خبيراً من المسئولين بمراكز الشباب بالمجلس الأعلى للشباب والرياضة وبذلك يصبح إجمالى العينه المختاره ٧٨٦ والجدول رقم (٢) يوضح حجم عينة البحث المختارة .

جدول رقم (٢)
حجم عينة البحث المختارة

| م | المحافظة | مراكز شباب المدن | | | | مراكز شباب القرى | | | | الخبراء من الخبراء من مديريات السياح | الخبراء من المجلس الاعلى |
|----|-------------|-------------------------------|-------------|--------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-------------|--------------------------------|-----------------------------|---|--------------------------------|
| | | العينة المختارة من المراكز | من المديرين | العينة المختارة من العاملين | الجمبع الاصلى من المراكز | العينة المختارة من المراكز | من المديرين | العينة المختارة من العاملين | الجمبع الاصلى من المراكز | | |
| ١ | بنى سويف | ٣ | ٣ | ١٥ | ٨٤ | ٥ | ٥ | ٥ | ٣٥ | ٢٥ | ٢٠ |
| ٢ | سوهاج | ٤ | ٤ | ٢٠ | ١٢٤ | ٦ | ٦ | ٦ | ٣٠ | ٣٠ | ١٠ |
| ٣ | اسوان | ٤ | ٤ | ٢٠ | ١٢٨ | ٧ | ٧ | ٧ | ٣٥ | ٣٥ | ١٠ |
| ٤ | الشرقيه | ٥ | ٥ | ٢٥ | ٤١٨ | ١١ | ١١ | ١١ | ١٠٥ | ١٠٥ | ١٠ |
| ٥ | الغريبه | ٢ | ٢ | ١٥ | ٢٧٠ | ١٣ | ١٣ | ١٣ | ٦٥ | ٦٥ | ١٠ |
| ٦ | البحيره | ٥ | ٥ | ٢٥ | ٢٣٩ | ١٢ | ١٢ | ١٢ | ٦٠ | ٦٠ | ١٠ |
| ٧ | الاسماعيليه | ٣ | ٣ | ١٥ | ٩٦ | ٥ | ٥ | ٥ | ٢٥ | ٢٥ | ١٠ |
| ٨ | شمال سيناء | ٣ | ٣ | ١٥ | ٣٥ | ٢ | ٢ | ٢ | ١٠ | ١٠ | ١٠ |
| ٩ | مطروح | ٢ | ٢ | ١٠ | ٦٣ | ٢ | ٢ | ٢ | ١٥ | ١٥ | ١٠ |
| ١٠ | القاهره | ٢٠ | ٢٠ | ١٠٠ | - | - | - | - | - | - | ٢٠ |
| | الاجمالى | ٥٢ | ٥٢ | ٢٦٠ | ١٤٦٧ | ٧٤ | ٧٤ | ٧٤ | ٣٧٠ | ٣٧٠ | ٢٠ |

٣/٣ خطوات بناء نموذج اختيار قادة مراكز الشباب :

استخدم الباحث الخطوات التالية فى عملية بناء المقياس :

- ١- تحديد الهدف الأساسى من بناء المقياس .
- ٢- تحديد المحاور الأساسيه للخصائص والصفات الواجب توافرها فى قادة مراكز الشباب وذلك من خلال الاطلاع على الكتب والمراجع والدراسات السابقة والمقابلات الشخصية .
- ٣- استطلاع رأى مديرى المراكز والعاملين بها والخبراء فى المجال .
- ٤- توزيع هذه الخصائص والصفات إلى أبعاد إفتراضيه مؤقتة لهذه الصفات .
- ٥- تحليل إجابات مديرى المراكز والعاملين والخبراء، وإعادة صياغتها وتحويلها إلى جمل خبريه، وإدراجها تحت الأبعاد التى تتناسب معها، بالإضافة إلى عدد آخر من العبارات التى صاغها الباحث معتمداً على الدراسات السابقة فى هذا المجال ، وأيضاً من خلال ما دونه من ملاحظات أثناء تطبيق الإستفتاء المقترح على العاملين .
- ٦- عرض هذه العبارات مندرجة تحت الأبعاد المقترحة للخصائص والصفات على المحكمين لتحديد أهمية كل عبارته فى مقياس البعد التى تندرج تحته ثم استبعاد غير الهام منها .
- ٧- إعداد شروط وتعليمات تطبيق المقياس ، وتحديد فئات الاستجابته على العبارات ثم توزيع العبارات عشوائياً داخل المقياس ، مع استبعاد العناوين الداله على الأبعاد .
- ٨- حساب المعاملات العلميه للمقياس فى صورته الأولى ، من خلال تطبيقه على عينة مختارة من القادة (مديرى المراكز) - العاملين - الخبراء ثم استبعاد العبارات ذات المعاملات العلميه المنخفضة .
- ٩- التحليل العاملى لعبارات المقياس فى صورته الثانية بطريقة المكونات الأساسيه لإستخلاص أقل عدد ممكن من العبارات الداله وردها إلى أبعادها الحقيقية، وذلك من خلال تطبيقه على عينة ممثله من الثلاث فئات (مديرى المراكز - العاملين - الخبراء) .

وفيما يلي شرح تفصيلي لهذه الخطوات من خلال دراستين إستطلاعيتين قام بها

الباحث:-

١/٣/٣ الدراسة الاستطلاعية الأولى :

هدفت الدراسة الاستطلاعية الأولى إلى التعرف على الخصائص والصفات الواجب توافرها في القادة العاملين بمراكز الشباب ، وذلك كما يصفها القادة (مديرو المراكز) والعاملون والخبراء باعتبارهم مجموعة مرجعية ملائمة للتعرف على المظاهر والصفات القيادية وتحديد مكوناتها كما هدفت أيضاً إلى التعرف على مدى أهمية كل عبارة من العبارات المقترحة في قياس وتحديد البعد التي تدرج تحته . وذلك من خلال الاحتكام إلى آراء عدد من المحكمين في المجال التخصصي وذلك على النحو التالي :-

- قام الباحث بإعداد إستبيان مفتوح للمديرين والعاملين والخبراء بمراكز الشباب (ملحق ١) وقد اشتمل هذا الاستبيان على تعريف وشرح لمفهوم الخصائص والصفات القيادية لقادة مراكز الشباب والهدف من تطبيق هذا الاستبيان . ثم طلب من كل من المديرين والعاملين والخبراء بمراكز الشباب كل على حده القيام بشرح مفصل عن الخصائص والصفات التي يجب أن تتوفر في مديري مراكز الشباب داخل وخارج العمل .

قام الباحث بتطبيق الإستبيان المفتوح على العينة المختارة من المديرين والعاملين بمراكز الشباب ومجموعة من الخبراء . وقد روعى في إختيار العينة أن تكون بالطريقة التطبيقية العشوائية تمثلهم جميعاً . وقد أختار الباحث لهذه الدراسة عدد ٣ محافظات هي [بنى سويف - الشرقية - الإسماعيلية] من المحافظات المختارة من غير عينة البحث الأصلي .

الجدول التالي رقم (٣) يوضح اعداد عينة الدراسة الإستطلاعية الأولى

جدول رقم (٣)
اعداد عينة الدراسة الاستطلاعية الاولى

| مراكز شباب القرى | | | | مراكز شباب المدن | | | | المحافظة |
|------------------|--------------|--------------|-------------|------------------|--------------|--------------|-------------|-------------|
| عدد الخبراء | عدد العاملين | عدد المدربين | عدد المراكز | عدد الخبراء | عدد العاملين | عدد المدربين | عدد المراكز | |
| ١ | ١٦ | ٤ | ٤ | ١ | ١٥ | ٣ | ٣ | بنى سويف |
| ١ | ٢٤ | ٦ | ٦ | ١ | ١٥ | ٣ | ٣ | |
| ١ | ١٢ | ٣ | ٣ | ١ | ١٥ | ٣ | ٣ | الإسماعيلية |
| ٣ | ٥٢ | ١٣ | ١٣ | ٣ | ٤٥ | ٩ | ٩ | المجموع |

ويوضح الجدول (٣) أن اعداد عينة الدراسة الاستطلاعية الاولى تتضمن -

- عدد ٩ من مديري مراكز شباب المدن - عدد ١٣ من مديري مراكز شباب القرى
- عدد ٤٥ من العاملين بمراكز شباب المدن - عدد ٥٢ من مديري مراكز شباب القرى
- عدد ٣ خبراء من مراكز شباب المدن - عدد ٣ من خبراء مراكز شباب القرى

وقد تم تطبيق هذا الاستبيان على العينات السابقة، وذلك خلال الفترة من أول يناير سنة ١٩٩٤ حتى ١٥ مارس سنة ١٩٩٤ (٧٤ يوماً)، وكان التطبيق يتم بواسطة الباحث شخصياً ومن خلال انتقاله إلى مقر مراكز الشباب، ومدن المحافظات المختارة بالعينه .

وكان الباحث يستهل الجلسة بمقدمة شفوية توضح الغرض من تطبيق هذا الإستبيان موضعاً الصفات والخصائص الإدارية اللازمة لقادة مراكز الشباب، وكان الباحث يستمع إلى ملاحظاتهم وآرائهم ويدون منها مايفيد البحث .

وقد قام الباحث بتفريغ إستمارات الاستبيان وما دونة من ملاحظات هامة من خلال لقاءات عينة البحث .

وقد تم تصنيف الصفات والخصائص الإدارية للقادة وفقاً لنوعيتها تحت أبعاد مؤقتة بلغ عددها (١٣) ثلاثة عشر بعداً رئيسياً وذلك من خلال حصيلة الباحث من الإطلاع والقراءات المختلفة ملحق رقم (٢)

وتمت صياغتها في شكل عبارات خبرية بحيث تشتمل كل عبارة على معنى واحد لايتكرر، بلغ عددها ٢٧٣ عبارة، وضع البعض منها في صيغه إيجابية، بلغ عددها ١٧٧ عبارة، والآخر في صيغه سلبية بلغ عددها ٩٦ عبارة موزعة على الأبعاد المناسبة لكل منها .

