



مجلة جامعة ذي قار لعلوم التربية البدنية

مجلة علمية محكمة تصدرها كلية التربية البينية وعلوم الرياضة



إدارة الوقت وعلاقتها بالروح المعنوية لدى العاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار

م.م نور غني حسين
م.م حيدر حسين عباس
العراق - جامعة ذي قار - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

المستخلص :

يهدف البحث الى اعداد مقياسي إدارة الوقت والروح المعنوية للتعرف على درجتهم لدى العاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار ، والتعرف على العلاقة الارتباطية ما بين إدارة الوقت والروح المعنوية للعاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار .
واستخدم المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية ، وتحدد مجتمع البحث بالعاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار والبالغ عددهم (٣٠٠) ، وتم اختيار افراد العينة بالطريقة العشوائية . ، وتم تقسيم العينة الى عينه الاستطلاعية تبلغ (٢٥) عاملا وعينة الاعداد (١٢٥) عاملاً وعينة التطبيق (١٠٠) عامل ، وطبق مقياسي إدارة الوقت والروح المعنوية بواقع (٣٦) فقرة لكل منهما على عينة التطبيق باستخدام خمسة بدائل (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، أبداً) ، واستخدمت الحقيبة الإحصائية (spss) لاستخراج النتائج .

وخرج البحث بمجموعة من الاستنتاجات منها ان العلاقة الارتباطية كانت إيجابية بين إدارة الوقت والروح المعنوية لدى منتسبي مديرية الشباب والرياضة في ذي قار ، ويوصي الباحثان بأن تحرص المؤسسة الرياضية على توفر متطلبات الروح المعنوية للعاملين فيها لأنها ضرورة تسهم في رفع روحهم المعنوية، ومن ثمّ ينعكس إيجاباً على أدائهم وتحسينها.
مفتاح الكلمات : إدارة الوقت ، الروح المعنوية ، العاملين في مديرية الشباب والرياضة .

١ التعريف بالبحث :

١-١ مقدمة البحث وأهميته :

أن للتنمية البشرية هدفاً تسعى إليه كل المؤسسات الرياضية وإن العنصر الأساسي الذي تعتمد عليه التنمية هو العنصر البشري الذي يمتلك العلم المتخصص والثقافة العامة والشخصية المتوازنة في مجمل جوانبها العقلية والجسمية والاجتماعية والنفسية وللمؤسسات التربوية وعلى مختلف أنواعها ومستوياتها دور كبير في تحقيق ذلك ومن خلال فاعلية إدارتها في تحقيق الأهداف المرسومة بالاعتماد على تحفيز سلوك العاملين باتجاه تحقيق الأهداف وبالاستثمار الأمثل للإمكانات المتاحة وتعد الإدارة بشكل عام هي الركيزة الأساسية لكل عمل مبني على أسس علمية صحيحة وفعالة ذلك لأن الإدارة عملية أساسية تعتمد عليها كل الهيئات والكوادر في تحقيق أهدافها مستندة في ذلك على الدعائم القانونية والأسس العلمية والخبرات المرتبطة بالعمل الإداري الحياة لذلك أصبحت الإدارة الرياضية في العصر الحديث وسيلة أساسية لتحقيق أهداف الهيئات الشبابية والرياضية وذلك من خلال الاستفادة الكاملة من الموارد والإمكانات المتاحة واستخدام الأساليب الإدارية الحديثة التي تهدف إلى تخفيض تكلفة الأداء والاستثمار الأمثل للوقت وتقديره وتخفيض أثره ذلك لأن الوقت يمثل أحد الموارد المهمة والنادرة والثمينة لأي إنسان دون استثناء وبشكل متساوي يفترض أن يستثمر بطريقة فعالة من خلال الإمكانات والمواهب والقدرات الشخصية المتاحة فكل العاملين في المؤسسات يرتبط بمجموعة عوامل، ومن أهمها: ارتفاع الروح المعنوية لديهم، وكذلك إيمانهم

بأن مهمة العمل هي رسالة مقدمة بما لها من صفات وخصائص متعددة، والروح المعنوية انعكاس لمشاعر العاملين تجاه المؤسسة التعليمية، ننميتها ونحافظ عليها، والتي لها أثراً إيجابياً في المجتمع الرياضي. وعلى وفق ما تقدم فإن أهمية دراسة إدارة الوقت وعلاقته بالروح المعنوية للعاملين في مديرية الشباب والرياضة من الدراسات المهمة التي تسهم في الارتقاء بالعمل الوظيفي واستثمار الوقت وبالتالي وصول المؤسسات الرياضية نحو الآمال التي ننشدها والطموح الذي نسعى إليه .

٢-١ مشكلة البحث:

إدارة المؤسسات الرياضية تسخر إمكانياتها إلى رعاية الشباب وإنجاز المهمة التي ينبغي إنجازها التي تقع على عاتق جميع منتسبيها التي غالباً ما ترتبط بالقواعد الإدارية والفنية التي يعتمد عليها برامج التدريب بشكل عام وهذا يرتبط بشكل مباشر بمستوى الخبرات والمهارات الأكاديمية والفنية والتي يمتلكها منتسبيها في الاستثمار الأمثل للموارد المتاحة في إنجاز المهمة وباتجاه تحقيق الأهداف ويرى الباحثان أن أهم هذه الموارد هو الوقت الذي إذا ذهب لا يعود إذا لم يتم اعتماد الأسس الفاعلة في إدارته والتحكم به ولقد لمس الباحثان من خلال عملهم في هذا الميدان هناك بعض المظاهر المؤدية لمضيعة الوقت ناتجة من الضعف في السيطرة عليه وضعف الروح المعنوية للعاملين في الشباب والرياضة ومن جهة أخرى فإن إدارة الوقت ترتبط بشكل مباشر بالروح المعنوية ومن هنا برزت مشكلة البحث الحالي في التعرف وبدراسة علمية على مستوى إدارة الوقت وعلاقته بالروح المعنوية لدى العاملين في وزارة الشباب والرياضة في محافظة ذي قار مع التعرف على العلاقة بينهما في ظل الحاجة القصوى للاستثمار الأمثل للوقت بعد الأحداث التي مر بها بلدنا العزيز بشكل عام ومحافظتنا بشكل خاص وما تأثرت به مؤسسات الشباب والرياضة وعلى مختلف الجوانب والمستويات كما أن لمفهوم الذات أثر كبير وفاعل في أداء الفرد أضافه.

٣-١ أهداف البحث :

- اعداد مقياسي إدارة الوقت والروح المعنوية للتعرف على درجتهم لدى العاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار.
 - التعرف على العلاقة الارتباطية ما بين إدارة الوقت والروح المعنوية للعاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار.
- ٤-١ فرض البحث :**

- هناك علاقة ارتباط طردية ما بين إدارة الوقت والروح المعنوية للعاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار.
- ١ - ٥ مجالات البحث :**

- ١ - ٥ - ١ المجال البشري : العاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار .
 - ١ - ٥ - ٢ المجال الزمني : من (٢٠٢٤/٣/١٧) ولغاية (٢٠٢٤/٦/٩) .
 - ١ - ٥ - ٣ المجال المكاني: المنشأة الرياضية التابعة لمديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار
- ١ - ٦ تعريف المصطلحات :**

- إدارة الوقت : عرفته (احمد ١٩٩٥) " هو تنظيم العمل والسيطرة على مجرياته وفق محدد زمني " (احمد : ١٩٩٥ ، ٣٤)
 - الروح المعنوية : عرفتها (محمد ١٩٩٩) بأنها "مجموعة أحاسيس ومشاعر لدى المدرسين في المؤسسة التربوية اتجاه الظروف النفسية والعوامل البيئية الملازمة لهم". (محمد : ١٩٩٩ ، ٦٤)
- ٢ منهجية البحث وإجراءاته الميدانية :**

١ - ١ منهج البحث :

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملاءمته لطبيعة البحث.

٢-٢ مجتمع البحث وعينته :

حددت الباحثان مجتمع البحث بالعاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار والبالغ عددهم (٣٠٠) وكانت عينه البحث بحدود (٢٥٠) من العاملين وبنسبة (٨٥٪) وتم اختيار افراد العينة

بالطريقة العشوائية . ، وتم تقسيم العينة الى عينه الاستطلاعية تبلغ (٢٥) عاملا وعينة الاعداد (١٢٥) عاملاً وعينة التطبيق (١٠٠) عامل.

٢-٣ الوسائل والاجهزة المستعملة بالبحث:

- المصادر العربية.
- شبكة الانترنت .
- الملاحظة .
- مقياسي إدارة الوقت والروح المعنوية .
- ورق ابيض (A4)
- اقلام حبر ازرق
- جهاز حاسوب (لا بتوب) نوع (DELL)
- حاسبة يدوية نوع (kenko)

٢-٤ إجراءات البحث الميدانية :

٢-٤-١ إجراءات اعداد مقياسي إدارة الوقت والروح المعنوية :

اعتمد الباحثان على مقياس إدارة الوقت المعد من قبل (الدوري ٢٠١٧) المتكون من (٣٦) فقرة باستخدام خمسة بدائل (دائماً , غالباً , أحياناً , نادراً , أبداً) ومفتاح التصحيح لل فقرات الايجابية (٥ , ٤ , ٣ , ٢ , ١) ولل فقرات السلبية (١ , ٢ , ٣ , ٤ , ٥) والجدول (١) يبين الفقرات الإيجابية والسلبية .

الجدول (١)

الفقرات الايجابية والسلبية في مقياس ادارة الوقت

الفقرات السلبية	الفقرات الايجابية
٨ , ١١ , ١٣ , ١٧ , ٣٢ , ٣٣	١ , ٢ , ٣ , ٤ , ٥ , ٦ , ٧ , ٩ , ١٠ , ١٢ , ١٣ , ١٤ , ١٥ , ١٦ , ١٨ , ١٩ , ٢٠ , ٢١ , ٢٢ , ٢٣ , ٢٤ , ٢٤ , ٢٦ , ٢٧ , ٢٨ , ٢٩ , ٣٠ , ٣٤ , ٣٥ , ٣٦

واستعمل مقياس الروح المعنوية المعد من قبل (علي ٢٠٢٠) , المتكون من (٤٢) فقرة موزعة على اربعة مجالات (المكافأة والحوافز المعنوية والمادية ، التعليمات والقوانين وضغط العمل ، الانتماء للمؤسسة والمكانة الاجتماعية ، العلاقة مع زملاء المهنة) ، وصياغة جميع الفقرات بالاتجاه الإيجابي ، واستخدم خمسة بدائل (دائماً , غالباً , أحياناً , نادراً , أبداً) ومفتاح التصحيح (٥ , ٤ , ٣ , ٢ , ١) .

