

إدارة الوقت وعلاقتها بفاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية

م. م. محمد عبد الكريم جعو
الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الأساسية

الملخص

أزداد اهتمام المختصين والباحثين في الإدارة التربوية بموضوع إدارة الوقت وبكيفية استثماره نظراً لمساهمته في دفع عملية المؤسسات التربوية والتعليمية ... فقد اشاد توماس بقوله (إن المهتمين بشؤون المنظمات الإدارية وبمعالجة مشكلاتها، تحولوا الآن من تلك المشكلات إلى التركيز على إدارة الوقت بوصفه ضرورة ملحة لنمو المؤسسات من خلال استثمار المديرين له واستخدامه بطريقة مثلى من خلال الاستثمار الرشيد له) (Thomas,1989.p:7). كما يعد مفهوم فاعلية الذات من المفاهيم التي تسهم في بناء شخصية الفرد وتحديد قدراته على مواجهة المواقف الحياتية المختلفة، وتوجيهاته نحو المعرفة ان رئاسة القسم بما تمثله من قيادة تربوية جامعية، تواجهها مشكلات ومتطلبات ومهام عظيمة اذ تتضاعف اهمية ادارة الوقت وعلاقتها بفاعلية الذات على نحو كبير لدى رؤساء الاقسام العلمية فضلاً عن تأثيرهم في سلوك المجتمع والتدريسيين والطلبة من جهة وعملهم الإداري من جهة اخرى. لذا فإن البحث الحالي يهدف الى التعرف على مستوى ادارة الوقت، والتعرف على مستوى فاعلية الذات لدى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة المستنصرية، والفرق بينهما تبعاً لمتغير النوع (ذكور - اناث) والتخصص (علمي - انساني).

الفصل الأول : التعريف بالبحث :

مشكلة البحث :

ان التربية بمفهومها الشامل تتكون من عناصر متعددة، يؤثر كل عنصر منها على الآخر، ولتحقيق المخرجات التربوية المرجوة، لا بد ان يكون كل عنصر على درجة عالية

من الكفاءة. ولعل إدارة الوقت من أهم هذه العناصر فهي المسؤولة عن رسم السياسات والبرامج التعليمية والإدارية وترجمة الأهداف إلى واقع ملموس، وهي التي تؤثر في الإداريين ذلك التأثير الذي يرافقهم في حاضرهم ومستقبلهم. ومن أجل تحقيق هذه المهام التربوية يجب أن تكون إدارة الوقت على مستوى عال من الكفاءة في معالجة كافة المشكلات الإدارية والفنية بأسلوب يعتمد على التفكير والتحليل. كما يعد مفهوم فاعلية الذات من المفاهيم التي تسهم في بناء شخصية الفرد وتحديد قدراته على مواجهة المواقف الحياتية المختلفة، وتوجهاته نحو المعرفة. لذا فلا بد من دراسة إدارة الوقت من الجانب الإداري من جهة ودراسة الجانب الإنساني للسلوك المتمثل بالفرد (رئيس القسم) من جهة أخرى. والعمل على توطيد العلاقات الإنسانية والإدارية بين جميع العاملين. (البرادعي، 1988). وفي ضوء ما تقدم فإن ما يمارسه رئيس القسم من عمل إداري من جهة وعلاقاته الإنسانية بالعاملين من أعضاء الهيئات التدريسية والطلبة والمشرفين من جهة أخرى ومدى تأثير هذا العمل على العلاقات الشخصية والإدارية في هذه المؤسسة يثير كثير من التساؤلات حول ما يدور داخل هذه المؤسسة التربوية التعليمية والإدارية وكيفية إدارة تلك المؤسسة باختلاف حلقاتها التربوية والإدارية .

أهمية البحث :

تحتل دراسة موضوع الوقت باهتمام الباحثين وعلماء الإدارة نظراً لأهميته في إدارة المؤسسات التربوية الحديثة، وتبرز الأهمية من خلال ما توصلت إليه الدراسات والبحوث في مجال إدارة الوقت إذ يعد الوقت أحد الموارد المهمة لكل إنسان فضلاً عن تداخله في جميع مراحل العملية الإدارية، وإن لإدارة الوقت أهمية كبيرة كوسيلة لتعزيز تعليم مهارات إدارته لدى الإداريين لأنها تساعد على كشف استعداداتهم لتعلم الأساليب التعليمية الجديدة وتوزيع فعاليتهم بين النشاطات المختلفة للمؤسسة (Kimitz, 1991,p:18).

ويرى بيرث (Birrrth,1993) أن الوقت وإدارته تعد من العمليات المهمة المنظمة، فالعملية الإدارية محكومة بالوقت كونه أحد عناصر الإنتاج الأساسية.

كما ويشير كازدين kazdin الى ان ادراك الناس لفاعليتهم الذاتية يؤثر في عملهم الإداري وفي الخطط التي يعدونها مسبقاً او يكررونها، فهؤلاء لديهم احساس مرتفع بفاعلية الذات يرسمون خططاً ناجحة توضح الخطوط الايجابية المؤدية للنجاح، بينما يميل

الأخرون الذين يحكمون على أنفسهم بعدم الفاعلية الى رسم خطط واهنة وهذا بدوره يؤثر على سير العملية الإدارية (عبد الرحمن 1998:638).

ان محاولة تقديم وصف أكثر دقة وشمولاً لتحديد أهمية موضوع ادارة الوقت وعلاقته بفاعلية الذات لدى الافراد على نحوٍ عام وتدرسي الجامعة (رؤساء الاقسام) على نحوٍ خاص تتطلب التعرف على نتائج عدد من الأبحاث والدراسات التي كرسَتْ لبحث ودراسة مثل هذه العلاقة للوقوف على طبيعة المفهومين اللذين يتضمنان ابعاداً ادارية وابعاداً شخصية ونفسية.

واستناداً الى ماتقدم تظهر أهمية البحث الحالي ضمن المجال الإداري والأكاديمي من خلال :

1- الاهتمام بشريحة اجتماعية تُعد من أكثر شرائح المجتمع تأثيراً في النهضة العلمية والادارية.

2- تقديم مؤشر الى جانب الدراسات السابقة لواحد من اهم المفاهيم الإدارية (ادارة الوقت) من جانب، وفاعلية الذات الذي يعد من المفاهيم المعاصره لعلم النفس المعرفي الاجتماعي الذي يقوده باندورا من جانب اخر.

اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي الى تعرف :

- 1- مستوى إدارة الوقت لدى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة المستنصرية.
- 2- مستوى فاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية.
- 3- العلاقة بين إدارة الوقت و فاعلية الذات لدى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة المستنصرية.

4- الفرق في العلاقة بين إدارة الوقت و فاعلية الذات تبعا لـ :

1- لمتغير الخبرة الإدارية (مدة الخدمة).

2- لمتغير النوع (ذكور - اناث).

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي برؤساء الاقسام العلمية في كليات الجامعة المستنصرية،

وللعام الدراسي 2017/2016.

تحديد المصطلحات :

أولاً: الإدارة :

- 1- التعريف اللغوي : اسم من إدار الشيء أي تعاطاه وتولى النظر اليه(بعلبي ب ت. 329).
- 2- ويعرفها احمد هي : (المجهود البشري بكل طاقاته متعاوناً مع افراد المجموعة من أجل الوصول إلى الأهداف) . (أحمد ، 1985 : 21).

ثانياً: إدارة الوقت :

- 1- عرفه راندول (إحدى العمليات التي تستطيع بها ان تتجز المهام والأهداف التي يمكنك من ان تكون فعالاً في عملك وخط سيرك في حياتك المهنية). (راندول، 1980:44).
- 2- وعرفها المركز القومي للتخطيط والتطوير الإداري (عملية توزيع وقت العمل المتاح بما يضمن الاستخدام الأمثل للوقت وتحقيق النتائج المطلوبة). (المركز القومي للتخطيط والتطوير الإداري ، 1993 : 8).
- 3- وعرفه الطروانة واللوزي بانه (فن ترشيد واستعمال وقت المدير من خلال وضع الاهداف وتحديد مضيعات الوقت ووضع الأولويات واستعمال الأساليب الإدارية لتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية). (الطروانة واللوزي، 1996 : 89).
- 4- التعريف الإجرائي : الدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث من خلال اجابته عن فقرات مقياس ادارة الوقت الذي تنبأه الباحث المعد من قبل (الطروانة واللوزي).

ثالثاً: فاعلية الذات: Self-Efficacy

- 1- عرفه باندورا 1994 معتقدات الافراد عن قدراتهم لتحقيق مستويات محددة من الانجاز التي تؤثر في الاحداث المهمة في حياتهم، وتحدد معتقدات الفاعلية كيف يفكر الافراد، وكيف يدفعون انفسهم، وكيف يسلكون ؟ (Bandura, 1994. P:1).
- 2- الناشي 2005 توقعات الفرد عن قدراته في حل المشكلات ومواجهة التحديات الجديدة التي تؤثر في درجة التفاؤل والنظرة الايجابية، الامر الذي يحفز في أداء المهام. (الناشي، 2005 : 14).
- 3- العلي ومحمد 2006 أحكام الفرد او توقعاته عن قدراته على الأداء في مواقف تتسم بالغموض، وتؤثر تلك الاحكام في اختيار الفرد للأنشطة المتضمنة في ذلك الاداء وفي الجهد المبذول، ومواجهة الصعاب وانجاز السلوك (العلي ومحمد، 2006 : 102-103).

4- التعريف الإجرائي : الدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث من خلال إجابته عن فقرات مقياس فاعلية الذات المعد من قبل (الناشي 2005).

الفصل الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة :

أولاً: إدارة الوقت :

لقد كانت اول محاولة للكتابة المتخصصة في مجال إدارة الوقت في عام (1958) للكاتب جيمس ماكاي (James Mckay) الذي وضع كتابه إدارة الوقت وأعتبر الوقت مورداً مهماً ونادراً من الموارد المتاحة في المجتمعات البشرية (سلامة، 1998: 20). كما ان الوقت يختلف عن بقية الموارد الاخرى إذ لايمكن تخزينه او بيعه او وقفه كبقية الموارد، فضلاً عن تداخله في جميع مراحل العملية الادارية وانه مورد يملكه الجميع بالتساوي (ابو شيخة، 1991: 22). لذلك حظيت دراسة ادارة الوقت باهتمام علماء الادارة والباحثين نظراً لأهميته في ادارة المؤسسات الحديثة، وقد تزايد هذا الاهتمام في بداية عقد الثمانينيات من القرن الماضي (باغي، 1991: 13).

ان الوقت هو العنصر الكثر تصلباً والاقل مرونة في الوجود ولكن نستطيع ادارته بفاعلية وان لم نستطع فاننا لانستطيع ادارة اي شي اخر باعتباره ادارة للحياة والمستقبل لان الوقت مؤشر حضاري للعمل والانجاز وسرعة التغيير . ويضيف الطروانه (1996) ومع ذلك تؤكد الدراسات والبحوث التي اجريت في هذا الشأن ان احساسنا بقيمة الوقت مايزال ضعيفاً وان جزءاً كبيراً من الوقت المخصص للعمل يضيع هدرًا، ومن هنا تأتي اهمية الاخذ بالاسلوب العلمي في التعامل مع الوقت واستخدامه وادارته كما تدار الموارد الاخرى، ومن ثم تصبح ادارة الوقت احد التطبيقات المهمة في مجال الادارة، ونحن عندما نتحدث عن الاستغلال الامثل للوقت فاننا في واقع الامر نتحدث عن الاستفادة من الموارد البشرية والمالية والادارية ضمن هذا الوقت وذلك لكفايته وفاعليته. (الطروانه، 1996: 33).

الوقت في الفكر الاداري :

يرى بيرث (Birth 1993) ان ادارة الوقت تعد من اهم العمليات الادارية لأية مؤسسة اذ تعكس المفاهيم الحضارية في استعمال الوقت وطبيعة التفاعلات الاجتماعية. (Birth , 1993,P:64).