وقد قام الباحث بعرض عبارات المقياس في صورته الأولى على ثمان محكمين في مجال التربية الرياضية . توافرت لديهم الشروط التالية : ملحق رقم (٣)

١- أن يكون حاصلاً على درجة دكتوراة الفلسفة في التربية الرياضية .

٢- ألا تقل خبرته في المجال الرياضى عن ٣٠ عاماً

٣- أن تتوافر لديه الخبرة والدراية بالأسس العلمية لبناء الاختبارات والمقاييس في المجال الرياضى ومجال الإدارة الرياضية .

وقد تقدم الباحث اليهم بطلب إبداء الرأى فى كل عبارة من عبارات المقياس من حيث مدى أهميتها فى قياس البعد الذى تندرج تحته كل عبارة وذلك بوضع علامة (✓) أمام كل عبارة يرى إدراجها تحت كل بعد مناسب لها سلباً أو إيجاباً .

كما وضعت فراغات بالإستمارة لإضافة ما يراه المحكمون من عبارات قد تكون مهمة فى قياس بُعد ما . وقد حدد الباحث شرط صحة إدراج العبارة بالنموذج موافقة ٧٥ ٪ من المحكمين (ستة محكمين) على العبارة وقد خلصت آراؤهم على توزيع عبارات المقياس تحت الأبعاد الافتراضية المؤقتة التالية :

١- التخطيط :

هو العمليات اللازمة للتنبؤ بما سيكون عليه المستقبل واتخاذ القرارات المناسبة للاستعداد لهذا المستقبل . وقد بلغ عدد عبارات هذا البعد ١٨ عبارة .

٢- التنظيم :

ويعنى تحديد وتنسيق الجهود البشرية لاي مجموعة من الأفراد تشترك فى تحقيق هدف معين متفق عليه باحسن الوسائل وأقل التكاليف وقد بلغ عدد عبارات هذا البعد ٢٤ عبارة .

٣- اتخاذ القرار :

ويعنى الإختيار بين بديلين أو أكثر لتحقيق الأهداف التى وضع من أجلها القرار . وقد بلغت عبارات هذا البعد ١٩ عبارة .

٤- التوجيه والإرشاد :

ويعنى الإرشاد والإشراف على العاملين لأداء العمل بكفاءة أعلى، وبتثقة وحرص بهدف تنمية قدرات الأفراد إلى أقصى حد ممكن وقد بلغ عدد عبارات هذا البعد ٢٠ عبارة .

٥- التنمية الفنية والإدارية

وتعنى تزويد الأفراد والعاملين بالمعلومات والمعارف اللازمة للعمل وتنمية مهاراتهم وقدراتهم مع تغيير سلوكهم واتجاهاتهم مما يجعلهم أكثر قدرة وكفاءة على أداء الأعمال الموكلة إليهم وقد بلغ عدد العبارات لهذا البعد ١٧ عبارة .

٦- التحفيز «الدافعيه» :

ويعنى مدى الحرص على وضع نظام للمكافآت المالىة والإثابة الماديه للعاملين عند الأداء المتميز والإجاده . وقد بلغ عدد العبارات لهذا البعد ٢١ عبارة .

٧- التقييم والمتابعة :

وتعنى التأكد من أن الأعمال التى تمت قد تمت فعلاً بصوره مطابقة للهدف المحدد وما تم التخطيط له وقد بلغ عدد عبارات هذا البعد ٢٠ عبارة .

٨- العلاقات العامة :

وتعنى إقامة علاقات ودية بين القائد والعاملين من خلال تلبية إحتياجاتهم ورغباتهم بتوفير مناخ أفضل من خلال الخدمات التى يؤديها لهم . وقد بلغ عدد عبارات هذا البعد ٢٣ عبارة .

٩- المدير كقدوه :

ويعنى مدى الالتزام بالقيم والمبادئ الأخلاقية والتربوية فى جميع معاملاتة مع الآخرين، ومدى حرصة على أن يكون قدوه صالحه ومثلاً يحتذى لجميع العاملين فى سلوكه وأفعاله وأقواله وتصرفاته وحرصه على أن تتميز علاقاته معهم بالاحترام المتبادل . وقد بلغ عدد عبارات هذا البعد ٤٠ عبارة .

١٠- تماسك الجماعة :

ويعنى مدى حرص المدير على تماسك العاملين، وأن تكون العلاقات البيئية بين العاملين وديه وطيبه وقدرته على صرف العاملين عن النزاع والجدال فيما بينهم وحكمته فى تسوية الخلافات والمشاكل التى تنشأ بين أفرادها . وقد بلغ عدد عبارات هذا البعد ٩ عبارات .

١١- المشاركة :

وتعنى مقدار ما يتيح المدير للعاملين من فرص الإدلاء بالرأى تجاه كل ما يخص العاملين من أمور ومدى حرصه على التشاور معهم ودرجة اهتمامه باستطلاع آرائهم والاستماع إلى مقترحاتهم فى كل ما يصادفهم من مشكلات .

١٢- التقدير الاجتماعى :

ويعنى مدى اتخاذ المدير لمواقف تنطوى على الود والمسانده، ومراعاة سلوكه تجاه العاملين ومدى اهتمامه بالجوانب الإنسانية فى علاقاته معهم وعمله على حل مشكلاتهم الشخصية . كما أكدت دراسة جامعة ميتشجن أن القاده المتميزين بالفعاليه هم المهتمون بمشاعر العاملين (١:٢) وقد بلغ عدد عبارات هذا البعد ٢٥ عبارته .

١٣- الاجتماعيه :

وتعنى قدره المدير على التعامل مع الآخرين، ومحاولة التقرب لهم بعقد الصداقات وإيجاد دائرة كبيره من المعارف كما وأنه يتميز بالمرح والحيويه والمجامله ، وقد بلغ عدد عبارات هذا البعد ١٨ عبارته وعلى ذلك فقد بلغ إجمالى عدد عبارات النموذج بعد إستطلاع آراء المحكمين عدد ١٧٧ عبارة .

وقد اقتصر الباحث فى اختيار عبارات المقياس للعبارة التى حصلت على نسبة ٧٥٪ فأكثر (موافقة ٦ محكمين من ٨ محكمين) وحذف باقى العبارات التى حصلت على أقل من هذه النسب ، وفى ضوء هذا الإجراء تم اختصار هذه العبارات . كما يوضحها جدول رقم (٤)

جدول رقم (٤)

عبارات نموذج إختيار قادة مراكز الشباب بعد عرضها على المحكمين

| عدد العبارات الباقية | عدد العبارات المحذوفة | عدد العبارات قبل عرضها على المحكمين | البعد |
|----------------------|-----------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| ٩ | ٩ | ١٨ | التخطيط |
| ١٥ | ٩ | ٢٤ | التنظيم |
| ١٢ | ٧ | ١٩ | اتخاذ القرار |
| ١٥ | ٥ | ٢٠ | التوجيه |
| ١٣ | ٤ | ١٧ | التنمية الفنية والإدارية |
| ١٧ | ٤ | ٢١ | التحفيز والدافعية |
| ١٢ | ٨ | ٢٠ | التقييم والمتابعة |
| ١٦ | ٧ | ٢٣ | العلاقات العامة |
| ٢٥ | ١٥ | ٤٠ | المدير كقدوة |
| ٧ | ٢ | ٩ | تماسك الجماعة |
| ١٢ | ٧ | ١٩ | المشاركة |
| ١٥ | ١٠ | ٢٥ | التقدير الإجتماعي |
| ٩ | ٩ | ١٨ | الاجتماعية |

وحيث إن جميع العبارات المثلة لثلاثة عشر بعداً تمثل ٢٧٣ عبارة للمقياس في صورته الأولى وبعد استبعاد العبارات غير مناسبة بناء على رأى المحكمين فقد أصبحت عدد العبارات ١٧٧ عبارته تمثل ثلاثة عشر بعداً ملحق رقم (٤) .

٢/٣/٣ الدراسة الاستطلاعية الثانية :

هدفت الدراسة الاستطلاعية الثانية إلى إعداد شروط وتعليمات تطبيق النموذج على مديري مراكز الشباب بنوعيتها والعاملين بها والخبراء ومديري مديريات الشباب والمجلس الأعلى للشباب والرياضة .

مع تحديد فئات الإجابة على كل عبارته ثم حساب المعاملات العلمية للنموذج في صورته الأولى من خلال تطبيقه على العينة المختارة .

وقد تم ذلك على النحو التالي :

تم تطبيق النموذج في صورته الأولى على كل من مديري مراكز الشباب بنوعيتها والعاملين بها والخبراء (مديري مديريات الشباب والمجلس الأعلى للشباب والرياضة) وتتم الإجابة على كل عبارته من عبارات النموذج من خلال ميزان ثلاثي [three point scale] مفرداته هي [دائماً - أحياناً - نادراً] . وعلى أفراد العينة وضع علامة ✓ على الإجابة التي تنطبق على الصفة المناسبة التي يراها وعند حساب الدرجات يتم تحويل مفردات الميزان الثلاثي لتكون [١-٢-٣] على الترتيب للعبارات الموجبه وتعكس هذه الدرجة للعبارات السالبة لتكون [٣-٢-١] بالترتيب وتكون الدرجة الكلية لكل بعد على حده هي مجموع درجات الأفراد على العبارات المكونة لهذا البعد ويكون لكل بعد مجموع منفرد .

١/٢/٣/٣ عينة الدراسة الاستطلاعية الثانية :

بعد إن وردت إستمارات النموذج وبها آراء المحكمين قام الباحث بتصنيفها فبلغت ١٧٧ عبارة تقيس ١٣ ثلاثة عشر بعداً .

