

مهارات ادارة الوقت وعلاقتها بالاداء الاكاديمي لدى طلبة الجامعة

أ.م. اسراء حسين محمد

الجامعة المستنصرية – كلية التربية – قسم العلوم التربوية والنفسية

Asrah5229@gmail.com

07717624922

مستخلص البحث:

هدف البحث الحالي التعرف على علاقة مهارات ادارة الوقت وعلاقتها بالاداء الاكاديمي لدى طلبة الجامعة، وماهي العلاقة بينهما، ولغرض التحقق من ذلك قام الباحث بتبني مقياس مهارات ادارة الوقت والمكون من (29) فقرة وكذلك تبني مقياس الاداء الاكاديمي والمكون من (45) فقرة ، وتم حساب الخصائص السايكومترية لعينة البحث (400) طالب وطالبة من الجامعة الذين اختيروا بطريقة العشوائية وبعد جمع المعلومات ومعالجتها احصائياً، توصلت الباحثة الى النتائج الآتية:

1. ان طلبة الجامعة بصورة عامة ، يتمتعون بمهارات لادارة وقتهم سواء أكان ذلك عند الذكور ام الاناث، مما يدل ذلك ان عينة البحث يستعملون عمليات ادارة واضحة للوقت في عملية تعلمهم وتحقيق النجاح على المستوى المعرفي وبالتالي يكون اداءهم الاكاديمي يلبي طموحاتهم المستقبلية.
2. وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين مهارات ادارة الوقت والاداء الاكاديمي عند الطلبة.

وبناءً على نتائج البحث الحالي تم التوصل الى بعض التوصيات والمقترحات المستقبلية .

الكلمات المفتاحية: مهارات ادارة الوقت ، الاداء الاكاديمي ، طلبة الجامعة.

الفصل الأول

مشكلة البحث :

برغم ما يتعرض الطلبة في المراحل الدراسية من خبرات تهيئهم للدراسة إلا أن معظم الطلبة لا يمتلكون مهارة برمجة الوقت وتصبح المشكلة أكثر تعقيداً عند دراستهم لذا يصبح الطالب بحاجة إلى تنمية مهاراته التنظيمية والتي تسعفه في عملية استثمار وقته في أداء الاكاديمي فالوقت عامل محدد وغير قابل للزيادة والتعديل والخرن، مما يتطلب من الطلاب التحكم فيه خلال وقتهم عن طريق فهم وإتقان المبادئ الإدارية للوقت واستغلاله بشكل أفضل لإنجاز مهامهم، وان سوء استغلال الإداري للوقت يؤثر سلباً في الاداء الاكاديمي للطلاب كليا حتى إذا وجد نفسه يمتلك مهارات إدارة الوقت فقد تكون لديه مضيعات ذاتية أو خارجية تقلل من فرص تطبيق هذه المهارات، (درة، 1991: 48). لذا تعد مشكلة إدارة الوقت واستثماره من المشاكل التي تواجه الإنسان اليوم في مجالات الحياة المختلفة، وإن الإدارة عامة تدخل كعنصر حاسم ومهم في كل ما يواجهه الإنسان والمجتمع من متغيرات علمية واقتصادية وسياسية واجتماعية وتربوية ، وتبرز من بين أنواع الإدارة التي تتصل بحياة الإنسان العملية الإدارة التربوية التي تتفاعل مع جميع متغيرات الحياة لتؤكد دورها الحقيقي فالوقت أحد وأثمن موارد المؤسسات التربوية ونظمها التعليمية ، ومن مشكلاتنا المعاصرة عدم إعطاء الوقت الاهتمام الكافي، (الدايني، 2008: 3) وفي دراسة (كساب، 2004) أوضحت إن معظم الطلبة يشكون من عدم تمكنهم من إنجاز الأعمال والمهام الدراسية بالمستوى المطلوب ، ويعززون ذلك إلى ضيق أو قلة الوقت المتاح لهم.

(كساب، 2004: 61) مما اثر ذلك على الاداء الاكاديمي الذي يعد من المشكلات الدراسية التي يعاني منها الطلبة إما لصعوبة المواد أو لطريقة التدريس غير المناسبة للمقرر أو عدم استيعاب الطلبة للمقررات الدراسية وفهمها الفهم السليم مما يفقده الثقة بنفسه وقدراته، وبالتالي يتأثر توافقه مع زملائه ومع البيئة بشكل عام. لذا فإن الحاجة تبدو ملحة وضرورية لدراسة تسعى إلى توضيح وتحليل كيفية إدارة الوقت لدى طلاب المرحلة الثانوية وتحديد العوامل المسؤولة عن الوقت المفقود بهدف إدخال التعديلات على الجوانب التي تعيق عملية إدارة الوقت وتنظيمه وبشكل يزيد من الاداء الاكاديمي عند الطالب ، ومن أكثر المشكلات التي تواجه الطلاب وتؤثر على ادائهم الأكاديمي وتحصيلهم الدراسي هي ضعف قدرتهم على إدارة الوقت واستغلاله بالشكل الأمثل ؛ الأمر الذي أكدت عليه نتائج العديد من الدراسات مثل دراسة (Trueman and Hartly 1996) ، ودراسة ابو سلطانة (2000) ، ودراسة عبد العال (2009) ، ومن خلال ما تقدم يمكن ان نتحدد بالاجابة عن السؤال الاتي: ما العلاقة الارتباطية بين مهارات ادارة الوقت والاداء الاكاديمي لدى طلبة الجامعة؟

اهمية البحث :

تعد أهمية إدارة الوقت من خلال الخصائص التي ينفرد بها عن غيره من الموارد ألا وهي (لا شيء أطول من الوقت لأنه مقياس الخلود، ولا أقصر منه لأنه ليس كافياً لتحقيق جميع ما يريده الفرد، الوقت لا يحترم أحداً فلا يمكن لأحد تغييره أو تحويله بغض النظر عما يريد تحقيقه ، انه مورد نادر لا يمكن تجميعه وما قضى منه لا يعود ولا يعوض فهو أنفس ما يملكه الإنسان، كما أنه مورد يملكه الجميع بالتساوي ولا يستطيع أحد زيادته) (الحنوي، 2011: 35). وقد أكدت عدد من الدراسات والأبحاث في هذا المجال أهمية الوقت وإستثماره بشكل صحيح منها :

دراسة (بيدس، 1995) التي أكدت أهمية إدارة الوقت بوصفه العامل الرئيس الذي يتوقف عليه نجاح المشروع أو فشله ونظراً لأهمية الوقت وندرته فأن نجاح الإداري يعتمد بشكل كبير ومباشر على طريقة استثماره للوقت ومحافظة عليه وحرصه على حسن استخدامه. (بيدس، 1995: 14). أما دراسة (الجاوشلي، 2005) فأشارت إلى أن نجاح المؤسسة التعليمية في أداء مهامها يتوقف إلى حد كبير على قدرة تفعيل إدارتها، وعلى مدى كفاية الطلبة فيها، وتعد إدارة الوقت واحدة من تلك الكفايات التي لا يمكن أن تستغني عنها. (الجاوشلي، 2005: 5). ويؤكد ذلك ما أشارت إليه دراسة (الملا، 1997) من أن دراسة إدارة الوقت من الموضوعات المهمة التي تحظى باهتمام الباحثين التربويين نظراً لأهميتها في نجاح المؤسسة التعليمية (الملا، 1997: 4) لذلك الاداء الاكاديمي يعد احد الجوانب المهمة في النشاط العقلي الذي يؤديه الطالب ويظهر فيه اثر التفوق الدراسي ، ويرتبط مفهوم الاداء بمفعوم التعلم ارتباطاً وثيقاً ، الان مفهوم التعلم اكثر شمولاً واتساعاً ، فهو يشير الى كافة التغيرات في الاداء تحت ظروف الممارسة والتدريب في المدرسة ، فهو يتمثل في اكتساب المهارات ، والمعلومات وطرائق التفكير ، وتغيير الاتجاهات ، والقيم ، وتعديل اساليب التفكير، ويشمل النواتج المرغوبة وغير المرغوبة ، في حين ان الاداء اكثر ارتباطاً بالنواتج المرغوبة للتعليم (عبد الرحيم ، 1982 : 46) .

