

النضج الأنفعالي وعلاقته بالسلوك القيادي لدى التدريسي في جامعة بغداد

أ.م. لطيف غازي مكي / مركز البحوث النفسية / وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المستخلص

تعد الذات عامل أساس في الشخصية وتقبل الآخرين فيتصل كل منهما بالآخر ويؤدي دورا مهما في النضج الإنفعالي , وأثبتت بعض البحوث والدراسات أن السلوك القيادي القائم على العلاقات الإنسانية الطيبة بين القائد والمروسين يزيد من أهدافهم وأهداف التنظيم في المؤسسة في أن واحد, ويهدف البحث الحالي الى تعرف النضج الأنفعالي لدى التدريسيين في الجامعة, وتعرف السلوك القيادي لدى التدريسيين في الجامعة, ومعرفة دلالة الفروق الأحصائية في النضج الإنفعالي لدى التدريسيين في الجامعة تبعاً (لمتغيرالنوع) ومعرفة على دلالة الفروق الإحصائية في السلوك القيادي لدى التدريسيين في الجامعة تبعاً (لمتغيرالنوع), ومعرفة قوة العلاقة الارتباطية بين النضج الأنفعالي والسلوك القيادي لدى التدريسيين في الجامعة, وتتكون عينة البحث الحالي عن طريق أخذ عينتين من مجتمع البحث "الأولى" عينة بناء المقياس عددها (٢٠٠) تدريسيًا وتدرسية"والثانية"عينة التطبيق الأساسية والبالغ عددها (٤٠٠) تدريسيًا وتدرسية, علما أن العينة الأولى عينة بناء المقياس تختلف عن عينة التطبيق الأساسية, إذ بلغ عدد التدريسيين من الذكور (٢٠٠) وبلغ عدد التدريسيات من الإناث (٢٠٠) وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية لكلا الجنسين, فقد توصل الباحث من خلال أهدافه إلى جملة من النتائج ومن أهمها:

- ١ - أن أفراد عينة البحث وفقا لمقارنة الوسط الحسابي مع الوسط الفرضي يمتلكون نضج إنفعالي لدى التدريسيين في جامعة بغداد عند مستوى دلالة (٠,٠٥).
- ٢- أن أفراد عينة البحث وفقا لمقارنة الوسط الحسابي مع الوسط الفرضي يمتلكون السلوك القيادي لدى التدريسيين في جامعة بغداد عند مستوى دلالة (٠,٠٥).
- ٣- عدم وجود فروق ذات دلالة أحصائية على مقياس النضج الأنفعالي وفقا لمتغير النوع (الذكور والإناث) عند مستوى دلالة (٠,٠٥).
- ٤- عدم وجود فروق ذات دلالة أحصائية على مقياس السلوك القيادي وفقا لمتغير الجنس (الذكور والإناث) عند مستوى دلالة (٠,٠٥).
- ٥- وجود علاقة ارتباطية إيجابية عالية بين النضج الأنفعالي و السلوك القيادي بلغت مقدارها (٠,٢١) لدى التدريسيين في جامعة بغداد عند مستوى دلالة (٠,٠٥), وتوصل الباحث الى جملة من الإستنتاجات التوصيات والمقترحات .

الفصل الأول

أهمية البحث والحاجة اليه:

أن أهمية هذه المرحلة تبرز الأهتمام بملاحظة جوانب الشخصية المتعددة، حيث أشار سويف إلى نتائج الدراسات العاملة في بناء الشخصية الناضجة، فقد توصلت الى وجود علاقة المحاور الأساسية للشخصية التي تتحدد بالبعد الخاص بالذكاء أي القدرة الفعلية الطاقة ويشملها تنظيم يعرف بالتنظيم الإدراكي والعقلي والمحور الثاني هو تنظيم جمع العمليات الانفعالية والوجدانية الناضجة من حيث تحقيقها وتوافقها، أو من حيث الإخلال بهذا الاتزان الانفعالي وهو تبلور في التنظيم الانفعالي " أطار سلوكي" تنظم فيه فرضيات التجمعات السلوكية المسؤولة عن دوافع الفرد وثباته النفس وتكامله الانفعالي أما المحور الثالث فهو يضم مجموعة العادات التي تنبثق عن المصدر الرئيس للقيم المتحركة للفرد ذلك هو المحيط الاجتماعي (سويف، ١٩٦٦، ص ٢٠٦).

فلا يمكن فهم الشخصية الإنسانية في جانبها السوي أو غير السوي من دون معرفة الفرد ككل موصولة كيانه العام المتمثل في مفهومه عن ذاته فإذا اشتق هذا المفهوم من خبرات مسبقة كان ايجابيا ويكون الشعور بالارتياح هو الجانب الانفعالي الغالب من يسهم في نضج الفرد انفعاليا أما إذا كانت الخبرات المكونة له مؤلمة فيكون القلق المستمر هو الانفعال الذي يحسم الفرد، وذات الفرد يمثل وسيلة مهمة لاستشارة نحوه باتجاه نضجه الانفعالي فقد أشار كل من روجرز ، وريني، وستوك(١٩٤٧-١٩٤٩)، أن الذات عامل أساسي في الشخصية وتقبل الآخرين فيتصل كل منهما بالأخر ويؤدي دورا مهما في النضج الانفعالي والتوافق النفسي (أبو زيد، ١٩٧٨، ص ١٠٢).

أما دراسة زهرات، (١٩٧٧)، فقد وجدت بان هناك ارتباطا ايجابيا بين مفهوم لذات ومتغيرات شخصية عديدة منها " النضج الانفعالي والثقة بالنفس والتوافق الاجتماعي مع الآخرين" (الشرقاوي، ١٩٧٧، ص ١٨٧).

ويرى بياجيه، أن فترة المراهقة والرشد تعتبر فترة نضوج في نمو التفكير، حيث يصبح الكائن قادرا على تنظيم الحقائق والإحداث من خلال استخدام عمليات معقدة من التفكير الرمزي والتجريدي ووصف (سلمان وبيرن)، بان هذه المرحلة تمثل حالة استقرار وثبات انفعالي ونضج وذلك من خلال إدراك الفرد لذاته وفهمه لما يراه الآخر (الجسماني، ١٩٧٠، ص ٨).

حيث أعتد الباحث في معالجة الأطر النظرية للأهمية على منهج الخبرة والأستعانة بنظرية (أريكسون، ١٩٦٣) والأدبيات والدراسات السابقة، حيث تتطرق هذه النظرية إلى عدة عوامل أو مراحل يسير في ضوءها النمو أو النضج الأنفعالي للكائن البشري موضحا أهم مظاهر كل مرحلة والعوامل المؤثرة فيها ويمكن إيجاد وجهة نظر في هذه المراحل وفقا لما يأتي:

- الثقافة مقابل عدم الثقة-الاستقلالية مقابل الشك والخجل-المبادرة مقابل الشعور بالذنب-الكفاية مقابل الدونية-الهوية مقابل التشنتت بين الأدوار-الصداقة الحميمة مقابل العزلة-الإنتاجية مقابل استغراق الذات-تكامل الذات في مقابل القياس (شلتز، ١٩٨٣، ص ٢٠٨).

ويذكر (كيلفورد) أن مجادلة أجريت لتنظيم السمات الأولية للمزاج الأنفعالي في طريق منشقة مما يساعد في رواية أبعاد المجموعة، وجد أن عوامل المزاج في ثلاث مجموعات رئيسة والتنظيمات هي : الأنفعالي، والاجتماعي ، ومن جهة أخرى، فإن هناك ثنائية في الغضب، عامة في العوامل ويقرر كلفورد أن أربعة من العوامل الانفعالية مجتمعة أو مرتبطة فيما بينها بقوة لدرجة يصعب معها أحيانا تقبلها في التحليل العادي وهذه العوامل بعد (عدم النضج الانفعالي، والطبع المتغلب، ولاكتئاب والعصبية، معامل عدم النضج ضد النضج الانفعالي، فان قطعة سلبيا بصور شخصا انفعاليا يتفاعل انفعاليا ويمكن إثارته انفعاليا والابتهاج، حيث بدأت الدراسات والبحوث الإدارية بالظهور والتوسع في محاولة لمعرفة طبيعة القيادة أو السلوك القيادي وتحديد مفهومها بصورة واضحة، لذلك أولى الباحثون موضوع السلوك القيادي أهمية خاصة وأعتبروها نقطة مركزية في أبحاثهم التي أجروها في الستينات، حيث كان ينظر الى الإدارة كقيادة تربوية يؤكد فيها مدير المدرسة مركزه القيادي نتيجة لجهده وقابلياته وأبداعه ومايتقدمه من عطاء، فقد أكدت نظرة الحديثة على العلاقات الإنسانية (بستان، ١٩٨٣، ص٦٤).

والقيادة التربوية الفاعلة تعود بالأساس الى السلوك القيادي الذي يتصف به القائد في أثناء تفاعله مع الآخرين، ومنهم التدريسيين والطلبة، وفي الدراسة التي أجراها "بيرلسون وستاينر" التي شملت تقويمها للعديد من الدراسات التي تمت في مجال السلوك القيادي وعلاقته بزيادة الإنتاج، وتوصل الباحثان أن معظم الدراسات أثبتت أن السلوك القيادي القائم على العلاقات الإنسانية الطيبة بين القائد والمرؤوسين يزيد من أدهام وأهداف التنظيم في المؤسسة في أن واحد (perlson&steiner, 1964, p374).

وهناك اتفاق على أن القائد الفاعل هو الذي يعطي اهتماما كبيرا من حيث " القيادة التي تتمركز اهتمامها بتخطيط العمل وتنظيمه"، "والقيادة التي تتمركز اهتمامها في الأفراد العاملين وتنمية العلاقات الإنسانية وأشباع حاجات الأفراد والتدريسيين والعاملين الآخرين و في تخطيطه وتنظيمه وتوجيهه للعملية التربوية بطريقة تضمن نجاحها وتحقيق أهدافها (صالح، ١٩٨٧، ص٣٠).

ويبرز السلوك القيادي للقائد الإداري في المؤسسة التعليمية لأهمية هذه المرحلة لكونها تمثل مرحلة هامة من مراحل التعليم العالي وفي الوقت نفسه مرحلة لاتقل أهمية عن مراحل العمر الأخرى، والسلوك الموجه يعد مهارة فائقة في القيادة والعلاقات الإنسانية لخلق أجواء تساعد على أتمام العمل بشكل منظم للعمل الفردي والعمل الجماعي وتهيئة الظروف الملائمة لتحسين العمل بشكل مستمر في المؤسسة التربوية (سمعان، ١٩٧٥، ص٢١).

فالقيادة الواعية والفاعلة التي تأخذ على عاتقها تحقيق الأهداف المنشودة، لا بد أن تتصف الإدارات فيها بالكفاية التي تغني قدرتها على تحقيق أهداف التعليم الجامعي (جربو وهجرس، ١٩٩١، ص١٦١).

ومعظم الدراسات المتعلقة بالقيادة أفاعلية القائد في تحقيق الأهداف المنشودة ورضا الأفراد التابعين له بالتنظيم يتوقف على نمط القيادة الذي يتبعه والسلوك القيادي الذي يمارسه (اللامي، ٢٠٠٠، ص٣٧).

وفاعلية القيادة التربوية تعود بالدرجة الأساس الى السلوك القيادي الذي يتصف به القائد في أثناء تفاعله مع الآخرين، ومنهم التدريسيين والطلبة، ورئيس القسم أو العميد أو رئيس الجامعة، يعد عنصرا أساسيا في

القيادة التربوية الجامعية، وهو يقوم بدور مؤثر وفاعل في بناء الكلية وتطويرها إذ يقوم بدور قيادي وأداري وعلمي وأنساني ويتحمل مسؤولية علمية وأجتماعية، وعليه جاء الأهتمام بالسلوك القيادي لأنه يمثل أحد المحددات الرئيسية لكفاية الإدارة وأنتاجها، ويشير "مونك" أن النضج الأنفعالي والسلوك القيادي للتدريسيين ولرؤساء الأقسام يساعد على تخطي الكثير من العقبات التي لها علاقة مباشرة مع أهتماماتهم وأحتياجاتهم الأنسانية (السويدي، ٢٠٠٨، ص ١٠-١١).

ومما تقدم يرى الباحث هذا البحث تتأتى من :

- ١- أهمية الجامعة بوصفها مؤسسة علمية وتربوية وتنموية وبحثية وقيادية في المجتمع .
- ٢- أهمية السلوك القيادي في حياة التدريسي الجامعي الناضج انفعاليا ينصب بين اهتمام الدولة بأن يكون المواطن العراقي ذو المهارة العالية في اتخاذ القرار المناسب.
- ٣- أهمية الكشف عن السلوك القيادي لرؤساء الأقسام في الجامعة بحيث تمكن الإدارة من تعزيز جوانب القوة ومعالجة القصور فيها.
- ٤- أهمية الكشف عن العلاقة بين السلوك القيادي والنضج الأنفعالي لشخصية التدريسي الجامعي في العملية التربوية .
- ٥- يعد هذا البحث بداية مشجعة لبحوث أخرى تتطرق إلى جوانب أخرى ضمن مفهوم عملية مهمة ، والذي سيعرض أداة السلوك القيادي والنضج الانفعالي بحيث يمكن عداها إحدى عملية أنتقاء التدريسي الجامعي الجديد مستقبلا.

• أهداف البحث: يهدف البحث إلى :

١. معرفة النضج الأنفعالي لدى التدريسيين الجامعيين في جامعة بغداد.
٢. معرفة السلوك القيادي لدى التدريسيين الجامعيين في جامعة بغداد.
٣. معرفة على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في النضج الإنفعالي وفقا لمتغير النوع.
٤. معرفة الفروقات الدلالة الإحصائية في السلوك القيادي وفقا لمتغير النوع.
٥. معرفة قوة العلاقة الإرتباطية بين النضج الإنفعالي والسلوك القيادي لدى التدريسيين الجامعيين في جامعة بغداد.

• حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بما يلي:

١. جامعة بغداد .
٢. كلية العلوم السياسية - كلية الأعلام - كلية الهندسة - كلية التربية للبنات - كلية العلوم للبنات - كلية العلوم - كلية الآداب - كلية الإدارة والأقتصاد - كلية التربية ابن الهيثم - مركز البحوث النفسية- ومركز البحوث التربوية والنفسية.
٣. كلا الجنسين .
٤. العام الدراسي (٢٠١٥-٢٠١٦).

- تحديد المصطلحات: يشمل البحث الحالي على تحديد المصطلحات التالية:
- مفهوم النضج الانفعالي: (emotional maturity): معرفة هذا الفهم فقد تطرق الباحث إلى عدة تعاريف هي:
 ١. عرفه الدسوقي (١٩٧٣): هو التحول في وسائل التعبير الانفعالية الفعلية إلى وسائل الكبار الفعلية والتي تتسم بالنضج والواقعية (الدسوقي ١٩٧٣، ص ٣١٧).
 ٢. عرفه الحنفي (١٩٧٨): هو بلوغ سلوك الراشدين في التطور الانفعالي وترك الأنماط الانفعالية المناسبة للأطفال (الحنفي، ١٩٧٨، ص ٢٦٤).
 ٣. وعرفه بيسكوف (١٩٨٤): هو ضبط النفس والاستقلال والمحاسبة والثبات والاستقرار أمام الأزمات (بيسكون، ١٩٨٤، ص ٣٣٠).
 من خلال ماتقدم يتبنى الباحث تعريف بيسكوف، (١٩٨٤) للنضج الأنفعالي تعريفا نظريا لبحثه، أما إجرائيا فيعرف النضج الأنفعالي بأنه : الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس النضج الأنفعالي الذي قام الباحث ببنائه .
- مفهوم السلوك القيادي: معرفة هذا المفهوم فقد تطرق الباحث إلى عدة تعاريف هي:
 - ١- عرفه هيليريجل (١٩٨٣): هو عملية التأثير على فعاليات الجماعة باتجاه تحقيق الأهداف (هيليريجل، ١٩٨٣، ص ٣٩٢).
 - ٢- عرفه الريحات (١٩٩٨): السلوك الذي يمارسه عضو هيئة التدريس في نشاط الطلبة وأفكارهم وسلوكهم ومساعدتهم في توجيه جهودهم نحو تحقيق أهدافهم وأنجازها على الوجه الأكمل (الريحات، ١٩٩٨، ص ١٧).
 - ٣- وعرفه هيز (٢٠٠٤): هو الأعمال والنشاطات التي يوجه بها القائد جهوده نحو تحقيق الدور (هيز، ١٩٨٤، ص ٤٢).
 - ٤- عرفه الجميلي (٢٠٠٤): التصرف الفعلي لسلوك القائد في مدى توجهه نحو العاملين ونحو الإنتاج (الجميلي، ٢٠٠٤، ص ٨٦).
 - ٥- عرفه الوائلي (٢٠٠٥): "عبارة عن أنماط سلوكية للقائد تدرك من تابعيه (السويدي، ٢٠٠٨، ص ٥٤).
 من خلال ماتقدم يتبنى الباحث تعريف (الجميلي، ٢٠٠٤) للسلوك القيادي تعريفا نظريا لبحثه، أما إجرائيا فيعرف السلوك القيادي بأنه : الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس السلوك القيادي الذي قام الباحث ببنائه .

الفصل الثاني

* الإطار النظري:

- نشأة مفهوم النضج الانفعالي في نظريات علم النفس .
- نشأة مفهوم السلوك القيادي في نظريات علم النفس .
- الدراسات السابقة.
- مناقشة الدراسات السابقة.
- نشأة مفهوم النضج الأنفعالي: يتضمن مصطلح النضج الانفعالي مفهومين مهمين من مفاهيم علم النفس هما (النضج ، والانفعال)، والمفهوم الأول النضج **Maturation** يعني التغيرات المستمرة والمتتالية داخل الفرد خلال مراحل نموه وهو يخص العوامل الداخلية التي تؤثر في السلوك وتحديده إما تفسير الانفعال يختلف بحسب النظريات فالنظرية الوراثية تعزو الانفعال إلى الاستعداد الوراثي الذي ينقل الفرد ، والنظرية الشرطية لبافلوف ترده إلى أساس مادي في الدماغ (كمال، ٢٠٠٦، ص ١١٤).
- ويرى (بافلوف) ان شخصية الفرد ترتكز على مجموعة كثيرة ومتعددة ومتراصة من المنعكسات الشرطية، وان ظهور العصاب عند الإنسان يعتمد بالدرجة الأساس على العوامل الوراثية والتكوينية. (الدباغ، ١٩٨٣، ص ٢٤).
- وقد يوصف اتجاه "سكنر" بالسلوكية المتطرفة أن الشخصية في نظره عبارة عن خيال أو دهم في جوهرها، فالناس يردون ما يفعله الآخرون ويستجوبون بخصائص فيها (الدوافع- السمات- القدرات). الموجودة أصلا في ذهن صاحبها، ويؤكد على السلوكيين بالتركيز على فهم ما يفعله الكائن الحي. (دافيدوف، ١٩٨٨، ص ٦٠٤).
- وقد يرى فرويد كلما كان الأنا قويا "Ego strength" ويمتلك الطاقة اللازمة للقيام بهذه الوظيفة. كان الفرد أكثر تقيما واتزاناً، وأكثر توافقاً. (هول ولندزي، ١٩٧٨، ص ٥٤-٦٤).
- ويعتقد أدلر ان الكفاح من اجل التفوق ينبع من الشعور بالنقص الموجود لدى كل إنسان، واعتبر هذا الكفاح هو الحقيقة الأساسية لحياتنا، وتضيف (هورني، بان الذين لديهم هذه القوة من الضبط الذاتي الانفعالي يواجهون الصراعات علنا، ولن يطمسوها ويحافظون على الصراعات بشكل متوازن، بحيث لن تظفي أي مجموعة تصارعه على الأخرى. (هورني، ١٩٨٨، ص ٩٣).
- ويرى البورت أن ما يميز الشخصية السليمة والناضجة عن الشخصية المضطربة هو الأهداف البعيدة المدى التي تعطي أمراً جوهريا لشخصية الإنسان الناضج (البورت، ١٩٥٥، ص ٥٥-٤٥).
- وينظر سيلاي ، للانفعالات على أنها وليدة ظروف طارئة اعتبرها حالات مستقرة فكل موقف في الحياة اليومية الإنسانية تثور فيه الانفعالات المرتبطة بالدوافع الناتجة عن المنبهان ،ولا يمكن اعتبارها حالة طارئة ،الأذا كان مدار للبحث في الأنفعالات مثل (الخوف والتعصب)، وأشار برنهارت (١٩٤٥) إلى إن الحالة الانفعالية لها

علاقة وثيقة بصحة الفرد وسعادته ، حيث يكون الأنفعال والعقل بحالة من التوازن، ويعد النضج الأنفعالي مسألة تعود أي انه يكتسب اكتسابا، وخير الأوقات لاكتسابه يكون إثناء نمو الفرد وإعادة تربية الانفعال شيئا فشيئا (برنهارت، ١٩٩٧، ص ٩٥)

والنضج الأنفعالي ، في هذا البحث يمكن تحديده بالنقاط الآتية:

١. يشكل بعد النضج الأنفعالي بعدا متصلا مستمرا يتميز في المنظومة الأنفعالية دون قطبها الأيجابي الذي يمثل الاعتماد على النفس والثقة بها ، والشعور بالأطمئنان والتوافق مع الآخرين أو الضبط والاستقرار .
 ٢. هذا البعد يمتد بين نقطتين تمثل أحدهما القطب الموجب الذي يمثل النضج الأنفعالي والآخر في القطب السالب الذي يمثل خبرات طفيلية أو مثيرات تافهة وعنيفة.
 ٣. والنضج الأنفعالي لايعني نضج الشخصية الذي يمثل في بلوغ الكمال (القيسي، ١٩٩٧، ص ٥٦).
- * - نشأة مفهوم السلوك القيادي:

يعد السلوك القيادي "مجموعة الأعمال والممارسات السلوكية التي يقوم بها التدريسي في أثناء عمله من أجل تحقيق العملية التربوية في الجامعة، نظرا للأعمال والنشاطات التي يقوم بها التدريسي سواء كان في رئاسة القسم أم في التدريس أو في النشاطات الأخرى التي يقوم بها في قسمه وقدرته على وضع الحلول الناجحة لها ، ومن الوثائق التاريخية التي تعكس مدى الإهتمام الذي أولته الدولة العربية الإسلامية بالقيادة، كتاب الإمام علي (عليه السلام) ، الى الأثر عند ولاد على مصر وحدد له مواصفات القائد الناجح "أنظر في أمور عمالك فأستعملهم أختبارا ولا تولهم محاباة وأثرا، وتوخ منهم التجربة والحياء فأنهم أكرم أخلاقا وأبلغ في عواقب الأمور نظرا (الكبيسي ، ١٩٧٥، ص ١٨).

وقد أوضحت الدراسات والبحوث والتجارب التي أجريت في هذا المجال بأن هناك نوعين من السلوك القيادي هما:

- ١- السلوك القيادي الذي يركز على العلاقات الإنسانية .
 - ٢- السلوك القيادي الذي يركز على العمل .(صالح ، ١٩٨٧، ص ٢٨-٢٩).
- وقد أكد "تيد ، ١٩٦٩" بدراساته وأبحاثه في هذا الميدان ،والذي يعد من الأوائل الذين أهتموا بالسلوك القيادي . " أن القائد الكفوء هو الذي يأخذ على عاتقه إدارة العمل وقيادة العاملين لأغراض تحقيق الأهداف الموضوعية من قبل المؤسسة التي يقودها ،والقائد الإداري الناجح هو الذي يتحسس مطالب الجماعة التي يتعامل معها ويعمل على تحقيق الأهداف المرسومة ويوجهها بحكمة ومرونة فائقة ،فالصفة المميزة للقائد الناجح هي قدرته على تحفيز العاملين بأستغلال أقصى قدراتهم في العمل (صالح ، ١٩٨٧، ص ٣٠).

ويعتمد السلوك القيادي على بعض الأمور الأساسية منها :

- ١- العمل على خلق جو نفسي آمن يتسم بالرغبة والحماس في تحقيق الأداء الأمثل للتدريسيين .
- ٢- أن تكون لدى الشخصية القيادية القدرة الاجتماعية للتأثير في الآخرين .
- ٣- أن تكون لدى الشخصية القيادية قابلية التفاعل مع الآخرين .
- ٤- أن يكون القائد ذو ذكاء عالي وقدرة على إدارة النقاشات مع المجموعة التي يعمل معها .

- ٥- أن يكون للقائد القدرة على تحمل المسؤولية وأصدار القرارات الناضجة بعد استشارة أصحاب الخبرة في ذلك والتي تخدم المؤسسة والعاملين معه (ولي , ٢٠٠٤, ص ٣٥٦) .
- وحددت دراسة (الكندري, ١٩٧٢), الأبعاد المهمة في السلوك القيادي والتحكم في الأنشطة والأنتاج والاتصال والاتجاه نحو الهدف ,وقد توصلت الدراسة الى تحديد تسعة أهداف ضرورية منها:
- ١- المبادأة : ويتحدد بمدى ما يتخذه القائد من تسهيل أو مقاومة للممارسات والأفكار الجادة .
 - ٢- التمثيل : ويتحدد بمدى دفاع القائد عن عن جماعته تجاه هجوم ما .
 - ٣- التنظيم : ويتحدد بما يتخذه القائد من تنظيم لعمله .
 - ٤- التكامل : ويتحدد بما يتخذه القائد من تنظيم السلوك الفردي وخفضه للصراع بين الأعضاء.
 - ٥- العضوية : ويتحدد بمدى أختلاط القائد مع الجماعة.
 - ٦- الاتصالات : و يتحدد بما يتخذه القائد لتوصيل المعلومات الى أفراد الجماعة.
 - ٧- التسلط أو الضبط: ويتحدد بما يتخذه القائد لتقيد استجابات الفرد أو الجماعة .
 - ٨- الأنتاج : ويتحدد بمدى ما يتخذه القائد من وضع مستويات للأنتاج ومدى تشجيعه للأعضاء .
 - ٩- التقدير : ويتحدد الى أي مدى يظهر القائد سلوك الصداقة والثقة والاحترام في علاقاته المتطورة مع الجماعة . (السويدي , ٢٠٠٨, ص ٥٠) .
- وقد حدد دراسة (مطاوع , ٢٠٠٣), أنماط السلوك القيادي التي يمكن للقائد الإداري استخدامها في تحقيق الأهداف المطلوبة بكفاية وفعالية ,ومنها :
- ١- نمط القيادة الأستبدادية الأوتوقراطية ومنها (المتشدد - الجيد - المناور)..
 - ٢- نمط القيادة الديمقراطية .
 - ٣- نمط القيادة الحرة غير الموجهة . (مطاوع , ٢٠٠٣, ص ١٩٦) .
- وتعد النظرية الموقفية في القيادة :حيث قدم كلا من (هيرسي ويلانشار سميث) , هذه النظرية وسميت بدورة الحياة في القيادة ومن ثم طور العالمان هذه النظرية وقررا تسميتها (بالنظرية الموقفية) في القيادة ,وأستخدمت هذه النظرية البعدين القياديين في دراسات (فيدلر) في القيادة ونظرية الشبكة الإدارية وهما (سلوك المهمة والعلاقات) ,وأضافت هذه النظرية بعدا ثالثا للسلوك القيادي هو النضج ,وتتضمن هذه النظرية ثلاثة أبعاد رئيسية هي:
- ١- سلوك المهمة :وهي مدى قدرة القائد على تحديد وتنظيم أدوار أعضاء المجموعة .
 - ٢- سلوك العلاقات : محافظة القائد على علاقات شخصية بينه وبين العاملين من ناحية وبين العاملين أنفسهم من ناحية أخرى .
 - ٣- النضج : وهي مجموعة الخصائص الوظيفية والنفسية التي يمتاز بها العاملون وعمق أدراك القائد لهذه الخصائص ببصيرة نافذة , ونضج نفسي يتمثل بدرجات مختلفة من الثقة بالنفس والألتزام والدافعية وقد تشكل هذه النواحي الرغبة عند الفرد في العمل ,والثانية تدل على النضج الوظيفي الذي يتضمن المعرفة

والتجربة والمهارة وتشكل هذه النواحي القدرة عند الفرد ، والسلوك القيادي على وفق هذه النظرية هو نتيجة تفاعل بين ثلاثة متغيرات هي :سلوك المهمة وسلوك العلاقات والنضج الوظيفي والنفسي (علاوي ١٩٩٨، ص٦٩).

*الدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل عدد من البحوث والدراسات النفسية ذات الصلة بالبحث الحالي، والتي أمكن الحصول عليها من بعض المصادر والدوريات في العلوم النفسية العربية، وسوف يكون التركيز على الدراسات ذات الهدف المنشود، أي إيجاد العلاقة بين عمليتي النضج الانفعالي والسلوك القيادي ويمكن عرض الدراسات وفق الآتي:

*الدراسات التي تتعلق بمفهوم النضج الانفعالي:

١- دراسة (لينك Lang, ١٩٨١):هدفت الدراسة إلى إيجاد العلاقة بين تقدير الذات والنضج الانفعالي حيث تألفت العينة من (٢٠٠) طالب وطالبة من خلال الكليات واستخدمت مقياس (كوبر سميث) لاحترام الذات والتوافق الاجتماعي ,وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون وتحليل التباين ,وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن الطلبة ذوي الحاجة العالية من تقدير الذات اعلي من نضجهم الانفعالي عند الطلبة ذوي الدرجة الواطنة في تقدير الذات (القيسي ،١٩٩٧، ص٧٧).

٢- دراسة (الأشول،١٩٨٢): هدفت الدراسة إلى التعرف على وجود علاقة بين النضج الانفعالي والتحليل الأكاديمي لطلاب المرحلة الثانوية والجامعية وان وجود فرق بين طلاب الكليات العملية والنظرية في النضج الانفعالي والتحصيل الأكاديمي، وقد تألفت عينة الدراسة من (١٠٠) طالب من كلية التربية و(٥٠) طالب من كلية الصيدلة بجامعة الرياض، وقد استخدم الباحث استبيان لقياس النضج الانفعالي، وتكون الاستبيان من ثلاثين موقفاً يجب عليها المفحوص (نعم، لا)، وأستخدمت معامل ارتباط بيرسون وتحليل التباين ،والأختبار التائي ، واستخرجت النتائج عن وجود علاقة بين النضج الانفعالي والانجاز الأكاديمي وعلى الرغم من التفوق النسبي لعينة كلية الصيدلة على اقرانهم في الجامعة وقرانهم في كلية التربية كما أظهرت أيضا وجود ارتباط بين الانجازات العملية والمستوى الثقافي والاجتماعي للأسرة (الأشول، ١٩٨٢، ص١٠٢-٨٩) .

*الدراسات التي تتعلق بمفهوم السلوك القيادي :

١- دراسة (ميسون،١٩٨٢):" سلوك مديري المدارس الثانوية القيادية وعلاقتها بالأدوار لمجموعة مختارة من مدارس ضواحي مقاطعة كوك كما يراها المدرسون والمدراء " .

*أهداف الدراسة : هدفت هذه الدراسة الى مقارنة وجهات نظر مدرسي ومديري المدارس الثانوية وعلاقته بالسلوك القيادي للمدير ومدى الأقتناع بالوظيفة ودوره .

*عينة الدراسة :تكونت عينة الدراسة من (٥٥) مدير مدرسة ثانوية و(٦٩)مدرسا في مجمع المدارس العامة في مقاطعة كوك .

*أدوات الدراسة : استخدمت الدراسة أداتي منها ,أستبيان وصف السلوك القيادي لبعدي العمل والعلاقات الإنسانية وأستبيان منييسوتا في الأقتناع بالوظيفة .

*الوسائل الأحصائية : أستخدم الباحث تحليل التباين من الدرجة الأولى ,ومعامل ارتباط بيرسون .

* نتائج الدراسة هي:

- ١- لقد رأى المدرء سلوكهم القيادي عاليا في بعدي العمل والعلاقات الأنسانية أكثر مما رآه المدرسون .
- ٢- رأى المدرسون أن المدرء يقفون في منزلة عالية في العلاقات الأنسانية أكثر مما يراه المديرون أنفسهم .
- ٣- أعتبر المدرء أنفسهم "مقتنعون" بوظائفهم أكثر مما أعتبره المدرسون ,ويرى المدرء أنهم يحصلون على قناعة أكبر بوظائفهم مما يراه المدرسون في ذلك(صالح,١٩٨٧,ص٦٨).

٢- دراسة (علي, ١٩٨٤): " السلوك القيادي لمديري الثانويات كما يراها المدرسون والمديرون في دولة الكويت,وهدفت الدراسة الى مايتي :

- ١- تحديد العلاقة بين أراء مديري المدارس الثانوية والمدرسين في الكويت بشأن السلوك القيادي للمدرء .
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة معنوي بين جنس المدير ,ومؤهلاته وعمره وعدد سنوات الخبرة في الإدارة والسلوك القيادي كما يراه المديرون .

*عينة الدراسة :بلغت عينة الدراسة (٣٥)مديرا و(٣٠٠)مدرس من المدارس في الثانوية في الكويت .
أدوات الدراسة :أستخدمت الدراسة أستبيان وصف السلوك القيادي (الأستمارة , ١٢) وقام الباحث بترجمة المقياس الى اللغة العربية وتطبيقه مباشرة على عينة البحث ,وتم أعداد ورقة بيانات عن جنس المدير ومؤهلاته وعمره وعدد سنوات الخبرة الإدارية .

وقد أستعان الباحث بالحاسوب الألكتروني لمعالجة البيانات الأحصائية حيث أستخدم معامل ارتباط بيرسون والأختبار التائي ,وقد توصل الباحث الى جملة من النتائج منها:

- ١- وجود فروق ذات دلالة أحصائية بين وجهات نظر المدرسين والمدرء عن السلوك القيادي للمدير
- ٢- هناك فروق ذات دلالة أحصائية بين أراء المدرسين والمدرء عن سلوك المدير القيادي .
- ٣- لاتوجد هناك فروق ذات دلالة أحصائية بين جنس المدير ومؤهلاته وعمره وسنوات الخدمة الإدارية .

واستنتج الباحث أن المدارس الثانوية في الكويت توفر جوا إيجابيا لممارسة القيادة الفاعلة أولا ,وأن ليس لجنس المدير ومؤهلاته وعمره وخبرته تأثير على السلوك القيادي لمدرء المدارس الثانوية في الكويت ثانيا (علي,١٩٨٤,ص٥٥).

٣-دراسة (مهدي , ١٩٨٤):

"السلوك القيادي لمدرء المدارس الإبتدائية كما يراها المدرء أنفسهم ومعلمهم في مدينة بغداد .
أهداف الدراسة : هدفتم الدراسة للكشف عن :

- ٤- هل هناك فروق ذات دلالة معنوية بين المدرء والعاملين في ادراكهم للسلوك القيادي .
- ٥- هل هناك فروق معنوية بين المعلمين في ادراكهم للسلوك القيادي لمدرء المدارس الإبتدائية وبقلا لمتغيري الجنس والشهادة .

- عينة الدراسة : تكونت عينة الدراسة من (٢٥) مديرا (٢٥٥) معلما من كلا الجنسين وفي مدينة بغداد .
- ٦- أعتمدت الدراسة على أستبيان وصف السلوك الأستمارة (١٢) وقام الباحث بترجمة الأستبيان الى اللغة العربية وتطبيقه مباشرة على عينة البحث الأساسية , وقد أعتمدت ورقة بيانات ديموغرافية عن جنس المستجيب وشهادته
- ٧- الوسائل الأحصائية : فقد أستخدم الباحث تحليل التباين من الدرجة الثانية والأختبار التائي .
- ٨- وقد توصل الباحث الى النتائج التالية :
- ٩- وجود فروق ذو دلالة معنوية بين المعلمين والمدراء في وجهات نظرهم بشأن السلوك القيادي لمدراء المدارس بعد تبوء الدور القيادي.
- ١٠- لم تكن هناك فروق ذات دلالة معنوية بين المعلمين في ادراكهم لسلوك المدير القيادي تبعا لمتغير الجنس .
- ١١- لم تكن هناك فروق ذات دلالة معنوية بين المعلمين تبعا لمتغير الشهادة في جميع أبعاد الأستبيان .
- ١٢- وقد استنتج الباحث مايلي :
- ١٣- ليس للموقع المهني للمستجيبين تأثير على أرائهم بشأن السلوك القيادي للمدير .
- ١٤- يرى المديرون بأنهم قادرون على الأحتفاظ بموقعهم القيادي بدلا من يسلم لغيرهم .
- ١٥- لم يكن للجنس والشهادة تأثير ذو دلالة معنوية على أراء المعلمين عن السلوك القيادي للمدير .
- (صالح, ١٩٨٧, ص ٥٤).

٤- دراسة (سيلاهي, ١٩٨٥):

- "السلوك القيادي لرؤساء الأقسام العلمية في جامعة شرق تكساس "
- *أهداف الدراسة : هدفت الدراسة الى وصف السلوك القيادي المثالي الواقعي كما يراه التدريسيون ورؤساء الأقسام العلمية أنفسهم في جامعة شرق تكساس في الولايات المحدة الأمريكية .
- *عينة الدراسة : شملت عينة الدراسة على (١١٦) تدريسيا (٢٤) رئيس قسم علمي .
- *أدوات الدراسة : أستخدم الباحث أداة جاهزة وهي أستبانة وصف السلوك القيادي بعدي العمل والعلاقات الأنسانية.
- *الوسائل الأحصائية : أستخدم الباحث الوسائل الأحصائية :المتوسط الحسابي ,تحليل التباين ,والأختبار التائي .
- *نتائج الدراسة :لاتوجد فروق ذات دلالة أحصائية بين أراء التدريسين وأراء رؤساء الأقسام العلمية أنفسهم في وصف السلوك القيادي الواقعي والمثالي لرؤساء الأقسام العلمية .(السويدي , ٢٠٠٨, ص ٨٥).
- ٥-دراسة (عاهد , ١٩٨٩):

- "السلوك القيادي التربوي لرؤساء الأقسام في كليات بعض الجامعات العراقية من وجهة نظرهم "
- *أهداف الدراسة : ١- ما السلوك القيادي لرؤساء الأقسام في كليات بعض الجامعات العراقية.
- ٢- هل هناك فروق ذات دلالة أحصائية للسلوك القيادي لرؤساء الأقسام العلمية على وفق متغير تخصص الكلية (علمي -أنساني),والشهادة والخدمة واللقب العلمي .
- *عينة الدراسة : تم أختيار عينة طبقية عشوائية مؤلفة من (٧٢) رئيس قسم من مجتمع الدراسة .

*أدوات الدراسة : أستخدم الباحث أداة جاهزة وهي اختبار القيادة التربوية الذي أعده مهدي وآخرون (١٩٨٨), بعد أن تم التحقق من صدق المقياس وثباته.

*الوسائل الأحصائية : أستخدم الباحث الوسط الحسابي والأحرف المعياري وتحليل التباين .

*نتائج الدراسة : أظهرت الدراسة أهم النتائج:

- ١- السلوك القيادي لرؤساء الأقسام بشكل عام بمستوى مقبول .
- ٢- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية في مستوى السلوك لرؤساء الأقسام والمتغيرات التي ذكرت في الدراسة (عاهد, ١٩٨٩, ص٨).

٦-دراسة (علاوي, ١٩٩٨):

" أساليب القيادة التربوية لعمداء الكليات ورؤساء الأقسام العلمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للهيئات التدريسية في الجامعات .

*أهداف الدراسة :

- ١- ما أساليب القيادة الإدارية لعمداء الكليات ورؤساء الأقسام العلمية من وجهة نظرهم .
- ٢- هل هناك فروق ذات دلالة أحصائية بين عمداء الكليات ورؤساء الأقسام العلمية في تصورهم لأساليب القيادة التربوية .

٣- ما علاقة أساليب القيادة الإدارية لعمداء الكليات ورؤساء الأقسام والفروع العلمية والتدريسيين ممن هم بدرجة (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس), في الجامعات .

*عينة الدراسة :أشتملت عينة الدراسة على (١٤) عميد كلية, و(٦٢) رئيس قسم (٤٤٨)عضو هيئة تدريس .
*أدوات الدراسة :أعتمد الباحث على أداتين ,الأولى لقياس أساليب القيادة وهي معدة من هيرسي وبلانكارد على وفق النظرية الموقفية ,والثانية قام الباحث ببنائها لقياس الالتزام التنظيمي ,وتم أستخراج الصدق والثبات لهما .
*الوسائل الأحصائية : أستخدم الباحث الأختبار التائي لعينتين مستقلتين ,ولعينة واحدة ,ومعامل ارتباط بيرسون ,وتحليل التباين .

