

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

م. م. محمد عبدالكريم 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 الان 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, وتوجهاته 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 الاخر, ولتحقيق المخرجات التربوية المرجوة, لا بد ان يكون كل عنصر على درجة عالية من الكفاءة. ولعل إدارة الوقت من اهم هذه العناصر فهي المسؤولة عن رسم السياسات والبرامج التعليمية والإدارية وترجمة الاهداف الى 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 عالٍ 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، ١٩٨٨). 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 و الإدارية وكيفية إدارة تلك المؤسسة باختلاف حلقاتها التربوية والإدارية .

أهمية البحث :

تحظى 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 تساعدهم على كشف استعداداتهم لتعلم الأساليب التعليمية الجديدة وتوزيع فعاليتهم بين النشاطات المختلفة للمؤسسة (Kimitz, ١٩٩١, p:١٨).

ويرى بيرث (Birrrth, ١٩٩٣) 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 الآخرون الذين يحكمون على أنفسهم بعدم الفاعلية الى رسم خطط واهنة وهذا بدوره يؤثر على سير العملية الإدارية (عبد الرحمن ٦٣٨: ١٩٩٨).

ان محاولة تقديم وصف أكثر دقة وشمولاً لتحديد أهمية موضوع ادارة الوقت وعلاقته بفاعلية الذات لدى الافراد على نحوٍ عام وتدريسي الجامعة (رؤساء الاقسام) على نحوٍ خاص تتطلب التعرف على نتائج عدد من الأبحاث والدراسات التي كرست 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 الادارية والأكاديمي من خلال :

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

٢- تقديم مؤشر الى جانب الدراسات السابقة لواحد من اهم المفاهيم الادارية (ادارة الوقت) من جانب, وفاعلية الذات الذي يعد من المفاهيم المعاصرة لعلم النفس المعرفي الاجتماعي الذي يقوده باندورا من جانب اخر.

اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي الى تعرف :

- ١- مستوى ادارة الوقت لدى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة المستنصرية.
- ٢- مستوى فاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية.
- ٣- العلاقة بين إدارة الوقت و فاعلية الذات لدى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة المستنصرية.

٤- الفرق في العلاقة بين إدارة الوقت و فاعلية الذات تبعا ل :

١- لمتغير الخبرة الادارية (مدة الخدمة).

٢- لمتغير النوع (ذكور - اناث).

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي برؤساء الاقسام العلمية في كليات الجامعة المستنصرية,

وللعام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧.

تحديد المصطلحات :

أولاً: الإدارة :

- ١- التعريف اللغوي : اسم من إدار الشيء أي تعاطاه وتولى النظر اليه(بعلبيكي ب.ت. ٣٢٩).
- ٢- ويعرفها احمد هي : (المجهود البشري بكل طاقاته متعاوناً مع افراد المجموعة من اجل الوصول إلى الأهداف) . (أحمد , ١٩٨٥ : ٢١).

ثانياً: إدارة الوقت :

- ١- عرفه راندول (إحدى العمليات التي تستطيع بها ان تنجز المهام والأهداف التي يمكنك من ان تكون فعالاً في عملك وخط سيرك في حياتك المهنية). (راندول, ٤٤ : ١٩٨٠).
- ٢- وعرفها المركز القومي للتخطيط والتطوير الاداري (عملية توزيع وقت العمل المتاح بما يضمن الاستخدام الامثل للوقت وتحقيق النتائج المطلوبة). (المركز القومي للتخطيط والتطوير الاداري , ١٩٩٣ : ٨).
- ٣- وعرفه الطروانة واللوزي بانه (فن ترشيد واستعمال وقت المدير من خلال وضع الاهداف وتحديد مضيعات الوقت ووضع الأولويات واستعمال الأساليب الإدارية لتحقيق الأهداف بكفاية وفاعلية). (الطروانة واللوزي, ١٩٩٦ : ٨٩).
- ٤- التعريف الإجرائي : الدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث من خلال اجابته عن فقرات مقياس ادارة الوقت الذي تبناه الباحث المعد من قبل (الطروانة واللوزي).

ثالثاً: فاعلية الذات: Self-Efficacy

- ١- عرفه باندورا ١٩٩٤ 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, ١٩٩٤. P:١).
- ٢- الناشي ٢٠٠٥ توقعات الفرد عن قدراته في حل المشكلات ومواجهة التحديات الجديدة التي تؤثر في درجة التفاؤل والنظرة الايجابية, الامر الذي يحفز في أداء المهام. (الناشي, ٢٠٠٥ : ١٤).
- ٣- العلي ومحمد ٢٠٠٦ 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, ٢٠٠٦ : ١٠٢-١٠٣).
- ٤- التعريف الإجرائي : الدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث من خلال اجابته عن فقرات مقياس فاعلية الذات المعد من قبل (الناشي ٢٠٠٥).

الفصل الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة :

أولاً: إدارة الوقت :

لقد كانت اول محاولة للكتابة المتخصصة في مجال إدارة الوقت في عام (١٩٥٨) للكاتب جيمس ماكاي (James Mckay) الذي وضع كتابه إدارة الوقت وأعتبر الوقت مورداً مهماً ونادراً من الموارد المتاحة في المجتمعات البشرية (سلامة, ١٩٩٨ : ٢٠).

كما ان الوقت يختلف عن بقية الموارد الاخرى إذ لايمكن تخزينه او بيعه او وقفه كبقية الموارد, فضلاً عن تخلخله في جميع مراحل العملية الادارية وانه مورد يملكه الجميع بالتساوي (ابو شيخة, ١٩٩١ : ٢٢).

لذلك حظيت دراسة ادارة الوقت باهتمام علماء الادارة والباحثين نظراً لاهميته في ادارة المؤسسات الحديثة, وقد تزايد هذا الاهتمام في بداية عقد الثمانينيات من القرن الماضي (باغي, ١٩٩١ : ١٣).

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 (١٩٩٦) 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, ١٩٩٦ : ٣٣).

الوقت في الفكر الاداري :

يرى بيرث (Birth ١٩٩٣) ان ادارة الوقت تعد من اهم العمليات الادارية لأية مؤسسة اذ تعكس المفاهيم الحضارية في استعمال الوقت وطبيعة التفاعلات الاجتماعية. (Birth , ١٩٩٣,P:٦٤).

كما اشار تيري (Terry, ١٩٦٤) إلى الوقت بوصفه اداة تتضمن الوظائف, التخطيط, التنظيم, الرقابة, وان هذه الوظائف جميعها تتضمنها ادارة الوقت. (Terry, ١٩٦٤, P: ٥).

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 واكاديمية 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 ٢٠٠١) أن الوقت في حياتنا نوعان :

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

٢- 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 نحنُ في كامل نشاطنا وحضورنا الذهني (وقت الذروة).

ب- وقت نحنُ 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 ٢٠٠٠) الوقت الى اربعة أنواع رئيسية:

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

٢- الوقت التحضيري: ويخصص هذا النوع من الوقت في جمع المعلومات أو حقائق معينة قبل البدء بتنفيذ العمل اي ان يعطي الاداري هذا النوع من النشاط مايتطلبه من الوقت.

٣- 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.

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

معوقات تنظيم الوقت :

يقول جيرسمان ٢٠١٠ 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 أنجاهه, 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.
- يضيف جيسمان ان هناك بعض الأمور أو الافعال تساعدك على تنظيم وقتك فحاول أن تطبقها قبل شروعك في تنظيم وقتك.
- وجود خطة, اذ عندما تخطط لحياتك مسبقاً وتضع لها الاهداف الواضحة يصبح تنظيم الوقت سهلاً وميسراً والعكس صحيح.
- لا بد من تدوين افكارك واهدافك وغير ذلك خاصة اذا كانت افكاراً عابره لانك ستساها بسرعة.
- بعد الانتهاء من الخطة توقع انك ستحتاج الى ادخال تعديلات.
- الفشل أو الاخفاق شيء طبيعي, لانيأس وكما قيل أتعلم من أخطائي اكثر مما اتعلم 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 بجدول 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 أم 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 اليرت باندورا (١٩٢٥) وريشارد و ولترز (١٩١٨-١٩٦٨) في طرحهما للمبادئ الاساسية لموضوع الملاحظة والمحاكات، (الزغلول، ٢٠٠٣: ١٢٥) وبعد وفاة ولترز استمر باندورا في توسيع نطاق النظرية وتهذيبها مركزا على فاعلية الانسان في مجال اكتساب السلوك وتغييره، (غازدا وآخرون، ١٩٨٦: ١٥٤).

