



## Developing a Scale of Perceived Organizational Support among Employees of the Sports Talent Department in Nineveh Governorate

Abdul Khaliq Muhammad Khadir Al-Mashhadani

Walid Khalid Humam Al-Nima

Aqla Sulaiman Al-Juri

### Article Information

### Abstract

#### Article history:

Received: March 18.2025

Reviewer: April 5.2025

Accepted: April 15.2025

#### Key words :

#### Correspondence:

Perceived organizational support is a recent topic that has attracted the attention of many researchers. Recognizing the importance of the reciprocal relationship between the organization and its employees will make these organizations more capable of achieving competitive advantages and make employees more committed to their organizations. Employees receiving more benefits related to salary, promotions, and career development indicates the organization's positive evaluation of their contributions, thus contributing to perceived organizational support. Organizational support, in turn, increases employees' expectations that high performance will be rewarded. Perceived organizational support also indicates the degree to which the organization they belong helps them focus on their interests and motivations, which makes them give their utmost in return for reciprocal treatment by their organizations. This effort is reflected positively through the organization's support in the form of material and moral incentives that satisfy their motivations (Al-Shalan, 2014: 153). Thus, employees' concept of organizational support is reflected in them through certain beliefs about the level to which the organization appreciates their efforts and cares about their well-being, which creates feelings of commitment and belonging that make them satisfied with their affiliation with the organization.

ISSN: 1992 – 7452

## بناء مقياس الدعم التنظيمي المدرك لدى موظفي قسم الموهبة الرياضية في

### محافظة نينوى

عبد الخالق محمد خضير المشهداني

وليد خالد همام النعمة

عكلة سليمان الجوري

#### مستخلص البحث

أن الدعم التنظيمي المدرك يعد من الموضوعات الحديثة التي نالت اهتمام العديد من الباحثين، إذ أن إدراك أهمية العلاقة التبادلية بين المنظمة و العاملين فيها سوف يجعل من هذه المنظمات أكثر قدرة على تحقيق الميزات التنافسية ومن العاملين أكثر التزاما تجاه منظماتهم، حيث أن حصول العاملين على المزيد من المزايا المتعلقة بالراتب والترقيات والتطوير الوظيفي تدل على التقييم الإيجابي للمنظمة لمساهماتهم، وبالتالي المساهمة في الدعم التنظيمي المدرك، والدعم التنظيمي يزيد بدوره من توقعات العاملين بأن الأداء العالي سوف يحظى بالمكافأة، أيضاً يشير الدعم التنظيمي المدرك لدوافع الموظفين، إلى درجة مساعدة المنظمة التي ينتمون إليها في التركيز على اهتماماتهم ودوافعهم التي تجعلهم يبذلون أقصى درجة من العطاء مقابل معاملتهم بالمثل من قبل منظماتهم، وانعكاس هذا الجهد إيجابيا عن طريق دعم المنظمة لهم في صورة حوافز مادية ومعنوية تُشبع دوافعهم (الشعلان، ٢٠١٤: ١٥٣)، وبذلك فإن العاملين ينعكس لديهم مفهوم الدعم التنظيمي من خلال بعض المعتقدات عن المستوى الذي تقدر به المنظمة جهودهم وتهتم فيه برفاهيتهم، بما يخلق لديهم مشاعر الالتزام والانتماء التي تجعلهم راضين بانتمائهم للمنظمة.

### ١-١ المقدمة البحث وأهميته:

أن الدعم التنظيمي المدرك يعد من الموضوعات الحديثة التي نالت اهتمام العديد من الباحثين، إذ أن إدراك أهمية العلاقة التبادلية بين المنظمة و العاملين فيها سوف يجعل من هذه المنظمات أكثر قدرة على تحقيق الميزات التنافسية ومن العاملين أكثر التزاما تجاه منظماتهم، حيث أن حصول العاملين على المزيد من المزايا المتعلقة بالراتب والترقيات والتطوير الوظيفي تدل على التقويم الإيجابي للمنظمة لمساهماتهم، وبالتالي المساهمة في الدعم التنظيمي المدرك، والدعم التنظيمي يزيد بدوره من توقعات العاملين بأن الأداء العالي سوف يحظى بالمكافأة، أيضاً يشير الدعم التنظيمي المدرك لدوافع الموظفين، إلى درجة مساعدة المنظمة التي ينتمون إليها في التركيز على اهتماماتهم ودوافعهم التي تجعلهم يبذلون أقصى درجة من العطاء مقابل معاملتهم بالمثل من قبل منظماتهم، وانعكاس هذا الجهد إيجابيا عن طريق دعم المنظمة لهم في صورة حوافز مادية ومعنوية تُشبع دوافعهم (الشعلان، ٢٠١٤: ١٥٣)، وبذلك فإن العاملين ينعكس لديهم مفهوم الدعم التنظيمي من خلال بعض المعتقدات عن المستوى الذي تقدر به المنظمة جهودهم وتهتم فيه برافهيتهم، بما يخلق لديهم مشاعر الالتزام والانتماء التي تجعلهم راضين بانتمائهم للمنظمة.

### ٢-١ مشكلة البحث:

يعد الدعم التنظيمي المدرك من العوامل المهمة التي تؤثر في أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي، لا سيما في القطاعات التي تعتمد على الكفاءة والتميز مثل قسم الموهبة الرياضية، وفي محافظة نينوى، يفترق هذا القسم إلى أداة مقننة يمكن من خلالها قياس مستوى الدعم التنظيمي الذي يشعر به الموظفون، مما يعيق عملية تطوير السياسات الإدارية وتعزيز بيئة العمل، ومن هنا تبرز الحاجة إلى بناء مقياس علمي دقيق لقياس الدعم التنظيمي المدرك لدى موظفي قسم الموهبة الرياضية، يساعد في تشخيص واقع الدعم وتحديد مجالات التحسين.

### ٣-١ أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

١-٣-١ بناء مقياس الدعم التنظيمي المدرك لدى موظفي قسم الموهبة الرياضية في محافظة نينوى.

### ٤-١ مجالات البحث:

١-٤-١ المجال البشري: موظفي قسم الموهبة الرياضية في محافظة نينوى.

٢-٤-١ المجال المكاني: مقر قسم الموهبة الرياضية (منتدى شباب ورياضة الحدباء) في محافظة نينوى.

٣-٤-١ المجال الزمني: بتاريخ ١٦/١٠/٢٠٢٣ لغاية ٢٥ / ٢ / ٢٠٢٥.

### ٥-١ تحديد المصطلحات:

### ١-٥-٢ الدعم التنظيمي المدرك:

يراه (Wang et al, 2020) بأنه السياسات والإجراءات والمعايير التنظيمية الموجهة نحو العاملين، والتقدير الإيجابي لإسهاماتهم. (Wang et al, 2020,23) كما يعرفه (Singh,2015) بأنه الاعتقاد السائد بين الموظفين بأن المنظمة ترحب وتقدر مساهماتهم في نجاحها". (Singh,2015، 42)

### كما يعرفه الباحث إجرائياً

بأنه "إدراك الموظفين لاهتمام المؤسسة وتقديرها لهم ولاحتياجاتهم ومساندتها لهم وقت الحاجة مما يولد لديهم الرضا والالتزام تجاه المؤسسة وأهدافها".

### ٢-الدراسات السابقة

١-٢ دراسة (محمد، ٢٠٢٥)

أثر الدعم التنظيمي المدرك على التوافق المهني لدى معلمين التربية الرياضية بإدارة المنيا التعليمية

ملخص الدراسة:

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على أثر الدعم التنظيمي المدرك على التوافق المهني لدى معلمي التربية الرياضية بإدارة المنيا التعليمية.

تساؤلات البحث:

في ضوء هدف البحث يضع الباحث التساؤلات الآتية:

١- ما مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمين التربية الرياضية بإدارة المنيا التعليمية؟

٢- ما درجة التوافق المهني لمعلمي التربية الرياضية بإدارة المنيا التعليمية؟

٣- ما أثر الدعم التنظيمي المدرك على التوافق المهني لمعلمي التربية الرياضية؟

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي نظراً لملائمته لطبيعة البحث الحالي.

مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في معلمين التربية الرياضية بإدارة المنيا التعليمية والبالغ عددهم (٨٢٦) معلم.

عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية الطبقية وبنسبة (٢٠) من مجتمع البحث، والجدول (١) يوضح توصيف عينة البحث.