ومن خلال ما تقدم يمكن للباحثة إيجاد أهمية البحث الحالي بالآتي:

1. ان تعرف طبيعة مهارات ادارة الوقت الذي يتصف به بعض الطلبة سيساعد على تجاوز الفروق الفردية فيما بينهم بشكل خاص ومع مجتمعهم بشكل عام.
2. ان دراسة الاداء الاكاديمي تعد مكملة لسلسلة الدراسات والبحوث العلمية التي تمت في ميدان التي تعد من البحوث المعاصرة في زمن الانفجار المعرفي والثورة التكنولوجية0
3. توجه الدراسة الحالية نظر الباحثين الى اهمية مهارات ادارة الوقت واجراء المزيد من البحوث والدراسات التي تهتم بدراسة جوانب الاداء الأكاديمي لدى الطلاب .
4. أهمية التعرف على العوامل والسلوكيات التي تستنزف الوقت بهدف تشخيصها ومعالجتها أو التخفيف من حدتها.
5. الإضافة العلمية التي سيسهم بها البحث الحالي في إثراء المكتبات العلمية والمؤسسات الجامعية بالمعرفة الخاصة بالدراسة الحالية.

اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي تعرف:

- 1.مهارات ادارة الوقت لدى طلبة الجامعة.
- 2.الاداء الاكاديمي لدى طلبة الجامعة .
- 3.العلاقة الارتباطية بين مهارات ادارة الوقت والاداء الاكاديمي لدى طلبة الجامعة.

حدود البحث :

تحدد البحث الحالي بطلبة الجامعة المستنصرية حسب متغيري الجنس (ذكور، اناث) والتخصص (علمي، انساني)، وللدراسة الاولى الصباحية للعام الدراسي(2022- 2023) .

تحديد المصطلحات:

أولاً - مهارات ادارة الوقت : - Time Management عرفها كلاً من :

العقيد (2001) :

وهي المهارات التي تساعد الفرد على أن يصبح عالي الفعالية وذلك بتوضيح كيف يمكن له أن يحدد ويركز على الفعاليات التي تعطيه أعظم النتائج في الوقت المحدد. (العقيد، 2001: 295)

المياحي(2009) :

هي القدرة على استغلال الوقت بكفاءة أعلى بحيث ينتج الفرد أكثر في وقت اقل وبدرجة مناسبة من الإتقان. (المياحي، 2009: 521)

غنيم (2010) :

بانها قدرة الشخص على استخدام وقت الوظيفة لانجاز المهام في التوقيت المحدد لها (غنيم ، 2010 ، ص 21) .

تعريف الباحثة الإجرائي : هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد العينة بعد إجابتهم على فقرات الاستبانة المتبناة لدى طلبة الجامعة.

ثانياً. الأداء الأكاديمي: Academic performance :

تعريف (ابو حمادة ، 2006) :

بانها ما يستطيع الطالب انجازه من معدل تراكمي عام استنادا الى سلم التقديرات المعتمد من وزارة التعليم العالي (ابو حمادة ، 2006 : 37) .

هيرزبيرج (1971) :

الحصيلة النهائية للاهداف والانشطة التي ينجزها الفرد والتي تتاثر بدوافع الفرد نفسه وبالمهارات والخبرات التي يمتلكها وبظروف العمل المتاحة" (Mukokoma, 2008: 2)

الرفاعي(1982) :

كل ما يقوم به الفرد في مجال عمله ويتطلب منه فعلا أو عملا او انجازا

(الرفاعي، 1982: 319) (Jamal,1985) :

كل نشاط يمكن للمرشد من خلاله ان يقوم بانجاز الاهداف أو المهام المحددة له بنجاح ، وبلاستخدام الجيد للموارد المتاحة (Jamal,1985:32) .

تعرف الباحثة الاداء الأكاديمي:

قدرة الفرد على التحصيل الدراسي، واداء الواجبات الأكاديمية ، وادراكه لأبعاد القوة لديه على تحمل مسؤولياته الصفية، بالإضافة الى قدرة الطالب على تقييم انجازه وقدراته .

التعريف الإجرائي : هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد العينة بعد إجابتهم على فقرات الإستبانة المتبناة لدى طلبة الجامعة.

الفصل الثاني الاطار النظري

يتضمن هذا الفصل عرضا لاهم النظريات التي فسرت مهارات ادارة الوقت والنظريات التي فسرت الاداء الاكاديمي وكما يأتي :

أولاً إدارة الوقت:- Time Management

نظريات إدارة الوقت : The Theories of Time Management

ظهرت في القرن العشرين عدة نظريات في إدارة الوقت كل واحدة منها تركز على زاوية معينة من خصائص الوقت وتوظف مبادئها لحسن تنظيمه واستثماره كما انه لكل واحدة منهم روادها واهتماماتها ودراساتها الخاصة بها ، وكما يأتي :

1- نظرية الإدارة العلمية :

اهتمت نظرية الإدارة العلمية التي عني بها (فريدريك ونسلو تايلر) بدراسة الحركة والزمن (Time and Motion) وقد قامت بدراسة الزمن في عام (1881) في شركة (ميد فيل للفولاذ) ، وتكونت دراسة الزمن من جزئين للعمل : عمل تحليلي، وعمل إنشائي ، وتضمن العمل التحليلي الخطوات الآتية :

أ- تقسيم أي عمل يقوم به الفرد إلى حركات بسيطة.

ب- التخلص من الحركات غير الضرورية .

ج- دراسة الحركات المتبقية وجعلها نموذجية (معيارية) ونمطية بالنسبة لتركيب الأفراد.

د- تسجيل وصف كامل لكل حركة من هذه الحركات وتحديد مقدار الوقت الفعلي اللازم لأداء كل منها . (العجيلي ، 2011: 33)

كما إن العمل الإنشائي يتضمن العنصرين الآتيين:

- 1- تجميع الحركات في عدة مجموعات بحسب طريقة استخدامها في العمل ثم توصيف كامل للحركات الموجودة في كل مجموعة.
- 2- يمكن من خلال هذا التوصيف إختيار الحركات التي يمكن للفرد ان يستخدمها لأداء أي عملية وتجميع الوقت الفعلي اللازم لكل حركة ، وبالتالي يمكن تقدير الوقت اللازم لأداء أي عملية من خلال إضافة نسبة مئوية تمثل الوقت المسموح به. (السعدي، 2013: 26)

ب-نظرية العلاقات الإنسانية :

رغزت هذه النظرية على أهمية الجوانب الاجتماعية والإنسانية في أداء العاملين وبناء المنظمة كعلاقات الأفراد مع بعضهم البعض، وعلاقاتهم مع رؤسائهم ومع غيرهم من داخل المنظمة وخارجها، ومن أشهر روادها (التون مايو) (Alton Mayo) الذي أكد ضرورة إعطاء العامل وقتاً للراحة وللعمل ، مما ينعكس ايجابيا على روحه المعنوية ، وبالتالي على إنتاجيته، وقد قام (مايو) بإجراء مجموعة من التجارب والدراسات في شركة (ويسترن الكتريك) بمصانع هاوثرن بأمريكا ، وأكدت جميع التجارب والدراسات ضرورة إعطاء الفرد أوقاتاً للراحة وعطلاً إسبوعية، لأن ذلك سيشعره انه كائن إنساني واجتماعي له أهميته ومكانته في المنظمة، وبالتالي سينعكس ذلك على ارتفاع إنتاجيته. (العجيلي، 2011: 34)

ج-النظرية الحديثة للمنظمة :

جاءت هذه النظرية بعد نظريتي الإدارة العلمية والعلاقات الإنسانية ، وقد استفادت من اخطاء التجارب السابقة وحاول روادها الاستفادة من الأفكار التي سبقتها ، ومن أهم هذه النظريات :

1-النظرية الرياضية : Mathematical Theory

وتسمى أيضاً (النظرية البايولوجية) ، واعتمدت هذه النظرية على الرياضيات في حل مشكلاتها وإدارة وقتها ، حيث افترضت ان المنظمة كائن حي يولد ثم يموت ، وفي كل المراحل الزمنية هناك مرحلة هي مرحلة الإنتاج الأقصى ، وكان من نتائجها التي توصلت إليها هذه النظرية ، إعتبار المنظمة نظاما يقوم على التفاعل مع البيئة والمنافسين والدولة والمنظمات الأخرى والزبائن وغير ذلك، وبذلك اهتمت هذه النظرية بالوقت وظهرت أهميته في الطريقة العلمية، وبالتالي فان كل مرحلة من هذه المراحل تشكل مدة زمنية تمر بها المنظمة خلال مراحل تطورها . (الصرن ، 2001: 46)

أساليب إدارة الوقت :

1-إسلوب الإدارة بالأهداف :

ترمي الإدارة بالأهداف إلى المزيد من العمل المثمر مع الأفراد وذلك عن طريق تحديد قائمة واضحة بالأهداف الدقيقة لكل جزء من الأجزاء في التنظيم ، كما يجب أن ترتبط تلك الأهداف بجدول زمني يحدد فيه مواعيد الانجاز ، وتكون الأهداف بمثابة عبارات مفصلة مستندة إلى معايير واضحة بشكل يتيح تحقيقه ، كما تكون مبنية على أساس قابل للتحقيق في المستقبل المنظور ، كما يجب أن تغطي موضوعا واحدا فقط وان تكون مكتوبة بوضوح بشكل يعكس مسؤولية الفرد المناط به تحقيق الأهداف التفصيلية، (خليل، 1996: 302)

وبذلك يركز هذا الأسلوب على النتائج والغايات أكثر من تركيزه على النشاطات والفعاليات وأي نشاط يجب أن يؤدي إلى تحقيق الغايات .

