

منظور زمن المستقبل وعلاقته بإدارة الذات والعمر لدى الموظفين

الباحث/ مصطفى جلاوي حميد

قسم علم النفس /كلية الاداب / جامعة القادسية/العراق

mohamaad.m2019@gmail.com

الاستاذ الدكتور/ علي شاکر الفتلاوي

قسم علم النفس /كلية الاداب / جامعة القادسية/العراق

Ali.alfatlawi@qu.edu.iq

ملخص :

الغرض الرئيس من هذه الدراسة هو معرفة العلاقة الارتباطية بين منظور زمن المستقبل وإدارة الذات والعمر لدى الموظفين في محافظة النجف الاشرف ،وتألفت عينة الدراسة من (٤١٥) موظف تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وقد تبنى الباحثان نظرية منظور الزمن لزيباردو لقياس منظور زمن المستقبل ونظرية باندورا لقياس إدارة الذات ،وقد قام الباحثان ببناء مقياسي البحث ، واستخرج لهما الخصائص السيكومترية من الصدق والثبات وقد بلغت فقرات منظور زمن المستقبل بالصورة النهائية من (٣٣فقرة) ومقياس إدارة الذات من (٣٧فقرة) ، وقد استخدمت الوسائل الاحصائية المناسبة لذلك ،واشارت النتائج الى ان الموظفين لديهم منظور زمن المستقبل بدرجة عالية وكذلك يتمتعون بإدارة الذات بدرجة عالية ،وتوجد علاقة ارتباطية فيما بين المتغيرين .
الكلمات المفتاحية :منظور زمن المستقبل ،إدارة الذات ،العمر ،الموظف .

future time perspective and its relationship with self-management and age among employees

Prof. Dr. Ali Shaker Al-Fatlawi

Researcher/ Mustafa Galawi Hamid

Department of Psychology/College of Arts/University of Al-Qadisiyah-Al-IRAQ

Abstract:

The main purpose of this study is to know the correlation between the future time perspective, self-management and age among employees in Najaf Governorate. To measure self-management, the researchers built two research scales, and extracted the psychometric properties of honesty and stability for them. The paragraphs of the future time perspective reached the final form (33 items) and the self-management scale (37 items), and the appropriate statistical methods were used for that, and the results indicated that the employees They have a high degree of future tense perspective, and they also enjoy high degree of self-management, and there is a correlation between the two variables.

Keywords: future tense perspective, self-management, age, employee.

في عالمنا البشري المتغير دوماً لا تعتمد افعالنا في اية لحظة على الحالة التي نجد انفسنا فيها في تلك اللحظة فحسب، بل تعتمد ايضا على كل شيء عشناه وعلى توقعاتنا المستقبلية بمعنى آخر إن كل فعل انساني يحدث في رؤية زمنية ، فالزمن يتغلغل بدلالاته المختلفة في طبقات النفس البشرية فتصطبغ به سمات الشخصية وتتأثر به المتغيرات النفسية والذهنية وأبعد من ذلك فأن الايقاعات الشخصية والاجتماعية للأفراد والمجتمعات تتناغم وتتمازج مع عناصر الزمن، بمعنى إن من أهم وجوه الزمن مضمونه النفسي الذي يشكل متغير التوجه الزمني (Time Orientation) ابرز مكوناته والذي تشير دلالاته الرئيسية الى ان الماضي والحاضر والمستقبل تشكل أبعاداً أساسية في الطرق التي نقوم بواسطتها بتنظيم حياتنا والكيفية التي نفكر بها والحوادث والتجارب وأنفسنا ، فبعضنا يتأثر على نحو كبير بما يحدث في الماضي ويظهر ذلك التأثير في الطريقة التي يفكر بها ويتكلم بينما يكرس آخرون حياتهم من أجل المستقبل فنراهم يخططون ويأملون ويحلمون دائماً ، ونرى بعضهم الآخر يمتلك توجهاً أنياً على نحو دائم ويهتم بتجارب اللحظة الحاضرة بدرجة كبيرة ، بمعنى أن ذلك التوجه يعتمد على رؤانا الزمنية على نحو متكامل أي على منظورنا الزمني في اللحظة المحددة، إلا أنه لا يمكن أن تتطور الرؤى الزمنية على نحو متكامل ،حتى يكون الفرد خلال التجارب الحياتية قادراً على ادراك المستقبل وعلى إدراك فكرة أن المستقبل يرتبط اجمالاً بالنشاط (الفتلاوي ، ٢٠١٤ : ٢) .

فالذي لا يمتلك استعداداً اتجاه المستقبل لا يعرف بصورة صحيحة كيف يتعامل مع الحاضر وأن فهم الحاضر يتطلب فهم المستقبل وكثير من الناس يخفقون في حياتهم العملية لانهم لا يمتلكون وعياً بالمستقبل والتعامل مع الحاضر بعقلية الماضي وتجاهل ابسط معالم المستقبل، كذلك إن تمسك الفرد بخبراته في الماضي تجعل المستقبل يتضاءل ويختفي تأثيره على الفرد (نوفل ، ١٩٩٧ : ١٥) .

وقد ركز الباحثون في علم نفس النمو على الاختلافات المرتبطة بالعمر في منظور الزمن ، حيث افترض لوين Lewin (١٩٣٩ ، ١٩٤٢) أنه عندما ينضج الأفراد من الطفولة إلى البلوغ ، يتحول منظورهم الزمني من التركيز على الحاضر إلى التركيز على المستقبل في وصف للتغيرات النفسية .

وإن واحداً من المفاهيم التي قد ترتبط بهذا المنظور هي إدارة الذات التي عن طريق المنظور الزمني الذي يتخذه الفرد ستتأثر فيها قراراته واحكامه فطبقاً لما يحمله الفرد من توجه واستيعاب لمنظور زمن المستقبل سوف تتضح لدية إدارة الذات لكي تكون له القدرة على التحكم بذاته وقراراته ، حيث انه في ظل ظروف البيئة سواء (الداخلية او الخارجية) وتزايد ضغوط العمل وأعباءه التي تلقى على عاتق الموظفين لدرجة قد تكون هنالك صعوبة في إدارة ذواتهم وهذا ينعكس سلباً على أدائهم الوظيفي .

فإن عدم تمتع الفرد (الموظف) بمهارات إدارة الذات تجعل منه فرداً قليل الدافعية في انجاز الاعمال الموكلة اليه ، وانخفاض في مستوى الصحة النفسية كما انها تؤثر في نوعية الانشطة والمهام التي يختارها ، وكذلك تؤثر على طول المدة في تأدية ذلك النشاط او المهمة قياساً بالعقبات التي تعترضه ، وقد يعزى عدم قدرة بعض الموظفين في تأدية المهام الموكلة اليهم الى انخفاض في مهارات إدارة الذات لديهم ، إن عدم قدرة الموظف في إدارة ذاته يؤدي الى عدم التجانس

وعدم التوافق بينه وبين المحيط الذي ينتمي اليه مما تؤدي الى عدم قدرته في التصدي الى المشاكل أو ايجاد الحلول المناسبة لها .

إن نجاح الفرد في حياته بصورة عامة والحياة الادارية بصورة خاصة يعتمد على مدى امتلاك الفرد من إدارته لذاته من حيث تعامله بحكمة وفاعلية ، فإن الفشل في ذلك يؤدي الى فشله في الحياة عموماً والحياة الإدارية بصورة خاصة ، حيث إن إدارة الفرد لذاته تمكنه من الاستفادة من الطاقة الكامنة لديه في رفع كفاءة الاداء وزيادة الثقة بالنفس ، وقدرته على التواصل مع الاخرين وإحداث توازن بين متطلبات الاسرة والعمل والمجتمع (شاكرا، ٢٠١٦: ٢٥).

اهمية البحث :

ان امتلاك الفرد لمنظور زمن المستقبل يساعد الافراد على الدراسة والتقدم العلمي والتكنولوجي والاقتصادي والاجتماعي ، وفي السياق ذاته فقد ذهبت دراسات كثيرة اخرى الى انجاز مهمة بحث العلاقة بين منظور زمن المستقبل والعمليات النفسية الاخرى مثل :الدافعية وضبط الذات والثقافات والاجناس البشرية والوضع الاقتصادي للأفراد (الفتلاوي، ٢٠١٤: ٤) .

اما علاقة منظور زمن المستقبل بالعمر فقد اظهرت الابحاث السابقة وجود علاقة بين ابعاد منظور الزمن والعمر وأبلغت بعض هذه الأبحاث عن زيادة في توجه الافراد نحو الزمن المستقبلي خلال فترة المراهقة ، حيث اشارت هذه الدراسات والابحاث على ان المراهقين الذين تتراوح أعمارهم بين ١٢ و ١٨ عامًا ، يركزون أكثر على المستقبل مقارنة بالمراهقين الأصغر سنًا الذين ركزوا أكثر على الماضي ، كما ان الذين يبلغون من العمر ١٧ عامًا لديهم منظور أوسع للمستقبل مقارنة بنظرائهم البالغين من العمر ١٥ عامًا ، كما أن البالغين من العمر ١٥ عامًا يتقدمون بعيداً في المستقبل أكثر من البالغين سن ١٣ عامًا (Cartron-Guerin & Levy,1980:53).

