

تحليل واقع ادارة الذات لرؤساء الاتحادات الرياضية المركزية من وجهة نظر الهيئات الادارية في العراق

أثير إعلان عبدالحسين⁽¹⁾، عبدالرزاق كاظم علي الزبيدي⁽²⁾

تاريخ تقديم البحث: (2021/4/5)، تاريخ قبول النشر (2021/6/20)، تاريخ النشر (2021/9/28)

DOI: [https://doi.org/10.37359/10.37359/JOPE.V33\(3\)2021.1186](https://doi.org/10.37359/10.37359/JOPE.V33(3)2021.1186)

المستخلص

تكمن أهمية البحث في تناول موضوع ادارة الذات الذي يُعد حديث التداول في الإدارة الرياضية عموماً، ومُلازمته كسمة قيادية لأعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية العراقية خصوصاً، مما ينعكس إيجاباً في تحفيز وتعزيز الثقة العالية بالذات، لدى اعضاء الهيئة العامة في الاتحادات الرياضية العراقية والمنتخبات الوطنية والأندية لضمان الأداء الرياضي الكفوء، فضلاً عن المشاركة الفاعلة في الرؤيا المستقبلية ورسم الخطط الإستراتيجية التي يرسمها الاتحاد المعني الذي يسعى لتطبيقه في ميادين اللعب وتحقيق التميز والفوز في المنافسات.

الكلمات المفتاحية: إدارة الذات، الاتحادات الرياضية، اللجنة الأولمبية العراقية، وزارة الشباب، الهيئات الإدارية

ABSTRACT

Analyses of Self – Administration Reality of Central Sport Federation Presidents from Administrative Bureau Point of View in Iraq

The importance of the research lies in self – administration being a modern topic in sport administration in general and in Iraqi central sport federation’s administration in particular. Self - administration positively affect high self – esteem in members of the administrative board in Iraqi central sport federations. It also contributes in future vision and strategy planning for each federation to achieve winning in competitions.

Keywords: self – administration, sport federations, Iraqi Olympic committee, ministry of youth, administrative bureau.

المقدمة:

يتسم مفهوم إدارة الذات بالمرونة لاختلافه باختلاف الأفراد بل وقد يختلف بالنسبة للفرد الواحد باختلاف الموقف فهي خطة يضعها الفرد بغرض زيادة كفاءته وفعاليتته عن طريق تطبيق استراتيجيات إدارة الذات ويعد هذا المفهوم في غاية الأهمية لأنه يؤدي إلى تعميم السلوك التوافقي لدى الأفراد مما يدعم استقلاليتهم والتغلب على العوائق التي تحول دون بلوغ الهدف. فإدارة الذات هي مسألة تعتمد في الأساس على مقومات المتعلم العلمية والشخصية والنفسية والسلوكية والاجتماعية، كما أنها تتطلب دافعا وقدرة ووسيلة وطريقة وأسلوبا وبيئة توافر فيها حوافز التعلم ، ويمكن أن نعرف إدارة الذات بأنها: " العملية المتعلقة بتحقيق الأهداف الشخصية بأكبر مقدار من الكفاءة وبما يحقق الرخاء والسعادة للشخص نفسه، فإذا حسن إدارة الفرد لذاته،

(1) طالب دراسات عليا (الدكتوراه)، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. (atheer89aiai@gmail.com)

Atheer Ailan Abdul Hussein, Post Graduate Student (PH.D), University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, (atheer89aiai@gmail.com) (+9647725695452).

(2) أستاذ، دكتوراه تربية رياضية، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة (dr.arzak.alzubidi@gmail.com)

Abdul Rezaq Khadem, Prof (PH.D), University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, (dr.razak.alzubide@gmail.com) (+9647703992766).

سيسعد في حياته، فالنواة الرئيسية الأصلية (الذات) إذا صلحت فسيتم الصلاح للجميع وهذه قاعدة لا مجال للجدل فيها، كما أنه من خلالها يتم معرفة الفرد لطبيعة إحساسه ومشاعره وكيفية التعامل مع هذه المشاعر وادارته لها والسيطرة عليها ، وتوظيفها إيجابيا في نشاطاته الحياتية المختلفة، مثلا كيف يكون صادقا ومتفائلا، ويواجه الغير والسيطرة على حالات الغضب والحزن.

