

نحو بناء مقياس للجدارات السلوكية لقيادات منظمات المجتمع المدني بمحافظة الفيوم

مروة أحمد جلال عويس*

*قسم الاقتصاد الزراعي- كلية الزراعة- جامعة الفيوم

الملخص

تستهدف الدراسة الحالية بناء مقياس كمي للجدارات السلوكية لقيادات منظمات المجتمع المدني بحيث تتوفر له دلالات ثبات و صدق مقبولة، وقد تم جمع البيانات اللازمة لتقنين المقياس، واختبار الثبات والصدق من ١٤٨ مبحوث من قيادات المجتمع المدني (رؤساء مجالس أدارات الجمعيات الأهلية فى مركز الفيوم) باعتبار أكبر مركز فى عدد الجمعيات الأهلية حيث بلغ عدد الجمعيات الأهلية بمركز الفيوم حوالى ١٨٩ جمعية أهلية منهم ١٤٨ جمعية فاعلة حيث تم جمع البيانات بالمقابلة الشخصية مع ١٤٨ رئيس مجلس ادارة للجمعيات الاهلية بالمركز بعد استبعاد ٤١ جمعية غير فاعلة. وقد تم استيفاء بيانات المقياس من خلال إجراء مقابلات شخصية مع المبحوثين باستخدام استمارة استبيان اشتملت علي العبارات المتعلقة بالمقياس المقترح و قد أظهرت نتائج تقنين المقياس أنه يتكون في صورته النهائية من ٦٠ عبارة، و أنه على درجة عالية من الثبات و الصدق، حيث بلغت قيمة معامل الثبات بطريقتي التجزئة النصفية والاتساق الداخلي، معامل جاتمان ٠,٨١١، ٠,٨٩٢، ٠,٨٩٧، على الترتيب.

علاوة على ما سبق فقد أظهرت النتائج ارتفاع مستوى الصدق الظاهري للمقياس، حيث تبين أن نسب اتفاق المحكمين علي عبارات المقياس (و عدددها ٦٠ عبارة) قد تراوحت ما بين ٧٥,٠% - ٩٧,٢% بمتوسط ٨٠,٣%، وهو ما يعتبره البحث الحالي كافياً لتحقيق الصدق الظاهري للمقياس، كما أوضحت النتائج أيضاً ارتفاع مستوى صدق التكوين للمقياس، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين مستوى الجدارات السلوكية للزراع المبحوثين باستخدام المقياس المقترح، وبين أحد المتغيرات المفترض نظرياً ارتباطها معنوياً بالجدارات السلوكية (وهو متغير المؤهل العلمى) نحو ٥٩,٠، وهي قيمة معنوية احصائياً عند المستوى الاحتمالي ٠,٠١، مما يشير إلى مستوى مرتفع من صدق التكوين للمقياس المقترح للجدارات السلوكية. كما أشارت النتائج كذلك إلى ارتفاع قدرة المقياس على التمييز استناداً إلى طريقتي المقارنة الطرفية ومعامل فرجسون للتمييز، والذي بلغت قيمته ٧٩,٠ وهي قيمة مرتفعة تشير إلى قدرة المقياس المقترح على التمييز.

المقدمة والمشكلة البحثية

أن في عصر العولمة ومايصاحبه من تحديات كبيرة يتضاعف احتياج منظمات العمل وخصوصا ادارة الموارد البشرية للاستفادة من كل اداة تطبيقية مقننة تقدم للمساعدة فى مواجهه ضغوط العمل والمنافسة المفتوحة وتقليص عملية الدمج والخصخصة وإعادة الهيكلة وخفض حجم الانفاق ومواجهه التغيير المتسارع فى أساليب ونظم العمل وتوفير خدمات مميزة للعملاء والمستفيدين من أنشطة المنظمة. وفى ضوء هذا المناخ العملى تزداد أهمية اختيار الفرد المناسب فى المكان المناسب سواء فى المراكز القيادية أو غيرها.

الفضالة (٢٠١٨:ص٦)

وعلى الرغم من الجهود الكبيرة المبذولة لتطوير وأصلاح الجهاز الادارى داخل منظمات المجتمع المدني الا أن هناك بعض العقبات والثغرات التى تحول دون انجاز الاعمال داخل اى منظمة بالإضافة الى ضعف أو عدم تطبيق معايير للجدارات السلوكية مما يوجد معه ادارات ضعيفة غير قادرة على مواكبة التغييرات وبالتالي فإنه من الافضل أن تسعى المنظمات دائما الى تطبيق معايير الجدارة عن طريق وضع الشخص المناسب فى المكان المناسب ومحاولة الاهتمام بادارة الموارد البشرية داخل كل منظمة وسعيها الدائم الى تحقيق الشفافية والديمقراطية ومبدأ تكافؤ الفرص. (ابازيد(٢٠٠٨:ص٤٦)

ونظرا لقلّة المقاييس التي وضعت لقياس مستوى الجدارات السلوكية ومؤشراتها، وعدم اتفاقها بشأن تلك المؤشرات، ، لذا فقد روي إجراء هذه الدراسة كمحاولة لبناء مقياس للجدارات السلوكية أكثر شمولاً يتناول عدة محاور لقياس مستوى الجدارات السلوكية لبعض قيادات منظمات المجتمع المدني بمنطقة الدراسة.

هدف الدراسة:

تستهدف هذه الدراسة بناء مقياس كمي للجدارات السلوكية لقيادات منظمات المجتمع المدني بحيث تتوفر له دلالات ثبات و صدق مقبولة.

الاستعراض المرجعي

يتناول هذا الجزء تعريف الجدارة والكفاءة والكفاءة السلوكية، أهمية الكفاءات في مواجهة التحديات الراهنة، بالإضافة إلى الدراسات السابقة المتعلقة بمجال الدراسة.

