

أثر إدارة الوقت في التقدم المهني بالدور الوسيط للتوجه الريادي / دراسة ميدانية في آراء عينة من التدريسيات بجامعة دهوك التقنية



جيمس يوحنا عوديش

قسم تقنيات إدارة الأعمال، كلية التقنية الإدارية، جامعة دهوك التقنية، دهوك، العراق.

معلومات البحث

تواريخ البحث:

التقديم: 2026 / 03 / 08

المراجعة: 2026 / 05 / 16

قبول النشر: 2026 / 08 / 10

نشر الكتروني: 2026 / 09 / 01

تسلسل الصفحات: 13 - 01

الكلمات المفتاحية:

إدارة الوقت، التوجه الريادي، التقدم المهني، التدريسيات في جامعة دهوك التقنية.

المراسلة:

أسم الباحث: جيمس يوحنا عوديش

المستخلص

تواجه العناصر النسوية في المنظمات تحديات كبيرة أمام تقدمهم المهني، لذلك فإن إدارة الوقت والتوجه الريادي من الأمور المهمة والمؤثرة في جميع المجالات، وعليه يهدف البحث إلى اكتشاف ومناقشة والتوصل لفهم عميق عن طبيعة تأثير كيفية إدارة الوقت في تحقيق التقدم المهني واستخدام التوجه الريادي كمتغير وسيط في ذلك، وأتبع البحث منهج وصفي تحليلي للبيانات الأولية أسنداً لآراء التدريسيات في جامعة دهوك التقنية والمجموعة عن طريق استمارة الاستبانة الألكترونية، إذ تم توزيع (136) استمارة وأسترجعت (84) استمارة صالحة للتحليل، وأعتمد البحث عدد من الأساليب في برنامج (SPSS V27) لتحليل البيانات، وتتضمن المهمة العلمية للبحث توضيح وتطبيق المعرفة المستخلصة من نتائج البحث في تعزيز أو تحسين حالات معينة كالتقدم المهني، والتي ساعدت في توصيل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات من أهمها أملاك إدارة الوقت لتأثير معنوي على تحقيق التدريسيات للتقدم المهني، فضلاً عن اعتبار التوجه الريادي كمتغير وسيط كلي في علاقة التأثير السابقة، ومن أهم المقترحات هي أهمية اهتمام التدريسيات بإدارة الوقت فضلاً عن أملاكهم للتوجه الريادي الذي يساعدهم على تحقيق التقدم المهني في جامعة دهوك التقنية.

Email: james.odeesh@dpu.edu.krd

1. المقدمة

يأتي هدف التقدم المهني بالمرتبة الأولى في أهميته للموارد البشرية عندما تدخل أي وظيفة في المنظمات، لذلك يجب إكتشاف فرصها ومعرفتها أو شرحها وخاصة للجديدة منها [1]، لأنه من أهم الطرق لتعزيز الدافعية [2]، لاسيما في المنظمات الحكومية [3]، مما يساعد بتنمية المعرفة والمهارات والقدرات والتي بموجبها تستمر المنظمات بالتغيير لضمان بقائها وأستمراريتها حالياً [4]، ولكي يتمكن أعضاء هيئة التدريس من التقدم في حياتهم العملية، يجب عليهم الحصول على التقدم المهني [5]، والذي يتطلب منهم التميز للحصول على التقدم المهني في وظائفها، وأن الوقت مورداً طبيعياً مهماً للغاية ومطلوباً للأداء الفعال إذا أستغل بشكل صحيح [6]، وعليه فإن الموارد البشرية في المنظمات لديها عدد من الإلتزامات والواجبات المطلوب منهم إنجازها في وقت محدد، لذلك فإنها تحتاج في حياتها الشخصية والمهنية إلى إدارة الوقت التي هي مهمة جداً في تحقيق الأهداف على المستوى الفردي والتنظيمي، وتتمثل مهمة الرئيسة للجامعات بتوليد المعرفة ونقلها إلى الآخرين، وخلال ذلك تواجه تحديات كبيرة ومختلفة في البيئة المعاصرة [7]، ولذلك فإنها تحتاج إلى تبني مفاهيم وتوجهات إدارية معاصرة كالتوجه الريادي الذي يعتمد في تطبيقه على الموارد البشرية وتتبعها قياداتها في البحث والكشف عن كل ما هو جديد في المجال التعليمي وأستغلاله من أجل تقديم خدمات جديدة غير معروفة من قبل تساعدها في الوصول إلى نتائج تعليمية متميزة تلبي احتياجات المعرفة المعاصرة [8]، وبالأستناد على ماسبق ترتبط إدارة الوقت والتوجه الريادي بكافة المجالات والعمليات وأنها من المفاهيم الأساسية لتحقيق التقدم المهني، فضلاً عن أنها من المواضيع المهمة لنجاح المنظمات في الوقت المعاصر.

