

إدارة الوقت وعلاقتها بمهارات الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات الرياضية بالمملكة العربية السعودية

* د/ محمود صديق عبد الواحد سعد

مقدمة:

يعد الإهتمام بالوقت والحرص عليه من المبادئ الرئيسية التي يدعونا إليها ديننا الإسلامي، واستثمار الفرد للوقت ينعكس على حياه الفرد بالنفع، ويعود على المجتمع بالقيمة، وهو ما دعا الكثير من المجتمعات إلى إطلاق مبادرات وتشكيل لجان مجتمعية تسعى نحو توعية الأفراد بضرورة استثمار أوقاتهم، بما يحقق النفع لمجتمعهم، فالبداية الحقيقية للمجتمعات تبدأ بإدارة أوقاتهم، والنظر لمستقبلهم.

وتواجه المؤسسات المجتمعية -على اختلاف مهامها وأنواعها وأحجامها- العديد من القضايا والمشكلات التي تتطلب من قياداتها والعاملين فيها ضرورة التفكير في التقليل من الاعتماد على المنهج التقليدي القائم على المحاولة والخطأ في حل المشكلات ومحاولة توظيف المنهج الإبداعي في هذا الشأن (٣٢ : ١٨) .

وقد أجمع كُتّاب الإدارة والمديرون اليوم على أن حاجة المنظمات إلى الإبداع الإداري حاجة ملحة تفرضها التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية وغيرها، في المجتمع بالإضافة إلى الظروف المتغيرة والمعقدة التي تعيشها المنظمات المعاصرة. (٢ : ٨٧).

ويرى طارق السويدان أن علماء النفس والإدارة قد زاد اهتمامهم بدراسة الإبداع والمبدعين في النصف الثاني من القرن العشرين فلم يشهد تاريخ البشرية حقبه من الزمن تحدث فيها العديد من الكتاب والمفكرين عن حاجة هذا العصر إلى المبدعين من الناس بمثل ماحدث في هذه الفترة الأخيرة، والحقيقة أن السبيل إلى تقدم الإنسان لا يتحقق إلا عن طريق تدريبية على الإبداع ودعمه لقدراته الإبداعية بشكل دائم ومستمر، كما يجب على المجتمع استقطاب أفراد ذوى السمات والقدرات الإبداعية ليساهموا بما لديهم من مواهب في عمليات التطوير المختلفة. (٢٨ : ١٩)

ويعتبر الإبداع الإداري أحد المقومات الأساسية في عملية التطوير التنظيمي؛ فالتطورات التي أفرزها عصر ثورة المعلومات والانفجار التكنولوجي أوجدت مشكلات عدة، منها ما هو نفسي ومنها ما هو تكنولوجي واقتصادي واجتماعي، لذلك كان من المحتم على المنظمات أن تستجيب

لهذه التطورات بإحداث التعديلات التي تواكب هذه التطورات وتكون هذه الاستجابة عن طريق الأفكار الجديدة والأساليب الحديثة التي تمكن المنظمات من مواجهة التحديات والمشكلات.

(١٦ : ٢٤)

ولكي تتم عملية الإبداع، لابد من وجود الإمكانيات اللازمة للابتكار والإبداع، ومهما كانت قدرتك الإبتكارية ومستوى معرفتك أو مهارتك لن تتمكن من الاستفادة من هذه القدرات والطاقات واستغلالها الاستغلال الأمثل ما لم تكن تعمل في بيئة متعاونة ومرنه ستكون النتيجة عدم الإبداع.

(٣٩ : ٤٦)

ومن هنا جاءت أهمية إدارة الوقت ودورها الحاسم والاستراتيجي في هذا العصر الذي تعددت فيه المطالب المهنة ، وتزايدت الضغوطات الاجتماعية، وبروز ثورة التقنية، وانفجار المعلومات، مما تحتم معه الاهتمام والتركيز على إدارة الوقت، وضرورة معرفة خطط وآليات وطرق ووسائل إدارة الوقت، وإفراد مساحة لعرض أنواع إدارات الوقت وتطبيقاتها في مجالات مختلفة. وكذلك متابعة قصص الناجحين، وكيف حرصوا على تنمية أوقاتهم بكفاءة وفاعلية حتى وصلوا إلى قمة النجاح والتفوق.

وجاءت الدراسة الحالية كمحاولة جادة للتعرف على العلاقة بين إدارة الوقت ومهارات الإبداع الإداري بشكل يمكن فيما بعد من بناء برامج تنموية للأفراد والمؤسسات مبنية على تشخيص دقيق لواقع ممارسات إدارة الوقت داخل المؤسسات الرياضية .

مشكلة الدراسة:

يشير **محمد البخاري** إلى إن المهارات الإبداعية موجودة عند كل الأفراد بنسب متفاوتة، وهي بحاجة إلى الإيقاظ والتدريب لكي تؤتي ثمارها، وإن النمطية في الأساليب التعليمية تعيق تلك القدرات ولا تؤدي إلى إعداد أفراد يمتازون بالفكر الإبداعي وقادرين على الإنتاج المتنوع والجديد، والذي بلا شك يدعم التنمية الشاملة لمجتمعنا.

وحسب علم الباحث، فإنه يوجد العديد من الدراسات العلمية المحلية والعربية والأجنبية التي تناولت موضوع إدارة الوقت، ومنها دراسة **ايهاب النعاس** (٢٠٠٣) و دراسة **ابتسام حلواني**؛ وآخرون (١٩٩٥) كذلك دراسات أخرى مماثلة تناولت موضوع الإبداع الإداري، من جوانب كثيرة. مثل دراسة **تركي الحقباني** (١٤١٨) ودراسة **حامد السميري** (١٤٢٤) ولكن لا يوجد أي دراسة سابقة في حدود علم الباحث تتعلق بإدارة الوقت وعلاقتها بمهارات الإبداع الإداري بالمؤسسات الرياضية بالمملكة العربية السعودية .

وقد جاءت هذه الدراسة تحقياً لبعض مما أوصت به الدراسات السابقة ، والذي يتمثل في إجراء المزيد من البحوث والدراسات عن ممارسة إدارة الوقت ومهارات الإبداع الإداري، ومن تلك

الدراسات دراسة بشير الزهراني (١٤٢٧) ودراسة فهد الغيثي (١٤٢٢) ودراسة طه المعلم (١٤٢٣) .