## الاستخلاصات:

في ضوء نتائج البحث استخلص الباحث ما يلي:

- ١- متوسط الاستجابة لعبارات محور العدالة التنظيمية قد تحقق بدرجة متوسطة وبنسبة مئوية. (٦٠)
- ٢- متوسط الاستجابة لعبارات محور الدعم المادي والمعنوي للمعلم قد تحقق بدرجة ضعيفة وبنسبة مئوية (٥٠%).
- ٣- متوسط الاستجابة لعبارات محور المشاركة في اتخاذ القرارات قد تحقق بدرجة متوسطة وبنسبة مئوية (٥٢).
- ٤- متوسط الاستجابة الكلي لاستيان الدعم التنظيمي المدرك قد تحقق بدرجة متوسطة، وبنسبة مئوية (٥٤).
- ٥- متوسط الاستجابة لعبارات محور طبيعة وظروف العمل قد تحقق بدرجة متوسطة وبنسبة مئوية. (٦٧%)

٢-٢ دراسة (عامر والجوفي، ٢٠٢١)

### الدعم التنظيمي المدرك وتأثيره في الأداء العالي بحث تحليلي في كليات جامعة بغداد

#### ملخص الدراسة:

يهدف البحث الحالي التعرف على مدى تأثير الدعم التنظيمي المدرك كمتغير تفسيري في الأداء العالي كمتغير مستجيب لغرض الوصول الى آليات ملائمة تمكن كليات جامعة بغداد من استغلال الدعم التنظيمي المدرك في تحقيق الأداء العالي المطلوب وسعي الى تحقيق اهدافها وايضا التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك الذي يقيس درجة ادراك الموظفين للدعم المقدم من قبل الكليات التي تتمن جهودهم وتهتم بمصلحتهم وكيف يمكن لهذا الدعم ان يحقق الأداء العالي ، لذا اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي في إنجاز البحث ، وقد تم اختيار عينة قصدية وبلغت (٧٠) شخصاً من القيادات العليا للكليات متمثلة بـ ( عمداء الكليات ، معاونو العمداء رؤساء الاقسام ، وشمل البحث (٨) كليات جامعة بغداد، وقد تم الاعتماد على الاستبانة كأداة اساسية في جمع البيانات لذا شملت الاستبانة (٣٥) فقرة موزعة على محورين، وخضعت للتحليل الاحصائي باستعمال برنامج (١٦) . SPSS V.25; Excel (V) وتم اعدادها بالاستناد على عدد من المقاييس باستعمال مدرج (Likert)، وكذلك تم تعزيز الاجابات عن طريق الملاحظة والمقابلات الشخصية التي اجرتها الباحثة مع بعض افراد عينة البحث، بالإضافة الى مجموعة من الوسائل الاحصائية مثل الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، الاهمية النسبية ، (معامل التحديد R ، معامل الاختلاف معامل ارتباط الرتب (بيرسون) ، اختبار (F، تحليل الانحدار الخطي البسيط )،

توصل البحث الى حزم من النتائج أهمها تبين ان ادارة كليات جامعة بغداد مجتمع البحث ركزت على الاهتمام العالي بالدعم القيادي المقدم للأساتذة والموظفين لذا من هذا المنطلق لمست الباحثة ان القيادات العليا تحفز وتشجع الاساتذة والموظفين بكل مجالات العمل وكيفية مواجهه المشاكل التي تمر عليهم وهذا يلعب دوراً مهماً ومؤثر على مخرجات في الحاضر والمستقبل وتجعل الكفاءات محبة للعمل ومهتمة به واستنادا الى ما تم التوصل اليه من نتائج فقد تم وضع مجموعة من التوصيات كان اهمها ينبغي على ادارة الكليات المبحوثة أن تختار كفاءات مناسبة ذو نشاط علمي وتكون قوى وفرق متكاملة من جميع النواحي وبالتالي تفتخر بإنجازاتهم التي يقدمونها من اعمال متميزة.

٣- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

٣-١ منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته وطبيعة الدراسة الحالية.

٣-٢ مجتمع البحث وعينته:

اشتمل مجتمع البحث على (٢٥٠) موظفا من منتسبي قسم الموهبة الرياضية في وزارة الشباب والرياضة(الملحق ١) والذين تم اختيارهم من بعض مديريات الشباب والرياضة من محافظات نينوى وبغداد ( الكرخ والرصافة ) وكركوك والانبار وديالى وبابل والقادسية والبصرة إذ انقسم مجتمع البحث إلى عينتين ضمت الأولى (١٦٦) موظفا توزعوا على العينات ( الاستطلاعية والبناء والثبات والمستبعدة ) تم اختيارهم بصورة عشوائية من بين اقسام الموهبة الرياضية في المحافظات اعلاه لتمثل الكلية لبناء مقياسي الدراسة ( الدعم التنظيمي المدرك , الصمود النفسي ) ، اما المتبقي من مجتمع البحث فهم (٢٤) موظفا مثلوا عينة التطبيق النهائي للمقياسين والجدول (١) يبين ذلك.

## الجدول (١)

يبين الأعداد والنسب المئوية لمجتمع البحث وعيناته

النسبة المئوية	أعداد الموظفين		تفاصيل مجتمع البحث
١٠٠ %	٢٥٠		مجتمع البحث الكلي
٧٨.٩٥ %	١٥٠		عينة بناء أداة البحث
	النسبة المئوية	الأعداد	
	٦٣.١٦ %	١٢٠	عينة صدق البناء
	٥.٢٦ %	١٠	عينة التجربة الاستطلاعية
	١٠.٥٣ %	٢٠	عينة الثبات
	٨.٤٢ %	١٦	المستبعدين

٣- بناء مقياس الدعم التنظيمي

٣-٣-١ بناء مقياس الدعم التنظيمي المدرك:

هناك خطوات علمية محددة لبناء المقاييس النفسية التي ينبغي أن تبدأ بتحديد المنطلقات النظرية التي يستند إليها الباحث في بناء المقياس ومرورا بالخطوات والتجارب العلمية (الاستطلاعية، البناء بمرحلته - التمييز والاتساق الداخلي - والثبات) وصولا بالمقياس بصورته التطبيقية النهائية، وفيما يأتي توضيح لذلك:

٣-٣-١-١ تحديد المنطلقات النظرية لبناء المقياس:

من خلال عرض الإطار النظري للبحث فقد تم تحديد المنطلقات النظرية التي يستند إليها الباحث في بناء المقياس لأنها تعطي رؤية نظرية واضحة ينطلق منها الباحث للتحقق من إجراءات بناء المقياس وعليه حددت المنطلقات النظرية الآتية:

أ - اعتماد الباحث على الأدبيات النظرية ذات العلاقة، والاعتماد على مبدأ تحليل المفهوم إلى عناصره الأولية، إذ يمثل كل عنصر مجالا معينا أو إطاراً مرجعياً يتم اشتقاق الفقرات وكتابتها منه.

ب- اعتماد المنهج العقلي (المنطقي) Rational في بناء المقياس فضلا عن الاستفادة من منهج الخبرة Experience وذلك من خلال الاستعانة بأراء الخبراء في بعض إجراءات البناء.

ج- الدرجة الكلية التي يحصل عليها الموظف على المقياس المستخدم تعكس حالته الذاتية الداخلية كما يدركها هو لا كما يدركها الآخرون عنه.

د - اعتماد أسلوب العبارات التقريرية في بناء فقرات المقياس الذي يعد من الأساليب الشائعة في بناء المقاييس النفسية.

هـ - تعد مجالات ومكونات مقياس الدعم التنظيمي المدرك وحدة كلية تحسب لها درجة واحدة في المقياس.

٣-١-٢ تحديد المجالات التي يتضمنها مقياس الدعم التنظيمي المدرك:

بعد أن حدد الباحث مفهوم الدعم التنظيمي المدرك في الباب الأول من هذا البحث، وبعد الاطلاع على الأدبيات والمصادر العلمية ذات العلاقة بمفهوم الدعم التنظيمي المدرك ومكوناته وخصائصه، ومحاورة مجموعة من المتخصصين في مجال علم النفس الرياضي والعلوم التربوية والإدارية والنفسية، وعدد من مشرفي التربية الرياضية، توصل الباحث إلى مجموعة من المجالات فيما يعتقد أنها تغطي هذا المفهوم. وللتثبت من صحة تحديد المجالات ومدى تمثيلها للدعم التنظيمي المدرك، قام الباحث بعرضها على مجموعة من الخبراء المتخصصين (الملحق ٣)، وطلب منهم تحديد مدى صلاحية التعريف النظري لمفهوم الدعم التنظيمي المدرك، وصلاحية المجالات، ومدى تغطيتها لمفهوم الدعم التنظيمي المدرك (الملحق ٤)، وفي ضوء ملاحظاتهم وآرائهم تم استبعاد (٩) مجالات من مجالات المقياس المقترحة وهي (الشعور بالمسؤولية والتسوية)، كونها لم يكونا ذا دلالة إحصائية باستخدام مربع كاي (Chi Square) عند مستوى دلالة (٠.٠٥). والجدول (٢) يبين ذلك.

