

الأبداع الإداري وعلاقته بأدارة الوقت لدى رؤساء

الأقسام في الجامعة

أ.م.د. أبتسام محمود محمد السلطان

معهد الفنون الجميلة /تكريت

أ.م. لطيف غازي مكي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مركز البحوث النفسية

الملخص :

أن الإبداع الإداري منظومة متكاملة تشترك فيها الجامعة والعمداء ورؤساء الأقسام والمرؤوسين لتحقيق الإبداع الذي يتم عن طريق العلم والمعرفة لجعلهم يعيشون على ثروة فوق إرجلهم تزداد وتعطي بقدر ما يأخذ منها ، وان مشكلة تنظيم الوقت تعد في غاية من التعقيد عندما يظن البعض ان جدولة الوقت مخصصة لفئة معينة من الناس، ويهدف البحث الحالي الى التعرف على: الأبداع الإداري وأدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام في الجامعة "، والتعرف على "دلالة الفروق الإحصائية في الأبداع الإداري وأدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام في الجامعة تبعا لمتغير النوع ، والتعرف على العلاقة الارتباطية بين الأبداع الإداري وأدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام في الجامعة، وتتكون عينة البحث الحالي " من (200) رئيس قسم، أذ بلغ عدد الكور (100) وبلغ الأناث (100) وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية لكلا الجنسين ليتسنى للباحث توزيعهما بالتساوي حسب متغير النوع، فقد توصل الباحث من خلال أهدافهما إلى جملة من النتائج المهمة ومن أهمها:

1. أن أفراد عينة البحث الحالي من رؤساء الأقسام العلمية والأنسانية يمتلكون الأبداع الإداري عند مستوى دلالة (0.05).
2. أن أفراد عينة البحث الحالي من رؤساء الأقسام العلمية والأنسانية يمتلكون أدارة الوقت عند مستوى دلالة (0.05).
3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أداة الأبداع الإداري وفقا لمتغير النوع عند مستوى دلالة (0.05) .
4. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أداة أدارة الوقت وفقا لمتغير النوع عند مستوى دلالة (0.05) .
5. وجود علاقة ارتباطية إيجابية (0.71) بين الأبداع الإداري و مفهوم أدارة الوقت عند مستوى دلالة (0.05)، وتوصل الباحث الى عدد من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات.

الفصل الاول : أهمية البحث والحاجة إليه:

يعد الأبداع الإداري مهارة إنسانية فريدة قائمة على استخدام الرموز وتبادلها، فعند النظر لعملية الاتصال بالآخرين على أنها عملية إنسانية تتم من خلال وضوح المعلومة وأصول تبادلها وكيفية إيصالها للمرؤوسين لتحقيق الهدف، الذي هو بمثابة الدورة الدموية إذ يتوقف تماما تحقيق أهدافها (القاضي وحمدان ، 2010، ص 28)

ويرى الباحث أن نجاح عملية الاتصال الإداري الفاعل هو نجاح الإدارة في أسلوب عملها وأنها تسير نحو النجاح، لأن من ينجح في سبر ذاته ويفهم أغوارها، فالإبداع الإداري من أهم ركائز تقدم الدول وتطورها في شتى الميادين وتقدم الجامعات ، وتكمن أهمية الإبداع الإداري في تحقيقه للأهداف والعمل على تطوير أداء المؤسسات التربوية، لمواكبة مستجدات العصر وتطوراته حتى تكون مخرجاتها في مستوى تطلعاتها، فبدونه لا يستطيع أي بلد من البلدان توفير احتياجاته من القوى العاملة المبدعة والمؤهلة لقيادة التغيير المطلوب في المجتمع (توفيق، 2005، ص 52)

فالحاجة للإبداع الإداري في المؤسسات التربوية تعود لكونها متغيرا هاما في بناء الإنسان مما يفرض عليها أن تكون مستوعبة لمعطيات التطوير، وكذلك على توفير نوع متميز ومتمايز من المرؤوسين المبدعين في مختلف المجالات، وبناء على ذلك فإن اتجاه المؤسسات التربوية لا ينبغي أن يقتصر على إدخال الأدوات والتقنيات المطورة فحسب بل لابد أن يشمل على أحداث تغيرات فاعلة على أداء المرؤوسين لمواجهة التحديات السياسية والاقتصادية والثقافية والتقنية (الشريف، 2004، ص2)

ومن هنا نرى أن الإبداع الإداري منظومة متكاملة تشترك فيها الجامعة والعمداء ورؤساء الأقسام والمرؤوسين لتحقيق الإبداع الذي يتم عن طريق العلم، فالجامعات المبدعة هي التي لا تفتأ البحث عن استراتيجيات جديدة متطورة لترتقي بأدائها الإداري وما يتضمنه من جوانب مختلفة من الأنشطة والفاعليات إلى مستوى التميز والإبداع ، أما على مستوى الجامعات الفنية فالإبداع لم يعد شيئا كماليا وإنما بات أمرا ضروريا ولا غنى عنه إذا ما أرادت البقاء والازدهار، وعليها أن تجعل الإبداع أسلوب عملها الإداري وممارستها اليومية، فالإبداع يؤدي إلى كسر الحواجز وإثارة كل ما هو جديد (الشرقاوي، 2008، ص 31)

وهنا يأتي دور المسؤول المبدع الذي يعمل على إذكاء روح العمل كفريق للوصول إلى رؤية واضحة عن طريق توسيع المشاركة لخلق الالتزام الكلي بالتنفيذ للوصول الى الاهداف المنشودة (الزاملي، 2015، ص 34)

لذا وفي ظل توتر الأوضاع وتعقدتها نتيجة التحديات الصعبة التي تعصف بالبلاد، تظهر أهمية الجامعة كقائدة لخطى التطور والتقدم بما تكشفه من حقائق، تسهم في مواجهة تحديات العصر ومتطلباته ونشر المعرفة وتوسيع أفاقها من خلال اعتمادها منظومة اتصال فاعل وعمل إداري مبدع، وإن مشكلة الوقت تنشأ لدى الإداريين في المستويات الإدارية عامة والإدارة التربوية- التعليمية خاصة، وتزداد هذه المشكلات نتيجة الإزدياد المستمر في مهامهم و واجباتهم، صعوداً على سلم الترقى للمناصب الأعلى، فالوقت أحد وأثمن موارد المؤسسات التربوية ونظمها التعليمية، ومن مشكلاتنا المعاصرة عدم إعطاء الوقت الاهتمام الكافي، بل أكثر من ذلك يعد البعض من الإداريين في مؤسساتنا التعليمية ان الوقت ملك لهم وليس للمؤسسة، فهم ينظمونه على هواهم مع العلم ان الوقت هو أحد العوامل التي تؤثر في قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها (الدايني، 2008، ص3)

فضلاً عن ان مشكلة تنظيم الوقت تعد في غاية من التعقيد عندما يظن البعض ان جدولة الوقت مخصصة لفئة معينة من الناس، وخصوصاً في هذا العصر فالواجبات كثيرة ومتطلبات الحياة في ازدياد وجدولة كل دقيقة يوميا ، وفي دراسة (كساب، 2004) أوضحت إن معظم الإداريين التربويين يشكون من عدم تمكنهم من انجاز الأعمال والمهام الموكلة إليهم بالمستوى المطلوب ، ويعززون ذلك إلى ضيق أو قلة الوقت المتاح لهم وإلى كثرة المهام والمسؤوليات المطلوب منهم إنجازها ، وإن كثيراً من قيادات المؤسسات الجامعية يكثر من نقاشاتهم في الوقت ويستخدمون أسلوب التجاهل لإدراك قيمته ، لأنهم لا يجيدون آليات استخدامه بقدر إجادتهم الأعمال المكتبية الأخرى وغياب منهجية تنظيم الوقت عندهم، فضلاً عن إن هناك افعالاً يمارسها عدد من الإداريين في أثناء ساعات العمل الرسمي تتمثل بالإجتماعات الطويلة، والتردد في إتخاذ القرارات وترك الأعمال معلقة دون إنجازها، ومما يزيد من حجم هذه المشكلات(العامري، 2014، ص3) ومن الممارسات الخاطئة لعملية إدارة الوقت من قبل عدد من الإداريين هي التخطيط الذي لم يَقم على أسس صحيحة بسبب عدم توافر المعلومات الدقيقة، وعدم ترتيب الأعمال بحسب أولوياتها، والزيارات الشخصية والمفاجئة وبشكل شبه يومي،

الأبداع الإداري وعلاقته بإدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام في الجامعة
أ.م. لطيفه غازي مكي ، أ.م.د. أبتسام محمود محمد السلطان

وكثرة المقاطعات الهاتفية، وتأجيل إتخاذ القرارات والمجاملات الإجتماعية، كل هذه الممارسات بطبيعة الحال تؤدي إلى إستنزاف الكثير من وقت العمل الرسمي (العمرى)، (2002، ص 13).

