

الإدارة الذاتية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية

د/ نشوى سمير عبده ربه عطية *

أولاً : المقدمة ومشكلة البحث:

إن المتتبع لمجريات الأمور يلاحظ أن ما يشهده العالم المعاصر من تطور سريع الخطى، وتباين في إدراك هذا التطور وللحاق به ، قد لا يمكن تفسيره إلا من خلال تباين مختلف الشعوب والثقافات في إدراك أهمية الوقت ومدى ترشيد استخدامه ، فالمتطورون ينظرون إلي هذا العنصر بكل تقدير وعناية ، فنجد أن استغلال الفرد للوقت المتاح بكفاءة وفعالية يعد من أهم المعايير الفاصلة بين التصرفات الإدارية الرشيدة وما عداها من تصرفات .

ويعتبر مدخل الإدارة الذاتية أحد المداخل الإدارية الحديثة في الارتقاء بالأداء الإداري من خلال التركيز على العمليات ، والتخلص من نمطية الإدارة القديمة ، وإحداث التكامل والترابط بين مختلف عناصر المنظومة الإدارية ، حيث تعد الإدارة الذاتية مدخلاً حديثاً لتخليص الإدارة من قيود الروتين وزيادة اللامركزية بحيث تستقل المنظمة إدارياً ، من أجل توليد الشعور بالملكية والالتزام بالإصلاح الإداري ، وتنمية التعاون والزمالة بين العاملين ، بهدف بناء رؤية مشتركة تركز على عملية تحديد الأهداف وتنمية وتطوير الخطط والسياسات ووضع الإطار العام لها .

(٢٠:١٨)

وأكدت العديد من الدراسات والأبحاث والتقارير العالمية أن الإدارة الذاتية تحقق العديد من الفوائد أهمها اتساق رؤية المؤسسات حول تطوير النظم الإدارية المختلفة ، واستخدام سلطة اتخاذ القرارات في تغيير وتطوير المجالات والجوانب الرئيسية للإدارة مثل سلطة إدارة الميزانية ، وسلطة اختيار العاملين وتحديد احتياجاتهم التدريبية، وسلطة إنهاء خدمة من تراه غير صالح ، كما تتيح حرية توزيع السلطة على العاملين في جميع الأنشطة والخدمات المختلفة . (٣٥١:٢٧)

كما تسمح الإدارة الذاتية بتنمية مهارات ومعارف العاملين وتوجيهها نحو التنمية المهنية ، كما توفر آليات لجمع وتوصيل المعلومات المرتبطة بأولويات المؤسسة ، كما تمكن الإدارة الذاتية إمكانية منح مكافآت مالية ومعنوية للتعبير عن التقدم نحو تحقيق أهدافها ، وهذا بدوره يساهم في تنمية المشاركة بين المديرين والعاملين في قيادتها للمؤسسة ، فضلاً عما توفره الإدارة الذاتية في

* مدرس بقسم الترويج والتنظيم والإدارة بكلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الزقازيق .

تدريب العاملين لاتخاذ قرارات مرتبطة بالإدارة والأداء ، وتتاح لهم المعلومات اللازمة لاتخاذ.(٢١:٣٠)

ويعتبر اتخاذ القرار مرادف للإدارة أي أن الإدارة هي اتخاذ القرار بكامل صورتها ، وما يميز هيئة عن أخرى هي عملية اتخاذ القرار فهو عمل يومي متكرر ، ويعتبر من عمليات التفكير الإنساني الطبيعي للانطلاق نحو إنجاز الأهداف والنجاح فيها . (٤٩:١٤)

ويؤكد **مصطفى حسين باهي ، محمد متولي عفيفي (٢٠٠١م)** على أن وظيفة اتخاذ القرار من أهم وظائف الإدارة لأنها جوهر العملية الإدارية وهي بمثابة السلوك الديناميكي الذي يمارس في جميع الوظائف الإدارية ، ويمكن اعتبار القدرة على اتخاذ القرار الفعال من أهم الإنجازات التي تحدد مستويات القادة ومدى كفاءتهم في العمل الإداري . (٨١:٢٣)

تبرز أهمية اتخاذ القرارات في العصر الحديث بكل ما فيه من تغيرات سريعة أثرت على كل الهيئات وكما أنه في ظل الثورة التكنولوجية الحديثة تضاءلت المسافات وأصبحت الإدارة الذاتية للوقت من أهم عناصر اتخاذ القرارات فهي ذات الأهمية الكبيرة سواء في تقدم الإنسان أو تخلفه عن غيره من البشر . (١١:٢٩)

وحيث أن الإنسان هو جوهر أي جهاز إداري وهو عصب الحياة في هذا الكون وقوامها الذي يقوم عليه ، لذا يعتبر الإداريون من أهم فئات أي مجتمع معاصر، والعناية بهم وتدريبهم هو الفرق بين التقدم والتخلف في النظام الإداري . (٩:١١)

وتشير بطاقات التوصيف للعاملين بالجامعات المصرية إلى أن الإداري الرياضي يعد العنصر البشري المناط به تنفيذ ورعاية النشاط في داخل الجامعات بكل صورها ، حيث يعمل شاغل هذه الوظيفة بشكل عام بتنظيم المسابقات والبطولات على مستوى الجامعة ، وكذلك إعداد وتجهيز الملاعب والمنشآت وصالات التدريب والمراكز الرياضية وإعداد البرامج الرياضية واختيار المدربين المتخصصين لمختلف الأنشطة ، والإشراف على فرق الجامعات والكليات وكذلك إعداد السجلات والملفات لتسهيل متابعة النشاط ، الأمر الذي يشير إلى تعدد الأدوار المنوط بها عمل الإداري الرياضي ، مما يتطلب معه حسن تنظيم وقته ، مما ينعكس على جميع النواحي الإدارية وكذلك قدرته على اتخاذ القرار . (٣:٦)

وقد لاحظت الباحثة من خلال عملهم بوظيفة عضو هيئة تدريس بكلية التربية الرياضية للبنات بجامعة الزقازيق تأجيل تنفيذ بعض الأنشطة الطلابية بالجامعة أو إلغائها أو اختصارها كي تتناسب مع الوقت المتاح ، كذلك الاعتذار عن بعض اللقاءات الخارجية التي غالبا ما تكون من الأمور المفاجأة مما ينعكس بشكل سلبي على تحقيق الأهداف المرجوة من الأنشطة الطلابية

بالجامعات ، بالإضافة إلى عدم توزيع الأنشطة الطلابية على طول العام الدراسي وتكديسها في فترات معينة مما يشعر معها الإداري بضغط العمل ، ويلاحظ ذلك من خلال تكديس الملاعب الرياضية في فترات وخلوها في فترات كثيرة من الوقت .

وثرجع الباحثة ذلك إلى تأخر وصول الدعم المالي (الميزانية) المقرر لكل نشاط وفقاً للخطة السنوية المحددة سلفاً ، وبالتالي تظهر المشاكل في ضيق الوقت بشكل لا يكفي لإتمام جميع المهام المطلوبة من مديري إدارات الأنشطة وكذا الإداريين الذين يعملون معهم في نفس الإدارة ، وإن كان من الأجدى أن يتم توزيع ميزانية كل نشاط في بداية الموسم الدراسي بناءً على الخط الموضوع وفي حالة عدم إقامة إحدى المشروعات فإن الميزانية المخصصة لا يتم صرفها ويتم إعادتها ، وكذلك تمركز السلطة وعدم وجود الصلاحية لدى الإداري الرياضي لإنهاء أعماله دون وجود رئيسه ، طول الإجراءات الروتينية الخاصة بالإعداد لإقامة الأنشطة الطلابية ، عدم ترتيب الأعمال وفقاً لأولويتها ، عدم وجود التنسيق الكافي بين الإدارات المختلفة وكذلك الجامعات فيما يخص اللقاءات الخارجية .

وتري الباحثة إن هذه الأسباب تعود إلى كفاءة الإداري أثناء العمل وحسن تنظيمه بما يساعده على التغلب على الأسباب سالفة الذكر ، وكذلك لا يدع مجالاً لتراكم الأعمال أو تأخرها ، الأمر الذي تراه الباحثة قد يؤثر على قدرة الإداريين على اتخاذ قراراتهم بشكل فعال مما يؤدي إلى إنجاز الأعمال أو المهام المطلوبة منهم وذلك مع ملاحظة أن هناك ازدياد دائم ومستمر في مهامهم وواجباتهم التي تتحكم في وقتهم وكذلك تتداخل فيما بينها بشكل يسبب إرباكاً لعمل الإداري ووقته بما ينعكس سلباً على الأداء .

ومن خلال الاطلاع على الدراسات المرجعية المرتبطة كدراسة كل من **سامح عبد المطلب إبراهيم (م٢٠٢١) (١٢)** ، **رشا عاهد اسماعيل (م٢٠١٩) (١٠)** ، **عادل صبحي عبد الحميد (م٢٠١٩) (١٧)** ، **صالح علي صالح (م٢٠١٨) (١٦)** ، **أشرف عيد عبد العزيز (م٢٠١٧) (٢)** ، **كاتري وآخرون (م٢٠١٠) (٢٨) Khatri & etal** ، حيث أكدت نتائجها على أن التخطيط داخل الهيئة يعتمد على النمط التقليدي ، والتطلع إلى اعتماد مدخل الإدارة الذاتية كأساس لإصلاح الإدارة والذي يرفع من مستوى كفاءة الفرد وقدرته على اتخاذ القرار كمدخل هام لتطوير الاداء الإداري .

وهذا ما دعا الباحثة إلى محاولة التعرف ضرورة إجراء البحث الحالي لإيجاد العلاقة بين الإدارة الذاتية واتخاذ القرار لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية .

ثانيا : هدف البحث:

- يهدف البحث الى التعرف علي العلاقة بين الإدارة الذاتية واتخاذ القرار لدي العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ، وذلك من خلال :
- التعرف على الفروق بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محاور الإدارة الذاتية وفقا للمتغيرات الآتية "عدد سنوات الخبرة - الدرجة الوظيفية" .
 - التعرف على الفروق بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محاور القدرة على اتخاذ القرار وفقا للمتغيرات الآتية "عدد سنوات الخبرة - الدرجة الوظيفية" .