كما أشار تيري (Terry, 1964) إلى الوقت بوصفه أداة تتضمن الوظائف، التخطيط، التنظيم، الرقابة، وأن هذه الوظائف جميعها تتضمنها إدارة الوقت. (Terry, 1964, P: 5).
كما أكد ماسي (Massie, 1995) أن إدارة الوقت، هي فن تخصيص وقت العمل من خلال وضع الاهداف والأوليات، ومعرفة وتحديد مضيعات الوقت واستعمال الأساليب لتحقيق الاهداف بكفاية.

ويضيف الباحث في هذا الصدد أن كل نشاط ينجزه رئيس القسم يتطلب وقتاً منظماً لما يقع على عاتق رئيس القسم من اعمال إدارية وأكاديمية وهذا بدوره يتطلب وقتاً كافياً ومنظماً لإدارة شؤونه الادارية والاكاديمية وانجازها بالشكل المطلوب والوقت المحدد، لان نتائج هذه العملية سوف تعكس بالسلب او الايجاب على العملية الادارية والاكاديمية.

أنواع الوقت : يوضح (القعيد 2001) أن الوقت في حياتنا نوعان :

1- النوع الاول : وقت يصعب تنظيمه أو إدارته أو الاستفادة منه في غير ما خصص له، وهو الوقت الذي نقضيه في حاجتنا الاساسية (النوم، والاكل والراحة ، والعلاقات الاسرية والاجتماعية المهمة).

2- النوع الثاني : وقت يمكن تنظيمه و إدارته وهو الوقت الذي نخصصه للعمل، وفي هذا النوع بالذات من الوقت يكمن التحدي الكبير الذي يواجهنا، هل نستطيع الاستفادة من هذا الوقت؟ هل نستطيع استغلاله بصورة صحيحة ومنظمة؟

والاجابة عن هذه الاسئلة تكمن الاجابة على ان هنالك نوعين من الوقت الذي يمكن تنظيمه ايضاً.

أ- وقت نحن في كامل نشاطنا وحضورنا الذهني (وقت الذروة).

ب- وقت نحن في أقل حالات تركيزنا وحضورنا الذهني (وقت الخمول).

ومن هذا المنطلق يجب علينا أن نبحث عن الوقت الذي يمكن تنظيمه وكيفية

استغلال الجزء الذي نكون فيه بكامل نشاطنا على اعتباره وقت الانتاج والعمل الجاد.

وقسم (الصرن 2000) الوقت الى اربعة أنواع رئيسية:

1- الوقت الابداعي: يخصص هذا النوع من الوقت لعمليات التفكير والتحليل والتخطيط المستقبلي وان اغلب النشاطات الادارية تمارس من خلال هذا النوع.

2- الوقت التحضيري: ويخصص هذا النوع من الوقت في جمع المعلومات أو حقائق معينة قبل البدء بتنفيذ العمل أي أن يعطي الإداري هذا النوع من النشاط ما يتطلبه من الوقت.

3- الوقت الانتاجي: المدة الزمنية التي تستغرق في تنفيذ العمل ثم التخطيط له في الوقت الابداعي والتحضير في الوقت التحضيري، ويقسم هذا النوع من الوقت الى قسمين هما:

أ- وقت الانتاج العادي المبرمج.

ب- وقت الانتاج غير العادي غير المبرمج.

4- الوقت الغير مباشر أو العام : يخصص هذا النوع من الوقت للقيام بنشاطات فرعية عامة لها تأثيرها الواضح على مستقبل المؤسسة الإداري. وعلاقتها بالغير من المؤسسات وكيف أن يخصص الوقت اللازم للتعاون أو المشاركة ببعض النشاطات وخلق حالة من التوازن بين هذه النشاطات.

معوقات تنظيم الوقت :

يقول جيرسمان 2010 أن عدم قدرة تحقيق الأهداف في إطارها الزمني المحدد يعود الى المعوقات الآتية :

- عدم وجود اهداف او خطط.
- التكاسل والتأجيل ، وهو اشد معوقات تنظيم الوقت.
- النسيان، وهذا يحدث لان الشخص لايدون مايريد أنجازه، فيصبح بذلك غير قادر على أنجاز الواجبات.
- عدم أكمل الأعمال ، او عدم الاستمرار في التنظيم نتيجة الكسل أو التفكير السلبي تجاه التنظيم.
- سوء الفهم للغير مما قد يؤدي الى مشاكل تلتهم وقتك.
- ويضيف جيرسمان ان هناك بعض الأمور أو الافعال تساعدك على تنظيم وقتك فحاول أن تطبقها قبل شروءك في تنظيم وقتك.
- وجود خطة، اذ عندما تخطط لحياتك مسبقاً وتضع لها الاهداف الواضحة يصبح تنظيم الوقت سهلاً وميسراً والعكس صحيح.

- لابد من تدوين افكارك واهدافك وغير ذلك خاصة اذا كانت افكاراً عابرة لأنك ستساها بسرعة.
- بعد الانتهاء من الخطة توقع انك ستحتاج الى ادخال تعديلات.
- الفشل أو الاخفاق شيء طبيعي، لا تيأس وكما قيل أتعلم من أخطائي أكثر مما أتعلم من نجاحي.
- يجب ان تعود نفسك على المقارنة بين الأولويات، لان الفرص والواجبات قد تأتيك في الوقت نفسه فأيهما تختار.
- أستعن بالتقنيات الحديثة أغتنام الفرص وتحقيق النجاح.
- ركز ولا تشتت ذهنك أكثر من اتجاه، ستجد الكثير من الوقت لعمل الأمور الأخرى الأكثر أهمية.

كما ويرى الباحث ان تنظيم الوقت يساعد على ضمان حسن استثماره بربط برامج التنفيذ بجداول زمنية بعد تحديد الأهداف وتصنيفها بحسب أولوياتها وان من الضروري اختيار الوقت المناسب للهدف مع ادراك الوقت المخصص لتحقيق ذلك الهدف، وهنا تؤدي مهارة الوقت دوراً كبيراً في التمييز بين الاهداف سواء كانت استراتيجية، ام سنوية ام شهرية من خلال المدة الزمنية المحددة لهذا الغرض.

ثانياً: فاعلية الذات :

وضع علماء النفس طروحات و نظريات متعددة، واساليب مختلفة لفهم وتفسير وضبط السلوك الانساني، تناول العديد منها تقصي القوى الدافعة للسلوك وتحديد الكيفية التي يختلف بها الافراد في إدراكهم لقدراتهم، وتأثيرات أحداث الحياة من حولهم، وكيف تؤثر هذه الاختلافات في أدائهم. ويأتي هذا النوع من حقيقة ان الظاهرة النفسية نتاج متعدد الاسباب ومتشعب الابعاد، تجمع بين خصوصية الفرد وعمومية النوع الانساني، لذا على الباحث ان يكون قادراً على امتلاك قاعدة معلوماتية واسعة عن مفهوم موضوعه، وباعتبار هذا السياق يقدم هذا الجزء من البحث مفهوم فاعلية الذات في اطار النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا التي تبناها الباحث.

النظرية المعرفية الاجتماعية: Social Cognitive Theory

يرجع الفضل في تطوير الكثير من افكار هذه النظرية الى عالمي النفس البرت باندورا (1925) وریشارد و ولترز (1918-1968) في طرحهما للمبادئ الأساسية

لموضوع الملاحظة والمحركات، (الزغلول، 2003: 125) وبعد وفاة وولترز استمر باندورا في توسيع نطاق النظرية وتهذيبها مركزا على فاعلية الانسان في مجال اكتساب السلوك وتغييره، (غازدا وآخرون، 1986: 154).

ادخل باندورا في دائرة علم النفس العديد من المفاهيم والآراء الجديدة المهمة مثل، الحتمية التبادلية، فاعلية الذات، تنظيم الذات، وفكرة امكانية وجود اختلاف مؤقت وهام في الوقت بين المثير والاستجابة. وقد باندورا اسم النظرية المعرفية الاجتماعية (1986 S.C.T) نتيجة لجهوده في ابعاد نفسه ونظريته عن التداول السلوكي المحض للإنسان (الحياني، 2002: 2). وقد حظيت النظرية المعرفية الاجتماعية الاجتماعية في السنوات الأخيرة على أهمية متزايدة في مجال علم النفس ذلك لإسهامها كعامل وسيط في تعديل السلوك (رضوان، 1997: 1).

وفي ضوء علاقة السلوك بنتائجه ترى (S.C.T) ان هناك ثلاث عمليات يتضمنها سلوك تنظيم الذات هي :

1- الملاحظة الذاتية : من خلال الملاحظة الذاتية يتباين السلوك الانساني من حيث نمطه او نوعه، ومعدل الاستجابات او تواترها، وتعتمد الدلالة الوظيفية لهذه العملية على نوع النشاط الذي يحظى بالاهتمام والملاحظة. اذ تختلف الأحكام التي تصدر عن الافراد باختلاف أنساقهم القيمية وبنيتهم المعرفية. (عبد الرحمن، 1998: 627).

2- عمليات الحكم : هي تلك العمليات التي ينظر من خلالها للأداء على انه جدير بالثناء ويستحق التقدير والمكافأة، وتصدر هذه الاحكام على ضوء المعايير او المستويات التي تنمط عليها الافراد في ظل الإطار الثقافي والاجتماعي الحاضن له. (Boeree, 2006).

3- الاستجابة الذاتية : وتسمى في بعض المصادر (رد الفعل الذاتي)، وتركز هذه العملية على الاستجابة الذاتية وردود افعال تقييم الذات، حيث تتطوي على إثارة العديد من التساؤلات المستمرة عن ماهية ردود الافعال التي تستثير الإثابة او العقاب، ومن ثم يمكن اختيار أنماط استجابات الإثابة وتجنب انماط الاستجابات التي يترتب عليها عقاب. (Boeree, 2006).

يرى باندورا ان هذه العمليات ليست معتمدة تبادليا فقط، ولكنها ايضا متفاعلة، وكذلك لاتعمل هذه العمليات مستقلة عن بيئة التعلم، اذ تساعد العوامل البيئية في تحسين

عمليات التنظيم الذاتي. (رشوان، 2006: 19). ويمكن تلخيص طبيعة العلاقة بين فاعلية الذات والعمليات الأخرى بما يأتي :

• **الإثارة النفعالية** : تؤثر فاعلية الذات على معتقدات الفرد بقدرته وفاعليته في ضبط الأفكار المتعبة والمثيرة انفعالياً، فالواقع ان حدوث هذه الأفكار ليست السبب في حدوث التشتت في الأفكار وعدم التنظيم بقدر ماهو الشعور بالعجز عن فعل وتنظيم تلك الأفكار.

• **البراعة في الأداء** : ان انماء قدرات الفرد على الوصول الى درجة الاجادة والبراعة في الانجاز تعمل على رفع فاعلية الذات لديه ورفع معتقداته عن قدرته على تطوير مهارات التوافق في العمل خاصة اذا كان العمل الاداري والاكاديمي على حدا سواء.

• **ضبط الأفكار** : ان الكثير من الحالات التشتت وعدم الانطباط تنتج من خلال الأفكار الغير منظمة وذلك يسبب شعور بعدم القدرة على تحقيق اعتبار ايجابي للذات في معايير محددة، وذلك فان تدني فاعلية الذات الاجتماعية والمتمثلة في ضعف ثقته بقدراته على اقامة علاقات ناجحة، فضلا عن سيطرة تلك الأفكار على الفرد والتي تقوده فعلاً الى عدم التنظيم.

• **النظام البيولوجي** : لاشك ان ظروف الحياة الضاغطة ليست وحدها السبب في الضغط، ولكنه الشعور بعدم القدرة على التحكم فيها وضبطها وادارتها، ولذلك فان تأثير التعرض للضغط مع توفر القدرة على التحكم فيها يكون محدوداً مقارنة بوضع عدم توفر هذه القدرة. (الحربي، 2006: 25).