ومن خلال الخبرة الميدانية للباحث في الميدان الرياضي لاحظ وجود قصور في إدراك أهمية الوقت لدى العاملين على اختلاف درجاتهم الوظيفية بالمؤسسات الرياضية نظراً لعدم وجود برامج تدريبية للتوعية بأهمية استثمار الوقت ، وفي الوقت نفسه لاحظ الباحث وجود قصور لدى المشرفين ومديري المؤسسات الرياضية في القيام بالمهام الإدارية.

لذلك فإن هذه الدراسة تحاول أن تلقي الضوء على واقع ممارسة إدارة الوقت لدى العاملين وعلاقته بمهارات الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات الرياضية بالمملكة العربية السعودية حيث ان خطط العمل داخل الجامعة سنوية ولا تتناسب مع الوقت خلال فترة الدراسة لذا لا بد من وضع خطط تتناسب مع الوقت
أهمية الدراسة والحاجة اليها :

١. ندرة الدراسات والأبحاث العربية المتعلقة بمتغيري الدراسة إدارة الوقت، بمهارات الابداع الاداري في المؤسسات الرياضية.

٢. زيادة الإثراء المعرفي بالحقول الدراسية المتعلقة بإدارة الوقت والابداع الإداري، لما قد تشكله نتائج هذه الدراسة من حافز قوي للقيام بدراسات مكملة، أو لمحاكاة الدراسة عينها في بيئاتٍ أخرى .

٣. بناء برامج تنموية لمهارات العاملين في المؤسسات الرياضية، بناءً على نتائج الدراسة.

هدف الدراسة:

يهدف البحث الى التعرف على ادارة الوقت وعلاقتها بمهارات الابداع الاداري لدي العاملين في المؤسسات الرياضية من خلال :

١. العلاقة بين إدارة الوقت ومهارات الإبداع الإداري لدى العاملين بالمؤسسات الرياضية .
٢. تحديد اوجه الاختلاف في ممارسات إدارة الوقت ومهارات الإبداع الإداري بين المؤسسات الرياضية (حكومي، أهلي) .
٣. تحديد اوجه الاختلاف بين في ممارسات أدارة الوقت ومهارات الابداع الأداري في المؤسسات الرياضية وفقاً لكل وظيفة (مدرب - مشرف - مدير).

تساؤلات البحث :-

١. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت ومهارات الابداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات الرياضية بالمملكة العربية السعودية (مدرب-مشرف-مدير)؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المؤسسات الرياضية (حكومي، أهلي) في كل من إدارة الوقت ومهارات الإبداع الإداري ؟

٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وظيفة العاملين في المؤسسات الرياضية (مدرب، مشرف، مدير) في كل من إدارة الوقت و مهارات الإبداع الإداري؟

حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة الحالية على الحدود التالية :

١. مجتمع المؤسسات الرياضية الحكومية والأهلية بالرياض.
٢. تصميم أدوات القياس وهي استبيان تشخيص إدارة الوقت، ومقياس ومهارات الإبداع الإداري.
٣. بحث العلاقة بين إدارة الوقت ومهارات الإبداع الإداري.
٤. التطبيق خلال شهر أكتوبر ونوفمبر وديسمبر من العام ٢٠١٣م.

إجراءات الدراسة

منهج الدراسة:

تتبع الدراسة الحالية المنهج الوصفي حيث بحث العلاقة بين إدارة الوقت ومهارات الإبداع الإداري .

مجتمع البحث :

يتكون مجتمع البحث من العاملين بالمؤسسات الرياضية بمدينة الرياض - المملكة العربية السعودية (الاندية الرياضية - الهيئة العامة للشباب) .

عينة الدراسة :

تمثلت عينة الدراسة من ١٤٠ فردًا من العاملين بالمؤسسات الرياضية بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، موزعة كالتالي:

جدول (١)

توزيع عينة الدراسة على المؤسسات الرياضية

الوظيفة	حكومي	أهلي	المجموع
مدرب	٣٥	٤٥	٨٠
مشرف	١٥	٢٣	٣٨
مدير	١٠	١٢	٢٢
المجموع	٦٠	٨٠	١٤٠

أدوات الدراسة :

١- استبيان ادارة الوقت لمهارات الابداع الاداري للمؤسسات الرياضية
إعداد/ الباحث
وصف الاستبيان:

يهدف الاستبيان إلى تشخيص مدى قدرة الشخص على إدارة الوقت خلال قيامة بمهامه الإدارية والموكلة اليه ، وتم بناء الاستبيان من خلال مراجعة نتائج الدراسات والبحوث التي اجريت في مجال إدارة الوقت ، ومراجعة الاستبيان المتعلقة بمجالات إدارة الوقت مثل (Stoilov, 2012; Thomson, 2011; Titus, 2007) ، وبناءً على ذلك تم بناء عبارات الاستبيان، وعرضه على مجموعة من المحكمين المتخصصين في التربية وعلم النفس والقياس والإدارة والحاصلين على درجة الدكتوراه كحد ادني او خبرة فى العمل بالمجال الرياضي لاتقل عن ١٥ عاماً وذلك فى الفترة من ١ / ٥ / ٢٠١٣ حتى ١ / ٦ / ٢٠١٣ م ، ثم تبع ذلك تم تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعيه من مجتمع البحث وخارج عينة البحث مكونة من ٤١ فرداً من العاملين في القطاع الإداري وخارج عينة الدراسة للتحقق من صدق وثبات الاستبيان فى الفترة من ١٥ / ٧ / ٢٠١٣ حتى ١ / ٨ / ٢٠١٣ م .

