



Journal of Studies and Researches of Sport Education

spo.uobasrah.edu.iq



The Level of Dogmatism Among some Employees Working in the Maysan Youth and Sports Directorate

Saif Aldeen Abdul Mohsin Qasim ¹ Mohammed Adnan Hashm ²
Directorate of Education Maysan

Article information

Article history:

Received: 31/10/2022

Accepted: 7/12/2022

Available online: Dec,29,2022

Keywords:

Cognitive style, dogmatism level

Abstract

The employees are different in their abilities and their cognitive and thinking style, some of them have the ability to accept the other and share his principles, while others try hard to cling and preserve what they have ideas, so the importance of the current study lies in identifying the level of dogmatism among some employees working in the Directorate of Youth and Sports Maysan by adapting dogmatism scale. The research problem was summed up in the following question: What is the level of dogmatism among some employees working in the Maysan Youth and Sports Directorate? As for the research objective: adapting the dogmatic scale for employees working in the Maysan Youth and Sports Directorate. Knowing the level of dogmatism among some employees working in the Maysan Youth and Sports Directorate. The researchers used the descriptive approach in a survey style, to know the reality of dogmatism among some employees working in the Maysan Youth and Sports Directorate. Their number is (112) out of (158) employees from the research community, and a percentage of (71%). As for the final version of the scale, it consisted of (7) dimensions distributed among them (50) paragraphs, and with (5) alternatives and a correction key from (5-1) for the paragraphs, and a total score for the scale (250). The results of the research, by directing specialists to work on reducing dogmatism.



website



مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية

spo.uobasrah.edu.iq



مستوى الدوجماتية لدى بعض الموظفين العاملين في مديرية شباب ورياضة ميسان

سيف الدين عبد المحسن قاسم¹✉ محمد عدنان هاشم²✉
المديرية العامة لتربية ميسان / وزارة التربية

الملخص

ان الموظفين مختلفين في قدراتهم وأسلوبهم المعرفي والتفكيري فبعضهم لديه القدرة على تقبل الآخر ومشاركته مبادئه والبعض الآخر يحاول جاهداً التشييت والمحافضة على ما لديه من أفكار، لذا تكمن أهمية الدراسة الحالية في التعرف على مستوى الدوجماتية لدى بعض الموظفين العاملين في مديرية شباب ورياضة ميسان من خلال اعداد مقياس الدوجماتية وتلخصت مشكلة البحث بالسؤال التالي: ما مستوى الدوجماتية لدى بعض الموظفين العاملين في مديرية شباب ورياضة ميسان؟ أما هدفا البحث: اعداد مقياس الدوجماتية للموظفين العاملين في مديرية شباب ورياضة ميسان. معرفة مستوى الدوجماتية لدى بعض الموظفين العاملين في مديرية شباب ورياضة ميسان. استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسح، لمعرفة واقع الدوجماتية عند بعض الموظفين العاملين في مديرية شباب ورياضة ميسان وتم تحديد العينة بالطريقة العشوائية من الموظفين العاملين في مديرية شباب ورياضة ميسان والبالغ عددهم (112) موظفاً من أصل (158) موظفاً من مجتمع البحث وبنسبه (70.89%). اما الصيغة النهائية للمقياس فتكونت من (7) أبعاد موزعة عليها (50) فقرة، و (5) بدائل وبمفتاح تصحيح من (1-5) لل فقرات، وبدرجة كلية للمقياس (250)، ومن اهم الاستنتاجات التي توصل إليها الباحثان امكانية استفادة الموظفين من نتائج البحث، من خلال توجيه ذوي الاختصاص للعمل على الحد من الدوجماتية.

معلومات البحث

تاريخ البحث:
الاستلام: 2022/10/31
القبول: 2022/12/29
التوفر على الانترنت: 2022/12/31