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 (١٩٨٦ S.C.T) نتيجة لجهوده في ابعاد نفسه ونظريته عن تناول السلوكي المحض للإنسان

(الحياني, ٢٠٠٢: ٢). وقد حظيت النظرية المعرفية الاجتماعية الاجتماعية في السنوات الأخيرة على أهمية متزايدة في مجال علم النفس ذلك لإسهامها كعامل وسيط في تعديل السلوك (رضوان, ١٩٩٧: ١).

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

١- **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, ١٩٩٨: ٦٢٧).

٢- **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 تتمط عليها الافراد في ظل الإطار الثقافي والاجتماعي الحاضن له. (Boeree, ٢٠٠٦).

٣- **الاستجابة الذاتية** : وتسمى في بعض المصادر (رد الفعل الذاتي), وتركز هذه العملية على الاستجابة الذاتية وردود افعال تقييم الذات, حيث تنطوي 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, ٢٠٠٦).

يرى باندورا ان هذه العمليات ليست معتمدة تبادليا فقط, ولكنها ايضاً متفاعلة, وكذلك لاتعمل هذه العمليات مستقلة عن بيئة التعلم, اذ تساعد العوامل البيئية في تحسين عمليات التنظيم الذاتي. (رشوان, ٢٠٠٦: ١٩). ويمكن تلخيص طبيعة العلاقة بين فاعلية الذات والعمليات الاخرى بما يأتي :

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

- **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 الافكار** : ان الكثير من الحالات التشتت وعدم الانضباط تنتج من خلال الافكار 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 الافكار 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 للضغوط مع توفر القدرة على التحكم فيها يكون محدوداً مقارنة بوضع عدم توفر هذه القدرة. (الحربي, ٢٠٠٦: ٢٥).
 - **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. (٣٢٣: ١٩٩١, ١١٧٨, ١٩٨٩: Bandura).
- كما ويرى باندورا ان الاختيار الأداري 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 الأدارية والمهنية المختلفة وزيادة اهتمامه بالمهنة والسعي للحصول على الاعداد الأداري 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. (٣٦٥: ١٩٨٩: Wood & Bandura).
- 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 , ١٩٧٧:١٩٠).

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, فالمتفوق 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, ٢٠٠٢: ١٨-١٩, pajares, ١٩٩٧: ٢٠٠٢).

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 ويتأثر في سبيل الحفاظ على مستوى اداء افضل مقارنة بفرد اخر. (Bandura, ١٩٨٨: ٢٨٥).

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, ١٩: ٢٠٠٢).

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, ٢٠٠٥ : ٤٣-٤٤).

الدراسات السابقة :

أ. الدراسات التي تناولت مهارة الوقت :

١-دراسة أبو سلطنة (٢٠٠٠) (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 (٤٠٧) 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 سلطنة, ٢٠٠٠ : ٤٠).

٢-دراسة دييو وفيلس : ١٩٩٠ Dipboye and Philips

(العلاقة بين تنظيم الوقت والتحصيل الدراسي والشعور بالتوتر)

استهدفت الدراسة قياس الارتباط بين تنظيم الوقت والتحفيل الأكاديمي والشعور بالتوتر وتألفت عينة الدراسة من (١٦٥) معلماً والباقي من طلبة الجامعة, أجابت العينة عن استبانة تنظيم الوقت واستبانة اخرى لها علاقة بالتوتر .

أظهرت الدراسة على وجود علاقة ايجابية بين تنظيم الوقت والرضا عن العمل والمعدل والتقويم الاكاديمي الذاتي كما ارتبطت سلباً مع التوتر الجسدي. وظهرت هناك قدرة اكبر على تنظيم الوقت لدى النساء منها لدى الرجال.

(Dipboye and Philips , ١٩٩٠ , P: ٢٤١) .

ت- الدراسات التي تناولت فاعلية الذات :

١- دراسة المزروع ٢٠٠٧

كان هدف الدراسة الكشف عن علاقة فاعلية الذات وكل من دافعية الانجاز والذكاء الوجداني لدى عينة قوامها (٢٣٨) طالبة من جامعة ام القرى تراوحت أعمارهن بين (١٧-٢٤) سنة وقد طبق عليهن ثلاث مقاييس, مقياس فاعلية الذات لفان وماك ١٩٩٨ المقنن أصلا على البيئة السعودية عام ٢٠٠٢ , ومقياس مستوى الانجاز لقطامي ١٩٩٣ والذي اعد لقياس دافع الانجاز في المواقف الدراسية, كما طبق مقياس الذكاء الوجداني لمنصور واخرين ٢٠٠١, 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, ٢٠٠٧).

٢- دراسة بايلي ١٩٩٩

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 نتاج 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, ١٩٩٩).

٣- دراسة ستيفن وروس ٢٠٠٢

امكانية الاستفادة من الحاجة الى المعرفة وفاعلية الذات المدركة للتعنبؤ 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 تتنبؤ دالة على الانجاز الاكاديمي, وتضمنت عينة البحث (١٣٨) 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 تتنبؤ 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, ٢٠٠٢).

مناقشة الدراسات السابقة :

أتفقت 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 (٤٠٧) في حين كانت عينة الدراسة الحالية (٨٦) رئيس قسم.

اما الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة فقد كانت اما استبانة او مقياساً لتعرف على قدرة بعض المتغيرات, كما استخدمت الاستبانة في البحث الحالي.

تباينت اهداف بعض الدراسات السابقة واهداف الدراسة الحالية كدراسة (ابو سلطانة, ٢٠٠٠), في التعرف على الفروق في القدرة على تنظيم الوقت تبعاً (للتخطيط والتنظيم والرقابة وتنفيذ الوقت).

وقد أفاد الباحث من الدراسات السابقة ماياتي :

١- تعزيز مشكلة البحث الحالي .

٢- الاطلاع على المصادر والادبيات للدراسات السابقة التي تعزز اهمية البحث المتعلقة بموضوع (ادارة الوقت وعلاقته بفاعلية الذات).

٣- اتباع المنهج البحثي الملائم للبحث.

- ٤- تحديد مجتمع البحث وعينته.
- ٥- اعداد خطوات بناء اداة البحث.
- ٦- انتقاء الوسائل الإحصائية المناسبة وصولاً الى اهداف البحث.
- ٧- تحليل النتائج التي تم التوصل اليها البحث وتفسيرها.
- ٨- صياغة الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات.
- ٩- 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، ٢٠٠١ : ٨٢). 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 (١٧٠ : ١٩٨١ , Barg).

ويتكون مجتمع البحث الحالي من جميع رؤساء الأقسام العلمية في كليات الجامعة المستنصرية، حيث بلغ المجتمع (٨٦) رئيس قسم منهم (٦٦) ذكور و (٢٠) أناث، موزعين حسب كلياتهم ونوعهم، كما مبين في جدول (١).

جدول رقم (١)

اعداد رؤساء الأقسام في الجامعة المستنصرية موزعين حسب كلياتهم ونوعهم

التخصص	الكلية	النوع	المجموع
--------	--------	-------	---------

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

م. محمد عبد الكريم جعو

	ذكور			
	اناث	ذكور		
١١	٤	٧	الطب	العلمي
٧	٣	٤	طب اسنان	
٥	٣	٢	صيدلة	
٨	١	٧	هندسة	
٦	١	٥	العلوم	
٥	١	٤	الأدارة والاقتصاد	الانساني
٢	-	٢	السياحة	
٩	-	٩	التربية	
١٥	٥	١٠	التربية الأساسية	
٢	-	٢	التربية الرياضية	
١٠	٢	٨	الأداب	
٢	-	٢	القانون	
٤	-	٤	العلوم السياسية	
٨٦	٢٠	٦٦	المجموع	

ثانياً : عينة البحث :

تكونت عينة البحث من (٤٩) رئيس قسم بواقع (٣٣) رئيس قسم من الذكور و(١٦) رئيس قسم من الاناث، اختيروا بالطريقة الطبقيّة العشوائية شكلوا نسبة (٦٠%) من مجموع مجتمع رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة المستنصرية. اذ شكلت نسبة رؤساء الاقسام الذكور من المجتمع الكلي ٥٣% , بينما شكلت نسبة رؤساء الاقسام من الاناث من المجتمع الكلي ٨٥% كما مبين في الجدول (٢).