*نتائج الدراسة : توصل الباحث الى أهم النتائج منها :

- ١- شيوع الأسلوب الموجه للاهتمام بالعمل لدى عمداء الكليات ورؤساء الأقسام العلمية .
- ٢- ظهرت فروق ذات دلالة أحصائية في الأسلوب الداعم المهتم بالعلاقات الإنسانية وكانت الفروق لصالح رؤساء الأقسام العلمية .

٣- عدم وجود علاقة بين أساليب القيادة التي يستخدمها عمداء الكليات ورؤساء الأقسام العلمية (علاوي, ١٩٩٨, ص٢-٤).

مناقشة الدراسات السابقة

بعد اطلاع الباحث على مجمل الدراسات السابقة استطاع أن يسجل بعض الملاحظات حول مناقشة الدراسات السابقة وفق الآتي:

١- أقتصرت بعض الدراسات السابقة على إيجاد العلاقة بين عدد معين من النضج الأنفعالي وبين السلوك القيادي مثل دراسة (لينك، ١٩٨١)، ودراسة (ميسون، ١٩٨٢) ودراسة (الأشول، ١٩٨٢) بينما نجد ان دراسة (علي، ١٩٨٤) ودراسة (مهدي، ١٩٨٤) تناولت السلوك القيادي لمديري المدارس كما يروها المدرسين والمعلمين، والدراسة الحالية تلتقي منها مع بعض الدراسات الارتباطية لكونها تهدف إلى إيجاد العلاقة بين عملية النضج الأنفعالي والسلوك القيادي لدى التدريسيين الجامعيين.

٢- استخدمت الدراسات السابقة عينات تتراوح إعدادها ما بين (٢٥ إلى ٣٠٠) مديرا ومدرسا أو معلما وكانت أغلبها من الكليات ما عدا دراسة (مهدي، ١٩٨٤، ودراسة (علي، ١٩٨٤)، ودراسة (الأشول، ١٩٨٢)، كانت دراسة على المرحلة الابتدائية والثانوية، أما الدراسة الحالية فأنها تتميز بأختبارها عينة من التدريسيين الجامعيين في كليات مختلفة في جامعة بغداد لإيجاد عملية النضج الأنفعالي بالسلوك القيادي.

٣- استخدمت الدراسات السابقة الذكر معالجات إحصائية متنوعة في إيجاد العلاقة بين النضج الإنفعالي وعملية السلوك القيادي كمعامل ارتباط بيرسون، والأختبار التائي، وتحليل التباين مثل دراسة (ميسون، ١٩٨٢ - ودراسة الأشول -، ودراسة علي، ١٩٨٤) واستخدمت بعض الدراسات الوسط الحسابي والأنحراف المعياري وتحليل التباين مثل دراسة (عاهد، ١٩٨٩ - ودراسة سيلاهي، ١٩٨٥ - ١ ودراسة (مهدي، ١٩٨٤) استخدمت تحليل التباين من الدرجة الثانية والأختبار التائي أما دراسة، بينما دراسة (لينك، ١٩٨١) لم تذكر الوسائل الإحصائية فيها وهذا الاختلاف في الوسائل الإحصائية يرجع سببه إلى اختلاف الدراسات في المنهجية وبناء الأهداف وطبيعة البيانات التي تتعامل معها، أما الدراسة الحالية فقد استخدم الباحث الوسط الحسابي ومعامل ارتباط بيرسون والأختبار التائي وفقا لأهداف الدراسة الحالية.

٤- استخدمت الدراسات السابقة مقاييس وأختبارات مختلفة فمنها من استخدم مقياس لكل متغيري البحث مثل دراسة (لينك، ١٩٨١) فقد استخدمت مقياس (كوبر سميث) لإحترام وتقدير الذات والتوافق الاجتماعي، إما دراسة (ميسون، ١٩٨٢) استخدمت استبيان وصف السلوك القيادي لبعدي العمل والعلاقات الإنسانية، واستبيان منيسوتا في الأقتناع بالوظيفة، أما دراسة (الأشول، ١٩٨٢) فقد استخدم استبيان لقياس النضج الأنفعالي وتكون من ثلاثين موقفا يجب عليها المفحوص بكلمة (نعم، او لا)، وقد أسست دراسة (علي، ١٩٨٤) استبيان وصف السلوك القيادي "الأستمارة ١٢" دراسة، (مهدي، ١٩٨٤) كذلك استخدمت استبيان وصف السلوك "الأستمارة ١٢" ودراسة (سيلاهي، ١٩٨٥) وقد تكونت أدوات الدراسة من وصف السلوك القيادي المثالي الواقعي لبعدي اعمل والعلاقات الإنسانية، بينما دراسة (عاهد، ١٩٨٩) فقد استخدمت أداة جاهزة لأختبار القيادة التربوية الذي أعده مهدي وآخرون، أما الدراسة الحالية فقد قام الباحث ببناء مقياس النضج الأنفعالي ويتكون من (٣٢) فقرة عرضت على لجنة من الخبراء في التربية وعلم النفس، وتم إجراء الصدق الظاهري، والثبات بطريقة " الفاكرونباخ " وكذلك قام الباحث ببناء مقياس " السلوك القيادي للتدريسيين الجامعيين" ويتكون من (٤٢) فقرة وأجريت عليها عمليات الصدق الظاهري والثبات بطريقة (الفاكرونباخ) وتم تطبيقهما على عينة من التدريسيين جامعة بغداد .

الفصل الثالث

*أجراءات البحث: يتضمن هذا الفصل أهم الإجراءات المتبعة في البحث الحالي والكفيلة بتحقيق أهدافه من تحديد مجتمع البحث وعينته وطريقة اختيارها وتحديد أدواته وأجراءات القياس وأهم الوسائل الإحصائية فيها، وفيما يأتي عرض أهم الوسائل المستخدمة.

أولاً: مجتمع البحث: تألف مجتمع البحث الحالي من التدريسيين - جامعة بغداد للعام الدراسي (٢٠١٥-٢٠١٦) للدراسات الصباحية، وبلغ مجموعهم (٢٤٨٢) تدريسيًا موزعين بواقع (٢٠٠) من الأناث و(٢٠٠) من الذكور في كليات مختلفة.

ثانياً: عينة البحث: أشتملت عينة البحث الحالي على التدريسيين ومن كلا الجنسين، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من تدريسي جامعة بغداد موزعين وفقاً لمتغير النوع على الكليات المذكورة وهي ذاتها عينة البحث، والجدول في أدناه رقم (١) يوضح ذلك.

جدول رقم (١)

عينة البحث الأساسية موزعين حسب النوع

ت	عينة مجتمع البحث / جامعة بغداد		المجموع
	الذكور	الأناث	
١	١٨	١٨	٣٦
٢	١٨	١٨	٣٦
٣	١٨	١٨	٣٦
٤	٢٠	٢٠	٤٠
٥	١٨	١٨	٣٦
٦	١٨	١٨	٣٦
٧	١٨	١٨	٣٦
٨	١٨	١٨	٣٦
٩	١٨	١٨	٣٦
١٠	١٨	١٨	٣٦
١١	١٨	١٨	٣٦
	٢٠٠	٢٠٠	٤٠٠
	المجموع		

- ١- تم أخذ أعداد التدريسيين من قسم التسجيل في الكليات.
 - ٢- تم أخذ عينتين من مجتمع البحث "الأولى" عينة بناء المقياسين البالغ عددها (٢٠٠) "والثانية" عينة التطبيق الأساسية (٤٠٠).
- ثالثا / أداتا البحث: لغرض تحقيق أهداف البحث ،تطلب ذلك وجود أداتين أحدهما لقياس مفهوم النضج الأنفعالي وأخرى لقياس السلوك القيادي ، لذا لجأ الباحث الى بناء أداة الأداتين ، و قام الباحث بأجراء عملية أعداد الأداتين من جديد بنفس الخطوات المتعارف عليها لأن أي مقياس أو أداة لابد أن تمر بعدة خطوات أساسية هي:(التخطيط للأداة-صياغة فقرات الأداة-صلاحية الفقرات-إجراء تحليل الفقرات-استخراج الصدق والثبات للأداة (allen,1979,pp111-118).
- أداة النضج الأنفعالي:نظرا لعدم الحصول على أداة تنسجم مع عينة البحث الحالي محلية أو عربية لقياس أداة النضج الأنفعالي أثناء القيام بالبحث ، فقد لجأ الباحث الى بناء الأداة وفق الخطوات التالية :
 - ١- الأطلاع على عدد من المقاييس الأجنبية والعربية التي تناولت مفهوم النضج الأنفعالي للاستفادة العلمية من بعض فقراتها .
 - ٢- العمل على تطبيق أستبانة أستطلاعية على عينة من التدريسيين وذلك بهدف الحصول على عدد آخر من الفقرات لبناء الأداة .
 - ٣- ولغرض الحصول على فقرات موضوعية تشمل فقرات الأداة، وبناء" على ما تقدم تم صياغة (٣٥) فقرة لأداة "النضج الأنفعالي" وروعي في صياغتها، أن تكون محتوى الفقرة بصيغة واضحة وصريحا ومباشرا وقابل لتفسير واحد (أبو علام،١٩٨٩،ص ١٣٤).
 - رابعا: طريقة القياس:أعتمد الباحث على طريقة ليكرت في بناء أداة النضج الأنفعالي وهي إحدى الطرق المتبعة في بناء المقاييس النفسية وذلك للأسباب الآتية :
 - ١- سهولة البناء والتصحيح وتوفر مقياس أكثر تجانسا .
 - ٢- تؤثر للمستجيب بأن يؤثر درجة مشاعره أو شدتها (Anastasia,1976,p.140).
 - ٣- مرنة جدا وتمكن الباحث من بناء أداة بحثه بسرعة وبدون تقيد .
 - ٤- ويميل الثبات فيها لان يكون جيدا ،بسبب المدى الكبير من الأستجابات المسموح بها المستجيبين.
 - ٥- لا تتطلب عند أستخدامها عددا كبيرا من الحكام (Oppenheim,1973,p.140).
- خامسا:صلاحية الفقرات:يذكر ابيل Ebel الى أن أفضل وسيلة للتأكد من صلاحية الفقرات هي قيام عدد من الخبراء المختصين بتقرير صلاحيتها لقياس الصفة التي وضعت من أجلها (Ebel,1972,p.140).
- وأستنادا الى ذلك فقد عرضت الفقرات بصيغتها الأولية على مجموعة من الخبراء *في علم النفس لأصدار حكمهم على مدى صلاحية الفقرات في قياس مفهوم النضج الأنفعالي ، وصلاحية البدائل المعتمدة في الأستجابة على كل فقرة ،وقد أعتمدت نسبة اتفاق (٧٨%) فأكثر بين المحكمين للأبقاء على الفقرة وعلى ضوء أستجابة الخبراء *تم

حذف (٣) والأبقاء على الفقرات البالغ عددها (٣٢) فقرة, وبهذا الأجراء عد مقياس النضج الإنفعالي يتمتع بالصدق الظاهري .

*أسماء السادة الخبراء لكلا الأداتين يتكون كلا من :

- ١- أ.م.د بتول بناي زبيريكلية التربية جامعة البصرة .
- ٢- م.د . سلوى أحمد أمينكلية التربية الأساسية /جامعة صلاح الدين أربيل.
- ٣- م.د .ميسون كريم ضاري..... وزارة التعليم العالي والبحث العلمي /مركز البحوث النفسية.
- ٤- م.د . ديار محي الدين صادق كلية التربية الأساسية /جامعة صلاح الدين /اربيل .
- ٥- م.د.صاير عبدالله سعيدمدير مركز الدراسات والبحوث /جامعة دهوك .
- ٦- م.د. سينا عليكلية التربية الأساسية /جامعة صلاح الدين.
- ٧- م.د. بان يحيى صباح كلية التربية الأساسية /جامعة صلاح الدين.
- ٨- م.د أفراح ياسين دباغقسم التخطيط التربوي /جامعة صلاح الدين.
- ٩- م.د. عمر أبراهيم عزيزكلية الاداب /جامعة صلاح الدين .

* اعداد تعليمات المقياس : روعي الباحث أن تكون التعليمات الخاصة بالأداة واضحة وسهلة جدا وبمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب أثناء أجابته على فقرات المقياس , كما تم التأكيد فيها على ضرورة اختيار المستجيب لبديل الاستجابة المناسب والذي يعبر عن رأيه فعلا , وأن أستجابته سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي لذا لم يطلب منه ذكر الإسم من أجل التقليل من التأثير المحتمل لعامل المرغوبية الاجتماعية ,مع مثال توضيحي يمثل كيفية الأجابة ,وقد تضمنت التعليمات (متغير النوع).

*الدراسة الأستطلاعية: فيما يتعلق بالدراسة الإستطلاعية فقد عرض مقياس النضج الإنفعالي على نفس العينة التي عرض عليها مقياس السلوك القيادي ,حيث قدم المقياس بعد الإنتهاء من الإستجابة على فقرات مقياس النضج الإنفعالي ,وقد أتضح أن فقرات المقياس وعباراته واضحة لاتحتاج الى تدخل الباحث ,كما أتضح أن الزمن الكافي للإستجابة على المقياس تتراوح بين (١٥-٢٠)دقيقة

• تصحيح المقياس وأيجاد الدرجة الكلية :

من أجل ايجاد الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد عينة البحث على مقياس النضج الإنفعالي يتم تصحيح المقياس بناء على أستجابة الأفراد على كل فقرة من فقرات المقياس البالغة (٣٢) فقرة أذ تم تحديد أوزان لبدائل الأستجابة تراوحت بين (١-٥) , والتي تقابل خمس بدائل للاستجابة هي (تنطبق علي دائما ، تنطبق علي غالبا،تنطبق علي أحيانا ،تنطبق علي نادرا ،لاتنطبق علي أبدا), ولأجل الحصول على الدرجة الكلية لكل مستجيب تجمع الدرجات التي يحصل عليها في أستجابته على فقرات الأداة ب (٣٢) وسيكون ذلك بناء على الوسط الفرضي المعتمد في المقياس وكما موضح في الفصل الرابع

سادسا: التحليل الأحصائي للفقرات لأيجاد القوة التمييزية.