قام بتوزيعها عشوائياً في النموذج في صورته الأولى ملحق رقم (٥) ثم قام بتطبيق النموذج على عينة عشوائية من مديري مراكز الشباب بنوعيتها والعاملين بها والخبراء في المجال على مجموعة من غير العينة الأصلية بعدد خمسون فرداً موزعه على أربع محافظات كالتالي :-

[القليوبية - السويس - الفيوم - جنوب سيناء] .

وقد تم اختيار هذه العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية لتمثّل كل فئة من فئاتها والجدول التالي رقم (٥) يوضح أعداد العينة بالدراسة الإستطلاعية الثانيه

جدول (٥)

إعداد عينة الدراسة الإستطلاعية الثانيه

| المحافظة | مراكز شباب المدن | | | مراكز شباب القرى | | | الخبراء | |
|------------|------------------|--------------|--------------|------------------|--------------|--------------|-----------------|----------------|
| | عدد المراكز | عدد المديرين | عدد العاملين | عدد المراكز | عدد المديرين | عدد العاملين | بمديريات الشباب | بالمجلس الأعلى |
| القليوبية | ٢ | ٢ | ٥ | ١ | ١ | ٣ | ١ | |
| السويس | ١ | ١ | ٤ | ١ | ١ | ٣ | ١ | |
| الفيوم | ١ | ١ | ٣ | ٢ | ٢ | ٥ | ١ | |
| جنوب سيناء | ١ | ١ | ٤ | ١ | ١ | ٣ | ١ | |
| المجموع | ٥ | ٥ | ١٦ | ٥ | ٥ | ١٤ | ٤ | ٦ |

وقد تم التطبيق على تلك العينة خلال الفتره من ٩٤/٤/٥ إلى ٩٤/٨/١٢

وكان التطبيق يتم بمعرفة الباحث شخصياً وبعد مقدمة شفوية تبين الغرض من النموذج وأسلوب الأجابه .

٢/٢/٣/٣ نتائج تطبيق الدراسة الإستطلاعية الثانيه

أسفرت نتائج تطبيق الدراسة الإستطلاعية الثانيه عن النتائج التاليه: بالنسبة للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ومعاملات الالتواء بالنسبة للأبعاد الافتراضية المقترحة على النحو التالي :

جدول رقم (٧٤)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري و الالتواء بالنسبة لعدد التخطيط

| رقم العبارة باستمارة الاستبيان | العبارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الخطأ المعياري | المتوال | التقاطع | الالتواء |
|--------------------------------|---|-----------------|-------------------|----------------|---------|---------|----------|
| ٥٥ | يهتم بتحديد الاهداف الرئيسيه للهيئه ثم تحليلها لاهداف ثانويه وفرعيه | ٢,٠٦٧ | ٠,٥٨٣ | ٠,١٠٦ | ٢ | ٠,٠٠١- | ٠,٠٠٣ |
| ٦٨ | يهتم بإعداد بيان تفصيلي بالعمليات التي يستلزمها التنفيذ | ١,٩٣٣ | ٠,٥٨٣ | ٠,١٠٦ | ٢ | ٠,٠٠١ | ٠,٠٠٣ |
| ٢٩ | يحدد الامكانيات والطاقت البشرية والماديه اللازمه لكل عمليه من عمليات التنفيذ | ٢,٠٦٧ | ٠,٥٨٣ | ٠,١٠٦ | ٢ | ٠,٠٠١ | ٠,٠٠٣ |
| ٩٤ | يهتم بوضع الخطط البديله مع دراسته موعقات التنفيذ | ٢,٠٢٣ | ٠,٦١٩ | ٠,١٢٢ | ٢ | ٠,٠٠١ | ٠,٠٢٥ |
| ١٠٦ | يضع خطه العمل التي تتناسب مع طبيعه الهيئه | ٢,١٣٣ | ٠,٥٠٧ | ٠,٠٩٣ | ٢ | ٠,٠٠١ | ٠,٢٥٣ |
| ٢ | لديه القدره على تعديل خطة العمل الموضوعه في ضوء ما يطرأ من ظروف | ١,٩٣٣ | ٠,٦٩١ | ٠,١٢٦ | ٢ | ٠,٠٨٤١ | ٠,٠٨٣ |
| ١٥ | يخطط العمل بشكل محكم بحيث تتحقق الاهداف | ٢,١٦٧ | ٠,٥٣١ | ٠,٠٩٧ | ٢ | ٠,١٩٢ | ٠,١٨٣ |
| ٨١ | ينظر الى البرامج الزمنيه وكأنها جوهر عمليه التخطيط لانها وقت البدايه والنهايه | ٢,٠٦٧ | ٠,٧٤ | ٠,١٣٥ | ٢ | ١,١٠٦- | ٠,١٠٢- |
| ٤٢ | يضع خطة العمل بصوره مرنه قابله للتعديل لمواجهة الظروف الطارئه | ٢,٠٦٧ | ٠,٦٤ | ٠,١١٧ | ٢ | ٠,٤٨٩- | ٠,٥١- |
| | مجموع العبارات | ١٨,٤٤٨ | ٢,١٣١ | ٠,٣٩٦ | ١٨ | ٠,٥٦٤- | ٠,٧١٦ |

وبالاحظ من الجدول رقم (٦) عدم وجود إلتواء ذو دلالة إحصائية نظراً لتراوح قيم إلتواء بين ٢٥٣,٠٠,٠٣, وهذه القيم أقل من ٣+

جدول رقم (٧)

التوسط الحسابي والانحراف المعياري و الإلتواء بالنسبة لعدد التنظيم

| رقم العبارة باستمارة الاستبيان | العبارات | التوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الخطأ المعياري | المتوال | التقاطع | الإلتواء |
|--------------------------------|--|----------------|-------------------|----------------|---------|---------|----------|
| ٨٢ | يحرص على ان يكون تشكيل فريق العمل من العاملين القادرين على التعاون والتفاهم فيما بينهم | ٢٠٢ | ٠,٥٥١ | ٠,١٠١ | ٢ | ٠,١١٢- | ٠,١٠١ |
| ٦٩ | يتم توزيع العمل بحيث يتناسب مع قدرات وامكانيات كل فرد | ٢,١ | ٠,٦٠٧ | ٠,١١١ | ٢ | ٠,٢٩٢- | ٠,٣٨- |
| ١٢١ | يحرص على انتظام حضور جميع العاملين للعمل في الموعد | ٢,٣٣ | ٠,٧١٨ | ٠,١٣١ | ٢ | ٠,٩٩٦- | ٠,٤٧- |
| ١٠٧ | يتبع التسلسل الوظيفي والاداري في اصدار اوامره | ٠,٦٩٥ | ٠,١٢٧ | ٠,١٢٧ | ٢ | ٠,٨٥٧- | . |
| ١ | يقوم بعملية التنظيم والتنسيق بين متطلبات الوحدات الفرعية لتحقيق الاهداف | ٢,٣٣ | ٠,٦١٥ | ٠,١١٢ | ٢ | ٠,٢٧١- | ٠,١٥- |
| ١٦ | يقوم بتطبيق القواعد الادارية المعمول بها بصورة مرنة | ١,٠٦٧ | ٠,٦٤ | ٠,١١٧ | ٢ | ٠,٤٨٩- | ٠,١٥- |
| ٥٦ | تجميع الانشطة المشابهه في مجمع واحد تحت مسمى اداره او قسم | ٢,١ | ٠,٧١٢ | ٠,١٣ | ٢ | ٠,٩٦- | ٠,١٤- |
| ٤٣ | تحديد العلاقات التنظيميه بين مختلف الاقسام او الادارات | ٢- | ٠,٥٨٧ | ٠,١٠٧ | ٢ | . | . |
| ٢٠ | تحديد القوى العامله المناسبه للوظائف المختلفه | ٢,١ | ٠,٦٠٧ | ٠,١١١ | ٢ | ٠,٢٦٢- | ٠,٣٨- |
| ١٢٠ | يضع هيكل تنظيمي محكم يتضمن علاقات رئاسيه وسلطات واختصاصات محدده | ٢,١٣٣ | ٠,٦٢٩ | ٠,١١٥ | ٢ | ٠,٤٦٣- | ٠,٩٣- |
| ٩٥ | يتولى ترتيب ظروف العمل بحيث تتلائم اكثر مع العاملين واحتياجاتهم | ٢,٢٣٣ | ٠,٦٢٦ | ٠,١١٤ | ٢ | ٠,٥٧٤- | ٠,١٩١- |
| ١٥٩ | يراعى في توزيع العمل قدرات وامكانيات العاملين | ٢,٠٦٧ | ٠,٦٤ | ٠,١١٧ | ٢ | ٠,٤٨٩- | ٠,٥١- |
| ١٥٠ | يعمل على احداث التوازن بين الادارات في الواجبات والمسؤوليات | ٢,٢ | ٠,٤٨٤ | ٠,٠٨٨ | ٢ | ٠,٢٨ | ٠,٥١٩ |
| ١٢٧ | يتبع في تنظيمه الاساليب العلميه الحديثه | ١٨٦٧ | ٠,٦٢٩ | ٠,١١٥ | ٢ | ٠,٤٦٣- | ٠,٩٣ |
| ١٢١ | يراعى في تنظيم العمل ما يتناسب العاملين واحتياجاتهم | ١,٨٣٣ | ٠,٧٤٧ | ٠,١٣١ | ٢ | ١,١١٤- | ٠,٢٧٢ |
| | مجموع العبارات | ٢١,٠٤ | ١,٩١٨ | ٠,٢٥٦ | ٢٠ | ٠,٨٤- | ٠,٢٢١ |

ويلاحظ من هذا الجدول رقم (٧) عدم وجود إلتواء نظرًا لتراوح قيم الإلتواء بين ٠,١٥٠ و ٠,٥١٩ وهذه القيم أقل من ٢+