وبما أن الاتحادات الرياضية المركزية هي بمثابة الهيئات الإدارية العليا والرئيسية في الأشراف على الأداء والإنجاز الرياضي في المؤسسات الرياضية المختلفة، ولاسيما أداء المنتخبات والأندية ومنافساتها، فضلاً عن الملاكات العاملة من المُدربين والأعبين والحكام. لذا يجب عليها أن تضطلع بأدرة الذات كونهم رؤساء وإداريين يتمنوا من أتباعهم الارتقاء بمستوى الفكر والأداء الذي يتوافق مع رؤاهم واستراتيجياتهم، كأنهم هم إدارة الاتحاد وهم القادة في الميدان، أو بما يُسمى قيادة الذات.

والإدارة في أي مستوى من مستوياتها تواجه مواقف ومشكلات تتطلب منها اتخاذ قرارات حيالها وإن مقدار النجاح الذي تحققه أي مؤسسة إنما يتوقف على قدرة المديرين والرؤساء وفهمهم للقرارات الإدارية وأساليب اتخاذها وما لديهم من مفاهيم تضمن فاعلية القرارات ومتابعة تنفيذها وتقويمها. ويدخل اتخاذ القرار في مجال العمل الإداري وفي جميع الوظائف الإدارية فالتخطيط يحتاج الى قرارات او أوامر للتنفيذ وتحديد الأهداف وترتيب الأولويات والتنظيم يحتاج الى قرارات لتوزيع الواجبات وتقسيم الأعمال وتحويل الصلاحيات وتوضيح أدوار الأفراد والأقسام والمسؤوليات وتكامل عمل الأنشطة والرقابة تحتاج إلى قرارات لمتابعة تنفيذ العمل وتصحيح الأخطاء وتحديد التوقيات، لذا ارتأى الباحثان الخوض في متغيرات هذه الدراسة، عسى وأن توفق في الوصول إلى نتائج إيجابية تخدم عمل الاتحادات الرياضية المركزية والعاملين معها، وتناول العديد من الدراسات متغير إدارة الذات منها دراسة (حسن، 2017) حيث اختلفت هذه الدراسة عن دراستنا من ناحية العينة التي كانت عينة من النساء العاملات بالقطاع الصحي، واختلفت هذه الدراسة كذلك من ناحية العينة لكنها اتفقت في متغير إدارة الذات. وتناولت دراسة (احمد، 2014) فقد كانت العينة من موظفي وموظفات من الإداريين والأكاديميين في الجامعة الإسلامية بغزة وهي تختلف كذلك مع دراستنا من ناحية العينة لكنها ايضا اتفقت في متغير إدارة الذات، اما دراسة (الزكي، 2011) حيث كانت عينة الدراسة من (40) طالبة معلمة بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر كذلك كانت العينة مختلفة عن عينة البحث وتتفق فقط مع المتغير (إدارة الذات)، وبذلك نستنتج ان اغلب الدراسات السابقة استخدمت متغير إدارة الذات لكن مع عينات مختلفة عن العينة الحالية. دراسة (الهدلي، 2010) بعنوان إدارة الذات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديرات ومساعدات ومعلمات مدارس المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن " هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة إدارة الوقت لدى مديرات ومساعدات ومعلمات مدارس المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة ، كما هدفت التعرف على درجة ممارسة الإبداع لدى مديرات ومساعدات ومعلمات مدارس المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة ، كما هدفت التعرف على العلاقة بين إدارة الذات والإبداع لديهن ، كما هدفت التعرف على أن ممارسة الإبداع و الذات تعزى للمتغيرات التالية: المؤهل و الخبرة و مجال العمل الإداري والحالة الاجتماعية ، وتكونت عينة الدراسة من (214) مديرة ومساعدة ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية : أن ممارسة مديرات ومساعدات مدارس المرحلة الثانوية إدارة الذات بدرجة عالية، وتمارس مديرات ومساعدات المرحلة الثانوية الإبداع بدرجة عالية ، كما توصلت إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين ممارسة إدارة الذات والإبداع الإداري ، كما توصلت إلى عدم وجود فروق بين ممارسة إدارة الذات والإبداع الإداري تعزى إلى المتغيرات التالية : المؤهل و الخبرة و مجال العمل الإداري والحالة الاجتماعية. وهدف البحث الى تطبيق وبناء مقياس ادارة الذات لرؤساء الاتحادات الرياضية المركزية من وجهة نظر الهيئات الادارية في العراق .

