

تأثير مفهوم الذات على إدارة الوقت لدى رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية في محافظة صلاح الدين

د. نبراس يونس محمد آل مراد
مدرس
جامعة الموصل – كلية التربية للبنات

د. عبد الودود احمد خطاب
استاذ مساعد
جامعة تكريت – كلية التربية الرياضية

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى بناء مقياس لإدارة الوقت لدى رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية بمحافظة صلاح الدين والتعرف على العلاقة ما بين مفهوم الذات وإدارة الوقت والتعرف على درجاتهم على مقياس إدارة الوقت على وفق متغيري التحصيل العلمي وسنوات الخبرة وقد بلغت عينة الدراسة ١٨٦ شخصاً واستبعد ٢٠ منهم لاشتراكهم بالتجربة الاستطلاعية ، وبلغت فقرات المقياس ٣٦ فقرة وتكون الإجابة عليها بـ نعم أو لا وتراوح درجة المقياس ما بين ٣٦-٧٢ درجة ، وقد استخدم الباحثان الوسائل الإحصائية (الوسط الحسابي ، معامل الارتباط ، الانحراف المعياري ، اختبار (ت)) واستنتج الباحثان إلى انه هناك علاقة ارتباطية ما بين مقياسي مفهوم الذات وإدارة الوقت ، وان حملة الشهادات العليا هم أفضل في إدارة الوقت على حملة شهادات البكالوريوس والدبلوم والذين لديهم خبرة أكثر من ١٠ سنوات أفضل من ذوي الخبرة التي تقل عن ١٠ سنوات .

١-التعريف بالبحث:

١-١ المقدمة وأهمية البحث :

أن تطور التربية الرياضية في أي بلد يعتمد أولاً وأخيراً على التخطيط العلمي الذي يستخدم جميع العلوم والمعارف بوعي كامل لإرساء مقومات البناء الرياضي وتقديمه على أسس قوية وصلبة ومن أهم هذه العلوم الأساسية علم النفس الرياضي. فقد بدأ العاملون في المجال الرياضي ومنذ بداية القرن الماضي بالاهتمام بالنواحي النفسية والإدارية التي أخذت محلها بجانب النواحي الفلسفية والمهارية والخططية في إعداد الرياضي حيث إن تطور الرياضة وارتفاع الرياضيين إلى المستويات العالية جعلهم يصلون إلى مستويات متقاربة من النواحي المهارية والخططية، وجعل للنواحي النفسية والإدارية أهمية بالغة في فوز أو خسارة الرياضي أو الفريق.

ويعد مفهوم الذات (Self- Concept) من الأبعاد الهامة في بناء وتكوين شخصية الفرد لما له من اثر كبير في سلوك الفرد وتصرفاته. فسلوك الفرد في البيئة يعكس فكرته عن نفسه ، فأى تغيير أو تعديل في سلوكه لا يمكن أن يتم ألا بتعديل فكرته عن ذاته. إذ يشير (يعقوب، ١٩٩٢) " بأن الذات هي نواة الشخصية وهي المعبرة عن النزعة العامة للكائن العضوي ، وان خبرة الذات العامة هي التي تكون فكرة الفرد عن نفسه ". (يعقوب ، ١٩٩٢ ، ٤٥) .

وأصبحت عملية إدارة الوقت في المجال الرياضي من المسائل التي تستحق العناية والاهتمام من قبل رؤساء وأعضاء الاتحادات الرياضية على اعتباره مسألة حيوية لا بد من الباحثين في المجال الرياضي من مواجهتها ودراستها من اجل تحقيق أعلى المستويات في توظيف طاقاتهم وتطويرها . إذ يشير (كينان وكيت، ١٩٩٥) " الإدارة عملية أساسية تعتمد عليها كل الهيئات والكوادر الإدارية في

تحقيق أهدافها مستندة في ذلك إلى الدعامات القانونية والأسس العملية والخبرات المرتبطة بالعمل الإداري " (كينان و كيت، ١٩٩٥، ٢١١).

وهنا تكمن أهمية البحث الحالي في التعرف على مفهوم الذات مع إدارة الوقت للسادة رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية لممثليه اللجنة الاولمبية في محافظة صلاح الدين ومعرفة العلاقة فيما بينهما مع بعض المتغيرات كالتحصيل العلمي وسنوات الخبرة .

٢-١ مشكلة البحث :

يعتقد الكثير من الإداريين العاملين في المجال الرياضي أن تحقيق فرص النجاح والتفوق الرياضي يرتبط بالاهتمام بالقواعد والأسس التي تعتمد عليها برامج التدريب المهاري والبدني والخططي بوجه عام من خلال استخدام أساليب مختلفة في الإعداد خلال الموسم الرياضي أو من خلال الأعداد الأكاديمي للرياضيين في مجالات العلوم والمعرفة ، ومع التطور الحاصل في ميدان البحث العلمي فقد ظهرت الحاجة إلى الاهتمام بعناصر أخرى تعد مكملة وفعالة لمهمة الإداري على حد سواء ولعل من أهم هذه العناصر هي إدارة الوقت باستخدام القدرات العقلية والتعامل معها بوصفها مهارات قيادية يجب أن يمتلكها الإداري لكي يتمكن من تحسين مستواه وتطويره مع تقدم المدة الزمنية الخاصة بمرحلة الإعداد للمستقبل (Blending & Snipes, 2001,152) .

وتكمن مشكلة البحث في التعرف عن العلاقة ما بين مفهوم الذات وإدارة الوقت للسادة رؤساء وأعضاء الاتحادات الرياضية في ممثليه اللجنة الاولمبية بمحافظة صلاح الدين ويأتي البحث الحالي منسجماً مع التوجهات الحديثة للوصول إلى حافات العلوم من خلال استخدام التطبيقات والبرامج العلمية المختلفة لتقدير أساليب الإدارة وإدارة الوقت والاستخدام الأمثل لكل الأوقات وقيادة الاتحادات في المجال الرياضي والوصول إلى رياضة المستويات العليا وفق أسس إدارية وقيادية صحيحة .

٣-١ أهداف البحث:

- ١-٣-١ بناء أداة لقياس إدارة الوقت للسادة رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية .
- ٢-٣-١ التعرف على العلاقة ما بين إدارة الوقت و مفهوم الذات للسادة رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية.
- ٣-٣-١ التعرف على الفروق ما بين إدارة الوقت والتحصيل العلمي للسادة رؤساء وأعضاء والأندية الاتحادات الرياضية .
- ٤-٣-١ التعرف الفروق ما بين إدارة الوقت وسنوات الخبرة للسادة رؤساء وأعضاء والأندية الاتحادات الرياضية .

٤-١ فرضيات البحث :

- ١-٤-١ لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين إدارة الوقت و مفهوم الذات للسادة رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية .
- ٢-٤-١ لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في مقياس إدارة الوقت للسادة رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية على وفق متغير التحصيل العلمي .
- ٣-٤-١ لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في مقياس إدارة الوقت للسادة رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية على وفق متغير سنوات الخدمة .

٥-١ مجالات البحث :

١-٥-١ المجال البشري : رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات والأندية بمحافظة صلاح الدين .

٢-٥-١ المجال ألزماني : المدة من ١ / ١٢ / ٢٠٠٧ لغاية ١ / ٥ / ٢٠٠٨ .

٣-٥-١ المجال المكاني : ممثليه اللجنة الاولمبية بمحافظة صلاح الدين .

٦-١ تحديد المصطلحات:

١- مفهوم الذات (Self-concept): يعرفه ليفي (Levy, 1972) "بأنه سلوك الفرد تجاه ذاته الذي يبني على الصورة التي يدرك بها نفسه والكيفية التي ينظم بها تصوراتها عنها" (Levy, 1972, 120). وقد عرفه (منصور وآخرون ، ١٩٧٨) "بأنه فكرة الفرد عن نفسه وإدراكه لها". (منصور وآخرون ، ١٩٧٨ ، ٤٨٤) .

ويعرفه (جورارد ولاندرزمن، ١٩٨٨) "أن مفهوم الذات هو الصورة التي نمتلكها عن ذاتنا". (جورارد ولاندرزمن، ١٩٨٨ ، ٢١٦) .

٢- إدارة الوقت : عرفها (المرسي ، ٢٠٠٤) "بأنها العملية المستمرة لتحليل وتقييم المهام التي يقوم بها الفرد خلال فترة زمنية معينة بهدف تنظيم الوقت المتاح للوصول إلى الأهداف المحددة" (المرسي ، ٢٠٠٤ ، ٦) .