ثالثا : تساؤلات البحث:

- لتوجيه العمل في اجراءات البحث وسعيا لتحقيق اهدافه ، صاغت الباحثة التساؤلات التالية :
- هل هناك فروق دالة إحصائيا بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محاور الإدارة الذاتية وفقا للمتغيرات الآتية "عدد سنوات الخبرة - الدرجة الوظيفية" ؟ .
 - هل هناك فروق دالة إحصائيا بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محاور القدرة على اتخاذ القرار وفقا للمتغيرات الآتية "عدد سنوات الخبرة - الدرجة الوظيفية" ؟ .
 - هل هناك علاقة بين الإدارة الذاتية واتخاذ القرار لدي العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ؟

رابعا : المصطلحات المستخدمة في البحث:

- الإدارة الذاتية :
- هي " شكل من أشكال اللامركزية والذي يجعل المؤسسة والواقع الإداري لها وحدة أساسية لصنع القرار ، ويعتمد بصورة أساسية على إعادة توزيع سلطة صنع القرار بين العاملين بإعتبارهم وسيلة تمكنهم من تقييم التطورات التي تحدث داخل البيئة ، كما تمكنهم من معرفة أفضل الأساليب لتوفير الدعم والتمويل المناسب لضمان تحقيق أعلى مستوى من الأداء بما يضمن تحقيق أهداف المؤسسة " . (١٣:١٤)
- اتخاذ القرار :
- هو " عملية اختيار أحد البدائل بعد دراسة وتفكير بين أفضل البدائل المختلفة القائمة على مجهود متكامل من الآراء والأفكار والاتصالات لتحقيق هدف معين في ضوء الظروف الداخلية والخارجية وفي وقت معين وفي مكان معين " . (١:٣١٨)

خامسا : الدراسات المرجعية:

- ١- أجري سامح عبد المطلب إبراهيم (٢٠٢١م) (١٢) دراسة بعنوان " تفعيل المشاركة المجتمعية في ضوء مدخل الإدارة الذاتية (الممارسات، المعوقات، سبل التطوير) " بهدف التعرف على كيفية المشاركة المجتمعية في ضوء مدخل الإدارة الذاتية بالتطبيق على المدارس الرسمية للغات بقويسنا ، وتكونت عينة الدراسة من (٧٠) معلماً ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج أهمها أن أهم معوقات دور الإدارة الذاتية حيال تفعيل المشاركة المجتمعية تمثلت في كثرة الأعباء الإدارية على القيادات المدرسية ، ونقص تدريب القيادات وضعف مشاركة قيادات تنتمي إلي المجتمع المحلي .
- ٢- أجري عادل صبحي عبد الحميد (٢٠١٩م) (١٧) دراسة بعنوان " الذكاء الإستراتيجي وعلاقته بعملية اتخاذ القرار لتحقيق اهداف ادارة النشاط الرياضي بجامعة دمنهور " بهدف التعرف على الذكاء الإستراتيجي وعلاقته بعملية اتخاذ القرار لتحقيق اهداف ادارة النشاط الرياضي بجامعة دمنهور ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وبلغ إجمالي العينة (٤٦) موظف ، وكانت النتائج : وجود علاقة معنوية طردية بين ابعاد الذكاء الإستراتيجي وانواع القرارات الادارية .
- ٣- أجري صالح علي صالح (٢٠١٨م) (١٦) دراسة بعنوان " تطوير الإدارة المدرسية في مرحلة التعليم الأساسي بالجمهورية اليمنية في ضوء مدخل الإدارة الذاتية " بهدف تطوير الإدارة المدرسية في مرحلة التعليم الأساسي بالجمهورية اليمنية في ضوء مدخل الإدارة الذاتية وآليات تفعيلها ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي حيث بلغت عينة الدراسة (٣٠٠) فرد ، وقد توصلت الدراسة إلى غموض مفهوم الإدارة الذاتية وأهدافها ومجالاتها ، كما أظهرت النتائج الميدانية رغبة جميع أفراد عينة الدراسة في تطوير المدارس الأساسية واعتماد مدخل الإدارة الذاتية كأساس لإصلاح الإدارة المدرسية وبالتالي تحقيق أهداف العملية التعليمية .
- ٤- أجري أشرف عيد عبد العزيز (٢٠١٧م) (٢) دراسة بعنوان " التمكين الإداري وعلاقته بالمشاركة في إتخاذ القرار بمراكز الشباب بمحافظة الغربية " بهدف التعرف على التمكين الإداري وعلاقته بالمشاركة في إتخاذ القرار بمراكز الشباب بمحافظة الغربية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، تم تحديد عينة البحث وكان قوامها (١٥٦) فردا ، وقد توصل الباحث إلى أن التمكين الإداري يعمل على وجود كوادر إدارية قادرة على التعامل مع متطلبات العمل المستقبلية والمناصب الإدارية الأعلى ، يوجد قصور في تحديث أنظمة

الإتصال الفعال داخل مراكز الشباب ، توجد علاقة بين التمكين الإداري واتخاذ القرارات الإستراتيجية والتكتيكية والتشغيلية بمراكز الشباب بمحافظة الغربية .

٥- أجري كاتري وآخرون **Khatri & etal** (٢٠١٠م) (٢٨) دراسة بعنوان " أثر تطبيق مدخل الإدارة الذاتية ومدخل المحاسبية على التحصيل الدراسي " بهدف التعرف إلى أثر الإدارة الذاتية للمدارس على التحصيل الدراسي لدى الطلبة (بالفلبين) ، وقد بلغت عينة الدراسة (٢٣) من القطاعات المدرسية واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وأشارت النتائج أنه قد كان للإدارة المدرسية الذاتية تأثيراً ايجابياً على التحصيل الدراسي لدى الطلبة ، كما قدم البحث ملمحا أولياً عن إمكانية تطبيق الإدارة الذاتية للمدارس في شرق آسيا اعتماداً على المعلومات الخاصة بالإدارة المطروحة في هذا المجال .

سادساً : إجراءات البحث:

منهج البحث :

قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي بالإسلوب المسحي بخطواته واجراءاته نظراً لملاءمته وطبيعة البحث .

مجتمع وعينة البحث :

يتكون مجتمع البحث من العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ، وقد قامت الباحثة باختيار عينة البحث الأساسية ، والاستطلاعية من العاملين بإدارات رعاية الشباب بالجامعات المصرية (جامعة الزقازيق - جامعة القاهرة - جامعة بنها - جامعة الاسكندرية - جامعة أسيوط - جامعة المنيا) خلال العام الجامعي ٢٠٢٠م/٢٠٢١م بالطريقة العمدية ، وذلك على النحو التالي (مديرين عموم إدارات رعاية الشباب بالجامعات المصرية - مديري إدارات رعاية الشباب بالجامعات المصرية - عينة من الأخصائيين العاملين بإدارات رعاية الشباب بالجامعات المصرية) ، وقد بلغ أفراد العينة (١١٨) فرد بنسبة (٠.٠%) من مجتمع البحث ، تم اختيار (٢٠) فرد بنسبة (٠.٠%) من عينة البحث الكلية لإجراء الدراسة الاستطلاعية عليهم ، وبذلك تصبح عينة البحث الأساسية (٩٨) فرد بنسبة (٠.٠%) من عينة البحث الكلية ، ويوضح جدول (١) توصيف عينة البحث الكلية (الأساسية - الاستطلاعية) وفقاً للدرجة الوظيفية ، عدد سنوات الخبرة .

جدول (١)

توصيف عينة البحث الكلية (الاستطلاعية - الأساسية)

نوع العينة	عدد العينة	النسبة المئوية	عدد سنوات الخبرة					الدرجة الوظيفية		
			٧-١ سنوات	١٥-٨ سنة	١٥ سنة فأكثر	مدير عام	كبير أخصائيين	الدرجة الاولى	الدرجة الثانية	الدرجة الثالثة
الكلية	١١٨	%١٠٠	٣٠	٣١	٥٧	٦	١٣	٣٦	٣٣	٣٠
الاستطلاعية	٢٠	%٠٠	٧	٥	٨	٢	٢	٤	٥	٧
الاساسية	٩٨	%٠٠	٢٣	٢٦	٤٩	٤	١١	٣٢	٢٨	٢٣

ادوات جمع البيانات :

- ١- استمارة استبيان الإدارة الذاتية لدي العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية : قامت الباحثة بإعداد وتصميم استمارة استبيان الإدارة الذاتية ، ويتكون هذا الاستبيان من (90) عبارة بهدف التعرف على كفاءة الإدارة الذاتية لدي العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ، وقد مر تصميم الاستبيان بالخطوات التالية :
 - أ- قامت الباحثة بالاطلاع على المراجع العلمية المتخصصة والدراسات المرجعية في مجال الإدارة والادارة الرياضية وغيرها ، وتم عمل مسح مرجعي للمحاور الخاصة بالإدارة الذاتية - ملحق (٢) ، وقد ارتضت الباحثة نسبة (٥٠%) فأكثر لتحديد المحاور المبدئية للاستبيان ، ثم قامت الباحثة باقتباس ما أمكن من محاور ، حيث تم تحديدها فيما يلي (فلسفة الفرد - تفويض الأعمال - أساليب الإدارة الذاتية - النواحي التنظيمية - وضع الأهداف - تحديد المهام - فهم المسؤوليات - ترتيب الأولويات - مواجهة الضروريات - معوقات الإدارة الذاتية) .
 - ب- قامت الباحثة بوضع تلك المحاور (١٠ محاور) التي تم التوصل اليها وعرضها على عدد (١٠) من السادة الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة والادارة الرياضية - ملحق (٤) ، وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبة المحور للهدف الذي وضع من أجله ، وتم تحديد المحاور الخاصة بالاستبيان ، والتي اتفق عليها السادة الخبراء من خلال نتائج استمارة استطلاع الرأي - ملحق (١) ، وقد ارتضت الباحثة نسبة (٨٠%) فأكثر لتحديد المحاور المبدئية للاستبيان ، وبهذا تم الاحتفاظ ب (٦) محاور وهي (فلسفة الفرد - أساليب الإدارة الذاتية - النواحي التنظيمية - تحديد المهام - ترتيب الأولويات - معوقات الإدارة

الذاتية) ، وتم إستبعاد (تفويض الأعمال - وضع الأهداف - فهم المسئوليات - مواجهة الضروريات) لحصولهم على نسبة إتفاق اقل من (٨٠ %) من آراء السادة الخبراء .

