

## علاقة إدارة الوقت بالإبداع الإداري

## "دراسة ميدانية في ديوان مجلس النواب في ليبيا"

د. عادل صالح الهداوي<sup>2</sup>عبد القادر صالح عيسى<sup>1</sup><sup>2</sup> محاضر جامعة درنة<sup>1</sup> أستاذ مساعد - إدارة تربية - كلية التقنيات الهندسية - القبة

elhendawi.adel@yahoo.com

:gadersaleh095@gmail.com:

## الكلمات المفتاحية (غامق)

إدارة الوقت، الإبداع الإداري، العلاقة

## الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة علاقة إدارة الوقت بالإبداع الإداري، وقد اتخذت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي منهجاً لها، وتكونت عينة الدراسة من (200) فرداً، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبيان تكوّن من (26) فقرة مقسمة على مجالين، وبعد التحقق من صدق الأداة وثباتها أظهرت النتائج تحصيل المجالات على نسب جيدة في استجابات عينة الدراسة، كما أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة تعزى لمتغيري المؤهل العلمي، والعمر، كما بينت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والإبداع الإداري، وأوصت الدراسة بضرورة ترتيب أولويات العمل حسب درجة أهميتها، وتوضيح المهام للعاملين وتدريبهم على إدارة الوقت، وتوفير مناخ يشجع على الإبداع والابتكار، وتخصيص موازنات مالية له..

## Abstract

The aim of this study was to identify the relationship between time management and individual administrative creativity. A descriptive survey strategy was used the study. Respondents included (200) individuals. Data were collected, validated and verified using a questionnaire through which (2) scopes and (26) items, were covered. The study showed that all scopes were sensitive to the variable sample responses. It was also noticeable response to educational qualifications and ages. A strong correlation between time management and administrative creativity was absolutely obvious. It was highly recommended prioritizing tasks at work in norm of the significance(s), clarify tasks for employees, time management training and considering perks in an atmosphere that encourages creativity.

## Keywords

:Time management,  
Administration creativity,  
Correlation .

## أولاً: الإطار العام للدراسة

عادةً ما يتطلب جهداً كبيراً، وتفكيراً ذهنياً مميّزاً من أجل إنجاز المهام وتحقيق الإبداع الذي يظهر دوره من خلال تهيئة المناخ الملائم للابتكار والتجديد، ومن خلال عملنا في الميدان التربوي والإداري، واطلاعنا على بعض العمليات الإدارية ومستوى تطبيق إدارة الوقت في المؤسسات المختلفة وتوافر عناصر الإبداع بها، وكذلك بعض الدراسات المحلية السابقة التي أجريت على قطاع الإدارة العامة في ليبيا التي بينت وجود ضعف في الكيفية التي يدير بها المدير الليبي وقته (الكاديكي، 2003) كما بينت أن الكثير من الموظفين لم يجدوا وقتاً للتفكير في إدارة الوقت، وأن بعضهم لم يتعرفوا على مفهومها، (فارس، ومحمود، 2017)، كما أظهرت أن إتباع العاملين الصيغ الرسمية التقليدية في حل المشكلات حال دون قدرتهم على تقديم الأفكار الخلاقة والتفكير بصورة إبداعية وابتكارية (المغربي، 2004)، وانطلاقاً من أن موضوع إدارة الوقت وعلاقته بالإبداع الإداري يُعد من المواضيع الهامة التي تستحق البحث والدراسة، جاءت هذه الدراسة التي تحددت مشكلتها في الأسئلة الآتية:

. ما مستوى ممارسة إدارة الوقت في ديوان مجلس النواب في ليبيا؟  
. ما مدى توافر عناصر الإبداع الإداري في ديوان مجلس النواب في ليبيا؟

. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة حول

إدارة الوقت تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والعمر؟

. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة حول

الإبداع الإداري تعزى لمتغير المؤهل العلمي والعمر؟

. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والإبداع

الإداري؟

**1. مقدمة:** اكتسب الوقت أهمية بالغة لارتباطه بحياة الإنسان، بصفته مورداً ثميناً غير قابل للتجدد أو التعويض، وأضحت مسألة حُسن إدارته، واستثماره واستغلاله بالشكل الأمثل إحدى المسائل التي شغلت أذهان المفكرين والباحثين، فإدارة الوقت هي التي تبين للفرد المهارات والعادات التي يجب التعامل معها، فهي عملية تهم كل فرد، وتحتاجها كل مؤسسة، وليست ترفاً زائداً أو نفعلاً، وإنما هي ضرورة تقتضيها طبيعة الحياة لإنجاز الأعمال وتحقيق أداء أفضل، وهي من العوامل الأساسية التي تسهم في تنمية الإبداع الإداري، وتحقيق الأهداف وطرق تقييمها، وكيفية الاستفادة من الوقت بشكل فاعل، فالمؤشر الحاكم على أداء المؤسسة وانجازاتها وتقدمها هو مدى قدرتها على إدارة الوقت بفعالية، ومدى تميّز العاملين بها وامتلاكهم لمهارات الإبداع والابتكار، والقدرة على التنافس، التي تُعد من أهم الأهداف الرئيسة لأي مؤسسة، من خلال طرح الأفكار الجديدة، والأساليب المتطورة التي تستجيب للتغيرات المستمرة وتوسعى للرقي والتطور وبناء المستقبل، فالإبداع لا يتأتى إلا إذا توافر للموظف المناخ الملائم، وبيئة العمل المناسبة، والإدارة الفعالة للوقت.

**2. مشكلة الدراسة:** تُعد إدارة الوقت لإدارة للذات، ولكافة الشؤون الوظيفية من خلال القدرة على التحكم في الوقت والسيطرة عليه، لتحقيق النجاح في كافة مناحي الحياة، ولأن تحقيق أهداف العمليات الإدارية داخل المؤسسة مرتبط بالاستغلال الأمثل للوقت، وبحُسن إدارته، ولأن العمل الإداري

. فتح المجال أمام الباحثين للإسهام في إيجاد حلول لبعض القضايا والمشكلات التي تواجه تطبيق مفاهيم إدارة الوقت وعلاقتها بالإبداع الإداري.

#### ب. الأهمية العملية:

. يتوقع من هذه الدراسة الوصول إلى نتائج عن علاقة إدارة الوقت بالإبداع الإداري، ومن ثم تقديم توصيات يمكن الاستفادة منها في تحسين الأداء وتحقيق التميز والإبداع. . الكشف عن مشكلات إدارة الوقت، والإسهام في عمليات التطوير الإداري.

. توفر الدراسة الحالية إطاراً نظرياً وآخر عملياً عن إدارة الوقت وعلاقتها بالإبداع الإداري.

. التركيز على عنصر الوقت غير المرئي، وإظهاره إلى حيز الوجود باعتباره مورداً ثميناً وعنصراً غير قابل للتعويض.

. قد تسهم هذه الدراسة في تكوين اتجاه إيجابي نحو تبني إستراتيجيات إدارة الوقت، وتطبيقها في ميادين العمل والإنتاج.

#### 5. فروض الدراسة:

. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والإبداع الإداري في ديوان مجلس النواب في ليبيا.

. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة لعلاقة إدارة الوقت بالإبداع الإداري تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة لعلاقة إدارة الوقت بالإبداع الإداري تعزى لمتغير العمر.

. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والإبداع الإداري.

#### 3. أهداف الدراسة: تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف الآتية:

. معرفة درجة ممارسة إدارة الوقت في ديوان مجلس النواب في ليبيا.

. معرفة مدى توفر عناصر الإبداع الإداري في ديوان مجلس النواب.

. تبيان ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة تجاه إدارة الوقت تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والعمر.

. تبيان ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة تجاه الإبداع الإداري تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والعمر.

. استجلاء العلاقة بين إدارة الوقت والإبداع الإداري.

. تقديم بعض التوصيات التي قد تفيد صانعي القرار في الميدان الإداري والتربوي.

#### 4. أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة فيما يأتي:

##### أ. الأهمية النظرية:

تنبع أهمية الدراسة من كونها تناولت موضوعاً حديثاً، وهي من الدراسات القليلة إن لم تكن النادرة في هذا الموضوع حسب علم الباحثان.

. تبحث الدراسة الحالية في إحدى أهم القضايا التي تواجه المؤسسات، ألا وهي إدارة الوقت وعلاقتها بالإبداع الإداري.

. تعامل الدراسة مع شريحة مؤثرة يقع على عاتقها الكثير من المسؤوليات.

**6. حدود الدراسة:**

الرشيد للوقت، واستثمار الزمن بشكل فعال (الخصيري، 2009، 88)، وعُرفت أيضاً بأنها القدرة على الاستفادة من الوقت المتاح، والمواهب البشرية واستثمارها في تحقيق الأهداف المتبغاة، وخلق التوازن بين متطلبات العمل وواجباته، وحاجات الروح والعقل (القعيد، 2001، 295)، أو أنها عملية مستمرة من التخطيط، والتحليل، والتقييم، لجميع الأعمال والنشاطات التي يقوم بها الفرد، واستثمار الوقت بشكل فعال، لتحقيق الأهداف (ظاهر، 2013، 49).