٢-الإطار النظري والدراسات السابقة:

٢-١-٢ الإطار النظري:

٢-١-٢-١ مدخل إلى مفهوم الذات:

أخذ مفهوم الذات وضعه الصحيح في مجال علم النفس المعاصر لأول مرة على يد وليام جيمس (W. James, 1890) وقد عرف الذات بأنها "مجموع ما يمتلكه الإنسان أو ما يستطيع أن يقول أنه له ، جسمه وسماته ، قدراته ، ممتلكاته المادية ، أسرته ، أصدقائه ، مهنته وان الذات عامل تنظيمي مركزي ، وان نظرية الذات هي نظرية سيكولوجية تتعامل مع الإدراك والسلوك . ويرى أن الإنسان له حاجة أساسية لحفظ أو تعزيز الذات" (الحوامدة ، ١٩٩٨ ، ١٩٢) وقد أشار وليام جيمس إلى صورتين للذات ، هما الذات العارفة التي هي من اختصاص الفلسفة والذات كموضوع وهي الذات التجريبية العملية والتي تتضمن الذات المادية – الجسمية – والاجتماعية – والروحية (Gergen, 1971, 6) . وذكر هول ولندزي (Hall & Lindzy) أن كلمة الذات استخدمت في علم النفس بمعنيين : الأول هو الذات على أنها موضوع (Self-as-object) وتشير إلى فكرة الشخص عن نفسه ، والثاني على أنها عملية (Self-as-process) بمعنى أن الذات تتكون من مجموعة نشيطة وفاعلة من العمليات كال تفكير والإدراك والتذكر ، والذات سواء اعتبرت موضوعاً أو عملية أو الاثنين معاً فهي ليست أنساناً صغيراً في داخلنا ، بل هي تشير إلى موضوع العمليات ذاتها ، وإنها ليست مفهوماً خارجاً أو ما وراء الطبيعة ، بل هو ضمن دائرة علم النفس العلمي (هول ولندزي ، ١٩٧١ ، ٦٠٠) .

واستمرت بعد ذلك أهمية فكرة الذات في النمو ، حيث أسهم في ذلك عدد من العلماء من بينهم جارلس كولي (Ch. Cooley, 1902) حيث بين أهمية العلاقة بين الذات والبيئة الاجتماعية (بكر ، ١٩٧٩ ، ١٤) . وعُد كولي صورة الفرد عن ذاته (Individual Self Image) بمثابة المحصلة لانعكاسات تقويم الآخرين ، حيث يرى أن مفهوم الذات هو أساساً نتاج اجتماعي . وأن المفهوم الرئيس في نظريته هي مرآة الذات المنعكسة (Looking glass self) والمرآة هي المجتمع . فإذا كانت الصورة التي نراها ، أو نتخيلها في مرآة المجتمع ايجابية فإن مفهومنا الذاتي يتعزز ويمكن أن يتكرر سلوكنا . وإذا كانت الصورة غير ايجابية يضمحل سلوكنا ويمكن أن يتغير ، وبذلك فنحن نرسم شخصيتنا عن طريقهم (المراياتي، ٢٠٠١، ٥٧) .

٢-١-٢ خصائص مفهوم الذات:

١- مفهوم الذات شخصي (ذاتي):

وقد يكون مفهوم الذات لدى الفرد إيجابياً أو سلبياً ويمكن أن يتعرض للتشويه أو التحريف. فهناك من لهم مفهوم سلبي غير واقعي عن أنفسهم وهناك من يرون أنفسهم أكثر قسوة من الحقيقة الموضوعية الواقعية لشخصيته، كما أن هناك من يرون أن لديهم مفهوماً إيجابياً غير واقعي عن ذواتهم كمن يرون أنفسهم أذكياً لمجرد تقبل الآخرين لهم.

٢- مفهوم الذات متعدد الأبعاد:

ويعتبر وليم جيمس أول من قسم مفهوم الذات أو الذات التجريبية إلى أبعاد مختلفة فقد صنفها إلى الذات الروحية والذات المادية والذات الاجتماعية والذات الجسمية.

وقد قسم فيرنون Vernon الذات إلى الذات الاجتماعية أو العامة والتي يعرضها الفرد للمعارف والغرباء والذات الشعورية الخاصة كما يدركها الفرد عادة ويعبر عنها لفظياً ويشعر بها والذات البصيرة التي يتحقق فيها الفرد عادة عندما يوضع في موقف تحليلي شامل، أما الذات العميقة أو المكبوتة التي نتوصل إلى صورتها عن طريق التحليل النفسي.

٣- مفهوم الذات مرن:

ومفهوم الذات قابل للتغير فنحن نتغير من موقف إلى موقف فتحدث بشكل مريح مع الأشخاص المؤلفين لنا ونشعر بالارتباك مع الذين لا نعرفهم ومن أهم وظائف مفهوم الذات هي توجيه السلوك ومن هذا المنطلق فإننا نتصرف بطريقة تحافظ على مفهوم الذات الواقعية لدينا وهذا لا يعني أن مفهوم الذات سريع التغير أي أننا يمكننا تغيير مفهومنا عن ذاتنا في فترات قصيرة ولكن هناك كثيراً من سمات الشخصية التي تظل ثابتة لسنوات عديدة دون تغيير.

٤- مفهوم الذات يقاوم التغير:

وعلى الجانب الآخر نجد أننا نتغير وينعكس هذا التغير على مفهوم الذات لدينا ويكون في نفس الوقت لدينا ميل قوى لمقاومة تغير إدراكنا لذاتنا فحين نواجه الحقائق التي تختلف مع الصورة العقلية التي أقمناها لأنفسنا يكون لدينا الميل لمخالفة هذه الحقائق والتعلق بالإدراك السابق للذات. (قاسم، ١٩٩٤، ٨٣)

٢-١-٣ مدخل إلى مفهوم إدارة الوقت :

بين الرسول صلى الله عليه وسلم أهمية الوقت في حياة الإنسان المسلم ، حيث قال " نعمتان مغبون فيهما كثير من الناس (الصحة والفراغ) " رواه مسلم " ، وحث صلى الله عليه وسلم في حديث آخر على اغتنام الوقت بقوله : " أغتتم خمساً قبل خمس " وذكر منها " فراغك قبل شغلك " ، وبين صلى الله عليه وسلم في حديث آخر أنه : " لا تزول قدما عبد يوم القيامة حتى يسأل " وذكر منها " عن عمره فيما أفناه " رواه الترمذي (القعيد ، ١٩٩٠ ، ٤٦) .

ويقول المثل العربي الصادق "الوقت كالسيف إن لم تقطعه قطعك" والبعض من الأشخاص لا يطبق هذا المثل بشكل فعال، وقد يرجع سبب ذلك إلى بعض ما اعتاد عليه الأشخاص من الصغر وهي عادة عدم الانضباط في المواعيد، وكثرة التسويف والتأجيل، وعدم التخطيط الدقيق والمسبق لإدارة الوقت. إن ديننا الإسلامي الحنيف أكد أهمية وقيمة الوقت وخير مثال على ذلك مواعيد الصلاة والعبادات الأخرى مثل الصوم والحج وأشهر معلومة محددة، وأكد كذلك أهمية الالتزام بهذه المواعيد كما أن الشعوب المتحضرة اهتمت في الوقت كقيمة إنسانية في الحياة وقارنوا بين أهمية المال وقد يتفوق الوقت على المال في الأهمية لدى بعض الأشخاص، وذلك لأن المال بالإمكان تعويضه غير أن الوقت قد يصعب ذلك. لهذا

نجد الكثير من الباحثين اهتموا كثيرا في تحديد مفهوم إدارة الوقت وعرفوه بأنه مهارات سلوكية تعني قدرة الشخص مديرا كان أو موظفا أو شخصا آخر على تعديل وتغيير بعض العادات السلبية التي يمارسها في حياته أو وظيفته أو عمله بتدبير وقته واستغلال الأمثل. ومن أهم المهارات السلوكية التي تشير إليها الأدبيات الإدارية لتغيير سلوك الأشخاص ما يلي:

- ١- مهارة الشخص في السيطرة على الوقت المتاح للعمل في ظل المعوقات الخارجة عن إرادته.
- ٣- قوة الإرادة والإصرار على تنفيذ المهام أو الواجبات في مواعيدها مهما كانت الظروف. ٤- الالتزام و الولاء للمهمة أو الواجب أو العمل أو الشركة أو جماعة العمل وبشكل طوعي. ٥- كسر الروتين والرتابة في العادات والممارسات اليومية والإصرار على النجاح والتفوق دائما ومهما كانت الظروف والمعوقات النفسية والاجتماعية والاقتصادية .
- ٦- اكتساب عادات جديدة واتجاهات ايجابية نحو الوقت وتقديره، واحترام الالتزام به، وجعل هذه العادات الجديدة سلوكا دائما وإتباعه وإقناع الأشخاص الآخرين به.
- ٧- التفكير بحلول ايجابية للمشكلات التي تواجه عمليات الالتزام بالوقت.
- ٨- توزيع ساعات الحياة اليومية والأسبوعية والشهرية لتكون ساعات متعة وذات معنى مشتملة على الجد والمرح والمتعة والحيوية والعمل النافع. (روي ، ١٩٩٩ ، ٣٩) .