الكلمات المفتاحية:
مستوى الدوجماتية، أسلوب المعرفي

(1) التعريف بالبحث:**1-1 المقدمة وأهمية البحث:**

الدوجماتية واحد من السمات التي تقاوم التطور، ويعد أسلوب جامد في التفكير ونظرة تسلطية في الحياة تظهر لدى مجموعة من الافراد ناتجة عن أفكار تقليدية مما يؤثر في شخصية الفرد، فنجد ان الشخص المغلق يظهر بعض التشدد فهو لا يتقبل الجديد من الافكار ويتعصب ضد من يخالف آرائه لاعتقاده بانه الاصح فحين تواجهه مشكلة تتعلق بالصواب والخطأ نجده يتعصب لرأيه ويتمسك به أن كان على خطأ، ان الموظفين مختلفين في قدراتهم وأسلوب تفكيرهم " ويشهد العالم في العصر الحالي انتشاراً ملحوظاً في التقنيات التكنولوجية والتي تعد ضرورة حتمية في حياة الانسان كونها تستخدم في مجالات الحياة العامة والخاصة " (Abdul- Hussain Abbas Zaki et al., 2021) فبعضهم لديه القدرة على تقبل الاخر ومشاركته ومبادئه والبعض الاخر يحاول جاهداً التشبث والمحافظة على ما لديه من أفكار فالتغيير ليس سهلاً وتكمن خطورة هذه الافكار في تأثيرها على الموظفين في مسيرتهم المهنية ومن ثم يتوقف نجاحهم على مدى انفتاحهم أو تفكيرهم وعلى هذا الاساس يعتقد الباحثان ان الدوجماتية تمثل درجة عالية من التمرکز حول الذات، ويعيق القدرة على تبني او ادراك وجه نظر الاخرين من زملائه الموظفين وقد يكون هذا سبباً في الكثير من المشكلات لاعتباره هذا الانغلاق ميزة وليس عيباً وبالتالي تحول دون تحقيق التطورات التي يسعى الموظف الوصول اليها.

ومن هنا جاءت أهمية الدراسة في التعرف على مستوى الدوجماتية لدى بعض موظفي مديرية شباب ورياضة ميسان من خلال اعداد مقياس للدوجماتية.

2-1 مشكلة البحث:

الدوجماتية عائق للشخصية والتفكير فهو يشير الى نوع من التفكير المتعصب مما يؤثر في شخصية الموظف وفي تصرفاته وتعاملاته مع البيئة الوظيفية المحيطة به من موظفين وإداريين للفرق الرياضية والمنتديات، على الرغم من امتلاك الموظفين المؤهلات والقدرات الوظيفية ألا أن هذا غير كافٍ لتحقيق النجاح، أن البيئة الوظيفية وما تحويه من متغيرات عدة لا تقتصر على الجوانب الوظيفية والمهنية فقط وإنما هنالك متغيرات ومهارات وقدرات نفسية لها دور فعال في نجاح الموظف.

ان مفهوم الدوجماتية من الموضوعات المهمة وبخاصة في هذا العصر المتغير إذا اخذنا في الاعتبار طبيعة الدوجماتية فهو متغير معرفي وشكل من اشكال التفكير وسمة عقلية، وطبقاً لمفهوم روكيش الذي يؤكد على ان الدوجماتية تعني في جوهرها مقاومة التغيير للأفكار والمعتقدات التي تمس معتقدات الفرد المستقلة (Al-Harbi, 2003). ومن خلال اطلاع كلا الباحثان على المصادر والبحوث العلمية والدراسات التي تناولت موضوعات الدوجماتية لذا ارتأى الباحثان اعداد مقياس الدوجماتية لبعض موظفي مديرية شباب ورياضة ميسان.

3-1 أهداف البحث:

1. اعداد مقياس لقياس الدوجماتية لبعض موظفي مديرية شباب ورياضة ميسان.
2. معرفة نسب الدوجماتية لبعض موظفي مديرية شباب ورياضة ميسان

4-1 مجالات البحث:**1-4-1 المجال البشري:**

الموظفين العاملين في مديرية شباب ورياضة ميسان

2-4-1 المجال الزمني:

للفترة من 2022 /6/16 ولغاية 2022/9/20.

3-4-1 المجال المكاني:

مديرية شباب ورياضة ميسان ومنتديات الشباب في محافظة ميسان.

5-1 تحديد المصطلحات:

الدوجماتية: يعرفه روكتش بانه نسق معرفي للتفكير مغلق نسبياً ينتظم حول مجموعة مركزية من المعتقدات والافكار والآراء التي تؤدي الى شكل من أشكال التفكير الجامد أو نموذج التعصب لوجهة نظر معينة (Kazem. H.-R, 2015).

