

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	٣٩	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 .

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 عباره فى مقياس البعد التى تندرج تحته ثم استبعاد غير الهام منها .
- ٧- إعداد شروط وتعليمات تطبيق المقياس ، وتحديد فئات الاستجابيه 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 - الإسماعلية] 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 الأولى

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	الشرقية
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 الأولى 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 موضحاً الصفات والخصائص الإدارية اللازمة لقادة مراكز الشباب، وكان الباحث يستمع إلى ملاحظاتهم وآرائهم ويدون منها ما يفيد البحث .

وقد قام الباحث بتفريغ إستمارات الاستبيان وما دونه 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 لا يتكرر، 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 صورة 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 الرياضي عن ٣٠ عاماً

٣- أن تتوفر لديه الخبرة والدراية بالأسس العلمية لبناء الاختبارات والمقاييس في المجال الرياضي 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 الإفتراضية 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 عباره .

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 عباره 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 الإجتماعى
٩	٩	١٨	الاجتماعية

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

٣/٣/٢ 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 عينته المختاره .

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 العينه وضع علامة ✓ على الإجابة التي تنطبق على الصفه المناسبه التي يراها وعند حساب الدرجات يتم تحويل مفردات الميزان الثلاثي لتكون [٣ - ٢ - ١] على الترتيب للعبارات الموجبه وتعكس هذه الدرجة للعبارات السالبة لتكون [١ - ٢ - ٣] بالترتيب وتكون الدرجة الكليه لكل بعد على حده هي مجموع درجات الأفراد على العبارات المكونه لهذا البعد ويكون لكل بعد مجموع منفرد .

٣/٣/١ 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 العينه الأصلية بعدد خمسون فرداً موزعه على أربع محافظات كالتالي :-

[القليوبية - السويس - الفيوم - جنوب سيناء] .

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

جدول (٥)

إعداد عينة الدراسة الإستطلاعية الثانية

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 الثانية

أسفرت نتائج تطبيق الدراسة الإستطلاعية الثانية 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 الإلتواء بالنسبة لعدد التخطيط

رقم العبارة باستمارة الاستبيان	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	النوال	التقاطع	الإلتواء
٥٥	يهتم بتحديد الاهداف الرئيسيه للهيئه ثم تحليلها لأهداف 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 دراسة موقفات التنفيذ	٢,٠٢٣	٠,٦١٩	٠,١٢٢	٢	٠,٠٠١	٠,٠٢٥
١٠٦	يضع خطة العمل التي تتناسب مع طبيعه الهيئه	٢,١٣٣	٠,٥٠٧	٠,٩٣	٢	٠,٦٠١	٠,٢٥٣
٢	لديه القدره على تعديل خطة العمل الموضوعه في ضوء ما يطرأ من ظروف	١,٩٣٣	٠,٦٩١	٠,١٢٦	٢	٠,٨٤١	٠,٠٨٣
١٥	يخطط العمل بشكل محكم بحيث تتحقق الاهداف	٢,١٦٧	٠,٥٣١	٠,٩٧	٢	٠,١٩٢	٠,١٨٣
٨١	ينظر الى البرامج الزمنيه وكأنها جوهر عمليه التخطيط لانها وقت البدايه والنهائيه	٢,٠٦٧	٠,٧٤	٠,١٣٥	٢	١,١٠٦-	٠,١٠٢-
٤٢	يضع خطة العمل بصوره مرنيه 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 الإلتواء بين ٢٥٣,٠٠,٠٣,٠٠ وهذه القيم أقل من ٢+

جدول رقم (٧)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري و الإلتواء بالنسبة لبعد التنظيم