### الجدول (٢)

يبين نتائج اختبار مربع كاي لآراء الخبراء حول صلاحية المجالات لمقياس الدعم التنظيمي المدرك

ت	المجالات	عدد الخبراء	الموافقين	غير الموافقين	قيمة كاي <sup>٢</sup> المحسوب	قيمة كاي <sup>٢</sup> الجدولية	مستوى الدلالة
١	العدالة التنظيمية	١٨	١٨	٠	١٨	٣.٨٤	دالة
٢	الدعم القيادي	١٨	١٢	٦	١.٥٤	٣.٨٤	غير دالة
٣	مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرار	١٨	١٧	١	١٤,٢٢	٣.٨٤	دالة
٤	سلوك القادة المساندة للمرؤوسين	١٨	١٦	٢	١٠,٨٨	٣.٨٤	دالة

ت	المجالات	عدد الخبراء	الموافقين	غير الموافقين	قيمة كاي <sup>٢</sup> المحسوبة	قيمة كاي <sup>٢</sup> الجدولية	مستوى الدلالة
٥	سلوك المواطنة التنظيمية	١٨	١٣	٥	٣,٥٥	٣.٨٤	غير دالة
٦	الالتزام التنظيمي	١٨	١٠	٨	٠,٧٩	٣.٨٤	غير دالة
٧	الهيكل التنظيمي	١٨	١٤	٤	٥,٥٥	٣.٨٤	دالة
٨	الانظمة والتعليمات	١٨	١١	٧	١,٠٢	٣.٨٤	غير دالة
٩	نمط الاتصال	١٨	١٢	٦	١,٥٤	٣.٨٤	غير دالة
١٠	سياسة الاحتفاظ	١٨	١١	٧	١,٠٢	٣.٨٤	غير دالة
١١	تقدير الجهود (المكافآت)	١٨	١٥	٣	٨	٣.٨٤	دالة
١٢	الاثراء الوظيفي	١٨	١٠	٨	٠,٧٩	٣.٨٤	غير دالة
١٣	ظروف العمل	١٨	١٣	٥	٣,٥٥	٣.٨٤	غير دالة
١٤	دعم المشرف	١٨	١٢	٦	١,٥٤	٣.٨٤	غير دالة

قيمة كاي<sup>٢</sup> الجدولية عند درجة حرية (٢-١) ونسبة خطأ (٠.٥٠) تساوي (٨٤.٣)

ومن الجدول أعلاه يتبين أن قيمة مربع كاي المحسوبة لكل من مجالات بلغت (الدعم التنظيمي، سلوك المواطنة التنظيمية، الالتزام الوظيفي، الانظمة والتعليمات، نمط الاتصال، سياسة الاحتفاظ، الاثراء الوظيفي، المكافآت وظروف العمل، دعم المشرف) وهي أصغر من القيمة الجدولية البالغة (٣.٨٤) عند درجة حرية (١) ونسبة خطأ (٠.٠٥)، وبذلك أصبح عدد المجالات لمقياس الدعم التنظيمي المدرك (٥) مجالات فقط.

٣-١-٣-٣ إعداد فقرات المقياس بصيغتها الأولية:

تم إعداد الفقرات بصورتها الأولية من خلال عدد من الخطوات وهي:

١. اشتقاق بعض الفقرات من الأطر النظرية والتعاريف التي تناولت مفهوم الدعم التنظيمي المدرك.
٢. اشتقاق بعض الفقرات من المقاييس التي احتوت مجالات تشابه بعض مجالات مقياس الدعم التنظيمي المدرك، مع إجراء بعض التعديلات على قسم منها لكي تلائم مجتمع البحث في الدراسة الحالية.

فضلاً عن إعداد بعض الفقرات من قبل الباحث والمشرفين ليكون العدد الكلي لفقرات مقياس الدعم التنظيمي المدرك بصيغته الأولية (٧٥) فقرة موزعة على مجالات المقياس، وصيغت الفقرات على شكل عبارات تقريرية كل منها يمثل موقف يمر به الموظف تتبعه خمسة بدائل للإجابة هي تنطبق على بدرجة كبيرة جداً، وتنطبق على بدرجة كبيرة، وتنطبق على بدرجة متوسطة، وتنطبق على بدرجة قليلة، ولا تنطبق علي، في إعداد الفقرات النقاط أدناه:

- صياغة الفقرات بأسلوب واضح وبسيط.
  - صياغة الفقرات بطريقة لا توهي لعينة البحث بإجابة معينة.
  - تجنب العبارات التي يكون فيها نفي النفي.
  - مراعاة أن تتضمن الفقرات جميع الإجابات المحتملة حتى يتوفر لعينة البحث أساس معقول لاختيار الإجابة المناسبة.
  - أن تكون الفقرات ملائمة لمستوى المستجيبين.
  - أن تكون العبارات بصيغة المتكلم. (الحوري وعلى , ٢٠١٦ , ٧٦)
- ٣-١-٤ إعداد تعليمات المقياس:

أعد الباحث تعليمات المقياس التي تضمنت كيفية الإجابة عن فقراته، وحث المستجيب على الدقة في الإجابة، وقد أخفى الباحث الهدف من المقياس كي لا يتأثر المستجيب به عند الإجابة، إذ يشير كرونباخ (Cronbach, 2570) إلى إن التسمية الصريحة لمقياس الشخصية قد تجعل المستجيب يزيغ إجابته<sup>(١)</sup>، أو يستجيب بالاتجاه المرغوب فيه اجتماعياً. (Cronbach, J., 2570. P40) كما طلب من المستجيبين عدم ترك أي فقرة دون إجابة مع عدم الحاجة إلى ذكر أسمائهم.

٣-١-٥ تصحيح المقياس:

تبنى الباحث أسلوب ليكرت ذا التدرج الخماسي، إذ تشير عدد من الدراسات إلى تفوق الصيغة الخماسية للإجابة في استخبارات الشخصية على غيرها من الصيغ. فدرجة كل فقرة تكون (٥) إذا كانت تنطبق على المستجيب بدرجة كبيرة جداً، و(٤) إذا كانت تنطبق عليه بدرجة كبيرة، و(٣) إذا كانت تنطبق عليه بدرجة متوسطة، و(٢) إذا كانت تنطبق عليه بدرجة قليلة و(١) إذا كانت لا تنطبق عليه. وتسري عكس هذه الدرجات في حالة كون الفقرات سلبية. وقد صاغ الباحث عدداً من الفقرات السلبية إلى جانب الفقرات الإيجابية.

٣-١-٦ الخصائص القياسية (السيكومترية) لمقياس الدعم التنظيمي المدرك:

من أهم الخصائص القياسية للمقاييس التي أكدها المختصون في القياس النفسي هما خاصيتا الصدق والثبات، إذ تعتمد عليهما دقة البيانات أو الدرجات التي نحصل عليها من المقاييس النفسية (عبد الرحمن، ٢٥٩٨، ١٥٩)، ولكي يعطينا الاختبار نتائج يمكن الاعتماد عليها في إصدار الأحكام واتخاذ القرارات الصائبة لا بد أن تتوفر فيه خصائص مثل الصدق، والثبات، وسهولة الاستعمال (العجيلي، ٢٠٠٥، ١١٠) وقد تم التحقق من ذلك وكما موضح في أدناه:

٣-١-٦-١-٣ صدق المقياس:

ويقصد بالصدق "قدرة الأداة على قياس ما وضعت لأجله أو السمة المراد قياسها".

(باهي وعمران، ٨٢، ٢٠٠٧)

بمعنى أن المقياس الصادق يقيس الوظيفة التي يزعم أنه يقيسها ولا يقيس شيئاً آخر بدلاً منها (ربيع، ٢٠٠٩، ١١٣)

وعليه فقد اعتمد الباحث أنواع الصدق الموضحة في أدناه:

٣-١-٦-١-٣ صدق المحتوى (المضمون):

اعتمد الباحث على صدق المحتوى في استخراج الصدق الظاهري للمقياس، إذ يقوم هذا النوع من الصدق على مدى تمثيل المقياس للميادين أو الفروع المختلفة للمفهوم أو السمة التي يقيسها، كذلك على التوازن بينها، بحيث يصبح من المنطقي أن يكون محتوى المقياس صادقاً، شريطة أن يمثل جميع القدرة أو السمة المراد قياسها. (الرحمن، ١٩٩٨، ١٥٨)

وقد تحقق الباحث من هذا النوع من الصدق وذلك بمراجعة مجموعة من المصادر والأدبيات الخاصة بمفهوم الدعم التنظيمي المدرك، وتحديد المجالات التي يمكن أن تغطي هذا المفهوم وتعريفها، ومن ثم صياغة الفقرات التي تعبر عن كل مجال، وللتحقق من صدق المجالات والفقرات وصلاحياتها في قياس ما وضعت من أجله تم عرض الفقرات مع المجالات لمقياس الدعم التنظيمي المدرك على مجموعة من الخبراء المتخصصين (الملحق ١) وطلب منهم إبداء رأيهم في مدى صلاحية فقرات المقياس، ومدى مناسبتها، وهل صياغتها جيدة أم تحتاج إلى تعديل، وصلاحية البدائل المعتمدة إزاء كل فقرة (الملحق ٥). إذ يمكن أن نعد الاختبار صادقاً بعد عرضه على عدد من المتخصصين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار، فإذا أقر الخبراء أن هذا الاختبار أو المقياس يقيس السلوك الذي وضع من أجله يمكن للباحث الاعتماد على حكم الخبراء لقياس الصدق الظاهري. (عويس، ١٩٩٩، ٥٥)

وبعد جمع الاستمارات تم تحليل آراء الخبراء لاستخراج الصدق الظاهري لفقرات المقياس باستخدام اختبار (كا) (٢) لعينة واحدة، وُعدت كل فقرة صالحة عندما تكون قيمة مربع كاي المحسوبة دالة عند مستوى (٠.٠٥). والجدول (٣) يبين ذلك.