2) منهج البحث وإجراءاته الميدانية:**1-2 منهج البحث:**

أعتمد الباحثان على المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته طبيعة مشكلة البحث والذي يعرف بأنه "دراسة الظواهر والاحداث وجمع الحقائق والمعلومات ودراسة حالة النمو والتقدم (Kazem. H.-R, 2015)

2-2 مجتمع البحث وعينته:

تم تحديد العينة بالطريقة العمدية من بعض موظفي مديرية شباب ورياضة ميسان والبالغ عددهم (112) من مجتمع البحث البالغ (158) موظف وبنسبه (89،70%). وكما مبين في الجدول (1).

جدول (1)**توزيع أفراد عينات البحث ونسبتها من المجتمع الأصل**

عينة الاعداد		عينة التطبيق		العينة الاستطلاعية		مجموع العينة
ن	النسبة من مجتمع البحث	ن	النسبة من مجتمع البحث	ن	النسبة من مجتمع البحث	112
72	45,56%	30	18,98%	10	6,32%	

2-3 إجراءات البحث الميدانية:**1-3-2 تحديد المقياس:**

مشكلة البحث الحالي ألزمت الباحثان بحصر وتحديد المتغيرات الخاصة بالدراسة، أذ تم تحديد متغير الدراسة من خلال الأطلاع على الادبيات والمصادر العلمية والدراسات السابقة.

2-3-2 تحديد الهدف من المقياس:

أن هدف البحث الحالي هو اعداد مقياس لقياس مستوى الدوجماتية لبعض الموظفين العاملين في مديرية شباب ورياضة ميسان واستخدامه من قبل ذوي الاختصاص كأحد المؤشرات لقياس الدوجماتية لدى الموظفين.

2-3-3 تحديد الإطار النظري للظاهرة المراد قياسها:

قام الباحثان بتكليف المقياس المعد من قبل (محمد وفاروق، 2018) حيث قام الباحثان بتكليف المقياس مع ما يتلاءم مع طبيعة العينة الحالية وهي موظفي مديرية شباب ورياضة ميسان (Muhammad Nasser, 2018).

2-3-4 تحديد صلاحية فقرات المقياس وتعليماته وبدائله ومفتاح تصحيحه:

أعتمد الباحثان على استطلاع آراء الخبراء والمختصين البالغ عددهم (15)، من خلال استبانة استطلاع رأي لمعرفة آرائهم عن صلاحية الفقرات، فضلاً عن التعليمات المعدة للمقياس ككل، وبذلك تم قبولها كما تم إجراء التعديل على بعضها بعد أن أبدى الخبراء والمختصين استجاباتهم على كل فقرة من فقرات المقياس وأظهرت نتائج التحليل النهائي عن قبول (37) فقرة كما تم تعديل (13) فقرة، اما بدائل المقياس فهي (تنطبق علي بدرجة كبيرة جداً، تنطبق علي بدرجة كبيرة، تنطبق علي بدرجة متوسطة، تنطبق علي بدرجة قليلة، لا تنطبق علي إبدأً) وبمفتاح تصحيح من(5-1) للفقرات، وبدرجة كلية للمقياس (250).

2-3-5 تصحيح المقياس:

من اجل استخراج الدرجة الكلية للمقياس، تجمع الدرجات التي يحصل عليها الموظف على فقرات المقياس البالغ عددها (50) لذا فإن أعلى درجة يمكن الحصول عليها هي (250) وأدنى درجة هي (50).

2-3-6 التجربة الاستطلاعية للمقياس:

قام الباحثان بتطبيق المقياس 12 / 7 / 2022 على عينة استطلاعية مؤلفة من (10) موظفين اختيروا بصورة عشوائية وقد أوضح من هذه التجربة أنّ تعليمات المقياس وفقراته واضحة لدى جميع أفراد العينة وبذلك أصبح المقياس بتعليماته وفقراته ال (50) جاهزاً للتطبيق على عينة الاعداد.

2-3-7 التجربة الرئيسية لأعداد مقياس الدوجماتية:

تمت التجربة الرئيسية من خلال تطبيق المقياس على عينة الاعداد بهدف إجراء عملية تحليل إحصائي لفقراته وذلك لأختبار الفقرات الصالحة وأستبعاد الفقرات غير الصالحة أستناداً الى قوتها التمييزية، فقد طبق المقياس على عينة البناء البالغ عددها (72) موظف، وذلك من قبل الباحثان شخصياً في المدة من 2022/7/20 ولغاية 2022/7/23

2-3-8 التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الدوجماتية:

2-3-8-1 أسلوب المجموعتين الطرفيتين:

