

دور منهجيات إدارة الوقت في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية: تقنية Agile أنموذجاً

الإعداد الطالب : عوض جمعان الطريس

الإشراف:

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفيصّل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي: 2024م

الجزء الأول: التمهيد

شكر وتقدير

لا يسعني وأنا اضع اللمسات الأخيرة في هذه الرسالة إلا أن أتقدم بالشكر والعرفان إلى كل من كانت له فيها مساهمة ولو بسيطة، وأختص بالشكر للدكاترة المشرفين على هذه الرسالة والتي كان لهم الفضل بعد الله عزوجل في إنارة طريق البحث لي من خلال توجيهاتهم وإرشاداتهم ، جعل الله ذلك في ميزان أعمالهم .

كما أتوجه بالشكر والعرفان لأسرتي على ما قدموه لي من دعم ومساندة خلال العمل في هذه الرسالة، أسأل الله العظيم أن يجعل هذا العمل مصدراً لفرخهم بي، وأن أكون قد وفقت في تكليل ما قدموه لي من جهد.

وأخيراً..... أسأل الله العلي القدير ذو العرش العظيم أن يجعل هذا العمل نافعا لمملكتنا الحبيبة وأن يحفظها قيادة وشعباً من كل سوء.

قائمة المحتويات	
رقم الصفحة	اسم المحتوى
الجزء الاول : التمهيد	
171-	الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها
1	مقدمة الدراسة
2	مشكلة الدراسة
2	أهمية الدراسة
3	أهداف الدراسة
4	أسئلة الدراسة
4	الدراسات السابقة
9	التعقيب على الدراسات السابقة
10	المنطلقات النظرية للدراسة
10	فرضيات الدراسة
11	متغيرات الدراسة
12	نموذج الدراسة
12	منهجية الدراسة
13	مجتمع وعينة الدراسة
14	أدوات الدراسة
15	صدق أداة الدراسة
15	مجالات الدراسة
16	الأساليب الإحصائية
17	تقسيم البحث المقترح
الجزء الثاني: الإطار النظري للدراسة	
32-22	الفصل الثاني: ماهية منهجيات إدارة الوقت
22	تمهيد
22	أولاً: مفهوم إدارة الوقت
23	ثانياً: أهمية إدارة الوقت
24	ثالثاً: خطوات إدارة الوقت
25	رابعاً: مصفوفة إدارة الوقت
26	خامساً: العوامل التي تؤدي إلى ضياع الوقت وكيفية التغلب عليها
27	سادساً: مساوئ عدم إدارة الوقت داخل المؤسسات
28	سابعاً: مبادئ إدارة الوقت

29	ثامناً: استراتيجيات إدارة الوقت
32	تاسعاً: أهداف تطبيق استراتيجيات إدارة الوقت
43-35	الفصل الثالث: الإبداع
35	تمهيد
35	أولاً: مفهوم الإبداع
36	ثانياً: خصائص الإبداع
37	ثالثاً: أهمية الإبداع
37	رابعاً: عناصر الإبداع
38	خامساً: أنواع الإبداع
39	سادساً: مراحل الإبداع
40	سابعاً: مستويات الإبداع
42	ثامناً: متطلبات الإبداع
42	تاسعاً: معوقات الإبداع
43	عاشراً: دور منهجيات إدارة الوقت في تحقيق الإبداع
	الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجرائها المنهجية
-45	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة
45	منهجية الدراسة
46	عينة الدراسة
46	حدود الدراسة
46	أسلوب الدراسة
46	الدراسة الميدانية
47	أداة الدراسة
56	الأساليب الإحصائية
84-71	الفصل الخامس: نتائج الدراسة ومناقشتها
87-85	الفصل السادس: تحليل النتائج والتصور المقترح
	الجزء الرابع: ملاحق الدراسة
89	أولاً: المراجع العربية
92	ثانياً: المراجع الأجنبية
94	الملاحق
100	المستخلص
101	Abstract

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
48	يوضح قيم معامل ألفا كرونباخ	(1)
48	يوضح المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها	(2)
49	يوضح معامل ألفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها	(3)
51	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات بعد أسلوب الإدارة الذاتية والدرجة الكلية للبعد.	(4)
52	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات بعد الإدارة بالاستثناء والدرجة الكلية للبعد.	(5)
53	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات بعد الإدارة بالتفويض والدرجة الكلية للبعد.	(6)
54	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات بعد الإدارة بالأهداف والدرجة الكلية للبعد.	(7)
55	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات محور تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية والدرجة الكلية للمحور.	(8)
56	يوضح التحليل الوصفي لآراء المستقضي منهم حول أسلوب الإدارة الذاتية	(9)
58	يوضح التحليل الوصفي لآراء المستقضي منهم حول الإدارة بالاستثناء	(10)
59	يوضح التحليل الوصفي لآراء المستقضي منهم حول الإدارة بالتفويض	(11)
60	يوضح التحليل الوصفي لآراء المستقضي منهم حول الإدارة بالأهداف	(12)
61	يوضح التحليل الوصفي لآراء المستقضي منهم حول تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية	(13)
63	يوضح توزيع العينة طبقاً للنوع الاجتماعي	(14)
64	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر	(15)
66	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي	(16)
68	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي سنوات الخبرة	(17)

69	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي	(18)
71	يوضح نتائج اختبار تباين الانحدار المتعدد (Multiple regression) للفرضية الرئيسية	(19)
72	يوضح نتائج معادلة الانحدار البسيط (Multiple regression) للفرضية الرئيسية	(20)
75	يوضح نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الأولى	(21)
76	يوضح نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الأولى	(22)
77	يوضح نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثانية	(23)
78	نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الثانية	(24)
80	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثالثة	(25)
81	نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الثالثة	(26)
82	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الرابعة	(27)
83	نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الرابعة	(28)

قائمة الأشكال

رقم الشكل	اسم الشكل	رقم الصفحة
(1)	يوضح نموذج الدراسة	12
(2)	يوضح توزيع العينة طبقاً للنوع الاجتماعي	64
(3)	يوضح توزيع العينة طبقاً للمتغير العمر	66
(4)	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي	67
(5)	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير سنوات الخبرة	69
(6)	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي	70

قائمة الملاحق

رقم الملحق	اسم الملحق	رقم الصفحة
(1)	استمارة الاستبيان	94

الإطار النظري

الفصل الأول : مشكلة الدراسة وأهميتها

الفصل الثاني : ماهية منهجيات إدارة الوقت

الفصل الثالث : الإبداع.

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة الدراسة:

يُعتبر الوقت من أهم الموارد الثمينة في حياة الفرد أو المنظمة، وأكثرها خصوصية، ويرجع السبب في ذلك إلى تميز الوقت عن باقي الموارد الأخرى؛ حيث إنه كلما استطاع الفرد أن يتحكم في وقته بشكل جيد، كلما استطاع أن يُدير حياته بنجاح، كما أن الوقت يُعد بمثابة الوعاء لكل عمل وكل إنتاج، بالإضافة إلى أن أهمية الوقت تظهر من خلال الفلسفة التي تقوم عليها المنظمة، لذا فلا بُد أن يحظى الوقت بالرقابة والمتابعة الشديدة والمستمرة من قبل الإدارة؛ حيث يُسهم ذلك في التخلص من الضغط الناتج عن تراكم مهام العامل، ليتمكن من خلاله من تحقيق أهداف المؤسسة، كما أن الدول والمجتمعات والمؤسسات المتقدمة قد اعتبرت موضوع الوقت وإدارته كأحد المواضيع الاستراتيجية الهامة، واعتبرته أيضاً بمثابة عاملاً أساسياً للزيادة في مستوى تقدمها، كما ظهرت حاجة المؤسسات إلى البحث عن طرق جديدة لتزيد من كفاءتها الإبداعية، وذلك كأحد الأساليب الحديثة التي تبني عليها استراتيجيتها، وتطوير القدرات والخبرات لدى الطاقم الإداري، لذا فإن المنظمات الناجحة تُعد بمثابة منظمات تهتم بأعمالها، كما تسعى إلى تحقيق حاجتهم الإبداعية والابتكارية، بالإضافة إلى السماح لمشاركهم في اتخاذ القرارات، وتوليد الأفكار الجديدة التي من شأنها أن ترفع من مستوى إنجاز الأعمال المطلوبة من قبل العاملين بأقل جهد وأقصر وقت ممكن بكفاءة عالية، مع التركيز على الدقة والإبداع في العمل. (رونق، 2021، ص أ)

يرتبط سلوكيات إدارة الوقت بالنجاح الوظيفي الذي يعكس قدرة الفرد على تحقيق المخرجات المرغوبة؛ حيث يرجع السبب في ذلك إلى أن إدارة الوقت تُمكنهم من تحقيق أفضل النتائج، وذلك في ضوء ندرة الموارد المتمثلة في الوقت المتاح، وذلك لكونهم تُساهم في قدرتهم على السيطرة على إدارة الوقت، وهذا ينعكس على تحقيق الإبداع في المشروعات، ومن ثم تحسين أداء المنظمات وكافة العاملين بداخلها، ومن هنا يتضح الدور الكبير للمنهجيات التي يتم اتباعها لتحسين إدارة الوقت من أجل الاستفادة منها في تحقيق النجاح والتميز للمشروعات والمنظمة بأكملها. (عبد اللاوي، عبد اللاوي، عوين، 2019، ص ب).

1. مشكلة الدراسة.

يُعد عملية إدارة الوقت وحسن استثماره بمثابة مشكلة أساسية في المجتمعات الحديثة، ويرجع السبب في ذلك إلى عدم القدرة على إدارة الوقت بالطرق السليمة، والاستفادة منه بشكل جيد في حالات كثيرة، مما يزيد من درجة الضغوط التي يتعرض لها العاملين ومن ثم تدني درجة الإبداع المتعلقة بمشروعات المنظمة، كما تظهر الحاجة إلى الإدارة الفعالة للوقت وأهميتها في مختلف المستويات الإدارية للمنظمة، بالإضافة إلى المشرفين، ويرجع ذلك إلى كونهم مسؤولين وأصحاب قرار في المؤسسة، مما يؤثر بشكل كبير على أدائها وتحقيق أهدافها، بالإضافة إلى أن كل من تعقد بيئة العمل بمختلف أبعادها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وازدياد توقعات المنظمات لما يجب أن يحققه العاملون فيها، وكبر حجم المنظمات والحكومات مع ازدياد تأثيرها على الأفراد، قد أدى إلى رغبة هؤلاء الأفراد في الاستقلال الفردي، بالإضافة إلى محاولة السيطرة على حياتهم، وكل ذلك بمثابة عوامل زادت من درجة الاهتمام بإدارة الوقت التي أصبحت من الأساسيات التي لا بُد من الاهتمام بها في إدارة الأعمال، بغرض الحصول على أفضل نتائج. (حبيبو، 2019، ص2)

لذا يُثار لدى الباحث التساؤل الرئيسي للدراسة المتمثل في الآتي:

إلى أي مدى تؤثر استراتيجيات إدارة الوقت على تحقيق الإبداع في المشروعات السعودية؟

2. أهمية الدراسة.

تتمثل أهمية الدراسة في كل من الأهمية العلمية والعملية، ويتم توضيح أهمية كل منهم على حدة في الآتي:

أ. الأهمية العلمية (النظرية):

- إثراء المكتبات بالمزيد من الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة المتمثلة في (منهجيات إدارة الوقت، الإبداع في المشروعات).
- تسليط الضوء على الدور الفعال التي تلعبه منهجيات إدارة الوقت في تحقيق الإبداع في المشروعات داخل المؤسسات.

- تُعد تلك الدراسة من ضمن الموضوعات الأكثر أهمية والمعاصرة لواقع منشآت الأعمال في الوقت الحاضر، وذلك في ظل التقدم في المشروعات.

ب. الأهمية العملية (التطبيقية):

- توفر هذه الدراسة أساساً نظرياً وآخر عملياً عن استراتيجيات إدارة الوقت والأساليب والمفاهيم لإدارة الوقت في تحقيق التميز.
- تسهم تلك الدراسة في تطوير أداء المشاريع السعودية اعتماداً على تقنية Agile.
- تدعم هذه الدراسة من مقدرة المنظمات السعودية على التخطيط بشكل جيد لمتطلبات العميل والبدء بتنفيذها كبرامج، ثم تسليمها للعملاء بعد الانتهاء مع إجراء التعديلات بناءً على طلب العميل، مما ينعكس على رفع درجة ابداع تلك المشاريع.
- تسهم هذه الدراسة في مساعدة المنظمات السعودية على اختيار المنهجية الأفضل لإدارة الوقت، مع توعيتهم بأهميتها في تحسين أداء مشروعاتهم.

3. أهداف الدراسة.

تهدف الدراسة إلى عدة أهداف؛ حيث تمثل الهدف الرئيسي في الآتي:

التعرف على الدور التي تحدثه اتباع منهجيات إدارة الوقت في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية اعتماداً على تقنية Agile.

ويندرج من هذا الهدف الرئيسي عدة أهداف فرعية تتمثل في الآتي:

- التعرف على مفهوم إدارة الوقت وأهميته للمؤسسات.
- التعرف على الاستراتيجيات المتبعة لإدارة الوقت.
- التطرق لدراسة كل من الأهداف والأهمية المتعلقة بالاستراتيجيات الخاصة بإدارة الوقت.
- التعرف على عناصر الابداع وأهميته.

- تقديم مجموعة من التوصيات في ضوء النتائج المقدمة من قبل الباحث، من أجل تدعيم قدرة المؤسسات على اتباع الاستراتيجيات المثلى المتعلقة بإدارة الوقت.

4. أسئلة الدراسة.

يندرج من التساؤل الرئيسي للدراسة عدة تساؤلات فرعية تتمثل في الآتي:

- ما هو مفهوم إدارة الوقت وأهميته للمؤسسات؟
- ما هي الاستراتيجيات المتبعة لإدارة الوقت؟
- ما هي الأهداف والأهمية المتعلقة بالاستراتيجيات الخاصة بإدارة الوقت؟
- ما هي عناصر الإبداع وأهميته؟
- ما هي المقترحات التي تدعم قدرة المؤسسات على اتباع الاستراتيجيات المثلى المتعلقة بإدارة الوقت؟

5. الدراسات السابقة.

➤ أولاً: الدراسات العربية.

- دراسة (إبراهيم بن محمد عتودي، عادل حميد عبد العال، 2021)، بعنوان " أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء".

هدفت الدراسة إلى عدة أهداف تمثلت في التعرف على أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي لدى منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء، بالإضافة إلى التعرف على مدى إدراك منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء للأداء الوظيفي، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية استغلال العاملين لأوقاتهم في شركة الشقيق للمياه والكهرباء، وفي سبيل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحثين بوضع مجموعة من الفرضيات؛ حيث تمثلت الفرضية الرئيسية في وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي وذلك عند مستوى معنوية 0.05، ومن أجل اختبار صحة فرضيات الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، مع الاعتماد على

أداة الاستبانة من أجل جمع البيانات المتعلقة بالدراسة، وتحليل ردود الاستبانة احصائياً في ضوء تحقيق أهداف الدراسة.

ومن خلال المنهجية المتبعة لاختبار صحة تلك الفرضيات، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تمثلت

أهمها في الآتي:

- وجود تأثير لإدارة الوقت على أداء العاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء.
- وجود أثر إيجابي لاستغلال الوقت لدى العاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي في شركة الشقيق للمياه والكهرباء، وذلك عند مستوى معنوية 0.05.

وفي ضوء النتائج المقدمة من قبل الباحثين، قدموا في سياق ذلك مجموعة من التوصيات تمثلت في

الآتي:

- ضرورة توفير الوسائل والتقنيات التي تساعد العاملين على انجاز الأعمال الموكلة لهم بكفاءة.
- ضرورة مشاركة العاملين وإتاحة الوقت لهم بالتفكير والإبداع أثناء الدوام الرسمي.
- ضرورة تثقيف العاملين وحثهم على وضع الخطط المسبقة للأعمال التي سيقومون بها.
- دراسة (نورهان مزار، ابتسام ذياب، 2021)، بعنوان "إدارة الوقت وأثرها على أداء العاملين في المكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية".

هدفت الدراسة إلى عدة أهداف تمثلت في التعرف على مدى فعالية إدارة الوقت من وجهة نظر العاملين في المكتبات الجامعية، بالإضافة إلى محاولة تسليط الضوء على الجوانب الأساسية في موضوع إدارة الوقت، وذلك لرفع أدائهم المهني، بالإضافة إلى محاولة التعرف على واقع أداء العاملين في المكتبات الجامعية، كما هدفت تلك الدراسة إلى التعرف على مدى فعالية إدارة الوقت وأثرها على أداء العاملين وكيفية إدارته، وفي ضوء تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثتان بوضع مجموعة من الفرضيات؛ حيث تمثلت الفرضية الرئيسية في أن إدارة الوقت تواجه عدة تحديات في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ومن أجل

اختبار صحة فرضيات الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يسمح بوصف متغيرات وأبعاد الدراسة، كما تم الاعتماد على منهج دراسة الحالة في محاولة لإسقاط الجانب النظري للدراسة على مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

ومن خلال المنهجية المتبعة لاختبار صحة تلك الفرضيات، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تمثلت

أهمها في الآتي:

- أن هناك ارتباط بين إدارة الوقت وأداء العاملين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- تواجه مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية العديد من التحديات التي لا بُد من مواجهتها وتذليلها حتى يتحسن الأداء أكثر وتُذلل مختلف العقبات.
- توجد هناك إدارة فعلية للوقت بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- دراسة (سماح مؤيد، محمد مهدي، 2017)، بعنوان " إدارة الوقت وأثرها في إنجاز المشاريع الإنسانية".

هدفت الدراسة إلى عدة أهداف تمثلت في التعريف بموضوع إدارة الوقت وأثرها في إنجاز المشروع ضمن الوقت المحدد وعدم إضاعة الوقت، بالإضافة إلى التعريف بموضوع إنجاز المشروع وخصائصه ودوره حياته، بالإضافة إلى التركيز على عملياته، كما هدفت تلك الدراسة أيضاً إلى إيجاد علاقة ارتباط كل بُعد من أبعاد إدارة الوقت وأثره في إنجاز المشروع، بالإضافة إلى معرفة أسبابه تمهيداً لوضع الآليات الملائمة لها، وفي ضوء تحقيق الهدف من الدراسة تم الاعتماد على عدة فرضيات من قبل الباحثين؛ حيث تمثلت الفرضية الرئيسية في وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تخطيط الوقت وبين مراحل إنجاز المشاريع، ومن أجل اختبار صحة فرضيات الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي مع اللجوء لأداة الاستبانة من أجل تجميع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة، بالإضافة إلى تحليل ردود الاستبانة احصائياً لاختبار صحة الفرضيات وتحقيق الأهداف المتعلقة بالدراسة.

ومن خلال المنهجية المتبعة لاختبار صحة تلك الفرضيات، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تمثلت

أهمها في الآتي:

- تؤثر إدارة الوقت بشكل كبير على مراحل انجاز المشروع، وذلك من خلال تخطيط الوقت وتحديد الأهداف والأولويات.
- كلما كان التخطيط صحيحاً وجيداً انعكس ذلك على أن يكون الإنجاز صحيحاً وكذلك بالنسبة للأهداف المحددة بشكل سليم وواضح؛ أي كلما كان تأثيره مناسباً في إنجاز مراحل المشروع.

وفي ضوء النتائج المقدمة من قبل الباحثين، قدموا في سياق ذلك مجموعة من التوصيات تمثلت في

الآتي:

- ضرورة تعزيز مهارة إدارة الوقت واعتبارها النواة الأساسية في سلوك وتصرف العاملين في إنجاز المشاريع، وذلك نظراً لأن الوقت بمثابة مورداً ثميناً وهاماً في حياة المنظمات والأفراد.
- لا بُد من اعتماد المشاريع على التقنيات الحديثة من أجل إنجاز تلك المشروعات، مع استعمال الحاسوب ووسائل الاتصال من أجل الوصول إلى أفضل استثمار للوقت والجهد على حد سواء.
- دراسة (خديجة حوحو، 2017)، بعنوان " دور إدارة الوقت في التخفيف من ضغوط العمل: دراسة حالة مديرية التجارة لولاية بسكرة".

