



علاقة بعض أساليب إدارة الوقت بدافعية الإنجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية سوق أهراس

The relationship of some time management methods to achievement motivation among workers in the Directorate of Youth and Sports of Souk Ahras state

عصام لعياضي^{1*}، سمير بن سايح²

i.layadi@univ-soukahras.dz

issam layadi, ben sayah samir2

¹ جامعة محمد الشريف مساعدي - سوق أهراس

² جامعة محمد الشريف مساعدي - سوق أهراس

تاريخ النشر: 2022/12/25

تاريخ القبول: 2022/11/18

تاريخ الاستلام: 2022/10/23

الملخص :

هدفت الدراسة إلى التعرف على بعض أساليب إدارة الوقت وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية سوق أهراس، تم استخدام المنهج الوصفي لملائته لهذه الدراسة على عينة البحث المتكونة من 25 عاملا بمديرية الشباب والرياضة لولاية سوق أهراس تم اختيارهم بطريقة عمدية، في حين تمثلت أداة الدراسة في الاستبيان، وأهم النتائج المتوصل إليها:- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محور أسلوب الإدارة بالتفويض-الإدارة بالأهداف ودافعية الإنجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة.
-الكلمات الدالة: بعض أساليب إدارة الوقت، دافعية الإنجاز، العاملين، مديرية الشباب والرياضة.

Abstract:

The study aimed to identify some time management methods and their relationship to achievement motivation among workers in the Directorate of Youth and Sports of Souk Ahras. The study in the questionnaire, and the most important results reached: - There is a statistically significant relationship between the axis of the method (management by delegation - management by objectives) and achievement motivation among workers in the Directorate of Youth and Sports.

-Keywords : Some time management methods, achievement motivation, the workers, the Directorate of Youth and Sports.

1. مقدمة:

يعتبر الوقت عنصرا هاما في العديد من المؤسسات بشكل عام، وفي القطاع الرياضي بشكل خاص، إذ أن المؤسسات الرياضية تستلزم عناية كبيرة بعنصر الوقت، وفي دراسة قام بها الأستاذ عبد القادر بلخير أكد على أن العمل في المؤسسات الرياضية يستلزم دراسة جيدة وعناية كبيرة بعنصر الوقت، بغية الوصول إلى أعلى كفاءة في أداء المهام لتحقيق الأهداف المسطرة" (بلخير، 2011، ص5).

وتفاوت المجتمعات فيما بينها في تقدير قيمة الوقت، ويرجع ذلك إلى المستوى الحضاري للمجتمعات والأفراد وإلى النمط الإداري والفكري الذي يسود المجتمع، فالمجتمعات التقليدية لا تنظر إلى عامل الزمن نظرة جدية دقيقة بل تسيطر على تفكيرهم بعض الأمثال التي ورثوها عن الآباء والأجداد والتي تدفع الإنسان إلى التكاسل وعدم إجهاد الجسم، وقد أسيء فهم الوقت في المجتمعات التقليدية وترك ذلك آثارا سلبية في المجتمع والفرد بتساهلهم في التصرف في الوقت، وعدم تقيدهم بالمواعيد التي تعطى لهم (عمارة، 1999، ص253).

حيث أن الاستغلال الأمثل للوقت والتحكم من مضيعاته يزيد من دافعية الإنجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة من خلال السعي نحو النجاح وتجنب مختلف أسباب الفشل وبالتالي مواجهة كل العوائق وتحقيق الأهداف بسهولة.

ويسعى العاملون في القطاع الرياضي إلى التفوق والنجاح فدافعية الإنجاز لديهم تعبر عن الحاجة للتغلب على العقبات، وهي الميل إلى وضع مستويات مرتفعة من الأداء والسعي نحو تحقيقها والعمل بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة ويؤكد كذلك على أن الدافعية هي الأداء في ضوء مستوى الامتياز والتفوق (عويضة، 1996، ص183)

ومن هذا المنطلق تأتي هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين بعض أساليب إدارة الوقت ودافعية الإنجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية سوق أهراس.

وهذا ما يقودنا إلى طرح الإشكالية العامة لبحثنا على النحو التالي:

1.1 التساؤل العام:

① هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين بعض أساليب إدارة الوقت ودافعية الإنجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية سوق أهراس ؟

2.1. التساؤلات الجزئية:

ومن خلال هذا التساؤل أدرجنا التساؤلات الجزئية التالية :

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين أسلوب الإدارة بالتفويض ودافعية الإنجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة ؟
هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين أسلوب الإدارة بالأهداف ودافعية الإنجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة ؟

3.1 فرضيات الدراسة :

وللإجابة على التساؤلات السابقة نقترح الفرضيات التالية :

- الفرضية العامة:

⌚ . توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين بعض أساليب إدارة الوقت ودافعية الإنجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية سوق أهراس.

-الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين أسلوب الإدارة بالتفويض ودافعية الإنجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين أسلوب الأهداف الإدارية ودافعية الإنجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة .

4.1 أهداف الدراسة:

نهدف من خلال دراستنا للتوصل إلى :

التعرف على واقع تطبيق أساليب إدارة الوقت لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة.
تعرف إن كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين أسلوب الإدارة بالتفويض ودافعية الإنجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة .

معرفة إن كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين أسلوب الإدارة بالأهداف ودافعية الإنجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة .

5.1 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية البحث في أنه يعالج أحد أهم العناصر في الإدارة الرياضية ألا وهو الوقت حيث سنجاول إبراز سبل التعامل مع بعض أساليب إدارة الوقت لدى العاملين . كما يمكن أن تثري الفصول النظرية لهذه الدراسة الجانب المعرفي للمكتبة الرياضية وهذا باعتبار أن هناك نقص في الدراسات السابقة التي تناولت إدارة الوقت ودافعية الانجاز لدى العاملين بالمؤسسات الرياضية، وخصوصا إن الجديد في موضوعنا يكمن في جانبه الميداني لتناوله مديرية الشباب والرياضة دون غيرها من المؤسسات الأخرى .

2. الجانب النظري للدراسة:

1.2 تحديد المفاهيم والمصطلحات:

أساليب إدارة الوقت:

الأساليب الإدارية تمثل جانبا هاما لإدارة الوقت ذلك أنها تحدد إلى حد كبير طبيعة العمل بشكل عام وطبيعة العلاقة بين العاملين من خلال سلوك المدير الذي ينتهج أسلوبا معيناً لإدارة وقت العمل الرسمي أو يجمع عدة أساليب، كما أن الأسلوب الذي ينتجه المدير في إدارة وقته غالبا لسماته وقدراته الذاتية وقناعاته الشخصية (الغامدي، 2008، ص58).

-أسلوب الإدارة بالتفويض:

"تعتبر الإدارة بالتفويض من أنجح الوسائل المستخدمة في مجال العمل الإداري، حيث تدور الفكرة الأساسية لهذا الأسلوب حول الاستخدام الأمثل لوقت المدير وتركيزه على الأعمال الهامة والمحقة للأهداف المنظمة والتي تتطلب جهدا ووقتا وتفكيرا، وتفويض النشاطات الثانوية للمرؤوسين حتى يتسنى لهم القيام بها بفعالية" (آل خريص حمد، 2006، ص28).

أما إجرائيا فعرفت على أنها "عملية يقوم من خلالها العاملون بالإدارة العليا من تخويل بعض الصلاحيات للمرؤوسين والتنازل عن جزء من المسؤولية لصالحهم، حتى يتسنى لهم إبراز قدراتهم ومؤهلاتهم وتحقيق الأهداف في أقل وقت ممكن".

-أسلوب الإدارة بالأهداف:

ذكر شريف 2003 تعريفا لما نقله عن أوديورن يقول فيه "بأنها طريقة يقوم بموجها كل من الرئيس والمرؤوس معا بتحديد الأهداف العامة للمنظمة التي يعملون فيها، وتحديد مجالات المسؤولية في شكل نتائج متوقعة واستخدام تلك المقاييس كموجهات في تحريك الوحدات وتشغيلها وفي إسهام كل عضو من أعضاء تلك الوحدات " (شريف عابدين، 2003، ص194)

وعرفها الباحثين إجرائيا على " أنها عملية يتمكن من خلالها العاملون من رسم خريطة عملهم داخل مديرية الشباب والرياضة مما يكفل له ربح الوقت واستثماره بالشكل الذي يجعل هدفه قابلا للتحقق، وبالتالي زيادة الفعالية أكثر في العمل".

-دافعية الانجاز:

*تعريف الدافعية:

مصطلح "الدافع" مشتق في اللغة العربية من الفعل "دفع"، الذي يعني "حرك" (القاموس المحيط، 1998، ص752)

أما "Beach" فيعرف الدافعية بأنها الاستعداد لبذل مجهود لتحقيق هدف أو ضعفه والدافعية هي الباعث الرئيسي لأفعال الناس (حسن، 2003، ص33).

*الدافعية للانجاز: هي وصف الحاجة للانجاز بالمكون المهم والأساسي من مكونات الشخصية وأنها الرغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقاب وممارسة الفرد والكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن (الفريجات ، 2002، ص59). وعرفها الباحثين إجرائيا على أنها تلك الرغبة لدى العاملين في القيام بأعمال بشكل جيد مما يحقق لهم النجاح فيها والتغلب على مختلف العقبات التي تواجههم بكفاءة وبذل المجهود أكثر لتحقيق الأهداف.