أولاً: مفهوم الجدارة والمفاهيم المرتبطة:**١- مفهوم الجدارة:**

تمثل الجدارة الموارد المتراكمة (خبرات، مهارات، وقدرات) التي تميز المنظمة عن المنافسين والتي تزود بالقواعد والاساسيات لتطوير منتجات وخدمات جديدة وهي عامل أساسي في تحديد تنافسية المنظمة على المدى البعيد. انتظر جاسم (٢٠١١: ص ٧١)

كما عرفها اسماعيل (٢٠١٣: ص ٢) بأنها "أي معرفة أو مهارة أو قدرة أو اتجاه أو سلوك أو صفة شخصية يمكن ملاحظتها وقابلة للقياس".

٢- الكفاءة:

ويمكن تعريف الكفاءة باعتبارها مصطلح مرادفا للجدارة على أنها عملية وأداة ضرورية يجب أن تستغلها المنظمة في جميع النواحي لتحقيق التميز، والقدرة على المساهمة في تحقيق أهدافها وبالتالي الحصول على الميزة التنافسية. بنينة وآخرون (٢٠١٦: ص ٩)

كما انها يمكن أن تشمل مجموعة المعارف العملية (المهارات)، والمعارف السلوكية (السلوكيات) أما من الوجهة الاستراتيجية فالكفاءات هي مجموعة المعارف العملية التي تضمن تميزا تنافسيا في السوق، فالمنشأة التي لديها كفاءات تكون قادرة على امتلاك ميزات تنافسية تسمح لها بتعزيز وضعها التنافسي وتحقيق التميز. الامين (٢٠١٣: ص ٣)

٣- الكفاءة السلوكية:

وتعرف الكفاءة السلوكية بأنها مؤشر يعكس مدى تحقيق الموظف للمؤشرات المعتمدة لكل كفاءة من الكفاءات المحددة للمستويات المبينة في خارطة الكفاءات السلوكية وفقا للأطوار الذي يتعين على الرئيس المباشر والموظف الالتزام به. الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية دولة الامارات العربية المتحدة.

٤- الابتكار:

يعنى الابتكار توليد وتطبيق أفكار جديدة خلاقة لم تطبق من قبل ووضعها موضع التطبيق وتم تصنيف الابتكار الى ابتكار المنتج والابتكار بالعمليات والابتكار الادارى. انتظر أحمد جاسم (٢٠١١: ص ٧١)

ثانياً: أنواع الجدارات:

أشار اسماعيل (٢٠١٣: ص ٦) أن هناك نوعين أساسيين للجدارات وهما:

١- الجدارات الاساسية:

وهي التي تعتمد على أهداف وقيم وثقافة المنظمة ويمكن وصفها بأنها كل الصفات والسلوكيات والمهارات والقدرات اللازمة للنجاح في كل الوظائف مثل (القدرة على تحفيز الآخرين – القدرة على بناء العلاقات- القدرة على قيادة التغيير – القدرة على تطوير أداء الآخرين- القدرة على التفكير التحليلي- الدقة في تقديم الخدمة).

٢- الجدارات الوظيفية:

وتشير الى المهارات والقدرات الشخصية الضرورية لممارسة وظيفة محددة مثل (التواصل مع الآخرين- المرونة- قيادة الفريق التميز الوظيفي –المسئولية والاستقلالية).

ثالثاً: أهمية الكفاءات في مواجهة التحديات الراهنة:

يعيش العالم اليوم تحولات جذرية متلاحقة، انعكست نتائجها على مختلف المؤسسات في جميع أقطار العالم، وعلى ضوء التوجهات المتسارعة في مجال تنمية القدرات العملية والابتكارية، لابد على هذه المؤسسات من مراجعة واقعها واستشراف مستقبلها خاصة وأن المرحلة الراهنة من تاريخ المجتمع البشرى تسعى الى الاعتماد على المعارف والكفاءات. أسيه رحيل (٢٠١١: ص ١٥)

وأصبحت الكفاءة تشكل أهمية كبيرة بالنسبة للفرد في ظل التحديات الجديدة حيث زاد الاهتمام بالكفاءة بسبب زيادة خطر فقدان الوظيفة سواء بالنقل أو التسريح نظرا لمتطلبات المنافسة التي توجب ذلك

بالإضافة الى تعزيز فرص الحصول على مكان في سوق العمل يتناسب مع طموحات الفرد بامتلاكه لكفاءة معينة على نحو جيد. (GuyLe boterf(2001:p25-26)
رابعاً: الدراسات السابقة:

اختلفت وجهات نظر الدراسات العلمية التي تناولت دراسة الجدارات السلوكية وإبراز أهم جوانبه ومؤثراته، والتي يمكن استعراض ما أتيح الإطلاع عليه منها وذلك على النحو التالي:
 في دراسة ابازيد ٢٠٠٨ عن " مدى تطبيق معايير الجدارة في اختيار المديرين في مراكز الوزارات في الاردن " فقد استهدفت الدراسة معرفة مدى تطبيق معايير الجدارة في اختيار المديرين في مراكز الوزارات في الاردن، وتم تصميم استبانة وزعت على افراد مجتمع الدراسة البالغ عددهم ٥٠٠ فرد وتم استعادة ٣٨٠ استبانته وذلك بنسبه ٧٦% وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج من أهمها أنه يتم تطبيق معايير الجدارة في اختيار المديرين في مراكز الوزارات بدرجة متوسطة ، كما تبين أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية عند مستوى ٠,٠٥ في اتجاهات افراد مجتمع الدراسة نحو تطبيق معايير الجدارة في اختيار المديرين وهي تعزى الى المؤهل العلمي والخبرة ، وأوصت الدراسة بضرورة التقيد بنصوص نظام الخدمة المدنية في اشغال الوظائف ومراجعة إجراءات الامتحانات والمقابلات والتركيز على التوصيف الوظيفي وتفعيل دور إدارة الموارد البشرية في اجراء الاختبار.