### الجدول (٣)

يبين نتائج اختبار مربع كاي لآراء الخبراء حول صلاحية فقرات مقياس الدعم التنظيمي المدرك

المجال	رقم الفقرة	عدد الخبراء	الموافقون	غير الموافقون	قيمة كا <sup>٢</sup> المحسوبة	قيمة كا <sup>٢</sup> الجدولية	مستوى الدلالة
أولاً: العدالة التنظيمية	١١، ٧، ٢، ٤، ١	١٥	١٤	١	١١، ٢٧	٣.٨٤	دالة
	١٥، ١٠، ٨	١٥	١٣	٢	٨.١	٣.٨٤	دالة
	١٣، ٦، ٤، ٤، ٣	١٥	١٢	٣	٥.٤	٣.٨٤	دالة
	١٤، ١٢، ٩، ٥	١٥	١٠	٥	١.٦٧ فاقل	٣.٨٤	غير دالة
ثانياً: مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرار	١٢، ٥، ٤، ٣، ٢	١٥	١٥	٠	١٥	٣.٨٤	دالة
	١٥، ١٣، ٦، ١١، ١	١٥	١٤	١	١١.٢٧	٣.٨٤	دالة
	٨، ٩، ١٤، ١٠، ٧	١٥	١١	٤	٣، ٢٧ فاقل	٣.٨٤	غير دالة
ثالثاً: سلوك القادة المساندة للمرؤوسين	٦، ٤، ٢، ٤، ١	١٥	١٥	٠	١٥	٣.٨٤	دالة
	١٢، ١١، ٨، ٥	١٥	١٤	١	١١.٢٧	٣.٨٤	دالة
	١٤، ١٠، ٧	١٥	١٣	٢	٨.١	٣.٨٤	دالة
	١٥، ١٣، ٩، ٣	١٥	١١	٤	٣.٢٧ فاقل	٣.٨٤	غير دالة
رابعاً: الهيكل التنظيمي	٨، ٧، ٦، ٤، ١ ١٠	١٥	١٤	١	١١.٢٧	٣.٨٤	دالة
	١٢، ٤، ٥، ٢ ١٥،	١٥	١٣	٢	٨.١	٣.٨٤	دالة

غير دالة	٣.٨٤	١.٦٧ فاقل	٥	١٠	١٥	٣، ٩، ١١، ١٣، ١٤	خامساً: تقدير الجهود ( المكافآت )
دالة	٣.٨٤	١١.٢٧	١	١٤	١٥	١، ٤، ٧، ٩، ١١، ١٤	
دالة	٣.٨٤	٨.١	٢	١٣	١٥	٢، ٣، ٥، ٦، ٨، ١٣	
غير دالة	٣.٨٤	٣.٢٧ فاقل	٤	١١	١٥	٨، ١٠، ١٢، ١٥	

### قيمة كا<sup>٢</sup> الجدولية عند درجة حرية (٢-١) ونسبة خطأ (٠.٥٠) تساوي (٨٤.٣)

من الجدول (٣) يتبين أن عدد الفقرات التي لم تحصل على الموافقة هي (٢٢) فقرة وبذلك تهمل هذه الفقرات، فيما تجاوزت القيمة المحسوبة لباقي الفقرات وعددها (٥٣) فقرة القيمة الجدولية وبذلك تقبل هذه الفقرات مع اجراء بعض التعديلات الطفيفة على قسم منها (الملحق ٦). ثم قام الباحث بتوزيع الفقرات التي تضمنتها المجالات على المقياس (الملحق ٧). بعد أن تم عرض الفقرات بصيغتها الأولية على خبير في اللغة العربية (\*) لتقويمها لغوياً، وأخذ الباحث بملاحظاته في هذا الجانب.

٣-٣-١-٦-١-٢ صدق البناء:

هو "الدرجة التي يعمل الاختبار على خاصية أو سمة صُمم أساساً لقياسها"<sup>(٢)</sup>. ويوصف صدق البناء بأنه أكثر أنواع الصدق تمثيلاً لمفهوم الصدق، الذي يسمى أحياناً بصدق المفهوم، أو صدق التكوين الفرضي، ويقصد به مدى قياس المقياس النفسي لتكوين فرضي أو مفهوم نفسي معين (النبهان، ٢٠٠٤، ٢٩٤)، كما أن هناك بعض المؤشرات لصدق بناء المقاييس، منها القدرة التمييزية للفقرات ومعاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، إذ يمكن أن تكون معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية والقدرة التمييزية للفقرات من مؤشرات صدق بناء المقياس. (عودة، ١٩٩٩، ٣٨٦)

لذلك عمد إلى التثبت من صدق البناء لمقياس الدعم التنظيمي المدرك من خلال التحقق التجريبي لافتراضين: الأول: الفروق الفردية في درجات المقياس، والثاني: التجانس الداخلي بين درجات الأفراد على

(\*) أ. د عامر باهر اسمير / كلية التربية الأساسية / قسم اللغة العربية / جامعة الموصل.

فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، وبين درجات الأفراد على فقرات المقياس والدرجة الكلية للمجال الذي تمثله، ودرجات مجالات المقياس مع الدرجة الكلية، وكما يأتي:

٣-٣-١-٦-١-٢-١ التحليل الإحصائي للفقرات:

تعد عملية تحليل فقرات أدوات القياس على درجة عالية من الأهمية لما تؤديه من فوائد تساعد في الخروج بأدوات قياس فعالة تعمل على قياس السمات والصفات الإنسانية قياساً دقيقاً. كما يعد التحليل الإحصائي للفقرات أكثر أهمية من التحليل المنطقي، وذلك لأن التحليل المنطقي للفقرات قد لا يكشف أحياناً عن صلاحيتها أو صدقها بشكل دقيق، بينما التحليل الإحصائي للدرجات التجريبية يكشف عن دقة الفقرات في قياس ما وضعت من أجل قياسه . (Ebel. R.L.1972,406)

ولغرض التعرف على مدى وضوح الفقرات وتعليمات المقياس، واحتساب الوقت المستغرق لإجابة أفراد العينة على فقرات المقياس لغرض تحليلها إحصائياً، طبق المقياس في تجربة استطلاعية أولى على عينة مكونة من (٥) مدرسين اختيروا عشوائياً من عينة البناء، وقد طلب منهم قراءة التعليمات والفقرات، والاستفسار عن أي غموض وذكر الصعوبات التي قد تواجههم أثناء الإجابة. وقد أجريت التجربة الاستطلاعية الأولى خلال يومي ١٧-١٨/١٠/٢٠١٨، وأظهرت نتيجة التجربة بأن التعليمات كانت واضحة، والفقرات واضحة، وأن مدى الوقت المستغرق للإجابة على المقياس بين (٢٠ - ٢٢) دقيقة وبمتوسط قدره (١٦) دقيقة وقد تم إجراء التحليل الإحصائي بطريقتين هما:

٣-٣-١-٦-١-٢-١ القوة التمييزية للفقرات:

يقصد بالقوة التمييزية للفقرات "قدرتها على أن تميز بين أداء الأفراد بحيث تختلف درجة الفرد صاحب الأداء الضعيف عن درجة الفرد صاحب الأداء العالي أو المتميز" (عبد الرحمن، ١٩٩٨، ١٦١) ولغرض استخراج القوة التمييزية للفقرات قام الباحث بتوزيع الاستمارات الخاصة بمقياس الدعم التنظيمي المدرك على عينة البناء والذين يبلغ عددهم (١٣٦) موظفاً وبعد تدقيق الاستمارات استبعد الباحث من عينة البناء (١٦) استمارة لأسباب مختلفة منها بسبب ان العينة لم تبدي تعاوناً مع الباحث أو لم يكملوا الإجابة أو ان اجابتهم متكررة.

وبعد فرز استمارات المقياس تبين ان ( ١٢٠ ) منها صالحة للتحليل الاحصائي ، اذ تم استخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس بأسلوب المجموعتين المتطرفتين إذ رتبت درجات أفراد العينة من أعلى درجة كلية إلى أقل درجة كلية وحددت المجموعتان المتطرفتان العليا والدنيا بنسبة (٢٧٪) لكل منهما بواقع (٣٤) موظفاً في كل مجموعة، إذ يتوقف حجم كل مجموعة من المجموعتين (العليا والدنيا) على العدد الملائم بالنسبة لعملية التحليل الإحصائي، وقد ارتضى علماء القياس أن تتراوح هذه النسبة من (٢٥-٣٣ ٪)

بالنسبة لكل مجموعة، وربما يكون الرقم المطلوب مائة إلى مئتان شخص، إذ تساعد في الحصول على مؤشرات أولية عن خصائص الفقرات من حيث الصعوبة والتمييز.

وعليه فالثقة تزداد في الفقرة عندما يتم التحليل الإحصائي على مئة مفحوص أو أكثر، وتنخفض عندما يقل العدد عن مئة. (النبهان، ٢٠٠٤، ٨٥)

واستُخدم الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين في حساب الفرق بين المجموعتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس، على أساس أن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة، والجدول (٤) يبين ذلك.