-مديرية الشباب والرياضة:

جاء في المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 06/345 المؤرخ في 28 سبتمبر 2006 أن مديرية الشباب و الرياضة للولاية تتضمن المصالح التالية:

-مصلحة التربية البدنية و الرياضية .

- مصلحة نشاطات الشباب

- مصلحة الاستثمار والتجهيز .

- مهلحة الإدارة و الوسائل والتكوين .

حيث لا تتعدى ثلاث(03) مكاتب لكل مهلحة . (المرسوم التنفيذي رقم 06/345، 2006)

2.2 الدراسات السابقة والمشابهة :

الدراسة الأولى:

1-الدراسة الأولى: قام الباحث قام الطالب فهد بن الغبيثي 2001 ببحث لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط جامعة أم القرى – السعودية وكانت تحت عنوان " أساليب إدارة الوقت وممارستها التربوية من جهة نظر مديري الإدارات الأمنية" ، وكان يهدف من خلال بحثه إلى التعرف على مفهوم الوقت وأساليبه في الفكر الإداري الحديث، وتمحورت تساؤلات الدراسة فيما يلي:

1 - ما مفهوم إدارة الوقت وأهميتها في الفكر الإداري المعاصر؟

2 - ما أساليب إدارة الوقت في الفكر الإداري المعاصر؟

3 - ما الممارسات التربوية لأساليب إدارة الوقت في الفكر الإداري المعاصر؟

4 - ما مدى استخدام مديري الإدارات الأمنية لأساليب إدارة الوقت وممارستها التربوية؟ واعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ حجم العينة 180 ضابط أمن من مديري الإدارات الأمنية بمدينة الرياض، وتم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية، أما أداة الدراسة فقد استخدم الاستبيان.

وأهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

أن مديري الإدارات الأمنية يستخدمون بعض أساليب إدارة الوقت.

أسلوب الإدارة بالأهداف من أكثر أساليب إدارة الوقت ممارسة لدى مديري الإدارات الأمنية.

استخدام مديري الإدارات الأمنية لأسلوب الإدارة بالتفويض من أقل أساليب إدارة الوقت ممارسة في الواقع الفعلي (مشكلة عدم التفويض).

الدراسة الثانية: قام الباحث برباخ رابع 2018 بدراسة بعنوان "أساليب إدارة الوقت

وأثرها على الإبداع الإداري لدى مدراء ورؤساء أقسام معاهد علوم وتقنيات النشاطات

البدنية والرياضية بالجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم وتقنيات

النشاطات البدنية والرياضية، تخصص نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية، جامعة محمد بوضياف المسيلة.

وهدفت الدراسة إلى تحديد الأسلوب الأكثر استخداما من أساليب إدارة الوقت التي يمارسها المدراء ونوابهم ورؤساء الأقسام العاملين بمعاهد وأقسام علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالجزائر.

وتمحورت تساؤلات الدراسة على النحو الآتي:

- ما درجة استخدام أساليب إدارة الوقت وما هو أسلوب إدارة الوقت الأكثر استخداما لدى المدراء ونوابهم ورؤساء الأقسام العاملين بمعاهد وأقسام علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالجزائر؟.

- هل تختلف أساليب إدارة الوقت المستخدمة من طرف المدراء ونوابهم ورؤساء الأقسام العاملين بمعاهد وأقسام علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالجزائر تبعا لمتغير " المركز الوظيفي - المؤهل العلمي - الخبرة المهنية في المنصب الحالي " ؟

- هل توجد علاقة دالة إحصائية بين أساليب إدارة الوقت (الإدارة بالأهداف - الإدارة بالتفويض - الإدارة الذاتية) والإبداع الإداري (الأصالة - الطلاقة - المرونة- القدرة على التحليل- الحساسية للمشكلات - الخروج على المألوف) لدى المدراء ونوابهم ورؤساء الأقسام العاملين بمعاهد وأقسام علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالجزائر ؟.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة البحث من 68 مدراء ونواب مدير ورؤساء أقسام معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالجزائر، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية العنقودية، أما أداة الدراسة فتمثلت في الاستبيان. وأهم النتائج المتحصّل عليها ما يلي:

- توجد درجة عالية لاستخدام أساليب إدارة الوقت لدى المدراء ونوابهم ورؤساء الأقسام العاملين بمعاهد وأقسام علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالجزائر.

- أولا: أسلوب الإدارة بالأهداف بمتوسط حسابي (3.796) وانحراف معياري (0.339) وهي درجة عالية من ممارسة أسلوب الإدارة بالأهداف لدى المدراء ونوابهم ورؤساء

الأقسام العاملين بمعاهد وأقسام علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالجزائر ،
وباعتباره أسلوب من أساليب إدارة الوقت .