لغرض الحصول على بيانات يتم بموجبها تحليل الفقرات لمعرفة قوتها التمييزية بهدف اعداد الأداة بشكله النهائي بما يتلائم وخصائص المجتمع المدروس , وأهداف البحث في قياس النضج الانفعالي, قام الباحث بتطبيق أداة البحث على عينة مكونة (٤٠٠) تدريسيا تم اختيارها بطريقة عشوائية كما تم الإشارة إليه في عينة البحث , أن الهدف الأساس من تحليل الفقرات هو الحصول على بيانات يتم بموجبها حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس , فهل تمتلك الفقرة قوة تمييزية بين المستجيبين الذين تكون درجاتهم عالية والمستجيبين الذين تكون درجاتهم واطنة في المفهوم الذي تقيسه الفقرة أم لا ؟ (Able,1972,p392)

ويعد أسلوب المجموعتين المتطرفتين (الموازنة الطرفية), والاتساق الداخلي (علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس) إجرائين علميين مناسبين في عملية تحليل الفقرات لأيجاد القوة التمييزية لها , وبذلك لجأ الباحث الى هذه الطرق والأستعانة بها في تحليل فقرات مقياس النضج الأنفعالي .

أ- أسلوب المجموعتين المتطرفتين **Contrasted Groups**:

ولأجراء ذلك تم أتباع الخطوات التالية :

١- تحديد الدرجة الكلية لكل أستمارة .

٢- رتبت الدرجات التي حصل عليها المستجيبون والذين كان عددهم (٤٠٠) تدريسيا من أعلى الى أدنى درجة .

٣- تعين نسبة القطع (٢٧%) من الأستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات وسميت (بالمجموعة العليا), و(٢٧%) من الأستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت (بالمجموعة الدنيا) إذ أن هذه النسبة تعطي أكبر حجم وأقصى تمايز ممكن (Kelly,1973,p172). وفي ضوء هذه النسبة بلغ عدد الأستمارات لكل مجموعة (١٠٨) أستمارة , أي أن عدد الأستمارات التي خضعت للتحليل (٢١٦) أستمارة.

٤- تطبيق الأختبار التائي لعينتين مستقلتين لأختبار الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشرا لتمييز كل فقرة عم طريق مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية , وبهذا فقد عدت جميع الفقرات مميزة , والجدول (٢) يوضح ذلك

جدول رقم (٢)

"القوة التمييزية لفقرات مقياس "النضج الأنفعالي" بأستخدام طريقة المجموعتين المتطرفتين .

الفقرات	عليا		دنيا		القيمة التائية	مستوى الدلالة
	متوسط	أنحراف	متوسط	أنحراف		
١	٣,٩٦٦	١,١١٤	٢,٧٢٤	١,٣٤٤	٢,١٩٤	٠,٠٠٥
٢	٣,٧٥٤	٠,٩٦٠	٢,٥٦٤	١,١٧٤	٢,١٦٧	٠,٠٠٥
٣	٣,٨١٤	١,٠٧٣٤	١,٧٢٣	١,٢٦٣	٣,١٨٧	٠,٠٠٥
٤	٤,٤٥٥	١,٠٣٤	٣,١٠٦	١,٣٠٦	٣,١٧٦	٠,٠٠٥
٥	٤,٩٠٩	٠,٢٩١	٣,٧٤٤	٠,٥٣٤	١,٩٩١	٠,٠٠٥

٠.٠٠٥	٢,٢٣٨	١,٤٨٣	١,٨٧٢	١,٣٧٢	٢,٤٨٢	٦
٠.٠٠٥	٢,١٢٣	١,٣٣٤	٢,١٤٦	١,١٤٨	٣,١٢١	٧
٠.٠٠٥	٢,٢٢٦	١,٠١٥	٢,٢٧٦	١,٣٠٢	٣,٨٦٦	٨
٠.٠٠٥	١,٩٧١	١,٥٢٩	٢,٩١٤	١,٦٥٣	٣,٢١٢	٩
٠.٠٠٥	١,٩٨٢	١,٢٤٠	٣,١٧٥	١,٦٥٧	٣,٦٠٦	١٠
٠.٠٠٥	٢,١٥٤	٠,٨٥٥	٢,٥١٠	٠,٩٣٦	٤,٤٢٤	١١
٠.٠٠٥	٢,١٦٢	٠,٨٨١	٣,١٤٠	٠,٩٤٥	٤,٤٤٤	١٢
٠.٠٠٥	٣,١٦٤	٠,٨٦٧	٣,١٧٠	٠,٩٢٧	٤,١٢١	١٣
٠.٠٠٥	٤,٢٤٩	١,١٥٣	٣,٨٧٧	١,٤٣٤	٤,٠٦٠	١٤
٠.٠٠٥	٢,١٢٤	٠,٦٥٥	٢,٥١٠	٠,٧٠٤	٤,٦٤٦	١٥
٠.٠٠٥	٢,٢٢٤	١,٢٣٣	٢,١٤٨	١,٢٦٤	٤,٢١٢	١٦
٠.٠٠٥	١,٩٧٦	٢,٩٨٩	٣,٣٨٣	١,٢٤٠	٥,١٨١	١٧
٠.٠٠٥	٣,٢٣٧	١,٢٢٤	٢,٨٤٤	١,٣٦٣	٣,٧٨٧	١٨
٠.٠٠٥	٣,٢٦٧	١,٤٩٠	١,٢٧٦	١,٥٤٣	٢,٨٤٨	١٩
٠.٠٠٥	٢,٦١٢	١,٣٧٨	٢,٢٧٦	١,٥٠٠	٣,٤٢٤	٢٠
٠.٠٠٥	٣,٢٧٢	١,٥٢٤	٢,١٢١	١,٥٧٠	٣,٨١٨	٢١
٠.٠٠٥	١,٩٧٦	١,١٨٦	٢,٣٦١	١,٠١٢	٣,١٨٤	٢٢
٠.٠٠٥	٢,٢٥٤	١,٠٦٨	١,٨٩٣	١,٠٤٤	٣,٤٠٩	٢٣
٠.٠٠٥	٢,٢٠٩	٠,٤٩٣	٢,٧٢٣	١,٢٠١	٣,٤٤٤	٢٤
٠.٠٠٥	٢,٢٢٢	١,١٤٣	٢,٩٤٤	١,٢٧٧	٢,١١٢	٢٥
٠.٠٠٥	١,٩٧٥	١,٣٢٨	٣,١٢٧	١,٤١٥	٤,٣٠٤	٢٦
٠.٠٠٥	٢,٢١٣	١,١٤٧	٣,٣٠٤	١,٢٣٧	٤,٧٧٦	٢٧
٠.٠٠٥	١,٩٩٥	١,٢٦٣	٢,٧٢٤	١,٣٧١	٣,٩٨٧	٢٨
٠.٠٠٥	٢,١٧٤	١,٩٠٤	٣,٤٢٤	١,٠٠٢	٤,٤٥٤	٢٩
٠.٠٠٥	٢,١٤٧	١,٨٠٤	٣,٤٤٣	٠,٨٤٧	٣,٩٤٤	٣٠
٠.٠٠٥	٢,٢١٤	١,٠٤٤	٣,٢١٢	١,٢١١	٤,٠٣٠	٣١
٠.٠٠٥	١,٩٩٧	١,٧٠٤	٣,٦٣٨	١,١٤٧	٤,٥١٥	٣٢

* القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥) ودرجة حرية (٢١٤) = ١,٩٦

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرة) Item Validity .

أن الأسلوب الأخر في تحليل الفقرات هو إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس , ومن مميزات هذا الأسلوب أنه يعطي مقياسا متجانسا في فقراته (Nunnally,1978,p262) وقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون pearson لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات الأداة والدرجة الكلية (٤٠٠) أستمارة أي العينة ككل , وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٠٩٩ - ٠,٥٦٣) والجدول (٣) يوضح ذلك .

*الجدول رقم (٣)

صدق الفقرات 'بأستخدام أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

ت	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة	ت	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
١	٠,٤٦٠	٠,٠٠٥	١٧	٠,٢٧*	٠,٠٠٥
٢	٠,٤٧٩	٠,٠٠٥	١٨	٠,١٢٨	٠,٠٠٥
٣	٠,٠٩٨	٠,٠٠٥	١٩	٠,٠٤٦*	٠,٠٠٥
٤	٠,٤٨٦	٠,٠٠٥	٢٠	٠,٢٤٢	٠,٠٠٥
٥	٠,٠٢٦*	٠,٠٠٥	٢١	٠,١١٣	٠,٠٠٥
٦	٠,٠٢٣*	٠,٠٠٥	٢٢	٠,٤٠٦	٠,٠٠٥
٧	٠,٤٠٣	٠,٠٠٥	٢٣	٠,٢٤٥	٠,٠٠٥
٨	٠,٠٠٧*	٠,٠٠٥	٢٤	٠,٤٦٠	٠,٠٠٥
٩	٠,٣٦٩	٠,٠٠٥	٢٥	٠,٢٨٦	٠,٠٠٥
١٠	٠,٣٥٥	٠,٠٠٥	٢٦	٠,٠٩٩	٠,٠٠٥
١١	٠,٢٢٦	٠,٠٠٥	٢٧	٠,٥٦٣	٠,٠٠٥
١٢	٠,٤٦٥	٠,٠٠٥	٢٨	٠,١٧٨	٠,٠٠٥
١٣	٠,٤٤٩	٠,٠٠٥	٢٩	٠,٤٠٥	٠,٠٠٥
١٤	٠,٤٣٣	٠,٠٠٥	٣٠	٠,٠٣٤*	٠,٠٠٥
١٥	٠,١٥٨	٠,٠٠٥	٣١	٠,٠٥١*	٠,٠٠٥
١٦	٠,٠٣٧*	٠,٠٠٥	٣٢	٠,٠٢٨*	٠,٠٠٥

*القيمة الجدولية لمعامل الارتباط بيرسون عند مستوى (٠,٠٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) تساوي (٠,٠٩٨).

سابعاً* مؤشرات صدق المقياس النضج الأنفعالي:

١- صدق المحتوى: **Content Validity**: وقد تحقق هذا النوع من الصدق وذلك حين تم تعريف مفهوم النضج الأنفعالي وتحديد فقراته من قبل الباحث، وحين عرضت فقراته على مجموعة من الخبراء في ميدان علم النفس وكما هو موضح في الصفحة السابقة .

٢- صدق البناء **Construct Validity**: ويقصد به مدى قياس الأختبار لسمة أو ظاهرة سلوكية معينة (الزوبعي وآخرون، ١٩٨١، ص٤٣)، وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي من خلال :
- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

حيث تفترض هذه الطريقة أن الدرجة الكلية للفرد تعد مؤشرا لصدق الأختبار، وقام الباحث بإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية (عيسوي، ١٩٧٤، ص٥٠) وفي ضوء هذا المؤشر يتم الأبقاء على الفقرات التي تكون معاملات ارتباط درجاتها بالدرجة الكلية للمقياس دال إحصائيا (Anstasi, 1976mp145)، لذا عد المقياس صادقا بنائيا على وفق هذا المؤشر وكما موضح سلفا .
ثامنا- مؤشرات الثبات: يقصد بثبات الأختبار أن علامة الفرد لا تتغير جوهريا بتكرار إجراء الأختبار ويعبر عنه إحصائيا بأنه معامل ارتباط بين علامات الأفراد بين مرات إجراء الأختبار المختلفة .
(الظاهر وآخرون، ١٩٩٩، ص١٤٠).

ويشير أبو حطب إلى أن ثبات الأداة يعني عدم تناقض الأختبار مع نفسه أو دقته في القياس (أبو حطب، ١٩٧٨، ص٤٩).

ويعد الثبات من الخصائص القياسية الأساسية للمقاييس النفسية، ويقصد بالثبات هو اتساق درجات الأختبار ودقة نتائجها وتحررها من تأثير المصادفة عندما يطبق على مجموعة محددة من الأفراد (عبدالخالق، ٢٠٠٠، ص٤٥)، وقد تحقق الباحث من ثبات مقياس النضج الأنفعالي بالطريقة الآتي ذكرها .

*الثبات بطريقة (ألفا كرونباخ) للاتساق الداخلي **Internal consistency Alfa coefficient**

تعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة لأخرى، وهي إحدى الطرق للتأكد من الاتساق الداخلي والتجانس في حساب معاملات الثبات، وتقوم هذه الطريقة على حساب الارتباط بين درجات عينة الثبات على جميع فقرات المقياس لتوضيح اتساق أداء الفرد من فقرة لأخرى (Gronbach, 1951, p289)، ولأستخراج الثبات بهذه الطريقة تم اعتماد جميع استمارات عينة البحث، وتم استعملت معادلة ألفا كرونباخ، وقد بلغ معامل الثبات للمقياس (٠,٨٦).

*خطوات أعداد أداة السلوك القيادي: التخطيط للأداة: تم تحديد فقرات الأداة التي تم تطبيقها على عينة من التدريسيين في جامعة بغداد، وعليه فإن الأداة لم تحدد مجالات متنوعة ولكن شملت على عدد من الفقرات، بعد أن تم أعدادها ، ولأجل ذلك تم اعتماد الخطوات التالية:

أولاً: *صياغة الفقرات: لغرض الحصول على فقرات موضوعية تشمل كافة فقرات الأداة، وبناء على ما تقدم تم وضع (٤٧) فقرة لأداة "السلوك القيادي" وروعي في صياغتها، أن تكون بصيغة واضحة وقابلة لتفسير واحد (أبو علام، ١٩٨٩، ص١٣٤).

