

الفصل الثالث

إجراءات البحث

الفصل الثالث

3/ إجراءات البحث

1-3 مقدمة:

تستعرض الباحثة في الفصل الثالث إجراءات البحث من حيث تحديد المنهج المستخدم ومواصفات عينة البحث وأدوات جمع البيانات وتقنياتها وتحديد الأسلوب الإحصائي الذي سوف يستخدم في هذا البحث.

2-3 منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة.

ويشير كلاً من (محمد حسن علاوى، أسامة راتب - 1999م - ص139) و(خير الدين عويس - 1999م - ص103): إلى أن الدراسات الوصفية هي أسلوب بحثي يتم من خلاله جمع المعلومات والبيانات عن الظاهرة المراد قياسها وذلك بغرض وصف وتفسير ما هو كائن واختيار الفروض والإجابة عن التساؤلات التي تثيرها الدراسة بغرض توضيح مدى الحاجة للقيام بتغيرات أساسية أو جزئية فيما يرتبط بالظاهرة. والبحوث الوصفية ترمى إلى (وصف واقع المشكلات والظواهر كما هي أي وصف ما هو كائن وتفسيره). (لويس كاهين وآخرون - 1999م ص - 12).

والمنهج الوصفي يسعى لوصف الظاهرة التي تدرس، لكي يتوصل الباحثون الوصفيون إلى حل مشكلة لابد أن تتوفر لديهم أوصاف دقيقة للظاهرة، فهم يهتمون بالسؤال التالي، ما الوضع الحالي لهذه الظاهرة..

3-3 مجتمع البحث:

يقصد بمجتمع البحث المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث أن يقيم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة ويتكون مجتمع البحث من العاملين بوزارة الشباب والرياضة (مدراء - موظفين).

3-4 عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من العاملين بالوزارة وبعض الإداريين وبلغ عددهم (150) (مديري إدارات - إدارات فرعية - رؤساء أقسام - وموظفين) اشتملت عينة البحث على الآتي: صفة الفرد (مدير إدارة عامة - رئيس قسم - موظفين) المؤهل العلمي (ثانوي - جامعي - فوق الجامعي) عدد سنوات الخبرة في المجال

4-4 توصيف العينة :

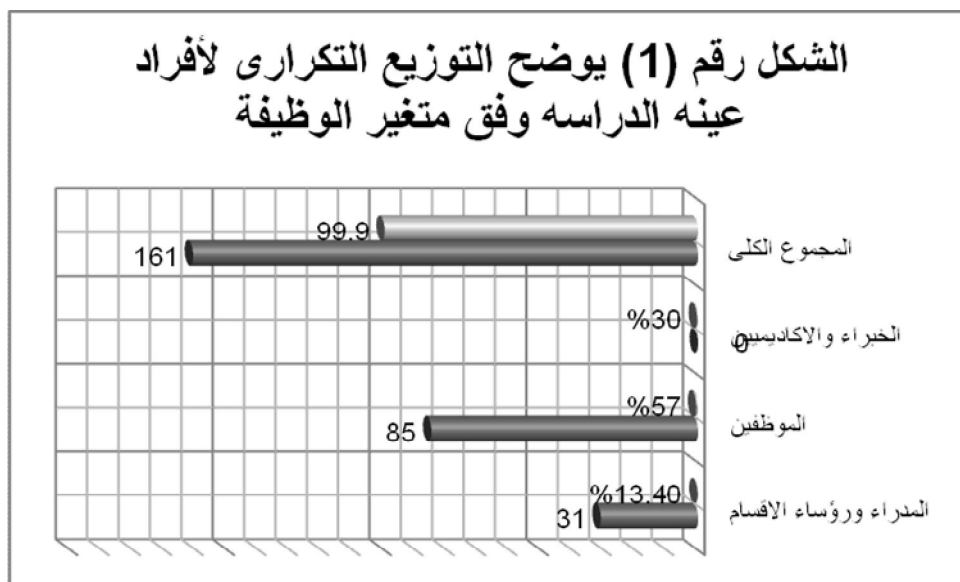
الجدول رقم (2) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينه الدراسة وفق متغير الوظيفة

الوظيفة	العدد	النسبة المئوية
المدراء ورؤساء الاقسام	31	13.40%
الموظفين	85	57%
الخبراء والاكاديميين	45=11+34	30%
المجموع الكلي	161	99.9