هدفت الدراسة إلى عدة أهداف تمثلت أهمها في محاولة توضيح أثر عنصر الوقت والدور الذي يلعبه في التخفيف من ضغوط العمل، بالإضافة إلى التعرف على مستوى ضغط العمل لدى موظفي مديرية التجارة لولاية بسكرة، كما هدفت أيضاً إلى توضيح مختلف الاستراتيجيات لتخفيف ضغوط العمل والوقاية منها، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة، قامت الباحثة بوضع مجموعة من الفرضيات؛ حيث تمثلت الفرضية الرئيسية في عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وضغوط العمل في مديرية التجارة لولاية بسكرة، ومن أجل تحقيق الهدف من الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يسمح بوصف متغيرات وأبعاد الدراسة.

ومن خلال المنهجية المتبعة لاختبار صحة تلك الفرضيات، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تمثلت

أهمها في الآتي:

- هناك أساليب إدارية متعددة لإدارة الوقت تعمل على مساعدة وتوجيه المديرين والموظفين لاستغلال أوقاتهم أثناء العمل الاستغلال الأمثل بما يحقق أهداف العمل داخل المنظمة.
- أن ضغوط العمل من الظواهر الحتمية التي لا يمكن القضاء عليها، ولكن من الممكن التخفيف من حدتها، وذلك عن طريق تبني المنظومة مجموعة من الطرق والاستراتيجيات التي تساعد الفرد في التخفيف من الضغوط في العمل التي يتعرض لها داخل المنظمة التي يعمل بها.

وفي ضوء النتائج المقدمة من قبل الباحثين، قدموا في سياق ذلك مجموعة من التوصيات تمثلت في

الآتي:

- لا بد من التحسين المستمر لظروف العمل.
- تنظيم دورات تدريبية وبرامج تعليمية لمساعدة الموظفين، وإقناعهم بوجوب معالجة ضغوط العمل التي يتعرضون لها.

➤ ثانياً: الدراسات الأchnerية.

- دراسة (Trusher Chaudhari, 2022)، بعنوان "Time management essentials and importance".

هدفت تلك الدراسة إلى محاولة تعلم أساسيات إدارة الوقت وأهميتها، وفي ضوء تحقيق الهدف من الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي مع إجراء مسح للأدبيات المتعلقة بتلك الدراسة، وفي ضوء اتباع تلك المنهجية، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج؛ حيث تمثلت أهمها في أن أهم أداة لإدارة الوقت تتمثل في تحديد الأولويات المتعلقة بالمهام.

• دراسة (Boingotlo Peege, Mothepane Tshabalala, 2021)، بعنوان "The importance of

Innovation in Agile Project management".

هدفت الدراسة إلى عدة أهداف؛ حيث تمثل هدفها الرئيسي في أن الغرض من اعتماد تقنية Agile في المشروعات يتمثل في تحسين الابتكار والابداع في تلك المشروعات، كما هدفت أيضاً إلى فهم تأثير الابتكار ووجود الجهود المبتكرة داخل تلك المنظمات نحو التنفيذ الناجح لمشاريع التنمية، ومن أجل اختبار أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، من أجل التوصل للهدف الرئيسي من اجراء تلك الدراسة، ومن خلال اتباع تلك المنهجية تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تمثلت أهمها في أنه لكي تنجح تلك المشاريع فلا بد من وجود درجة كبيرة من الابداع والابتكار في تلك المشاريع، وفي ضوء تلك النتائج التي تم التوصل إليها قدم الباحثان مجموعة من التوصيات؛ حيث تمثلت أهمها في ضرورة أن تتطلع تلك المنظمات إلى اعتماد نموذج الابتكار المفتوح للبحث غير المكتشف وإدارته.

➤ التعليق على الدراسات السابقة.

- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المنهجية المتبعة؛ حيث اعتمدت الدراسات السابقة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال الاعتماد على أداة الاستبانة كما في دراسة (سماح مؤيد، محمد مهدي، 2017)، بالإضافة إلى دراسة (إبراهيم بن محمد عتودي، عادل حميد عبد العال، 2021)، وفي نفس ذات الوقت اعتمدت الدراسة الحالية أيضاً على نفس المنهجية من أجل اختبار صحة فرضيات الدراسة.

- اختلفت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من حيث الهدف والحدود المكانية للدراسة؛ حيث أن بعض الدراسات السابقة ركز على استراتيجيات إدارة الوقت والبعض الآخر ركز على إدارة الوقت فقط، بينما هدفت الدراسة الحالية إلى تسليط الضوء على دور منهجيات إدارة الوقت في تحقيق الإبداع في المشروعات السعودية اعتماداً على تقنية Agile المستخدمة لتحقيق الإبداع.

➤ الفجوة البحثية.

نجد أن أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة هو قيام الباحث بالتطرق لدراسة أثر منهجيات إدارة الوقت على تحقيق الابداع في المشاريع السعودية اعتماداً على تقنية Agile لتحقيق الإبداع، وهو ما لم يتم التطرق إليه من قبل الدراسات السابقة بشكل مباشر في حدود علم الباحث، لذا قام الباحث بالتوجه لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة اعتماداً على المنهج الوصفي التحليلي، مع تصميم استمارة استبانة لتحليل ردودها احصائياً من أجل تحقيق أهداف الدراسة.

➤ المنطلقات النظرية للدراسة.

النظرية البيولوجية (الرياضية):

اعتمدت تلك النظرية على الرياضيات في حل المشكلات وإدارة الوقت، كما افترضت أن المؤسسة بمثابة كائن حي يولد ثم ينمو ثم يبلغ من الكبر عتياً ثم يموت، كما أن هناك مرحلة من تلك المراحل الزمنية التي تمر بها المؤسسة خلال مراحل تطورها وتتمثل في مراحل الإنتاج الأقصى.

ومما سبق نجد أن المدارس الإدارية الحديثة قد أبدت اهتماماً خاصاً بالوقت؛ حيث إن مدرسة الأساليب الكمية قد أفردت من بين موضوعاتها باباً خاصاً لإدارة الوقت، وهو يُسمى بنظرية صفوف الانتظار، في حين اعتبرت مدرسة النظم الوقت كأحد كتغيرات البيئة الخارجية التي لا تستطيع السيطرة عليها، وذلك نظراً لأنه متحرك ويسير إلى الأمام بشكل منتظم. (سليمان، 2017، ص24)

6. المنهجية وطرق البحث.

أ. فرضيات البحث:

وفقاً لما تم عرضه في مشكلة الدراسة وأهدافها، تمثلت فرضيات الدراسة في الآتي:

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين منهجيات إدارة الوقت (كمتغير مستقل) وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية (كمتغير تابع).

ويندرج من تلك الفرضية الرئيسة عدة فرضيات فرعية تتمثل في الآتي:

- الفرضية الفرعية الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب الإدارة الذاتية (البعد الأول لمنهجيات إدارة الوقت) وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

- الفرضية الفرعية الثانية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة بالاستثناء (البعد الثاني لمنهجيات إدارة الوقت) وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

- الفرضية الفرعية الثالثة:

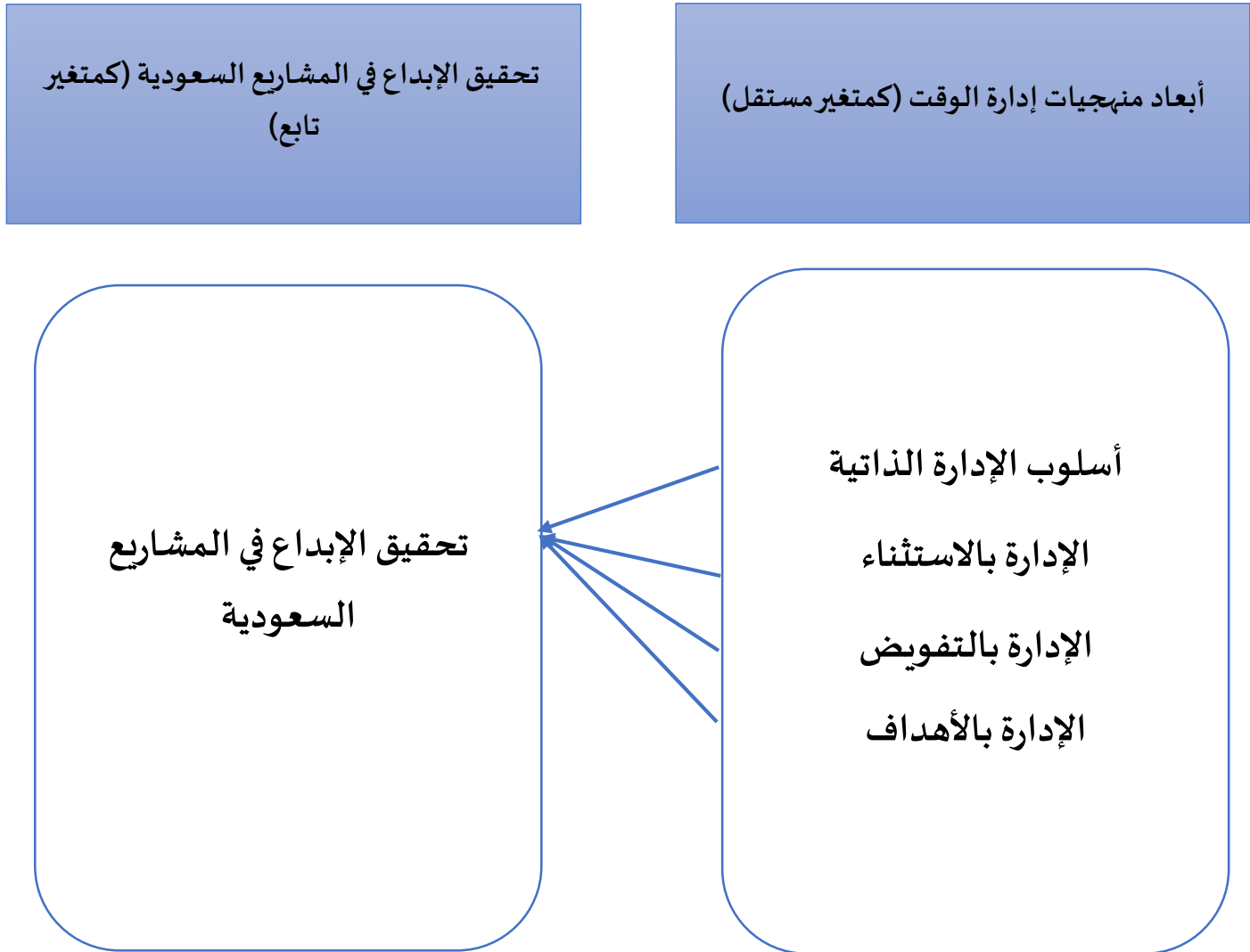
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة بالتفويض (البعد الثالث لمنهجيات إدارة الوقت) وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

- الفرضية الفرعية الرابعة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة بالأهداف (البعد الرابع لمنهجيات إدارة الوقت) وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

ب. نموذج الدراسة:

شكل رقم (1) يوضح نموذج متغيرات الدراسة.



المصدر: تم إعداد الشكل بواسطة الباحث اعتماداً على الدراسات السابقة.

ت. منهجية الدراسة:

من أجل اختبار صحة فرضيات الدراسة لتحقيق أهدافها، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وسيتم اللجوء لكل منهج منهم من خلال الآتي:

■ المنهج الوصفي:

سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي، وذلك بهدف الاطلاع على الدراسات السابقة والرسائل العلمية، من أجل تدعيم قدرة الباحث على تكوين إطار نظري قوي يسهم في الإلمام بمتغيرات الدراسة، وذلك بهدف وصف وتوضيح العلاقة بين منهجيات إدارة الوقت وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية اعتماداً على تقنية Agile.

■ المنهج التحليلي:

سيتم الاعتماد على المنهج التحليلي، وذلك بهدف قياس العلاقة بين منهجيات إدارة الوقت وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية، مع الاعتماد على أداة الاستبانة، من أجل استخدام ردود الاستبانة في اكتشاف العلاقة، وذلك من خلال الاعتماد على الأساليب الإحصائية في تحليل ردود الاستبانة اعتماداً على برنامج SPSS، لاختبار صحة فرضيات الدراسة وتحقيق أهدافها.

ث. مجتمع وعينة الدراسة:

● مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في انتقاء مجموعة من المؤسسات السعودية التي طبقت تقنية Agile في إنشاء مشروعاتها.

● عينة الدراسة:

نظراً لكبر حجم مجتمع البحث، فيمكن تحديد حجم عينة البحث من خلال دراسة (ROBERT V. KREJCIE,

1970)، بواسطة القانون التالي: (RASHEED, AHMED, Salih, MAHDI, 2021, 456-473)

$$\text{حجم العينة} = \frac{Z^2 * p * (1-p)}{\alpha^2}$$

z: الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة الذي تم اختياره 95%.

p: معامل الاختلاف في العينة (10%).

α : مستوى المعنوية المسموح به في النتائج وهو 5%.

بالتعويض في القانون السابق:

$$\frac{1.96^2 * 0.1 * 0.9}{(0.05)^2} = 138$$

7. أدوات الدراسة.

اعتمد الباحث على أداة الاستبانة، من أجل البيانات من عينة الدراسة، وتتألف الاستبانة من ثلاث محاور تتمثل في الآتي:

• المحور الأول:

سيتضمن هذا المحور الخصائص الشخصية والوظيفية للمدراء والموظفين عينة الدراسة والمتمثلة في (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة...الخ).

• المحور الثاني:

سيتضمن هذا المحور دراسة أبعاد منهجيات إدارة الوقت (المتغير المستقل) المتمثلة في (أسلوب الإدارة الذاتية، الإدارة بالاستثناء، الإدارة بالتفويض، الإدارة بالأهداف).

• المحور الثالث:

سيتضمن هذا المحور دراسة الإبداع في المشاريع السعودية (المتغير التابع) مع التطرق لدراسة دور منهجيات إدارة الوقت في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية، من خلال دراسة أثر كل بعد من أبعاد منهجيات إدارة الوقت على تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

8. صدق أداة الدراسة.

سيتم التأكد من صدق أداة الاستبانة بواسطة عرضها في هيئتها الأولية على عدد من الأكاديميين المتخصصين في إدارة الأعمال، وإجراء التعديلات طبقاً لوجهات نظر المحكمين على الاستبانة.

9. ثبات أداة الدراسة.

سيتم التحقق من ثبات الاستبانة بواسطة استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) على محاور الدراسة لمعرفة مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة لكل بعد ولكل متغير، ومن خلال النتائج سوف نتأكد من مدى صدق وصحة وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) ومدى صلاحيتها في التحليل الإحصائي.

10. مجالات الدراسة.

تتمثل مجالات الدراسة في التعرف على كل من الحدود الموضوعية، المكانية، البشرية، بالإضافة إلى الحدود الزمانية، وسيتم توضيح كل منهم على حدة كالآتي:

• الحدود الموضوعية:

اقتصرت الحدود الموضوعية في الدراسة على دراسة دور منهجيات إدارة الوقت في تحقيق الابداع في المشاريع.

• الحدود المكانية:

اقتصرت تطبيق الدراسة على انتقاء مجموعة من المشاريع الهندسية التي طبقت تقنية Agile بالمملكة العربية السعودية.

• الحدود البشرية:

اقتصرت تطبيق الدراسة على عينة مكونة من 138 موظف ومدير في المشاريع السعودية التي طبقت نموذج Agile.

- الحدود الزمنية:

سيتم اجراء الدراسة خلال العام الدراسي 2024.

- 11. الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجمعها، سيتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة اعتماداً على البرنامج الإحصائي (SPSS Version 26)، وتتمثل تلك الأساليب الإحصائية في الآتي:

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient):

وذلك بهدف التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

- المتوسط الحسابي (Mean):

وذلك بهدف التعرف على مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية.

- استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation):

ذلك بهدف التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل بُعد من أبعادها الرئيسية عن متوسطها الحسابي.

- تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis:

وذلك بهدف التعرف على أثر كل بُعد من أبعاد (منهجيات إدارة الوقت) على (الإبداع في المشاريع السعودية).

- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression):

وذلك بهدف التعرف على أثر أبعاد (منهجيات إدارة الوقت) المتمثلة في (أسلوب الإدارة الذاتية، الإدارة بالاستثناء، الإدارة بالتفويض، الإدارة بالأهداف) على (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية).

12. تقسيم الدراسة المقترح.

- الفصل الأول: الإطار التمهيدي للدراسة.
- الفصل الثاني: الإطار النظري.
- الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.
- الفصل الرابع: مناقشة النتائج.
- قائمة المراجع.
- الملاحق.

الإطار النظري

دور منهجيات إدارة الوقت في

تحقيق الإبداع في المشاريع

السعودية

الإطار النظري

دور منهجيات إدارة الوقت في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية

مقدمة.

يُعد الوقت نعمة من الله سبحانه وتعالى، لا بُد من استغلاله؛ حيث إنه ما يعود على الإنسان بالنفع يُعتبر من الأمور بالغة الأهمية في الحياة، كما أشار الكثير من العلماء إلى أهمية إدارة الوقت في حياة البشرية، حيث إنهم أكدوا على أهمية إدارة الوقت من خلال أن حياة الإنسان على الأرض تُعد نعمة من الله سبحانه وتعالى قد أنعم الله سبحانه وتعالى بها على البشرية، لذا لا بُد على الإنسان أن يستغل وقته بكل ما هو نافع ومفيد ليصل إلى الغاية التي خلقه الله سبحانه وتعالى من أجلها، كما أشاروا أيضاً إلى أن تنظيم الوقت يُعد من أهم أسباب نجاح أي إنسان باختلاف توجهاته سواء كان رب أسرة أو تاجراً أو مزارعاً أو رئيس دولة أو منظمة؛ حيث إن كل فرد من هؤلاء يحتاج إلى إدارة نفسه قبل أي شيء آخر، للوصول إلى الإنجازات المرجوة، وللإنسان كامل الحرية في استغلال وقته، ومن هنا جاء مفهوم إدارة الوقت الذي يقترن بما تشمله حياة الفرد من أهداف، وسلوكيات ينتهجها للوصول إلى الحياة والأهداف المرغوب فيها. (آل الشريف، 2019، ص 520).

ونظراً لما أكد عليه العلماء سلفاً فيما يتعلق بأهمية إدارة الوقت في تحقيق أهداف البشرية والمؤسسات، نجد أن الدول والمؤسسات المتقدمة قد اعتبرت إدارة الوقت من أهم الموضوعات الاستراتيجية الهامة كركيزة أساسية لزيادة مستوى تقدم المشروعات المتعلقة بتلك الدول والمؤسسات، لذا ظهرت حاجة المؤسسات للبحث عن طرق جديدة تُزيد من كفاءتها الإبداعية كأحد الأساليب الحديثة التي تبني عليها استراتيجيتها، وتطوير قدراتها وخبراتها، كما أن المنظمات التي تحقق الإبداع في مشروعاتها تتمثل في المنظمات التي تهتم بموظفيها، وتسعى إلى تلبية احتياجاتهم الإبداعية والابتكارية، وذلك من خلال السماح لمشاركهم في اتخاذ القرارات، من أجل توليد الأفكار الجديدة التي من شأنها أن ترفع من مستوى إنجاز الأعمال المطلوبة من الموظفين بأقل جهد وأقصر وقت ممكن بكفاءة عالية، مع التركيز على الدقة والإبداع في العمل. (رونق، 2021، ص أ).

يعتمد الإبداع في المنظمات على الإجراءات والسياسات والاستراتيجيات التي توظفها الشركة لزيادة مقدرتها الإبداعية؛ حيث تتضمن التغير في نمط القيادة، والتزام الإدارة العليا بالإبداع، وتطوير المهارات الإبداعية للعاملين، كما أن المنظمات تستطيع من خلال الإبداع أن تحسن من إنتاجية المنظمة، وذلك عن طريق تحقيق الكفاية والفعالية في الأداء، بالإضافة إلى انجاز الأهداف واستخدام الموارد والطاقة الاستغلال الأمثل، ومن هنا نجد أن اتباع المؤسسات لمنهجيات واستراتيجيات إدارة الوقت تسهم بشكل كبير في توفير محفزات الإبداع والابتكار في المشروعات داخل المنظمات، بالإضافة إلى تنظيم الأولويات وترتيبها بالشكل الذي يحقق الاستفادة القصوى من أي مشروع، مع المساهمة في رفع معدلات الإنجاز إلى أعلى درجة، ومن هنا يتضح مدى فعالية منهجيات إدارة الوقت في تحقيق الإبداع بالمشروعات، (سلامة، 2019، ص 169 – ص 170).

لذا في هذا الجزء يتم التطرق بالتفصيل لدراسة الدور التي تلعبه منهجيات إدارة الوقت في تحقيق الإبداع في المشروعات، من خلال تقسيم الجزء المتعلق بالإطار النظري إلى فصلين كالآتي:

- الفصل الثاني:

ماهية منهجيات إدارة الوقت.