للكشف عن القوة التمييزية لفقرات مقياس الدوجماتية تم استخدام أسلوب المجموعتين الطرفيتين ولغرض حساب قوة تمييز الفقرة، تم تقسيم الدرجات إلى مجموعة عليا ومجموعة دنيا من الدرجات تمثل احدهما الموظفين الذين حصلوا على أعلى الدرجات، وتمثل الثانية الموظفين الذين حصلوا على أدنى الدرجات وكل مجموعة تمثل نسبة (27%)، وبذلك تكونت لدى الباحثان مجموعتين عليا ودنيا قوام كل منهما (19) ولحساب قوة تمييز الفقرة تم استخدام قانون (ت) للعينات غير المترابطة وبدرجة حرية (36)، وبعد تطبيق العمليات الإحصائية باستخدام الحقيبة الإحصائية (Spss) لاستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس الدوجماتية اظهرت النتائج ان فقرات المقياس جميعها مميزة تحت مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (36).

2-3-8-2 معامل الاتساق الداخلي:

استخدم الباحثان معامل الاتساق الداخلي في تحليل فقرات المقياس من خلال استخدام قانون الارتباط البسيط (بيرسون)، وبعد إتمام التحليل الإحصائي لمقياس الدوجماتية تم اعتماد جميع فقرات المقياس وذلك لوجود ارتباطات معنوية، تحت مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (71).

2-4 الخصاص السيكموتري للمقياس:

2-4-1 صدق المقياس:

الاختبار الصادق هو "إذا كان يقيس ما اعد لقياسه فقط، وللتأكد من صدق المقياس تم اتباع طريقة صدق المحتوى وذلك بعرضها على الخبراء والمختصين والذين اجمعوا على صدق المقياس في قياس القدرات المراد قياسها" (Kazem. H.-R, 2015).

2-4-1-1 الصدق الظاهري:

تحقق هذا الصدق من خلال عرض المقياس الحالي على الخبراء والمختصين في مجال التربية البدنية وعلوم الرياضة وعلم النفس للحكم على مدى صلاحية موافقه كونها تقيس ما أعدت من أجله.

2-4-1-2 صدق البناء:

تحقق الباحثان من صدق البناء في قياسه من خلال التحليل الإحصائي للفقرات والذي تبين أن جميع الفقرات تتمتع بالقدرة على التمييز بين الموظفين ذوي المستوى العالي والمستوى الواطي في قياس الدوجماتية.

2-4-2 ثبات المقياس:

2-4-2-1 طريقة الفا كرونباخ:

استخدمت هذه الطريقة نظراً " لكونها تستخدم في أي نوع من أنواع الأسئلة الموضوعية والمقالية (Kazem. H.-R, 2015)، تم استخراج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق معادلة الفا كرونباخ على أفراد عينة بناء المقياس باستخدام الحقيبة الإحصائية (spss)، تبين أن قيمة معامل الثبات لجميع أبعاد المقياس هي (0,89)، وهو معامل ثبات عال، ويمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات المقياس.

2-2-4-2 طريقة التجزئة النصفية:

تم الاعتماد على البيانات التي حصل عليها الباحثان والمتعلقة بدرجات (72) موظف على مقياس الدوجماتية المتضمن (50) فقرة، وتم أستخراج معامل الارتباط البسيط (بيرسون) والذي بلغ للمقياس (0,73) وأن هذه توضح الثبات لنصف الاختبار لذا تم أستخدام (معامل سبيرمان - براون) لإيجاد معامل الثبات للاختبار ككل، فأصبح معامل ثبات مقياس الدوجماتية هو (0,84) وهو مؤشر جيد للثبات على المقياس.

2-4-3 موضوعية المقياس:

إن موضوعية الاختبار تعني "انه لا يتأثر بالعوامل الذاتية للمحكمين، فالاختبار الموضوعي هو الذي لا يحدث فيه تباين بين آراء الخبراء والمحكمين". (Kazem. H.-R, 2015)

2-5 مقياس الدوجماتية بصيغته النهائية:

بعد أن تم إجراء الأسس و المعاملات العلمية للمقياس قيد البحث أصبحت الصيغة النهائية لمقياس الدوجماتية للموظفين العاملين في مديرية شباب ورياضة ميسان مكوناً من (7) أبعاد موزعة عليها (50) فقرة وتكون بعد (الانغلاق المعرفي) من (8) فقرات أما بعد (التسلط) فتكون من (7) فقرات بينما بعد (القلق) فتكون من (6) فقرات فيما تكون بعد (الانتقاص من قدرة الذات) من (6) فقرات في حين تكون بعد (التصلب الفكري) من (9) أما (التعصب) من (7) فقرات فيما تكون بعد (التنمر) من (7) فقرات، وهي جميعها بالاتجاه الايجابي، وبـ (5) بدائل (تنطبق علي بدرجة كبيرة جداً، تنطبق علي بدرجة كبيرة، تنطبق علي بدرجة متوسطة، تنطبق علي بدرجة ضعيفة، لا تنطبق علي أبداً) وبمفتاح تصحيح من (1-5) للفقرات، وبدرجة كلية للمقياس (250).