الطريقة والأدوات:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، حدد مجتمع البحث (376) عضواً بعدد (47) اتحاد اما عينة البحث فقد تكونت من معظم افراد المجتمع الذي ذكرهم الباحثان انفاً وبنسبة مئوية (98.32%) من مجتمع البحث بواقع (232) عضواً، وقد قسم الباحثان العينة الى (32) عضواً لعينة الاستطلاع، و(100) عضواً لعينة بناء المقياس، و(100) عضواً لعينة التطبيق.

الجدول (1) يبين تفاصيل العينات الاستطلاعية والبناء والتطبيق

الاتحادات	المجتمع	عينة التجربة الاستطلاعية	عينة البناء	عينة التطبيق
الاولمبية	200	16	50	50
غير الاولمبية	176	16	50	50
المجموع	376	32	100	100

ولكي يتمكن الباحثان من إنجاز دراستهما على أتم وجه، لابد لهما أن يستعينان بأدوات ووسائل تساعد في إكمال عمله وهي:

- المصادر العربية والأجنبية.
 - الزيارات الميدانية لجمع المعلومات.
 - الخبراء والمختصون في مجال الإدارة والإدارة الرياضية والاختبار والقياس .
 - استبانة خاصة لغرض تحديد أهم المجالات لمقياس ادارة الذات .
 - استبانة خاصة لغرض تحديد أهم الفقرات لمقياس ادارة الذات .
 - استمارة جمع وتفرغ البيانات.
 - شبكة المعلومات الدولية الالكترونية (الانترنت).
 - فريق عمل المساعد.
 - ساعة توقيت للتعرف على وقت الاجابة على عبارات المقياس أثناء القيام بالتجربة الاستطلاعية.
- إجراءات بناء مقياس ادارة الذات: من خلال اطلاع الباحثان على الدراسات والبحوث السابقة، لم يجدى على حد علمهما دراسات سابقة في هذا المجال، لذلك ارتأى على ان يقوموا ببناء مقياس ادارة الذات الخاص بأعضاء الاتحادات الرياضية وعليه بناء المقاييس او الاختبارات التي تحتاج الى عدة خطوات وهي:
- تحديد فكرة المقياس:** ان تحديد فكرة المقياس يحتاج الى البحث والتقصي لتحديد الظاهرة المراد دراستها المتمثلة بعملية ادارة الذات لأعضاء الاتحادات الرياضية، "لان خطوة تحديد فكرة المقياس ومبررات تصميمه من أهم الخطوات وأولها نظرا لأنها تتيح للقائم بتصميم المقياس والوصول الى المداخل والأفكار الرئيسة التي سوف يستند إليها في التصميم (مرقص، 2001) .

تحديد هدف المقياس: بعد أن قام الباحثان بتحديد فكرة المقياس تم تحديد الهدف من المقياس والغرض المطلوب من وراء بنائه وهو ايجاد وسيلة علمية للتعرف على ادارة الذات الخاص برؤوساء الاتحادات الرياضية.

تحديد مجالات المقياس: من اجل الحصول على عملية بناء أي مقياس جيد وموضوعي فانه يحتاج إلى عملية إعداد وتخطيط مسبق بحيث تكون للباحثان صورة واضحة ومعرفة تامة عن تحديد المجالات، ويؤكد (النبهان، 2004) " في بناء المقاييس على الباني من اعتماد مبدأ تحليل الظاهرة المراد دراستها إلى العناصر الأساسية، إذ يمثل كل عنصر مجالاً معيناً أو إطاراً مرجعياً للمقياس"

وقام الباحثان باقتراح وتحديد (7) مجالات وإعطاء تعريف نظري لكل مجال وأهتم الباحثان بأن يعطى المجالات معنى للظاهرة المدروسة او المفهوم الذي يراد قياسه من خلال الاستبانة التي تم عرضها على عدد من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة والادارة الرياضية والاختبار والقياس، اذ طلب منهم أبداء آرائهم بصلاحيه المجالات وتعريفاتها وإمكانية إضافة او دمج اي مجال يروونه مناسباً وحذف أو تعديل المجالات الغير مناسبة، ومن خلال قيمة (كا)² لقبول مجالات المقياس، وتحت مستوى دلالة (0.05) وكما مبين في الجدول (2) لمقياس ادارة الذات.

