

الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري لمديري منتديات الشباب والرياضة في بغداد

أ.م.د. صلاح وهاب شاكر م. جاسم علي محمد

2018م

1439 هـ

مستخلص البحث باللغة العربية.

هدفت الدراسة إلى بناء مقياس للوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري لمديري منتديات الشباب والرياضة في بغداد، والتعرف على مستواه من وجهة نظر العاملين فيها، إذ تكمن المشكلة في محاولة من الباحثان للإجابة عن تساؤل محدد هو: هل يتمتع مديرو منتديات الشباب والرياضة في بغداد بالوعي الشخصي الكافي لخلق جوٍّ من التفاعل الانساني والانسجام مع العاملين؟. وإنتهج الباحثان منهج البحث الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية على عينة من العاملين المستمرين بالخدمة الوظيفية في منتديات محافظة بغداد للعام (2018) البالغة (608) فرد تم اختيارهم عمدياً بنسبة (62.875%) من المجتمع الأصل للمدة من 2017/12/14 ولغاية 2018/4/5، تم تقسيمهم إلى ثلاث عينات بحسب متطلبات الدراسة (عينة بناء المقياس (300) فرد، وعينة إستطلاعية (10) أفراد، وعينة تطبيق (298)، وبعد سلسلة إجراءات منهجية منطقية في بناء أدوات القياس في الإدارة الرياضية على وفق محددات القياس والتقويم تم بناء مقياس الدراسة، ومن ثم تطبيقه على عينة التطبيق ومعالجة نتائجه بنظام الحقيبة الإحصائية (SPSS)، ليستنتج الباحثان الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري لمديري منتديات الشباب والرياضة لم يكن بالمستوى المطلوب توافره لديهم.

Abstract.

Personal Awareness According to Johari Window For Youth and Sport Forum Mangers In Baghdad From the Employees' Point of View

The study aimed to build a measure of personal awareness in accordance with the window of Johari for managers of youth and sports forums in Baghdad, and identify the level from the point of view of workers, the problem lies in the attempt of the researcher to answer a specific question is: Do managers of the youth forums and sports in Baghdad, To create an atmosphere of human interaction and harmony with employees? . The researcher followed the descriptive research method in the method of associative relationships on a sample of the continuous employees in the Baghdad governorate for the year 2018 of 608 individuals who

were chosen by a vertical percentage of 62.875% of the original society for the period from 14/12/2017 to 5/4. (308), and sample application (298). After a series of logical procedures in constructing measurement tools in sport management according to the measurement parameters The scale of the study was constructed and then applied to the application sample and its results were processed using the pouch system Statistical (SPSS), the researcher concludes that the personal consciousness according to Johari Window Managers Youth and Sports Forum was not to be required to have a level.

Keywords: Johari window, youth and sport forum, employee.

1- المبحث الاول: التعريف بالبحث.

1-1 مقدمة البحث وأهميته:

إن الكفاءة العالية لتولي منصب المدير تستدعي توافر مجموعة من المؤهلات النفسية والاجتماعية والادارية، ووجوب شرط التميز بالشخصية ذات القوة التواصلية.

وتتضح خبرة الفرد ومقدار قوته الشخصية بمقدار وعيه الشخصي، وما يعرف عن نفسه من سمات، وصفات، تظهر انعكاساتها في سلوكه مع الآخرين، من خلال خلق جوٍ من التفاعل الايجابي، وابعاد كل ما من شأنه ان يعكر صفو ذلك التفاعل من صفات وسلوكيات، او تبديلها الى ما هو أفضل، من خلال عملية محاسبة النفس وتهذيبها وتشذيب سلوكها.

وهذه المعرفة عن الصفات الشخصية قد لا يكتشفها هو بذاته، بل قد تكون منعكسة له من قريب محب، او بعيد ناصح، فيكون ذلك الانعكاس طريقا لكشف ما يغفل عنه من صفاته، ونافذة يفتحها الآخرون لدخول أشعة العلم، لتضئ لشخصيته معرفة تلك الصفات المجهولة فيها.

من هنا جاءت أهمية هذه الدراسة من بيان دور الوعي الشخصي والتفاعل الانساني مع العاملين، من خلال تطبيق نافذة جوهاري للشخصية، وهي احدى النماذج التي يمكن من خلالها معرفة مستوى الوعي الشخصي للأفراد والجماعات من خلال الكشف، والكشف عن الذات لتحسين التفاهم والتفاعل الانساني، وبالتالي الدفع بعجلة العمل باتجاه تحقيق الاهداف المرسومة.

2-1 مشكلة البحث:

يظهر واضحاً للمتتبع المتخصص لواقع النشاط الرياضي في منتديات الشباب والرياضة في العراق في السنوات الاخيرة ؛ مقدار التراجع الذي طرأ على عمل هذه المؤسسة الحيوية، وانكماش دورها الى مستوى الخمول أو الغياب عن واجهة المؤسسات الرياضية الفاعلة والمثمرة.

ومن اجل ارجاع دور منتديات الشباب والرياضة الى مستوى الطموح، يجب الاخذ بالاعتبار تولي الكفاءات الإدارية العلمية الواعية لإدارة هذه المؤسسة الرياضية الحيوية، وايلاء دور القيادة فيها الى ذوي الخبرة والوعي العالي بالذات، للنهوض بواقعها الرياضي المتراجع وانتشاله من الغياب والضياع.

ومن هنا تتحدد مشكلة البحث من خلال التساؤل الآتية:

- هل يتمتع مديرو منتديات الشباب والرياضة في بغداد بالوعي الشخصي الكافي والذي يؤهلهم لإدارة هذه المؤسسة الحيوية العاملة في المجال الرياضي؟.

وللإجابة على هذه التساؤل ارتأى الباحثان بناء مقياس لتحديد مستوى الوعي الشخصي لمديري منتديات الشباب والرياضة في بغداد.

3-1 هدف البحث:

1. بناء مقياس للوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري لمديري منتديات الشباب والرياضة في بغداد.
2. التعرف على مستوى الوعي الشخصي لمديري منتديات الشباب والرياضة في بغداد من وجهة نظر العاملين فيها.

4-1 فرض البحث:

- وجود دلالة معنوية في مستوى الوعي الشخصي لمديري منتديات الشباب والرياضة في بغداد.

5-1 مجالات البحث:

- 1-5-1 المجال البشري: الموظفون العاملون في منتديات الشباب والرياضة في بغداد.
- 2-5-1 المجال الزمني: للمدة من 14 / 12 / 2017م ولغاية 4/5 / 2018 م.
- 3-5-1 المجال المكاني: منتديات الشباب والرياضة في بغداد.

6-1 تحديد مصطلحات البحث:

1. الوعي الشخصي: معرفة الفرد بصفاته وخصاله الشخصية، من خلال المراقبة الذاتية للنفس، أو تلقي هذه المعرفة من الآخرين
2. نافذة جو هاري الشخصية: هي نموذج اتصال، يمكن استخدامها لتحسين التفاهم بين الأفراد داخل فريق أو مجموعة اعتماداً على الكشف، والكشف عن الذات ومراجعة المردود. و وضع هذا النظام (جوزيف لوفت) و(هاري)، فكلية "جوهاري" من (جوزيف لوفت) و(هاري) " (33:1).

2- المبحث الثاني: منهجية البحث وإجراءاته الميدانية.

1-2 منهج البحث:

أنتهج الباحثان منهج البحث الوصفي بما يلائم مشكلة الدراسة وتحقيق أهدافها والذي يُعرف بأنه " البحث الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً من خلال التعبير النوعي الذي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أو التعبير الكمي الذي يعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار وحجم الظاهرة " (2:219).

2-2 مجتمع البحث وعيناته:

تمثلت حدود الدراسة بالعاملين من الموظفين المستمرين بالخدمة في التشكيلات الإدارية في منتديات الشباب والرياضة في محافظة بغداد للعام (2018)، البالغ عددهم (967) فرد، تم اختيار عينة البحث منهم بالطريقة العمدية بعد استبعاد الفنيين وبعض الإداريين الخدميين البالغ عددهم (359) فرد ليصبح عدد العينة الكلية (608) فرداً بنسبة (62.875%) من المجتمع الأصل، والجدول (1) يبين تفاصيل ذلك.

جدول (1)

يبين حدود أفراد مجتمع البحث على التشكيلات الإدارية وعينة البحث الكلية ونسبتها المئوية من المجتمع

نسبتهم المئوية	العينة الكلية	المستبعدون	عدد الموظفين العاملون	عدد المنتديات	المنتديات في مدينة بغداد
62.875 %	275	173	448	14	الكرخ
	94	53	147	9	مدينة الصدر
	239	133	372	17	الرصافة
	608	359	967	40	المجموع

1-2-2 عينة البناء (التحليل الإحصائي للمقياس):

كما هو سائد ومعلوم أن تحديد عدد أفراد عينة بناء المقاييس من نوع الورقة والقلم يخضع لعدة إعتبارات كأن تكون لكل فقرة (5) أفراد، أو (15) فرد كالحالات التي تتطلب تحليل عاملي أو أن يفوق عددها عدد أفراد عينة التطبيق، وبما أن حدود مجتمع الدراسة محددة، فقد أختار الباحثان (300) فرد عشوائياً بنسبة (49.342 %) من العينة البحث الكلية، وكما مبين في الجدول (2). إذ يذكر (Lemk&Wiersma) نقلاً عن وهيب مجيد "أن حجم عينة تحليل الفقرات ينبغي أن لا يقل عن (300) شخص" (3:45)

2-2-2 العينة الإستطلاعية (تجريب المقياس):

لغرض تجريب أداة القياس إستطلاعياً بعد أستكمال بناءها أختار الباحثان (10) أفراد عشوائياً من العينة الكلية بنسبة (1.645 %)، وكما مبين في الجدول (2).

2-2-3 العينة الرئيسة (تطبيق المقياس):

بعد سحب عدد العينتين الأنفتي الذكر فأن المتبقي من العينة الكلية هم العينة الرئيسة للتطبيق والذين بلغ عددهم (298) فرداً بنسبة (49.013%) من العينة الكلية وكما مبين في الجدول (2)، إذ عمد الباحثان إلى تطبيق المقياس بصورتيه النهائية عليهم بغية استكمال ما تتطلبه الدراسة من إيجاد حلول للمشكلة

جدول (2)

يبين وتوزيع أفراد العينة الكلية على عينات الدراسة الثلاث

العينة الرئيسة			العينة الإستطلاعية			عينة التحليل الإحصائي			مجموعهم	العاملون	العينة الكلية
نسبتهم المئوية	مجموعهم	العاملون	نسبتهم المئوية	مجموعهم	العاملون	نسبتهم المئوية	مجموعهم	العاملون			
% 49.013	298	120	% 1.645	10	5	% 49.342	300	150	608	275	الكرخ
		42			2			50		94	مدينة الصدر
		136			3			100		239	الرصافة

3-2 أدوات البحث ووسائله:

يذكر صالح العساف "أن مصطلح أداة البحث مصطلح منهجي يعني الوسيلة التي تجمع بها المعلومات اللازمة لإجابة أسئلة البحث أو اختبار فروضه" (100:4).

1. المصادر العربية والأجنبية.
2. شبكة المعلومات العالمية (الأنترنت).
3. المقابلات الشخصية الفردية المباشرة.
4. إستبانات ورقية لإستطلاع آراء المتخصصين.
5. أستمارات ورقية لتسجيل البيانات ونتائج الاختبارات.
6. مقياس المعرفة الادارية.
7. حاسبة يدوية علمية نوع (JUJ) صينية الصنع عدد (1).
8. حاسبة إلكترونية شخصية (Laptop) (HP).

4-2 إجراءات البحث الميدانية:

1-4-2 الخطوات العلمية لبناء مقياس الدراسة:

1-1-4-2 مجالات وإبعاد المقياس وصلاحيته:

أعتاداً على ما جاء بالدراسات الأكاديمية والمصادر العلمية التي تكون منها الإطار المرجعي لهذه الدراسة وضع الباحثان (3) مجالات مُنفصلة عن بعضها لمقياس الوعي الشخصي لمديري منتديات الشباب والرياضة في بغداد وتم إرفاقها بإستمارة إستبانته أعدّها الباحثان لعرضها على مجموعة من المتخصصين الأكاديميين لإستحصال إتفاقهم حول صلاحية أو دمج أو حذف أو تعديل كل مجال أو تقديم بديلاً عنه وكانت نتائج هذا الإتفاق كما مُبين في الجدول (3)، إذ أخذ الباحثان بقيم معاملات إتفاقهم التي تزيد عن (80%):

جدول (3)

يبين معاملات إتفاق الخبراء والمتخصصين على أبعاد مقياس الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري

ت	الأبعاد	عدد المتفقون	عدد المختلفون	معامل الاتفاق	القبول
1	الصفات النفسية في شخصية المدير	20	1	95.238	مقبول
2	الاتجاهات الاجتماعية في شخصية المدير	20	1	95.238	مقبول
3	السلوكيات الإدارية في شخصية المدير	19	2	90.476	مقبول

نسبة الإتفاق = عدد مرات الإتفاق ÷ عدد مرات الإتفاق + عدد مرات الاختلاف × 100، عدد المتخصصين (21)

2-1-4-2 إعداد فقرات المقياس وتحديد صلاحيته (الصدق الظاهري والمنطقي):

تم إعداد (60) فقرة لمقياس الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري موزعة على (3) أبعاد مُنفصلة، لكل فقرة (3) بدائل (دائماً، أحياناً، أبداً) متدرجة في إحتساب أوزانها بالإتجاه الإيجابي فقط على وفق محدد مقياس (ليكاتر) (3)، (2،1) وبدرجة كلية للمقياس تتراوح بين (60-180) درجة، إذ كلما زادت درجة المقياس كلما كان هنالك وعي شخصي وفقاً لنافذة جوهاري أفضل، ومن ثم ضُمنت فقرات المقياس بإستمارة إستبانته إستطلاع رأي خاصة للمقياس بصورته الأولية لعرضها على المتخصصين الأكاديميين للأخذ بما تزيد نسبته عن (80%) من إتفاقهم عليه وعلى وفق محددات الإستبانته المعروضة عليهم، فضلاً عن ذلك إستحصال إتفاقهم على إنتماء الفقرات للمجال أو البُعد، وطريقة تصحيح بدائلها وأحتساب درجات أوزانها، ليصل الباحثان من هذا الإجراء إلى إستحصال الصدق الظاهري، والصدق المنطقي لعباراته.

جدول (4)

يبين تفاصيل اتفاق الخبراء والمتخصصون على فقرات مقياس الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري

ت	الأبعاد المنفصلة	عدد الفقرات قبل التعديل	حذف الفقرات		تعديل الفقرات		عدد الفقرات بعد الإتفاق
			رقم تسلسلها	العدد	رقم تسلسلها	العدد	
1	الصفات النفسية في شخصية المدير	20	3 و 4 و 7 و 8 و 9 و 11 و 12 و 13 و 14 و 15 و 16 و 17	12	1 و 2 و 5 و 6 و 10 و 18 و 19 و 20	8	8
2	الاتجاهات الاجتماعية في شخصية المدير	20	1 و 4 و 5 و 8 و 9 و 11 و 13 و 14 و 17 و 20	10	2 و 3 و 6 و 7 و 10 و 12 و 15 و 16 و 18 و 19	10	10
3	السلوكيات الإدارية في شخصية المدير	20	2 و 6 و 8 و 9 و 10 و 13 و 14 و 16 و 17 و 18	10	1 و 3 و 4 و 5 و 7 و 11 و 12 و 19 و 20 و 15	10	10
	عدد فقرات المقياس الكلي	60	لينقص 32		تبقى بالعدد نفسه		28

عدد المتخصصين (21)

يبين من نتائج الإتفاق الواردة في الجدول (4) بأنه تم حذف (32) فقرة، وتعديل (28) فقرة، لتأخذ بذلك الفقرات التي تلي المحذوفة تسلسها في البُعد الذي تنتمي إليه، ليصبح مقياس الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري يحوي (28) فقرة موزعة على (3) أبعاد مُنفصلة عن بعضها وبدرجة كلية للمقياس تتراوح بين (28-84) درجة.

2-4-1-3 موضوعية الفقرات:

عمد الباحثان بعد المقابلة التي أجراها لغلق الفقرات بالبدايل المذكورة، إلى أن تكون الفقرات من نوع الأختبار من متعدد في مقياس الورقة والقلم في هذه الدراسة، لتكون بذلك محددة الأجابة بالاختيار، مما لا يختلف مُقومان على تصحيحها على وفق الأوزان المعتمدة في إستخراج درجاتها حسب طريقة (ليكرت)، وهي بذلك تُعد من الفقرات الموضوعية التي لا تعتمد الشرح المقالي في إجابتها.

2-4-1-4 القدرة التمييزية للفقرات:

يرى حليم فراج "للتحقق من القدرة التمييزية لفقرات مقياس التقدير التي تكون بدائل فقراتها متعددة الاختيار فإن المعيار لقبول تمييزها هو تكون قيمة اختبار (ت) دالة فيما بين درجات المجموعتين المتطرفتين العليا والدنيا من عينة البناء". (84:5) وبناءً على ذلك عمد الباحثان إلى تطبيق صورة المقياس على عينة التحليل الإحصائي المحدد بـ

(300) فرد لبناءه، وباعتماد أسلوب المجموعتين الطرفيتين تم ترتيب نتائج إستمارة المقياس تنازلياً ومن ثم إستخراج نسبة (27%) منهما لكلا المجموعتين العليا والدنيا والتي بلغت (81) فرد في كل مجموعة، وتمت معالجة نتائجه باختبار (ت) للعينات المستقلة وكما مُبين في الجدول (5):

جدول (5)

يبين دلالات تمييز فقرات مقياس الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري

الآبعاد	الفقرات	ن	المجموعة	س	+ ع	(ت) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز
الصفات النفسية في شخصية المدير	1	81	العليا	2.95	0.218	22.096	0.000	دال	مميزة
		81	الدنيا	1.73	0.448				
	2	81	العليا	3	0	24.508	0.000	دال	مميزة
		81	الدنيا	1.85	0.422				
	3	81	العليا	2.93	0.264	20.982	0.000	دال	مميزة
		81	الدنيا	1.79	0.41				
	4	81	العليا	2.91	0.283	20.499	0.000	دال	مميزة
		81	الدنيا	1.81	0.391				
	5	81	العليا	2.95	0.218	22.509	0.000	دال	مميزة
		81	الدنيا	1.6	0.492				
	6	81	العليا	2.99	0.111	28.64	0.000	دال	مميزة
		81	الدنيا	1.88	0.331				
	7	81	العليا	2.95	0.218	19.065	0.000	دال	مميزة
		81	الدنيا	1.88	0.458				
	8	81	العليا	2.94	0.242	22.646	0.000	دال	مميزة
		81	الدنيا	1.85	0.357				
1	شخصية المدير	81	العليا	2.96	0.19	23.089	0.000	دال	مميزة
		81	الدنيا	1.77	0.426				
2	شخصية المدير	81	العليا	2.83	0.38	16.692	0.000	دال	مميزة
		81	الدنيا	1.79	0.41				

الآبعاد	الفقرن	ن	المجموعة	س	ع ±	(ت) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز
	3	81	العليا	2.63	0.486	11.821	0.000	دال	مميّزة
		81	الدنيا	1.8	0.401				
	4	81	العليا	2.41	0.494	8.282	0.000	دال	مميّزة
		81	الدنيا	1.84	0.369				
	5	81	العليا	2.84	0.369	17.84	0.000	دال	مميّزة
		81	الدنيا	1.63	0.486				
	6	81	العليا	2.68	0.47	13.186	0.000	دال	مميّزة
		81	الدنيا	1.73	0.448				
7	81	العليا	2.72	0.454	11.488	0.000	دال	مميّزة	
	81	الدنيا	1.75	0.603					
8	81	العليا	2.69	0.465	13.787	0.000	دال	مميّزة	
	81	الدنيا	1.68	0.47					

درجة الحرية (ن-2) = 160 مستوى الدلالة (0.05) دلالة التمييز إذا كانت درجة (Sig) > (0.05)

الآبعاد	الفقرن	ن	المجموعة	س	ع ±	(ت) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز
تتبع	9	81	العليا	2.7	0.459	13.262	0.000	دال	مميّزة
		81	الدنيا	1.81	0.391				
	10	81	العليا	2.78	0.418	16.009	0.000	دال	مميّزة
		81	الدنيا	1.64	0.482				
السلوكيات الإدارية في شخصية المدير	1	81	العليا	2.81	0.391	16.649	0.000	دال	مميّزة
		81	الدنيا	1.69	0.465				
	2	81	العليا	2.8	0.401	16.296	0.000	دال	مميّزة
		81	الدنيا	1.69	0.465				
	3	81	العليا	2.79	0.41	15.882	0.000	دال	مميّزة
		81	الدنيا	1.68	0.47				

الأبعاد	الفقرات	ن	المجموعة	س	+ ع	(ت) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التميز
		81	الدنيا	1.7	0.459				
	4	81	العليا	2.77	0.426	16.431	0.000	دال	مميّزة
		81	الدنيا	1.57	0.498				
	5	81	العليا	2.72	0.454	13.631	0.000	دال	مميّزة
		81	الدنيا	1.79	0.41				
	6	81	العليا	2.7	0.459	14.455	0.000	دال	مميّزة
		81	الدنيا	1.63	0.486				
	7	81	العليا	2.69	0.465	14.327	0.000	دال	مميّزة
		81	الدنيا	1.62	0.489				
	8	81	العليا	2.69	0.465	14.573	0.000	دال	مميّزة
		81	الدنيا	1.59	0.494				
	9	81	العليا	2.48	0.503	11.478	0.000	دال	مميّزة
		81	الدنيا	1.58	0.497				
	10	81	العليا	2.46	0.501	11.317	0.000	دال	مميّزة
		81	الدنيا	1.57	0.498				

درجة الحرية (ن-2) = 160 مستوى الدلالة (0.05) دلالة التمييز إذا كانت درجة (Sig) > (0.05)

من ملاحظة نتائج الجدول (5) يتبين بأنه تم الإبقاء على (28) فقرة لمقياس الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري جميعها لتحقيقها شرط قبول التمييز المذكورة، ولم يتم حذف أية فقرة من المقياس في هذا الإجراء.

2-4-1-5 ثبات المقياس والأخطاء المعيارية للثبات:

يذكر فاروق مجذوب "إن مؤشر ثبات التماسك الداخلي هو معامل ألفا، وهو أيضاً معامل ترابط، ويُشير معامل ألفا إلى مدى ترابط الفقرات ببعضها بعضاً، بشكلٍ موجب في المقياس، وكلما ارتفعت درجة ترابط الفقرات ببعضها بعضاً ارتفع معامل ألفا" (164:6).

إذ تعد طريقة ألفا كرونباخ من أدق طرائق التحقق من ثبات المقاييس من نوع الورقة والقلم، وفي هذا الإجراء أعتمد الباحثان درجات تطبيقه في الإجراء السابق على عينة البناء البالغة (300) فرد، وذلك بمعالجتها إحصائياً بإستعمال قانون معادلة ألفا كرونباخ للمقياس وكما مُبين في الجدول (6):

جدول (6)

يبين نتائج معامل ثبات مقياس الدراسة

ت	المقياس	معامل ألفا كرونباخ	درجة (Sig)	التباين المُفسر	الملاحظات
1	الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري	0.837	0.000	0.701	عالي ومقبول

تُبين نتائج الجدول (6) أن المقياس حقق معاملي ثبات عالي بتباين مُفسر أكثر من (50 %).

6-1-4-2 المعالم الإحصائية النهائية لعينة البناء:

بعد إستكمال إجراءات التحليل الإحصائي لمقياس الدراسة لابد من وضوح التصور الوصفي للمعالم الإحصائية، وكما مُبين في الجدول (7):

جدول (7)

يُبين المؤشرات الإحصائية النهائية للمقياس

المعالم الإحصائية	حجم العينة	الوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	الألتواء
الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري	300	50.36	3.278	1.222

تُبين نتائج الجدول (7) أن درجات عينة البناء توزعت طبيعياً في المقياس ضمن حدود (+3) وهذا التوزيع الطبيعي يأتي هنا إستكمالاً لتوكيد ملائمة لعينة الدراسة.

7-1-4-2 تجريب المقياس إستطلاعياً:

عمد الباحثان إلى تطبيق صورة المقياس بعد إجراءات التحليل الإحصائي المنطقي له، على العينة الإستطلاعية البالغة (10) أفراد، للمدة الممتدة من يوم الأحد الموافق 2018/3/4، ولغاية يوم الخميس الموافق 2018/3/8، كان الغرض من هذا التجريب معرفة وضوح المقياس وتعليماته، فضلاً عن تدريب فريق العمل المساعد على آلية هذا التطبيق بدءاً من دخول هذه المنتديات، وتبين للباحث ضرورة التوضيح في تعليمات المقياس أن جميع المعلومات التي سيتم الحصول عليها هي سرية لخدمة البحث العلمي والمجتمع ولا تستهدف المديرين بأمر شخصية أو إعلامية، كما تم عرضه على مقوم لغوي*بعد هذا التجريب.

* أ.م.دز إيثار شوقي سعدون؛ الجامعة المستنصرية، كلية التربية الأساسية.

2-4-1-8 مقياس الوعي الشخصي بصيغته النهائية:

أصبح المقياس يحوي (28) فقرة موزعة على (3) أبعاد مُنفصلة، تتألف الفقرة الواحدة من (عبارة) لكل منها (3) بدائل (دائماً، أحياناً، أبداً) متدرجة في إحتساب أوزانها بالإتجاه الإيجابي فقط على وفق محدد مقياس (ليكارت) (3)، (2،1) وبدرجة كلية للمقياس تتراوح بين (28-84) درجة.

2-4-2 تنفيذ تطبيق الدراسة الرئيسة:

تم تطبيق المقياس بصورته النهائية على العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة بغداد يمثلون عينة التطبيق الرئيسة لهذه الدراسة البالغة (298) فرد للمدة الممتدة من يوم الأثنين الموافق 2018/3/12 ولغاية يوم الخميس الموافق 2018/4/5، إذ تم تطبيقه عليهم في مقرات عملهم في (40) منتدى في الكرخ ومدينة الصدر والرصافة، وتم التأكيد على تطمين المستجيبين للمقياس بأن المعلومات والبيانات هي لأغراض البحث العلمي فقط ويتم التعامل معها بسرية تامة. ومن ثم عمد الباحثان إلى جمع المقياس وتفرغيه بإستمارات خاصة تمهيداً لمعالجتها إحصائياً لغرض التعرف على مستواهم بالدرجة الكلية في المقياس وفي كل مجال أو بُعد منه وفي كل فقرة فيه

2-5 الوسائل الإحصائية:

تمت معالجة نتائج الدراسة آلياً ببرنامج الحقيبة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) الإصدار (24) لقيمتك من النسبة المئوية، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار (t-test) للعينات المستقلة، ومعامل الإلتواء (person)، ومعامل الارتباط البسيط (person)، ومعادلة (Alpha Crunbach)، والتباين، والوسط الحسابي المرجح، والأهمية النسبية.

3- المبحث الثالث: عرض النتائج ومناقشتها.

بعد أن أنهى الباحثان جمع إستمارات المقياس بإتتمام الدراسة المسحية الرئيسة المطبقة على أفراد عينة التطبيق، تمت معالجتها إحصائياً، وفيما يأتي عرضها بالجدول والأشكال البيانية وتحليلها ثم مناقشتها وعلى وفق ما يفرضه التقيد بأهداف الدراسة وكالاتي:

3-1 عرض نتائج مستوى الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري:

3-1-1 عرض نتائج الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري بالدرجة الكلية للمقياس:

لمعرفة مستوى الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري لمديري منتديات الشباب والرياضة في بغداد يعرض الباحثان نتائج المقياس بالدرجة الكلية من وجهة نظر العاملين فيها، وكما تُبينه نتائج الجدول (8):

جدول (8)

يبين المعالم الإحصائية ومستوى عينة التطبيق في مقياس الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري

معامل الإلتواء	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الدرجة الكلية	عدد الفقرات	وحدة القياس	أسم المقياس
0.792	2.714	52.07	56	84	28	الدرجة	الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري

عينة التطبيق = (298) التوزيع الطبيعي لمنحنى كاوس الإعتدالي إذا كانت قيمة معامل الإلتواء محددة بين (+3)

من ملاحظة نتائج الجدول (8) يتبين أن عينة التطبيق لم تتعدى آرائهم عن مديري منتديات الشباب والرياضة في بغداد مستوى الوسط الفرضي لمقياس الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري، وإن هذه الآراء موزعة طبيعياً حسب قيمة معامل الإلتواء المحددة بين (+3) ولا وجود لقيم متطرفة عند الحكم على هذا المستوى، وهي بذلك جاهزة للشروع بالإرتباط.

3-1-2 عرض نتائج مستوى أبعاد مقياس الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري:

جدول (9)

يبين المعالم الإحصائية ومستوى أبعاد مقياس الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري وترتيبها بحسب آراء عينة التطبيق

الترتيب	فرق الوسطين	معامل الأتواء	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الدرجة الكلية للبعد	عدد الفقرات	الأبعاد
الثالث	-2.38	-0.204	1.338	13.62	16	24	8	السلوكيات الادارية في شخصية المدير
الثاني	-0.67	0.949	1.672	18.17	20	30	10	الصفات النفسية في شخصية المدير
الأول	0.28	0.501	1.546	20.28	20	30	10	الإتجاهات الاجتماعية في شخصية المدير

عينة التطبيق = (298) وحدة القياس (الدرجة)

يتبين من نتائج جدول (9) أن آراء عينة التطبيق توضح بأن الأوساط الحسابية للأبعاد جميعها لم تتعدّ الوسط الفرضي، مما يعني أن ظاهرة الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري لمديري المنتديات لم تكن بالمستوى المطلوب، كما تُشير النتائج بأنه الفرق الأعلى في المقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الحسابي للبعد تصدرها بعد الإتجاهات الاجتماعية في شخصية المدير بالمرتبة الأولى، وأما آخر الترتيب كان لُبعد السلوكيات الادارية في شخصية المدير.

3-1-3 عرض نتائج فقرات أبعاد مقياس الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري:

بغية التوصل إلى التشخيص الدقيق لنتائج مستوى مقياس الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري يعرض الباحثان نتائج إنجذاب عينة التطبيق للتوصل إلى تفسير منطقي لظهور هذا المستوى وكما مبين بالجدول الأشكال البيانية الآتية:

جدول (10)

يبين إستجابات عينة التطبيق لكل من فقرات بُعد السلوكيات الإدارية في شخصية المدير

ت	الفقرات	دائماً		أحياناً		أبدأ		الوسط الحسابي المرجح	الأهمية النسبية
		%	ك	%	ك	%	ك		
1	يقود المؤسسة بإتجاه تحقيق أهدافها المرسومة.	32.886	98	30.872	92	36.242	108	1.966	65.548
2	يُسخرّ صلاحيات منصبه لتقديم الخدمة للآخرين.	85.57	255	8.389	25	6.04	18	2.795	93.177
3	يحفز العاملين بمختلف الوسائل المتاحة لديه.	14.765	44	63.087	188	22.148	66	1.926	64.206
4	يمتلك الإبداع في إدارة عمل المؤسسة.	7.718	23	27.517	82	64.765	193	1.43	47.651
5	يهتم بتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين.	38.255	114	31.879	95	29.866	89	2.084	69.463
6	يحل مشكلات العمل وفق خطط مُجدية.	33.221	99	38.591	115	28.188	84	2.05	68.345
7	يستعين بخبرات العاملين في إيجاد حلول لمشاكل العمل.	40.604	121	26.510	79	32.886	98	2.077	69.239
8	يحترم باحترافية إبداع العاملين المتخصصين.	37.584	112	31.879	95	30.537	91	2.07	69.016

عينة التطبيق = (298)

تُبين نتائج الجدول (10) أن الفقرة الثانية حققت أكبر وسط حسابي مرجح وأهمية نسبية ليكون ترتيبها أولاً في هذا البُعد، إذ كان أعلى تكرار للعينة في هذه الفقرة عند البديل (دائماً)، بينما حققت الفقرة الرابعة أصغر وسط حسابي مرجح وأهمية نسبية ليكون ترتيبها أخيراً إذ كان أعلى تكرار للعينة في هذه الفقرة عند البديل (أبداً).

جدول (11)

يُبين إستجابات عينة التطبيق لكلٍ من فقرات بُعد الصفات النفسية في شخصية المدير

ت	الفقرات	دائماً		أحياناً		أبداً		الوسط الحسابي المرجح	الأهمية النسبية
		%	ك	%	ك	%	ك		
1	يتميز بجرأة إتخاذ القرارات لقبول إبتكارات العاملين.	3.691	11	33.221	99	63.087	188	1.406	46.868
2	يجد حلول التعامل مع مواقف العمل المختلفة بذكاء.	37.584	112	19.799	59	42.617	127	1.95	64.989
3	يتميز بتفأؤله في مواصلة الاستمرار لإنجاز العمل.	12.416	37	65.772	196	21.812	65	1.906	63.535
4	يعدل بقراراته عند تعامله مع الآخرين في مواقف العمل المختلفة.	22.483	67	63.758	190	13.758	41	2.087	69.575
5	يتخذ قراراته بشجاعة في الوقت المناسب.	39.262	117	34.228	102	26.51	79	2.128	70.917
6	يصر على الوصول إلى أهدافه بروح المنافسة.	82.215	245	12.752	38	5.034	15	2.772	92.394
7	يوجه أوامره للعاملين في المؤسسة بإحترام.	34.564	103	39.597	118	25.839	77	2.087	69.575
8	يطمح إلى تطوير معلوماته وخبراته الإدارية.	47.315	141	30.201	90	22.483	67	2.248	74.944
9	يتحلى بضبط النفس مع العاملين في مواقف العمل المختلفة.	30.201	90	33.557	100	36.242	108	1.94	64.653
10	يتمتع بقدرته على إدارة نقاش الحديث في مختلف المحافل.	51.007	152	11.745	35	37.248	111	2.138	71.253

عينة التطبيق = (298)

تُبين نتائج الجدول (11) أن الفقرة السادسة حققت أكبر وسط حسابي مرجح وأهمية نسبية ليكون ترتيبها أولاً في هذا البُعد، إذ كان أعلى تكرار للعينة في هذه الفقرة عند البديل (دائماً)، بينما حققت الفقرة الأولى أصغر وسط حسابي مرجح وأهمية نسبية ليكون ترتيبها أخيراً إذ كان أعلى تكرار للعينة في هذه الفقرة عند البديل (أبدأ).

جدول (12)

يُبين إستجابات عينة التطبيق لكل من فقرات بُعد الإتجاهات الاجتماعية في شخصية المدير

الأهمية النسبية	الوسط الحسابي المرجح	أبدأ		أحياناً		دائماً		الفقرات	ت
		%	ك	%	ك	%	ك		
95.302	2.859	4.362	13	5.369	16	90.268	269	يؤثر في تغيير قناعات العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة.	1
64.653	1.94	45.638	136	14.765	44	39.597	118	يلاقي قبولاً إيجابياً من لدن العاملين لفاعليته في إدارة المؤسسة.	2
63.647	1.909	39.262	117	30.537	91	30.201	90	يتميز بلطفه عند تعامله مع العاملين.	3
65.66	1.97	22.483	67	58.054	173	19.463	58	يساوي بين العاملين جميعهم عند إتخاذ القرارات تجاههم.	4
71.141	2.134	25.168	75	36.242	108	38.591	115	يتقبل الإستماع لنصيحة العاملين بمحبة.	5
72.148	2.164	24.832	74	33.893	101	41.275	123	يعمل على بث روح الإنسجام بين العاملين في المؤسسة.	6
68.456	2.054	28.523	85	37.584	112	33.893	101	ينمي مهارات العاملين الذين يثق بهم في المؤسسة.	7
35.57	1.067	94.966	283	3.356	10	1.678	5	يشارك العاملين في وضع خطة المؤسسة.	8
63.423	1.903	39.262	117	31.208	93	29.53	88	يحتفي بالنجاحات التي يحققها العاملون في المؤسسة.	9
59.396	1.782	45.638	136	30.537	91	23.826	71	يدافع عن العاملين عند تعرضهم لمواقف ومشكلات العمل.	10

عينة التطبيق = (298)

تُبين نتائج الجدول (12) أن الفقرة الأولى حققت أكبر وسط حسابي مرجح وأهمية نسبية ليكون ترتيبها أولاً في هذا البُعد، إذ كان أعلى تكرار للعينة في هذه الفقرة عند البديل (دائماً)، بينما حققت الفقرة الثامنة وأصغر وسط حسابي مرجح وأهمية نسبية ليكون ترتيبها أخيراً إذ كان أعلى تكرار للعينة في هذه الفقرة عند البديل (أبداً).

3-1-4 مناقشة نتائج مستوى مقياس الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري:

بالرجوع إلى نتائج جداول مستوى المقياس بالدرجة الكلية والأبعاد وال فقرات التي تُبين التشخيص الدقيق لنواحي القوة والضعف للوعي الشخصي لمديري منظمات الشباب والرياضة وفقاً لنافذة جوهاري، يعزو الباحثان تدني مستوى نتائج المقياس من وجهة نظر العاملين إلى ضعف في السلوكيات الإدارية في شخصية المدير لمديري المنظمات والتي من الضروري توفرها فيه، إلا أنه في ذات الوقت يتميز بتسخير صلاحيات منصبه لتقديم الخدمة للآخرين وهذا التعاون من المديرين سينعكس على روح التماسك بين الجماعة وقيادتها ليساعد بذلك إلى سيادة أجواء المحبة، وهم بحاجة فعلية إلى أن يمتلكوا الإبداع في إدارة عمل المؤسسة التي يديرونها لما لدور الإبداع الإداري من أهمية في تمييز هذه السلوكيات الإدارية والإرتقاء بها، كون الإبداع بشكل عام من مميزات الشخصية المقتدرة على الإدارة الناجحة في العمل المؤسساتي سيما وأن طبيعة عمل هذه المنظمات من أهم ما تعتمد عليه هو الإبداع لزيادة جذب عامة الناس إليها، وكذلك أظهرت نتائج وجهات نظر العاملين إلى أن الصفات النفسية في شخصية المدير بحاجة إلى دعم بمستوى أفضل على الرغم من إصرارهم على الوصول إلى أهدافهم بروح المنافسة وهذا من شأنه أن يدفع بالتشكيلات الإدارية لبذل المزيد من الجهود في إتمام الأعمال بغية التفوق في هذه المنافسة، إلا أن المدير في ذات الوقت يحتاجون إلى أن يكونوا متميزين بجرأتهم على إتخاذ القرارات لقبول إبتكارات العاملين مما يعزز من السعي إلى الإبتكارات لدى العاملين، إذ لا بد من أن تكون لدى المدير ثقة بما يطرحه العاملين في تشكيلاتهم الإدارية، كما تظهر النتائج أن المدير يمتلكون حسن الإتجاهات الاجتماعية في شخصية المدير وفقاً لنافذة جوهاري وذلك بقدرتهم على قوة التأثير في تغيير قناعات العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة الرياضية التي يقودونها، ولكنهم في الوقت ذاته بحاجة إلى إشراك العاملين في وضع الخطط والأعتماد عليهم، وبذلك فأن المديرين هم بحاجة فعلية إلى تعزيز الثقة والإعتماد على العاملين.

إذ يذكر عبدالله عواد أنه "من الوظائف الأساسية التي يجب أن تُعنى بها الإدارة ، والتي يجب أن نضع لها أهدافها في المدى القصير والطويل، وان تتحمل المسؤولية عن توفير فرصتها، وتهيئة الجو الملائم، وتوفير الحوافز والتقدير للناجحين فيها، وعليها ان تعلم كيف تدمج الموهبة الخلاقة في التنظيم وتوجهها اتجاهاً محدداً" (11:7).

ويرى محمد عامر "يُعد إبداع المديرين دعوة للتجديد والتطوير ونداء للإحساس بالمشكلات التي تواجه رجال الإدارة في مواقعهم التي يعملون بها، وتلمس للفرص المتوفرة للتطوير والتحسين، وصرخة عالية بترك الجمود والترحيب بالتجديد الذي يساهم في رؤية الاشياء في ثوب جديد وبمنظار شمولي، وإعلان يربط الاشياء بعضها ببعض والتوفيق بينها سعياً للخروج بإنجازات جديدة تنطلق بها المنظمات (8:18).

ويشير مفتي إبراهيم حماد الى "أهمية الانفتاح ويعني من الضروري ان تتميز الادارة الرياضية في المؤسسات الرياضية بالانفتاح والاطلاع على البيئة التي تعمل خلالها وتعمل على التأثير بتلك البيئة وتتأثر بها" (9:18).

وينقل بلال خلف عن (وردويتيد O.Tead) الإدارة بأنها "النشاط الذي يمارسه شخص للتأثير في الناس، وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون في تحقيقه" (10: 98)، وهي "عملية اجتماعية لا يمكن ان تمارس بصورة فردية، اي انها تتطلب وجود حالة التفاعل التأثيري بين اكثر من فرد واحد" (11:318).

4- المبحث الرابع: الإستنتاجات والتوصيات.

1-4 الإستنتاجات:

1. أن الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري لمديري منتديات الشباب لم يكن بالمستوى المطلوب توافره لديهم من وجهة نظر العاملين.
2. إن مديري منتديات الشباب والرياضة لديهم حسن إتجاهات اجتماعية الواجب توافرها في شخصية المدير من وجهة نظر العاملين.
3. يحتاج مديرو منتديات الشباب والرياضة إلى سلوكيات ادارية مطلوبة في شخصية المدير بمستوى أفضل من وجهة نظر العاملين.

2-4 التوصيات:

1. لا بد من تعميم ما توصلت إليه نتائج هذه الدراسة على منتديات الشباب والرياضة في محافظة بغداد لما لها من مردودات إيجابية في كيفية تحسين الوعي الشخصي لمديري المنتديات وفقاً لنافذة جوهاري.
2. من الضروري مواصلة الأهتمام بتطوير مديرو المنتديات بالدورات والمؤتمرات التي تقيمها وزارة الشباب والرياضة.
2. من الضروري وضع آلية تعاون بين وزارتي الشباب والرياضة والتعليم العالي والبحث العلمي والإستعانة بالخبرات الاكاديمية لتحسين وعيهم الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري لمديري المنتديات.
3. لا بد من إعتداد أليات واضحة لاختيار المواقع القيادية لإدارة التشكيلات الادارية في منتديات الشباب والرياضة في محافظة بغداد.
4. ضرورة العمل على توطيد العلاقات الاجتماعية بين المديرين والعاملين لتحسين إدارة منتديات الشباب والرياضة في محافظة بغداد.
5. الإهتمام بإجراء دراسات مشابهة تتناول مديرو تشكيلات إدارية لمؤسسات رياضية أخرى.

1. المصادر.
2. علي يوسف حسين البياتي؛ دراسات متقدمة في علم النفس الرياضي: ط1، بغداد، دار الكتب والوثائق، 2014.
3. محمد بكر نوفل وفريال محمد أبو عواد؛ التفكير والبحث العلمي: عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2010.
4. وهيب مجيد الكبيسي؛ القياس النفسي بين التنظير والتطبيق: لبنان، العالمية المتحدة، 2010.
5. صالح حمد العساف؛ مدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، ط4: العبيكان للنشر والتوزيع، الرياض 2006.
6. حليم فراج أبو زيد؛ الاحصاء السابكومتري في البحوث التربوية والنفسية: عمان، دار وائل للنشر والتوزيع والطباعة، 2011.
7. فاروق مجذوب؛ طرائق ومنهجية البحث في علم النفس، ط3: لبنان، شركة المطبوعات للنشر والتوزيع، 2003.
8. عبدالله بن محمد العواد؛ واقع الإبداع الإداري وأساليب تطويره في جهاز قوات الأمن الخاصة من وجهة نظر ضباط قوات الامن الخاصة بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2015.
9. محمد بن عامر النتيقات؛ المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري في الأجهزة الأمنية، دراسة ميدانية على الضباط العاملين في شرطة مدينة الرياض، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2006.
10. مفتى ابراهيم حماد؛ تطبيق الادارة الرياضية: ط1، القاهرة، الكتاب للنشر، 1999.
11. بلال خلف؛ القيادة الادارية الفعالة: ط2، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2014.
12. ظاهر كلادة؛ القيادة الادارية: ط1، عمان، دار زهران للنشر والتوزيع، 2012.