• **عمليات الاختيار** : يشير باندور الى ان دور فاعلية الذات لا يقتصر على القيام بعمليات معرفية ودافعية وانفعالية، وانما يقوم أيضاً بمساعدة الفرد على اختيار الأنشطة والسلوكات المناسبة لقدراته، ويؤثر هذا الاختيار بدرجة كبيرة على اتجاه النمو الفكري والشخصي لديهم. (Bandura, 1989: 1178, 1991: 323).

كما ويرى باندورا ان الاختيار الإداري والمهني يمثل احد المجالات التي تظهر فيها قوة فاعلية الذات في توجيه مسارات الحياة العملية من خلال هذه العملية، وفي هذا الجانب فإن ارتفاع فاعلية الذات يؤدي الى زيادة اعتبارات الفرد للخيارات الإدارية والمهنية المختلفة وزيادة اهتمامه بالمهنة والسعي للحصول على الاعداد الإداري والأكاديمي المناسب لتحقيقها ومن ثم النجاح فيها. وهذا مايمثل جانباً مهماً ومثيراً في

جوانب حياة الفرد المختلفة، مثلاً: الفرد الذي يعتقد انه قادر على ممارسة مهنة التدريس سيختار هذه المهنة ويقبل عليها برغبة شديدة وسيكون ذلك دافع لنموه الأكاديمي والشخصي والمهني من خلال زيادة اهتمامه بهذه المهنة وتطوير نفسه فيها لكي يمارسها بنجاح. (Wood & Bandura, 1989: 365).

يشير باندورا الى ان فاعلية الذات لدى الافراد تتأثر بأربعة مصادر أساسية تشمل هي :

أولاً : خبرات التمكن : Mastery Experiences

يطلق على هذا المصدر احياناً الانجازات الأدائية performance Accomplishments او الخبرات الفعلية Actual Experiences او تنشيط خبرات التمكن، ويشير هذا المفهوم الى ان الخبرات الحقيقية المباشرة هي اكثر الاساليب فاعلية في تكوين مشاعر فاعلية الذات، وذلك لان خبرات التمكن والنجاح المتكرره تمد الفرد بأدوات معرفية وسلوكية وطرائق لتنظيم الذات، وكل ذلك يساعد على تنفيذ أنماط من الاداء لأدارة ظروف الحياة المتغيرة. (Bandura , 1977:190).

ثانياً : الخبرات البديلة : Vicarious Experiences

يطلق عليها احيانا الخبرات التلقائية او التجارب البديلة، ويقصد بها المعلومات التي تأتي الفرد من خلال نشاطات يقوم بها الآخرون، اذ تؤدي ملاحظة الفرد للآخرين وهم ينجحون من خلال المثابرة والجهد المستمر الى تكوين اعتقاد لدى الفرد بإمكانية القيام بالأنشطة نفسها لتحقيق النجاح، وغالباً مايقارن الافراد انفسهم بمجموعة معينة في اوضاع مختلفة مثل المنافسين لهم في العمل او في الدراسة، فالتفوق الاداري والاكاديمي يرفع من فاعلية الذات. بمعنى ان تأثيرات الخبرات البديلة في زيادة فاعلية الذات ترتبط بأوجه التشابه في السمات الشخصية، وهذا يتماشى مع فكرة التشابه لأن مراقبة فرد ما قادر على التغلب على العقبات يمنح الفرد مشاعر الأمل ويحفزه على المثابرة. (Mcelroy, 2002: 18-19, pajares,1997: 2002).

ثالثاً : الاقناع اللفضي او الاجتماعي : Verbal or Social Persuasion

ويقصد به اقناع الفرد بأنه يملك القدرة والامكانيات التي تؤهله للنجاح في اداء عمل معين، وهذا الاقناع قد يكون من جانب الفرد نفسه وقد يكون من جانب الآخرين، فالفرد الذي يقنع نفسه لفظياً بأنه قادر على التحكم في نشاط ما، من المحتمل ان يبذل جهداً أكثر ويثابر في سبيل الحفاظ على مستوى اداء افضل مقارنة بفرد اخر. (Bandura, 1988: 285).

رابعاً : الحالات الفسيولوجية والعاطفية :

Physiological and Affective States

تؤثر الحالة الفسيولوجية والعاطفية لدى الفرد على اعتقادات فاعلية الذات لديه، ذلك ان رد الفعل الفسيولوجي للشخص نحو المواقف يمكن ان يؤثر على مدى جاهزية شعور ذلك الشخص حيال قدرته لمعالجة الموقف بشكل مؤثر وفعال، فالافراد يفسرون ردود أفعالهم الناتجة عن الضغط والاجهاد على انها علامات تؤدي الى أداء ضعيف. (Mcelroy, 2002: 19).

كما تؤكد النظرية المعرفية الاجتماعية (S.C.T) بأن هناك ميكانزم عام لدى الانسان يمكنه من تغيير السلوك، وان فاعلية الذات هي افضل منبأ بالسلوك الشخصي ، ويرى باندورا ان فاعلية الذات يمكن ان تؤثر على الاستجابات السلوكية والتي تتخذ أنماطاً مختلفة مثل: نوعية الأداء السلوكي عند تحديد الهدف، التصميم على الأداء بوجه العقبات أو عدم كفاءة الخبرات . (حسن، 2005: 43-44).

الدراسات السابقة :

أ. الدراسات التي تناولت مهارة الوقت :

1-دراسة أبو سلطانة (2000) (مهارة تنظيم الوقت والتحصيل الدراسي في ضوء بعض المتغيرات لدى طلبة جامعة اليرموك).

استهدفت الدراسة التعرف على مدى القدرة على تنظيم الوقت وإدارته لدى طلبة جامعة اليرموك وعلاقتها بالتحصيل الدراسي في ضوء متغير المستوى الدراسي، وجنس الطلبة.

تألفت عينة الدراسة من (407) طالب وطالبة، ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت أداة قياس مهارة تنظيم الوقت أعدتها الباحثة، استخدمت الباحثة الوسائل الإحصائية (معامل ارتباط بيرسون وتحليل التباين في معالجة البيانات).

توصلت الدراسة الى وجود مستوى متوسط من مهارة تنظيم الوقت لدى الطلبة وهناك ارتباط ايجابي دال احصائياً بين مهارة تنظيم الوقت والتحصيل الدراسي لدى طلبة السنة الرابعة والاولى، ولم تظهر فروق ذات دراسة احصائية تعزى لمتغير جنس الطالب أو المستوى الدراسي . (ابو سلطانة، 2000: 40).

2-دراسة ديپو وفيلس : Dipboye and Philips 1990

(العلاقة بين تنظيم الوقت والتحصيل الدراسي والشعور بالتوتر)
استهدفت الدراسة قياس الارتباط بين تنظيم الوقت والتحفيل الأكاديمي والشعور بالتوتر وتألفت عينة الدراسة من (165) معلماً والباقي من طلبة الجامعة، أجابت العينة عن استبانة تنظيم الوقت واستبانة أخرى لها علاقة بالتوتر .
أظهرت الدراسة على وجود علاقة ايجابية بين تنظيم الوقت والرضا عن العمل والمعدل والتقويم الأكاديمي الذاتي كما ارتبطت سلباً مع التوتر الجسدي.
وظهرت هناك قدرة اكبر على تنظيم الوقت لدى النساء منها لدى الرجال.
(Dipboye and Philips ,1990 ,P: 241).

ت- الدراسات التي تناولت فاعلية الذات :

1-دراسة المزروع 2007

كان هدف الدراسة الكشف عن علاقة فاعلية الذات وكل من دافعية الانجاز والذكاء الوجداني لدى عينة قوامها (238) طالبة من جامعة ام القرى تراوحت أعمارهن بين (17-24) سنة وقد طبق عليهن ثلاث مقاييس، مقياس فاعلية الذات لفان وماك 1998 المقنن أصلاً على البيئة السعودية عام 2002 ، ومقياس مستوى الانجاز لقطامي 1993 والذي اعد لقياس دافع الانجاز في المواقف الدراسية، كما طبق مقياس الذكاء الوجداني لمنصور واخرين 2001، وبعد تحليل البيانات باستخدام معامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي لايجاد دلالة الفروق بين متوسطات الأداء على المقاييس الثلاثة تبين الاتي
أ- وجود ارتباط ايجابي ذي دلالة احصائية بين درجات فاعلية الذات وكل من درجات دافعية الانجاز والذكاء الوجداني.

ب- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين درجات الطالبات مرتفعات ومنخفضات دافعية الانجاز في درجة فاعلية الذات لصالح مرتفعات الانجاز (المزروع، 2007).

2-دراسة بايلي 1999

كان هدف الدراسة التعرف على دافعية التدريس ودور فاعلية الذات فيها لدى عينات من التدريسيين في جامعة حكومية في استراليا، وعمد الباحث كذلك الى اختبار تأثير الكلية والتخصص والمؤهلات والانتاج البحثي وتقصي الأسباب التي تقف وراء

ما يكتبونه من بحوث وينجزونه من تدريسات، وقد اوضحت نتائج التحليل ان اعضاء الهيئة التدريسية ذوي الدرجات الأكاديمية العليا ممن لديهم نتائج بحثي أوفر. اكانو اكثر دافعية وأفضل في فاعلية الذات ولاسيما في ميدان البحث، كما اظهرت نتائج البحث ان احدى الكليات أوطأ في دافعية البحث وفاعلية الذات معاً. (Bailey, 1999).

3- دراسة ستيفن وروس 2002

امكانية الاستفادة من الحاجة الى المعرفة وفاعلية الذات المدركة للتنبؤ بالانجاز الأكاديمي، وقد اعتمدت الدراسة فرضيتين رئيسيتين، اولاهما تشير الى وجود ارتباطات ايجابية بين فاعلية الذات الاكاديمية والحاجة الى المعرفة والتحصيل الدراسي، والثانية تفيد بأن فاعلية الذات المدركة والحاجة الى المعرفة يمكن ان تعدان عوامل تنبؤ دالة على الانجاز الاكاديمي، وتضمنت عينة البحث (138) فردا من طلبة الجامعة، وقد اكدت نتائج التحليل الاحصائي الى ماياتي .

أ- تشي الفرضية الأولى الى وجود علاقات دالة بين فاعلية الذات المدركة والحاجة الى المعرفة والانجاز الأكاديمي.

ب- تشير الفرضية الثانية ان فاعلية الذات الأكاديمية والحاجة الى المعرفة تعدان عوامل تنبؤ دالة على معدلات الانجاز الأكاديمي .

فضلا عن ذلك فقد اشارت النتائج الى ان فاعلية الذات الأكاديمية تشكل همزة وصل للعلاقة بين الحاجة الى المعرفة والانجاز الأكاديمي.(Steven & Ross, 2002).

مناقشة الدراسات السابقة :

أُفقت الدراسات السابقة تقريباً على اهمية تنظيم الوقت وعلاقته ببعض المتغيرات، اذ هدفت الدراسات السابقة البحث في متغير التحصيل الدراسي الجنس والاختصاص، وهي تقريباً المتغيرات نفسها بأضافة بعض المتغيرات كمدة الخدمة.

وفيما يتعلق بالعينة تباينت الدراسات السابقة في عدد افراد العينة وطبيعتها (التدريسيين، معلمين طلبة الجامعة). في حين تناولت الدراسة الحالية رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية، وتراوحت العينة في الدراسات السابقة (407) في حين كانت عينة الدراسة الحالية (86) رئيس قسم.

أما الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة فقد كانت إما استبانة أو مقياساً لتعرف على قدرة بعض المتغيرات، كما استخدمت الاستبانة في البحث الحالي. تباينت أهداف بعض الدراسات السابقة وأهداف الدراسة الحالية كدراسة (أبو سلطانة، 2000)، في التعرف على الفروق في القدرة على تنظيم الوقت تبعاً (للتخطيط والتنظيم والرقابة وتنفيذ الوقت).