يتضح من الجدول (1) أن غالبية أفراد عينة البحث من الموظفين حيث بلغ عددهم (85) فرداً ما نسبته (57%) ، يليهم الخبراء والاكاديميين حيث بلغ عددهم (45) أفراد ما نسبته (30%) ، يليهم الافراد القيادات من المدراء ورؤساء الاقسام حيث بلغ عددهم (31) فرداً بنسبة (13.40%) ، فيما بلغ عدد افراد عينة البحث 161 فرداً *يلاحظ على عينة الخبراء والاكاديميين انها تحتوى على 11 من المحكمين و34 من الذين تم تطبيق الدراسة عليهم ويدعم هذه النتائج الشكل التالي لمصدر: إعداد الباحثة، من الدراسة الميدانية، برنامج SPSS, 2016م

الشكل رقم (10) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينه الدراسة وفق متغير الوظيفة

الشكل رقم (1) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينه الدراسة وفق متغير الوظيفة



المصدر: إعداد الباحثة, من الدراسة الميدانية، برنامج Excel، 2016م

ب/ سنوات الخبرة :

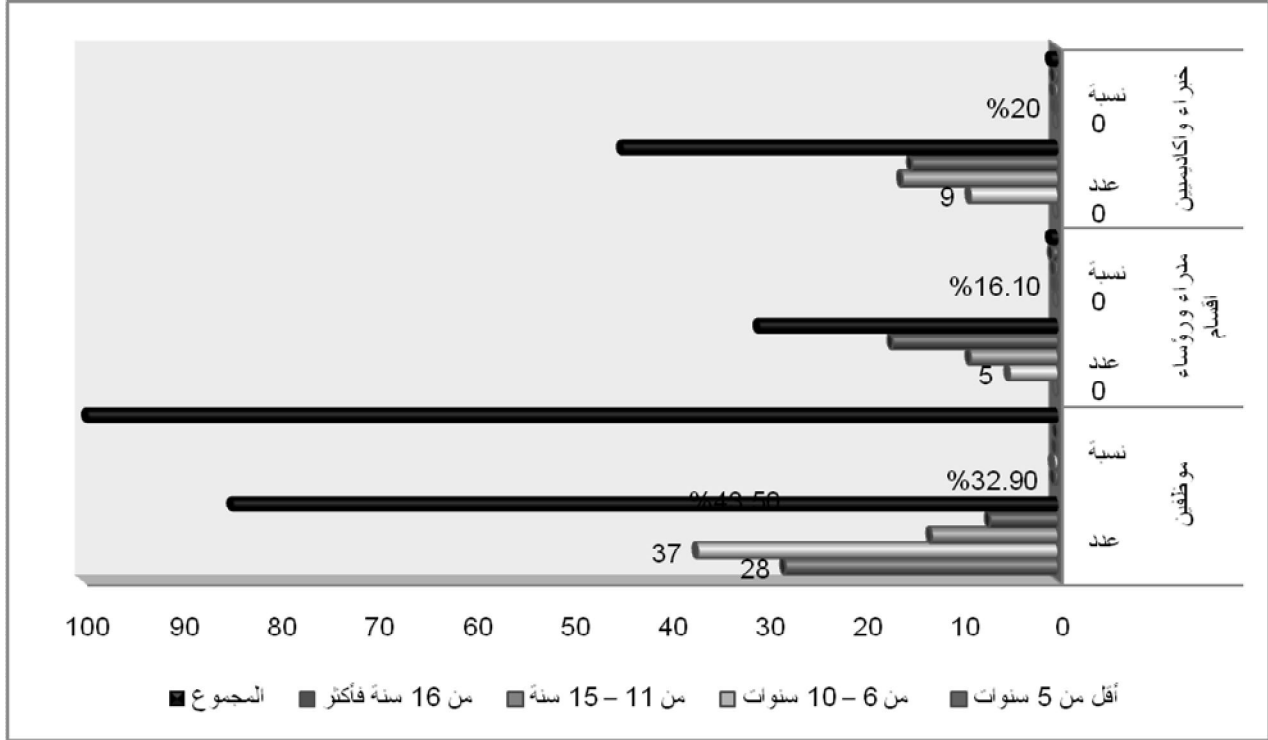
الجدول رقم(3) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينه الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة ن=161