ج- قامت الباحثة بوضع عبارات الاستبيان - ملحق (٦) ، وعرضها على السادة الخبراء للتحقق من الصدق المنطقي لملائمة العبارات المقترحة لكل محور ، ومدى ملائمة صياغة العبارات المقترحة ومناسبتها للمحور الذي تنتمي إليه ، وبلغ عدد العبارات التي تعبر عن المحاور (١٠٧) عبارة ، وقد صيغت بعض عبارات الاستبيان في الاتجاه الايجابي والبعض الآخر في الاتجاه السلبي ، وارتضت الباحثة العبارات التي حصلت علي نسبة مئوية (٨٠%) فاكثر من مجموع الآراء ، وبذلك بلغ عدد عبارات الاستبيان التي تم حذفها من كل محور من محاور الاستبيان (١٧) عبارة ، وبلغ عدد عبارات الاستبيان في صورته النهائية (٩٠) عبارة بواقع (٥٤) عبارة في الاتجاه الايجابي ، (٣٦) عبارة في الاتجاه السلبي) .

حساب المعاملات العلمية للاستبيان :

١- صدق استبيان الإدارة الذاتية :

صدق الاتساق الداخلي للاستبيان :

قامت الباحثة بحساب قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، وحساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان، وذلك بتطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية التي قوامها (٣٠) فرد من مجتمع البحث ومن غير العينة الأساسية للبحث ، وجداول (٢)(٣) توضح ذلك .

جدول (٢)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان الإدارة الذاتية

ن = ٢٠

والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

معلومات الإدارة الذاتية		ترتيب الأولويات		تحديد المهام		النواحي التنظيمية		أساليب الإدارة الذاتية		فلسفة الفرد	
م	قيمة "ر"	م	قيمة "ر"	م	قيمة "ر"	م	قيمة "ر"	م	قيمة "ر"	م	قيمة "ر"
١	*.٠٩٤١	١	*.٠٧٤٤	١	*.٠٨٦٤	١	*.٠٧٩٤	١	*.٠٧١٩	١	*.٠٦٨٧
٢	*.٠٨٦٥	٢	*.٠٨٥٤	٢	*.٠٧٤٩	٢	*.٠٦٥٤	٢	*.٠٧٨٥	٢	*.٠٨٥٤
٣	*.٠٥٢٨	٣	*.٠٦٣٨	٣	*.٠٧٦٥	٣	*.٠٧٤٥	٣	*.٠٦٨٧	٣	*.٠٧٥٤
٤	*.٠٧٥٥	٤	*.٠٧٥١	٤	*.٠٨٥٤	٤	*.٠٧٢١	٤	*.٠٨١٢	٤	*.٠٧٥٦
٥	*.٠٦٥٨	٥	*.٠٧١٩	٥	*.٠٨٢٨	٥	*.٠٧٨٧	٥	*.٠٧٣٥	٥	*.٠٧١٤
٦	*.٠٧٥٨	٦	*.٠٩٢١	٦	*.٠٧٢٦	٦	*.٠٧١٥	٦	*.٠٦٩٦	٦	*.٠٦٥٨
٧	*.٠٧١٩	٧	*.٠٥٧٨	٧	*.٠٧٣٧	٧	*.٠٦٣٨	٧	*.٠٧٢٨	٧	*.٠٨٤١
٨	*.٠٧٣٨	٨	*.٠٨٤٥	٨	*.٠٧٤٢	٨	*.٠٨٠٣	٨	*.٠٨٠٩	٨	*.٠٨٢٤
٩	*.٠٧٥٦	٩	*.٠٦٥٨	٩	*.٠٧٢٤	٩	*.٠٨٣١	٩	*.٠٦٣٥	٩	*.٠٧٩١
١٠	*.٠٦٨٧	١٠	*.٠٨٥٢	١٠	*.٠٨٩١	١٠	*.٠٨٥٣	١٠	*.٠٩٠١	١٠	*.٠٨٥٢
١١	*.٠٦٦٩	١١	*.٠٨١٥	١١	*.٠٧٦٣	١١	*.٠٨٧٢	١١	*.٠٨٢٧	١١	*.٠٩١٤
١٢	*.٠٨٥٢	١٢	*.٠٧٨٥				*.٠٧٥٤	١٢	*.٠٨٤٧	١٢	*.٠٧٥٣
		١٣	*.٠٦٨٥				*.٠٩٢٣	١٣	*.٠٧٧٩	١٣	*.٠٧٤١
		١٤	*.٠٥٥٨				*.٠٨٩١	١٤	*.٠٧٣٦	١٤	*.٠٨٣١
		١٥	*.٠٦٩٨					١٥	*.٠٦٦٨	١٥	*.٠٩٢٢
		١٦	*.٠٨٩٣					١٦	*.٠٧٨٧	١٦	*.٠٨٩٤
		١٧	*.٠٧٦٤					١٧	*.٠٨٨٣	١٧	*.٠٨٣٣
								١٨	*.٠٧٤٤		
								١٩	*.٠٧٨٢		

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٤٤٤ وقيمتها عند مستوى ٠.٠١ = ٠.٥٦١

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور استبيان الإدارة الذاتية
والدرجة الكلية للاستبيان ككل

م	المحاور	معامل الارتباط
١	فلسفة الفرد	*٠.٦٤٥
٢	أساليب الإدارة الذاتية	*٠.٧١٨
٣	النواحي التنظيمية	*٠.٥٦٩
٤	تحديد المهام	*٠.٧٦٨
٥	ترتيب الأولويات	*٠.٥٧٤
٦	معوقات الإدارة الذاتية	*٠.٨١٣

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٤٤٤ = وقيمتها عند مستوى ٠.٠١ = ٠.٥٦١

يتضح من جدول (٢)(٣) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ومعاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ككل دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥، ومن هنا نستطيع أن نحكم علي الاستبيان بأنه متسق داخلياً وبالتالي صادق في قياس ما صمم من أجله.

٢- ثبات استبيان الإدارة الذاتية :

أ- ثبات الاستبيان باستخدام التجزئة النصفية :

قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لاستبيان الإدارة الذاتية عن طريق إيجاد دلالة الفروق وكذلك إيجاد معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني للاستبيان ، حيث تم تطبيق الاستبيان علي عينة الدراسة الاستطلاعية التي قوامها (٢٠) فرد ، وجدول (٤) يوضح ذلك .

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين العبارات الفردية والعبارات الزوجية لمحاوَر استبيان الإدارة الذاتية

ن = ٢٠

م	محاوَر الاستبيان	التطبيق الأول		التطبيق الثاني	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	فلسفة الفرد	٤٥.١١	٤.١٢	٤٥.٨٩	٥.١١
٢	أساليب الإدارة الذاتية	٢١.٠١	٣.٠١٤	٢٢.٥٣	٢.٩٧
٣	النواحي التنظيمية	٩.٥٤	١.٥٨	٨.١١	١.٠١
٤	تحديد المهام	١٥.٣٧	٢.٠١	١٦.٣٠	١.٨٢
٥	ترتيب الأولويات	٨.٥٢	١.٤٤	٧.٠٥	٠.٩٨
٦	معوقات الإدارة الذاتية	١١.١٣	٢.٠١	١١.٣٤	١.٦٧

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٤٤٤ = وقيمتها عند مستوى ٠.٠١ = ٠.٥٦١

يتضح من جدول (٤) دلالة الفروق ومعامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني لمحاوَر الاستبيان ، ويتضح وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين التطبيقين الأول والثاني لمحاوَر الاستبيان كما أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ، مما يشير إلى أن الاستبيان يتمتع بمعاملات ثبات عالية .

الصورة النهائية لاستبيان الإدارة الذاتية لدي العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية :

قامت الباحثة بوضع الصورة النهائية لاستمارة الاستبيان المقترحة لتطبيقها علي العينة الاستطلاعية ، وفقا لميزان تقدير ثلاثي (نعم ، الى حدما ، لا) ، ويتم توزيع الدرجات (٣ ، ٢ ، ١) على الترتيب للعبارات ذات الاتجاه الايجابي ، ويتم توزيع الدرجات (٣ ، ٢ ، ١) على الترتيب للعبارات ذات الاتجاه السلبي ، وبذلك تكون الدرجة العظمي لإستبيان الإدارة الذاتية (٢٧٠) درجة والدرجة الصغرى (٩٠) درجة .

٢- استمارة استبيان اتخاذ القرار لدي العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية :

قامت الباحثة بإعداد وتصميم استمارة استبيان اتخاذ القرار لدي العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ، ويتكون هذا الاستبيان من (١٣٦) عبارة بهدف التعرف على مستوى قدرة العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية على إتخاذ القرار ، وقد مر تصميم الاستبيان بالخطوات التالية :

د- قامت الباحثة بالاطلاع على المراجع العلمية المتخصصة والدراسات المرجعية في مجال الإدارة الرياضية وغيرها من المجالات التي تناولت اتخاذ القرار في مجال التربية الرياضية ، وتم عمل مسح مرجعي للمحاور الخاصة باتخاذ القرار - ملحق (٣) ، ثم قامت الباحثة باقتباس ما أمكن من محاور ، حيث تم تحديدها فيما يلي (مفهوم اتخاذ القرار - مراحل اتخاذ القرار - أساليب اتخاذ القرار - المهارات الشخصية - الصعوبات المؤثرة في اتخاذ القرار - المراكز القيادية وأسلوب اتخاذ القرار) .

ه- قامت الباحثة بوضع تلك المحاور (٦ محاور) التي تم التوصل إليها وعرضها على عدد (١٠) من السادة الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية - ملحق (٥) ، وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبة المحور للهدف الذي وضع من أجله ، وتم تحديد المحاور الخاصة بالاستبيان ، والتي اتفق عليها السادة الخبراء من خلال نتائج استمارة استطلاع الرأي - ملحق (١) وقد ارتضت الباحثة نسبة (٨٠٪) فأكثر لتحديد المحاور المبدئية للاستبيان ، وبهذا تم الاحتفاظ بالمحاور الـ (٦) وهى (مفهوم اتخاذ القرار - مراحل اتخاذ القرار - أساليب اتخاذ القرار - المهارات الشخصية - الصعوبات المؤثرة في اتخاذ القرار - المراكز القيادية وأسلوب اتخاذ القرار) .