وتواجه العديد من المنظمات فجوات في تصميم وتنفيذ استراتيجيات فعالة للتقدم المهني [3]، ووجود قيود صارمة مفروضة من قبل الجامعات على أنشطة التقدم المهني، ومن جهة أخرى عدم وجود فرص متساوية لتقدم المهني للتدريسيات [5]، مما يولد لديهم الشعور بالتظلم وتأثيرها على دافعتهم وأدائهم لاسيما عندما تكون العملية غير شفافة ومعروفة لديهم، وكما يلاحظ تدني ممارسات التوجهات الريادية لدى الموارد البشرية والتي يجب أن تتحمل على عاتقها كرياديين كافة المهام التي توصلها إلى الأهداف التي ترغب تحقيقها [8]، ويتصف القطاع الأكاديمي بخاصية التأجيل والذي يولد فارق زمني بين التخطيط والتنفيذ الفعلي للأعمال [9]، ولضمان الحصول على الفائدة المحددة فإن إدارة الوقت مهمة جداً وتعتمد عليها كافة المستويات فيه [10، 6].

وللوقوف على مشكلة البحث في الواقع العملي قام الباحث بكشف الجوانب المتعلقة بها من خلال إجراء مقابلات شخصية مع (20) من التدريسيات في الميدان المتمثل بجامعة دهوك التقنية والتي أسفرت عن وجود عوائق أمامهم فيما يتعلق بإدارة الوقت والتوجه الريادي وتقدمهم المهني وعدم توفر البيئة المناسبة لحثهم على التعامل معها بجدية، وعليه يمكن تعزيز قدرة التعامل مع التحديات والمعوقات من خلال إدارة الوقت وإدراك لمفهوم التوجه الريادي الذي يمثل جوهر سلوك الموارد البشرية الاستراتيجية

مما يمكنها من زيادة التأكد بالمستقبل والتنبؤ به وتقليل مخاطره ومساعدتها على تحقيق التقدم المهني، وبذلك يمكن تحديد فجوة بحثية وغموض عن الدور الوسيط للتوجه الريادي في علاقة تأثير إدارة الوقت بالتقدم المهني للتدريسيات في جامعة دهوك التقنية، وللتوصل إلى معالجة منهجية لمشكلة البحث سيتم الإجابة الأسئلة التالية:

1. ماهي مستوى أملاك التدريسيات في جامعة دهوك التقنية لمهارات إدارة الوقت والتوجه الريادي والتقدم المهني؟
2. تشخيص علاقات التأثير بين متغيرات البحث.
3. تحديد الدور الوسيط للتوجه الريادي في علاقة بين إدارة الوقت والتقدم المهني للتدريسيات في جامعة دهوك التقنية.

2. أهمية البحث

فهم ديناميكيات التوجه الريادي وإدارة الوقت والتقدم المهني في قطاع التعليم العالي من الأمور المهمة لتلبية احتياجات مواردها البشرية، وعليه فإن البحث يأخذ أهميته من مكانة متغيراته المتعلقة بالموارد البشرية والجامعات، فضلاً عن توضيح وفهم العلاقات بينها مما يتوقع التوصل إلى نتائج تُثري البيئة الكوردستانية والعراقية والاستفادة منها في الدراسات والبحوث المستقبلية، ومن ناحية أخرى تتمثل أهمية البحث بالمساهمة بتحقيق رؤية جامعة دهوك التقنية كمؤسسة تعليمية بحثية رائدة في مجال الفنون التطبيقية والبقاء في طليعة التقدم العلمي والتكنولوجي، وذلك من خلال الاهتمام بالكوادر التدريسية النسوية فيها.

3. أهداف البحث

يشير الأساس المنطقي للبحث إلى التزام الجهات المسؤولة بتعزيز مكانة المرأة وتقديمها المهني ضمن منظمات التعليم العالي، وعليه يتمثل الهدف الرئيس للبحث بكشف كيفية التأثير من خلال الدور الوسيط للتوجه الريادي في العلاقة التأثيرية بين إدارة الوقت والتقدم المهني للتدريسيات في جامعة دهوك التقنية، وتشخيص مدى توفر مهارات متغيرات البحث لديها.