خبراء واكاديميين		مدرء ورؤساء اقسام		موظفين		البيان
نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	سنوات الخبرة
0	0	0	0	32.9%	28	أقل من 5 سنوات
20%	9	16.1%	5	43.5%	37	من 6 - 10 سنوات
35.5%	16	29%	9	15.3%	13	من 11 - 15 سنة
33.4%	15	54.8%	17	8.2%	07	من 16 سنة فأكثر
99.9%	45	99.9%	31	99.9	85	المجموع

المصدر: إعداد الباحث, من الدراسة الميدانية، برنامج SPSS، 2016م

يتضح من الجدول (2) والشكل (2) أن غالبية أفراد عينة البحث من الافراد الذين سنوات خبرتهم (من 16 سنة فأكثر) من رؤساء الاقسام والمدرء حيث بلغ عددهم (17) فردا بنسبته (54.8%) ، يليهم الخبراء

والاكاديميين بلغ عددهم (15) افراد بنسبة (33.4%)،وقد تركزت اكبر نسبة من الموظفين فى فئة الخبر الاكثر من ست حيث بلغ عددهم (33) افراد بنسبة (43.5%) فيما يدعم الشكل التالى:
الشكل رقم(11) يوضح التوزيع التكرارى لأفراد عينه الدراسه وفق متغير سنوات الخبرة ن=161



ج: العينة حسب المؤهل العلمى

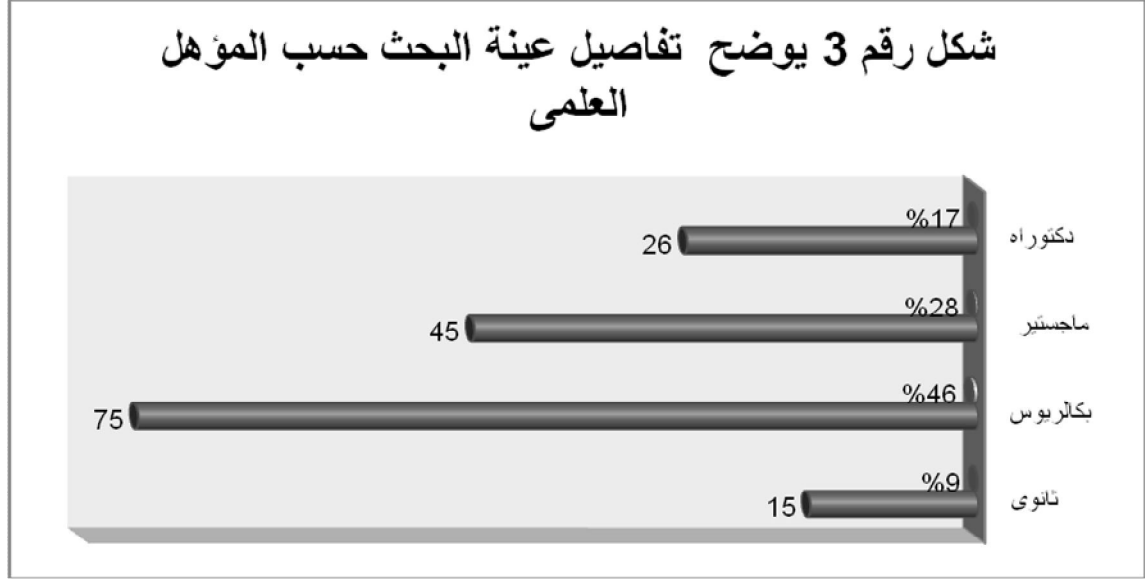
جدول رقم(4) يوضح التوزيع التكرارى لأفراد عينه الدراسه وفق المؤهل العلمى ن=161

9%	15	ثانوى
46%	75	بكالوريوس
28%	45	ماجستير
17%	26	دكتوراه

يتضح منيتضح من الجدول (3) والشكل (3) أن غالبية أفراد عينة البحث من الافراد الذين مؤهلاتهم بكالوريوس اكبر نسبة (عددهم (75) فردا بنسبته (46%) ، يليهم مؤهل الماجستير بلغ عددهم (45) افراد بنسبة (28%)، اما الدكتوراه فقد بلغ عددهم (26) بنسبة 17% وهم من فئات القيادة وقد تركزت اكبر نسبة من الموظفين فى هذه الفئة اما حملة الشهادة الثانوية فقد بلغ عددهم (15) بنسبة 9%

ويدعم النتائج الشكل التالى :

شكل رقم 3 يوضح تفاصيل عينة البحث حسب المؤهل العلمي



الشكل رقم (12) يوضح التوزيع التكرارى لأفراد عينه الدراسه وفق متغير المؤهل العلمى ن=161

5- أدوات البحث:

اعتمدت الباحثة على الإستبانة كأداة رئيسة لجمع المعلومات من عينة البحث.