وتظهر اهمية المتغير الثاني وهو ادارة الذات الذي هو احد المتغيرات المهمة التي يمكن أن تتأثر بمنظور زمن المستقبل حيث تعتبر من المفاهيم الادارية التي تلعب دوراً في الحياة المهنية للفرد إذ تجعل للشخص قدرة على ان يتكيف مع بيئة العمل التي يعمل فيها ، مما يؤدي الى ان تقوى نفسه ويكون متمكناً من الاداء المهني ، وقد وردت ادارة الذات كأحد الابعاد الفرعية للذكاء الشعوري وفقاً لما ذكره عدد من الكتاب والباحثين في الادبيات امثال جولمان ،اذ يوضح ريكر (Recker) إن من خلالها يتم معرفة الفرد لطبيعة احساسه ومشاعره وكيفية التعامل مع هذه المشاعر وإدارته لها والسيطرة عليها وتوظيفها ايجابياً في نشاطاته الحياتية المختلفة مثلاً كيف يستطيع ان يتعلم في سلوكه الشخصي وكيف يكون صادقاً ومتفانلاً ويواجه الاخرين والسيطرة على حالات الغضب والحزن (العوادة، ٢٠١٧: ٧٦) . وقد حظي موضوع إدارة الذات باهتمام الباحثين في السنوات الماضية وذلك نظراً للعلاقة الوثيقة التي تربط ما بين إدارة الذات والقدرة على الإنتاج وتحقيق الأهداف خاصة في مجال السلوك التنظيمي وعلم النفس الصناعي، ثم انتقل الاهتمام لاحقاً إلى المؤسسات التربوية، والحكومية وغيرها من المؤسسات الاخرى حيث تنوعت الاهتمامات والدراسات في المؤثرات التي تؤثر سلباً او ايجاباً على مخرجات تلك المؤسسات ، ونظراً لما يشهده الوقت الحاضر من تطورات فائقة السرعة سواء ما يتعلق منها بالتقنية او تطوير قدرات العاملين لتحسين العمل والكفاءة ، في ظل هذه الظروف والمتغيرات تزداد ضغوط العمل والأعباء الملقاة على عاتق الموظفين لدرجة يصعب معها إدارة الذات مما ينعكس سلباً على الاداء الوظيفي (Minzer,2008 : 16).

اهداف البحث :- تتحدد اهداف البحث في :- تعرف

١. منظور زمن المستقبل لدى الموظفين .

٢. ادارة الذات لدى الموظفين .

٣. ايجاد دلالة العلاقة الارتباطية بين منظور زمن المستقبل وادارة الذات لدى الموظفين

٤ . دلالة الفروق في العلاقة الارتباطية بين منظور زمن المستقبل وإدارة الذات لدى الموظفين وفق متغير الجنس والحالة الاجتماعية والعمر .

حدود البحث :-

يتحدد البحث الحالي بمجتمع الموظفين على الملاك الدائم في مركز محافظة النجف الاشرف من الذكور والاناث

للعام ٢٠٢١ وبعمر من (٢٥ - ٦٠)

تحديد المصطلحات :-

اولاً :- منظور زمن المستقبل **Future Time Perspective**

- زيمباردو ١٩٩٩

هو اتجاهات الفرد وحاجاته نحو امتلاك اهداف مستقبلية وتحقيق الانجازات التي يخطط لها ، مدركاً لمتطلبات الحاضر وعواقب المستقبل وتبعاته (zimbardo,1999:54).

ثانياً :- إدارة الذات : **Self – Management**

- باندورا ١٩٧٧

قدرة الفرد في تحفيز ذاته وتوجيه سلوكه من خلال ترتيب وضعه في البيئة التي يعيش فيها وانشاءه لإهداف محددة ومعرفة عواقب الافعال التي يقوم بها وان يكون متمكناً من السيطرة على سلوكه (Bandura ,1977:83) .

- الموظف

كل فرد عهدت اليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين (قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠).

الفصل الثاني / أدبيات سابقة : اطار نظري :

أ. النظريات التي تناولت منظور زمن المستقبل :

اولاً : النظرية الفردية (الفريد أدلر) : نجد ان فكرة المستقبل تتجسد بفكرة الكفاح من اجل التفوق وهو الهدف النهائي الذي يسعى اليه الانسان من اجل تعويض مشاعر النقص التي يشعر بها الفرد أيأ كان النقص مادياً او نفسياً فمحور هذه النظرية التي يقوم على اساس شعور الفرد بالنقص الذي يولد لديه الرغبة في تعويضه للوصول نحو التفوق والكمال (هول ولندزي ،١٩٧٨ :١٦٣) .

يرى أدلر ان الكفاح في سبيل التفوق ضروري للحياة نفسها فالإنسان تحركه توقعاته المستقبلية اكثر من خبراته في الماضي ، فأهداف الفرد وتطلعاته المستقبلية توجه تصرفاته ومشاعره الراهنة (الخولي ، ١٩٧٦ : ٢٢٥) .

والهدف قد يكون وهماً او خيالاً لأنه بعيد عن الواقع كما انه قد يكون بعيد المنال بالنسبة للذات الخلاقة التي تهدف الى السيطرة ومع ذلك فلا يمكن فصل هذه الاهداف الوهمية او عزلها عن اسلوب حياة الفرد وذاته الخلاقة فالانسان يسير الى الامام نحو السيطرة تجذبه دائماً مثل هذه الاهداف (غنيم ، ١٩٧٢ : ٦٠٥) .

النظرية الوجودية :

رائدها (كريكجورد) يرى بأن توجه الانسان الى المعنى والى اهداف مستقبلية تحثه على تحقيقها يجعله يتحمل اشد الخبرات واصعب انواع المعاناة والنهج العلاجي العلاج بالبحث عن المعنى أو توجيه الناس للهدف المستقبلي الذي يسعون اليه ويعتقد فرانكل ان الامراض النفسية ،وبخاصة الكبت ، تنشأ كنتيجة حين لا يكون لدى الفرد غرض او هدف للعيش او للحياة (صالح ، ١٩٨٦ : ١٦١) . وعموماً تطرح النظرية الوجودية فكرة ان الشخص الاصيل هو الذي يقبل حاضره وماضيه ، ويكون توجهه الاساسي نحو المستقبل بكل مايرتبط به من مجهول أو عدم يقين ، مايقوده الى خبرة القلق الذي يتقبله كونه ضرورة ملازمة للحياة المؤثرة وتمكنه من الشجاعة لهذا القول ، اما الشخص غير الاصيل الذي يخشى المستقبل المجهول وينكمش في خوفه وينظر الى نفسه وفق ماضيه او حاضره مع المشاعر الناتجة من الذنب والاسف (الاسدي ، ٢٠١٧ : ٢٠) .

تنظر الوجودية الى الانسان كوجود بايلوجي ، نفسي ، اجتماعي ، فأن حرية الانسان وقوة وعيه والنشاطات المرتبطة بصنع القرار ووضع الاهداف هي التي تسمح بالمعالجة المسؤولة للمحددات والقيود التي تواجه الفرد ، حيث ترى الوجودية ان الانسان ليس مجرد محض وجود بل انه وجود في عالم يعيش فيه وينفعل به بحيث يكون لوجوده معنى وأن اهم ما يميز الانسان هو نظرته للمستقبل فهو يعيش الماضي في الحاضر لأجل المستقبل (الحنفي ، ١٩٩٥ : ٤٠٤) .

نظرية منظور الزمن (زيمباردو) :

قام عالم النفس الأمريكي فيليب زيمباردو Philip G . Zimbardo من جامعة ستانفورد بمراجعة الدراسات حول أبعاد منظور الزمن Time Perspective Dimensions فبعد البحوث التي اجراها ، خرج لنا بمنظور زمني واسع يتضمن أكثر من ثلاثة أبعاد زمنية متنوعة، ويرجع ذلك الى ما قام به زيمباردو عام ١٩٨٤ من مقابلات واستفتاءات نفسية حول اعتقادات الناس وخبراتهم الشخصية وتفضيلاتهم الزمنية التي يميلون ان يتوجهوا نحوها ، وذلك على عينة بلغت أكثر من ١٢٠٠٠ مستجيب ، اذ وجد زيمباردو ان هناك اختلافات كبيرة على الابعاد الزمنية بين الماضي والحاضر والمستقبل (Zimbardo,1985:21) . وعند اجراء عمليات التحليل العاملي خرج زيمباردو بخمسة أبعاد زمنية (الماضي الإيجابي، والماضي السلبي، والحاضر الممتع، والحاضر الحتمي، والمستقبل) تحكم نظرة الفرد نحو الزمن (Holman & Zimbardo,1999:36) وافترض أن البناء النفسي للماضي وسبق احداث المستقبل يكمن فيهما التصور الملموس والتطبيقي للحاضر وان الفرد يقرر القيام بهذا السلوك أو ذاك إزاء موقف ما وذلك بتذكر خبرات ماضية (إيجابية أو سلبية) أو برسم تسبيقات وحالات انتظار تخص المستقبل او انه يركز على خصائص الموقف الحاضر في وضعية أنقياد أو استسلام (حتمية) او البحث عن احساس مؤثرة ممتعة (الفتلاوي، ٢٠١٤ : ٧) .

وتعتبر هذه النظرية ان منظور الزمن محوري في العمليات المعرفية الأساسية عند الفرد وفي علاقاته بالمحيط الاجتماعي (جارالله وشرفي، ٢٠٠٩ : ٥٥) . على الرغم من كونه يعبر عنه بأنه عملية غير واعية في كثير من الأحيان إذ يتم بواسطته تعيين او تحديد الخبرات الشخصية والاجتماعية الدائمة التدفق في فئات مؤقتة أو أطر زمنية والتي تساعد على تنظيم وتماسك وإعطاء المعنى لهذه الاحداث (Stolarski et , 2015:6) . وان كل بعد من الأبعاد الخمسة لمنظور الزمن يشبه الى حد ما أنماط الشخصية ،اذ ان لكل بعد خصائص نفسية معينة ، أي أن كل بعد يعكس النظرة

الزمنية الكلية للفرد بما يفضله ويتوجه نحوه ،لذا فإن الأفراد يركزون على بعد زمني واحد او أكثر من غيره ومن الممكن ان يؤثر هذا البعد على حالتهم الانفعالية وقدرتهم على الصبر وصنع القرار (بدر ، ٢٠١٥ : ٤٣٧).