2-6 التجربة الرئيسية لعينة التطبيق:

تم اجراء التجربة الرئيسية على عينة التطبيق في تاريخ 2022/8/7 ولغاية 2022/8/9 حيث قام الباحثان بتوزيع المقياس بصورته النهائية على (30) موظف بغية التعرف على مستوى الدوجماتية لديهم.

3 عرض وتحليل ومناقشة نتائج مقياس الدوجماتية:**1-3 عرض وتحليل نتائج مقياس الدوجماتية للأبعاد.****جدول (2)**

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمستوى الدوجماتية للأبعاد بالمقارنة مع الوسط الفرضي للبعد لموظفي مديرية شباب ورياضة ميسان وللمقياس ككل

الابعاد	عدد الفقرات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	قيمة sig	مستوى الدلالة
1 الانغلاق المعرفي	8	24	27,20	4,25	4,12	0,00	معنوي
2 التسلط	7	21	24,63	4,70	4,23	0,00	معنوي
3 القلق	6	18	20,70	2,80	5,28	0,00	معنوي
4 الانتقاص من قدرة الذات	6	18	21,18	3,16	5,51	0,00	معنوي
5 التصلب الفكري	9	27	30,44	3,51	5,37	0,00	معنوي
6 التعصب	7	21	23,31	4,06	3,12	0,00	معنوي
7 التنمر	7	21	25,17	2,43	9,40	0,00	معنوي
8 المقياس ككل	50	150	172,63	25,12	4,93	0,00	معنوي

من خلال الجدول (2) يتبين أن عدد فقرات بعد الانغلاق المعرفي (8) فقرة، وبوسط حسابي (27,20) وبالمقارنة مع الوسط الفرضي البالغ (24) تبين أن العينة تعدت مستوى الوسط الفرضي، حيث بلغ الانحراف المعياري (4,25) وقيمة ت المحسوبة (4,12) أي أن هنالك فرق معنوي ولصالح الوسط الحسابي.

أما في بعد التسلط فبلغ عدد الفقرات (7) فقرة، وبوسط حسابي (24,63) وبالمقارنة مع الوسط الفرضي البالغ (21) تبين أن العينة تعدت مستوى الوسط الفرضي، حيث بلغ الانحراف المعياري (4,70) وقيمة ت المحسوبة (4,23) أي أن هنالك فرق معنوي ولصالح الوسط الحسابي.

وبلغ عدد فقرات القلق (6) فقرة، وبوسط حسابي (20,70) وبالمقارنة مع الوسط الفرضي البالغ (18) تبين أن العينة تعدت مستوى الوسط الفرضي. حيث بلغ الانحراف المعياري (2,80) وقيمة ت المحسوبة (5,28) أي أن هنالك فرق معنوي ولصالح الوسط الحسابي.

أما في بعد الانتقاص من قدرة الذات فبلغ عدد الفقرات (6) فقرات، وبوسط حسابي (21,18) وبالمقارنة مع الوسط الفرضي البالغ (18) تبين أن العينة تعدت مستوى الوسط الفرضي. حيث بلغ الانحراف المعياري (3,16) وقيمة ت المحسوبة (5,51) أي أن هنالك فرق معنوي ولصالح الوسط الحسابي.

أما في بعد التصلب الفكري فقد بلغ عدد الفقرات (9) فقرة، وبوسط حسابي (30,44) وبالمقارنة مع الوسط الفرضي البالغ (27) تبين أن العينة تعدت مستوى الوسط الفرضي. حيث بلغ الانحراف المعياري (5,37) وقيمة ت المحسوبة (5,51) أي أن هنالك فرق معنوي ولصالح الوسط الحسابي.