أما بخصوص بدائل الاستجابة حول الفقرات، فقد وضعت أمام كل فقرة بدائل أداة "السلوك القيادي" فقد كانت البدائل هي (دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا) وأعطيت الدرجات (٥-١).

ثانيا: اعداد تعليمات الأداة: روعي الباحث أن تكون التعليمات الخاصة بالأداة واضحة وسهلة جدا، بعد أن تم عرضها على لجنة من المحكمين، كما أكد على ضرورة اختيار المستجيب لبديل الأستمارة المناسبة الذي يعبر عن رأيه الخاص به وطريقة تصرفه أثناء الموقف، وأن إستجابته سوف لن يطلع عليها غير الباحث فقط، لأغراض الأمانة العلمية، وعدم ذكر الأسم بخصوص المجيبين على الأداة، وقد تضمنت التعليمات (متغير النوع).

ثالثا: *صلاحية الفقرات: بعد أن تم الحصول على فقرات الأداة وأعدادها بصورتها الأولية أداة "السلوك القيادي" والبالغة (٤٧) فقرة، عرضت على مجموعة من الخبراء في التربية وعلم النفس كما ذكر سابقا، وقد تصدرتها صفحة من التعليمات الخاصة بالإجابة عليها، وتم اعتماد نسبة إتفاق (٨٠%) لتحديد صلاحية الفقرة، وفي ضوء هذا المؤشر حذف اي (٥) فقرات من أداة "السلوك القيادي"، بصورتها النهائية.

رابعا: التحليل الإحصائي للفقرات (تمييز الفقرات) Item Analysis

لغرض الحصول على بيانات يتم بموجبها تحليل الفقرات لمعرفة قوتها التمييزية بهدف أعداد المقياس بشكله النهائي بما يتلائم وخصائص المجتمع المدروس، وأهداف البحث في التعرف على مفهوم السلوك القيادي، قام الباحث بتطبيق أداة البحث على عينة مكونة (٤٠٠) تدريسيا تم إختيارها بطريقة عشوائية كما تم الإشارة إليه في عينة البحث، أن الهدف الأساس من تحليل الفقرات هو الحصول على بيانات يتم بموجبها حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس، فهل تمتلك الفقرة قوة تمييزية بين المستجيبين الذين تكون درجاتهم عالية والمستجيبين الذين تكون درجاتهم واطئة في المفهوم الذي تقيسه الفقرة أم لا؟ (Able, 1972, p392). وتعد أسلوب المجموعتين المتطرفتين (الموازنة الطرفية). والأتساق الداخلي (علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس) إجراءين علميين مناسبين في عملية تحليل الفقرات لإجاد القوة التمييزية لها، وبذلك لجأ الباحث الى هذه الطرق والإستعانة بها في تحليل فقرات مقياس السلوك القيادي

أ- أسلوب المجموعتين المتطرفتين Contrasted Groups:

ولأجراء ذلك تم اتباع الخطوات التالية :

٥- تحديد الدرجة الكلية لكل أستمارة

٦- رتبت الدرجات التي حصل عليها المستجيبون والذين كان عددهم (٤٠٠) تدريسيا من أعلى الى أدنى درجة .

٧- تعين نسبة القطع (٢٧%) من الإستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات وسميت (بالمجموعة العليا). و(٢٧%) من الإستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت (بالمجموعة الدنيا) إذ أن هذه النسبة تعطي أكبر حجم وأقصى تمايز ممكن (Kelly, 1973, p172). وفي ضوء هذه النسبة بلغ عدد الإستمارات لكل مجموعة (١٠٨) أستمارة، أي أن عدد الإستمارات التي خضعت للتحليل (٢١٦) أستمارة.

٨- تطبيق الأختبار التائي لعينتين مستقلتين لإختبار الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة، وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشرا لتمييز كل فقرة عن طريق مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية، وبهذا فقد عدت جميع الفقرات مميزة، والجدول أدناه رقم (٤) يوضح ذلك.

*الجدول رقم (٤)

القوة التمييزية لفقرات مقياس "السلوك القيادي" باستخدام طريقة المجموعتين المتطرفتين.

مستوى الدلالة	القيمة التائية	دنيا		عليا		الفقرات
		أنحراف	متوسط	أنحراف	متوسط	
٠,٠٥	١,٩٧٨	٠,٨٠١	٢,٠٣٠	١,٢٢٣	٢,٦٣٦	١
٠,٠٥	١,٩٦٦	٠,٨٧٢	٢,٨١٤	٠,٤٠١	٣,٢٧٦	٢
٠,٠٥	٢,١٧٦	٠,٨٥٣	٣,٣٢٢	٠,٨٨٢	٣,٩٩٨	٣
٠,٠٥	٢,٨٧١	٠,٧١١	٢,٥٤٥	١,٢٨٢	٣,٠٨٨	٤
٠,٠٥	٣,٧٤٢	٠,٨٧٠	٣,١٥١	٠,٤٦٢	٣,٧٠٢	٥
٠,٠٥	٢,٢١٢	٠,٦١٧	٣,٤٥١	٠,٦٢٣	٣,٦٣٨	٦
٠,٠٥	١,٩٨٧	١,١٠٠	٢,٩٠٩	٨,٨٨٧	٤,٩٥٧	٧
٠,٠٥	٢,٩٨٢	١,١٤٥	١,٠٠٢	١,٣٥٥	٢,٧٤٤	٨
٠,٠٥	٣,١٩٤	٠,٩١٧	١,٤٤٥	١,٣١٨	٢,٩٢٩	٩
٠,٠٥	١,٩٦٣	٠,٩٩٢	٢,٢١٧	١,٢٤٤	٢,٨٩٢	١٠
٠,٠٥	٢,١٨٢	٠,٩٥١	٢,٠٣٠	١,٢٣٧	٢,٢٣٤	١١
٠,٠٥	١,٩٦٥	٠,٨٦٧	٣,٢٤٢	٨,٤٣٣	٤,٧٢٣	١٢
٠,٠٥	٢,٢٠٢	١,٣١١	١,٥٤٥	١,٣٨	٢,٣١٩	١٣
٠,٠٥	٣,١٨٦	١,١٧٥	١,١٥١	١,٢٧٥	٢,٩٣٦	١٤
٠,٠٥	٢,١٨١	٠,٧٨٠	١,١٢١	١,٢٧٣	٢,٢٧٦	١٥
٠,٠٥	٣,١٥٤	٠,٨٧٥	٣,٢٧٧	١,٠٥٩	٣,٧٧٦	١٦
٠,٠٥	١,٩٧٥	١,١٠٠	٢,٠٩٠	١,٠٧٥	٢,٨٨٦	١٧
٠,٠٥	٢,٢٠٣	١,١٧٥	١,٤٥٤	١,٣٦٩	٢,٤٨٩	١٨
٠,٠٥	٢,١٧٩	١,٠٥٨	٢,١٠٧	١,٢٣٢	٢,٩٨٦	١٩
٠,٠٥	٣,١٦٨	١,٠٠٢	١,٤٥٤	١,١٥٨	٢,٤٦٨	٢٠
٠,٠٥	٤,١٩٢	٠,٩٧٢	٢,٢٢٣	١,٣٢٠	٢,٦٨٠	٢١
٠,٠٥	٣,١٦٨	٠,٢٨٠	٣,٢١٢	١,١٥١	٢,٩١٤	٢٢

٠,٠٠٥	١,٩٩١	٠,٨٢٠	٢,١٢١	١,١٧٢	٣,١٩١	٢٣
٠,٠٠٥	١,٩٨٨	٠,٧٥٥	١,٨٤٨	١,٣١٠	٢,٧٤٤	٢٤
٠,٠٠٥	٢,١٥٩	٠,٧٥٥	٢,٨٤٨	١,٠٩٥	٣,١٢٧	٢٥
٠,٠٠٥	٣,١٥٢	١,٠٠٠	٢,٧٥٧	١,٠٤٤	٣,٣١٩	٢٦
٠,٠٠٥	١,٩٦٤	٠,٨٥٦	١,٢٧٢	٠,٨٥٦	٣,٥٣١	٢٧
٠,٠٠٥	٢,١٥٣	٠,٩٣٣	٢,٩٣٩	١,٠٥٢	٣,٢٥٥	٢٨
٠,٠٠٥	٣,١٥١	٠,٨٠١	٣,٢٧٢	١,٠٤٠	٤,١١١	٢٩
٠,٠٠٥	٣,١٤٨	٠,٩٤٤	١,٢٧٢	١,٠٢٠	٢,٧٨٧	٣٠
٠,٠٠٥	٤,١٥٠	٠,٩٧٧	٢,٢٧٢	١,٠٣١	٣,٠٢١	٣١
٠,٠٠٥	٢,١٢٨	٠,٨٧٠	٢,٤٨٤	٠,٨٧٧	٣,٢٧٦	٣٢
٠,٠٠٥	٢,١٦٤	٠,٧٥١	١,٢٤٢	١,١٢٧	٣,٢٣٤	٣٣
٠,٠٠٥	٢,٢٠٤	٠,٧٠٧	١,٣٩٣	١,٤٠٣	٢,٦٥٤	٣٤
٠,٠٠٥	٢,٧٠٧	١,٠٨٧	٢,١١٢	١,١٧٠	٢,٩٧٨	٣٥
٠,٠٠٥	٢,٤٢٧	٠,٨٩٩	١,٠٦٠	٠,٩٧٨	٣,٠٠٠	٣٦
٠,٠٠٥	٣,١١١	٠,٨٤٢	١,٠٩٠	٠,٧٦٤	٣,٣٦١	٣٧
٠,٠٠٥	١,٩٧٢	٠,٥٣٢	٢,٢٤٢	١,٠٣٩	٣,٣٣١	٣٨
٠,٠٠٥	٢,٢٣٧	٠,٥١١	٢,٠٠٤	٠,٥٥	٢,٣٤٣	٣٩
٠,٠٠٥	١,٩٨٧	٠,٤٣٤	٢,٥٥٤	٠,٦٥٤	٣,٨٨١	٤٠
٠,٠٠٥	٢,٧٧٣	٠,٤٤٤	١,٢٦٦	١,٨٢٢	٢,٨٧١	٤١
٠,٠٠٥	٢,٤٣٢	١,٩٨٤	٢,٧١٦	١,٧٦٥	٣,٩٨١	٤٢

* القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٠٥) ودرجة حرية (٢١٤) = ١,٩٦

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرة) **Item Validity** .

ان الأسلوب الآخر في تحليل الفقرات هو ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس , ومن مميزات هذا الأسلوب أنه يعطي مقياسا متجانسا في فقراته (Nunnally, 1978, p262), وقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون **pearson** لأيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية (٤٠٠) استمارة أي العينة ككل , وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,١٠٥ - ٠,٥٨٣) والجدول (٥) يوضح ذلك .

*الجدول رقم (٥)

صدق الفقرات 'باستخدام أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

ت	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة	ت	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
١	*٠,٠٥٧	٠,٠٠٥	٢٢	*٠,٠٧٧	٠,٠٠٥
٢	٠,١٢٣	٠,٠٠٥	٢٣	٠,٢٧٣	٠,٠٠٥
٣	٠,٢٥٥	٠,٠٠٥	٢٤	٠,٣٦١	٠,٠٠٥
٤	٠,٣١٩	٠,٠٠٥	٢٥	٠,١٤٧	٠,٠٠٥
٥	*٠,٠٣٦	٠,٠٠٥	٢٦	٠,٤٣٠	٠,٠٠٥
٦	*٠,٠٠٨	٠,٠٠٥	٢٧	٠,٢٥٢	٠,٠٠٥
٧	*٠,٠٧٠	٠,٠٠٥	٢٨	٠,١٠٨	٠,٠٠٥
٨	*٠,١١٨	٠,٠٠٥	٢٩	٠,٢٥٠	٠,٠٠٥
٩	٠,١٤٦	٠,٠٠٥	٣٠	٠,١٣٦	٠,٠٠٥
١٠	٠,١٢٦	٠,٠٠٥	٣١	٠,١٢٦	٠,٠٠٥
١١	٠,١٣٤	٠,٠٠٥	٣٢	٠,١٧٢	٠,٠٠٥
١٢	٠,٦٤٢	٠,٠٠٥	٣٣	٠,١٠٥	٠,٠٠٥
١٣	٠,١٥٩	٠,٠٠٥	٣٤	٠,٢٥٨	٠,٠٠٥
١٤	٠,١٥٣	٠,٠٠٥	٣٥	٠,١٩١	٠,٠٠٥
١٥	٠,١٩٧	٠,٠٠٥	٣٦	٠,٣٠٦	٠,٠٠٥
١٦	*٠,٠٨١	٠,٠٠٥	٣٧	٠,٢١٣	٠,٠٠٥
١٧	*٠,٠٨٠	٠,٠٠٥	٣٨	٠,٣٦٧	٠,٠٠٥
١٨	٠,١٧٢	٠,٠٠٥	٣٩	٠,١٦٢	٠,٠٠٥
١٩	٠,١٤٧	٠,٠٠٥	٤٠	٠,٥٨٣	٠,٠٠٥
٢٠	٠,١١١	٠,٠٠٥	٤١	٠,٤٤١	٠,٠٠٥
٢١	٠,٣٢٣	٠,٠٠٥	٤٢	٠,٥٥٦	٠,٠٠٥

*القيمة الجدولية لمعامل الارتباط بيرسون عند مستوى (٠,٠٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) تساوي (٠,٠٩٨).