الجدول (٢)

يبين عينة البحث من رؤساء الاقسام موزعين حسب النوع و التخصص

المجموع	النوع		الكلية	التخصص
	اناث	ذكور		
٧	٣	٤	الطب	العلمي
٣	٢	١	طب اسنان	
٤	٣	١	صيدلة	

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

٤. م. محمد عبد الكريم جعو

٥	١	٤	هندسة	الانساني
٤	١	٣	العلوم	
٤	١	٣	الأدارة والاقتصاد	
٢	-	٢	السياحة	
٣	-	٣	التربية	
٨	٤	٤	التربية الأساسية	
٢	-	٢	التربية الرياضية	
٢	-	٢	الآداب	
٣	١	٢	القانون	
٢	-	٢	العلوم السياسية	
٤٩	١٦	٣٣	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 تبنى الباحث مقياس (الطراون واللوزي) وحسب الاجراءات الآتية:

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

٢- الأستعانة بالادبيات العربية والاجنبية التي تناولت هذا المفهوم.

٣- 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(٢) وتضمنت هذه المجالات عدداً متفاوتاً من الفقرات تراوحت بين (٩-١٢).

الصدق (Validity) :

يشير الصدق الى قدرة المقياس على قياس الخاصية التي وضع من اجل قياسها (فرج ، ١٩٨٠ - ٣٦٠)، وهناك عدة طرائق لاستخراج الصدق منها الصدق الظاهري والذي يشير الى علاقة الفقرات بالمتغير المراد قياسه (٦٥٣ : ١٩٧٣ : Kerlinger). وتم التحقق من الصدق الظاهري بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين والمختصين في مجال

الإدارة التربوية والقياس والتقويم بلغ عددهم (١٠) خبيراً، كما في ملحق (٣). وتم حذف فقرة واحدة من فقرات الاستبانة البالغ عددها (٣٣) فقرة ليصبح عدد الفقرات (٣٢) فقرة موزعة على ثلاث مجالات وتم تعديل البعض منها، وبهذا الأجراء عدت الأداة صالحة لقياس ما وضعت 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, ١٩٧٣: ٤٢٤). 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، ١٩٩٠ : ٧٩). إذ يعتمد على علاقة كل فقرة بالفقرات الأخرى جميعها في الأداة واستعمل لهذا الغرض معادلة الفاكرونباخ المعتمدة من قبل معظم الباحثين في الدراسات، وقد أكده كرونباخ نفسه (أن هذا الأسلوب هو قياس دقيق لحساب معامل الثبات بمفهوم الاتساق) (Grunbach, ١٩٦٩: ٦٣). وبلغ معامل الثبات للأداة ككل (٠,٨٥) ويعد معامل ثبات جيد. اذا ما قورن 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 (٣):

جدول (٣)

يبين قيم معامل الثبات حسب المجالات ومعامل ثبات الاستبانة بصورة كلية

ت	اسم المجال	معامل الثبات	الثبات الكلي للأداة
١	تخطيط الوقت وتنظيمه	%٨٤	%٨٥
٢	تنفيذ الوقت	%٨٥	
٣	الرقابة على الوقت	%٨٣	

ثانياً: مقياس فاعلية الذات :

أولاً : مجتمع البحث وعينته: وتم ذكر ذلك انفاً:

ثانياً: وصف أداة البحث:

تم اعتماد مقياس الناشي (٢٠٠٥) لفاعلية الذات الذي اعد وطبق في البيئة العراقية، ويتألف المقياس من (٣٦) 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 (١١) فقرة مرتبة من (١-١١).

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 (١٢) فقرة مرتبة من (١٢-٢٣).

ت- **فاعلية الذات التدريسية** : وهي توقعات التدريسي عن قدراته في حل المشكلات التدريسية مع طلبته التي تحفزه للمثابرة التي سيديها للنجاح في المواقف التدريسية ويتضمن هذا المجال (١٣) فقرة مرتبة من (٢٤-٣٦).

تصحيح المقياس :

تألف مقياس فاعلية الذات بصورته النهائية من (٣٦) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي : مجال فاعلية الذات العامة ويتضمن (١١) فقرة مرتبة من (١-١١), مجال فاعلية الذات الاجتماعية ويتضمن (١٢) فقرة مرتبة من (١٢-٢٣), مجال فاعلية الذات التدريسية ويتضمن (١٣) فقرة مرتبة من (٢٤-٣٦), ملحق (٣). وقد اعطيت البدائل (دائماً, غالباً, أحياناً, نادراً, لا ابداً), اما الاوزان فكانت (١,٢,٣,٤,٥) على التوالي, وتتراوح درجات المقياس بين (١٨٠-٣٦) درجة وبمتوسط نظري مقداره (١٠٨), 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, فضلا عن مدى اتصاله بنوع و أهمية القرار الذي سيتم اتخاذه تبعاً لذلك, ويعرف صدق الأداة بأنه الحقيقة, او مدى الدقة التي تقيس بها أداة القياس ما بنيت لأجله (النبهان , ٢٠٠٤ : ٢٧٢), (رضوان ١٧٧:١٩٩٧) 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 إذ طبق المقياس على عينة مؤلفة من (٤٩) رئيس قسم (٣٣) رئيس قسم من الذكور و (١٦) رئيس قسم من الإناث إذ كان التباين للفقرات الفردية (٧٣,٧٨)، والتباين للفقرات الزوجية (٨٢,٠٨)، الأمر الذي يفضل معه استخدام معادلة جتمان وتلك حالة شائعة في حالة تجزئة الاختبار الى نصفين (عبد الرحمن , ١٩٨٣ : ٢٠٥)، وقد بلغ معامل الثبات باستخدام هذه المعادلة (٠,٨٠) وهو معامل ثبات جيد. ووجد الثبات بطريقة اعادة الاختبار ويدل معامل الثبات المحسوب بهذه الطريقة على معامل استقرار المقياس (Anastasi, ١٩٧٦:١١)، وقد بلغ معامل ارتباط بيرسون (٠,٨٣)، وهو معامل ثبات مناسب .

رابعاً: الوسائل الإحصائية:

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

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

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

٢- 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.

٣- معادلة جتمان لإيجاد الثبات بطريقة التجزئة النصفية

٤- 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.

٥-معامل الفاكرونباخ Alpha – Coefficients for Internal Constancy

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

٦-الاختبار (T-Test)الدلالة 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 (٤,٤٨) (٨٩%).

- مجال تنفيذ الوقت (٤,٤٣) (٨٦%).

- مجال الرقابة على الوقت (٤,٢٢) (٨١%).

واستناداً إلى نتائج البحث فإن مجال التخطيط للوقت وتنظيمه حصل على الترتيب الأول بوسط مرجح (٤,٤٨) وبوزن مئوي (٨٩%)، وحصل مجال تنفيذ الوقت على الترتيب الثاني بوسط مرجح (٤,٤٣) وبوزن مئوي (٨٦%)، فيما حصل مجال الرقابة على الوقت على الترتيب الثالث بوسط مرجح (٤,٢٢) وبوزن مئوي (٨١%). كما مبين في الجدول (٤).