و- قامت الباحثة بوضع عبارات الاستبيان - ملحق (٧) ، وعرضها على السادة الخبراء للتحقق من الصدق المنطقي لملائمة العبارات المقترحة لكل محور ، ومدى ملائمة صياغة العبارات المقترحة ومناسبتها للمحور الذي تنتمي إليه ، وبلغ عدد العبارات التي تعبر عن المحاور (١٤١) عبارة ، وارتضت الباحثة العبارات التي حصلت علي نسبة مئوية (٨٠٪) فأكثر من مجموع الآراء ، وبذلك بلغ عدد عبارات الاستبيان التي تم حذفها من كل محور من محاور الاستبيان (٥) عبارات ، وبلغ عدد عبارات الاستبيان في صورته النهائية (١٣٦) عبارة .

حساب المعاملات العلمية للاستبيان :

١- صدق استبيان إتخاذ القرار (صدق الاتساق الداخلي للاستبيان) :

قامت الباحثة بحساب قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، ثم قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور مع الأبعاد الأخرى والدرجة الكلية للاستبيان ، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (٢٠) فرد من مجتمع البحث ومن غير العينة الأساسية للبحث ، وجداول (٥)(٦) توضح ذلك .

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان اتخاذ القرار

ن = ٢٠

والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

م	قيمة "ر"	م	قيمة "ر"	م	قيمة "ر"	م	قيمة "ر"	م	قيمة "ر"
المحور الأول (مفهوم اتخاذ القرار)									
١	*.٠.٨٨٢	٢	*.٠.٨٤٣	٣	*.٠.٧٦١	٤	*.٠.٨٠٢	٥	*.٠.٨٣٣
٦	*.٠.٨٥٣	٧	*.٠.٨٧٢						
المحور الثاني (مراحل اتخاذ القرار)									
٨	*.٠.٧٥١	٩	*.٠.٨٩١	١٠	*.٠.٨٥٢	١١	*.٠.٧٣٤	١٢	*.٠.٧٩٣
١٣	*.٠.٨٢٢	١٤	*.٠.٩٠٣	١٥	*.٠.٨٨٤	١٦	*.٠.٩٣٤	١٧	*.٠.٧٤٢
١٨	*.٠.٧٢٤	١٩	*.٠.٨٩٣	٢٠	*.٠.٧٦٢	٢١	*.٠.٧٨٢	٢٢	*.٠.٨٨٣
٢٣	*.٠.٧٣١	٢٤	*.٠.٨٤٢						
المحور الثالث (أساليب اتخاذ القرار)									
٢٥	*.٠.٧٥٣	٢٦	*.٠.٩٢١	٢٧	*.٠.٨٩٢	٢٨	*.٠.٨٤٢	٢٩	*.٠.٧٩٣
٣٠	*.٠.٩١٣	٣١	*.٠.٨٨٢	٣٢	*.٠.٧٤٤	٣٣	*.٠.٧٨٢	٣٤	*.٠.٨١٢
٣٥	*.٠.٧٦١	٣٦	*.٠.٧٣٣	٣٧	*.٠.٨٨٤	٣٨	*.٠.٧٦٣	٣٩	*.٠.٨٤٢
٤٠	*.٠.٨٩٣	٤١	*.٠.٨٥١	٤٢	*.٠.٧٦٤	٤٣	*.٠.٧٥٢		
المحور الرابع (المهارات الشخصية)									
٤٤	*.٠.٩١٢	٤٥	*.٠.٩٣٢	٤٦	*.٠.٨٩١	٤٧	*.٠.٧٤٣	٤٨	*.٠.٨٣٢
٤٩	*.٠.٩٢١	٥٠	*.٠.٨٩٣	٥١	*.٠.٨٣٤	٥٢	*.٠.٧١٣	٥٣	*.٠.٨٨٢
٥٤	*.٠.٧٩١	٥٥	*.٠.٧٥٢	٥٦	*.٠.٨٤٣	٥٧	*.٠.٧٤٣	٥٨	*.٠.٨٠٢
٥٩	*.٠.٧٨١	٦٠	*.٠.٨٥٣	٦١	*.٠.٨٨٤	٦٢	*.٠.٨٩١	٦٣	*.٠.٩١١
٦٤	*.٠.٧٢٢	٦٥	*.٠.٨٠٣	٦٦	*.٠.٩٢٢	٦٧	*.٠.٨٧١	٦٨	*.٠.٨٩١
٦٩	*.٠.٩٢٢	٧٠	*.٠.٨٧٣	٧١	*.٠.٨٣٣	٧٢	*.٠.٨٣٣	٧٣	*.٠.٧٧٢
٧٤	*.٠.٧٣١	٧٥	*.٠.٨٨٤	٧٦	*.٠.٧٥٢	٧٧	*.٠.٨٧١	٧٨	*.٠.٧٩٢
٧٩	*.٠.٨٠٢	٨٠	*.٠.٨٦٣	٨١	*.٠.٧٢٤	٨٢	*.٠.٧٣٢	٨٣	*.٠.٨٢١
٨٤	*.٠.٧٦٣	٨٥	*.٠.٨٤٤	٨٦	*.٠.٨١٤	٨٧	*.٠.٧٩٣	٨٨	*.٠.٨٥٢
٨٩	*.٠.٩١٢	٩٠	*.٠.٧٥١	٩١	*.٠.٨٨٣	٩٢	*.٠.٨٤٢	٩٣	*.٠.٨٩١

م	قيمة "ر"	م	قيمة "ر"	م	قيمة "ر"	م	قيمة "ر"	م	قيمة "ر"
المحور الخامس (الصعوبات المؤثرة في اتخاذ القرار)									
٩٤	*٠.٨٥١	٩٥	*٠.٧٤٢	٩٦	*٠.٧٢٢	٩٧	*٠.٧٥٣	٩٨	*٠.٨٦٤
٩٩	*٠.٨٤٣	١٠٠	*٠.٨٨٢	١٠١	*٠.٨٥١	١٠٢	*٠.٨٧٣	١٠٣	*٠.٨٠٣
١٠٤	*٠.٨٣٢	١٠٥	*٠.٧٥١	١٠٦	*٠.٨٩٢	١٠٧	*٠.٨٣٢	١٠٨	*٠.٧٨٣
١٠٩	*٠.٨٩٣	١١٠	*٠.٧٦٤	١١١	*٠.٨١٤	١١٢	*٠.٩٤٣	١١٣	*٠.٧٦٢
١١٤	*٠.٨٩٢	١١٥	*٠.٧٥١	١١٦	*٠.٨٧١	١١٧	*٠.٧٤٣	١١٨	*٠.٨٤٢
١١٩	*٠.٩١١								

م	قيمة "ر"	م	قيمة "ر"	م	قيمة "ر"	م	قيمة "ر"	م	قيمة "ر"
المحور السادس (المراكز القيادية لاتخاذ القرار)									
١٢٠	*٠.٧٣٤	١٢١	*٠.٧٩٢	١٢٢	*٠.٧٨١	١٢٣	*٠.٨٤٣	١٢٤	*٠.٨٠٢
١٢٥	*٠.٨٥٢	١٢٦	*٠.٧٢١	١٢٧	*٠.٧٤١	١٢٨	*٠.٧٩٤	١٢٩	*٠.٧٨٣
١٣٠	*٠.٨٤٢	١٣١	*٠.٨٠٢	١٣٢	*٠.٨١٣	١٣٣	*٠.٧٧١	١٣٤	*٠.٧٣٤
١٣٥	*٠.٨٨٢	١٣٦	*٠.٧٥١						

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٤٤٤ = وقيمتها عند مستوى ٠.٠١ = ٠.٥٦١

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين درجة كل محور مع الأبعاد الأخرى والدرجة للاستبيان ن = ٢٠

م	المحاور	مفهوم اتخاذ القرار	مراحل اتخاذ القرار	أساليب اتخاذ القرار	المهارات الشخصية	الصعوبات المؤثرة في اتخاذ القرار	المراكز القيادية لاتخاذ القرار	الدرجة الكلية للاستبيان
١	مفهوم اتخاذ القرار							
٢	مراحل اتخاذ القرار	*٠,٥٩٥						
٣	أساليب اتخاذ القرار	*٠,٦٣١	*٠,٥٨٧					
٤	المهارات الشخصية	*٠,٦١٠	*٠,٥١٩	*٠,٦٤٣				
٥	الصعوبات المؤثرة في اتخاذ القرار	*٠,٥٢٤	*٠,٥٧١	*٠,٦٦٢	*٠,٥٦٩			
٦	المراكز القيادية لاتخاذ القرار	*٠,٦٥٣	*٠,٦٤٣	*٠,٦٢٩	*٠,٦٢١	*٠,٦٧٣		
7	الدرجة الكلية للاستبيان	*٠,٦٩٢	*٠,٧٨٤	*٠,٦٢٤	*٠,٧٥٤	*٠,٦٨٣	*٠,٦٩٣	

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٤٤٤ = وقيمتها عند مستوى ٠.٠١ = ٠.٥٦١

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما يتضح من جدول (٦) وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً بين درجة كل محور مع الأبعاد الأخرى والدرجة الكلية للاستبيان حيث أن قيم معاملات الارتباط جميعها دالة وتغوق حد الدلالة الإحصائية عند مستوى ٠.٠٥، ومن هنا نستطيع أن نحكم علي الاستبيان صادق في قياس ما صمم من أجله

٢- ثبات استبيان اتخاذ القرار :

أ- ثبات الاستبيان باستخدام التجزئة النصفية :

قامت الباحثة باستخدام طريقة التجزئة النصفية ، حيث تم تطبيق الاستبيان علي عينة الدراسة الاستطلاعية التي قوامها (٢٠) فرد ، وجدول (٧) يوضح ذلك .