٢-١-٤ فن إدارة الوقت:

هي الطرق والوسائل التي تعين المرء على الاستفادة القصوى من وقته في تحقيق أهدافه وخلق التوازن في حياته ما بين الواجبات والرغبات والأهداف. والاستفادة من الوقت هي التي تحدد الفارق ما بين الناجحين والفاشلين في هذه الحياة، إذ أن السمة المشتركة بين كل الناجحين هو قدرتهم على موازنة ما بين الأهداف التي يرغبون في تحقيقها والواجبات اللازمة عليهم تجاه عدة علاقات، وهذه الموازنة تأتي من خلال إدارتهم لذواتهم، وهذه الإدارة للذات تحتاج قبل كل شيء إلى أهداف ورسالة تسير على هداها، إذ لا حاجة إلى تنظيم الوقت أو إدارة الذات بدون أهداف يضعها المرء لحياته، لأن حياته ستسير في كل الاتجاهات مما يجعل من حياة الإنسان حياة مشتتة لا تحقق شيء وإن حققت شيء فسيكون ذلك الإنجاز ضعيفاً وذلك نتيجة عدم التركيز على أهداف معينة. إذا المطلوب منك قبل أن تبدأ في إدارة وقتك ، أن تضع أهدافاً لحياتك، ما الذي تريد تحقيقه في هذه الحياة؟ ما الذي تريد إنجازه لتبقى كعلامات بارزة لحياتك بعد أن ترحل عن هذه الحياة؟ ما هو التخصص الذي ستتخصص فيه؟ لا يعقل في هذا الزمان تشتت ذهنك في أكثر من اتجاه، لذلك عليك أن تفكر في هذه الأسئلة، وتوجد الإجابات لها، وتقوم بالتخطيط لحياتك وبعدها تأتي مسألة تنظيم الوقت. فعندما تخطط لحياتك مسبقاً، وتضع لها الأهداف الواضحة يصبح تنظيم الوقت سهلاً وميسراً، والعكس صحيح، إذا لم تخطط لحياتك فتصبح مهمتك في تنظيم الوقت صعبة. لا بد من تدوين أفكارك، وخططك وأهدافك على الورق، وغير ذلك يعتبر مجرد أفكار عابرة ستنتساها بسرعة، إلا إذا كنت صاحب ذاكرة خارقة، وذلك سيساعدك على إدخال تعديلات وإضافات وحذف بعض الأمور من خطتك. بعد الانتهاء من الخطة توقع أنك تحتاج إلى إدخال تعديلات كثيرة ، لا تقلق ولا ترمي بالخطة فذلك شيء طبيعي. الفشل أو الإخفاق شيء طبيعي في حياتنا، لا تيأس، وكما قيل: أتعلم من أخطائي أكثر من نجاحي (ماير وجفري ، ١٩٩٧ ، ٣٤٢) .

٢-٢ الدراسات السابقة:

اتضح من خلال إطلاع الباحثان على الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية انه توجد دراسة واحدة تطرقت إلى موضوع إدارة الوقت في المجال الرياضي ، وهناك دراسات تطرقت إلى دراسة مفهوم الذات ، ولا توجد دراسة تطرقت إلى مفهوم إدارة الوقت مع مفهوم الذات وفيما يأتي عرض لهذه الدراسات :

٢-٢-١ دراسة (مقابلة وإبراهيم ، ١٩٩٤)

" أثر الجنس ومركز التحكم على مفهوم الذات".

هدفت الدراسة التعرف على العلاقة الارتباطية بين مفهوم الذات ومركز التحكم لدى طلبة جامعة اليرموك واستقصاء أثر الجنس ومركز التحكم على مفهوم الذات لديهم ، تألفت عينة الدراسة من (٨٦٤) طالب وطالبة اختيروا عشوائياً، بواقع (٣٧٦) طالباً و(٤٨٨) طالبة من طلبة جامعة اليرموك موزعين على كليات التربية والآداب والعلوم والاقتصاد، ولقياس مفهوم الذات استخدم الباحثان صورة مختصرة من مقياس مفهوم الذات المبني للبيئة الأردنية من (٧٢) فقرة من أصل (١٠٠) فقرة يتكون منها المقياس الأصلي. كما استخدم الباحثان مقياس روتر لقياس مركز التحكم الداخلي - الخارجي المعرب للبيئة الأردنية من قبل برهوم (١٩٧٩) والمكون من (٢٩) زوج من الفقرات، وقد استخرج مؤشرات الصدق والثبات لكلا المقياسين، ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود علاقة ارتباطية بين مركز التحكم ومفهوم الذات (مقابلة وإبراهيم، ١٩٩٤، ٢١٨).

٢-٢-٢ دراسة (عمر وشلبي، ٢٠٠٥)

" مقياس مقترح لإدارة الوقت لدى المديرين العاملين بالجامعة "

هدفت الدراسة إلى بناء مقياس لإدارة الوقت لدى المديرين وقد اختار الباحثان العينة بالطريقة العمدية من مديري رعاية الشباب ، وقد بلغت عينة الدراسة (٢٤) مديراً ، وقد استخدم الباحثان المقياس وبلغت فقرات المقياس (٨٠) فقرة وقد اشتمل المقياس على خمسة محاور (الشخصية – أعمال السكرتارية – تنظيم الوقت – تفويض الأعمال – الظروف الاجتماعية) ، وبعد إجراء المعالجات الإحصائية للتأكد من صدق وثبات المقياس ، كما تم ترتيب الفقرات المتدرجة تحت كل محور وفقاً للأهمية النسبية للعوامل المؤثرة على تنظيم الوقت من وجهة نظر عينة الدراسة (عمر وشلبي ، ٢٠٠٥ ، ٣٤٩) .

٣- اجراءات البحث:

١-٣ منهج البحث:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة البحث.

٢-٣ مجتمع البحث وعينته :

تكون مجتمع البحث من رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية في محافظة صلاح الدين والبالغ عددهم (١٨٦) شخصاً يمثلون الهيئة العليا لممثليه اللجنة الاولمبية إضافة إلى الهيئات الإدارية لـ (١٦) اتحاداً رياضياً و(١٤) نادياً رياضياً وقد تم استبعاد (٢٠) عضو ورئيس اتحاد ونادي من العينة وذلك لاشتراكهم بالتجربة الاستطلاعية والجدول (١) يوضح ذلك :

الجدول (١)

يوضح عينة البحث من رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية

ت	التحصيل العلمي	العدد	سنوات الخبرة	العدد
١-	الشهادات العليا	١٢	أقل من ١٠ سنوات	٤٩
٢-	البكالوريوس والدبلوم	١٥٤	أكثر من ١٠ سنوات	١١٧
	المجموع	١٦٦		١٦٦

٣-٣ أدوات البحث :

تطلب البحث الحالي استخدام الأدوات الآتية :

- مقياس مفهوم الذات الذي أعده الباحث عبد الودود احمد خطاب ٢٠٠٧ الملحق (١) .

- بناء مقياس إدارة الوقت الملحق (٢) .