رقم العبارة باستمارة الاستبيان	العبارات	المتوسط 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-
٤٢	تحديد العلاقات التنظيميه بين مختلف الاقسام او الادارات	٢-	٠,٥٨٧	٠,١٠٧	٢	.	.
٢٠	تحديد القوى العاملة 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	٢,١٢٣	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	٠,٤٦٢٣-	٠,٩٣
١٢١	يراعى في تنظيم العمل ما يتناسب العاملين واحتياجاتهم	١,٨٢٣	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 ذو دلالة إحصائية نظراً 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, ٦١-	٠, ٢٧٦-
٤٤	لديه المقرة الفنية والإدارية لاتخاذ القرار المناسب	٢, ٢	٠, ٥٥١	٠, ١٠١	٢	٠, ١١٢-	٠, ١٠١
١٢٢	يتناقش الموضوعات التي تهم العمل بحكته 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, ٢٣١	٠, ٠٢١-
١٣٨	يهتم بإراءه الاخرين عند اصدار القرار	١, ٨٣٣	٠, ٥٩٢	٠, ١٠٨	٢	٠, ٢٦٣-	٠, ٠٢٨
٨٣	لايتردد 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 لبعث التوجيه والإرشاد

رقم المعارة باستمارة الاستبيان	البيانات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	التقاطع	الإلتواء
١٢٣	يجيد توجيه العاملين بصورة فعالة	٢, ٢٢٣	٠, ٦٧٩	٠, ١٢٤	٠, ٢	٠, ٣٠٧-	٠, ٨-	٠, ٣٠٧-
١٦٠	يشجع العاملين على الأداء بأقصى طاقتهم في العمل	٢, ٠٦٧	٠, ٥٣١	٠, ٠٩٥	٢	٠, ١٠٤	٠, ٧٢٢	٠, ١٠٤
١٦٥	يدفع العاملين للعمل بروح الفريق	١, ٩	٠, ٦٠٧	٠, ١١١	٢	٠, ٣٨	٠, ٢٦٢-	٠, ٣٨
١٥٢	يتمسك بأن يؤدي العاملين عملهم بجد واخلاص	٢, ٠٦٧	٠, ٦٤	٠, ١١٧	٢	٠, ٥١-	٠, ٤٨٩-	٠, ٥١-
١٣٩	يقوم بحل مشاكل العاملين بالطرق الودية	١, ٩	٠, ٦٦٢	٠, ١٢١	٢	٠, ١٠٢	٠, ٦٦٢-	٠, ١٠٢
١٨	يواجه العاملين بنقطة الضعف في أدائهم	١, ٩٦٧	٠, ٥٥٦	٠, ١٠٢	٢	٠, ٢١-	٠, ٣٣١	٠, ٢١-
٤	يقابل اخطاء العاملين بالنصح والإرشاد	١, ٩	٠, ٦٦٢	٠, ١٢١	٢	٠, ١٠٢	٠, ٦٦٢-	٠, ١٠٢
١٦٨	يشي على المتميزين في الأداء امام زملائهم	٢, ٢	٠, ٥٥١	٠, ١٠١	٢	٠, ١٠١	٠, ١١٢-	٠, ١٠١
٤٥	يعتمد على الإقتاع الهادئ في مواجهة مشاكل العاملين	٢, ٠٦٧	٠, ٦٤	٠, ١١٧	٢	٠, ٥١-	٠, ٤٨٩-	٠, ٥١-
٧١	يعتمد على أسلوب المواجهه والمصارحه في معالجة الصراعات بين العاملين	٢, ١	٠, ٥٧٨	٠, ١	٢	٠, ٧٧	٠, ٣٠٢	٠, ٧٧
٥٨	يعمل على تهيئة المناخ المناسب لإبراز مواهبهم	٢, ١	٠, ٦٦٢	٠, ١٢١	٢	٠, ١٠٢-	٠, ٦٦٢-	٠, ١٠٢-
٣٢	يتيح الفرص المناسبه لتطوير اسلوب العمل	١, ٩٢٣	٠, ٥٨٢	٠, ١٠٦	٢	٠, ٠٣-	٠, ٠٠١-	٠, ٠٣-
٨٤	إيظالمب العاملين بمستوى أداء يفوق قدراتهم وامكانياتهم	١, ٩	٠, ٦٠٧	٠, ١١١	٢	٠, ٣٨	٠, ٢٦٢-	٠, ٣٨
٩٧	يتبع أسلوب التربوي في معالجته للأخطاء	١, ٩٢٣	٠, ٦٩١	٠, ١٢٦	٢	٠, ٨٣	٠, ٨٤١-	٠, ٨٣
١٠٩	يتعمد في التوجيه احترام مشاعر العاملين	٢, ١٦٧	٠, ٦٩٩	٠, ١٢٨	٢	٠, ٢٢٨-	٠, ٨٩٣-	٠, ٢٢٨-
١٥	مجموع المعارات	٣٠, ٢٠٧	٣, ١٥٥	٠, ٥٨٦	%	٠, ٣٩٧	٠, ٣١	٠, ٣٩٧