٢-٤-١-١ صلاحية فقرات مقياسي إدارة الوقت والروح المعنوية :

من أجل تطبيق المقياسان قام الباحثان بعرض المقياسان على (٥) من السادة الخبراء والمختصين في مجال علم النفس الرياضي , لغرض تقويمها والحكم عليهما من حيث صلاحيتها في ما وضع لاجلها وبعد إطلاع السادة الخبراء والمختصين على عبارات المقياسان تم قبول جميع فقراتهما، وتبين ذلك من خلال حساب قيمة (كأ) المحسوبة والتي ظهرت اعلى من قيمتها الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند درجة حرية (١) ومستوى دلالة (٠,٠٥).

٢-٤-١-٢ التجربة الاستطلاعية لمقياسي إدارة الوقت والروح المعنوية :

قام الباحثان بإجراء التجربة الاستطلاعية في يومي الاحد والاثنين المصادف (٢٠٢٤/4/8-7)

على العينة البالغة (٢٥) عامل وذلك للكشف عما يأتي:

• للتأكد من وضوح التعليمات وعبارات المقياسان ، وتبين أن التعليمات كانت واضحة من قبل أفراد العينة.

• التعرف على الوقت المستغرق للإجابة على المقياسان ، وتبين أن متوسط الوقت المستغرق بلغ (٢٥) دقيقة .

• التأكد من وضوح المقياسان للعينة ، وتبين ان المقياسان مناسبين للعينة.

٢-٤-١-٣ تطبيق مقياسي إدارة الوقت والروح المعنوية على عينة الاعداد :

تم تطبيق مقياسي إدارة الوقت والروح المعنوية وبمساعدة فريق العمل المساعد على عينة الاعداد والبالغ عددها (١٢٥) عامل للمدة من يوم الاثنين المصادف (٢٠٢٤/٤/١٥) ولغاية يوم الثلاثاء المصادف (٢٠٢٤ /٤ /٣٠) في مقرات مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار.

٢-٤-١-٤ التحليل الإحصائي لمقياسي إدارة الوقت والروح المعنوية :

يهدف التحليل الإحصائي إلى حساب القدرة التمييزية والاتساق الداخلي لفقرات المقياس ، إذ تشير القدرة التمييزية إلى " القدرة على التفريق أو التمييز بين الأفراد الذين يحصلون على درجات عالية والإفراد الذين يحصلون على درجات منخفضة في المقياس نفسه ، في حين يشير الاتساق الداخلي إلى مدى تجانس الفقرات في قياسها للصفة ، أي أن تحليل الفقرات يعني الإبقاء على الفقرات الجيدة في الاختبار " (ميخائيل : ١٩٩٩ ، ٢٥) ، وهنا الباحثان أتبعوا أسلوبان في تحليل فقرات المقياس هما القدرة التمييزية (المجموعتين الطرفيتين) ومعامل الاتساق الداخلي .

أولاً - القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان) :

يعد هذا الأسلوب من الأساليب المناسبة لتمييز الفقرات ، وتحققت قدرة الفقرة على التمييز باستخدام هذا الأسلوب عن طريق عينة الاعداد البالغة (١٢٥) عامل ، ولحساب القدرة التمييزية للفقرات ، اتبعت الخطوات الآتية :

- ترتيب الدرجات ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة في المقياس .
- تعيين ما نسبته (٢٧٪) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات العليا و(٢٧٪) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا ، إذ بلغ عدد الاستثمارات عند كل مجموعة (٣٤) استثماراً ، واستبعاد نسبة (٤٦٪) الوسطى وعددها (٥٧) استثماراً .
- حساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات المقياس باستخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين بواسطة الحقيبة الإحصائية (spss) وعدت قيمة (sig) دالة إحصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات .، والجدولين (٢ ، ٣) يبيننا ذلك .

الجدول (٢)

القدرة التمييزية لمقياس إدارة الوقت

رقم الفقرة	الحدود العليا		الحدود الدنيا		قيمة (t) المحسوبة	قيمة (sig)	النتيجة
	ع	س	ع	س			
1	4.609	0.583	3.435	0.662	6.380	0.000	مميزة
2	4.207	0.774	3.483	0.688	3.767	0.000	مميزة
3	4.870	0.344	4.000	0.302	9.111	0.000	مميزة
4	4.696	0.470	4.044	0.706	3.688	0.001	مميزة
5	4.522	0.511	3.609	0.839	4.459	0.000	مميزة
6	4.826	0.388	4.044	0.767	4.366	0.000	مميزة
7	4.913	0.288	3.696	0.926	6.020	0.000	مميزة
8	4.826	0.388	3.957	0.767	4.851	0.000	مميزة
9	4.521	0.947	2.478	0.846	6.146	0.800	مميزة
10	4.957	0.209	3.913	0.668	7.148	0.000	مميزة
11	4.783	0.518	2.435	0.662	6.983	0.000	مميزة
12	4.000	1.000	2.783	0.422	5.380	0.000	مميزة