الخصائص السيكومترية للاستبيان :

قام الباحث بتقدير مؤشرات الصدق والثبات للاستبيان تشخيص إدارة الوقت الإداري بعد تطبيقه على أفراد العينة الاستطلاعية (٤١ فرداً) ، وجاءت النتائج على النحو التالي:

(أ) الصدق:

تم حساب صدق الاستبيان عن طريق حساب التجانس الداخلي للاستبيان، من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجات الطلاب على كل مفردة والدرجة الكلية للاستبيان، لمفردات الاستبيان البالغ عددها (٢٠) مفردة، وجاءت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٢)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للاستبيان في مقياس

تشخيص إدارة الوقت الإداري

م	العبارات	معامل الارتباط
١	أتعامل مع كل ورقة عمل مرة واحدة فقط	0.321*
٢	أبدأ مشاريعي وأنها في الوقت المحدد لذلك	0.362*
٣	أهدر الوقت في إنجاز المهام والموضوعات غير الضرورية.	0.385*
٤	أقوم كل يوم بعمل شيء يقربني من أهدافي بعيدة المدى	0.320*
٥	أحدد الوقت المناسب لتنفيذ المهام المختلفة.	0.337*
٦	أنجز المهام التي توكل إلي فجاءه.	0.371*
٧	أقدر مقدار الوقت اللازم لإنجاز كل مهمة أو موضوع.	0.354*

تابع جدول (٢)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للاستبيان في مقياس

تشخيص إدارة الوقت الإداري

م	العبارات	معامل الارتباط
٨	أبذل المزيد من الجهد كلما اقترب الموعد النهائي لإتمام مهامي.	0.441**
٩	أصل إلى العمل أو الاجتماعات أو الأحداث في الوقت المناسب	0.312*
١٠	أقوم بتفويض المهام بطريقة جيدة	0.446**
١١	أستخدم قائمة مكتوبة بالمهام التي يجب إنجازها يومياً.	0.372*
١٢	امتلك وقتاً كافياً لإنجاز المهام التي أكلف بعملها.	0.322*
١٣	أعرف مسئولياتي وواجباتي وما أريد انجازه.	0.344*
١٤	أحدد أهدافي المهنية والشخصية وأطورها	0.387*
١٥	أستغرق وقتاً طويلاً للعثور على أشياءي لأن مكتبي غير مرتب.	0.318*
١٦	أتابع إنجاز مهامي خلال الوقت الذي خططت له.	0.361*
١٧	أطور طريقي في إنجاز المهام إذا كانت لا تحقق نتائج إيجابية.	0.454**
١٨	أكثر من المكالمات الهاتفية غير الضرورية.	0.346*
١٩	أتعامل بفعالية مع الزوار الذين يهدرون وقتي	0.333*
٢٠	أركز على منع وقوع المشكلات أكثر من محاولة حلها عندما تقع	0.486**

(* داله عند مستوى (٠.٠٥) (** داله عند مستوى (٠.٠١))

ومن خلال الجدول السابق يتضح ان معاملات الارتباط تتراوح بين ٠.٣١٢ و ٠.٤٨٦ وجميعها دالة احصائياً ؛ مما يدل على أن مؤشرات التجانس الداخلي للاستبيان تشخيص إدارة الوقت الإداري عاليه، مما يجعلها مقبولة علمياً.

(ب) الثبات :

تم حساب الثبات بطريقة الفا كرونباخ للاستبيان ككل، وبلغت قيمة معامل الفا كرونباخ(α)

للإختبار ككل (0.841)

كما تم حساب قيم معامل ثبات الفا كرونباخ(α) للاستبيان ككل بعد استبعاد درجة كل مفردة على

حده وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٣)

قيم معاملات الفا كرونباخ للاستبيان ككل بعد استبعاد درجة كل مفردة
على حدة في استبيان تشخيص إدارة الوقت الإداري

م	العبارات	معامل الارتباط
١	أتعامل مع كل ورقة عمل مرة واحدة فقط	0.835
٢	أبدأ مشاريعي وأنها في الوقت المحدد لذلك	0.834
٣	أهدر الوقت في إنجاز المهام والموضوعات غير الضرورية.	0.837
٤	أقوم كل يوم بعمل شيء يقربني من أهدافي بعيدة المدى	0.831
٥	أحدد الوقت المناسب لتنفيذ المهام المختلفة.	0.833
٦	أنجز المهام التي توكل إلي فجاءه.	0.837
٧	أقدر مقدار الوقت اللازم لإنجاز كل مهمة أو موضوع.	0.835
٨	أبذل المزيد من الجهد كلما اقترب الموعد النهائي لإتمام مهامي.	0.823
٩	أصل إلى العمل أو الاجتماعات أو الأحداث في الوقت المناسب	0.836
١٠	أقوم بتفويض المهام بطريقة جيدة	0.824
١١	أستخدم قائمة مكتوبة بالمهام التي يجب إنجازها يومياً.	0.827
١٢	أمتلك وقتاً كافياً لإنجاز المهام التي أكلف بعملها.	0.834
١٣	أعرف مسؤولياتي وواجباتي وما أريد إنجازه.	0.834
١٤	أحدد أهدافي المهنية والشخصية وأطورها	0.833
١٥	أستغرق وقتاً طويلاً للعثور على أشياءي لأن مكتبي غير مرتب.	0.833
١٦	أتابع إنجاز مهامي خلال الوقت الذي خططت له.	0.834
١٧	أطور طريقتي في إنجاز المهام إذا كانت لا تحقق نتائج إيجابية.	0.823
١٨	أكثر من المكالمات الهاتفية غير الضرورية.	0.833
١٩	أتعامل بفعالية مع الزوار الذين يهدرون وقتي	0.791
٢٠	أركز على منع وقوع المشكلات أكثر من محاولة حلها عندما تقع	0.795

وعند مقارنة قيمة معامل الثبات الفا (α) بعد حذف كل مفردة على حدة بقيمة الفا (α) الكلية للاستبيان، كانت قيمة الفا (α) الكلية للاستبيان أكبر من جميع قيم الفا (α) بعد حذف كل مفردة؛ مما يدل على توافر شرط الثبات بدرجة مقبولة عملياً في استبيان تشخيص إدارة الوقت الإداري.

٢) استبيان مهارات الإبداع الإداري إعداد/ الباحث

يهدف الاستبيان إلى قياس مهارات الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات الرياضية، وتم بناء الاستبيان من خلال مراجعة نتائج الدراسات والبحوث التي أجريت في مجال مهارات الإبداع الإداري مثل، ومراجعة الاستبيان المتعلقة مثل (MacCann, et al 2011 ; Green, et al 2011) (et. Al. 2012)، وبناءً على ذلك تم تحديد محاور الاستبيان ثم وضع العبارات الخاصة لكل

محور ، وعرضه على مجموعة من المحكمين المتخصصين في التربية وعلم النفس والقياس والإدارة، ثم تبع ذلك تم تطبيق الاستبيان على عينة مكونة من ٣٨ فرداً من العاملين في القطاعات الرياضية للتحقق من صدق وثبات الاستبيان.