4. الإطار النظري

1.1. إدارة الوقت

يعتبر فريدريك تايلر أول من ساهم بدراسة الوقت خلال القرن العشرين، إذ دعا إلى استخدام الوقت كعنصر أساسي لإنجاز الأعمال وبأقل التكاليف [11]، لأنه مهارة مهمة تميز الموارد البشرية عن الكائنات الأخرى [12]، وأنه من أهم عناصر الحياة بحيث تعتمد كافة مجالاتها عليه [13]، ونظراً لأهميته وقيمه لا ينتظر أحداً أبداً ويتطور باستمرار، ويُشار إلى إدارة الوقت بالعلم الذي يختص بكيفية إدارة الصحيحة لوقت الموارد البشرية وجعلها قادرة على إنجاز المهام ضمن الجدول الزمني الرسمي المعتمد [6][14]، وأنها القدرة على التخطيط لاستخدام الوقت في الحياة اليومية بكفاءة وفعالية لتحقيق الأهداف والأولويات [9]، وتتضمن عمليات شاملة تعتمد بشكل كبير على المهارات الشخصية العالية للمواهب بحيث تؤثر إيجابياً على المجتمع والموارد البشري في نفس الوقت [10]، وأن سلوكيات إدارة الوقت هي آلية أساسية تعتمد عليها الموارد البشرية في التأثير الإيجابي على تحسين استخدام الوقت [15]، مما يتوجب عليها أن تعرف أين تقضي وقتها [16]، وأستثماره بأقصى قدر ممكن [13]، والسماح لهم باستغلاله بشكل منتظم ومنتج بدلاً من إضاعته في أنشطة غير مفيدة [9]، ويشار إلى الوقت بأنه الراعي والمعالج للمشاكل والأمور الصعبة والمستحيلة التي تواجه العالم [6]، وبوجود الكفاءة في إدارة الوقت فإنها تقود دائماً إلى الرضا والقناعة في الحياة اليومية [16]، وحدد [13] أهمية إدارة الوقت باستخدام الموارد المتاحة بكفاءة وتعظيم الاستفادة منها، وأخذ القرارات المناسبة وفي الوقت المناسب، وتخفيض التوتر في الوظيفة، والأنضباط في تأدية الأعمال الجيدة وتجنب السيئة منها، والحصول على المعارف الجديدة عن تحديد الفرص ومواجهة التحديات المعاصرة، والتركيز في تأدية الأعمال الصحيحة بما تحقق الأهداف المحددة والأبتعاد عن التشتت، والأبتعاد من ضغوط العمل من خلال القيام بالأعمال الممتعة، وتأدية الأعمال الضرورية للنمو والتطور، وتسهيل التخطيط والتنبؤ، وتجنب خيبة الأمل والنكسات في الأعمال، وتمر إدارة الوقت بعدد من المراحل والمتمثلة بتحليل استخدام الوقت، وتحديد مشاكل الوقت، وتحديد الذات والأهداف والأولويات، وتنسيقها مع خطط التنفيذ، وتحديد البرامج اليومية وإعداد الدليل، وتطوير تقنيات لإدارة الوقت، ومراقبة العملية وإعادة التحليل [14].

وبناءً على ما تم تقديمه يجب أن تمتلك التدريسيات التوجه الريادي التي تساعد في وضع الأسس الجوهرية لإدارة الوقت، حيث يمكن إعطاء تعريف إجرائي لإدارة الوقت بأنها الإدارة التي تخطط وتنظم وتوجه وتراقب الوقت الذي تقضيه التدريسيات خلال مسيرتها المهنية وذلك لتحقيق الأهداف المحددة.

2.4. التوجه الريادي

ترجع أسس ظهور مفهوم التوجه الريادي إلى أعمال الباحث (Miller) ويعرف بأنه رغبة الموارد البشرية بتقديم أفكاراً جديدة وعمليات تولد فرص عمل وتقوم بتحمل مخاطر نتائجها والعمل على أن تكون سباقة في مجال الابتكارات والتطور [8]، وتبني استراتيجيات تتصف بالاستباقية والمخاطرة وداعمة لتوجهات الأبداع والابتكار والتجديد في تطوير المنتجات والخدمات الجديدة مما يساعد في تحقيق ميزة تنافسية كبيرة تمكن من الاستمرارية والنمو والنجاح [17]، وأنه سلوك استراتيجي يُتبع في اتخاذ القرارات وتحمل مخاطر المتولدة من إجراءات تطوير المنظمة ومنتجاتها المتميزة والفريدة عن المنافسين [18]، ويتميز التوجه الريادي بالتركيز على القرارات والأساليب والإجراءات الريادية التي يستخدمها أصحاب المصلحة لتوليد ميزة تنافسية [19]، وتتمتع الموارد البشرية الحاملة لسمة التوجه الريادي بالمرونة في تحقيق الأداء [20]، ويُعرف كموجود استراتيجي يستفاد منه في الأبداع والاستعداد للمخاطرة والإجراءات الاستباقية [2]، ويتضمن التوجه الريادي العمليات والممارسات والأنشطة المتعلقة بصنع القرارات، وبموجبه لا تلتزم الموارد البشرية بالموافق والقواعد والسلطة بشكل رسمي [20]، ويمكن التوجه الريادي المنظمة من التغلب على الأرتباكات [18]، ويمثل التوجه الريادي للموارد البشرية كقوة تصاعديّة قوية لبناء منظمات أكثر مرونة في مواجهة الأزمات الخارجية لأنها

تطبق سلوك يتجاوز مهام أعمالها [21]، ويبرز التوجه الريادي كأداة فعالة لمواجهة التحديات وأستغلال الفرص المتولدة من التطورات التكنولوجية، وتعزيز أداء المنظمات من خلال تبنيها وتسهيلها للأنشطة الابتكارية المبادرة، والاستجابة بشكل استباقي لتغيرات البيئة، ويُمكن للموارد البشرية من تحقيقه عندما تمتلك عدد من المهارات، والمتمثلة بالمهارات التكنولوجية، إدارة الأعمال، والريادة الشخصية [8].

وأعتماداً على ذلك فمن الضروري على جميع الموارد البشرية أملاك التوجه الريادي وفي كافة المستويات الإدارية، إذ بامتلاكها للتوجه الريادي تزيد من قدرتها على إدارة الوقت لأنها تعمل بشكل استباقي لأستغلاله، وبهذا يمكن تعريف التوجه الريادي بامتلاك التدريسيات لنوايا وحالة ذهنية تقود أهتماماتها وسلوكها نحو الأبداع والابتكار والمجازفة بتحمل المخاطر وأتخاذ الإجراءات المسبقة لأستغلال الفرص التقدم المهني في الجامعة.