- الفصل الثالث:

ماهية الإبداع في المشروعات، مع التطرق لدراسة دور منهجيات إدارة الوقت في تحقيق الإبداع في المشروعات.

الفصل الثاني

ماهية منهجيات إدارة الوقت

الفصل الثاني

ماهية منهجيات إدارة الوقت

تمهيد.

يُعد الوقت من الموارد القيمة والثمينة في أي مؤسسة؛ حيث يُعتبر بمثابة أحد الموارد التي لا يُمكن أن يُعاد انتاجيتها أو تغطيتها، كما يُعد من العناصر الأساسية للإدارة الفعالة؛ حيث نجد أن المؤسسات والأفراد الذين يديرون الوقت بشكل جيد يكونوا مجهزين لمواجهة التحديات الشخصية والمهنية التي تواجههم أثناء عملهم بشكل أفضل وأحسن، كما تتضح أهمية إدارة الوقت من خلال الطريقة أو المنهجية التي يتم بها إدارة الوقت من قبل المديرين في المؤسسات، كما يُحدد هويتهم من حيث القيم التي يؤمنون بها، واتجاهاتهم نحو العمل، وفهمهم للوقت واتجاهاتهم نحوه بمثابة أمراً حاسماً، وذلك نظراً لفعاليته في إدارتهم من حيث التأثير على الموظفين والعلاقات فيما بينهم. (رابح، 2018، ص 5 – ص 13).

كما أن ارتباط إدارة الوقت بأداء المؤسسات ليس محصوراً بالأداء الاستراتيجي فقط، بل بأداء المنظمة ككل، بالإضافة إلى أداء كافة موظفيها في إنجاز الأمور الموكلة إليهم في سائر أمور الحياة، ومن هنا أكد كافة العلماء والدراسات على أهمية إدارة الوقت كضرورة تنظيمية وتحسين استثماره، وذلك بهدف تجديد قوى الإنسان واستعادته النشاط وإتقان العمل ومن ثم العمل على زيادة الإنتاجية لكافة الموظفين داخل تلك المؤسسات. (عبد الشاعر، 2016، ص 355)

أولاً: مفهوم إدارة الوقت.

تعددت مفاهيم إدارة الوقت، ومن أكثر التعريفات شيوعاً الآتي:

○ تُعني إدارة الوقت ضبط الوقت وتنظيمه واستثماره، فيما يعود بالنفع على الفرد والمجتمع، كما يتطلب توزيع الواجبات اليومية والتخطيط للأعمال المستقبلية، من أجل عدم إهدار الوقت، أو إرهاق الأعصاب، وذلك في محاولة لإنجاز أكبر قدر من الأعمال في أوقات محددة. (عبد الشاعر، 2016، ص 353)

○ تُعرف إدارة الوقت في مجال الأعمال على أنها استراتيجية من استراتيجيات التخطيط الفعالة وفيها يتم التحكم في الوقت المبذول، وذلك بهدف تحقيق أكبر قدر ممكن من المهام، بجانب الحفاظ على عاملي الإنتاجية والجودة، مع الأخذ في الاعتبار أن عملية إدارة الوقت بمثابة عملية منظمة ومدروسة، وذلك بهدف الوصول إلى الاستخدام الأمثل للزمن بما يخدم مصلحة الشركة من جهة، وراحة العامل النفسية والجسدية من جهة أخرى. (أكاديمية عمل بيزنس، 2022)

○ تُعرف إدارة الوقت أيضاً بإدارة الذات، كما أن المدير الفعال في بادئ الأمر ينظر إلى وقته قبل الشروع في مهامه وأعماله، كما أن الوقت يُعد من أهم الموارد، وفي حالة عدم إدارته بشكل جيد، فلن تستطيع أي منظمة أن تدير أي شيء آخر داخل المؤسسات. (عبد الشاعر، 2016، ص 353)

ومن خلال التعريفات السابقة، يرى الباحث أنه من الممكن وضع تعريف موحد وشامل لإدارة الوقت، كالآتي:

أن عملية إدارة الوقت داخل المنظمات تمر بعملية التخطيط والتنظيم للوقت المتاح فيه العمل داخل تلك المؤسسات، وذلك من أجل الوصول لأقصى استفادة من الوقت، بهدف وصول المنظمة لغاياتها وأهدافها المخطط لها، وذلك بفضل الاستفادة من إدارة الوقت في تمكين المؤسسات من ترتيب أولوياتها واحتياجاتها، بهدف تحسين طرق صنع القرار داخل تلك المؤسسات.

ثانياً: أهمية إدارة الوقت.

تتعدد أهمية إدارة الوقت، وذلك يرجع إلى تعدد وتداخل المهام التي تجعل المديرين في معضلة كبيرة وحقيقة، كما لا يمكن تجاوزها إلا باتباع مجموعة من الأسس والمبادئ العلمية التي تسهم في تحقيق الاستثمار الأمثل للوقت وإدارته، وتتلخص أهمية إدارة الوقت في الآتي: (صالح، 2017، ص 10)

1. تمكن المديرين من قيادة مؤسساتهم، وذلك من خلال تدعيم قدرتهم على تحمل مسؤولية كل ما يقوم به.
2. المساهمة الفعالة في تخطيط كل أيام العمل بشكل كفاء وفعال للمؤسسات.
3. تُسهم في مساعدة المديرين على تنمية عادات عمل فعالة ومنها القدرة على التفويض.
4. تمكن إدارة الوقت لمديري المؤسسات من تحديد الوقت الملائم لأداء كل مهمة، مع إدراك الفجوة بين ما يستطيع وما يأمل.
5. تدعم إدارة الوقت قدرة المديرين على إدراك القضايا الهامة داخل المؤسسات وترتيب أولوياتهم.
6. تُعد إدارة الوقت من أئمن الموارد التي تمتلكها البشرية، لذا من لم يستطع إدارة وقته جيداً، لا يستطيع إدارة أي شيء آخر.
7. تتمكن إدارة الوقت من تدعيم قدرة مديري المؤسسات لقياس مدى التقدم في إنجاز مشروعاتهم.
8. تُقلل إدارة الوقت من المشاكل التي تواجه المديرين والموظفين داخل المؤسسات، وبخاصة فيما يتعلق بتقليل الارتباك في أداء المهام والتخلص من ضغوط العمل.
9. تُساهم إدارة الوقت في تدعيم قدرة مديري المؤسسات على تنمية عادات عمل فعالة، ومنها القدرة على التفويض.
10. توفر إدارة الوقت لمديري المؤسسات مساحة زمنية لتحقيق الأهداف الشخصية والمهنية والإبداعية في المنظمة.

ثالثاً: خطوات إدارة الوقت.

تشتمل الخطوات الرئيسية لإدارة الوقت في أي عملية إدارية على أربعة خطوات ممثلة في الآتي: (عيطة، 2022،

ص 47)

1. تخطيط الوقت:

يُعد التخطيط بمثابة نقطة البداية لأي عمل، لذا يتم تركيز كافة الإمكانيات والجهود التي تُحقق أهداف المؤسسة، كما أن إعداد الخطة الإدارية يتطلب من المخطط أن يراعي فيها التسلسل الزمني لكل مرحلة، لذا يجب

ألا نستعظم الوقت الذي يقضيه المخطط في إعداد الخطط، نظراً لكونه مسؤول عن الوصول لأهداف وغايات المؤسسات، كما يرتبط ارتباطاً وثيقاً بأداء المؤسسات.

2. تنظيم الوقت:

تُعد مرحلة تنظيم الوقت بمثابة المرحلة التالية لتخطيط الوقت، وتتضمن تلك المرحلة عملية تحديد أوجه النشاط اللازمة لتحقيق أهداف العمل، والتنسيق بينها، مع تخصيص أفراد للقيام بهذه الواجبات، وتفويض السلطة اللازمة، مع الأخذ في الاعتبار أن التنظيم الجيد يُقلص من الزمن المطلوب للإنتاج، كما يدعم من قدرات الأفراد والمؤسسات على إنجاز مهامهم بكفاءة عالية وفي أسرع وقت ممكن.

3. التوجيه في إدارة الوقت:

تُمثل تلك المرحلة الكيفية التي تتمكن الإدارة من خلالها بتحقيق التعاون بين العاملين، وتحفيزهم للعمل، من أجل بذل أقصى قدر من طاقتهم، بالإضافة إلى توفير البيئة الملائمة التي تُمكنهم من إشباع حاجاتهم ورغباتهم، وكل ذلك يحدث بفضل عمليات القيادة والاتصال.

4. الرقابة على الوقت وتنفيذه:

تُعد تلك المرحلة بمثابة العملية التي يتم من خلالها التأكد من أن نشاطات المنظمة تسير كما هو مخطط لها، ويتم ذلك من خلال مقارنة الأداء الفعلي بالمعايير الواردة في الخطة، مع الأخذ في الاعتبار أن الرقابة تُعبر عن مدى الالتزام بالمبادئ العامة للتعامل مع الوقت. (عيطة، 2022، ص 47- ص 48)

رابعاً: مصفوفة إدارة الوقت.

تُعد مصفوفة إدارة الوقت بمثابة نظرية وضعها ستيفن كوفي، من أجل المساهمة في تحديد الأولويات تجاه جوانب الحياة المختلفة، بالإضافة إلى معرفة الأهمية التي لا بُد أن يُعطى الفرد لكل مهمة ولكل عمل لديه، وتعتمد مصفوفة إدارة الوقت على مربع موزع إلى أربعة أقسام، وفي كل قسم من الأقسام يُمكننا وضع بعض المهام والمسؤوليات، وذلك وفقاً لأولوية كل مهمة، وتُسمى تلك المصفوفة بمصفوفة أيزنهاور، وذلك نسبة إلى رئيس

الولايات المتحدة الأسبق؛ حيث استخدم هذه الطريقة في تنظيم الوقت وترتيب الأولويات في سبيل تحقيق المزيد من الفعالية والإنتاجية. (مدني، ب. ت، ص 25 – ص 28)

تتمثل الأقسام الأربعة في مصفوفة إدارة الوقت في الآتي: (مدني، ب. ت، ص 28 – ص 33)

1. هام وعاجل:

تُعني هام وعاجل أن يبدأ الفرد بإنجاز مهامه ولا يُؤخرها بمعنى (التنظيم والانجاز).

2. هام وغير عاجل:

يُعني هام وغير عاجل أن يحاول الفرد التركيز على ما تتضمنه هذه القائمة بمعنى (التخطيط والمبادرة).

3. غير هام وعاجل:

يُعني غير هام وعاجل ألا يُضيع الفرد وقته في إنجازها، لذا في حالة عدم استطاعته، فعليه أن يُفوض غيره للقيام بها بدلاً منه بمعنى (التفويض والحزم).

4. غير هام وغير عاجل:

تُعني غير هام وغير عاجل ألا يُشغل الفرد نفسه بإنجازها ويحاول التخلص من تلك المهام بمعنى (التقليص والإهمال).

خامساً: العوامل التي تؤدي إلى ضياع الوقت وكيفية التغلب عليها.

تتمثل العوامل التي تؤدي إلى إهدار وضياع المنظمة لجزء كبير من وقتها في الآتي: (محمد، 2018، ص 777)

1. الإدارة السيئة للموارد البشرية.

2. الافتقار إلى المعرفة.

3. انعدام التنظيم والتنسيق.

4. سوء التخطيط للوقت.

وبالرغم من تعدد العوامل التي تؤدي إلى إهدار وضياع المنظمة لجزءاً كبيراً من وقتها، إلا أنه من الممكن التغلب

على تلك العوامل من خلال الآتي: (محمد، 2018، ص 777)

نجد أن المدير الفعال يتمكن من استخدام الحقائق والأفكار والمهارات والموارد، بما في ذلك الوقت بأفضل صورة ممكنة، وذلك بهدف إنجاز مهامه ومسؤولياته لتحقيق أهداف المؤسسة التي ينتهي إليها، كما أن كل مسؤول إداري يحتاج بشكل كبير إلى مساحة كبيرة من الوقت، من أجل تحديد الرؤية ثم التخطيط، ثم حل المشكلات بطريقة مبتكرة وإبداعية، وكل ما تم ذكره سلفاً لا يمكن أن يتحقق على أرض الواقع، إلا من خلال توجه كافة المنظمات لتحسين وتنظيم إدارة وقتها بشكل كفء وفعال.

سادساً: مساوئ عدم إدارة الوقت داخل المؤسسات.

تتعدد مساوئ عدم الاهتمام بإدارة الوقت في مجال العمل، وتتمثل تلك المساوئ التي تتعرض لها المنظمات حال

إهدارها لجزء كبير من الوقت في الآتي: (أكاديمية عمل بيزنس، 2022)

1. تراكم المهام وعدم تسليمها في الوقت المحدد:

نجد أنه في ظل تطورات العمل المستمرة وتعقيدات المهام الوظيفية، أصبحت العملية الإنتاجية متصلة ببعضها البعض بشكل قد يؤدي تأخير أي فرد عن تسليم مهامه، إلى تأخير أقسام كاملة أخرى عن متابعة عملها، ومن ثم يضعف ذلك من أداء المنظمة.

2. ضعف الإنتاجية:

تعد إنتاجية المؤسسات بمثابة واحدة من أهم العوامل التي تؤثر على تقييم العامل وأدائه الوظيفي؛ حيث إنه في ظل متطلبات العملاء المستمرة، أصبحت زيادة الإنتاجية هي الفرصة الوحيدة لتعويض الفرق الشاسع ما بين العرض والطلب، مع الأخذ في الاعتبار أن عدم قدرة تلك المؤسسات على تنظيم الوقت وإدارته بشكل مثمر على مدار اليوم، سيؤثر بالسلب على كمية المهام التي يتم تنفيذها في اليوم، بجانب جودة وإنتاجية ما يتم تنفيذه.

3. الشعور بالضغط الزائف:

في حالة النظر إلى كثرة المهام اليومية التي يتلقاها العامل، بجانب ضغط بيئة العمل، كل ذلك في غالب الأمر يدفع العمال إلى الشعور المزيف بالضغط الغير محتمل. هذا الشعور الزائف يجعلهم يهدرون الوقت في الشكوى أكثر منه في تقسيم العمل.

سابعاً: مبادئ إدارة الوقت.

تتعدد مبادئ إدارة الوقت التي لا بُد أن يتم اتباعها من قبل المؤسسات، وتتمثل تلك المبادئ السبعة في الآتي:

1. إدراك أهمية الوقت:

لا بُد أن تتمكن الأفراد من إدراك أهمية الوقت وتقدير مهارات إدارة الوقت لديهم؛ حيث تعد عملية مهمة جداً، كما تُعد من أهم الممارسات التي تقود إلى النجاح؛ حيث يصبح لدى الفرد القدرة على فحص واكتشاف العمليات التي من خلالها يمكن تحسين العادات التي تهدر وقته.

2. تحليل الوقت:

يسهم تحليل الوقت في استخدام الفرد لعنصر الوقت بطريقة مثمرة وفعالة، بالإضافة إلى تجنب قضاء وقت طويل في أمور غير هامة، كما يساهم في التعرف على أهداف الفرد وتحويلها إلى أنشطة تنفيذية ذات مراحل متعاقبة محددة، بحيث يمكن ترتيب هذه المراحل وتحديد الزمن أو الوقت المناسب لكل مرحلة وتحديد الوقت الإجمالي للأهداف.

3. تخطيط وتحديد الأهداف:

تشتمل عملية تخطيط وتحديد الأهداف على تحديد الكيفية التي ينبغي أن ينفق فيها الوقت بما يحقق الاستغلال الفعال للوقت وما قد يتطلب ذلك من إعادة ترتيب الأنشطة التي تمارس حالياً أو تخفيض وقت بعضها أو التخلص منها كلية، أو إضافة أنشطة جديدة وهذا لا يمكن أن يكتمل بدون تحديد أهداف وترتيبها. (رابعة، 2015، ص 5)

4. ترتيب الأولويات:

نجد أن النتائج الأكثر فعالية يتم تحقيقها بشكل عام من خلال السعي الدؤوب وراء الأهداف المخطط لها وليس من قبيل الصدفة، لذا لا بد أن يتم تخصيص الوقت المتاح لأولويات مرتبة تنازلياً، كما يجب أن يقوم الفرد بترتيب أولوياته ويلتزم بها.

5. مبدأ المرونة:

قد يكون الاتصاف بالمرونة في جدولة الوقت الشخصي بمثابة أمراً ضرورياً لاستيعاب الأحداث الخارجة عن سيطرة المرء، كما ينبغي عدم الإفراط في جدولة الوقت.

6. مبدأ باريتو/ التركيز:

في القرن التاسع عشر اكتشف باريتو أحد الاقتصاديين الإيطاليين أن الأشياء المهمة من مجموعة معينة من الأشياء تؤلف عادة نسبة ضئيلة منها، بمعنى آخر يؤدي تركيز الجهد الأكبر على العشرين بالمائة المهمة من النشاطات إلى تحقيق 80% من النتائج.

7. مبدأ التفويض:

إن قدرة المدير أو متخذ القرار على تحقيق النتائج ترتبط ارتباطاً وثيقاً بإدارة موظفيه، أي أن جهود المدير الفردية ليست هي الأساس بل الجهود الجماعية لمؤوسيه، وكلما كان المدير يميل إلى العمل بنفسه فلن يستطيع أن يستخدم وقته الاستخدام السليم، وسيقضي وقتاً طويلاً جداً في أشياء ليست مهمة، ويقضي وقتاً غير كاف في الأشياء الهامة التي تحتاج إلى عناية أكثر. (رابعة، 2015، ص 6)

ثامناً: استراتيجيات إدارة الوقت

إن استراتيجيات إدارة الوقت هي عملية شاملة يتم من خلالها استخدام أسلوب معين في إدارة أنشطة المؤسسات والوظائف الإدارية حيث تعتمد على مهارات وخبرات موظفي المؤسسة وتوظيف الإمكانيات المتاحة في تلبية احتياجات الأفراد والمجتمع أيضاً مع قدرة المؤسسات على ترشيد الوقت واستغلاله بشكل أمثل والاستفادة منه في مواجهة الظروف الحالية والمستقبلية. (سلامة، 2019، 167)

ويمكننا عرض بعض الاستراتيجيات المستخدمة في إدارة الوقت وتتمثل في خمس استراتيجيات وهي:

1- استراتيجية تحديد الأهداف:

تركز هذه الاستراتيجية على النتائج النهائية المطلوب تحقيقها، حيث إن أهداف المؤسسة المطلوب تحقيقها هي التي تحدد نوع النشاط اللازم لتحقيق النتيجة المطلوبة وتحدد الوقت المستغرق لتحقيق النتائج، وتحدد المعايير الملائمة لقياس مدى تحقق هذه النتائج. (عيطة، 2022، ص 53)

وعادة ما تحدد المنظمة أهدافها المطلوب تحقيقها بشكل هرمي بداية من الأهداف اليومية في قاعدة الهرم وتعلوها الأهداف الأسبوعية وفوقها الأهداف الشهرية ثم الأهداف السنوية ثم الأهداف الاستراتيجية في قمة الهرم وهي مصدر جميع الأهداف، كما أن تحديد الجدول الزمني اللازم لتحقيق هذه الأهداف يساهم في قياس مدى كفاءة وفعالية الأهداف خلال الفترة المحددة.

وتتبع هذه الاستراتيجية العديد من الإجراءات تتمثل في: تحديد وقت كافٍ لوضع الأهداف المطلوب تحقيقها، الأهداف المطلوب تحقيقها لا بد أن تكون واضحة وقابلة للقياس، يجب وضع أولوية الأهداف وفقاً لأهميتها، تحديد فترة زمنية لهذه الأهداف، تحويل هذه الأهداف المطلوبة إلى أنشطة تحقق الأهداف، تخصيص وقت لقياس مدى تحقيق الأهداف المطلوبة، وأخيراً تخصيص وقت لإعادة ترتيب الأهداف غير المنجزة.

2- استراتيجية تحديد الأولويات:

مع كثرة الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المؤسسات ظهرت الحاجة إلى وضع الأولويات حيث إن وظيفة التخطيط هي أساس وضع الأولويات وبالتالي نصل إلى أن لا تحديد لأولويات المنظمة دون تخصيص الوقت، لذا فإن تنفيذ الأولويات يتطلب تخصيص وقت كافٍ لها. (عبد الشاغر، 2016، ص353)

ووفقاً لقانون باريتو فإن ترتيب الأهداف يتم حسب أهميتها وبالتالي إذا تم تنفيذ 20% من الأهداف الأكثر أهمية وهذا يعني أنه تم تحقيق 80% من قيمة الأولويات والفارق هنا يكون في فعالية استخدام الوقت المخصص. (عيطه، 2022، ص54)

ويتطلب تنفيذ هذه الاستراتيجية العديد من الإجراءات وتتمثل في: وضع المهام المطلوبة في قائمة الأولويات، ترتيب الأهداف وفقاً لأهميتها، تحديد الوقت المتوقع لتنفيذ كل هدف في القائمة، البدء في تنفيذ كل هدف حسب ترتيبه في قائمة الأولويات، إنهاء كل مهمة في الوقت المخصص لها.