ويلاحظ من هذا الجدول رقم (٩) عدم وجود إلتواء ذو دلالة إحصائية نظراً لتراوح قيم الإلتواء بين ٠, ٣٠٧ و ٠, ٣٠٣ وهذه القيم أقل من ٣+

جدول رقم (١٠)

التوسط الحسابي والانحراف المعياري و الإلتواء بالنسبة لعدد التتميع الفني والاداري

رقم العبارة باستمارة الاستبيان	العبارات	التوسط 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
٣٣	يتيح للعاملين فرص التدريب على الاساليب الحديثة بالهيئات المقدمه في المجال	١,٩	٠,٦٦٢	٠,١٢١	٢	٠,٦٦٢	٠,١٠٢
٥	الاهتمام بالوثائق والنشرات او الدراسات والبحوث العلمية التي تساعد العاملين على تنمية قدراتهم ومهاراتهم	٢,٠٦٧	٠,٦٤	٠,١١٧	٢	٠,٤٨١	٠,١٠٥
١٩	اتاحة الفرص للعاملين للحصول على دراسات فنيه واداريه مقدمه	١,٩٦٧	٠,٦١٥	٠,١١٢	٢	٠,٢٧١	٠,١٠٥
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 العلميه	٢,٠٣٣	٠,٦١٩	٠,١٢٢	٢	٠,٦٨٩	٠,٠٢٥
١٥٣	يقترح بالدورات 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	٠,١٠٥
١٤٠	يؤمن كثيراً بالتدريب على العلاقات الانسانيه في السلوك التنظيمي	١,٨	٠,٧١٤	٠,١٣	٢	٠,٩٦	٠,٣
١٣	مجموع العبارات	٢٦,٤١٤	٣,٢٤٦	٠,٦٠٣	٢٥	٦,٥٧٤	١,٥٤١

وبلاحظ من هذا الجدول رقم (١٠) عدم وجود إلتواء ذو دلالة إحصائية نظراً لتراوح قيم الإلتواء بين ٦٣٦ ، ٠.١٥ وهذه القيم أقل من ٣+

جدول رقم (١١)