3.4. التقدم المهني

ورد مفهوم التقدم المهني تحت تسميات عديدة منها التطوير الوظيفي أو المهني، التقدم الوظيفي وتنمية الوظيفية أو تطوير المسار الوظيفي أو السلم الوظيفي أو النجاح في العمل [11]، [22]، وتتحمل الموارد البشرية المسؤولية الرئيسة عن تقدمها المهني وانتقاله السلس بين الوظائف، ويشير التقدم المهني إلى سلسلة من الأنشطة المخططة التي تعتمد على الموارد البشرية في مسيرتها المهنية لتحسين قدرتها على العمل داخل المنظمة وخارجها، وتشمل الترقية في التسلسل الهيكلي التنظيمي، وتولي مسؤوليات أعلى، وإكتساب مهارات ومعارف جديدة، وتحقيق أهداف مهنية أكبر [23]، وتعرف بأنها عملية مميزة متعلقة بجميع مراحل الحياة العملية لإدارة تعلم الموارد البشرية وإنتقالها من أجل التقدم ومشاركتها بفاعلية في أدائها لأعمالها وعلاقتها مع المجتمع [4]، ويستمر التقدم المهني طول حياة العملية للموارد البشرية ويمثل جانب مهم لأي عمل تؤديها عندما ترغب بتنمية مستوى مسؤولياتها وأنتاجيتها ودخلها [24]، ويتعلق التقدم المهني بعملية التحسين الذاتي والمستمر من خلال قيام الموارد البشرية بالتعليم والتدريب وإكتساب الخبرة لتحقيق أهداف المهنية [3]، ويشير إلى النتائج الإيجابية الشاملة التي تحققها الخبرات المهنية للموارد البشرية سواءً على مستوى إنجازات العمل أو الرفاهية النفسية [22]، وعادةً ما يتضمن مساراً وظيفياً مختلفة قائماً على الجدرة داخل المنظمات تبدأ من إدراك المهني واستكشافه إلى التعليم المهني وما بعده، مما يحفز على توسيع الأعمال وزيادة الدخل [25]، وتقوم بموجبه الموارد البشرية بالتعلم وأتخاذ القرارات المتعلقة باختيار مهنة وإغناء مهاراتهم للتتناسق معها والعمل على التقدم المستمر في مسارها [26]، وأنه المسار التصاعدي الذي تتخذها الموارد البشرية في حياتها المهنية [27]، ويسعى التقدم المهني إلى مساعدة الموارد البشرية وتشجيعهم على صياغة الخطط المثلى لمستقبلهم المهني في المنظمات، مما يعمل على تحسين قدرات العمل الفردية لتحقيق المستوى المهني المطلوب التي تميل إلى الشعور بمسؤولية وولاء أكبر للمنظمة، وزيادة إنتاجيتها [3]، ولذلك فإن التقدم المهني من الأمور الأساسية للمحافظة على الموارد البشرية وتعزيز ثقافة التعلم المستمر بينهم [28]، وأنه من الأمور المحورية في تشكيل السياسات التنظيمية التي تفيد الموارد البشرية والمنظمات بطرق متنوعة [2]، حيث يمكن من خلاله تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموارد البشرية والمساعدة في تحديد فرص النمو والنقل المحتملة والمناسبة معها [26]، ويُمثل من العناصر الجوهرية في تحقيق الرفاهية الشخصية والأقتصادية للموارد البشرية وتحولاتهم الاجتماعية [4]، وتحتاج الموارد البشرية إلى إكتساب المهارات التي تدعم أمكانياتها في التوظيف وإدارة المسارات الوظيفية ومرونتهم في مواجهة التغيرات الوظيفية، ويمثل التدريب والتطوير من العوامل المهمة المؤثرة في التقدم المهني، عليه يتطلب التطوير المهني وضع خطط المستقبلية المعتمدة على الوظائف الموجودة والتي سيتم أيجادها في المستقبل [28]، وتعتبر الكفاءة والفاعلية من العوامل الأساسية في التقدم المهني وخاصة في قطاع الخدمات، وكما تتأثر المواقف المهنية التي تتعرض لها على قراراتهم السلوكية المتعلقة بالتقدم المهني [23]، [2]، ويمكن من خلال الأعتدال على الذكاء الأصطناعي بالتغلب على التحديات التي تواجه التقدم المهني، والحصول على الأستشارات من أعضاء الهيئة التدريسية ذوي الخبرة وإطاعة أوامر وتوجيهات الإدارة [5]، ويتضمن التقدم المهني استراتيجيات تنظيمية يجب أن تحقق الأنسجام بين تنمية الموارد البشرية وأهداف المنظمة [2]، ويتفق [24] بأن التقدم المهني هي التطلعات المستقبلية والرضا الحالي للموارد البشرية والتوجه الوظيفي لهم، وأن أبعاده هي الهدف المهني، القدرة المهنية، الفرصة المهنية [29].