3- استراتيجية التفويض:

تركز هذه الاستراتيجية على عملية الانتقال المؤقت للصلاحيات من كموظف في مستوى إداري معين إلى موظف آخر في مستوى إداري أقل والسبب في ذلك توفير الوقت المتاح لتنفيذ المهام التي تتطلب خبرة عالية.

وتعد هذه الاستراتيجية من أفضل الاستراتيجيات التي تحقق نتائج مبهرة حيث يولي المدراء المهام الروتينية للموظفين الملائمين وتفرغ المدراء لعملية التخطيط والإبداع في المنظمة. (عيطه، 2022، ص55)

ولكي يتم تنفيذ هذه الاستراتيجية لابد من القيام بعدة إجراءات تتمثل في: الاعتماد على صلاحيات الوظيفة عند تفويض المهام من شخص لآخر، اختيار المفوض الملائم لهذه الوظيفة، تزويد المفوض بالصلاحيات اللازمة لتنفيذ هذه المهام، متابعة المفوض والتحقق من مدى قيامه بالمهام المسندة إليه.

4- استراتيجية التحكم في المقاطعات:

يعاني الكثير من مدراء المؤسسات من الوقت الضائع في المقاطعات التي يقوم بها الموظفون المعترضون، لهذا تركز هذه الاستراتيجية على تحليل المقاطعات ومحاولة الحد منها والتحكم فيها واتخاذ إجراءات إيجابية للتعامل معها لتقليل الوقت الكبير الضائع بها.

5- استراتيجية استخدام أدوات التخطيط:

تركز هذه الاستراتيجية استخدام أدوات تخطيط للوقت ملائمة لتحسين إنتاجية الأفراد وتمثل في التقويمات والمخططات وكتابة المهام وكل هذا يوجه العقل البشري نحو أولوياته والتركيز عليها فقط.

6- استراتيجية اتخاذ القرارات:

تركز هذه الاستراتيجية على سرعة اتخاذ المدراء للقرارات مما يساهم في توفير الوقت والجهد والتكلفة، وتعتبر هذه الاستراتيجية الأمثل في تحقيق المنظمة لأهدافها في وقت أقل وبالتالي نجاح المؤسسة. (عبد الشاعر، 2016، ص354)

تاسعاً: أهداف تطبيق استراتيجيات إدارة الوقت

يتم تطبيق استراتيجيات إدارة الوقت، نظراً لقدرتها ومساهمتها على تحقيق أربع مجالات فيما يتعلق بإدارة الوقت، ويتضح ذلك من خلال الآتي: (سلامة، 2019، ص 168- ص 169)

1. تقليل الإجهاد:

تُسهم إدارة الوقت في استغلال وقت الأفراد استغلالاً أمثل، ومن ثم يستطيعوا إنجاز الكثير من أعمالهم في وقت أقل، لذا ستُسهم إدارة الأفراد لأوقاتهم بشكل جيد في تقليل الكثير من الجهد المبذول في إنجاز الأعمال.

2. تحقيق التوازن:

تُسهم العادات الجدية لإدارة الوقت في الوصول لمستوى أكثر توازناً في الحياة، كما تُوفر الوقت المناسب للذات وللعائلة والعمل.

3. زيادة الإنتاجية:

في ظل بيئة الأعمال يتساوى الوقت المتاح للأفراد مع إنتاجية كل منهما، وفي حالة مقدرة الأفراد على تحقيق مزيداً من الفعالية، فيمكن لهؤلاء الأفراد المساهمة في زيادة الإنتاجية.

4. تحقيق الأهداف:

لكي يتمكن أفراد المجتمع من تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية، نجد أن هؤلاء الأفراد في حاجة إلى وقت يتيح لهم تحقيق أهدافهم المهنية والشخصية، ويرجع السبب في ذلك إلى أن هؤلاء الأفراد لن يستطيعوا إنجاز أيّاً من أهدافهم إلا في حالة توافر الوقت المتاح لهم.

إحدى عشر: أهمية تطبيق استراتيجيات إدارة الوقت.

تتضح أهمية استراتيجيات إدارة الوقت من خلال مساهمتها في إدارة الوقت، وتتمثل تلك الأهمية في الآتي: (سلامة، 2019، ص 169)

1. تُسهم أهمية تطبيق استراتيجيات إدارة الوقت في زيادة الإنتاجية الفردية والجماعية للعاملين داخل المؤسسة.

2. المساهمة في تنظيم الأولويات وترتيبها بالشكل الذي يُحقق الاستفادة القصوى من أي مشروع، مع رفع معدلات الإنجاز إلى أعلى درجاتها.

3. المساهمة في التحديد الجيد والفعال للاختصاص، وذلك بما يمنع التعارض والتضارب، والتنازع في الاختصاصات والتداخل في أعمال الآخرين.

الفصل الثالث

الإبداع

الفصل الثالث

الإبداع

تمهيد.

تسعى المؤسسات على اختلاف أنواعها وأحجامها بشكل كبير إلى تطوير التقنيات التي تستخدمها في إدارة مشروعاتها، وذلك نظراً لأن بيئة الأعمال تتسم بأنها أكثر تعقيداً؛ حيث تتطور خلالها التقنيات بشكل كبير كما تتغير فيها ملامح الأسواق وظروف المنافسة بشدة، وكل ذلك قد أدى بدوره إلى تقادم المنتجات بسرعة، بالإضافة إلى تقليص دورة حياتها مع تعدد الخيارات والبدائل أمام المستهلكين من جهة أخرى، ولكي تتمكن المؤسسات من مواجهة الضغوط الشديدة ومسايرة التطورات السريعة، وبخاصة فيما يتعلق بالزبائن، فينبغي على المؤسسات أن تحقق الاستفادة في مزاياها التنافسية، بالإضافة إلى دعم تفوقها عن منافسيها، وكل ذلك لن يتحقق إلا من خلال اتباع المؤسسة لأحدث الأساليب والممارسات التي تتسم بالإبداع والابتكار، لذا لا بد أن تتوجه كافة المؤسسات باستمرار إلى البحث في تطوير منتجاتها

أو خدماتها، بما يُحقق فوائد كبيرة وجديدة للمستهلكين، وذلك بهدف تحقيق أقصى اشباع ممكن لاحتياجاتهم ورغباتهم، مع الأخذ في الاعتبار أن الابداع يتطلب من المؤسسات القيام بعمليات حديثة وجديدة بعيداً عن المحاكاة والتقليد. (صاحبي، شعبان، 2023، ص 2).

أولاً: مفهوم الإبداع.

تعددت تعريفات الإبداع من قبل الباحثين، ومن أكثر التعريفات شيوعاً الآتي:

- وقد يُعرف الإبداع على أنه التكيف مع أفكار أو سلوك جديد واعتماده لدى المنظمة؛ حيث أصبح يُنظر إلى الإبداع التنظيمي على أنه الوسيلة الرئيسية اللازمة لتغيير المنظمة، وذلك لتصبح قادرة على الاستجابة للتغيرات في البيئة الخارجية. (عبد الشاعر، 2016، ص 354)

- يُعد الإبداع بمثابة العملية التي يتم من خلالها تقديم منتجات جديدة أو طرقاً جديدة للإنتاج، كما تشمل جميع المراحل من الابتكار إلى التطوير ثم الإنتاج التجريبي، إلى التسويق، ثم الإنتاج التجاري، بما يعني ذلك أن الإبداع يُولد أفكار جديدة، كما يُساهم بشكل كبير في التوصل إلى حل خلاق لمشكلة ما. (سلاطني، سبتي، 2019، ص 2).

ووفقاً للتعريفات السابقة يُعرف الباحث الإبداع على أنه عملية عقلانية خلاقة تؤدي إلى إنتاج أفكار جديدة وغير مألوفة ذات فائدة كبيرة من قبل الفرد أو مجموعة من الأفراد أو المنظمة ككل، كما تشمل تلك الأفكار المنتجات والإجراءات والسياسات والطرق الخاصة بالعمل في المنظمة.

ثانياً: خصائص الإبداع.

يتسم الإبداع بمجموعة من الخصائص والتي تتمثل في الآتي: (صاحبي، شعبان، 2023، ص 6)

1. تُعد الإبداع بمثابة ظاهرة إنسانية عامة، ولكنها تختلف من شخص لآخر، وذلك وفقاً للظروف التي يعيش وسطها ويتعامل معها.

2. يرتبط الإبداع بمجموعة من العوامل تتمثل في الآتي:

- الاستقلالية وعدم الانصياع للسلطة.
 - القدرة على التحليل للمعلومات وتجميعها.
 - القدرة على التخيل والحدس والتي لها علاق بالترابط الشعوري؛ حيث يتم ربط الأفكار مع بعضها البعض بهدف الوصول لأفكار جديدة ومبتكرة.
 - يتطلب الإبداع توجيه اللوم والنقد الذاتي للفرد عند الفشل.
 - الشجاعة أو الثقة بالنفس تُعد من الصفات الجيدة التي يتمتع بها الأفراد.
3. أن الإبداع بمثابة عملية ذات مراحل متعددة؛ حيث ينتج عنها فكرة أو عمل جديد.

ثالثاً: أهمية الإبداع

يحظى تحقيق الإبداع داخل المنظمات بأهمية كبيرة، وتتضح تلك الأهمية في الآتي: (عبد الشاعر، 2016، ص 354)

1. يسهم الإبداع بشكل كبير في تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد المالية.
2. القدرة على إحداث التوازن بين الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة.
3. المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين.
4. تحسين خدمات التنظيم بما يعود بالنفع على كل من الفرد والمنظمة.
5. تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد المالية.

رابعاً: عناصر الإبداع.

تتعدد عناصر الإبداع؛ حيث يتوافر سبعة عناصر للإبداع تتمثل في الآتي: (رابخ، 2018، ص 46 – ص 48)

1. الطلاقة:

يُقصد بالطلاقة القدرة على إنتاج كمٍّ هائلاً من الأفكار، والتي تؤدي بشكل مباشر إلى الحلول المقترحة للمشكلات، كما أن هناك عدة أشكال للطلاقة ومنها الفكرية، واللفظية، وطلاقة الأشكال. (رايخ، 2018، ص 46)

2. المرونة:

تُعد المرونة عكس الجمود الذهني الذي يُعني تبني أنماط ذهنية محددة سلفاً، وغير قابلة للتغيير، حسب ما تستدعي الحاجة، وتمثل أشكال المرونة في وجود المرونة التلقائية، والمرونة التكيفية، ومرونة إعادة التعريف أو التخلي عن مفهوم أو علاقة قديمة لمعالجة مشكلة جديدة.

3. الأصالة:

تُعد الأصالة بمثابة تقديم نتائج مبتكرة بحيث تكون مناسبة للهدف والوظيفة التي يعمل من أجلها، كما أنها تعني في ذات الوقت رفض الحلول الجاهزة والمألوفة، بالإضافة إلى اتخاذ سلوكاً جديداً يتوافق مع الهدف المنشود.

4. الإحساس بالمشكلات:

يُقصد بها التعرف على المشكلة من جميع جوانبها، مع الأخذ في الاعتبار أنه كلما اجتهد الفرد في دراسة المشكلة بنفسه، كلما ازدادت فرصة التواصل، بما يعني ذلك توافر قدر تجعل الأشخاص ترى أن موقفاً معيناً ينطوي على مشكلة أو عدة مشكلات حقيقة تحتاج إلى حل وأفكار جديدة.

5. القدرة على التحليل والربط:

تتمثل القدرة على التحليل في القدرة على تفتيت المركبات إلى عناصرها الأولية، مع عزل تلك العناصر عن بعضها البعض، وتم تفسير ذلك على أن أي موضوع لا يُسمى مشكلة إلا في حالة كونه معقداً ومؤلفاً من أجزاء بعضهم غامض، لذا لا بُد في تلك الحالة أن يتم تحليل المادة المجمعة، ومن ثم تنحل المشكلة إلى مجموعة قضايا تُسهّم في إدراك ذلك العنصر المعقد.

6. المخاطرة:

تُعني المخاطرة الاستعداد لتحمل المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يقوم بها الفرد في حالة تبني الأفكار والأساليب الجديدة، وتبني مسؤولية نتائجها. (رايخ، 2018، ص 46 – ص 48)

7. الخروج عن المألوف:

يُعني الخروج عن المألوف القدرة على التحرر من النزعة التقليدية والتطورات الشائعة، بالإضافة إلى القدرة على التعامل مع الأنظمة الجامدة وتطويرها لواقع العمل، ويتطلب ذلك شجاعة كافية. (رايخ، 2018، ص 48)

خامساً: أنواع الإبداع.

تتعدد أنواع الإبداع؛ حيث تتمثل تلك الأنواع في الآتي: (الموسوي، 2009، ص 63)

1. الإبداع التعبيري:

وفقاً لتوافر الإبداع التعبيري، نجد أن الأصالة والكفاءة تكون على قدر قليل من الأهمية.

2. الإبداع الإنتاجي:

يرتبط الإبداع الإنتاجي بتطوير آلة أو منتج أو خدمة.

3. الإبداع الاختراعي:

يتعلق الإبداع الاختراعي بتقديم أساليب جديدة ومبتكرة.

4. الإبداع الابتكاري:

يُشير الإبداع الابتكاري إلى التطوير المستمر للأفكار، كما ينجم عنه اكتساب مهارات جديدة.

5. الإبداع الظهوري:

يُعد الإبداع الظهري نادر الحدوث؛ حيث إنه يتطلب وضع مجموعة من الأفكار والافتراضات الجديدة، وذلك وفق الحالة الموجودة.

سادساً: مراحل الإبداع.

يُعد الإبداع بمثابة ظاهرة إنسانية؛ حيث يمر بالعديد من المراحل الآتية: (رونق، 2021، ص 81 – ص 82)

1. مرحلة الاهتمام:

يُركز الفرد في مرحلة الاهتمام كل اهتمامه وتفكيره وجهوده على المشكلة الحالية التي أثارتها، كما أن عملية الاهتمام تشمل الانتباه والتركيز العقلي والوجداني على حل المشكلة التي تُشغل باله، وذلك بهدف إزالة القلق وعدم التوازن، بمعنى حل المشكلة أو ابتداء حلاً جديداً.

2. مرحلة الإعداد:

تتمثل تلك المرحلة في جمع المعلومات حول موضوع المشكلة، ومن ثم يتعين على الأفراد المبدعين استخدام أساليب مختلفة، ونماذج معينة من الأسئلة والاستقصاءات لجمع المعلومات.

3. مرحلة الاحتضان:

تشهد تلك المرحلة عمليات التفاعل؛ حيث تتداخل خلالها العوامل الشعورية واللاشعورية في شخصية الإنسان، كما تحدث محاولات كبيرة إدارية وعفوية لتلتمس حقيقة المشكلة، ومن خلالها تتم حل المشكلة من خلال الحس والبدية.

4. مرحلة البرزخ:

وفقاً لتلك المرحلة يقوم الفرد المبدع بإعادة ترتيب وتنسيق للأفكار، بما يسمح له بالوصول إلى الحل؛ حيث يتم التوصل إلى الحل بشكل مفاجئ في صورة بزوغ إبداعي.

5. مرحلة التحقق:

يخضع الشيء الإبداعي المقدم إلى الفرد لعملية فحص، وذلك بهدف التعرف على مدى مصداقيته.

6. مرحلة التطبيق:

تُعد مرحلة التطبيق بمثابة المرحلة النهائية التي يتم من خلالها ترجمة الابداعات إلى واقع ابتكاري، كما أن هذه المرحلة تجعل الفكرة الإبداعية أكثر من مجرد خاطر عابر.

سابعاً: مستويات الإبداع.

يتوافر ثلاث مستويات للإبداع؛ حيث تتمثل تلك المستويات في الآتي:

1. المستوى الفردي:

يتوافر لدى أغلب العاملين وفقاً للمستوى الفردي إبداع خلاق لتطوير العمل، وذلك من خلال خصائص فطرية يتمتعون بها كالذكاء، والموهبة، أو من خلال خصائص مكتسبة كحل المشكلات، مع الأخذ في الاعتبار أن هذه الخصائص يمكن التدريب عليها وتنميتها. (الموسوي، 2009، ص 62 – ص 63)

2. المستوى الجماعي:

وفقاً للمستوى الجماعي، يحدث تعاون بين جماعات محددة من العمل، وذلك بهدف تطبيق الأفكار التي يحملونها، مع تغير الشيء نحو الأفضل كجماعة فنية في قسم الإنتاج على سبيل المثال، ويتمثل الإبداع على المستوى الجماعي في الإبداع الذي يتم تقديمه أو التوصل إليه من قبل جماعة لحل مشكلة ما أو تقديم طريقة ما جديدة لأداء الأعمال أو لإنتاج سلعة أو خدمة، كما أن مجموعات الأعمال وفقاً لهذا المستوى تكون متعاونة لتطبيق الأفكار الجديدة. (محمد، 2019، ص 370)

3. على مستوى المنظمات:

يتمثل في مستوى أداء المنظمات المتميزة، كما أنه في غالب الأمر يتسم عمل هذه المنظمات بكونه مثالياً، ولكي تصل هذه المنظمات إلى الإبداع فلا بُد من توافر إبداع فردي وجماعي، كما يُشير الإبداع وفقاً لمستوى المنظمات إلى قدرة المنظمات على تطوير ذاتها دون تدخل خارجي، ومن ثم يُمكن القول إن النظام يكون مبدع في حالة قدرته على التطوير في مجالات غير معلومة أو محددة سابقاً، وغالباً ما يكون عمل هذه المنظمات نموذجي ومثالي للمنظمات الأخرى. (محمد، 2019، ص 370)

وفي ضوء ما سبق يُمكن القول

إن الإبداع بمستوياته الثلاثة السابقة مكمل لبعضها البعض؛ حيث تتفاعل مع بعضها البعض بغرض تحقيق أهداف المنظمة والوصول بها إلى مرحلة الإبداع المتميز، ووفقاً لذلك نجد أن مستويات الإبداع الثلاث السابقة يصلح استخدامها داخل المنظمات، وذلك لكونها تسهم في تحسين الأداء داخل المنظمات، بالإضافة إلى مواجهة كافة العقبات والتحديات التي تواجه أي منظمة، من خلال الاستفادة من قدرات وسمات الفرد المبدع، بالإضافة إلى تشجيع الأفراد العاملين داخل المؤسسات على العمل الجماعي التعاوني المنظم، وذلك وفق أسس وقواعد متفق عليها فيما بينهم. (مرجان، 2011، ص 738)

ثامناً: متطلبات الإبداع.

يوجد العديد من المتطلبات التي لا بُد من توافرها حتى يتحقق الإبداع، وتتضمن تلك المتطلبات الآتي: (سلامة، 2019، ص 172)

1. وجود أفراد مبدعين وإدارة داعمة للإبداع، بالإضافة إلى وجود نظام اتصال فعال.
2. توافر نظام لإدارة الجودة الشاملة.
3. توافر منظومة متكاملة من السياسات، بحيث توجه وتنسق اتخاذ القرارات، كما تُحقق الترابط والتكامل بين عناصر المنظمة.

4. توافر نظام لإدارة الأداء من تخطيط وتوجيه وتشخيص، وتحسين، وتطوير، وتقييم.

5. توافر هياكل تنظيمه مرنة.

تاسعاً: معوقات الإبداع.

يواجه تحقيق الإبداع مجموعة من المعوقات والتي تتمثل في الآتي: (راج، 2018، ص 55 – ص 56)

1. الإبقاء على العادات المألوفة:

يواجه الكثير من الأفراد مشكلة التخلي عن الأساليب القديمة في التفكير أو العمل أو الممارسات، كما أنهم اعتادوا على ضمان مستوى محدد من النتائج التي اكتسبت مستوى تحقيق مؤكد، كما تظهر هذه القيود عند القادة الذين يحافظون على الوضع القائم ولا يرغبون في تحمل المخاطرة.

2. الأحكام المرتبطة (السابقة):

تظهر الأحكام المسبقة على أساس تبني شعارات أو مقولات تبني الآخرين لقبول واقع ساكن غير متغير.