وفي دراسة الزهراني ٢٠١٢ عن "استراتيجية التدريب وأثرها على الجدارات السلوكية للعاملين في المصارف التجارية السعودية" هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الممارسات ذات العلاقة باستراتيجية التدريب في المصارف التجارية السعودية، وأثرها في مستوى الجدارات السلوكية للعاملين فيها، وتكون مجتمع الدراسة من ١٢ مصرفاً تجارياً يعمل في المملكة العربية السعودية. وقد تم اختيار عينة عشوائية قواما ١٠٨ مدير في ادارة الموارد البشرية والتدريب في المستويين الأول والثاني، وذلك في جميع المصارف مجتمع الدراسة، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج ابرزها: أن مستوى ممارسة المديرين لانشطه التدريب ومراحل العملية التدريبية وذلك من مدخل استراتيجي كان متوسطا نسبيا كما تستخدم هذه المصارف الوسائل التكنولوجية التقليدية كأساس لتطبيق استراتيجياتها التدريبية، وجود علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة المديرين لانشطه وخطوات بناء استراتيجية التدريب، ومراحل العملية التدريبية وتبنى واستخدام التكنولوجيا الحديثة وبين مستوى الجدارات السلوكية للعاملين فيها، بالإضافة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في ممارسة المديرين لاستراتيجية التدريب تعزى للمستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة في المنصب الحالي.

مما سبق عرضه، ومن خلال استعراض التعاريف المختلفة لمفهوم الجدارة السلوكية وكذا طرق قياسه المتنوعة، فسوف يتم قياس الجدارة السلوكية وذلك من خلال ستة محاور فرعية، وذلك على النحو التالي:

- ١- محور تطوير القدرات التنظيمية
- ٢- محور قيادة التغيير
- ٣- محور التركيز على متطلبات العملاء
- ٤- محور توافر مهارات التواصل
- ٥- محور القدرة على صنع القرار
- ٦- محور القدرة على ادارة الازمات

الإجراءات المستخدمة في بناء المقياس

مر إعداد هذا المقياس بالمراحل الثلاث الآتية:

المرحلة الأولى: إعداد الصورة الأولية للمقياس:

وفقاً لتعريف مفهوم الجدارات السلوكية ومكوناته الرئيسية السابق عرضها، فقد تم إعداد قائمة تحتوى على ٨٠ عبارة يفترض أن محتواها يعكس الستة محاور الرئيسية لمفهوم الجدارات السلوكية ، وقد روعي تخصيص عدد من هذه العبارات لكل محور من محاور هذا المفهوم، وذلك على النحو التالي:
 محور تطوير القدرات التنظيمية (١٥ عبارة) ، محور قيادة التغيير (١٦ عبارة)، محور التركيز على متطلبات العملاء(١٣ عبارة) ، محور توافر مهارات التواصل(١٣ عبارة)، محور القدرة على صنع القرار(١٢ عبارة) ، محور القدرة على ادارة الازمات (١١ عبارة)، وقد صيغ بعض هذه العبارات بصورة

إيجابية، في حين صيغ البعض الآخر بصورة سلبية، وتم قياس كل عبارة بمتدرج لأنماط الاستجابة من ثلاث فئات هي: موافق، محايد، غير موافق، حيث أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ١، ٢، ٣ في حالة العبارات الإيجابية على الترتيب، في حين أعطيت القيم الرقمية: ٣، ٢، ١ في حالة العبارات السلبية على الترتيب.

وقد تم عرض عبارات المقياس في صورتها المبدئية علي مجموعة من المحكمين تتكون من ١٢ خبيراً ممن يحملون درجة الدكتوراه في مجال علم الاجتماع الريفي والإرشاد الزراعي من العاملين بالجامعات ومراكز البحوث، وقد طلب من كل محكم أن يوضح رأيه أمام كل عبارة من حيث صلاحيتها لقياس العنصر الذي تمثله، وذلك باختيار أحد الاستجابات التالية: صالحة، صالحة لحد ما، غير صالحة، حيث أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ١، ٢، ٣ على الترتيب. وبذلك تكون أعلى درجة صلاحية يمكن أن تحصل عليها أي عبارة نظرياً هي ٣٦ درجة، وأقلها هي ١٢ درجة.

وقد رؤي استبعاد العبارات التي حصلت علي أقل من ٢٧ درجة، أي علي أقل من ٧٥% من الحد الأقصى للصلاحية، وذلك لضمان توافر مستوي مرتفع من الصلاحية، وكذلك استبعدت العبارات التي رأي المحكمون أنها مكررة من حيث مضمونها. ووفقاً لأراء المحكمين فقد تم استبعاد ١٢ عبارة والتي لم تحظي بموافقة ٧٥% علي الأقل من المحكمين، ليصبح عدد العبارات بالقائمة ٦٨ عبارة (اختزلت بعد ذلك إلى ٦٠ عبارة بناءً على نتائج فحص مصفوفة معاملات الارتباط كما سيلي توضيحه خلال المرحلة التالية)، وهو ما انتهت إليه الصورة الأولية للمقياس. ويوضح جدول (١) الوزن المرجح لصلاحية عبارات مقياس الجدارات السلوكية وفقاً لأراء المحكمين.