وبناءً على ما سبق يمكن القول بأن التقدم المهني من الأهداف الخاصة بالموارد البشرية ويجب على المنظمات تهيئة الطرق اللازمة لتحقيقه، وكما يمكن من خلال الإدارة الفاعلة للوقت المساهمة على تنمية التوجه الريادي لدى التدريسيات وتعزيز قدرتهم على الابتكار والمبادرة واستثمار الفرص، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على تحقيق التقدم المهني وتحسين المسار الوظيفي داخل الجامعات، وبهذا يمكن تعريف التقدم المهني إجرائياً بأعتدال وأهتمام التدريسيات بإدارة الوقت والتوجه الريادي في أنتقالها المستمر إلى منصب أو درجة وظيفية أعلى من الحالية بحيث تتميز عنها بالمسؤوليات والمهارات والأمتيازات وبما تقود إلى تحقيق أهدافهم الشخصية وأهداف جامعاتهم.

5. الإطار الميداني

1.5. حدود البحث

تعتبر الجامعات من أفضل المنظمات التي يمكن إجراء البحوث فيها وذلك لطبيعة التنظيم الجيدة فيها، والأهمية الاستراتيجية لأنشطتها البحثية ومساهمتها الجوهرية بالتطور والعيش بشكل أفضل [7، 10]، وأنها من المنظمات الرئيسة التي تولد الأبتكارات والفرص، وعليه يمثل ميدان المبحوث بجامعة دهوك التقنية التي تتمثل بأحد مؤسسات قطاع التعليم العالي في كوردستان العراق والتي تم تأسيسها سنة (2012)، وأعتدال البحث الطريقة العمدية في أختيار أعضاء العينة والمتمثلة بالتدريسيات النسوية في جامعة دهوك التقنية كحالة دراسية والبالغ عددهم (141) بحسب مديرية الأحصاء في الميدان المبحوث، وتم توزيع (136) أستماره الكترونية عليهم وأسترجع (84) منها صالحة للتحليل، وأُحددت الحدود الموضوعية للبحث ب (إدارة الوقت، التوجه الريادي، والتقدم المهني).

2.5. اختبارات الاستبانة وبياناتها

عرضت الاستبانة بعد صياغتها على عدد من المحكمين لمعرفة تناسبها مع الميدان المبحوث وقدرتها على تحقيق أهداف البحث، إذ تم أخذ جميع ملاحظاتهم بمحمل الجدية وأصبحت استبانة الأسئلة على شكلها النهائي، ويبين الجدول (1) عدد من الاختبارات على البيانات المجمعة، إذ نتاج اختبار معامل الثبات (Cronbach' Alpha) لجميع بيانات المتغيرات بأنها جيدة لأن قيمها تزيد عن (0.70)، وعليه فإن جميع البيانات تتسم بالثبات ويمكن الاعتماد عليها، وكما تتسم البيانات بالبحث بالتوزيع الطبيعي، لأن قيم معامل الالتواء (Skewness) ومعامل التقطع (Kurtosis) لجميع المتغيرات هي بين (-1.5، 1.5)، وأن قيم معامل كولموغوروف-سميرنوف (Kolmogorov- Simironov) هي أكبر من مستوى المعنوية للبحث البالغ (0.05).

الجدول (1): اختبارات على بيانات المجمعة

المؤشرات المتغيرات	عدد العبارات	Cronbach' Alpha	Skewness	Kurtosis	Kolmogorov-Simironov
إدارة الوقت	8	0.759	-0.632	0.839	0.364
التوجه الريادي	12	0.822	0.044	-0.077	0.200
التقدم المهني	12	0.913	-0.335	0.220	0.322

وللتأكد من أن عبارات الاستبانة تشكل مكونات مهمة من الناحية الإحصائية لكل متغير فقد تم الاعتماد على أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي، حيث يتضمن هذا التحليل قياس مدى كفاية العينة والتي يتم قياسها عن طريق مقياس (كايزر- ماير- أولكين) إذ يشير الجدول (2) بأن قيمه زادت عن (0.30) لكافة المتغيرات مما يعني بأن حجم العينة ملائمة، وكما تشير القيمة الإحصائية لـ(كاي سكوير) لجميع المتغيرات بأنها أقل من (0.05) والذي هو دليل على أن المقياس جيد، ويبين الجدول (2) بأن تشبعات جميع عبارات التابعة للمتغيرات الثلاثة هي أكبر من (0.30) مما تعني بأن عبارات كل متغير تقيس فعلياً وتفسر هذا المتغير.

الجدول (2): اختبار التحليل العاملي الاستكشافي

المقياس		إدارة الوقت		التوجه الريادي		التقدم المهني	
(كايزر- ماير- أولكين) الاستكشافي		0.826		0.794		0.803	
القيمة الأحصائية لـ(كاي سكوير)		0.001		0.001		0.001	
التحليل العاملي الاستكشافي	العبرة	التشبع	العبرة	التشبع	العبرة	التشبع	
	X1	0.546	M1	0.766	Y1	0.636	
	X2	0.489	M2	0.642	Y2	0.623	
	X3	0.639	M3	0.544	Y3	0.641	
	X4	0.516	M4	0.662	Y4	0.578	
	X5	0.617	M5	0.557	Y5	0.554	
	X6	0.485	M6	0.623	Y6	0.455	
	X7	0.551	M7	0.448	Y7	0.433	
	X8	0.499	M8	0.471	Y8	0.465	
			M9	0.462	Y9	0.478	
			M10	0.552	Y10	0.672	
			M11	0.690	Y11	0.601	
			M12	0.588	Y12	0.411	