أما في بعد التعصب فبلغ عدد الفقرات (7) فقرة، وبوسط حسابي (23,31) وبالمقارنة مع الوسط الفرضي البالغ (21) تبين أن العينة تعدت مستوى الوسط الفرضي حيث بلغ الانحراف المعياري (4,06) وقيمة ت المحسوبة (3,12) أي أن هنالك فرق معنوي ولصالح الوسط الحسابي.

في حين بلغ عدد الفقرات التنمر (7) فقرة، وبوسط حسابي (25,17) وبالمقارنة مع الوسط الفرضي البالغ (21) تبين أن العينة تعدت مستوى الوسط الفرضي حيث بلغ الانحراف المعياري (2,43) وقيمة ت المحسوبة (9,40) أي أن هنالك فرق معنوي ولصالح الوسط الحسابي.

أما المقياس ككل فقد بلغ (50) فقرة حيث بلغ الوسط الحسابي (172,63) وبوسط فرضي بلغ (150) وانحراف معياري (25,12) أما قيمة ت الجدولية فقد بلغت (4,93) أي أن هنالك فرق معنوي ولصالح الوسط الحسابي.

2-3 مناقشة نتائج مقياس الدوجماتية:

من خلال عرض وتحليل النتائج يعزو الباحثان سبب الانغلاق المعرفي كون بعض الموظفين لديهم نوعاً من مقاومة الافكار والرؤى المستقبلية التي تخص مهامهم، بحيث لا يتقبلون الافكار من بعض زملائهم الذين لا يشاركونهم أفكارهم، لذا نجدهم منغلقيين ومعرفين ومعتمدين على أسلوبهم وخبراتهم، ويرى روكش Rokeach أن الانغلاق المعرفي هو تكوين معرفي للأفكار والمعتقدات المنظمة في نسق مغلق نسبياً ويتمثل في طريقة التفكير والسلوك والتي يمكن أن تظهر مع أية ايولوجية بغض النظر عن مضمونها (Shehri, 2006).

أما في بعد التسلط فيعزو الباحثان هذا التسلط من قبل بعض الموظفين جاء نتيجة الاندفاع والحماس الزائد، فالشخص المتسلط ينتهز الفرص ويبحث عن (الأغطية والمسوغات) التي تبرر سلوكه الخاطئ، وتوفر له (حصانة اجتماعية)، وتلقي في نفس الوقت باللوم على الطرف الآخر (Al-Qahtani, 2007).

أما في بعد القلق فيعزو الباحثان ان الموظفين لديهم مستوى عالٍ من القلق كون اغلب الوظائف تجري ضمن حيز التنافس والتقارب في المستويات، وقد يكون القلق نتيجة تخوفه من المستقبل وما تضمّر له الأيام.

أما في بعد الانتقاص من قدرة الذات فيعزو الباحثان ذلك الى أن الكثير من الموظفين يتأثرون بوسائل الاعلام ومواقع التواصل الاجتماعي فيما يخص مستواهم الوظيفي فنجدهم يتعرضون للكثير من الانتقادات والتصريحات الاذعه من موظفين ومن عامة الناس وهذه الامور جميعها خلقت نوعاً ما انتقاصه من قدرته الذاتية التي يمتلكها وبالخصوص عندما تكون النتائج غير مرضية

اما في بعد التصلب الفكري فيعزو الباحثان وجود درجة من التصلب في الافكار والمعتقدات لدى الموظفين نتيجة وقوعهم في بعض الاخطاء الوظيفية فضلاً عن الاخطاء التي قد تواجههم أثناء السير في مهامهم وكذلك أثناء المناقشات حيث أن معالجة هذه الامور تتطلب من الموظف وقت طويل وهذا ما جعل منهم أشخاصاً متعصبين ذهنياً وفكرياً، وقد تكون الأسباب خلف هذا التعصب هو ما مر به الفرد من مشاكل ومحن أدت تزمّت الأفكار وجمودها وشعوره بأن رأيه هو الوحيد الصائب (Muhammad Nasser, 2018).

اما في بعد التعصب فيعزو الباحثان ان بعض الموظفين لديهم تعصب تجاه أفكارهم وأسلوبهم الخاص بهم مما يجعلهم لا يتقبلون آراء الآخرين كما لا يتقبلون الافكار المستحدثة بسهولة حيث يرون ذلك بشكل تعصبي من خلال الافكار النمطية أشبه بالتقليدية وربما قديمة في بعض الاحيان.