جدول (١) الوزن المرجح لصلاحية عبارات مقياس الجدارات السلوكية وفقاً لأراء المحكمين

رقم العبارة	الوزن المرجح	% لصلاحية العبارة	رقم العبارة	الوزن المرجح	% لصلاحية العبارة	رقم العبارة	الوزن المرجح	% لصلاحية العبارة
١	٣٥	٩٧,٢	٢١	٣١	٨٦,١	٤١	٣٢	٨٨,٩
٢	٣٣	٩١,٧	٢٢	٣٤	٩٤,٤	٤٢	٣٠	٨٣,٣
٣	٣١	٨٦,١	٢٣	٣٢	٨٨,٩	٤٣	٣٤	٩٤,٤
٤	٣٥	٩٧,٢	٢٤	٣٠	٨٣,٣	٤٤	٢٩	٨٠,٦
٥	٢٩	٨٠,٦	٢٥	٣٣	٩١,٧	٤٥	٣٣	٩١,٧
٦	٣٢	٨٨,٩	٢٦	٣١	٨٦,١	٤٦	٣٥	٩٧,٢
٧	٢٨	٧٧,٨	٢٧	٣٤	٩٤,٤	٤٧	٢٨	٧٧,٨
٨	٣٢	٨٨,٩	٢٨	٣٤	٩٤,٤	٤٨	٢٧	٧٥,٠
٩	٣٣	٩١,٧	٢٩	٣٤	٩٤,٤	٤٩	٣٤	٩٤,٤
١٠	٣٤	٩٤,٤	٣٠	٢٩	٨٠,٦	٥٠	٣٤	٩٤,٤
١١	٣٢	٨٨,٩	٣١	٣٤	٩٤,٤	٥١	٣٥	٩٧,٢
١٢	٣١	٨٦,١	٣٢	٣٥	٩٧,٢	٥٢	٢٨	٧٧,٨
١٣	٣٠	٨٣,٣	٣٣	٣٣	٩١,٧	٥٣	٢٩	٨٠,٦
١٤	٣٣	٩١,٧	٣٤	٣٤	٩٤,٤	٥٤	٣٢	٨٨,٩
١٥	٣٤	٩٤,٤	٣٥	٣٥	٩٧,٢	٥٥	٣٤	٩٤,٤
١٦	٣٠	٨٣,٣	٣٦	٣٠	٨٣,٣	٥٦	٣٣	٩١,٧
١٧	٣١	٨٦,١	٣٧	٣٤	٩٤,٤	٥٧	٢٧	٧٥,٠
١٨	٣٤	٩٤,٤	٣٨	٣١	٨٦,١	٥٨	٣٥	٩٧,٢
١٩	٣٣	٩١,٧	٣٩	٣٢	٨٨,٩	٥٩	٣٠	٨٣,٣
٢٠	٢٩	٨٠,٦	٤٠	٣٣	٩١,٧	٦٠	٣٤	٩٤,٤

المرحلة الثانية: إعداد الصورة التجريبية للمقياس:

لتقدير صدق وثبات المقياس المقترح للجدارات السلوكية، كان لابد من تجربته عملياً، وقد تم تطبيق المقياس على ١٤٨ مبحوث من قيادات المجتمع المدني (رؤساء مجالس أدارات الجمعيات الأهلية في مركز الفيوم) باعتبار أكبر مركز في عدد الجمعيات الأهلية حيث بلغ عدد الجمعيات الأهلية بمركز الفيوم حوالي ١٨٩ جمعية أهلية منهم ١٤٨ جمعية فاعلة حيث تم جمع البيانات بالمقابلة الشخصية مع ١٤٨ رئيس مجلس

إدارة للجمعيات الأهلية بالمركز بعد استبعاد ٤١ جمعية غير فاعلة. وقد تم استيفاء بيانات المقياس من خلال إجراء مقابلات شخصية مع المبحوثين باستخدام استمارة استبيان اشتملت علي العبارات المتعلقة بالمقياس المقترح، حيث تم جمع البيانات خلال شهري مايو ويونيو عام ٢٠١٩.

وقد تم حساب الدرجة الكلية التي حصل عليها كل مبحوث لتعبر عن مستوى الجدارات السلوكية لديه، كما تم حساب مجموع الدرجات التي حصل عليها عن كل محور من محاور مفهوم الجدارات السلوكية الستة. بعد ذلك حسب معامل الارتباط Pearson's Product Moment Correlation Coefficient بين جميع عبارات المقياس الثماني والستين، وبعد فحص مصفوفة معاملات الارتباط تم استبعاد ثماني عبارات أظهرت ارتباطات سلبية مع عدد كبير من عبارات المقياس الأخرى، حيث أن الإبقاء على مثل هذه العبارات يقلل من درجة ثبات المقياس. وقد انتهى المقياس عند هذه المرحلة بستين عبارة موزعة بالتساوي على المحاور الستة لمفهوم الجدارات السلوكية- ملحق (١).

وقد حسبت أيضاً معاملات الارتباط بين مجموع الدرجات التي حصل عليها كل مبحوث عن كل محور من محاور الجدارات السلوكية الستة وبين الدرجة الكلية، ووجدت هذه المعاملات معنوية إحصائياً عند المستوي الإحتمالي ٠,٠١، كما يتبين من جدول (٢)، مما يدل على وجود مستوى مقبول من الاتساق الداخلي بين المحاور الفرعية لمقياس الجدارات السلوكية.

جدول (٢) مصفوفة معاملات الارتباط البينية للمحاور الستة لمقياس الجدارات السلوكية

م	محاور المقياس	المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع	المحور الخامس	المحور السادس	المقياس الكلي
١	تطوير القدرات التنظيمية	١	٠,٦١	٠,٣١	٠,٥٠	٠,٥١	٠,٥٠	٠,٥٨
٢	قيادة التغيير		١	٠,٥٨	٠,٤٢	٠,٣٩	٠,٣٨	٠,٥٣
٣	التركيز على متطلبات العملاء			١	٠,٥٤	٠,٤٩	٠,٦٢	٠,٥٧
٤	توافر مهارات التواصل				١	٠,٤٣	٠,٥٦	٠,٥٤
٥	القدرة على صنع القرار					١	٠,٥٧	٠,٥٩
٦	القدرة على إدارة الازمات						١	٠,٦١
								المقياس الكلي
								١

المرحلة الثالثة: الصورة النهائية للمقياس:

بناءً على ما انتهت إليه المرحلة التجريبية للمقياس، أصبح المقياس في صورته النهائية مشتملاً على ٦٠ عبارة موزعة بالتساوي على المحاور الستة لمفهوم الجدارات السلوكية، وحيث أن الحد الأقصى لدرجات المبحوث عن كل عبارة هو ثلاث درجات، والحد الأدنى هو درجة واحدة، فإن درجات المبحوثين على المقياس الكلي تتراوح ما بين (٦٠ - ١٨٠) درجة، وقد تم قسمة الدرجات الخاصة بالمبحوثين على مقياس الجدارات السلوكية على عدد من محاور المقياس (والبالغة ستة محاور)، وذلك لإيجاد متوسط درجة الجدارات السلوكية، وبذلك فقد تراوحت متوسطات الدرجات ما بين (١٠ - ٣٠) درجة. وبناءً على متوسطات هذه الدرجات يمكن تقسيم المبحوثين وفقاً لدرجاتهم على هذا المقياس إلى ثلاث فئات هي: مستوى الجدارات السلوكية المنخفض (أقل من ١٧ درجة)، ومستوى الجدارات السلوكية المتوسط (١٧ - ٢٣ درجة)، ومستوى الجدارات السلوكية المرتفع (أكبر من ٢٣ درجة).

النتائج

أولاً: النتائج الخاصة بثبات المقياس:

المقصود بثبات المقياس هو ميله للحصول على نتائج متنسقة إذا ما تكرر استخدامه في قياس نفس الظاهرة (Kirk and Miller, 1986: 21). وتوجد عدة طرق احصائية لتقدير معامل ثبات المقياس منها طريقتي التجزئة النصفية Split- halves Method، وطريقة الاتساق الداخلي Internal Consistency Method، ومعامل جاتمان. وقد استخدمت هذه الطرق لتقدير معامل ثبات مقياس الجدارات السلوكية، وذلك لي النحو التالي كما هو موضح بالجدول رقم (٣):

جدول رقم (٣) قيم معامل الثبات لمحاور مقياس الجدارات السلوكية

معامل الثبات			محاور مقياس الجدارات السلوكية
باستخدام طريقة كرونباخ	باستخدام معادلة جاتمان	باستخدام معادلة سبيرمان- براون	
٠,٩٢٠	٠,٩٠١	٠,٨٠٤	١- محور القدرة على التكيف مع ظروف العمل
٠,٨٨٦	٠,٩١١	٠,٨٠٢	٢- محور القدرة على التغيير
٠,٨٦٨	٠,٨٩٩	٠,٨١٦	٣- محور التركيز على متطلبات العملاء
٠,٩١١	٠,٨٨٧	٠,٧٨٩	٤- محور القدرة على التواصل مع الآخرين
٠,٩١٩	٠,٨٧٦	٠,٨٠٥	٥- محور القدرة على صنع القرار
٠,٨٢٨	٠,٩٠٣	٠,٨٢٣	٦- محور القدرة على ادارة الازمات
٠,٨٩٢	٠,٨٩٧	٠,٨١١	المقياس الكلي لمقياس الجدارات السلوكية

أ - تقدير معامل ثبات المقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية:

استخدمت معادلة سبيرمان- براون لتقدير معامل ثبات المقياس ككل، حيث بلغت قيمة معامل الثبات وفقاً لهذه المعادلة ٠,٨١١ وهي قيمة تشير إلى الارتفاع النسبي لمعامل ثبات مقياس الجدارات السلوكية.

ب - تقدير معامل ثبات المقياس باستخدام طريقة الاتساق الداخلي:

استخدم معامل للثبات بطريقة الاتساق الداخلي (طريقة كرونباخ Cronbach) وذلك لتقدير ثبات مقياس الجدارات السلوكية، حيث بلغت قيمة هذا المعامل ٠,٨٩٢ مما يشير إلى ارتفاع مستوي ثبات المقياس.

ج - تقدير معامل ثبات المقياس باستخدام معامل جاتمان:

استخدم معامل للثبات بطريقة معامل جاتمان وذلك لتقدير ثبات مقياس الجدارات السلوكية، حيث بلغت قيمة هذا المعامل ٠,٨٩٧ مما يشير إلى ارتفاع مستوي ثبات المقياس.

ثانياً: النتائج الخاصة بصدق المقياس:

الصدق هو أهم خاصية من خواص القياس، ويشير مفهوم الصدق إلى الاستدلالات الخاصة التي يمكن الخروج بها من درجات المقياس من حيث مناسبتها ومعناها وفائدتها، وتحقيق صدق القياس معناه تجميع الأدلة التي تؤيد مثل هذه الاستدلالات. ولذلك يشير الصدق إلى مدى صلاحية استخدام درجات المقياس في قياس غرض معين (Kirk and Miller , 1986 : 55). وتوجد عدة طرق للحكم على صدق المقياس، حيث تم تقدير مدى صدق مقياس الجدارات السلوكية في هذا البحث باستخدام طريقتي الصدق الظاهري Face Validity وصدق التكوين Construct Validity ، وذلك على النحو التالي:

أ - تقدير الصدق الظاهري للمقياس:

سبقت الإشارة إلى النتائج الواردة بجدول (١) والمتعلقة بعرض عبارات المقياس على مجموعة المحكمين، حيث تبين أن نسب اتفاق المحكمين على عبارات المقياس (وعددها ٦٠ عبارة) قد تراوحت ما بين ٧٥,٠% - ٩٧,٢% بمتوسط ٨٠,٣%، وهو ما يعتبره البحث الحالي كافياً لتحقيق الصدق الظاهري للمقياس.