ب. النظريات التي تناولت مفهوم إدارة الذات :

- أولاً : نظرية التحكم والسيطرة : تم تطوير هذه النظرية من قبل كارفر وشي (Carver&Scheie 1998) فسلوك الافراد يتحدد بموجب هذه النظرية من خلال الاهداف التي يضعها الفرد والطرق التي يختارها لتحقيق تلك الاهداف ، واستناداً الى ذلك فإن سلوك إدارة الذات يتطلب من الافراد تحديد الاهداف ورصد التقدم المحرز نحو تحقيقها ومحاولة الحد من التناقض بين الاساليب التي يتبعها الفرد لتحقيق اهدافه ، وذلك طبقاً للحالة الراهنة والموقف وشخصية الفرد (Denise & Johnb 2006 :5) . من الفروض الاساسية لأصحاب هذه النظرية ان الانسان يمتلك جهازاً عصبياً يستطيع من خلاله إدارة وتنظيم ذاته ، وهذا الجهاز يتميز بعدة خصائص اهمها :-
١. ان جهاز الضبط الذاتي للسلوك قادر على ان يبعث في نفسه الاستثارة وان يوجه حركته بنفسه .
 ٢. يستطيع هذا الجهاز ان يبين الفروق بين الحركات الذاتية وبين الاهداف التي يسعى اليها الفرد .
 ٣. إن عملية إدارة الذات وإعادة توجيه السلوك في الاتجاه المطلوب تتم بواسطة عملية التغذية الراجعة .
 ٤. ان عملية التكامل بين اجهزة الاستقبال (الحواس) وبين مكونات الاستجابة المتعددة الابعاد تتحقق بواسطة التغذية الراجعة .
 ٥. تتخصص انماط ادارة وتنظيم الذات في ضوء الخصائص الزمنية والمكانية والعضلية للتغذية الراجعة (الغريب ، ١٩٨٦ : ٤٤٧ - ٤٤٨) .

- نظرية الإدارة بالأهداف: ومن رواد هذه النظرية أوديوم (Oidium) وتستند هذه النظرية على افتراض أساسي هو، أن التخطيط للوقت والذات والأنشطة الحياتية ضروري من أجل تجنب الفرد ما يسمى بمصيدة النشاط . وتتطوي هذه النظرية على حقيقة، أن ثمة أنشطة عديدة تمارس من أجل القيام بنشاط حياتي معين، بدلا من أهميتها لإنجاز الأهداف، لذلك لا بد من تحليل الوقت والجهد والنشاط الحياتي اليومي، بهدف التخطيط المفيد والفعال للوقت، في عدد من البيئات المختلفة ، ويتم ذلك في خطوات خمس، تبعا لأولويات التخطيط، وهي:
١. التعرف على الأهمية الحقيقية للنشاط.
 ٢. مدى الحاجة لهذا النشاط بالنسبة للفرد.
 ٣. إمكانية تحقيق هذا النشاط من قبل الفرد أو ممن لهم علاقة معه.
 ٤. إجراء الاتصالات اللازمة لتحقيق هذا النشاط، مع من لهم علاقة بتحقيقه.
 ٥. المحافظة على الاستمرار للاتصال لتحقيق الهدف (بركات، ٢٠٠٩ : ٤٨٥).
- وتعتمد الإدارة بالأهداف على الطرق التي ترمي إلى مزيد من العمل المثمر مع الأفراد ، وذلك عن طريق تحديد قائمة واضحة بالمرامي والأهداف الأكثر دقة لكل جزء من أجزاء التنظيم، كما يجب أن ترتبط تلك الأهداف والمرامي بجدول زمني يحدد فيه موعد الإنجاز (القاسمي ، ٢٠١٤ : ٥٦) .

النظرية الاجتماعية المعرفية (البرت باندورا) : تفترض النظرية الاجتماعية المعرفية لباندورا (١٩٧٧) بأن الفرد يمتلك نظام للذات يمكنه من السيطرة على افكاره ومشاعره ودوافعه يسمى بالنظام المعرفي العاطفي فهو يتضمن الهياكل والاليات المعرفية والمرجعية التي توفر الالية الضرورية لفهم تنظيم السلوك ، وتؤكد هذه النظرية على ان الافراد يمكنهم ادارة سلوكهم بفاعلية من خلال تصوراتهم واعتقاداتهم بالنتائج المترتبة على تلك السلوكيات وان التغييرات التي تطرأ على السلوك تسهم فيها عمليات ادارة الذات اكثر من كونها نتائج للربط بين المثيرات التي يتعرض لها الفرد واستجاباته لتلك المثيرات (رشوان ، ٢٠٠٦ : ٥) . فالنظرية المعرفية الاجتماعية ترجع ادارة وتنظيم الذات الى الانسجام والتكامل بين الجوانب المعرفية والانفعالية والسلوكية للفرد ، وترى بأن العمليات المعرفية لدى الفرد تؤثر على طريقة استجابته للمثيرات التي يتعرض لها من البيئة المحيطة به وبالتالي تتحقق ادارة الذات من خلال قدرة الفرد على انتقاء الاستجابات المناسبة للمثيرات التي يتعرض لها من البيئة وسلوك ادارة الذات لدى الافراد يتأثر بالتفاعل الاجتماعي للفرد مع الافراد الذين يعيش معهم (السيد ، ٢٠١٥ : ٨١) . إن من أكثر المفاهيم النظرية والعلمية أهمية في علم النفس الحديث ذلك الذي وضعه باندورا (Bandura) تحت اسم فاعلية الذات أو معتقدات الفرد عن قدراته لينجز - بنجاح - سلوكا معيناً أو مجموعة من السلوكيات ، ويرى باندورا (Bandura) أن هذه المعتقدات تؤثر على سلوك الفرد وأدائه ومشاعره ويؤكد باندورا على أن معتقدات الفرد عن فاعليته الذاتية تظهر من خلال الإدراك المعرفي للقدرات الشخصية والخبرات المتعددة سواء المباشرة أو غير المباشرة ، ويؤكد أن هذه الخبرات إذا كانت تتسم بالفشل فإنها قد تعوق الذات عن القيام بوظائفها الايجابية وتتضح الفاعلية الذاتية في الإدراك الذاتي لقدرة الفرد على أداء الأنشطة المختلفة مما يحقق نتائج مرغوبة من النجاح ، كما يرى (Bandura) أن فاعلية الذات ليست سمة ثابتة أو مستقرة في السلوك الشخصي بل هي مجموعة من الأحكام لا تتصل بما أنجزه الفرد فقط ولكن أيضا بالحكم على ما يستطيع انجازه وأنها نتاج للمقدرة الشخصية (المشيخي، ٢٠٠٩: ٦١).

دراسات سابقة :

١. الخاصة بمنظور زمن المستقبل : أ . دراسات عربية :

دراسة بدر، ٢٠١٥ : عنوان الدراسة : (الابعاد الخمسة لمنظور الزمن وعلاقته بالاتزان الانفعالي لدى اساتذة جامعة القادسية) هدفت الدراسة الى تعرف العلاقة بين الابعاد الخمسة لمنظور الزمن وعلاقتها بالاتزان الانفعالي لدى اساتذة جامعة القادسية ، حيث بلغت عينة البحث (١٠٦) تدريسياً اختيروا بالاسلوب العشوائي وقد تبنى الباحث مقياس زيمباردو لمنظور الزمن والذي يتكون بصيغته النهائية من (٤٧) فقرة ، اما مقياس الاتزان الانفعالي فقد قام الباحث ببناءه والذي يتكون من (٢٢فقرة) ، وقد اشارت النتائج الى ان اساتذة الجامعة لديهم توجه نحو بعد زمن المستقبل ،ولاتوجد فروق ذات دلالة احصائية على وفق متغير الجنس (ذكور -اناث) ،وقد بينت النتائج ان اساتذة الجامعات يتمتعون بدرجة عالية من الاتزان الانفعالي ،ولاتوجد كذلك اي فروق ذات دلالة احصائية في متغير الجنس (بدر ، ٢٠١٥ : ١٨) .

دراسه محجوب، ٢٠٢١: (عنوان الدراسة : القيمة التنبؤية لمنظور زمن المستقبل في التدفق النفسي لدى عينات من اعضاء الهيئة التدريسية) هدفت الدراسة الى التعرف على القيمة التنبؤية لمنظور زمن المستقبل للتدفق النفسي لدى الهيئة التدريسية في جامعة سوهاج وكان عددهم ١٠٩ تدريسي تتراوح اعمارهم بين (٣٥ الى ٤٧) عام وتم إعداد اداتا

البحث من قبل الباحثة حيث تكون مقياس منظور زمن المستقبل من (٢٣ فقرة) ، وقد توصلت نتائج الدراسة الى ان مستوى التدفق النفسي لدى عينه البحث كان متوسطا وان منظور زمن المستقبل كان عاليا حيث ان الدراسة اشارت الى ان منظور زمن المستقبل يكون منبئ جيد في التدفق النفسي (محجوب ، ٢٠٢١ : ٨٥) .
ب . دراسات اجنبية :

دراسه كويج واخرون 2015 (Kooij.et)

The influence Of Future time Perspective on work engagement and job Performance

عنوان الدراسة : (تأثير منظور زمن المستقبل على المشاركة في العمل والاداء الوظيفي) هدفت هذه الدراسة الى معرفة منظور زمن المستقبل باعتباره عنصر مهم في صياغة الوظائف حيث توقع الباحثون ان منظور زمن المستقبل يؤدي دور مهم في صياغة الوظائف والتي بدورها ترتبط بالمشاركة في العمل والاداء الوظيفي ، وقد بينت الدراسة ان الموظفين الذين لديهم منظور زمن المستقبل زاد من التحدي في مطالب العمل والوظيفة لديهم مما ادى بدوره الى زيادة في مستويات المشاركة في العمل او الاداء الوظيفي، و ان هذه النتائج تشير الى مدى اهمية منظور زمن المستقبل في العمل او الوظيفة (Kooij.et ,2015:54) .