**2. أهمية إدارة الوقت:** يمكن أن نوضح أهمية إدارة الوقت في الآتي:

- أ. تنظيم الأولويات بالشكل الذي يرفع معدلات الأداء والإنجاز.
- ب. زيادة إنتاجية الأفراد والمؤسسة ككل، وتحقيق أعلى النتائج خلال الوقت المحدد والمتاح.
- ج. إدراك قيمة الزمن بالتخطيط الجيد والتنظيم الفعال، والاستجابة للمستجدات في الوقت.
- د. تحقيق الإنجازات، والوصول إلى النتائج بأفضل السبل، وأقصرها، وأقلها جهداً (عليان، 2010، 54).
- هـ. استثمار فائض الوقت في رفع قدرات ومهارات الأفراد العاملين وتطوير المؤسسات.
- و. رفع معنويات الأفراد، والشعور بلذة الإنجاز والقدرة على تنفيذ المهام الموكلة إليهم.
- ز. تخفيف ضغوط العمل وما ينتج عنها من قلق وتوتر (الحميري، 2009، 166).
- ح. تمتع الفرد وقت أكبر للراحة والترفيه وقضاء وقت مع العائلة.

أ. الحد الموضوعي: معرفة أهم عمليات إدارة الوقت وعلاقتها بالإبداع الإداري.

ب. الحد المكاني: اقتصرَت الدراسة الحالية على ديوان مجلس النواب في ليبيا.

ج. الحد الزمني: تم تطبيق الدراسة الحالية خلال العام 2023.

د. الحد البشري: اقتصرَت الدراسة الحالية على العاملين في ديوان مجلس النواب، من الجنسين، ووفقاً للأعمار الزمنية والمؤهلات العلمية المختلفة.

**7. مصطلحات الدراسة:**

**إدارة الوقت:** أسلوب إداري للتحكم في وقت المؤسسة، وتنظيمه، وتوجيهه، وتوزيعه على المهام، من أجل تحقيق الأهداف المنشودة، وتعني إجرائياً مدى استجابة أفراد العينة على الأداة التي أعدها الباحثان لهذا الغرض.

**الإبداع الإداري:** الأفكار المبتكرة والجديدة التي تفيد المؤسسة وتزيد من تطورها، وتعني إجرائياً الدرجة التي يحصل عليها الموظف في ديوان مجلس النواب من الإجابة على أسئلة الدراسة.

**ثانياً: الإطار النظري للدراسة**

**1. مفهوم إدارة الوقت:** تعددت تعريفات إدارة الوقت بتعدد الأطر النظرية التي تناولتها، فقد عُرفت بأنها ممارسة أعمال تتطلب قدراً كبيراً من التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة من أجل تحقيق أهداف المؤسسة والأفراد معاً (العلاق، 2009، 51)، وقد تعني إدارة الذات وإدارة شؤون الوظيفة بالشكل الأمثل الذي يضمن تحقيق نتائج محددة في وقت محدد (أبو شيمة، 1991، 34)، كما عرفت بأنها فن وعلم الاستغلال

المشكلات العالقة، واقترح الحلول لمعالجتها، ما يسهل على العاملين القيام بالواجبات المكلفين بها.

هـ. تنظيم الاتصالات الهاتفية: تلعب الاتصالات الهاتفية دوراً بارزاً في حياتنا اليومية وفي الجانب الإداري أيضاً، فهي أكثر فعالية من أية وسيلة اتصال أخرى إذا أحسن تنظيمها، إذ يمكن للفرد أو المسؤول إنجاز الكثير من المهام والأعمال عبر التطبيقات الإلكترونية المختلفة دون تنقله إلى مكان بعينه.

و. ترتيب الأولويات: يعني التركيز على إنجاز الواجبات والأعمال الأكثر أهمية والأعلى قيمة والأكثر تأثيراً، وليس المهام والأعمال الأقل قيمة وتأثيراً وإن كانت مطلوبة، فبعض المهام يجب إتمامها بشكل فوري، والبعض الآخر ليس كذلك (الكساسبة، 2011، 45).

ز. تجنب التأجيل: قد يكون الخوف من الفشل في إنجاز المهام سبباً في تأجيلها إلى وقت آخر أو ظروف أخرى، لكن مهما كان الأمر سيئاً، فإن التأجيل والمماطلة هما أسوأ الخيارات، لأن تأخير المهام وعدم التقيد بمواعيدها، لن يؤدي إلا إلى تراكمها (فرح، 2000، 23).

ح. التفويض: يُعد التفويض أحد مبادئ الإدارة الحديثة وركيزة من ركائزها، وهو من الضرورات التي تمنع هدر الوقت وتعزز الجهود من أجل تحقيق أهداف العملية الإدارية، ويساعد على المشاركة في اتخاذ القرار والسرعة في تنفيذه، إلا أنه أقل هذه المبادئ تطبيقاً في مجتمعاتنا.

4. نظريات إدارة الوقت: هناك نظريات عدة في مجال إدارة الوقت نذكر منها:

ط. إدارة الوقت تخلق مجتمع يحترم قيمة الوقت (الغامدي، 2018، 24).

### 3. متطلبات إدارة الوقت:

أ. تخطيط الوقت وتنظيم استخدامه: يعني القدرة على توزيع الوقت، وحسن استغلاله واستثماره، وهذا يقتضي الاعتماد على جدول أعمال يومي يتم من خلاله توزيع وقت العمل على الفعاليات الهامة التي يصرف فيها المدير معظم وقته، وبالتالي تقليل الوقت المخصص للأعمال والأنشطة الأقل أهمية.

ب. تحديد الأهداف: تحتاج إدارة الوقت إلى وضع أهداف واضحة بعيدة عن الغموض، واقعية يمكن تحقيقها، ومتوافقة مع الوقت المخصص لها، قابلة للنمو والتطوير، ذات مدلول وهدف نبيل، وتعكس همة عالية وهدف سام في الحياة، وأن تكون مكتوبة لأن ذلك يساهم في تحقيقها وعدم إهمالها (عبودي، 2006، 25).

ج. السيطرة على الأحداث الطارئة: يقصد بها الزيارات المفاجئة وأزمات العمل والمؤتمرات والاجتماعات غير المبرجة التي تأخذ جزءاً كبيراً من الوقت، فيكون من الضروري السيطرة عليها والتقليل منها، عن طريق تدريب العاملين على كيفية التصرف أثناء حدوث هذه المواقف، والطرق المثلى لإدارة الوقت وحسن استغلاله.

د. تخطيط الاجتماعات وتنظيمها: التخطيط للاجتماع يعد شرطاً أساسياً، فمن خلاله يتم اختيار الأساليب التي تساعد المدير وتمكنه من التعامل بنجاح مع كافة العاملين، ووضع إطار زمني لتحقيق الأهداف، وتبادل المعلومات والخبرات، وبحث

الشخصية التي ما إن وجدت في مكان ما يمكن لها أن تؤدي إلى نتائج مفيدة، سواء للفرد أو للمؤسسة (نبيل، وبغداد، 2017، 338)، وعُرف أيضاً بأنه مجموعة من الإجراءات، والسياسات والأشكال التنظيمية التي تلجأ إليها المنظمة عند ظهور المشكلات والتحديات الناتجة عن البيئة الخارجية (الخالدي، 2013، 10)، وأنه مجموعة الأفكار الجديدة والمفيدة والمتصلة من أجل حل مشكلات محددة في المنظمة، أو إعادة تجميع أنماط من المعرفة في صيغ جديدة ومميزة (الصرن، 2000، 38)، بمعنى أن الإبداع هو القدرة على إيجاد أفكار مبتكرة، وإضافات جديدة لم تكن موجودة سابقاً، وتوظيفها لتحقيق التفوق والنجاح والقدرة على التنافس.

**6. عناصر الإبداع الإداري:** ويمكن إجمالها في العناصر الآتية: **أ. الأصالة:** تعني المهارة المستخدمة في التفكير بطريقة فريدة، أي القدرة على إنتاج أفكار أصيلة قليلة التكرار خارجة عن النمط التقليدي الذي تفكر به المجموعة، فالفرد المبدع ذو تفكير أصيل بعيد عن المؤلف أو الشائع، ولا يكرر أفكار غيره.

**ب. الطلاقة:** تعني إنتاج أكبر عدد من الأفكار الإبداعية خلال فترة زمنية محددة عند الاستجابة لمثير معين، والسرعة في توليدها، وتعني أيضاً القدرة على استدعاء أكبر عدد ممكن من الأفكار لحدث معين خلال فترة زمنية قصيرة نسبياً.

**ج. المرونة:** تعني تفكير الفرد المبدع بطرق مختلفة، وقدرته على تغيير مسار تفكيره أو وجهة نظره وفقاً لمتطلبات الموقف، والنظر إلى الموضوعات والأفكار من زوايا عدة، وعدم التعصب لفكرة دون أخرى، فهي عكس الجمود أو التصلب الذهني (الطنبور، 2018، 21).

**أ. نظرية الإدارة العلمية:** اهتمت هذه النظرية بدراسة الحركة والزمن، ووضع تنظيمات وقواعد لتقسيم العمل إلى قسمين، وكل قسم إلى خطوات، ووضع زمن محدد لأداء كل خطوة للاستفادة من الوقت في تنفيذ المهام، وتحديد نسبة التأخير بسبب أعطال المعدات المفاجئة أو الحوادث، ونسبة البطء في أداء الفرد، وكذلك تحديد فترات الراحة التي يحتاجها لتجديد نشاطه، وتوصيف ظروف العمل (الصريرة، وإحميد، 2010، 94).