٣-٣-١ مقياس مفهوم الذات :

يتكون المقياس من (٣٦) فقرة الذي أعده الباحث (عبد الودود احمد خطاب ٢٠٠٧) وتكون الإجابة عنه من خلال بديلين هما (نعم) أو (لا) ، آذ تعطى درجتان للإجابة بـ (نعم) ودرجة واحدة للإجابة بـ (لا) لل فقرات الايجابية في المقياس وهي (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٦ ، ٨ ، ١٠ ، ١١ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٦ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢٠ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٤ ، ٢٨ ، ٣٠ ، ٣٢ ، ٣٣ ، ٣٤ ، ٣٥) ، وتعطى درجتان للإجابة بـ (لا) ودرجة واحدة للإجابة بـ (نعم) لل فقرات السلبية في المقياس وهي (٥ ، ٧ ، ٩ ، ١٤ ، ١٥ ، ٢٣ ، ٢٥ ، ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٩ ، ٣١ ، ٣٦) ، وتراوحت الدرجة القسم للمقياس بين (٣٦ - ٧٢)

٣-٣-٢ مقياس إدارة الوقت :

الخطوات العلمية لبناء مقياس إدارة الوقت :

يؤكد كرونباخ (Cronbach) ١٩٧٠ ضرورة أن يبدأ الباحث بتحديد المفاهيم التي يعتمد عليها في بناء المقياس قبل أن يبدأ بإجراءات بناء المقياس (Cronbach, 1970, 496). تطلب إعداد الصيغة الأولية لمقياس إدارة الوقت عدة إجراءات بدأت بعملية صياغة فقرات المقياس بما يتلاءم ومجتمع البحث فضلا عن وضع التعليمات المتعلقة بكيفية الإجابة عنها وطريقة التصحيح وهذه الإجراءات هي :

٣-٣-١-٢ تحديد أسلوب صياغة الفقرات والإجابة عنها :

إن إعداد فقرات المقاييس النفسية يعدّ أهم خطوة في بنائها ، إذ تتوقف دقة المقياس - في قياس ما وضع من أجل قياسه - إلى حد كبير على دقة فقراته وتمثيلها للسمة المراد قياسها. لذلك ينبغي للباحث أن يكون على وعي تام بشروط إعداد الفقرات ومواصفاتها. إذ أن الخصائص القياسية للمقياس تعتمد إلى حد كبير على الخصائص القياسية للفقرات (عبد الرحمن، ١٩٩٨، ٤٤٠).

اعتمد الباحثان في صياغة الفقرات الخبراء في اختيار بدائل المقياس ، وقد تم استخدام بديلين هما [نعم] أو [لا] وحددت درجتان للإجابة بـ [نعم] ودرجة واحدة للإجابة بـ [لا] ، وقد روعي عند صياغة فقرات المقياس ما يأتي :

- أن تحتوي الفقرة على عبارة واحدة.

- عدم استخدام العبارات التي يحتمل أن يجيب عنها الجميع أو لا يجيب عنها أحد لكي لا تنعدم الفرصة أمام الباحث.

- أن تكون العبارات مصاغة بصيغة المتكلم .

- أن تكون الفقرة خالية من أي تلميح غير مقصود بالإجابة الصحيحة (العمر، ٢٠٠٥، ٨٨).

٣-٣-٢-٢ صياغة فقرات المقياس:

من شروط بناء المقاييس أن تكون فقراتها مفهومة وتعليمات الإجابة عنها واضحة للذين يعدّ لهم المقياس. كما يجب إخفاء الغرض الحقيقي من المقياس (أي عدم كتابة اسم المقياس) للحصول على بيانات صادقة. (عبد الخالق، ١٩٨٩، ٦٥).

من خلال الاعتماد على الأسس الواردة في البحوث والدراسات العلمية حول أساليب بناء

المقاييس ، و تمت صياغة (٦٦) فقرة لمقياس إدارة الوقت ، وقد تم عرض الفقرات المقترحة للمقياس على السادة الخبراء الملحق (٣) لبيان مدى صلاحية الفقرات لقياس الغرض الذي وضعت من أجله .

وقد تم استبعاد (١٦) فقرة من مقياس إدارة الوقت وذلك لعدم حصولها على نسبة اتفاق ٧٥% ،

وبذلك تكون الفقرات المتفق عليها (٥٠) فقرة وبنسبة اتفاق بلغت (٨٣.٣٣ %) ، وبعد الأخذ بآراء السادة الخبراء لغرض التطبيق الأولي للمقياس ، إذ يشير بلوم إلى انه ((يمكن الاعتماد

على موافقة آراء الخبراء بنسبة ٧٥% فأكثر في مثل هذا النوع من الصدق)) (بلوم و آخرون ، ١٩٨٣، ١٢٦).

٣-٣-٣ التجربة الاستطلاعية :

- تم إجراء التجربة الاستطلاعية لبيان صلاحية المقياس على عينة قوامها (٢٠) عضوا من أعضاء الأندية الرياضية بالمحافظة اختيروا بطريقة عشوائية وكان الغرض من إجرائها ما يأتي :
- إعداد الصورة الأولى لل فقرات قبل القيام بتحليلها إحصائيا .
 - تجنب العبارات غير الواضحة وتبديلها بعبارات ملائمة .
 - احتساب زمن الإجابة والوقت الذي يستغرقه الفرد في الإجابة عن فقرات المقياس ، إذ تراوح زمن الإجابة من (٣٠ - ٣٥) دقيقة .
 - التأكد من وضوح تعليمات المقياس ومدى تجاوب المختبرين للمقياس .

٣-٣-٤ التحليل الإحصائي لفقرات مقياس إدارة الوقت :

من مواصفات المقياس الجيد إجراء التحليل الإحصائي لفقراته للتمييز بين الأفراد الذين حصلوا على درجات عالية والذين حصلوا على درجات منخفضة في المقياس نفسه ، أي استخراج القوة التمييزية للفقرات (جابر وكاظم، ١٩٧٣، ٢٧٣) (دروان ، ١٩٨٥، ١٧٦) .

إن خصائص المقياس تعتمد إلى حد كبير على الخصائص القياسية (السيكومترية) لفقراته، فكلما كانت هذه الخصائص للفقرات عالية في درجتها أو قوتها التمييزية، أعطت مؤشراً على دقة المقياس وقدرته على قياس ما وضع من أجل قياسه (Ellis, 1976,184) .

وقد تم إجراء التحليل الإحصائي لمقياس إدارة الوقت بطريقتين هما :

١- معامل الاتساق الداخلي :

تم استخراج معامل الاتساق الداخلي للوصول إلى القوة التمييزية للفقرات ، إذ أن هذه الطريقة تقدم لنا مقياساً متجانساً في فقراته بحيث نقيس كل فقرة البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس ككل ، فضلاً عن قدرتها على إبراز الترابط بين فقرات المقياس (السامرائي وطارق ، ١٩٨٧ ، ٩٦) . " من مؤشرات صدق المقياس ارتباط كل فقرة في المقياس بمحك داخلي وهو درجة المقياس ككل" (أبو حطب وسيد ، ١٩٧٣، ١٠٤) وقد استخدم معامل الارتباط البسيط لبيرسون لتحقيق هذا الغرض بواسطة نظام (SPSS) على الحاسوب الآلي وكما موضح في الجدول (٢) .

الجدول (٢)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة بالمجموع الكلي لعينة البناء لمقياس إدارة الوقت

الفقرة	معامل التمييز	الفقرة	معامل التمييز	الفقرة	معامل التمييز	الفقرة	معامل التمييز	الفقرة	معامل التمييز
١	٠.٣٣٣	١١	٠.٦٤٥	٢١	٠.٢٤٢	٣١	٠.٢٣٥	٤١	٠.٣٣٣
٢	٠.٣١١	١٢	٠.٢١٢	٢٢	٠.٣٢٣	٣٢	٠.٢١٤	٤٢	٠.٤٤١
٣	٠.٣٢٢	١٣	*٠.١٥٤	٢٣	*٠.١٣٢	٣٣	٠.٢٣١	٤٣	٠.٢٤٢
٤	*٠.١٥٥	١٤	٠.١٦٦	٢٤	٠.٢٥٦	٣٤	٠.٢٢٥	٤٤	٠.٢٣٣
٥	٠.١٦٤	١٥	٠.٢١٤	٢٥	٠.٤٥٥	٣٥	٠.٢٥٦	٤٥	٠.٤٥٢
٦	٠.٣٢١	١٦	٠.٢٢١	٢٦	٠.٤١١	٣٦	٠.٥٤١	٤٦	٠.٣٢٣

٠.٣١٢	٤٧	٠.٣٥٤	٣٧	٠.٤٥٢	٢٧	*٠.١٥٦	١٧	٠.٢٢٢	٧
٠.٣٤٧	٤٨	٠.٤٤٩	٣٨	٠.٣٣٣	٢٨	٠.٢١٥	١٨	٠.٥١٤	٨
٠.٣٣٢	٤٩	٠.٥١٢	٣٩	٠.٣٧٨	٢٩	٠.٢٢٤	١٩	٠.٢٥٦	٩
٠.٤١٨	٥٠	٠.٣٥٢	٤٠	٠.٥٤٥	٣٠	٠.٣٣٦	٢٠	٠.٦٨٥	١٠

* فقرة ضعيفة التمييز

يتضح من الجدول (٢) أن قيم معامل الارتباط بين فقرات مقياس إدارة الوقت والدرجة الكلية للمقياس قد تراوحت بين (٠.١٣٢ – ٠.٦٨٥) وعند الرجوع إلى جدول دلالة الارتباط عند درجة حرية (١٦٤) وأمام مستوى معنوية (٠.٠٥) نجد أن قيمة (ر) الجدولية هي (٠.١٥٩) وفي ضوء ذلك فإن الفقرات (٤ ، ١٣ ، ١٧ ، ٢٣) هي فقرات غير مميزة وذلك لأن قيم معامل الارتباط الخاصة بها أقل من قيمة (ر) الجدولية .