جدول رقم (٨)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري و الإلتواء بالنسبة لبعد اختبار القرار

| رقم العبارة باستمارة الاستبيان | العبارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الخطأ المعياري | النوال | التقاطع | الإلتواء |
|--------------------------------|--|-----------------|-------------------|----------------|--------|---------|----------|
| ٩٦ | يتحمل مسؤولية إختان القرار وذلك بعد دراسة مقترحات العاملين | ٢, ٢٦٧ | ٠, ٦٤ | ٠, ١١٧ | ٢ | ٠, ٦٦- | ٠, ٢٧٦- |
| ٤٤ | لديه المقرة الفنية والإدارية لاتخاذ القرار المناسب | ٢, ٢ | ٠, ٥٥١ | ٠, ١٠١ | ٢ | ٠, ١١٢- | ٠, ١٠١ |
| ١٢٢ | يناقش الموضوعات التي تهم العمل بحدكته ودراسه لاتخاذ القرار | ١, ٩ | ٠, ٤٨١ | ٠, ٠٨٨ | ٢ | ١, ١٥١ | ٠, ٣٠٣- |
| ٥٧ | يتناقش العاملين في جميع الامور التي تتعلق بالعمل لاتخاذ القرار المناسب | ٢ | ٠, ٥٧٨ | ٠, ١٠٧ | ٢ | . | . |
| ٣ | يهتم بجمع الحقائق والمعلومات ودراستها قبل اتخاذ القرار | ٢, ١٣٢ | ٠, ٦٢٩ | ٠, ١١٥ | ٢ | ٠, ٤٦٣- | ٠, ٠٩٣- |
| ١٧ | دراسة الخطط الموضوعية واختيار الاصلح منها | ٢, ١ | ٠, ٥٤٨ | ٠, ١ | ٢ | ٠, ٣٠٢ | ٠, ٠٧٧ |
| ٧٠ | دراسة البرامج التنفيذية للخطه وترتيبها وفقاً للأولويات | ٢, ٠٣٣ | ٠, ٦١٥ | ٠, ١١٢ | ٢ | ٠, ٢٧١- | ٠, ١٥٥- |
| ١٠٨ | يراعي ان يكون القرار واضحاً وواقعياً | ٢, ٠٦٧ | ٠, ٦٩١ | ٠, ١٢٦ | ٢ | ٠, ٨١٤- | ٠, ٨٣- |
| ٣١ | يتابع صدور القرارات لضمان جدية التنفيذ | ١, ٩٦٧ | ٠, ٥٥٦ | ٠, ١٠٢ | ٢ | ٠, ٣٢١ | ٠, ٠٢١- |
| ١٣٨ | يهتم بإراء الاخرين عند اصدار القرار | ١, ٨٣٣ | ٠, ٥٩٢ | ٠, ١٠٨ | ٢ | ٠, ٢٦٣- | ٠, ٠٢٨ |
| ٨٣ | لا يتردد في اتخاذ القرار في المواقف المختلفة التي تقابل ظروف العمل | ٢, ٠٣٣ | ٠, ٦٦٩ | ٠, ١٢٢ | ٢ | ٠, ٦٨٣- | ٠, ٠٣٥- |
| ١٥١ | التعمق في دراسة المشكله قبل اصدار القرار | ٢, ٠٦٧ | ٠, ٥٢١ | ٠, ٠٩٥ | ٢ | ٠, ٧٢٢ | ٠, ١٠٤ |
| | مجموع العبارات | ٢٤, ٦٢١ | ٢, ٢٥٧ | ٠, ٤١٣ | ٪ | ٠, ١٠٣ | ٠, ٣٩ |

ويلاحظ من هذا الجدول رقم (٨) عدم وجود إلتواء ذو دلالة إحصائية نظراً لتراوح قيم الإلتواء بين ٠,٣٠٣ و ٠,١٥٥ وهذه القيم أقل من ٣+

جدول رقم (٩)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري و الإلتواء بالنسبة لبعء التوجيه والإرشاد

| رقم العبارة باستمارة الاستبيان | العبارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الخطأ المعياري | الانحراف المعياري | الانحراف المعياري | الانحراف المعياري |
|--------------------------------|--|-----------------|-------------------|----------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| ١٢٣ | يجيد توجيه العاملين بصورة فعالة | ٢, ٢٢٣ | ٠, ٦٧٩ | ٠, ١٢٤ | ٢ | ٠, ٨- | ٠, ٣٠٧- |
| ١٦٠ | يشجع العاملين على الأداء بأقصى طاقتهم في العمل | ٢, ٠٦٧ | ٠, ٥٢١ | ٠, ٠٩٥ | ٢ | ٠, ٧٢٢ | ٠, ١٠٤ |
| ١٦٥ | يدفع العاملين للعمل بروح الفريق | ١, ٩ | ٠, ٦٠٧ | ٠, ١١١ | ٢ | ٠, ٢٦٢- | ٠, ٠٣٨ |
| ١٥٢ | يتمسك بأن يؤدي العاملين عملهم بجد واخلاص | ٢, ٠٦٧ | ٠, ٦٤ | ٠, ١١٧ | ٢ | ٠, ٤٨٩- | ٠, ٠٥١- |
| ١٣٩ | يقوم بحل مشاكل العاملين بالطرق الودية | ١, ٩ | ٠, ٦٦٢ | ٠, ١٢١ | ٢ | ٠, ٢٦٢- | ٠, ١٠٢ |
| ١٨ | يواجه العاملين بنقطة الضعف في أدائهم | ١, ٩٦٧ | ٠, ٥٥٦ | ٠, ١٠٢ | ٢ | ٠, ٣٢١ | ٠, ٠٢١- |
| ٤ | يقابل اخطاء العاملين بالنصح والإرشاد | ١, ٩ | ٠, ٦٦٢ | ٠, ١٢١ | ٢ | ٠, ٦٦٢- | ٠, ١٠٢ |
| ١٦٨ | يشي على المتميزين في الإداء امام زملائهم | ٢, ٢ | ٠, ٥٥١ | ٠, ١٠١ | ٢ | ٠, ١١٢- | ٠, ١٠١ |
| ٤٥ | يعتمد على الإقناع الهادئ في مواجهة مشاكل العاملين | ٢, ٠٦٧ | ٠, ٦٤ | ٠, ١١٧ | ٢ | ٠, ٤٨٩- | ٠, ٠٥١- |
| ٧١ | يعتمد على أسلوب المواجهه والمصارحه في معالجة الصراعات بين العاملين | ٢, ١ | ٠, ٥٧٨ | ٠, ١ | ٢ | ٠, ٣٠٢ | ٠, ١٧٧ |
| ٥٨ | يعمل على تهيئة المناخ المناسب لإبراز مواهبهم | ٢, ١ | ٠, ٦٦٢ | ٠, ١٢١ | ٢ | ٠, ٦٦٢- | ٠, ١٠٢- |
| ٣٢ | يتيح الفرص المناسبه لتطوير اسلوب العمل | ١, ٩٢٣ | ٠, ٥٨٢ | ٠, ١٠٦ | ٢ | ٠, ٠٠١- | ٠, ٠٠٣- |
| ٨٤ | إعطائ العاملين بمستوى اداء يفوق قدراتهم وامكانياتهم | ١, ٩ | ٠, ٦٠٧ | ٠, ١١١ | ٢ | ٠, ٢٦٢- | ٠, ٠٣٨ |
| ٩٧ | يتبع الأسلوب التربوي في معالجته الأخطاء | ١, ٩٢٣ | ٠, ٦٩١ | ٠, ١٢٦ | ٢ | ٠, ٨٤١- | ٠, ٠٨٢ |
| ١٠٩ | يتعمد في التوجيه احترام مشاعر العاملين | ٢, ١٦٧ | ٠, ٦٩٩ | ٠, ١٢٨ | ٢ | ٠, ٨٩٢- | ٠, ٢٢٨- |
| ١٥ | مجموع العبارات | ٢٠, ٢٠٧ | ٣, ١٥٥ | ٠, ٥٨٦ | ٪ | ٠, ٣١ | ٠, ٣٩٧ |

ويلاحظ من هذا الجدول رقم (٩) عدم وجود التواء ذو دلالة إحصائية نظراً لتراوح قيم الإلتواء بين ٠, ٣٠٧ و ٠, ٠٣٠ وهذه القيم أقل من ٣+

جدول رقم (١٠)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري و الإلتواء بالنسبة لبعد التنمية الفنية والادارية