3. الجمود والكسل:

في حالة انعدام توافر الدوافع والحوافز لدى القادة والمؤسسات، فإن فرصة الإبداع تكاد تكون مستحيلة، مع الأخذ في الاعتبار أن التحديث بمختلف مستوياته يتطلب كسر الجهود والانتقال لموقع جديد، نظراً لكون التحديث يتطلب التوسع في الأنشطة والعمليات، كما يتضمن أيضاً تحمل المزيد من المسؤوليات، ومن ثم لا بد من ابتعاد المؤسسات عن الكسل في حالة رغبتها في تحقيق الإبداع في مشروعاتها.

4. القصور وعدم القدرة على إظهار الفكرة:

قد يُعاني بعض القادة من محدودية قدراتهم في التعامل في حيث امتلاكهم في ذات الوقت حماساً للإبداع، ومن ثم نجد أن هؤلاء القادة لا يستطيعون تحقيق الابداع في مؤسساتهم سوى معالجة محدودية قدرتهم على التعامل.

5. عدم توافر البيئة الإبداعية:

يتطلب العمل الإبداعي قبول الأفكار المتقاطعة مع الذات، بالإضافة إلى القدرة على تحمل الخلافات في الرأي والمضمون أو الخروج عن المعتاد.

عاشراً: دور منهجيات إدارة الوقت في تحقيق الإبداع.

تُسهّم منهجيات إدارة الوقت بشكل كبير في تحقيق الإبداع في المشاريع؛ حيث يتضح هذا الدور الفعال من خلال أن منهجيات إدارة الوقت تُعد من المؤشرات الهامة في إنجاز المشاريع وإدارتها في ظل نظم الإدارة الحديثة، ويرجع السبب في ذلك إلى أن إدارة الوقت تُعد بمثابة مورداً هاماً في تحقيق الإبداع في المشاريع، فضلاً عن كونه مورداً يتسم بسرعة انقضائه، كما أنه يتخلل كل جزء من أجزاء العملية الفنية والإدارية، بالإضافة إلى أن منهجيات الوقت تُسهّم في تحقيق الاستغلال الأمثل للوقت الذي يتم إهداره في العمل؛ حيث تقلل منهجيات إدارة الوقت من الفترة الزمنية التي يتم فيها إنجاز المشاريع، بالإضافة إلى مساهمتها في تخطيط كل يوم عمل بشكل فعال، وتستطيع قياس مدى التقدم في إنجاز المهام والمشروعات، وكل ذلك يُسهّم بشكل كبير في تدعيم قدرة الموظفين داخل المؤسسات على العمل في ظل بيئة منظمة ومحفزة على الابداع، وهو ما ينعكس إيجابياً على أداء المشاريع. (صالح، 2017، ص 1)

الجزء الثالث: الدراسة العملية

وإجراءاتها المنهجية

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الخامس : نتائج الدراسة ومناقشتها

الفصل السادس : تحليل النتائج والتصور المقترح

الفصل الرابع

تصميم البحث وإجراءاته المنهجية

مقدمة:

تناولت الدراسة في الاجزاء السابقة الإطار النظري، وفي هذا الجزء نتناول وصفا لمنهج الدراسة، والأفراد مجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها، وصدقها وثباتها كما يتضمن هذا الجزء وصفا للإجراءات التي قمت في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها، وأخيرا المعالجات الإحصائية التي اعتمدت عليها في تحليل الدراسة.

منهجية الدراسة:

من أجل اختبار صحة فرضيات الدراسة لتحقيق أهدافها، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وسيتم اللجوء لكل منهج منهم من خلال الآتي:

■ المنهج الوصفي:

سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي، وذلك بهدف الاطلاع على الدراسات السابقة والرسائل العلمية، من أجل تدعيم قدرة الباحث على تكوين إطار نظري قوي يسهم في الإلمام بمتغيرات الدراسة، وذلك بهدف وصف وتوضيح العلاقة بين منهجيات إدارة الوقت وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية اعتماداً على تقنية Agile.

■ المنهج التحليلي:

سيتم الاعتماد على المنهج التحليلي، وذلك بهدف قياس العلاقة بين منهجيات إدارة الوقت وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية، مع الاعتماد على أداة الاستبانة، من أجل استخدام ردود الاستبانة في اكتشاف العلاقة، وذلك من خلال الاعتماد على الأساليب الإحصائية في تحليل ردود الاستبانة اعتماداً على برنامج SPSS، لاختبار صحة فرضيات الدراسة وتحقيق أهدافها.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من 138 عينة لدراسة دور منهجيات إدارة الوقت في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

حدود الدراسة:

سوف يتناول الباحث موضوع الدراسة مع الالتزام بالحدود التالية - :

- الحدود المكانية: مجموعة من المشاريع الهندسية التي طبقت تقنية Agile بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمنية: تطبق الدراسة في عام 2024م.
- الحدود الموضوعية: دراسة دور منهجيات إدارة الوقت في تحقيق الإبداع في المشاريع.
- الحدود البشرية: تم إجراء الاستبيان على 138 موظف ومدير في المشاريع السعودية التي طبقت نموذج Agile.

محاور الدراسة الميدانية:

تمثلت متغيرات الدراسة فيما يلي: -

المتغير المستقل: استراتيجيات إدارة الوقت

- أسلوب الإدارة الذاتية.

- الإدارة بالاستثناء.

- الإدارة بالتفويض.

الإدارة بالأهداف

المتغير التابع: تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية

الدراسة الميدانية:

تم الاعتماد هنا على أسلوب قوائم الاستبيان لجمع البيانات الأولية اللازمة لإجراء وإتمام الدراسة بالإضافة إلى مراجعة

البيانات الثانوية وكذلك إجراء المقابلات الشخصية كما يتضح على النحو التالي:

أ- قوائم الاستبيان:

تعتبر استمارة الاستبيان أداة ملائمة بشكل كبير في تقصي الآراء ووجهات النظر حول مسألة أو قضية ما، وقد تم استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسة للحصول على البيانات الأولية من مجتمع الدراسة، وتم تصميم استمارة الاستبيان في ضوء أهداف البحث.

ب- الدراسة الوصفية المسحية:

وتم تفرغ البيانات من استمارة الاستبيان وتصفيها وتبويبها لتسهيل عملية تحليلها، وذلك لاستخلاص النتائج والمؤشرات منها حول موضوع البحث باستخدام وسائل إحصائية مناسبة تتفق مع الفروض الأساسية الخاصة بالدراسة.

أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة في تطوير استبانة لجمع البيانات الأولية، حيث تتكون الاستبانة من ثلاث محاور وهي:

المحور الأول: يتعلق هذا الجزء بالمعلومات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وتضمن خمس متغيرات: (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، إجمالي عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

المحور الثاني: يتكون هذا الجزء من عدة فقرات لقياس المتغير المستقل (استراتيجيات إدارة الوقت): تكون من (16) فقرة موزعة على أربع أبعاد (أسلوب الإدارة الذاتية – الإدارة بالاستثناء – الإدارة بالتفويض – الإدارة بالأهداف)، كل بعد من الأبعاد يشمل 4 فقرات.

المحور الثالث: يتكون هذا الجزء من عدة فقرات لقياس المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) تكون من (10).

عند صياغة عبارات الاستبيان، قدر راعي الباحث أنها ستكون بسيطة وسهلة ومفهومة لعامة المشاركين. اعتمد الباحث على تصميم قائمة الاستبيان وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المستجيبين لفقرات الاستبيان وفق الجدول التالي:

جدول رقم -1-

قيم معامل ألفا كرونباخ

التصنيف	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أرفض	أرفض بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

ولتفسير المتوسطات الحسابية لتقديرات اتجاه رأي أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبيان وعلى كل

مجال من مجالاتها، تم تشكيل فواصل باستخدام المعادلة التالية:

$$0.8 = \frac{1-5}{5} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى (للأوزان)}}{\text{عدد الفئات المفترضة}} = \text{طول الفئة}$$

واستناداً لذلك تم اعتماد المعيار التالي: عبارة "أرفض بشدة" في الفترة [1- 1.79]، عبارة "أرفض" في الفترة [1.8 –

2.59]، وعبارة "محايد" في الفترة [2.6 – 3.39]، وعبارة "أوافق" في الفترة [3.4-4.19]، وعبارة "أوافق بشدة" في الفترة [

4.2- 5]، والجدول التالي يوضح المعيار الإحصائي لمتوسطات الحسابية للفقرات:

جدول رقم -2-

المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
من 1.00 – أقل من 1.79	أرفض بشدة
من 1.8 – أقل من 2.59	أرفض
من 2.6 – 3.39	محايد
من 3.4 – 4.19	موافق
من 4.2 – 5	موافق بشدة

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

ثبات المقياس

يتم اختبار ثبات الاستبانة باستخدام معامل الفا كرونباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة وصدقها في التعبير عن المؤشر التي وضعت لقياسه وتتراوح قيم الفا كرونباخ بين الصفر والواحد الصحيح. حيث إنه كلما اقترب مقياس كرونباخ الفا من 1 الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستمارة أقوى، تم تقدير ثبات المقياس باستخدام ألفا – كرونباخ، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم -3-

يوضح معامل الفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها

المحور	معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات
أسلوب الإدارة الذاتية	0.737	4
الإدارة بالاستثناء	0.700	4
الإدارة بالتفويض	0.754	4
الإدارة بالأهداف	0.680	4
تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية	0.824	10
الثبات العام	0.912	26

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

تظهر نتائج اختبار الفا كرونباخ الخاصة بثبات محاور عناصر الدراسة أن الاستبانة التي تم استخدامها لقياس المتغيرات المختلفة بصورة عامة تبدو ذات ثبات جيد جداً. القيم المذكورة لمعامل الفا كرونباخ تشير إلى مدى اتساق الأسئلة الموجودة في كل محور على حدة وفي الاستبانة ككل. البعد الأول في المحور الثاني "أسلوب الإدارة الذاتية" لديه معامل الفا كرونباخ قدره 0.737، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بأسلوب الإدارة الذاتية في الاستبانة تعطي نتائج متسقة. بالإضافة إلى ذلك، البعد الثاني للمحور الثاني "الإدارة بالاستثناء" لديه معامل الفا كرونباخ قدره 0.700، وهذا

يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بالإدارة بالاستثناء في الاستبانة تعطي نتائج متسقة، والبعد الثالث للمحور الثاني " الإدارة بالتفويض" لديه معامل الفا كرونباخ قدره 0.754، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بالإدارة بالتفويض في الاستبانة تعطي نتائج متسقة، والبعد الرابع للمحور الثاني " الإدارة بالأهداف" لديه معامل الفا كرونباخ قدره 0.680، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بالإدارة بالأهداف في الاستبانة تعطي نتائج متسقة، والمحور الثالث "تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية" لديه معامل الفا كرونباخ قدره 0.824، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بتحقيق الإبداع في المشاريع السعودية في الاستبانة تعطي نتائج متسقة، وهذه القيم تشير إلى أن جميع المحاور لديها درجة جيدة جداً من الثبات ثم يمكننا القول أنه يمكن الاعتماد على الاستبانة عموماً.

وتبلغ قيمة معامل ألفا كرونباخ للثبات العام للاستبانة 0.912 وهي قيمة كبيرة مما يدل على أن أسئلة الاستبانة تعطي نتائج متسقة ومتقاربة، وبناءً على هذه النتائج، يمكن الاعتماد على الاستبانة لقياس العوامل المذكورة في الدراسة والتوصل إلى نتائج دقيقة وموثوقة.

الاتساق الداخلي (صدق عبارات المقياس):

تم تقدير الاتساق الداخلي لعبارات المقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس والأبعاد الفرعية.

حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس والأبعاد الفرعية:

صدق الاتساق الداخلي لبعد أسلوب الإدارة الذاتية

جدول رقم 4-

يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات بعد أسلوب الإدارة الذاتية والدرجة الكلية

للبعد.

مستوى المعنوية	معامل ارتباط بيرسون	
----------------	---------------------	--

0.000	0.733**	تعتقد أن إدارة الذات صفة من صفات الإشراف الجيد، وأن الوقت هو المال، والوقت لا يمكن استعادته، ومقدار الوقت هو نفسه للجميع
0.000	0.560**	من وجهة نظرك يرتبط الإدارة الذاتية بوجود فلسفة معينة ومنهج متطور لدي الإداري، يمكن من خلالها تطوير الإمكانيات والقدرات والمهارات الذاتية للفرد بهدف تحقيق أفضل النتائج على مستوى الفرد أو مستوى المنظمة.
0.000	0.579**	تري أن الإدارة الذاتية تتميز بالاستمرارية والشمولية.
0.000	0.734**	بناءً على خبرتك الشخصية تظن أن الإدارة الذاتية إدارة تطويرية لاكتساب المهارات، والإلمام بالمبادئ التنظيمية الذاتية للفرد، والمتمثلة في إتقان ومعرفة الأساليب الإدارية لزيادة الإنتاج في أقصر وقت وأقل جهد.

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الأول (أسلوب الإدارة الذاتية) من المحور الثاني (منهجيات إدارة الوقت) والدرجة الكلية للمحور الثاني معنوية ومتوسطة القوة مما يدل على وجود علاقة قوية القوة بين البعد الأول (أسلوب الإدارة الذاتية) من المحور الثاني (منهجيات إدارة الوقت) والدرجة الكلية للمحور الثاني، مما يدل على أن البعد الأول (أسلوب الإدارة الذاتية) من المحور الثاني (منهجيات إدارة الوقت) ككل تتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي لبعد الإدارة بالاستثناء

جدول رقم -5-

يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات بعد الإدارة بالاستثناء والدرجة الكلية للبعد.

مستوى المعنوية	معامل ارتباط بيرسون
----------------	---------------------

0.000	0.777**	تري أن الإدارة بالاستثناء الأسلوب الريادي الذي من خلاله يتم تحديد دقيق للسلطة والمسؤوليات التي تتناسب مع الاختصاصات والمهارات والقدرات للأفراد العاملين.
0.000	0.656**	من وجهة نظرك: تري أن سياسة الإدارة بالاستثناء تقوم من خلالها الإدارة بتكريس وقتها فقط لدراسة وبحث الحالات التي تختلف فيها النتائج الفعلية بشكل كبير عن النتائج الواقعية.
0.000	0.581**	بناءً على خبرتك الشخصية يتطلب التنفيذ الناجح للإدارة بالاستثناء اتباع نهج تعاوني.
0.000	0.683**	تري أن الإدارة بالاستثناء مفيدة عند اتخاذ قرارات إدارية.

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الثاني (الإدارة بالاستثناء) من المحور الثاني (منهجيات إدارة الوقت) والدرجة الكلية للمحور الثاني معنوية ومتوسطة القوة مما يدل على وجود علاقة قوية القوة بين البعد الثاني (الإدارة بالاستثناء) من المحور الثاني (منهجيات إدارة الوقت) والدرجة الكلية للمحور الثاني، مما يدل على أن البعد الثاني (الإدارة بالاستثناء) من المحور الثاني (منهجيات إدارة الوقت) ككل تتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي لبعد الإدارة بالتفويض

جدول رقم -6-

يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات بعد الإدارة بالتفويض والدرجة الكلية

للبعد.

مستوى المعنوية	معامل ارتباط بيرسون	
0.000	0.717**	في رأيك الشخصي: تُعد الإدارة بالتفويض وسيلة هادفة للإفادة من قدرات ومواهب، وخبرات المرؤوسين
0.000	0.551**	تعتقد أن نجاح عملية التفويض تتوقف على وجود القوة التنفيذية المناسبة لاتخاذ القرارات المناسبة لإنجاز المهمة المفوض بها.
0.000	0.701**	تري أن الإدارة بالتفويض من انجح الوسائل المستخدمة في مجال العمل الإداري.
0.000	0.637**	تظن أن الفكرة الأساسية لأسلوب الإدارة بالتفويض تدور حول الاستخدام الأمثل لوقت المدير وتركيزه على الأعمال الهامة والمحقة لأهداف المنظمة والتي تتطلب جهداً ووقتاً وتفكير.

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الثالث (الإدارة بالتفويض) من المحور الثاني (منهجيات إدارة الوقت) والدرجة الكلية للمحور الثاني معنوية ومتوسطة القوة مما يدل على وجود علاقة قوية القوة بين البعد الثالث (الإدارة بالتفويض) من المحور الثاني (منهجيات إدارة الوقت) والدرجة الكلية للمحور الثاني، مما يدل على أن البعد الثالث (الإدارة بالتفويض) من المحور الثاني (منهجيات إدارة الوقت) ككل تتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي لبعد الإدارة بالأهداف

جدول رقم 7-

يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات بعد الإدارة بالأهداف والدرجة الكلية للبعد.

مستوى المعنوية	معامل ارتباط بيرسون	
0.000	0.779**	تري أن الإدارة بالأهداف يشترك فيه الرئيس والمرؤوسين في كافة المستويات الادارية في المنشأة والشركة والمؤسسة في تحديد الاهداف التي ينبغي على الوحدات الادارية التي يعملون فيها تحقيقها ثم تحديد مسؤولية كل موظف على شكل نتائج متوقعة منه مطلوب تحقيقها ثم كتابة خطة واحدة لتحقيق تلك النتائج
0.000	0.647**	تري أنه لا بد قياس نتائج التنفيذ أو الانجاز في مراجعة لاحقة دورية متفق عليها لاستعراض المشاكل ووضع سبل علاجها
0.000	0.522**	في رأيك الشخصي: الإدارة بالأهداف تقوم على اساس المشاركة الديمقراطية أي التشاركية في الإدارة وليس إدارة الباب المغلق المحجوبة في السعودية.
0.000	0.701**	تعتقد أن الإدارة بالأهداف تركز على العمل الجماعي وروح الفريق الواحد

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الرابع (الإدارة بالأهداف) من المحور الثاني (منهجيات إدارة الوقت) والدرجة الكلية للمحور الثاني معنوية ومتوسطة القوة مما يدل على وجود علاقة قوية القوة بين البعد الرابع (الإدارة بالأهداف) من المحور الثاني (منهجيات إدارة الوقت) والدرجة الكلية للمحور الثاني، مما يدل على أن البعد الرابع (الإدارة بالأهداف) من المحور الثاني (منهجيات إدارة الوقت) ككل تتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي لمحور تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية

جدول رقم -8-

يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات محور تحقيق الإبداع في المشاريع

السعودية والدرجة الكلية للمحور.

مستوى المعنوية	معامل ارتباط بيرسون	
0.000	0.763**	من وجهه نظرك يعتمد الإبداع في المنظمات على الإجراءات والسياسات واستراتيجيات محددة توظفها الشركة لزيادة مقدرتها الإبداعية للمشاريع السعودية.
0.000	0.369**	تعتقد أنه من المفترض التزام الإدارة العليا بالإبداع وتطوير المهارات الإبداعية للعاملين، وتطوير المقدرات التكنولوجية لتحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.
0.000	0.555**	كسب التفوق التنافسي للمنظمة من خلال تقليل كلف التصنيع ورأس المال من خلال الإبداع في العمليات وسرعة التكيف ومواكبة التطور وإمكانية التغيير ف العمليات الإبداعية فب المشاريع في السعودية.
0.000	0.717**	تري أن الإبداع يعمل على تطوير الفكرة أو تطبيقاتها في مشروع جديد، ويؤدي إلى نمو الاقتصاد الوطني وزيادة الفرص وتحقيق الربح.
0.000	0.680**	تعتقد أن السلوك الإبداعي يقوم بالتصرفات الإيجابية التي تؤدي إلى توليد أفكار جديدة لتنفيذ المشاريع السعودية.
0.000	0.628**	من وجهة نظرك الشخصية: ترى أن الإبداع يعني نتاج الأفكار المفيدة والقدرة على تبني هذه الأفكار ووضعها موضع التطبيق في تنفيذ المشاريع السعودية والقدرة على إعادة تشكيل الأسواق
0.000	0.621**	لتحقيق الإبداع في المشاريع السعودية يجب تطوير أساليب واستغلال الوقت.
0.000	0.644**	تعتقد أن النشاطات الإبداعية تهدف تحسين العلاقات بين الأفراد والتفاعل فيما بينهم لإنجاز المشاريع السعودية
0.000	0.668**	تري أن الإبداع والابتكار يصبحان ضرورة حتمية في ظل عصرنا الحالي الذي يعتمد على السرعة والمرونة في أداة مهام العمل وخاصة في تنفيذ المشاريع السعودية.