٢- أسلوب المجموعتان المتطرفتان :

إن الهدف من تحليل الفقرات هو التأكد من كفايتها في تحقيق مبدأ الفروق الفردية الذي يقوم عليه المقياس ، فيتم حساب القوة لغرض الإبقاء على الفقرات المميزة وحذف الفقرات غير المميزة ، ورتبت درجات اللاعبين تنازلياً استناداً إلى أسلوب المجموعتين المتطرفتين إذ تم اختيار نسبة ٢٧% من الدرجات العليا و الدرجات الدنيا لتمثلا المجموعتين المتطرفتين ، إذ يؤكد ستانلي و هوبكنس " إن هذه النسبة تجعل المجموعتين مثاليتين من جانب الحجم والتمايز " (Stanly & Hopkins, 1972,) 286) ، وقد ضمت كل مجموعة (٤٥) إدارياً ، وقام الباحثان بإجراء الاختبار التائي على المجموعتين المتطرفتين بهدف معرفة الفروق بينهما واعتمدت قيمة (ت) الدالة إحصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات باستخدام نظام (SPSS) على الحاسوب الآلي ، والجدول (٣) يوضح ذلك :

الجدول (٣)

قيمة (ت) لفقرات مقياس إدارة الوقت باستخدام أسلوب المجموعات المتطرفة

الفقرة	قيمة (ت)	الفقرة	قيمة (ت)	الفقرة	قيمة (ت)	الفقرة	قيمة (ت)	الفقرة	قيمة (ت)
١	١.٩٩٧	١١	٢.٥١٥	٢١	١.٩٨١	٣١	٤.٨٠٩	٤١	٢.٦٦٨
٢	٢.٣٦٢	١٢	٢.٥٥١	٢٢	٢.٤٣٧	٣٢	٤.٢٢٢	٤٢	٢.٩٧٨
٣	٢.٥٣٢	١٣	٢.٣٦٥	٢٣	*١.٠٢١	٣٣	٢.٨٧٥	٤٣	*١.٥٨٢
٤	*١.٠١٢	١٤	٢.٦٣٢	٢٤	٢.٥١٥	٣٤	٣.١٣٢	٤٤	٣.٧٨٩
٥	٢.٦٠٢	١٥	٢.٢٦٤	٢٥	٣.٩٣٦	٣٥	*١.٧٦٠	٤٥	٢.٨٢٢
٦	٤.٥٧٣	١٦	*١.٠٠٦	٢٦	*١.٣١٥	٣٦	٢.٠٦٠	٤٦	٢.٣٦٢
٧	*١.١٦٨	١٧	٢.٧٢٨	٢٧	*١.٠٨٢	٣٧	١.٩٨٨	٤٧	*١.١٦٨
٨	٣.٢١٠	١٨	*١.٨٧٥	٢٨	٢.٠٦٠	٣٨	*١.٦١١	٤٨	٢.٢٩١
٩	٢.٨٢٢	١٩	٢.٦٦٨	٢٩	*١.٥٦٤	٣٩	٣.٧٧٣	٤٩	١.٩٨٢
١٠	٤.١٠١	٢٠	٢.٠٤٣	٣٠	٣.٧٥٤	٤٠	٢.٥١٥	٥٠	٢.٣٨٢

* فقرة ضعيفة التمييز

يتضح من الجدول (٣) أن القيم التائية لفقرات المقياس تراوحت بين (١.٠٠٦ – ٤.٨٠٩) وعند الرجوع إلى قيمة (ت) الجدولية وأمام درجة حرية (٨٨) وأمام مستوى معنوية

(٠.٠٥) نجد إنها تساوي (١.٩٩) وفي ضوء ذلك فإن الفقرات (١٦، ٤٧، ٢٣، ١٨، ٢٦، ٢٧، ٢٩، ٣٥، ٣٨، ٤٣، ٤٧) هي فقرات ضعيفة التمييز لان قيمتها المحسوبة اقل من قيمة (ت) الجدولية . ونظرا لاتفاق طريقتي الاتساق الداخلي والمجموعتان المتطرفتان إحصائيا على إن الفقرتين (٤، ٢٣) هما ضعيفتا التمييز ، وحصول الفقرات (١٣، ١٧) بطريقة الاتساق الداخلي ، والفقرات (٣٥، ٢٩، ٢٧، ٢٦، ١٨، ١٦، ٤٣، ٣٨، ٤٧) بطريقة المجموعتان المتطرفتان على معامل تمييز ضعيف وبذلك يكون عدد الفقرات المحذوفة هي (١٤) فقرة لكلا الطريقتين وهي (٤، ٧، ١٣، ٣٥، ٢٩، ٢٧، ٢٦، ٢٣، ١٨، ١٦، ٣٨، ٤٣، ٤٧) آذ يصبح المقياس مؤلفا بصيغته الحالية بعد التحليل الإحصائي للفقرات من (٣٦) فقرة .

٣-٥ ثبات المقياس :

يعد الثبات من المؤشرات الضرورية كونه يعني " مدى قياس الاختبار للمقدار الحقيقي للسمة التي يهدف لقياسها " (علام ، ٢٠٠٠ ، ١٣١) ، ويشير ثبات الاختبار إلى اتساق الدرجات التي يحصل عليها نفس الأفراد في عدد مرات الاختبار المختلفة (باهي ، ١٩٩٩ ، ٥) . وهناك عدة طرائق لحساب الثبات اعتمد الباحثان على :-

١- طريقة التجزئة النصفية :

لقد اعتمد الباحثان على هذه الطريقة كونها تتطلب الاختبار لمرة واحدة فقط وقد تم الاعتماد على البيانات التي حصل عليها الباحثان والمتعلقة بدرجات إجابات (٢٠) إداريا . إن هذه الطريقة تعتمد على تجزئة الاختبار إلى جزأين ، الجزء الأول يتضمن الفقرات التي تحمل الأرقام الفردية ، والجزء الثاني يتضمن الفقرات التي تحمل الأرقام الزوجية ، إذ تم احتساب معامل الارتباط البسيط لبيرسون بين الدرجات المشار إليها أعلاه والذي بلغ (٠.٨٣١) ، إلا إن هذه الطريقة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار لذا يجب أن يتم تصحيح قيمة معامل الثبات لكي يقيس الاختبار ككل ، وقد قام الباحث باستخدام معادلة (سبيرمان - براون) بهدف تصحيح معامل الارتباط وبذلك أصبح ثبات المقياس (٠.٧٧٦) وهو معيار جيد يمكن الاعتماد عليه .

٣-٦ الخطأ المعياري للمقياس :

تري (أنستازي) ١٩٩٧ (Anastasia) أن الخطأ المعياري للمقياس يعبر بصورة واضحة عن ثبات المقياس (Anastasia, 1997, 129) وكذلك هو تقدير للانحراف المعياري لدرجات الفرد الملاحظة عن درجته الحقيقية (Mehrans, 2004, 270) . فلو فحصنا احد أفراد مجتمع البحث عدة مرات في مقياس إدارة الوقت ضمن شروط واحدة فإننا سنحصل على درجة إما أعلى أو أقل أو الدرجة الأولى نفسها ، وهذا التذبذب يعود إلى أن المقياس لن يكون مثاليا من غير خطأ ، سواء أكان المقياس فيزيائيا أم نفسيا ، وهذا الخطأ له مصادر متعددة فربما يكون خطأ المقياس نفسه أو خطأ ناتجا عن ظروف التطبيق ، أو خطأ عن الفرد نفسه أو خطأ في الملاحظة (أبو لبدة ، ١٩٧٩ ، ١٤) ، والخطأ المعياري الذي يتم استخراجها الآن ما هو إلا تقدير كمي لهذه الأخطاء ، ويتم الحصول عليه عادة من الثبات ، وعند تطبيق معادلة الانحراف المعياري بلغت درجة الخطأ (٤.٢٥٤±) عندما كان معامل الثبات (٠.٧٦٦) وانحراف معياري قدره (٤.٦٥٧) وبناءا عليه فالدرجة الحقيقية للمقياس لأي عضو هي الدرجة التي يحصل عليها في المقياس (٤.٢٥٤±) .