| الرقم العبارة باستمارة الاستبيان | العبارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الخطأ المعياري | النتزال | التقاطع | الإلتواء |
|---|--|--------------------|----------------------|-------------------|---------|---------|----------|
| ٨٥ | يهتم بتنمية قدرات ومهارات العاملين لشغل الوظائف التي تتلائم مع امكاناتهم | ٢,١٦٧ | ٠,٥٣١ | ٠,٠٩٧ | ٢ | ٠,١٩٢ | ٠,١٨٣ |
| ١١٠ | يهتم بعنصر التنمية الفنية للعاملين | ٢,١٦٧ | ٠,٥٣١ | ٠,٠٩٧ | ٢ | ٠,١٩٢ | ٠,١٨٣ |
| ٩٨ | يهتم بعنصر التنمية الادارية للعاملين | ٢,١٦٧ | ٠,٥٣١ | ٠,٠٩٧ | ٢ | ٠,١٩٢ | ٠,١٨٣ |
| ٢٣ | يتيح للعاملين فرص التدريب على الاساليب الحديثة بالهيئات المناهة والتقدمه في المجال | ١,٩ | ٠,٦٦٢ | ٠,١٢١ | ٢ | ٠,٦٦٢ | ٠,١٠٢ |
| ٥ | الاهتمام بالوثائق والنشرات او الدراسات والبحوث لاطمئنه التي تساعد العاملين على تنميه قدراتهم ومهاراتهم | ٢,٠٦٧ | ٠,٦٤ | ٠,١١٧ | ٢ | ٠,٤٨١ | ٠,١٠٥ |
| ١٩ | اتاحة الفرص للعاملين للحصول على دراسات فنيه واداريه متقدمه | ١,٩٦٧ | ٠,٦١٥ | ٠,١١٢ | ٢ | ٠,٢٧١ | ٠,٠١٥ |
| ٧٢ | الاهتمام باتاحة الفرص للعاملين للبحث والتطوير | ١,٩٣٣ | ٠,٢٢١ | ٠,٠٩٥ | ٢ | ٠,٧٢٢ | ٠,١٠٤ |
| ٤٦ | يهتم بجانب التنمية الفنية والاداريه بالدراسات السلوكيه والعلاقات الانسانيه والتدريب عليها | ١,٩ | ٠,٥٤٨ | ٠,١ | ٢ | ٠,٣٠٢ | ٠,٠٧٧ |
| ٥٩ | يطلب في البرامج التدريبيه للعاملين ان تحوى موضوعات عن فن ادارة الافراد بالاضافه الى الاداره الطميه | ٢,٠٣٣ | ٠,٦٦٩ | ٠,١٢٢ | ٢ | ٠,٦٨٩ | ٠,٠٣٥ |
| ١٥٣ | يقنع بالبروات التدريبيه للعاملين | ٢,١٦٧ | ٠,٤٦١ | ٠,٠٨٤ | ٢ | ٠,٧٥٨ | ٠,١٣١ |
| ١٢٤ | يتيح فرص الاستفادة من المعلومات الحديثه في مجالات التنمية الفنية والاداريه | ٢,٠٣٣ | ٠,٤١٤ | ٠,٠٧٦ | ٢ | ٢,٩٥٥ | ٠,٢٤٩ |
| ٦ | يعمل على تطوير الاداء للعاملين | ٢,٠٣٣ | ٠,٦١٥ | ٠,١١٢ | ٢ | ٠,١٧١ | ٠,٠١٥ |
| ١٤٠ | يؤمن كثيراً بالتدريب على العلاقات الانسانيه في السلوك التعليمي | ١,٨ | ٠,٧١٤ | ٠,١٣ | ٢ | ٠,٩٦ | ٠,٠٣ |
| ١٣ | مجموع العبارات | ٢٦,٤١٤ | ٣,٢٤٦ | ٠,٦٠٣ | ٢٥ | ٦,٥٧٤ | ١,٥٤١ |

ويلاحظ من هذا الجدول رقم (١٠) عدم وجود التواء ذو دلالة إحصائية نظراً لتراوح قيم الإلتواء بين ٦٣٦ ، ٠,١٥ ، وهذه القيم أقل من ٢+

جدول رقم (١١)

التوسط الحسابي والانحراف المعياري والارتواء بالنسبة لعدد التحفيز

| الارتواء | التقاطع | المتوال | الخطأ المعياري | الانحراف المعياري | التوسط الحسابي | العبارات | رقم العبارة |
|----------|---------|---------|----------------|-------------------|----------------|---|-------------|
| ٠,٢٨٢ | ٠,٤٤١- | ٢ | ٠,٠٩٥ | ٠,٥٢١ | ٢,٢٦٧ | يسمى الى رفع قيمة المكافآت التي يحصل عليها العاملون كلما كان ذلك متاحاً | ١٤١ |
| ٠,٠٠٩ | ١,٢٧٣ | ٢ | ٠,٠٨٩ | ٠,٤٤٩ | ٢,٠٣٣ | يحرص على صرف مكافآت اضافية لمن يجيد من العاملين | ١٢٥ |
| ٠,٠٠٣ | ٠,٠٠١ | ٢ | ٠,١٠٦ | ٠,٥٨٣ | ٢,٠١٧ | يهتم بوصول العاملين على جميع مستحقاتهم المالية من قبل الهيئة | ٩٩ |
| ٠,٠٢١- | ٠,٣٣١ | ٢ | ٠,١٠٢ | ٠,٥٥٦ | ١,٩٦٧ | يهتم مبدأ تطبيق اسلوب الثواب والمعاقب | ٤٧ |
| ٠,٠٣٥- | ٠,٦٨٩- | ٢ | ٠,١٢ | ٠,٦٦٩ | ٢,٠٣٣ | يتمتع العاملين الذين يهتزون فرص الأداء الجيد | ٣٤ |
| ٠,٤١٩ | ١,١٦٩- | ٢ | ٠,١٤١ | ٠,٧٧٤ | ١,٧٦٧ | يعمل على اثارة روح الحماس في نفوس العاملين | ٢٠ |
| ٠,٠٢٥- | ٠,٦٨٩- | ٢ | ٠,١٢٢ | ٠,٦٦٩ | ٢,٠٢٣ | يظهر تقديراً خاصاً للعاملين الذين يؤمنون بالعمل بجدارة وبخلاص | ٧٣ |
| . | . | ٢ | ٠,١٠٧ | ٠,٥٨٧ | ٢ | يعمل على ادخال روح المرح والسرور في العمل | ٧ |
| . | ٠,٧٥ | ٢ | ٠,٠٩٦ | ٠,٥٢٥ | ٢ | يكافئ الجتهد ويثيبه عن اجتهاده ويعاقب المقصر | ١١١ |
| ٠,٠٠٩- | ١,٢٧٣ | ٢ | ٠,٠٨٩ | ٠,٤٤٩ | ١,٩٦٧ | يؤمن بان مفهوم التحضير معتمد من نظريته للانسان على انه مخلوق اجتماعي له حاجات سيكولوجية | ٦٠ |
| ٠,٠٢١- | ٠,٣٣١ | ٢ | ٠,١٠٢ | ٠,٥٥٦ | ١,٩٦٧ | يؤمن بانه المدخل السلوكي في التحضير هو احد الدلائل الملائمة | ٨٦ |
| ٠,٠٧٠٧ | ١,٥٠- | ٢ | ٠,٠٨٨ | ٠,٤٧٩ | ٢,٣٣٣ | يحرص على مكافأة الجهد ومحاسبة الخطيء كل بقدر عمله | ١٦١ |
| ٠,٠٠٣ | ٠,٠٠١- | ٢ | ٠,١٠٦ | ٠,٥٨٣ | ٢,٠١٧ | يعمل على تحضير العاملين مادياً ومعنوياً | ١٦٩ |
| ٠,١٨٣ | ١,٩٢ | ٢ | ٠,٠٩٧ | ٠,٥٣١ | ٢,١٦٧ | يسمى لنوع العاملين الترقبات التي يستحقونها | ١٥٤ |
| ٠,٠٩٣ | ٠,٤٦٣- | ٢ | ٠,١١٥ | ٠,٦٢٩ | ١,٨٦٧ | يعامل العاملين بأسلوب انساني يساعدهم على الارتقاء بمستوى الكفاءة | ١٤٢ |
| ٠,٣٧٦ | ٠,٩٩٩- | ٢ | ٠,١٣٣ | ٠,٧٢٨ | ١,٧٦٧ | يجيد وضع الحوافز لتحقيق الصلوح الشخصي والاستمرار التقدم | ١٢٦ |
| ٠,١٠٤- | ٠,٧٢٢ | ٢ | ٠,٠٩٥ | ٠,٥٢١ | ١,٩٣٣ | يراعي العدالة في تقييم أداء العاملين | ١٦٦ |
| ٢,١٥٣ | ٧,٢٧٣ | ٣٤ | ٠,٧٢٢ | ٣,٨٨٦ | ٢٤,٣٧٩ | مجموع العبارات | ١٧ |

وبالاحظ من هذا الجدول رقم (١١) عدم وجود التواء نو دلاله إحصائية نظراً لتراوح قيم الارتواء بين ٠,٠٠٣ و ٠,٠٢٨ وهذه القيم أقل من ٣+

جدول رقم (١٢)

التوسط الحسابي والانحراف المعياري و الابتداء بالنسبة لبعء التقييم والتابعة

| رقم العبارة باستمارة الاستبيان | العبارات | التوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الخطأ المعياري | الدوال | التقاطع | الابتداء |
|--------------------------------|--|----------------|-------------------|----------------|--------|---------|----------|
| ٨٧ | يراقب العاملون بشكل محكم في إطار معايير محددة لقياس الأداء | ٢,٤ | ٠,٤٩٧ | ٠,٠٩١ | ٢ | ١,٨٢٣ | ٠,٤٠٨ |
| ١٠٠ | يتم تقييم أهداف الهيئة من خلال تقييمه لأداء العاملين | ١,٩٢٣ | ٠,٤٥ | ٠,٠٨٢ | ٢ | ١,٩٠٣ | ٣,١٥٠ |
| ١١٢ | يحرص على موضوعية التقارير بإيجاز غير مغل | ٢,٠٣٣ | ٠,٦١٥ | ٠,١١٢ | ٢ | ٢,٦١٠ | ٠,١٥٠ |
| ١٢٧ | يقيم أداء العاملين بجدية تامة | ١,٩٢٣ | ٠,٩٦١ | ٠,١٢٦ | ٢ | ٨٤١- | ٠,٠٨٢ |
| ٤٨ | يتبع الأساليب العلمية لتقييم الأهداف وفق معدلات الأداء والمعايير الموضوعية | ١,٩٦٧ | ٠,٥٥٦ | ٠,١٠٢ | ٢ | ٠,٣٣١ | ٠,٢١٠ |
| ٢١ | يتعامل بحزم مع العاملين الذين يخطئون بالتفويض | ٢,١٢٣ | ٠,٦٢٩ | ٠,١١٥ | ٢ | ٤,٦٢- | ٠,٩٢٣ |
| ١٤٢ | يتأكد من تنفيذ الواجبات والمسؤوليات على الوجه الاكمل | ٢,٠٣٣ | ٠,٦١٥ | ٠,١١٢ | ٢ | ٢,٧١٠- | ٠,١٥٠ |
| ٨ | يقف على المشكلات والمواقف التي تعترض العمل وتؤثر على مدى كفاءته | ١,٩٦٧ | ٠,٤٩ | ٠,٠٨٩ | ٢ | ١,٢٧٢ | ٠,٠٩- |
| ٢٥ | التأكد من أن النواحي والسياسات يتم تنفيذها وفقاً للخطة المقررة | ٢,٠٣٣ | ٠,٥٥٦ | ٠,١٠٢ | ٢ | ٠,٣٣١ | ٠,٢١٠ |
| ١٥٥ | اكتشاف الأخطاء والاساليب والعمل على تلافيها | ١,٩٦٧ | ٠,٧٦٥ | ٠,١٤ | ٢ | ١,٢٢- | ٠,٠٥٥ |
| ٦١ | التأكد على استخدام السلطة بلاسلوب السليم وعدم استخدامها في النظام | ٢ | ٠,٦٤٣ | ٠,١١٧ | ٢ | ٠,٥- | ٠ |
| ٧٤ | يعتمد على تقييم العاملين وفق إعتبرات موضوعية | ١,٨٢٣ | ٠,٥٩٢ | ٠,١٠٨ | ٢ | ٢,٦٢ | ٠,٠٢٨ |
| ١٢ | مجموع العبارات | ٢٤,١٧٢ | ٣,٢٦٣ | ٠,٦٠٦ | ٢٤ | ٤,٨٩٩ | ١,٠١٧ |