وقد أفاد الباحث من الدراسات السابقة بما يأتي :

- 1- تعزيز مشكلة البحث الحالي .
- 2- الاطلاع على المصادر والادبيات للدراسات السابقة التي تعزز أهمية البحث المتعلقة بموضوع (إدارة الوقت وعلاقته بفاعلية الذات) .
- 3- اتباع المنهج البحثي الملائم للبحث.
- 4- تحديد مجتمع البحث وعينته.
- 5- اعداد خطوات بناء أداة البحث.
- 6- انتقاء الوسائل الإحصائية المناسبة وصولاً الى أهداف البحث.
- 7- تحليل النتائج التي تم التوصل إليها البحث وتفسيرها.
- 8- صياغة الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات.
- 9- تنظيم المصادر العربية والاجنبية.

الفصل الثالث

منهج البحث واجراءاته

يتضمن هذا الفصل الاجراءات التي اتبعها الباحث لتحقيق اهداف البحث الحالي والمتضمنة وصفاً لمجتمع البحث واختيار العينة وتحديد الخطوات التي اتبعت في إعداد وتصميم أدوات البحث فضلاً عن الوسائل الإحصائية المستعملة في معالجة البيانات للتوصل إلى النتائج.

حيث اعتمد الباحث منهج البحث الوصفي وهو المنهج الذي يهتم بتحديد طبيعة الظروف والممارسات والأنشطة السائدة والبحث عن أوصاف دقيقة للأنشطة والعمليات والاشخاص (أبو حويج، 2001 : 82). وفيما يأتي استعراض لأجراءات البحث:

أولاً : مجتمع البحث :

يشير (بارك Barg) إلى أنه لا يمكن أن تستخدم أية وسيلة من وسائل الاختبار مهما أوتيت من دقة ما لم يوصف المجتمع الذي تؤخذ منه العينة وصفاً دقيقاً لأن لكل مجتمع صفاته الخاصة (Barg , 1981 : 170).

ويتكون مجتمع البحث الحالي من جميع رؤساء الأقسام العلمية في كليات الجامعة المستنصرية، حيث بلغ المجتمع (86) رئيس قسم منهم (66) ذكور و (20) أناث، موزعين حسب كلياتهم ونوعهم، كما مبين في جدول (1).

جدول رقم (1)

اعداد رؤساء الأقسام في الجامعة المستنصرية موزعين حسب كلياتهم ونوعهم

المجموع	النوع		الكلية	التخصص
	اناث	ذكور		
11	4	7	الطب	العلمي
7	3	4	طب اسنان	
5	3	2	صيدلة	
8	1	7	هندسة	
6	1	5	العلوم	
5	1	4	الأدارة والاقتصاد	الانساني
2	-	2	السياحة	
9	-	9	التربية	
15	5	10	التربية الأساسية	
2	-	2	التربية الرياضية	
10	2	8	الأداب	
2	-	2	القانون	
4	-	4	العلوم السياسية	
86	20	66	المجموع	

ثانياً : عينة البحث :

تكونت عينة البحث من (49) رئيس قسم بواقع (33) رئيس قسم من الذكور و(16) رئيس قسم من الاناث، اختيروا بالطريقة الطبقية العشوائية شكلوا نسبة (60%) من

إدارة الوقت وعلاقتها بفاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية
 م. م. محمد عبد الكريم جعو

مجموع مجتمع رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية. اذ شكلت نسبة رؤساء الأقسام الذكور من المجتمع الكلي 53% ، بينما شكلت نسبة رؤساء الأقسام من الاناث من المجتمع الكلي 85% كما مبين في الجدول (2).

الجدول (2)

يبين عينة البحث من رؤساء الأقسام موزعين حسب النوع و التخصص

المجموع	النوع		الكلية	التخصص
	اناث	ذكور		
7	3	4	الطب	العلمي
3	2	1	طب اسنان	
4	3	1	صيدلة	
5	1	4	هندسة	
4	1	3	العلوم	
4	1	3	الأدارة والاقتصاد	الانساني
2	-	2	السياحة	
3	-	3	التربية	
8	4	4	التربية الأساسية	
2	-	2	التربية الرياضية	
2	-	2	الآداب	
3	1	2	القانون	
2	-	2	العلوم السياسية	
49	16	33	المجموع	

أداتا البحث :

أولاً : مقياس إدارة الوقت :

يهدف البحث الحالي التعرف على مستوى ادارة الوقت وعلاقته بفاعلية الذات لدى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة المستنصرية. فقد تبني الباحث مقياس (الطراون واللوزي) وحسب الاجراءات الآتية:

1- تطبيق استبانة استطلاعية على افراد العينة في الجامعة المستنصرية لغرض الأفادة من آرائهم حول مفهوم ادارة الوقت.

2- الاستعانة بالادبيات العربية والاجنبية التي تناولت هذا المفهوم.

3- خبرة الباحث وعمله كونه تدريسياً في الجامعة المستنصرية.

في ضوء هذه الاجراءات اعد (الطراونه واللوزي) مقياس (ادارة الوقت) إذ شمل ثلاث مجالات وهي (تخطيط الوقت وتنظيمه، تنفيذ الوقت، الرقابة على الوقت) كما في الملحق(2) وتضمنت هذه المجالات عدداً متفاوتاً من الفقرات تراوحت بين (9-12).

الصدق (Validity) :

يشير الصدق الى قدرة المقياس على قياس الخاصية التي وضع من اجل قياسها (فرج ، 1980 - 360)، وهناك عدة طرائق لاستخراج الصدق منها الصدق الظاهري والذي يشير الى علاقة الفقرات بالمتغير المراد قياسه (Kerlinger : 1973 : 653). وتم التحقق من الصدق الظاهري بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين والمختصين في مجال الإدارة التربوية والقياس والتقويم بلغ عددهم (10) خبيراً، كما في ملحق (3). وتم حذف فقرة واحدة من فقرات الاستبانة البالغ عددها (33) فقرة ليصبح عدد الفقرات (32) فقرة موزعة على ثلاث مجالات وتم تعديل البعض منها، وبهذا الأجراء عدت الأداة صالحة لقياس ماوضعت لأجله.

الثبات (Reliability) :

يقصد بالثبات مدى اتساق الاختبار مع نفسه في قياس أي جانب يقيسه، والمقياس الثابت هو المقياس الذي يمكن الاعتماد عليه، والذي يعطي النتائج نفسها إذا ما أعيد على الأفراد انفسهم في الظروف نفسها (Kerlinger,1973:424) وتم حساب الثبات بمفهوم الاتساق الداخلي الذي يعني كما يشير (داوود): (أن مفهوم الاتساق الداخلي يعني الثبات الداخلي لفقرات الاداة حيث تقيس الفقرة ما وضعت لأجله). (داوود، 1990 : 79). إذ يعتمد على علاقة كل فقرة بالفقرات الاخرى جميعها في الأداة واستعمل لهذا الغرض معادلة الفاكرونباخ المعتمدة من قبل معظم الباحثين في الدراسات، وقد أكد كرونباخ نفسه (أن هذا الأسلوب هو قياس دقيق لحساب معامل الثبات بمفهوم الاتساق) (Grunbach, 1969: 63). وبلغ معامل الثبات للأداة ككل (0.85) ويعد معامل ثبات جيد. اذا ماقورن بمعاملات ثبات الدراسات السابقة للمتغير نفسه. وتم حساب درجات كل تطبيق على حدة وايجاد معامل الارتباط بينها باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وكما موضح في الجدول (3):

جدول (3)

يبين قيم معامل الثبات حسب المجالات ومعامل ثبات الاستبانة بصورة كلية

ت	اسم المجال	معامل الثبات	الثبات الكلي للأداة
1	تخطيط الوقت وتنظيمه	%84	%85
2	تنفيذ الوقت	%85	
3	الرقابة على الوقت	%83	

ثانياً: مقياس فاعلية الذات :

أولاً : مجتمع البحث وعينته: وتم ذكر ذلك انفاً:

ثانياً: وصف أداة البحث:

تم اعتماد مقياس الناشي (2005) لفاعلية الذات الذي اعد وطبق في البيئة العراقية، ويتألف المقياس من (36) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي :

أ- فاعلية الذات العامة : وتشير الى توقعات الفرد عن قدرته في حل المشكلات ومواجهة تحديات الحياة عموماً التي تحفزه على النجاح في المهام على نحو عام، ويتضمن هذا المجال (11) فقرة مرتبة من (1-11).

ب- فاعلية الذات الاجتماعية : وتشير الى توقعات الفرد عن قدرته في حل المشكلات الاجتماعية مع الاشخاص المحيطين به التي تحفزه على النجاح في الجانب الاجتماعي ويتضمن هذا المجال (12) فقرة مرتبة من (12-23).

ت- فاعلية الذات التدريسية : وهي توقعات التدريسي عن قدراته في حل المشكلات التدريسية مع طلبته التي تحفزه للمثابرة التي سييدها للنجاح في المواقف التدريسية ويتضمن هذا المجال (13) فقرة مرتبة من (24-36).

تصحيح المقياس :

تألف مقياس فاعلية الذات بصورته النهائية من (36) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي : مجال فاعلية الذات العامة ويتضمن (11) فقرة مرتبة من (1-11)، مجال فاعلية الذات الاجتماعية ويتضمن (12) فقرة مرتبة من (12-23)، مجال فاعلية الذات التدريسية ويتضمن (13) فقرة مرتبة من (24-36)، ملحق (3). وقد اعطيت البدائل (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، لا ابداً)، اما الاوزان فكانت (5,4,3,2,1) على التوالي، وتتراوح درجات المقياس بين (36-180) درجة وبمتوسط نظري مقداره (108)، وتشير

الدرجة المرتفعة على المقياس الى امتلاك الفرد لفاعلية ذات عالية، ويمكن اجراء التطبيق بصورة فردية أو جمعية.

ثالثاً : الخصائص السيكومترية لمقياس فاعلية الذات:

لزيادة التحقق من صدق المقياس وثباته فقد أعيد استخراج معاملات الصدق والثبات وكما يلي:

أ- الصدق : يعد الصدق واحداً من أهم معايير جودة الاختبار، وذلك بسبب ارتباطه بالهدف المتوقع من أداة القياس لتحقيقه، فضلاً عن مدى اتصاله بنوع و أهمية القرار الذي سيتم اتخاذه تبعاً لذلك، ويعرف صدق الأداة بأنه الحقيقة، او مدى الدقة التي تقيس بها اداة القياس ما بنيت لأجله (النبهان ، 2004 : 272)، (رضوان 1997:177) وقد اعتمد الباحث الصدق الظاهري للحكم على مدى صلاحية المقياس. وعلى ضوء ذلك عرض المقياس على بعض الخبراء كما ذكر انفاً.

ب- الثبات : لغرض التحقق من ثبات مقياس فاعلية الذات فقد استخدمت طريقة التجزئة النصفية اذ طبق المقياس على عينة مؤلفة من (49) رئيس قسم (33) رئيس قسم من الذكور و (16) رئيس قسم من الإناث إذ كان التباين للفقرات الفردية (73,78)، والتباين للفقرات الزوجية (82,08)، الأمر الذي يفضل معه استخدام معادلة جتمان وتلك حالة شائعة في حالة تجزئة الاختبار الى نصفين (عبد الرحمن ، 1983 : 205)، وقد بلغ معامل الثبات باستخدام هذه المعادلة (0,80) وهو معامل ثبات جيد. و اوجد الثبات بطريقة اعادة الاختبار ويدل معامل الثبات المحسوب بهذه الطريقة على معامل استقرار المقياس (Anastasi, 1976:11)، وقد بلغ معامل ارتباط بيرسون (0,83)، وهو معامل ثبات مناسب .

رابعاً: الوسائل الإحصائية:

استعمل الباحث الوسائل الإحصائية المناسبة في البحث الحالي بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي (SPSS)، وكالاتي :

1-الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t-test Two Independent Sample):

استعمل لحساب القوة التمييزية لفقرات المقاييس أعلاه، بإيجاد دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا .

2- معامل ارتباط بيرسون (Person) وقد استعمل لحساب ما يأتي:

أ- صدق الفقرات المتمثل في ارتباطات كل فقرة بالدرجة الكلية لمقياس ادارة الوقت وفاعلية الذات

ب- لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة ودرجة المجال الموجودة فيه لمقياس التوافق الاجتماعي.