ب - تقدير صدق التكوين للمقياس:

تم كذلك تقدير صدق المقياس المقترح للجدارات السلوكية بطريقة صدق التكوين Construct Validity (Kline . 2000 : 33)، (أبو علام، ٢٠٠٧ : ٤٧٣) وذلك وفقاً للخطوات الإجرائية التالية :
١- افترض على المستوى النظري وجود علاقة موجبة بين مستوى الجدارات السلوكية، وبين المؤهل العلمي الخاص بهم. أبازيد (٢٠٠٨:ص٥٨) على أساس أن المؤهل العلمي يكون سبب رئيسي لزيادة قدرتهم على التفكير والابداع وتنظيم الحياة العملية، مما يسهل معه إنجاز الاعمال ونجاح المنظمة في تحقيق أهدافها.
٢ - تم حساب معامل الارتباط (r) بين مستوى الجدارات السلوكية باستخدام المقياس المقترح وبين المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٥٩ وهي قيمة معنوية إحصائياً عند المستوى الاحتمالي ٠,٠١ مما يشير إلى توافر مستوى مرتفع من حيث صدق التكوين للمقياس المقترح للجدارات السلوكية.
٣ - تم أيضاً حساب معاملات الارتباط (r) بين كل من المحاور الفرعية الستة لمفهوم الجدارات السلوكية وهي: محور تطوير القدرات التنظيمية، محور قيادة التغيير، محور التركيز على متطلبات العملاء،

محور توافر مهارات الاتصال، محور القدرة على صنع القرار، محور القدرة على ادارة الازمات (كل على حدة) وبين المؤهل العلمي للمبحوثين، حيث بلغت قيم معاملات الارتباط على الترتيب : ٠,٤٧، ٠,٥٤١، ٠,٥٨٤، ٠,٥٩٠، ٠,٥٣٩، وجميعها قيم معنوية إحصائياً عند المستوى الاحتمالي ٠,٠١ مما يشير إلى ارتفاع مستوى صدق المكونات الفرعية للمقياس المقترح للجدارات السلوكية.

ثالثاً: النتائج الخاصة بقدرة المقياس على التمييز:

يقصد بهذا النوع من الاختبارات التأكد من قدرة المقياس على التمييز Discrimination بين استجابات المبحوثين ، أي قدرته على إحداث استجابات متباينة لدى المبحوثين، ويعني ذلك أن الاستجابات الموحدة تعكس عدم قدرة المقياس على التمييز (بركات، ٢٠٠٠: ٢٤). وقد استخدمت في هذا البحث طريقتان مختلفتان للحكم على قدرة المقياس المقترح للجدارات السلوكية على التمييز، الأولى هي طريقة المقارنة الطرفية The Comparison of Extreme Groups أما الطريقة الثانية فهي استخدام معامل فرجسون Ferguson للتمييز، وذلك على النحو التالي:

أ - اختبار قدرة المقياس على التمييز باستخدام طريقة المقارنة الطرفية:

تعتمد هذه الطريقة على تقسيم أفراد العينة وفقاً لدرجاتهم على المقياس إلى ثلاث مجموعات، ثم إجراء المقارنة الطرفية بين المجموعتين الطرفيتين Extreme Groups (علام، ٢٠٠٣: ٢٧٧). وللحكم على مدى توافر هذه الخاصية في المقياس المقترح للجدارات السلوكية، تبين أن أفراد العينة البحثية يتميزون وفقاً لدرجاتهم على هذا المقياس إلى ثلاث فئات هي: ذوي مستوي جدارة سلوكية منخفضة ويمثلها ١٦,٩% من إجمالي المبحوثين، وذوي مستوي جدارة سلوكية متوسطة ويمثلها ٦٢,٨% ، وذوي مستوي الجدارة السلوكية المرتفعة وبلغت نسبتهم ٢٠,٣% من إجمالي المبحوثين كما هو موضح بالجدول (٣)

جدول (٤) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجاتهم على المقياس المقترح للجدارات السلوكية

مستوى الجدارات السلوكية	عدد	%
منخفض (أقل من ١٧ درجة)	٢٥	١٦,٩
متوسط (١٧ - ٢٣ درجة)	٩٣	٦٢,٨
مرتفع (أكبر من ٢٣ درجة)	٣٠	٢٠,٣
الإجمالي	١٤٨	١٠٠,٠

وللتحقق من معنوية الفرق بين متوسطي درجات مجموعة المبحوثين ذوي مستوي الجدارات السلوكية المنخفضة ونظرائهم من ذوي مستوي الجدارات السلوكية المرتفعة، تم استخدام اختبار "t"، حيث تبين أن قيمتها المحسوبة قد بلغت ٢,٦٦، وعند مقارنتها بنظيرتها الجدولية عند المستوى الاحتمالي ٠,٠١، تبين أن الفرق بين متوسطي الدرجات المعبرة عن مستوى الجدارات السلوكية بالمجموعتين هو فرق معنوي إحصائياً عند المستوى الاحتمالي ٠,٠١، مما يشير إلى قدرة المقياس موضوع الدراسة على التمييز.

ب - اختبار قدرة المقياس على التمييز باستخدام معامل " فرجسون " للتمييز:

يعد معامل فرجسون Ferguson^١ من أصح المعاملات المستخدمة في الحكم على قدرة المقياس على التمييز (بركات ، ٢٠٠٠: ٢٤)، وقد تم استخدام هذا المعامل في اختبار قدرة المقياس المقترح للجدارات السلوكية على التمييز، حيث بلغت قيمته ٧٩,٠ وهي قيمة مرتفعة تشير إلى قدرة المقياس على التمييز.

الأهمية التطبيقية للمقياس:

يمكن استخدام هذا المقياس بدرجة عالية من الثقة في قياس مستويات الجدارات السلوكية لقيادات منظمات المجتمع المدني (الجمعيات الأهلية) بمركز الفيوم بمحافظة الفيوم، بطريقة كمية مقننة، وهو سهل التطبيق ويمكن اختباره عن طريق التجريب في أي منطقة ريفية.