٣-٧ تصحيح المقياس :

بعد أن أنجز الباحثان المعاملات العلمية اللازمة لمقياس إدارة الوقت من خلال الإجراءات السابقة أصبح المقياس مكوناً من (٣٦) فقرة بصورته النهائية وتكون الإجابة عنه من خلال بديلين هما (نعم) أو (لا) ، آذ تعطى درجتان للإجابة بـ (نعم) ودرجة واحدة للإجابة بـ (لا) وتراوحت الدرجة الكلية للمقياس بين (٣٦ - ٧٢) .

٣-٨ صدق المقياس :

يعد الصدق " أهم شروط الاختبار الجيد فالاختبار الصادق هو الذي ينجح في قياس ما وضع من اجله " (حسانين ، ١٩٩٥ ، ١٨٣) (الزوبعي والغنام ، ١٩٨١ ، ٣٩) وقد اعتمدت الباحثان على استخدام الصدق الظاهري إذ أشار أبل (Eble , 1999) في هذا المجال إلى أن " أفضل وسيلة للتأكد من صدق الأداة هو أن يقرر عدد من المختصين مدى تغطية وشمولية الفقرات لجوانب الصفة المراد قياسها " (Eble , 1999 , 555) ولغرض التأكد من صدق المقياس قام الباحثان بعرضه على مجموعة من السادة الخبراء والمختصين في مجال العلوم التربوية والنفسية والمجال الرياضي للتأكد من صلاحية المقياس لهذا الغرض وتم استخدام النسب المئوية معياراً حول مدى صدق المقياس للغرض الذي وضع من اجله إذ اتفقت آراء السادة الخبراء بنسبة ٨٣.٣٣% فأكثر على صلاحية المقياس لتمثيل الظاهرة المطلوب قياسها .

٣-٩ الوسائل الإحصائية :

- الوسط الحسابي .
- الانحراف المعياري .
- معامل الارتباط البسيط لبيرسون .
- الدرجة المعيارية .
- الدرجة المعيارية المعدلة .
- اختبار (ت) . (التكريري والعبيدي ، ١٩٩٩ ، ١٠١-٢٧٩) .

٤- عرض النتائج ومناقشتها :

٤-١ عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين إدارة الوقت و مفهوم الذات للسادة رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية .

الجدول (٤)

يوضح معامل الارتباط ما بين مقياس مفهوم الذات و مقياس إدارة الوقت لرؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية بمحاظرة صلاح الدين .

المتغير	الوسط الحسابي	درجة الحرية	معامل الارتباط
مفهوم الذات	٦٩.١٣٩	١٦٤	٠.٦٨٥
إدارة الوقت	٦١.٦٥٤		

يتضح من الجدول (٤) أن قيمة معامل الارتباط المحسوبة والبالغة (٠.٦٨٥) هي اكبر من قيمة (ر) الجدولية والبالغة (٠.١٥٩) وعند درجة حرية (١٦٤) وأمام مستوى معنوية (٠.٠٥) وذلك يوضح أن هناك علاقة ارتباط في نتائجهم على مقياس مفهوم الذات ونتائجهم على مقياس إدارة الوقت ، حيث بلغ الوسط الحسابي لدرجات عينة البحث على مقياس مفهوم الذات (٦٩.١٣٩) وكان الوسط الحسابي لدرجات عينة البحث على مقياس إدارة الوقت (٦١.٦٥٤) وبذلك تقبل الفرضية الصفرية.

ويعزو الباحثان سبب ذلك إلى امتلاك رؤساء الاتحادات وأعضاء الأندية الرياضية مفهوم ذات عالي يؤثر وبدرجة كبيرة على إدارة الوقت من حيث التحكم بالإحداث والهدف الذي يسعى إليه رؤساء و أعضاء الأندية الرياضية ومقدار الجهد المبذول. أذ يشير (Bandura.1994) "أن أدراك الفرد لمفهوم الذات يتعلق بتقييمه لقدرته على تحقيق مستوى معين من الانجاز وعلى التحكم بالأحداث ويؤثر الحكم على مستوى مفهوم الذات في طبيعة العمل أو الهدف الذي يسعى الفرد إلى تحقيقه وفي مقدار الجهد الذي سيبدله ومدى مثابرته في التصدي للعوائق التي قد تعترضه وفي مقدار الوقت الذي سيتطلبه في التكيف مع المطالب البيئية التي يواجهها. (Bandura.1994.77).

٢-٤ عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في مقياس إدارة الوقت للسادة رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية على وفق متغير التحصيل العلمي

الجدول (٥)

يوضح اختبار (ت) لمقياس إدارة الوقت على وفق متغير التحصيل العلمي

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجة الحرية	قيمة (ت)
الشهادات العليا	٦٧.٧٥	١.٢٩	١٢	١٦٤	*١٥.٢٧
البكالوريوس والدبلوم	٥٧.٩٩	٦.٤٦	١٥٤		

* فروق ذات دلالة معنوية

يتضح من الجدول (٥) أن قيمة (ت) المحسوبة والبالغة (١٥.٢٧) هي اكبر من قيمة (ت) الجدولية والبالغة (١.٩٨) وعند درجة حرية (١٦٤) وأمام مستوى معنوية (٠.٠٥)، ويوضح أيضا الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعينة الدراسة وفق متغير التحصيل العلمي على مقياس إدارة الوقت ، وذلك يبين أن هناك فروق ذات دلالة معنوية ولصالح حملة الشهادات العليا ، وبهذا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة. ويعزو الباحثان سبب ذلك على أساس أن أدراك مدى أهمية إدارة الوقت بالنسبة لأعضاء ورؤساء الأندية الرياضية يتوقف على مستوى مؤهلاتهم الجامعية، إذ أنهم على اختلاف مؤهلاتهم الجامعية يدركون الدور الايجابي الذي يؤديه إدارة الوقت في الإدارة الرياضية. إذ يشير (ييب ودابل، ١٩٩١) " لكل فرد طريقتة الفذة في تنظيم الوقت على شرط أن يتبع الأسس العامة في تنظيم الوقت ويتوقف هذا بالدرجة الأساس على ما يمتلكه الفرد من مؤهلات علمية تمكنه من وضع أهداف وخطط قابلة للتحقيق. (ييب ودابل، ١٩٩١، ١٧٨).

٣-٤ عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في مقياس إدارة الوقت للسادة رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية على وفق متغير سنوات الخبرة

الجدول (٦)

يوضح اختبار (ت) لمقياس إدارة الوقت على وفق متغير سنوات الخبرة

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)
اقل من ١٠ سنوات	٥٩.٨٨	٦.٩٩	١٦٤	*٢.٣٩
أكثر من ١٠ سنوات	٥٧.٣٣	٥.٩٥		

* فروق ذات دلالة معنوية

يتضح من الجدول (٦) أن قيمة (ت) المحسوبة والبالغة (٢.٣٩) هي اكبر من قيمة (ت) الجدولية والبالغة (١.٩٨) وعند درجة حرية (١٦٤) وأمام مستوى معنوية (٠.٠٥) ، ويوضح أيضا الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة على مقياس إدارة الوقت ، وذلك يبين أن هناك فروق ذات دلالة معنوية ولصالح حملة الأفراد الذين لديهم سنوات خبرة أكثر من ١٠ سنوات ، وهذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة . ويعزو الباحثان سبب ذلك على أن رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية مع تقدم سنوات خبرته يتعمق لديه الوعي بأهمية الوقت ويصبح أكثر قدرة على تقويم مخرجات كل منها وأكثر اتجاهها نحو إدارة الوقت كوسيلة صحيحة يمكن استخدامها لإدارة النادي الرياضي ولدفع العملية الإدارية في الاتجاه الصحيح.