**ب. نظرية العلاقات الإنسانية:** اهتمت هذه النظرية بالعلاقات الإنسانية والاجتماعية، وتوافر مناخ إيجابي داخل المؤسسة، والتركيز على تطوير مهارات الأفراد وتعزيز قدراتهم لرفع الروح المعنوية وزيادة الإنتاجية، فالفرد يبدأ منفرداً في بداية عمله، إلا أنه بعد ذلك يسعى إلى الجماعة ويرتكز عليها في أعماله (عبودي، 2006، 18).

**ج. نظرية تحليل النظم:** تفترض هذه النظرية أن المؤسسة كائن حي، يولد، ثم ينمو ويزدهر، ثم يموت ويفنى، وكل مرحلة تمثل حقبة زمنية قد تقصر أو تطول، وفي بعضها يكون الفرد في أقصى مراحل عطائه وإنتاجيته، وقد اعتمدت هذه النظرية على الرياضيات وحساب التكامل ونظرية الاحتمالات في حل المشكلات وإدارة الوقت (الصريرة، وإحميد، 2010، 100).

**5. مفهوم الإبداع:** يعود تاريخ الإبداع إلى البدايات الأولى لحياة الإنسان، وقد تعددت مفاهيم الإبداع واختلفت باختلاف الباحثين والمفكرين، فقد عرّف بعضهم الإبداع بأنه إيجاد أشياء وأفكار جديدة ومفيدة (Yong & Chen, 2010، 880)، كما عُرف بأنه مزيج من القدرات والخصائص

رفضها، وعدم تفويض السلطات وتركها في يد واحدة، وتمسك المديرين بالرقابة المحكمة وباللوائح والتنظيمات (المغربي، 2007، 116).

. معوقات إدراكية، وهي تظهر في النظرة التقليدية للأمور أو المشكلات، والاعتماد على المنطق في تقييم الأفكار وعدم اختبارها، والتمسك برأي معين والاعتقاد بوجود حل واحد فقط لكل مشكلة.

. معوقات بيئية، وتعني تلك الموجودة في بيئة العمل مثل الضجيج، وعدم توافر الأماكن المناسبة أو ازدحامها، وعدم تأييد الزملاء للأفكار الجديدة، والنمط القيادي التقليدي غير المشجع وغيرها.

. معوقات تعبيرية، تعني عدم تمكن الفرد من إيصال الأفكار للآخرين ولنفسه، وضعف قدرته على ترجمة الأفكار إلى خطط ملموسة، وإحساسه بالفشل والإحباط بدافع ضعف التواصل مع الآخرين في داخل المنظمة وخارجها، أو عدم القدرة على التذكر والتحليل.

. معوقات نفسية وعاطفية، ويقصد بها نقصان الثقة بالنفس، وخوف الفرد من الفشل والتعرض للسخرية من الزملاء، أو اللوم من السلطة الأعلى، أو الشعور بعدم القدرة على تحمل المسؤولية حيال تنفيذ الأفكار الجديدة (السويطي، 2009، 10).

### ثالثاً: الدراسات السابقة

تتطلب هذه الدراسة تناول بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوعها، ومن هذه الدراسات:

#### أ. الدراسات المحلية:

د. **التعامل مع المخاطر:** يتميز الفرد المبدع بالمجازفة وتحمل المخاطر للوصول إلى الحلول المناسبة، وتحمل ما يترتب عليها من تبعات ومسؤوليات والشجاعة في تعريض نفسه للفشل أو النقد، وتقديمه للكثير من التخمينات والعمل تحت ظروف مبهمه، فهو يحمل على عاتقه مسؤولية تبني الفكرة وتنفيذها (سالم، 2016، 47).

هـ. **الحساسية للمشكلات:** تعد مرحلة اكتشاف المشكلة والتبصر بها أولى الخطوات في عملية البحث عن حلول مناسبة لها، فلا بد أن يمتلك الفرد المبدع القدرة على إدراك طبيعة المشكلات والتعرف عليها، وإثارة التساؤلات حولها، وملاحظة ما يطرأ عليها من تغيرات (عواد، 2018، 38).

و. **القدرة على التحليل:** لكي يستطيع الفرد أن يقدم الأفضل والجديد وأن يبدع، لا بد أن تكون لديه القدرة على تحليل الأفكار إلى أجزائها البسيطة، ثم القدرة على تجميعها وتقويمها واستخدامها في الوضع الصحيح.

ز. **الثقة بالنفس:** هي الشجاعة في التعبير عن الرأي والدفاع عنه، فكلما وثق الفرد بنفسه وبقدراته استطاع أن يبدع ويتكرر. ح. **النزوع إلى التجريب:** يميل الفرد المبدع إلى الشك والريبة، وانتقاد الأمور والقضايا التي تؤخذ على أنها مسلمة غير قابلة للشك.

7. **معوقات الإبداع:** يمكن بيان عدد من المعوقات التي تواجه الإبداع وهي كالاتي:

. معوقات متعلقة بالمناح التنظيمي وبالعلاقات داخل الجهاز الإداري، وأسلوب الإدارة الشائع التي يؤثر على كافة أنظمة التقييم والحوافز وغيرها، كالانتقاد المبكر للأفكار الحديثة أو

بأهمية تدريب العاملين على إدارة الوقت، وتحديد المشكلات القائمة وطرق علاجها، وتفويض الصلاحيات، والتخلص من أساليب الإدارة المركزية.

4. دراسة علي، ومحمد (2022)، هدفت إلى معرفة مستوى إدارة الوقت كمحدد للطموح الأكاديمي لدى طلاب كلية الآداب في جامعة سبها في ليبيا، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبيان أداة لجمع بياناتها، وبينت وجود علاقة دالة إحصائياً بين إدارة الوقت ومستوى الطموح الأكاديمي، كما بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع، أو العمر، وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بإدارة الوقت، وعقد الندوات وورش العمل لنشر الوعي بدور الطموح الأكاديمي في بناء المستقبل.

#### ب. الدراسات العربية:

1. دراسة الخطيب (2009)، هدفت إلى تحديد أثر إدارة الوقت في مستوى أداء العاملين في شركة الاتصالات الخلوية في الأردن، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبيان أداة لها، وبينت أن مستوى أداء العاملين يتأثر بشكل مباشر بإدارة الوقت الفعالة، وتوصلت إلى توصيات عدة منها، ضرورة عقد الدورات التدريبية في مجال إدارة الوقت، والاهتمام بالروح المعنوية، وقيام العاملين باستخدام أدوات إدارة الوقت.

2. دراسة الفريجات، وآخرون (2010)، هدفت إلى معرفة علاقة إدارة الوقت بالتحصيل الدراسي لدى طلبة كلية عجلون الجامعية في الأردن، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واتخذت الاستبيان أداة لها، وتوصلت إلى أن درجة فاعلية إدارة الوقت لدى عينة الدراسة كانت متوسطة، وإلى

1. دراسة العمامي (2016)، هدفت إلى معرفة علاقة إدارة الوقت بالأداء الوظيفي لدى مديري الإدارات في المستشفيات العامة والخاصة في مدينة بنغازي في ليبيا، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبيان أداة لها، وبينت أن مستوى إدارة الوقت كان مرتفعاً لدى أفراد عينة الدراسة، وكذلك الأداء الوظيفي، وأظهرت الدراسة وجود علاقة دالة إحصائياً بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي، كما بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستجابات تعزى لمتغير نوع المنظمة، وأوصت الدراسة بضرورة إبراز أهمية الوقت كمورد ثمين ونادر، وتدريب العاملين على مهارات إدارته.

2. دراسة فارس، ومحمود (2017)، هدفت إلى إلقاء الضوء على طبيعة التعامل مع الوقت في قطاع الإدارة العامة في ليبيا، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبيان أداة لها، وبينت في نتائجها أن هناك اهتماماً إلى حد ما بإدارة الوقت لدى أفراد العينة، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاهتمام بإدارة الوقت ومتغيري المؤهل العلمي والعمر، وأوصت الدراسة بضرورة تدريب العاملين على أساليب إدارة الوقت، ومعالجة مضيعات الوقت، وضبط ساعات العمل.

3. دراسة سويسي، وبالحاج (2019)، هدفت إلى معرفة دور إدارة الوقت في تحقيق الميزة التنافسية، وتطبيقها في شركة ليبيا للتأمين في مدينة الزاوية، وقد استخدم الباحثان في دراستهما المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدا الاستبيان أداة لها، وبينت الدراسة أن تطبيق مفهوم إدارة الوقت والميزة التنافسية بشركة التأمين كان مرتفعاً، وأظهرت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين إدارة الوقت وتحقيق الميزة التنافسية، وأوصت الدراسة



مهارات إدارة الوقت، وتبني أساليب إدارة المعرفة لتطوير ثقافة الإبداع.