قامت الباحثة بعدة خطوات ومراحل لتصميم الإستبانة وذلك على النحو التالي:

- المرحلة الأولى: لتصميم الإستبانة قامت الباحثة بتصميم الإستبانة في مرحلتها الأولى حيث تكونت الإستبانة من الجانب الأول اشتملت على المعلومات من المفحوصين (الجنس - المؤهل العلمى - الخبرة - المستوى، الفقرة الثانية اشتملت على طريقة الإجابة، الفقرة الثالثة تكوين محاور الإستبانة والتي كان عددها 5محاور هي تحليل وتصميم العمل - تخطيط الموارد البشرية - اختيار الموارد البشرية - تدريب الموارد البشرية - تقييم الاداء.

-المرحلة الثانية:تم تسليم الاستبانة بشكلها الاولى لعدد من المحكمين من الخبراء والمتخصصين في التربية الرياضية والمجال الرياضي (ملحق رقم 1) حيث قام الخبراء المتخصصين بإبداء بعض الملاحظات وتم تعديل الاستبانة وفقا لارائهم

اعتمدت الباحثة لتقدير صدق الاستبانة قيد الدراسة علي صدق المحتوي وذلك بفحص مضمون عبارات ومحاور الاستبانة فحصا دقيقا وذلك بعرضه علي عدد (11) من الخبراء في مجال التربية الرياضية وإدارة الأعمال؛

ملحق رقم (3)، ويشير كل من (ذوقان عبيدات وعبدالرحمن عدس وكايد عبد الخالق، 1996م، ص200) الي ضرورة الاعتماد علي صدق المحكمين وذلك بعرض اداة جمع البيانات علي عدد من المختصين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار، فاذا اتفق الخبراء علي ان الاختبار يقيس السلوك الذي وضع من اجله فيمكن الاعتماد علي حكمهم المرحلة الثالث تم ايجاد المعاملات العلمية للإستبانة: كما يلي:

الصدق: اعتمدت الباحثة على صدق المحكمين وذلك بعرض أداة جمع البيانات على عدد من المحكمين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار، حيث أتفق الخبراء على أن الاختبار يقيس السلوك الذي وضع من أجله-المرحلة الثالث تم ايجاد المعاملات العلمية للإستبانة: كما يلي:

جدول رقم (5) يوضح اراء المحكمين والخبراء في محاور الاستبانة

فروق المتوسطات	بعد المحكمين		عدد الفقرات قبل المحكمين		بيان
	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
صدق					المحاور
0.95	21%	11	25%	14	المحور الاول تحليل وتصميم العمل
0.94	21%	11	21.4%	12	المحور الثاني تخطيط الموارد البشرية
0.95	18%	10	19.6%	11	المحور الثالث إستقطاب واختيار الموارد البشرية
0.96	12.9%	7	12.5%	7	المحور الرابع تدريب وتحفيز الموارد البشرية
0.96	24%	13	21.4%	12	المحور الخامس تقييم الاداء
0.95	فقرة 52		فقرة 56		المجموع

يتضح من الجدول رقم (4) والخاص بالتكرارات والنسب المئوية لاستطلاع رأي الخبراء في مدي مناسبة محاور الاستبيان وان فروق المتوسطات للاهمية النسبية لجميع المحاور تراوحت ما بين 0.94-0.95 وقد

ارتضت ما يؤكد صدق الاستبانة فيما تقيسه بعد موافقة رأي الخبراء ولهذا فقد تم قبول جميع المحاور المقترحة للاستبيان.

كما قامت الباحثة بتحليل استجابة الخبراء لارتباط الفقرات ومدى اهميتها بالنسبة للمحاور: وفيما يلي جدول يوضح ذلك

جدول رقم (6) يوضح رأي الخبراء في ارتباط العبارات بالمحور الاول تحليل وتصميم العمل وأهميته ومدى مناسبته للمحور الأول