- الاستنتاجات والتوصيات:

١-٥ الاستنتاجات:

- ١- فاعلية مقياس إدارة الوقت والذي قام الباحثان ببنائه من خلال الإجراءات العلمية المتبعة في البحث العلمي التي تدل على قدرة المقياس على قياس إدارة الوقت رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية .
- ٢- هناك علاقة ارتباطية مابين مفهوم الذات وإدارة الوقت لدى رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية.
- ٣- هناك فروق ذات دلالة معنوية على مقياس إدارة الوقت وفق متغير التحصيل العلمي لصالح أصحاب الشهادات العليا .
- ٤- هناك فروق ذات دلالة معنوية على مقياس إدارة الوقت وفق متغير سنوات الخبرة لصالح الأشخاص الذين يملكون سنوات خبرة أكثر من ١٠ سنوات .

٢-٥ التوصيات:

- ١- اعتماد مقياس إدارة الوقت الذين قام الباحثان ببنائه في القياس والتقويم عند إجراء بحوث مشابهة على عينات أخرى في المجال الرياضي .
- ٢- التأكيد على استخدام الوسائل العلمية في الأعداد الإداري والتي تعزز من إدارة الوقت لديهم وذلك بعد أن تأكد أن أصحاب شهادات البكالوريوس والدبلوم والذين لديهم خبرة اقل من ١٠ سنوات تنقصهم الخبرة في إدارة الوقت .
- ٣- إجراء دراسات أخرى عن إدارة الوقت لدى الفرد الرياضي ومع متغيرات نفسية أخرى .

المصادر العربية والأجنبية :

- ١- أبو حطب ، وسيد احمد عثمان فؤاد (١٩٧٣) : التقويم النفسي ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية .
- ٢- أبو لبدة ، سبع محمد (١٩٧٩) : مبادئ القياس والتقويم التربوي للطالب الجامعي والمعلم العربي ، ط ١ ، جمعية المطابع التعاونية ، عمان .
- ٣- باهي ، مصطفى حسين (١٩٩٩) : المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق - الثبات - الصدق - الموضوعية - المعايير ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر .
- ٤- بلوم و آخرون (١٩٨٣) : تقييم الطالب التجميعي والتكويني ، ترجمة محمد أمين المفتي و آخرون ، دار ما كجرو هيل ، القاهرة .
- ٥- بكر ، محمد اليأس (١٩٧٩) : قياس مفهوم الذات والاعتراب لدى طلبة الجامعة ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، قسم التربية / ابن رشد ، جامعة بغداد .

- ٦- التكريتي ، وديع والعبدي ، حسن محمد (١٩٩٩) التطبيقات الإحصائية في بحوث التربية الرياضية ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل .
- ٧- تيمب ، داييل (١٩٩١م) ، إدارة الوقت ، معهد الإدارة العامة .
- ٨- جابر ، جابر عبدا لحميد و كاظم ، احمد خيرى (١٩٧٣) : منهاج البحث في التربية وعلم النفس ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- ٩- جورا رد ، سدني ، ولاندرمن (١٩٨٨): الشخصية السليمة ، ترجمة :حمد دلي الكر بولي وموفق الحمداني ، مطبعة التعليم العالي ، جامعة بغداد .
- ١٠-حسانين ، محمد صبحي (١٩٩٥) : القياس والتقويم في التربية البدنية الرياضية ، ط٣ ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر .
- ١١-الحوامدة ، مصطفى (١٩٩٨): أثر الجنس وأنواع التعليم الثانوي في مفهوم الذات لدى الطلبة الملتحقين بها ، دراسة ميدانية ، مجلة جرش للبحوث والدراسات ، جامعة جرش .
- ١٠- خطاب ، عبدا لودود احمد وآخران (٢٠٠٥) : تركيز الانتباه وعلاقته بالتحصيل المهاري والمعري بكرة السلة لطلاب قسم التربية الرياضية ، مجلة جامعة تكريت المجلد ١٢ العدد ٩ .
- ١١- _____ (٢٠٠٧) : بناء مقياس السلوك الايثاري وعلاقته بمفهوم الذات لدى طلاب قسم التربية الرياضية بجامعة تكريت ، مجلة جامعة تكريت المجلد ١٤ العدد ٤ .
- ١٢- دروان ، رودني (١٩٨٥) : أساسيات القياس والتقويم في تدريس العلوم ، ترجمة محمد سعيد صبار و آخرون ،دار الأمل ، الأردن .
- ١٣- الزوبعي ، عبد الجليل إبراهيم والغنام ، محمد احمد (١٩٨١) منهاج البحث في التربية ، ج ١ مطبعة جامعة بغداد .
- ١٤- السامرائي ، باسم نزهت وطارق حميد البلداوي ، (١٩٨٧) : اتجاهات الطلبة نحو مهنة التدريس ، المجلة العربية للبحوث التربوية ، المجلد ٧ ، العدد ٢ .
- ١٥- عبدا لخالق ، احمد محمد (١٩٨٩) : الاختبارات الشخصية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية .
- ١٦- عبدا لرحن ، سعد (١٩٩٨) : القياس النفسي ، دار الفكر العربي ، عمان .
- ١٧- علام ، صلاح الدين محمود (٢٠٠٠) : القياس والتقويم التربوي والنفسي ، أساسياته – تطبيقاته – توجهات معاصرة ، ط ١٠ ، القاهرة ، دار الفكر العربي .
- ١٨- العمر ، عبدا لودود احمد (٢٠٠٥) : تأثير المرغوبية الاجتماعية على الهوية الرياضية ومستوى الانجاز لدى لاعبي كرة السلة ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل .
- ١٩- عمر ، وشلبي ، (٢٠٠٥) : بناء مقياس مقترح لإدارة الوقت لمديري العاملين في الجامعة ، مجلة جامعة المنصورة المجلد ١٢ العدد ٩
- ٢٠- قاسم،انس محمد احمد (١٩٩٤):مفهوم الذات والاضطرابات السلوكية للأطفال المحرومين من الوالدين،رسالة دكتوراه غير منشورة،كلية الآداب،جامعة عين شمس.
- ٢١-القعيد ، إبراهيم حمد (١٩٩٢) : العادات العشر للشخصية الناجحة ، دار المعرفة للتنمية البشرية ، الرياض .
- ٢٢- كينان ، كيت (١٩٩٥م) ، فن تنظيم برمجة الوقت – سلسلة الدليل الاداري ، ترجمة مركز التعريب والبرمجة ، الدار العربية للعلوم ، الطبعة الأولى ، لبنان .
- ٢٣- ماير ، جفري (١٩٩٧م) ، إدارة الوقت للمبتدئين ، ترجمة مكتبة جرير، بيروت

- ٢٤- المراتي ، كامل جاسم (٢٠٠١): مخاطر الفجوة بين الذات والآلة " مجلة دراسات اجتماعية " قسم الدراسات الاجتماعية في بيت الحكمة بغداد ، العدد ١٢ ، السنة الثالثة
- ٢٥- مقابلة، نصر وإبراهيم يعقوب (١٩٩٤): أثر الجنس ومركز التحكم على فهم الذات لدى طلبة جامعة اليرموك ، المجلة العربية للتربية ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم مجلد ١٤ ، العدد ٢.
- ٢٦- منصور ، طلعت وآخرون (١٩٧٨): أسس علم النفس العام ، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة .
- ٢٧- هول ولندزي ، ج (١٩٧١): نظريات الشخصية ، ترجمة: فرج أحمد فرج وآخرون ، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر ، القاهرة .
- ٢٨- يعقوب ، إبراهيم (١٩٩٢): مفهوم الذات في مرحلة المراهقة : إبعاده و فرق الجنس والمستوى الدراسي (دراسة ميدانية) ، مجلة أبحاث اليرموك ، المجلد الثامن ، العدد ٤ .
- ٢٩- المرسي ، جمال الدين محمد (٢٠٠٤) : برنامج الإدارة الفعال للوقت وضغوط الأعمال ، كلية التجارة ، جامعة المنوفية ، ٢٠٠٤ .
- Anstasi A. I. (1997) : Psychological Testing 4th ed , Macmillan Publishing New York .
- Blending, J (1996) : Managerial Behavior of a first year principal , Education Research Association, 6-8 Nov. .
- Bandura.A(1994) :Self-efficacy in vs. Ramashaudran.A(ED) Encyclopedia of human behavior(v.4).new York.
- Cronbach L. J. (1970) : Essential of Psychological Testing , New York . Happer and Baw Publishers .
- Ebel , R. L. (1999) . Essential of educational measurement , New Jersey , Englewood Cliffs , Prentice - Hall .
- Ellis , H. C. & Hunt , R. R. (1976) . Fundamentals of Cognitive Psychology . Boston , The McGraw-Hill Companies .
- Gergen, J.K.(1971) : “The Concept of Self”, Holt Rinehart and winslon Inc, New York.
- Mehrans W. A.(2004): Measurement and Evaluation of Education and Psychology 3rd Holt Rinehart and Winston , New York .
- Stanly, C. J. & Hopkins, K. D(1972) : Education and Psychological Measurement and Evaluation, Prentice Hall, New Jersey .
- Levy, R. B. (1972): “Self Revelation through Relationships”, New Jersey, Prentice, Hall