-ثانيا : أسلوب الإدارة بالتفويض بمتوسط حسابي (3.431) وانحراف معياري (0.298)
وهي درجة عالية من ممارسة أسلوب الإدارة بالتفويض لدى المدراء ونوابهم ورؤساء
الأقسام العاملين بمعاهد وأقسام علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالجزائر ،
وباعتباره أسلوب من أساليب إدارة الوقت
التعقيب على الدراسات السابقة :

أولا: أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة في النقاط التالية:
✓ من حيث موضوع الدراسة وأهدافها:

اتفقت الدراسة الحالية مع كل الدراسات من حيث متغير أساليب إدارة الوقت
- من حيث المنهج المستخدم وأداة الدراسة:

اتفقت جميع الدراسات مع الدراسة الحالية من حيث استخدام المنهج الوصفي التحليلي
والاستبيان.

ثانيا: أوجه اختلاف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة كالآتي:
✓ مجتمع وعينة الدراسة:

اختلفت الدراسة الحالية مع كل الدراسات من حيث العينة

3. الجانب التطبيقي للدراسة

1.3 الإجراءات الميدانية للدراسة:

1.1.3 الدراسة الاستطلاعية : تمثل الدراسة الاستطلاعية المنعرج الهام لطالب العلم
باعتبارها النواة التي تقوم عليها أي دراسة في مجال البحث العلمي وكونها أيضا تقوم على
عدة عناصر خاصة المتعلقة بتحديد متغيرات الدراسة وصياغة الفرضيات والتحقق من
مدى صلاحية الأداة المستعملة.

2.1.3 المنهج المتبع في الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يوضح الظاهرة موضع
الدراسة ويحللها بهدف معرفة نقاط القوة والضعف ،

3.1.3 مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية سوق اهراس وعددهم 30 عاملا، وقد بلغت عينة الدراسة 25 موظفا من العمال والاطارات حيث تم اختيار العينة بطريقة عمدية .

4.1.3 أدوات جمع البيانات والمعلومات:

قام الباحثين بالاعتماد على الاستبيان بعد القيام بالدراسة الاستطلاعية، حيث تبين بأنه الأداة الأكثر ملاءمة في هذه الدراسة، وبعد الاطلاع على استبيانات عديدة لدراسات سابقة والاقْتباس من دراسة " فهد بن الغيثي 2001" وقد تكون الاستبيان في النهاية من 49 عبارة مقسمة إلى ثلاث أقسام:

القسم الثاني: محور أسلوب الإدارة بالتفويض (19) عبارة.

القسم الثالث: محور أسلوب الإدارة بالأهداف (19) عبارة

القسم الرابع: محور دافعية الإنجاز (11) عبارة

واعتمد الباحثين في انجاز الاستبيان على الشكل المغلق الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال، أي على مقياس ليكرت الخماسي نسبة لعالم النفس "رينسيس ليكرت"، وطلب من المبحوثين تحديد مدى الموافقة على هذه العبارات.

*درجات الاستبيان:

يشمل الاستبيان على 05 درجات:

الجدول 01: يبين درجات الاستبيان.

الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجات	01	02	03	04	05

5.1.3 حساب الخصائص السيكومترية للأداة:

أولاً: صدق الأداة:

أ.الصدق الظاهري:

قام الباحثين بعرض الاستبيان في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة في مجالات البحث العلمي ومن المؤهلين في مجال موضوع الدراسة للحكم عليه، وطلب الباحثين من المحكمين إبداء الرأي في مدى وضوح عبارات أداة الدراسة

ومدى انتمائها للمحور الذي تنتهي إليه، ومدى ملائمتها لقياس ما وضعت لأجله، وكذلك إضافة أو تعديل أي عبارة من العبارات ، وفي ضوء التوجيهات التي أبدتها المحكمون، قام الباحثين بإجراء التعديلات التي اتفق عليها معظم المحكمين سواء كان بتعديل الصياغة أو حذف بعض العبارات بعد تحديد مواضع الالتباس فيها أو إضافة عبارة جديدة.

1.أ صدق الاتساق الداخلي:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، تم استخدام معامل بيرسون للتأكد من الصدق البنائي والاتساق الداخلي وتحديد مدى التجانس الداخلي لها، والجدول رقم (02) يوضح ذلك:

الاتساق الداخلي بين عبارات محور أسلوب الإدارة بالتفويض والدرجة الكلية المتحصل عليها في هذا المحور.

الجدول 2: معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور أسلوب الإدارة بالتفويض والدرجة الكلية لفقراته.