5. دراسة عويبي (2018)، هدفت إلى دراسة مهارات إدارة الوقت لعينة من طلبة جامعة قاصدي مرياح ورقلة في الجزائر، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الاستكشافي، كما استخدمت الاستبيان أداة لها، وتوصلت إلى أن مستوى مهارات إدارة الوقت لدى أفراد العينة كان مرتفعاً، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستجابات تعزى لمتغيرات العمر، أو النوع، أو التخصص، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بإدارة الوقت، واستخدام الأسلوب الأمثل في استثمار الوقت وعدم إهداره.

6. دراسة سلامة (2019)، هدفت إلى معرفة دور إدارة الوقت في تحقيق الميزة التنافسية في شركات الأدوية الفلسطينية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد الاستبيان أداة لدراسته، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لإدارة الوقت في تحقيق الميزة التنافسية، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بإدارة الوقت، وتدريب العاملين على مهاراتها.

7. دراسة السلمي (2020)، هدفت إلى معرفة مدى امتلاك مهارات إدارة الوقت لدى طلبة المرحلة الثانوية في مدينة مكة في السعودية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبيان أداة لجمع بياناتها، وبينت الدراسة أن مستوى امتلاك مهارات إدارة الوقت لدى أفراد عينة الدراسة كان متوسطاً، وأظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النظام التعليمي، وبينت عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص، وأوصت الدراسة بأهمية

عدم وجود ارتباط بين إدارة الوقت والتحصيل الدراسي، وأشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية في الاستجابات تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وأوصت بضرورة عقد الدورات التدريبية على إستراتيجيات إدارة الوقت، وتضمين مهاراتها ضمن المقررات الدراسية.

3. دراسة أبو شيمة (2018)، هدفت إلى تحديد واقع إدارة الإبداع ومدى مساهمتها في تحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات الخدمة العامة في فلسطين من وجهة نظر الموظفين، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبيان أداة لها، وبينت أن نسبة تبني الإبداع في مؤسسات الخدمة كانت بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغيرات سنوات الخبرة، والنوع، والعمر، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح مؤهل الدكتوراه، وأوصت الدراسة بضرورة قيام المؤسسات بتخصيص موازنات للإبداع والابتكار، وتطوير برامج بهدف الكشف عن المواهب، والعمل على استقطاب الكفاءات.

4. دراسة رابح (2018)، هدفت إلى معرفة أساليب إدارة الوقت وأثرها على الإبداع الإداري في معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية في الجزائر، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبيان أداة لجمع البيانات، وتوصلت إلى وجود درجة عالية لممارسة أساليب إدارة الوقت والإبداع الإداري لدى المديرين ورؤساء الأقسام، كما بينت وجود علاقة دالة إحصائية بين مهارات إدارة الوقت وتحقيق الإبداع الإداري، وأوصت بضرورة تدريب الإداريين على

المركز الجامعي في مغنية في الجزائر، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واتخذت الاستبيان أداة لها، وتوصلت إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتبني التفكير الرشيق على تحقيق الإبداع الإداري، وأوصت بالحرص على التدريب المستمر لتنمية التفكير الإبداعي، وتفويض المهام، ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.

. **تعقيب على الدراسات السابقة:** من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة في هذا المجال يمكن تحديد جوانب التشابه والاختلاف إن وجدت، ومدى الاستفادة من هذه الدراسات، وأهم ما يميز هذه الدراسة، وبيان ذلك كالآتي:

. اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في اتخاذها المنهج الوصفي التحليلي منهجاً لها، واعتمادها الاستبيان أداة لجمع بياناتها ومعلوماتها.

. استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة من عدة جوانب منها؛ تحديد مشكلة الدراسة ووضع التساؤلات، واختيار مجتمع الدراسة وعينتها، وبناء أداة الدراسة المستخدمة في جمع البيانات، وتحديد مجالاتها وفقراتها، واختيار منهج الدراسة، والاستفادة من الأساليب الإحصائية التي أُتبعت في تحليل النتائج وتفسيرها، والمساعدة في تحديد الكتب والمراجع المستخدمة.

. تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بتركيزها على موضوع علاقة إدارة الوقت بالإبداع الإداري، وتطبيق الدراسة في أماكن قلما خضعت للبحث والتجريب حسب علم الباحثان، كما أنها جاءت كمحاولة لتحديد العلاقة بين إدارة

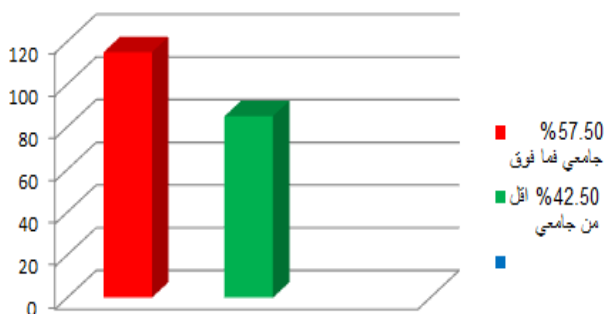
تضمنين مهارات إدارة الوقت في المقررات الدراسية، وتفعيل دور الإعلام التربوي لتنمية هذه المهارات، ومشاركة الطلبة في وضع الخطط، وتدريبهم على تحديد الأولويات.

8. دراسة عبد الحليم (2021)، هدفت إلى معرفة أثر إدارة الوقت على تنمية الإبداع الإداري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة زيان عاشور في الجزائر، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت الاستبيان أداة لها، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر لإدارة الوقت على مستوى تحقيق الإبداع، وأن اتجاهات أفراد العينة على ممارسة إدارة الوقت كانت متوسطة، كما توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية في الاستجابات تعزى لمتغيري العمر والمؤهل العلمي، وأوصت الدراسة بضرورة تبني الإدارة الإلكترونية في جميع مهام الجامعة، وتدريب العاملين على الإبداع الإداري، وتقبل البرامج التجديدية.

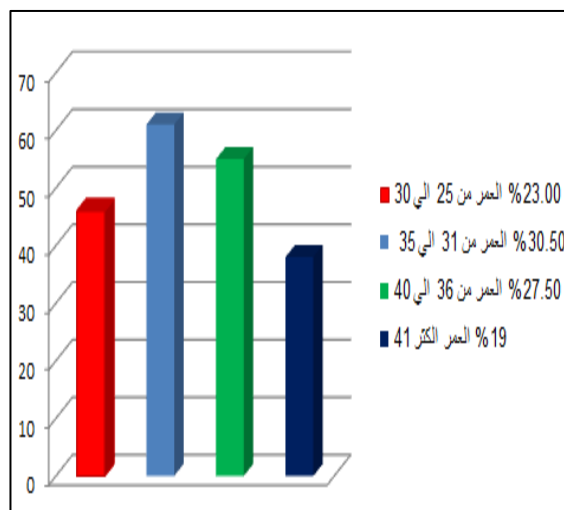
9. دراسة قمر (2023)، هدفت إلى معرفة علاقة الضغوط الأكاديمية بمهارات إدارة الوقت لدى طلبة كلية التربية في جامعة دنقلا في السودان، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد الاستبيان أداة لدراسته، وبينت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الضغوط الأكاديمية وإدارة الوقت، كما بينت وجود فروق دالة إحصائية بين الضغوط الأكاديمية وإدارة الوقت لصالح الذكور، وأوصت الدراسة بضرورة تأصيل مفهوم الضغوط الأكاديمية وإدارة الوقت في المقررات الدراسية، وتدريب الطلبة على ممارسة مهارات إدارة الوقت.

10. دراسة مدروس، و ناريمان (2023)، هدفت إلى معرفة أثر تبني التفكير الرشيق في تحقيق الإبداع الإداري للموظفين في

عينة الدراسة من (240) فرداً من العاملين في ديوان مجلس النواب، خلال العام 2023، وقد استرد الباحثان (200) استمارة استبيان، وهي التي تم إجراء المعالجات الإحصائية عليها، والشكلان رقما (2) و(3) يبينان توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي، والعمر.



الشكل رقم (2) توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي



الشكل رقم (3) توزيع عينة الدراسة حسب العمر

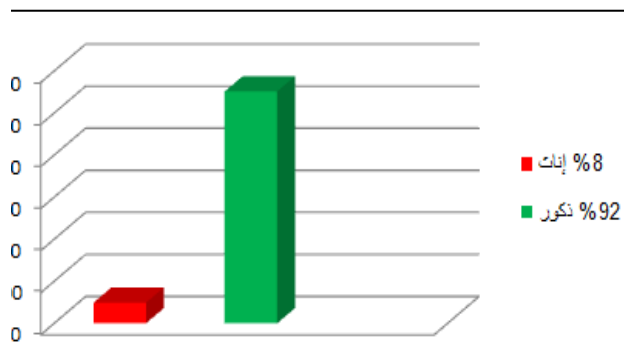
. أداة الدراسة: بعد الاطلاع على الأدب التربوي والإداري، والدراسات السابقة ذات الصلة بمشكلة الدراسة، واستطلاع آراء المتخصصين، قام الباحثان ببناء أداة الدراسة متمثلة في

الوقت والإبداع الإداري، ومن ثم الوصول إلى نتائج، والخروج بتوصيات ومقترحات يمكن الاستفادة منها والتعويل عليها.