الجدول (2) يبين اتفاق الخبراء والمختصين على مجالات ادارة الذات

ت	المجال	يصلح	لا يصلح	قيمة كا ²	نوع الدلالة	النسبة المئوية لاتفاق الخبراء
1	ادارة الوقت	16	1	13.24	معنوي	%94.11
2	ادارة العلاقات الاجتماعية	16	1	13.24	معنوي	%94.11
3	الاتصال	17	صفر	17	معنوي	%100
4	التخطيط	15	2	9.94	معنوي	%88.23
5	التوازن	1	16	13.24	معنوي	%5.89
6	التفائل	2	15	9.94	معنوي	%11.77
7	الثقة بالنفس	13	4	4.76	معنوي	%76.47

إعداد فقرات المقياس: بعد تحديد (5) مجالات لمقياس ادارة الذات قام الباحثان بصياغة مجموعة فقرات لكل مجال ووضعها في استبانة، وتعتبر كل فقرة عن المجال الذي وضعت فيه وعلى اساس التعريف النظري للمجال الذي وضعت فيه الفقرة مع تحديد بدائل للإجابة المقترحة على المقياس والذي بلغ عدد فقراته بالصيغة الاوليية (56) فقرة باستخدام أسلوب الاختيار من خمسة بدائل (Likert) اذ تم وضع مقياس خماسي متدرج(تنطبق بدرجة كبيرة، تنطبق بدرجة متوسطة، تنطبق، لا تنطبق، لاتتطبق بدرجة كبيرة) وتم ترتيب سلم الدرجات (1-5) وعليه قام الباحثان بمراعاة الجوانب الاتية عند صياغة المقياس:

- أن يكون لكل مجال فقراته الخاصة به.
- أن تكون فقرات كل مجال معبرة عن التعريف النظري للمجال.
- ان يكون للفقرة معنى واحد فقط ومحدد.
- أن تكون الفقرات واضحة المعنى ومفهومة الكلمات.
- الابتعاد عن العبارات الغير مفهومة.

وبعد ذلك تم تحديد مجالات المقياس ووضع التعريف المناسب لكل منهما، وتم عرض استبانة الفقرات على الخبراء المختصين لمعرفة مدى صلاحية وملائمة الفقرات التي وضعها الباحثان لمجالات البحث والتي تكون ملائمة لموضوع البحث.

تحديد صلاحية الفقرات: قام الباحثان بعرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين والبالغ عددهم (17) خبيراً لغرض الاطلاع على فقرات المقياس ومدى ملائمتها وصلاحيتها وابداء الملاحظات وتعديل أو حذف الفقرات غير الملائمة، ومن خلال مربع كأي أصبح المقياس (50) فقرة من أصل (56) فقرة اي تم

اهمال (6) فقرات موزعة على ثمانية (5) مجالات والجدول (3) يبين ذلك، علماً أن قيمة الدلالة تكون معنوية عندما تكون > من 0.05 .

الجدول (3) يبين صلاحية فقرات مقياس ادارة الذات

الدلالة الإحصائية	قيمة كا ² المحسوبة	عدد الخبراء				عدد العبارات	أرقام العبارات في المقياس
		النسبة المئوية	غير موافقين	النسبة المئوية	موافقين		
معنوية	21	صفر	صفر	%100	21	12	-23-15-13-12-8-4-2 54-41-37-30-27
معنوية	8.04	%19	4	%81	17	11	25-22-16-14-9 53-52-49-45-35-32
معنوية	13.76	%9.5	2	%90.5	19	11	-28-26-24-10-5-1 44-42-40-38-33
معنوية	5.76	%24	5	%76	16	11	-21-20-19-18-11-7 51-48-47-46-34
معنوية	10.71	%14.2	3	%85.7	18	11	-36-31-29-17-6-3 56-55-50-43-39

التجربة الاستطلاعية لمقياس الدراسة: ان عملية بناء مقياس يتسم بدرجة عالية من الجودة، ومعرفة مدى وضوح التعليمات، وفهم العبارات والكلمات من المجيبين، فضلاً عن التعرف على طريقة وكيفية الإجابة في الورقة، كان لابد من تجريب المقياس بإجراء تجربة استطلاعية، إذ كان الغرض من إجراء التجربة الاستطلاعية هو:

- التعرف على الصعوبات التي من المحتمل ان تواجه الباحثان أثناء التجربة الأساسية.
- تحديد ومعرفة الوقت المستغرق لتسليم الاستمارات واستلامها.
- التعرف على امكانية استيعاب العينة لعبارات المقياس.
- معرفة مدى وضوح العبارات والتأكد من سلامة لغتها وصياغتها.
- التأكد من كفاءة عمل فريق العمل المساعد وادوات البحث.