التوسط الحسابي والانحراف المعياري والإتواء بالنسبة لبعد التحفيز

رقم العبارة باستمارة الاستبيان	العبارات	التوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	النوال	التقاطع	الإتواء
١٤١	يسمى الى رفع قيمة المكافآت التي يحصل عليها العاملين كلما كان ذلك متاحاً	٢,٦١٧	٠,٥٢١	٠,٠٩٥	٢	٠,٤٤١-	٠,٢٨٢
١٢٥	يحرص على صرف مكافآت اضافيه لن يجيد من العاملين	٢,٠٣٣	٠,٤٤٩	٠,٠٨٩	٢	١,٢٧٣	٠,٠٠٩
٩٩	يهتم بحصول العاملين على جميع مستحقاتهم المالية من قبل الهيئة	٢,٠٦٧	٠,٥٨٣	٠,١٠٦	٢	٠,٠٠١-	٠,٠٠٣
٤٧	يهتم مبدأ تطبيق اسلوب الثواب والعقاب	١,٩٦٧	٠,٥٥٦	٠,١٠٢	٢	٠,٣٣١	٠,٠٢١-
٣٤	يتمتع العاملين الذين يهتبون فرص الأداء الجيد	٢,٠٣٣	٠,٦١٩	٠,١٢	٢	٠,٦٨٩-	٠,٠٣٥-
٢٠	يعمل على اثارة روح الحماس في نفوس العاملين	١,٧٦٧	٠,٧٧٤	٠,١٤١	٢	١,١٦٩-	٠,٤١٩
٧٣	يظهر تقديراً خاصاً للعاملين الذين يؤمنون بالعمل بجداره وخالص	٢,٠٣٣	٠,٦٦٩	٠,١٢٢	٢	٠,٦٨٩-	٠,٠٣٥-
٧	يعمل على ادخال روح المرح والسرور في العمل	٢	٠,٥٨٧	٠,١٠٧	٢	.	.
١١١	يكافئ الجتهد ويشبهه عن اجتهاده ويعاقب المقصر	٢	٠,٥٢٥	٠,٠٩٦	٢	٠,٧٥	.
٦٠	يؤمن بان مفهوم التحضير معتمد من نظريته للانسان على انه مخلوق اجتماعي له حاجات سكني اجتماعية	١,٩٦٧	٠,٤٩	٠,٠٨٩	٢	١,٢٧٣	٠,٠٠٩-
٨٦	يؤمن بانه الدخل السلوكي في التحضير هو احد الدلائل اللامنه	١,٩٦٧	٠,٥٥٦	٠,١٠٢	٢	٠,٣٣١	٠,٠٢١-
١٦١	يحرص على مكافأة الجد ومحاسبة الخطيء كل بقدر عمله	٢,٣٣٣	٠,٤٧٩	٠,٠٨٨	٢	١,٥٠-	٠,٧٠٧
١٦٩	يعمل على تحضير العاملين ماديا ومعنويا	٢,٠٦٧	٠,٥٨٣	٠,١٠٦	٢	٠,٠٠١-	٠,٠٠٣
١٥٤	يسمى لنح العاملين الترفقات التي يستحقونها	٢,١٦٧	٠,٥٣١	٠,٠٩٧	٢	١,٩٢	٠,١٨٣
١٤٢	يعامل العاملين باسلوب انساني يساعدهم على الارتفاع بمستوى الكفاءة	١,٨٦٧	٠,٦٢٩	٠,١١٥	٢	٠,٤٦٣-	٠,٠٩٣
١٢٦	يجيد وضع الحوافز لتحقيق الطموح الشخصي والاستمرار التقدم	١,٧٦٧	٠,٧٢٨	٠,١٣٣	٢	٠,٩٩٩-	٠,٢٧٦
١٦٦	يراعي العدالة في تقييم أداء العاملين	١,٩٣٣	٠,٥٢١	٠,٠٩٥	٢	٠,٧٢٢	٠,١٠٤-
١٧	مجموع العبارات	٢٤,٣٧٩	٣,٨٨٦	٠,٧٢٢	٢٤	٧,٢٧٣	٢,١٥٣

ويلاحظ من هذا الجدول رقم (١١) عدم وجود التواء نو دلاله إحصائية نظراً لتراوح قيم الإتواء بين ٠,٠٣٠ ، ٠,٢٧٦ وبين الإتواء من ٣+ وهذه القيم أقل من ٣+

جدول رقم (١٢)

التوسط الحسابي والانحراف المعياري و الإلتواء بالنسبة لبعء التوزيع والتابعة

رقم العبارة باستمارة الاستبيان	العبارات	التوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	المتوال	التقاطع	الإلتواء
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	٣,١٥-
١١٢	يحرص على موضوعية التقارير بإيجاز غير مغل	٢,٠٣٣	٠,٦١٥	٠,١١٢	٢	٢,٦١-	٠,١٥-
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	٠,٢١-
٢١	يتعامل بحزم مع العاملين الذين يخطئون بالتفويض	٢,١٢٣	٠,٦٢٩	٠,١١٥	٢	٤٦٢-	٠,٩٣-
١٤٣	يتأكد من تنفيذ الواجبات والمسؤوليات على الوجه الأكمل	٢,٠٣٣	٠,٦١٥	٠,١١٢	٢	٢٧١-	٠,١٥-
٨	يقف على المشكلات والمواقف التي تعترض العمل وتؤثر على مدى كفايته	١,٩٦٧	٠,٤٩	٠,٠٨٩	٢	١,٢٧٣	٠,٠٩-
٣٥	التأكد من أن النواحي والسياسات يتم تنفيذها وفقاً للخطة المقررة	٢,٠٣٣	٠,٥٥٦	٠,١٠٢	٢	٠,٣٣١	٠,٠٢١
١٥٥	إكتشاف الأخطاء والسلبات والعمل على تلافيها	١,٩٦٧	٠,٧٦٥	٠,١٤	٢	١,٢٣-	٠,٠٥٥
٦١	التأكد على استخدام السلطة بلاسلوب السليم وعدم إستخدامها 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	٢٦٢	٠,٠٢٨
١٢	مجموع العبارات	٢٤,١٧٢	٣,٢٦٣	٠,٦٠٦	٢٤	٤,٨٩٩	١,٠١٧