*مؤشرات صدق المقياس :

١- صدق المحتوى: **Content Validity**: وقد تحقق هذا النوع من الصدق وذلك حين تم تعريف مفهوم السلوك القيادي وتحديد فقراته من قبل الباحث, وحين عرضت فقراته على مجموعة من الخبراء في ميدان علم النفس وكما هو موضح في الصفحة السابقة .

١- صدق البناء **Construct Validity**: ويقصد به مدى قياس الإختبار لسمة أو ظاهرة سلوكية معينة (الزويبي وآخرون, ١٩٨١, ص٤٣)

وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي عن طريق: علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس حيث تفترض هذه الطريقة أن الدرجة الكلية للفرد تعد مؤشرا لصدق الأختبار, وقام الباحث بأيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية (عيسوي, ١٩٧٤, ص٥٠) وفي ضوء هذا المؤشر يتم الأبقاء على الفقرات التي تكون معاملات ارتباط درجاتها بالدرجة الكلية للمقياس دال إحصائيا (Anstasi, 1976mp145), لذا عد المقياس صادقا بنائيا على وفق هذا المؤشر وكما موضح سلفا .
ب. مؤشرات الثبات: يقصد بثبات الإختبار أن علامة الفرد لا تتغير جوهريا بتكرار إجراء الإختبار ويعبر عنه إحصائيا بأنه معامل ارتباط بين علامات الأفراد بين مرات إجراء الأختبار المختلفة .
(الظاهر وآخرون, ١٩٩٩, ص١٤٠).

ويشير أبو حطب إلى أن ثبات الأداة يعني عدم تناقض الأختبار مع نفسه أو دقته في القياس (أبو حطب, ١٩٧٨, ص٤٩).

ويعد الثبات من الخصائص القياسية الأساسية للمقاييس النفسية, ويقصد بالثبات هو اتساق درجات الأختبار ودقة نتائجها وتحررها من تأثير المصادفة عندما يطبق على مجموعة محددة من الأفراد (عبدالخالق, ٢٠٠٠, ص٤٥), وقد تحقق الباحث من ثبات مقياس السلوك القيادي بالطريقة الآتي ذكرها .

*الثبات بطريقة (ألفا) للإتساق الداخلي **Internal consistency Alfa coefficient**

تعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة لأخرى, وهي إحدى الطرق للتأكد من الإتساق الداخلي والتجانس في حساب معاملات الثبات, وتقوم هذه الطريقة على حساب الارتباط بين درجات عينة الثبات على جميع فقرات المقياس لتوضيح إتساق أداء الفرد من فقرة لأخرى (Gronbach, 1951, p289), ولأستخراج الثبات بهذه الطريقة تم اعتماد جميع أستمارات عينة البحث, وتم استعملت معادلة ألفا كرونباخ, وقد بلغ معامل الثبات "السلوك القيادي" (٠,٨١) وتعد درجة ثبات جيدة, حيث يشير "فوران" إلى أن معامل الثبات الجيد ينبغي أن يزيد عن (٠,٧٠) (الزبيدي, ٢٠٠٢, ص١٠٠).

*الوسائل الإحصائية: إستعمل الباحث الوسائل الإحصائية الآتية :

- ١- الأختبار التائي لعينتين مستقلتين :أستخدم لأستخراج القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين لكل المقياسين .
- ٢- الأختبار التائي لعينة واحدة :وقد أستخدم للاستدلال عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المتوسطين الفرضي والحسابي لمقياس النضج الأنفعالي والسلوك القيادي
- ٣- الأختبارالتائي لعينة واحدة لمعرفة دلالة الفروق بين متوسط درجات أفراد العينة على مقياس النضج الأنفعالي والسلوك القيادي.
- ٤- معامل ارتباط بيرسون :وقد أستخدم لإستخراج علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس ,وأيجاد العلاقة الارتباطية بين النضج الأنفعالي والسلوك القيادي.
- ٥- معادلة ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي :وقد أستخدمت لمعرفة الثبات بطريقة الأتساق الداخلي .

*تمت الإستفادة من الحقيبة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (Spss) في معالجة البيانات إحصائيا بالحاسبة الألكترونية .

الفصل الرابع

* عرض النتائج وتفسيرها.

سيعرض الباحث في هذا الفصل النتائج التي توصل إليها ، وبعد أن تم تحليل أجابات التدريسيين على مقياس النضج الأنفعالي ومقياس السلوك القيادي ، وسيتم مناقشتها وفقاً لأهداف البحث وعلى النحو التالي :-

* أولاً :- نتائج الهدف الأول الذي يرمي تعرف النضج الإنفعالي لدى التدريسيين في جامعة بغداد .

أشارت النتائج وكما هي موضحة في الجدول رقم (٦) الى أن مجموع أفراد عينة البحث البالغ عددها (٤٠٠) تدريسيًا ، قد حصلوا على متوسط حسابي لقياس النضج الإنفعالي (١٣١,٣٨٣) درجة وبأنحراف معياري قدره (١١,٦٨١) ، ومن مقارنة الوسط الحسابي مع الوسط الفرضي للمقياس والبالغ (٩٦) باستخدام الأختبار التائي لعينة واحدة ، وبفروق دالة أحصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٥,٨٩١) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٩) ، وتوضح النتيجة أن تدريسيي جامعة بغداد يتمتعون بمستوى جيد في النضج الأنفعالي في أوقات كثيرة ، و النتيجة إلى وجود مستوى عالي من النضج الأنفعالي لدى تدريسيي كليات مختلفة في جامعة بغداد ، وهذا ما توصلت إليه بعض الدراسات العلمية مثل دراسة (بونول وستيلر ، ١٩٥٥) ودراسة (عبد الغفار ١٩٧٥) بأن النضج الأنفعالي يؤثر في جوانب الشخصية منها التوافق والسيطرة الإنفعالية وضبط الأعصاب في المواقف الحرجة نتيجة ضغوط العمل المستمرة والجدول رقم (٦) يوضح ذلك .

جدول رقم (٦)

المقياس	العينة	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية		
النضج الأنفعالي	٤٠٠	١٣١,٣٨٣	١١,٦٨١	٩٦	١٥,٨٩١	١,٩٧	٣٩٩	دال أحصائيا عند (٠,٠٥)

*ثانياً :- نتائج الهدف الثاني الذي يرمي الى تعرف السلوك القيادي لدى التدريسيين في جامعة بغداد .

أشارت النتائج وكما هي موضحة في الجدول رقم (٧) الى أن مجموع أفراد عينة البحث البالغ عددها (٤٠٠) تدريسيًا ، قد حصلوا على متوسط حسابي لمستوى السلوك القيادي والبالغ (١٤٤,٨٥٠) درجة وبأنحراف معياري قدره (٢٧,٣١٧) ومن مقارنة الوسط الحسابي مع الوسط الفرضي للمقياس والبالغ (١٢٦) باستخدام الأختبار التائي لعينة واحدة ، وبفروق دالة أحصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٧,١٤١) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٩) ، وتوضح النتيجة أن التدريسيين في جامعة بغداد يتمتعون بمستوى مناسب في السلوك القيادي في بعد العمل والعلاقات الأنسانية فيما بينهم وهذا ما أشارت إليه دراسة (ميسون ، ١٩٨٢) حيث رأى المديرون سلوكهم

القيادي عاليا في بعدي العمل والعلاقات الأنسانية أكثر مما يراه المدرسون، ودراسة (مهدي، ١٩٨٤) الى وجود فروق ذات دلالة أحصائية بين المعلمين والمديرين في وجهات نظرهم بشأن السلوك القيادي لمدير المدارس، ودراسة (ابراهيم، ١٩٨٢ - ودراسة عباس، ١٩٨٢) الى أن السلوك القيادي لرؤساء الأقسام كان بمستوى جيد ببعديه العمل والعلاقات الأنسانية وأن هذا المستوى في السلوك القيادي لايعود الى الكفاءة الإدارية فقط وإنما الى تأثير بعض العوامل والعلاقات الأتماعية الموجود في حيز الجامعة ، والجدول رقم (٧) يوضح ذلك.

جدول رقم (٧)

*درجات مقياس السلوك القيادي لعينة البحث وانحرافاتها المعيارية والقيم التائية لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري للمقياس.

المقياس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية		
السلوك الأنفعالي	٤٠٠	١٤٤,٨٥٠	٢٧,٣١٧	١٢٦	١٧,١٤١	١,٩٧	٣٩٩	دال أحصائيا عند (٠,٠٥)

*ثالثا :- نتائج الهدف الثالث الذي يرمي الى التعرف على دلالة الفروق في النضج الإنفعالي وفقا لمتغير النوع . لمعرفة دلالة الفروق حسب متغير الجنس على مقياس النضج الإنفعالي ،أستخدم الباحثان الإختبار التائي لعينتين مستقلتين في تحليل البيانات ،وقد أظهرت نتائج الأختبار التائي بين المتغير المستقل "النضجالأنفعالي ومتغيرالنوع " ظهرت أن عينة الذكور البالغ عددهم (٢٠٠) بمتوسط حسابي قدره(١٣١,٢٥٥) وبأنحراف معياري قدره (١٢,١٤٣) ،أما بالنسبة الى عينة الأناث البالغ عددهم (٢٠٠) وبمتوسط حسابي قدره (١٣١,٥٠٠) وبأنحراف معياري قدره (١١,٣٠٦) ،حيث ظهرت نتائج القيمة التائية المحسوبة بمقدار (٠,١٤٠) أصغر من القيمة التائية الجدولية والتي مقدارها (١,٩٧) مما يدل الى عدم وجود فروق ذات دلالة أحصائية في مقياس النضج الأنفعالي وفقا لمتغير النوع عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، والجدول في أدناه رقم (٨) يوضح ذلك. الجدول رقم (٨)

" دلالة الفروق في النضج حسب متغير النوع "

مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيمة التائية		الأحرف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة		المقياس
		الجدولية	المحسوبة			الجنس		
غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)	٣٩٨	١,٩٧	٠,١٤٠	١٢,١٤٣	١٣١,٢٥٥	٢٠٠	الذكور	النضج الأنفعالي
			٠,١٣٩	١١,٣٠٦	١٣١,٥٠٠	٢٠٠	الأناث	
						٤٠٠	مجموع العينة	

*رابعاً:- نتائج الهدف الثالث الذي يرمي معرفة على دلالة الفروق في السلوك القيادي وفقاً لمتغير النوع لمعرفة دلالة الفروق حسب متغير النوع على مقياس السلوك القيادي، استخدم الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين في تحليل البيانات، وقد أظهرت نتائج الإختبار التائي بين السلوك القيادي، و متغير النوع" الى أن عينة الذكور البالغ عددهم (٢٠٠) بمتوسط حسابي قدره (١٣٩,١٨٦) وبأحرف معياري قدره (٢٧,٣٧٢)، أما بالنسبة الى عينة الأناث البالغ عددهم (٢٠٠) وبمتوسط حسابي قدره (١٤٩,٤٩٤) وبأحرف معياري قدره (٢٦,٩٧٧) ،حيث ظهرت القيمة التائية المحسوبة بمقدار (-٢,٤٨٥) وهي أصغر من القيمة التائية الجدولية والتي مقدارها (١,٩٧) مما يدل الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس السلوك القيادي وفقاً لمتغير النوع عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وهذا ما تؤكدته دراسة (علي، ١٩٨٤) الى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين وجهات نظر التدريسيين عن السلوك القيادي للمدير من كلا الجنسين، وكذلك دراسة (عاهد، ١٩٨٩ - ودراسة علاوي، ١٩٩٨) تشير الى أن السلوك القيادي كان مقبولاً بشكل عام وفقاً لمتغير الجنس، والجدول في أدناه رقم (٩) يوضح ذلك.

جدول رقم (٩)

" دلالة الفروق في مقياس السلوك القيادي حسب متغير النوع "

مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيمة التائية		الأحرف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة		المقياس
		الجدولية	المحسوبة			الجنس		
غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)	٣٩٨	١,٩٧	٢,٤٨٥-	٢٧,٣٧٢	١٣٩,١٨٦	٢٠٠	الذكور	السلوك القيادي
			١,٩٧	٢,٥٨٠-	٢٦,٩٧٧	١٤٩,٤٩٤	٢٠٠	
						٤٠٠	المجموع	

*خامسا:- التعرف على قوة العلاقة الارتباطية بين النضج الإنفعالي والسلوك القيادي لدى التدريسيين في جامعة بغداد.

تحقيقاً لهذا الهدف تم أستعمال معامل ارتباط بيرسون لحساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية التي حصل عليها أفراد عينة البحث على مقياس النضج الأنفعالي، والدرجات الكلية التي حصلوا عليها على مقياس السلوك القيادي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط المحسوب (٠,٢٢) وهي دالة أحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨)، من خلال مقارنتها بقيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (٠,٠٩٨)، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين النضج و السلوك القيادي في مجال العمل الأكاديمي للتدريسيين في الجامعة، وهذا ما تؤيده دراسة (الأشول، ١٩٨٢)، الى وجود علاقة ارتباطية جيدة بين النضج والأنجاز الأكاديمي الذي يدل على قدرة الإنسان على التمتع بالنضج بناء على الخبرات المتلاحقة في هذه الحياة والإستفادة منها في السلوك القيادي في مجال عملهم، مما يدل على وجود علاقة ايجابية، أي أن من يتمتع بالنضج الإنفعالي لدى التدريسيين الجامعيين يكون قراره صائبا ومدروسا بشكل دقيق، بعيدا عن التسرع، وأن التدريسي الذي يتمتع بعملية السلوك القيادي الجيد له القدرة على أتخاذ القرار المناسب، والجدول في أدناه رقم (١٠) يوضح ذلك.

الجدول رقم (١٠)

* معامل الارتباط بين النضج الإنفعالي و السلوك القيادي لدى التدريسيين في جامعة بغداد.