2- أسلوب الإدارة بالتفويض :

ومعنى التفويض هو النقل المؤقت للصلاحيات من شخص على مستوى تنظيمي معين إلى شخص آخر على مستوى تنظيمي أدنى ، ويلتزم المفوض له بأداء الواجبات والصلاحيات التي يكلفه بها رئيسه ويصبح مسؤولاً عما قام به من الأعمال أمام رئيسه ، وكلما اتجهت المؤسسة إلى ناحية اللامركزية زادت درجة التفويض .

ويعد التفويض أحد الاستراتيجيات الفاعلة لإدارة الوقت ، وإن حسن إدارة الوقت يرتبط ارتباطاً مباشراً بحسن التفويض للمهام والأعمال اللازمة للآخرين وإنه وسيلة تنظيمية فعالة لتحويل السلطات للمؤسسين داخل إطار محدد لهم بدقة وفق بيان تنظيمي يحدد العلاقة الداخلية بينهم بما يؤدي للتعاون فيما بينهم وتكون نتيجته تحقيق أكبر الانجازات بكل يسر وسهولة (عليان ، 2005: 213)

3- أسلوب الإدارة الذاتية :

إن أسلوب الإدارة التنظيمية هو أسلوب من أساليب إدارة الوقت والعمل ، ويتطلب معرفة ما لدى الإداري من إمكانيات ومهارات بدنية وعقلية وسلوكية وإدارية وفنية ، لكي يستطيع تدريبها وتطويرها لإدارة المؤسسة بشكل فعال مع الاستثمار الصحيح للوقت .

ومفهوم الإدارة الذاتية يمثل بوجود فلسفة معينة ومنهج متطور لدى الإداري يمكن من خلالها تطوير القدرات والإمكانيات والمهارات الذاتية للفرد في سبيل تحقيق أكبر الانجازات وأفضل النتائج على المستوى الفردي أو على مستوى المنظمة بشكل عام . (السعدي ، 2013: 60)

ثانياً: نظريات الاداء الاكاديمي Academic performance

اولاً- هنري موراي (Murray, H. 1938):

يرجع الفضل إلى هنري موراي في ادخال مفهوم (الحاجة للانجاز) إلى التراث السايكولوجي منذ عام (1938)، إذ وردت بين عدد من الحاجات البشرية التي صنفها وبالغلة (28) حاجة له بعنوان (استكشافات في الشخصية) الذي نشر عام (1938) (Murray, 1938: 145) وأن تصور موراي للحاجة ينبثق من تصوره الكلي للشخصية فهي عنده تكوين فرضي يمثل قوة تنظيم الادراك، التعقل، النزوع والفعل، إذ تحول الموقف القائم غير المشبع إلى اتجاه الإشباع أو تخفيف التوتر فضلاً عن خصائص تنظيم السلوك وأستثارته وتوجيهه فإنها قد تستثار داخلياً أو خارجياً، وترجع الاستثارة البيئية في حالة الحاجات النفسية المعقدة، يصاحبها نوعاً ما شعور أو انفعال مميز وخاص بها، ولها نمط معين من السلوك الظاهر أو المتخيل ذو تأثير في أحداث الحالة المرغوبة، ويبدو أن جميع هذه الخصائص هي نفسها التي تميز الدافع، ويذكر تعريف موراي لهذا الدافع بأنه تحقيق الاشياء التي يراها الآخرون انها صعبة والسيطرة على البيئه الفيزيقيه والاجتماعية، والتحكم في الافكار وحسن تناولها وتنظيمها، وسرعة الاداء والاستقلالية والتغلب على العقبات وبلوغ معايير الامتياز، ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم ومع ان تشخيص هذه

الحاجة قد ظهر منذ عام (1938) إلا أن الاهتمام الفعلي بها من الناحيتين النظرية والتطبيقية قد بدأ في بداية الخمسينيات بعد ان نشر Atkinson Meecelland, Lower, Clark, كتابهم لدافع الانجاز عام (1953) وتقديرهم وان هذا الشعور يعكس (الامل في النجاح والخوف من الفشل) في أثناء سعي الفرد لبذل أقصى جهده وكفاحة من اجل النجاح وبلوغ الافضل (محمد، 1977: 17-18) **ثانياً- ماكيلاند McCllland :**

أن التنشئة الاجتماعية هي المسؤولة عن اكساب الفرد الدافع للانجاز على النحو الذي تسمح به معايير المجتمع وظروفة خلال مرحلة الطفولة، وتبين من دراسات أخرى أن سيطرة الوالدين وسياستهما من العوامل التي قد تعيق هذا الدافع عند الطفل كما أن هذا الدافع له علاقة موجبة مرتبطة بسمة الاستقلالية عند الطفل بحيث يمكن القول أن درجة الاستقلالية عند الطفل تصلح لأن تكون مؤشراً جيداً لتقدير دافع الانجاز عند الطفل، ويبدو أن دينامية اكتساب سمة الاستقلالية في مرحلة الطفولة قريبة الشبة من ديناميات اكتساب دافع الانجاز وربما عد الانجاز والاستقلالية مظهرين كاملين لعملية التنشئة الاجتماعية (جلال، 1985: 427) ويذكر ماكيلاند أن الأفراد المنجزين مستعدون للتعلم سريعاً، والعمل على نحو أفضل، وتبني مستويات مرتفعة من الطموح، والميل إلى إدراك العالم من زوايا مختلفة، ويفسر ذلك بخضوع الفرد للتدريب على الاستقلال.

(McClelland, 1951: 440) ويقصد بالامل في النجاح أن يضع الفرد في حسابه احتمالية أحرار النجاح وتحقيق الأهداف ويقصد بالخوف من الفشل أن يضع الفرد في حسابه احتمالية الفشل في الأداء والافخاق في تحديد الهدف، وعليه فإن كلا العنصرين يحددان أهداف الفرد ومدى ثقته بنفسه وأختياره للمهام من حيث نوعيتها ودرجة صعوبتها، ويمكن أن نصف الفرد من النوع الأول..لأنه ذو ثقة عالية بنفسه ويميل إلى المهمات المتوسطة الصعوبة لأنه واثق او عارف لامكانياته وقدراته فهو لايميل إلى المهمات الصعبة جداً خوفاً فقدان ذلك الأمل ولايميل إلى المهمات السهلة جداً لأنها لا تتطلب منه جهداً يبعث على الإعجاب ونجد الفرد من النوع الثاني يميل إلى المهمات السهلة جداً لأنه بذلك يضمن نجاحه ويميل إلى المهمات الصعبة جداً لأنه يكون قادراً على تبرير الفشل في الأداء (Ball, 1977: 69)

ثالثاً: اتكنسون Atkinson:

وهذه النظرية تعتبر الدافعية للتحصيل مهمة لأنها تهيب الطلبة وتثير طاقاتهم وتوجهها نحو الانجازات الايجابية فحسب بل لأنها تسهم في التخفيف من دافع تجنب الفشل لديهم هذا الفشل الذي يقود الطلبة إلى القلق في الموقف الامتحاني، ويرى اتكنسون أن الطلبة الذين يملكون درجة عالية من الحاجة والرغبة للتحصيل يتصفون بطموحات مرتفعة ويثقون بقدراتهم على تخطي الصعوبات التي تواجههم في طريق تحقيق أهدافهم مقارنة بأولئك الطلبة الذين لديهم دافع تجنب الفشل. وصرح اتكنسون "Atkinson" أن الميل لانجاز النجاح هو استعداد دافعي مكتسب، وهو يختلف بين الأفراد، كما أنه يختلف عند الفرد الواحد في المواقف المختلفة، وهذا الدافع يتأثر بثلاث عوامل رئيسة عند قيام الفرد بمهمة ما وهي:-

أولاً: الدافع لانجاز النجاح: أن الافراد يقومون بأداء المهمات بنشاط وحماس رغبة منهم بالنجاح وتجنب الفشل وان النزعة لتجنب الفشل هي اقوى من النزعة لتحصيل النجاح، فأذا كانت المهمة صعبة ومهمة يمكن أن يكون لدى الفرد رغبة كبيرة في تحقيق الهدف مما يدفعه إلى العمل بجد، أما اذا كان يخاف من الفشل في المهمة نتيجة لصعوبتها، فأن ذلك سيدفعه إلى تجنبها (Hausten, 1985: 242)

ثانياً: احتمالية النجاح: أن المهمات السهلة لاتعطي الفرد الفرصة للمرور في خبرة نجاح مهما كانت درجة الدافع لتحصيل النجاح الموجود عنده. أما المهمات الصعبة جداً فإن الأفراد لا يرون أن عندهم القدرة على أدائها، أما المهمات المتوسطة فإن الفروق واضحة في درجة دافع الاداء وتؤثر في الاداء بشكل واضح.