الخصائص السيكومترية للاستبيان :

قام الباحث بتقدير مؤشرات الصدق والثبات لاستبيان مهارات الإبداع الإداري بعد تطبيقه على أفراد العينة الاستطلاعية (٣٨ فرداً) من مجتمع البحث وخارج عينة الدراسة ، وجاءت النتائج على النحو التالي:

١- الصدق:

تم حساب صدق الاستبيان عن طريق حساب التجانس الداخلي للاستبيان، من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجات الطلاب على كل مفردة والدرجة الكلية للاستبيان، لمفردات الاستبيان البالغ عددها (٢٠) مفردة. وجاءت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٤)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للاستبيان

م	العبارات	معامل الارتباط
١	أطبق طرق وأساليب جديدة لحل أية مشكلة تواجهني في العمل.	0.348*
٢	أنجز أعمالي بأسلوب متطور وجديد.	0.477**
٣	أحرص على تقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة.	0.485**
٤	أمتلك الحجة القوية والقدرة على الإقناع.	0.515**
٥	أتمتع بمهارة فائقة في النقاش والحوار.	0.514**
٦	أعبر عن أفكار ومقترحاتي حتى إذا كانت مخالفة لرؤسائي.	0.411**
٧	أهتم بالآراء المخالفة لآرائني لاستفيد من أفكار الآخرين.	0.525**
٨	أحرص على الاستفادة من الانتقادات والملاحظات التي توجه لي.	0.452**
٩	أنتقد الأفكار الجديدة حتى إذا كان هناك احتمال لنجاحها.	0.433**
١٠	أتردد في تطبيق أساليب جديدة لأداء العمل خوفاً من الفشل.	0.477**
١١	أأخذ القرارات وفقاً لأسس مدروسة.	0.342*
١٢	أمتلك القدرة على تبسيط وتنظيم أفكارني.	0.541**
١٣	أحتاج إلى تعليمات مفصلة عند تكليفي بأي عمل.	0.321*
١٤	أمتلك رؤية دقيقة لمشكلات العمل.	0.577**
١٥	أتوقع مشكلات العمل قبل حدوثها.	0.462**
١٦	أفضل الأعمال الصعبة والمعقدة.	0.501**
١٧	أحرص الأفراد على تطبيق الأفكار التي سبق تطبيقها عند مواجهة مشكلة ما.	0.455**

ومن خلال الجدول السابق يتضح ان معاملات الارتباط تتراوح بين ٠.٣٢١ و ٠.٥٧٧ وجميعها دالة احصائياً ؛ مما يدل على أن مؤشرات التجانس الداخلي لاستبيان الإبداع الإداري عاليه، مما يجعلها مقبولة علمياً.

٢ - الثبات :

تم حساب الثبات بطريقة الفا كرونباخ للاستبيان ككل، وبلغت قيمة معامل الفا كرونباخ(α) للإختبار ككل (0.772)

كما تم حساب قيم معامل ثبات الفا كرونباخ(α) للاستبيان ككل بعد استبعاد درجة كل مفردة على حدة وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٥)

قيم معاملات الفا كرونباخ للاستبيان ككل بعد استبعاد درجة كل مفردة على حدة

م	العبارات	معامل الارتباط
١	أطبق طرق وأساليب جديدة لحل أية مشكلة تواجهني في العمل.	0.759
٢	أنجز أعمالتي بأسلوب متطور وجديد.	0.767
٣	أحرص على تقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة.	0.763
٤	أمتلك الحجة القوية والقدرة على الإقناع.	0.767
٥	أتمتع بمهارة فائقة في النقاش والحوار.	0.769
٦	أعبر عن أفكاري ومقترحاتي حتى إذا كانت مخالفة لرؤسائي.	0.761
٧	أهتم بالآراء المخالفة لأرائي لاستفيد من أفكار الآخرين.	0.766
٨	أحرص على الاستفادة من الانتقادات والملاحظات التي توجه لي.	0.765
٩	أنتقد الأفكار الجديدة حتى إذا كان هناك احتمال لنجاحها.	0.768
١٠	أتردد في تطبيق أساليب جديدة لأداء العمل خوفاً من الفشل.	0.762
١١	أأخذ القرارات وفقاً لأسس مدروسة.	0.765
١٢	أمتلك القدرة على تبسيط وتنظيم أفكاري.	0.769
١٣	أحتاج إلى تعليمات مفصلة عند تكليفي بأي عمل.	0.761
١٤	أمتلك رؤية دقيقة لمشكلات العمل.	0.770
١٥	أتوقع مشكلات العمل قبل حدوثها.	0.763
١٦	أفضل الأعمال الصعبة والمعقدة.	0.768
١٧	أحرص الأفراد على تطبيق الأفكار التي سبق تطبيقها عند مواجهة مشكلة ما.	0.765

وعند مقارنة قيمة معامل الثبات الفا(α) بعد حذف كل مفردة على حدة بقيمة الفا(α) الكلية للاستبيان، كانت قيمة الفا(α) الكلية للاستبيان أكبر من جميع قيم الفا(α) بعد حذف كل مفردة؛ مما يدل على توافر شرط الثبات بدرجة مقبولة عملياً في استبيان الإبداع الإداري.

عرض تساؤلات الدراسة ومناقشتها عرض ومناقشة النتائج من خلال الاجابة على

التساؤلات التالية : -

التساؤل الأول: وينص على " هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت ومهارات الابداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات الرياضية بالمملكة العربية السعودية (مدرب - مشرف - مدير) ؟

وللتعرف على العلاقة بين إدارة الوقت ومهارات الإبداع الإداري استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين المتغيرين وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٦)

يوضح معاملات الارتباط بين إدارة الوقت و مهارات الإبداع الإداري تبعاً للوظيفة

الوظيفة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
مدرب	**٠.٥٤	دال عند مستوى (٠.٠١)
مشرف	**٠.٥٨	دال عند مستوى (٠.٠١)
مدير	**٠.٦١	دال عند مستوى (٠.٠١)
العينة الكلية	**٠.٥٧	دال عند مستوى (٠.٠١)

ويتضح من الجدول السابق أنه توجد علاقة ارتباطية داله احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين إدارة الوقت الإداري والإبداع الإداري لكل من المدرب والمشرف والمدير والعينة الكلية مما يؤكد صحة التساؤل الأول .