النسبة المئوية	عدد الخبراء	غير مناسبة	مناسبة	غير هامة	هامة	غير مرتبطة	مرتبطة		
100%	11	-	11	-	11	-	11	يوجد تنسيق وتكامل بين الادارات فى الوزارة حول عمليات تنسيق وتحليل العمل	1
100%	11	-	11	-	11	-	11	يوجد وضوح فى مفهوم وظيفة تحليل العمل	2
100%	11	-	11	-	11	-	11	القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بالتخطيط للموارد البشرية فى الوزارة	3
85.71 %	9	2	9	2	9	2	9	يوجد لدى العاملين بوحدات تنمية الموارد البشرية بالوزارة تصور واضح لعملية تصميم وتخطيط العمل	4
100%	11	-	11	-	11	-	11	القائمون بعملية تحليل وتصميم	5

								العمل على دراية واطلاع بواجبات التخطيط للموارد البشرية في الوزارة	
%100	11	-	11	-	11	-	11	القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بتحليل الاحتياج التدريبي للموارد البشرية في الوزارة	6
%100	11	-	11	-	11	-	11	القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بمهام التنسيق للموارد البشرية في الوزارة	7
%100	11	-	11	-	11	-	11	القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بمهام الاشراف والتوجيه للموارد البشرية في الوزارة	8
%100	11	-	11	-	11	-	11	القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بوسائل وطرق اختيار الموارد البشرية في الوزارة	9
%100	11	-	11	-	11	-	11	القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بالتخطيط لتنظيم للموارد البشرية في الوزارة	10
%100	11	-	11	-	11	-	11	القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بطرق الرقابة على تدريب للموارد البشرية في الوزارة	11

يتضح من الجدول رقم (5) والخاص بالتكرارات والنسب المئوية لاستطلاع رأي الخبراء في مدي مناسبة في ارتباط العبارات بالمحورالاول تحليل وتصميم العمل وأهميته ومدي مناسيته للاجابة على سؤال البحث الاول (ما استراتيجيات تحليل وتصميم العمل وزارة الشباب والرياضة فيما يخص التخطيط لاستراتيجيات الموارد البشرية) حيث يتضح ،ان فروق المتوسطات للاهمية النسبية لجميع المحاور تراوحت ما بين 0.95 - 0.94 وقد ارتضت مايؤكد صدق المحور الاول فيما تقيسه بعد موافقة رأي الخبراء ولهذا فقد تم قبول المحور المقترح.

جدول رقم (7) يوضح رأي الخبراء في ارتباط العبارات بالمحور وأهميتها ومدي مناسبتها للمحور الثانى تخطيط الموارد البشرية:

مرتبة	مرتبة غير مرتبطة	هامة	غير هامة	مناسبة	غير مناسبة	عدد الخبراء	النسبة المئوية		
1	-	11	-	11	-	11	100%	تهدف خطط الموارد البشرية الى تحقيق التكيف مع المتغيرات فى البيئة الخارجية	
2	-	11	-	11	-	11	100%	تلتزم ادارة الموارد البشرية فى الوزارة بالتخطيط للموارد البشرية	
3	-	11	-	11	-	11	100%	اهداف خطط الموارد البشرية واضحة للعاملين فى الوزارة	
4	2	9	2	9	2	9	85.71 %	مدير ادارة المارد البشرية لديه تصورا واضحا لرسالة الوزارة	
5	-	11	-	11	-	11	100%	تقوم الوزارة بمشاركة الموظفين المعنيين بوضع خطط الموارد البشرية	
6	-	11	-	11	-	11	100%	تقوم الوزارة بمشاركة الموظفين المعنيين بوضع خطط الموارد البشرية	
7	-	11	-	11	-	11	100%	تقوم الوزارة بالتخطيط للاعداد المراد تعيينهم سنويا تمشيا مع التطورات المحتملة	
8	-	11	-	11	-	11	100%	يتم تطبيق الخطة المنبثقة والمتكاملة مع الخطة الاستراتيجية العامة بالوزارة	

9	القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بوسائل وطرق اختيار الموارد البشرية في الوزارة	11	-	11	-	11	-	11	%100
10	تختار ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية المناسبة لتحقيق الاهداف بما يتلاءم والظروف التي نواجهها حاضرا ومستقبلا	11	-	11	-	11	-	11	%100
11	يشارك الموظفون في وضع خطط الموارد البشرية	11	-	11	-	11	-	11	%100

يتضح من الجدول رقم (7) والخاص بالتكرارات والنسب المئوية لاستطلاع رأي الخبراء في مدى مناسبة في ارتباط العبارات بالحوار الثاني تخطيط الموارد البشرية وأهميته ومدى مناسبته للجواب على سؤال البحث الاول (ما واقع استراتيجية التخطيط للموارد بوزارة الشباب والرياضة) حيث يتضح ، ان فروق المتوسطات للاهمية النسبية للمحور الثاني بلغت 100% ما يؤكد صدق المحور الثاني فيما تقيسه الاستبانة بعد موافقة رأي الخبراء ولهذا فقد تم قبول المحور المقترح.