دراسه جانج واخرون 2017 Cheung .et

Occupational Future Time Perspective and Successful Aging at Work

عنوان الدراسة : (منظور المستقبل المهني والشيخوخة الناجحة في الوظيفة) هدفت هذه الدراسة في ما اذا كان منظور زمن المستقبل المهني مرتبط بالشيخوخة الناجحة في الوظيفة حيث تم اجراء الدراسة على (٣٥٠) من الموظفين البالغين الصينيين في هونغ كونغ وتم استخدام منهج البحث الوصفي حيث كان متوسط عمر العينة (٥١ سنة) وقد اشارت النتائج الى ان منظور زمن المستقبل كان منبئاً مهماً بالشيخوخة الناجحة في الوظيفة وانه مرتبط بشكل ايجابي حيث يكون الموظفون اكثر تحفيزا ويصنعون اهدافاً لاكتساب المعرفة التي يمكن ان تفيدهم في المستقبل حيث تمكنهم اهداف التحفيز هذه الى العمل على الاستمرار والازدهار وتحقيق افضل الاداء في مكان العمل او الوظيفة (Cheung .et 2017:37).

٢ .الخاصة بإدارة الذات : أ . دراسات عربية :

دراسة العواودة (٢٠١٧) عنوان الدراسة : (إدارة الذات وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل) تناولت الدراسة الموضوع كظاهرة متعددة الأبعاد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي وطورت استبانة تكونت من (٢٥) فقرة وطبقت أداة الدراسة على عينة بلغت (٣١٨) مؤسسة من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، اختيرت بالطريقة الطبقية العشوائية، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى إدارة الذات والأداء الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل كان عالياً، وبينت النتائج وجود علاقة طردية بين إدارة الذات والأداء الوظيفي لديهم ، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى إدارة الذات والأداء الوظيفي وفقاً لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، في المقابل وجدت فروق في الأداء الوظيفي لدى الموظفين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وأشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري العمر وسنوات الخبرة وكل من إدارة الذات والأداء الوظيفي لدى الموظفين (العواودة ، ٢٠١٧ : ٧٢) .

دراسة الشرفات وآخرون، ٢٠١٨ : (عنوان الدراسة : مستوى ممارسة إدارة الذات لدى معلمي الرياضيات) هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى إدارة الذات لدى معلمي الرياضيات من وجهة نظرهم فقد قام الباحثون بتطوير استبانة مكونة من (٢٨) فقرة وتم تطبيقها على عينة عددها (٧٤) معلما ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية ،وقد اظهرت النتائج الى وجود إدارة الذات لدى المعلمين والمعلمات بدرجة متوسطة في مدارس البادية الشمالية الشرقية في الاردن ،وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة لمتغير الجنس والمؤهل العلمي ،بينما كانت الفروق دالة فيما يتعلق بمتغير الخبرة (الشرفات ،٢٠١٨ :٧٥) .

٢ . دراسات اجنبية :

دراسه ماريا 2015 Maria :

"Self – Management and its Part in Knowledge werKers Experiences Of High

Performance" عنوان الدراسة : (الاداره الذاتية ودورها في اداء الموظفين في مجال المعرفة) هدفت هذه الدراسة الى معرفة الادارة الذاتية في اداء الموظفين في مجال المعرفة حيث انه وجد ان ممارسة الادارة الذاتية يمكن ان تؤدي الى اداء اعلى من خلال زياده الحافز والمشاركه التنظيمية والرضا عن أدائهم في المكان الوظيفي وتحديد اهدافهم الشخصية في ما يتعلق بسمعة او وضعه في الوظيفة او فيما يتعلق بالتطور الوظيفي وقد اجريت الدراسة على موظفين في لندن في مجال المعرفة وقد اشارت النتائج التي كانت مشابهة للأبحاث السابقة حول الادارة الذاتية من ان ممارسة الادارة الذاتية للموظفين تزيد من ادائهم في المجال الذي يعملون فيه حيث ان هذه النتائج تساهم في مناقشة اي نوع من التوجيه الاداري الذي يمكن استخدامه لتحسين اداء الموظفين (Maria ,2015:28).

دراسة ندوكو وبريدولا 2018 Ndukwu & baridula :

"Self – Management and Employee Performance Of Telecommunication Companies

عنوان الدراسة : (الادارة الذاتية واداء الموظف في شركات الاتصالات) هدفت هذه الدراسة الى ايجاد العلاقة بين الادارة الذاتية واداء الموظفين في شركات الاتصالات الحكومية في بورت هاركورت حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي و تم تقديم الاستبيان كاداة للبحث وقد تكون مجتمع البحث من ١٧٨ موظفا تم سحب عينة عددها ١٢٣ موظف تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وقد تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان لمعرفة العلاقة فيما بين الادارة الذاتية واداء الموظفين حيث اشارت النتائج الى ان الادارة الذاتية لها علاقة ايجابية كبيرة باداء الموظفين (Ndukwu & baridula ,2018).

الفصل الثالث /منهجية البحث وأجراءاته

١ . مجتمع البحث :

يتحدد مجتمع البحث الحالي بالموظفين في مركز محافظة النجف الأشرف على الملاك الدائم والذين لا تقل اعمارهم عن (٢٥ سنة) ولاتزيد عن (٦٠ سنة) لسنة ٢٠٢١ ، والبالغ عددهم (١١٨٦٩) موظفا وموظفة ، وبواقع (٨٠٦٨) موظفاً و (٣٨٠١) موظفة .

٢ . عينة البحث:

تم اختيار العينة بالطريقة الطبقية العشوائية (Stratified Random Sample) ، بالأسلوب المتناسب ، حيث بلغت (٤١٥) موظفاً وموظفة ويُعد هذا الحجم مناسباً في بناء المقاييس النفسية (الزوبعي وآخرون ،١٩٨١:٧٣) وبنسبة (

٣.٥% من مجتمع البحث وبواقع (٢٨٢) موظفاً و (١٣٣) موظفة ، وقد بلغت نسبة الذكور (٦٧.٩٥ %) و بلغت نسبة الإناث (٣٢ %) من عينة البحث .

٣. أداتا البحث:

- من اجل قياس متغيري البحث الحالي : (منظور زمن المستقبل وإدارة الذات) اجرى الباحثان خطوات بناء مقياسين لقياس متغيري البحث :-

- **تحديد متغير منظور زمن المستقبل ومتغير إدارة الذات نظرياً:**

تم تحديد التعريف النظري من خلال تبني تعريف زيمباردو لمنظور زمن المستقبل ١٩٩٩ ، وتحديد التعريف النظري للمتغير الثاني إدارة الذات من خلال تبني تعريف باندورا ١٩٧٧ .

- **بناء فقرات المقياس:**

من اجل بناء فقرات مقياس منظور زمن المستقبل ومقياس إدارة الذات اطلع الباحثان على عدد من المقاييس التي هدفت الى قياس هذين المتغيرين أو تناولتهم نظرياً .

- **تدرج الإجابة وتصحيح المقياس:**

اعتمد الباحث أسلوب ليكرت (Likert) في وضع بدائل الإجابة لفقرات مقياس منظور زمن المستقبل ومقياس إدارة الذات وذلك لاعتماد هذا الأسلوب في كثير من الدراسات والمقاييس النفسية ومقاييس الشخصية ، فضلاً عن انه لا يحتاج إلى جهد كبير في حساب قيم الفقرات وأوزانها، ويكون في الغالب ذا درجة ثبات عالية ، لذا تم اختيار البدائل الآتية للإجابة ، (تنطبق عليّ تماماً ، تنطبق عليّ ، محايد ، لا تنطبق عليّ ، لا تنطبق عليّ تماماً) والتي تمنح الأوزان الآتية في حالة الفقرات الايجابية (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) على التتابع والأوزان (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) على التتابع في حالة الفقرات العكسية .

- **إعداد تعليمات المقياس:**

سعى الباحثان إلى أن تكون تعليمات المقياسين واضحة ، حيث طلب من المستجيب الإجابة عن فقرات المقياسين بكل صراحة وصدق وموضوعية لغرض البحث العلمي، و بأنه لا توجد هناك إجابة صحيحة وأخرى خاطئة بقدر ما تعبر عن رأيه ، مذكراً بأنه لا داعي لذكر الاسم وان الإجابة لن يطلع عليها احد سوى الباحثان وذلك ليطمئن المستجيب على سرية إجابته .

- **آراء المحكمين في فقرات مقياس منظور زمن المستقبل ومقياس إدارة الذات وتعليماتهم:**

عُرِضَ مقياس منظور زمن المستقبل بصيغته الأولى ذات الفقرات الـ ٣٦ على (٢٠ محكماً) من المحكمين

المختصين في مجال علم النفس ، وكذلك مقياس إدارة الذات البالغة عدد فقراته (٤٠ فقرة) .

العينة الاستطلاعية الاولى : طُبِّقَ المقياسين على عينة استطلاعية بلغ عدد أفرادها (٤٠) من الموظفين في محافظة

النجف الأشرف موزعين بالتساوي ، وتمت الإجابة بحضور الباحثان وطلب منهم إبداء ملاحظاتهم حول وضوح الفقرات

وصياغتها وطريقة الإجابة عليها.