وان إعتداد التقنيات الحديثة في العمل الإداري من قبل عدد من القيادات الإدارية بإستخدام الحاسبات الالكترونية لتنظيم العمل وغيرها من الأجهزة التقنية الحديثة يؤدي الى عملية التطوير والإبداع في العمل الإداري والعلمي المطلوب (الدايني، 2008، ص6) لذا وفي ظل توتر الأوضاع وتعددها نتيجة التحديات الصعبة التي تعصف بالبلاد، تظهر أهمية الجامعة كقائدة لخطى التطور والتقدم بما تكتشفه من حقائق، تسهم في مواجهة تحديات العصر ومتطلباته ونشر المعرفة وتوسيع أفاقها من خلال اعتمادها منظومة اتصال فاعل وعمل إداري مبدع، وان مؤسسات التعليم الجامعي يمتاز الموقع الذي يحتله الإداري عامة (رئيس القسم العلمي خاصة) بأهمية بالغة، وذلك لكونه القاعدة الميدانية الأساس المباشرة التي تتعامل مع المرؤسين (من طلبة وتدرسيين وعاملين) وظروفهم ومتطلبات العملية التربوية والتعليمية المتنوعة ، لذا فهو متقل بكثير من المهام والأعباء التي تتطلب منه مهارات عدة لاستثمار وقته بكفاءة عالية كي يحقق النجاح في مسؤولياته التي حددتها الانظمة والتعليمات الجامعية ، لذا فإن الحاجة تبدو ملحة وضرورية لدراسة تسعى إلى توضيح وتحليل كيفية إدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام العلمية والانسانية على مستوى الجامعة وتحديد العوامل المسؤولة عن الوقت المفقود بهدف إدخال التعديلات على الجوانب التي تعيق عملية إدارة الوقت وتنظيمه وبشكل يزيد من جودة الأداء في المؤسسة التعليمية ، ولعدم وجود دراسة عراقية تناولت دراسة متغيرات البحث معاً من الأبداع الإداري ومهارات إدارة الوقت ، إنبقت الحاجة إلى مثل هذا البحث الذي يسعى الى معرفة علاقة الأبداع الإداري بمهارات إدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام في الجامعة ، وتبرز أهمية البحث في الآتي:

1. تتجلى أهمية البحث في المكانة العلمية والأكاديمية التي تحتلها الجامعة، وهي تمارس دورها في ربط نتائجها العلمية والأكاديمية بحركة التنمية في المجتمع، لإيجاد الحلول المختلفة للمشكلات، لذلك يجب التركيز على مهارات ادارة الوقت الفاعل حتى يكون الأداء مبدعا.

الأبداع الإداري وعلاقته بإدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام في الجامعة
أ.م. لطيفه غازي مكي ، أ.م.د. أبتسام محمود محمد السلطان

2. لا بد من وجود إدارة علمية حديثة قادرة على أن تؤدي أداء متميزا في توجيه العملية التربوية لتحقيق الأهداف المطلوبة .
3. يعد الإبداع من أكثر الموضوعات حداثة ودقة وأهمية في مجال الإدارة عموما والإدارة الجامعية خصوصا.
4. يعد عميد الكلية أو رئيس القسم عنصرا أساسيا من القيادات الجامعية العليا ويقدم بدور فاعل ومؤثر في بناء الكلية وتطويرها .
5. تعد عملية ادارة الوقت وسيلة مساعدة للإدارات في تغيير أداء المرؤوسين حيث تتعرف من خلالها على قدراتهم، لكل مكونات التنظيم مما يساعد على تنمية روح الإبداع.
6. عدم وجود دراسات محلية او عربية على حد علم الباحث تناولت موضوع العلاقة بين الأبداع الأدري ومهارة ادرة الوقت لدى رؤساء الأقسام .
7. تناول البحث الحالي شريحة مهمة من شرائح المجتمع وهي شريحة رؤساء الاقسام في الجامعات الذين يشكلون احد ركائز الجامعة الأساسية.

اهداف البحث: يهدف البحث التعرف على:

1. الأبداع الإداري لدى رؤساء الاقسام في الجامعة.
2. مهارة إدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام في الجامعة.
3. دلالة الفروق الأحصائية في الأبداع الأدري لدى رؤساء الاقسام في الجامعة تبعا لمتغير النوع .
4. دلالة الفروق الأحصائية في مهارة ادارة الوقت لدى رؤساء الاقسام في الجامعة تبعا لمتغير النوع .
5. العلاقة الارتباطية بين الأبداع الأدري ومهارة إدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام في الجامعة.

***حدود البحث:** يتحدد البحث الحالي :

رؤساء الاقسام العلمية والانسانية (الجامعة المستنصرية وجامعة بغداد)، الدراسات الصباحية / للعام الدراسي 2016/2017.

• تحديد المصطلحات:

اولا :- الإبداع الإداري عرف كل من :

- 1- يعرفه (المعاني، 2006): هو كل إجراء يهدف إلى التغيير نحو الأفضل في تصميم الجامعات عن مبادرات إما من العميد أو المرؤوسين، ويتم تبنيها وهذه تشجع على تقديم أفكار إبداعية ودعمها. (الزاملي، 2015، ص 20)
- 2- وعرفه (شقورة، 2012): هو مهارة العميد على إيجاد أساليب جديدة مبدعة، من أجل تحسين المستوى الإداري للجامعة ومن ثم مساندة الغير في التطور والإبداع. (الزاملي، 2015، ص 19)
- 3- التعريف النظري للإبداع الإداري: قدرة رئيس القسم على إيجاد الأساليب الجديدة واستخدام الامكانيات المتوفرة للإجراء تجديد أساليب العمل، بما يسهم في كفاءة الأداء وإيجاد الحلول للمشكلات التي تحدث في الأقسام والكليات والجامعة.
- 4- التعريف الاجرائي للإبداع الإداري: هو الدرجة التي يحصل عليها رؤساء الأقسام من خلال الاجابة عن استبانة الإبداع الإداري الذي أعد في لهذا الغرض.

ثانيا : مفهوم إدارة الوقت عرفه كل من

- 1- عرفها (أبو زنت ، 2001) : الإدارة عبارة عن عمليات تتجز من خلالها الأعمال على نحو منسق ومنظم وفعال لتحقيق أهداف محددة بأفضل الوسائل وأقل التكاليف، والوقت هو وسيلة الإدارة ومدخلها الرئيس في تحقيق ذلك (أبو زنت، 2001، ص 3)
 - 2- وعرفها (الصوري، 2008)، فن تنظيم الوقت وإدارته من الفنون التي تحتاج إلى دراسة وتأمل، حيث تقوم النظم الإنتاجية على أساس تنظيم الوقت وحسن إدارته للعمل تحقيقا للهدف المشترك ، وهو زيادة القدرة الإنتاجية ورفع مستوى الأداء للأفراد والمنظمات (الصوري ، 2008، ص 15).
 - 3- التعريف النظري لأدارة الوقت:أعتمد الباحث على تعريف (العامري، 2014، ص21).
 - 4- التعريف الاجرائي لأدارة الوقت:هو الدرجة التي يحصل عليها رؤساء الأقسام من خلال الاجابة عن استبانة أدارة الذي أعد في لهذا الغرض.
- ثالثا: رئيس القسم: تدريسي يعين بقرار من رئيس الجامعة بناء على توصية عميد الكلية، وتحدد صلاحيته بموجب النظام الجامعي، ويعد رئيس القسم الرئيس المباشر للأعضاء القسم والواسطة بين الجميع والعميد (وزارة التعليم العالي، قانون (2)، 2014، ص المادة 12)

الفصل الثاني :

الأطار النظري :

أولاً: التطور التاريخي لمفهوم الإبداع الإداري:

ثانياً: التطور التاريخي لمفهوم إدارة الوقت :

أولاً: مفهوم الأبداع الإداري :

أن كلمة الإبداع مشتقة من الفعل ابداع الشيء أي اخترعه، ابدعت الشيء وابدعته أي استخرجته واحدثته، وتقول فلان بدع في هذا الامر أي كان او من فعله، والإبداع بمعنى القدرة على الخلق والايجاد ، إن الإبداع قديم قدم الإنسان وقدم ظهوره على سطح الخليفة فان الله (جل شأنه) المبدع الأول وإيداعه لا متناه ففي قوله تعالى (بَدِيعُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَإِذَا قَضَىٰ أَمْرًا فَإِنَّمَا يَقُولُ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ) (البقرة الآية 177)

ويرى عزوز بانه مجموعة من القدرات والاتجاهات التي تمكن العميد من إبداع أفكار جديدة مبتكرة (عزوز، 2008، ص 15).

أن كل عمل إداري ناجح يظهر على مستويات مختلفة، فقد يكون فردياً وقد يكون جماعياً ناتجاً عن الانسجام بين المرؤوسين وقد يكون على مستوى المؤسسة التربوية بجمعها.1. الإبداع على مستوى الأفراد- الإبداع على مستوى المرؤوسين- الإبداع على مستوى المؤسسة (العميان، 2010، ص 394).

ومن اهم خصائص الافراد المبدعين هي(البصيرة الخلاقة- الثقة بالنفس- التعامل مع مقتضيات التغيير والجرأة في ابداء الآراء والمقترحات- النزوع إلى التجريب والنقد الذاتي (الزاملي، 2015 ص 34).

وأن كثيراً من القائمين على إدارة بعض المؤسسات يتناسون أن القوانين وسائل وليست غايات بعد ذاتها، فاذا شكلت عائقاً أمام الافضل فليس من الحكمة التوقف عندها، فكثير من المؤسسات تعد أن معيار التقييم والتمايز بين المرؤوسين هو مدى انضباطهم والتزامهم في الانظمة والقوانين الإدارية، وهذه في العبة الحقيقية بحد ذاتها، فالقوانين وجدت لتنظيم الأداء الافضل والامثل وجعل العمل مبدعا وليس روتيناً يقتل الإبداع(عدم وجود قيادة إدارية مؤهلة غير كفوءة- مقاومة الجهات الإدارية وعدم رغبتها في التغيير الإبداعي- عدم ثقة بعض العمداء بانفسهم- سوء المناخ التنظيمي- قلة الحوافز- المعوقات البيئية- القيم الاجتماعية السائدة ، وان الإبداع هو القدرة على إبتكار أساليب

الأبداع الإداري وعلاقته بإدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام في الجامعة
أ.م. لطيفه غازي مكي ، أ.م.د. أبتسام محمود محمد السلطان

يمكن أن تلقي التجارب الامثل من المرؤوسين وتحفزهم لاستثمار قدراتهم لتحقيق أهداف المؤسسة(الانتماء المؤسسي- العقلية العلمية في التعامل مع المشكلات-الانفتاح على الراي الاخر- الايمان بمواهب المرؤوسين- البعد الإنساني في التعامل- المثالية والمستقبلية) (القيوتي، 2001، ص 235).