جدول (٧)

معاملات الارتباط بين العبارات الفردية والعبارات الزوجية

ن = ٢٠

لمحاور استبيان اتخاذ القرار

م	عبارات الاستبيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط
١	العبارات الفردية	٦٠.٥٢	٨.١٢	*٠.٨٢٤
٢	العبارات الزوجية	٦١.١١	٧.٤٦	

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٤٤٤ = وقيمتها عند مستوى ٠.٠١ = ٠.٥٦١

يتضح من جدول (٧) معامل الارتباط بين درجات العبارات الفردية والعبارات الزوجية لاستبيان اتخاذ القرار لدي العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ، حيث يتضح وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين درجات العبارات الزوجية ودرجات العبارات الفردية ، حيث بلغ معامل الارتباط بينهما ٠.٨٢٤ ، الأمر الذي يشير إلى ثبات الاستبيان .

الصورة النهائية للاستبيان :

قامت الباحثة بوضع الصورة النهائية لاستمارة الاستبيان المقترحة لتطبيقها علي العينة الاستطلاعية ، وقد أوضحت آراء السادة الخبراء بضرورة تصحيح استمارة الاستبيان وفقاً لميزان تقدير ثلاثي (نعم ، الى حدما ، لا) ، بالدرجات (١،٢،٣) ، وبذلك تكون الدرجة العظمي هي (١٥٣) درجة والدرجة الصغرى (٥١) درجة .

الدراسة الاستطلاعية :

قامت الباحثة بتطبيق إستمارتي الاستبيان المقترحة على عينة استطلاعية قوامها (٢٠) فرد من أفراد عينة البحث من العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ، وذلك في الفترة من ٢٠٢١/١١/٣م الى ٢٠٢١/١١/١٥م ، بهدف إجراء المعاملات العلمية للاستبيان .

الدراسة الأساسية :

قامت الباحثة بتطبيق استمارتي استبيان الإدارة الذاتية - ملحق (٨) ، استبيان إتخاذ القرار لدي العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية - ملحق (٩) ، وذلك بعد التأكد من صدقهما وثباتهما ، وقد تمت إجراءات التطبيق في المدة من ٢٠٢١/١٢/٢م الى ٢٠٢٢/١/١٤م ، وقد بلغ إجمالي العينة الأساسية للبحث (٩٨) فرد .

المعالجات الإحصائية :

تم حساب ما يلي (المتوسط الحسابي - الوسيط - الانحراف المعياري - معامل الارتباط بيرسون - تحليل التباين - اختبار "ت" - معامل الالتواء - إختبار شيفيه - النسبة المئوية) ، وذلك عند مستوى دلالة ٠.٠٥ .

سابعاً : عرض ومناقشة النتائج .

١- عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الاول .

أ- عرض النتائج الخاصة بالفروق بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محاور الإدارة الذاتية وفقاً لعدد سنوات الخبرة (١-٧ سنوات ، ٨-١٤ سنوات ، ١٥ سنة فأكثر) .

جدول (٨)

تحليل التباين بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محاور الإدارة الذاتية وفقاً لعدد سنوات الخبرة (ن = ١٠٠)

مقايير المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة التباين
فلسفة الفرد في تنظيم الوقت	بين المجموعات	١,٢٢	٢	١,٨٢	٠,٢٧
	داخل المجموعات	٦١,٧٣	٩٥	١,٠٥	
أساليب الإدارة الذاتية	بين المجموعات	٣,١٤	٢	٥,١٣	*٥,١٤
	داخل المجموعات	٩٦,١١	٩٥	٢,٠٧	
النواحي التنظيمية	بين المجموعات	١,١٣	٢	٤,٢٥	*٩,٦٥
	داخل المجموعات	٨٦,٧٠	٩٥	٢,٩٢	
تحديد المهام	بين المجموعات	٣,٠٨	٢	٠,٦٢	١,٩٨
	داخل المجموعات	١٥٨,٢١	٩٥	١,٥٢	
ترتيب الأولويات	بين المجموعات	٩,٤١	٢	٠,٤٢	*٦,٣٢
	داخل المجموعات	٤٠٠,١١	٩٥	٠,٨٦	
معوقات الإدارة الذاتية	بين المجموعات	١,٢٥	٢	٣,٢٢	١,٤٤
	داخل المجموعات	١٦٤,٤١	٩٥	٢,١٢	

قيمة " ف " الجدولية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٢.٠٩

يتضح من جدول (٨) تحليل التباين العاملين بين إدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محاور الإدارة الذاتية وفقاً لعدد سنوات الخبرة ، وجود فروق دالة إحصائية بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محاور الإدارة الذاتية ، والمتمثلة في " أساليب الإدارة الذاتية ، النواحي التنظيمية ، ترتيب الأولويات " وفقاً لعدد سنوات الخبرة حيث بلغت قيمة التباين " ف " المحسوبة بين عدد سنوات الخبرة (١-٧ سنوات ، ٨-١٤ سنوات ، ١٥ فأكثر) في محور أساليب الإدارة الذاتية (٥.١٤) ، وبلغت في محور النواحي التنظيمية (٩.٦٥) ، وبلغت في محور ترتيب الأولويات (٦.٣٢) ، وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ ، مما يستدعي دراسة الفروق بين المتوسطات الحسابية لعدد سنوات الخبرة في هذه الأبعاد باستخدام معادلة شيفيه Scheffe .

جدول (٩)

قيم " ف " ودلالاتها بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محور (أساليب الإدارة الذاتية ، النواحي التنظيمية ، ترتيب الأولويات) بعد تطبيق معادلة شيفيه وفقا لعدد سنوات الخبرة

م	عدد سنوات الخبرة	أساليب الإدارة الذاتية			النواحي التنظيمية			ترتيب الأولويات		
		٧-١	٨-١٤	١٥ سنة فأكثر	٧-١	٨-١٤	١٥ سنة فأكثر	٧-١	٨-١٤	١٥ سنة فأكثر
١	٧-١	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٢	١٤-٨	٠.٣٠	-	٢.٦٥*	-	-	٠.٠٧	-	-	-
٣	١٥ فأكثر	٢.٨٠*	٢.١٥*	٢.١٤*	٢.٩٢*	٢.١٢*	٢.٨٣*	-	-	-

يوضح جدول (٩) وجود فروق دالة إحصائية بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محور " أساليب الإدارة الذاتية ، النواحي التنظيمية ، ترتيب الأولويات " بين عدد سنوات الخبرة (٧-١ سنوات ، ٨-١٤ سنوات ، ١٥ سنة فأكثر) ، وذلك لصالح عدد سنوات الخبرة الأكثر .

وتعزى الباحثة ذلك إلى أن الإداري يتأثر بعدد سنوات الخبرة ، فالإداري الأكثر خبرة يكون قادرا على تحديد الأسلوب المناسب للإدارة ، وكذلك يكون أكثر تنظيما على المستوي الشخصي وأكثر تنظيما لمهامه اليومية وأدواته التي تساعده على إتمام عمله على الوجه الأكمل ، وكذلك كلما زادت سنوات الخبرة كلما كان أكثر قدرة على ترتيب أولويات مهام العمل وقادرا على التفريق بين ما هو عاجل وما هو هام ، وأن يميز بين الأمر الطارئ والأمر المهم ، وأنه لا يمكن تأجيل الأمور الطارئة العاجلة ، وكذلك يعطي اهتمام أكبر للأمور المهمة ، وهو الأمر الذي يعرف بالمرونة في قائمة الأولويات التي قد تتبدل نظرا لظروف معينة يصعب معها التمسك بالأولويات .

حيث يشير يحيي محروس (٢٠٠٣م) (٢٦) نقلا عن مارون هانز إلى أن كثيرا ما تقع بعض الأحداث غير المتوقعة والتي لا بد من التعامل معها على الفور لان عنصر الوقت يحسم مثل هذه المواقف التي لا تحتمل التردد أو التأجيل .

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة صالح علي صالح (٢٠١٨م) (١٦) في رغبة جميع أفراد عينة الدراسة في التطوير واعتماد مدخل الإدارة الذاتية كأساس لإصلاح الإدارة وبالتالي تحقيق الأهداف .

ب- عرض النتائج الخاصة بالفروق بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محاور الإدارة الذاتية وفقا للدرجة الوظيفية (مدير عام ، كبير أخصائيين ، الدرجة الأولى ، الدرجة الثانية ، الدرجة الثالثة) .

جدول (١٠)

تحليل التباين بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في

محاور الإدارة الذاتية وفقا للدرجة الوظيفية

مقايير المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة التباين
فلسفة الفرد في تنظيم الوقت	بين المجموعات	٥٠.٢٧	٣	٣.٦١	*٦.٣٢
	داخل المجموعات	٥٧.٦٨	٩٤	١.٥٤	
أساليب الإدارة الذاتية	بين المجموعات	١٧.٦٥	٣	٢.٥٢	*٥.٦٣
	داخل المجموعات	٩٨.٦٥	٩٤	٢.٦٣	
النواحي التنظيمية	بين المجموعات	١٤.٦٥	٣	١.٤٣	١.٨٤
	داخل المجموعات	٨٧.٦٢	٩٤	٠.٤٥	
تحديد المهام	بين المجموعات	٦٣.٦٩	٣	٤.٤٢	٢.٣١
	داخل المجموعات	١٥٤.١٣	٩٤	٢.٣٥	
ترتيب الأولويات	بين المجموعات	٣٢.٨٦	٣	٤.٢٨	٢.٥٥
	داخل المجموعات	٢٤٨.١٦	٩٤	٣.٧٥	
معوقات الإدارة الذاتية	بين المجموعات	٥٦.٧٥	٣	٥.٢٦	١.٦٦
	داخل المجموعات	١٤١.٨٠	٩٤	٢.٥٨	

قيمة " ف " الجدولية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٢.٠٩

يتضح من جدول (١٠) تحليل التباين العاملين بين إدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محاور الإدارة الذاتية وفقا للدرجة الوظيفية ، وجود فروق دالة إحصائية بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محاور الإدارة الذاتية ، والمتمثلة في " فلسفة الفرد ، أساليب الإدارة الذاتية " وفقا للدرجة الوظيفية ، حيث بلغت قيمة التباين " ف " المحسوبة بين الدرجات الوظيفية (مدير عام ، كبير أخصائيين ، الدرجة الأولى ، الدرجة الثانية ، الدرجة الثالثة) في محور فلسفة الفرد (٦.٣٢) ، وبلغت في محور أساليب

الإدارة الذاتية (٥.٦٣) ، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ ، مما يستدعي دراسة الفروق بين المتوسطات الحسابية لعدد سنوات الخبرة في هذه الأبعاد باستخدام معادلة شيفيه **Scheffe** .