إجراءات تحليل الفقرات :

أ- المجموعتين الطرفيتين :-

القوة التمييزية لفقرات مقياس منظور زمن المستقبل بطريقة المجموعتين الطرفيتين

النتيجة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	5.903	0.93533	4.1607	0.64568	4.7946	١
دالة	9.280	1.03043	3.4643	0.65662	4.5357	٢
دالة	12.352	0.92007	3.5179	0.46904	4.7232	٣
دالة	8.199	1.04002	3.6875	0.70460	4.6607	٤
دالة	8.980	0.96991	3.8482	0.48364	4.7679	٥
دالة	9.554	1.22383	2.8750	0.93945	4.2679	٦
دالة	9.599	1.09035	3.4821	0.63139	4.6250	٧
دالة	8.370	1.27229	3.3036	0.85931	4.5179	٨
دالة	3.338	1.18875	2.7857	1.47804	3.3839	٩
دالة	8.313	1.06904	3.7143	0.60351	4.6786	١٠
دالة	10.095	0.92160	3.9196	0.36750	4.8661	١١
دالة	12.088	1.05507	3.4375	0.45520	4.7500	١٢
دالة	13.051	1.09429	3.0268	0.72107	4.6429	١٣
دالة	11.315	1.09345	3.3929	0.57623	4.7143	١٤
دالة	10.039	1.11674	2.8214	0.87907	4.1696	١٥
دالة	5.381	1.10864	3.1786	1.15076	3.9911	١٦
دالة	10.255	1.19600	2.9554	0.86207	4.3839	١٧
دالة	5.241	1.34156	2.1696	1.14992	3.0446	١٨
دالة	6.656	1.00861	3.5982	0.95822	4.4732	١٩
غير دالة	-1.019-	1.29746	2.7143	1.45168	2.5268	٢٠
دالة	9.265	1.02129	3.5446	0.67444	4.6161	٢١
دالة	9.249	0.98831	3.8482	0.53505	4.8304	٢٢
دالة	5.743	1.04311	3.6696	0.90681	4.4196	٢٣
دالة	7.815	1.21522	3.4732	0.81472	4.5536	٢٤
دالة	2.948	1.14852	3.1518	1.50204	3.6786	٢٥
دالة	7.371	1.27935	2.8036	1.24037	4.0446	٢٦
غير دالة	1.308	1.34372	3.1518	1.60828	3.4107	٢٧
دالة	4.207	1.21432	3.0536	1.50204	3.8214	٢٨

دالة	4.583	1.19294	3.7679	1.04742	4.4554	٢٩.
غير دالة	-0.759-	1.19493	2.6161	1.59368	2.4732	٣٠.
دالة	9.621	1.00769	3.6071	0.66628	4.7054	٣١.
دالة	12.249	1.11900	3.0089	0.68392	4.5268	٣٢.
دالة	10.649	1.09858	3.4821	0.49936	4.6964	٣٣.
دالة	7.143	1.02855	3.9286	0.57280	4.7232	٣٤.
دالة	6.569	1.02475	3.9375	0.79123	4.7411	٣٥.
دالة	7.178	1.17350	3.2143	1.19088	4.3482	٣٦.

ب / علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية على مقياس منظور زمن المستقبل

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
0.149	٢٥	0.524	١٣	0.331	١
0.294	٢٦	0.484	١٤	0.409	٢
0.085	٢٧	0.464	١٥	0.509	٣
0.121	٢٨	0.198	١٦	0.390	٤
0.229	٢٩	0.398	١٧	0.403	٥
0.105	٣٠	0.284	١٨	0.419	٦
0.434	٣١	0.348	١٩	0.423	٧
0.483	٣٢	-0.063	٢٠	0.361	٨
0.430	٣٣	0.402	٢١	0.140	٩
0.332	٣٤	0.513	٢٢	0.412	١٠
0.391	٣٥	0.254	٢٣	0.521	١١
0.309	٣٦	0.363	٢٤	0.500	١٢

ج / علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال للمقياس (الاتساق الداخلي) :

علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال للمقياس (الاتساق الداخلي)

العواقب المستقبلية		تحديد الاهداف		التخطيط للمستقبل		الادراك الواعي للحاضر	
الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة
0.436	١	0.577	١	0.375	١	0.303	١
0.387	٢	0.478	٢	0.387	٢	0.375	٢
0.405	٣	0.492	٣	0.447	٣	0.243	٣
0.216	٤	0.519	٤	0.374	٤	0.388	٤

0.406	٥	0.490	٥	0.158	٥	0.013	٥
0.401	٦	-	٦	0.275	٦	0.323	٦
0.306	٧	-	٧	0.280	٧	0.141	٧
0.342	٨	-	٨	0.369	٨	0.311	٨
0.144	٩	-	٩	0.422	٩	0.350	٩
0.197	١٠	-	-	-	-	-	-
-0.006	١١	-	-	-	-	-	-
0.459	١٢	-	-	-	-	-	-
0.407	١٣	-	-	-	-	-	-

د/علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمجالات الاخرى والدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي) :

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال من مقياس منظور زمن المستقبل والمجالات الاخرى والدرجة الكلية للمقياس نفسه

الدرجة الكلية	العواقب المستقبلية	تحديد الاهداف	التخطيط للمستقبل	الادراك الواعي	المجالات
0.717	0.429	0.474	0.475	1	الادراك الواعي للحاضر
0.788	0.504	0.558	1	-	التخطيط للمستقبل
0.764	0.521	1	-	-	تحديد الاهداف والتطلع للانجاز
0.853	1	-	-	-	العواقب المستقبلية
1	-	-	-	-	الدرجة الكلية

الخصائص القياسية (السيكومترية)

أ. الصدق : يشير أوبنهايم Oppenheim إلى أن الصدق يدل على قياس الفقرات لما يفترض ان تقيسه , Oppenheim (1973 : 69-70) . والمستوى أو الدرجة التي يكون فيها قادراً على تحقيق أهداف معينة (Stanley & Hopkins , 101 : 1972) . وهناك عدة أساليب لتقدير صدق الأداة إذ يمكن الحصول على تقدير كمي وفي حالات أخرى يتم الحصول على تقدير كفي للمقياس (فرج ، ١٩٨٠ : ٣٦٠) وبهذا الصدق استعمل الباحثان عدة مؤشرات للصدق وهي :

١. الصدق الظاهري : إن أفضل طريقة لحساب الصدق الظاهري هي عرض الباحث فقرات المقياس قبل تطبيقه على مجموعة من المحكمين الذين يتصفون بخبرة تمكنهم من الحكم على صلاحية فقرات المقياس في قياس الخاصية المراد قياسها ، بحيث تجعل الباحث مطمئناً إلى آرائهم ويأخذ بالأحكام التي يتفق عليها معظمهم أو بنسبة (80%) فأكثر (الكبيسي ، ٢٠١٠ : ٢٦٥) .

٢. صدق البناء : يعد صدق البناء (Construct Validity) أكثر أنواع الصدق قبولاً ، إذ يرى عدد كبير من المختصين أنه يتفق مع جوهر مفهوم أيبل Ebel للصدق من حيث تشبع المقياس بالمعنى العام (الأمام ، ١٩٩٠ : ١٣١) ، ويتحقق هذا النوع من الصدق ، حينما يكون لدينا معيار نقرر على أساسه أن المقياس يقيس بناءً نظرياً محدداً ، وقد توفر هذا النوع من الصدق في هذين المقياسين (منظور زمن المستقبل ومقياس إدارة الذات) من خلال المؤشرات الآتية :-

أ. اسلوب المجموعتين الطرفيتين . ب. ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس .

ج. ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجال. د. ارتباط درجة المجال بدرجات المجالات الأخرى و ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس. وتهتم الطرائق السابقة بمعرفة أن الفقرة أو المجال يقيس المفهوم نفسه الذي يقيسه المقياس ككل، ويوفر هذا أحد مؤشرات صدق البناء (Lindquist, 1951 : 282).

ب - مؤشرات الثبات : إذا كان الثبات (Reliability) يعني دقة المقياس ، وأنه يعرف إحصائياً بنسبة التباين الحقيقي إلى التباين الكلي ، أو مربع معامل الارتباط بين العلامات الحقيقية والعلامات الظاهرية (عودة ، ٢٠٠٥ : ٤٢٩) ، فإنه يعني أيضاً الدقة والاتساق في أداء الأفراد والاستقرار في النتائج عبر الزمن ، فالمقياس الثابت يعطي النتائج نفسها إذا تم تطبيقه على الأفراد أنفسهم مرة ثانية (Baron, 1981: 418) وهناك طريقتان لإستخراج ثبات المقياس وهما كالآتي:

أ - طريقة الاتساق الخارجي (إعادة الاختبار Test- Retest)

درجة معامل الثبات لمقياس منظور زمن المستقبل بطريقة إعادة الاختبار (الاتساق الخارجي)

المقياس	درجة معامل الثبات
الدرجة الكلية	0.860

ب - الاتساق الداخلي (معامل -الفكرونباخ):

درجة معامل الثبات لمقياس منظور زمن المستقبل بطريقة الفا كرونباخ

المقياس	درجة معامل الثبات
الدرجة الكلية	0.706

إجراءات تحليل فقرات مقياس إدارة الذات :

أ . المجموعتين الطرفيتين :-

القوة التمييزية لفقرات مقياس إدارة الذات بطريقة المجموعتين الطرفيتين

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		النتيجة المحسوبة	القيمة التانية المحسوبة
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
١	4.7946	0.50472	4.0536	0.87857	7.740	دالة
٢	4.8036	0.42105	3.6964	0.88876	11.914	دالة
٣	4.3929	0.85273	3.2321	1.17006	8.484	دالة
٤	4.2589	0.96558	3.1696	0.87907	8.828	دالة
٥	4.2679	0.96779	3.0714	1.03727	8.925	دالة
٦	2.9107	1.59138	2.7054	1.03661	1.144	غير دالة
٧	4.7857	0.49189	3.8393	0.89597	9.799	دالة
٨	4.6786	0.66053	4.0357	0.98574	5.734	دالة
٩	4.8036	0.42105	3.4196	0.84511	15.512	دالة
١٠	3.5804	1.51651	3.0714	1.18332	2.800	دالة
١١	4.5982	0.70340	3.5357	0.94848	9.522	دالة
١٢	4.9286	0.25870	4.3750	0.73674	7.503	دالة