ثالثاً: قيمة باعث النجاح: ان ازدياد صعوبة المهمة يتطلب زيادة قيمة باعث النجاح فكلما كانت المهمة أكثر صعوبة كان الباعث أكبر قيمة للحفاظ على مستوى دافعي مرتفع. وتعتمد هذه النظرية على التوقع والقيمة في الانجاز على أساس ان النجاح يتبعه شعور بالفخر، في حين أن الفشل يتبعه الشعور بالخيبة وقد تناولت النظرية شكل علاقات رياضية تتنبأ بمدى ميل الفرد نحو النجاح والرغبة في تجنب الفشل ويتوقف النجاح أو احتمالية النجاح والقيمة الحافزة للنجاح على خبرة الفرد الماضية في مواقف متشابهة

(عبد اللطيف، 1995: 102-111) تلك العوامل تعمل بشكل متداخل مع بعضها البعض لتحديد الميل لتحقيق النجاح وقد أوضح أتكينسون أن حساب الميل للنجاح يتطلب مايلي:

1- التعرف على شخصية الفرد من خلال معرفة قوة الدافعية لبلوغ النجاح لان الدافع أحد خصال الشخصية التي تتسم بالثبات النسبي في كثير من المواقف .

2- تحديد اعتقاد الشخص في النجاح في أداء مهمة ما وتختلف احتمالية النجاح عن الدافع للنجاح، إذ تتغير احتمالية النجاح من مواقف لأخر ، في حين يتسم الدافع للنجاح بدرجة عالية من الثبات.

3- فيما يخص قيمة الباعث للنجاح أتضح أن نجاح الفرد في أداء مهمة ما سوف يترتب عليه حالة وجدانية ايجابية تؤدي إلى ارتفاع النجاح والعكس صحيح في حالة الفشل. كما قدم أتكينسون معادلة لتحاشي الفشل:

الميل لتحاشي الفشل = الدافع لتحاشي الفشل x احتمالية الفشل x قيمة الباعث للفشل، ويرى أتكينسون أن الميل لتحاشي الفشل يتحدد بالعوامل الثلاثة التالية:

1- الدافع إلى تحاشي الفشل ويتم الوصول اليه من خلال معرفة درجة المفحوص على اختيار TAQ الذي اعده سارسون وماندلر

2- احتمالية أو توقع الفشل

3- قيمة الباعث للفشل ويأخذ دوماً رقماً سالباً لان الفشل قيمته سلبية ونظراً لأن قيمة الباعث للفشل سلبية فان قيمة الميل إلى تماشي الفشل ستكون سلبية في جميع الحالات، والمحصلة

ناتج الدافعية للانجاز = الميل إلى تحقيق النجاح + الميل لتجنب الفشل (غباري وبوشعيرة، 2008: 311). (الشماع، 1977: 88)

رابعاً: وينر Weiner Theory:

تنص نظرية برنارد واينر على أن ردود الأفعال للفشل تعتمد على مستوى الدافع للإنجاز عند الفرد. فعندما يكون هذا الدافع مرتفعاً عند الفرد يزداد مستوى الأداء عند الفشل ويتدهور مستوى الأداء في حالة انخفاضه. ويفترض واينر "Wiener" أن من يتميز بدافع مرتفع للإنجاز يعزى فشله إلى الافتقار للجهد، ومن يتميز بدافع إنجاز منخفض يعزى فشله إلى الافتقار للقدر. إن هذه التفسيرات الإدراكية تتوسط العلاقات المستنتجة بين مستوى الحاجة للإنجاز وما يتبع الفشل من تنشيط الأداء أو تعطيله. (Antaki, 1982: p.196)

أثناء التعلم قد ينجح الطلبة وقد يفشلون فهم يحاولون البحث عن أسباب النجاح والفشل في الأداء إلى عدة أسباب منها صعوبة الامتحان، وعدم الرغبة في مادة معينة، وهذا العزو يعمل كدليل للطلبة حول توقعاتهم بالمستقبل، فإن الطلبة الذين يؤدون بعض المهمات بشكل ضعيف يتوقعون أن يستمروا بالأداء الضعيف. ويرتبط العزو كذلك بالحاجة إلى الإنجاز ويعتقد واينر أنه إذا تم تحفيزنا نحو الأداء فأنا سوف نميل إلى عزو أدائنا إلى عدة عناصر تشكل العناصر الرئيسة للعزو وطبيعته من حيث مركز ذلك العزو ودرجة ثباته وقابليته للتحكم ويرى واينر أن عزو الفشل إلى عوامل ثابتة، داخلية، غير قابلة للتحكم يؤدي إلى نقصان الدافعية إذ يقل توقع النجاح في مهام مستقبلية مشابهة، وعزو الفشل إلى عوامل غير ثابتة وخارجية وغير قابلة للتحكم تؤدي إلى زيادة الدافعية (باهي وشبلي، 1998: 51-52).

كما أكد واينر Wiener من خلال نظريته على أهمية مستوى الطموح والمثابرة على بذل الجهد والقدرة، كمتغيرات أساسية لدافع الإنجاز كما أشار إلى دور الخلق بالنسبة لدافع الإنجاز باعتبارهما مظهرين متداخلين لعملية التنشئة الاجتماعية، ويرى أن الأفراد ذوي الأداء المرتفع يميلون إلى عزو النجاحات السابقة إلى عدم بذل جهد كافٍ لذلك يكونون في المهمات الأداء اللاحقة مندفعين لبذل جهد أكبر للنجاح في المهمة الأداء اللاحقة أما الأفراد ذوو الأداء المتدني فإنهم يعززون فشلهم في المهمة إلى نقص في قدرتهم على النجاح لذلك يميلون إلى الابتعاد عن مثل هذه المهمات لاعتقادهم بعدم قدرتهم على النجاح فيها (عطية، 1996: 92-104)

خامساً: كيوكلا Kukla:

تنبأت نظرية كيوكلا kukla بأن من يتمتع بنتائج إنجاز مرتفع يكون أدائه أفضل ممن يتمتع بنتائج إنجاز منخفض في حالة إدراك إن العمل صعب، إلا إن ذلك سيكون أسوأ عندما يدرك أن العمل سهل، وهنا تساوى ناتج الدافع للإنجاز بمفهوم القدرة المركبة. فعندما يعتقد الفرد أن قدرته عالية نسبياً سيقدر في هذه الحالة أن ثمة جهداً بسيطاً يمكن بذله لضمان النجاح، لكن من يتميز بانخفاض ناتج دافعه للإنجاز (الذي لديه تقدير متدنٍ لقدرته) يتوقع منه أن يبذل جهداً أكبر للنجاح. أما إذا كانت القدرة الحقيقية عند الطرفين متكافئة فإن منخفضي الإنجاز في حالة إدراك أن العمل سهل- وسيؤدي ناتج أفضل من مرتفع الإنجاز (قشقوش، 1983: 72)

الفصل الثالث / منهجية البحث واجراءاته

يتضمن هذا الفصل عرض الاجراءات المتبعة في البحث الحالي.