الرقم	محتوى العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	إشراك المرؤوسين في عملية اتخاذ القرار لإشعارهم بتحمل المسؤولية.	0.836	0.00
02	أحدد المهام التي يجب أن أفوض بها أشخاص آخرين في المنشأة.	0.798	0.00
03	التأكد من مقدرة المفوضين على القيام بالمهام التي يتم تفويضها لهم.	0.951	0.00
04	أقدم للمفوضين المعلومات التي يحتاجون معرفتها للقيام بالمهمة المفوضة إليهم.	0.867	0.00
05	أحدد المهارات والقدرات المطلوبة للمهمة قبل أن أفوض بها شخص آخر.	0.900	0.00
06	أطابق بين المهمة وقدرات الأفراد التي يفوضون بها.	0.936	0.00
07	عندما أفوض المهمة للمرؤوسين أحدد النتائج المتوقعة منهم.	0.945	0.00
08	أوجه التعليمات بشكل كاف لمن تفوض إليه المهمة قبل أن يبدأ عمله.	0.947	0.00
09	عندما أفوض المهمة لأجل ، أخبر من لهم علاقة بذلك مقدما قبل قيامه بممارستها.	0.952	0.00
10	أعبر عن ثقتي بقدررة المفوض إليهم للقيام بالمهمة المطلوبة منه.	0.934	0.00
11	أقدم التشجيع والدعم النفسي للأشخاص الذين أفوضهم للقيام بالمهمة.	0.820	0.00
12	أراقب وأتأكد من حسن سير العمل المفوض من وقت لآخر.	0.940	0.00
13	أشجع الشخص المفوض إليه على أن يجد الحلول بنفسه.	0.917	0.00
14	أساعد الشخص المفوض إليه في التغلب على الصعوبات التي تواجهه.	0.933	0.00

15	أكافئ الشخص المفوض إليه على عمله الجيد.	0.914	0.00
16	استخدم التفويض بالشكل الذي يحقق أفضل أداء للمنشأة.	0.952	0.00
17	أتحمل المسؤولية النهائية للمهمة المفوضة للآخرين.	0.889	0.00
18	لا أفوض المسائل المتعلقة بالتخطيط وتقييم الأداء والأمور المالية.	0.964	0.00
19	أفوض من ينوب عني في أداء مهام التمثيل أمام مختلف المناسبات والتظاهرات.	0.896	0.00

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS. الإصدار 22

الجدول يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات أسلوب الإدارة بالتفويض والدرجة الكلية لفقراته، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.798-0.964) حيث تعتبر دالة عند مستوى دلالة (0.01-0.05) وبذلك فققرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه. الاتساق الداخلي بين عبارات محور أسلوب الإدارة بالأهداف والدرجة الكلية المتحصل عليها في هذا المحور.

الجدول 3: معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور أسلوب الإدارة الأهداف والدرجة الكلية لفقراته

الرقم	محتوى العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
20	أن أحدد بدقة الأهداف المراد إنجازها في المنشأة.	0.879	0.00
21	أن يكون الهدف المراد تحقيقه واقعيًا وممكنًا.	0.937	0.00
22	أضع خطة زمنية لتحقيق الأهداف.	0.924	0.00
23	أحدد الطرق والأساليب التي تحقق الأهداف.	0.932	0.00
24	أرتب الأهداف حسب أهميتها في مجال عملي بإدارة المركب الرياضي.	0.917	0.00
25	أحدد الأهداف التي تحقق لإدارة المركب أكبر فائدة.	0.945	0.00
26	أهتم بأن تكون أهداف العمل مكتوبة وواضحة.	0.955	0.00
27	أتحقق من إنجاز جميع الأعمال في ضوء الأهداف.	0.899	0.00
28	أن ألتزم بتنفيذ أولويات الأهداف التي أسعى لإنجازها.	0.929	0.00
29	أهتم بتقويم ما تم تحقيقه من الأهداف الموضوعية مسبقًا.	0.961	0.00
30	توضيح المعلومات حول المهام المراد إنجازها .	0.930	0.00
31	تحديد المهام المراد إنجازها حسب أولويتها.	0.948	0.00
32	أضع في اعتياري الشروط الواجب توافرها لتحقيق أهداف العمل.	0.928	0.00
33	هدفي الرئيسي أن أستخدم وقتي بحكمة وأنجز أكبر قدر ممكن من الأعمال خلال الوقت المتاح لي.	0.918	0.00

0.00	0.863	أضع جدول أعمال لتحديد أولويات الأعمال المطلوب إنجازها.	34
0.00	0.874	تحديد مدة إنجاز كل مهمة.	35
0.00	0.930	عدم إنجاز الكثير من المهام في آن واحد.	36
0.00	0.953	معرفة الأخطاء أثناء العمل في الوقت المناسب لتداركها مستقبلا.	37
0.00	0.950	أقوم بتحديد وقت لإنجاز الأعمال الكثيرة بصرف النظر عن سيقوم بإنجازها.	38

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS، الإصدار 22

الجدول يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور أسلوب الإدارة بالأهداف والدرجة الكلية لفقراته، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.863-0.961) حيث تعتبر دالة عند مستوى دلالة (0.05-0.01) وبذلك فققرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه. الاتساق الداخلي بين عبارات محور دافعية الإنجاز والدرجة الكلية المتحصل عليها في هذا المحور.