3- معادلة جتمان لإيجاد الثبات بطريقة التجزئة النصفية

4- الاختبار التائي لعينة واحدة (T-Test one Sample):

استعمل لمعرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات عينة التطبيق النهائي والمتوسط النظري للمقاييس، ومن خلالها تم التعرف على اتخاذ القرار، والتوافق الاجتماعي، لأفراد عينة البحث.

5- معامل الفاكرونباخ Alpha – Coefficients for Internal Constancy

استعمل لاستخراج الثبات بطريقة الاتساق الداخلي للمقاييس المعدة في هذا البحث.

6- الاختبار (T-Test) لدلالة معاملات الارتباط إذ استعملت لإيجاد الدلالة المعنوية لمعامل ارتباط (بيرسون).

الفصل الرابع : عرض النتائج ومناقشتها :

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث، على وفق أهدافه، وتفسير تلك النتائج، ومن ثم الخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات وكما يأتي نصه.

أولاً : التعرف على مستوى ادارة الوقت لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية، (التخطيط للوقت وتنظيمه - تنفيذ الوقت - الرقابة على الوقت). ومن خلال تحليل النتائج فقد حصلت المجالات الثلاثة التي تضمنتها الأداة على الأوساط المرجحة والأوزان المئوية الآتية :

- مجال التخطيط للوقت وتنظيمه (4,48) (89%).

- مجال تنفيذ الوقت (4,43) (86%).

- مجال الرقابة على الوقت (4,22) (81%).

واستناداً إلى نتائج البحث فأن مجال التخطيط للوقت وتنظيمه حصل على الترتيب الأول بوسط مرجح (4,48) وبوزن مئوي (89%)، وحصل مجال تنفيذ الوقت على الترتيب الثاني بوسط مرجح (4,43) وبوزن مئوي (86%)، فيما حصل مجال الرقابة

إدارة الوقت وعلاقتها بفاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية
 م. م. محمد عبد الكريم جعو

على الوقت على الترتيب الثالث بوسط مرجح (4,22) وبوزن مؤوي (81%). كما مبين في الجدول (4).

جدول (4)

يبين الأوساط المرجحة والأوزان المؤوية لمجالات أداة البحث مرتبة تنازلياً

ت	المجال	المرتبة	الوسط المرجح	الوزن المؤوي
1	تخطيط الوقت وتنظيمه	الأولى	4,48	89%
2	تنفيذ الوقت	الثانية	4,43	86%
3	الرقابة على الوقت	الثالثة	4,22	81%

وتشير هذه النتائج إلى أن مجالات البحث قد حصلت على أوساط مرجحة وأوزان مؤوية عالية مما يدل على أن مستوى إدارة الوقت تحظى بأهمية كبيرة لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية. وسنتناول جميع الفقرات الواردة في هذه المجالات وحسب ترتيبها التنازلي:

1- **تخطيط الوقت وتنظيمه:** حصل هذا المجال على المرتبة الأولى بوسط مرجح (4,48) ووزن مؤوي (89%) وتضمن (13) فقرة وكما مبين في الجدول (5).

جدول (5)

الوسط المرجح والوزن المؤوي لتخطيط الوقت وتنظيمه

ت	ترتيب الفقرة بالإستبيان	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المؤوي
1	6	أخصص الوقت اللازم لعقد اجتماعات رئاسة القسم	4,81	96,26
2	4	أحرص على الوصول الى الجامعة قبل الدوام بوقت مناسب	4,78	95,73
3	11	أشجع اعضاء الهيئة التدريسية في القسم على استثمار الوقت	4,77	95,46
4	1	أضع جدولاً خاصاً لكل اجتماع قبل انعقاده	4,74	94,93
5	7	افوض بعض الصلاحيات لمقرر القسم من اجل استثمار الأمتل للوقت	4,73	94,66
6	12	أخصص وقت مناسباً لمقابلة اعضاء الهيئة التدريسية والطلبة	4,66	94,44
7	10	اعمل على توفير فرص النمو المهني والاكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية	4,65	93,36

إدارة الوقت وعلاقتها بفعالية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية
 م. م. محمد عبد الكريم جعو

92,26	4,58	أقوم بأعداد خطط دورية (اسبوعية وشهرية) مفصلة للكادر التدريسي والطلبة	3	8
92,26	4,57	أتجنب إعطاء مواعيد خاصة أثناء الدوام الرسمي	8	9
91,46	4,56	أتابع المستوى العلمي والتربوي للطلبة	9	10
91,46	4,56	أحرص على توفير الوقت اللازم للإجابة على بريد الطلبة الرسمي	5	11
90,66	4,53	استخدم الكمبيوتر والهاتف لأختصار الوقت لإنجاز الأعمال المهنية	13	12
90,66	4,53	أضع جدولاً خاصاً للدروس الأسبوعية بما يكفل الاستثمار الأمثل للوقت	2	13

من خلال استعراض نتائج المجالات نلاحظ الآتي :

أولاً: (تخطيط الوقت وتنظيمه) :

ان الفقرة (6) حصلت على المرتبة الأولى وبوسط مرجح مقداره (4,81) ووزن مؤوي (96,26) وهذا يشير على حرص رؤساء الاقسام العلمية على التلازم بعقد اجتماعات رئاسة القسم بشكل مستمر في الوقت المناسب وحسب التعليمات المتعلقة برئاسة القسم.

وحصلت الفقرة (4) على المرتبة الثانية وبوسط مرجح (4,78) ووزن مؤوي (95,73) وهذا يدل على حرص رؤساء الاقسام بالوقت والوصول الى الجامعة قبل الدوام وهذا يتطلب الاشراف بشكل مباشر على حضور الهيئة التدريسية والموظفين في الوقت المناسب.

وجاءت الفقرة (11) بالمرتبة الثالثة بوسط مرجح (4,77) ووزن مؤوي (95,46) وهذه النتيجة تشير الى ان رؤساء الاقسام يولون أهمية لمتابعة التدريس داخل الصفوف الدراسية وهذا ينطلق من حرصهم على متابعة سير العملية التعليمية بأنفسهم.

ومن الملاحظ ان جميع الفقرات جاءت بنسب اعلى من الوسط الفرضي الذي هو (3) مما يؤكد ايلاء رؤساء الاقسام العلمية اهمية الجانب التخطيطي للوقت وتنظيمه في ادارة الوقت بأستثناء الفقرة الأخيرة التي جاءت بنسب اقل من الوسط الفرضي مما يشير الى عزوف رؤساء الاقسام العلمية عن استخدام النماذج الجاهزة في الرد على البريد

إدارة الوقت وعلاقتها بفاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية.....
 م. م. محمد عبد الكريم جعو

الجامعي وربما يعود هذا الاختلاف في متابعة رؤساء الأقسام العلمية للأشرف على الامتحانات النهائية.

ثانياً : مجال تنفيذ الوقت :

حصل هذا المجال على المرتبة الثانية بوسط مرجح (4,43) ووزن مؤوي (86%) وتضمن (10) فقرة وكما مبين في الجدول (6) .

جدول (6)

الوسط المرجح والوزن المؤوي لمجال تنفيذ الوقت

ت	ترتيب الفقرة بالاستبيان	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المؤوي
1	4	أهتم بمراجعة القرارات والتشريعات التربوية والعلمية بحدود الصلاحية المخولة لنا	4,52	90,64
2	1	أخصص وقتاً كافياً لتنفيذ المهام العاجلة التي يتطلبها رئاسة القسم ومهام العمادة	4,51	90,52
3	7	تخصص بعض الوقت للأشرف على أعمال تدريسي وموظفي القسم	4,51	90,52
4	2	أخصص الوقت اللازم لمتابعة اعمال اللجان العلمية والتربوية	4,50	89,67
5	9	اعطي الوقت اللازم من اجل تقويم الاداء السنوي لأعضاء الهيئة التدريسية والتعليمية	4,48	88,71
6	3	أخصص الوقت اللازم للأشرف على الامتحانات في القسم ومتابعة نتائجها	4,47	87,84
7	5	تخصيص وقتاً كافياً للاطلاع على خطط ومناهج اعضاء الهيئة التدريسية	4,45	85,73
8	10	أخصص بعض الوقت لمتابعة الأنشطة اللاصفية في القسم	4,42	84,61
9	8	السعي الى تحديد السليبيات في التخطيط الشهرية والسنوية للأختصاصات كافة	4,33	82,89
10	9	اعطي الوقت اللازم من اجل تقويم الأداء السنوي لأعضاء الهيئة التدريسية والتعليمية	4,32	82,88

ان الفقرة (4) حصلت على المرتبة الأولى وبوسط مرجح(4,52) ووزن مؤوي (90,64) وهذا مايؤكد اهمية التزام رؤساء الاقسام العلمية ومتابعتهم لكافة القرارات

إدارة الوقت وعلاقتها بفاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية

م. م. محمد عبد الكريم جعفر

والتشريعات التربوية والعلمية الصادرة من الجهات الإدارية المسؤولة وتنفيذها في الوقت المناسب.

وحصلت الفقرة (1) على المرتبة الثانية بوسط مرجح (4,51) ووزن مؤوي (90,51) وهذا مؤشر على تولي رؤساء الأقسام العلمية أهمية لتنفيذ كافة التعليمات والتوجيهات الواردة من المراجع الإدارية وبالوقت المناسب لأن ذلك دليل على حرص هذه الإدارات وقيامها بدورها المطلوب.

أما الفقرة (7) فقد احتلت المرتبة الثالثة وبوسط مرجح (4,51) ووزن مؤوي (90,51) وهذا يشير إلى متابعة رؤساء الأقسام العلمية إلى أعمال التدريسيين والموظفين بحكم المسؤولية الملقاة على عاتقهم.

ثالثاً: مجال الرقابة على الوقت :

حصل هذا المجال على المرتبة الثالثة بوسط مرجح (4,22) ووزن مؤوي (81%) وكما مبين في الجدول (7).

جدول (7)

الوسط المرجح والوزن المؤوي لمجال الرقابة على الوقت

ت	ترتيب الفقرة بالاستبيان	الفرقة	الوسط المرجح	الوزن المؤوي
1	5	أخصص جزءاً من وقتي للإشراف على البيانات الإحصائية الخاصة بقبول طلبة الدراسات العليا	4,22	81,96
2	6	تخصيص بعض الوقت للإشراف على أعمال موظفي ومنتسبي القسم	4,18	81,77
3	4	أحدد الوقت اللازم لمتابعة اللجان العلمية والتربوية في القسم	4,12	81,67
4	9	أخصص الوقت المناسب لمتابعة الدوام الرسمي لموظفي القسم	4,10	81,54
5	3	أخصص وقتاً كافياً لمتابعة الطلبة أثناء الدوام الرسمي	4,8	80,76
6	7	أعمل على إشاعة روح الفريق الواحد من أجل تنفيذ المهام العلمية والتربوية في الوقت المناسب	4,7	79,97
7	10	أخصص الوقت اللازم لمعالجة مشكلات الهيئة التدريسية في القسم	4,6	79,88
8	1	أخصص جزءاً من وقتي لزيارة أعضاء الهيئة التدريسية في القاعات الدراسية	4,4	79,76
9	2	أخصص وقتاً كافياً للإطلاع على خطط أعضاء الهيئة التدريسية وأساليب وطرق تدريسهم	4,2	79,22
10	8	أخصص وقتاً كافياً للإشراف على الامتحانات النهائية	4,0	78,85

ان الفقرة (5) جاءت بالمرتبة الأولى وبوسط مرجح (4,22) ووزن مؤوي (81,96) مما يتطلب من رؤساء الأقسام للوقوف بشكل مباشر على اعداد البيانات والاحصاءات الخاصة بقبول طلبة الدراسات العليا كونها تتمتع بأهمية كبيرة. على اساس انهم المكملين للمسيرة التربوية والتعليمية .

اما الفقرة (6) فقد حصلت على المرتبة الثانية بوسط مرجح (4,18) ووزن مؤوي (81,77) وهذا يشير الى متابعة رؤساء الأقسام العلمية للهيئة التدريسية وموظفي القسم بحكم المسؤولية المباشرة الملقاة على عاتقهم.