#### رابعاً: الطريقة والإجراءات

1. منهج الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يدرس ظاهرة ما أو حدثاً عن طريق التحصل على المعلومات التي تجيب عن الأسئلة، دون تدخل من الباحث (الأغا، والأستاذ، 1999، 83).

2. مجتمع الدراسة: تكوّن المجتمع الأصلي للدراسة من جميع العاملين في ديوان مجلس النواب في ليبيا، وعددهم (3000) فرداً من الذكور والإناث، حسب إحصاءات ديوان مجلس النواب عن العام 2023، وكما هو مبين في الشكل رقم (1).



الشكل رقم (1) توزيع مجتمع الدراسة

3. عينة الدراسة: نظراً للأهمية التي يحتلها موضوع علاقة إدارة الوقت بالإبداع الإداري، فقد وقع الاختيار على العاملين في ديوان مجلس النواب في ليبيا مجالاً للدراسة، لما لذلك من دور في إبراز الصورة الحقيقية لعلاقة إدارة الوقت بالإبداع الإداري، وبالاعتماد على قانون دي مورجان الإحصائي لحساب العينات (Krejcie & Morgan, 1970, 610) فقد تكونت

$$\alpha = \left( \frac{N}{N-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^n \sigma^2 y_i}{\sigma^2 x} \right)$$

والجدول رقم (1) يبين معاملات ألفا كرونباخ لثبات الأداة.

الجدول رقم (1) معاملات ألفا كرونباخ لثبات الأداة

Cronbach's Alpha	N of Items
0.930	26

ب. **طريقة التجزئة النصفية:** قام الباحثان بتجزئة فقرات الاستبيان إلى نصفين، الفقرات الفردية (س)، والفقرات الزوجية (ص)، وذلك بحساب معامل الارتباط بمعادلة بيرسون بين النصفين، ثم جرى تعديل طول المجال باستخدام معادلة سبيرمان وبراون (أبو حطب، وآمال، 1980، 14).

7. **تطبيق الأداة:** تم توزيع الاستبيان على أفراد عينة الدراسة وتجميعه، بعد استكمال بياناته، وذلك للحصول على أكبر نسبة من المستجيبين، وقد استرد الباحثان (200) استمارة استبيان صالحة للتحليل، تلاها تفرغ البيانات ومعالجتها إحصائياً وتحليلها، والوصول إلى النتائج والتوصيات.

8. **الإحصاء المستخدم:** لتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان الوسائل الإحصائية الآتية:

. معادلات الارتباط لبيرسون، ومعادلة سبيرمان وبراون، ومعامل ارتباط ألفا كرونباخ، لحساب صدق الأداة وثباتها.  
. الإحصاءات الوصفية، التكرارات، والوسط المرجح، والأوزان النسبية في إجابة السؤالين الأول والثاني.

. اختبار (ت) للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث والخامس

استمارة استبيان، وتحديد المجالات الأساسية التي شملتها، وصياغة فقراتها في صورتها الأولية وعرضها على مجموعة من المحكمين.

5. **صدق الأداة:** وتعني أن الأداة المستخدمة سوف تقيس ما أعدت لقياسه (العساف، 2010، 387)، وقد تم قياس صدق الأداة بطريقتين هما:

أ. **صدق المحكمين:** عرضت الأداة على عدد من المحكمين لإبداء الرأي، والتأكد من مدى ملاءمة الفقرات، ووضوح اللغة، وطريقة الصياغة، والقيام ببعض التعديلات من حيث الحذف والإضافة، ليصبح مجموع فقرات الأداة (26) فقرة، موزعة على مجالين، وبذلك عُذت آراء المحكمين وملاحظاتهم ذات دلالة صدق.

ب. **صدق الاتساق الداخلي:** ذلك بحساب معامل ارتباط الفقرات بالمجال الذي تنتمي إليه، وتبين أن معاملات الارتباط تراوحت بين (0.593 - 0.926) في المجال الأول، وبين (0.711 - 0.873) في المجال الثاني، وهي قيم دالة إحصائياً وتشير إلى تمتع الأداة بدرجة صدق مناسبة.

6. **أداة الدراسة:** تعني أن الاختبار يعطي النتائج نفسها، أو نتائج متقاربة منها في كل مرة يستخدم فيها (الجرجوي، 2010، 79)، وقد تم حساب معامل ثبات الأداة بطريقتين هما:

أ. **طريقة ألفا كرونباخ:** تم الحصول على قيم معامل ألفا كرونباخ وفقاً للمعادلة الآتية: (أبوعلام، 2001، 471)،

. تحليل التباين الأحادي للإجابة عن سؤالي الدراسة الرابع  
والسادس.

. معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين المتغيرات، لإجابة  
سؤال الدراسة السابع.

### خامساً: عرض النتائج وتحليلها

1. الإجابة عن السؤال الأول، ونصه: ما مستوى ممارسة  
إدارة الوقت في ديوان مجلس النواب في ليبيا؟ لتحقيق ذلك  
قام الباحثان بحساب التكرارات، والوسط المرجح، والوزن النسبي  
لاستجابات عينة الدراسة، إذ أن المتوسط الحسابي يعني اتفاق  
أفراد العينة حول قيمة وسطية، فهو رأي موحد يمكننا من خلاله  
صياغة نتيجة أو إجابة لمعرفة الرأي العام المتفق عليه من قبل  
أفراد العينة حول هذا السؤال، وقد تم التركيز على عرض النتائج  
وتفسيرها بطريقة واضحة قدر الإمكان، دون التقليل من أهمية  
الإحصاءات المستخدمة في البحث التربوي، كما استخدم  
الباحثان قانون درجة الحدة (ياسين، ومحمد، 1996، 204)،  
لمعرفة مدى ممارسة إدارة الوقت في الاستجابات، أي أنه كلما  
زاد الوسط المرجح عن (2) دل ذلك على الإيجابية في استجابة  
العينة، وكلما نقص عن ذلك دل على السلبية في الاستجابة،  
والجدول أرقام (2) تبين النتائج.

الجدول رقم (2) التكرارات والوسط المرجح والوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة في المجال الأول (إدارة الوقت).

م	الفقرة	المجموع	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الترتيب
1	مقارنة الأداء الحاصل بالأداء المخطط.	503	2.51	83.83	5
2	وجود خطة متكاملة لإدارة الوقت.	482	2.41	80.33	7
3	ترتيب الأولويات حسب أهميتها من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.	570	2.85	95.00	1
4	دعم مبدأ تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرار.	494	2.47	82.33	6
5	استخدام الوسائل التقنية في الاتصال والتواصل بين العاملين.	519	2.59	86.50	4
6	تقليل الأعمال الورقية والاستعانة بالوسائل التقنية الحديثة في تنفيذ المهام.	481	2.40	80.16	8
7	توضيح المهام للعاملين من أجل تحقيق أداء أفضل.	540	2.70	90.00	2
8	القيام بعمليات التقييم الذاتي وتصحيح الأخطاء أثناء تأدية العمل.	431	2.15	71.83	12
9	تعزيز المهارات المهنية والمعرفية للعاملين وتدريبهم على إدارة الوقت.	530	2.65	88.33	3
10	التعاون بين العاملين لإنجاز الأعمال وتوفير الوقت.	474	2.37	79.00	9
11	تقسيم وقت الدوام الرسمي إلى فترات زمنية بحيث ينجز في كل فترة منها مهمة محددة.	459	2.29	76.50	11
12	مراقبة سير العمل المفوض للتأكد من تحقيق الأهداف.	422	2.11	70.33	13
13	توفير المعلومات اللازمة للعاملين في الوقت المناسب والسرعة الممكنة.	472	2.36	78.66	10
	المجموع	6377	31.88	81.75	

(95.00)، ويمكن إرجاع ذلك إلى إدراك أفراد العينة ضرورة وضع برامج زمنية للمهام والأنشطة المتتالية، بحيث تكون هناك خطة لتنظيم وقت العمل تحدّد المهام والأعمال التي تحتل الأولوية، وتبين الأعمال والأنشطة الأقل أهمية، ويتفق ذلك مع دراسة السلمي (2020)، التي أوصت بضرورة تحديد أولويات العمل.

يتبين من الجدول أعلاه أن متوسطات الاستجابة في مجال إدارة الوقت تراوحت بين (70.33 - 95.00)، والوسط الحسابي للاستجابات ككل بلغ (31.88)، والوزن النسبي بلغ (81.75)، وتبين أن الفقرة رقم (3) التي تنص على "ترتيب الأولويات حسب أهميتها من أجل تحقيق أهداف المؤسسة" قد حظيت بالمرتبة الأولى في الاستجابات، بوزن نسبي مقداره

تحقيق الأهداف" فقد حلت في المرتبة الأخيرة، بوزن نسبي بلغ (70.33)، وهو وزن نسبي جيد وإن جاءت في مرتبة أقل نسبياً، ويعزو الباحثان ذلك إلى إدراك أفراد العينة أهمية الابتعاد عن أشكال التنظيم التسلسلي، والاتجاه نحو تفويض السلطات بشكل ييسر المبادرات الفردية، إلا أنهم من ناحية أخرى ربما يشعرون بأن المديرين لديهم سلطة كبيرة على العاملين، وهم نادراً ما يستطيعون مقاومة الضغط لاستخدام هذه السلطات، حتى وإن قاموا بتفويض أشخاص آخرين.