الجدول 4: معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور دافعية الإنجاز والدرجة الكلية لفقراته

الرقم	محتوى العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	أسعى دوما وأثابر في سبيل تحقيق أهدافي التي أرغب فيها.	0.968	0.00
02	أحاول إنجاز عملي بالمستوى الذي يجعلني دوما متميزا فيه.	0.934	0.00
03	يزداد تقديري لذاتي من خلال الممارسة الناجحة لما لدي من قدرات وإمكانيات.	0.958	0.00
04	أحب القيام بالأعمال الصعبة وإنجازها بسرعة وبطريقة مستقلة	0.930	0.00
05	تكون الأهداف التي أضعها دوما مغلقة وفي حدود الإمكانيات والمعلومات التي أملكها.	0.938	0.00
06	أفضل القيام بالأعمال التي أتوقع أنه من خلالها يمكن تحقيق هدفي	0.912	0.00
07	أسعى دوما إلى تحاشي الأعمال التي فشلت في إنجازها سابقا	0.936	0.00
08	أحب تحمل المسؤولية في الأعمال التي أكون قادرا على السيطرة عليها والتحكم فيها.	0.952	0.00
09	من معايير في العمل أن أتغلب على ذاتي وأنافس الآخرين وأتفوق عليهم في سبيل إنجاز عملي.	0.915	0.00
10	أسعى دوما إلى القيام بمثل الأعمال التي نجحت في إنجازها سابقا	0.965	0.00
11	أسعى دوما للوصول إلى مراكز أعلى توفر لي صلاحيات أكبر	0.879	0.00

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS، الإصدار 22

الجدول يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات دافعية الانجاز والدرجة الكلية لفقراته، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.968-0.879) حيث تعتبر دالة عند مستوى دلالة (0.05-0.01) وبذلك فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

ثانيا: ثبات الأداة: يعتبر من الأمور المهمة لمعرفة مدى صلاحية أي اختبار أو استبيان، كما تساعد الباحث من الحصول على نفس النتائج عند إعادة الاختبار، وهي تعني "التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريبا لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات مختلفة". بعد عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين، قام الباحثين بقياس ثباته باستعمال معامل كرونباخ ألفا.

-طريقة ألفا كرونباخ (cronbach's alpha coefficient)

استخدم الباحثين طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان، حيث تحسب على قيمة معامل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبيان، وللإستبيان ككل، والجدول رقم(05) يوضح ذلك:

الجدول5: يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ

كروناخ α	عدد الفقرات	محاور الاستبيان
0.986	19	أسلوب الإدارة بالتفويض
0.989	19	أسلوب الإدارة بالأهداف
0.984	11	دافعية الإنجاز

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS، الإصدار 22

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل محور، حيث تراوحت 0.989-0.984 وهو معامل ثبات مرتفع، وعليه يكون الاستبيان قبلا للتوزيع، كما يكون الباحثان قد تأكدا من صدق وثبات أداة الدراسة مما يجعلهما على ثقة تامة بصحة النتائج.

6.1.3 إجراءات التطبيق الميداني لدراسة :

تم خلالها توزيع الاستبيان على أفراد مجتمع الدراسة كالنحو التالي:

- المجال المكاني: تمت هذه الدراسة على مستوى العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية سوق اهراس ، والبالغ عددها 25 موظف.

- المجال الزمني: تم الشروع في هذا البحث بداية شهر فيفري 2021، أما الاستبيان بدأ تحضيره في شهر أفريل 2021 ، وتم توزيع الاستبيان في الفترة الممتدة ما بين *04 ماي 2021 * إلى *18 ماي 2021 * فيما تم تحليل وفرز النتائج من * 20 ماي 2021 * إلى * 10 جوان 2021 *

7.1.3 الأساليب الإحصائية:

استعمل الباحثين البرنامج الإحصائي spss (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الإصدار 22)، واعتمدا على التقنيات الإحصائية التالية:

- الانحراف المعياري لقياس مدى اتفاق وعدم التشتت.
- المتوسط الحسابي.
- معامل الثبات كرونباخ (لقياس ثبات فقرات الاستبيان).
- التجزئة النصفية .
- معامل الارتباط سيبرمان براون (spearman brown) للبحث في العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- استخدام t-test لقياس الفروق الإحصائية

2.3 عرض النتائج ومناقشتها:

1.2.3 الإجابة على السؤال الأ ول: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محور أسلوب الإدارة بالتفويض ودافعية الانجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة؟ للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام معامل الارتباط بيرسون بين محور أسلوب الإدارة بالتفويض ودافعية الانجاز والنتائج محصل عليها في الجدول(6)

الجدول6:يبين معاملات الارتباط بين محور أسلوب الإدارة بالتفويض ودافعية الانجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة

علاقة أسلوب الإدارة بالتفويض ودافعية الانجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة	دافعية الانجاز	أسلوب الإدارة بالتفويض
معامل الارتباط بيرسون " أسلوب الإدارة بالتفويض "	1	**0.965
قيمة الدلالة	-----	0.000
حجم العينة	25	25

معامل الارتباط بيرسون "دافعية الإنجاز"	**0.965	1
قيمة الدلالة	0.000	-----
حجم العينة	25	25

** دالة عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss، الاصدار 22 من خلال الجدول (06) يتضح وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين محور أسلوب الإدارة بالتفويض ودافعية الانجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة دلالة عند $\alpha \leq 0.05$ ، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون بين محور أسلوب الإدارة بالتفويض ودافعية الانجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة 0.965، وبلغت قيمة الدلالة 0.000 بمعنى (أقل من 0.05).

2.2.3 الإجابة على السؤال الثاني: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محور أسلوب الإدارة بالأهداف ودافعية الانجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة؟ للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام معامل الارتباط بيرسون بين محور أسلوب الإدارة بالأهداف ودافعية الانجاز والنتائج محصل علمها في الجدول (7) الجدول 7: يبين معاملات الارتباط بين محور أسلوب الإدارة بالأهداف ودافعية الانجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة

أسلوب الإدارة بالأهداف	دافعية الانجاز	علاقة أسلوب الإدارة بالأهداف ودافعية الانجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة
**0.960	1	معامل الارتباط بيرسون " أسلوب الإدارة بالأهداف "
0.000	-----	قيمة الدلالة
25	25	حجم العينة
1	**0.960	معامل الارتباط بيرسون "دافعية الإنجاز"
-----	0.000	قيمة الدلالة
25	25	حجم العينة

** دالة عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss، الاصدار 22

من خلال الجدول(07) يتضح وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين محور أسلوب الإدارة بالأهداف ودافعية الانجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة دلالة عند $0.05 \leq \alpha$ ، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون بين محور أسلوب الإدارة بالأهداف ودافعية الانجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة 0.960، وبلغت قيمة الدلالة 0.000 بمعنى (أقل من 0.05).

3.2.3 الإجابة على الفرضية العامة: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محور بعض أساليب إدارة الوقت ودافعية الانجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة؟ للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام معامل الارتباط بيرسون بين محور بعض أساليب إدارة الوقت ودافعية الانجاز والنتائج محصل علمها في الجدول(8)

الجدول8: يبين معاملات الارتباط بين محور بعض أساليب إدارة الوقت ودافعية الانجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة

علاقة بعض أساليب إدارة الوقت بدافعية الانجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة	دافعية الانجاز	بعض أساليب إدارة الوقت
معامل الارتباط بيرسون " بعض أساليب إدارة الوقت "	1	**0.964
قيمة الدلالة	-----	0.000
حجم العينة	25	25
معامل الارتباط بيرسون "دافعية الإنجاز"	**0.964	1
قيمة الدلالة	0.000	-----
حجم العينة	25	25

** دالة عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss، الاصدار22 من خلال الجدول(8) يتضح وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين محور بعض أساليب إدارة الوقت ودافعية الانجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة دلالة عند $0.05 \leq \alpha$ ، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون بين محور بعض أساليب إدارة الوقت ودافعية الانجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة 0.964، وبلغت قيمة الدلالة 0.000 بمعنى (أقل من 0.05).

5- مناقشة نتائج الدراسة:

-الفرضية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعض أساليب إدارة الوقت تعزى لمتغير الجنس، المستوى العلمي، سنوات العمل.

1-- الفرضية الجزئية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محور أسلوب الإدارة بالتفويض ودافعية الانجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة، وهذا ما يؤكد على أن أسلوب الإدارة بالتفويض يسمح للعاملين كثيرا بزيادة دافعتهم وتحقيق الكفاءة الإدارية بمديرية الشباب والرياضة، وهذا ما يتفق مع دراسة لخنش فريد 2014 والتي توصلت إلى أن عملية التفويض تؤدي داخل المؤسسة إلى تحقيق الكفاءة الإدارية لدى الموظفين.

2- الفرضية الجزئية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محور أسلوب الإدارة بالأهداف ودافعية الانجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة، وهذا ما يؤكد على أن إدارة الأهداف تساعد في رسم سياسات المؤسسة الرياضية بتحديد الأولويات والمهام ما يسمح بزيادة الدافعية للإنجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة، وهذا ما يتفق مع دراسة سمية الرحيلي 2009 والتي توصلت إلى أن عينة الدراسة تستخدم فعالية تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف بدرجة عالية

3- الفرضية العامة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محور بعض أساليب إدارة الوقت ودافعية الانجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة، وهذا ما يؤكد على أن أساليب إدارة الوقت مهمة لضبط العمل والابتعاد من الضغوطات، والتحكم فيه يسمح للعامل بمديرية الشباب والرياضة بزيادة دافعية الإنجاز لديه، وعليه كلما كان استخدام بعض أساليب إدارة الوقت كبيرا لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة زادت دافعية الإنجاز لديهم وهذا ما يتفق مع دراسة فهد بن الغيثي 2001 والتي توصلت إلى أن مديري الإدارات الأمنية يستخدمون بعض أساليب إدارة الوقت .