دالة	11.585	0.88586	3.8393	0.33221	4.8750	.١٣
دالة	11.633	0.85781	3.9464	0.27774	4.9375	.١٤
دالة	2.652	1.12015	3.5804	1.19681	3.9911	.١٥
دالة	8.235	1.08087	3.4464	0.88967	4.5357	.١٦
دالة	10.841	1.07250	2.9464	0.94491	4.4107	.١٧
دالة	13.621	0.90597	3.4107	0.49766	4.7411	.١٨
دالة	11.276	0.90757	3.5714	0.50608	4.6786	.١٩
دالة	5.960	1.01687	3.6696	0.90823	4.4375	.٢٠
دالة	11.342	0.97705	3.7321	0.36043	4.8482	.٢١
دالة	11.376	1.01243	3.5446	0.51957	4.7679	.٢٢
دالة	8.997	1.02667	3.2500	0.94708	4.4375	.٢٣
دالة	7.485	0.83288	4.2500	0.36409	4.8929	.٢٤
دالة	9.796	0.92929	4.0357	0.25870	4.9286	.٢٥
دالة	12.693	0.83346	3.6607	0.46187	4.8036	.٢٦
دالة	10.729	0.89255	3.6786	0.54929	4.7411	.٢٧
دالة	9.547	1.03878	3.5446	0.65361	4.6518	.٢٨
دالة	12.864	0.90681	3.5804	0.46912	4.8214	.٢٩
دالة	12.796	0.92234	3.6786	0.35830	4.8750	.٣٠
دالة	6.871	0.92842	3.6964	0.91915	4.5446	.٣١
دالة	11.521	0.90027	3.7679	0.37701	4.8304	.٣٢
دالة	1.974	1.14318	2.8125	1.59512	3.1786	.٣٣
دالة	10.565	0.91586	3.4107	0.73077	4.5804	.٣٤
دالة	8.215	1.10308	3.1875	0.84876	4.2679	.٣٥
دالة	11.209	0.96057	3.2768	0.80937	4.6071	.٣٦
دالة	13.460	0.86468	3.1339	0.68351	4.5357	.٣٧
دالة	12.348	0.93923	3.4732	0.56153	4.7500	.٣٨
دالة	7.669	1.13545	3.1607	1.02212	4.2679	.٣٩
دالة	11.742	0.94878	3.5268	0.56153	4.7500	.٤٠

ب / علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية على مقياس إدارة الذات

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.555	٢٩	0.109	١٥	0.354	١
0.579	٣٠	0.380	١٦	0.507	٢

0.332	٣١	0.477	١٧	0.377	٣
0.533	٣٢	0.563	١٨	0.387	٤
0.074	٣٣	0.513	١٩	0.426	٥
0.481	٣٤	0.254	٢٠	0.061	٦
0.355	٣٥	0.525	٢١	0.425	٧
0.525	٣٦	0.487	٢٢	0.358	٨
0.572	٣٧	0.366	٢٣	0.585	٩
0.520	٣٨	0.346	٢٤	0.134	١٠
0.360	٣٩	0.477	٢٥	0.421	١١
0.560	٤٠	0.538	٢٦	0.389	١٢
-	-	0.499	٢٧	0.503	١٣
-	-	0.414	٢٨	0.583	١٤

ج / علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال للمقياس (الاتساق الداخلي) :

علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال للمقياس (الاتساق الداخلي)

التعزيز الذاتي		ادارة الانفعالات		الدافعية أو التحفيز		ادارة الوقت	
الارتباط	رقم الفقرة	الارتباط	رقم الفقرة	الارتباط	رقم الفقرة	الارتباط	رقم الفقرة
0.369	١	0.554	١	0.471	١	0.510	١
0.395	٢	0.413	٢	0.285	٢	0.485	٢
0.457	٣	0.442	٣	0.365	٣	0.644	٣
0.486	٤	0.074	٤	0.529	٤	0.578	٤
0.310	٥	0.401	٥	0.526	٥	0.518	٥
0.381	٦	0.486	٦	0.467	٦	0.497	٦
0.390	٧	0.366	٧	0.539	٧	0.556	٧
0.501	٨	0.393	٨	0.545	٨	0.515	٨
0.578	٩	0.553	٩	0.495	٩	0.212	٩
0.542	١٠	0.439	١٠	0.520	١٠	0.520	١٠

د/علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمجالات الاخرى والدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي):

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال من إدارة الذات والمجالات الاخرى والدرجة الكلية للمقياس نفسه

الدرجة الكلية	التعزيز الذاتي	ادارة الانفعالات	الدافعية أوالتحفيز	ادارة الوقت	المجالات
0.826	0.588	0.537	0.557	1	ادارة الوقت
0.812	0.617	0.474	1	-	الدافعية أوالتحفيز
0.794	0.590	1	-	-	ادارة الانفعالات
0.843	1				التعزيز الذاتي
1		-	-	-	الدرجة الكلية

درجة معامل الثبات لمقياس إدارة الذات بطريقة اعادة الاختبار (الاتساق الخارجي)

درجة معامل الثبات	المجال
0.872	الدرجة الكلية

درجة معامل الثبات لمقياس إدارة الذات بطريقة الفا- كرونباخ

درجة معامل الثبات	المقياس
0.733	الدرجة الكلية

٤ . التطبيق النهائي:

قام الباحثان بتطبيق ادوات البحث على عينة من الموظفين التي بلغ حجمها (415) موظفا تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية ذات التوزيع التناسبي للفترة من (٢٠٢١/ ٣/٤) الى (٢٠٢١/٥/٢٤) ، وبعد الانتهاء من التطبيق صححت الإجابات وحسبت الدرجات الكلية لكل منها من اجل استخراج نتائج البحث.

٥ . الوسائل الاحصائية:

لغرض التحقق من أهداف البحث ، استعان الباحثان بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في معالجة البيانات احصائيا بالحاسبة الالكترونية، وباستعمال الوسائل الإحصائية الآتية:

١ . الاختبار التائي لعينة واحدة: للتعرف على دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس منظور زمن المستقبل وإدارة الذات.

٢ . الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية لفقرات مقاييس البحث بأسلوب المجموعتين الطرفيتين، واستخراج الفروق على مقياس منظور زمن المستقبل ومقياس إدارة الذات .

٣ . معامل ارتباط بيرسون، لتحقيق الآتي:

أ . ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياسي البحث.

ب. ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة ودرجة المجال لمقياسي البحث.

ج. ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل مجال والمجالات الاخرى والدرجة الكلية لكل من مقياسي البحث.

هـ. لاستخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار لمقياسي البحث.

و. ايجاد العلاقة الارتباطية بين :-

- منظور زمن المستقبل /ادارة الذات .

- منظور زمن المستقبل / العمر .

- ادارة الذات / العمر .

٤. معادلة الفا للاتساق الداخلي (Alpha Formula For Internal Consistency) لاستخراج الثبات لمقياس منظور

زمن المستقبل ومقياس إدارة الذات.

٥ . الاختبار الزائي لمعرفة الفرق في العلاقة الارتباطية بين متغير منظور زمن المستقبل ومتغير ادارة الذات والعمر وفق

الجنس والحالة الاجتماعية لدى الموظفين .

الفصل الرابع /عرض النتائج وتفسيرها :

الهدف الاول : تعرف منظور زمن المستقبل لدى الموظفين:

ظهر المتوسط الحسابي لدى الموظفين على مقياس منظور زمن المستقبل (129.5759) درجة ، والانحراف المعياري

(13.44333) درجة، فيما كان المتوسط الفرضي (99) درجة ، وعند مقارنة المتوسط الحسابي لعينة البحث بالمتوسط

الفرضي للمقياس وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، ظهر ان القيمة التائية المحسوبة (46.334) درجة، وهي أكبر

من القيمة الجدولية (1,96) درجة، وتشير تلك النتيجة الى وجود فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) و

بدرجة حرية (414)، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول يوضح الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس منظور زمن المستقبل

مستوى دلالة	درجة الحرية	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المتغير
		الجدولية	المحسوبة					
0.05								
دالة	414	1.96	46.334	99	13.44333	129.5759	415	منظور زمن المستقبل

ومن الجدول اعلاه يتضح بأن الموظفين لديهم منظور زمن المستقبل ويمكن تفسير ذلك ، بأن مايمتلكونه الموظفين

من رؤية معرفية تجعلهم متوجهين نحو منظور زمن المستقبل حيث يجعلهم يخططون للمستقبل ويحققون الاهداف التي

يسعون اليها وتصورهم للاحداث المستقبلية التي تهمهم حيث ان لعينة الموظفين طبيعة وسلوك يتفاعل بصورة قصدية مع

الاهداف التي وضعوها ورسموها ويسعون الى تحقيقها فالموظف غالباً ماتجعل مناخات عمله وغايات المهام المهنية ان

يترقب بإستمرار للإنجازات القادمه ، وتتسق هذه النتيجة مع دراسة الفتلاوي ٢٠١٤ ، ودراسة بدر ٢٠١٥ ، ودراسة جار الله ٢٠٠٩ ، ودراسة زيمباردو وبويد ١٩٩٩ .

الهدف الثاني : تعرف إدارة الذات لدى الموظفين :

بلغ المتوسط الحسابي لدى الموظفين على مقياس إدارة الذات (153.3614) درجة ، وانحراف معياري قدره (16.16803) درجة ، فيما كان المتوسط الفرضي (111) درجة ، وعند مقارنة المتوسط الحسابي لعينة البحث بالمتوسط الفرضي للمقياس وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، ظهر ان القيمة التائية المحسوبة (53.375) درجة ، وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) درجة ، وتشير تلك النتيجة الى وجود فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (414)، والجدول الاتي يوضح ذلك :

جدول يوضح الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس إدارة الذات

مستوى دلالة	درجة الحرية	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المتغير
		الجدولية	المحسوبة					
0.05								
دالة	414	1.96	53.375	111	16.16803	153.3614	415	إدارة الذات

ومن الجدول اعلاه يتضح بأن الموظفين لديهم ادارة الذات ويمكن تفسير ذلك في أنها تكون منهاج عمل وحياء مستمرة لأنشطة الحياة اليومية فهي مبدأ إداري ، وان الكفايات التي يتمتع بها الموظفين عالية المستوى فيتمكن الموظف من أن يثبت جدارته في العمل ويحقق قدراً كبيراً من النجاح في إدارته لذاته تمكنه من خلق نوع من الثقة والمقدرة للوصول الى اكثر صحة في تحقيق الاهداف التي يصبون اليها ، وقدرتهم على التخطيط الجيد والايجابي فنجاح الموظف في إدارته لذاته يعتمد على الموارد الذاتية وإن الجوانب الارادية لإدارة الذات تتمثل في الميكانيزمات التي تقام من اجل ضبط التركيز لتحقيق النجاح في مواجهة المعوقات الذاتية والبيئية التي يتعرض لها الفرد وبذلك فهي تعتمد على وجود الادارة القوية لدى الفرد ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة وراسنة (٢٠١٦) ، ودراسة احمد (٢٠١٤) ، ودراسة الهذلي (٢٠١٠) ، ودراسة شعيب (٢٠١١) ، ودراسة Change (٢٠٠٨) حيث اكدت هذه الدراسات على اهمية الدور الذي تلعبه إدارة الذات في تحقيق النجاح في العمل الوظيفي مما يعكس هذا حالة التوافق الشخصي والاجتماعي والمهني للموظفين .

