

### ٠/٣ إجراءات البحث Research Procedures

#### ١/٣ منهج البحث Research Curriculum

طبقاً لأهداف البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك لمناسبته لطبيعة البحث .

#### ٢/٣ عينه البحث Research Sample

##### ١/٢/٣ العينة الاستطلاعية Exploratory Sample

تم تحديد العينة الاستطلاعية بهدف استخراج المعاملات الإحصائية وكان قوامها ( ٢٠ ) مديراً من مديري مراكز الشباب بمحافظة القاهرة والجيزة وذلك لسهولة التطبيق حيث أن الباحث يعمل أخصائياً رياضياً بمديرية الشباب والرياضة والعينة الاستطلاعية التي تم استخدامها لحساب صدق وثبات المقياس كانت من مجتمع البحث ومن خارج مجتمع البحث .

#### ٣/٣ أدوات ووسائل جمع البيانات Data Collective methods

قام الباحث ببناء مقياس لتقويم مهارات الاتصال لدي مديري مراكز الشباب وأتبع الإجراءات الآتية:

١/٣/٣ معرفه آراء الخبراء في أهم المحاور التي تنتمي إلي مهارات الاتصال (استبيان مفتوح ) - مرفق ( ١ ) .

٢/٣/٣ مسح للمراجع والدراسات السابقة لأهم المحاور التي تنتمي إلي مهارات الاتصال .

٣/٣/٣ العرض علي السادة الخبراء .

٤/٣/٣ تقييم العرض (ارتضى الباحث بنسبة ٧٠ % لمناسبتها لنتائج البحث ) - مرفق ( ٢ ) .

٥/٣/٣ صياغة عبارات لهذه المحاور .

٦/٣/٣ عرض العبارات علي السادة الخبراء - مرفق ( ٣ ) .

٧/٣/٣ بناء مقياس تقويم مهارات الاتصال لدي مديري مراكز الشباب - مرفق ( ٤ ) .  
وقد وضع الباحث ميزان تقدير المقياس كما يلي : ( أبدأ = صفر ، أحياناً = ٢ ، دائماً = ٣ )  
أي كلما زادت درجة مهارات الاتصال زادت قدره المدير علي الاتصال الجيد ( النشاط ) وكلما قلت درجة مهارات الاتصال قلت قدره المدير علي الاتصال الجيد .

٨/٣/٣ المعاملات العلمية لمقياس تقويم مهارات الاتصال لدي مديري مراكز الشباب

Scientific Coefficient for measure evaluation of communication

Skills for the youth centers directors

#### ١/٨/٣/٣ الصدق Validity

تم إيجاد صدق المقياس عن طريق الاتساق الداخلي الذي يعتمد علي حساب معامل الارتباط بين العبارات ومحاورها كما هو موضح بجدول رقم ( ١ ) .  
وكذلك بين المحاور والمجموع الكلي للمقياس وذلك لحساب صدق المقياس كما هو موضح بجدول رقم ( ٤ ) .

جدول رقم ( ١ )  
عوامل الارتباط بين العبارات ومحاورها لحساب صدق عبارات المقياس

ن = ٢٠

| المحاور            | م  | العبارات  | م    | ع    | قيمة "ر" | الدلالة |
|--------------------|----|---|------|------|----------|---------|
| الاستماع الجيد     | ١  | انتبه جيدا للمرووسين وافهم رسالتهم .  | ٢.٩٥ | ٠.٢٢ | ٠.٥٦٨    | دال     |
|                    | ٢  | اهتم بالاستماع لمقترحات المرؤوسين .   | ٢.٩٥ | ٠.٢٢ | ٠.٥٦٨    | دال     |
|                    | ٣  | اتخذ اجتماعات عامة مع المرؤوسين من حين لآخر .   | ٢.٤٥ | ٠.٥١ | ٠.٧٦٤    | دال     |
|                    | ٤  | انتدرب على ميول وقدرات المرؤوسين .  | ٢.٥  | ٠.٥١ | ٠.٨١٧    | دال     |
|                    | ٥  | أوجه اهتمامي على طريقة ومحتوى حديث المرؤوس .  | ٢.٤٥ | ٠.٩٤ | ٠.٩٠٩    | دال     |
|                    | ٦  | أظهر للمرؤوس أنني انتبه إليه .  | ٢.٧٥ | ٠.٤٤ | ٠.٨٥٥    | دال     |
|                    | ٧  | استمع للمرؤوس حتى يكمل حديثه .  | ٢.٩٥ | ٠.٢٢ | ٠.٥٦٨    | دال     |
|                    | ٨  | أقبل آراء المرؤوسين المعارضة بصدر رحب .   | ٢.٧  | ٠.٤٧ | ٠.٨٩٧    | دال     |
|                    | ٩  | استمع للنقد الموجه لي من المرؤوسين .  | ٢.٧  | ٠.٤٧ | ٠.٨٩٧    | دال     |
|                    | ١٠ | أفرد بالمرؤوس للاستماع إلى موضوعات خاصة به .  | ٢.٥٥ | ٠.٥١ | ٠.٨٥٠    | دال     |
| الثقة والتقدير     | ١  | أقدم أفكار للمرؤوسين تعمل على بناء الثقة لديهم .  | ٢.٣٥ | ٠.٤٩ | ٠.٥٤٧    | دال     |
|                    | ٢  | أواجه التحديات التي يفرضها الواقع .   | ٢.٥  | ٠.٥١ | ٠.٥٩٦    | دال     |
|                    | ٣  | أهم ببناء علاقات طيبة مع المرؤوسين .  | ٢.٩٥ | ٠.٢٢ | ٠.٦٢٧    | دال     |
|                    | ٤  | أحرص على تعميق الثقة والتقدير المتبادلين بين المرؤوسين لظهور مهارات الإبداع والابتكار . | ٢.٧  | ٠.٤٧ | ٠.٧٠٥    | دال     |
|                    | ٥  | أفوز بثقة وولاء المرؤوس عن طريق المساعدة الشخصية له .                                   | ٢.٣  | ٠.٩٢ | ٠.٥٨٠    | دال     |
|                    | ٦  | مسيرتي الجيدة بطبيعة العمل تزيد من ثقة المرؤوسين بي .                                   | ٢.٨٥ | ٠.٣٧ | ٠.٥٩١    | دال     |
|                    | ٧  | أمتدني في توصيل المعلومات تزيد من ثقة المرؤوسين بي .                                    | ٢.٩٥ | ٠.٢٢ | ٠.٦٢٧    | دال     |
|                    | ٨  | أراعي العدالة والاتساق في الأعمال والسلوك لزيادة ثقة المرؤوسين بي .                     | ٢.٩٥ | ٠.٢٢ | ٠.٦٢٧    | دال     |
|                    | ٩  | أعبر عن مشاعر التقدير والود نحو المرؤوسين .   | ٢.٩٥ | ٠.٢٢ | ٠.٥٥٧    | غير دال |
| التعامل الايجابي   | ١  | اهتم برعاية المرؤوسين وتشجيعهم .  | ٢.٩  | ٠.٣١ | ٠.٦٢٢    | دال     |
|                    | ٢  | أراعي عند اتخاذ أي قرار الجانب الانساني .   | ٢.٨٥ | ٠.٣٧ | ٠.٧٨٤    | دال     |
|                    | ٣  | اهتم بإشباع ميول وحاجات المرؤوسين النفسية والاجتماعية والمهنية .                        | ٢.٥  | ٠.٥١ | ٠.٧٩٢    | دال     |
|                    | ٤  | أستلوي الايجابي يفرض على المرؤوسين القيام بواجبات أكبر .                                | ٢.٦٥ | ٠.٤٩ | ٠.٨٨٧    | دال     |
|                    | ٥  | أتبع الأسلوب التعاوني مع المرؤوسين .  | ٢.٨  | ٠.٤١ | ٠.٢٣٠    | غير دال |
|                    | ٦  | أتبع الأسلوب الايجابي في العمل لزيادة دافعية المرؤوسين                                  | ٢.٧٥ | ٠.٤٤ | ٠.٨٤١    | دال     |
|                    | ٧  | أنظم نشاط ترفيهي للمرؤوسين لتوطيد العلاقات الإنسانية .                                  | ٢.٢  | ٠.٤١ | ٠.٥٣٧    | دال     |
| مستويات المتورك    | ١  | أحرص على فعل الشيء الذي أمر المرؤوسين بفعله .   | ٢.٨٥ | ٠.٣٧ | ٠.١٠٧    | غير دال |
|                    | ٢  | أراعي اتفاق أعمالي وأفعالي باستمرار .   | ٢.٩  | ٠.٣١ | ٠.٨٠٤    | دال     |
|                    | ٣  | أساوى في رد الفعل تجاه موقف معين بين المرؤوسين .  | ٢.٤  | ٠.٩٤ | ٠.٩٣٧    | دال     |
|                    | ٤  | أتمسك برأي الشخصي الصحيح .  | ٢.٧٥ | ٠.٤٤ | ٠.٧٨١    | دال     |
|                    | ٥  | أسيطر على انفعالاتي في المواقف الصعبة .   | ٢.٢  | ٠.٤١ | ٠.٥٥٩    | دال     |
| التواصل غير اللفظي | ١  | أستخدم حركات جسمي في إرسال توجيهاتي .   | ١.٤٥ | ١    | ٠.٨٦٦    | دال     |
|                    | ٢  | أكثر في أفكار الآخرين بلجاجة الحركات التعبيرية للوجه .                                  | ١.٩  | ٠.٤٥ | ٠.٢٨٨    | غير دال |
|                    | ٣  | أظهر الرضا والإعجاب للمرؤوس بالالتزام إليه .  | ٢.٣  | ٠.٤٧ | ٠.٧٥٥    | دال     |

قيمة "ر" الجدول له عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ودرجة حرية ١٨ = ٠.٣٧٨

يتضح من الجدول ارتباط جميع العبارات بمحاورها ما عدا العبارات أرقام ( ٩ ) من محور الثقة والتقدير ، العبارة رقم ( ٥ ) من محور التعامل الايجابي ، العبارة رقم ( ١ ) من محور استقرار السلوك ، والعبارة رقم ( ٢ ) من محور الاتصال غير اللفظي وبالتالي أصبح عدد العبارات النهائية للمقياس ( ٣٠ ) عبارة .

### جدول رقم ( ٢ )

عدد العبارات قبل وبعد تطبيق المقياس

| م | المحاور            | عدد العبارات قبل تطبيق المقياس | عدد العبارات بعد تطبيق المقياس |
|---|--------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| ١ | الاستماع الجيد     | ١٠                             | ١٠                             |
| ٢ | الثقة والتقدير     | ٩                              | ٨                              |
| ٣ | التعامل الايجابي   | ٧                              | ٦                              |
| ٤ | استقرار السلوك     | ٥                              | ٤                              |
| ٥ | الاتصال غير اللفظي | ٣                              | ٢                              |
|   | المجموع            | ٣٤                             | ٣٠                             |

يتضح من الجدول ثبات عدد عبارات محور ( الاستماع الجيد ) قبل وبعد تطبيق المقياس ، وقل عدد عبارات كل من محاور (الثقة والتقدير، التعامل الايجابي ،استقرار السلوك ،الاتصال غير اللفظي ) حيث أصبح محور الثقة والتقدير ( ٨ ) عبارات بدلا من ( ٩ ) عبارات ، محور التعامل الايجابي ( ٦ ) عبارات بدلا من ( ٧ ) عبارات ، محور استقرار السلوك ( ٤ ) عبارات بدلا من ( ٥ ) عبارات ، محور الاتصال غير اللفظي ( ٢ ) عبارة بدلا من ( ٣ ) عبارات وأصبح المجموع الكلي لعبارات المقياس ( ٣٠ ) عبارة بدلا من ( ٣٤ ) عبارة

## جدول رقم ( ٣ )

عبارات تم حذفها

| المحور             | رقم العبارة | العبارة  |
|--------------------|-------------|--|
| الثقة والتقدير     | ٩           | - أعبر عن مشاعر التقدير والود نحو المرؤوسين .            |
| التعامل الإيجابي   | ٥           | - أتبع الأسلوب التعاوني مع المرؤوسين                     |
| استقرار السلوك     | ١           | - أحرص على فعل الشيء الذي أمر المرؤوسين بفعله .          |
| الاتصال غير اللفظي | ٢           | - أثير في أفكار الآخرين بإجادة الحركات التعبيرية للوجه . |

يوضح الجدول رقم ( ٣ ) أنه تم حذف العبارة رقم ( ٩ ) من محور الثقة والتقدير لأنها غير دالة إحصائياً ونصها ( أعبر عن مشاعر التقدير والود نحو المرؤوسين ) ، كما تم حذف العبارة رقم ( ٥ ) من محور التعامل الإيجابي نظراً لعدم دلالتها إحصائياً ونصها ( أتبع الأسلوب التعاوني مع المرؤوسين ) وفي محور استقرار السلوك حذفت العبارة الأولى لأنها غير دالة إحصائياً ونصها ( أحرص على فعل الشيء الذي أمر المرؤوسين بفعله ) وحذفت العبارة الثانية من محور الاتصال غير اللفظي التي نصها ( أثير في أفكار الآخرين بإجادة الحركات التعبيرية للوجه ) .

## جدول رقم ( ٤ )

معامل الارتباط بين المحاور والمجموع الكلي للمقياس  
لحساب صدق محاور المقياس

ن = ٢٠

| المحور             | م    | ع    | ر     | الدلالة |
|--------------------|------|------|-------|---------|
| الاستماع الجيد     | ٢٧   | ٣,٧١ | ٠,٩٧٨ | دال     |
| الثقة والتقدير     | ٢٤,٥ | ٢,٠٦ | ٠,٨٦٣ | دال     |
| التعامل الايجابي   | ١٨,٧ | ٢,٠١ | ٠,٩٤١ | دال     |
| استقرار السلوك     | ١٣,١ | ١,٧٤ | ٠,٩٣٥ | دال     |
| الاتصال غير اللفظي | ٥,٦٥ | ١,٣٥ | ٠,٨٨٣ | دال     |
| المجموع            | ٨٨,٩ | ١٠,١ |       |         |

قيمة "ر" الجدول له عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ودرجة حرية ١٨ = ٠,٣٧٨

يتضح من الجدول ارتباط جميع المحاور بالمجموع الكلي للمقياس مما يدل على صدق هذه المحاور وقد تراوحت قيم معامل الارتباط ما بين ٠,٨٦٣ و ٠,٩٧٨ .

## الثبات Stability ٢/٨/٣/٣

قام الباحث بحساب ثبات المقياس عن طريق تطبيق المقياس وإعادة تطبيقه مره أخرى وذلك بفارق زمني ( ١٥ ) يوماً من التطبيق الأول على العينة الاستطلاعية كما يوضحها الجدول رقم ( ٥ ) .

جدول رقم (٥)  
معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني للمقياس لحساب ثبات المقياس

ن = ٢٠

| المحاور            | م  | العصارة |      | التطبيق الأول |      | التطبيق الثاني |       | قيمة "ر" |
|--------------------|----|---------|------|---------------|------|----------------|-------|----------|
|                    |    | ع       | م    | ع             | م    | ع              | م     |          |
| الاستماع الجيد     | ١  |         |      | ٢,٩٥          | ٠,٢٢ | ٢,٩            | ٠,٤٩  | ٠,٨٩٠    |
|                    | ٢  |         |      | ٢,٩٥          | ٠,٢٢ | ٢,٩            | ٠,٣١  | ٠,٦٨٨    |
|                    | ٣  |         |      | ٢,٤٥          | ٠,٥١ | ٢,٥            | ٠,٥١  | ٠,٩٠٥    |
|                    | ٤  |         |      | ٢,٥           | ٠,٥١ | ٢,٦            | ٠,٥   | ٠,٨١٦    |
|                    | ٥  |         |      | ٢,٤٥          | ٠,٩٤ | ٢,٧            | ٠,٤٧  | ٠,٥٥٧    |
|                    | ٦  |         |      | ٢,٧٥          | ٠,٤٤ | ٢,٩            | ٠,٣٧  | ٠,٧٢٨    |
|                    | ٧  |         |      | ٢,٩٥          | ٠,٢٢ | ٢,٩            | ٠,٤٩  | ٠,٨٩٠    |
|                    | ٨  |         |      | ٢,٧           | ٠,٤٧ | ٢,٨            | ٠,٤٤  | ٠,٨٨٢    |
|                    | ٩  |         |      | ٢,٧           | ٠,٤٧ | ٢,٨            | ٠,٤١  | ٠,٧٦٤    |
|                    | ١٠ |         |      | ٢,٥٥          | ٠,٥١ | ٢,٦            | ٠,٥١  | ١,٠٠٠    |
| الثقة والتقدير     | ١  |         |      | ٢,٣٥          | ٠,٤٩ | ٢,٤            | ٠,٥   | ٠,٨٩٩    |
|                    | ٢  |         |      | ٢,٥           | ٠,٥١ | ٢,٦            | ٠,٥١  | ٠,٩٠٥    |
|                    | ٣  |         |      | ٢,٩٥          | ٠,٢٢ | ٢,٩            | ٠,٣١  | ٠,٦٨٨    |
|                    | ٤  |         |      | ٢,٧           | ٠,٤٧ | ٢,٧            | ٠,٥٩  | ٠,٩٣٤    |
|                    | ٥  |         |      | ٢,٣           | ٠,٩٢ | ٢,٣            | ٠,٩٧  | ٠,٩٧٣    |
|                    | ٦  |         |      | ٢,٨٥          | ٠,٣٧ | ٣              | ٠,٢٢  | ٠,٥٤٦    |
|                    | ٧  |         |      | ٢,٩٥          | ٠,٢٢ | ٢,٩            | ٠,٤٥  | ١,٠٠٠    |
|                    | ٨  |         |      | ٢,٩٥          | ٠,٢٢ | ٢,٩            | ٠,٤٩  | ٠,٨٩٠    |
|                    | ٩  |         |      | ٢,٩٥          | ٠,٢٢ | ٢,٩            | ٠,٣١  | ٠,٦٨٨    |
| التعامل الايجابي   | ١  |         |      | ٢,٩           | ٠,٣١ | ٢,٩            | ٠,٤٩  | ٠,٩٤٣    |
|                    | ٢  |         |      | ٢,٨٥          | ٠,٣٧ | ٣              | ٠,٢٢  | ٠,٥٤٦    |
|                    | ٣  |         |      | ٢,٥           | ٠,٥١ | ٢,٦            | ٠,٥١  | ٠,٩٠٥    |
|                    | ٤  |         |      | ٢,٦٥          | ٠,٤٩ | ٢,٨            | ٠,٤٤  | ٠,٧٨٧    |
|                    | ٥  |         |      | ٢,٨           | ٠,٤١ | ٢,٨            | ٠,٤٤  | ٠,٨٦٦    |
|                    | ٦  |         |      | ٢,٧٥          | ٠,٤٤ | ٢,٩            | ٠,٣٧  | ٠,٧٢٨    |
|                    | ٧  |         |      | ٢,٢           | ٠,٤١ | ٢,٣            | ٠,٤٤  | ٠,٨٦٦    |
| استقرار السلوك     | ١  |         |      | ٢,٨٥          | ٠,٣٧ | ٢,٨            | ٠,٤١  | ٠,٨٤٠    |
|                    | ٢  |         |      | ٢,٩           | ٠,٣١ | ٣              | ٠,٢٢  | ٠,٦٨٨    |
|                    | ٣  |         |      | ٢,٤           | ٠,٩٤ | ٢,٧            | ٠,٤٩  | ٠,٥٤٩    |
|                    | ٤  |         |      | ٢,٧٥          | ٠,٤٤ | ٢,٩            | ٠,٣٧  | ٠,٧٢٨    |
|                    | ٥  |         |      | ٢,٢           | ٠,٤١ | ٢,٣            | ٠,٤٤  | ٠,٨٦٦    |
| الاتصال غير اللفظي | ١  |         |      | ١,٤٥          | ١    | ١,٧            | ٠,٩٢  | ٠,٦٦٨    |
|                    | ٢  |         |      | ١,٩           | ٠,٤٥ | ١,٩            | ٠,٤٥  | ١,٠٠٠    |
|                    | ٣  |         |      | ٢,٣           | ٠,٤٧ | ٢,٤            | ٠,٤٩  | ٠,٨٩٢    |
| الاستماع الجيد     |    |         | ٢٧   | ٣,٧١          | ٢٧   | ٣              | ٠,٩٥٤ |          |
| الثقة والتقدير     |    |         | ٢٤,٥ | ٢,٠٦          | ٢٤   | ٢,٥٤           | ٠,٩٧٩ |          |
| التعامل الايجابي   |    |         | ١٨,٧ | ٢,٠١          | ١٩   | ١,٦٤           | ٠,٨٧٥ |          |
| استقرار السلوك     |    |         | ١٣,١ | ١,٧٤          | ١٤   | ١,٠٥           | ٠,٧١٨ |          |
| الاتصال غير اللفظي |    |         | ٥,٦٥ | ١,٣٥          | ٦    | ١,٣٢           | ٠,٧٣١ |          |
| المجموع الكلي      |    |         | ٨٨,٩ | ١٠,١          | ٩٠   | ٨,١١           | ٠,٩٢٦ |          |

قيمة "ر" الجدول (٥) عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ودرجه حرية ١٨ = ٠,٣٧٨

يتضح من الجدول (٥) وجود ارتباط دال إحصائياً بين التطبيق الأول والثاني للمقياس مما يدل على ثبات المقياس وقد تراوحت قيم معامل الارتباط ما بين ٠,٥٤٦ و ١ وقد كانت قيمه معامل الارتباط بين المجموع الكلي للتطبيق الأول والثاني ٠,٩٢٦ مما يدل على ثبات المقياس بدرجة عالية.

### جدول رقم (٦)

معامل الارتباط بين تقرير كفاية الأداء (من قبل مديري الإدارات الفرعية) وتقرير كفاية الأداء السنوي لحساب ثبات مقياس تقويم مهارات الاتصال لدي مديري مراكز الشباب

ن = ٢٠

| ر     | تقرير كفاية الأداء السنوي |       | تقرير كفاية الأداء (من قبل مديري الإدارات الفرعية) |       |
|-------|---------------------------|-------|--|-------|
|       | ع                         | م     | ع  | م     |
| ٠,٨٦٤ | ٠,٨١٣                     | ١٨,٦٥ | ٠,٩٣٣  | ١٨,٣٥ |
| ٠,٨٩١ | ٠,٧٩٥                     | ٢٤,٠٠ | ٠,٩٦٧  | ٢٣,٧٥ |
| ١,٠٠٠ | ٠,٥١٠                     | ٨,٥٥  | ٠,٥١٠  | ٨,٥٥  |
| ٠,٦١٢ | ٠,٥٨٧                     | ٨,٦٥  | ٠,٥١٣  | ٨,٥٠  |
| ٠,٩٢١ | ٠,٥٧١                     | ٩,٣٠  | ٠,٥٥٠  | ٩,٢٥  |
| ٠,٩٥١ | ٠,٧٢٥                     | ٩,٠٠  | ٠,٦٨٦  | ٨,٩٥  |
| ٠,٨٤١ | ٠,٥١٣                     | ١٤,٥٠ | ٠,٦٧١  | ١٤,٣٥ |
| ٠,٩١١ | ١,٩٨١                     | ٩٢,٦٥ | ٢,١٥٥  | ٩١,٧٠ |

قيمة "ر" الجدول (٦) عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ودرجه حرية ١٨ = ٠,٣٧٨

يتضح من الجدول (٦) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين كل من تقرير كفاية الأداء (من قبل مديري الإدارات الفرعية) وتقرير كفاية الأداء السنوي وقد كانت قيمه معامل الارتباط بين التقييمين تتراوح بين ٠,٦١٢ و ١ مما يدل على إن التقييمين لهما نفس النتيجة وبالتالي التأكيد على ثبات المقياس الذي استخدمه الباحث.

### ٤/٣ الدراسة الاستطلاعية Exploratory Study

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية علي عينه مكونه من عدد ( ٢٠ ) مديراً من مديري مراكز الشباب بمحافظة القاهرة والجيزة من عينه مجتمع البحث ومن خارج عينه مجتمع البحث بهدف التعرف علي مدي صلاحية أدوات البحث وتقادي أي صعوبات وبإجراء التطبيق الأول في الفترة الزمنية من يوم الثلاثاء الموافق ١ / ١ / ٢٠٠٨م إلي يوم الثلاثاء الموافق ٨ / ١ / ٢٠٠٨م - وقد قام الباحث بالتطبيق الثاني في الفترة الزمنية من يوم الأربعاء الموافق ٢٣ / ١ / ٢٠٠٨م إلي يوم الأربعاء الموافق ٣٠ / ١ / ٢٠٠٨م أي بفارق زمني قدره ( ١٥ ) يوماً وقد أسفرت نتائج الدراسة علي ما يلي :

- صلاحية أدوات البحث ( مقياس تقويم مهارات الاتصال لدي مديري مراكز الشباب ) وذلك لتطبيقه علي العينة الأساسية .

- تقادي الصعوبات أو المشكلات والعوائق التي قد تواجه الباحث أثناء الدراسة الأساسية .

### ٥/٣ تطبيق المقياس The Measure Application

بعد انتهاء الباحث من بناء مقياس تقويم مهارات الاتصال لدي مديري مراكز الشباب تم تطبيق المقياس علي عينة مكونه من ( ٢٠ ) مديراً من مديري مراكز الشباب بمحافظة القاهرة والجيزة خلال الفترة الزمنية من يوم الأربعاء الموافق ١٦ / ٤ / ٢٠٠٨م إلي يوم السبت الموافق ٣ / ٥ / ٢٠٠٨م - وقد قام الباحث بتبويب هذه البيانات ووضعها في جداول إحصائية حتى يمكن استخراج النتائج منها .

### ٦/٣ المعالجات الإحصائية المستخدمة في البحث

#### Used Statistical Coefficient

من خلال أهداف البحث وفي ضوء البيانات التي حصل عليها الباحث كنتيجة للتطبيق استعان الباحث بالمعالجات الإحصائية التالية لمحاولة الوصول إلي النتائج المرجوة وهي كالآتي :

|                         |       |                   |       |
|-------------------------|-------|-------------------|-------|
| Arithmetic mean         | ( م ) | المتوسط الحسابي   | ١/٦/٣ |
| Mean deviation standard | ( ع ) | الانحراف المعياري | ٢/٦/٣ |
| Correlation Coefficient | ( ر ) | معامل الارتباط    | ٣/٦/٣ |
| Percentile = Percentage | ( ن ) | النسبة المئوية    | ٤/٦/٣ |

وقد أجريت جميع المعالجات الإحصائية للبيانات باستخدام الحاسب الآلي علي حزم البرامج الإحصائية Spss ، الإصدار ١٣،٠٠ وهو من الإصدارات الحديثة لهذه البرامج الإحصائية العالمية التي تُستخدم في هذا المجال .

## ١/٤ عرض النتائج ومناقشتها

## Results offering , Discussion

## ١/٤ عرض النتائج Results Offering

من خلال أهداف البحث و فروضه والبيانات الخاصة بعينه البحث وتبويبها في جداول ومعالجتها إحصائياً ظهرت نتائج البحث كالتالي :

١/١/٤ عرض النتائج الإحصائية المرتبطة بالهدف الأول :  
بناء مقياس لتقويم مهارات الاتصال لدي مديري مراكز الشباب .

## جدول رقم ( ٧ )

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لدرجات عينه البحث على المقياس

ن = ٢٠

| المتغير  | م       | ع      | النسبة المئوية |
|--|---------|--------|----------------|
| الاستماع الجيد                                       | ٢٧,٠٠٠٠ | ١,٧١٦٨ | %٩٠,٠٠         |
| الثقة والتقدير                                       | ٢١,٥٥٠٠ | ١,٥٣٨١ | %٨٩,٧٩         |
| التعامل الايجابي                                     | ١٦,٠٥٠٠ | ١,٤٦٨١ | %٨٩,١٧         |
| استقرار السلوك                                       | ١١,٣٥٠٠ | ٠,٦٧٠٨ | %٩٤,٥٨         |
| الاتصال غير اللفظي                                   | ٣,٧٥٠٠  | ١,١١٨٠ | %٦٢,٥٠         |
| المجموع الكلي للمقياس                                | ٧٩,٧٠٠٠ | ٤,٨٠٢٤ | %٨٨,٥٦         |
| تقرير كفاية الأداء السنوي                            | ٩١,٦٠٠٠ | ٢,٤٣٦٦ | ٩١,٦٠٠٠        |
| تقرير كفاية الأداء ( من قبل مديري الإدارات الفرعية ) | ٩٢,١٥٠٠ | ٢,٣٦٨١ | ٩٢,١٥٠٠        |

يتضح من الجدول رقم ( ٧ ) أن أعلى مهارات الاتصال هي مهارة استقرار السلوك حيث سجلت نسبة %٩٤,٥٨ وأقل مهارات الاتصال هي مهارة الاتصال غير اللفظي وسجلت نسبة %٦٢,٥٠ يليها مهارة الاستماع الجيد بنسبه %٩٠,٠٠ ثم مهارة الثقة والتقدير بنسبه %٨٩,٧٩ فمهارة التعامل الايجابي بنسبه %٨٩,١٧ كما سجل تقرير كفاية الأداء ( من قبل مديري الإدارات الفرعية ) أعلى نسبة مئوية حيث بلغ %٩٢,١٥٠ يليه تقرير كفاية الأداء السنوي بنسبه %٩١,٦٠٠ وهذا ما يوضحه شكل رقم ( ١ )



٢/١/٤ عرض النتائج الإحصائية المرتبطة بالهدف الثاني :  
- التعرف علي علاقة مهارات الاتصال بكفاءة الأداء لدي مديري مراكز الشباب .

## جدول رقم ( ٨ )

الأسلوب الإحصائي المستخدم بين مهارات الاتصال ببعضها والتقييم الخاص بالمديرين

| المحاور  | الاستماع الجيد | الثقة والتقدير | التعامل الايجابي | استقرار السلوك | الاتصال غير اللفظي | المجموع الكلي للمقياس | تقرير كفاية الأداء السنوي | تقرير كفاية الأداء (من قبل مديري الإدارات الفرعية) |
|--|----------------|----------------|------------------|----------------|--------------------|-----------------------|---------------------------|--|
| الاستماع الجيد                                     | ١,٠٠٠          | ٠,٥٣٨*         | ٠,٣٧٦            | ٠,١٣٧          | ٠,٣٥٦              | ٠,٧٤٧*                | ٠,٥٢٨ - *                 | ٠,٤٢٧ - *  |
| الثقة والتقدير                                     | ١,٠٠٠          | ٠,٣٣٧          | ٠,٣٦٥            | ٠,٤٨٢*         | ٠,٧٧٩*             | ٠,٧٧٩*                | ٠,٥٧٠ - *                 | ٠,٥٥٨ - *  |
| التعامل الايجابي                                   | ١,٠٠٠          | ٠,٤٦٢          | ٠,٦١٧*           | ٠,٧٥٦*         | ٠,٦١٧*             | ٠,٧٥٦*                | ٠,٥٢٤ - *                 | ٠,٦٠٨ - *  |
| استقرار السلوك                                     | ١,٠٠٠          | ٠,٤٠٤*         | ١,٠٠٠            | ٠,٥٤١*         | ٠,٣٦١ -            | ٠,٥٤١*                | ٠,٣٦١ -                   | ٠,٣٣٣ -  |
| الاتصال غير اللفظي                                 | ١,٠٠٠          | ٠,٧٦٠*         | ١,٠٠٠            | ٠,٣٤٨ -        | ٠,٧٦٠*             | ٠,٧٦٠*                | ٠,٣٤٨ -                   | ٠,٢٤٤ -  |
| المجموع الكلي للمقياس                              | ١,٠٠٠          | ٠,٦٦٣ - *      | ١,٠٠٠            | ٠,٦٢١ - *      | ١,٠٠٠              | ١,٠٠٠                 | ٠,٦٦٣ - *                 | ٠,٦٢١ - *  |
| تقرير كفاية الأداء السنوي                          | ١,٠٠٠          | ٠,٩٣٢*         | ١,٠٠٠            | ٠,٩٣٢*         | ١,٠٠٠              | ٠,٩٣٢*                | ١,٠٠٠                     | ٠,٩٣٢*   |
| تقرير كفاية الأداء (من قبل مديري الإدارات الفرعية) | ١,٠٠٠          | ١,٠٠٠          | ١,٠٠٠            | ١,٠٠٠          | ١,٠٠٠              | ١,٠٠٠                 | ١,٠٠٠                     | ١,٠٠٠  |

قيمة "r" الجدول له عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ودرجه حرية ١٨ = ٠,٣٧٨

يتضح من الجدول وجود ارتباط عكسي بين المجموع الكلي للمقياس وكل من تقرير كفاية الأداء السنوي و تقرير كفاية الأداء (من قبل مديري الإدارات الفرعية) ويُرجع الباحث هذا الارتباط العكسي إلى أن كل من تقرير كفاية الأداء السنوي و تقرير كفاية الأداء (من قبل مديري الإدارات الفرعية) غير واقعي ويتضمن نوع من المجاملة التي يقوم بها المديرين تجاه رؤوسهم مما يقلل من قيمة التقييم حيث إن هذا الارتباط العكسي يوضح انه كلما انخفضت قدرة أفراد عينة البحث علي الاتصال زادت كفاءتهم نظراً للمجاملة والمحسوبية والوساطة وهو أمر غير منطقي وما يؤكد على أن كلا التقييمين غير موضوعي هو أن هناك ارتباط عالي جدا بينهما حيث كانت قيمة معامل الارتباط بين التقريرين ٠,٩٣٢ .