وبالاطح من هذا الجدول رقم (١٢) عدم وجود إلتواء ذو دلالة إحصائية نظراً لتراوح قيم إلتواءه 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	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	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, ٤٥	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, ٨٢٣	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, ٢٢	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, ١٢
١٢٨	يعمل على توسيع دائرة معارف العاملين بالهيئات المشابهة	١, ٨٢٣	٠, ٥٩٢	٠, ١٠٨	٢	٠, ٣٦٣	٠, ٣٨
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 بداخل الهيئة او خارجها	١, ٩	٠, ٦٠٧	٠, ١١١	٢	٠, ٢٦٢	٠, ٣٨
١١٣	يحرص على حل الصراعات بين افراد الهيئة والآخرين	١, ٩	٠, ٥٤٨	٠, ١	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, ٤٠٨
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 والإنسجام بين العاملين	١, ٩٢٣	٠, ٨٢٨	٠, ١٥١	١	١, ٤٨	٠, ١٢٣
١٦	مجموع العبارات	٣٢, ٤١٤	٣, ٤٨	٠, ٦٤٦	٣١	١٢, ١٣٩	٠, ٠٧٧

ويلاحظ من هذا الجدول رقم (١٢) عدم وجود إلتواء ذو دلالة إحصائية نظراً لتراوح قيم الإلتواء بين ٠, ٤٠٨-٠, ١٢٠ . وهذه القيم أقل من +٣