و يجب أن تتوفر لديه القائد الإداري معرفة وخبرة بأنماط القيادة وطرق التعامل بها واستخدام كل نمط منها وفق متطلبات الموقف العام للعمل ونوع المشكلة، ومعرفة النمط الفاعل متى يكون وفي أي وقت يستخدم لتحقيق التفاعل في سبيل تحقيق الأهداف المطلوبة، إن المبدع هو من يستطيع رؤية كثير من المشكلات في الموقف الواحد، فهو يعي الأخطاء ونواحي النقص والقصور ويحس بالمشكلات احساساً مرهفاً، فالاشخاص الذين تزداد حساسيتهم لادراك اوجه القصور والخلل في المواقف العقلية والاجتماعية تزداد فرصتهم لخوض غمار البحث، لذلك فان الاحتمال سيزداد أمامهم نحو الإبداع الخلاق (العمرى، 2002 ص 165).

ثانياً: التطور التاريخي لمفهوم إدارة الوقت :

إذ ارتبطت كلمة الإدارة بالوقت في الحالتين، ومن خلال وجود عملية مستمرة من التخطيط والتحليل والتقويم المستمر لكل النشاطات التي يقوم بها الإداري خلال مدة زمنية محددة تهدف إلى تحقيق استثمار الوقت المتاح للوصول إلىالأهداف المنشودة (الشافعي، 2002 ص 64).

ويصنف الوقت بشكل عام إلى أربعة أنواع رئيسةوكما يأتي :الوقت الإبداعي- الوقت التحضيرى:- الوقت الإنتاجي - الوقت العام ، فالإدارة العصرية تعد الوقت واحداً من عناصر إنتاجها وأكثرها أهمية ، ففي وقت مبكر من القرن العشرين حدد عدد من المنظرين والمهتمين بدراسة الوقت ، العلاقة بين الوقت وعامل الطاقة البشرية (المهارة)، فعدّوا دراسة الوقت عاملاً مهماً وهدفاً رئيساً لتحسين الإنتاجية، لم يعد التطور والانجاز الحضاري العالمي يقاس بعامل السرعة فحسب، ولكنه يقاس اليوم بعامل التسارع الذي أصبح كبيراً وأساسياً ويتجاوز كل التوقعات، وفي هذه الظروف وضمن هذه المعطيات تبرز أهمية الوقت كأساس للعمل والإنتاج والقيمة ، أما فرانك (Frank) فقد ركز معظم اهتمامه لإكتشافأحسن طريقة يمكن أن يؤدي بها الفرد أقل مجهود في اقصر وقت ممكن، وفي ذلك توافر مجهود الفرد و وقته مما يؤدي إلى رفع كفايته الإنتاجية وسيطرته على

جودة الإنتاج وسرعة تنفيذ الواجبات في اقصر وقت وأقل كلفة، ويصل بذلك إلى المستوى الأعلى في الأداء . (حسن ، 1978 ، ص 31)

وهذا يعني إن أي إدارة كانت تتطلب وظائف ثلاث رئيسة ، وهي: التخطيط والتنظيم والرقابة، وذلك لضمان استغلال الموارد واستخدامها بكفاءة وفاعلية، وهذا لا يتحقق إلا من خلال عنصر الوقت الذي يعد أحد عناصر الانجاز الرئيسة وأحد الموارد المهمة والمؤثرة بشكل مباشر في إنتاجية المنظمات، وعليه فإن إدارته تتم عن طريق التخطيط لاستخدامه وتنظيمه والرقابة عليه ، إن تسجيل الوقت وحده لا يحل مشكلة الوقت ولكنه يوضح كيفية استخدام الوقت ليصار إلى إعادة تنظيمه (حنا ، 1997 ، ص37).

وبذلك يشمل التنظيم عدداً من الأسس والمبادئ مثل تصميم الهيكل التنظيمي وتحديد الصلاحيات والمسؤوليات ، وتحديد معدلات الأداء الوظيفي ، وتحديد المؤهلات العلمية المطلوبة، ورعاية مصالح المرؤسين والإدارة، فهو يشكل حلقة وصل بين وظيفة التخطيط ووظيفة التنفيذ (العجيلي ، 2011 ، ص38)

ولكي تتحقق الاستفادة القصوى من الوقت في أثناء التوجيه يفترض توافر قواعد ثابتة وسليمة للبيئة المادية والاجتماعية للمؤسسة ، وفي جميع مستوياتها الإدارية مثل توفير أساسيات العلاقات الإنسانية السليمة والسياسة التحفيزية المناسبة والفعالة ، وخلق علاقات اجتماعية طيبة وتعاون وثقة بين المرؤسين (سلامة ، 1988 ، ص 89)

وبذلك فإن عملية اتخاذ القرارات تحتاج إلى مدة زمنية معينة كي يتم تحقيقها ، وبدون شك فإن اختلاف نوعية المشكلات والظروف التي تواجه الإدارة ، فضلاً عن اختلاف طبيعة القرارات في المستويات الإدارية ، له تأثيره في الوقت المحدد لإتخاذ القرار ، ان المسببات الأساسية في ضياع وقت المدراء التي تمثلت بالمكالمات الهاتفية، والزيارات المفاجئة (القيوتي، 1985 ، ص 15).

إن الزيارات الرسمية التي هي من اجل العمل يجب أن تكون بمواعيد مسبقة حتى لا يضيع وقت الإداري وتتأخر مصالح الأفراد، والمشكلة في الزيارات المفاجئة إنها تبدأ بالعبارة الشهيرة (مجرد دقيقة واحدة من وقتك) وتتحول هذه الدقيقة في الغالب إلى أكثر من (20) دقيقة، وتشكل الزيارات المفاجئة واحدة من اكبر مضيعات الوقت، لأنها شائعة جداً، كما إنه من الصعب جداً مقاومتها مما يدفع الإداري إلى تحويل انتباهه إليها والتوقف عما يقوم به من الأعمال ، و يضيع الإداريون وقتاً كبيراً من برنامج عملهم، لعدم

معرفتهم بالمطلوب انجازه إذ لا يكون لهم أهداف واضحة يعملون على جدولتها ، لذلك من الضروري أن يحدد المدراء لأنفسهم أهدافاً تسهل عملهم وتجعل لهذا العمل معنىً مثيراً، وتجعله قادراً على تقويم ما تم عمله، ومما يسهل على الإداري ذلك هو تجزئة الأهداف وتبسيطها وتحديد الوقت اللازم لتنفيذها (Locke & Bryan, 1967: P120) يسهم الخوف أيضاً في تضييع الوقت لدى الإداريين الذين يخشون فقدان المناصب أو المركز وما يرافقه من سلطة ومزايا يعرفها الإداريون جيداً، وقد يؤدي هذا الشعور بالقلق إلى تصرفات مضيعة للوقت ، ومن الملاحظ إن معظم الأدبيات والدراسات تشير إلى انه لا توجد إدارة مثالية للوقت تصلح لكل شخص أو زمان أو مكان، وإنما يجب اكتساب المهارات اللازمة التي تساعد على استثمار الوقت وتقليل الضياع فيه، (خضير ونعمة، 2003، ص 305)

وركزت نظرية (العلاقات الانسانية) على أهمية الجوانب الاجتماعية والإنسانية في أداء العاملين وبناء المنظمة كعلاقات الأفراد مع بعضهم البعض، وعلاقاتهم مع رؤسائهم الذي أكد ضرورة إعطاء العامل وقتاً للراحة وللعمل ، مما ينعكس ايجابيا على روحه المعنوية (العجيلي، 2011، ص 34)

وتعد نظرية اتخاذ القرارات ومن أشهر روادها (هربارت سايمون) فقد استفادت هذه النظرية من النظريات السابقة وأضافت إليها وطورت مفاهيمها واحتلت فيها إدارة الوقت مكاناً بارزاً ، واستعانت بالوقت في حل المشكلات الأساسية للتخطيط والإنتاج، حيث اعتمدت على الأحداث الماضية وصنفتها بما يتلاءم مع اتخاذ القرارات (العامري ، 2014، ص 53)

الدراسات السابقة

أولاً: دراسات تتعلق بالإبداع الإداري.

1- دراسة (خالد ، 2012): إدارة الإبداع لعمداء الكليات في جامعة بغداد من وجهة نظر رؤساء الأقسام العلمية، هدفت الدراسة إلى:

1. التعرف على إدارة الإبداع لعمداء الكليات في جامعة بغداد من وجهة نظر رؤساء الأقسام.

2. الفروق ذات الدلالة الإحصائية في إدارة الإبداع لعمداء الكليات في جامعة بغداد تبعا لمتغيري الجنس واللقب العلمي، وتكون مجتمع البحث من رؤساء الأقسام العلمية في

جامعة بغداد وكان عددهم (167) رئيس قسم وبواقع (129) رئيس قسم و (38) رئيسة قسم حيث تم اختبار عينة عشوائية بلغ عددها (154) رئيس قسم وبنسبة 92%.