وتم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية وباللغة (16) من اعضاء الاتحادات الاولمبية وغير الاولمبية يوم الموافق 2020/11/16 وبصورة عشوائية، وطلب منهم قراءة التعليمات والعبارات، والاستفسار عن أي غموض، وذكر الصعوبات التي تواجههم أثناء الاستجابة، وبعد الانتهاء من التطبيق اتضح أن التعليمات واضحة والعبارات مفهومة من المجيبين وكان الوقت المستغرق للإجابة يتراوح ما بين (17-22) دقيقة للمقياس، وبذلك أصبح المقياس بتعليماته وعباراته جاهز للتطبيق من أجل التحليل الإحصائي للعبارات.

تطبيق المقياس على عينة البناء: بعد التوصل إلى الصيغة الأولية لمقياس (ادارة ذات) لأعضاء الاتحادات الرياضية عمد الباحثان وبمساعدة فريق العمل المساعد بتطبيق المقياس بالصورة الأولية على افراد عينة البناء والبالغ عددها (100) عضو اتحاد مركزي بتاريخ 2020/11/20 الى يوم 2020/12/ 28 وبعد الانتهاء من تنفيذ التجربة الرئيسة قام الباحثان بترتيب استمارات الاستبيان وتصحيحها وتدوين النتائج تمهيداً لتحليلها.

كما قام الباحثان بتحليل نتائج عينة البناء لمقياس (ادارة الذات) التي تضمن التحليل الاحصائي وعدة إجراءات.

القدرة (القوة) التمييزية: بعد ان تم جمع وتفريغ البيانات الخاصة بالمقياسين قام الباحثان بترتيب الدرجات الخام تصاعدياً من "أقل درجة إلى أعلى درجة، إذ اختير منها (27%) من الدرجات العليا ومثلها من الدرجات الدنيا وذلك للتعرف على قدرة المقياس على التمييز بين المجموعة ذات المستوى المرتفع وذات المستوى المنخفض"، وعلى وفق ذلك تم استخدام اختبار (T) الإحصائي للعينات المتساوية غير المرتبطة وبعد معالجة البيانات احصائياً تبين أن المقياسين ذات (قوة) تمييزية بين المجموعتين العليا والدنيا لكون قيم الدلالة أصغر من مستوى دلالة (0.05) عند درجة حرية (32) لمقياس ادارة الذات وكانت جميع العبارات معنوية .

الاتساق الداخلي للمقياس

أولاً : علاقة درجة الفقرة بالمجال: استخرج الباحثان معامل ارتباط كل فقرة مع المجال الذي تنتمي اليه وكانت جميع معاملات الارتباط معنوية.

ثانياً: علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: استخرج الباحثان معامل ارتباط كل فقرة مع المقياس ككل وكانت جميع معاملات الارتباط معنوية.

ثالثاً: درجة المجال بالمقياس: إن إيجاد هذا النوع عن طريق استعمال معامل ارتباط (بيرسون) بين الدرجة الكلية للمجال الواحد والدرجة الكلية لمقياس ادارة الذات واستعمل الباحثان معادلة (ر).

الثبات:

التجزئة النصفية: وهي طريقة لقياس ثبات المقياس عن طريق تجزئة عبارات المقياس الى جزئين متساويين جزء يشتمل على العبارات الفردية والجزء الاخر يشتمل على العبارات الزوجية ومن ثم ايجاد معامل الارتباط بيرسون بينهما، وعند تطبيق هذه الطريقة ظهر معامل الارتباط (0.774) وهذا يمثل ارتباط نصف الفقرات اذ قام الباحثان فيما بعد بايجاد معادلة جيتمان عند الفقرات الفردية وقد بلغت قيمته (0.833).

معامل الفاكرونباخ: استخدم الباحثان طريقة ثانية لاستخراج ثبات المقياس اذ ان طريقة الفا كرونباخ تعبر عن مدى قوة الارتباطات بين عبارات المقياس وانه يزودنا بتقدير جيد للثبات ، وتبين عند تطبيق مقياس ادارة الذات على عينة البناء وبالغية (100) عضو اتحاد مركزي ان معامل الثبات هو (0.823) وهي قيمة عالية للثبات .