كذلك الفقرة رقم (8) التي تنص على "القيام بعمليات التقييم الذاتي وتصحيح الأخطاء أثناء تأدية العمل" فقد حظيت بالمرتبة ما قبل الأخيرة، بوزن نسبي بلغ (71.83)، ويتبين أن هناك توافق على أهمية هذه الفقرة وإن كانت بدرجة أقل نسبياً، وربما يعود ذلك إلى أن عمليات التقييم تُعد إجراءً ضرورياً، وهي جزء رئيس في أي نشاط، أو برنامج عمل، وهي التي تمد المؤسسة بصورة واضحة عن مستوى الأداء، ويستفاد منها كتنغذية راجعة من أجل تصحيح المسار نحو الأهداف، إلا أن أفراد العينة ربما يرون من ناحية أخرى أن الجمود الذي تتصف به طرق التقييم وأساليبه قد يشكّل عبئاً ثقيلاً أمام إنجازها بالصورة الصحيحة.

**2. الإجابة عن السؤال الثاني، ونصه: ما مدى توافر عناصر الإبداع الإداري في ديوان مجلس النواب في ليبيا؟ لتحقيق ذلك قام الباحثان بحساب التكرارات، والوسط المرجح، والوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة، والجدول رقم (3) يبين النتائج.**

كما تحصلت الفقرة رقم (7) التي تنص على "توضيح المهام للعاملين من أجل تحقيق أداء أفضل" على المرتبة الثانية في الاستجابات، بوزن نسبي قدره (90.00)، ومرد ذلك إلى إدراك أفراد العينة أن توضيح المهام للعاملين يُعد من أهم ضمانات نجاح العمل، ويدفع نحو تحقيق الأهداف، ويمنع التأويلات التي لا تتفق والمدلول الحقيقي للفكرة، ويجعل الفرد ملمماً بكل تفاصيل مهمته.

وجاءت الفقرة رقم (9) التي تنص على "تعزيز المهارات المهنية والمعرفية للعاملين وتدريبهم على إدارة الوقت" في المرتبة الثالثة في الاستجابات، بوزن نسبي بلغ (88.33)، ويرجع ذلك إلى إدراك أفراد العينة أهمية التدريب في رفع كفاية العاملين، وإكسابهم المهارات والخبرات الضرورية، وغرس أخلاقيات العمل، وطرق التفكير السليم وتحسين الأداء، فالمؤسسة التي تريد أن تحقق أهدافها ينبغي لها التركيز على مواردها البشرية واستثمارها، ويتفق ذلك مع دراسات كل من؛ الخطيب (2009)، والفريجات، وآخرون (2010)، والعمامي (2016)، ورايح (2018)، وسلامة (2019)، وبالخاص، وسويسي (2019)، وعبد الحليم (2012)، وقمر (2023)، ومدروس، ونايمان (2023)، التي أوصت جميعها بضرورة التدريب على مهارات إدارة الوقت وتنمية التفكير الإبداعي.

وهناك فقرات حصلت على تراتيب أقل ومنها، الفقرة رقم (12) التي تنص على "مراقبة سير العمل المفوض للتأكد من

الجدول رقم (3) التكرارات والوسط المرجح والوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة في المجال الثاني (الإبداع الإداري).

م	الفقرة	المجموع	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الترتيب
1	نشر الوعي وغرس مبادئ الإبداع والتجديد في نفوس العاملين.	492	2.46	82.00	6
2	تخصيص موازنات مالية لدعم الأفكار الإبداعية.	541	2.70	90.16	2
3	الحرص على أن تكون الموارد البشرية في المؤسسة متميزة ومبدعة.	482	2.41	80.33	7
4	تعزيز التنافس الإبداعي بين الوحدات الإدارية في المؤسسة.	513	2.56	85.50	4
5	التنبؤ بالمشكلات قبل وقوعها واقتراح الحلول لها.	472	2.36	78.66	9
6	اعتماد أسلوب التدوير الوظيفي لتعزيز مهارات العاملين وتنوعها.	421	2.10	70.16	13
7	إسناد المسؤوليات والمهام للعاملين حسب قدرات وإمكانات كل منهم.	471	2.35	78.50	10
8	توفير مناخ يشجع على تنمية الإبداع والابتكار.	568	2.84	94.66	1
9	حفز العاملين على الانضباط الذاتي أثناء العمل.	459	2.29	76.50	11
10	وجود معايير محددة لمعرفة مدى كفاية الأداء وتميزه.	432	2.16	72.00	12
11	تقديم الدعم المادي والمعنوي للعاملين عند تفويضهم للقيام بمهام معينة.	480	2.40	80.00	8
12	توفير كافة المتطلبات التي تسهم في عمليات التطوير والتميز في الأداء.	531	2.65	88.50	3
13	الخروج عن المألوف والتفكير خارج الصندوق وتفضيل المهام الصعبة عن الأعمال الروتينية.	501	2.50	83.50	5
	المجموع	6363	31.81	81.57	

الأفراد المبدعين، ويتفق ذلك مع دراسة الخطيب (2009)، التي أوصت بضرورة الاهتمام بالروح المعنوية، ودراسة رابح (2018)، التي أوصت بضرورة تبني أساليب إدارة المعرفة وإيجاد مناخ يساعد على الإبداع، ودراسة سويسبي، وبالْحاج (2019)، التي أوصت بأهمية توفير المناخ الملائم والتخلص من أساليب الإدارة المركزية، وكذلك دراسة مدرّوس، ونايمان (2023)، التي أوصت بتوفير المناخ المشجع للإبداع، وتفويض المهام، ومشاركة العاملين.

يتبين من الجدول أعلاه أن متوسطات الاستجابة في مجال الإبداع الإداري تراوحت بين (70.16 - 94.66)، والوسط الحسابي للاستجابات ككل بلغ (31.81)، والوزن النسبي بلغ (81.57)، وأن هناك فقرات جاءت في تراتيب متقدمة منها الفقرة رقم (8) التي تنص على "توفير مناخ يشجع على تنمية الإبداع والابتكار" فقد حظيت بالمرتبة الأولى في الاستجابات، بوزن نسبي قدره (94.66)، ويمكن إرجاع ذلك إلى إدراك أفراد العينة أهمية تهئية المناخ التنظيمي للإبداع، وتشجيع العاملين على المبادرة، وطرح الأفكار الجديدة، وتقديم التسهيلات لجذب



نسبياً، وربما يعود ذلك إلى إدراك أفراد العينة أهمية إيجاد المناخ اللائق للإبداع، والشعور بأهمية التغيير والتعاون والفهم المشترك، فنجاح العمل مرتبط بوجود أفراد لديهم تقبل للممارسات الإدارية الجديدة، والرغبة في مواجهة الموقف التي يملئها التغيير، وربما يرون من ناحية أخرى أن عدم وضع الضوابط الملائمة لأسلوب التدوير الوظيفي، قد يؤدي إلى التكرار ويصعب عمليات الاتصال، وأن تطبيق هذا النظام يتطلب الكثير من المرونة في هيكلية الأنظمة الإدارية التي تعودت على إتباع أساليب معينة لا تميل إلى تغييرها.

كذلك الفقرة رقم (10) التي تنص على "وجود معايير محددة لمعرفة مدى كفاية الأداء وتميزه" فقد حلت في المرتبة ما قبل الأخيرة، بوزن نسبي مقداره (72.00)، وهو وزن نسبي جيد نسبياً، ويعزو الباحثان ذلك إلى إدراك العينة أهمية وجود معايير لقياس الأداء، وتحديد النجاح والفشل في تحقيق الأهداف، حتى لا يضع الجهد المبذول، ورغم أن أفراد العينة يولون أهمية لهذه الفقرة إلا أنهم ربما يرون من ناحية أخرى أن هذه المعايير تتطلب مهارات معينة لانجازها، قد لا تتوفر في الكثير من الإدارات.

ولإجمالي النتائج قام الباحثان بحساب التكرارات والوسط المرجح والوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة ككل في مجالي إدارة الوقت والإبداع الإداري، والجدول رقم (4) يبين النتائج

وحظيت الفقرة رقم (2) التي تنص على "تخصيص موازنات مالية لدعم الأفكار الإبداعية" بالمرتبة الثانية، بوزن نسبي مقداره (90.16)، ومرد ذلك إلى أهمية توافر الدعم المادي من أموال وتجهيزات لإيجاد بيئة إبداعية تسهم في نشر الابتكار، لأن قلة الدعم المادي الموجه لتنمية الإبداع تشكل عائقاً أمامه، ويتفق ذلك مع دراسة أبو شيمية (2018)، التي أوصت بأهمية توفير موازنات مالية للإبداع والابتكار.

ونالت الفقرة رقم (12) التي تنص على "توفير كافة المتطلبات التي تسهم في عمليات التطوير والتميز في الأداء" المرتبة الثالثة في استجابات عينة الدراسة، بوزن نسبي بلغ (88.50)، ويرجع ذلك إلى إدراكهم أهمية توافر كافة المتطلبات والمعلومات والبيانات اللازمة لإدارة الوقت، التي يتم من خلالها تعزيز الأفكار الإبداعية وتنميتها، وتحويلها إلى نشاطات واقعية، وكذلك توعية الأفراد بالتكاليف المادية الناتجة عن الاستخدام الجيد للوقت، وتجنب النتائج السلبية عن سوء إدارته.