واهم الوسائل الإحصائية التي استعملت لتحقيق أهداف البحث: الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، معامل ارتباط بيرسون، الفاكروبناخ، تحليل التباين الاحادي، الاختبار التائي لعينة واحدة، وخرجت الدراسة بنتائج من اهمها:

1. عمداء الكليات في جامعة بغداد يتمتعون بادارتهم للإبداع.
 2. يتبنى الإبداع في الكليات لانه سمة من سمات الإدارة الحديثة.
 3. يدرك العمداء في الكليات دور الإبداع في تطوير كلياتهم. (الزاملي '2015، ص76)
- 2-دراسة (المهدي ، 2014): الإبداع الإداري وعلاقته بالثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس الاعدادية في محافظة بغداد، هدفت الدراسة إلى معرفة الاتي:

1. الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الاعدادية من وجهة نظر المدرسين ولمدرسات.
2. الثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس الاعدادية من وجهة نظر المدرسين والمدرسات.
3. هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بالإبداع الإداري بحسب الجنس (ذكور- اناث).
4. هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بالثقافة التنظيمية بحسب الجنس (ذكور- اناث).
5. علاقة الإبداع الإداري بالثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس الاعدادية.
6. الفرق في علاقة الإبداع الإداري بالثقافة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس (ذكور- اناث)، اختبرت عينة عشوائية طبقية بلغت (450) مدرساً ومدرسة في مديريات (الرصافة الاولى والثانية والثالثة وبواقع (150) لكل مديرية).

واهم الوسائل الإحصائية التي استعملت هي:معامل ارتباط بيرسون، القوة التمييزية، الفاكروبناخ، الاختبار الزائي، الاختبار التائي لعينة واحدة، الاختبار التائي لعينتين مستقلتين.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج الاتية:

1. ظهرت للمدرسين والمدرسات نتائج ايجابية من خلال عملهم مع المدير بالنسبة للإبداع الإداري والثقافة التنظيمية.

الأبحاث الإدارية وعلاقته بأدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام في الجامعة
أ.م. لطيفه غازي مكّي ، أ.م.د. أبتسام محمود محمد السلطان

2. عدم وجود فروق للإبداع الإداري وكذلك للثقافة التنظيمية ذات دلالة إحصائية لدى المدرسين والمدرسات.

3. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري والثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس الاعدادية (المهدي، 2014، ص65).

*دراسات تتعلق بإدارة الوقت :

1-دراسة (العمري، 2002):إدارة الوقت وعلاقتها بالقيادة الإبداعية لدى عمداء كليات جامعة البلقان التطبيقية في الاردن، هدفت الدراسة إلى التعرف على إدارة الوقت لدى عمداء كليات جامعة البلقان التطبيقية وعلاقتها بقيادتهم الإبداعية من وجهة نظر العمداء وشاغلو الوظائف الاشرافية من خلال الاجابة على الاسئلة الاتية:

- ما مستوى إدارة الوقت والقيادة الإبداعية لدى عمداء كليات جامعة البلقان التطبيقية.
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة الوقت والقيادة الإبداعية لدى العمداء تعزى إلى نوع الكلية (حكومية- خاصة).

- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والقيادة الإبداعية في كليات جامعة البلقان من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر شاغلي الوظائف.

تم اختيار عينة عشوائية بلغت (237) ما بين عميد ومدير اشرافي، الوسائل الإحصائية التي استخدمت هي الوسط المرجح، والوزن المئوي، ومعامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي، اهم ما توصلت اليه الدراسة من نتائج هي:

- العمداء يتمتعون بمستوى جيد من إدارة الوقت،
- العمداء وشاغلي الوظائف الاشرافية يتمتعون بمستوى فوق الوسط في مستوى القيادة الإبداعية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة الوقت والقيادة الإبداعية تعزى إلى نوع الكلية (حكومية- خاصة) (العمري، ص52002)

2-دراسة (الجاوشلي، 2005):إدارة الوقت وعلاقتها بالقيادة الإبداعية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات العراقية)، دفت الدراسة التعرف على درجة فعالية إدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام العلمية وعلاقتها بمستوى قيادتهم ، تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس وعددهم (586) تدريسيا من (مدرس، أستاذ مساعد ، أستاذ) ، وتم اختيار عينة مكونة من (446) عضو هيئة تدريس بنسبة (76%) من مجتمع البحث،

الأبحاث الإدارية وعلاقته بإدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام في الجامعة
أ.م. لطيفه غازي مكي ، أ.م.د. أبتسام محمود محمد السلطان

واعتمدت الدراسة الإستبانة كأداة، واستخدمت المعالجات الإحصائية المناسبة لتحقيق أهداف البحث من خلال الحقيبة الإحصائية (SPSS) ونظام التحليل الإحصائي (SAS) ، توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :

أ- معظم فقرات متغير الفعالية في إدارة الوقت في إجابات أعضاء هيئة التدريس جاءت ضمن مستوى أقل من الوسط الفرضي بنسبة (41، 86%) وهي نسبة تشير إلى إرؤساء الأقسام العلمية لا يتمتعون بمستوى مقبول في إدارة الوقت.

ب- بلغت نسبة الفقرات التي حصلت على أعلى وسط من الوسط الفرضي في إجابات هيئة التدريس (14.32%) في متغير مستوى القيادة الإبداعية وهذا يشير إلى أن معظم رؤساء الأقسام العلمية دون المقبول من مستوى القيادة الإبداعية .

ج- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير فعالية إدارة الوقت ومستوى القيادة الإبداعية تعزى إلى متغير (الجنس واللقب العلمي وسنوات الخدمة) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (425).

د- توجد علاقة بين درجة فعالية إدارة الوقت ومستوى القيادة الإبداعية من وجهة نظر التدريسيين وبدرجة متوسطة. إذ بلغ معامل الارتباط (0.68) (العالمي، 2014، ص65).

الفصل الثالث

* منهجية البحث وإجراءاته:

يتضمن هذا الفصل أهم الإجراءات المتبعة في البحث الحالي والكفيلة بتحقيق أهدافه من تحديد مجتمع البحث وعينته وطريقة اختيارها وتحديد أدواته وإجراءات القياس وأهم الوسائل الإحصائية فيها، وفيما يأتي عرض أهم الوسائل المستخدمة.

أولاً: منهجية البحث : تحدد المجتمع المستعمل في البحث الحالي من رؤساء الأقسام العلمية والأنسانية في الجامعات (الجامعة المستنصرية - جامعة بغداد) للعام الدراسي (2016/2017) للدراسات الصباحية ، موزعين بواقع (100) من الإناث و (100) من الذكور .

ثانياً: عينة البحث : اشتملت عينة البحث الحالي على رؤساء الأقسام كافة في الجامعتين ومن كافة التخصصات العلمية والأنسانية والبالغ عددهم (200) رئيس قسم، بواقع (100) من الأقسام الأنسانية و(100) من الأقسام العلمية ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية موزعين تبعاً لمتغير النوع في كليات مختلفة وهي ذاتها عينة البحث ، والجدول في أدناه رقم (1) يوضح ذلك.

1- تم اختيار عينة البحث من رؤساء الأقسام والتي تتكون من (200) رئيس قسم من مجتمع البحث للعام الدراسي (2016-2017) من الدراسات الصباحية إذ بلغ عدد الإناث (100) وبلغ الذكور (100) وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية لكلا الأقسام ليتسنى لنا توزيعهما بالتساوي حسب متغير النوع، والجدول في أدناه رقم (1) يوضح ذلك.

جدول (1)

(عينة البحث الأساسية موزعين حسب (متغير النوع)

المجموع	متغير النوع		عينة مجتمع البحث الأصلي/الكلية
	الذكور	الإناث	
100	50	50	رؤساء الأقسام الأنسانية في الجامعة المستنصرية وجامعة بغداد
100	50	50	رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية وجامعة بغداد
200	100	100	المجموع

ثالثا / أدوات البحث:

لغرض تحقيق أهداف البحث ، تطلب ذلك وجود أداتين أحدهما لقياس الأبداع الإداري وأخرى إدارة الوقت ، لذا لجأ الباحث الى بناء الأبداع الإداري ، وبناء أداة مفهوم إدارة الوقت، حيث قام الباحث بإجراء عملية أعداد الأداتين من جديد بنفس الخطوات المتعارف عليها لأن أي مقياس أو أداة لابد أن تمر بعدة خطوات أساسية هي:(التخطيط للأداة-صياغة فقرات الأداة-صلاحية الفقرات-إجراء تحليل الفقرات- استخراج الصدق والثبات للأداة (Allen, 1979, PP.111-118).

رابعا: خطوات التحقق من فقرات أداة الأبداع الإداري:

كما ذكر سابقا فقد قام الباحث ببناء الأداتين، فقد رأى الباحث من الضروري التحقق من فقرات المقياس للتأكد من صلاحيتها لمجتمع البحث الحالي ولأجل ذلك تم اعتماد الخطوات التالية :

خامسا: صلاحية الفقرات:

يذكر اييل أن أفضل وسيلة للتأكد من صلاحية الفقرات هي قيام عدد من الخبراء المختصين بتقرير صلاحيتها لقياس الصفة التي وضعت من أجلها (Ebel, 1972, P.140).

واستنادا الى ذلك فقد عرضت الفقرات بصيغتها الأولية المكون من (21) فقرة بصيغته الأولية على مجموعة من المحكمين في علم النفس لإصدار حكمهم على مدى صلاحية الفقرات لأداة الأبداع الإداري والبدائل المعتمدة في الاستجابة على كل فقرة ، وقد اعتمدت نسبة اتفاق (80%) فأكثر بين المحكمين للإبقاء على الفقرة وعلى ضوء استجابة الخبراء تم الإبقاء على الفقرات والبالغ عددها (21) فقرة، وبهذا الأجراء عدت أداة الأبداع الإداري يتمتع بالصدق الظاهري .