فيما حصلت الفقرة (4) على المرتبة الثالثة وبوسط مرجح (4,12) ووزن مؤوي (81,67) حيث يعد أمر متابعة أعمال اللجان العلمية والتربوية في القسم من المهام المناطة برئيس القسم وممارسة هذه اللجان لأعمالهم هو جزء من عمل القسم كجزء من عمل المؤسسة التربوية والتعليمية في المجتمع.

ثانياً: التعرف على دلالة الفروق الأحصائية لإدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية، تبعاً لمتغير (مدة الخدمة) في عمليات (التخطيط للوقت وتنظيمه - تنفيذ الوقت - الرقابة على الوقت).

لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية في إدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية بمستوى (0,05) تعزى الى متغير مدة الخدمة (خمس سنوات فأقل، أكثر من خمس سنوات).

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
ادارة الوقت	49	4,4375	0,4490	195	0,174	1,96	غير دالة عند مستوى (0,05)

اذ بلغت لقيمة التائية المحسوبة (0,174) وبمقارنتها بالجدولية التي بلغت (1,96) وبدرجة حرية (195) ومستوى الدلالة (0,05) يتضح ان القيمة التائية المحسوبة أقل من الجدولية. ونتيجة لذلك فإنه لا يوجد فرق دال احصائياً يعزى الى متغير الخدمة . ويرى الباحث ان السبب في ذلك يعزى الى:

- 1- طريقة اختيار العمداء لرؤساء الأقسام العلمية.
- 2- الامام رؤساء الأقسام العلمية بأساليب الإدارة الحديثة.

3- إمكانية حصول تفاعل إيجابي بين المجال الأكاديمي والإداري.

ثانياً: التعرف على مستوى فاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية.

أظهرت النتائج أن درجات افراد العينة على نحو عام تراوحت بين (59-180) درجة بمتوسط قدره (140,2) درجة، وبأنحراف معياري قدره (18,22) درجة، في حين كان المتوسط النظري للمقياس (108) درجة، وبهدف المقارنة بين المتوسطين فقد استخدم الاختبار التائي لعينة واحدة، إذ ظهر ان هناك فروقاً دالة احصائياً، فقد بلغت القيم التائية المحسوبة (8,7) وهي اكبر من القيم الجدولية البالغة (3,460) عند مستوى دلالي (0,001) ودرجة حرية (59) كما مبين في الجدول (9)

جدول (9)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والنظري لمقياس فاعلية الذات

عدد افراد عينة البحث	المتوسط الحسابي للعينة	المتوسط النظري	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
49	140,2	108	18,22	8,7	3,460	0,001

وهذا يعني ان رؤساء الاقسام العلمية يتمتعون بفاعلية ذات مرتفعة، ويمكن تفسير ذلك بتأثير المستوى الثقافي لدى رؤساء الاقسام العلمية، وقد يكون للوسط التربوي تأثيراً مباشراً في مستوى فاعلية الذات لديهم، وهذا مايسهم بخلق ثقافة جامعية التي يكون لها تأثيرات ايجابية على فاعلية الذات لدى رؤساء الاقسام العلمية. كما ان امتلاك رئيس القسم مشاعر عالية بفاعلية الذات تزيد من فاعلية الأداء لديه وتدعم عمله الإداري فتجعل ممارسة مهامه الاكاديمية والاداري كتحدي ينبغي قبوله.

(Zimmerman, et.al:1992,p:673).

ثانياً: التعرف على دلالة الفروق الأحصائية لفاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية، تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث).

لغرض الكشف عن دلالة الفروق في فاعلية الذات لدى رؤساء الاقسام العلمية تبعاً لمتغير النوع، فقد استخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، إذ اظهرت نتائج التحليل تبعاً لمتغير النوع ان القيمة التائية المحسوبة قد بلغت (1,39) وهي اقل من القيمة التائية

الجدولية البالغة (2,00)، عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (59)، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث) في مستوى فاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية، وكما مبين في الجدول (10).

جدول (10)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للكشف عن الفروق في مستوى فاعلية الذات تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث).

عدد افراد عينة البحث	المتوسط الحسابي للعينة	المتوسط النظري	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
49	140,2	108	18,22	1,39	2,000	0,05

ويمكن تفسير نتيجة البحث الحالي بعدم وجود فروق دالة في مستوى فاعلية الذات بين رؤساء الأقسام تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث) إلى أنهم يتعاملون مع المستويات نفسها التدريسية والطلبة ومكلفون بادوار واحدة من الجانب الأكاديمي والإداري، ومع ذلك فإنهم يواجهون المشكلات والتحديات نفسها في عملهم، وفيما يتعلق باختلاف هذه النتيجة مع نتائج دراسات أخرى فقد أشارت ماك إيلوري إلى أنه لا توجد ثوابت في وصف علاقة فاعلية الذات بمتغير النوع، وأن الأمر يرتبط بطبيعة المهام وبنية المجتمع.
 (McElroy,2002, p:21-22)

الاستنتاجات، التوصيات، المقترحات

أولاً: الاستنتاجات :

- في ضوء النتائج التي أفرزها البحث بالإمكان التوصل إلى بعض الاستنتاجات المتعلقة بإدارة الوقت وعلاقته بفاعلية الذات على النحو الآتي:
- 1- أن لإدارة الوقت أبعاد اجتماعية وثقافية ذات صلة بشخصية رئيس القسم تنعكس آثارها على ممارسته لوظائفه الرئيسية المتجسدة بـ (التخطيط للوقت وتنظيمه، وتنفيذ الوقت، والرقابة على الوقت) من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة.
 - 2- إن وقت رئيس القسم العلمي في الكلية محدود الأعمال التي يجب أن يؤديها تتوقف إلى درجة كبيرة على قدرته على إدارة وقته بشكل صحيح وحازم.

إدارة الوقت وعلاقتها بفاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية
م. م. محمد عبد الكريم جعو

3- حرص رؤساء الأقسام العلمية على متابعة مفاصل العمل الإداري والتحقق من ممارسة أعضاء الهيئة التدريسية لدورهم التربوي والتعليمي في الكلية وتجسد هذا من خلال إيلاء جانب تخطيط الوقت وتنظيمه وتنفيذه ورقابته والمتابعة الأولوية في ممارستهم لمسؤولياتهم الإدارية.

4- ان رؤساء الأقسام العلمية يتمتعون بفاعلية مرتفعة.

5- لا توجد فروق دالة احصائياً عند مستوى (0,05) في متغير النوع (ذكور - إناث) في فاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية .

ثانياً: التوصيات:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحث بما يأتي:

1- العمل على تعزيز إدارة الوقت واعتباره النواة الأساسية في سلوك العاملين في الإدارة.

2- التأكيد على اعتماد الخطط اليومية والفصلية و السنوية ومراجعتها بشكل دوري للتأكد من المتحقق منها من خلال عملية التخطيط والرقابة والتنفيذ للوقت.

3- الاهتمام بالأنشطة والدورات التدريبية التي تدعم وتسهم في رفع مستوى فاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية.

4- وضع مجموعة من ضوابط الترشيح لرئاسة القسم تتضمن اختبارات نفسية وتربوية تشتمل على مقاييس منها لفاعلية الذات وأخرى شخصية وسلوكية بوصفها ضوابط مضافة للعمل الإداري.

ثالثاً: المقترحات:

1- اجراء دراسة لأدارة الوقت لدى عمداء الكليات او معاونيهم في ضوء متغيرات اخرى كالمؤهل العلمي وخصائص الشخصية.

2- اجراء دراسة عن تأثير فاعلية الذات لدى تدريسيي الجامعة على الانجاز الأكاديمي للطلبة.

3- إعداد برامج تدريبية بهدف رفع درجات فاعلية الذات لدى تدريسي الجامعة أو الطلبة.

المصادر:

- عبدالرحمن، محمد السيد(1998): نظريات الشخصية. دار قباء، القاهرة.
- رضوان، سامر جميل(1997): توقعات الكفاءة الذاتية: البناء النظري والقياس. مجلة شؤون اجتماعية، العدد(55)، السنة (14)، ص 25-51، الشارقة.
- اللحياني، مريم بنت حميد احمد (2002): فاعلية الذات الاجتماعية وعلاقتها بالذكاء الشخصي (الاجتماعي- الذاتي) وفق نموذج جاردنر للذكاء المركب لدى عينة من طالبات الاقسام الأدبية والعلمية بكلية التربية للبنات بمكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية. جامعة ام القرى.
- غازدا، جورج ، وآخرون (1986): نظريات التعلم: دراسة مقارنة. ج2، ترجمة علي حسين حجاج، سلسلة عالم المعرفة(108)، الكويت.
- الزغلول، عماد(2003). نظريات التعلم. ط1، دار الشروق، عمان.
- حسن، السيد محمد ابو هاشم (2005): مؤشرات التحليل البعدي لبحوث فعالية الذات في ضوء نظرية باندورا. مركز البحوث التربوية ، كلية التربية، جامعة الملك سعود، العدد(238).
- الحربي، حنان بنت حمادي اللهبي(2006): معتقدات الكفاية العامة والأكاديمية واتجاه الضبط وعلاقتها بالتحصيل الدراسي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية والأكاديمية لدى عينة من طلاب وطالبات جامعة ام القرى. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة ام القرى.
- النبهان، موسى(2004): أساسيات القياس في العلوم السلوكية. ط1، دار الشروق، الاردن.
- المزروع، ليلي بنت عبدالله(2008): فاعلية الذات وعلاقتها بكل من الدافعية للإنجاز والذكاء الوجداني لدى عينة من طالبات جامعة ام القرى. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد(8)، العدد(40)، ص 67-89 ، البحرين.
- ابو شيخة نادر والقريوتي(1991): ادارة الوقت في الاجهزة الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية دراسات المجلد 20/ العدد(1): 1993.
- البعلبكي، سمير(1997): إدارة الوقت وتحقيق التوتر، دار الاصدقاء، بيروت.
- العلي، نصر محمد ومحمد عبدالله سحلول(2006): العلاقة بين فاعلية الذات ودافعية الانجاز واثرها في التحصيل الاكاديمي لدى طلبة الثانوية في مدينة صنعاء، مجلة جامعة ام القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والانسانية المجلد(18)، العدد(1)، ص 91-130، السعودية.
- الصرن، رعد حسن(2000): فن وعلم إدارة الوقت ، دار الرضا للنشر، الجزء الأول دمشق.
- الطراونة، تحسين واللوزي، سلمان(1996): إدارة الوقت ، دراسة ميدانية استطلاعية ، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات العدد(11)ج2، الكرك- الاردن.
- احمد، احمد ابراهيم(1985): نحو تطوير الإدارة المدرسية دراسات نظرية وميدانية، دار المطبوعات الجديدة، مصر القاهرة.