وبالاطح من هذا الجدول رقم (١٢) عدم وجود التواء ذو دلالة إحصائية نظراً لتراوح قيم الابتداء بين ٠,٤٠٨ و ٠,١٥٠، وهذه القيم أقل من ٣+

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري و الإلتواء بالنسبة لبيد العلاقات العامة

| رقم العبارة باستمارة الاستبيان | المبيارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الخطأ المعياري | النوال | التقاطع | الإلتواء |
|--------------------------------|---|-----------------|-------------------|----------------|--------|---------|----------|
| ١٠١ | يؤمن بالعمل الجماعي بتوفير ودعم المناخ المناسب له | ٢,٢٩٧ | ٠,٥٢١ | ٠,٠٩٥ | ٢ | ٠,٤٤١ | ٠,٢٨٢ |
| ٧٥ | يشجع العلاقات بين الافراد على اساس ان العلاقات الطيبة ضرورية لتحقيق الاهداف | ٢,٠٦٧ | ٠,٤٥٠ | ٠,٠٨٢ | ٢ | ١,٩٠٣ | ٠,٣١٥ |
| ٦٢ | يحرص على زيادة التفاعل الاجتماعي لاعتقاده بأنه يزيد كفاءة الإراء | ٢,٢٦٧ | ٠,٥٢١ | ٠,٠٩٥ | ٢ | ٠,٤٤١ | ٠,٢٨٢ |
| ٤٩ | يهتم بعقد الاجتماعات ليمانه بانها وسيلة الترابط والعلاقات الطيبة | ١,٨٣٣ | ٠,٦٩٩ | ٠,١٢٨ | ٢ | ٠,٨٩٣ | ٠,٢٢٨ |
| ٩ | يعمل على عدم وضع قيود على حرية الافراد في الاتصال فيما بينهم | ٢,٠٣٣ | ٠,٦٦٩ | ١,٢٢٢ | ٢ | ٠,٦٨٩ | ٠,٣٥٠ |
| ٢٢ | علاقته بمرؤسيه علاقته احترام متبادل | ٢,١٦٧ | ٠,٩٤٨ | ٠,١١٨ | ٢ | ٠,٦١٦ | ٠,١٥٨ |
| ٢٣ | فلسفته تتبع له حل الصراعات الموجودة داخل العمل | ١,٧٦٧ | ٠,٥٦٨ | ٠,١٠٤ | ٢ | ٠,٣٥٠ | ٠,٠١٢ |
| ١٢٨ | يعمل على توسيع دائرة معرف العاملين بالمبيارات المشابهة | ١,٨٣٣ | ٠,٥٩٢ | ٠,١٠٨ | ٢ | ٠,٣١٣ | ٠,٠٣٨ |
| ٣٦ | تسهيل الاتصال بالوحدات الخدمية لتحقيق خدمات أفضل للعاملين | ٢ | ٠,٦٤٣ | ٠,١١٧ | ٢ | ٠,٥ | ٠ |
| ٨٨ | تنظيم البرامج التي تخدم الاحتفالات والزيارات سواء داخل الهيئة او خارجها | ١,٩ | ٠,٦٠٧ | ٠,١١١ | ٢ | ٠,٢٦٢ | ٠,٠٣٨ |
| ١١٣ | يحرص على حل الصراعات بين افراد الهيئة والآخرين | ١,٩ | ٠,٥٤٨ | ٠,٠٩١ | ٢ | ٠,٣٠٢ | ٠,٧٧- |
| ١٤٤ | يهتم بأن تكون سمعة العاملين لدى المسؤولين طيبة | ٢,١ | ٠,٦٦٢ | ٠,١٢١ | ٢ | ٠,٢٦٢ | ٠,١٠٢ |
| ١٤٥ | يحافظ على وجود علاقات ودية وطيبة بين العاملين والجهات الرئاسية | ٢,٤ | ٠,٤٩٨ | ٠,٠٩١ | ٢ | ٠,٨٣٣ | ٠,٠٤٠٨ |
| ١٦٢ | يحرص على حل الصراعات التي تنشأ بين العاملين | ٢ | ٠,٣٧١ | ٠,٠٦٨ | ٢ | ٤,٥ | ٠ |
| ١٥٦ | يشترك العاملون في المناسبات | ٢ | ٠,٤٥٥ | ٠,٠٨٣ | ٢ | ٢ | ٠ |
| ١٢٩ | يحرص على وجود عنصر التفاهم والتعارف والإلتحام بين العاملين | ١,٩٣٣ | ٠,٨٢٨ | ٠,١٥١ | ١ | ١,٤٤٨ | ٠,١٢٣ |
| ١٦ | مجموع العبارات | ٣٢,٤١٤ | ٣,٤٨ | ٠,٦٤٦ | ٣١ | ١٢,١٣٩ | ٠,٠٧٧ |

ويلاحظ من هذا الجدول رقم (١٣) عدم وجود التواء ذو دلالة إحصائية نظراً لتراوح قيم الإلتواء بين ٠,٤٠٨-٠,١٢٠، وهذه القيم أقل من ٣+