جدول (١١)

قيم " ف " ودلالاتها بين بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محور (فلسفة الفرد ، أساليب الإدارة الذاتية) بعد تطبيق معادلة شيفيه وفقاً للدرجة الوظيفية

م	الدرجة الوظيفية	فلسفة الفرد			أساليب الإدارة الذاتية		
		الدرجة الثالثة	الدرجة الثانية	الدرجة الأولى	الدرجة الثالثة	الدرجة الثانية	الدرجة الأولى
١	الدرجة الثالثة	-	-	-	-	-	-
٢	الدرجة الثانية	-	٠.٠٨	٠.١٣*	-	-	-
٣	الدرجة الأولى	٠.١٤	٠.١٢*	٠.٢٤*	٠.١٥	-	-
٤	مدير عام وكبير أخصائيين	٠.٢٦	٠.٥٥*	٠.٣٣*	٠.٢٢	٠.٦٢*	-

يوضح جدول (١١) وجود فروق دالة إحصائياً بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محور " فلسفة الفرد ، أساليب الإدارة الذاتية " بين الدرجات الوظيفية (مدير عام ، كبير أخصائيين ، الدرجة الأولى ، الدرجة الثانية ، الدرجة الثالثة) ، وذلك لصالح الدرجات الوظيفية الأعلى .

وتعزى الباحثة ذلك إلى أن الدرجات الوظيفية العليا تكون أكثر الماما بالنواحي الإدارية نتيجة للخبرة العملية وكذلك لبعض الدورات التدريبية الإدارية الأمر الذي يمكنه من اختيار الأسلوب المناسب لإدارة الوقت سواء الإدارة بالأهداف أو بالتفويض أو الأسلوب الذاتي ، وذلك بما يناسب الموقف الراهن ، بالإضافة إلى ضغوط العمل ، ونطاق الإشراف فالمدير العام يكون مسئولاً عن متابعة جميع أنشطة العمل ثم يليه مدير النشاط الذي يكون مسئولاً فقط عن الإداريين الرياضيين الذين يشرفون على الأنشطة الطلابية ثم يليه الإداري الرياضي الذي يكون مسئولاً عن النشاط

الرياضي الذي يشرف عليه فقط ، الأمر الذي يتطلب منه إن يكون أكثر حرصا على وقت العمل وأكثر استعدادا للمواقف الطارئة أكثر من الدرجات الوظيفية الأقل .
وتتفق مع دراسة أشرف عيد عبد العزيز (٢٠١٧م) (٢) والتي أشارت أن التمكين الإداري يعمل على وجود كوادر إدارية قادرة على التعامل مع متطلبات العمل المستقبلية والمناصب الإدارية الأعلى ، كما أنه توجد علاقة بين التمكين الإداري واتخاذ القرارات الإستراتيجية والتكتيكية والتشغيلية .

وهذا يجيب عن التساؤل الاول " هل هناك فروق دالة إحصائية بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محاور الإدارة الذاتية وفقا للمتغيرات "عدد سنوات الخبرة - الدرجة الوظيفية؟" .

٢- عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الثاني .

أ- عرض النتائج الخاصة بالفروق بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محاور اتخاذ القرار وفقا لعدد سنوات الخبرة (١-٧ سنوات ، ٨-١٤ سنوات ، ١٥ سنة فأكثر) .

جدول (١٢)

تحليل التباين بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في

محاور إتخاذ القرار وفقا لعدد سنوات الخبرة

محاور المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة التباين
مفهوم اتخاذ القرار	بين المجموعات	١٢٩,٠٨	٢	٦٤,٥٤	*٣,٦٤
	داخل المجموعات	٧٩٧,٩٣	٩٥	٥,٥٤	
مراحل اتخاذ القرار	بين المجموعات	١٩,٨٠	٢	٩,٩٠	١,٢١
	داخل المجموعات	١٧٢,٢٧	٩٥	٨,١٤	
أساليب اتخاذ القرار	بين المجموعات	١١,٧٦	٢	٥,٨٨	١,٧٤
	داخل المجموعات	٤٨٤,٦٥	٩٥	٣,٣٦	
المهارات الشخصية	بين المجموعات	١٥٨,٨١٥	٢	١٧٩,٤٠	*٦,٨١
	داخل المجموعات	٣٣٥,٨٣	٩٥	٢٣,١٦	
الصعوبات المؤثرة في اتخاذ القرار	بين المجموعات	١٩,٣٥	٢	٩,٦٧	١,٨٢
	داخل المجموعات	٧٦٥,٣٠	٩٥	٥,٣١	
المراكز القيادية لاتخاذ القرار	بين المجموعات	٦٣٩,٥٤	٢	٣١٩,٧٧	*٤,٣٤
	داخل المجموعات	١٥٩,٥٧	٩٥	٧,٣٥	

قيمة " ف " الجدولية عند مستوي دلالة ٠.٠٥ = ٢.٠٩

يتضح من جدول (١٢) تحليل التباين بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محاور إستبيان اتخاذ القرار وفقا لعدد سنوات الخبرة ، وجود فروق دالة إحصائية

بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محاور إستبيان اتخاذ القرار ، والمتمثلة في " مفهوم اتخاذ القرار ، المهارات الشخصية ، المراكز القيادية " وفقا لعدد سنوات الخبرة حيث بلغت قيمة التباين " ف " المحسوبة بين عدد سنوات الخبرة (١-٧ سنوات ، ٨-١٤ سنوات ، ١٥ فأكثر) في محور مفهوم اتخاذ القرار (٣.٦٤) ، وبلغت في محور المهارات الشخصية (٦.٨١) ، وبلغت في محور المراكز القيادية لاتخاذ القرار (٤.٣٤) ، وهى قيم دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠٥ ، مما يستدعى دراسة الفروق بين المتوسطات الحسابية لعدد سنوات الخبرة في هذه الأبعاد باستخدام معادلة شيفيه **Scheffe** .

جدول (١٣)

قيم " ف " ودلالاتها بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محور (مفهوم اتخاذ القرار ، المهارات الشخصية ، المراكز القيادية) بعد تطبيق معادلة شيفيه وفقا لعدد

سنوات الخبرة

م	عدد سنوات الخبرة	مفهوم اتخاذ القرار			المهارات الشخصية			المراكز القيادية لاتخاذ القرار		
		٧-١	٨-١٤	١٥ سنة فأكثر	٧-١	٨-١٤	١٥ سنة فأكثر	٧-١	٨-١٤	١٥ سنة فأكثر
١	٧-١	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٢	١٤-٨	*٢,٦٣	-	-	*٥,٧٤	-	-	*٤,٢٩	-	-
٣	١٥ فأكثر	*٢,١٦	٠,٥٣	-	*٦,٠٧	*٥,٣٣	-	*٤,٤٥	٠,١٦	-

يوضح جدول (١٣) وجود فروق دالة إحصائيا بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محور " مفهوم اتخاذ القرار ، المهارات الشخصية ، المراكز القيادية " بين عدد سنوات الخبرة (١-٧ سنوات ، ٨-١٤ سنوات ، ١٥ سنة فأكثر) ، وذلك لصالح عدد سنوات الخبرة الأكثر .

وتعزى الباحثة ذلك إلى انه عدد سنوات الخبرة لدي الإداري هي معيار ومقياس الاحتكاك بمشاكل العمل الإداري فمن خلال قيامه بالعديد من الأعمال المنوط إليه من إقامة مراكز تدريب وتنظيم مسابقات الأنشطة الطلابية على مستوى الجامعة والاشتراك على مستوى الجامعات المصرية يتولد التغيير في مهارات الإداري في مواجهة المشاكل التي تواجهه أثناء عمله ، فخبرة الإداري تتمثل في المشكلة التي يواجهها وتكون في حاجة إلى اتخاذ قرار بشأنها وبالتالي فان نجاحه أو فشله في حل المشكلة الحالية يكتسب من خلاله بعض المواقف السلبية والايجابية ، ويكون مؤشرا لنجاحه في المشكلات القادمة وهكذا تتراكم لديه الخبرات ونتائج القرارات السابقة

التي تمكنه من الإلمام بالبدائل المتاحة وكيفية الحصول على المعلومات اللازمة لاتخاذ قرار في مشكلة معينة .

وأشار عز الدين محمد احمد على (٢٠٠٢م) (٢٠) نقلا عن هولت Holt إلى إن الخدمة الإجمالية للقائد الإداري بالمنظمة تشكل خبرة لديه قد تؤهله لاتخاذ القرارات ، حيث تتيح له فرصا كثيرة يتعرف من خلالها على كثير من جوانب العمل وأبعاده والعوامل التي تؤثر فيه ويتأثر هو بها .

كما يشير حسن على مشرقي (١٩٩٧م) (٩) إلى إن الأساليب النظرية والتقليدية في اتخاذ القرار تعتمد على جانب الصفات الشخصية لمتخذ القرار، إضافة إلى خبرته وسرعة بديهته وحكمه الشخصي ، وقيامه بإجراء التجارب وقوة ملاحظته.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة كل من كاتري وآخرون Khatri & etal (٢٠١٠م) (٢٨) ، عادل صبحى عبد الحميد (٢٠١٩م) (١٧) في وجود علاقة معنوية طردية بين ابعاد الذكاء الإستراتيجي وانواع القرارات الادارية ، وكذلك إمكانية تطبيق الإدارة الذاتية اعتماداً على المعلومات الخاصة بالإدارة المطروحة في هذا المجال .

ب- عرض النتائج الخاصة بالفروق بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محاور اتخاذ القرار وفقا للدرجة الوظيفية (مدير عام ، كبير أخصائيين ، الدرجة الأولى ، الدرجة الثانية ، الدرجة الثالثة) .