- داود، عزيز حنا والعبيدي، ناظم هاشم(1990): علم النفس الشخصية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد.
- سلامة، كايد(1998): تنمية المهارات القيادية، ورقة عمل، جامعة اليرموك، اربد، الاردن.
- ياغي، محمد عبد الفتاح، ومحمد محمود الذنبيات(1991): أثر المستوى الوظيفي والتعليمي والخبرة العملية على سلوك المديرين، دراسة ميدانية تحليلية، مجلة البلقاء، مجلد1، العدد1، جامعة عمان الاهلية.
- جيرسمان: الصحيفة الاقتصادية [http://www.aleqt.com/2010 04/12/article_377859.html](http://www.aleqt.com/2010%2004/12/article_377859.html)
- الناشي، وجدان عبدالامير(2005): الذكاء الانفعالي وعلاقته بفاعلية الذات لدى المعلمين، الجامعة المستنصرية، كلية الاداب، (اطروحة دكتوراه غير منشورة).
- Anastasi,A.(1976): psychological testing, (4th ed), Macmillan publishers.
- Bailey,G,(1999):Academies Motivation and Self-Efficacy for Teaching and Research.Higher Education Research and Development, 18, 3, pp:343-359. Abstract Available. (online) at: [www.inforormawrd](http://www.inforormawrd.com). Com.
- Bandura, A, (1994): self-efficacy.In v.s. Ramachaudran (ED), Encyclopedia of human behavior. Vol. 4,pp 71-81, New York: Academic press. (Reprintnd in H.Friedman Ed, Encyclopedia of mental health. San Diego: Academic press, (1998).
- Boeree, C, G, (2006). Personality theories, Available. . (online) at [www.webspace.ship. Edu/cgboer/bandura.html](http://www.webspace.ship.edu/cgboer/bandura.html).
- Stevens, M, Ross, J, (2002).Utilizing Need for Cognition and perceived Self-Efficacy to predict Academic Performance. Journal of Applied. Social Psychology, 32, 8, pp:1687-1702. Abctract A vailable (online) at www.blackwell-synergy.com.
- Zimmerman, B, Bandura, A, Martinez-pons, M(1992). Self-Motivation for Academic Attainment: the Role of Self-Efficacy Beliefs and personal Goal Setting. American Educational Research, 29, 3, pp:663-676
- Brag, E. (1981). A Comparative . Study of loneliness and depression, Dissertation Abstracts international, Vol 39 (B-12), p. 6109.
- Cronbach, I, J.(1969): Essentials of psychological testing, new York, Harpar Brothers.
- Bandura, A, (1990): Social Cognitive Theory. In R. Vasta(Ed), 1-60, Annals of Child Development. Vol. 6 . Six Theories of Child Development. Greenwich, CT: JAI press.

إدارة الوقت وعلاقتها بفاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية

م. م. محمد عبد الكريم جعو

ملحق (1)

أسماء السادة الخبراء المحكمين على مقياسي إدارة الوقت و فاعلية الذات

ت	اللقب العلمي	أسم الخبير	التخصص	الكلية	الجامعة
1	أ.د.	قبيل كودي حسين	قياس وتقويم	التربية	المستنصرية
2	أ.م.د.	بلسم احمد علي	ادارة تربوية	التربية / ابن الرشد	بغداد
3	أ.م.د.	صنعاء يعقوب	قياس وتقويم	التربية	المستنصرية
4	أ.م.د.	عبد الكريم جعو خلف	علم الاجتماع	التربية	المستنصرية
5	أ.م.د.	أمل إسماعيل عايز	قياس وتقويم	التربية	المستنصرية
6	أ.م.د.	حقي اسماعيل الراوي	ادارة تربوية	كلية المأمون	المأمون
7	أ.م.د.	سحر هاشم محمد	قياس وتقويم	التربية	المستنصرية
8	م.د.	منتهى عبد الزهرة محسن	ادارة تربوية	التربية	المستنصرية
9	أ.م.د.	سامي عبد الفتاح رؤوف	ادارة تربوية	تربية / ابن الرشد	بغداد

ملحق (2)

مقياس إدارة الوقت بصيغته الأولية

أستبانة آراء الخبراء في صلاحية مقياس إدارة الوقت

الأستاذ الفاضل المحترم

تحية طيبة

يروم الباحث إجراء بحثه الموسومة بـ (إدارة الوقت وعلاقته بفاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية) ولتحقيق اهداف البحث تطلب توافر اداة لقياس (إدارة الوقت).

وبعد أطلاع الباحث على المقاييس السابقة سيتبنى مقياس (الطراونة واللوزي 1996) ويعرف الطراونة ادارة الوقت بأنه : (فن ترشيد واستعمال وقت المدير من خلال وضع الاهداف وتحديد مضيعات الوقت ووضع الأولويات واستعمال الأساليب الإدارية لتحقيق الإهداف بكفاءة وفاعلية). وقد أرتىء الباحث تبني المقياس الذي أعده (الطراونة واللوزي 1996) لقياس عملية إدارة الوقت وعلاقته بفاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية، وبالنظر إلى ما نعهده فيكم من خبرة في مجال العلوم التربوية والنفسية يرجو الباحث إبداء الرأي حول مدى صلاحية هذه الفقرات ، في قياس ادارة الوقت لدى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة المستنصرية وتعديل ماترونه مناسباً لكي يتناسب مع هدف البحث الحالي، يرجى وضع علامة (√) أمام المكان المناسب في كون الفقرة صالحة أو غير صالحة، مع إضافة التعديل المقترح، علماً أن بدائل الإجابة ستكون

إدارة الوقت وعلاقتها بفاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية

م. م. محمد عبد الكريم جعو

كالاتي : تنطبق عليّ بدرجة كبيرة جداً، وتنطبق عليّ بدرجة كبيرة، وتنطبق عليّ بدرجة متوسطة، وتنطبق عليّ بدرجة قليلة، وتنطبق عليّ بدرجة قليلة جداً.

مع جزيل الشكر والامتنان

الباحث

أولاً : مجال تخطيط الوقت وتنظيمه:

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل	التعديل المقترح	المجال
1	أضع جدولاً للدروس الأسبوعية يكفل الاستثمار الأمثل للوقت					
2	أضع جدولاً خاصاً لكل اجتماع قبل انعقاده					
3	أحرص على الوصول الى الجامعة قبل الدوام بوقت مناسب					
4	أقوم باعداد خطة سنوية شاملة ومفصلة للطلبة في بداية الدوام					
5	أحرص على توفير الوقت اللازم للإجابة على بريد الطلبة الرسمي وعل الاستفسارات المطلوبة					
6	أخصص الوقت اللازم لعقد اجتماعات مجلس القسم					
7	أتجنب إعطاء مواعيد خاصة اثناء الدوام الرسمي					
8	أفرض بعض الصلاحيات لمقرر القسم من اجل تحقيق الاستثمار الأمثل للوقت					
9	أعمل على توفير فرص النمو المهني والتقني لاعضاء الهيئة التدريسية					
10	أتابع المستوى العلمي والتربوي للطلبة					
11	أشجع اعضاء الهيئة التدريسية في القسم على استثمار الوقت					
12	أخصص وقتاً مناسباً لمقابلة اعضاء الهيئة التدريسية والطلبة					
13	أستخدم الكمبيوتر والهاتف لأختصار الوقت لإنجاز الأعمال المهمة					

ثانياً: مجال تنفيذ الوقت :

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل	التعديل المقترح	المجال
1	أخصص وقت كاف لتنفيذ المهام العاجلة التي تتطلبها رئاسة القسم او العمادة					
2	أخصص الوقت اللازم لمتابعة اعمال اللجان العلمية والتربوية					
3	أهتم بمراجعة القرارات والتشريعات التربوية والتعليمية بحدود الصلاحيات المخولة لنا					
4	أخصص الوقت اللازم للأشراف ومتابعة الامتحانات ونتائجها					

إدارة الوقت وعلاقتها بفاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية

م. م. محمد عبد الكريم جعو

5	أخصص وقتاً كافياً للأطلاع على خطط ومناهج أعضاء الهيئة التدريسية				
6	أخصص الوقت اللازم من أجل تنفيذ متابعة تنفيذ ال مناهج الدراسية المقررة				
7	السعي إلى تحديد السبلات في الخطط الشهرية والسنوية				
8	أخصص بعض الوقت للإشراف على أعمال التدريسيين والموظفين				
9	اعطي الوقت اللازم من أجل تقييم الاداء الشهري والسنوي لأعضاء الهيئة التدريسية				
10	أخصص بعض الوقت لمتابعة الأنشطة اللاصفية في القسم				

ثالثاً: مجال الرقابة على الوقت:

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل	التعديل	المجال
1	أحدد الوقت اللازم لمتابعة اللجان العلمية والتربوية في القسم					
2	أخصص جزءاً من وقتي لزيارة أعضاء الهيئة التدريسية في القاعات الدراسية					
3	أخصص وقتاً كافياً للأطلاع على خطط أعضاء الهيئة التدريسية واساليب تدريسيهم					
4	أخصص بعض الوقت للإشراف على أعمال المقررين والموظفين في القسم					
5	أعمل على اشاعة روح الفريق الواحد من أجل تنفيذ المهام التربوية والعلمية في الوقت المناسب					
6	أخصص جزءاً من وقتي للإشراف على البيانات والاحصائيات الخاصة بقبول الطلبة الجدد في القسم					
7	أخصص الوقت اللازم لمعالجة المشكلات التي تواجه الهيئة التدريسية					
8	أخصص الوقت المناسب لمتابعة الدوام الرسمي لأعضاء الهيئة التدريسية					
9	أخصص وقتاً كافياً لمتابعة الدوام للطلبة من خلال جدول الحضور والانصراف					
10	أخصص وقتاً كافياً للإشراف والاطلاع على تنظيم الوقت المحدد لأمتحانات طلبة القسم					

ملحق (3)

مقياس إدارة الوقت بصيغته النهائية

م/ أستبانة

أستاذي الفاضل رئيس القسم المحترم

تحية طيبة

بين يديك مجموعة من المواقف التي قد تمر بها في مجال عملك كونك رئيس لقسم علمي في الجامعة المستنصرية يرجى تفضلكم بقراءة المواقف والأجابة عنها جميعها وذلك بوضع علامة (✓) تحت واحد من البدائل الخمسة الموجودة إمام كل فقرة بما ينطبق عليك، مع العلم انه لا توجد إجابة صحيحة أو إجابة غير صحيحة لأن جميع الإجابات وارده في العمل، وأعلمكم أن أجابتكم ستحاط بالسرية التامة ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

مع خالص شكر الباحث وتقديره ...

ملاحظة

يرجى ملئ البيانات الآتية :-

- 1- النوع : ذكر ☐ أنثى ☐
- 2- التخصص : علمي ☐ أنساني ☐

الباحث

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	قليلاً	نادراً
1	أضع جدولاً للدروس الأسبوعية يكفل الاستثمار الأمثل للوقت					
2	أضع جدولاً خاصاً لكل اجتماع قبل انعقاده					
3	أحرص على الوصول الى الجامعة قبل الدوام بوقت مناسب					
4	أقوم باعداد خطة سنوية شاملة ومفصلة للطلبة في بداية الدوام					
5	أحرص على توفير الوقت اللازم للإجابة على بريد الطلبة الرسمي وعل الاستفسارات المطلوبة					
6	أخصص الوقت اللازم لعقد اجتماعات مجلس القسم					
7	أتجنب إعطاء مواعيد خاصة اثناء الدوام الرسمي					
8	أفرض بعض الصلاحيات لمقرر القسم من اجل تحقيق الاستثمار الأمثل للوقت					
9	أعمل على توفير فرص النمو المهني والتقني لاعضاء الهيئة التدريسية					

إدارة الوقت وعلاقتها بمعالجة الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية

م. م. محمد عبد الكريم جعو

10	اتابع المستوى العلمي والتربوي للطلبة				
11	اشجع اعضاء الهيئة التدريسية في القسم على استثمار الوقت				
12	اخصص وقتاً مناسباً لمقابلة اعضاء الهيئة التدريسية والطلبة				
13	استخدم الكمبيوتر والهاتف لأختصار الوقت لإنجاز الأعمال المهمة				
14	اخصص وقت كاف لتنفيذ المهام العاجلة التي تتطلبها رئاسة القسم او العمادة				
15	اخصص الوقت اللازم لمتابعة اعمال اللجان العلمية والتربوية				
16	اهتم بمراجعة القرارات والتشريعات التربوية والتعليمية بحدود الصلاحيات المخولة لنا				
17	اخصص الوقت اللازم للأشراف ومتابعة الامتحانات ونتائجها				
18	أخصص وقتاً كافياً للأطلاع على خطط ومناهج أعضاء الهيئة التدريسية				
19	اخصص الوقت اللازم من اجل تنفيذ متابعة تنفيذ ال مناهج الدراسية المقررة				
20	السعي إلى تحديد السليبات في الخطط الشهرية والسنوية				
21	اعطي الوقت اللازم من اجل تقويم الاداء الشهري والسنوي لأعضاء الهيئة التدريسية				
22	اخصص بعض الوقت لمتابعة الانشطة اللاصفية في القسم				
23	أحدد الوقت اللازم لمتابعة اللجان العلمية والتربوية في القسم				
24	أخصص جزءاً من وقتي لزيارة اعضاء الهيئة التدريسية في القاعات الدراسية				
25	أخصص وقتاً كافياً للأطلاع على خطط أعضاء الهيئة التدريسية واساليب تدريسهم				
26	أخصص بعض الوقت للأشراف على اعمال المقررين والموظفين في القسم				
27	أعمل على اشاعة روح الفريق الواحد من اجل تنفيذ المهام التربوية والعلمية في الوقت المناسب				
28	اخصص جزءاً من وقتي للأشراف على البيانات والاحصائيات الخاصة بقبول الطلبة الجدد في القسم				
29	اخصص الوقت اللازم لمعالجة المشكلات التي تواجه				

إدارة الوقت وعلاقتها بفاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية

م. م. محمد عبد الكريم جعو

					الهيئة التدريسية	
					أخصص الوقت المناسب لمتابعة الدوام الرسمي لأعضاء الهيئة التدريسية	30
					أخصص وقتاً كافياً لمتابعة الدوام للطلبة من خلال جدول الحضور والانصراف	31
					أخصص وقتاً كافياً للإشراف والإطلاع على تنظيم الوقت المحدد لامتحانات طلبة القسم	32

ملحق (4)

مقياس فاعلية الذات بصيغته الأولى

أستبانة آراء الخبراء في صلاحية مقياس فاعلية الذات

الأستاذ الفاضل المحترم

تحية طيبة

يروم الباحث إجراء بحثه الموسومة بـ (إدارة الوقت وعلاقته بفاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية) ولتحقيق أهداف البحث تطلب توافر أداة لقياس (فاعلية الذات).