#### الجدول (٤)

يبين القوة التمييزية لفقرات مقياس الدعم التنظيمي المدرك

الدلالة Sig	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا = ٣٤		المجموعة العليا = ٣٤		ت
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.٠٧٤	١.٥٠٨	٠.٩٨١	٢.٧٨٦	١.٠٢.١	٣.١٤٣	١
٠.٠١١	٣.٦٨٧	١.١١٠	٢.١٤٢	١.٤٢١	٣.٤٥٧	٢
٠.٠٠٠	٤.٦٣٥	١.٠٠٥	٢.١٥٧	١.٢٨٢	٣.٦٥٧	٣
٠.١١١	٠.٩٣٣	٠.٨٣٩	٣.٥٤٢	٠.٩٢٣	٣.٩٧١	٤
٠.٠٠٠	١٢.٩٤٤	٠.٦٣١	٢.٦٨٦	٠.٤٥٨	٤.٧١٤	٥
٠.٠٠٣	٣.٢٤٤	٠.٨٠٧	٢.٧٧١	٠.٧٢٨	٤.٠٠٠	٦
٠.٠٠٠	٥.٤٢٦	١.٢٣١	٢.٦٨٦	١.٠٠٤	٤.١٤٢	٧
٠.٠٠٠	٥.٢٥٤	١.٠٩٨	٢.٨٢٩	٠.٩٢٥	٤.٠٨٦	٨
٠.٠٠٠	٣.٥٤٠	١.١٠٥	٣.١٤.٢	١.٤٣٩	٣.٤٠٠	٩
٠.٠٠٥	٣.٢٨٠	١.١٧٠	٣.٠٢٩	١.٢٥٥	٣.٨٠٠	١٠
٠.٠٠١	٣.٤٣٧	١.١٦٥	٢.٣٧١	١.٣٣٢	٣.٤٠٠	١١
٠.٠٠٠	٤.٤١٠	١.٢٨٣	٣.٠٠٠	١.١٥٢	٤.٢٨٦	١٢
٠.٠٠٠	٤.٣٩٢	٠.٨٠٢	١.٩٤٣	١.٤٩١	٣.٢٠٠	١٣
٠.٠٦٧	١.٢٦٥	٠.٨٥٣	٢.٩٤٣	١.٣١٤	٣.٣١٤	١٤

الدلالة Sig	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا = ٣٤		المجموعة العليا = ٣٤		ت
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.٠٠٠٩	٣.٢٣٤	١.٢٠٧	٢.٤٨٦	١.٣٥٧	٣.٥٧١	١٥
٠.٠٠٠٥	٢.٩٨٩	١.١١٤	٢.٧٧١	١.٢٦٥	٣.٦٠٠	١٦
٠.٠٠٠٤	١.٥٠٤	١.١٧٢	٣.١١٤	١.٢١١	٣.٩٤٢	١٧
٠.٠٠١٨	٢.٧٣٩	١.٠٣٩	٢.٥١٤	١.٠٩٤	٣.٢٨٦	١٨
٠.٠٠٠٠	٥.٧٣٦	٠.٩٧٢	٢.٢٢٨	٠.٩٧٦	٣.٤٠٠	٢٥
٠.٠٠٠٠	١٠.١٠٥	٠.٢٣٥	٣.٠٥٧	٠.٤٥٨	٤.٢٨٦	٢٠
٠.٠٠١٣	٢.٥٦٥	١.١٤٦	٢.٥٤٣	١.٢٧٤	٣.٢٨٦	٢١
٠.٠٠١٨	٢.٤١٧	١.٢٥٢	٣.١٤٢٩	٠.٩٧٣	٣.٧٧١	٢٢
٠.٠٠٠٠	٥.١٣٦	٠.٧٧٠	٢.٣٧١	١.٠٦٧	٣.٥١٤	٢٣
٠.٠٠٠١	٣.٥١٠	١.٠٤٥	٢.٦٨٦	١.١٣٢	٣.٧٠٠	٢٤
٠.٠٠٠٠	٤.٣٩٩	٠.٩٢٥	٢.٥١٤	٠.٩٨١	٣.٥١٤	٢٥
٠.٠٠٠٠	٤.٥٣٦	٠.٩٤٢	٢.٦٢٩	٠.٨٤٧	٣.٦٠٠	٢٦
٠.٠٠٠٨	٢.٧٢٩	١.٠٠٦	٢.٦٠٠	١.١٨٣	٣.٣١٤	٢٧
٠.٠٠٨٥	٠.٧٥٧	٠.٩٥٠	٢.٧٥٦	١.٠٤٣	٢.٩٧١	٢٨
٠.٠٠٦٠	٠.٤٠٩	٠.٨١٢	٣.٤٠٠	١.١٠٩	٣.٦٥٧	٢٩
٠.٠٠٠٠	٥.٥٧٤	٠.٥٨٢	٢.١١٤	٠.٩٩٤	٣.٢٠٠	٣٠
٠.٠٠٠٠	٧.٢٢٧	٠.٨٨١	٢.٤٠٠	٠.٦٥٧	٣.٧٤٣	٣١
٠.٠٠٠٠	٧.٩١٥	١.٠٢٩	٢.٠٠٠	٠.٩٦٣	٣.٨٨٦	٣٢
٠.٠٠٠٠	٨.٩٠٩	٠.٧٠٦	١.٨٢٩	٠.٩١٧	٣.٥٧١	٣٣
٠.٠٠٠٠	٨.٥٠٥	٠.٧٨١	٢.٠٨٦	٠.٧٦٥	٣.٦٥٧	٣٤
٠.٠٠٠٠	٨.٨٢٠	٠.٧٤٧	٢.١٧١	٠.٧٩٧	٣.٨٠٠	٣٥
٠.٠١١٠	٠.٧٧٧	٠.٦٤٦	٢.٦٢٩	٠.٩٣٢	٢.٨٨٦	٣٦
٠.٠٠٠٠	٧.٥١١	٠.٦٧٧	٢.٤١٢	١.٠٦٣	٣.٤٠٠	٣٧

الدلالة Sig	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا = ٣٤		المجموعة العليا = ٣٤		ت
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.٠٨٠	١.٢٩٣	٠.٥١٤	١٢٩.٣	١.٠٣٩	٣.٤٥٧	٣٨
٠.٠٩٥	١.٠٣٧	٠.٦٠١	٣.٢٥٧	١.٠٨٧	٣.٥٢٩	٣٩
٠.١٠٠	١.٢٦٩	٠.٦٦٤	٣.٢٧١	١.٠٦٥	٣.٤٢٩	٤٠
٠.٠٠٠	٨.٩٢٥	٠.٦٧٧	٢.٨٠٠	١.٠٧٣	٣.٧١٤	٤١
٠.٠٠١	١٠.٠٧٦	٠.٥٩٨	٢.٦٢٩	١.١٨٣	٣.٨٨٦	٤٢
٠.٠٠٠	٨.١٠١	٠.٦٣٩	١.٩٥٧	١.١٧٣	٣.٤٨٦	٤٣
٠.٠٠٠٩	٥.٩٨٣	٠.٧٣٢	٢.٨٨٥	١.٢٩٤	٣.٨٧١	٤٤
٠.٠٠١٠	٣.٠٨٨	١.٢٩٤	٣.١٧١	١.٤١	٣.٨٠٠	٤٥
٠.٠٠٠٠	١٣.٠٦٨	٠.٥٣٩	١.٦٥٧	٠.٨٢٢	٣.٨٢٩	٤٦
٠.٠٠٠٠	٣.٤٦٨	١.٢٦٩	٣.٠٨٦	١.٣٣٦	٣.٩٤٣	٤٧
٠.٠٠٠٠	٤.٠٨٣	١.٣٨٩	٣.٢٠٠	١.٤٩٧	٤.٠٢٩	٤٨
٠.٠٠٠٣	٥.٨٢٣	١.٢٧٤	٢.٧١٤	١.٣٣٩	٣.٩٧١	٤٩
٠.٠٠٥٣	٠.٩٢٥	٠.٦٦٣	٢.٨٢٩	٠.٨٤٣	٣.٠٢٩	٥٠
٠.٠٠١٥	٣.٤١٣	٠.٨٩	٣.٠٢٨	٠.٩٦٨	٣.٧٤٢	٥١
٠.٠٠٠٠	٧.٩٦٥	٠.٧٢٥	٢.٨٠٠	١.٢٢٦	٣.٧١٤	٥٢
٠.٠٠٠٠	٩.٠٣٣	٥٧٢.٠	٧١٤.٢	١.١٥٧	٣.٦٨٦	٥٣

يتبين من الجدول (٤) ان القيم التائية المعنوية لفقرات المقياس تراوحت بين (٠.٤٠٩-١٢.٩٤٤) وبلغ مستوى الدلالة لها (٠.١١١-٠.٠٠٠) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (٠.٠٠٥) باستثناء (١١) فقرة تحمل التسلسلات (١، ٤، ١٤، ٢٢، ٢٨، ٢٩، ٣٦، ٣٨، ٣٩، ٤٠، ٥٠) لم تكن مميزة اذ بلغ مستوى الدلالة لها أعلى من مستوى الدلالة المعتمد مما استدعى حذفها من المقياس.