جدول (٤)

يبين الأوساط المرجحة والأوزان المئوية لمجالات أداة البحث مرتبة تنازلياً

ت	المجال	المرتبة	الوسط المرجح	الوزن المئوي
١	تخطيط الوقت وتنظيمه	الأولى	٤,٤٨	%٨٩
٢	تنفيذ الوقت	الثانية	٤,٤٣	%٨٦
٣	الرقابة على الوقت	الثالثة	٤,٢٢	%٨١

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

١- تخطيط الوقت وتنظيمه: حصل هذا المجال على المرتبة الأولى بوسط مرجح

(٤,٤٨) ووزن مئوي (٨٩%) وتضمن (١٣) فقرة وكما مبين في الجدول (٥).

جدول (٥)

الوسط المرجح والوزن المئوي لتخطيط الوقت وتنظيمه

ت	ترتيب الفقرة بالإستبيان	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المئوي
١	٦	أخصص الوقت اللازم لعقد اجتماعات رئاسة القسم	٤,٨١	٩٦,٢٦
٢	٤	أحرص على الوصول الى الجامعة قبل الدوام بوقت مناسب	٤,٧٨	٩٥,٧٣
٣	١١	أشجع اعضاء الهيئة التدريسية في القسم على استثمار الوقت	٤,٧٧	٩٥,٤٦
٤	١	أضع جدولاً خاصاً لكل اجتماع قبل انعقاده	٤,٧٤	٩٤,٩٣
٥	٧	افوض بعض الصلاحيات لمقرر القسم من اجل استثمار الأمتل للوقت	٤,٧٣	٩٤,٦٦
٦	١٢	أخصص وقت مناسباً لمقابلة اعضاء الهيئة التدريسية والطلبة	٤,٦٦	٩٤,٤٤
٧	١٠	اعمل على توفير فرص النمو المهني والاكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية	٤,٦٥	٩٣,٣٦
٨	٣	أقوم بأعداد خطط دورية (اسبوعية وشهرية) مفصلة للكادر التدريسي والطلبة	٤,٥٨	٩٢,٢٦
٩	٨	أتجنب إعطاء مواعيد خاصة أثناء الدوام الرسمي	٤,٥٧	٩٢,٢٦
١٠	٩	أتابع المستوى العلمي والتربوي للطلبة	٤,٥٦	٩١,٤٦
١١	٥	أحرص على توفير الوقت اللازم للإجابة على بريد الطلبة الرسمي	٤,٥٦	٩١,٤٦
١٢	١٣	استخدم الكمبيوتر والهاتف لأختصار الوقت لإنجاز الأعمال المهنية	٤,٥٣	٩٠,٦٦
١٣	٢	أضع جدولاً خاصاً للدروس الأسبوعية بما يكفل الاستثمار الأمتل للوقت	٤,٥٣	٩٠,٦٦

من خلال استعراض نتائج المجالات نلاحظ الآتي :

أولاً: (تخطيط الوقت وتنظيمه) :

ان الفقرة (٦) حصلت على المرتبة الأولى وبوسط مرجح مقداره (٤,٨١) ووزن مئوي

(٩٦,٢٦) 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 (٤) على المرتبة الثانية وبوسط مرجح (٤,٧٨) ووزن مئوي (٩٥,٧٣) وهذا يدل على حرص رؤساء الأقسام بالوقت والوصول الى الجامعة قبل الدوام وهذا يتطلب الاشراف بشكل مباشر على حضور الهيئة التدريسية والموظفين في الوقت المناسب. وجاءت الفقرة (١١) بالمرتبة الثالثة بوسط مرجح (٤,٧٧) ووزن مئوي (٩٥,٤٦) وهذه النتيجة تشير الى ان رؤساء الأقسام 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 (٣) مما يؤكد اىلاء رؤساء الأقسام العلمية اهمية الجانب التخطيطي للوقت وتنظيمه في ادارة الوقت بأستثناء الفقرة الأخيرة التي جاءت بنسب اقل من الوسط الفرضي مما يشير الى عزوف رؤساء الأقسام العلمية عن استخدام النماذج الجاهزة في الرد على البريد 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 (٤,٤٣) ووزن مئوي (٨٦%) وتضمن (١٠) فقرة وكما مبين في الجدول (٦) .

جدول (٦)

الوسط المرجح والوزن المئوي لمجال تنفيذ الوقت

ت	ترتيب الفقرة بالاستبيان	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المئوي
١	٤	أهتم بمراجعة القرارات والتشريعات التربوية والعلمية بحدود الصلاحية المخولة لنا	٤,٥٢	٩٠,٦٤
٢	١	أخصص وقتاً كافياً لتنفيذ المهام العاجلة التي يتطلبها رئاسة القسم ومهام العمادة	٤,٥١	٩٠,٥٢
٣	٧	تخصص بعض الوقت للأشرف على أعمال تدريسي وموظفي القسم	٤,٥١	٩٠,٥٢
٤	٢	اخصص الوقت اللازم لمتابعة اعمال اللجان العلمية والتربوية	٤,٥٠	٨٩,٦٧
٥	٩	اعطي الوقت اللازم من اجل تقويم الاداء السنوي لأعضاء الهيئة التدريسية والتعليمية	٤,٤٨	٨٨,٧١
٦	٣	اخصص الوقت اللازم للأشرف على الامتحانات في القسم	٤,٤٧	٨٧,٨٤

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

٤.٥. محمد عبد الكريم جعو

		ومتابعة نتائجها		
٨٥,٧٣	٤,٤٥	تخصيص وقتا كافيا للاطلاع على خطط ومناهج اعضاء الهيئة التدريسية	٥	٧
٨٤,٦١	٤,٤٢	اخصص بعض الوقت لمتابعة الأنشطة اللاصفية في القسم	١٠	٨
٨٢,٨٩	٤,٣٣	السعي الى تحديد السلبيات في التخطيط الشهرية والسنوية للأختصاصات كافة	٨	٩
٨٢,٨٨	٤,٣٢	اعطي الوقت اللازم من اجل تقويم الأداء السنوي لأعضاء الهيئة التدريسية والتعليمية	٩	١٠

ان الفقرة (٤) حصلت على المرتبة الأولى وبوسط مرجح (٤,٥٢) ووزن مئوي (٩٠,٦٤) وهذا ما يؤكد اهمية التزام رؤساء الاقسام العلمية ومتابعتهم لكافة القرارات والتشريعات التربوية والعلمية الصادرة من الجهات الإدارية المسؤولة وتنفيذها في الوقت المناسب.

وحصلت الفقرة (١) على المرتبة الثانية بوسط مرجح (٤,٥١) ووزن مئوي (٩٠,٥١) وهذا مؤشر على تولي رؤساء الاقسام العلمية أهمية لتنفيذ كافة التعليمات والتوجيهات الواردة من المراجع الإدارية وبالوقت المناسب لأن ذلك دليل على حرص هذه الادارات وقيامها بدورها المطلوب.

اما الفقرة (٧) فقد احتلت المرتبة الثالثة وبوسط مرجح (٤,٥١) ووزن مئوي (٩٠,٥١) وهذا يشير إلى متابعة رؤساء الاقسام العلمية الى اعمال التدريسيين والموظفين بحكم المسؤولية الملقاة على عاتقهم.

ثالثاً: مجال الرقابة على الوقت :

حصل هذا المجال على المرتبة الثالثة بوسط مرجح (٤,٢٢) ووزن مئوي (٨١%) وكما مبين في الجدول (٧).