ملحق (١)
مقياس مفهوم الذات بصيغته النهائية

ت	الفقرات	نعم	لا
١	أضحى بما لدي في سبيل المصلحة العامة		
٢	التزم بمبادئ القيم والأخلاق العليا		
٣	أراجع نفسي للوقوف على الأخطاء		
٤	أقدم المقترحات للمسؤولين لمصلحة العمل		
٥	لا أبالي بالأثاث والمعدات العامة		
٦	أحاول أن أقدم المساعدة للذين يحتاجونها		
٧	انتقد الأعمال التي يقوم بها زملائي وتقليل أهميتها		
٨	لدي المقدرة على الإقناع والتأثير في الآخرين		
٩	أتسرع في حكمي على الآخرين		
١٠	لدي القدرة الذاتية على حل مشاكل العمل		
١١	احترم المواعيد التي أعطيها والترم بها		
١٢	عدم التكلف أو التصنع في السلوك		
١٣	إدراك مواطن القوة والضعف في النفس		
١٤	ثقافتني لاتساعدني بالدخول في نقاشات مع الآخرين		
١٥	اترك العمل بمجرد ظهور مشكلة أو صعوبة فيه		
١٦	أحب مساعدة الآخرين بكل ما املك		
١٧	اشعر بأنه لدي القدرة على حل مشاكل الآخرين وتوجيههم		
١٨	اشعر بانني متواضع		
١٩	أرفض انتقاص الآخرين من ذاتي أو الحط من قيمتي		
٢٠	لدي القدرة على تحليل واستنتاج الحلول لمشاكل العمل		
٢١	أتعرض بتجارب وخبرات الآخرين		
٢٢	لدي نظرة متفائلة للحياة		
٢٣	أتملق لمن هو صاحب القرار في عملي		
٢٤	أعترف بخطأي أمام الآخرين		

٢٥	اشعر باني امتلك طموح لتحقيق أهدافي	
٢٦	أثارة المشاكل والمتاعب للآخرين	
٢٧	أحاول الحصول على مكاسب أكبر مما أستحق	
٢٨	أصبر وأتحمل الصعاب لتحقيق ما أصبو إليه	
٢٩	اشعر بالغيرة والحسد من زملائي المتفوقين	
٣٠	أضع أمامي تجارب الآخرين للاستفادة منها	
٣١	أكذب لغرض الوصول إلى هدفي	
٣٢	صراحتي توقعني بالإحراج أمام الآخرين	
٣٣	أحسن استغلال القدرات الذاتية	
٣٤	اشعر بان خطواتي بالعمل واضحة	
٣٥	أمتلك قوة الإرادة والحزم في المواقف الصعبة	
٣٦	تبرير الفشل وإلقاء اللوم على الظروف أو الآخرين	

الملحق (٢)

مقياس إدارة الوقت بصيغته النهائية

ت	الفقرات	نعم	لا
١	أتعامل مع كل ورقة عمل مرة واحدة فقط		
٢	أبدأ مشاريعي وأنها في الوقت المحدد لذلك		
٣	أعلم الجميع بأفضل وقت للعثور عليّ		
٤	أقوم كل يوم بعمل شيء يقربني من أهدافي بعيدة المدى		
٥	أستطيع العودة إلى العمل بعد مقاطعتي فيه دون أن أفقد الغاية منه		
٦	أتعامل بفعالية مع الزوار الذين يهدرون وقتك		
٧	أركز على منع وقوع المشكلات أكثر من محاولة حلها عندما تقع		
٨	يكون لدي وقت متبق قبل الموعد النهائي للعمل الذي أكلف به		
٩	أصل إلى العمل وإلى الاجتماعات وإلى الأحداث في الوقت المناسب		
١٠	أقوم بعملية التفويض بطريقة جيدة وسليمة		
١١	أعد قوائم بالمهام اليومية للعمل		
١٢	أنتهى من جميع عناصر تلك القوائم بالوقت المحدد		
١٣	أحدد تحديد أهدافي المهنية والشخصية وأطورها باستمرار		
١٤	أحافظ على مكتبي نظيف ومنظم		
١٥	أعثر على العناصر الخاصة بالعمل بسهولة في ملفاتي		
١٦	أقوم بعدم الرد على بعض المكالمات الهاتفية		
١٧	أضع خطة عمل يومية لإنجاز بعض الأعمال اليومية		
١٨	أضع خطة منفصلة لكل عمل في الاتحاد		
١٩	أختار الشخص المناسب للقيام بأعمال السكرتارية		
٢٠	أقوم في بعض الأحيان بإكمال بعض الأعمال في المنزل		
٢١	أضطر إلى إنهاء أي اجتماع لغرض إكمال بعض الأعمال الاتحادية		

٢٢	أقوم بالإجابة عن كل الكتب الرسمية في وقتها	
٢٣	أبقي لساعات متأخرة بعد الدوام لإكمال العمل	
٢٤	أشعر بأني أتسابق مع الوقت لإنهاء العمل	
٢٥	أحضر إلى الاجتماع بوقت مبكر	
٢٦	أشعر بان العمل موزع بعدالة	
٢٧	أساعد زملائي في إنجاز الأعمال	
٢٨	أفوض زملائي بالقيام ببعض الأعمال	
٢٩	أساعد زملائي بحل مشاكلهم التي تتعلق بالعمل	
٣٠	أحترم العمل الذي كلفت به	
٣١	أرتب الأعمال اليومية حسب أهميتها	
٣٢	أقوم بمراجعة أهدافي التي حققت والتي لم تحقق	
٣٣	أحدد مسبقا الوقت المناسب لإنهاء العمل	
٣٤	أستخدم جهاز الحاسوب باستمرار لمراجعة أعمالي	
٣٥	أدخل في نقاش مع زملائي لأداء العمل	
٣٦	أحمل معي سجل لتدوين الملاحظات عن العمل	

الملحق (٣)

أسماء الخبراء الذين عرضت عليهم الفقرات لغرض استطلاع آرائهم في مدى صلاحية فقرات مقياس الالتزام الاجتماعي

ت	اللقب العلمي	الاسم	الاختصاص	محل العمل
١-	أ. د	نزهان حسين العاصي	طرائق تدريس	جامعة تكريت - كلية التربية الرياضية
٢-	أ. د	كامل طه الويس	علم النفس الرياضي	جامعة تكريت - كلية التربية الرياضية
٣-	أ. د	عدنان جواد	طرائق تدريس	جامعة تكريت - كلية التربية الرياضية
٤-	أ. د	نوري إبراهيم الشوك	قياس وتقويم	جامعة بغداد - كلية التربية الرياضية
٥-	أ. د	عبد الكريم محمود احمد	طرائق تدريس	جامعة تكريت - كلية التربية الرياضية
٦-	أ. د.	علوم محمد علي	علم النفس	جامعة تكريت - قسم التربية - قسم العلوم التربوية والنفسية
٧-	أ. م. د.	حسام طه حمد	علم نفس النمو	جامعة تكريت - قسم التربية - قسم العلوم التربوية والنفسية
٨-	أ. م. د.	ناظم شاكر الوتار	علم النفس الرياضي	جامعة الموصل - قسم التربية الرياضية
٩-	أ. م. د.	كاظم علي احمد	علم النفس	جامعة تكريت - قسم التربية - قسم العلوم التربوية والنفسية
١٠-	أ. م. د.	واثق عمر موسى	علم نفس الشخصية	جامعة تكريت - قسم التربية - قسم العلوم التربوية

أحيانا	نادرا

والنفسية				
جامعة تكريت - قسم التربية - قسم العلوم التربوية والنفسية	علم النفس التربوي	صباح مرشود	أ.م. د	١١-
جامعة تكريت - قسم التربية - قسم العلوم التربوية والنفسية	علم نفس الشخصية	حميد سالم خلف	أ.م. د	١٢-