الإعداد النهائي للمقياس: بعد أن أنها الباحثان من تحديد المجالات وفقرات مقياس ادارة الذات المقياس بالصورة النهائية اصبح المقياس مكون من (50) عبارة.

الوسائل الإحصائية: استخدم نظام SPSS لاستخراج المعاملات الاحصائية وكل ما يحقق نتائج البحث.

- الأحصاء الوصفي: (الوسط الحسابي، الوسيط، الأنحراف المعياري، الإلتواء، أعلى وأدنى درجة).
- معاملات الصدق: (القدرة التمييزية، الإتساق الداخلي، معادلة جتمان) (إختبار t).
- معاملات الثبات: (الفا كرونباخ)، التجزئة النصفية.

النتائج:

بعد اجراء عملية قياس المتغيرات عبر تطبيق المقاييس والحصول على البيانات وتحقيقاً لهدف الدراسة المتضمن (التعرف على واقع ادارة الذات) بعدها سعى الباحثان الى استخراج قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات عينة التجربة الاساسية والبالغ عددهم (100) بعدها تم حساب قيمة الوسط الفرضي للمقاييس.

الجدول (4) يبين قيم الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) ومستوى الدلالة لمقياس ادارة الذات

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة T		مستوى الخطأ	الدلالة الاحصائية
					المحسوبة	الجدولية		
ادارة الوقت	39.8900	8.02760	30	99	12.320	1.98	0.000	دال
العلاقات الاجتماعية	38.0100	8.35270	30	99	9.590	1.98	0.000	دال
الاتصال	38.6600	7.82668	30	99	11.065	1.98	0.000	دال
التخطيط	46.3200	4.82184	30	99	33.846	1.98	0.000	دال
الثقة بالنفس	43.5000	8.60526	30	99	15.688	1.98	0.000	دال
الدرجة الكلية للمقياس	206.3800	28.11692	150	99	20.052	1.98	0.000	دال

المناقشة:

وبعد استكمال بناء مقياس ادارة الذات وتطبيقه على افراد العينة البحث الاساسية البالغ عددهم (100) مفردة والمتضمن (5) مجالات و (50) عبارة توزعت بواقع (10) فقرات لكل مجال ، بعدها سعى الباحثان لاستخراج قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات العينة على المقياس ومن ثم حساب قيمة الوسط الفرضي للمقياس والبالغ (150) درجة وبعد الاستدلال عن معنوية الفروق بين الوسطين (الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي للمقياس) عن طريق استخدام اختبار (ت) لعينة واحده كوسيلة احصائية لتحقيق هذا الغرض والتعرف على واقع المستوى لأدارة الذات لدى عينة البحث، وقد اوضحت النتائج المتعلقة بتحليل البيانات ان الوسط الحسابي المتحقق لدرجات افراد عينة البحث قد بلغ (206.38) درجة وبانحراف معياري قدره (28.11) درجة وعند اجراء المقارنة بين الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي للمقياس البالغ (150) تبين ان هناك فرقا دالا احصائيا بين الوسطين وقد بلغت قيمة (ت) المحسوبة (20,0) وتحت مستوى دلالة (0.05) للمقياس ككل مما يدل على معنوية الفروق لصالح متغير ادارة الذات ككل .

يعد مفهوم إدارة الذات من المفاهيم العصرية التي تلعب دوراً حيوياً في تنظيم حياة الفرد بشكل سليم و تعينه على التعامل مع المجتمع الذي يعيش فيه وهذا المفهوم أكثر إنتاجية في قدرة الفرد على تقوية وتعزيز ذاته وهذا يعني إن مهارة إدارة الذات تعد عاملاً مهماً يساعد على النجاح، ويُعدّ إدارة الذات مؤشراً مهماً لقياس مدى امكانية المؤسسة من أجل البقاء، والنمو بالنشاط الاداري والاقتصادي للمؤسسة .