*أسماء السادة الخبراء لكلا الأداتين:

- 1- أ.د. سناء عيسى الداغستاني..... جامعة بغداد - كلية الآداب
- 2- أ.د. ماجدة أبراهيم علي الباويجامعة بغداد - كلية التربية للعلوم الإنسانية الصرفة
- 3- أ.م.د . سيف محمد رديف ..وزارة التعليم العالي والبحث العلمي /مركز البحوث النفسية
- 4- م.د . سلوى أحمد أمينكلية التربية الأساسية /جامعة صلاح الدين أربيل.
- 5- م.د .ميسون كريم ضاري... وزارة التعليم العالي والبحث العلمي /مركز البحوث النفسية.
- 6- م.د . ديار محي الدين صادق كلية التربية الأساسية /جامعة صلاح الدين /اربيل .
- 7- م.د. بان يحيى صباح كلية التربية الأساسية /جامعة صلاح الدين.
- 8- م.د.سهلة حسين قلندر..... جامعة بغداد - كلية التربية للعلوم الإنسانية الصرفة
- 9- م.د. عمر أبراهيم عزيز كلية الآداب /جامعة صلاح الدين .

***أعداد تعليمات المقياس:** روعي الباحث أن تكون التعليمات الخاصة بالأداة واضحة وسهلة جدا وبمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب أثناء أجابته عن فقرات المقياس ، كما تم التأكيد فيها على ضرورة اختيار المستجيب لبديل الاستجابة المناسب والذي يعبر عن رأيه فعلا ، وأن استجابته سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي لذا لم يطلب منه ذكر الاسم من أجل التقليل من التأثير المحتمل لعامل المرغوبية الاجتماعية ، مع مثال توضيحي يمثل كيفية الإجابة .

***الدراسة الاستطلاعية :** فيما يتعلق بالدراسة الاستطلاعية فقد عرضت أداة الأبداع الإداري على نفس العينة التي عرض عليها أداة إدارة الوقت ، حيث قدم المقياس بعد الانتهاء من الاستجابة على فقرات المقياس، وقد اتضح أن فقرات المقياس وعباراته واضحة لا تحتاج الى تدخل الباحث ، كما أتضح أن الزمن الكافي للاستجابة على المقياس تتراوح بين (15-20) دقيقة.

***تصحيح المقياس وإيجاد الدرجة الكلية :** من أجل إيجاد الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد عينة البحث على أداة الأبداع الإداري يتم تصحيح المقياس بناءً على استجابة الأفراد على كل فقرة من فقرات المقياس البالغة (21) فقرة إذ تم تحديد أوزان لبدائل الاستجابة تراوحت بين (1-5)، والتي تقابل خمس بدائل للاستجابة هي (تتطبق علي دائما ، تتطبق علي غالبا، تتطبق علي أحيانا ، تتطبق علي نادرا ، لا تتطبق علي أبدا)، ولأجل الحصول على الدرجة الكلية لكل مستجيب تجمع الدرجات التي يحصل عليها في استجابته على فقرات الأداة (21) فقرة ، وسيكون ذلك بناءً على الوسط الفرضي المعتمد في المقياس وكما موضح في الفصل الرابع.

***سادسا: التحليل الإحصائي للفقرات لإيجاد القوة التمييزية:** لغرض الحصول على بيانات يتم بموجبها تحليل الفقرات لمعرفة قوتها التمييزية بهدف إعداد الأداة بشكله النهائي بما يتلاءم وخصائص المجتمع المدروس ، وأهداف البحث في قياس الأبداع الإداري، قام الباحث بتطبيق أداة البحث على عينة مكونة (200) رئيس قسم تم اختيارها بطريقة عشوائية كما تم الإشارة إليه في عينة البحث ، إن الهدف الأساسي من تحليل الفقرات هو الحصول على بيانات يتم بموجبها حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس ، فهل تمتلك الفقرة قوة تمييزية بين المستجيبين الذين تكون درجاتهم عالية والمستجيبين الذين تكون درجاتهم واطئة في المفهوم الذي تقيسه الفقرة أم ، لا (Able, 1972, P. 392). ويعد أسلوب المجموعتين المتطرفتين (الموازنة الطرفية)، والاتساق الداخلي (علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس) إجراءين علميين مناسبين في عملية تحليل الفقرات لإيجاد القوة التمييزية لها ، وبذلك لجأ الباحث إلى هذه الطرق والاستعانة بها في تحليل فقرات أداة الأبداع الإداري.

أ-أسلوب المجموعتين المتطرفتين **Contrasted Groups**: ولأجراء ذلك تم اتباع الخطوات التالية :

- 1- تحديد الدرجة الكلية لكلا .
- 2-رتبت الدرجات التي حصل عليها المستجيبون والذين كان عددهم (200) رئيس قسم من أعلى إلى أدنى درجة .
- 3-تعين نسبة القطع (27%) من الاستثمارات الحاصلة على أعلى الدرجات وسميت (بالمجموعة العليا)، و(27%) من الاستثمارات الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت (بالمجموعة الدنيا) إذ إن هذه النسبة تعطي أكبر حجم وأقصى تمايز ممكن (Kelly,)

الأبداع الإداري وعلاقته بإدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام في الجامعة
 أ.م. لطيفه غازي مكي ، أ.م.د. أبتسام محمود محمد السلطان

(1973, P.172). وفي ضوء هذه النسبة بلغ عدد الاستثمارات لكل مجموعة (54)
 استثمار ، أي أن عدد الاستثمارات التي خضعت للتحليل (106) استثمارة.
 4-تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا
 على كل فقرة ، وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشرا لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها
 بالقيمة التائية الجدولية ، وبهذا فقد عدت جميع الفقرات مميزة ، والجدول (2) يوضح
 ذلك.

جدول رقم(2)

"الفرقة التمييزية لفقرات "أداة الأبداع الإداري "باستخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين

مستوى الدلالة	القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرات
		انحراف	متوسط	انحراف	متوسط	
0.05	4.6439	1.048	3.637	0.735	3.200	1
0.05	4.877	0.994	2.676	0.644	3.139	2
0.05	9.565	1.521	3.272	0.949	3.148	3
0.05	4.444	1.546	2.686	0.516	3.425	4
0.05	8.466	0.857	2.898	0.526	3.613	5
0.05	2.765	0.915	4.289	1.365	3.644	6
0.05	9.476	0.855	2.789	1.328	4.955	7
0.05	8.379	0.934	2.793	0.570	3.753	8
0.05	2.870	0.844	3.918	0.990	4.040	9
0.05	9.808	1.446	4.698	0.821	3.424	10
0.05	5.989	0.498	2.851	0.532	3.703	11
0.05	3.983	0.894	2.870	0.442	2.740	12
0.05	4.742	0.946	2.833	0.734	3.648	13
0.05	2.287	0.849	3.154	0.554	3.034	14
0.05	6.620	1.564	2.677	0.974	4.944	15
0.05	5.853	0.959	2.858	0.592	3.947	16
0.05	7.442	0.956	3.818	0.433	3.664	17
0.05	3.933	1.026	4.763	0.864	2.407	18
0.05	7.575	0.866	2.878	0.296	3.922	19
0.05	5.384	1.065	4.567	1.645	4.032	20
0.05	5.935	1.526	5.753	0.454	2.487	21

* القيمة التائية الجدولية عند درجة حرية (106) و مستوى دلالة (0.05) تساوي 1، 96

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرة) **item Validity** .

إن الأسلوب الآخر في تحليل الفقرات هو إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل
 فقرة والدرجة الكلية للمقياس ، ومن مميزات هذا الأسلوب أنه يعطي مقياسا "متجانسا" في

الأبداع الإداري وعلاقته بأدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام في الجامعة
 أ.م. لطيفه غازي مكي ، أ.م.د. أبتسام محمود محمد السلطان

فقراته (Nunnally, 1978, P. 262). وقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات الأداة والدرجة الكلية (200) استمارة أي العينة ككل، وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0، 205-0، 565) والجدول (3) يوضح ذلك .

الجدول رقم (3)

صدق الفقرات باستخدام أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

ت	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	ت	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.257	0.05	12	0.418	0.05
2	0.265	0.05	13	0.434	0.05
3	0.358	0.05	14	0.344	0.05
4	0.521	0.05	15	0.347	0.05
5	0.405	0.05	16	0.337	0.05
6	0.205	0.05	17	0.513	0.05
7	0.545	0.05	18	0.435	0.05
8	0.465	0.05	19	0.357	0.05
9	0.274	0.05	20	0.467	0.05
10	0.255	0.05	21	0.234	0.05
11	0.236	0.05			

**القيمة الجدولية لمعامل بيرسون عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (198) تساوي (0.14).

سابعا- مؤشرات صدق أداة الأبداع الإداري:

1- الصدق الظاهري: وقد تحقق هذا النوع من الصدق وذلك حين تم تعريف مفهوم الأبداع الإداري وتحديد فقراته من قبل الباحث ، وحين عرضت فقراته على مجموعة من الخبراء في ميدان علم النفس وكما هو موضح في الصفحة السابقة .

2- صدق البناء Construct Validity: ويقصد به مدى قياس الاختبار لسمة أو ظاهرة سلوكية معينة (الزوبعي وآخرون ، 1981، ص43)، وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي من خلال :

3-علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

حيث تفترض هذه الطريقة أن الدرجة الكلية للفرد تعد مؤشرا لصدق الاختبار ، وقام الباحث بإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية (عيسوي ، 1974، ص50)

الأبداع الإداري وعلاقته بإدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام في الجامعة
أ.م. لطيفه غازي مكي ، أ.م.د. أبتسام محمود محمد السلطان

وفي ضوء هذا المؤشر يتم الإبقاء على الفقرات التي تكون معاملات ارتباط درجاتها بالدرجة الكلية للمقياس دال إحصائياً (Anstasi, 1976, P. 145)، لذا عد المقياس صادقا بنائياً على وفق هذا المؤشر وكما موضح سلفاً .