التوسط المسائي والاعتراف المعياري و الأتراء بالنسبة لعدد المدير كقوله

رقم المعايير	المعيار	التوسط المسائي	الاعتراف المعياري	الحط المعياري	الموالت	التفاح	الأتراء
١٠٢	يلتزم في سلوكه الشخصي بالقيم والتعاليم الخلقية	٢٠,٣١	٠,٥٤١	٠,١٠١	٢	٠,٦٨٥	٠,١١٣
٨٠١	يعمل على إيجاد توازن بين متطلبات العمل والعلاقات الإنسانية	٢,١٢٨	٠,٥١٦	٠,٠٩٦	٢	٠,٤٨٨	٠,٢٢٣
٥٠	يكون على درجة عالية من الأتراء والتفهم بطبيعة التكتلات والأعمال	٢,١٠٣	٠,٤٨٩	٠,٠٩١	٢	١,٠١٧	٠,٢٧٨
١٠	الكثر من العاملين فهناك لجمعية العمل وطريقة الأداء	٢,١٧٢	٠,٦٠٢	٠,١١٢	٢	٠,٣٢٧	٠,٦٥٥
٦٢	يكون فعالا في الواجف التي تحدث فيها معاجلات تتكالف حلا سريعا	٢,٠٢٤	٠,٢٢١	٠,١١٦	٢	٠,٣١١	٠,٠٠٢
٢٤	يكون فعالا في الواجف التي تتطلب فيه العمل جهدا جسمانيا	٢,٠٣٤	٠,٢٢١	٠,١٤٥	٢	١,٢٨٩	٠,٠٥٨
١٢٠	يستشبه بالحافق لإثبات انه على صواب	١,٨٨٧	٠,١١٨	٠,١١٥	٢	٠,٢٤٧	٠,٠٥٤
٢٧	مداينات نظريته يستخدمها لحل المشاكل والمسرات	١,٨٨٧	٠,٠٥٧	٠,١٠٢	٢	٠,١٩٨	٠,٠٥٧
٧٦	يتأقلم في ضوء الظروف ليحقق أداءه وعلاقات إنسانيه مقوله	٢,٠٢٤	٠,٤٩٩	٠,٠٩٢	٢	١,١٢١	٠,٠٨٢
١٤٦	مبتكر ويؤن بالابتكار والتحرك	٢,٠١٩	٠,٧٠٧	٠,١٢١	٢	٠,٩١	٠,٠٩٢
١١٤	لا يقف اعصابه حتى ولو حاول الآخرون اتارته	٢,٢٠٧	٠,٦٢	٠,١١٥	٢	٠,٥٠٥	٠,١٤٢
١٧٠	يؤوس بأنه لا يوجد تعارض بين متطلبات العمل ومتطلبات العاملين	٢,٢٤٥	٠,٥٥٢	٠,١٠٢	٢	٠,٨٤	٠,٠٠٨
١٧٢	يحقق افضل النتائج الهيكلية والعاملين بها	٢,١٢٨	٠,٤٣٤	٠,٠٨٢	٢	١,٢٤٤	٠,٧٠٧
١٤٧	يحدد من التعامل مع الآخزين بناء على فهم ظرفهم واختلافاتهم الورديه	٢	٠,٠٩٨	٠,١١١	٢	٠,١	٠
١٧٦	يرى التركيز على احترام الآتاء كمدخل لاحترام الناس	٢,١٠٢	٠,٧٢٩	٠,١٧٥	٢	١,٠٢٢	٠,٠١٥٢
١٧٥	يصدق في تحقيق مايعهد به	٢,١٠٢	٠,١١٨	٠,١١٥	٢	٠,٢٤٧	٠,٠٥٤
١٧٤	يفضل مصاحبه العمل على مصاحبه الشخصيه	٢,٠٦٩	٠,٥٩٢	٠,١١١	٢	٠,٩٨	٠,٠٠٩
١٦٧	يسمى الى معرفة كل جيد في فنون العمل	١,٩٢١	٠,٥٢	٠,٠٩٨	٢	٠,٦٠١	٠,٠٩٨
١٦٢	للديه التساهله للاعتراف بخطاهه اذ اشعر انه اخطأ فعلا	٢,٠٢٤	٠,٥٥٦	٠,١٠٥	٢	٠,٢٢	٠,١٠٤
١٤٨	يحرص على اتباع الفادات الصحيه في جميع تصرفاته الشخصيه	٢,١٠٢	٠,٦٧٢	٠,١٢٥	٢	٠,٧٢٤	٠,١١٦
١٧٢	يسهل على العاملين التفاهم معه	٢,٠٢٤	٠,٦٢٦	٠,١١٦	٢	٠,٢٦١	٠,٠٠٢
١٢١	يحرص على ان يلتزم العاملين بالسلوك الاخلاقي الحميد في حياتهم الشخصيه	٢,١٠٢	٠,٥٥٧	٠,١٠٢	٢	٠,١٩٨	٠,٠٠٧
١٧١	يحرص على الاقحام بحسن مظهره الشخصي	١,٩٢١	٠,٥٢	٠,٠٩٨	٢	٠,٦٠١	٠,٨٩
١٥٧	يقصف سلوكه أثناء العمل بالالتفات والحيويه	٢,٠٢٤	٠,٦٨	٠,١٢٦	٢	٠,٧٦٥	٠,٠٤
١١٥	لا يتأخر في حكمه على مستوى أداء العاملين بأداء الآخزين	١,٩٢١	٠,٧٠٤	٠,١٢١	٢	٠,٩١	٠,٠٩٢
٢٥	مجموع المعيار	٤٥,٧٦٤	١٢,٧٦٦	٢,٧٥٥	٥٠	١٦,٢٩٢	٤,١٢٤

ويلاحظ من هذا الجدول رقم (١٤) عدم وجود الأتراء - أو نداء إحصائية نظراً لتراوح قيم الأتراء بين ٠,٧٠٧ و ٠,٠٠٧ وهذه القيم أقل من ٢+

جدول رقم (١٥)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري و الإلتواء بالنسبة لبعيد تماسك الجماعة