0.000	0.561**	الابداع يولد أفكار جديدة لتنمية الأفكار الجديدة لتنفيذ المشاريع السعودية.
-------	---------	---

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور الثالث (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) والدرجة الكلية للمحور الثالث معنوية ومتوسطة القوة مما يدل على وجود علاقة متوسطة القوة بين عبارات المحور (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) والدرجة الكلية للمحور الثالث، مما يدل على أن المحور الثالث (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) ككل تتسم بالصدق.

التحليل الوصفي:

أولاً: التحليل الوصفي لعبارات المقياس.

وفيما يلي التحليل الوصفي للمتغير المستقل (منهجيات إدارة الوقت) ويتضمن أربعة أبعاد وهي أسلوب الإدارة الذاتية، الإدارة بالاستثناء، الإدارة بالتفويض، الإدارة بالأهداف.

التحليل الوصفي للبعد الأول (أسلوب الإدارة الذاتية):

جدول رقم 9-

التحليل الوصفي لآراء المستقصي منهم حول أسلوب الإدارة الذاتية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
تعتقد أن إدارة الذات صفة من صفات الإشراف الجيد، وأن الوقت هو المال، والوقت لا يمكن استعادته، ومقدار الوقت هو نفسه للجميع	4.486	0.776	موافق بشدة	1
من وجهة نظرك يرتبط الإدارة الذاتية بوجود فلسفة معينة ومنهج متطور لدي الإداري، يمكن من خلالها تطوير	4.326	0.746	موافق بشدة	4

				الإمكانيات والقدرات والمهارات الذاتية للفرد بهدف تحقيق أفضل النتائج على مستوى الفرد أو مستوى المنظمة.
2	موافق بشدة	0.682	4.420	تري أن الإدارة الذاتية تتميز بالاستمرارية والشمولية.
3	موافق بشدة	0.607	4.377	بناءً على خبرتك الشخصية تظن أن الإدارة الذاتية إدارة تطويرية لاكتساب المهارات، والإلمام بالمبادئ التنظيمية الذاتية للفرد، والمتمثلة في إتقان ومعرفة الأساليب الإدارية لزيادة الإنتاج في أقصر وقت وأقل جهد.
	موافق بشدة	0.457	4.402	أسلوب الإدارة الذاتية

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يتضح أن هناك اتفاق شديد بين آراء المستقصي منهم حول أسلوب الإدارة الذاتية حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابي (4.402) وانحراف معياري (0.457) وبدرجة موافق بشدة. جاءت العبارة أن (تعتقد أن إدارة الذات صفة من صفات الإشراف الجيد، وأن الوقت هو المال، والوقت لا يمكن استعادته، ومقدار الوقت هو نفسه للجميع) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.486) والانحراف المعياري (0.776) بدرجة موافق بشدة. بينما جاءت العبارة (من وجهة نظرك يرتبط الإدارة الذاتية بوجود فلسفة معينة ومنهج متطور لدي الإداري، يمكن من خلالها تطوير الإمكانيات والقدرات والمهارات الذاتية للفرد بهدف تحقيق أفضل النتائج على مستوى الفرد أو مستوى المنظمة) في أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم حيث سجل متوسطه (4.326) والانحراف المعياري (0.746) بدرجة موافق بشدة.

التحليل الوصفي للبعد الثاني (الإدارة بالاستثناء):

جدول رقم -10-

التحليل الوصفي لآراء المستقضي منهم حول الإدارة بالاستثناء

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
تري أن الإدارة بالاستثناء الأسلوب الريادي الذي من خلاله يتم تحديد دقيق للسلطة والمسؤوليات التي تتناسب مع الاختصاصات والمهارات والقدرات للأفراد العاملين.	4.333	0.748	موافق بشدة	2
من وجهة نظرك: تري أن سياسة الإدارة بالاستثناء تقوم من خلالها الإدارة بتكريس وقتها فقط لدراسة وبحث الحالات التي تختلف فيها النتائج الفعلية بشكل كبير عن النتائج الواقعية.	4.275	0.743	موافق بشدة	4
بناءً على خبرتك الشخصية يتطلب التنفيذ الناجح للإدارة بالاستثناء اتباع نهج تعاوني.	4.467	0.654	موافق بشدة	1
تري أن الإدارة بالاستثناء مفيدة عند اتخاذ قرارات إدارية.	4.319	0.683	موافق بشدة	3
الإدارة بالاستثناء	4.350	0.479	موافق بشدة	

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يتضح أن هناك اتفاقاً بين آراء المستقضي منهم حول الإدارة بالاستثناء حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابي (4.350) وانحراف معياري (0.479) وبدرجة موافق بشدة. جاءت العبارة أن (بناءً على خبرتك الشخصية يتطلب التنفيذ الناجح للإدارة بالاستثناء اتباع نهج تعاوني) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقضي منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.467) والانحراف المعياري (0.654) بدرجة موافق بشدة. بينما جاءت العبارة (من وجهة نظرك: تري أن سياسة الإدارة بالاستثناء تقوم من خلالها الإدارة بتكريس وقتها فقط لدراسة وبحث الحالات التي تختلف فيها النتائج الفعلية بشكل كبير عن النتائج الواقعية) في أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقضي منهم حيث سجل متوسطه (4.275) والانحراف المعياري (0.743) بدرجة موافق بشدة.

التحليل الوصفي للبعد الثالث (الإدارة بالتفويض):

جدول رقم -11-

التحليل الوصفي لآراء المستقصي منهم حول الإدارة بالتفويض

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
في رأيك الشخصي: تُعد الإدارة بالتفويض وسيلة هادفة للإفادة من قدرات ومواهب، وخبرات المرؤوسين	4.384	0.748	موافق بشدة	4
تعتقد أن نجاح عملية التفويض تتوقف على وجود القوة التنفيذية المناسبة لاتخاذ القرارات المناسبة لإنجاز المهمة المفوض بها.	4.543	0.618	موافق بشدة	1
تري أن الإدارة بالتفويض من انجح الوسائل المستخدمة في مجال العمل الإداري.	4.399	0.720	موافق بشدة	3
تظن أن الفكرة الأساسية لأسلوب الإدارة بالتفويض تدور حول الاستخدام الأمثل لوقت المدير وتركيزه على الأعمال الهامة والمحقة لأهداف المنظمة والتي تتطلب جهداً ووقتاً وتفكير.	4.478	0.619	موافق بشدة	2
الإدارة بالتفويض	4.451	0.444	موافق بشدة	

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يتضح أن هناك اتفاقاً بين آراء المستقصي منهم حول الإدارة بالتفويض حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابي (4.451) وانحراف معياري (0.444) وبدرجة موافق بشدة. جاءت العبارة أن (تعتقد أن نجاح عملية التفويض تتوقف على وجود القوة التنفيذية المناسبة لاتخاذ القرارات المناسبة لإنجاز المهمة المفوض بها) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم إلى حيث سجل متوسطه

(4.543) والانحراف المعياري (0.618) بدرجة موافق بشدة. بينما جاءت العبارة (في رأيك الشخصي: تُعد الإدارة بالتفويض وسيلة هادفة للإفادة من قدرات ومواهب، وخبرات المرؤوسين) في أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم حيث سجل متوسطه (4.384) والانحراف المعياري (0.748) بدرجة موافق بشدة.

التحليل الوصفي للبعد الرابع (الإدارة بالأهداف):

جدول رقم -12-

التحليل الوصفي لآراء المستقصي منهم حول الإدارة بالأهداف

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
تري أن الإدارة بالأهداف يشترك فيه الرئيس والمرؤوسين في كافة المستويات الادارية في المنشأة والشركة والمؤسسة في تحديد الاهداف التي ينبغي على الوحدات الادارية التي يعملون فيها تحقيقها ثم تحديد مسؤولية كل موظف على شكل نتائج متوقعة منه مطلوب تحقيقها ثم كتابة خطة واحدة لتحقيق تلك النتائج	4.486	0.785	موافق بشدة	1
تري أنه لابد قياس نتائج التنفيذ أو الانجاز في مراجعة لاحقة دورية متفق عليها لاستعراض المشاكل ووضع سبل علاجها	4.312	0.800	موافق بشدة	4
في رأيك الشخصي: الإدارة بالأهداف تقوم على اساس المشاركة الديمقراطية أي التشاركية في الإدارة وليس إدارة الباب المغلق المحجوبة في السعودية.	4.471	0.642	موافق بشدة	2
تعتقد أن الإدارة بالأهداف تركز على العمل الجماعي وروح الفريق الواحد	4.355	0.692	موافق بشدة	3
الإدارة بالأهداف	4.406	0.487	موافق بشدة	

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يتضح أن هناك اتفاقاً بين آراء المستقصي منهم حول الإدارة بالأهداف حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابي (4.406) وانحراف معياري (0.487) وبدرجة موافق بشدة. جاءت العبارة أن (تري أن الإدارة بالأهداف يشترك فيه الرئيس والمرؤوسين في كافة المستويات الادارية في المنشأة والشركة والمؤسسة في تحديد الاهداف التي ينبغي على الوحدات الادارية التي يعملون فيها تحقيقها ثم تحديد مسؤولية كل موظف على شكل نتائج متوقعة منه مطلوب تحقيقها ثم كتابة خطة واحدة لتحقيق تلك النتائج) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.486) والانحراف المعياري (0.785) بدرجة موافق بشدة. بينما جاءت العبارة (تري أنه لابد قياس نتائج التنفيذ أو الانجاز في مراجعة لاحقة دورية متفق عليها لاستعراض المشاكل ووضع سبل علاجها) في أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم حيث سجل متوسطه (4.312) والانحراف المعياري (0.800) بدرجة موافق بشدة.

التحليل الوصفي للمحور الثالث (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية):

جدول رقم -13-

التحليل الوصفي لآراء المستقصي منهم حول تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
من وجهه نظرك يعتمد الإبداع في المنظمات على الإجراءات والسياسات واستراتيجيات محددة توظفها الشركة لزيادة مقدرتها الإبداعية للمشاريع السعودية.	4.572	0.649	موافق بشدة	1
تعتقد أنه من المفترض التزام الإدارة العليا بالإبداع وتطوير المهارات الإبداعية للعاملين، وتطوير المقدرات التكنولوجية لتحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.	4.500	0.654	موافق بشدة	2
كسب التفوق التنافسي للمنظمة من خلال تقليل كلف التصنيع ورأس المال من خلال الإبداع في العمليات وسرعة	4.435	0.764	موافق بشدة	3

				التكيف ومواكبة التطور وإمكانية التغيير ف العمليات الإبداعية ف المشاريع في السعودية.
9	موافق بشدة	0.844	4.312	تري أن الإبداع يعمل على تطوير الفكرة أو تطبيقاتها في مشروع جديد، ويؤدي إلى نمو الاقتصاد الوطني وزيادة الفرص وتحقيق الربح.
10	موافق بشدة	0.864	4.203	تعتقد أن السلوك الإبداعي يقوم بالتصرفات الإيجابية التي تؤدي إلى توليد أفكار جديدة لتنفيذ المشاريع السعودية.
7	موافق بشدة	0.730	4.341	من وجهة نظرك الشخصية: ترى أن الإبداع يعني نتاج الأفكار المفيدة والقدرة على تبني هذه الأفكار ووضعها موضع التطبيق في تنفيذ المشاريع السعودية والقدرة على إعادة تشكيل الأسواق
8	موافق بشدة	0.812	4.326	لتحقيق الإبداع في المشاريع السعودية يجب تطوير أساليب واستغلال الوقت.
6	موافق بشدة	0.795	4.384	تعتقد أن النشاطات الإبداعية تهدف تحسين العلاقات بين الأفراد والتفاعل فيما بينهم لإنجاز المشاريع السعودية
5	موافق بشدة	0.758	4.384	تري أن الإبداع والابتكار يصبحان ضرورة حتمية في ظل عصرنا الحالي الذي يعتمد على السرعة والمرونة في أداة مهام العمل وخاصة في تنفيذ المشاريع السعودية.
4	موافق بشدة	0.698	4.384	الابداع يولد أفكار جديدة لتنمية الأفكار الجديدة لتنفيذ المشاريع السعودية.
	موافق بشدة	0.472	4.384	تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يتضح أن هناك اتفاقاً بين آراء المستقضي منهم حول تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابي (4.384) وانحراف معياري (0.472) وبدرجة موافق بشدة. جاءت العبارة أن (من وجهه نظرك يعتمد الإبداع في المنظمات على الإجراءات والسياسات واستراتيجيات محددة توظفها

الشركة لزيادة مقدرتها الإبداعية للمشاريع السعودية) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.572) والانحراف المعياري (0.649) بدرجة موافق بشدة. بينما جاءت العبارة (تعتقد أن السلوك الإبداعي يقوم بالتصرفات الإيجابية التي تؤدي إلى توليد أفكار جديدة لتنفيذ المشاريع السعودية) في أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم حيث سجل متوسطه (4.203) والانحراف المعياري (0.864) بدرجة موافق بشدة.

التحليل الوصفي للمتغيرات الديموغرافية:
متغير النوع الاجتماعي:

جدول رقم -14-

يوضح توزيع العينة طبقاً للنوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي		
النسبة	التكرار	
92.8%	128	ذكر
7.2%	10	أنثى
100.0%	138	الإجمالي

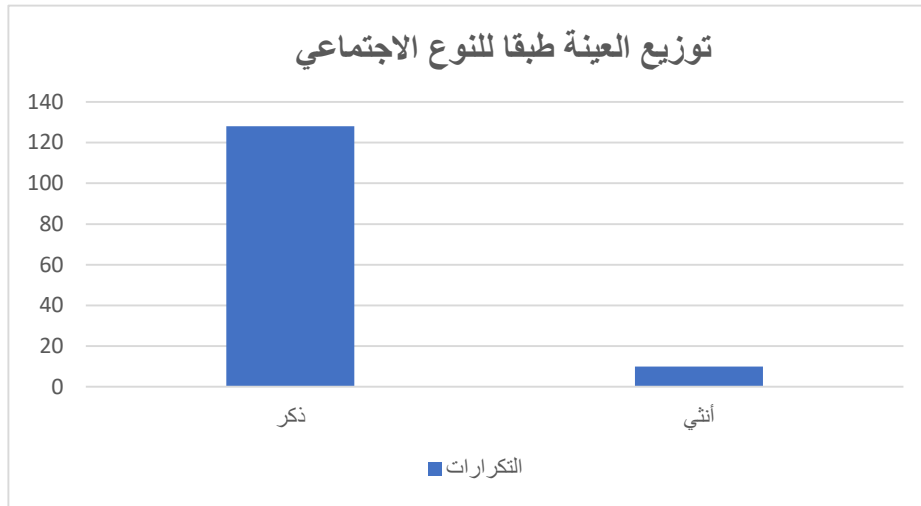
(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

الجدول يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير النوع الاجتماعي لمجموعة معينة من الأفراد. وفقاً للجدول:

تظهر النتائج الإحصائية بخصوص النوع الاجتماعي لتوزيع العينة المدروسة من موظفي المشاريع السعودية وفقاً للنوع الاجتماعي. يلاحظ أن عدد الذكور في العينة بلغ 128 فرداً، وهذا يمثل نسبة 92.8% من إجمالي عدد الأفراد المشمولين في الدراسة، والإناث يبلغ عددهن 10 مفردة، ما يمثل نسبة 7.2% من إجمالي عدد الأفراد في العينة. بالتالي، يبدو أن الذكور يمثلون النسبة الأكبر في عينة الدراسة.

شكل رقم-2-

يوضح توزيع العينة طبقا للنوع الاجتماعي



(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

متغير العمر:

جدول رقم -15-

يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير العمر

العمر		
النسبة	التكرار	
50.0%	69	أقل من 30 سنة
8.0%	11	من 30-40 سنة
18.8%	26	من 40-50 سنة
23.2%	32	أكبر من 50 سنة
100.0%	138	الإجمالي

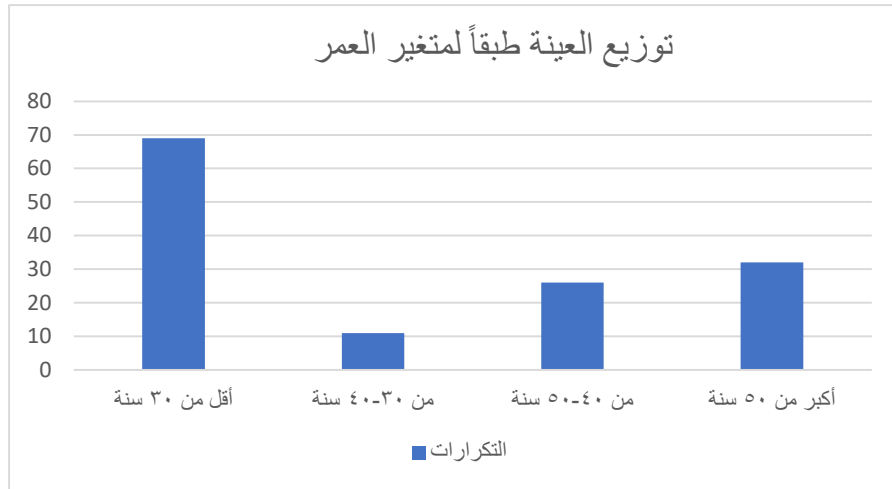
(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

النتائج الإحصائية بخصوص العمر تعكس توزيع الأعمار لموظفي المشاريع السعودية الذين شملتهم الدراسة. دلت هذه النتائج على التالي:

فئة "أقل من 30 سنة" بنسبة (50.0%): يظهر أن هذه الفئة العمرية تشكل أكبر نسبة من العينة، حيث تمثل 69 فرد من الممكن أن يكون تأثير هذه الفئة كبير في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية. فئة "من 30-40 سنة" بنسبة (8.0%): يظهر أن هذه الفئة العمرية تشمل على 11 فرد، وهي تمثل أصغر فئة عمرية في العينة، قد يكون لهذه الفئة تأثير ضعيف في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية. فئة "من 40-50 سنة" بنسبة (18.8%): يظهر أن هذه الفئة العمرية تشكل نسبة صغيرة من العينة، حيث تمثل 26 فرد. فئة "أكبر من 50 سنة" بنسبة (23.2%): شملت هذه الفئة على 32 فرد من الممكن أن يكون هناك تأثير محدود لهذه الفئة في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية

بشكل عام، يساهم تحليل توزيع الأعمار في توفير رؤية شاملة حول تنوع الفئات العمرية وتأثير ذلك في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية، هذا التحليل يمكن أن يكون أساسيات هامة لاستنتاجات البحث وفهم أعمق للعوامل المؤثرة في العلاقة بين العمر وتأثير منهجيات إدارة الوقت على في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر



(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

متغير المؤهل العلمي:

جدول رقم -16-

يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي		
النسبة	التكرار	
4.3%	6	دكتوراه
12.3%	17	ماجستير
69.6%	96	بكالوريوس / ليسانس
13.8%	19	دبلوم
100.0%	138	الإجمالي

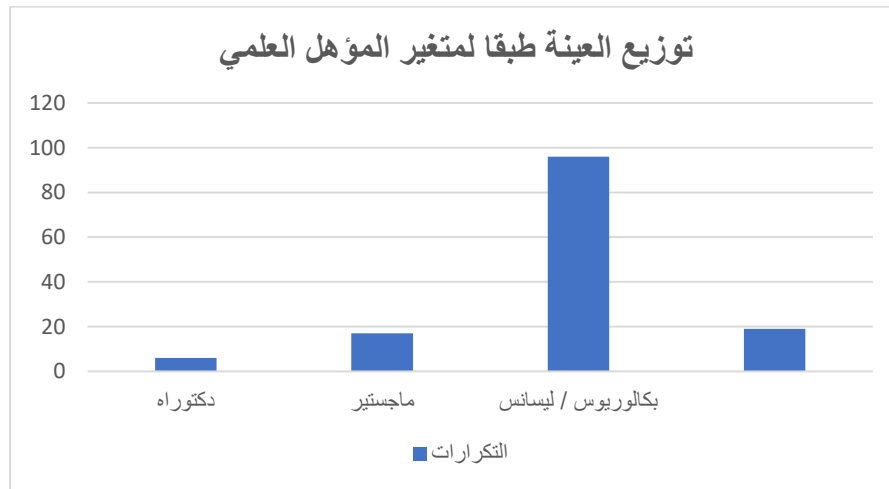
(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

هذا الجدول يقدم لنا نظرة شاملة حول توزيع المشاركين في الاستبانة وفقاً لمؤهلهم العلمي في المشاريع السعودية:

دكتوراه (4.3%): يظهر أن هذه الفئة تشارك فيها 6 شخصًا، وهي أصغر فئة في عينة الدراسة فمن الممكن أن يكون لها تأثير صغير في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية، ماجستير (12.3%): يظهر أن هذه الفئة تمثل نسبة صغيرة من العينة، حيث يشارك في الدراسة 17 شخصًا. ويدل ذلك أن تأثير منهجيات إدارة الوقت على تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية قد يختلف فيما يتعلق بالفئات ذات المؤهلات العلمية المختلفة. بكالوريوس / ليسانس (69.6%): يشارك في الدراسة من حاملة الماجستير 96 فر، وهي أكبر فئة في عينة الدراسة فمن الممكن أن يكون لها تأثير كبير في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية. دبلوم (13.8%): يظهر أن هذه الفئة تمثل نسبة صغيرة من العينة، حيث يشارك في الدراسة 19 شخصًا، من المرجح أن يلعب منهجيات الوقت دورًا محدود في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية في هذه الفئة.