3.5. وصف عينة البحث

يبين الجدول (3) بأن أكبر فئة عمرية والبالغة (45.2%) هي للفئة عمرية (31-40 سنة) للمبحوثات من التدريسيات في جامعة دهوك التقنية، وجاءت فئة (41-50 سنة) بالمرتبة الثانية ونسبة (35.7%)، أما فئة (51 سنة فأكثر) جاءت بالمرتبة الثالثة ونسبة (14.3%)، وكانت المرتبة الأخيرة من نصيب فئة (30 سنة فأقل) ونسبة بلغت (4.8%)، ونلاحظ بأن نسبة التدريسيات التي تمتلك مؤهل أكاديمي الماجستير قد بلغت (81%)، وفي المقابل كانت التدريسيات الحاملات لشهادة الدكتوراه نسبتهم قليلة والتي بلغت (19%)، وتبين بأن التدريسيات التي لديهم لقب علمي مدرس مساعد هم الأكثر في العينة المبحوثة ونسبة بلغت (54.8%)، أما للذين لديهم لقب علمي مدرس فإن نسبتهم كانت (26.2%)، وتليهم الذين ليس لديهم لقب علمي ونسبة بلغت (11.9%) وذلك لعدم أمتلاكها شروط الحصول على اللقب العلمي، أما النسبة البالغة (7.1%) كانت للمبحوثات من التدريسيات الحاملات للقب العلمي أستاذ مساعد، وأخيراً ونسبة (0%) للذين لديهم لقب علمي أستاذ، وتشير بيانات سنوات الخدمة الجامعية إلى توفر الخبرة لدى المبحوثات، حيث نلاحظ بأن التدريسيات التي لديها خدمة جامعية (11-15 سنة) هم الأكثر في العينة البحث ونسبة بلغت (40.5%)، وثانياً كانت التدريسيات التي لديها (5 سنوات فأقل) ونسبة (23.8%)، وثالثاً كانت التدريسيات التي لديها خدمة جامعية (16-20 سنة) ونسبة (21.4%)، أما رابعاً كانت من نصيب الفئة (21 سنة فأكثر) ونسبة بلغت (9.5%)، وأخيراً كانت الفئة التي لديها خبرة جامعية (6-10 سنوات) بنسبة (4.8%)، وكما تشير البيانات في الجدول (3) المتعلقة بالمشاركة في الدورات التدريبية إلى مدى توفر المهارات والمعارف لدى المبحوثات، فظهرت نسبة (0%) للفئة المشاركة في أربع دورات، أما الفئة التدريسيات التي شاركت في ثلاث دورات فكانت نسبتهم (14.3%)، وكانت فئات التدريسيات التي شاركت في خمس دورات ودورة تدريبية واحدة وعدم مشاركة في أي دورة تدريبية بلغت نسبتها (19%).

الجدول (3): وصف عينة البحث

العمر				
نسبة 30 سنة فأقل (4.8%)	نسبة 31-40 سنة (45.2%)	نسبة 41-50 سنة (35.7%)	نسبة 51 سنة فأكثر (14.3%)	
المؤهل الأكاديمي				
نسبة الدكتوراه (19%)		نسبة الماجستير (81%)		
اللقب العلمي				
نسبة بدون لقب (11.9%)	نسبة مدرس مساعد (54.8%)	نسبة مدرس (26.2%)	نسبة أستاذ مساعد (7.1%)	نسبة أستاذ (0%)
سنوات الخدمة الجامعية				
نسبة 5 سنوات فأقل (23.8%)	نسبة 6-10 سنة (4.8%)	نسبة 11-15 سنة (40.5%)	نسبة 16-20 سنة (21.4%)	نسبة 21 سنة فأكثر (9.5%)
الدورات التدريبية				
نسبة لا يوجد (19%)	نسبة دورة واحدة (19%)	نسبة دورتين (28.6%)	نسبة ثلاثة دورات (14.3%)	نسبة أربعة دورات (0%)
				نسبة خمسة دورات (19%)

4.5. وصف وتشخيص المتغيرات

استعمل الباحث في وصف وتشخيص آراء المبحوثات من التدريسيات في جامعة دهوك التقنية تجاه متغيرات البحث أدوات التحليل الوصفي المتمثلة بـ (النسبة المئوية للاتفاق، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، ونسبة الاستجابة) مما وفرت فهم جيد تجاه آراء المبحوثين، وكالاتي:

1.4.5. وصف وتشخيص إدارة الوقت

تظهر النتائج الجدول (4) بأن نسبة الاتفاق الكلية للتدريسيات على متغير إدارة الوقت هي جيدة فقد بلغت (76.2%) وبوسط حسابي (3.9) وانحراف معياري (0.766) وبنسبة استجابة (78%)، أما نسبة التدريسيات المحايدة والتي لا تتفق مع هذا المتغير تمثل (23.81%)، وكما يُظهر الجدول بأن العبارتين (4) و(6) حصلت على أعلى نسبة اتفاق من قبل المبحوثات والتي بلغت (88.1%)، ويثبت ذلك نسبة الاستجابة عليها والبالغة (82%)، وتحققت هذه النتائج ضمن وسط حسابي (4.10) وانحراف معياري (0.722)، وتتعلق هذه العبارات بإدراك التدريسيات الأهداف الرئيسية والثانوية من الأعمال التي تنفذها وإعدادها لدليل برامج أعمالها اليومية، أما العبارة (8) حصلت على أقل نسبة اتفاق من قبل المبحوثات والتي بلغت (61.9%) بوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري (0.755) ونسبة الاستجابة عليها كانت (72.8%)، وترتبط هذه العبارة بمراقبة التدريسيات لبرامج المتعلقة بإدارة الوقت وذلك من أجل إجرائها التغيرات اللازمة عليها.