إنَّ حسن إدارة الفرد لذاته وتعامله مع نفسه بكل كفاءة واقتدار هي إحدى مؤشرات النجاح في الحياة، وبالمقابل فإن فشله مع ذاته هي مدعاة لفشله في حياته إذ إنَّ عملية إدارة الذات مسألة تعتمد في الأساس على مقومات المتعلم الشخصية والعلمية والنفسية والاجتماعية والسلوكية كما إنها تتطلب دافعاً وقدرة وطريقة وأسلوباً وبيئة تتوافر فيها حوافز التعلم، فالنواة الرئيسية هي (الذات) إذا صلحت فسيتم الصلاح للجميع وهذه قاعدة لا مجال للجدل فيها. (مفلح و هاشم، 2007). إنَّ إدارة الذات تتبع من الداخل أي من الإدارة المستقلة التي تعني المقدرة على إتخاذ القرارات والاختبارات أي المقدرة على الفعل وتركز إدارة الذات على الحفاظ على التوازن وكذلك إنَّ إدارة الذات تعني البدء بالأهم قبل المهم. (ميريل، 2000).

الاستنتاجات والتوصيات:

- تم التوصل الى بناء مقياس ادارة الذات لأعضاء الاتحادات الرياضية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الادارية، وفق (5) مجالات، وموزعة عليها (50) فقرة.
- تم التوصل الى تطبيق مقياس ادارة الذات لأعضاء الاتحادات الاولمبية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الادارية.
- ضرورة اهتمام اعضاء الاتحادات الاولمبية بأدارة الذات لما لها من دور في عمل الهيئات العامة.
- وضع دورات وبرامج تطويرية مستمرة من قبل القائمين على اللجنة الاولمبية لتطوير ادارة الذات لأعضائها.
- ضرورة اشراك جميع الأعضاء في تبني الافكار والقرارات لضمان الحصول على نتائج مرضية.
- اجراء دراسات أخرى تتناول ادارة الذات على عينات أخرى.

المصادر

- اميرة حنا مرقص (2001): بناء وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد، أطروحة دكتوراه، كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد.
- سميرة بنت احمد حسن (2017): إدارة الذات وانعكاسها على الرضا الوظيفي للمرأة العاملة بالقطاع الصحي ، بحوث ومقالات ، مجلة القراءة والمعرفة ، جامعة عين الشمس ، كلية التربية _الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة.
- هبة محمد محمود (2014): أثر إدارة الذات على عملية اتخاذ القرارات لدى العاملين في الإدارة العليا في الجامعة الإسلامية بغزة ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية _ غزة .
- الزاكي والشامي (2011): العلاقة بين مهارات إدارة الذات والأداء التدريسي للطالبة المعلمة في كلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر، بحث منشور في المؤتمر العلمي السنوي العربي السادس_الدولي الثالث.
- رجوة بنت سمران الهذلي (2010): إدارة الذات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديرات ومساعدات ومعلمات مدارس المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن، رسالة ماجستير ، كلية للتربية_جامعة ام القرى.
- موسى النبهان (2004): أساسيات القياس في العلوم السلوكية ، ط1، عمان ، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- محمد خليل عباس وآخرون (2011): مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط3 ، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- فدوى شوقي مفلح ونورا محمد هاشم (2007): ادارة الذات نحو النجاح والأبداع، ط1، مطبعة دار البداية، عمان.
- ستفن ميريل (2000): إدارة الأولويات، ترجمه السيد المتولي حسن، مكتبة جرير الرياض.

الملحق (1) يوضح مقياس ادارة الذات بصورته النهائية

المجال الاول	ادارة الوقت / الفقرات	تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق	لا تنطبق	لا تنطبق بدرجة كبيرة
1	يسعى رئيس الاتحاد الى تحقيق الأفضل .					
2	يستوجب على رئيس الاتحاد اتخاذ قرارات اكثر فاعلية بأدارة وقته.					
3	يحرص على بدء مهامه والانتهاء منها في الوقت المحدد لها.					
4	ينظم رئيس الاتحاد مواعيد عمله ضمن خطة محددة.					
5	يحضر الاجتماعات الدورية في أوقاتها المحددة .					
6	يقضي وقته في الأعمال المفيدة للاتحاد .					
7	يحافظ على مواعيد بدقه.					
8	يضع أولويات عند أداء مهامه التنظيمية .					
9	يستطيع إدارة وقته يتمكن .					
10	يحاول تجنب مضيعات الوقت خلال أداء واجباته .					
المجال الثاني	ادارة العلاقات الاجتماعية / الفقرات	تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق	لا تنطبق	لا تنطبق بدرجة كبيرة
11	يتعامل مع زملائه واقاربه بشكل ايجابي.					
12	يتجنب المواقف التي يتخذ فيها قرارات سلبية تخص الآخرين والزملاء .					
13	يتمكن من تحمل مسؤولياته بالعمل لتقديم الأفضل .					
14	يتبادل الأفكار والاراء مع الآخرين بتقبل وترحاب .					
15	له الدور في إقناع الاخرين وتفهمهم فيما يتعلق بالاتحادات الرياضية.					
16	يرحب بقيادة المناقشات الجماعية بين جميع الأعضاء.					
17	له دور اساسي ومؤثر بينة وبين الآخرين .					
18	يتمتع بالإنسانية والمسامحة والتعاون وتقبل الآخرين.					
19	يقدم النصيحة الى زملائه عند الحاجة.					
20	يتمتع بمبادئ اجتماعية تجعله اكثر تحملا للالتزامات الوظيفية.					