جدول (٧)

الوسط المرجح والوزن المئوي لمجال الرقابة على الوقت

ت	ترتيب الفقرة بالاستبيان	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المئوي
١	٥	أخصص جزءا من وقتي للإشراف على البيانات الاحصائية الخاصة بقبول طلبة الدراسات العليا	٤,٢٢	٨١,٩٦
٢	٦	تخصيص بعض الوقت للإشراف على اعمال موظفي ومنتسبي القسم	٤,١٨	٨١,٧٧

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

٤.٥. محمد عبد الكريم جعو

٨١,٦٧	٤,١٢	أحدد الوقت اللازم لمتابعة اللجان العلمية والتربوية في القسم	٤	٣
٨١,٥٤	٤,١٠	أخصص الوقت المناسب لمتابعة الدوام الرسمي لموظفي القسم	٩	٤
٨٠,٧٦	٤,٨	أخصص وقتاً كافياً لمتابعة الطلبة اثناء الدوام الرسمي	٣	٥
٧٩,٩٧	٤,٧	أعمل على اشاعة روح الفريق الواحد من اجل تنفيذ المهام العلمية والتربوية في الوقت المناسب	٧	٦
٧٩,٨٨	٤,٦	أخصص الوقت اللازم لمعالجة مشكلات الهيئة التدريسية في القسم	١٠	٧
٧٩,٧٦	٤,٤	أخصص جزءاً من وقتي لزيارة اعضاء الهيئة التدريسية في القاعات الدراسية	١	٨
٧٩,٢٢	٤,٢	أخصص وقتاً كافياً للإطلاع على خطط اعضاء الهيئة التدريسية واساليب وطرق تدريسهم	٢	٩
٧٨,٨٥	٤,٠	أخصص وقتاً كافياً للإشراف على الامتحانات النهائية	٨	١٠

ان الفقرة (٥) جاءت بالمرتبة الأولى وبوسط مرجح (٤,٢٢) ووزن مؤوي (٨١,٩٦) مما يتطلب من رؤساء الاقسام 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 (٦) فقد حصلت على المرتبة الثانية بوسط مرجح (٤,١٨) ووزن مؤوي (٨١,٧٧) وهذا يشير الى متابعة رؤساء الاقسام العلمية للهيئة التدريسية وموظفي القسم بحكم المسؤولية المباشرة الملقاة على عاتقهم.

فيما حصلت الفقرة (٤) على المرتبة الثالثة وبوسط مرجح (٤,١٢) ووزن مؤوي (٨١,٦٧) 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 الاقسام العلمية في الجامعة المستنصرية بمستوى (٠,٠٥) تعزى الى متغير مدة الخدمة (خمسة سنوات فأقل, أكثر من خمسة سنوات).

المتغير	العدد	المتوسط	الأنحراف	درجة	القيمة التائية	مستوى الدلالة
---------	-------	---------	----------	------	----------------	---------------

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

٤. ٤. محمد عبد الكريم جعو

		الحرية	المعياري	الحسابي		
	الجدولية	المحسوبة				
ادارة الوقت	١,٩٦	٠,١٧٤	١٩٥	٠,٤٤٩٠	٤,٤٣٧٥	٤٩
غير دالة عند مستوى (٠,٠٥)						

اذ بلغت لقيمة التائية المحسوبة (٠,١٧٤) وبمقارنتها بالجدولية التي بلغت (١,٩٦) ودرجة حرية (١٩٥) ومستوى الدلالة (٠,٠٥) 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:

١- طريقة اختيار العمداء لرؤساء الاقسام العلمية.

٢- الامام رؤساء الاقسام العلمية بأساليب الإدارة الحديثة.

٣- إمكانية حصول تفاعل ايجابي بين المجال الأكاديمي والأداري.

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

أظهرت النتائج أن درجات افراد العينة على نحو عام تراوحت بين (٥٩-١٨٠) درجة بمتوسط قدره (١٤٠,٢) درجة, وبأنحراف معياري قدره (١٨,٢٢) درجة, في حين كان المتوسط النظري للمقياس (١٠٨) درجة, وبهدف المقارنة بين المتوسطين فقد استخدم الاختبار التائي لعينة واحدة, اذ ظهر ان هناك فروقاً دالة احصائياً, فقد بلغت القيم التائية المحسوبة (٨,٧) وهي اكبر من القيم الجدولية البالغة (٣,٤٦٠) عند مستوى دلالي (٠,٠٠١) ودرجة حرية (٥٩) كما مبين في الجدول (٩)

جدول (٩)

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

عدد افراد عينة البحث	المتوسط الحسابي للعينة	المتوسط النظري	الانحراف المعياري	القيمة المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
٤٩	١٤٠,٢	١٠٨	١٨,٢٢	٨,٧	٣,٤٦٠	٠,٠٠١

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 ما يسهم بخلق ثقافة جامعية التي يكون لها تأثيرات ايجابية على فاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية. كما ان امتلاك رئيس القسم مشاعر عالية بفاعلية الذات تزيد من فاعلية الأداء لديه وتدعم عمله الإداري فتجعل ممارسة مهامه الأكاديمية والإداري كتحدي ينبغي قبوله.

(Zimmerman, et.al: ١٩٩٢, p: ٦٧٣).

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

لغرض الكشف عن دلالة الفروق في فاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية تبعاً لمتغير النوع، فقد استخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، اذ اظهرت نتائج التحليل تبعاً لمتغير النوع ان القيمة التائية المحسوبة قد بلغت (١,٣٩) وهي اقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (٢,٠٠)، عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٥٩)، وهذا يدل على انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغير النوع (ذكور - اناث) في مستوى فاعلية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية، وكما مبين في الجدول (١٠).

جدول (١٠)

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

عدد افراد عينة البحث	المتوسط الحسابي للعينة	المتوسط النظري	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
٤٩	١٤٠,٢	١٠٨	١٨,٢٢	١,٣٩	٢,٠٠٠	٠,٠٥

ويمكن تفسير نتيجة البحث الحالي بعدم وجود فروق دالة في مستوى فاعلية الذات بين رؤساء الأقسام تبعاً لمتغير النوع (ذكور - اناث) الى انهم يتعاملون مع المستويات نفسها التدريسية والطلبة ومكلفون بادوار واحدة من الجانب الأكاديمي والإداري، ومع ذلك فانهم يواجهون المشكلات والتحديات نفسها في عملهم، وفيما يتعلق باختلاف هذه النتيجة مع نتائج دراسات اخرى فقد اشارت ماك ايلوري الى انه لا توجد ثوابت في وصف علاقة فاعلية الذات بمتغير النوع، وان الامر يرتبط بطبيعة المهام وبنية المجتمع.

(McElroy, ٢٠٠٢, p: ٢١-٢٢)

الأستنتاجات , التوصيات , المقترحات

أولاً: الأستنتاجات :

- 1- في ضوء النتائج التي أفرزها البحث بالإمكان التوصل الى بعض الاستنتاجات المتعلقة بإدارة الوقت وعلاقته بفاعلية الذات على النحو الآتي:
 - 1- ان لإدارة الوقت أبعاد اجتماعية وثقافية ذات صلة بشخصية رئيس القسم تنعكس اثارها على ممارسته لوظائفه الرئيسية المتجسدة بـ (التخطيط للوقت وتنظيمه, وتنفيذ الوقت, والرقابة على الوقت) من اجل تحقيق الأهداف المطلوبة.
 - 2- إن وقت رئيس القسم العلمي في الكلية محدودة الأعمال التي يجب أن يؤديها تتوقف إلى درجة كبيرة على قدرته على إدارة وقته بشكل صحيح وحازم.
 - 3- حرص رؤساء الاقسام العلمية على متابعة مفاصل العمل الاداري والتحقق من ممارسة اعضاء 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 الاقسام العلمية يتمتعون بفاعلية مرتفعة.
 - 5- لا توجد فروق دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠٥) في متغير النوع (ذكور - اناث) في فاعلية الذات لدى رؤساء الاقسام العلمية .

ثانياً: التوصيات:

- في ضوء النتائج التي تم التوصل اليها يوصي الباحث بما يأتي:
- 1- العمل على تعزيز ادارة الوقت واعتباره النواة الاساسية 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 الاقسام العلمية.
 - 4- وضع مجموعة من ضوابط الترشيح لرئاسة القسم تتضمن اختبارات نفسية وتربوية تشمل على مقاييس منها لفاعلية الذات واخرى شخصية وسلوكية بوصفها ضوابط مضافة للعمل الإداري.

ثالثاً: المقترحات:

- ١- اجراء دراسة لأدارة الوقت لدى عمداء الكليات او معاونيهم في ضوء متغيرات اخرى كالمؤهل العلمي وخصائص الشخصية.
- ٢- اجراء دراسة عن تأثير فاعلية الذات لدى تدريسيي الجامعة على الانجاز الأكاديمي للطلبة.
- ٣- إعداد برامج تدريبية بهدف رفع درجات فاعلية الذات لدى تدريسي الجامعة أو الطلبة.