اولا: منهج البحث:

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي لدراسة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات من اجل وصف وتحليل الظاهرة المدروسة، اذ يُعد المنهج الوصفي من اساليب البحث العلمي التي تهتم بدراسة الظاهرة كما هي في الواقع (عوده وآخرون، 1992: 28)

ثانيا: مجتمع البحث:

تكوّن مجتمع البحث الحالي من طلبة الجامعة (المستنصرية) للعام الدراسي (2022-2023) وللدراسات الصباحية من الكليات البالغ عددها (13) كلية من الاختصاصات العلمية والانسانية، قد بلغ المجموع الكلي للطلبة (35935) طالب وطالبة، بواقع (7388) ونسبة (21%) للاختصاصات العلمية، (28547) ونسبة (79%) للاختصاصات الانسانية، موزعين حسب الجنس الى (17482) ونسبة (49%) من الذكور و(18453) بنسبة (51%) من الاناث

ثالثا- عينة البحث:

اختيرت عينة البحث بأسلوب المعاينة العشوائية التطبيقية ذات التوزيع المتساوي فقد تألفت عينة البحث من (400) طالب وطالبة من مجتمع وتمثل نسبة (1.11%)، البحث موزعين على (4) كليات اختيرت بطريقة عشوائية من الجامعة المستنصرية - الدراسة الصباحية بواقع كليتين في التخصص العلمي ومثلها في التخصص الانساني، وكان تمثيل متغيري الجنس والتخصص متساويا، بواقع (200) من الذكور و(200) من الاناث، وبواقع (200) طالب وطالبة من التخصصات الانسانية، (200) طالب وطالبة من التخصصات العلمية.

رابعا: اداتا البحث:

لغرض تحقيق اهداف البحث كان لابد من توفر اداتين الاولى لقياس مهارات ادارة الوقت والثانية لقياس الاداء الاكاديمي لدى طلبة الجامعة المستنصرية، لذا تم الرجوع الى الادبيات والدراسات السابقة وبعض المقاييس التي لها علاقة بالمتغيرين واستطاعت الباحثة ان تحصل عليها، وكما هو موضح ادناه:

اولا: مهارات ادارة الوقت:

تبنت الباحثة مهارات ادارة الوقت لـ(عبد الله، 2015) بصيغته النهائية والمكون من (29) فقرة أما تدرّج الإجابات فيتكون من خمسة بدائل (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، لا) تعطى لها عند التصحيح (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي وأصبحت درجات الإجابة تتراوح بين (29 – 145) ، وبمتوسط نظري قدره (87) درجة

ثانيا: صلاحية الفقرات:

عُرِضت فقرات المقياس البالغ عددها (29) فقرة على مجموعة من المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية، وقد كان اتفاق المحكمين على جميع الفقرات بنسبة (100 %).

التحليل الاحصائي لفقرات الاختبار:

قامت الباحثة بتحليل الفقرات احصائيا بهدف تحديد معامل صعوبتها وقوتها التمييزية، ولتحقيق ذلك تم اختيار عينة التحليل الاحصائي، وتشير "انستازي" الى ان افضل حجم لعينة التحليل هو (400) فردا لانها تعطي مجموعتين متطرفتين بافضل تمايز بنسبة (27%) للمجموعة العليا والدنيا (Anastasi,1976:p,115)، وبعدها قام الباحث بتحليل اجابات المجموعتين العليا والدنيا احصائيا لايجاد الخصائص السيكومترية لفقرات الاختبار وكما يأتي:

1 - القوة التمييزية للفقرات:

ولغرض اجراء التحليل بهذا الاسلوب اتبعت الخطوات الاتية:

- قامت الباحثة بتصحيح كل استمارة واعطاء كل فقرة درجة.
- تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة.
- ترتيب الاستمارات الـ (400) من اعلى درجة الى ادنى درجة.
- تحديد (27%) من الاستمارات الحاصلة على اعلى الدرجات والبالغ عددها (108) استمارة، وتحديد (27%) من الاستمارات الحاصلة على ادنى الدرجات على المقياس نفسه والبالغ عددها (108) استمارة، وبذلك فرزت مجموعتين باكبر حجم واقصى تمايز ممكن وباستخدام معادلة تمييز الفقرة ووجد انها تراوحت بين (0,36 - 0,69) درجة، وهذا يدل على ان جميع فقرات المقياس تتميز بمعامل تمييز جيد وفق معيار ايبل (Ebel) الذي حدد (0,19) درجة فاكثر كمعيار لقوة تمييز الفقرة (Ebel&Frisbille,2009: 299)، وبذلك تعد جميع فقرات الاختبار ذات قوة تمييزية جيدة. والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1)

القوة التمييزية لفقرات مقياس مهارة ادارة الوقت

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
10 , 73	0 , 86	2 , 72	0 , 96	4.05	1
9 , 55	2 , 15	2 , 41	1 , 13	3 , 89	2
11 , 05	0 , 86	1 , 86	1 , 13	3 , 38	3
11 , 43	1 , 29	2 , 25	1 , 11	4 , 12	4
6 , 21	1	1 , 67	1 , 16	2 , 59	5
9 , 46	0 , 89	1 , 70	1 , 31	3 , 16	6
6 , 31	0 , 95	1 , 69	1 , 11	2 , 58	7

10,91	1,16	1,89	1,17	3,62	8
12,28	1,13	1,87	1,21	3,83	9
10,54	1,02	1,86	1,22	3,47	10
6,14	0,97	1,73	1,68	2,88	11
7,19	0,74	1,63	1,13	2,96	12
9,86	1,14	2,37	1,06	3,85	13
9,81	0,93	1,43	1,34	2,97	14
11,02	1,23	2,16	1,51	3,94	15
4,74	1,48	3,62	0,92	4,42	16
8,81	1,51	2,28	1,38	4	17
6,76	1,07	1,60	1,51	2,81	18
12,64	1	2,11	1,09	3,93	19
8,35	1,21	2,24	1,34	3,69	20
2,31	1,17	2,35	1,36	2,75	21
11,54	1,04	2,48	0,97	4,06	22
11,58	0,98	1,63	1,27	3,42	23
12,13	1,06	1,68	1,22	3,56	24
8,36	1,23	2,31	1,25	3,84	25
9,48	1,05	1,76	1,28	3,27	26
5,91	0,99	1,89	1,20	2,78	27
8,82	1,06	1,99	1,34	3,44	28
10,31	0,95	1,69	1,36	3,34	29

2- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

لحساب معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة على كل فقرة من فقرات المقياس ودرجاتهم الكلية ، اعتمد الباحث عينة التحليل ذاتها التي استعملت لحساب القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين والبالغة (400) طالب وطالبة ، وتم استعمال معادلة معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية (فيركسون ، 1991 : 515). ولغرض معرفة معنوية معامل الارتباط لقبول الفقرة أو رفضها فقد اختبرت الدلالة المعنوية لمعاملات الارتباط ، وقد ظهر أن معاملات الارتباط جميعها دالة إحصائياً عند موازنتها بالقيمة الجدولية وبدرجة حرية (348) ، والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2)

قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس مهارة ادارة الوقت والدلالة المعنوية لها

ت	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية	ت	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية
1	0 , 534	12,60	16	0 , 425	9,37
2	0 , 500	11,52	17	0 , 348	41,7
3	0 , 521	2 , 18	18	0 , 567	73,13
4	0 , 541	12,83	19	0 , 453	10,14
5	0 , 393	8,53	20	0 , 172	3,48
6	0 , 450	10,05	21	0 , 538	12,73
7	0 , 356	7,60	22	0 , 535	12,63
8	0 , 537	12,70	23	0 , 581	14,24
9	0 , 528	12,40	24	0,593	14,69
10	0 , 521	12,18	25	0 , 416	9,13
11	0 , 367	7,87	26	0 , 512	11,89
12	0 , 504	11,64	27	0 , 327	6,90
13	0 , 212	4,33	28	0 , 521	12,18
14	0 , 516	12,02	29	0 , 496	11,40
15	0 , 252	5,20			

6- مؤشرات صدق وثبات المقياس :

أ- صدق المقياس :

اعتمدت الباحثة في التحقق من صدق مقياسه بمؤشرين هما :

1- الصدق الظاهري **Validity of the Scale**

وقد تحققت الباحثة من الصدق الظاهري لمقياس مهارة ادارة الوقت عندما عرض فقرات المقياس على مجموعة من المتخصصين واخذ بأرائهم .

2- صدق البناء **Construct Validity**

وقد تحققت الباحثة من صدق البناء عن طريق ايجاد معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس ، ولما كانت جميع فقرات المقياس بصيغته النهائية ذات دلالة إحصائية ، لذا يعد المقياس صادقاً في بنائه .

ب- ثبات المقياس **Reliability of the Scale**

1) طريقة الاختيار و إعادة الاختيار **test-Retest**:

طبق مقياس مهارة ادارة الوقت على عينة الثبات ، وبعد مرور أسبوعين اعيد تطبيق المقياس مرة ثانية على عينة الثبات البالغة (60) طالبا وطالبة ، وحسب معامل ارتباط

بيرسون بين درجات التطبيقين الأول والثاني، فكان معامل الثبات (0.87) وتُشير هذه النتيجة إلى ثبات جيد للمقياس .