جدول رقم (8) يوضح رأي الخبراء بالعبارات بالمحور وأهميتها ومدى مناسبتها المحور الثالث استقطاب واختيار الموارد البشرية

مرتبطة	غير مرتبطة	هامية	غير هامة	مناسبة	غير مناسبة	عدد الخبراء	النسبة المئوية
11	-	11	-	11	-	11	%100
11	-	11	-	11	-	11	%100
11	-	11	-	11	-	11	%100
9	2	9	2	9	2	9	85.71 %

								فى كافة وسائل الاعلام	
100%	11	-	11	-	11	-	11	يتم تعيين العاملين وفق معايير وقواعد الخبرة والكفاءة البشرية	5
100%	11	-	11	-	11	-	11	يتم اختيار الموارد البشرية وفقا لمواصفات ومعايير شغل الوظائف الشاغرة	6
100%	11	-	11	-	11	-	11	تقوم الوزارة بالتخطيط للاعداد المراد تعيينهم سنويا تمشيا مع التطورات المحتملة	7
100%	11	-	11	-	11	-	11	يتم اختيار المتقدمين للوظائف بالوزارة على اسس موضوعية	8
100%	11	-	11	-	11	-	11	القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بوسائل وطرق اختيار الموارد البشرية فى الوزارة	9
100%	11	-	11	-	11	-	11	تختار ادارة الموارد البشرية وفقا لمعايير ومواصفات شغل الوظائف	10
100%	11	-	11	-	11	-	11	تقوم الوزارة باختيار الكفاءات المناسبة لتعيينهم فى الوظائف الادارية الوسطى والعليا	11

يتضح من الجدول رقم (8) والخاص بالتكرارات والنسب المئوية لاستطلاع رأي الخبراء في مدى مناسبة في ارتباط العبارات بالمحور الثالث استطاب الموارد البشرية تحليل وتصميم العمل وأهميته ومدى مناسبته للاجابة على سؤال البحث الاول (ما واقع استراتيجية استقطاب الموارد البشرية) حيث يتضح ،ان فروق المتوسطات للاهمية النسبية لجميع المحاور 100% ما يؤكد صدق الثالث فيما تقيسه الاستبانة بعد موافقة رأي الخبراء ولهذا فقد تم قبول المحور المقترح.

جدول رقم (9) يوضح رأي الخبراء العبارات بالمحور وأهميتها ومدى مناسبتها في المحور الرابع تدريب وتحفيز الموارد البشرية

مرتبطة	غير مرتبطة	هامة	غير هامة	مناسبة	غير مناسبة	عدد الخبراء	النسبة المئوية		
11	-	11	-	11	-	11	100%	1	يوجد بالوزارة خطة سنوية لتدريب وتطوير الموارد البشرية
11	-	11	-	11	-	11	100%	2	توضع خطة الموارد البشرية استنادا الى تحليل الاحتياج التدريبي
11	-	11	-	11	-	11	100%	3	اهداف الوزارة من خطة تدريب الموارد البشرية هي زيادة الكفاءة الادائية للوظيفة
9	2	9	2	9	2	9	85.71 %	4	يرتبط التدريب باستعداد الموظفين
11	-	11	-	11	-	11	100%	5	تتوفر بالوزارة بيئة محفزة لتدريب الموارد البشرية
11	-	11	-	11	-	11	100%	6	تساعد البيئة على تطبيق ما تعلمه الموظف في الدورات التدريبية
11	-	11	-	11	-	11	100%	7	توضع خطط تدريب الموظفين بناء على خطط سابقة

يتضح من الجدول رقم (8) والخاص بالتكرارات والنسب المئوية لاستطلاع رأي الخبراء في مدى مناسبة في ارتباط العبارات بالمحور الرابع التحفيز والتدريب وأهميته ومدى مناسبته للاجابة على سؤال البحث الاول (ما واقع استراتيجية تحفيز وتدريب الموارد البشرية بالوزارة)

حيث يتضح ،ان فروق المتوسطات للاهمية النسبية لجميع المحاور 10085- % ما يؤكد صدق الرابع فيما تقيسه الاستبانة بعد موافقة رأي الخبراء ولهذا فقد تم قبول المحور المقترح.