وتتفق النتائج مع ما أشار إليه (Drucker, 2002; Green, et al. 2011; MacCann, et al. 2012)، من وجود علاقة بين إدارة الوقت والإبداع والتميز الإداري، فكلما كان الفرد قادراً على إدارة وقته بفاعلية ونجاح، كلما تمكن من إداء المهام الموكلة إليه باقتدار .

كما تتفق الدراسة مع Thomson (٣٩) ، ودراسة **فهد السلمي** (٢٧) التي تشير إلى وجود علاقة ارتباطية قوية بين ممارسات إدارة الوقت وتنمية مهارات الابداع الإداري وأن الابداع ارتبط بسلوكيات التخطيط اليومي والثقة بالنفس والتخطيط طويل المدى كما تضيف الدراسات الى أن المدير الذي يستطيع إدارة وقته بمهارة سيكون لديه القدر الكافي لكي يفكر ويبدع الحلول الإيجابية التي تساعده في حل مشكلاته وإدارة المؤسسة بسرعة وكفاءة .

كما تتفق نتائج الدراسة مع دراسة **علي مسلم** (٢٣) والتي تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المنظمات الحكومية والخاصة فيما يتعلق بالقدرات الابداعية وأدارة الوقت لصالح المنظمات الخاصة .

ويرى الباحث أن قدرة الفرد على إدارة وقته تكمن في جانبين، الأول يتعلق باتجاه الفرد نفسه نحو إدارة الوقت، فالفرد صاحب الاتجاه الإيجابي نحو الوقت وقيمه، تجده حريص بشكل كبير على استثماره وإدارته بفاعلية، والجانب الثاني المتعلق بإدارة الوقت يتمثل في القدرة على إدارة الوقت وهي مكتسبة ويمكن تنميتها من خلال التدريب وحضور البرامج التدريبية المتخصصة في مهارات إدارة الوقت، وبالتالي فإن نتيجة التساؤل الأول جاءت متسقة مع نتائج الدراسات والبحوث التي أجريت حول المتغيرين، وفي الوقت نفسه متسقة مع واقع العمل في المؤسسات الرياضية.

التساؤل الثاني : وينص على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المؤسسات الرياضية (حكومي، أهلي) في كل من إدارة الوقت و مهارات الإبداع الإداري "

وللتحقق من صحة التساؤل الثاني إحصائياً تم استخدام اختبار (ت) لدلالة الفرق بين متوسطي عينتين مستقلتين T.test independent، وجاءت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٧)

قيم (ت) لدلالة الفرق بين متوسطي درجات العاملين المؤسسات الرياضية (حكومي، أهلي) على كل من إدارة الوقت الإداري ومهارات الإبداع الإداري.

قيمة (ت)	أهلي (ن = ٨٠)		حكومي (ن = ٦٠)		المتغير
	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
**٣.٢١	٥.٣٠	٤٤.٤٠	٥.٠٨	٤١.٨٤	إدارة الوقت الإداري
**٤.٥٩	٤.٥٤	٣١.٦٤	٤.١٨	٢٩.٠٤	الإبداع الإداري

(**) دالة عند مستوى (٠.٠١)

ويتضح من الجدول السابق ما يلي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات العاملين المؤسسات الرياضية (حكومي، أهلي) على كل من إدارة الوقت الإداري والإبداع الإداري، لصالح المؤسسات الرياضية الأهلية عند مستوى دلالة (٠.٠١) . وتتفق النتائج مع ما أشار إليه Stoilov, 37; Thomson, 27; Titus, 40، من ارتفاع وتفوق المؤسسات الرياضية الخاصة عن المؤسسات الحكومية، نظراً للحرص الذي توليه المؤسسات الخاصة على تطبيق أفضل السبل الإدارية من أجل إرضاء عملائها لأنها مؤسسة ربحية، بعكس المؤسسات الحكومية فهي تهدف إلى تقديم خدمات للعملاء بصرف النظر عن المكاسب المادية، وهو ما يتفق مع رأي الباحث.

كما تتفق دراسة كلاً من ضيف الله النفعي (١٧) ، عبد الحميد المغربي (١٩) والتي تشيران الي وجود فروق ذات دلالة احصائية لصالح المؤسسات الاهلية والذي يرجع الى (الاهداف والسياسات والبنية التنظيمية) للمؤسسات الأهلية واعتمادها على اساليب متطورة في الإدارة تتميز بالمرونة وسرعة اتخاذ القرارات والذي ينعكس بدوره على زيادة الاستثمار والعائد المادي على تلك المؤسسات .

التساؤل الثالث: وينص على " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وظيفة العاملين في المؤسسات الرياضية (مدرّب، مشرف، مدير) في كل من إدارة الوقت و مهارات الإبداع الإداري " وللتحقق من صحة التساؤل الثالث احصائياً تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA ، وجاءت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٨)

يوضح مقارنة بين درجات العاملين في المؤسسات الرياضية (مدرّب، مشرف، مدير) في كل من إدارة الوقت الإداري ومهارات الإبداع الإداري

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسطات	نسبة ف	مستوى الدلالة
إدارة الوقت الإداري	بين المجموعات	١٣٥٦.٢٥	٢	٦٧٨.١٣	**٣٥.٥٠	٠.٠١
	داخل المجموعات	٢٦٣٥.٤٣	١٣٨	١٩.١٠		
	المجموع الكلي	٣٩٩١.٦٨	١٤٠			
الإبداع الإداري	بين المجموعات	٢٣٢٥.٧٦	٢	١١٦٢.٨٨	**٣٨.٥٦	٠.٠١
	داخل المجموعات	٤١٦٢.١٢	١٣٨	٣٠.١٦		
	المجموع الكلي	٦٤٨٧.٨٨	١٤٠			

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات العاملين في المؤسسات الرياضية (مدرّب، مشرف، مدير) عند مستوى دلالة ٠.٠١ على إدارة الوقت ومهارات الإبداع الإداري لصالح (المدير) وفقاً للمقارنة البعدية باستخدام مقياس شيفيه.

كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات العاملين في المؤسسات الرياضية (مدرّب، مشرف، مدير) عند مستوى دلالة ٠.٠١ على الإبداع الإداري لصالح (المدير) وفقاً للمقارنة البعدية باستخدام مقياس شيفيه.

كما تتفق الدراسة مع دراسة (عبدالهادي، ٢٠٠٥) والتي توصلت الى أن القدرات الابدعية للمديرين في مجملها اعلى من بكثير عن باقي الوظائف وانها دائماً أعلى من المتوسط ، كما توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القدرات الابداعية للمديرين في ممارسات التطوير التنظيمي على مستوى الفرد والمؤسسة .