المجال الثالث	الاتصال / الفقرات	تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق بدرجة متوسطة	لا تنطبق	لا تنطبق بدرجة كبيرة
21	التشاركية والتواصل مع الآخرين اساس نجاح عمل الاداري الرياضي.				
22	يحرص على إيصال رسالة واضحة ومحددة عن الاتحاد والهيئات الإدارية التابعة له .				
23	يحرص على الاصغاء والاهتمام لما يقوله أعضاء الاتحاد.				
24	يراعي جميع المستويات عند التحدث عن موضوع معين.				
25	يسعى الى تحقيق بنيه مناسبة للعمل لتحقيق الانجازات والوصول الى الأفضل				
26	يختار الوسيلة المناسبة لأیصل رسالته للآخرين .				
27	يراعي استجابة الآخرين وردود الأفعال عند إيصال رسالة ما .				
28	يسعى الى عقد اتفاقات قوامه مع الاتحادات المتميزة من اجل تبادل الخبرات وتطوير العمل الاداري .				
29	يهتم بمحتوى حديثه وطريقة إخراجة إذا كان رسالة للآخرين .				
30	يوضح الرسالة والرؤية والأهداف التي يسعى الى تحقيقها لتحقيق ما يصبوا اليه.				
المجال الرابع	التخطيط / الفقرات	تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق بدرجة متوسطة	لا تنطبق	لا تنطبق بدرجة كبيرة
31	يضع قائمة عمل يومية مرتبة بحسب اهمية الأعمال.				
32	يضع الخطط البديلة لمواجهة الأزمات التي قد يتعرض لها الاتحاد في المستقبل.				
33	يركز على التكامل بين اهداف الخطة وأهداف البرامج من جانب آخر .				
34	يستثمر اهداف الخطة الرياضية بدقة ومهنية عالية.				
35	يسعى لتحديد الأنشطة والإجراءات دائما.				
36	وجود رؤيا واضحة وواقعية عن عمله وعمل الإتحادات الرياضية .				
37	يقوم باستخدام اليات مختلفة لحل المشكلات.				
38	يقوم بالاستثمار الجيد للإمكانات المادية والبيئية المتوفرة .				
39	يدرس الخطط الموضوعية وفق معايير خاصة للفعاليات الرياضية.				

المجال الخامس	الثقة بالنفس / الفقرات	تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق	لا تنطبق	لا تنطبق بدرجة كبيرة
40	يحدد الأهداف بشكل واضح ودقيق ويحدد الزمن لتحقيقها .					
41	يساعد على تشجيع حوارات الأعضاء داخل الاتحاد ومناقشتها .					
42	توظف خبرات الأعضاء الاكفاء ذوي الثقة بالنفس وتعمم لتنفيذها.					
43	يتخذ القرارات الجريئة والشجاعة في المواقف الصعبة.					
44	تساهم الثقة بالنفس في تعزيز اندفاع الأعضاء والوصول نحو الافضل .					
45	يتقبل النقد من الزملاء اذا كان موضوعيا.					
46	يسعى دائما الى تطوير عمله الأفضل لكسب ثقة الآخرين .					
47	يتخذ القرارات المناسبة في المواقف الصعبة بعد دراسة ومناقشة ذلك.					
48	لديه تقدير ايجابي لذاته يستطيع بناء علاقات اجتماعية مع الآخرين بسهولة.					
49	لديه اصرار وعزيمة حتى يصل بالعمل لنهايته وتحقيق مايجبو اليه.					
50	لديه الرغبة في ان يكون من المتميزين في محيطي الرياضي.					