وهناك فقرات جاءت في مرتبة أقل في استجابات عينة الدراسة على مجال الإبداع الإداري، منها الفقرة رقم (6) التي تنص على "اعتماد أسلوب التدوير الوظيفي لتعزيز مهارات العاملين وتنوعها" فقد جاءت في المرتبة الأخيرة، بوزن نسبي قدره (70.16)، وهو وزن نسبي جيد وإن جاءت في مرتبة أقل

الباحثان بحساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وقيمة (ت)، والجدول رقم (5) يبين النتائج.

الجدول رقم (4) التكرارات والوسط المرجح والوزن النسبي لاستجابات العينة في المجالين.

الجدول رقم (5) نتائج اختبار (ت) للفروق في استجابات العينة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

المؤهل	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة	التعليق
جامعي فما فوق	115	3.472	0.798	0.925	0.37	غير دالة
أقل من جامعي	85	3.212	0.731		0	

م	المجال	عدد الفقرات	الوسط المرجح	الوزن النسبي	الترتيب
1	إدارة الوقت	13	31.8	81.7	1
2	الإبداع الإداري	13	31.8	81.5	2
	المجموع	26	63.7	81.6	6

يتبين من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول إدارة الوقت حسب متغير المؤهل العلمي، ويرى الباحثان أن هذه النتيجة طبيعية، لأن الجميع يشعرون بأهمية مهارات إدارة الوقت، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة كل من؛ الفريجات، وآخرون (2010)، وأبو شيمة (2018)، وعبد الحليم (2020)، التي أظهرت في نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستجابات تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

يتبين من الجدول السابق تحصل مجالي الدراسة على نسب مرتفعة ومقاربة في الاستجابات، وقد حظي مجال إدارة الوقت بالمرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (81.75)، وجاء مجال الإبداع الإداري في المرتبة الثانية بوزن نسبي مقداره (81.57)، وأن الدرجة الكلية للاستجابات كانت بوزن نسبي بلغ (81.66)، ما يشير إلى توافق أفراد العينة حول أهمية إدارة الوقت في تحقيق الإبداع الإداري.

4. النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع، ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول إدارة الوقت تعزى لمتغير العمر؟ وقد نصت الفرضية التي تتعلق بهذا السؤال على الآتي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة استجابات عينة الدراسة حول إدارة الوقت تعزى لمتغير العمر، وللتحقق من صحة الفرضية استخدم الباحثان تحليل التباين الأحادي، والجدول رقم (6) يبين النتائج.

3. النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث، ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول إدارة الوقت تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟ وقد نصت الفرضية التي تتعلق بهذا السؤال على الآتي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابات عينة الدراسة حول إدارة الوقت تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وللتحقق من صحة الفرضية قام

الفرضية قام الباحثان بحساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وقيمة (ت)، والجدول رقم (6) يبين النتائج.

الجدول رقم (6) نتائج اختبار (ت) للفروق في استجابات العينة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

المؤهل	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة	التعليق
جامعي	115	3.40	0.680	1.205	0.247	غير دالة
أقل من جامعي	85	3.12	0.595			

يتبين من

الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول الإبداع الإداري حسب متغير المؤهل العلمي.

6. النتائج المتعلقة بالسؤال السادس، ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير العمر؟ وقد نصت الفرضية التي تتعلق بهذا السؤال على الآتي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة استجابات عينة الدراسة حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير العمر، وللتحقق من صحة الفرضية استخدم الباحثان تحليل التباين الأحادي، والجدول رقم (7) يبين النتائج.

الجدول رقم (6) نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في الاستجابات تبعاً لمتغير العمر.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درج الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة	التعليق
بين المجموعات	1.507	3	0.507	0.840	0.492	غير دالة
داخل المجموعات	16.252	196	0.083			
المجموع	17.759	199				

يتبين من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول إدارة الوقت حسب متغير العمر، ويتفق ذلك مع دراسات كل من؛ أبو شيمة (2018)، وعويني (2018)، وعلي، ومحمد (2022)، التي بينت في نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير العمر، لكنها تختلف مع دراسة عبد الحليم (2021) التي بينت في نتائجها وجود فروق دالة إحصائية في الاستجابات تعزى لمتغير العمر.

5. النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس، ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟ وقد نصت الفرضية التي تتعلق بهذا السؤال على الآتي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابات عينة الدراسة حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وللتحقق من صحة

الدلالة (0.000)، وهي أقل من (0.05)، وعليه نستنتج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وتحقيق الإبداع الإداري، وأن الاهتمام بإدارة الوقت له علاقة بتحقيق عوامل الإبداع، ما يسهم في تطوير العمل وتحسين الأداء، ويتفق ذلك مع دراسات كل من؛ رايح (2018)، وعبد الحليم (2021)، وعلي، ومحمد (2022)، ومدروس، ونايمان (2023)، التي أظهرت في نتائجها وجود علاقة دالة إحصائياً بين ممارسات إدارة الوقت والإبداع الإداري.

#### ملخص النتائج:

. بينت الدراسة تحصل مجالي الدراسة على نسب مرتفعة ومقاربة في استجابات العينة.

. تحصل مجال إدارة الوقت على المرتبة الأولى في استجابات عينة الدراسة، وكانت درجة موافقة المبحوثين على فقرات هذا المجال مرتفعة نسبياً، وتحصلت على وزن نسبي بلغ (81.75)، وهذا يشير إلى أن أفراد العينة يمارسون مهارات إدارة الوقت بشكل جيد نسبياً.

. نال مجال الإبداع الإداري المرتبة الثانية في استجابات عينة الدراسة، وكانت درجة موافقة المبحوثين على فقرات هذا المجال مرتفعة نسبياً أيضاً، إذ نالت وزناً نسبياً مقداره (81.57)، وهذا يشير إلى توافر عناصر الإبداع الإداري بشكل جيد نسبياً.

. أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاستجابات حول إدارة الوقت تعزى لمتغيري المؤهل العلمي، والعمر. كذلك أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول الإبداع الإداري تعزى لمتغيري المؤهل العلمي، والعمر.

#### الجدول رقم (7) نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في الاستجابات تبعاً لمتغير العمر.

التعليق	الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دالة	0.364	1.122	0.470	3	1.506	بين المجموعات
			0.481	19	11.289	داخل المجموعات
				19	12.700	المجموع

يتبين من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول الإبداع الإداري حسب متغير العمر.

7. النتائج المتعلقة بالسؤال السابع، ونصه: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة بين إدارة الوقت وتحقيق الإبداع الإداري؟ للإجابة عن هذا السؤال تم الاستناد إلى الفرضية الآتية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والإبداع الإداري، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون للتحقق من قوة واتجاه العلاقة، والجدول رقم (8) يبين النتائج.

الجدول رقم (8) معامل الارتباط بين إدارة الوقت والإبداع الإداري.

البيان	معامل الارتباط	الدلالة	القيمة
العلاقة بين إدارة الوقت والإبداع الإداري.	0.844	0.000	علاقة إيجابية

يتبين من الجدول السابق أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين إدارة الوقت والإبداع الإداري بلغت (0.844)، ومستوى

. تخصيص موازنات مالية مناسبة، ووضع أسس ومعايير للاستفادة من هذه الموازنات في تنمية مهارات إدارة الوقت وتعزيز روح الإبداع والابتكار.

. المقترحات: إثراء للميدان التربوي والإداري بالدراسات ذات

الصلة بموضوع الدراسة، نقترح إجراء الدراسات الآتية:

- أثر إدارة الوقت على دافعية الإنجاز .
- التمكين الإداري وعلاقته بالإبداع الإداري.
- دور إدارة الوقت في تخفيض ضغوط العمل.
- علاقة إدارة الوقت بتحقيق الميزة التنافسية.
- أثر إدارة الوقت في عمليات اتخاذ القرار .

#### قائمة المراجع

- . الآغا، إحسان، والأستاذ، محمود (1999)، تصميم البحث التربوي. ط1، مطبعة الرنتيسي، فلسطين.
- . الجرجاوي، زيد (2010)، القواعد المنهجية لبناء الاستبيان، ط2، مطبعة أبناء الجراح، فلسطين.
- . أبو حطب، فؤاد، وصادق، آمال (1980)، علم النفس التربوي، ط2، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر.
- . الحميري، باسم (2009)، مهارة إدارة التفاوض، اتخاذ القرارات، إدارة الاجتماعات، تنظيم المؤتمرات، إدارة الوقت، إدارة الأزمات، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن.
- . الخضير، محسن أحمد (2009)، المنظومة المتكاملة لامتلاك المزايا التنافسية الشاملة في عصر العولمة وما بعد الجات، ايتراك للنشر والتوزيع، مصر.

. بينت النتائج أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين إدارة الوقت والإبداع الإداري بلغت (0.844)، ومستوى الدلالة (0.000)، وهي أقل من (0.05)، وعليه نستنتج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وتحقيق الإبداع الإداري.