اما في بعد التنمر فيعزو الباحثان ان التنمر يشعر بعض الموظفين بأنه المسيطر والمتحكم بكل ما يدور من حوله وبالأخص مع بقية الموظفين، ويحدث سلوك التنمر في المؤسسات في الغالب من خلال سلوكيات غير جسدية مؤذية وذلك بأن يقوم الموظف المسؤول باستهداف فرد أو مجموعة أخرى والتي تسمى في هذا السياق ضحايا التنمر (Kamel, 2021)

جدول (3)

يبين الوسط الحسابي والوزن النسبي والترتيب لكل بعد من ابعاد المقياس

ت	الابعاد	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الترتيب
1	الانغلاق المعرفي	27,20	15.75	2
2	التسلط	24,63	14.26	4
3	القلق	20,70	12	7
4	الانتقاص من قدرة الذات	21,18	12.26	6
5	التصلب الفكري	30,44	17.55	1
6	التعصب	23,31	13.50	5
7	التنمر	25,17	14.58	3

4 الاستنتاجات والتوصيات:

1-4 الاستنتاجات:

1. من خلال النتائج تبين ان بعض موظفي مديرية شباب ورياضة ميسان لديهم مستوى من الدوجماتية.
2. أن الاوساط الحسابية لأبعاد مقياس الدوجماتية جميعها تعدت المستوى الفرضي أي ذات فروق معنوية.
3. تبين ان بعد التصلب الفكري جاء بالترتيب الأول، اما الانغلاق المعرفي جاء ثانياً، اما بعد التنمر جاء ثالثاً، والتسلط جاء رابعاً، والتعصب جاء خامساً، اما بعد الانتقاص من قدرة الذات جاء سادساً، والقلق جاء سابعا.

2-4 التوصيات:

في ضوء نتائج البحث يوصي الباحثان ما يأتي:

1. ضرورة إقامة برامج ودورات وورش تنمية وارشادية لبعض الموظفين للخفض من مستوى الدوجماتية.
2. معالجة التصلب الفكري الذي يعاني منه بعض الموظفين كونه جاء بالترتيب الأول ومن ثم بقية الابعاد.
3. أيجاد علاقة الدوجماتية بالأنماط الشخصية أو بعض المهارات النفسية الأخرى.

References

- Abdul-Hussain Abbas Zaki, Aldewan, L. H., & Abdel-Amir, A.-H. (2021). The reality of electronic badminton education in light of Covid 19 from the viewpoint of students of some colleges of education Physical and sports sciences in Iraqi universities. *Journal of Studies and Researches of Sport Education*, 69, 319–332. <https://www.iasj.net/iasj/article/213047>
- Al-Harbi, N. b. (2003). The Relationship of Intellectual Stagnation “Dogmatics” with Learning and Thinking Styles of Male and Female Secondary School Students in Madinah. *Unpublished Master’s Thesis, Umm Al-Qura University, Makkah*, 22–23.
- Al-Qahtani, M. b. (2007). The pragmatism between the essence and the possibility of measurement among the terrorist. *PhD Thesis, Social Sciences, Naif Security University*, 121.
- Kamel, J. H. (2021). Administrative bullying and its relationship to the manager’s personality traits. *Journal of Educational and Psychological Research, Issue*, 43.
- Kazem. H.-R. (2015). Fundamentals of Scientific Research Writing in Physical Education and Sports Sciences. . . *Basra, Iraq, Al-Aware Library*, 143.
- Muhammad Nasser, F. J. (2018). Dogmatic thinking among coaches of some individual and group games. *Maysan Governorate, Published Research*, 54.
- Shehri, H. b. (2006). The level of intellectual closure (dogmatism) for male and female teachers in the official public education place in Al-Madinah Al-Munawwarah. *Education and Psychology Letter*, 26.

ملحق رقم (1)