ثامناً- مؤشرات الثبات: يقصد بثبات الاختبار أن علامة الفرد لا تتغير جوهرياً بتكرار إجراء الاختبار ويعبر عنه إحصائياً بأنه معامل ارتباط بين علامات الأفراد بين مرات إجراء الاختبار المختلفة (الظاهر وآخرون ، 1999، ص140). ويشير أبو حطب إلى أن ثبات الأداة يعني عدم تناقض الاختبار مع نفسه أو دقته في القياس (أبو حطب، 1978، ص49).

ويعد الثبات من الخصائص القياسية الأساسية للمقاييس النفسية ،وبقصد بالثبات هو اتساق درجات الاختبار ودقة نتائجه وتحررها من تأثير المصادفة عندما يطبق على مجموعة محددة من الأفراد (عبدالخالق ، 2000، ص45)، وقد تحقق الباحث من ثبات أداة الأبداع الإداري بالطريقة التالية الآتي ذكرها .

-الثبات بطريقة (ألفا كرو نباخ) للاتساق الداخلي Alfa internal consistency coefficient: تعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة لأخرى ، وهي إحدى الطرق للتأكد من الاتساق الداخلي والتجانس في حساب معاملات الثبات ، وتقوم هذه الطريقة على حساب الارتباط بين درجات عينة الثبات على جميع فقرات المقياس لتوضيح اتساق أداء الفرد من فقرة لأخرى

(Gronbach, 1951, P. 289)، ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة تم اعتماد جميع استمارات عينة البحث ، وتم استعملت معادلة ألفا كرو نباخ ، وقد بلغ معامل الثبات للمقياس ككل (0، 75).

-خطوات أعداد أداة إدارة الوقت:التخطيط للأداة: تم تحديد فقرات الأداة التي تم تطبيقها على عينة من رؤساء الأقسام في الجامعات المذكورة ، وعليه فإن الأداة لم تحدد مجالات متنوعة ولكن شملت على عدد من الفقرات، بعد أن تم أعدادها ، ولأجل ذلك تم اعتماد الخطوات التالية:

أولاً: صياغة الفقرات: لغرض الحصول على فقرات موضوعية تشمل كافة فقرات الأداة، وبناء على ما تقدم تم وضع (20) فقرة لأداة إدارة الوقت روعي في صياغتها، أن تكون بصيغة واضحة وقابلة لتفسير واحد (أبو علام، 1989، ص134). أما بخصوص

بدائل الاستجابة حول الفقرات، فقد وضعت أمام كل فقرة بدائل أداة "أدارة الوقت" فقد كانت البدائل هي (دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا) وأعطيت الدرجات (1-5).
ثانيا: إعداد تعليمات الأداة: روعي الباحث أن تكون التعليمات الخاصة بالأداة واضحة وسهلة جدا، بعد أن تم عرضها على لجنة من المحكمين ، كما أكد على ضرورة اختيار المستجيب لبدائل الاستمارة المناسبة الذي يعبر عن رأيه الخاص به وطريقة تصرفه أثناء الموقف، وأن استجابته سوف لن يطلع عليها غيره فقط، لأغراض الأمانة العلمية، وعدم ذكر الاسم بخصوص المجيبين على الأداة وحسب متغير النوع .

ثالثا: صلاحية الفقرات: بعد أن تم الحصول على فقرات الأداة واعدادها بصورتها الأولية أداة "أدارة الوقت" تتكون من (20) فقرة، عرضت على مجموعة من الخبراء في التربية وعلم النفس كما ذكر سابقا، وقد تصدرتها صفحة من التعليمات الخاصة بالإجابة عنها، وتم اعتماد نسبة اتفاق (80%) لتحديد صلاحية الفقرة، وفي ضوء هذا المؤشر لم تحذف اي فقرة من أداة "أدارة الوقت" بصورتها النهائية.

رابعا: التحليل الإحصائي للفقرات (تمييز الفقرات) item Analysis

لغرض الحصول على بيانات يتم بموجبها تحليل الفقرات لمعرفة قوتها التمييزية بهدف اعداد الأداة بشكلها النهائي بما يتلاءم وخصائص المجتمع المدروس ، وأهداف البحث في التعرف على أداة الوقت ، قام الباحث بتطبيق أداة البحث على عينة مكونة (200) رئيس قسم تم اختيارها بطريقة عشوائية كما تم الإشارة إليه في عينة البحث ، إن الهدف الأساسي من تحليل الفقرات هو الحصول على بيانات يتم بموجبها حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس ، فهل تمتلك الفقرة قوة تمييزية بين المستجيبين الذين تكون درجاتهم عالية والمستجيبين الذين تكون درجاتهم واطئة في المفهوم الذي تقيسه الفقرة أم ، لا (Able, 1972, P. 392)، وتعد أسلوب المجموعتين المتطرفتين (الموازنة الطرفية)، والاتساق الداخلي (علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس) إجراءين علميين مناسبين في عملية تحليل الفقرات لإيجاد القوة التمييزية لها ، وبذلك لجأ الباحث الى هذه الطرق والاستعانة بها في تحليل فقرات أداة إدارة الوقت.

أ-أسلوب المجموعتين المتطرفتين **Contrasted Groups**: لأجراء ذلك تم اتباع الخطوات التالية :

1- تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة

الأبحاث الإدارية وعلاقته بإدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام في الجامعة
 أ.م. لطيفة غازي مكي ، أ.م.د. أبتسام محمود محمد السلطان

2-رتبت الدرجات التي حصل عليها المستجيبون والذين كان عددهم (200) رئيس قسم من أعلى الى أدنى درجة .

3-تعين نسبة القطع (27%) من الاستثمارات الحاصلة على أعلى الدرجات وسميت (بالمجموعة العليا)، و(27%) من الاستثمارات الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت (بالمجموعة الدنيا) إذ أن هذه النسبة تعطي أكبر حجم وأقصى تمايز ممكن (Kelly, 1973, P.172). وفي ضوء هذه النسبة بلغ عدد الاستثمارات لكل مجموعة (54) استثماراً، أي أن عدد الاستثمارات التي خضعت للتحليل (106) استثماراً.

4-تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة ، وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية ، وبهذا فقد عدت جميع الفقرات مميزة ، والجدول في أدناه رقم (4) يوضح ذلك.

الجدول رقم(4)

القوة التمييزية لفقرات مقياس "إدارة الوقت" باستخدام طريقة المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية

مستوى الدلالة	القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		انحراف	متوسط	أنحراف	متوسط	
0.05	2.354	0.444	3.873	1.055	5.325	1
0.05	5.594	0.959	3.614	0.466	4.833	2
0.05	4.435	0.828	4.750	0.965	4.482	3
0.05	6.405	0.995	3.559	0.443	3.811	4
0.05	8.181	0.369	4.144	0.794	4.567	5
0.05	5.288	0.805	3.388	0.590	3.514	6
0.05	9.941	1.825	3.399	0.407	4.855	7
0.05	7.895	0.477	3.275	0.527	3.766	8
0.05	6.330	0.923	3.296	0.492	4.816	9
0.05	4.022	0.942	3.105	0.347	4.068	10
0.05	8.206	1.322	3.180	0.375	3.803	11
0.05	5.054	0.953	3.270	0.374	4.830	12
0.05	5.602	0.835	4.492	0.534	5.833	13
0.05	6.315	0.805	3.740	0.495	4.680	14
0.05	7.583	0.895	3.414	0.590	4.763	15
0.05	8.945	0.965	3.544	0.546	5.633	16
0.05	6.266	1.015	3.648	0.543	4.678	17

الأبحاث الإدارية وعلاقته بإدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام في الجامعة
 أ.م. لطيفه غازي مكي ، أ.م.د. أبتسام محمود محمد السلطان

0.05	2.177	1.033	3.384	1.361	3.837	18
0.05	9.712	0.999	3.081	0.543	2.8233	19
0.05	8.569	1.949	3.292	0.459	4.722	20

*القيمة التائية الجدولية عند درجة حرية (106) ومستوى دلالة (0، 05) تساوي (1، 96).

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرة) **item Validity**.

إن الأسلوب الآخر في تحليل الفقرات هو إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، ومن مميزات هذا الأسلوب أنه يعطي مقياساً متجانساً في فقراته (Nunnally, 1978, P. 262)، وقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون person لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة الفقرة والدرجة الكلية (200) استمارة أي العينة ككل، وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0، 198 - 0، 621) والجدول (5) يوضح ذلك .

الجدول رقم (5)

" صدق الفقرات باستخدام أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس "

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	ت	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	ت
	0.534	11	0.05	0.328	1
0.05	0.474	12	0.05	0.590	2
0.05	0.596	13	0.05	0.342	3
0.05	0.463	14	0.05	0.568	4
0.05	0.198	15	0.05	0.476	5
0.05	0.660	16	0.05	0.560	6
0.05	0.591	17	0.05	0.621	7
0.05	0.394	18	0.05	0.507	8
0.05	0.589	19	0.05	0.595	9
0.05	0.344	20	0.05	0.754	10

*القيمة الجدولية لمعامل الارتباط بدرجة حرية (198) عند مستوى (0،05) تساوي (0، 14).

*مؤشرات صدق المقياس :

1- الصدق الظاهري: وقد تحقق هذا النوع من الصدق وذلك حين تم تعريف إدارة الوقت وتحديد فقراته من قبل الباحث ، وحين عرضت فقراته على مجموعة من الخبراء في ميدان علم النفس وكما هو موضح في الصفحة السابقة .

2- صدق البناء Construct Validity: ويقصد به مدى قياس الاختبار لسمة أو ظاهرة

سلوكية معينة (الزوبعي وآخرون ، 1981، ص43)

وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي من خلال :علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس حيث تفترض هذه الطريقة أن الدرجة الكلية للفرد تعد مؤشرا لصدق الاختبار ، وقام الباحث بإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية (عيسوي ، 1974، ص50)

وفي ضوء هذا المؤشر يتم الإبقاء على الفقرات التي تكون معاملات ارتباط درجاتها بالدرجة الكلية للمقياس دال إحصائيا (Anstasi, 1976m, P. 145)، لذا عد المقياس صادقا بنائيا على وفق هذا المؤشر وكما موضح سلفا .