13	4.913	0.288	4.391	0.891	2.671	0.011	مميزة
14	5.000	0.000	4.217	0.998	3.761	0.004	مميزة
15	4.957	0.209	4.130	0.757	5.045	0.000	مميزة
16	4.783	0.422	4.304	0.559	3.276	0.002	مميزة
17	3.793	1.373	3.103	1.081	2.126	0.038	مميزة
18	4.826	0.388	4.044	0.367	7.036	0.000	مميزة
19	2.931	0.753	1.517	0.575	8.041	0.000	مميزة
20	4.826	0.388	3.652	0.487	9.046	0.000	مميزة
21	3.870	0.757	3.000	0.674	4.114	0.000	مميزة
22	4.739	0.541	3.739	1.096	3.924	0.006	مميزة
23	4.609	0.499	4.130	0.548	3.094	0.003	مميزة
24	4.913	0.288	4.087	0.515	6.718	0.000	مميزة
25	4.522	0.511	3.044	0.767	7.691	0.000	مميزة
26	4.783	0.422	3.696	0.876	5.363	0.000	مميزة
27	4.783	0.422	3.957	0.475	6.240	0.000	مميزة
28	4.391	0.783	2.522	0.846	7.780	0.000	مميزة
29	4.957	0.209	3.348	0.647	11.345	0.000	مميزة
30	4.000	1.087	3.044	0.928	3.209	0.002	مميزة
31	4.565	0.788	3.304	0.822	5.311	0.000	مميزة
32	4.379	1.049	3.241	0.739	4.774	0.000	مميزة
33	4.931	0.258	3.276	0.455	17.047	0.000	مميزة
34	4.759	0.577	3.897	0.489	6.141	0.000	مميزة
٣٥	4.517	0.634	3.310	0.761	6.564	0.000	مميزة
٣٦	2.828	0.966	1.966	0.906	3.506	0.001	مميزة

يتبين من نتائج الجدول (٢) ان جميع الفقرات مميزة وذلك لان قيم (sig) لجميع الفقرات هي اقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥) ، لذا الإبقاء على (٣٦) فقرة لتحليل الاتساق الداخلي .

الجدول (3)

القدرة التمييزية لمقياس الروح المعنوية

رقم الفقرة	الحدود العليا		الحدود الدنيا		قيمة (t) المحسوبة	قيمة (sig)	الدلالة الإحصائية
	ع	س	ع	س			
1	4.782	0.422	4.174	0.887	2.973	0.005	مميزة
2	4.739	0.864	4.130	1.140	2.040	0.047	مميزة
3	4.565	0.662	4.000	0.954	2.335	0.024	مميزة
4	3.696	1.020	2.261	1.287	4.191	0.000	مميزة
5	4.565	0.507	3.696	0.926	3.950	0.000	مميزة

مميزة	0.000	5.529	0.949	13٣.٢	0.706	4.044	6
مميزة	0.000	5.029	0.733	4.087	0.288	4.913	7
مميزة	0.003	3.192	0.996	4.087	0.491	4.826	8
مميزة	0.013	2.601	1.071	3.348	0.968	4.130	9
مميزة	0.000	4.747	0.795	.217٣	0.722	4.609	10
مميزة	0.000	4.273	0.885	2.348	1.287	3.739	11
مميزة	0.002	3.310	0.783	3.609	0.635	4.304	12
مميزة	0.000	4.453	0.926	2.696	0.900	4.087	13
مميزة	0.000	4.210	1.222	2.304	1.214	3.739	14
مميزة	0.018	2.469	0.832	3.348	1.065	4.044	15
غير مميزة	0.183	1.352	0.851	4.217	0.665	4.522	16
مميزة	0.002	3.356	0.951	4.217	0.288	4.913	17
مميزة	0.000	4.440	1.118	2.391	1.140	3.870	18
مميزة	0.004	3.044	0.885	3.652	0.647	4.348	19
مميزة	0.015	2.533	0.650	3.174	0.951	3.783	20
مميزة	0.014	2.552	1.123	3.522	0.491	4.174	21
مميزة	0.000	3.945	0.798	4.000	0.518	4.783	22
مميزة	0.000	5.999	0.896	2.565	1.063	4.304	23
مميزة	0.048	2.031	1.287	3.261	1.022	3.957	24
مميزة	0.008	2.771	0.935	2.652	1.082	3.478	25
مميزة	0.000	4.102	0.834	3.826	0.487	4.652	26
مميزة	0.015	2.541	1.058	4.130	0.449	4.739	27
مميزة	0.012	2.618	1.424	3.130	0.878	4.044	28
مميزة	0.000	8.936	1.203	2.087	0.511	4.522	29
مميزة	0.003	3.142	1.022	3.957	0.619	4.739	30
مميزة	0.000	9.286	1.163	2.521	0.344	4.870	31
غير مميزة	0.117	1.598	0.783	4.391	0.471	4.696	32
مميزة	0.019	2.445	0.662	4.435	0.388	4.826	33
مميزة	0.000	4.264	0.815	3.870	0.541	4.739	34
غير مميزة	0.053	1.975	0.761	4.310	0.553	4.655	٣٥
غير مميزة	0.228	1.223	0.378	4.000	0.658	4.172	٣٦
مميزة	0.000	7.832	0.922	3.276	0.435	4.759	٣٧
مميزة	0.000	5.420	0.907	3.586	0.553	4.655	٣٨
مميزة	0.000	4.805	0.830	3.759	0.494	4.621	٣٩
مميزة	0.000	7.380	0.471	3.310	0.622	4.379	٤٠
مميزة	0.000	7.708	0.680	3.035	0.682	4.414	٤١
مميزة	0.000	8.721	0.614	3.345	0.494	4.621	٤٢

يتبين من نتائج الجدول (٣) ان (٣٨) فقرة مميزة وذلك لان قيم (sig) لهم هي اقل من مستوى

الدلالة (٠,٠٥) ، بينما (٤) فقرات غير مميزة وذلك لان قيم (sig) أظهرت على من مستوى الدلالة

(٠,٠٥) ، وبهذا الإبقاء على (٣٨) فقرة لتحليل الاتساق الداخلي .