الهدف الثالث : العلاقة الارتباطية بين منظور زمن المستقبل وإدارة الذات والعمر لدى الموظفين :

لأجل التعرف على العلاقة الارتباطية بين منظور زمن المستقبل وإدارة الذات والعمر لدى الموظفين استعمل الباحثان معامل ارتباط بيرسون، وقد بلغت درجة معامل الارتباط (0.751) درجة ، وهي دالة احصائياً عند مقارنة القيمة المحسوبة لاختبار معامل الارتباط البالغة (23.11) درجة ، مع القيمة الجدولية (1.96) درجة ، ومستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (413) و الجدول الاتي يوضح ذلك :

جدول معامل الارتباط والقيم التائية المحسوبة والجدولية لدرجات منظور زمن المستقبل وإدارة الذات لدى الموظفين

نوع العلاقة	معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجات الحرية	مستوى الدلالة
منظور زمن المستقبل- إدارة الذات	0.751	23.11	1.96	413	دالة
منظور زمن المستقبل- العمر	0.164	3.38	1.96	413	دالة
إدارة الذات- العمر	0.163	3.36	1.96	413	دالة

تشير هذه النتيجة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية مرتفعة جدا ودالة احصائيا بين منظور زمن المستقبل وإدارة الذات، وعلاقة ايجابية (ضعيفة) بين (منظور زمن المستقبل والعمر) و(إدارة الذات والعمر). ويمكن تفسير هذه النتيجة من ان العلاقة بين المتغيرين علاقة ارتباطية موجبة وعلاقة ضعيفة بين المتغيرين والعمر ، مما يعني ان العمر متغير غير مؤثر بالنسبة لطبيعة العينة المختارة حيث ان الموظفين يعملون ويؤدون ما عليهم من مهام وواجبات ويطمحون بتحقيق الاهداف والتخطيط لها أي في وقت حيث ان منظور زمن المستقبل وإدارة الذات غير مرتبطة بعمر معين وهذا شيء ايجابي حيث ان الافراد يتطلعون الى المستقبل من دون ان يحدد عمر معين او يكون العمر محبطاً لهم من التخطيط لاهدافهم وتحقيقها بحكم كبر او صغر سنهم .

الهدف الرابع : تعرف دلالة الفروق في العلاقة الإرتباطية بين منظور زمن المستقبل وإدارة الذات لدى الموظفين وفق متغير الجنس والحالة الاجتماعية والعمر

لتحقيق هذا الهدف قام الباحث بإيجاد دلالة الفروق بين درجات أفراد عينة البحث في منظور زمن المستقبل وإدارة الذات لدى الموظفين باستعمال الإختبار الزائي (Z-test) لمعرفة دلالة الفرق بين معاملات الإرتباط(البياتي واثناسيوس، ١٩٧٧: ٢٧٩) .

ولاجل ذلك تم استخراج معاملات الارتباط لكل فئة من فئات المقارنة (الجنس ، الحالة الاجتماعية ، العمر) واستخراج قيم شيفيه المعيارية، ومن ثم استخراج القيمة الزائيه المحسوبة ومقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1.96) درجة ، عند مستوى دلالة (0.05) ، والجدول الاتي يوضح ذلك :

جدول يوضح الاختبار الزائي لدلالة الفروق في معاملات الإرتباط بين منظور زمن المستقبل وإدارة الذات على وفق متغير الجنس والحالة الاجتماعية والعمر

مستوى الدلالة (0.05)	القيمة الزائيه		قيمة فيشر المعيارية المقابلة	قيمة معامل الإرتباط	العينة	الفئة	العلاقة
	الجدولية	المحسوبة					

منظور زمن المستقبل - إدارة الذات	الجنس	الذكور	0.740	0.95	0.66	1.96	غير دالة
			0.773	1.02			
منظور زمن المستقبل - إدارة الذات	الحالة الاجتماعية	متزوج	0.739	0.95	1.31	1.96	غير دالة
		غير متزوج	0.807	1.13			
منظور زمن المستقبل - إدارة الذات	العمر	٤٠ - ٦٠	0.698	0.87	2.02	1.96	دالة
		٢٥ - ٣٩	0.787	1.07			

يشير الجدول اعلاه الى وجود فرق احصائي في معامل الارتباط بين الموظفين في عمر (٢٥-٣٩) و(٤٠-٦٠) ، إذ يظهر ان العلاقة بين الموظفين الشباب تكون أقوى من العلاقة الارتباطية بين الراشدين وكبار السن، في حين لم يجد الباحث أي فرق إحصائي يعزى إلى متغير الجنس والحالة الاجتماعية ، ويمكن تفسير ذلك من ان الاهداف الذاتية او الوظيفية او الاجتماعية تستلزم مهارات وقدرات اساسية مرتبطة بعمر الانسان وقدرته على تحقيق هذه الاهداف ، ان فئة الشباب تتمتع بالحيوية والنشاط الجسدي والفكري والذي يمكن ان يكون ادوات فعالة في تحقيق ذلك ، والتي ترى ان الوقت امامهم ولايمكن ان يستسلموا لاي احباط قد يواجههم فأن توجههم نحو منظور زمن المستقبل يكون اقوى فهم متفاعلون بحياتهم المستقبلية فاصبحوا اكثر إدارة لذواتهم لرغبتهم الشديدة في بلوغ اهدافهم المستقبلية ، اما فئة كبار السن فانهم يشعرون انهم اوشكوا على الانفصال عن العمل الوظيفي بسبب القوانين المترتبة على ذلك ومنها الاحالة على التقاعد ، وضعف البنية الجسمانية والفكرية جعلتهم اقل اهتماماً بتوجههم نحو منظور زمن المستقبل وإدارة ذواتهم فأصبحوا غير مكترئين لذلك .

الاستنتاجات ١ . ان مفهوم منظور زمن المستقبل يتغلغل في سلوك مجتمع البحث وفي استجاباتهم ، ولا علاقة له بالجنس والحالة الاجتماعية والعمر .

٢ . ان ادارة الذات لدى الموظفين عالية وهي غير مرتبطة بالجنس والحالة الاجتماعية والعمر .

التوصيات : بناءً على ما توصل اليه البحث الحالي من نتائج يوصي الباحث بما يلي :

١. تقديم الدعم المادي والمعنوي للموظفين من اجل تحقيق الاهداف التي يطمحون اليها في المستقبل .
٢. اصدار تعليمات إدارية وقانونية تخص شريحة الموظفين الذين لديهم الرغبة في تقديم بعض المشاريع ذات النفع العام أو الخاص .
٣. تطوير القدرات والمهارات التي تجعل من الموظف متحكماً ومسيطرأ على ذاته في اغلب المواقف التي فيها ضغوط من ناحية العمل أو الاسرة أو المجتمع .

المقترحات : ١ . اجراء دراسات تستهدف التعرف على منظور زمن المستقبل لدى شرائح متعددة مثل (المدراء العامون ، رجال الدين ، العسكريين ،الرياضيين) وغيرهم من الشرائح .

٢ . اجراء دراسات تستهدف تعرف العلاقة بين منظور زمن المستقبل ومتغيرات اخرى مثل (الرفاهية النفسية ، الرضا عن الحياة ، اتخاذ القرار) وغيرها من المتغيرات .