العلاقة الارتباطية	حجم العينة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الجدولية لمعامل الارتباط	مستوى الدلالة
النضج الأنفعالي	٤٠٠	٠,٢٢	٠,٠٩٨	٠,٠٥
السلوك القيادي	٤٠٠			

*الإستنتاج: يستنتج الباحث ما يلي:

١. نلاحظ أن عملية السلوك القيادي ترتبط ارتباطاً وثيقاً مع سمة الأتزان الأنفعالي عند التدريسيين الجامعيين، فكلما كان التدريسي الجامعي هادئاً يتخذ القرار الصائب في حياته ويكل نجاح.
٢. لا يتأثر مستوى النضج الأنفعالي والسلوك القيادي بمتغير الجنس .
٣. أن التدريسيون في أروقة جامعة بغداد يرون أن بعض رؤساء الأقسام العلمية والإنسانية يتمتعون بقدرات علمية وإدارية عالية .
٤. وجود علاقة ارتباطية بين النضج والسلوك القيادي للتدريسيين من خلال إجابات التدريسيين .
٥. ليس لمتغير الجنس تأثير على نمط السلوك القيادي كما يراه التدريسيون أنفسهم.

• الأفكار الجديدة :

١. الشخصية الإنسانية تصقل عن طريق الأستعداد والخبرة الحياتية والتعليمية الى أن تصل الى درجة رفيعة في الحياة وتجذب الآخرين بسحرها بعد كبح أنفعالاتها غير الموزونة أثناء المواقف الصعبة..
٢. إذا تم صقل شخصية التدريسي الجامعي من جميع خصائصها بالتجربة يستطيع الإنسان أن يسلك السلوك القيادي المناسب في البيت أو الجامعة أو أي مكان مناسب ويستطيع أن يتخذ القرار المناسب بدرجة عالية ويكل ثقة وصمود.

*التوصيات: يوصي الباحث بما يلي:

١. ضرورة توجيه الجامعة الى كلياتها ووحداتها الإدارية والتنظيمية ومنها رؤساء الأقسام العلمية والإنسانية تنمية اناخ التنظيمي الجيد للتدريسيين من أجل التجدد والتطوير بما يتلائم مع القرن الحادي والعشرين .
٢. توجيه الجامعة التدريسيين في كافة الكليات والأقسام العلمية والإنسانية على توظيف الأستراتيجيات التي أكدت عليها البحوث والدراسات العلمية والتربوية نجاحها لاسيما فيما يتعلق بالسلوك القيادي والنضج الأنفعالي والعمل على ممارسة هذا المجال وتولي المناصب القيادية لحملة الماجستير والدكتوراه الأكفاء على حد سواء .
٣. العمل على فتح دورات تدريبية متخصصة من أجل تطوير الكوادر التدريسية المتخصصة وفق برامج خاصة ومتطورة جدا .
٤. الأخذ بنظ الاعتبار الرغبة الشخصية للتدريسيين في اعتلاء المناصب الإدارية في الجامعة وذلك من أجل منح الفرصة أمام الجميع .
٥. ضرورة إشراك التدريسيين ذو الكفاءة العالية والخبرة الجيدة في المجال القيادي في رئاسات الأقسام في القيادة والإدارة في الجامعات الأخرى بما يساعد على تحقيق تواصل مستمر للقياديين الجدد.
٦. قيام الهيئات الرسمية العليا بتوجيه القياديين في الجامعات الى الموازنة في العمل والعلاقات الإنسانية في تعاملهم اليومي مع أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات , ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

٧. التأكيد في أروقة التعليم العالي والتربية على تنمية الشخصية للتدريسي الجامعي عن طريق التفاعل الاجتماعي والأختلاط المتواصل من أجل بلوغ الأستاذ الجامعي مرتبة الإتزان الإنفعالي قدر المستطاع أثناء المواجهات وفقا لتعقد الحياة اليومية.

٨. التركيز على أهمية اتخاذ القرار من الناحية العلمية والدارية في اروقة التعليم العالي من قبل التدريسيين الجامعيين بهذا الأمر، من شأنه ان يرفع من أمكانياتهم الشخصية والمعرفية في أحتلال مواقع صنع القرار بالمستوى المطلوب.

٩. العمل على تنشيط وتحسين قدرات التدريسيين الجامعيين في موضوع السلوك القيادي والإتزان الأنفعالي عبر البرامج والنشاطات الإدارية والدراسات المتواصلة.

١٠. التأكيد على دور العائلة والتربية الوالدية في تنمية الشعور بالثقة بالنفس للسيطرة على الأنفعالات الطفولية غير الناضجة وأهمية التعويد على اتخاذ القرار المناسب في أروقة الحياة اليومية البسيطة.

***المقترحات :**

- اجراء دراسة لتطبيق مقياس النضج الإنفعالي على والسلوك القيادي من وجهة نظر رؤساء الأقسام والمديرين أو على عينة أخرى في المجتمع .
- استخدام استبانة وصف السلوك القيادي والنضج الإنفعالي المستخدمة في هذه الدراسة الحالية لبيان علاقتها بالرضا الوظيفي للتدريسيين في الجامعة.
- اجراء دراسة تتناول تطبيق المقياسين مع متغيرات الجنس والعمر والخدمة واللقب.
- اجراء دراسة في السلوك القيادي بين الواقع والطموح في أروقة الجامعة .

Emotional maturation and its relation with leading behavior among the lecturers of Baghdad university .

Abstract:

Self is the main factor of personality and the acceptance of others where each of them are connecting and plays an important role in emotional maturation. The researches affirmed that the leading behavior depending on good human relations between the employers and the employees will enhance their goals and the goals of the institution at the same time .

This study aims to measure the emotional maturation among the lectures of the university according to sex variable and identify the correlation between emotional maturation and the level of leading behavior among the lecturers of the university.

The sample consists of two samples where the 1st is to build the measwe consisting of (200)males and famales lecturers and the 2nd which is the main application one consisting of (400) males and females lecturers where there are (200) males and (200) females. And the sample selected randomly. The researcher res to humber of results :

1. The sample, according to the comparison between the mean and hypothetical one , characterized with emotional maturation at (0,05) significance level.
2. The sample ,according to the comparison between the meam and hypothetical one, characterized with leading at (0,05) sighificance level .
3. There are no statistical significant differences in the scale of leading behavior according to sex variable at (0,05) significance level.
4. There are no statistical significant differences in the seals of emotional maturation according to sex variable at (0,05) significance level.
5. There is high positive correlation between the scale of emotional maturation and the scale of leading behavior which is (0,21) among the lecturers of the university at (0,05) significance level.

The researcher reaches to number of suggestions and conclusions

المصادر

- ١- أبو حطب، فؤاد وآمال صادق (١٩٧٨): القدرات العقلية، ط٢، القاهرة: المكتبة الأنجلو المصرية..
- ٢- أبوعلام، رجاء محمود وشريف، نادية محمود (١٩٨٩) : الفروقات الفردية وتطبيقاتها التربوية، ط١، الكويت، دارالقلم
- أبو حطب، فؤاد، سيد غسان احمد (١٩٧٧) التقويم النفسي، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية
- ٣- الدسوقي، كمال (١٩٧٣): علم النفس ودراسة التوافق، دار النهضة العربية، بيروت.
- ٤- الزبيدي ،براء محمد حسن(٢٠٠٢): التوتر النفسي وعلاقته بفاعلية الذات لدى طلبة جامعة بغداد ، مركز الدراسات التربوية والحوث النفسية،مجلة العلوم النفسية ،العدد (٩) .
- ٥- كمال د ،وفاء سعيد (٢٠٠٦):الضغوط المهنية وعلاقتها بالتعب النفسي لدى رؤساء الأقسام ومقري الأقسام ،الجامعة المستنصرية ،كلية الآداب ،رسالة دكتوراه غير منشورة.
- ٦- الزويبي ، عبد الجليل وآخرون (١٩٨١) : الاختبارات والمقاييس النفسية ، مطابع دار الكتب ،جامعة الموصل ، العراق .
- ٧- علاوي ،عبد المجيد (١٩٩٨): أساليب القيادة الإدارية لعمداء الكليات ورؤساء الأقسام العلمية وعلفتها بالالتزام التنظيمي للهيئات التدريسية في الجامعات ،أطرحة دكتوراه غير منشورة ،جامعة بغداد ،كلية التربية ابن رشد .
- ٨- ولي ،باسم محمد ومحمد جاسم (٢٠٠٤): المدخل الى علم النفس الاجتماعي ،دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان .
- ٩- هيز ،صموئيل وتوماس وليم (٢٠٠٤): تولي القيادة ،ترجمة سامي هاشم ،ط٢، المكتبة العالمية ،بغداد.
- ١٠- أبو زيد أحمد (١٩٨٧) الأطفال المتفوقون وتربيتهم ، الجمعية الكويتية لتقديم الطفولة العربية ، الكتاب السنوي .
- ١١- الأشول، عز الدين(١٩٨٢) دراسة ميدانية عن العلاقة بين الضج الأنفعالي والتحصيل الدراسي، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس ، العدد (٥).
- ١٢- برنهارت(١٩٩٧): علم النفس في الحياة العملية، ترجمة إبراهيم عبد الله، مطبعة العاني ،ط٣، بغداد
- ١٣- بستان ،عبدالباقي وحسن جميل طه (١٩٨٣): مدخل على الإدارة التربوية ،ط٢، دار القلم الكويت .
- ١٤- بيسكوف ، ليد فوردج (١٩٨٤): علم نفس الكبار، ترجمه عايف حبيب، دحام الكيال، المنظمة العربية للثقافة والتربية والعلوم، الجهاز العربي لمحو الأمية وتعليم الكبار.
- ١٥- الجسماني، عبد علي (١٩٧٠) :سيكولوجية المراهقة خصائصها الأساسية، مكتبة النهضة، ط١ بغداد
- ١٦- الحفني، عبد المنعم (١٩٧٨) :موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، مكتبة مدلولي، ط٢ .

- ١٧- دافيد رف، لتدال (١٩٨٨): مدخل علم النفس ، ترجمة سيد الطواب وآخرون، الدار الدولية للتوزيع والنشر، القاهرة، ط٢
- ١٨- الدباغ، فخري (١٩٨٣): أصول الطب النفساني، ط٣، دار النهضة للطباعة والنشر، بيروت
- ١٩- الريحان، شحاذة (١٩٩٨): القيادة التربوية للأعضاء الهيئة التدريسية وعلاقتها بالتكيف الأكاديمي لدى كليات الجامعات الأردنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد، كلية التربية، أبن رشد .
- ٢٠- السويدي، ثائر محمد علي (٢٠٠٨): السلوك القيادي وعلاقته بالمناخ التنظيمي لدى رؤساء الأقسام العلمية في جامعة واسط من وجهة نظر التدريسيين، جامعة بغداد، كلية التربية أبن رشد، رسالة ماجستير غير منشورة .
- ٢١- سويف، المصطفى (١٩٦٦): الأثران الأنفعالي محورين محاور الشخصية الأساس، مجلة العربي، العدد (٩) الكويت
- ٢٢- الشرقاوي، أنور محمد (١٩٧٧): أنحراف الأحداث، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة
- ٢٣- شلتز، دون (١٩٨٣): نظريات الشخصية، ترجمة حمد دلي الكربولي، وعبد الرحمن القيسي، جامعة بغداد.
- ٢٤- صالح، كريم (١٩٨٧): السلوك القيادي بين الواقع والطموح لمديري ومديرات المدارس المتوسطة كما تراه الهيئة التدريسية والإدارة، أطروحة ماجستير في التربية "إدارة وأشرف، جامعة بغداد، كلية التربية، رسالة غير منشورة .
- ٢٥- صالح، قاسم حسين (١٩٨٧): الإنسان من هو؟ جامعة بغداد، كلية الآداب، منشورات دار الحكمة للنشر والطباعة والتوزيع، بغداد.
- ٢٦- عيسوي، عبد الرحمن محمد (١٩٧٤): أتجاهات جديدة في علم النفس الحديث، دار النهضة العربية، بيروت .
- ٢٧- عبد الخالق، أحمد محمد (٢٠٠٠): الأبعاد الأساسية للشخصية، ط١، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت.
- ٢٨- علي، سعيد (١٩٨٤): الفكر التربوي الحديث، سلسلة عالم المعرفة، العدد (١١٣) مايو .
- ٢٩- الكبيسي، عامر (١٩٧٥): الإدارة بين النظرية والتطبيق، ح١، ط٢، بغداد، دار الحرية للطباعة .
- ٣٠- لندزي، هول، ث (١٩٧١): نظريات الشخصية، ترجمة فرج أحمد فرج وآخرون، المكتبة المصرية العامة للتأليف والنشر، القاهرة.
- ٣١- هورني، كارين (١٩٨٨): صراعاتنا الباطنية، ترجمة عبد لودود محمود العلي، دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد
- ٣٢- هول، ولندزي (١٩٧٨): نظريات الشخصية، ط٢، دار المشايخ للنشر، القاهرة .

33-allen.,m.¥(1979);Introdotion to medsur ement theory .caifornia prook cole.

34-Anastasia,A.(1976):psychology testing .4th ed.macmillan compauy,New- York.

35-allport.g.w(1955):pecoming pasic consideration for psychlolgy of personality .new hemen yale university.

36-Ebell.(1972)Essential of education measuremen,Newjersey:prenfice-Hall Company.

37-Kelly,T.L.(1973).the selection of u pp er and lower groups for validation of test ikems, New yark: Macmillan p ubishingCo.lnw.

38-jenkinsg .,hant, s.(1948):organizatioal behavior :gtnees john wihy new york.

39-40.Oppenheim, A. ةNunn ally,j.(1978)psyclometrie theory. New York,mc Grow Hill.

N. (1973): Questionnaire and Attitude measurement. Heineman, London.