كما تتفق نتائج الدراسة مع دراسة (عبيد و عبود، ٢٠٠٦) الى أن مستوى الابداع الاداري لدى القادة مرتفعة بصفة عامه وذلك في الأبداع الاداري ككل والمجالات الفرعية له (القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات والقدرة على التفكير والمخاطرة .

وتتفق النتائج مع ما أشار إليه (Green, et al 2011 ; MacCann, et. Al. 2012)، من زيادة درجة الحرص على إدارة الوقت، كلما زاد الرتبة الوظيفية للفرد.

ويعزي الباحث نتيجة هذا التساؤل إلى أن طبيعة المهام الإدارية الموكلة للمدير تختلف عن المهام الموكلة للمدرب والمشرف، وبالتالي فإن المدير بالمؤسسة الرياضية يحتاج إلى إدارة وقته بفاعلية، باعتباره المسؤول الأول عن الإدارة أو القسم أو الفرع، إلى غير ذلك من مهام وقرارات تقع على عاتقه و الذي يتحمل بدوره مسؤولية إدارته .

الاستنتاجات :

١. توجد علاقة ارتباطية قوية بين ممارسات إدارة الوقت وتنمية مهارات الابداع الإداري لدى العاملين بالمؤسسات الرياضية .

٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات العاملين بالمؤسسات الرياضية (حكومي، أهلي) على كل من إدارة الوقت الإداري و الإبداع الإداري، لصالح المؤسسات الرياضية الأهلية .

٣. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات العاملين في المؤسسات الرياضية (مدرب، مشرف، مدير) على إدارة الوقت ومهارات الإبداع الإداري .

التوصيات:

١. تبني المؤسسات الرياضية لبرامج تنموية تزيد من قدرة العاملين بها على إدارة الوقت.

٢. إنشاء وحدات أو إدارت للتنمية المهنية بالمؤسسات الرياضية تختص برفع كفاءه الموظفين أثناء الخدمة.

٣. إعداد برامج تدريبية نوعية بالمؤسسات الرياضية قائمة على المهام الوظيفية التي يقوم بها الأفراد، لزيادة مستوى إنتاجهم وكفاءتهم المهنية.

٤. القيام بدراسات وبحوث حول مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الرياضية.

٥. تبني الوزارات/ القطاعات/ الإدارات المعنية بالرياضية لمشروع قومي لتنمية المهارات الإدارية على مستوى الدولة، نظرًا لطبيعة المتغيرات الموجود بالعالم الآن، والتي تفرض وجود مهارات خاصة لدى العاملين بالمؤسسات الرياضية لجذب الشباب.

٦. ضرورة الاهتمام بوجود أساليب إدارية محفزة تشجع على خلق وابتكار الرؤى التطويرية والأفكار الإبداعية لدى جميع العاملين بالمؤسسات الرياضية.

٧. تبني المسؤولين لسياسات تسهم في تغيير قناعات العاملين بالقطاع الحكومي نحو التوازن بين الخدمات المقدمة والعائد المادي للعمل على توفير مصادر دخل إضافية سواء للعاملين أو المؤسسة تسهم في تطوير المنظور الاستثماري والإداري للمؤسسات الرياضية .
٨. تبني القطاع الأهلي للمتميزين والمتفوقين في مجالات التخصص المتعلقة بالمؤسسات الرياضية وإحاقه بدورات تدريبية متقدمة كدور مجتمعي فاعل من تلك المؤسسات ، وبالإضافة إلى إحاقهم بالمؤسسات الاستثمارية أو الحكومية المتميزة .
٩. العمل على إيجاد شركات واتفاقيات بين المؤسسات الحكومية والمؤسسات الأهلية الرياضية المحلية والمؤسسات العالمية المتميزة في دعم التطور الإداري لمواكبة الأساليب الإدارية العالمية والتعرف على المؤشرات العالمية للانداء لنقل الخبرات لكافة العاملين بالمؤسسات الرياضية .
١٠. إنشاء هيئات بحثية ذات طبيعة خاصة تتبنى الأفكار والتجارب الناجحة في المؤسسات الرياضية تهدف للإرتقاء بمستوى الممارسة والمؤسسات في ذات الوقت وتشرف عليها الدولة .

المراجع

أولاً : المراجع العربية

١. ابتسام حلواني ، عيدروس الصبان، خديجة زكي : المدراء وكيفية استخدامهم لوقت الدوام الرسم دراسة تطبيقية مقارنة على عينة من المديرين السعوديين والمديرين الأمريكيين" ، جامعة الملك عبدالعزيز - مجلة الاقتصاد والإدارة، المجلد الثامن (١٩٩٥م).
٢. اميمة الدهان : نظريات منظمات الأعمال. عمان ، دار الكتب العربية الطبعة الاولى (١٩٩٢م).
٣. الشافعي عبد المقصود، إبراهيم محمود، حسن أحمد الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية، نظريات الإدارة وتطبيقاتها. الإسكندرية: منشأة دار المعارف (٢٠٠٣م)..
٤. اكثم الصرايرة : "العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابداع الاداري في شركتي البوتاس والفوسفات، مؤته ، ١٨ ، ٤ (٢٠٠٣) .
٥. إيمان عيسى : مهارات إدارة الوقت وعلاقتها بالإبداع الإداري لد مديري المدارس الإعدادية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية بدمياط ، جامعة المنصورة (٢٠١١م) .
٦. ايهاب النعاس : أثر إدارة الوقت على ضغوط العمل في الادارة العامة :دراسة ميدانية بأمانة اللجنة الشعبية العامة للوحدة الأفريقية، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد التخطيط للدراسات العليا ، طرابلس، الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى (٢٠٠٣).
٧. باسم حوامدة ، محمد عبود : مستوى الإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التعليم بالأردن ، مجلة العلوم والدراسات التربوية والدراسات الإسلامية، جامعة الملك سعود ، ١٨ (٢٠٠٦م)
٨. بشير الزهراني : مدى ممارسة مديري المدارس المتوسطة والثانوية بمنطقة الباحة لأساليب إدارة الوقت في ضوء الوظائف الإدارية ، رسالة دكتوراه، جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا - قسم التربية، السودان (١٤٢٧هـ).
٩. بهجت راضي : إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتطوير جامعة حلوان، القاهرة (٢٠٠٢).
١٠. تركي الحقباني : أثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع الإداري دراسة استطلاعية على الموظفين العاملين في الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض ، رسالة ماجستير ، الرياض: جامعة الملك سعود (١٤١٨هـ).
١١. جولي مورجنسترن : إدارة الوقت من الداخل للخارج، خلاصات كتب المدير ورجال الأعمال، السنة الثامنة، العدد (١٩١) الشركة العربية للإعلام العلمي (شعاع)، القاهرة (٢٠٠٠م).
١٢. حامد السميري : العوامل المؤثرة على الإبداع في المنظمات العامة :دراسة ميدانية على المنظمات العامة في محافظة جدة." رسالة ماجستير . جدة : جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة قسم الإدارة العامة (١٤٢٤هـ).