ثانياً - معامل الاتساق الداخلي :

استخرجت قيمة هذا المؤشر باستخدام معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ، لأفراد عينة الاعداد البالغ عددهم (١٢٥) عامل ، والجدولين (4 ، 5) بيينا النتائج .

الجدول (4)

معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجموع الكلي لمقياس إدارة الوقت

رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة (sig)	النتيجة	رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة (sig)	النتيجة
1	0.300	0.006	معنوي	19	0.331	0.002	معنوي
2	0.314	0.004	معنوي	20	0.309	0.004	معنوي
3	0.558	0.000	معنوي	21	0.248	0.023	معنوي
4	0.540	0.000	معنوي	22	0.421	0.000	معنوي
5	0.387	0.000	معنوي	23	0.579	0.000	معنوي
6	0.549	0.000	معنوي	24	٠,٥٣٧	0.000	معنوي
7	0.500	0.000	معنوي	25	0.405	0.000	معنوي
8	0.355	0.001	معنوي	26	0.390	0.000	معنوي
9	0.246	0.024	معنوي	27	0.250	٠,٠٢٢	معنوي
10	0.439	0.000	معنوي	28	0.340	0.002	معنوي
11	0.527	0.000	معنوي	29	0.665	0.000	معنوي
12	0.294	٠,٠٠٧	معنوي	30	0.388	0.000	معنوي
13	٠,٥٤٣	0.000	معنوي	31	٠,٦٥٨	0.000	معنوي
14	٠,٦٠٥	0.000	معنوي	32	0.618	0.000	معنوي
15	0.301	0.005	معنوي	33	0.386	0.002	معنوي
16	0.566	0.000	معنوي	34	0.519	0.000	معنوي
17	0.407	0.000	معنوي	٣٥	٠,٤٩٧	0.000	معنوي
18	٠,٥٢٦	0.000	معنوي	٣٦	٠,٣٨٣	0.000	معنوي

يتبين من نتائج الجدول (٤) ان جميع الفقرات معنوية وذلك لان قيم (sig) لجميع الفقرات هي اقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥) ، لذا الإبقاء على (٣٦) فقرة للتطبيق على العينة الرئيسة .

الجدول (٥)

معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجموع الكلي لمقياس الروح المعنوية

رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة (sig)	النتيجة	رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة (sig)	النتيجة
1	0.567	0.000	معنوي	22	0.406	0.000	معنوي
2	0.562	0.000	معنوي	٢٣	0.120	0.099	غير معنوي
3	0.640	0.000	معنوي	٢٤	0.592	0.000	معنوي
٤	0.341	0.002	معنوي	25	0.681	0.000	معنوي
5	0.530	0.000	معنوي	26	0.514	0.000	معنوي
6	0.460	0.000	معنوي	٢٧	0.657	0.000	معنوي
٧	0.607	0.000	معنوي	٢٨	0.108	0.102	غير معنوي
٨	0.531	0.000	معنوي	29	0.733	0.000	معنوي
٩	0.487	٠,٠٠٠	معنوي	٣٠	0.375	0.000	معنوي
10	0.706	0.000	معنوي	٣١	0.543	0.000	معنوي
11	0.740	0.000	معنوي	٣٢	استبعدت بالقدرة التمييزية		
١٢	0.566	0.000	معنوي	٣٣	0.591	٠,٠٠٠	معنوي

معنوي	٠,٠٠٠	0.679	٣٤	معنوي	0.001	٠,٣٥٩	13
استبعدت بالقدرة التمييزية				معنوي	0.000	0.462	14
استبعدت بالقدرة التمييزية				معنوي	0.000	0.529	١٥
معنوي	٠,٠٠٠	0.679	٣٧	استبعدت بالقدرة التمييزية			
معنوي	٠,٠٠٠	0.420	٣٨	معنوي	٠,٠٠٠	0.562	١٧
معنوي	٠,٠٠٠	0.708	٣٩	معنوي	0.000	0.593	18
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٣٧٨	٤٠	معنوي	0.000	0.606	19
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٤٥٥	٤١	معنوي	0.000	0.720	٢٠
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٣٤٤	٤٢	معنوي	0.000	0.516	21

يتبين من نتائج الجدول (٥) ان (٣٦) فقرة معنوية وذلك لان قيم (sig) لهم هي اقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥) ، بينما ظهر فقرتان غير معنوية لان قيمة (sig) اعلى من مستوى الدلالة (٠,٠٥) ، لذا الإبقاء على (٣٦) فقرة للتطبيق على العينة الرئيسية .

٢-٤-١-٥ الخصائص السيكومترية لمقياسي إدارة الوقت والروح المعنوية :

إن الصدق والثبات يعدان من أهم الخصائص السيكومترية التي يجب توفرها في المقياس النفسي ومهما كان الغرض من استخدامه وعليه يجب التحقق من هذه الخصائص من أجل ضمان جودة وصلاحيته المقياس المستخدم بالقياس والتقييم.

أ - صدق المقياسين :

يعد الصدق من الخصائص الأساسية للمقاييس النفسية حيث يشير إلى قدرتها ما وصفت من أجل قياسه فالصدق يتعلق بالهدف الذي يبني المقياس على اساسه .(الكبيسي : ٢٠١٠ ، ٣٣) وقد تحقق الباحثان من صدق المقياسين من خلال مؤشر الصدق الظاهري وذلك من خلال إقرار صلاحية فقرات المقياسان من قبل السادة الخبراء والمختصين.