وبعد أطلاع الباحث على المقاييس السابقة سيتبنى مقياس (راقية إبراهيم العزاوي، 2008) وتعرف راقية فاعلية الذات بأنه : (معتقدات الافراد في قدراتهم لتحقيق الاهداف والتغلب على الصعوبات التي تواجههم والتي تحدد النشاط والجهد المبذول في أداء المهام). وقد أرتىء الباحث تبني المقياس الذي أعده (راقية إبراهيم العزاوي، 2008) لقياس عملية إدارة الوقت وعلاقته بفاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية، وبالنظر إلى ما نعهده فيكم من خبرة في مجال العلوم التربوية والنفسية يرجو الباحث إبداء الرأي حول مدى صلاحية هذه الفقرات ، في قياس فاعلية الذات لدى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة المستنصرية وتعديل ماترونه مناسباً لكي يتناسب مع هدف البحث الحالي، يرجى وضع علامة (√) أمام المكان المناسب في كون الفقرة صالحة أو غير صالحة، مع إضافة التعديل المقترح، علماً أن بدائل الإجابة ستكون كالاتي : تنطبق عليّ بدرجة كبيرة جداً، وتنطبق عليّ بدرجة كبيرة، وتنطبق عليّ بدرجة متوسطة، وتنطبق عليّ بدرجة قليلة، وتنطبق عليّ بدرجة قليلة جداً.

مع جزيل الشكر والامتنان

الباحث

إدارة الوقت وعلاقتها بفاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية

م. م. محمد عبد الكريم جعو

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل	التعديل المقترح	المجال
1	إذا ظهرت عقبات في حياتي، يمكنني ان اجد الوسائل المناسبة للتغلب عليها					
2	من السهل علي المحافظة على مستوى طموحاتي					
3	مهما كانت الظروف، فأنني أستطيع التعامل مع احداث الحياة					
4	اجيد السيطرة على المواقف الطارئة					
5	استطيع حل المشكلات التي تواجهني، لو بذلت الجهد الكافي					
6	عندما اواجه بدائل متعددة في الحياة، أستطيع اختيار الانسب منها					
7	بأمكنني التعلم من خبرات الحياة لتجاوز مصاعب المستقبل					
8	استطيع ان اجعل من الفشل خطوة نحو النجاح					
9	انا قادر على توجيه تفكيري نحو انجاز اهدافي					
10	لدي القدرة على تعزيز امكانياتي لآكون اقوى مما انا عليه					
11	اثق بقدراتي لاني شخص مثابر					
12	استطيع التواصل مع اصدقائي مهما كثرت مشاغلي					
13	بأمكنني ان اكون شخصاً محبوباً من الآخرين، على الرغم من انتمائنا الى شرائح مختلفة					
14	لدي علاقات اجتماعية واسعة تمكنني من التعلم من اخطاء الآخرين					
15	استطيع ان اجعل الناس يحترموني ويتسامحون مع الاخطاء التي ارتكبها بحقهم					
16	استطيع ان اكون سمعة حسنة بين الناس تجعلني بعيداً عن الشبهات					
17	اتمكن من اقناع الناس بعدم مصداقية الشائعات التي تقال عني					
18	يمكنني ان اعبر عن ارائي بحرية مع زملائي					
19	انا قادر على التأثير في القرارات التي تتخذها اسرتي					
20	يمكنني مساعدة زملائي التدريسيين لتطوير مهاراتهم الادارية					
21	استطيع التأثير في زملائي بالعمل للحصول على حقوقي					
22	لدي مهارات تعزز روح التعاون بين الكادر التدريسي					

إدارة الوقت وعلاقتها بفاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية

م. م. محمد عبد الكريم جعو

23	اتمكن من خفض التوترات والمشاحنات بين تدريسي القسم				
24	بأمكناني العمل على زيادة تذكر الطلبة لما تعلموه في المحاضرات السابقة				
25	من السهل علي ان اجعل الطلبة يعملون بتعاون				
26	اعرف كيف اعمل على زيادة دافعية الطلبة للتعلم				
27	اتمكن من التأثير في الطلبة بجعلهم يقومون بالواجبات الدراسية العبة				
28	استطيع ان اكسب تعاون اولياء امور الطلبة لرفع مستوى ابنائهم المتأخرين دراسياً				
29	من السهل علي مساعدة الطلبة للتغلب على ظروف المجتمع التي تعيق تعلمهم				
30	انجح في جعل الطلبة يتجاوزون احباطاتهم في العملية التربوية				
31	لدي القدرة على توصيل المادة الدراسية بشكل واضح الى الطلبة				
32	استطيع ان اجعل الطلبة يحبون الدرس				
33	يمكنني السيطرة على السلوك الفوضوي للطلبة				
34	لدي القدرة على اقناع الطلبة على عدم المحافظة على اثاث الكلية				
35	يمكنني المساهمة في جعل القسم مكاناً محبباً للطلبة				
36	استطيع العمل على اقناع الطلبة بالالتزام بالدوام				

مقياس فاعلية الذات بصيغته النهائية

م/ أستبانة

أستاذي الفاضل رئيس القسم المحترم

تحية طيبة

بين يديك مجموعة من المواقف التي قد تمر بها في مجال عملك كونك رئيس لقسم علمي في الجامعة المستنصرية يرجى تفضلكم بقراءة المواقف والأجابة عنها جميعها وذلك بوضع علامة (√) تحت واحد من البدائل الخمسة الموجودة إمام كل فقرة بما ينطبق عليك، مع العلم انه لا توجد إجابة صحيحة أو إجابة غير صحيحة لأن جميع الإجابات وارده في العمل، وأعلمكم أن أجابكم ستحاط بالسرية التامة ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

مع خالص شكر الباحث وتقديره ...

ملاحظة

إدارة الوقت وعلاقتها بفاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية

م. م. محمد عبد الكريم جعو

يرجى ملئ البيانات الآتية :-

- 1- النوع : ذكر ☐ أنثى ☐
- 2- التخصص : علمي ☐ أنساني ☐

الباحث

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	قليلاً	نادراً
1	من السهل علي ان اجعل الطلبة يعملون بتعاون					
2	اعرف كيف اعمل على زيادة دافعية الطلبة للتعلم					
3	اتمكن من التأثير في الطلبة بجعلهم يقومون بالواجبات الدراسية العبة					
4	استطيع ان اكسب تعاون اولياء امور الطلبة لرفع مستوى ابنائهم المتأخرين دراسياً					
5	من السهل علي مساعدة الطلبة للتغلب على ظروف المجتمع التي تعيق تعلمهم					
6	انجح في جعل الطلبة يتجاوزون احباطاتهم في العملية التربوية					
7	لدي القدرة على توصيل المادة الدراسية بشكل واضح الى الطلبة					
8	استطيع ان اجعل الطلبة يحبون الدرس					
9	يمكنني السيطرة على السلوك الفوضوي للطلبة					
10	لدي القدرة على اقناع الطلبة على عدم المحافظة على اثاث الكلية					
11	يمكنني المساهمة في جعل القسم مكاناً محبباً للطلبة					
12	استطيع العمل على اقناع الطلبة بالالتزام بالدوام					
13	اذا ظهرت عقبات في حياتي، يمكنني ان اجد الوسائل المناسبة للتغلب عليها					
14	من السهل علي المحافظة على مستوى طموحاتي					
15	مهما كانت الظروف، فانني استطيع التعامل مع احداث الحياة					
16	اجيد السيطرة على المواقف الطارئة					
17	استطيع حل المشكلات التي تواجهني، لو بذلت الجهد الكافي					
18	عندما اواجه بدائل متعددة في الحياة، استطيع اختيار الانسب منها					
19	بأمكنني التعلم من خبرات الحياة لتجاوز مصاعب المستقبل					

إدارة الوقت وعلاقتها بفاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية

م. م. محمد عبد الكريم جعو

20	استطيع ان اجعل من الفشل خطوة نحو النجاح				
21	انا قادر على توجيه تفكيري نحو انجاز اهدافي				
22	لدي القدرة على تعزيز امكانياتي لآكون اقوى مما انا عليه				
23	اثق بقدراتي لاني شخص مثابر				
24	استطيع التواصل مع اصدقائي مهما كثرت مشاغلي				
25	بأمكنني ان اكون شخصاً محبوباً من الآخرين، على الرغم من انتمائنا الى شرائح مختلفة				
26	لدي علاقات اجتماعية واسعة تمكنني من التعلم من اخطاء الآخرين				
27	استطيع ان اجعل الناس يحترموني ويتسامحون مع الاخطاء التي ارتكبتها بحقهم				
28	استطيع ان اكون سمعة حسنة بين الناس تجعلني بعيداً عن الشبهات				
29	اتمكن من اقناع الناس بعدم مصداقية الشائعات التي تقال عني				
30	يمكنني ان اعبر عن ارائي بحرية مع زملائي				
31	انا قادر على التأثير في القرارات التي تتخذها اسرتي				
32	يمكنني مساعدة زملائي التدريسيين لتطوير مهاراتهم الادارية				
33	استطيع التأثير في زملائي بالعمل للحصول على حقوقي				
34	لدي مهارات تعزز روح التعاون بين الكادر التدريسي				
35	اتمكن من خفض التوترات والمشاحنات بين تدريسي القسم				
36	بأمكنني العمل على زيادة تذكر الطلبة لما تعلموه في المحاضرات السابقة				

Abstract

The attention of specialists and researchers in the educational administration has increased in terms of time management and how to invest it because of its contribution to advancing the process of educational institutions ... Thomas said that those interested in administrative organizations and their problems have now turned from these problems to focus on time management as an urgent need for growth. By investing managers and using it optimally through good investment (Thomas, 1989: 7). The concept of self-efficacy is one of the concepts that contribute to the building of the personality of the individual and the ability to face different life situations, and his orientation towards knowledge that the presidency of the department, represented by the leadership of educational college, facing problems and requirements and great tasks as the importance of time management and its relationship to self-efficacy is greatly increased The heads of scientific departments as well as their influence on the behavior of society and teachers and students on the one hand and their administrative work on the other. Therefore, the current research aims to identify the level of time management processes, and identify the level of self-efficacy among the heads of scientific departments at Mustansiriyah University, and the difference between them depending on the gender variable (male – female) and specialization (scientific – human).