رقم العبارة باستمارة الاستبيان	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	المتوزل	التقاطع	الإلتواء
٩٠	يعمل على تقوية علاقات الاخوه والزماه بين العاملين	٢,٣٤٥	٠,٥٥٣	٠,١٠٣	٢	٠,٨٠٤-	٠,٠٠٨-
٧٧	يحرص على تنمية الاحساس بالولاء والانتماء للهيئة في نفوس العاملين	٢,٠٣٤	٤,٩٩٩	٠,٠٩٣	٢	١,١٣١	٠,٠٨٢
٥١	يعمل على اقامة التنظيمات الاجتماعيه داخل الهيئة	٢,٢٤١	٠,٦٣٦	٠,١١٨	٢	٠,٦٢٢-	٠,٢٦-
١١	الدية القفزة على تسوية الخلافات والمشاكل التي تنشأ بين العاملين	١,٧٩٣	٠,٦٢	٠,١١٥	٢	٠,٥٠٥-	٠,١٤٣
٢٥	يتدخل في الوقت المناسب لحل المشاكل التي تحدث بين العاملين	٢,٢٠٧	٠,٧٢٦	٠,٣٥	٢	١,٠٠٥-	٠,٣٥٢-
٦٤	يوفر لبيئة العمل الداخليه الرونة لكي تظل منسجمة مع البيئة الخارجيه التي يعمل في اطارها	١,٩٣١	٠,٥٩٣	٠,١١	٢	٠,٩٨	٠,٠٠٩
٢٨	يشترك في خلق فرص اللقاءات في المناسبات	٢,٠٣٤	٠,٦٨	٠,١٢٦	٢	٠,٧٦٥-	٠,٠٠٤-
٧	مجموع العبارات	١٤,٥٨٦	٢,٣٩٨	٠,٤٤٥	/	٠,٦٩٧	٠,٩٢٧

ويلاحظ من هذا الجدول رقم (١٥) عدم وجود التواء ذو دلالة إحصائية نظراً لتراوح قيم الإلتواء بين ٠,٠٠٨٠,٣٢٥ وبين ٠,٠٠٨٠,٣٢٥ 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	٦,٥٨-	٠,١١٣
٧٨	ينصاع لرأي الأغلبية فيما يتعلق بتحقيق الاهداف في الزمن المحدد	٢,١٠٣	٠,٥٥٧	٠,١٠٣	٢	٠,١٩٨	٠,٠٥٧
١٧٧	يهتم بإشراك الافراد في تحديد أهداف الهيئة اهدافهم الشخصية والاعتراف بضرورتها	١,٨٦٢	٠,٦٩٣	٠,١٢٩	٢	٠,٨٥٨	٠,١٧٩
١٠٣	يقوم بتقديم تنازلات بناء على طلب اغلبية العاملين	٢,١٧٢	٠,٦٥٨	٠,١٢٢	٢	٠,٦٣٩-	١٨٢-
١٢	يشترك العاملون في وضع اهداف الهيئة بشكل حقيقي في ضوء الرؤية الشاملة	٢,٢٤١	٠,٥٧٧	٠,١٠٧	٢	٠,٣٩٣-	٠,٢٨-
٦٥	يشترك العاملون في معالجة الصراع الناشيء بالهيئة بالصراحة وتوضيح جوانب الشككه	١,٩٦٦	٠,٥٦٦	٠,١٠٥	٢	٠,٢٢	٠,٠١٤-
٢٦	يقوم بتنفيذ الاعمال بمساعدة الاخرين لايجاد علاقات مقبولة	١,٨٦٢	٠,٦٣٩	٠,١١٩	٢	٠,٠٣٧-	٠,١٢٣
٩١	يقوم بإشراك الاخرين في عمليات التخطيط بأخذ إرائهم	٢,٠٦٩	٠,٧٠٤	٠,١٣١	٢	٠,٠٩١-	٠,٠٩٢-
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	٠,٠٩٨	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	٠,٠١-	.
١٢	مجموع العبارات	٢٤,٧٢٤	٣,٧٢٤	٠,٥٠٦	٢٤	٨,٣٩٧	٢,٥٨٣

وبلاحظ من هذا الجدول رقم (١٦) عدم وجود إلتواء ذو دلالة إحصائية نظراً لتراوح قيم الإلتواء بين ٠,١٤٠ و ٠,٢٣٦ وهذه القيم أقل من +٢

جدول رقم (١٧)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري و الانواء بالنسبة لبعء التقدير الاجتماعي