المصادر والمراجع العربية والاجنبية

- الاسدي ، زينب عبد الحسين، (٢٠١٧) : التوجه نحو المستقبل وعلاقته بالانفتاح على الخبرة لدى طلبة جامعة القادسية، رسالة ماجستير، جامعة القادسية، العراق.
- الإمام ، مصطفى محمود (1990) : التقويم والقياس، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد ، العراق.
- بدر ، طارق محمد ،(٢٠١٥) : الأبعاد الخمسة لمنظور الزمن وعلاقتها بالإلتزان الإنفعالي لدى أساتذة جامعة القادسية . مجلة العلوم الإنسانية المجلد ١٨ .
- بركات، زياد ،(٢٠٠٩) : سيكولوجية التخطيط للحياة وإدارة الذات وأثر ذلك على الدافعية للإنجاز عند عينة من مدرسي جامعة القدس المفتوحة، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد (52)، الأردن.
- البياتي، عبد الجبار توفيق و اثناسيوس، زكريا، (١٩٧٧) : الإحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، بغداد، العراق.
- الخولي، سناء،(١٩٧٦) : الاسرة والحياة العائلية ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، مصر.
- شاكر ، رقية رافد ،(٢٠١٦) : قدرات ادارة الذات في منتصف العمر وعلاقتها ببعض المتغيرات ،الجامعة العراقية ،كلية التربية للبنات ، مجلة الاداب العدد ١١٩ ،العراق .
- الشرفات واخرون ،(٢٠١٨) : مستوى ممارسة ادارة الذات لدى معلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية ،جامعة آل البيت، الاردن العدد ٢٠، ص٧٥ _ ٨٥ .
- شرفي وجار الله ، محمد الصغير ،سليمان ، (٢٠٠٩): تكييف قائمة زيمباردو لمنظور الزمن للغة العربية، مجلة شبكة العلوم النفسية العربية، العدد ٢٣، ص ٥٣ - ٦٤ .
- صالح، قاسم حسين ،(١٩٨٦) : الإنسان من هو، الطبعة الثانية. العراق. بغداد :الشؤون الثقافية .
- العوادة، ابتهاج حسن ، (٢٠١٧) : إدارة الذات وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، رسالة ماجستير ، القدس : جامعة القدس، فلسطين.
- الغريب ، رمزية ،(١٩٨٦) : التعلم دراسة نفسية ، تفسيرية ، توجيهية ، ط٦ ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة.
- فرج، صفوت(١٩٨٠): القياس النفسي، القاهرة - دار الفكر العربي.
- الفاسمي، منى محمد عبد الرحمن ،(٢٠١٤) : اثر ادارة الذات على التحصيل الاكاديمي لدى عينة من طالبات جامعة الكويت ،رسالة ماجستير، اكااديمية الفرحة لعلوم الاسرة ،الكويت .
- الكبيسي، وهيب مجيد،(٢٠١٠): القياس النفسي بين التنظير والتطبيق، ط١، بيروت . دار العالمية المتحدة.
- محجوب ،نعمات ،(٢٠٢١) : القيمة التنبؤية لمنظور زمن المستقبل في التدفق النفسي لدى عينة من اعضاء هيئة التدريس ،جامعة سوهاج ،مصر، مجلة البحث العلمي ،المجلد ٢٢ ،العدد ٥ .
- المشيخي، غالب محمد ، (٢٠٠٩) : قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى عينة من طلاب جامعه الطائف، رسالة دكتوراه ، كلية التربية،جامعة أم القرى، السعودية.
- النعمان والخطاف ،علي بن محمد ،نواف بندر ، (٢٠١٣) : ادارة الذات وعلاقتها بالابداع الاداري لدى معلمي التربية الرياضية في مدارس التربية الخاصة ،الرياض ،السعودية .
- نوفل، نبيل،(١٩٩٧): رؤى المستقبل، المجتمع والتعليم في القرن الحادي والعشرين، المجلة العربية لتربية والثقافة والعلوم، تونس.

• هول ، ك ولندي ج، (١٩٧٨): *نظريات الشخصية* ، ترجمة فرج احمد واخرون، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، القاهرة.

- Bandura, A. (1977): *Social learning theory Englewood Cliffs*, NJ: Prentice-Hall
- Baron, F. X., Harrington, D. M. (1981) : *Creativity, intelligence, and personality* , Annual Review of Psychology. 32, 439-476.
- Denise T.D. DE Ridder & John B.F, (2006) : *Self-Regulation in Health Behavior*, West Sessex po19 8sq , England.
- Kooij, Maria Tims & Jos Akkermans (2017): *The influence of future time perspective on work engagement and job performance the role of job crafting*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 26:1, 4-15.
- Lindquist, E.F(1951) : *Statistical analysis in educational research*, Boston, miffin.NO.3.p.69-76.
- Maria,KalKaja,(2015) ,*Self -Management and its Part in Knowledge workers* Experien.
- Minzer, K.E. (2008): *Using self-management to improve homework completion and grades of student with learning disabilities of Cincinnati* , Education school counseling n ljm.
- Oppenheim, A,N (1973): *Questionnaire design and Attitude Measurement*. London: Heinemann.
- Stanley. G. J & Hopkins K. P. (1972): *Educational and Psychological Measurement and Evaluation* New Jersey Prentice-Hall
- Stolarski, M. et.al.(2015): *Time Perspective Theory, Review, Research and Application; Essays in Honor of Philip G. Zimbardo*, DOI: 10.1007/978-3-319-07368-2-1
- Zimbardo, P., & Boyd, J (1999) : *Putting time in perspective a valid, reliable individual-differences metric*. Journal of Personality and Social Psychology, 77(6). 1271-1288.

مقياسي البحث بالصيغة النهائية (مقياس منظور زمن المستقبل / مقياس إدارة الذات)

ت	مقياس منظور زمن المستقبل	ت	مقياس إدارة الذات
	بدائل الاجابة / تنطبق علي تماماً /تنطبق علي / محايد / لا تنطبق علي / لا تنطبق علي تماماً		بدائل الاجابة / تنطبق علي تماماً /تنطبق علي / محايد / لا تنطبق علي / لا تنطبق علي تماماً
١.	انزعج حينما اتأخر عن مواعيدي.	١	اصل الى عملي واجتماعاتي في الوقت المحدد .
٢.	اعتقد ان على الفرد ان يخطط كل يوم .	٢	استخدم ما اتمتع به من امكانيات وقرارات لمواجهة المواقف الصعبة .
٣.	احدد الوسائل اللازمة لتحقيق اهدافي .	٣	احاول عندما اغضب ان احتوي مشاعري واندفاعاتي .
٤.	افكر فيما تؤول اليه الامور في المستقبل .	٤	اقضي وقتي بالاستمتاع بنجاحاتي .
٥.	أودي واجباتي حتى وان كانت غير ممتعة .	٥	اجد ان وقتي كافٍ للتخطيط لعمل ما .
٦.	اسجل الاهداف التي اريد ان افعلها .	٦	اسعى ان يكون سلوكي جيداً في المواقف الضاغطة .
٧.	الترم بواجباتي مع اقاربي واصدقائي .	٧	اصبح مستاءً عندما اخطأ في امر ما .
٨.	يشغلني التفكير بما يحدث لي بعد الحياة .	٨	اقسم وقتي في العمل ليسهل علي تحقيق اهدافي .
٩.	اعمل على تقليل اهدافي في المستقبل .	٩	يزعجني العمل الذي فيه مهارات عالية .
١٠.	انجز اعمالتي في وقتها المحدد.	١٠	افكر بوضوح وتركيز عندما اتعرض الي موقف محرج .
١١.	اقدم على تحقيق مهامتي المطلوبة مني .	١١	اشعر بالرضا عندما افعل شيئاً صحيحاً .
١٢.	اقضي وقتاً وجهداً لضمان زمن جيد قادم .	١٢	اقوم بتأدية المهام المطلوبة في وقتها المحدد .
١٣.	اعتقد ان كبر السن لا يعيق اهدافي .	١٣	ابدل كل جهودي في سبيل تحقيق الهدف .
١٤.	اتفاعل بالفرص التي تنتظرنني .	١٤	أثني على نفسي بصمت عندما احقق مكاسب .
١٥.	لدي الوقت الكافي لوضع الخطط من اجل تحقيق اهدافي .	١٥	اقوم بتصميم جدول زمني لمهامي التي اريد القيام بها .
١٦.	تجاهلي لتحذيرات بعض مشاكل المستقبل،ستفاقم مشاكلي اكثر	١٦	اغتنم الفرص ضروري في احراز التفوق في العمل .
١٧.	ارى ان المستقبل قريب جداً.	١٧	التفكير في مدى جودة ادائي يجعلني احاول .
١٨.	المستقبل الذي انشده لا حدود له .	١٨	انتقد نفسي اكثر من الاخرين .
١٩.	اكافح في حياتي من اجل تحقيق ما خططت له من اهداف .	١٩	اقدم اعمالي حسب الاولوية .
٢٠.	افكر فيما يمكن ان افعله في الايام القادمه .	٢٠	اسعى الي بذل كل جهودي لكي اصل الي مركز يليق بي .
٢١.	الايفاء بالتزاماتي تجاه القانون جزء مهم في حياتي .	٢١	اشعر بالهدوء عندما اقترب من مهمة صعبة .
٢٢.	ارى ان احداث الحياة تثير القلق .	٢٢	اشعر بالذنب اتجاه نفسي عندما افعل شيئاً خاطئاً .
٢٣.	الصعوبات التي اواجهها تحتم علي ان اكون هادئاً .	٢٣	اعتقد ان احترام المواعيد جزء مهم في حياتي .
٢٤.	كثيراً ما اقوم بتضييع وقتي .	٢٤	اسعى لتحقيق اهدافي حتى وان كانت هناك معوقات .
٢٥.	ادخر بعض اموالي لزمني القادم .	٢٥	اركز على مدى شعوري بالرضا عندما اكون سعيداً .
٢٦.	كلما كبرت بالعمر زادت مخاوفي من محدودية المستقبل .	٢٦	اشجع نفسي اكثر مما يشجعني الاخرين .
٢٧.	ارى ان الغرض من الحياة هو الاستعداد للأخرة .	٢٧	استخدم الوسائل التي تعينني على انجاز المهام بوقت اقل .
٢٨.	ارى مستقبلي مليء بالاحتمالات التي تتحقق في المستقبل	٢٨	التفاوض ضروري في الاصرار على الهدف .
٢٩.	اتهيأ قبل ان اقوم بإنجاز اعمالي .	٢٩	ارد الاساءة بالإحسان .
٣٠.	اقوم بحساب تكلفة أي قرار اقدم على اتخاذه .	٣٠	غالباً ما تكون افضل طريقة لاجتياز مهمة صعبة هي البحث عن الحل .
٣١.	ارى ان اليوم يمضي بسرعة .	٣١	لدي القدرة على ضبط انفعالاتي .
٣٢.	اشعر بالانزعاج حينما لا انجز اعمالي بالوقت المحدد.	٣٢	اجد نفسي قادراً على بلوغ اهدافي .
٣٣.	لدي قابلية مقاومة اغراءات مختلفة تبعدني عن العمل .	٣٣	اهنيء نفسي عندما احقق بعض التقدم .
		٣٤	استطيع استثمار وقتي بالأعمال المفيدة .
		٣٥	اثبت على تحقيق اهدافي رغم المشاكل الاجتماعية .
		٣٦	لدي قابلية تحمل النقد من الاخرين .
		٣٧	التفكير في مدى جودة ادائي هو ما يجعلني استمر في العمل.