جدول (١٤)

تحليل التباين بين بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محاور الإدارة الذاتية وفقا للدرجة الوظيفية

محاور المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة التباين
مفهوم اتخاذ القرار	بين المجموعات	٢٤,٣٤	٣	١١٢,١٧	*١٩,١٩
	داخل المجموعات	٤١,٤٥	٩٤	٥,٨٤	
مراحل اتخاذ القرار	بين المجموعات	٥٨,٥٣	٣	٢٨٩,٢٧	*٤٠,٤٠
	داخل المجموعات	٣١,٠٦	٩٤	٧,١٦	
أساليب اتخاذ القرار	بين المجموعات	٤٠,١٥	٣	٢٣٠,٠٥	*٣٩,٤٦
	داخل المجموعات	٣٩,٤٩	٩٤	٥,٨٣	
المهارات الشخصية	بين المجموعات	٣٨,٠٩	٣	٦٩٢,٩٥	*٢٨,٤٩
	داخل المجموعات	٣٩,١١	٩٤	٦,٢٧	
الصعوبات المؤثرة في اتخاذ القرار	بين المجموعات	٣٢,٩٥	٣	٦٦,٤٨	*٨,٦٣
	داخل المجموعات	٣١,١٦	٩٤	٧,٧٣	
المراكز القيادية لاتخاذ القرار	بين المجموعات	٣٤,١٦	٣	٨٧,٠٨	*١١,٦٩
	داخل المجموعات	٤٢,٧١	٩٤	٧,٤٤	

قيمة " ف " الجدولية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٢.٠٩

يتضح من جدول (١٤) تحليل التباين العاملين بين إدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محاور إستبيان اتخاذ القرار وفقا للدرجة الوظيفية ، وجود فروق دالة إحصائيا بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محاور إستبيان اتخاذ القرار جميعا وفقا للدرجة الوظيفية ، حيث بلغت قيمة التباين " ف " المحسوبة بين الدرجات الوظيفية (مدير عام ، كبير أخصائيين ، الدرجة الأولى ، الدرجة الثانية ، الدرجة الثالثة) في محور مفهوم اتخاذ القرار (١٩.١٩) ، وبلغت في محور مراحل اتخاذ القرار (٤٠.٤٠) ، وبلغت في محور أساليب اتخاذ القرار (٣٩.٤٦) ، وبلغت في محور المهارات الشخصية (٢٨.٤٩) ، وبلغت في محور الصعوبات المؤثرة في اتخاذ القرار (٨.٦٣) ، وبلغت في محور المراكز القيادية لاتخاذ القرار (١١.٦٩) ، وهي قيم دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠٥ ، مما يستدعي دراسة الفروق بين المتوسطات الحسابية لعدد سنوات الخبرة في هذه الأبعاد باستخدام معادلة شيفيه Scheffe .

جدول (١٥)

قيم " ف " ودلالاتها بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محور (فلسفة الفرد ، أساليب الإدارة الذاتية) بعد تطبيق معادلة شيفيه وفقا للدرجة الوظيفية

م	الدرجة الوظيفية	مفهوم اتخاذ القرار			مراحل اتخاذ القرار		
		الدرجة الثالثة	الدرجة الثانية	الدرجة الأولى	الدرجة الثالثة	الدرجة الثانية	الدرجة الأولى
١	الدرجة الثالثة	-	-	-	-	-	-
٢	الدرجة الثانية	٠.٣٢	-	*٣.٢٤	-	-	-
٣	الدرجة الأولى	*٣.٤٦	*٣.٥٥	-	*٣.١٢	*٣.٤٥	-
٤	مدير عام وكبير أخصائيين	*٣.٠٢	*٢.٩١	٠.٢٤	*٣.١٣	*٣.٦٦	٠.١٤

جدول (١٦)

قيم " ف " ودلالاتها بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محور (أساليب اتخاذ القرار ، المهارات الشخصية) بعد تطبيق معادلة شيفيه وفقا للدرجة الوظيفية

م	الدرجة الوظيفية	أساليب اتخاذ القرار			المهارات الشخصية		
		الدرجة الثالثة	الدرجة الثانية	الدرجة الأولى	الدرجة الثالثة	الدرجة الثانية	الدرجة الأولى
١	الدرجة الثالثة	-	-	-	-	-	-
٢	الدرجة الثانية	٠.٠٥	-	٢.٧٩*	-	-	-
٣	الدرجة الأولى	٤.١٨*	٣.٢٤*	٢.٨٤*	-	٢.٩٢*	-
٤	مدير عام وكبير أخصائيين	٥.٢٣*	٤.٣٣*	٣.٢٤*	-	٢.٨٨*	٠.٢٨

جدول (١٧)

قيم " ف " ودلالاتها بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محور (الصعوبات المؤثرة في اتخاذ القرار ، المراكز القيادية لاتخاذ القرار) بعد تطبيق معادلة شيفيه وفقا للدرجة الوظيفية

م	الدرجة الوظيفية	الصعوبات المؤثرة في اتخاذ القرار			المراكز القيادية لاتخاذ القرار		
		الدرجة الثالثة	الدرجة الثانية	الدرجة الأولى	الدرجة الثالثة	الدرجة الثانية	الدرجة الأولى
١	الدرجة الثالثة	-	-	-	-	-	-
٢	الدرجة الثانية	٠.٠٦	-	١.١٣*	-	-	-
٣	الدرجة الأولى	٠.٢٤	٠.٣٢	٣.٣١*	-	٢.٥٣*	-
٤	مدير عام وكبير أخصائيين	٣.٦٥*	٣.١١*	٤.٤٢*	-	٣.٢١*	٠.٣٤

يوضح جدول (١٥)(١٦)(١٧) وجود فروق دالة إحصائية بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في حاور إستبيان اتخاذ القرار جميعا وفقا للدرجة الوظيفية (مدير عام ،

كبير أخصائيين ، الدرجة الأولى ، الدرجة الثانية ، الدرجة الثالثة) ، وذلك لصالح الدرجات الوظيفية الأعلى .

وتعزى الباحثة ذلك إلى أن القرارات التي تتخذها الدرجات الوظيفية العليا (المراكز القيادية) تكون أكثر تنوعا عن تلك التي تتخذها الدرجات الوظيفية الأقل (المراكز التنفيذية) حيث تتمثل هذه القرارات في القرارات المتعلقة بوظائف الإدارة من (تخطيط ، تنظيم ، توجيه ، رقابة) ، القرارات التنفيذية ويتم اتخاذها بطريقة فورية وتلقائية ، نظرا لما تتميز به من صفة الاستمرار والتكرار .

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة كل من كاتري وآخرون Khatri & etal (٢٠١٠م) (٢٨) ، عادل صبحى عبد الحميد (٢٠١٩م) (١٧) ، أشرف عيد عبد العزيز (٢٠١٧م) (٢) في وجود علاقة معنوية طردية بين ابعاد الذكاء الإستراتيجي وأنواع القرارات الادارية ، كما أن التمكين الإداري يعمل على وجود كوادر إدارية قادرة على التعامل مع متطلبات العمل المستقبلية والمناصب الإدارية الأعلى ، وتوجد علاقة بين التمكين الإداري واتخاذ القرارات الإستراتيجية والتكتيكية والتشغيلية ، وكذلك إمكانية تطبيق الإدارة الذاتية اعتماداً على المعلومات الخاصة بالإدارة المطروحة في هذا المجال .

وهذا يجيب عن التساؤل الثاني " هل هناك فروق دالة إحصائية بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في محاور القدرة على اتخاذ القرار وفقا للمتغيرات الآتية "عدد سنوات الخبرة - الدرجة الوظيفية ؟ " .

٣- عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الثالث .

ج- عرض النتائج الخاصة بالتعرف على العلاقة بين محاور إستبيان الإدارة الذاتية ومحاور إستبيان اتخاذ القرار لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ؟ .

جدول (١٨)

مصنوفة معاملات الارتباط بين محاور إستبيان الإدارة الذاتية ومحاور إستبيان اتخاذ القرار
لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ن = ٩٨

م	المحاور	مفهوم اتخاذ القرار	مراحل اتخاذ القرار	أساليب اتخاذ القرار	المهارات الشخصية	الصعوبات المؤثرة في اتخاذ القرار	المراكز القيادية لاتخاذ القرار
١	فلسفة الفرد في تنظيم الوقت	*٠.٨٦	*٠.٨٥	*٠.٨٩	*٠.٦٦	*٠.٧٩	*٠.٦٣
٢	أساليب الإدارة الذاتية	*٠.٧٢	*٠.٨٣	*٠.٩١	*٠.٧٥	*٠.٧٣	*٠.٧٦
٣	النواحي التنظيمية	*٠.٨٧	*٠.٨٢	*٠.٩٢	*٠.٧٨	*٠.٦٧	*٠.٨٧
٤	تحديد المهام	*٠.٩٣	*٠.٩١	*٠.٨٨	*٠.٨٦	*٠.٨٣	*٠.٧٧
٥	ترتيب الأولويات	*٠.٧٦	*٠.٧٦	*٠.٦٧	*٠.٦٥	*٠.٦٩	*٠.٥٨
٧	معوقات الإدارة الذاتية	*٠.٦١	*٠.٨٧	*٠.٦٩	*٠.٥٤	*٠.٨٤	*٠.٨٥

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.١٩٥ وقيمتها عند مستوى ٠.٠١ = ٠.٢٥٤

يتضح من جدول (١٨) وجود ارتباطات دالة إحصائياً بين محاور إستبيان الادرة الذاتية (فلسفة الفرد - أساليب الإدارة الذاتية - النواحي التنظيمية - تحديد المهام - ترتيب الأولويات - معوقات الإدارة الذاتية) ، ومحاور إستبيان اتخاذ القرار (مفهوم اتخاذ القرار - مراحل اتخاذ القرار - أساليب اتخاذ القرار - المهارات الشخصية - الصعوبات المؤثرة في اتخاذ القرار - المراكز القيادية وأسلوب اتخاذ القرار) لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية وتعزى الباحثة ذلك إلى العلاقات التبادلية إلى أن الإداري الذي يكون أكثر قدرة على اتخاذ القرار لابد من توافر مهارة إدارة الوقت لديه لما تتطلبه عملية اتخاذ القرار من وقت لا بد منه لإخضاع المشكلة موضع القرار للخطوات العلمية لاتخاذ القرار بدء من تحديد المشكلة وجمع المعلومات وانتهاء باتخاذ القرارات وتنفيذها ، فتوقيت القرار على نفس درجة أهمية الموقف الذي يتطلب الأمر اتخاذ القرار بشأنه .