(2) طريق تحليل التباين باستخدام معادلة ألفا كرونباخ لتقدير الاتساق الداخلي للمقياس استخدمت إجابات عينة التطبيق الأول في حساب إعادة الاختبار والبالغ حجمها (60) طالب وطالبة ، وقد بلغ معامل الثبات (0.78) وهو معامل ثبات جيد للاتساق الداخلي بين فقرات المقياس .

7- المقياس بصيغته النهائية :

بعد الإجراءات التي تحققت في الخطوات السابقة أصبح المقياس في صورته النهائية مكون من (29) فقرة ، أما تدرّج الإجابات فيكون من خمسة بدائل (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، لا) تعطى لها عند التصحيح (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي وأصبحت درجات الإجابة تتراوح بين (29 – 145) ، وبمتوسط نظري قدره (87) درجة ، و(الملحق 1: يتضمن مقياس البحث بصيغته النهائية.

ثانياً: مقياس الاداء الاكاديمي

قامت الباحثة بتبني مقياس الاداء الاكاديمي لـ (المعموري، 2018) وتكيفه والذي تكون بصورته النهائية من (45) فقرة ، تقابلها خمسة بدائل وتحصل هذه البدائل على درجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي وكانت اعلى درجة للمقياس (225) واقل درجة (45) ومتوسط فرضي (135) وتتوافر في المقياس صفتي الصدق والثبات .

صلاحية الفقرات:

يمكن التأكد من صلاحية فقرات المقياس من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين، لذلك قامت الباحثة بتوزيع استبانة فقرات المقياس الى مجموعة من المحكمين المختصين في المجال النفسي والقياس والتقويم للأخذ بأرائهم وذلك لإبداء آرائهم والاخذ بها في مدى صلاحية وملائمة فقرات المقياس وعد الباحث نسبة (80%) فاكثر من المحكمين الموافقين على الاستبانة دلالة على صلاحية فقراتها، وقد حصلت جميع الفقرات على نسبة موافقة نسبة (80%) فاكثر وبذلك تم إبقاء جميع الفقرات.

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الاداء الاكاديمي :

لأجل الإبقاء على الفقرات الجيدة في المقياس والتأكد من قدرتها على التمييز بين الأفراد في الصفة المقاسة (الإمام، 1990: 114).

ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة ، بتطبيق المقياس على عينة مكونة من (400) طالب وطالبة، ويعد أسلوب المجموعتين المتطرفتين، وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، وكما يأتي.

أ- تمييز الفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

لغرض إجراء تحليل الفقرات بهذا الأسلوب قامت الباحثة باستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا لكل فقرة، وعدت القيمة التائية مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (198) والتي كانت (1.96). وقد كانت الفقرات جميعها مميزة. والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3)
القوة التمييزية لمقياس الاداء الاكاديمي

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	10,122	0,987	2,750	0,948	4,083	1
دالة	8,536	1,028	2,731	1,152	4,00	2
دالة	8,809	1,008	2,305	1,120	3,583	3
دالة	6,577	1,091	2,879	1,060	3,842	4
دالة	7,755	1,073	3,685	0,738	4,657	5
دالة	9,746	0,959	2,703	0,081	3,990	6
دالة	7,029	1,139	3,305	0,963	4,314	7
دالة	5,870	1,247	3,064	1,063	3,990	8
دالة	5,293	1,262	3,564	1,040	4,398	9
دالة	5,712	1,160	3,213	1,077	4,083	10
دالة	7,888	1,078	3,296	0,394	4,379	11
دالة	3,398	1,260	3,287	1,302	3,879	12
دالة	7,919	1,128	3,083	0,844	4,157	13
دالة	5,845	1,066	4,324	0,980	4,138	14
دالة	8,743	1,042	2,750	0,980	3,953	15
دالة	5,339	1,125	2,879	1,168	3,713	16
دالة	9,721	0,965	2,722	0,966	4,000	17
دالة	8,336	1,161	2,416	1,156	3,731	18

2- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

لتحقيق ذلك احتسبت قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية لمقياس الاداء الاكاديمي ، باستعمال معامل ارتباط بيرسون، وتبين أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (398) حيث كانت القيمة الجدولية لمعامل الارتباط (0,098) والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الاداء الاكاديمي

معامل ارتباط الفقرة	ت	معامل ارتباط الفقرة	ت
0,345	10	0,498	1
0,372	11	0,472	2
0,182	12	0,419	3
0,410	13	0,365	4
0,333	14	0,396	5
0,454	15	0,500	6
0,305	16	0,389	7
0,456	17	0,293	8
0,438	18	0,295	9

الخصائص القياسية للمقياس

• صدق المقياس :

قامت الباحثة باستخراج الصدق لمقياس الاداء الاكاديمي كما يأتي :

1- الصدق الظاهري :

لذا قامت الباحثة بعرض فقرات مقياس الاداء الاكاديمي وتعليماته وبدائله ، على مجموعة من الخبراء والمختصين في العلوم التربوية والنفسية واخذت الفقرات التي يتفق عليها معظمهم (80% فأكثر) ليصبح الحكم موضوعياً.

2- صدق البناء :

قامت الباحثة بالتأكد من صدق بناء المقياس من خلال الأتي :

1- باستخراج القوة التمييزية للفقرات ويعد تمييز الفقرات هو احد مؤشرات صدق البناء.

2- علاقة درجة الفقرة بالمجموع الكلي للمقياس وان ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس يعني أن الفقرة تقيس المفهوم نفسه الذي تقيسه الدرجة الكلية للمقياس .

الثبات:

قامت الباحثة باستخراج الثبات بطريقتين هما:

أ- طريقة إعادة الاختبار:

وقد قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة مكونة من (60) طالب وطالبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وبعد مدة أسبوعين من التطبيق الأول أعادت الباحثة تطبيق الاختبار على المجموعة نفسها ثم قامت بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات الأفراد في التطبيقين فبلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0,85)، وإذا كان معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني (0,70) فأكثر فإن ذلك يعد معاملاً جيداً للثبات

(عيسوي، 1999 : 58).

ب- طريقة ألفا كرونباخ

أُستخرج الثبات بهذه الطريقة من درجات استمارات عينة التحليل الاحصائي البالغة (400) استمارة، وباستعمال معادلة كرونباخ بلغ معامل ألفا (0,80) ويعد معامل ثبات جيد
الوسائل الاحصائية :

لمعالجة بيانات البحث استعملت الباحثة الوسائل من خلال الحقيبة الاحصائية (SPSS) لتحليل البيانات.

الفصل الرابع

عرضت الباحثة النتائج التي توصل اليها البحث وتفسيرها ومناقشتها فضلا عن عرض لاهم الاستنتاجات، والتوصيات، والمقترحات التي تم التوصل اليها في ضوء النتائج وكالاتي:

الهدف الاول: التعرف مهارات ادارة الوقت لدى طلبة الجامعة.

لتحقيق هذا الهدف طبق مقياس مهارات ادارة الوقت على عينة البحث البالغة (400) طالب وطالبة، وتم استخراج المتوسط الحسابي (114.23) وكان المتوسط الفرضي (78) درجة، وبانحراف معياري مقداره (16.28) في حين ان بلغت القيمة التائية المحسوبة (44) درجة وهي ذات دلالة احصائية مقارنة بالقيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) درجة لصالح العينة عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (399) وهذه النتيجة تشير الى ان طلبة الجامعة يتصفون بدارتهم للوقت الايجابي بشكل عام والجدول (5) يوضح ذلك:

جدول (5)

الاختبار التائي للفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمهارة ادارة الوقت

العينة	درجة الحرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
400	399	114.23	16.28	78	44	1.96	0.05

ويمكن تفسير هذه النتيجة التي تشير الى ان الطلبة الجامعيين لديهم مهرة في ادارة الوقت ، وهذا يعني ان الطالب يمتلك قوة تحمل وأصاله نابعة من وعيه لوجوده والقدرة على مواجهة التحديات واهتمامه في ادارة الوقت وشعوره بالمسؤولية لتحقيق أهدافه العلمية لذلك نجد ان المعرفة المتوفرة لدى طلبة الجامعة على استغلال الوقت من خلال مهارته في ادارته لوقت
الهدف الثاني : التعرف على الاداء الاكاديمي لدى طلبة الجامعة :

لتحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياس الاداء الاكاديمي على عينة البحث البالغة (400) طالب وطالبة من طلبة الجامعة ، واشارت النتائج الى ان المتوسط الحسابي بلغ (168.21) درجة وبانحراف معياري قدره (18.28) درجة اما المتوسط الفرضي للمقياس فقط بلغ (135) درجة وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة لتعرف على دلالة الفرق بين المتوسطين القيمة التائية المحسوبة (33) درجة هي اعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (399)، وهذا يدل على ان افراد العينة لديهم اداء اكااديمي جيد، والجدول (6) يوضح ذلك :

جدول (6)

الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط الفرضي للمقياس

القيمة التائية	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	العينة	مسـتوى الدلالة
33	135	18.28	168.21	399	400	0.05
1.96						دالة

يمكن تفسير هذه النتيجة ان الأداء الاكاديمي الذي يتمثل بشخصية الطالب ودوره في تحسين اداءه التحصيلي ضمن نطاق المؤسسة التربوية، و تمتعه بالقوة والقدرة نحو بلوغ اهدافه العلمية بغية الوصول الى مستوى مرتفع من الاداء العلمي وبالتالي الوصول الى الهدف الذي سعى اليه ، لان الطالب هنا يعد شكل من اشكال التفاعل الاجتماعي ، إذ يبرز الاداء الاكاديمي هنا بوصفه سمة شخصية او سلوكا يقوم بها الطالب في بلوغ الهدف وبالتالي يمكن التوصل الى فهم وادراك واقعه العلمي للوصول لمعرفة اوسع.

الهدف الثالث: التعرف العلاقة الارتباطية بين مهارات ادارة الوقت والاداء الاكاديمي لدى طلبة الجامعة.

لتحقيق هذا الهدف تم حساب معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين مهارات ادارة الوقت والاداء الاكاديمي لعينة البحث البالغة (400) طالبا وطالبة جامعية وقد بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (0,63) وهو معامل ارتباط جيد ودال احصائيا وعند مقارنته بالمعيار المطلق عن طريق تربيع قيمة معامل الارتباط (0.63) اذ بلغ معامل الارتباط (0.3969) وهو معامل ارتباط جيد. (البياتي واثناسيوس، 1977، ص:194) والجدول (7) يوضح نوع واتجاه العلاقة المتغيرين.

جدول (7)

العلاقة الارتباطية بين مهارات ادارة الوقت والاداء الاكاديمي

معامل الارتباط	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات	عدد الافراد	العينة
0.63+	16.28	114.23	مهارات ادارة الوقت	400	الكلية
	18.28	168.21	الاداء الاكاديمي		

من الجدول اعلاه يتضح وجود علاقة طردية ايجابية جيدة بين مهارات ادارة الوقت والاداء الاكاديمي لدى عينة البحث الكلية مما يعني كلما ارتفعت مهارات الوقت لدى الفرد كلما ارتفع اداءه الاكاديمي والعكس صحيح ، ويمكن عزو هذه النتيجة الى ان الافراد لديهم منظومة داخلية تنظم التعلم وترتبه، ولا يحدث التعلم بفعل عوامل خارجية تشكل السلوك، فالافراد يطورون فاعليتهم الذاتية ويبنونها من خلال الخبرات المختلفة التي يفكرون وينتبهون لها ، فالعمليات الذهنية والاحداث البيئية يؤثر كل منهما في الاخر.

الاستنتاجات:

1. ان طلبة الجامعة بصورة عامة ، يتمتعون بمهارات لادارة وقتهم سواء أكان ذلك عند الذكور ام الاناث ، مما يدل ذلك ان عينة البحث يستعملون عمليات ادارة واضحة للوقت في عملية تعلمهم وتحقيق النجاح على المستوى المعرفي وبالتالي يكون اداءهم الاكاديمي يلبي طموحاتهم المستقبلية.
2. وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين مهارات ادارة الوقت والاداء الاكاديمي عند الطلبة.

التوصيات والمقترحات

في ضوء النتائج التي خرج بها البحث الحالي يمكن للباحث وضع مجموعة من التوصيات والمقترحات وكما يأتي :-

- اولا : التوصيات: انطلاقا من النتائج التي توصل اليها البحث توصي الباحثة بما يأتي :
- 1 – العمل على تطوير العملية التعليمية ومدها بالاساليب والوسائل الحديثة والتقنيات وتدريب الكوادر التعليمية التدريسية على معرفة مضبغات الوقت التي تؤثر على الطلبة .
 - 2 – العمل على تنمية القدرات العقلية العليا لدى الطلبة ومنها توليد الافكار لكي تكون هناك فرصة للطلبة لكي يكونوا اكثر فهما للوقت وبالتالي زيادة اداءهم الاكاديمي العلمي .
 - 3 – الاستفادة من مقاييس الدراسة الحالية في اجراء دراسات مماثلة وعلى عينات مختلفة.

ثانيا : المقترحات : تقترح الباحثة ما يأتي :

- 1 - اجراء دراسة عن علاقة مهارات ادارة الوقت بمتغيرات اخرى لم يتناولها البحث الحالي مثل (التفكير الابداعي، التفكير الناقد)
- 2 - دراسة ارتباطية بين الاداء الاكاديمي ومتغيرات اخرى مثل (القلق الامتحاني ، تطوير الذات ، الاتصال الفكري)
- 3 - اجراء دراسة تتبعية للعينة نفسها ومقارنة نتائجها مع نتائج البحث الحالي.

المصادر

- ،جامعة بغداد من وجهة نظر التدريسيين
- •السعدي، عبد الرحمن ، وثناء مليجي السيد عودة (2013): التربية العلمية مداخلها واستراتيجياتها ، القاهرة ، دار الكتب الحديث .
- ابو حمادة، تاج الدين(2008): الارشاد النفسي والتوجيه المهني، عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع، عمان.
- الامام، مصطفى محمود، وآخرون (1990): التقويم والقياس، بغداد، دار الحكمة
- باهي مصطفى وشبلي، أمينة،(1998): الدافعية والانفعالات نظريات وتطبيقات، ط1، القاهرة، مركز الكتاب للنشر.
- بيدس، هالة حسين (1995): ادارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، عمان.
- الجاوشلي ، دسكو يونس إسماعيل (2005) : إدارة الوقت وعلاقتها بالقيادة الإبداعية لدى رؤساء أقسام الكليات في الجامعات العراقية ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ،كلية التربية (ابن رشد) ، جامعة بغداد.

- جلال، سعد . (1985) . المرجع في علم النفس ، ط3 ، دار الفكر العربي ، القاهرة.
- الحناوي، إيناس أكرم أحمد (2011) : دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة الوقت لدى مديري مدارس الغوث بمحافظة غزة وسبل تفعيله، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة، فلسطين.
- الخليل ، خليل يوسف ، عبد اللطيف حسين حيدر و محمد جمال الدين يونس (1996) :- تدريس العلوم في مراحل التعليم العام . ط 1 ، دار القلم ، دبي .
- الدائني، سهام عبد الله (2008) : إدارة الوقت لدى القيادات الإدارية في مؤسسات التعليم العالي الرسمية وعلاقتها بضغط العمل، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية (ابن رشد)، جامعة بغداد.
- درة ، عبد الباري (1991): إدارة الوقت مهارة أساسية من مهارات المدير الفعال، مجلة المعارف العربية ، العدد (3).
- رسالة ماجستير كلية التربية للبنات ، جامعة بغداد
- الرفاعي، نعيم عطية(1982): التقويم والقياس في التربية، المطبعة التعاونية، دمشق.
- العامري ،رؤى كاظم عبد الله ،(2014): مهارات إدارة الوقت ومضيعاته لدى رؤساء الأقسام العلمية
- العجيلي، صباح حسين، فاهم حسين الطريحي (2011). القياس والتقويم : دار الحكمة للطباعة والنشر.
- عطية ،محمد حرب.(1998):الإدارة الجامعية، دار اليازوردي العلمية ، عمان،الأردن.
- العقيد ، إبراهيم محمد (2001) : العادات العشر للشخصية الناجحة ، دار المعرفة للتنمية البشرية، الرياض ، السعودية .
- عليان ،ربحي مصطفى ،عثمان محمد غنيم،(2005):مناهج واساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق ط1،دار صفاء ،عمان.
- عودة، احمد والخليلي خليل. (1988): القياس والتقويم في العملية التدريسية، الاصدار الخامس، دار الامل للنشر والتوزيع، اربد – الاردن.
- عيسوي ، عبد الرحمن محمد . (1999) . تصميم البحوث النفسية والاجتماعية والتربوية – دراسات في تفسير السلوك الانساني ، ط1 ، دار الراتب الجامعية ، بيروت .
- غباري، ثائر وابو شعيرة، خالد (2008): علم النفس التربوي وتطبيقاته التربوية، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن .
- غنيم ، احمد محمد (2010) ، مهارات ادارة الوقت ، المنصورة ، المكتبة العصرية .
- فيركسون، جورج. أي (1991): التحليل الإحصائي في التربية وعلم النفس ، ترجمة هناء محسن العكيلي ، دار الحكمة للطباعة والنشر ، بغداد .
- قشقوش، إبراهيم وطلعت منصور، (1983): دافعية الإنجاز وقياسها، المكتبة الانجلو المصرية للطباعة والنشر، القاهرة.
- كساب ، زينب محمد إبراهيم (2004) : إدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة الجزيرة ، الخرطوم ، السودان.