والمقياس بما يتضمنه من وصف لمحاور الجدارات السلوكية في صورة كمية، فرما يُعد بمثابة أساس علمي للقائمين على تخطيط وتنفيذ مشروعات والبرامج التي تهتم بالجدارات السلوكية لقيادات منظمات المجتمع المدني بمحافظة الفيوم ، حيث يمكنهم بناء خططهم وبرامجهم في ضوء مؤشرات واقعية لجوانب

^١ المعادلة المستخدمة في حساب معامل فرجسون هي: $D.C = n^2 \sum f^2 / n^2 - n^2 / d$ ، حيث: D.C هي معامل التمييز، n هي حجم العينة، f هي تكرار كل درجة من درجات المقياس، d هي عدد الدرجات الكلية الممكنة (بركات، ٢٠٠٠: ٢٥).

الجدارات السلوكية بالمناطق المستهدفة، بما قد يساهم في النهاية في تحسين مستويات الجداريات السلوكية لقيادات منظمات المجتمع المدني بمحافظة الفيوم.

ملحق (١) مقياس الجداريات السلوكية

غير موافق	محايد	موافق	العبارات	غير موافق	محايد	موافق	العبارات
			ثانياً: محور القدرة على التغيير:				أولاً: محور القدرة على التكيف مع ظروف العمل:
			١- استطيع مساعدة الأفراد داخل المنظمة على تغيير أنفسهم.				١- استطيع تعديل سلوكيات العمل الخاطئة كلما استدعى الأمر.
			٢- أشارك دائما في تحديث رؤية ورسالة المنظمة بما يواكب التغييرات الحادثة.				٢- يمكن خلق بيئة داعمة للأداء المتميز والتطور المهني داخل المنظمة
			٣- احرص دائما أن اكون قدوة للعاملين داخل المنظمة				٣- أقوم بشرح ما هو مطلوب فعلة للعاملين الجدد داخل المنظمة
			٤- امارس التقدير للعاملين داخل المنظمة بعدة اساليب وليس بأسلوب واحد				٤- أقوم بتشجيع العاملين داخل المنظمة على تحسين أدائهم
			٥- اعاقب دائما على الاهمال ومخالفة القواعد داخل المنظمة.				٥- اتابع مؤشرات الاداء للعاملين بالمنظمة
			٦- اشجع دائما على الابداع والابتكار				٦- اتابع خطوات تنفيذ جميع الاعمال داخل المنظمة وفقا للخطط المجدولة زمنيا
			٧- اهتم دائما بدعم التنافس البناء بين العاملين داخل المنظمة				٧- لدى قيم واضحة وافعال تطابق الاقوال دائما
			٨- احاول دائما الابتعاد عن الرتابة ونمطية العمل				٨- لدى رغبة دائمة في العمل وزيادة الدافعية
			٩- اسعى دائما الى معرفة مضيعات الوقت في العمل ومحاولة الابتعاد عنها				٩- يمكن اعادة ترتيب الاهداف والاولويات عند وجود ما يصعب تحقيقه.
			١٠- اسعى دائما للحصول على دورات تدريبية لتنمية قدراتي				١٠- اراعى دائما ظروف العاملين أثناء تقييم أدائهم
			ثالثاً: محور التركيز على متطلبات العملاء:				ثالثاً: محور التركيز على متطلبات العملاء:
			١- لدى القدرة على الإستماع للآخرين دون ملل.				١- استطيع تقديم خدمات متميزة للعملاء داخل وخارج المنظمة.
			٢- لدى القدرة على التواصل مع العملاء بأسلوب راقى داخل وخارج المنظمة.				٢- يمكن إستخدام الموارد المادية والبشرية الاستخدام الأمثل لصالح المنظمة وعملائها.
			٣- استطيع الحفاظ بفاعلية على علاقات العمل داخل المنظمة				٣- يتم اشراك العملاء والمجتمع في حل المشاكل التي تؤثر عليهم.
			٤- تتواصل المنظمة مع العديد من جهات الاتصال المختلفة للعملاء المتعاقدين مع المنظمة				٤- اسعى دائما الى معرفة متطلبات العملاء واحتياجاتهم.
			٥- يتواصل أفراد المنظمة معا لتحقيق الأهداف المشتركة والنتائج الإيجابية				٥- تسعى المنظمة الى تقديم خدمات ذات مستوى جودة عالية لعملائها.
			٦- توافر مهارات الاتصال تساعد على زيادة القدرة على الاقناع للمتعاملين مع المنظمة				٦- اسعى دائما لتحقيق الرضا والارتياح الدائمين للمتعاملين مع المنظمة
			٧- اسعى دائما الى محاولة خلق جو أسرى داخل المنظمة بين العاملين				٧- يتم الحصول على التغذية الراجعة للعاملين وتحسين مستوى الخدمات المقدمة.
			٨- اتلقى التدريب الكافي على مهارات الاتصال الفعال باستمرار				٨- احتفظ داخل المنظمة بسجلات تحوى بيانات العميل وملاحظاته كنوع من كسب رضاه
			٩- اهتم بالحصول على التغذية المرتدة دائما من المتعاملين مع المنظمة				٩- أقوم دائما بدعوة الكثير من العملاء لحضور الندوات والدورات التدريبية
			١٠- اسمح بتبادل الخبرات والثقافات مع المتعاملين مع المنظمة لأنجاحها				١٠- انعدام المصداقية والشفافية يؤثر سلبا على الموظفين والعملاء داخل المنظمة.