مقياس الدوجماتية بصيغته النهائية

ت	الفقرات	تنطبق على درجة كبيرة جداً	تنطبق على درجة كبيرة	تنطبق على درجة متوسطة	تنطبق على درجة قليلة	لا تنطبق على أبداً
1	لو أعطيه لي الفرصة لإدارة قسم ما لحققت الانجازات					
2	من ضرورات النجاح بالإدارة التعاون المشترك بين الموظفين					
3	اتجاهل ما يقوله الموظفين الزملاء في الاجتماعات المهمة					
4	امتلاك الموظف شهادة جامعية ليس ضرورياً إذا كان يملك رصيماً كافياً بخبرته الوظيفية					
5	عندما أنفعل في العمل من الصعب على أن أتحكم في نفسي					
6	هنالك بعض الموظفين يلقون سبب الإهمال في العمل على زملائهم					
7	أشعر بالقلق في فترة الذروة بالعمل					
8	عند تحقيق النجاح في العمل يعزو الموظف سبب ذلك الى نفسه فقط					
9	المجتمع الذي نعيش فيه مليء بالصعوبات والعقبات					
10	بعض الافكار التي يمتلكها الموظف أفكار خاطئة لا تؤدي الى تحقيق الاهداف المطلوبة بالعمل					
11	الموظف الذي يفكر في أهدافه الشخصية أولاً يتصرف بالاحترام					
12	أنفعل بشدة عندما أرى موظفا يرفض الاعتراف بخطئه					
13	الحل الوسط مع الموظفين الذين يخالفوننا في الآراء يعد تغلباً عن مبدئنا الوظيفي					

					14	تصبح للوظيفة هدف ومعنى عندما يكرس الموظف كل طاقاته ومجهوده للآخرين
					15	ينتابني شعور بالبغيضاء لبعض زملائي الموظفين بسبب مبادئهم وآرائهم المعلنة
					16	الموظف بدون مبدأ لا يستحق الاحترام
					17	هناك فلسفه ومعتقد للموظف واحد وصحيح لا يمكن تغييره
					18	أشعر بالغيرة من الموظفين الناجحين
					19	أجد صعوبة في التغيرات التي تحدث من حولي
					20	الوظيفة لا تعتبر مصدراً لجلب المكاسب المادية
					21	أسلوبي المهني يعجبني وارفض تغييره مهما كانت الاسباب
					22	أكره من يخالفني الرأي
					23	أشعر بالانزعاج من الموظفين الذين يخالفوني الرأي
					24	أتمسك بقراراتي مهما كانت النتائج
					25	أرى أن الرأي الصواب ناتج عن أفكاره فقط
					26	أقبل حقيقة أن التغيير في نمط العمل سمه من سمات الموظف الناجح
					27	أهتم بالموظفين كما أهتم بنفسي
					28	أرى أن أفكار زملائي الموظفين ليس لها قيمه مفيدة
					29	أرى أن تعليم المبتدئين يجلب لي الكثير من المتاعب
					30	أقدر الموظف الخلاق بغض النظر عن مستواه وإنجازاته
					31	أعتقد بان الموظف المشاكس ذو مستوى عالي يستحق الاحترام
					32	أرى بأن التنوع بالأفكار في مجال العمل يؤدي حتماً الى التطور

					33	أعتقد بان نظام الادارة الذي لا يسمح باختلاف الآراء لا يعمر طويلاً
					34	أرى من الطبيعي التمسك بقوانين الإدارة والوزارة التي تفرض علي
					35	أفضل الاهتمام بمصالح الشخصيه مهما تعارضت مع مصالح الآخرين
					36	المهام التي تتسم بالصعوبة ارفض أدائها
					37	أرى بان المثل الذي يقول (كن خلوقاً قبل ان تكون موظفاً) غير صحيح
					38	أشعر بالانزعاج من الموظفين الذين لا يعطون معلومات واضحة عن عملهم
					39	يصعب على أیصال بعض مستحدثات العمل للموظفين الزملاء
					40	أؤمن بضرورة المجازفة بكل شيء لتحقيق الإنجاز والهدف بالعمل
					41	أصر على رأيي لكي يقتنع به الآخريين
					42	أهتم بالمبادئ والأفكار التي أؤيدها بنفس مستوى التي اعارضها
					43	أرى بصحة رأيي مقارنة بآراء الموظفين الآخرين
					44	أشعر بالاستغراب من بعض الموظفين لمن يتقبل بسهولة الأفكار الجديدة
					45	أحترم الموظف الذي يحقق مصالح الآخرين قبل تحقيق مصالحه
					46	أرى ان الموظف الذي يتسبب بالكثير من المشاكل بالعمل موظف ضعيف
					47	العادات والأفكار التي ورثناها بالعمل تحد من مستوى تطور العمل
					48	هنالك بعض المواد في القانون الوظيفي لا تصب في مصلحة الموظف
					49	أشعر بعدم الارتياح من الموظفين الغير متأكدين من مستواهم
					50	من عوامل نجاح الموظف المسؤول انتقاء موظفين جدد