ب. مؤشرات الثبات: يقصد بثبات الاختبار أن علامة الفرد لا تتغير جوهريا بتكرار إجراء الاختبار ويعبر عنه إحصائيا بأنه معامل ارتباط بين علامات الأفراد بين مرات إجراء الاختبار المختلفة (الظاهر وآخرون ، 1999، ص140).

ويشير أبو حطب إلى أن ثبات الأداة يعني عدم تناقض الاختبار مع نفسه أو دقته في القياس (أبو حطب، 1978، ص49).

ويعد الثبات من الخصائص القياسية الأساسية للمقاييس النفسية ،ويقصد بالثبات هو اتساق درجات الاختبار ودقة نتائجه وتحررها من تأثير المصادفة عندما يطبق على مجموعة محددة من الأفراد (عبدالخالق ، 2000، ص45)، وقد تحقق الباحث من ثبات إدارة الوقت بالطريقة التالية الآتي ذكرها الثبات بطريقة (ألفا) للاتساق الداخلي **internal Alfa coefficient consistency** تعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة لأخرى ، وهي إحدى الطرق للتأكد من الاتساق الداخلي والتجانس في حساب معاملات الثبات ، وتقوم هذه الطريقة على حساب الارتباط بين درجات عينة الثبات على جميع فقرات المقياس لتوضيح اتساق أداء الفرد من فقرة لأخرى (Gronbach, 1951, P.289)، ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة تم اعتماد جميع استمارات عينة البحث ، وتم استعملت معادلة ألفا كرونباخ ، وقد بلغ معامل الثبات "إدارة الوقت" (0.89) وتعد درجة ثبات جيدة

-الوسائل الإحصائية: استعمل الباحث الوسائل الإحصائية الآتية :

- 1- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين :استخدم لاستخراج القوة التمييزية لل فقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين لكل المقياسين .
- 2-الاختبار التائي لعينة واحدة : للاستدلال عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المتوسطين الفرضي والحسابي لأداة الأبداع الإداري وأداة إدارة الوقت.
- 3-معامل ارتباط بيرسون : لاستخراج علاقة درجة الفقرة بالدرجة لكلية للمقياس ، وإيجاد العلاقة الارتباطية بين أداة الأبداع الإداري وأداة إدارة الوقت.
- 4-معادلة ألفا كرونباخ :لمعرفة الثبات بطريقة الاتساق الداخلي .

الفصل الرابع : عرض النتائج وتفسيرها:

الهدف الاول: التعرف على الأبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعة : اشارت النتائج ، أن مجموع أفراد عينة البحث البالغ عددها (200) رئيس قسم ،قد حصلوا على متوسط حسابي في الأبداع الإداري (75.160) درجة و بانحراف معياري قدره (8.087) ومن مقارنة الوسط الحسابي المذكور مع الوسط الفرضي للمقياس والبالغ (63) وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ، وبفروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) درجة أذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (9.865) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (3.291) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية(199)، وتوصلت النتيجة أن رؤساء الأقسام العلمية والأنسانية في الجامعتين يتمتعون بالأبداع الإداري في إدارة أقسامهم من الناحية الإدارية وتنظيم الوقت في أنجاز مهامهم الموكلة أليهم بعيدا عن التسويف الأكاديمي أو اضاءة الوقت ، وهذا ما توصلت إليه دراسة (خالد ، 2012) ان العمداء ورؤساء الأقسام يتمتعون بالابداع في كلياتهم كسمة من الإدارة الحديثة واما دراسة (المهدي ، 2014) ، فقد اختلف في نتائجها حيث تشير الى ان معظم رؤساء الأقسام العلمية دون القبول من مستوى القيادة ، والجدول رقم (6) يوضح ذلك.

جدول (6)

درجات أداة الأبداع الإداري لعينة البحث وانحرافاتها المعيارية والقيم التائية لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري للمقياس.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	أداة الأبداع الإداري
		الجدولية	المحسوبة				
دال إحصائيا عند (0,05)	199	3.291	9.865	8.087	75.160	200	الأبداع الإداري

الأبداع الإداري وعلاقته بإدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام في الجامعة
 أ.م. لطيفه غازي مكي ، أ.م.د. أبتسام محمود محمد السلطان

الهدف الثاني : التعرف على مفهوم إدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام في الجامعة

أشارت النتائج بأن مجموع أفراد عينة البحث البالغ عددها (200) وطالبة قد حصلوا على متوسط حسابي إدارة الوقت والبالغ (145، 754) درجة وبنحرف معياري قدره (21، 442) ومن مقارنة الوسط الحسابي المذكور مع الوسط الفرضي للمقياس والبالغ (60) وباستخدام الأختبار التائي لعينة واحدة ، وبفروق دالة أحصائيا عند مستوى دلالة (0,05) درجة أذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (23، 223) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (3، 291) عند مستوى دلالة (0، 05) وبدرجة حرية (199) ، وتوصلت النتيجة أن رؤساء الجامعات يتمتعون بتنظيم مناسب في إدارة الوقت لأدارة اعمالهم المنسوبة اليهم وتعاملهم الجيد مع المرؤسين وتوزيع المهام عليهم من اجل بلوغ اهدافهم المحددة حيز الجامعة بشكل لائق ومهذب يوميا وهذا ماتوصلت اليه دراسة (العمرى ، 2002) ان العمداء يتمتعون بمستوى جيد ، والجدول رقم (7) يوضح ذلك.

جدول (7)

درجات أداة إدارة الوقت لعينة البحث وانحرافات المعيارية والقيم التائية لدلالة الفرق بين المتوسط

الحسابي والمتوسط النظري للمقياس

الأداة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة
				الجدولية	المحسوبة		
أدارة الوقت	200	145.754	21.442	3.291	23.223	199	دال أحصائيا عند (0,05)

الهدف الثالث: التعرف على دلالة الفروق في مفهوم الأبداع الإداري وفقا لمتغير النوع. لمعرفة دلالة الفروق حسب متغير المرحلة الدراسية على أداة أستخدم الأبداع الإداري حيث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين في تحليل البيانات ، وقد أظهرت نتائج الاختبار التائي بين عينة الاناث من رئيسات الأقسام البالغ عددهم (100) بمتوسط حسابي قدره (032.82) وبنحرف معياري قدره (809.7) ، أما عينة الذكور رؤساء الأقسام البالغ عددهم (100) وبمتوسط حسابي قدره (78.722) وبنحرف معياري قدره (8.440) ، حيث ظهرت نتائج القيمة التائية المحسوبة بمقدار (3.3471) اكبر من القيمة التائية الجدولية والتي مقدارها (1.96) مما يدل الى وجود فروق ذات دلالة أحصائية في أداة الأبداع الإداري وفقا لمتغير النوع عند مستوى دلالة (0.05) ، حيث تشير النتيجة الشعور بالاستقرار في ممارسة مهنة رئيس القسم بشكل اكثر نضجا أزاء بعض المواقف التي تواجههم في حيز الكلية والجامعة وماظهره دراسة (المهدي ، 2014) والجدول في أدناه رقم (8) يوضح ذلك.

جدول (8) دلالة الفروق في الأبداع الإداري حسب متغير النوع.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيمة التائية		الأحرف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة		الأداة
		الجدولية	المحسوبة			المرحلة الدراسية	المتغير النوع	
دال أحصائيا عند مستوى دلالة (0.05)	198	1.96	3.471	7.809	82.032	100	الذكور	الأبداع الإداري
				8.510	78.722	100	الأناث	
						200	مجموع العينة	

الهدف الرابع: التعرف على دلالة الفروق في إدارة الوقت وفقا لمتغير النوع.

لمعرفة دلالة الفروق حسب متغير النوع على أداة إدارة الوقت ،أستخدم الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين في تحليل البيانات ، قد أظهرت نتائج الاختبار التائي بين متغير النوع الى أن عينة الاناث من رئيسات الأقسامو البالغ عددهن (100) بمتوسط حسابي قدره (162.230) وبأنحرف معياري قدره (17.237) ،أما بالنسبة الى عينة الذكور والبالغ عددهم (100) وبمتوسط حسابي قدره (168.755) وبأنحرف معياري قدره (20.109) ،حيث ظهرت القيمة التائية المحسوبة بمقدار (5.198) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية والتي مقدارها (1.96) مما يدل الى وجود فروق ذات دلالة أحصائية في مفهوم إدارة الوقت وفقا لمتغير النوع عند مستوى دلالة (0.05) بين والأناث والذكور ولصالح الذكور مما يشير الى أن رؤساء ألقسام من الذكور يقومون بأدارة اعمالهم في الأقسام الأنسانية والعلمية بشكل منظم ومنسق فيما يخص إدارة الوقت وأنجاز كافة المهام المكلفين بها ، أما الأناث لصعوبة المهام البيئية وتربية الأطفال المكلفات بها ينتج عنها ضيق في إدارة الوقت وتمشية الأمور الاخرى في القسم وهذا ماتؤكدده دراسة (الجاوشلي ، 2005) الى عدم وجود فروف في متغير فعالية ادارة الوقت تعزى الى متغير النوع واللقب العلمي وسنوات الخدمة .والجدول في أدناه رقم (9) يوضح ذلك .

جدول (9) دلالة الفروق في أداة إدارة الوقت حسب متغير النوع .

مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيمة التائية		الأحرف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة		الأداة
		الجدولية	المحسوبة			متغير النوع	المتغير النوع	
دال أحصائيا عند مستوى دلالة (0.05)	198	1.96	5.198	17.237	162.230	100	الذكور	أدارة الوقت
				20.109	168.755	100	الأناث	
						200	المجموع	

الهدف الخامس: التعرف على وجود العلاقة الارتباطية بين أداة الأبداع الإداري وأداة إدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام في الجامعة

لمعرفة العلاقة بين المقياسيين ، أستخدم الباحث في تحليل البيانات معامل ارتباط بيرسون ، عند مستوى دلالة (0,05) ، فقد أظهرت نتائج معامل الارتباط بين المتغيرين حيث بلغ (0، 71) ، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية إيجابية عالية بين متغير الأبداع الإداري ومتغير إدارة الوقت في ميدان الدراسة الأكاديمية ، وهذا ما تؤيده دراسة (الجاشلي ، 2005) ، ودراسة (المهدي ، 2014) ، وجود علاقة بين ادارة الوقت ومستوى القيادة الأبداعية وبين الأبداع الإداري والثقافة التنظيمية للمدرسين ، والجدول في أدناه رقم (10) يوضح ذلك.

الجدول رقم (10)

معامل الارتباط بين أداة الأبداع الإداري وأداة إدارة الوقت.

الأداة	حجم العينة	معامل ارتباط بيرسون	قيمة معامل الارتباط الجدولية	مستوى الدلالة
الأبداع الإداري	200	0.71	0.14	دال عند مستوى دلالة 0.05
إدارة الوقت	200	0.71		دال عند مستوى دلالة 0.05

الاستنتاجات:

* هناك ارتباط وثيق بين الأبداع الإداري وإدارة الوقت في عينة البحث الحالي وهذا يدل على أن الخصائص الايجابية لشخصية رؤساء الأقسام العلمية والأنسانية فيما بينهم من الذكور والأناث .

التوصيات: في ضوء النتائج التي توصلت إليها الباحث يمكن ان يوصي بما يلي:في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بالآتي:

- 1- تضمين المناهج الدراسية لكافة المراحل موضوعات تساهم في رفع مستوى الأبداع الإداري عند الأساتذة ورؤساء الأقسام.
- 2- العمل على تقوية روح الزمالة وروح التعاون والمودة بين رؤساء الأقسام كافة والأيعاز من الجامعة من خلال النشاطات والندوات والمؤتمرات التي تقيمها الجامعة.
- 3- توعية رؤساء الأقسام العلمية والأنسانية من الذكور والأناث باهمية العلاقات الأتماعية سواء كانت علاقتهم فيما بينهم او علاقتهم بالطلبة والموظفين من اجل

الأبداع الإداري وعلاقته بإدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام في الجامعة
أ.م. لطيفة غازي مكي ، أ.م.د. أبتسام محمود محمد السلطان

سير العمل الأكاديمي بالشكل الصحيح والمعل على استغلال تقسيم الوقت وضبطه
بما يخدم مصلحة القسم والكلية والجامعة لتحقيق اهدافهم المرسومة مسبقا بوضع
أستراتيجية مدروسة تضعها الكلية او الجامعة أو وزارة التعليم العالي.

المقترحات: أستكمالاً للبحث الحالي يقترح الباحث الأتي:

- 1- اعداد برنامج لتنمية الأبداع الإداري لدى رؤساء الاقسام العلمية والأنسانية في
مراحل دراسية اخرى وفق برامج علمية.
- 2- إجراء دراسة أخرى تتضمن علاقة الأبداع الإداري بسمات الشخصية لدى رؤساء
الأقسام في الجامعة.
- 3- إجراء دراسات أخرى علاقة إدارة الوقت بضبط الذات والذكاء الاجتماعي وسمو
الذات.

المصادر:

- 1- أبو حطب ، فؤاد عبد اللطيف، وعثمان ، سيد احمد، (1978): التقويم النفسي، ط2، القاهرة : مكتبة
الأنجلو المصرية.
- 2- أبو زنت، نجود شيب (2001) : العلاقة بين إدارة الوقت والنمط القيادي لدي الإداريين في جمعية الهلال
الأحمر الفلسطيني في فلسطين (دراسة حالة)، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- 3- توفيق، عبد الجبار، 2000. نحو استراتيجيات عربية لتحقيق التميز والإبداع بالتعليم العالي، المؤتمر العاشر
لوزراء المسؤولين عن التعليم العالي، اليمن.
- 4- حسن، عادل (1978) : الإدارة مؤسسة الشباب الجامعة ، جامعة الإسكندرية، مصر.
- 5- حنا، سنا خليل (1997) : إدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعات الضفة الغربية، رسالة
ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين.
- 6- خضير، باسل عباس ونعمة ، علي حسين (2003) : واقع استخدام الوقت من قبل رؤساء الأقسام العلمية
(بحث ميداني في عينة من كليات ومعاهد هيئة التعليم التقني) ، مجلة البحوث التربوية والنفسية ،
ص303_321، مركز البحوث التربوية والنفسية بجامعة بغداد، العدد (8).
- 7- الدايبي، سهام عبد الله (2008) : إدارة الوقت لدى القيادات الإدارية في مؤسسات التعليم العالي الرسمية
وعلاقتها بضغوط العمل، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية (ابن رشد)، جامعة بغداد.
- 8- الزويبي، عبد الجليل إبراهيم، وآخرون، (1981): الاختبارات والمقاييس النفسية، جامعة الموصل، وزارة
التعليم العالي والبحث العلمي.
- 9- الزامل، نعيم حسن (2015): الأتصال الفاعل وعلاقته بالأبداع الإداري لعداء كليات جامعة واسط من وجهة
نظر رؤساء الأقسام والتدريسيين ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة بغداد ،
فلسفة التربية ، إدارة تربوية.
- 10- سلامة ، سهيل فهد (1988) : إدارة الوقت (منهج متطور للنجاح) ، المنظمة العربية للعلوم الإدارية ،
عمان ، الأردن.

الأبحاث الإدارية وعلاقته بإدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام في الجامعة
أ.م. لطيفه غازي مكّي ، أ.م.د. أبتسام محمود محمد السلطان

- 11-الشرقاوي ، أنور محمد ، 2008. الاستراتيجيات المعرفية والقدرات العقلية الابداعية، كلية التربية - جامعة عين شمس ،مكتبة الانجلو المصرية للنشر والتوزيع ، جمهورية مصر العربية0
- 12-الشريف ، طلال ، 2004. الانماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بأمانة مكة المكرمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، اكااديمية نايف للعلوم ، المملكة العربية السعودية0
- 13-الشافعي، محمد (2000) :إدارة الوقت ، مركز المحروسة للبحوث والتدريب والنشر، القاهرة ، مصر .
- 14-الصوري، كمال (2008) : واقع إدارة الوقت لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام بمحافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة .
- 15- عيسوي ، عبد الرحمن محمد (1974).اتجاهات جديدة في علم النفس الحديث ، دار النهضة العربية ، بيروت .
- 16- عبد الخالق ، أحمد محمد (2005).الأبعاد الأساسية للشخصية ، ط1، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع ، بيروت.
- 17-العجيلي ، سيف سعد عبد الباقي (2011) : إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، المعهد العربي العالي للدراسات التربوية والنفسية ، العراق .
- 18-العامري، رؤى كاظم (3014):مهارات ادارة الوقت ومضيقا تها لدى رؤساء الاقسام العلمية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بغداد ، كلية التربية ، للبنات .
- 19-عزوز، هنيذة بنت حسن عبد الله، 2008. فاعلية بعض الأنشطة العلمية في تنمية القدرات التفكير الابتكاري لدى عينة من اطفال الروضة في مدينة مكة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى، كلية التربية، السعودية.
- 20-العمرى، رياض كريم عبد الله، 2011. الإدارة المدرسية والإبداع، دار الحصاد للنشر والتوزيع، دمشق-سوريه.
- 21-العميان، محمود سلمان، 2010. السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.
- 22-القاضي ، علاء محمد و حمدان ، بكر محمد، 2010. مهارات الاتصال، دار الاعصار العلمي للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.
- 23-القرىوتي، محمد قاسم، 2009. السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، ط5، الأردن.
- 25-القرىوتي، محمد قاسم، (1985): إدارة الوقت، مجلة تنمية الراقدين، العدد (15)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق
- 26-وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، قانون رقم (2) المعدل لسنة 2014، المادة ، (7).
- 27-Anastasi, A.(1976) : Psychological Testing , 3th ed., Macmillan publishing ,inc, New York .
- 28- Allen, M. J.& Yen, W. M. (1979). Introduction to Measurement Theory, California Book/ cole Publishing Company.
- 39-Ebell.(1972)Essential of education measurmen,Newjersey:prenfice-Hall Company.
- 30- Nunnally, J.C., (1978): **Psychological Theory**, 2nd Ed., New York: McGraw-Hill
- 31-Kelly , p ., (1972) , **Toleration** , , NewYork, (Inc.).
- 32-Watson, P, (1973), **Psychology and Race**, Chicago, Aldine Publishing Com.

Manage creativity and its relation with time management among the heads of departments in the university

By : Assist.proff.Latif.Gazi Maki

Abstract:

The present study aims to identify managerial creativity and time management among the heads of departments , statistical significant differences on managerial creativity and time management among the heads of departments according to type variable creativity and time management among the heads of the departments

The sample consists of (200) heads of department ,(100) male and (100) females whom chosen randomly to help the researcher with the process of distribution of them equally according to type variable the researcher concludes with a number of aims as:

- 1-The individuals of the sample such as the heads of scientific and humane dept .characterized with managerial creativity and time management at (0,05) significant level .according to type variable at (0,05) significant level .
- 2-There are statistical significant differences on the tool of managerial creativity and time management .
- 3-There is a positive correlation (0,71) between managerial creativity and time management concept at (0,05) significant level.