جدول رقم (9) يوضح رأي الخبراء العبارات بالمحور وأهميتها ومدى مناسبتها في المحور الخامس تقييم الاداء الموارد البشرية

1	تقوم الوزارة بتقييم اداء العاملين حسب الوصف الوظيفي	11	-	11	-	11	-	11	%100
2	يتم مراجعة معايير تقييم الاداء العاملين من اجل التطوير	11	-	11	-	11	-	11	%100
3	يتم تطبيق معايير الاداء على العاملين بعدالة	11	-	11	-	11	-	11	%100
4	يتم تقييم الموارد البشرية على اساس موضوعية	11	-	11	-	11	-	11	%100
5	يتسم نظام تقويم الاداء بالوزارة بالمرونة	11	-	11	-	11	-	11	%100
6	يطلع الموظف بالوزارة على نتائج تقييم ادائه السنوي	11	-	11	-	11	-	11	%100
7	هناك معايير محددة لقياس لاداء	11	-	11	-	11	-	11	%100
8	يتم مقارنة نتائج الاداء الفعلى بالاداء المطلوب	11	-	11	-	11	-	11	%100
9	يتم تقويم نتائج الاداء وتبنى عليها قرارات التدريب	11	-	11	-	11	-	11	%100

يتضح من الجدول رقم (9) والخاص بالتركرارات والنسب المئوية لاستطلاع رأي الخبراء في مدى مناسبة في ارتباط العبارات بالمحور الخامس تقييم الاداء وأهميته ومدى مناسبته للاجابة على سؤال البحث الاول (هل توجد معايير لقياس الاداء للموارد البشرية بالوزارة)

حيث يتضح ،ان فروق المتوسطات للاهمية النسبية للمحور الخامس بلغت 100- % ما يؤكد صدق المحور الخامس فيما تقيسه الاستبانة بعد موافقة رأي الخبراء ولهذا فقد تم قبول المحور المقترح.

جدول رقم (10) يلخص آراء المحكمين في صدق المحتوى لمحاور الاستبانة الخمسة:

ت	المجالات	عدد الخبراء	الموافقين	غير الموافقين	قيمة كا2 المحسوبة	قيمة كا2 الجدولية	مستوى الدلالة
1	المحور الاول تحليل وتصميم العمل	11	10	1	11.26	*3.84	دالة
2	المحور الثاني تخطيط الموارد البشرية	15	14	1	11.26		دالة
3	المحور الثالث إستقطاب واختيار الموارد البشرية	11	8	3	7.06		دالة
4	المحور الرابع تدريب وتحفيز الموارد البشرية	11	9	2	8.06		دالة
5	المحور الخامس تقييم الاداء	11	8	3	7.06		دالة

ثانياً الصدق التجريبي :

الثبات: تم عدد من مجتمع الدراسة بلغ عددهم (11) فرداً تم تمرير الاستبانة عليهم الإستبانة بهدف باستخراج معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلة اسبير مان براون،

والجدول التالي يوضح الصدق والثبات جدول رقم (10)
جدول رقم (11) يوضح الصدق التجريبي (ن=11) للمحاور وعدد الفقرات

بيان	عدد الفقرات	معامل الثبات	معامل الصدق
المحور الاول تحليل وتصميم العمل	11	0.92	0.95
المحور الثاني تخطيط الموارد البشرية	11	0.89	0.94
المحور الثالث إستقطاب واختيار الموارد البشرية	11	0.91	0.95
المحور الرابع تدريب وتحفيز الموارد البشرية	7	0.93	0.96
المحور الخامس تقييم الاداء	9	0.94	0.96

يلاحظ من الجدول السابق ان درجة الصدق التجريبي تراوحت بين (0.94-0.96) كما تراوح معامل الثبات ما بين (0.89 0.94) وذلك باستخدام

جدول رقم (11) يوضح معامل الثبات بدلالة معامل الصدق التجريبي لمحاور الإستبانة

بيانات	المحور	معامل الثبات
1- المحور الأول	تحليل وتصميم العمل	0.92
2- المحور الثاني	تخطيط الموارد البشرية	0.89
3- المحور الثالث	إستقطاب واختيار الموارد البشرية	0.91
4- المحور الرابع	تدريب وتحفيز الموارد البشرية	0.93
5- المحور الخامس	تقييم الاداء	0.94