**التوصيات:** في ضوء النتائج المتحصل عليها من الدراسة، وما تم عرضه في الجانب التحليلي، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

. ضرورة توضيح المسؤوليات للأفراد العاملين، وإدخال تغييرات جذرية في وضوح المهام، وتقليل الغموض في الدور المناط بكل فرد، واستثمار هذا التغيير في توفير فرص الإبداع والمشاركة.

. توفير كافة متطلبات العمل المادية والمعنوية للعاملين، وتشجيع المبدعين، وتعزيز روح الابتكار.

. الاهتمام بالبرامج التدريبية، وتنمية مهارات إدارة الوقت لدى العاملين، وكيفية استغلالها واستثمارها، ورفع قدرات الأفراد بما يساعد على مواجهة المخاطر المستقبلية.

. ضرورة إيجاد المناخ التنظيمي الملائم للإبداع والابتكار، وتنمية الروح الجماعية، وروح فريق العمل، وطرح الأفكار الجديدة، التي تسهم في التطوير.

. تعزيز الوعي بأهمية الوقت وقيمتها، وتحديد أولويات العمل، من خلال تخطيط الوقت وتنظيمه، وتوزيعه على المهام حسب أهميتها، بهدف الاستفادة من الوقت وتجنب ضياعه.

ميدانية على شركة ليبيا للتأمين في الزاوية، مجلة كلية التربية،  
العدد (17)، الجزء (1)، تم الاسترجاع في [15 - 7 -  
2023] على الرابط <https://dspace.Zu.edu.Ly>.

. السويطي، شبلي (2009)، واقع الإبداع الإداري لدى  
إدارات المصارف العاملة في الضفة الغربية، المؤتمر العلمي  
الثالث لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية  
الخاصة.

. أبو شيمة، نادر أحمد (1991)، إدارة الوقت، دار المجدلاوي  
للنشر والتوزيع، الأردن.

. أبو شيمة، مهند عبد الرحيم (2018)، الإبداع الإداري  
وأثره في تحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات الخدمة العامة في  
فلسطين من وجهة نظر الموظفين، وزارة التربية والتعليم العالي،  
فلسطين، تم الاسترجاع في [11 - 7 - 2023] على الرابط  
<https://app.Oxfordabstracts.Com>.

. الصرن، حسين رعد (2000)، إدارة الإبداع والابتكار،  
ط1، دار الرضا، سوريا.

. الصرايرة، أحمد خالد، وإحميد، نجوى رمضان (2010)،  
العمليات الإدارية وإدارة الوقت، الكفاءة والفعالية، ط1،  
دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، الأردن.

. الطنبور، براءة عبد الكريم (2018)، الإبداع الإداري لدى  
مديري المدارس الثانوية الخاصة في عمان وعلاقتها بإدارة  
التغيير ومقاومته، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق  
الأوسط، الأردن.

. الخالدي، على خالد (2013)، الإبداع الإداري والميزة  
التنافسية في الجامعات الرسمية الأردنية، رسالة ماجستير غير  
منشورة، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت. الأردن.  
. الخطيب، عبيد فوزي (2009)، إدارة الوقت وأثرها في  
مستوى أداء العاملين. دراسة ميدانية على شركات  
الاتصالات الخلوية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة.  
كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا.

. رباح، برباخ (2018)، أساليب إدارة الوقت وأثرها على  
الإبداع الإداري لدى مديري ورؤساء أقسام معاهد علوم  
وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالجزائر، أطروحة  
دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة. معهد  
علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

. سالم، لخضر (2016)، القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع  
الإداري لدى إطارات الشباب والرياضة، أطروحة دكتوراه غير  
منشورة، جامعة المسيلة، الجزائر.

. سلامة، أشرف عبد العزيز (2019)، "دور إدارة الوقت في  
تحقيق التميز. دراسة ميدانية على شركات الأدوية الفلسطينية"،  
المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد (10) الجزء  
(1)، العدد (2)، ص ص 139 - 156.

. السلمي، علي بن حمود (2020)، "مستوى مهارات إدارة  
الوقت لدى طلبة المرحلة الثانوية بمدينة مكة"، المجلة العلمية  
لكلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (36)، العدد (5)، ص  
ص 352 - 368.

. سويسبي، صلاح مختار، وبالحاج، مصطفى العموري  
(2019)، دور إدارة الوقت في تحقيق الميزة التنافسية، دراسة

- في ليبيا، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، ليبيا.
- . عواد، أحمد زياد يوسف (2018)، أثر إدارة المعرفة على الإبداع الإداري في المدارس الخاصة في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، الأردن.
- . عويني، مريم (2018)، مهارة إدارة الوقت لدى طلبة الجامعة، دراسة استكشافية على عينة من طلبة جامعة قاصدي مرياح ورقلة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية. جامعة قاصدي مرياح ورقلة، الجزائر.
- . الغامدي، محمد فوزي بن محمد (2018)، إدارة الوقت، ط1، مكتبة الملك فهد الوطنية، السعودية.
- . فارس، علي محمود، ومحمود، محمد مجيد (2017)، "إدارة الوقت لدى موظفي القطاع العام في ليبيا"، مجلة المختار للعلوم الاقتصادية، المجلد (4)، العدد (7)، ص ص 122-138.
- . فرح، ياسر أحمد (2000)، إدارة الوقت ومواجهة ضغوط العمل، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن.
- . الفريجات، عمار محمود، والربابعة، عمر عبد الرحيم، وعواد، حامد محمد (2010)، "درجة فاعلية إدارة الوقت لدى طالبات كلية عجلون الجامعية في الأردن وعلاقتها بالتحصيل العلمي"، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد (18)، العدد (2)، ص ص 449-476.
- . القعيد. إبراهيم أحمد (2001)، العادات العشر للشخصية الناجحة، دار المعرفة للتنمية البشرية، السعودية.
- . ظاهر، النعيم (2013)، الإدارة الفعالة للوقت، ط1، عالم الكتب الحديث، الأردن.
- . عبد الحليم، جقيوب (2021)، أثر الإدارة الفعالة للوقت على تنمية الإبداع الإداري، دراسة مسحية من وجهة نظر الأساتذة الإداريين بجامعة الجلفة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، وعلوم التيسير، جامعة يحي فارس.
- . عبودي، زيد منير (2006)، إدارة الوقت في الإدارة، ط1، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، الأردن.
- . العساف، صالح بن محمد (2010)، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، دار الزهراء، السعودية.
- . العلاق، بشير (2009)، أساسيات إدارة الوقت، دار البازوردي للنشر والتوزيع، الأردن.
- . أبو غلام، رجاء محمود (2001)، مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر.
- . علي، كنز حسن، ومحمد، فاطمة مسعود (2022)، "إدارة الوقت كمحدد للتميز الأكاديمي لدى عينة من طلبة كلية الآداب"، جامعة سبها في ليبيا. مجلة جامعة سبها للعلوم الإنسانية، المجلد (21)، العدد (1)، ص ص 70-77.
- . عليان، يحي (2010)، إدارة الوقت، دار جرير للنشر والتوزيع، الأردن.
- . العمامي، نهي محمد (2016)، إدارة الوقت وعلاقتها بالأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على مديري الإدارات العليا والوسطى في المستشفيات العامة والخاصة في مدينة بنغازي

. ياسين، وديع، ومحمد، وحسن عبد (1996)، التطبيقات الإحصائية في بحوث التربية الرياضية، دار الكتب للطباعة والنشر، العراق.  
. المراجع الأجنبية:

- Krejcie. R & Morgan.D.(1970), Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Management. 30. 607- 610.
- Yong,T.T, & Chen, H. C (2010) Impact of Role Embiguity and Role Conflict on Employee Creativity, African Journal of Business Management Taiwan. Vol. 4. No. 6. P. P. 870- 880.

. قمر، مجذوب أحمد (2023)، "الضغوط الأكاديمية وعلاقتها بمهارة إدارة الوقت لدى عينة من طلبة كلية التربية جامعة دنقلا في السودان"، مجلة الاناسة وعلوم المجتمع، المجلد (6)، العدد (2)، ص ص 94 - 109.

. الكاديكي، أماني عبد الحفيظ (2003)، المدير اللبي وإدارة الوقت، دراسة ميدانية استكشافية عند المديرين في مستوى الإدارة الوسطى في الشركات العاملة في قطاع النفط في مدينة بنغازي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة بنغازي، ليبيا.

. الكساسبة، وصفي (2011)، تحسين فعالية الأداء المؤسسي من خلال تكنولوجيا المعلومات، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن.

. مدروس، نادية، وناريمان، حلايلي (2023)، "أثر تبني التفكير الرشيق في تحقيق الإبداع الإداري"، دراسة حالة المركز الجامعي. مغنية. الجزائر، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، المجلد (7)، العدد (1)، ص ص 361 - 378.

. المغربي، صباح (2004)، معوقات السلوك الابتكاري لدى المديرين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، جامعة بنغازي، ليبيا.

. المغربي، عبد الحميد (2007)، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، ط1، المكتبة المصرية للنشر والتوزيع، مصر.

. نبيل، سعيد أسامة، وبغداد، شعيب (2017)، "أهمية الإبداع الإداري والركائز الأساسية لتفعيل المؤسسات المعاصرة"، مجلة البدر، المجلد (9)، العدد (9)، ص 338.