المصادر:

- عبدالرحمن, محمد السيد(١٩٩٨): نظريات الشخصية. دار قباء, القاهرة.
- رضوان, سامر جميل(١٩٩٧): توقعات الكفاءة الذاتية: البناء النظري والقياس. مجلة شؤون اجتماعية, العدد(٥٥), السنة (١٤), ص ٢٥-٥١, الشارقة.
- اللحياني, مريم بنت حميد احمد (٢٠٠٢): فاعلية الذات الاجتماعية وعلاقتها بالذكاء الشخصي (الاجتماعي- الذاتي) وفق نموذج جارندر 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 (١٩٨٦): نظريات التعلم: دراسة مقارنة. ج٢, ترجمة علي حسين حجاج, سلسلة عالم المعرفة(١٠٨), الكويت.
- الزغول, عماد(٢٠٠٣). نظريات التعلم. ط١, دار الشروق, عمان.
- حسن, السيد محمد ابو هاشم (٢٠٠٥): مؤشرات التحليل البعدي لبحوث فاعلية الذات في ضوء نظرية باندورا. مركز البحوث التربوية , كلية التربية, جامعة الملك سعود, العدد(٢٣٨).
- الحربي, حنان بنت حمادي اللهيبي(٢٠٠٦): 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(٢٠٠٤): أساسيات القياس في العلوم السلوكية. ط١, دار الشروق, الاردن.
- المزروع, ليلي بنت عبدالله(٢٠٠٨): فاعلية الذات وعلاقتها بكل من الدافعية للإنجاز والذكاء الوجداني لدى عينة من طالبات جامعة ام القرى. مجلة العلوم التربوية والنفسية, المجلد(٨), العدد(٤٠), ص ٦٧-٨٩, البحرين.
- ابو شيخة نادر والقريوتي(١٩٩١): ادارة الوقت في الاجهزة الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية دراسات المجلد ٢٠ / العدد(١): ١٩٩٣.

- البعلبكي, سمير (١٩٩٧): إدارة الوقت وتحقيق التوتر, دار الاصدقاء, بيروت.
- العلي, نصر محمد ومحمد عبدالله سحلول (٢٠٠٦): العلاقة بين فاعلية الذات ودافعية الانجاز واثرتها في التحصيل الاكاديمي لدى طلبة الثانوية في مدينة صنعاء, مجلة جامعة ام القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والانسانية المجلد (١٨), العدد (١), ص ٩١-١٣٠, السعودية.
- الصرن, رعد حسن (٢٠٠٠): فن وعلم إدارة الوقت, دار الرضا للنشر, الجزء الأول دمشق.
- الطراونة, تحسين واللوزي, سلمان (١٩٩٦): إدارة الوقت, دراسة ميدانية استطلاعية, مجلة مؤتة للبحوث والدراسات العدد (١١) ج٢, الكرك- الاردن.
- احمد, احمد ابراهيم (١٩٨٥): نحو تطوير الإدارة المدرسية دراسات نظرية وميدانية, دار المطبوعات الجديدة, مصر القاهرة.
- داود, عزيز حنا والبيدي, ناظم هاشم (١٩٩٠): علم النفس الشخصية, وزارة التعليم العالي والبحث العلمي, جامعة بغداد.
- سلامة, كايد (١٩٩٨): تنمية المهارات القيادية, ورقة عمل, جامعة اليرموك, اربد, الاردن.
- ياغي, محمد عبد الفتاح, ومحمد محمود الذنبيات (١٩٩١): أثر المستوى الوظيفي والتعليمي والخبرة العملية على سلوك المديرين, دراسة ميدانية تحليلية, مجلة اللقاء, مجلد ١, العدد ١, جامعة عمان الاهلية.
- جيسمان: الصحيفة الاقتصادية http://www.aleqt.com/٢٠١٠٠٤/١٢/article_٣٧٧٨٥٩.html
- الناشي, وجدان عبدالامير (٢٠٠٥): الذكاء الانفعالي وعلاقته بفاعلية الذات لدى المعلمين, الجامعة المستنصرية, كلية الاداب, اطروحة دكتوراه غير منشورة).
- Anastasi,A.(١٩٧٦): psychological testing, (٤th ed), Macmillan publishers.
- Bailey,G,(١٩٩٩):Academies Motivation and Self-Efficacy for Teaching and Research.Higher Education Research and Development, ١٨, ٣, pp:٣٤٣-٣٥٩. Abstract Available. (online) at: www.inforormawrd.com.
- Bandura, A, (١٩٩٤): self-efficacy.In v.s. Ramachaudran (ED), Encyclopedia of human behavior. Vol. ٤,pp ٧١-٨١, New York: Academic press. (Reprintnd in H.Friedman Ed, Encyclopedia of mental health. San Diego: Academic press, (١٩٩٨).
- Boeree, C, G, (٢٠٠٦). Personality theories, Available. . (online) at www.webspac.ship.edu/cgboer/bandura.html.
- Stevens, M, Ross, J, (٢٠٠٢).Utilizing Need for Cognition and perceived Self-Efficacy to predict Academic Performance. Journal of Applied. Social Psychology, ٣٢, ٨, pp:١٦٨٧-١٧٠٢. Abcttract A vailable (online) at www.blackwell-synergy.com.

- Zimmerman, B, Bandura, A, Martinez-pons, M(١٩٩٢). Self-Motivation for Academic Attainment: the Role of Self-Efficacy Beliefs and personal Goal Setting. American Educational Research, ٢٩, ٣, pp:٦٦٣-٦٧٦
- Brag, E. (١٩٨١). A Comparative . Study of loneliness and depression, Dissertation Abstracts international, Vol ٣٩ (B-١٢), p. ٦١٠٩.
- Cronbach, I, J.(١٩٦٩): Essentials of psychological testing, new York, Harpar Brothers.
- Bandura, A, (١٩٩٠): Social Cognitive Theory. In R. Vasta(Ed), ١-٦٠, Annals of Child Development. Vol. ٦ . Six Theories of Child Development. Greenwich, CT: JAI press.

ملحق (١)

أسماء السادة الخبراء المحكمين على مقياسي إدارة الوقت و فاعلية الذات

ت	اللقب العلمي	أسم الخبير	التخصص	الكلية	الجامعة
١	أ.د.	قبيل كودي حسين	قياس وتقويم	التربية	المستنصرية
٢	أ.م.د.	بلسم احمد علي	ادارة تربوية	التربية / ابن الرشد	بغداد
٣	أ.م.د.	صنعاء يعقوب	قياس وتقويم	التربية	المستنصرية
٤	أ.م.د.	عبد الكريم جعو خلف	علم الاجتماع	التربية	المستنصرية
٥	أ.م.د.	أمل إسماعيل عايز	قياس وتقويم	التربية	المستنصرية
٦	أ.م.د.	حقي اسماعيل الراوي	ادارة تربوية	كلية المأمون	المأمون
٧	أ.م.د.	سحر هاشم محمد	قياس وتقويم	التربية	المستنصرية
٨	م.د.	منتهى عبد الزهرة محسن	ادارة تربوية	التربية	المستنصرية
٩	أ.م.د.	سامي عبد الفتاح رؤوف	ادارة تربوية	تربية / ابن الرشد	بغداد

ملحق (٢)

مقياس إدارة الوقت بصيغته الأولية

أستبانة آراء الخبراء في صلاحية مقياس إدارة الوقت

الأستاذ الفاضل المحترم

تحية طيبة

يروم الباحث إجراء بحثه الموسومة ب (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 سينتبنى مقياس (الطراونة واللوزي ١٩٩٦) ويعرف الطراونه ادارة الوقت بأنه : (فن ترشيد واستعمال وقت المدير من خلال وضع الاهداف وتحديد مضيعات الوقت ووضع الأولويات واستعمال الأساليب الإدارية لتحقيق الإهداف بكفاية وفاعلية). وقد أرتىء الباحث تبني المقياس الذي أعده (الطراونة واللوزي ١٩٩٦) 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 كالاتي : تنطبق علي بدرجة كبيرة جداً، وتنطبق

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

٤ .٤ . محمد عبد الكريم جعو

علي بدرجة كبيرة، وتطبق علي بدرجة متوسطة، وتطبق علي بدرجة قليلة، وتطبق علي بدرجة قليلة جداً.