رقم العبارة باستمارة الاستبيان	البيانات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	المتوال	التقاطع	الانواء
١٣٣	يهتم بجملة العاملين في مناسباتهم الشخصية.	٢,٣١	٠,٥٤١	٠,١٠١	٢	٠,٦٨٥-	٠,١١٣
١١٨	يقدم خدمات شخصية لن يحتاج إلى ذلك من العاملين .	٢,١٠٣	٠,٤٨٩	٠,٠٩١	٢	١,١١٧	٠,٢٧٨
٥٣	يهتم بحل المشاكل الشخصية التي يعاني منها العاملين في حياتهم خارج العمل	٢,٠٣٤	٠,٦٢٦	٠,١١٦	٢	٠,٣٦١-	٠,٠٢-
٦٦	يهتم بسرعة استعادة العاملين لثقتهم بأنفسهم	٢,٢٤١	٠,٥٧٧	٠,١٠٧	٢	٠,٣٩٣-	٠,١٠٨-
١٣	يحرص على أن تكون العلاقة بينه وبين العاملين خارج العمل طيبة .	٢	٠,٥٣٥	٠,٠٩٩	٢	٠,٦٢٥	٠
٢٧	يتعامل مع العاملين كأخ أكبر لهم .	١,٩٦٦	٠,٦٨	٠,١٢٦	٢	٠,٧٦٥-	٠,٠٤
١٠٤	يتجنب إخراج أي عامل أمام زملائه عند خطأه .	٢	٠,٦٥٥	٠,١٩٢	٢	٠,٢٨٣-	٠
٧٨	يهتم بتقييم البرامج الترفيحية للعاملين كلما سُنحت الفرصة بذلك	٢,١٠٣	٠,٥٧٧	٠,١٠٣	٢	٠,١٩٨	٠,٠٥٧
٤٠	يحرص على استمرار علاقة العاملين خارج العمل .	١,٩٦٦	٠,٧٧٨	٠,١٤٥	٢	١,١٨٩-	٠,٠٥٨
٩٢	يعرف جيداً الظروف الاجتماعية التي يعيشها معظم العاملين في حياتهم الخارجية .	٢	٠,٦٥٥	٠,١٢٢	٢	٠,٥٨٣-	٠
١٦٤	يأخذ بآراء العاملين إذا اقتنع بها .	٢,٣١	٠,٦٠٤	٠,١١٢	٢	٠,٦٢٥-	٠,٢٢٦-
١٥٨	يحرص على الاجتماع بالعاملين كل فترة لبحث المشاكل المتعلقة بالعمل	٢,٠٦١	٠,٥٣	٠,٠٩٨	٢	٠,٩٠١	٠,٠٨٩
١١٩	يستمع باهتمام إلى اقتراح العاملين عند مناقشة المشاكل المتعلقة بالعمل	١,٩٦٦	٠,٦٢٦	٠,١١٦	٢	٠,٣٦١-	٠,٠٢
١٤٩	يتقبل آراء العاملين الخالقة لآرائه بمصدر رغب .	١,٩٣١	٠,٧٩٩	٠,١٤٨	٢	١,٣٦٨-	٠,١٢٢
١٣٤	يهتم باستطلاع آراء معاوية من القادة .	١,٩٦٦	٠,٤٩٩	٠,٠٩٣	٢	١,١٣١	٠,٠٨٢-
١٥	مجموع العبارات	١٨,٦٥٥	١,٨٩٥	٠,٢٥٢	٣٠	٣,١٢٨	٠,٠٥٣

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

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري و الالتواء بالنسبة لبيد 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 سهره ملة	١٣٥
٠,١٤٩	٠,١	٢	٠,١	٠,٥٣٩	٢,١٧٢	يتمتع بالنشاط والحيوية في أوقات العمل	١٠٥
١٨٢٠	٠,٩٧٩	٢	٠,١٢٢	٠,٦٥٨	٢,١٧٢	لديه 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	لديه القدرة على عقد الصداقات واتساع دائرة معارفه	١٤
١١٣	٠,٥٣٧	٢	٠,١١٩	٠,٦٣٩	٢,١٣٨	يتسم بالجمالة في المناسبات المختلفة مع العاملين	٨٠
٠,٠٥٧	٠,١٩٨	٢	٠,١٠٣	٠,٥٥٧	٢,١٠٣	لديه 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 كيودر 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 .