١٣. حسين حريم : السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد والمنظمات) ، عمان ، دار زهران للنشر والتوزيع (١٩٩٧م).
١٤. خالد الصيدلاني : المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري في اتخاذ القرار بإمارة منطقة المدينة المنورة وأمانتها. رسالة ماجستير ، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية (٢٠٠١م).
١٥. ستيفن كوفي إدارة الأولويات. الأهم أولاً ، ترجمة السعيد المتولي حسن، الرياض : مكتبة جرير (١٩٩٨م).
١٦. سعود النمر وآخرون الإدارة العامة - الأسس والوظائف. ط ٣، الرياض (١٤١٤هـ).
١٧. ضيف الله النفعي : معوقات الإبداع الإداري في الأجهزة الحكومية ، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، الرياض (٢٠٠٤).
١٨. عبدالرحمن هيجان : معوقات الإبداع في المنظمات السعودية" . مجلة الإدارة العامة، م(٣٩) ع(١)، الرياض : معهد الإدارة العامة (١٩٩٩م).
١٩. عبدالحميد المغربي : المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية. المنصورة: المكتبة العصرية (٢٠٠٧ م).
٢٠. عبدالله العواد : واقع الإبداع الإداري وأساليبه تطويره. رسالة ماجستير ، الرياض : جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية (٢٠٠٥م).
٢١. عزة عبد المنعم، محمد عبد الحكيم : تنمية الإبداع الابتكاري لدى المواطن العربي. بحوث مختارة من مؤتمر الإبداع والتجديد في الإدارة العربية في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية (٢٠٠٠).
٢٢. عمر عقيلي : الإدارة أصول وأسس ومفاهيم. عمان : دار زهران (١٩٩٧م).
٢٣. علي مسلم : أثر القدرات الإبداعية للمديرين والسياق التنظيمي على مستوى ومحتوى المنظمات السعودية، دورية الإدارة العامة، ٤٥، ٢ (٢٠٠٥م).
٢٤. محمد البخاري : الأدب المفرد ، تحقيق سمير بن أمين الزهيري ، الرياض : مكتبة المعارف (١٤١٩).
٢٥. محمد شحاتة إدارة الوقت بين التراث والمعاصرة. عمان: دار ابن الجوزي للنشر والتوزيع (١٤٢٧هـ).
٢٦. همام زيدان : إدارة الوقت - مدخل مستقبلي لزيادة فعالية التعليم. القاهرة : الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، مجلد ٢ (١٩٩٢م).
٢٧. فهد السلمي : ممارسات إدارة الوقت واثرها على تنمية مهارات الإبداع الإداري لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بتعليم العاصمة المقدسة ، رسالة ماجستير ، جامعة أم القرى (٢٠٠٨م).

٢٨. طارق السويدان ، محمد العدلوني : مبادئ الإبداع ، الرياض ، قرطبة للنشر والتوزيع (٢٠٠٤م).
٢٩. فهد الشمري : المناخ التنظيمي في المنافذ الجمركية وعلاقته بالإبداع الإداري - دراسة تطبيقية على مفتشى الجمارك بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية (٢٠٠١)
٣٠. فهد الغيثي أساليب إدارة الوقت وممارساتها التربوية من وجهة نظر مديري الإدارات الأمنية رسالة ماجستير. مكة المكرمة: جامعة أم القرى، كلية التربية - قسم الإدارة التربوية والتخطيط (١٤٢٢هـ).
٣١. رفعت الفاعوري إدارة الإبداع الإداري، المنظمة العربية للتنمية الإدارية "بحوث ودراسات" جمهورية مصر العربية (٢٠٠٥م).
٣٢. طه المعلم : مهارات الإبداع الإداري كما يدركها مديرو المدارس الابتدائية ودورها في تطوير الأداء المدرسي، رسالة ماجستير. مكة المكرمة : جامعة أم القرى - كلية التربية - قسم الإدارة التربوية والتخطيط (١٤٢٣هـ).
٣٣. نادر أبو شيخة : إدارة الوقت". ط ٢ ، عمان : دار مجدلاوي للطباعة والنشر والتوزيع. (١٤٢٢هـ) .

المراجع الأجنبية :

34. Drucker, Peter F,(2002). Managing for Results. New York: Haper and Row
35. Green, Julie M.; Hughes, Elizabeth M.; Ryan, Joseph B(2011). The Use of Assistive Technology to Improve Time Management Skills of a Young Adult with an Intellectual Disability. Journal of Special Education Technology, 26 ,3 ,13-20 .
36. MacCann, Carolyn; Fogarty, Gerard J.; Roberts, Richard D(2012). Strategies for Success in Education: Time Management Is More Important for Part-Time than Full-Time Community College Students. Learning and Individual Differences, ,5 ,618-623.
37. Stoilov, Todor,(2012). Time Management <http://eric.ed.gov/>
38. Taylor,C. Wilson., (2004). Various approaches to and definitions of creativity. New York: Press Syndicate of the University of Cambridge.
39. Thomson, Pat(2011). Creative Leadership: A New Category or More of the Same?. Journal of Educational Administration and History, 43 ,3 ,249-272 .
40. Titus, Philip A(2007) . Applied Creativity: The Creative Marketing Breakthrough Model. Journal of Marketing Education, 29 ,3 262-272.
41. Torrance, E.P.(2003).The nature of creativity as manifest testing.New York: Press Syndicate of the university of Cambridge

مرفق (١)