ب- ثبات المقياسين :

اتبع الباحث طريقة التجزئة النصفية للمقياس عن طريق تقسيم فقرات المقياس الى فردية وزوجية وإيجاد قيمة الارتباط بينهما ، اذ في مقياس إدارة الوقت بلغت قيمة نصفي الارتباط بالاعتماد على معامل الارتباط البسيط بيرسون (٠,٧٩٩) والارتباط الكلي عن طريق معامل الارتباط سبيرمان براون (٠,٨٨٨) ، اما في مقياس الروح المعنوية بلغت قيمة نصفي الارتباط بالاعتماد على معامل الارتباط البسيط بيرسون (٠,٧٣٦) والارتباط الكلي عن طريق معامل الارتباط سبيرمان براون (٠,٨٤٨) .

٢-٤-١-٦ تطبيق مقياسي إدارة الوقت والروح المعنوية على العينة الرئيسية :

تم تطبيق مقياسي إدارة الوقت والروح المعنوية وبمساعدة فريق العمل المساعد على العينة الرئيسية والبالغ عددها (١٠٠) عامل للمدة من يوم الاحد المصادف (٢٠٢٤/٥/١٢) ولغاية يوم الخميس المصادف (٢٠٢٤ /٦ /٦) في مقرات مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار.

٢-٥ الوسائل الإحصائية:

قام الباحثان باستخدام الحقيبة الإحصائية (spss) للعلوم الاجتماعية لاستخراج الوسائل الآتية:

- ١- الوسط الحسابي.
- ٢- الانحراف المعياري.
- ٣- معامل الارتباط البسيط (بيرسون) .
- ٤- معادلة (سبيرمان براون) .

٥- الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين .

٣- عرض ومناقشة النتائج :

٣-١ عرض نتائج مقياسي إدارة الوقت والروح المعنوية :

جدول (٦)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي لمقياسي إدارة الوقت والروح المعنوية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي
إدارة الوقت	١٢٣,٢٨٧	١٢,٣٣٤	١٠٨
الروح المعنوية	١٢٧,٩٤١	١١,٧٣١	١٠٨

يتبين من الجدول (٦) أن الوسط الحسابي لإدارة الوقت (١٢٣,٢٨٧) وبانحراف معياري (١٢,٣٣٤) وإن المتوسط الفرضي (١٠٨) ، أما المتوسط الحسابي لمتغير الروح المعنوية هو (١٢٧,٩٤١) وانحراف معياري (١١,٧٣١) ومتوسط فرضي (١٠٨) ، وبما أن المتوسط الحسابي لكل من إدارة الوقت والروح المعنوية أكبر من المتوسط الفرضي لهما فإن ذلك يدل على أن عينة البحث تمتلك درجة فوق الوسط في درجات المقياسين . ويرى الباحثان أن امتلاك عينة البحث في المتغيرين (إدارة الوقت – الروح المعنوية) على درجة فوق المتوسط جاء تأكيداً على التأثير المتبادل بين مفهوم الذات والاستثمار الأمثل للوقت وإدارته ذلك لأن مفهوم الذات من الإبعاد الهامة في بناء وتكوين شخصية الفرد ولما له أثر كبير في سلوكه وتصرفاته في أثناء عملة .

٣-٢ عرض وتحليل ومناقشة العلاقة الارتباطية ما بين إدارة الوقت والروح المعنوية :

الجدول (٧)

يبين قيمة معامل الارتباط بين إدارة الوقت والروح المعنوية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة (sig)	النتيجة
إدارة الوقت	١٢٣,٢٨٧	١٢,٣٣٤	٠,٦٧٢	٠,٠٠٠	معنوية
الروح المعنوية	١٢٧,٩٤١	١١,٧٣١			

يتبين من الجدول (٧) وفي ضوء التحليل الإحصائي أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,٦٧٢) وقيمة (sig) وهي اصغر من مستوى الدلالة (٠,٠٠٠) وهذا يدل على إن العلاقة بين إدارة الوقت والروح المعنوية علاقة ايجابية بمعنى أنه كلما ارتفعت درجة الروح المعنوية ارتفعت درجة إدارة الوقت . وبالتالي هناك تأثير لكلا المقياسين على العاملين بشكل إيجابي.

٤-٣ مناقشة النتائج :

يعزو الباحث سبب ظهور العلاقة الارتباطية المعنوية ما بين إدارة الوقت والروح المعنوية لدى العاملين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار الى ان إدارة الوقت هو نتاج جهد قام ببذله العامل للتحكم والسيطرة على وقت العمل لإنجاز الاعمال والمهام الموكلة اليهم للوصول إلى تحقيق أهداف معدة سابقاً ، مبني على الاستثمار الموارد المتاحة في المؤسسة من إمكانيات مادية وغيرها ، هذا ما يعطي للمؤسسة مكانتها في المجتمع ويضمن لها البقاء والاستمرار والتميز ضمن المؤسسات الأخرى الناجحة . إذ يشير (الشافعي ٢٠٠٢) " تتضمن إدارة الوقت القدرة على التحكم والسيطرة على وقت المتاح للفرد وذلك لكون إدارة الوقت أصبحت من الاعتبارات التي تحدد نجاح العمل الإداري وفاعلية الموظفين والمدراء كل منهم يحاول استثمار الوقت المتاح للاستثمار الأمثل بترتيب المهام حسب أولوياتها والاستفادة منها بشكل فعال في المستقبل " (الشافعي :٢٠٠٢، ٤٠) .