جدول رقم (12) يبين الاتساق الداخلي بمعاملات الارتباط (بيرسون) بين فقرات الاستبانة

للاستبانة:- من خلال الدراسة الاستطلاعية بعرض الاستبانة على العينة التجريبية وذلك لإيجاد معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمحور الذي تتبعه أو تنتمي إليه وذلك للتأكد من ارتباط كل مفردة بالمحور الذي تنتمي إليه

رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة
1	*804.-	معنوي	18	*713.	معنوي
2	*688.-	معنوي	19	*583.	معنوي
3	*815. -	معنوي	28	*803.-	معنوي
4	*667.	معنوي	29	*667.	معنوي

معنوي	*688.-	30	معنوي	*621.	5
معنوي	*621.	31	معنوي	*629.-	6
معنوي	*704.	32	معنوي	*582.-	7
معنوي	*583.	33	معنوي	*770.-	8
معنوي	*641.	34	معنوي	*621.-	9
معنوي	*560.-	35	معنوي	*932.-	10
معنوي	*849.-	36	معنوي	*704.	11
معنوي	*667.	37	معنوي	*594.	12
معنوي	*804.-	38	معنوي	*678.	13
معنوي	*679.-	39	معنوي	*726.-	14
معنوي	*761.-	40	معنوي	*885.	15

تابع جدول رقم (13) بين الاتساق الداخلي بمعاملات الارتباط (بيرسون) بين فقرات الاستبانة

الدالة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	الدالة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
معنوي	*560.-	41	معنوي	*932.-	16
معنوي	*849.-	42	معنوي	*704.	17
معنوي	*667.	43	معنوي	*594.	18
معنوي	*804.-	44	معنوي	*678.	19
معنوي	*679.-	45	معنوي	*726.-	20

معنوي	*761.-	46	معنوي	*885.	21
معنوي	*560.-	47	معنوي	*932.-	22
معنوي	*849.-	48	معنوي	*704.	23
معنوي	*667.	49	معنوي	*594.	24
معنوي	*804.-	50	معنوي	*678.	25
معنوي	*679.-	51	معنوي	*726.-	26
معنوي	*761.-	52	معنوي	*885.	27

يلاحظ من الجدول السابق ان دلالة الفقرات معنوية وهى دالة ما يعنى صلاحية الفقرات وموضوعيتها فى قياس متغيرات البحث

8 تطبيق الدراسة(الاستبانة):-

اولا: أرفق مع الاستبانة خطاب للمبحوث تم فيه تنويره بموضوع الدراسة وهدفه وغرض الاستبانة، واحتوت الاستبانة على قسمين رئيسيين:

القسم الأول: تضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، حيث يحتوي هذا الجزء على بيانات النوع ، المستوى التعليمي ، عدد سنوات الخبرة.

القسم الثاني: يحتوي هذا القسم على عدد (56) عبارة، طُلب من أفراد عينة الدراسة أن يحددوا إستجابتهم عن ما تصفه كل عبارة وفق مقياس ليكرت الخماسي المتدرج الذي يتكون من خمس مستويات (موافق جداً، موافق، محايد ، غير موافق ، غير موافق أبداً). وقد تم توزيع هذه العبارات على اسئلة الدراسة.

ثانيا: قامت الباحثة بالتنسيق مع الإخوة العاملين فى وزارة الشباب والرياضة الاتحادية السودانية بعد شرح كيفية مل الاستبانة لهم ،وقد بلغ عدد الاستبانات التي وزعت (150) حيث جمع منها عدد (150) استبانة بنسبة (100%) وهذه نسبة عالية تمثل المجتمع الكلي للدراسة.

ثالثا: جمعت الاستبانات من عينة البحث وتم تفريقها في جداول توطئة لمعالجتها إحصائيا.

3-9 الاساليب الاحصائية المستخدمة :

لتحقيق أهداف الدراسة و للتحقق من فرضياتها , تم إستخدام الاساليب الاحصائية الآتية :

- 1- الاشكال البيانية .
- 2- التوزيع التكرارى للاجابات.
- 3- النسب المئوية.
- 4- الوسيط .
- 5- اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين الاجابات .
- 6- الانحراف المعياري
- 7- المتوسط
- 8- معامل الخطأ

وللحصول على نتائج دقيقة, تم استخدام البرنامج الاحصائى SPSS و الذى يشير اختصارا الى الحزمة
الاحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences