

## ١/٥ الاستنتاجات و التوصيات

## Conclusion and Recommendations

## ١/٥ الاستنتاجات Conclusion

في ضوء أهداف البحث والعينة المختارة واستنادا علي النتائج أمكن التوصل إلي الاستنتاجات التالية :

١/١/٥ تم التوصل إلي بناء مقياس تقويم مهارات الاتصال لدي مديري مراكز الشباب بلغ عدد محاوره ( ٥ ) محاور وهي ( الاستماع الجيد {النشط} ، الثقة والتقدير ، التعامل الإيجابي ، استقرار السلوك ، الاتصال غير اللفظي ) وبلغ عدد عباراته ( ٣٠ ) عبارة وكان معامل صدق المقياس تراوح بين ( ٠,٨٦٣ ، ٠,٩٧٨ ) مما يدل علي صدق الة.باس وكان معامل ثبات المقياس ( ٠,٩٢٦ ) مما يدل علي ثبات المقياس .

٢/١/٥ تم التوصل إلي ترتيب محاور مقياس تقويم مهارات الاتصال لدي مديري مراكز الشباب بناءا علي النسبة المئوية لدرجات عينه البحث علي المقياس كما يلي :

- ١) مهارة استقرار السلوك .
- ٢) مهارة الاستماع الجيد ( النشط ) .
- ٣) مهارة الثقة والتقدير .
- ٤) مهارة التعامل الإيجابي .
- ٥) مهارة الاتصال غير اللفظي .

٣/١/٥ أظهرت النتائج أن لمهارات الاتصال علاقة عكسية بكفاءة الأداء لدي مديري مراكز الشباب حيث أن هذه العلاقة العكسية توضح أنه كلما انخفضت قدرة أفراد عينة البحث علي الاتصال زادت كفاءتهم نظرا للمجاملة والمحسوبة والوساطة .

٤/١/٥ تقارير كفاية الأداء المستخدمة في البحث غير موضوعيه نظرا لزيادة الارتباط بينها .

٥/١/٥ انخفاض نسبه مهارة الاتصال غير اللفظي لدي مديري مراكز الشباب .

## ٢/٥ التوصيات Recommendations

انطلاقا من نتائج التحليل الإحصائي وفي ضوء نتائج البحث والاستنتاجات يوصي الباحث بما يلي :

١/٢/٥ تطبيق مقياس تقويم مهارات الاتصال لدي مديري مراكز الشباب والذي قام الباحث بتصميمه حيث تم تطبيقه علي مديري مراكز الشباب التابعين لمديرية الشباب الرياضة .

٢/٢/٥ الاهتمام بتنفيذ برامج تدريبيه لتنمية مهارات الاتصال بوجه عام مثل تنمية مهارة الاستماع الجيد {النشط} كما يلي :

- الاعتراف بالحاجة إلي تطوير مهارة الاستماع نحو الأفضل .
- التركيز وعدم التشتت عن الشئ أو الموضوع الذي يتحدث فيه المرؤوس ( التفاعل النفسي ) .
- تجنب مقاطعه المرؤوس وهو يتكلم .

- أهميه أن يستمع المدير للمرؤوسين للتعرف علي مشاكلهم ومخاوفهم وانفعالاتهم حيث أن ذلك يساعد علي التخطيط الجيد للعمل .
- الاستجابة الإيجابية التي تعكس أنك تفهم ماذا ولماذا يقول المرؤوس لك هذا الكلام ( الاستماع النشط ) .

- \* وتنمية مهارة الثقة والتقدير كما يلي :
  - المعرفة الجيدة بنوع العمل أو علي الأقل الأمانة فيما يعرف .
  - استخدام الأسلوب التعاوني الذي يسمح للمرؤوس بالاشتراك في اتخاذ القرار ومعرفة ما هو مطلوب منه وكيف يحققه ، ولماذا ؟
  - استخدام الأسلوب الإيجابي الذي يعتمد علي المكافأة لتدعيم السلوك المرغوب فيه .
  - أن يكون المدير موضع الثقة ، عادلاً متسقاً في أعماله وسلوكه .
  - التعبير عن مشاعر التقدير والصدقة والود والعطف نحو المرؤوسين .

- \* وتنمية مهارة التعامل الإيجابي كما يلي :
  - أن يهتم المدير باستخدام التقدير والمدح والمكافأة لتدعيم السلوك المرغوب فيه من المرؤوس .
  - تقدير المرؤوسين ومعاملتهم كأشخاص لهم قيمتهم يدعم من ثقتهم بأنفسهم ، وهي مهارة نفسه هامة لتحقيق أفضل مستوى أداء في العمل .
  - استخدام الأسلوب الإيجابي يزيد من احترام وتقدير المرؤوسين للمدير .

- \* وأيضاً تنمية مهارة استقرار السلوك كالاتي :
  - يجب أن يتميز سلوك المدير بالاتساق أو الاستقرار في اتصاله مع المرؤوسين مثل أن يطلب المدير من مرؤوسيه السيطرة والتحكم في انفعالاتهم ويقوم هو الآخر بفعل ذلك أيضاً .

- \* وتنمية مهارة الاتصال غير اللفظي بوجه خاص لدي مديري مراكز الشباب حيث تتضمن ( الربت علي الكتف ، وتغيير ملامح الوجه ، وحركات الجسم ، وخصائص الصوت وإيقاعه .

٣/٢/٥ ضرورة تغيير أسلوب التقييم المتبع بمديريات الشباب والرياضة حيث ينفرد الرئيس المباشر فقط بتقييم مرؤوسيه و أن يكون تقرير كفاية الأداء من قبل المدير المباشر منفرداً ثم الرئيس الأعلى منفرداً بناءً علي مستوى أداء المرؤوس في العمل ثم يلي ذلك أن يضع مدير الإدارة الأعلى تقدير الأداء النهائي بعد إطلاعه علي التقديرين السابقين .

٤/٢/٥ مراعاة العدالة في أسلوب تقييم المرؤوسين بحيث يكون تقييم المدير لمرؤوسيه بعيداً عن المجاملات والعلاقات الشخصية والمحسوبية بينهم وأن يكون التقييم بناءً علي مستوى الأداء الفعلي للمرؤوس داخل المؤسسة ومدى تفاعله مع زملائه و رؤسائه ومرؤوسيه .

٥/٢/٥ ضرورة قيام باحثين آخرين بعمل نماذج جديدة لتقييم كفاءة الأداء بشكل أكثر موضوعية .