شكل رقم 4-

يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي



(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

متغير سنوات الخبرة:

جدول رقم -17-

يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي سنوات الخبرة

إجمالي سنوات الخبرة		
النسبة	التكرار	
2.9%	4	أقل من 3 سنوات
26.1%	36	من 3-6 سنوات
36.2%	50	من 6-9 سنوات
34.8%	48	أكثر من 10 سنوات
100.0%	138	الإجمالي

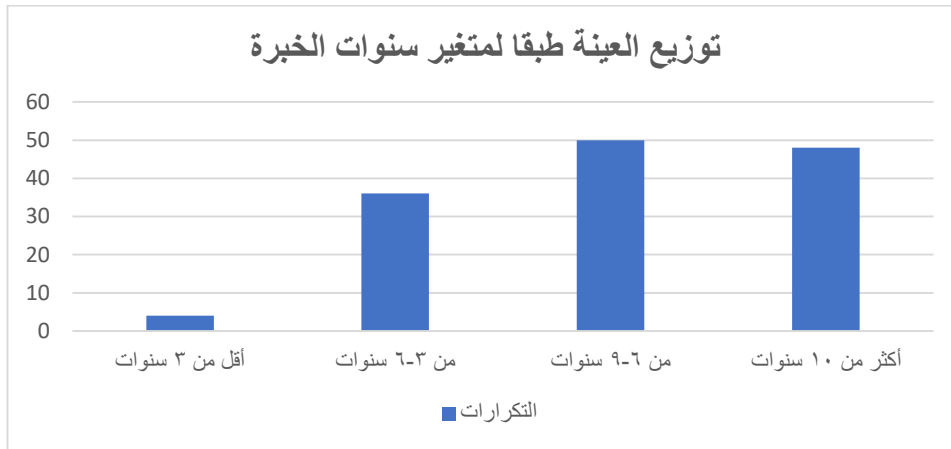
(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

أن توزيع المشاركين وفقاً لسنوات الخبرة في المشاريع السعودية:

(أقل من 3 سنوات) خبرة (2.9%): بلغ عدد المشاركين في هذه الفئة 4 شخصاً من عينة الدراسة، وهي أصغر نسبة في عينة الدراسة ونستنتج أن لمنهجيات الوقت في هذه الفئة له تأثير محدود في تحقيق الابداع في المشاريع السعودية. (من 3-6 سنوات) خبرة (26.1%): تشمل هذه الفئة عدداً صغير من المشاركين بلغ 36 شخصاً، من المرجح أن لمنهجيات الوقت في هذه الفئة له تأثير صغير في تحقيق الابداع في المشاريع السعودية. (من 6-9 سنوات) خبرة (36.2%): تشمل هذه الفئة 50 شخصاً، تعتبر هذه الفئة أكبر فئة حيث بلغت 50 فرد، ونستنتج أن لمنهجيات الوقت في هذه الفئة له تأثير كبير في تحقيق الابداع في المشاريع السعودية. (أكثر من 10 سنوات) خبرة (34.8%): تشمل هذه الفئة عدداً كبير من المشاركين بلغ 48 شخصاً.

شكل رقم 5-

يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير سنوات الخبرة



(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

متغير المسعى الوظيفي:

جدول رقم 18-

يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسعى الوظيفي

المسعى الوظيفي		
النسبة	التكرار	
0.7%	1	عامل
65.9%	91	موظف
17.4%	24	مدير
15.9%	22	أخري
100.0%	138	الإجمالي

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

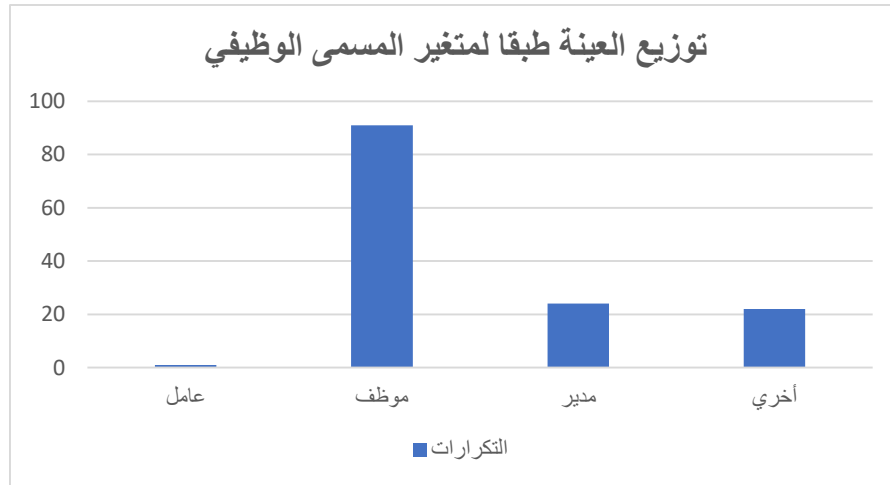
النتائج الإحصائية بخصوص المسميات الوظيفية لموظفي المشاريع السعودية توضح توزيع أعداد المشاركين في الدراسة وفقاً لمسميات وظائفهم:

عامل (0.7%): يظهر أن الطلاب يشكلون نسبة صغيرة جداً من العينة، حيث يشارك في الدراسة طالب واحد فقط. موظف (65.9%): تمثل هذه الفئة أكبر فئة من المشاركين بلغت 91 موظف. مدير (17.4%): تمثل هذه الفئة نسبة صغيرة من المشاركين بلغت 24 فرد. أخرى (15.9%): تمثل هذه الفئة نسبة صغيرة من المشاركين بلغت 22 فرد من غير الموظفين والطلاب والمدراء وغير الموظفين. من المرجح أن يكون دورهم غير مؤثر في تحقيق الابداع في المشاريع السعودية.

أن توزيع المشاركين وفقاً للمسميات الوظيفية يعكس تنوع الأدوار والمسؤوليات داخل فرق العمل. من الممكن أن يؤثر نوع المسمى الوظيفي على تأثير منهجيات إدارة الوقت على تحقيق الابداع بالمشاريع السعودية.

شكل رقم-6-

يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي



(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

الفصل الخامس

نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

بعد أن تناولت فصول الدراسة السابقة الإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة وفروض الدراسة وإجراءاتها، سيتناول هذا التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة بالأساليب الإحصائية ثم عرض لما توصلت إليه الدراسة من نتائج، ثم مناقشة وتفسير هذه النتائج، وتقديم التوصيات والبحوث المقترحة وفيما يلي بيان ذلك:

اختبار الفرضيات ومناقشتها

الفرضية الرئيسية:

الفرض الصفري: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين منهجيات إدارة الوقت (كمتغير مستقل) وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية (كمتغير تابع).

الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين منهجيات إدارة الوقت (كمتغير مستقل) وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية (كمتغير تابع).

جدول رقم -19-

نتائج اختبار تباين الانحدار المتعدد (Multiple regression) للفرضية الرئيسية

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
0.000 ^b	64.002	5.032	4	20.128	0.648	0.658	0.811 ^a

		0.079	133	10.457		
			137	30.585		

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوي) نموذج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لتفسير الظاهرة (دور منهجيات إدارة الوقت في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغير المستقل (منهجيات إدارة الوقت) والتابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) (0.811) وهي تشير إلى علاقة قوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.658) أي أن المتغير المستقل (منهجيات إدارة الوقت) استطاع أن يفسر بنسبة (65.8%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) والباقي يرجع لمتغيرات أخرى غير المتغير المستقل، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.648).

كما ويظهر من الجدول السابق وباعتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية للأبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع والتي بلغت (64.002) أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (sig) تبلغ (0.000) أقل من (0.05) مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي المتعدد، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

جدول رقم -20-

نتائج معادلة الانحدار البسيط (Multiple regression) للفرضية الرئيسية

Coefficients ^a					
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
0.423	0.804		0.269	0.218	Constant
0.014	2.497	0.188	0.078	0.194	1 أسلوب الإدارة الذاتية
0.000	4.055	0.305	0.074	0.301	2 الإدارة بالاستثناء

0.023	2.308	0.167	0.077	0.177	الإدارة بالتفويض	3
0.000	3.636	0.284	0.076	0.275	الإدارة بالأهداف	4
Dependent Variable: تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية						

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير أبعاد منهجيات إدارة الوقت على تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية يتبين أن جميع أبعاد المتغير المستقل (منهجيات إدارة الوقت) لهم أثر إيجابي دال إحصائياً على المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) عند مستوى المعنوية (0.05)، وبلغت قيمة (Beta) غير المعيارية لبعد (أسلوب الإدارة الذاتية) 0.194، وبلغت قيمة (t) لها (2.497) أكبر من قيمتها الجدولية وبمستوى معنوية (0.014) أصغر من (0.05) مما يدل على أنها معنوية، وبلغت قيمة (Beta) غير المعيارية لبعد (الإدارة بالاستثناء) 0.301، وبلغت قيمة (t) لها (4.055) أكبر من قيمتها الجدولية وبمستوى معنوية (0.000) أصغر من (0.05) مما يدل على أنها معنوية، وبلغت قيمة (Beta) غير المعيارية لبعد (الإدارة بالتفويض) 0.302، وبلغت قيمة (t) لها (2.308) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى معنوية (0.023) أقل من (0.05) مما يدل على أنها معنوية، وبلغت قيمة (Beta) غير المعيارية لبعد (الإدارة بالأهداف) 0.275، وبلغت قيمة (t) لها (3.636) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى معنوية (0.000) أقل من (0.05)، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$\hat{Y} = 0.216 + 0.194X_1 + 0.301X_2 + 0.177X_3 + 0.275X_4$$

حيث:

$\hat{Y}$: المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية)

X_1 : البعد الأول للمتغير المستقل (أسلوب الإدارة الذاتية)

X_2 : البعد الثاني للمتغير المستقل (الإدارة بالاستثناء)

X_3 : البعد الثالث للمتغير المستقل (الإدارة بالتفويض)

X_4 : البعد الرابع للمتغير المستقل (الإدارة بالأهداف)

أي أن زيادة وحدة واحدة في البعد الأول للمتغير المستقل (أسلوب الإدارة الذاتية) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.194) وحدة في المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) في حالة ثبات باقي العوامل، زيادة وحدة واحدة في البعد الثاني للمتغير المستقل (الإدارة بالاستثناء) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.301) وحدة في المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) في حالة ثبات باقي العوامل، زيادة وحدة واحدة في البعد الثالث للمتغير المستقل (الإدارة بالتفويض) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.177) وحدة في المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) في حالة ثبات باقي العوامل، زيادة وحدة واحدة في البعد الرابع للمتغير المستقل (الإدارة بالأهداف) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.275) وحدة في المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) في حالة ثبات باقي العوامل، وفي حالة انعدام تأثير أبعاد المتغير المستقل (منهجيات إدارة الوقت) تكون قيمة المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) 0.216.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين منهجيات إدارة الوقت (كمتغير مستقل) وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية (كمتغير تابع)"، توضح النتائج الإحصائية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لمنهجيات إدارة الوقت على تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

الفرضية الفرعية الأولى:

الفرض الصفري: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب الإدارة الذاتية (البعد الأول لمنهجيات إدارة الوقت) وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

الفرض البديل: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب الإدارة الذاتية (البعد الأول لمنهجيات إدارة الوقت) وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

جدول رقم -21-

نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الأولى

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
0.000 ^b	113.035	13.882	1	13.882	0.450	0.454	0.674 ^a
		0.123	136	16.703			
			137	30.585			

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوي) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة (دور أسلوب الإدارة الذاتية في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغير المستقل (أسلوب الإدارة الذاتية) والتابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) (0.674) وهي تشير إلى علاقة متوسطة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، كما يظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.454) أي أن المتغير المستقل (أسلوب الإدارة الذاتية) استطاع أن يفسر بنسبة (45.4%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) والباقي يرجع لمتغيرات أخرى غير المتغير المستقل المذكور، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.450).

كما يظهر من الجدول السابق وباعتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية لبعد (أسلوب الإدارة الذاتية) والمتغير التابع والتي بلغت (113.035) أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (sig) تبلغ (0.000) أقل من (0.05) مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

جدول رقم -22-

نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الأولى

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	4.529		0.290	1.315	Constant	1
0.000	10.632	0.674	0.066	0.697	أسلوب الإدارة الذاتية	
Dependent Variable: تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية						

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير أسلوب الإدارة الذاتية يتبين أن أسلوب الإدارة الذاتية له أثر إيجابي دال إحصائياً بصورة منفردة على المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) عند مستوى المعنوية (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.697)، وبلغت قيمة (t) لها (10.632) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى معنوية (0.000) أقل من (0.05) مما يدل على أنها معنوية، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$\hat{Y} = 1.315 + 0.697X_1$$

حيث:

$\hat{Y}$: المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية)

X_1 : المتغير المستقل (أسلوب الإدارة الذاتية)

أي أن زيادة وحدة واحدة في المتغير المستقل (أسلوب الإدارة الذاتية) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.697) وحدة في المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية). وفي حالة انعدام تأثير المتغير المستقل (أسلوب الإدارة الذاتية) تكون قيمة المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) 1.315.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب الإدارة الذاتية (البعد الأول لمنهجيات إدارة الوقت) وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية"، توضح النتائج الإحصائية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) لأسلوب الإدارة الذاتية على تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

الفرضية الفرعية الثانية:

الفرض الصفري: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة بالاستثناء (البعد الثاني لمنهجيات إدارة الوقت) وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

الفرض البديل: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة بالاستثناء (البعد الثاني لمنهجيات إدارة الوقت) وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

جدول رقم -23-

نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثاني

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
0.000 ^b	114.809	15.772	1	15.772	0.512	0.516	0.718 ^a

		0.109	136	14.813		
			137	30.585		

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوي) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة (دور الإدارة بالاستثناء في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغير المستقل (الإدارة بالاستثناء) والتابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) (0.718) وهي تشير إلى علاقة متوسطة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.516) أي أن المتغير المستقل (الإدارة بالاستثناء) استطاع أن يفسر بنسبة (51.6%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) والباقي يرجع لمتغيرات أخرى غير المتغير المستقل المذكور، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.512).

كما ويظهر من الجدول السابق وبالا اعتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية لبعد (الإدارة بالاستثناء) والمتغير التابع والتي بلغت (144.809) أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (sig) تبلغ (0.000) أقل من (0.05) مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

جدول رقم -24-

نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الثانية

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	5.061		0.285	1.303	Constant	1
0.000	12.034	0.718	0.059	0.708	الإدارة بالاستثناء	

Dependent Variable: تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير الإدارة بالاستثناء يتبين أن الإدارة بالاستثناء له أثر إيجابي دال إحصائياً بصورة منفردة على المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) عند مستوى المعنوية (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.708)، وبلغت قيمة (t) لها (12.034) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى معنوية (0.000) أقل من (0.05) مما يدل على أنها معنوية، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$\hat{Y} = 1.303 + 0.708X_2$$

حيث:

$\hat{Y}$: المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية)

X_2 : المتغير المستقل (الإدارة بالاستثناء)

أي أن زيادة وحدة واحدة في المتغير المستقل (الإدارة بالاستثناء) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.708) وحدة في المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية). وفي حالة انعدام تأثير المتغير المستقل (الإدارة بالاستثناء) تكون قيمة المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) 1.303.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة بالاستثناء (البعد الثاني لمنهجيات إدارة الوقت) وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية"، توضح النتائج الإحصائية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) للإدارة بالاستثناء على تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

الفرضية الفرعية الثالثة:

الفرض الصفري: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة بالتفويض (البعد الثالث لمنهجيات إدارة الوقت) وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

الفرض البديل: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة بالتفويض (البعد الثالث لمنهجيات إدارة الوقت) وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

جدول رقم -25-

نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثالثة

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
0.000 ^b	98.028	12.811	1	12.811	0.415	0.419	0.647 ^a
		0.131	136	17.774			
			137	30.585			

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوي) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة (دور الإدارة بالتفويض في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغير المستقل (الإدارة بالتفويض) والتابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) (0.647) وهي تشير إلى علاقة متوسطة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.419) أي أن المتغير المستقل (الإدارة بالتفويض) استطاع أن يفسر بنسبة (41.9%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) والباقي يرجع لمتغيرات أخرى غير المتغير المستقل المذكور، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.415).

كما ويظهر من الجدول السابق وبالاتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية لبعد (الإدارة بالتفويض) والمتغير التابع والتي بلغت (98.028) أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (sig) تبلغ (0.000) أقل من (0.05) مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

جدول رقم -26-

نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الثالثة

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	4.231		0.311	1.317	Constant	1
0.000	9.901	0.647	0.070	0.689	الإدارة بالتفويض	
Dependent Variable: تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية						

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير الإدارة بالتفويض يتبين أن الإدارة بالتفويض له أثر إيجابي دال إحصائياً بصورة منفردة على المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) عند مستوى المعنوية (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.689)، وبلغت قيمة (t) لها (9.901) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى معنوية (0.000) أقل من (0.05) مما يدل على أنها معنوية، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$\hat{Y} = 1.317 + 0.689X_3$$

حيث:

$\hat{Y}$: المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية)

X_3 : المتغير المستقل (الإدارة بالتفويض)

أي أن زيادة وحدة واحدة في المتغير المستقل (الإدارة بالتفويض) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.689) وحدة في المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية). وفي حالة انعدام تأثير المتغير المستقل (الإدارة بالتفويض) تكون قيمة المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) 1.317.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة بالتفويض (البعد الثالث لمنهجيات إدارة الوقت) وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية"، توضح النتائج الإحصائية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) للإدارة بالتفويض على تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

الفرضية الفرعية الرابعة:

الفرض الصفري: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة بالأهداف (البعد الرابع لمنهجيات إدارة الوقت) وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

الفرض البديل: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة بالأهداف (البعد الرابع لمنهجيات إدارة الوقت) وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

جدول رقم -27-

نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الرابعة

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
0.000 ^b	146.628	15.868	1	15.868	0.515	0.519	0.720 ^a

		0.108	136	14.717		
			137	30.585		

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوي) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة (دور الإدارة بالأهداف في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغير المستقل (الإدارة بالأهداف) والتابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) (0.720) وهي تشير إلى علاقة متوسطة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.519) أي أن المتغير المستقل (الإدارة بالأهداف) استطاع أن يفسر بنسبة (51.9%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) والباقي يرجع لمتغيرات أخرى غير المتغير المستقل المذكور، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.515).

كما ويظهر من الجدول السابق وباعتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية لبعد (الإدارة بالأهداف) والمتغير التابع والتي بلغت (146.628) أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (sig) تبلغ (0.000) أقل من (0.05) مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

جدول رقم -28-

نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الرابعة

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	5.111		0.256	11.307	Constant	1
0.000	12.109	0.720	0.058	0.698	الإدارة بالأهداف	

Dependent Variable: تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير الإدارة بالأهداف يتبين أن الإدارة بالأهداف له أثر إيجابي دال إحصائياً بصورة منفردة على المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) عند مستوى المعنوية (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.698)، وبلغت قيمة (t) لها (12.109) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى معنوية (0.000) أقل من (0.05) مما يدل على أنها معنوية، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$\hat{Y} = 1.307 + 0.698X_4$$

حيث:

$\hat{Y}$: المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية)

X_4 : المتغير المستقل (الإدارة بالأهداف)

أي أن زيادة وحدة واحدة في المتغير المستقل (الإدارة بالأهداف) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.698) وحدة في المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية). وفي حالة انعدام تأثير المتغير المستقل (الإدارة بالأهداف) تكون قيمة المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية) 1.307.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة بالأهداف (البعد الرابع لمنهجيات إدارة الوقت) وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية"، توضح النتائج الإحصائية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0.05) للإدارة بالأهداف على تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

الفصل السادس

تحليل النتائج والتصور المقترح

تمهيد.