قائمة بأسماء الخبراء

م	الاسم	الصفة
١	أ.د/ ثناء الجمل	أستاذ السباحة بكلية التربية الرياضية للبنات - جامعة حلوان
٢	أ.د/جمال محمد علي	أستاذ الإدارة الرياضية والترويج وعميد كلية التربية الرياضية - جامعة أسيوط.
٣	أ.د/ سهير المهندس	أستاذ الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنين - جامعة حلوان.
٤	أ.د / صالح محمد صالح	أستاذ تدريب الرياضات المائية بقسم التدريب الرياضي وعلوم الحركة كلية التربية الرياضية جامعة أسيوط
٥	أ.د/ عادل ريان محمد ريان	أستاذ إدارة الأعمال ونائب رئيس جامعة أسيوط لشئون التعليم والطلاب .
٦	أ.د/ عادل محمد عبدالمنعم مكي	أستاذ الرياضات المائية - بكلية التربية الرياضية - جامعة أسيوط.
٧	أ.د/ عبدالناصر محمد علي حمودة	أستاذ إدارة الأعمال وعميد كلية التجارة جامعة أسيوط
٨	أ.د/ عمرو محمد إبراهيم	أستاذ الرياضات المائية - بكلية التربية الرياضية - جامعة أسيوط.
٩	أ.د / محمد مصدق محمد	أستاذ تدريب السباحة كلية التربية الرياضية جامعة حلوان
١٠	أ.د/ كمال الدين عبد الرحمن درويش	أستاذ الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنين - جامعة حلوان.

• ترتيب الخبراء أبجدي

مرفق (٢)

استمارة استطلاع رأى الخبراء حول

(مقياس ادارة الوقت وعلاقتها بالابداع الاداري)

الأستاذ الدكتور / الوظيفة /

تعية طيبة وبعد،،،،،،،،،

يقوم الباحث بإجراء بحث في التريبة الرياضية بعنوان " إدارة الوقت وعلاقتها بمهارات الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات الرياضية بالمملكة العربية السعودية " ولما كان لرأي سيادتكم أثره البالغ الأهمية ، لذا حرص الباحث على الاستفادة برأيكم العلمي في تحديد اهم عبارات مقياس ادارة الوقت وعلاقتها بالابداع الاداري ، وذلك من خلال خبراتكم العملية والعلمية في مجال الادارة الرياضية والمنشات الرياضية .

ولا يسع الباحث سوى تقديم الشكر لمساهمتم الإيجابية بإبداء رأيكم الذي سينير درب الباحث كي يصل إلى ما يهدف إليه.

وتفضلوا بقبول فائق الشكر والتقدير،،،،،،،،،

الباحث

د / محمود صديق عبدالواحد سعد

استاذ مشارك بعمادة السنة

ادارة الوقت وعلاقتها بمهارات الابداع الاداري

م	العبارات	مناسب	غير مناسب
١	أتعامل مع كل ورقة عمل مرة واحدة فقط		
٢	أبدأ مشاريعي وأنها في الوقت المحدد لذلك		
٣	أهدر الوقت في إنجاز المهام والموضوعات غير الضرورية.		
٤	أقوم كل يوم بعمل شيء يقربني من أهدافي بعيدة المدى		
٥	أحدد الوقت المناسب لتنفيذ المهام المختلفة.		
٦	أنجز المهام التي توكل إلي فجاءه.		
٧	أقدر مقدار الوقت اللازم لإنجاز كل مهمة أو موضوع.		
٨	أبذل المزيد من الجهد كلما اقترب الموعد النهائي لإتمام مهامي.		
٩	أصل إلى العمل أو الاجتماعات أو الأحداث في الوقت المناسب		
١٠	أقوم بتفويض المهام بطريقة جيدة		
١١	أستخدم قائمة مكتوبة بالمهام التي يجب إنجازها يومياً.		
١٢	أمتلك وقتاً كافياً لإنجاز المهام التي أكلف بعملها.		
١٣	أعرف مسئولياتي وواجباتي وما أريد انجازه.		
١٤	أحدد أهدافي المهنية والشخصية وأطورها		
١٥	أستغرق وقتاً طويلاً للعثور على أشياءي لأن مكتبي غير مرتب.		
١٦	أتابع إنجاز مهامي خلال الوقت الذي خططت له.		
١٧	أطور طريقي في إنجاز المهام إذا كانت لا تحقق نتائج إيجابية.		
١٨	أكثر من المكالمات الهاتفية غير الضرورية.		
١٩	أتعامل بفعالية مع الزوار الذين يهدرون وقتي		
٢٠	أركز على منع وقوع المشكلات أكثر من محاولة حلها عندما تقع		

الباحث

مرفق (٣)

استمارة استطلاع رأى

(ادارة الوقت وعلاقتها بمهارات الابداع الاداري لدي العاملين فى المؤسسات

الرياضية بالمملكة العربية السعودية)

فى صورتها النهائية

ادارة الوقت وعلاقتها بمهارات الابداع الاداري

م	العبارات	نعم	الى حدما	لا
١	أطبق طرق وأساليب جديدة لحل أية مشكلة تواجهني في العمل.			
٢	أنجز أعمالتي بأسلوب متطور وجديد.			
٣	أحرص على تقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة.			
٤	أمتلك الحجة القوية والقدرة على الإقناع.			
٥	أتمتع بمهارة فائقة في النقاش والحوار.			
٦	أعبر عن أفكاري ومقترحاتي حتى إذا كانت مخالفة لرؤسائي.			
٧	أهتم بالآراء المخالفة لأرائي لاستفيد من أفكار الآخرين.			
٨	أحرص على الاستفادة من الانتقادات والملاحظات التي توجه لي.			
٩	أنتقد الأفكار الجديدة حتى إذا كان هناك احتمال لنجاحها.			
١٠	أتردد في تطبيق أساليب جديدة لأداء العمل خوفاً من الفشل.			
١١	أخذ القرارات وفقاً لأسس مدروسة.			
١٢	أمتلك القدرة على تبسيط وتنظيم أفكاري.			
١٣	أحتاج إلى تعليمات مفصلة عند تكليفي بأي عمل.			
١٤	أمتلك رؤية دقيقة لمشكلات العمل.			
١٥	أتوقع مشكلات العمل قبل حدوثها.			
١٦	أفضل الأعمال الصعبة والمعقدة.			
١٧	أحرص الأفراد على تطبيق الأفكار التي سبق تطبيقها عند مواجهة مشكلة ما.			

الباحث