- المعموري ،حسن ابراهيم ،(2018): الخدمات الارشادية وعلاقتها بالأداء الاكاديمي لدى المرشدين التربويين ،رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية - ابن رشد للعلوم الإنسانية - جامعة بغداد
- الملا ، عبد الرحمن مصطفى (1997) : إدارة الوقت وعلاقتها بأنماط القيادة الإدارية (دراسة ميدانية في المنشآت الصناعية) ، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد.
- المياحي، أمل إسماعيل عايز (2009) : قياس مهارة تنظيم الوقت لدى طلبة الجامعة ، مجلة كلية التربية، الجامعة المستنصرية، العدد (2) ، بغداد.
- Anastasi , A (1976) psychological testing , Macmillan , New York , implications , New York , publishers
- Antaki, C. Brewin, C. (1982) " Attributions and psychological change: Applications of Attributional theories.
- Balley, early & Cruz, Sandra (1977) : Geometry Through Bead work Designs, eaching Children Mathematics, Vol. (97).
- Eble , R.L (1972): Essentials of education measurement Ed, practice hall Englewood cliffs, New Jersey.
- Jamal, m, (1985): Relationship of job stress to job performance, A study of Managers and blue-collar workers, Human Relations, 38(5), 409-424
- Mccrae, R (1981): Openness to Experience , in perspectives , in personality , Greenwich , JAI press
- Mukokoma, Maurice (2008): Motivation dilemma: A case of Uganda, Uganda mayrst University, Afrfrican research and document center.
- Murray, R. Hill, P. McGuffin, P., (1997), The Essentionis of Postgraduate Psychiatry, (3rd edn.) UK. Cambridge University Press .
- Shaughness, Y & Zechmister Eugene. (1985) .Research, Methods in Psychology, 9th Edition, Alfred A. Knopf series in psychology.

مقياس مهارات ادارة الوقت

عزيزي الطالب.....المحترم
عزيزتي الطالبة.....المحترمة
تحية طيبة.

بين يديك مقياسا يحتوي على مجموعة من الفقرات التي تتعلق بأدائك الأكاديمي، وترجو الباحثة من حضرتكم القراءة بعناية والإجابة على كل فقرة بموضوعية، علما ان لكل فقرة في المقياس خمسة بدائل ويرجى وضع علامة (✓) تحت احد البدائل الخمسة على ان تكون اجابتك صادقة وموضوعية، وان الاجابة التي ستعطيها تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط ، مع وافر الشكر والتقدير.

الباحثة

اسراء حسين محمد

ت	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
1.	أضع أولوية للأداء على المهام الأكاديمية					
2.	أتخلى عن المهمة التي لا أستطيع إيجازها					
3.	استعمل المذكرات اليومية لتخطيط نشاطاتي.					
4.	أغير أهدافي تبعا لمتطلبات الدراسة.					
5.	اهيئ ما سأقوم به من نشاطات اليوم التالي					
6.	أضع أولويات لمهامي اليومية.					
7.	اكتب ملاحظات لتذكرني كل يوم					
8.	احتفظ بسجلات لما أملكه ومن مهام					
9.	أضع جدول للأشياء التي أفعلها كل يوم					
10.	أخطط أسبوعيا للمهام التي سأقوم بها.					
11.	احتفظ في عقلي بالأهداف الطويلة الأمد.					
12.	أنجز ما أخطط له في الوقت المحدد					
13.	أنهك في عمل جدول للنشاطات اليومية					
14.	اعتبر الوقت ذو قيمة عالية في الحياة					
15.	راجع نشاطاتي اليومية					
16.	أجد صعوبة في عمل جداول النشاطات اليومية					
17.	أنجز الكثير من المهام في نفس الوقت					
18.	أضع أهدافا قصيرة المدى المستقبل					
19.	أذهب إلى الجامعة في الوقت المحدد					
20.	أشعر بأنني أقضي وقتا طويلا للترفيه					
21.	أجد صعوبة في إكمال مهامي الدراسية					
22.	أشعر بالفخر من نشاطاتي اليومية					
23.	أعتقد أن وضع جدول للنشاطات اليومية مضيعة للوقت					

24.	وخصص وقتا كثيرا لممارسة هواياتي				
25.	أنجز واجباتي الدراسية في الوقت المحدد				
26.	أشعر إن المهام الغير مهمة مضيعة للوقت				
27.	لدي السيطرة على الأعمال اليومية الروتينية				
28.	اتخذ طرق قصيرة لإنهاء مهماتي				
29.	أشعر بالفخر من عمل جدول للنشاطات اليومية.				

مقياس الاداء الاكاديمي

عزيزي الطالب.....المحترم

عزيزتي الطالبة.....المحترمة

تحية طيبة.

نضع بين يديك مقياسا يحتوي على مجموعة من الفقرات التي تتعلق بأدائك الأكاديمي، ويرجو الباحث من حضرتكم القراءة بعناية والإجابة على كل فقرة بموضوعية، علما ان لكل فقرة في المقياس خمسة بدائل ويرجى وضع علامة (✓) تحت احد البدائل الخمسة على ان تكون اجابتك صادقة وموضوعية، وان الاجابة التي ستعطيها تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط ، مع وافر الشكر والتقدير.

الباحثة

اسراء حسين محمد

ت	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
1	اعمل باستمرار لأحقق الافضل في ادائي					
2	اعمل من اجل ان اكون ناجح في عملي					
3	اشعر بان ما تعلمته عند دراستي ذو فائدة في ادائي حاليا					
4	اخطط لأدائي الاكاديمي باستمرار					
5	ينتابني القلق والانزعاج عند التقصير في ادائي					
6	اسعى لتحقيق اهدافي بطريقة ايجابية					
7	اسعى الى بناء اهداف بديلة اذا ما واجهتني صعوبات قد يستحيل تجاوزها					
8	اعمل على اقامة علاقات ايجابية مع المدرسين والطلاب					
9	اجتهد في الحصول على معلومات لتساعدني في تطوير ادائي					
10	عدم نجاحي في ادائي لا يحبط من طموحاتي					
11	اقضي اوقات طويلة في عملي دون ان اشعر بالملل او					

					الاحباط	
					يرتفع ادائي عند خوفي من الفشل	12
					اشعر ان نجاحي في ادائي يكسبني الاحترام والتقدير	13
					ابداً اعمال في مواعيدها دون تأخير	14
					اعمل بروح الفريق الجماعي في ادائي لعملي	15
					اسعى لتطوير نفسي اكاديميا	16
					احاول ان يتغير ادائي نحو الافضل بشكل مستمر	17
					اتكيف مع المواقف المختلفة	18

Time Management And Their Relationship To Academic Performance Among University Students

Assistant professor Esra Hussein Mohammad

Al-Mustansiriya University - College of Education - Department of
Educational and Psychological Sciences

Asrah5229@gmail.com

07717624922

Abstract :

The goal of the current research is to identify the relationship of time management skills and their relationship to academic performance among university students, and what is the relationship between them. For the purpose of verifying this, the researcher adopted the time management skills scale, which consists of (29) items, and also adopted the academic performance scale, which consists of (45) items. Calculating the psychometric characteristics of the research sample (400 male and female students from the university who were chosen randomly).

After collecting information and processing it statistically, the researcher reached the following results: 1. University students, in general, have skills to manage their time, whether male or female. This indicates that the research sample uses clear time management processes in their learning process and achieves success on the cognitive level, and thus their academic performance meets their future ambitions 2. There is a positive significant correlation between time management skills and students' academic performance.

Based on the results of the current research, some future recommendations and proposals were reached.

Keywords the terminology for research Time Management, Academic performance, university students.