على الرغم من استخدام الصدق المنطقي للفقرة في تقدير تمثيلها للسمة المراد قياسها، إلا أن الصدق التجريبي من خلال ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية أكثر دقة من صدقها الظاهري لأنه يكشف على أن الفقرة تقيس المفهوم نفسه الذي تقيسه الدرجة الكلية، بمعنى أن الفقرات متجانسة في قياس ما أعدت

لقياسه (Kroll, A., 2560. 426) ويستخرج صدق الفقرات في القياس النفسي تجريبياً عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجات الفقرة والدرجة الكلية للمقياس، وإن ارتباط الفقرة بمحك داخلي أو خارجي يعد مؤشراً لصدقها، وحينما لا يتوفر محك خارجي مناسب فإن الدرجة الكلية للمستجيب تمثل أفضل محك داخلي في حساب هذه العلاقة.

كما يشار إلى إيجاد ارتباط الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه. (ملحم، ٢٠١٠، ١٤٩)، ولاستخراج معامل الاتساق تم استخدام معامل ارتباط بيرسون Person Correlation لقياس درجة ارتباط كل فقرة مع درجة البعد الذي تنتمي إليه، وقياس ارتباط درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس بعد استبعاد الفقرات غير المميزة، والجدول (٥) يبين ذلك.

### الجدول (٥)

معامل الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية على المقياس (صدق البناء)

رقم الفقرة	معامل الارتباط	Sig	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	Sig	مستوى الدلالة
١	---	---	---	٢٨	---	---	---
٢	٠.٤٢٤	٠.٠٠٠٠	معنوي	٢٩	---	---	---
٣	٠.٤٢٥	٠.٠٠٠٠	معنوي	٣٠	٠.٣٨٥	٠.٠٠٠٠	معنوي
٤	---	---	---	٣١	٠.٤٤٥	٠.٠٠٠٠	معنوي
٥	٠.٤١٤	٠.٠٠٠٠	معنوي	٣٢	٠.٣٣٥	٠.٠٠٠٠	معنوي
٦	٠.٤٩٥	٠.٠٠٠٠	معنوي	٣٣	٠.٤٣٢	٠.٠٠٠٠	معنوي
٧	٠.٤٥٠	٠.٠٠٠٠	معنوي	٣٤	٠.٣٠٣	٠.٠٠٠٠	معنوي
٨	٠.٣٥٨	٠.٠٠٠٠	معنوي	٣٥	٠.٤٢٥	٠.٠٠٠٠	معنوي
٩	٠.٤٠٨	٠.٠٠٠٠	معنوي	٣٦	---	---	---
١٠	٠.٥١٥	٠.٠٠٠٣	معنوي	٣٧	٠.٤٤١	٠.٠٠٠٧	معنوي
١١	٠.٣٨٦	٠.٠٠٠٠	معنوي	٣٨	---	---	---
١٢	٠.٤٧٤	٠.٠٠٠٠	معنوي	٣٩	---	---	---
١٣	٠.٣١١	٠.٠٠٠١	معنوي	٤٠	---	---	---
١٤	---	---	---	٤١	٠.٣٨٧	٠.٠٠١٠	معنوي

رقم الفقرة	معامل الارتباط	Sig	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	Sig	مستوى الدلالة
١٥	٠.٥٤٤	٠.٠٠٠٠	معنوي	٤٢	٠.٣١٤	٠.٠٠٠٠	معنوي
١٦	٠.٣٢٣	٠.٠٠٠٠	معنوي	٤٣	٠.٣٥٩	٠.٠٠٠٠	معنوي
١٧	٠.٤٥١	٠.٠٠٠٠	معنوي	٤٤	٠.٥٢٥	٠.٠٠٠٠	معنوي
١٨	٠.٣٦٥	٠.٠٠٠٠	معنوي	٤٥	٠.٤٣٢	٠.٠٠٠٠	معنوي
٢٥	٠.٣٩٠	٠.٠٠٠٠	معنوي	٤٦	٠.٢٩٦	٠.٠٠٠٠	معنوي
٢٠	٠.٥٩٩	٠.٠٠٠٠	معنوي	٤٧	٠.٥٠٠	٠.٠٠٠٠	معنوي
٢١	٠.٣٥٦	٠.٠٠٠٠	معنوي	٤٨	٠.٤٣٢	٠.٠٠٠٠	معنوي
٢٢	---	----	---	٤٩	٠.٢٨٩	٠.٠٠٠٠	معنوي
٢٣	٠.٤٧٠	٠.٠٠٠٠	معنوي	٥٠	---	---	---
٢٤	٠.٤١٢	٠.٠٠٠٠	معنوي	٥١	٠.٤٣٢	٠.٠٠٠٠	معنوي
٢٥	٠.٤٠٢	٠.٠٠٠٤	معنوي	٥٢	٠.٤٣٢	٠.٠٠٠٠	معنوي
٢٦	٠.٥١٨	٠.٠٠٠٠	معنوي	٥٣	٠.٥٤٨	٠.٠٠٠٠	معنوي
٢٧	٠.٤١٠	٠.٠٠٠٠	معنوي				

القيمة الجدولية لمعامل الارتباط بدرجة الحرية (٤١) ومستوى دلالة - (٠.٠٥) = (٠.١٨٣) من الجدول اعلاه تبين أن جميع الفقرات دالة معنويا ومجموعها (٤٢) فقرة وبذلك فإنّ المقياس بصورته النهائية يتكون من (٤٢) فقرة ملحق (٧).

من الجدول (٥) يتبين ان قيم معامل الارتباط قد تراوحت بين (٠.٢٨٩ - ٠.٥٩٩) وبلغ مستوى الدلالة لها (٠.٠٠٠٠-٠.٠٠٠٧) وهو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (٠.٠٥) مما يدل على تجانس المقياس اذ تقيس كل فقرة البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس مجتمعا فضلا عن قدرتها على إبراز الترابط بين فقرات المقياس.

كما استخرجت القيم الارتباطية بين الدرجة الكلية لكل مجال من مجالات مقياس الدعم التنظيمي المدرك مع الدرجة الكلية للمقياس، وذلك لأن "ارتباطات المجالات بالدرجة الكلية للمقياس هي قياسات أساسية للتجانس لأنها تساعد على تحديد مجال السلوك المراد قياسه"، والجدول (٦) يبين ذلك.

## الجدول (٦)

يبين معامل الارتباط بين درجة المجال والدرجة الكلية على المقياس

ت	المجالات	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
١	العدالة التنظيمية	٠.٧٢٤	٠.٠٠٠٠	معنوي
٢	مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرار	٠.٥٦٢	٠.٠٠٠٠	معنوي
٣	سلوك القادة المساندة للمرؤوسين	٠.٧٢١	٠.٠٠٠٠	معنوي
٤	الهيكل التنظيمي	٠.٦٢٠	٠.٠٠٠٠	معنوي
٥	تقدير الجهود ( المكافآت )	٠.٧٠٨	٠.٠٠٠٠	معنوي

من الجدول (٦) يتبين أن قيم معامل الارتباط قد تراوحت بين (٠.٦٦٢ - ٠.٧٦٤) وبلغ مستوى الدلالة لها (٠.٠٠٠٠) وهو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (٠.٠٠٥) وهو مؤشر إضافي على تجانس المقياس. ٣-١-٦-٢ ثبات المقياس:

يعد الثبات من الخصائص القياسية الأساسية للمقاييس النفسية مع اعتبار تقدم الصدق عليه، لأن المقياس الصادق يعد ثابتاً، فيما قد لا يكون المقياس الثابت صادقاً، ويمكن القول بأن كل اختبار صادق هو ثابت بالضرورة. (الإمام وآخرون، ١٩٩٠، ١٤٣)

ويوفر معامل الثبات كثيراً من المؤشرات الإحصائية الخاصة بالظاهرة المدروسة والتي من خلالها يمكن الحكم على دقة المقياس الذي استعمل في القياس، ويقصد بالثبات أن تكون أدوات القياس على درجة عالية من الدقة والإتقان والاتساق فيما تزودنا به من بيانات عن السلوك المفحوص (الجلبي، ٢٠٠٥، ١١٣)

ولغرض إيجاد معامل الثبات لمقياس الدعم التنظيمي المدرك، اختار الباحث طريقتين لاستخراج معامل الثبات هما: طريقة التجزئة النصفية وطريقة ألفا كرونباخ وذلك لقناعة الباحث بأن استخدام أكثر من طريقة لاستخراج الثبات يعزز سلامة إجراءات بناء المقياس.