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة ومناقشة هذه النتائج، وبناءً على هذه النتائج تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات، وتلخص كالتالي:

مناقشة النتائج:

أكدت نتائج التحليل الإحصائي في الفرضية الرئيسية للدراسة على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين منهجيات إدارة الوقت (كمتغير مستقل) وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية (كمتغير تابع)"، حيث نجد أن منهجيات إدارة الوقت بأبعاده (أسلوب الإدارة الذاتية - الإدارة بالاستثناء - الإدارة بالتفويض - الإدارة بالأهداف) يؤثرها بصورة معنوية على المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية)، وتوجد علاقة معنوية ومتوسطة القوة بين أبعاد منهجيات إدارة الوقت وتحقيق الإبداع في المشاريع السعودية. هذا الاستنتاج يشير إلى أهمية أبعاد منهجيات إدارة الوقت في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي في الفرضية الفرعية الأولى للدراسة على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب الإدارة الذاتية (البعد الأول لمنهجيات إدارة الوقت) وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية"، حيث نجد أن متغير أسلوب الإدارة الذاتية يؤثر بصورة معنوية وإيجابية

على المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية)، ووجود علاقة معنوية ومتوسطة القوة بين أسلوب الإدارة الذاتية وتحقيق الإبداع في المشاريع السعودية. هذا الاستنتاج يشير إلى أهمية أسلوب الإدارة الذاتية في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي في الفرضية الفرعية الثانية للدراسة على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة بالاستثناء (البعد الثاني لمنهجيات إدارة الوقت) وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية"، حيث نجد أن متغير الإدارة بالاستثناء يؤثر بصورة معنوية وإيجابية على المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية)، ووجود علاقة معنوية ومتوسطة القوة بين الإدارة بالاستثناء وتحقيق الإبداع في المشاريع السعودية. هذا الاستنتاج يشير إلى أهمية الإدارة بالاستثناء في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي في الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة بالتفويض (البعد الثالث لمنهجيات إدارة الوقت) وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية"، حيث نجد أن متغير الإدارة بالتفويض يؤثر بصورة معنوية وإيجابية على المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية)، ووجود علاقة معنوية ومتوسطة القوة بين الإدارة بالتفويض وتحقيق الإبداع في المشاريع السعودية. هذا الاستنتاج يشير إلى أهمية الإدارة بالتفويض في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي في الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة بالأهداف (البعد الرابع لمنهجيات إدارة الوقت) وبين تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية"، حيث نجد أن متغير الإدارة بالأهداف يؤثر بصورة معنوية وإيجابية على المتغير التابع (تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية)، ووجود علاقة معنوية ومتوسطة القوة بين الإدارة بالأهداف وتحقيق الإبداع في المشاريع السعودية. هذا الاستنتاج يشير إلى أهمية الإدارة بالأهداف في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

أهم التوصيات:

ووفقاً لنتائج الدراسة؛ أشار الباحث إلى مجموعة من التوصيات الهامة التي يجب وضعها في الحسبان والتي يمكن توضيحها من خلال ما يلي:

- ضرورة توعية العمال في المشاريع بأهمية إدارة الوقت، وضرورة الحفاظ عليه عن طريق التحسيس أو من خلال توزيع مطويات أو ملصقات.
- الاهتمام أكثر بهذه النوعية من الدراسات بسبب أهميتها الكبيرة كمرجع للباحثين.
- التحليل الدقيق للأنشطة التي يقوم بها المدير لأنها أحد المداخل الأساسية لمضيعات الوقت.
- توفير مناخ ملائم للعاملين في المشاريع السعودية للاستفادة من أفكارهم الإبداعية للحصول على أداء متميز.
- تحسين العلاقات بين العاملين في المشاريع بهدف تنمية روح الانتماء والتعاون وحب العمل الجماعي من خلال تقديم الحوافز المادية والمعنوية وعقد ندوات عن هذا الموضوع داخل المشروع.
- تشجيع العاملين بالمشاريع علي روح المخاطرة وعدم الخوف من الفشل.
- تقديم مكافأة مالية لأصحاب الأفكار الإبداعية.
- تدريب العاملين بصفة مستمرة على كيفية الاستخدام الأمثل لأساليب التكنولوجيا الحديثة.

الجزء الرابع: ملاحق الدراسة

مراجع الدراسة العربية والأجنبية

ملاحق الدراسة

ملخص الدراسة باللغة العربية

ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

قائمة المراجع.

➤ أولاً: قائمة المراجع العربية:

1. حبيبو، حسنين، (2019). إدارة الوقت والأداء: دراسة ميدانية بمؤسسة عمر بن عمر للمصبرات الغذائية ببوعاتي محمود. مذكرة تخرج مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة.
2. طارق عبد اللاوي، طارق، عبد اللاوي، صادق، عوين، علي، (2019). إدارة الوقت وأثرها على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة الوادي. مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر.
3. عتودي، إبراهيم بن محمد، عبد العال، عادل حميد، (2021). أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية، المجلد (5)، العدد (24)، ص 118 - ص 141.
4. مصار، نورهان، ذياب، ابتسام، (2021). إدارة الوقت وأثرها على أداء العاملين في المكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي التبسي، تبسة.

5. حوحو، خديجة، (2017). دور إدارة الوقت في التخفيف من ضغوط العمل: دراسة حالة مديرية التجارة لولاية بسكرة. مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
6. سليمان، محمد صلاح الدين، (2017). كفاءة إدارة الوقت وعلاقتها بالاحتراف النفسي المهني لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية مجلة الخدمة النفسية.
7. آل الشريف، سلمان رفعان، (2019). واقع استغلال الوقت لدى طلاب المرحلة الثانوية بإدارة التعليم بمحافظة رجال ألمع بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (183)، الجزء (3)، 2019، ص 517- ص 545.
8. رونق، موالكية، (2021). إدارة الوقت وعلاقته بالإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية ببنك الفلاحة والتنمية الريفية. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة.
9. سلامة، أشرف عبد العزيز محمد، (2019). دور استراتيجيات إدارة الوقت في تحقيق الإبداع: دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات الأدوية الفلسطينية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، المجلد (10)، العدد (2)، الجزء (1)، ص 160 – ص 183.
10. رايح، برباخ، (2018). أساليب إدارة الوقت وأثرها على الإبداع الإداري لدى مدراء ورؤساء أقسام معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالجزائر. أطروحة لنيل شهادة دكتوراة علوم، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
11. عبد الشاعر، عز الدين محمود، (2016). دور إدارة الوقت في تحقيق الإبداع: دراسة ميدانية في جامعة الأقصى في قطاع غزة- فلسطين. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، المجلد (2)، العدد (1)، ص 350 – ص 361.

12. مؤيد، سماح، صالح، محمد مهدي، (2017). إدارة الوقت وأثرها في إنجاز المشاريع الانشائية. بحث وصفي تحليلي في وزارة الاعمار والإسكان، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، الجامعة المستنصرية، العدد (53)، ص 1 – ص 30.

13. محمد، بسمة فؤاد سالم، (2018). استخدام استراتيجية إدارة الوقت في إنشاء المشروعات القومية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد (9)، العدد (3)، الجزء (2)، ص 773- ص 793.

14. أكاديمية اعمل بيزنس، (2022). أهمية إدارة الوقت في مجال العمل وأهم 7 استراتيجيات ناجحة فيه. متاح على الرابط التالي:

<https://2u.pw/otSZvwKx>

15. مدني، سلطام عبد الكريم، (ب.ت). فن إدارة الوقت، جامعة الملك سعود.

16. ربابعة، إبراهيم علي، (2015). مهارة إدارة الوقت.

17. عيطة، أسماء محمود محمد، (2022). استراتيجيات مقترحة لإدارة الوقت لدى القيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية. مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد (119)، ص 35 – ص 61.

18. صاحبي، آية، شعبان، ريهام (2023). أثر الابتكار في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة حالة اتصالات الجزائر: وكالة تبسة. مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي.

19. سلاطني، مروة، سبي، يوسف (2019). دور الإبداع والابتكار في تطوير أداء المؤسسة: دراسة حالة اتصالات الجزائر تبسة. مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي التبسي.

20. الموسوي، عطية خلف (2009). تأثير الإبداع التكنولوجي في تطوير منتجات الشركة: دراسة حالة في الشركة العامة للصناعات الكهربائية. مجلة الإدارة والاقتصاد. العدد (78)، ص 53 – ص 83.

21. محمد، حسني محمود عبد الغني (2019). واقع إدارة الإبداع لدى مديري المدارس بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مصر. مستخلص بحث من رسالة ماجستير في التربية. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، العدد (11)، الجزء (3)، ص 353-391.
22. مرجان، رانيا قدري أحمد (2011). مقومات الإبداع لدى طلبة الجامعة. مجلة كلية التربية، جامعة بور سعيد، العدد (10)، ص 722-759.

➤ ثانياً: قائمة المراجع الأجنبية.

23. Peege, Boingotlo and Tshabalala, Mothepane, (2021). The importance of Innovation in Agile Project managemen. IST- Africa 2021 Conference Proceedings, University of Johannesburg.
24. Chaudhari, Trusher, (2022). Time management essentials and importance. International Journal of Commerce and management Research, Vol (8), No (5), p. p 6-8.

الملاحق

استمارة الاستبيان

دور منهجيات إدارة الوقت في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.....

نقوم بإجراء دراسة علمية تهدف إلى معرفة دور منهجيات إدارة الوقت في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.

تعد الإجابة في غاية الأهمية بهدف التوصل لنتائج هذه الدراسة، لذا نرجو التكرم بالإجابة على مجموعة من

التساؤلات من منظور عملك لدراسة بعض الأمور الخاصة لمعرفة دور منهجيات إدارة الوقت في تحقيق الإبداع في

المشاريع السعودية.

ولتحقيق أهداف الدراسة نضع بين أيديكم هذه الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة، لذا

نرجو من سيادتكم التكرم بالاطلاع على الاستبانة بأقسامها واختيار مستوى استجابتهم على كل فترة حسب ما يتفق

مع وجهات نظر سيادتكم من خلال العمل على أرض الواقع (الإجابة تكون طبقاً لتقييمك للوضع الحالي، وليس لما

يجب أن يكون) وذلك من خلال وضع علامة (✓) على الإجابة التي تلائم وجهة نظركم.

ونتعهد لكم بأن جميع البيانات المذكورة سوف يتم الاعتماد عليها في أغراض البحث العلمي فقط وتخضع للأمانة

العلمية.

شاكرين ومقدرين لدعمكم وتعاونكم

أولاً: الأسئلة الديموغرافية

1- الجنس:

- ذكر.

- أنثى.

2- العمر:

- أقل من 30 سنة

- من 30-40 سنة.

- من 40-50 سنة.

- أكبر من 50 سنة.

3- المسمى الوظيفي:

- عامل.

- موظف.

- مدير.

- أخرى.

4- المؤهل العلمي:

- دكتوراه.

- ماجستير.

- بكالوريوس/ ليسانس.

- دبلوم

5- إجمالي سنوات الخبرة:

- أقل من 3 سنوات.

- من 3-6 سنوات.

- من 6-9 سنوات.

- أكثر من 10 سنوات.

ثانياً: محور الدراسة

م	العبارة	أو افق بشدة	أو افق	محايد	ارفض بشدة
المحور الأول: منهجيات إدارة الوقت					
البعد الأول: أسلوب الإدارة الذاتية					
1.	تعتقد أن إدارة الذات صفة من صفات الإشراف الجيد، وأن الوقت هو المال، والوقت لا يمكن استعادته، ومقدار الوقت هو نفسه للجميع				
2.	من وجهة نظرك يرتبط الإدارة الذاتية بوجود فلسفة معينة ومنهج متطور لدي الإداري، يمكن من خلالها تطوير الإمكانيات والقدرات والمهارات الذاتية للفرد بهدف تحقيق أفضل النتائج على مستوى الفرد أو مستوى المنظمة.				
3.	تري أن الإدارة الذاتية تتميز بالاستمرارية والشمولية.				
4.	بناءً على خبرتك الشخصية تظن أن الإدارة الذاتية إدارة تطويرية لاكتساب المهارات، والإلمام بالمبادئ التنظيمية الذاتية للفرد، والمتمثلة في إتقان ومعرفة				

شكراً جزيلاً لوقتكم وتعاونكم في الإجابة على هذا الاستبيان

					الأساليب الإدارية لزيادة الإنتاج في أقصر وقت و أقل جهد.	
البعد الثاني: الإدارة بالاستثناء						
					1. تري أن الإدارة بالاستثناء الأسلوب الريادي الذي من خلاله يتم تحديد دقيق للسلطة والمسؤوليات التي تتناسب مع الاختصاصات والمهارات والقدرات للأفراد العاملين.	
					2. من وجهة نظرك: تري أن سياسة الإدارة بالاستثناء تقوم من خلالها الإدارة بتكريس وقتها فقط لدراسة وبحث الحالات التي تختلف فيها النتائج الفعلية بشكل كبير عن النتائج الواقعية.	
					3. بناءً على خبرتك الشخصية يتطلب التنفيذ الناجح للإدارة بالاستثناء اتباع نهج تعاوني.	
					4. تري أن الإدارة بالاستثناء مفيدة عند اتخاذ قرارات إدارية.	
البعد الثالث: الإدارة بالتفويض						
					1. في رأيك الشخصي: تُعد الإدارة بالتفويض وسيلة هادفة للإفادة من قدرات ومواهب، وخبرات المرؤوسين	
					2. تعتقد أن نجاح عملية التفويض تتوقف على وجود القوة التنفيذية المناسبة لاتخاذ القرارات المناسبة لإنجاز المهمة المفوض بها.	
					3. تري أن الإدارة بالتفويض من انجح الوسائل المستخدمة في مجال العمل الإداري.	
					4. تظن أن الفكرة الأساسية لأسلوب الإدارة بالتفويض تدور حول الاستخدام الأمثل لوقت المدير وتركيزه على الأعمال الهامة والمحفقة لأهداف المنظمة والتي تتطلب جهداً ووقتاً وتفكير.	
البعد الرابع: الإدارة بالأهداف						

					1. تري أن الإدارة بالأهداف يشترك فيه الرئيس والمرؤوسين في كافة المستويات الادارية في المنشأة والشركة والمؤسسة في تحديد الاهداف التي ينبغي على الوحدات الادارية التي يعملون فيها تحقيقها ثم تحديد مسؤولية كل موظف على شكل نتائج متوقعة منه مطلوب تحقيقها ثم كتابة خطة واحدة لتحقيق تلك النتائج
					2. تري أنه لابد قياس نتائج التنفيذ أو الانجاز في مراجعة لاحقة دورية متفق عليها لاستعراض المشاكل ووضع سبل علاجها
					3. في رأيك الشخصي: الإدارة بالأهداف تقوم على اساس المشاركة الديمقراطية أي التشاركية في الإدارة وليس إدارة الباب المغلق المحجوبة في السعودية.
					4. تعتقد أن الإدارة بالأهداف تركز على العمل الجماعي وروح الفريق الواحد
المحور الثاني: تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية					
					1. من وجهه نظرك يعتمد الإبداع في المنظمات على الإجراءات والسياسات واستراتيجيات محددة توظفها الشركة لزيادة مقدرتها الإبداعية للمشاريع السعودية.
					2. تعتقد أنه من المفترض التزام الإدارة العليا بالإبداع وتطوير المهارات الإبداعية للعاملين، وتطوير المقدرات التكنولوجية لتحقيق الإبداع في المشاريع السعودية.
					3. كسب التفوق التنافسي للمنظمة من خلال تقليل كلف التصنيع ورأس المال من خلال الإبداع في العمليات وسرعة التكيف ومواكبة التطور وإمكانية التغيير في العمليات الإبداعية فب المشاريع في السعودية.

					4. تري أن الإبداع يعمل على تطوير الفكرة أو تطبيقاتها في مشروع جديد، ويؤدي إلى نمو الاقتصاد الوطني وزيادة الفرص وتحقيق الربح.
					5. تعتقد أن السلوك الإبداعي يقوم بالتصرفات الإيجابية التي تؤدي إلى توليد أفكار جديدة لتنفيذ المشاريع السعودية.
					6. من وجهة نظرك الشخصية: ترى أن الإبداع يعني نتاج الأفكار المفيدة والقدرة على تبني هذه الأفكار ووضعها موضع التطبيق في تنفيذ المشاريع السعودية والقدرة على إعادة تشكيل الأسواق
					7. لتحقيق الإبداع في المشاريع السعودية يجب تطوير أساليب واستغلال الوقت.
					8. تعتقد أن النشاطات الإبداعية تهدف تحسين العلاقات بين الأفراد والتفاعل فيما بينهم لإنجاز المشاريع السعودية
					9. تري أن الإبداع والابتكار يصبحان ضرورة حتمية في ظل عصرنا الحالي الذي يعتمد على السرعة والمرونة في أداة مهام العمل وخاصة في تنفيذ المشاريع السعودية.
					10. الابداع يولد أفكار جديدة لتنمية الأفكار الجديدة لتنفيذ المشاريع السعودية.

رابط الاستبيان:

<https://forms.gle/pezLeDAWuU9sjFFw9>

المستخلص

هدف البحث إلى تسليط الضوء حول دور منهجيات إدارة الوقت في تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية التي تستخدم تقنية Agile، وذلك من خلال توضيح أبعاد منهجيات إدارة الوقت، بالإضافة إلى الكشف عن تأثير منهجيات إدارة الوقت بأبعادها على تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية، ولقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وذلك من أجل تحقيق أهداف الدراسة، حيث استخدم الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، حيث طبق هذا البحث على مجتمع دراسة تتمثل في موظفي ومدراء المشاريع السعودية، إذ تكونت عينة البحث من عينة عشوائية قدرها (184) مفردة، ولتحليل هذه المعلومات تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

ولقد توصل هذا البحث إلى مجموعة من النتائج الهامة والتي تتمثل أبرزها في أن منهجيات إدارة الوقت لها أثر على تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية، ويوجد دور مؤثر لكل من أسلوب الإدارة الذاتية، والإدارة بالاستثناء، والإدارة بالتفويض، والإدارة بالأهداف بصورة منفردة على تحقيق الإبداع في المشاريع السعودية، ولقد أوصى الباحث إلى ضرورة توعية العمال في المشاريع بأهمية إدارة الوقت، وضرورة الحفاظ عليه عن طريق التحسيس أو من خلال توزيع مطويات أو ملصقات، تحسين العلاقات بين العاملين في المشاريع بهدف تنمية روح الانتماء والتعاون وحب العمل الجماعي من خلال تقديم الحوافز المادية والمعنوية وعقد ندوات عن هذا الموضوع داخل المشروع، التحليل الدقيق للأنشطة التي يقوم بها المدير لأنها أحد المداخل الأساسية لمضيعات الوقت، توفير مناخ ملائم للعاملين في المشاريع السعودية للاستفادة من أفكارهم الإبداعية للحصول على أداء متميز.

Abstract

The research aimed to shed light on the role of time management methodologies in achieving creativity in Saudi projects that use Agile technology, by clarifying the dimensions of time management methodologies, in addition to revealing the impact of time management methodologies in their dimensions on achieving creativity in Saudi projects. The researcher relied on the descriptive analytical approach was used in order to achieve the objectives of the study. The questionnaire was used as a tool for collecting information. This research was applied to a study population represented by employees and managers of Saudi projects. The research sample consisted of a random sample of (184) individuals. To analyze this information, a program was used Statistical analysis (SPSS).

This research has reached a set of important results, the most prominent of which is that time management methodologies have an impact on achieving creativity in Saudi projects, and there is an influential role for each of the methods of self-management, management by exception, management by delegation, and management by objectives individually on achieving creativity in projects. Saudi Arabia, and the researcher recommended the need to educate workers in projects about the importance of time management, and the need to preserve it through awareness raising or through the distribution

of brochures or posters, improving relations between workers in projects with the aim of developing the spirit of belonging, cooperation and love of teamwork through providing material and moral incentives and contracting Seminars on this topic within the project, careful analysis of the activities carried out by the manager because it is one of the basic gateways to time wasting, providing a suitable climate for workers in Saudi projects to benefit from their creative ideas to obtain outstanding performance.

**The role of time management methodologies in achieving
creativity in Saudi projects: Agile technology as a model.**

Preparation:

Supervision:

Dr. Walid Abdel Jawad Soleiman Sediq

Faisal Abdul Hamid Mohamed Hassan-Dr. Al

2024

Name:

AWADH ALTURAYS