التوسط المسائي والاعتراف المادي و الإلتزام بالنسبة لعدد المدير كفترة

| رقم المعزاة بإسمارة الاستبيان | المعيارات | التوسط المسائي | الاعتراف المادي | الخطأ المعاري | الموزان | الانقاع | الإلتزام |
|--|--|-------------------|--------------------|------------------|---------|----------|----------|
| ١٠٢ | يلتزم في سلوكه التخصمي بالقيم والتعاليم الخلقية | ٢٠,٣١ | ٠٠,٤٤١ | ٠٠,١٠١ | ٢ | ٠٠,٦٨٥ | ٠٠,١١٢ |
| ٨٠١ | يعمل على إيجاد توازن بين متطلبات العمل والعلاقات الإنسانية | ٢٠,١٢٨ | ٠٠,٥١٦ | ٠٠,٠٩٦ | ٢ | ٠٠,٤٨٨ | ٠٠,٢٢٢ |
| ٥٠ | يكون على درجة عالية من الإلتزام والتفهم بطبيعة المشكلات والأعمال | ٢٠,١٠٣ | ٠٠,٤٨٩ | ٠٠,٠٩١ | ٢ | ١٠,٠١٧ | ٠٠,٢٧٨ |
| ١٠ | الكثر من العاملين فهما لثوية وطريقة الأداء. | ٢٠,١٧٢ | ٠٠,٦٠٢ | ٠٠,١١٢ | ٢ | ٠٣,٢٧٠ | ٠٠,٦٥٠ |
| ٦٢ | يكون فعال في الواجف التي تحدث فيها معاجلة تتكاتف حل سريعاً | ٢٠,٢٢٤ | ٠٠,٦٢٦ | ٠٠,١١٦ | ٢ | ٠٣,٢١١ | ٠٠,٠٠٢ |
| ٢٤ | يكون فعال في الواجف التي تتطلب فيه العمل جهداً جسمانياً | ٢٠,٢٢٤ | ٠٠,٧٧٨ | ٠٠,١٤٥ | ٢ | ١,٢٢,٨٩٠ | ٠٠,٥٨٠ |
| ١٢٠ | يستشبه بالحافق لإثبات انه على صواب | ١,٨٨٧ | ٠٠,٦١٨ | ٠٠,١١٥ | ٢ | ٠٣,٢٧٠ | ٠٠,٥٠٤ |
| ٣٧ | مداغنة نظريته يستخدمها لحل المشاكل والصعوبات | ١,٨٨٧ | ٠٠,٥٥٧ | ٠٠,١٠٢ | ٢ | ٠٠,١٩٨ | ٠٠,٥٧٠ |
| ٧٦ | يتأقلم في ضوء الظروف ليحقق أداء وعلاقات إنسانية مقبولة | ٢٠,٢٤٤ | ٠٠,٤٩٩ | ٠٠,٠٩٣ | ٢ | ١,١١,٢٢١ | ٠٠,٠٨٢ |
| ١٤٦ | يمتلك رؤىً وبصائر بالابتكار والحركة | ٢٠,٠٦٩ | ٠٠,٧٠٧ | ٠٠,١٢١ | ٢ | ٠٩,١٠٠ | ٠٠,٩٢٠ |
| ١١٤ | لا يفتقد إحصائه حتى ولو حاول الآخرون التاركة | ٢٠,٢٠٧ | ٠٠,٦٢٠ | ٠٠,١١٥ | ٢ | ٠٥,٥٠٥ | ٠١,٤٢٠ |
| ١٧٠ | يؤوس بأنه لا يوجد تعارض بين متطلبات العمل ومتطلبات العاملين | ٢,٢٤٥ | ٠٠,٥٥٢ | ٠٠,١٠٢ | ٢ | ٠٨,٤٠٠ | ٠٠,٠٠٨ |
| ١٧٣ | يحقق أفضل النتائج الهيئية والعاملين بها | ٢,١٢٨ | ٠٠,٤٣٤ | ٠٠,٠٨٢ | ٢ | ١,٢,٢٤٤ | ٠٠,٧٠٧ |
| ١٤٧ | يحدد من التعامل مع الآخريين بناءً على فهم ظرفهم واختلافاتهم الوربية | ٢ | ٠٠,٩٥٨ | ٠٠,١١١ | ٢ | ٠١,٠٠٠ | ٠ |
| ١٧٦ | يرى التركيز على احترام الآراء كمدخل لإحترام الناس | ٢,١٠٢ | ٠٠,٧٢٤ | ٠٠,١٧٥ | ٢ | ١٠,٠٢٢ | ٠٠,١٥٢ |
| ١٧٥ | يصدق في تحقيق ما يعبه | ٢,١٢٩ | ٠٠,١١٨ | ٠٠,١١٥ | ٢ | ٠٣,٢٧٠ | ٠٠,٥٠٤ |
| ١٧٤ | يفضل مصالحة العمل على مصالحة التخصمي | ٢,١٢٩ | ٠٠,٥٩٢ | ٠٠,١١١ | ٢ | ٠٩,٠٠٠ | ٠٠,٠٠٩ |
| ١٦٧ | يسمى الى معرفة كل جيد في فنون العمل | ١,٤٢١ | ٠٠,٥٢٠ | ٠٠,٠٩٨ | ٢ | ٠٠,٦٠١ | ٠٠,٩٨٠ |
| ١٦٣ | الديه الشجاعة للاعتراف بخطأه اذا شمر انه اخطأ فعلا | ٢,٠٢٤ | ٠٠,٥٥٦ | ٠٠,١٠٥ | ٢ | ٠٠,٢٢٠ | ٠١,٠٤٠ |
| ١٤٨ | يحرص على اتباع الفئات الصحيحة في جميع تصرفاته التخصمي | ٢,١٠٣ | ٠٠,٦٧٢ | ٠٠,١٢٥ | ٢ | ٠٧,٢٤٠ | ٠١,١٦٠ |
| ١٧٢ | يسهل على العاملين التفاهم منه | ٢,٠٢٤ | ٠٠,٦٢٦ | ٠٠,١١٦ | ٢ | ٠٣,٢١١ | ٠٠,٠٠٢ |
| ١٢١ | يحرص على ان يلتزم العاملين بالسلوك الاخلاقي الحميد في حياتهم التخصمي | ٢,١٠٣ | ٠٠,٥٥٧ | ٠٠,١٠٢ | ٢ | ٠٠,١٩٨ | ٠٠,٠٠٧ |
| ١٧١ | يحرص على الاعتراف بحسن منظوره التخصمي | ١,٩٢١ | ٠٠,٥٢٠ | ٠٠,٠٩٨ | ٢ | ٠٠,٦٠١ | ٠٠,٨٩٠ |
| ١٥٧ | يقصف سلوكه أثناء العمل بالنشاط والحيوية | ٢,٠٢٤ | ٠٠,٦٨٠ | ٠٠,١٢٦ | ٢ | ٠٧,٢٤٠ | ٠٠,٠٤٠ |
| ١١٥ | لا يتأخر في حكمة على مستوى أداء العاملين بالأداء الاخرين | ١,٩٢١ | ٠٠,٧٠٤ | ٠٠,١٢٦ | ٢ | ٠٩,٠٠٠ | ٠٠,٠٩٢ |
| ٢٥ | مجموع المعيارات | ٤٥,٧٦٤ | ١٣,٦٦٦ | ٢,٧٥٥ | ٥٠ | ١٦,٢٩٢ | ٤,١٢٤ |

جدول رقم (١٥)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري و الإلتواء بالنسبة لبعد تماسك الجماعة

| الالتواء | التقاطع | المتوال | الخطأ المعياري | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | رقم العبارة |
|----------|---------|---------|----------------|-------------------|-----------------|-------------|
| ٠,٠٠٨- | ٠,٨٠٤- | ٢ | ٠,١٠٣ | ٠,٥٥٣ | ٢,٣٤٥ | ٩٠ |
| ٠,٠٨٢ | ١,١٣١ | ٢ | ٠,٠٩٣ | ٤,٩٩٩ | ٢,٠٣٤ | ٧٧ |
| ٠,٢٦- | ٠,٢٢٢- | ٢ | ٠,١١٨ | ٠,٢٣٦ | ٢,٢٤١ | ٥١ |
| ٠,١٤٣ | ٠,٥٠٥- | ٢ | ٠,١١٥ | ٠,٦٢ | ١,٧٩٣ | ١١ |
| ٠,٢٥٢- | ١,٠٠٥- | ٢ | ٠,٣٥ | ٠,٧٢٦ | ٢,٢٠٧ | ٢٥ |
| ٠,٠٠٩ | ٠,٠٩٨ | ٢ | ٠,١١ | ٠,٥٩٣ | ١,٩٣١ | ٦٤ |
| ٠,٠٠٤- | ٠,٧٦٥- | ٢ | ٠,١٢٦ | ٠,٦٨ | ٢,٠٣٤ | ٢٨ |
| ٠,٩٢٧ | ٠,٦٩٧ | / | ٠,٤٤٥ | ٢,٣٩٨ | ١٤,٥٨٦ | ٧ |

العبارات

٩٠ يعمل على تقوية علاقات الاخوه والزمانه بين العاملين
 ٧٧ يعرض على تنمية الاحساس بالولاء والانتماء للهيئة في نفوس العاملين
 ٥١ يعمل على اقامة التنظيمات الاجتماعيه داخل الهيئة
 ١١ لدية القدرة على تسوية الخلافات والمشاكل التي تنشأ بين العاملين
 ٢٥ يتدخل في الوقت المناسب لحل المشاكل التي تحدث بين العاملين
 ٦٤ يوفر لبيئه العمل الداخليه الرونيه لكي تظل منسجمه مع البيئه الخارجيه التي يعمل في اطارها
 ٢٨ يشترك في خلق فرص اللقاءات في المناسبات

مجموع العبارات

ويلاحظ من هذا الجدول رقم (١٥) عدم وجود التواء ذو دلالة إحصائية نظراً لتراوح قيم الالتواء بين ٠,٠٠٨ و ٠,٣٢٥ وهذه القيم أقل من ٣+

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري و الإلتواء بالنسبة لبعء المشاركة

| رقم العبارة باستمارة الاستبيان | العبارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الخطأ المعياري | النوال | التقاطع | الإلتواء |
|--------------------------------|--|-----------------|-------------------|----------------|--------|---------|----------|
| ٥٢ | يعتبر ان السلطة هي سلطة المجموعة وليست سلطته هو | ٢, ٣١ | ٠, ٥٤١ | ٠, ١٠١ | ٢ | ٦٥٨- | ٠, ١١٣ |
| ٧٨ | ينصاع لرأي الأغلبية فيما يتعلق بتحقيق الاهداف في الزمن المحدد | ٢, ١٠٣ | ٠, ٥٥٧ | ٠, ١٠٣ | ٢ | ١٩٨ | ٠, ٥٧ |
| ١٧٧ | يهتم بإشراك الافراد في تحديد أهداف الهيئة اهدافهم الشخصية والاعتراف بضرورتها | ١, ٨٦٢ | ٠, ٦٩٣ | ٠, ١٢٩ | ٢ | ٨٥٨ | ٠, ١٧٩ |
| ١٠٣ | يقوم بتقديم تنازلات بناء على طلب اغلبية العاملين | ٢, ١٧٢ | ٠, ٦٥٨ | ٠, ١٢٢ | ٢ | ٦٣٩- | ١٨٢- |
| ١٢ | يشترك العاملون في وضع اهداف الهيئة بشكل حقيقي في ضوء الرؤية الشاملة | ٢, ٢٤١ | ٠, ٥٧٧ | ٠, ١٠٧ | ٢ | ٢٩٣- | ٠, ٢٨- |
| ٦٥ | يشترك العاملون في معالجة الصراع الناشيء بالهيئة بالصراحة وتوضيح جوانب الشككه | ١, ٩٦٦ | ٠, ٥٦٦ | ٠, ١٠٥ | ٢ | ٢٢ | ٠, ١٤- |
| ٢٦ | يقوم بتنفيذ الاعمال بمساعدة الاخرين لاجاد علاقات مقبولة | ١, ٨٦٢ | ٠, ٦٣٩ | ٠, ١١٩ | ٢ | ٠, ٢٧- | ٠, ١٢٣ |
| ٩١ | يقوم بإشراك الاخرين في عمليات التخطيط بأخذ إرائهم | ٢, ٠٦٩ | ٠, ٧٠٤ | ٠, ١٣١ | ٢ | ٠, ٩١- | ٠, ٩٢- |
| ٢٩ | يسمح للعاملين بمناقشته خطط العمل وابداء الرأي | ٢, ٠٣٤ | ٠, ٦٢٦ | ٠, ١٦٦ | ٢ | ٠, ٣٦١- | ٠, ٠٢- |
| ١١٦ | يهتم باستطلاع رأي العاملين عند وضع خطة العمل | ٢, ٠٦٩ | ٠, ٥٣ | ٠, ٩٨ | ٢ | ٠, ٦٠١ | ٠, ٠٨٩ |
| ١١٧ | يقوم بمساعدة العاملين الذين لهم ظروف مادية صعبة | ٢٠, ٣٤ | ٠, ٤٢١ | ٠, ٠٧٨ | ٢ | ٢, ٧٦ | ٠, ٢٣٦ |
| ١٢٢ | يتفهم الجوانب النفسية والاجتماعية للعاملين | ٢ | ٠, ٥٩٨ | ٠, ١١١ | ٢ | ٠, ١- | . |
| ١٢ | مجموع العبارات | ٢٤, ٧٢٤ | ٣, ٧٢٤ | ٠, ٥٠٦ | ٢٤ | ٨, ٣٩٧ | ٢, ٥٨٢ |