الجدول (4): وصف وتشخيص إدارة الوقت

ت	العبارة	اتفاق تماماً %	اتفاق %	محايد %	لا أتفق %	لا أتفق تماماً %	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة %
1	تحدد التدريسيات الوقت المخصص المطلوب بوضوح لتنفيذ أعمالها.	31	47.6	16.7	4.8	0	4.05	0.820	81
2	تشخص التدريسيات الأنشطة المسببة لهدر وقتها.	9.5	54.8	21.4	11.9	2.4	3.57	0.909	71.4
3	تستكشف التدريسيات نقاط القوة والضعف في سلوكها.	23.8	54.8	19	2.4	0	4.00	0.726	80
4	تدرك التدريسيات الأهداف الرئيسية والثانوية من الأعمال التي تنفذها.	26.2	61.9	7.1	4.8	0	4.10	0.722	82
5	تعمل التدريسيات على موازنة الوقت مع خططها الموضوعية.	21.4	54.8	19	4.8	0	3.93	0.773	78.6
6	تعد التدريسيات دليل برامج أعمالها اليومية.	26.2	61.9	7.1	4.8	0	4.10	0.722	82
7	تستخلص التدريسيات من الأخطاء المسببة لضیاع الوقت من خلال تطوير أساليب إدارتها للوقت.	11.9	61.9	21.4	4.8	0	3.81	0.702	76.2
8	تراقب التدريسيات البرامج المتعلقة بإدارة الوقت لإجراء التغيرات اللازمة عليها.	9.5	52.4	31	7.1	0	3.64	0.755	72.8
	المؤشر الكلي	76.2%		17.84%		5.97%	3.9	0.766	78

2.4.5. وصف وتشخيص التوجه الريادي

يبين الجدول (5) بأن المؤشر الكلي لنسبة اتفاق التدريسيات المبحوثات بلغ (84.41%) ويؤكد شدة الاتفاق على عبارات هذه المتغير نسبة الاستجابة البالغة (82.72%)، وقد بلغت نسبة المبحوثات المحايدة (13.29%)، وبالمقابل كانت نسبة عدم الاتفاق قليلة والبالغة (2.19%)، وتحققت النتائج السابقة ضمن وسط حسابي (4.14) وانحراف معياري (0.725)، وحصلت العبارة (1) على أعلى نسبة اتفاق والبالغة (100%) وبوسط حسابي (4.52) وانحراف معياري (0.502) ويؤكد شدة الاتفاق العالية نسبة الاستجابة البالغة (90.4%)، وتشير النتيجة الأنفة بالأنزاع جميع التدريسيات في جامعة دهوك التقنية بأداء أعمالها، ومن جهة المقابلة فإن العبارة (2) حصلت على أقل نسبة اتفاق البالغة (69.1%) وبوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.820)، ويؤيد نتيجة الاتفاق الجيدة هذه نسبة الاستجابة التي بلغت (79%)، وتتعلق هذه العبارة بأستطاعة التدريسيات من إدارة الأعمال التقنية.

الجدول (5): وصف وتشخيص التوجه الريادي

ت	العبارة	اتفاق تماماً %	اتفاق %	محايد %	لا أتفق %	لا أتفق تماماً %	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة %
1	تمتلك التدريسيات القدرة على الاتصال بالآخرين.	31	52.4	16.7	0	0	4.14	0.679	82.8
2	تستطيع التدريسيات من إدارة الأعمال التقنية.	28.6	40.5	28.6	2.4	0	3.95	0.820	79
3	تعمل التدريسيات ضمن فرق العمل وأعضائها.	23.8	52.4	21.4	0	2.4	3.95	0.820	79
4	تقوم التدريسيات ببناء العلاقات والشبكات مع الآخرين.	19	52.4	19	4.8	4.8	3.76	0.977	75.2
5	يُمكن للتدريسيات من وضع الخطط والأهداف.	35.7	57.1	4.8	2.4	0	4.26	0.661	85.2
6	تمتلك التدريسيات القدرة على التفاوض مع الآخرين.	33.3	47.6	19	0	0	4.14	0.714	82.8
7	تتمكن التدريسيات من صناعة القرارات.	23.8	58.5	9.5	7.1	0	4.00	0.792	80
8	تستطيع التدريسيات من اتخاذ القرارات.	31	52.4	14.3	0	2.4	4.10	0.916	82
9	تلتزم التدريسيات بأداء أعمالها.	52.4	47.6	0	0	0	4.52	0.502	90.4
10	تراقب التدريسيات تفاصيل تأدية الأعمال.	42.9	52.4	4.8	0	0	4.38	0.579	87.6
11	تعمل التدريسيات على تحقيق الأبداع والمثابرة في أعمالها.	38.1	52.4	9.5	0	0	4.29	0.632	85.8
12	تتحمل التدريسيات المخاطر المتولدة من تأدية أعمالها.	26.2	61.9	11.9	0	0	4.14	0.604	82.8
	المؤشر الكلي	84.41%		13.29%		2.19%	4.14	0.725	82.72