ويضيف الباحث الى أن تمتع العاملين في مديرية الشباب والرياضة بدرجة اعلى من الوسط النظري من إدارة الوقت ينعكس إيجاباً على الروح المعنوية وبالتالي تحقيق الأهداف المرجوة ، وتبرز أهمية التحلي بالروح المعنوية العالية في انتاج الفرد وزيادة ادائه الوظيفي حيث أن العامل انسان له دوافع وحاجات ومشاعر، إذ يؤكد (محمد ٢٠٠٤) " قد اثبتت الدراسات بأن رفع كفاءة الانتاجية يقوم على عنصرين أساسيين

هما المناخ التنظيمي والروح المعنوية (محمد : ٢٠٠٤، ٧٥). ويرى (السعيدة والدعجة ٢٠١٠) " الروح المعنوية لا تؤثر في شعور الانتماء فقط لدى العاملين وحدهم بل كذلك تؤثر في علاقته مع الآخرين من العاملين والمدراء وتؤثر كذلك في طبيعة الجو الوظيفي وهي المؤثرة في خلق الرضا عن الاهداف السائدة ضمن المؤسسة التي ينتمون اليها كمجموعة . (السعيدة والدعجة : ٢٠١٠، ٦٦)

٤-الاستنتاجات والتوصيات :

٤-١ الاستنتاجات:

١. ان منتسبي مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار يتمتعون بدرجة جيدة من إدارة الوقت والروح المعنوية.

٢. ان العلاقة الارتباطية كانت ايجابية بين إدارة الوقت والروح المعنوية لدى منتسبي مديرية الشباب والرياضة في ذي قار

٤-٢ التوصيات :

١. إقامة ندوات توجيهية لتعزيز الروح المعنوية لمنتسبي المؤسسات الرياضية.

٢. إقامة دورات من قبل المختصين في إدارة الوقت لمنتسبي مديرية الشباب والرياضة.

٣. حرص المؤسسة الرياضية على توفر متطلبات الروح المعنوية للعاملين فيها وأهمها: تفعيل نظام المكافآت والحوافز، ودعم الإبداع لديهم، لأنها ضرورة تسهم في رفع روحهم المعنوية، ومن ثمّ ينعكس إيجاباً على أدائهم وتحسينها.

المصادر:

- احمد ، غريبه لطفي (١٩٩٥) : إدارة الوقت في تفعيل مهام المدرسة الثانوية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية .
- الدوري ، رضوان كاظم علي (٢٠١٧) : إدارة الوقت وعلاقتها بمفهوم الذات لدى منتسبي وزارة الشباب والرياضة في صلاح الدين ، رسالة ماجستير ، جامعة تكريت ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة .
- السعيدة ، منعم ، والدعجة ، هشام (٢٠١٠) : درجة الروح المعنوية لمعلمي التربية المهنية في الاردن وتأثيرها ببعض المتغيرات ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، مجلد ١١ ، العدد (١) .
- الشافي ، محمد (٢٠٠٢) : إدارة الوقت ، ط ١ ، القاهرة ، مركز الحرية للبحوث والنشر .
- علي ، محمد مسرهد (٢٠٢٠) : بناء وتقنين مقياس الكفايات الادائية للمشرف الاختصاص وعلاقتها بالروح المعنوية لمدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية ديالى ، أطروحة دكتوراه ، جامعة ديالى ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة .
- عليان ، يحي مصطفى (٢٠١٠) : إدارة الوقت ، ط ١ ، عمان ، دار جرير للنشر والتوزيع .
- الكبيسي ، وهيب مجيد (٢٠١٠) : القياس النفسي بين النظرية والتطبيق ، ط ١ ، بيروت ، العالمية المتحدة .
- محمد ، أحمد عطا (٢٠٠٤) : مستوى الممارسات الاشرافية للمشرفين التربويين وعلاقته بمستوى الكفايات التعليمية والروح المعنوية لمعلمي المرحلة الاساسية في المدارس العامة في الأردن ، اطروحة دكتوراه ، جامعة عمان العربية .
- محمد ، سهيلة عباس (١٩٩٩) : إدارة الموارد البشرية ، عمان، دار وائل للنشر.
- ميخائيل ، مطانيوس (١٩٩٩) : القياس والتقويم في التربية الحديثة ، ط ١ ، دمشق ، منشورات جامعة دمشق .

ملحق (١)

مقياس إدارة الوقت

ملحق (٢)

ت	الفقرات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
١	أتواجد في دائرتي بالوقت المحدد					
٢	أغادر دائرتي بعد نهاية الدوام الرسمي					
٣	التزم بمواعيد العمل					
٤	أوليات العمل غير واضحة لي					
٥	ارتب الأعمال المطلوبة حسب درجة أهميتها					
٦	اتأخر في دائرتي من أجل إنهاء عمل ما					
٧	لدي أهداف واضحة عندما أبدا في أداء مهمة ما					
٨	أقرأ الصحف والمجلات أثناء العمل					
٩	اعد خطه زمنية بالأعمال الواجب تنفيذها					
١٠	اعتمداأساليب المؤدية لإنهاء الزيارات والأحاديث الشخصية					
١١	أتجول بين مكاتب دائرتي					
١٢	أرد على المكالمات الهاتفية أثناء العمل باختصار					
١٣	استقبل الزائرين بصفه شخصية					
١٤	اعتمد الحاسبات والبريد الإلكتروني لانجاز الأعمال					
١٥	احدد الأولويات وتنفيذها في الوقت المحدد					
١٦	استخدم أفضل السبل لتنفيذ المهمة بنجاح					
١٧	اتأخر عن الدوام الرسمي لصعوبة المواصلات					
١٨	أركز على عمل واحد في زمن معين					
١٩	أتجنب الزيارات الخاصة					
٢٠	اخصص وقتا محددا للراحة					
٢١	أنجز الأعمال حسب الوقت المحدد لها					
٢٢	أتعرف على أخطاء العمل لتداركها مستقبلا					
٢٣	تفويض الأعمال الأقل أهمية للمرؤوسين					
٢٤	تقليل الأخطاء غير المقصودة للمرؤوسين					
٢٥	ابدا تنفيذ المهام السهلة أولا					
٢٦	اقدر الوقت المتاح لانجاز كل مهمة					
٢٧	أتناقش مع زملائي أثناء العمل					
٢٨	اعثر على أوليات أي مهمة بسهولة في ملفاتي					
٢٩	اعتمد العوامل الوقائية قبل الوقوع بالمشكلات					
٣٠	احدد وقتا لممارسة تمارين الاسترخاء عند الشعور بالتعب					
٣١	اعتمد مبدأ الاستشارة في بعض الأعمال					
٣٢	كثرة أجازاتي سببت تراكم أعمالتي					
٣٣	اتصالات عائلتي تسبب إرباكي					
٣٤	أراجع عملي السابق منذ البدء في الدوام					
٣٥	أشارك زملائي في الأنشطة المعتمدة					
٣٦	أطور خبراتي وقت الفراغ					

مقياس الروح المعنوية

ت	الفقرات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
١	اعتقد أن توزيع المكافآت بين العاملين عادلة.					
٢	افتخر أمام زملائي عند حصول على المكافآت والحوافز.					
٣	استخدم مهاراتي الوظيفية في الحصول على المكافآت والحوافز.					
٤	تعنتي المؤسسة الرياضية بتقديم الحوافز للعاملين بصورة مستمرة للتميز في العمل.					
٥	اعتقد أن الحافز في وظيفتي تتميز عن الحوافز الأخرى.					
٦	تؤثر إيجابيا المكافآت والحوافز في حالتي النفسية.					
٧	أعطى مكافآت وحوافز بحسب جهدي.					
٨	التزم بالتعليمات والأوامر التي تصدر من لدن المدير					
٩	تشاركني الإدارة باتخاذ القرارات التي تخص الجانب الرياضي.					

١٠	العدالة في تطبيق الأنظمة والقوانين تحفزني على الإبداع في عملي.
١١	تدعم التعليمات والقوانين طريقة تعلم الأنشطة الرياضية وتدريبها.
١٢	تتمتع المؤسسة باتخاذ القرارات بالحيادية والاستقلالية.
١٣	أواكب باستمرار المستجدات في التعليمات والقوانين الرياضية.
١٤	أطبق التعليمات والأوامر الخاصة بعملي بصدر رحب.
١٥	أشعر أنّ معايير التقييم في المؤسسة عادلة.
١٦	أسعى للقيام بالأعمال التطوعية.
١٧	أحرص للوصول إلى مكان عملي في الوقت المناسب.
١٨	يتيح المدير فرصة لمناقشة التعليمات التي تهمنى .
١٩	أحرص على تشكيل الفرق التطوعية في الوقت المناسب.
٢٠	أجد أنّ المهمات والواجبات المنوطة لي واضحة.
٢١	أجد انضباط العاملين في ممارسة عملهم يشعروني بالتفأؤل والثقة بالنفس.
٢٢	يراعي المدير الظروف التي يمر بها العاملين
٢٣	علاقتي بالإدارة تشعروني بالارتياح في عملي.
٢٤	اعتقد أنّ مهنتي تحقق ذاتي.
٢٥	أشعر بالفخر لكوني اعمل في المؤسسات الرياضية.
٢٦	أفضل وظيفتي على سائر الوظائف الأخرى.
٢٧	أحرص أن أكون عنصرًا مهمًا في مؤسستي .
٢٨	يؤثر مركزي الاجتماعي لمهنتي في تعاملتي مع الآخرين.
٢٩	تسهم وظيفتي في تطوير شخصيتي ومكانتي.
٣٠	تسهم المكانة الاجتماعية لمهنتي زيادة الثقة بنفسي.
٣١	يسهم عملي في المؤسسة الرياضية ببناء مركز اجتماعي جيد.
٣٢	افتخر بالانتماء والعمل في مؤسستي .
٣٣	أشعر أنّ مهنتي ذات مكانة اجتماعية عالية.
٣٤	أقبل آراء زملائي بروح رياضية وأفكارهم الإبداعية.
٣٥	اعتني بتوفير بيئة محببة لممارسة الأنشطة الرياضية.
٣٦	يشاركني زملائي ممارسة الأنشطة الرياضية في المدرسة.
٣٧	أشارك زملائي مناسباتهم في داخل المؤسسة وخارجها.
٣٨	أعامل زملائي جميعهم بعدالة ومن دون تمييز.
٣٩	علاقتي بزملائي تسودها التعاطف والاحترام المتبادل.
٤٠	أحرص لأن يكون جو المؤسسة خاليًا من الصراعات والخلافات.
٤١	يسود التعاون والانسجام العالين مع زملائي
٤٢	أقوم بمشاركة زملائي في إيجاد حلول لمشكلاتهم الشخصية والمهنية.