4. الخاتمة:

تعتبر أساليب إدارة الوقت مهمة جدا في زيادة دافعية الإنجاز لدى العاملين حيث يمكن من خلاله معرفة مهاراتهم وأدائهم، وقد تناولنا في هذه الدراسة الجانب النظري والمتمثل

في تعريف تخصص بعض أساليب إدارة الوقت (الإدارة بالأهداف- الإدارة بالتفويض)، وتناولنا دافعية الإنجاز ومديرية الشباب والرياضة ، لنتطرق في الشق الثاني من الدراسة إلى الطريقة والأدوات وعرض ومناقشة النتائج، ولعل أهم ما توصل إليه الباحثن النتائج التالية: بالنسبة للفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محور أسلوب الإدارة بالتفويض ودافعية الانجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة. - بالنسبة للفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محور أسلوب الإدارة بالأهداف ودافعية الانجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة.

- بالنسبة للفرضية العامة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محور بعض أساليب إدارة الوقت ودافعية الانجاز لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة.

2- الاقتراحات:

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة يورد الباحثين عدد من الاقتراحات التي يمكن أن تساهم في تطوير أساليب إدارة الوقت لدى العاملين وهي كما يلي:
- العمل على الاهتمام بعنصر الوقت من خلال إقامة دورات تدريبية يشرف عليها خبراء في الميدان.

- فتح المجال أكثر لأسلوب الإدارة الذاتية مما سيسمح من ربح الوقت واكتشاف قدرات العاملين داخل المديرية.

- حث العاملين على تطوير أدائهم، والتحكم في الوقت والالتزام بالمواعيد داخل المنشأة الرياضية.

- إجراء المزيد من البحوث العلمية عن دافعية الإنجاز لدى العاملين بالإدارات الرياضية.

- تشجيع ومكافأة المفوضين على تأدية المهام المخولة لهم بمديرية الشباب والرياضة حتى تزداد الثقة في النفس لديهم وتزداد لديهم دافعية الانجاز.

5.المراجع:

- (1) عابدين، محمد شريف.(2003). دور الإدارة بالأهداف في تطبيق الكفاية الإدارية والمهنية لمدير المدرسة. المجلة التربوية. المجلد17، (66). جامعة الكويت.
- (2) حسن، روية.(2001). السلوك التنظيمي المعاصر. د ط . الإسكندرية:الدار الجامعية.
- (3) عويضة ،كمال محمد محمد.(1996). علم النفس الصناعي. ط1. بيروت. لبنان: دار الكتب العلمية.
- (4) العمارة ،محمد محسن.(1999). مبادئ الإدارة المدرسية. عمان. الأردن: دار المسيرة.

- (5) الفريجات، كاظم حمود. (2002). السلوك التنظيمي. ط1. عمان الأردن: دارصفاء.
- (6) بلخير، عبد القادر. (2011). علاقة إدارة الوقت بمستوى ضغوط العمل من وجهة نظر عمال المركبات الرياضية رسالة ماجستير. إدارة وتسيير رياضي. المركز الجامعي سوق أهراس. الجزائر.
- (7) برباخ راجح. (2018). أساليب إدارة الوقت وأثرها على الإبداع الإداري لدى مدراء معاهد ونوابهم ورؤساء أقسام علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالجزائر. أطروحة دكتوراه علوم في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية. تخصص نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية. معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية. جامعة المسيلة.
- (8) الغامدي، سارة بنت محمد. (2008). إدارة الوقت في الأجهزة الحكومية "دراسة مقارنة بين الموظفين والموظفات. رسالة ماجستير غير منشورة. إدارة الأعمال. جامعة الملك سعود. المملكة العربية السعودية.
- (9) الغبيثي، فهد محمد. (2001). أساليب إدارة الوقت وممارستها التربوية من وجهة نظر مديري الإدارات الأمنية. رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة أم القرى.
- (10) خريص، حمد آل خريص. (2006). الفروق بين المتغيرات الشخصية والوظيفية في إدارة الوقت في مديرية الدفاع المدني بالمنطقة الشرقية. رسالة ماجستير. الرياض.
- (11) القاموس المحيط. (1998). دط. بيروت: مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر.
- (12) المرسوم التنفيذي رقم 06/345 المؤرخ في 28 سبتمبر 2006 الذي يحدد القواعد التنظيمية والتسييرية لمديريات الشباب والرياضة للولاية.