مع جزيل الشكر والامتنان

الباحث

أولاً : مجال تخطيط الوقت وتنظيمه:

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل	التعديل المقترح	المجال
١	أضع جدولاً للدروس الأسبوعية يكفل الاستثمار الأمثل للوقت					
٢	أضع جدولاً خاصاً لكل اجتماع قبل انعقاده					
٣	أحرص على الوصول الى الجامعة قبل الدوام بوقت مناسب					
٤	أقوم باعداد خطة سنوية شاملة ومفصلة للطلبة في بداية الدوام					
٥	أحرص على توفير الوقت اللازم للإجابة على بريد الطلبة الرسمي وعل الاستفسارات المطلوبة					
٦	أخصص الوقت اللازم لعقد اجتماعات مجلس القسم					
٧	أتجنب إعطاء مواعيد خاصة اثناء الدوام الرسمي					
٨	أفرض بعض الصلاحيات لمقرر القسم من اجل تحقيق الاستثمار الأمثل للوقت					
٩	أعمل على توفير فرص النمو المهني والتقني لاعضاء الهيئة التدريسية					
١٠	أتابع المستوى العلمي والتربوي للطلبة					
١١	أشجع اعضاء الهيئة التدريسية في القسم على استثمار الوقت					
١٢	أخصص وقتاً مناسباً لمقابلة اعضاء الهيئة التدريسية والطلبة					
١٣	أستخدم الكمبيوتر والهاتف لأختصار الوقت لأنجاز الأعمال المهمة					

ثانياً: مجال تنفيذ الوقت :

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل	التعديل المقترح	المجال
١	أخصص وقت كاف لتنفيذ المهام العاجلة التي تتطلبها رئاسة القسم او العمادة					
٢	أخصص الوقت اللازم لمتابعة اعمال اللجان العلمية والتربوية					
٣	أهتم بمراجعة القرارات والتشريعات التربوية والتعليمية بحدود الصلاحيات المخولة لنا					
٤	أخصص الوقت اللازم للأشراف ومتابعة الامتحانات ونتائجها					
٥	أخصص وقتاً كافياً للأطلاع على خطط ومناهج أعضاء الهيئة التدريسية					

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

م. م. محمد عبد الكريم جعو

					٦	أخصص الوقت اللازم من اجل تنفيذ متابعة تنفيذ ال مناهج الدراسية المقررة
					٧	السعي إلى تحديد السلبيات في الخطط الشهرية والسنوية
					٨	أخصص بعض الوقت للأشراف على اعمال التدريسيين والموظفين
					٩	اعطي الوقت اللازم من اجل تقويم الاداء الشهري والسنوي لأعضاء الهيئة التدريسية
					١٠	أخصص بعض الوقت لمتابعة الانشطة اللاصفية في القسم

ثالثاً: مجال الرقابة على الوقت:

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل	التعديل	المجال
١	أحدد الوقت اللازم لمتابعة اللجان العلمية والتربوية في القسم					
٢	أخصص جزءاً من وقتي لزيارة اعضاء الهيئة التدريسية في القاعات الدراسية					
٣	أخصص وقتاً كافياً للأطلاع على خطط أعضاء الهيئة التدريسية واساليب تدريسهم					
٤	أخصص بعض الوقت للأشراف على اعمال المقررين والموظفين في القسم					
٥	أعمل على اشاعة روح الفريق الواحد من اجل تنفيذ المهام التربوية والعلمية في الوقت المناسب					
٦	أخصص جزءاً من وقتي للأشراف على البيانات والاحصائيات الخاصة بقبول الطلبة الجدد في القسم					
٧	أخصص الوقت اللازم لمعالجة المشكلات التي تواجه الهيئة التدريسية					
٨	أخصص الوقت المناسب لمتابعة الدوام الرسمي لأعضاء الهيئة التدريسية					
٩	أخصص وقتاً كافياً لمتابعة الدوام للطلبة من خلال جدول الحضور والانصراف					
١٠	أخصص وقتاً كافياً للأشراف والاطلاع على تنظيم الوقت المحدد لأمتحانات طلبة القسم					

ملحق (٣)

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 أجابتم ستحاط بالسرية التامة ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

مع خالص شكر الباحث وتقديره ...

ملاحظة

يرجى ملئ البيانات الآتية :-

- ١- النوع : ذكر أنثى
- ٢- التخصص : علمي أنساني

الباحث

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	قليلاً	نادراً
١	أضع جدولاً للدروس الأسبوعية يكفل الاستثمار الأمثل للوقت					
٢	أضع جدولاً خاصاً لكل اجتماع قبل انعقاده					
٣	أحرص على الوصول الى الجامعة قبل الدوام بوقت مناسب					
٤	أقوم باعداد خطة سنوية شاملة ومفصلة للطلبة في بداية الدوام					
٥	أحرص على توفير الوقت اللازم للإجابة على بريد الطلبة الرسمي وعل الاستفسارات المطلوبة					
٦	أخصص الوقت اللازم لعقد اجتماعات مجلس القسم					
٧	أتجنب إعطاء مواعيد خاصة اثناء الدوام الرسمي					
٨	أفرض بعض الصلاحيات لمقرر القسم من اجل تحقيق الاستثمار الأمثل للوقت					
٩	أعمل على توفير فرص النمو المهني والتقني لاعضاء الهيئة التدريسية					
١٠	أتابع المستوى العلمي والتربوي للطلبة					
١١	أشجع اعضاء الهيئة التدريسية في القسم على استثمار الوقت					
١٢	أخصص وقتاً مناسباً لمقابلة اعضاء الهيئة التدريسية					

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

٥. ٤. محمد عبد الكريم جعو

					والطلبة
					١٣ استخدم الكمبيوتر والهاتف لأختصار الوقت لإنجاز الأعمال المهمة
					١٤ أخصص وقت كاف لتنفيذ المهام العاجلة التي تتطلبها رئاسة القسم أو العمادة
					١٥ أخصص الوقت اللازم لمتابعة أعمال اللجان العلمية والتربوية
					١٦ اهتم بمراجعة القرارات والتشريعات التربوية والتعليمية بحدود الصلاحيات المخولة لنا
					١٧ أخصص الوقت اللازم للأشراف ومتابعة الامتحانات ونتائجها
					١٨ أخصص وقتاً كافياً للأطلاع على خطط ومناهج أعضاء الهيئة التدريسية
					١٩ أخصص الوقت اللازم من أجل تنفيذ متابعة تنفيذ ال مناهج الدراسية المقررة
					٢٠ السعي إلى تحديد السلبيات في الخطط الشهرية والسنوية
					٢١ اعطي الوقت اللازم من أجل تقويم الاداء الشهري والسنوي لأعضاء الهيئة التدريسية
					٢٢ أخصص بعض الوقت لمتابعة الانشطة اللاصفية في القسم
					٢٣ أحدد الوقت اللازم لمتابعة اللجان العلمية والتربوية في القسم
					٢٤ أخصص جزءاً من وقتي لزيارة أعضاء الهيئة التدريسية في القاعات الدراسية
					٢٥ أخصص وقتاً كافياً للأطلاع على خطط أعضاء الهيئة التدريسية واساليب تدريسهم
					٢٦ أخصص بعض الوقت للأشراف على أعمال المقررين والموظفين في القسم
					٢٧ أعمل على اشاعة روح الفريق الواحد من أجل تنفيذ المهام التربوية والعلمية في الوقت المناسب
					٢٨ أخصص جزءاً من وقتي للأشراف على البيانات والاحصائيات الخاصة بقبول الطلبة الجدد في القسم
					٢٩ أخصص الوقت اللازم لمعالجة المشكلات التي تواجه الهيئة التدريسية
					٣٠ أخصص الوقت المناسب لمتابعة الدوام الرسمي لأعضاء الهيئة التدريسية
					٣١ أخصص وقتاً كافياً لمتابعة الدوام للطلبة من خلال جدول الحضور والانصراف