٣-٣-١-٦-٢-١ طريقة التجزئة النصفية:

تعتمد طريقة التجزئة النصفية في حساب الثبات أساساً على تقسيم عبارات (فقرات) المقياس إلى قسمين وحساب معامل الارتباط بين إجابات الأفراد المفحوصين على هذين القسمين. (الخطيب والخطيب، ٢٠١١، ٢٩)

ويشترط في هذه الطريقة أن يكون النصفان متجانسين، ولإيجاد الثبات بهذه الطريقة تم سحب (٢٠) استمارة من استمارات عينة صدق البناء، وتمت تجزئة فقرات المقياس إلى نصفين، النصف الأول ضم الفقرات الفردية والنصف الثاني ضم الفقرات الزوجية وتم حساب الارتباط بين درجات النصفين باستخدام معامل ارتباط بيرسون بعد استبعاد الفقرات غير المميزة والتي بموجبها تم الإبقاء على (٤٢) فقرة، وقد أظهرت النتائج أن معامل الارتباط بلغ (٠.٧٠٣) الذي يمثل الثبات لنصف الاختبار. ولأجل حساب الثبات للمقياس ككل قام الباحث بتطبيق معادلة (سبيرمان - براون التصحيحية) وبذلك بلغت قيمة معامل ثبات المقياس (٠.٨٢٥) وهو معامل ثبات جيد، ويشار إلى "أن الارتباط بين درجات كل من نصفي الاختبار يعد معامل ثبات نصف الاختبار وليس الاختبار كله، لذلك يتم تعديله باستخدام معادلة سبيرمان - براون التصحيحية". (عبد الرحمن، ١٩٩٨، ١٨٢)

٣-٣-١-٦-٢-٢ طريقة الفاكرونباخ:

تستعمل هذه الطريقة لحساب الثبات ويفضل استعمالها عندما يكون الهدف تقدير معامل ثبات مقاييس الجوانب الشخصية والوجدانية لأنها تشتمل على مقاييس متدرجة لا يوجد بها إجابة صحيحة وأخرى خاطئة. (الجلبي، ٢٠٠٥، ٤٢)

ولإيجاد الثبات بهذه الطريقة تم تطبيق معادلة الفاكرونباخ Alpha Cronbach على (٢٠) استمارة من استمارات عينة صدق البناء بعد استبعاد الفقرات غير المميزة والتي بموجبها تم الإبقاء على (٤٢) فقرة، وأظهرت النتائج أن قيمة معامل ثبات المقياس (٠.٨٢٩) وهو مؤشر إضافي على أن معامل ثبات المقياس جيد، "فكلما اقترب معامل الثبات من الواحد الصحيح كلما كان أفضل". (باهي والأزهري، ٢٠٠٦، ١٢٧)

٣-٣-١-٧ وصف مقياس الدعم التنظيمي المدرك بصيغته النهائية:

بعد التحقق من الخصائص القياسية المتمثلة بمؤشرات الصدق والثبات أصبح مقياس الدعم التنظيمي المدرك بصيغته النهائية مكوناً من (٥) مجالات هي (العدالة التنظيمية، مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرار، سلوك القادة المساندة للمرؤوسين، الهيكل التنظيمي، تقدير الجهود - المكافآت -)، وتغطي هذه المجالات (٤٢) فقرة، منها (٢٧) فقرة إيجابية والتي تحمل التسلسلات (١، ٢، ٣، ٥، ٨،

١٠، ١١، ١٢، ١٥، ١٧، ١٩، ٢٠، ٢٢، ٢٣، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٧، ٣٨، ٣٩، ٤٠، ٤٢)، فضلاً عن (١٥) فقرة سلبية والتي تحمل التسلسلات (٤، ٦، ٧، ٩، ١٣، ١٤، ١٦، ١٨، ٢١، ٢٤، ٢٩، ٣٠، ٣٥، ٣٦، ٤١). ودرجة كل فقرة تكون (٥) إذا كانت تنطبق على المستجيب بدرجة كبيرة جداً، و(٤) إذا كانت تنطبق عليه بدرجة كبيرة، و(٣) إذا كانت تنطبق عليه بدرجة متوسطة، و(٢) إذا كانت تنطبق عليه بدرجة قليلة و(١) إذا كانت لا تنطبق عليه في حال كون الفقرات إيجابية. وتسري عكس هذه الدرجات في حالة كون الفقرات سلبية، وتكون الإجابة بحسب البديل الذي يختاره المستجيب، ويتم حساب درجة كلية للمقياس من خلال جمع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب عن كل بديل يختاره من كل فقرة من فقرات المقياس، لذلك فإن أعلى درجة يمكن أن يتحصل عليها المستجيب هي (٢١٠) درجة التي تمثل أعلى الدرجات، وأقل درجة يحصل عليها هي (٤٢) والتي تمثل أدنى درجة كلية على المقياس، والمتوسط الفرض للمقياس (١٢٦) درجة، وتشير مجموع درجات المستجيب التي تتجاوز المتوسط الفرضي بأنه يحصل على الدعم التنظيمي المدرك، أما مجموع الدرجات التي تقع دون المتوسط الفرضي للمقياس فتشير إلى ركون الدعم التنظيمي المدرك.

وقد تحقق الباحث من صدق المقياس عن طريق صدق المحتوى وصدق البناء، ويتمتع المقياس أيضاً بثبات جيد من خلال المؤشرات التي استخرجت للمقياس عن طريق التجزئة النصفية ومعامل الفاكرونباخ، والوقت المستغرق للإجابة على المقياس يتراوح بين (١٨-١٩) دقيقة بمعدل (١٨,٥) دقيقة، وبذلك أصبح المقياس بصورته النهائية (الملحق ٨) جاهزاً للتطبيق على عينة التطبيق من قسم الموهبة في محافظة نينوى.

### ٣-٤ الوسائل الإحصائية:

استخدمت الوسائل الإحصائية والتي تم حسابها باستخدام برنامج الحاسوب الآلي (SPSS) وهي:

١. معادلة مربع كاي (كا<sup>٢</sup>) لعينة واحدة Chi Square One Sample Test -

٢. الوسط الحسابي Mean

٣. الانحراف المعياري Standard Deviation

٤. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين T. Test For Independent Sample

٥. معامل ارتباط بيرسون person Correlation Coefficient

٦. معامل الفاكرونباخ Alpha Cronbach Formula

٧. معادلة سبيرمان - براون التصحيحية Spearman- Brown

٤- عرض ومناقشة النتائج:

٤-١ عرض ومناقشة نتائج هدف البحث: بناء مقياس الدعم التنظيمي المدرك لدى موظفي قسم الموهبة الرياضية في محافظة نينوى.

وقد تحقق هذا الهدف في بناء مقياس الدعم التنظيمي المدرك الذي استوفى الخصائص القياسية (السايكومترية) لهذا النوع من المقاييس النفسية وكما موضح في الفصل الثالث.

٥- الاستنتاجات والتوصيات

٥-١ الاستنتاجات:

٥-١-١ صلاحية مقياس الدعم التنظيمي المدرك الذي قام الباحث ببنائه على موظفي قسم الموهبة الرياضية في محافظة نينوى.

٥-٢ التوصيات: ٥-٢-١ اعتماد مقياسي الدعم التنظيمي المدرك والصمود النفسي الذي قام الباحث ببنائه على موظفي قسم الموهبة الرياضية في محافظة نينوى.

٥-٢-٢ إجراء دراسات مماثلة على باقي موظفي مديريات الشباب والرياضة التابعة لوزارة الشباب والرياضة على اساس متغيرات الجنس والشهادة وسنوات الخدمة.

قائمة المصادر

المصادر العربية:

١. الشعلان، فهد بن احمد (٢٠١٤): الدعم التنظيمي المدرك لدوافع العمل لدى الموظفين الاداريات، كلية الآداب بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (٣)، العدد (١٢)، المملكة العربية السعودية.

٢. عامر، عبير ضيف الله والجوفي، علياء سعيد (٢٠٢١): الدعم التنظيمي المدرك وتأثيره في الأداء العالي بحث تحليلي في كليات جامعة بغداد، بحث منشور، المجلد ٢٧، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.

٣. محمد، ايمن عبد العليم (٢٠٢٥): أثر الدعم التنظيمي المدرك على التوافق المهني لدى معلمين التربية الرياضية بإدارة المنيا التعليمية، مجلة سوهاج لعلوم فنون التربية البدنية والرياضة، العدد الرابع عشر، جامعة سوهاج، مصر.

٤. الإمام واخرون، مصطفى محمود (١٩٩٠): التقويم والقياس، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد.

٥. باهي، مصطفى حسين والازهري، سمير (٢٠٠٦): سيكولوجية الاداء الرياضي، نظريات، تحليلات، تطبيقات، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.

٦. باهي وعمران، مصطفى حسين، صبري (٢٠٠٧): الاختبارات والمقاييس في التربية الرياضية. ط١، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
٧. الجلي، سوسن شاکر (٢٠٠٥): أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، ط١، مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع، دمشق، سوريا.
٨. الحوري عكلة سليمان وعلي، هند سليمان (٢٠١٦): الدليل الى البحث العلمي والعلوم التربوية والانسانية، ط١، مركز الكتاب الحديث، القاهرة، مصر.
٩. الخطيب والخطيب، جمال محمد، احمد حسين (٢٠١١): تعديل سلوك الإنسان، دار حنين للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
١٠. ربيع، محمد شحاته (٢٠٠٩): قياس الشخصية، ط٢، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
١١. عبد الرحمن، سعد (١٩٩٨): القياس النفسي النظرية والتطبيق، ط٣، دار الفكر العربي، القاهرة.
١٢. العجيلي، صباح حسين حمزة (٢٠٠٥): القياس والتقويم التربوي، ط٣، مكتبة التربية للطباعة والنشر، صنعاء، اليمن.
١٣. عويس، خير الدين علي أحمد (١٩٩٩): دليل البحث العلمي، دار الفكر للطباعة والنشر، القاهرة.
١٤. عودة، أحمد سليمان (١٩٩٩): القياس والتقويم في العملية التدريسية، جامعة اليرموك، عمان.
١٥. ملحم، سامي محمد (٢٠١٠): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط٦، دار الميسرة للتوزيع والنشر والطباعة، عمان.
١٦. النبهان، موسى (٢٠٠٤): أساسيات القياس في العلوم السلوكية، ط١، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

#### المصادر الأجنبية:

1. Eble R.L, (1972). **Essentitals of Eduction Measurement**, prentice Hall, New tersely.
2. Singh, Bushra..Malhotra,Meenakshi, (2015)The Mediating Role of Trust in The relationship between perceived Organizational Support and Silence, International JOURNAL of Scientific and Research publications,Vol,.5, No.9,p.2
3. Wang, X., Guchait, P., &Pasamehmetoglu, A. (2020): Why Should erros be tolerated, Perceived organizational well-being.