تابع ملحق رقم (١) مقياس الجدارات السلوكية

غير موافق	محايد	موافق	العبارات	غير موافق	محايد	موافق	العبارات
			سادساً: محور القدرة على إدارة الازمات:				خامساً: محور القدرة على صنع القرار
			١- لا يستطيع منع النزاعات بين العاملين داخل المنظمة.				١- لدى القدرة على قيادة الفريق لتحقيق أفضل النتائج.
			٢- يمكن تحديد المخاطر المحتملة داخل المنظمة.				٢- لدى قدر من المرونة والثبات في اتخاذ القرار.
			٣- يستطيع التأقلم مع أي ظروف داخل المنظمة ومحاولة التغلب فعليها				٣- يستطيع أن يجعل العاملين في المنظمة منسجمين ومتعاونين
			٤- يمكن خلق بيئة يتم فيها حل النزاعات بالشكل المناسب				٤- أقوم بتفويض بعض المهام للعاملين داخل المنظمة لتخفيف بعض أعباء العمل
			٥- يستطيع العمل بشكل جيد تحت ضغط				٥- احدد بعض الخطوات عند اتخاذ أي قرار حسب متطلبات الموقف.
			٦- اتفهم المسائل العاجلة سريعاً وأحاول إيجاد حلول سريعة لها				٦- اتخذ القرار دائماً بعد دراسة متأنية ومعلومات اكيدة عن الموقف.
			٧- يتوفر في المنظمة فريق متخصص وموئل لإدارة الازمة				٧- احدد عدة خيارات قابلة للتطبيق ومناسبة لظروف المنظمة قبل اتخاذ القرار
			٨- توجد ميزانية خاصة داخل المنظمة لإدارة أي أزمة				٨ - اتقبل دائماً آراء العاملين داخل المنظمة قبل اتخاذ القرار
			٩- توفر المنظمة بعض الدورات التدريبية التي توضح للعاملين كيفية التعامل مع الازمات				٩- تؤثر حالتي النفسية دائماً في عملية اتخاذ القرار
			١٠- يستطيع العاملين في المنظمة الاطلاع على برامج وخطط إدارة الازمات				١٠- تؤثر آراء الآخرين دائماً على قراراتي

المراجع

- ١- أبازيد، رياض أحمد محمد ٢٠٠٨ "مدى تطبيق معايير الجدارة في اختيار المديرين في مراكز الوزارات في الاردن"، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال المجلد ٤، العدد ١.
- ٢- أبو علام، رجاء محمود ٢٠٠٧ "مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية"، دار النشر للجامعات، القاهرة.
- ٣- اسماعيل، محمد أحمد ٢٠١٣ " دليل الجدارات الوظيفية"، المنتدى العربي لادارة الموارد البشرية.
- ٤- الامين ٢٠١٣ " دور ادارة الكفاءات في تحقيق استراتيجية التميز" رسالة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، الجزائر.
- ٥- الزهراني، عبدالله بن عطية ٢٠١٢ " استراتيجية التدريب وأثرها على الجدارات السلوكية للعاملين في المصارف التجارية السعودية"، بحث منشور، جامعة الملك سعود المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد ٨، العدد ٤.
- ٦- الفضالة، فهد ٢٠١٨ " الجدارة في العمل" المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد المائة والاربعون، سلسلة دورية عن قضايا التنمية في الدول العربية.
- ٧- الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية "الاطار العام للكفاءات السلوكية في الحكومة الاتحادية لدولة الامارات العربية المتحدة"، دولة الامارات العربية المتحدة
- ٨- بركات، محمد محمود ٢٠٠٠ " الاحصاء الاجتماعي وطرق القياس"، كلية الزراعة، جامعة عين شمس، الطبعة الثانية.
- ٩- بركاني، بئينة و حفيظي، حنان ٢٠١٦ " دور تسيير الكفاءات المهنية في تحسين الأداء المؤسسي في المؤسسة الاقتصادية"، دراسة ميدانية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة قلمة، الجزائر
- ١٠- جاسم، انتصار احمد ٢٠١١ " اثر الجدارة الجوهرية في عملية ابتكار المنتجات والعمليات (دراسة تطبيقية في الشركة العامة لصناعة الاطارات ببابل، العراق" مجلة الادارة والاقتصاد، السنة الرابعة والعشرون، العدد الثامن والثمانون.
- ١١- رحيل، أسيه ٢٠١١ " دور الكفاءات في تحقيق الميز التنافسية، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للهندسة المدنية والبناء"، ورقة بحثية، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
- ١٢- علام، صلاح الدين محمود ٢٠٠٣ "القياس والتقويم التربوي والنفسي، أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة"، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 13-Carmines, E. G. and Richard Zeller1983"Reliability and Validity Assessment", London, Sage Publications
- 14-Guy Le boterf,L,2011" Ingenierie des competences, les editions d organisations" 3eme edition", Paris, pp25-26 .
- 15Kirk, J. and M. L. Miller1986"Reliability and Validity in Qualitative Research", Beverly Hills, Sage.
- 16-Kline, P. 2000"Handbook of Psychologi"cal Testing", Second Edition, New York, Routledge.

DEVELOPING A SCALE FOR THE BEHAVIORAL CADRES OF THE LEADERS OF CIVIL SOCIETY ORGANIZATIONS IN FAYOUM GOVERNORATE.

Galal, M. A

Agricultural Economics Dept. Fac. of Agric., El- Fayoum Univ.

ABSTRACT

The present study aims to build a quantitative measure of the behavioral competencies of the leaders of the civil society organizations so that it has acceptable connotations. The data necessary for the codification of the scale and the test of reliability and honesty were collected from 148 respondents from civil society leaders (heads of boards of NGOs in Fayoum Center) as the largest center in the number of NGOs. The data was collected in a personal interview with 148 chairman of the NGOs in the center after the exclusion of 41 inactive. The data of the scale were met by conducting personal interviews with the respondents using a questionnaire which included the terms related to the proposed scale. Stability in mid-fragmentation and internal consistency, Gatman coefficient 0.811, 0.8892 and 0.897, respectively.

In addition, the results show that the level of apparent honesty of the scale is high. The results also showed a high level of validity of the composition of the scale. 59, which is statistically significant at the inevitable level To 0.01 which indicates a high level of genuineness of the proposed scale of behavioral competencies. The results also indicated that the scale's ability to distinguish based on the peripheral comparison methods and the Ferguson Coefficient of discrimination was 79.0, a high value indicating the ability of the proposed scale to distinguish