حيث فلسفة الفرد في تنظيم الوقت هي مهارة شخصية لابد من تواجدها حتى يستطيع الإداري أن يكون أكثر إدراكاً لأهمية الوقت مما ينعكس على حسن إدارته واستثماره لوقته ، وذلك يدل على أن الإداري القادر على اختيار الأسلوب المناسب لإدارة الوقت سواء الإدارة بالأهداف أو الإدارة بالتفويض أو الإدارة الذاتية يكون أكثر قدرة على اتخاذ القرار .

كما يجب على النواحي التنظيمية سواء على المستوي الشخصي أو مستوي المنظمة من توفير مصادر للحصول على معلومات وانسياب الأوامر من أعلى إلى أسفل والعكس في وقت مناسب

من العوامل التي تؤثر بشكل كبير في اتخاذ القرار والتي قد تكون عوامل مساعدة أو من الصعوبات المؤثرة .

وهذا يجيب عن التساؤل الثالث " هل هناك علاقة بين الإدارة الذاتية واتخاذ القرار لدي العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ؟ " .
ثامنا : الإستخلاصات والتوصيات .

- ١- الإستخلاصات الخاصة بالتعرف على الفروق بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب لعبارات استبيان الإدارة الذاتية وفقا للمتغيرات الآتية " الآتية " عدد سنوات الخبرة ، الدرجة الوظيفية " .
- يمثل عنصر الخبرة (عدد سنوات الخبرة) دوراً كبيراً في كفاءة الإدارة الذاتية لدي العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية خاصة في أساليب الإدارة الذاتية ، النواحي التنظيمية و ترتيب الأولويات .
- تمثل الدرجة الوظيفية دوراً كبيراً في كفاءة الإدارة الذاتية لدي العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية خاصة في فلسفة الفرد في تنظيم الوقت ، أساليب الإدارة الذاتية .
- ٢- الإستخلاصات الخاصة بالتعرف على الفروق بين العاملين بإدارات رعاية الطلاب لعبارات استبيان إتخاذ القرار ، وفقا للمتغيرات الآتية " الآتية " عدد سنوات الخبرة ، الدرجة الوظيفية " .
- يمثل عنصر الخبرة (عدد سنوات الخبرة) دوراً كبيراً في القدرة على إتخاذ القرار لدي العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية خاصة في مفهوم اتخاذ القرار ، مراحل اتخاذ القرار ، أساليب اتخاذ القرار ، المهارات الشخصية ، الصعوبات المؤثرة في إتخاذ القرار ، المراكز القيادية .
- تمثل الدرجة الوظيفية دوراً كبيراً في القدرة على اتخاذ القرار لدي العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية خاصة في مفهوم اتخاذ القرار ، مراحل اتخاذ القرار ، أساليب اتخاذ القرار ، المهارات الشخصية ، الصعوبات المؤثرة ، المراكز القيادية .
- ٣- الإستخلاصات الخاصة بالتعرف على طبيعة العلاقة بين الإدارة الذاتية واتخاذ القرار لدي العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية .
وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين محاور إستبيان الإدارة الذاتية لدي العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية " فلسفة الفرد في تنظيم الوقت ، أساليب الإدارة الذاتية ، النواحي التنظيمية ، تحديد المهام ، ترتيب الأولويات ، معوقات الإدارة الذاتية " ومحاور إستبيان إتخاذ القرار لدي العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية " مفهوم اتخاذ القرار ، مراحل اتخاذ القرار ، أساليب اتخاذ القرار ، المهارات الشخصية ، الصعوبات المؤثرة ، المراكز القيادية " .

التوصيات .

- الاستعانة بمقياس الإدارة الذاتية لدي العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية :
والمعد من قبل الباحثة في التعرف والوقوف على مستوي وكفاءة الإدارة الذاتية لدي العاملين
بإدارات رعاية الطلاب في الجامعات الأخرى .
- عقد دورات تدريبية في الأساليب الإدارية (الإدارة بالأهداف - إدارة الوقت - الإدارة الذاتية)
ودورها في اتخاذ القرار لما لهما من ضرورة في إعداد الإداريين مهنيًا .
- ضرورة تبصير الإداريين بالوظائف القيادية العليا بأهمية تفويض السلطة على أسس سليمة
مما يساعد على استثمار راس المال الفكري لدي العاملين .

المراجع :

أولاً : المراجع العربية .

- ١- أسامة عبد الحليم مصطفى ، محمد نجيب صبري ، محمد العزازي احمد : أساسيات الإدارة ، مطابع جامعة الزقازيق ، جامعة الزقازيق ، ٢٠٠٧ م .
- ٢- أشرف عيد عبد العزيز : التمكين الإداري وعلاقته بالمشاركة في إتخاذ القرار بمراكز الشباب بمحافظة الغربية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الإسكندرية ، ٢٠١٧ م .
- ٣- أمل طعمه : اتخاذ القرار والسلوك القيادي ، دار ديونو للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠١٠ م .
- ٤- إيهاب زريق : إدارة العمليات واتخاذ القرارات السليمة ، ط٣ ، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠٠١ م .
- ٥- تشارليز سي ، هنرى بى سيمز : الادارة الذاتية بفرق العمل ، ترجمة توفيق على منصور ، المكتب العربى للمعارف ، القاهرة ، ٢٠١٩ م .
- ٦- جامعة الزقازيق : التنظيم والإدارة ، دليل استمارات توصيف الوظائف . د . ت .
- ٧- جون آدير : اتخاذ القرار وحل المشكلات ، ترجمة مكتبة جرير ، مكتبة جرير للترجمة العربية والنشر والتوزيع ، الرياض ، السعودية ، ٢٠١٤ م .
- ٨- حافظ فرج ، محمد صبري : إدارة المؤسسات التربوية ، ط٣ ، عالم الكتاب ، القاهرة ، ٢٠٠٣ م .
- ٩- حسن على مشرقي : نظرية القرارات الإدارية " مدخل كمي للإدارة " ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، ١٩٩٧ م .
- ١٠- رشا عاهد اسماعيل : تأثير الادارة الذاتية على الاداء الوظيفي : دراسة تطبيقية ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، ٢٠١٩ م .
- ١١- زهير الكايد : إدارة الوقت والذات ، معهد الادارة العامة ، الرياض السعودية ، ١٩٩٣ م
- ١٢- سامح عبد المطلب إبراهيم : فاعيل المشاركة المجتمعية في ضوء مدخل الإدارة الذاتية " الممارسات ، المعوقات ، سبل التطوير " ، بحث منشور ، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية ، جامعة قناة السويس ، ٢٠٢١ م .
- ١٣- سلامة عبد العظيم حسن : الإدارة الذاتية ولا مركزية التعليم ، دار الوفاء للطباعة والنشر ، الاسكندرية ، ٢٠٠٦ م .

- ١٤- سمير عبد الحميد : إدارة الهيئات الرياضية " النظريات الحديثة وتطبيقاتها " ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ١٩٩٩ م .
- ١٥- شهرزاد محمد موسي : القدرة على اتخاذ القرار وعلاقتها بمركز الضبط ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ٢٠١٠ م .
- ١٦- صالح علي صالح : تطوير الإدارة المدرسية في مرحلة التعليم الأساسي بالجمهورية اليمنية في ضوء مدخل الإدارة الذاتية " ، كلية التربية ، جامعة المنصورة ، ٢٠١٨ م .
- ١٧- عادل صبحي عبد الحميد : الذكاء الإستراتيجي وعلاقته بعملية اتخاذ القرار لتحقيق اهداف ادارة النشاط الرياضي بجامعة دمنهور ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الإسكندرية ، ٢٠١٩ م .
- ١٨- عادل عبد الفتاح سلامة : دراسة مقارنة للإدارة الذاتية والفعالية المدرسية في كل من إنجلترا وأستراليا وهونج كونج وإمكانية الإفادة منها في مصر، مجلة التربية والتنمية ، المكتب الاستشاري للخدمات التربوية ، القاهرة ، عدد ٢٠ ، ٢٠٠٠ م .
- ١٩- عبد الغني مالك : سيكولوجيا القرار، دار الصفاء للنشر، عمان، الأردن ، ٢٠٠٥ م .
- ٢٠- عز الدين محمد احمد على : قياس الأداء لدي القادة الإداريين في اتخاذ القرار بالاتحادات الرياضية ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٢ م .
- ٢١- فايز حسين : سيكولوجيا الادارة العامة ، ط٢ ، دار اسامة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ٢٠٠٨ م .
- ٢٢- محمود العميان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن ، ٢٠٠٢ م .
- ٢٣- مصطفى حسين باهي ، محمد متولي عفيفي : سيكولوجية الادارة الرياضية ، مركز الكتاب للنشر ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠١ م .
- ٢٤- منى عطية خليل : الإدارة واتخاذ القرار في عصر المعلوماتية ، ط٣ ، المكتب الجامعي الحديث للنشر ، سوريا ، ٢٠٠٩ م .
- ٢٥- مها عبد الله الشريف : الاستقلال الذاتي كمدخل لتطوير الإدارة الجامعية ، ايتراك للطباعة والنشر ، القاهرة ، ٢٠١٨ م .

٢٦- يحيي فكري محروس : كفاءة إدارة الوقت لدي المدربين بمراكز الشباب ، المجلة العلمية لعلوم التربية الرياضية ، جامعة طنطا ، العدد الأول ، ٢٠٠٣ م .

ثانيا : المراجع الأجنبية .

- 27- Kerril, Briggs and Priscilla wohlsterrer : Key Elements of successful school- Based management strategy, school Effectiveness and school Improvement, vol. ١٤.No.٣, pp.٣٥١, ٣٥٥ , 2003 .١٦
- 28- Khatri, N, Cristina L, Shreyasi J, : The effects of school-based management in the Philippines: An initial assessment using administrative data, policy Research Working paper, pp. 1-29 , 2010 .١٧
- 29- Micheal K . Mauws : Decision Making Techniques , University of Alberta , 1997 .١٨
- 30- Wohistetter, P. & Albers, : School Based Management. Prom: & Present N.Y,P.٢١ , 1994 .١٩