ويلاحظ من هذا الجدول رقم (١٦) عدم وجود إلتواء ذو دلالة إحصائية نظراً لتراوح قيم الإلتواء بين ٠, ١٤٠ و٠, ٢٣٦ وهذه القيم أقل من +٣

جدول رقم (١٧)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري و الإلتواء بالنسبة لبعد التقدير الاجتماعي

| رقم العبارة | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الخطأ المعياري | الذوال | التقاطع | الإلتواء |
|-------------|-----------------------------------|-----------------|-------------------|----------------|--------|---------|----------|
| ١٣٣ | العبارات باستمارة الاستبيان | ٢,٣١ | ٠,٥٤١ | ٠,١٠١ | ٢ | ٠,٦٨٥- | ٠,١١٣ |
| ١١٨ | | ٢,١٠٣ | ٠,٤٨٩ | ٠,٠٩١ | ٢ | ١,١١٧ | ٠,٢٧٨ |
| ٥٣ | | ٢,٠٣٤ | ٠,٦٢٦ | ٠,١١٦ | ٢ | ٠,٣٦١- | ٠,٠٢- |
| ٦٦ | | ٢,٢٤١ | ٠,٥٧٧ | ٠,١٠٧ | ٢ | ٠,٣٩٣- | ٠,١٠٨- |
| ١٣ | | ٢ | ٠,٥٣٥ | ٠,٠٩٩ | ٢ | ٠,٦٣٥ | ٠ |
| ٢٧ | | ١,٩٦٦ | ٠,٦٨ | ٠,١٢٦ | ٢ | ٠,٧٦٥- | ٠,٠٤ |
| ١٠٤ | | ٢ | ٠,٦٥٥ | ٠,١٩٢ | ٢ | ٠,٢٨٣- | ٠ |
| ٧٨ | | ٢,١٠٣ | ٠,٥٧٧ | ٠,١٠٣ | ٢ | ٠,١٩٨ | ٠,٠٥٧ |
| ٤٠ | | ١,٩٦٦ | ٠,٧٧٨ | ٠,١٤٥ | ٢ | ١,١٨٩- | ٠,٠٥٨ |
| ٩٢ | | ٢ | ٠,٦٥٥ | ٠,١٢٢ | ٢ | ٠,٥٨٣- | ٠ |
| ١٦٤ | | ٢,٣١ | ٠,٦٠٤ | ٠,١١٢ | ٢ | ٠,٦٢٥- | ٠,٢٢٦ |
| ١٥٨ | | ٢,٠٦١ | ٠,٥٣ | ٠,٠٩٨ | ٢ | ٠,٩٠١ | ٠,٠٨٩ |
| ١١٩ | | ١,٩٦٦ | ٠,٦٢٦ | ٠,١١٦ | ٢ | ٠,٣٦١- | ٠,٠٢ |
| ١٤٩ | | ١,٩٣١ | ٠,٧٩٩ | ٠,١٤٨ | ٢ | ١,٣٦٨- | ٠,١٢٢ |
| ١٣٤ | | ١,٩٦٦ | ٠,٤٩٩ | ٠,٠٩٣ | ٢ | ١,١٣١ | ٠,٨٢- |
| ١٥ | مجموع العبارات | ١٨,٦٥٥ | ١,٨٩٥ | ٠,٣٥٢ | ٣٠ | ٣,١٢٨ | ٠,٠٥٣ |

ولاحظ من هذا الجدول رقم (١٧) عدم وجود التواء ذو دلالة إحصائية نظراً لتراوح قيم الإلتواء بين ٢٧٨ ، ٠٥٧ ، وهذه القيم أقل من ٣+

الترسب الحسابي والإنحراف المعياري و الالتواء بالنسبة لبعد الإجتماعية

| الالتواء | التقاطع | النوال | الخطا المعياري | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العبارات | رقم العبارة باستمارة الاستبيان |
|----------|---------|--------|----------------|-------------------|-----------------|---|--------------------------------|
| ٠,٤٧٤ | ٠,١٣ | ٢ | ٠,٠٩١ | ٠,٤٩١ | ٢,٢٠٧ | يستطيع أن يبعث الراح بسهولة في سهوه ملة | ١٣٥ |
| ٠,١٤٩ | ٠,١ | ٢ | ٠,١ | ٠,٥٢٩ | ٢,١٧٢ | يتمتع بالنشاط والحيوية في أوقات العمل | ١٠٥ |
| ١٨٢٠ | ٠,٩٧٩ | ٢ | ٠,١٢٢ | ٠,٦٥٨ | ٢,١٧٢ | الدية القدرة على التعامل مع الآخرين | ٩٣ |
| ٥٧ | ٠,١٩٨ | ٢ | ٠,١٠٣ | ٠,٥٥٧ | ٢,١٠٣ | يستطيع التقرب للعاملين بالوسائل والطرق الودية | ٥٤ |
| ٤٢٣ | ٠,٨٧ | ٢ | ٠,١٣ | ٠,٧٠٢ | ١,٧٢٤ | الدية القدرة على عقد الصداقات واتساع دائرة معارفه | ١٤ |
| ١١٣ | ٠,٥٣٧ | ٢ | ٠,١١٩ | ٠,٦٣٩ | ٢,١٣٨ | يتسم بالجملة في المناسبات المختلفة مع العاملين | ٨٠ |
| ٠,٠٥٧ | ٠,١٩٨ | ٢ | ٠,١٠٣ | ٠,٥٥٧ | ٢,١٠٣ | الدية القدرة على التحدث بطلاقة وبطريقة جذابة | ٢٨ |
| ٠,٠١٤ | ٠,٢٢ | ٢ | ٠,١٠٥ | ٠,٥٦٦ | ٢,٠٣٤ | يتميز بحضور البديهة والتصرف في المناقشات | ٦٧ |
| . | ٠,٦٢٥ | ٢ | ٠,٠٩٩ | ٠,٥٣٥ | ٢ | تتميز تصرفاته بالكياسة مع الآخرين | ٤١ |
| ٠,٤٣٨ | ٢,٤٧٦ | ١٨ | ٠,٣٤٦ | ١,٨٦١ | ٣,٠٩٦٦ | مجموع العبارات | ٩ |

ويلاحظ من هذا الجدول رقم (١٨) عدم وجود التواء ذو دلالة إحصائية نظراً لتراوح قيم الالتواء بين ٠,٤٧٤ ، ٠,١٤ ، وهذه القيم أقل من ٣+

جدول رقم (١٩)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري و الأخطاء المجموع الكلي للإستثمارة

| الأخطاء | التقاطع | النوال | الخطأ المعياري | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | مجموع الأبعاد |
|---------|---------|--------|----------------|-------------------|-----------------|----------------------|
| ٢,٩٥٨ | ١١,٦٢٧ | % | ٥,٠٥١ | ٢٧,١٩٨ | ٣٦٢,٣٧٩ | مجموع الإستثمارة ككل |

ويلاحظ في هذا الجدول عدم وجود الأخطاء ذو دلالة إحصائية

٤/٣ - المعاملات العلمية لنموذج اختيار قادة مراكز الشباب :

١/٤/٣ الاتساق الداخلي :- المعاملات العلمية للنموذج اختيار قادة مراكز الشباب

قام الباحث بايجاد معاملات الارتباط بين درجات كل بعد من أبعاد النموذج والدرجة الكلية للنموذج لتحديد معامل الاتساق الداخلي للنموذج وقد أسفر التطبيق عن معاملات الارتباط التاليه التي يوضحها الجدول رقم (٢٠)

جدول (٢٠)
قيم الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للنموذج

| م | البعد | قيم الارتباط | م | البعد | قيم الارتباط |
|---|--------------------------|--------------|----|-------------------|--------------|
| ١ | التخطيط | ٠,٦٨ | ٨ | العلاقات العامه | ٠,٩١٨ |
| ٢ | التنظيم | ٠,٥٢٥ | ٩ | المدير كقدوه | ٠,٨٥٥ |
| ٣ | اتخاذ القرار | ٠,٨٣٧ | ١٠ | تماسك الجماعه | ٠,٥٧٨ |
| ٤ | التوجيه والإرشاد | ٠,٦٧٧ | ١١ | المشاركه | ٠,٨٢٥ |
| ٥ | التمنيه الفنيه والإداريه | ٠,٨١٤ | ١٢ | التقدير الإجتماعى | ٠,٧٥٢ |
| ٦ | التحفيز | ٠,٨٧٤ | ١٣ | الاجتماعيه | ٠,٨٥٣ |
| ٧ | التقويم والمتابعه | ٠,٨١٢ | | | |

يتضح من الجدول رقم (٢٠) أن جميع الأبعاد لها معاملات إرتباط مقبوله بالدرجة الكليه وذات دلالة إحصائيه عند مستوى ٠,٠١ الأمر الذى يشير إلى الاتساق الداخلى للنموذج.

٢/٤/٣ ثبات النموذج :-

قام الباحث بتقدير ثبات درجات النموذج فى ضوء التطبيق السابق للنموذج باستخدام معادلة كيبودر ورتشاردسون طبقاً لتعديل كرونبال (معامل الفا) وأسفر التطبيق عن معامل إرتباط بلغ ٠,٦١٣ وهى معاملات ثبات مقبوله الأمر الذى يشير إلى ثبات النموذج المقترح .