## الملاحق

## (1) الملحق

اسماء السادة الخبراء والمختصين

ت	الاسم	اللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل
	د. سعد فاضل عبدالقادر	أستاذ	قياس و تقويم	جامعة الموصل
	د. عبد المنعم احمد جاسم	أستاذ	قياس و تقويم	جامعة تكريت
	د. عبدالودود احمد خطاب	أستاذ	علم النفس الرياضي	جامعة تكريت
	د. نيراس يونس ال مراد	أستاذ	علم النفس الرياضي	جامعة الموصل
	د. عدي غانم الكواز	أستاذ	الإدارة الرياضية	جامعة الموصل
	د. رياض احمد إسماعيل	أستاذ	الإدارة الرياضية	جامعة الموصل
	د. طارق هاشم خميس	أستاذ	علم النفس التربوي	جامعة تكريت
	د. مها صبري محمد	أستاذ	علم النفس الرياضي	جامعة كركوك
	د. سعد عباس الجنابي	أستاذ	علم النفس الرياضي	جامعة تكريت
	د. نغم محمود الخفاف	أستاذ	علم النفس الرياضي	جامعة الموصل
	د. ذكرى يوسف جميل	استاذ	علم النفس الرياضي	جامعة الموصل
	د. ناظم شاكر الوتار	أستاذ	علم النفس الرياضي	جامعة الموصل
	د. ثامر محمود ذنون	أستاذ	علم النفس الرياضي	كلية التربية الاساسية / جامعة الموصل
	د. نغم محمود محمد	أستاذ	علم النفس الرياضي	جامعة الموصل
	د. خالد اسود لايخ	أستاذ	الإدارة الرياضية	جامعة القادسية
	د. سلام حنتوش	أستاذ	الإدارة الرياضية	الجامعة المستنصرية
	د. احمد رعد إبراهيم	أستاذ مساعد	الإدارة الرياضية	جامعة الموصل
	د. محمود مطر علي	استاذ مساعد	علم النفس الرياضي	جامعة الموصل
	د. عطية بدوي سليمان	استاذ مساعد	علم النفس التربوي	جامعة تكريت
	د. منهل خطاب سلطان	استاذ مساعد	علم النفس الرياضي	كلية التربية الاساسية

مكان العمل	الاختصاص	اللقب العلمي	الاسم	ت
/ جامعة الموصل				
جامعة الموصل	علم النفس الرياضي	استاذ مساعد	د. علي حسين محمد	
جامعة الموصل	علم النفس الرياضي	استاذ مساعد	د. وليد ذنون محمد	
جامعة الموصل	قياس و تقويم	استاذ مساعد	د. انور قاسم يحيى	
كلية التربية الاساسية / جامعة الموصل	علم النفس الرياضي	استاذ مساعد	د. معتصم طلال	
جامعة الموصل	الإدارة الرياضية	أستاذ مساعد	د. خالد محمود عزيز	
جامعة الموصل	الإدارة الرياضية	أستاذ مساعد	د. بثينة حسين علي	
جامعة الموصل	الإدارة الرياضية	أستاذ مساعد	د. محمد ذاكر سالم	
جامعة الموصل	الإدارة الرياضية	أستاذ مساعد	د. ثابت احسان حمودات	
جامعة الموصل	الإدارة الرياضية	أستاذ مساعد	د. محمد خالد احمد الدباغ	
جامعة الموصل	الإدارة الرياضية	أستاذ مساعد	د. ياسر بازل محمد	
جامعة الموصل	الإدارة الرياضية	أستاذ مساعد	د. محمد خالد محمد	
جامعة الموصل	علم النفس الرياضي	استاذ مساعد	د. محمد خيرالدين صالح	

الملحق (٢)

مقياس الدعم التنظيمي المدرك بصيغته النهائية



جامعة الموصل

كلية التربية الأساسية

قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا (الدكتوراه)

م / مقياس الدعم التنظيمي المدرك

عزيزي الموظف .....

تحية طيبة ...

فيما يأتي مجموعة من الفقرات تعبر عن رأيك، راجين تفضلكم بقراءة فقرات المقياس والاجابة عليها بوضع علامة (صح) امام كل فقرة وتحت البديل المناسب لك (دائماً، غالباً احياناً نادراً، ابدأ) علماً أنه لا توجد اجابة صحيحة أو خاطئة فكل اجابة تعتبر صحيحة كونها تعبر عن رأيك الشخصي تجاه نفسك. ملاحظة: اجابتك لا يطلع عليها سوى الباحث وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط

مع فائق الشكر والتقدير.

التوقيع:

الاسم الثلاثي:

الدائرة:

العمر :

ت	الفقرات	بدائل الإجابة			
		ابدأ	نادراً	احياناً	دائماً
١	معاملة المدير جميع الموظفين بحيادية وعدالة تامة				
٢	يفوض المدير جزء من صلاحياته للموظفين				
٣	السماح للموظفين باستخدام القدرات الشخصية في حل مشكلات العمل				
٤	يشجعني المدير بالتعبير عن أفكاره في العمل حتى لو كانت لا تتفق مع رائي				
٥	أرى أن الحوافز التي أحصل عليها مناسبة				
٦	يتم تطبيق كل القرارات الإدارية على كل الموظفين بلا				

بدائل الإجابة					الفقرات	ت
أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً		
					استثناء	
					اهتمام القسم برفع مستوى موظفيها من خلال الدورات التدريبية	٧
					يشجع المدير روح المبادرة بين الموظفين ويناقشهم أفكارهم	٨
					معظم الموظفين تؤخذ آرائهم عند اتخاذ القرارات	٩
					يخصص القسم احتفالات رسمية لتكريم المبدعين	١٠
					يحرص القسم على تحقيق الصالح العام عند اتخاذ القرار	١١
					يتفاعل القسم بإيجابية مع المتغيرات المستجدة	١٢
					يترك المدير الموظفين يؤدون أعمالهم بالطريقة التي يرون أنها الأفضل	١٣
					أخذ معظم القرارات بعد الرجوع الى المدير	١٤
					يشجع نظام المكافآت في القسم الموظفين على الإبداع	١٥
					عندما يتخذ المدير قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يناقشه معي بمنتهى الصراحة	١٦
					يخصص القسم المواد اللازمة لتشجيع الإبداع عند الموظفين	١٧
					يسمح المدير للموظفين بأن يحددوا شكل وملامح العمل في المراحل التالية	١٨
					تقليل روتين العمل من خلال مشاركة الموظفين في القرارات	١٩
					يوفر القسم لموظفيه فرص الترقية	٢٠
					أعتقد أن راتبي الشهري مناسب	٢١
					يوفر القسم خدمات إرشادية لمساعدة الموظفين على إيجابية التكيف	٢٢
					مواكبة الموظفين ومساندتهم في العمل	٢٣
					لا يتفرد المدير في القرارات التي يتخذها وهذا يؤدي الى جودة العمل والإنتاجية	٢٤

بدائل الإجابة					الفقرات	ت
أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً		
					يقدم القسم لموظفيه أجور عادلة وفقاً لمستوى أدائهم	٢٥
					يتخذ المدير القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز	٢٦
					يتم تقسيم العمل حسب الاختصاص	٢٧
					يتحدث المدير بإيجابية عن التميز في عمل الموظفين	٢٨
					نسبة مشاركتنا كموظفين في اتخاذ القرارات الاستراتيجية عالية	٢٩
					يبدى القسم اهتماماً بسلامة وصحة موظفيه	٣٠
					يمكن للموظفين الاعتراض على القرارات التي يصدرها المدير	٣١
					توزيع الأدوار بشكل واضح	٣٢
					مساعدة الموظف عند حدوث الأخطاء وعدم نقدة	٣٣
					الوصول الى بدائل أكثر من خلال المشاركة في اتخاذ القرار	٣٤
					يكافئ القسم الموظف المتميز ويميزه عن الآخرين	٣٥
					أعتقد أن عبء العمل الخاص بي مناسب جدا	٣٦
					يوجد مرونة في الهيكل التنظيمي لمواجهة المستجدات	٣٧
					يراعي المدير مشاعر الموظفين الشخصية قبل التصرف	٣٨
					يقدم القسم عبارات الثناء الشفوية لإثارة دافعية الموظفين	٣٩
					أشارك بقدر كبير في اتخاذ القرارات المرتبطة باختصاصي وواجباتي الوظيفية	٤٠
					يحرص القسم على تقدير جهودي عبر الإشادة بإنجازاتي في العمل	٤١
					يشارك الموظفون الأكثر تأثراً بالقرارات في اتخاذها	٤٢