٣٢	أخصص وقتاً كافياً للأشرف والاطلاع على تنظيم الوقت المحدد لامتحانات طلبة القسم
----	--

ملحق (٤)

مقياس فاعلية الذات بصيغته الأولية

أستبانة آراء الخبراء في صلاحية مقياس فاعلية الذات

الأستاذ الفاضل المحترم

تحية طيبة

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

وبعد أطلاع الباحث على المقاييس السابقة سيتبنى مقياس (راقية ابراهيم العزاوي, ٢٠٠٨) 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 ابراهيم العزاوي, ٢٠٠٨) 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 كالآتي : 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

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل	التعديل المقترح	المجال
١	اذا ظهرت عقبات في حياتي, يمكنني ان اجد الوسائل المناسبة للتغلب عليها					
٢	من السهل علي المحافظه على مستوى طموحاتي					
٣	مهما كانت الظروف, فانهني استطيع التعامل مع احداث الحياة					

٤	اجيد السيطرة على المواقف الطارئة				
٥	استطيع حل المشكلات التي تواجهني, لو بذلت الجهد الكافي				
٦	عندما اواجه بدائل متعددة في الحياة, استطيع اختيار الانسب منها				
٧	بأمكنني التعلم من خبرات الحياة لتجاوز مصاعب المستقبل				
٨	استطيع ان اجعل من الفشل خطوة نحو النجاح				
٩	انا قادر على توجيه تفكيري نحو انجاز اهدافي				
١٠	لدي القدرة على تعزيز امكانياتي لآكون اقوى مما انا عليه				
١١	اثق بقدراتي لاني شخص مثابر				
١٢	استطيع التواصل مع اصدقائي مهما كثرت مشاغلي				
١٣	بأمكنني ان اكون شخصاً محبوباً من الاخرين, على الرغم من انتمائنا الى شرائح مختلفة				
١٤	لدي علاقات اجتماعية واسعة تمكنني من التعلم من اخطاء الاخرين				
١٥	استطيع ان اجعل الناس يحترموني ويتسامحون مع الاخطاء التي ارتكبتها بحقهم				
١٦	استطيع ان اكون سمعة حسنة بين الناس تجعلني بعيداً عن الشبهات				
١٧	اتمكن من اقناع الناس بعدم مصداقية الشائعات التي تقال عني				
١٨	يمكنني ان اعبر عن ارائي بحرية مع زملائي				
١٩	انا قادر على التأثير في القرارات التي تتخذها اسرتي				
٢٠	يمكنني مساعدة زملائي التدريسيين لتطوير مهاراتهم الادارية				
٢١	استطيع التأثير في زملائي بالعمل للحصول على حقوقي				
٢٢	لدي مهارات تعزز روح التعاون بين الكادر التدريسي				
٢٣	اتمكن من خفض التوترات والمشاحنات بين تدريسي القسم				
٢٤	بأمكنني العمل على زيادة تذكر الطلبة لما تعلموه في المحاضرات السابقة				
٢٥	من السهل علي ان اجعل الطلبة يعملون بتعاون				
٢٦	اعرف كيف اعمل على زيادة دافعية الطلبة للتعلم				
٢٧	اتمكن من التأثير في الطلبة بجعلهم يقومون بالواجبات الدراسية العبة				
٢٨	استطيع ان اكسب تعاون اولياء امور الطلبة لرفع مستوى				

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

م. م. محمد عبد الكريم جعو

					ابنائهم المتأخرين دراسياً
					٢٩ من السهل علي مساعدة الطلبة للتغلب على ظروف المجتمع التي تعيق تعلمهم
					٣٠ انجح في جعل الطلبة يتجاوزون احباطاتهم في العملية التربوية
					٣١ لدي القدرة على توصيل المادة الدراسية بشكل واضح الى الطلبة
					٣٢ استطيع ان اجعل الطلبة يحبون الدرس
					٣٣ يمكنني السيطرة على السلوك الفوضوي للطلبة
					٣٤ لدي القدرة على اقناع الطلبة على عدم المحافظة على اثاث الكلية
					٣٥ يمكنني المساهمة في جعل القسم مكاناً محبباً للطلبة
					٣٦ 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 أجابتم ستحاط بالسرية التامة ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

مع خالص شكر الباحث وتقديره ...

ملاحظة

يرجى ملئ البيانات الآتية :-

- ١- النوع : ذكر أنثى
- ٢- التخصص : علمي أنساني

الباحث

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	قليلاً	نادراً
١	من السهل علي ان اجعل الطلبة يعملون بتعاون					
٢	اعرف كيف اعمل على زيادة دافعية الطلبة للتعلم					

					٣	اتمكن من التأثير في الطلبة بجعلهم يقومون بالواجبات الدراسية العبة
					٤	استطيع ان اكسب تعاون اولياء امور الطلبة لرفع مستوى ابنائهم المتأخرين دراسياً
					٥	من السهل علي مساعدة الطلبة للتغلب على ظروف المجتمع التي تعيق تعلمهم
					٦	انجح في جعل الطلبة يتجاوزون احباطاتهم في العملية التربوية
					٧	لدي القدرة على توصيل المادة الدراسية بشكل واضح الى الطلبة
					٨	استطيع ان اجعل الطلبة يحبون الدرس
					٩	يمكنني السيطرة على السلوك الفوضوي للطلبة
					١٠	لدي القدرة على اقناع الطلبة على عدم المحافظة على اثاث الكلية
					١١	يمكنني المساهمة في جعل القسم مكاناً محبباً للطلبة
					١٢	استطيع العمل على اقناع الطلبة بالالتزام بالدوام
					١٣	اذا ظهرت عقبات في حياتي, يمكنني ان اجد الوسائل المناسبة للتغلب عليها
					١٤	من السهل علي المحافظة على مستوى طموحاتي
					١٥	مهما كانت الظروف, فانني استطيع التعامل مع احداث الحياة
					١٦	اجيد السيطرة على المواقف الطارئة
					١٧	استطيع حل المشكلات التي تواجهني, لو بذلت الجهد الكافي
					١٨	عندما واجه بدائل متعددة في الحياة, استطيع اختيار الانسب منها
					١٩	بأمكنني التعلم من خبرات الحياة لتجاوز مصاعب المستقبل
					٢٠	استطيع ان اجعل من الفشل خطوة نحو النجاح
					٢١	انا قادر على توجيه تفكيري نحو انجاز اهدافي
					٢٢	لدي القدرة على تعزيز امكانياتي لآكون اقوى مما انا عليه
					٢٣	اثق بقدراتي لاني شخص مثابر
					٢٤	استطيع التواصل مع اصدقائي مهما كثرت مشاغلي
					٢٥	بأمكنني ان اكون شخصاً محبوباً من الاخرين, على الرغم من انتمائنا الى شرائح مختلفة
					٢٦	لدي علاقات اجتماعية واسعة تمكنني من التعلم من اخطاء الاخرين

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

م. م. محمد عبد الكريم جعو

					٢٧	استطيع ان اجعل الناس يحترموني ويتسامحون مع الاخطاء التي ارتكبتها بحقهم
					٢٨	استطيع ان اكون سمعة حسنه بين الناس تجعلني بعيداً عن الشبهات
					٢٩	اتمكن من اقناع الناس بعدم مصداقية الشائعات التي تقال عني
					٣٠	يمكنني ان اعبر عن ارائي بحرية مع زملائي
					٣١	انا قادر على التأثير في القرارات التي تتخذها اسرتي
					٣٢	يمكنني مساعدة زملائي التدريسيين لتطوير مهاراتهم الادارية
					٣٣	استطيع التأثير في زملائي بالعمل للحصول على حقوقي
					٣٤	لدي مهارات تعزز روح التعاون بين الكادر التدريسي
					٣٥	اتمكن من خفض التوترات والمشاحنات بين تدريسي القسم
					٣٦	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, ١٩٨٩: ٧). 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 Mustansiriya University, and the difference between them depending on the gender variable (male – female) and specialization (scientific – human).