3.4.5. وصف وتشخيص التقدم المهني

يُحدد الجدول (6) بأن نسبة الاتفاق الكلية على متغير المعتمد وفقاً لآراء المبحوثات بأنها متوسطة فقد بلغت (61.49%)، وبلغت نسبة التدريسيات التي كانت آرائها محايدة (20.63%)، ونسبة (17.87%) للمبحوثات التي لم تتفق معها، وكانت هذه النتائج ضمن وسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (0.993)، وبتأكيد من نسبة الاستجابة عليها البالغة (71.45%). وأحتلت عبارة (1) المرتبة الأولى في نسبة الاتفاق عليها والتي بلغت (80.9%) وبوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (0.835) ونسبة استجابة (79.6%)، وتتعلق هذه العبارة بتقريب الوظيفة الحالية للتدريسيات من أهدافهم المهنية في جامعة دهوك التقنية، أما العبارة (10) جاءت في المرتبة الأخيرة وبنسبة اتفاق ضعيفة جداً بحيث بلغت (23.8%) بوسط حسابي (2.50) وانحراف معياري (1.187) مما يعني بأن رواتب التدريسيات لا تزيد بشكل سريع في وظائفهم الجامعية.

الجدول (6): وصف وتشخيص التقدم المهني

ت	العبارة	اتفاق تماماً %	اتفاق %	محايد %	لا أتفق %	لا أتفق تماماً %	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة %
1	تقرب الوظيفة الحالية للتدريسيات من أهدافهم المهنية في الجامعة.	23.8	57.1	14.3	2.4	2.4	3.96	0.835	79.6
2	ترتبط الوظيفة الحالية للتدريسيات بأهدافهم وطموحاتهم المهنية.	19	52.4	19	7.1	2.4	3.79	0.919	75.8
3	تعد الوظائف الحالية للتدريسيات الأساس لأهدافهم المهنية.	19	50	21.4	7.1	2.4	3.76	0.926	75.2
4	تتيح الوظائف الحالية للتدريسيات فرص جيدة للتطوير.	23.8	40.5	28.6	4.8	2.4	3.79	0.945	75.8
5	تُسهّل الوظيفة الحالية للتدريسيات من تعلمها لمهارات جديدة متعلقة بالعمل.	26.2	38.1	21.4	11.9	2.4	3.74	1.054	74.8
6	تساعد الوظيفة الحالية للتدريسيات من التعرف على معارف جديدة متعلقة بالعمل.	26.2	47.6	19	7.1	0	3.93	0.861	78.6
7	تعمل الوظيفة الحالية للتدريسيات على إكتسابهم لخبرات كبيرة.	16.7	52.4	16.7	11.9	2.4	3.69	0.969	73.8
8	تُشعر التدريسيات بتعزيز وتحسن قدراتهم المهنية من تأديتها لوظائفها الحالية.	21.4	45.2	19	14.3	0	3.74	0.958	74.8
9	يتحسن وضع التدريسيات بشكل أسرع في وظائفهم الجامعية.	23.8	47.6	11.9	14.3	2.4	3.76	1.048	75.2

10	يزيد راتب التدريسيات بشكل سريع في وظائفهم الجامعية.	4.8	19	21.4	31	23.8	2.50	1.187	50
11	توجد العديد من الفرص التقدم المهني في الجامعة أمام التدريسيات.	7.1	26.2	26.2	31	9.5	2.90	1.115	58
12	32-تساعد الفرص المهنية من وصول التدريسيات إلى الموارد الجامعية بشكل أفضل.	9.5	40.5	28.6	11.9	9.5	3.29	1.104	65.8
المؤشر الكلي		%61.49		20.63	%17.87		3.57	0.993	71.45

6. اختبار الفرضيات

1.6. تأثير إدارة الوقت في التقدم المهني

أوضحت نتائج التحليل الإحصائي الواردة في الجدول (7) إلى امتلاك إدارة الوقت لتأثير معنوي في التقدم المهني للتدريسيات في المجتمع المبحوث، حيث بلغت قيمة المعنوية (0.001)، وهي أقل من مستوى الدلالة البحث المعتمد والبالغ (0.05)، مما يدل على دلالة إحصائية قوية لهذا التأثير، كما دعمت هذه النتيجة قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (15.803)، وهي أعلى من القيمة الجدولية البالغة (3.957) عند درجات حرية (1, 83)، مما يؤكد الأهمية الإحصائية لهذا التأثير، وأما من حيث القدرة التفسيرية، فقد أظهرت قيم معامل التحديد (R^2) أن إدارة الوقت يفسر (16.2 %) من التغير في التقدم التدريسيات المهني، وفيما يخص قيم الميل الحدي (β_1)، فقد بلغت (0.402) مما يشير إلى أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في مستوى إدارة الوقت تؤدي إلى زيادات واضحة في التقدم المهني للتدريسيات، وكذلك تشير نتائج معامل الثبات (β_0) إلى أن القيمة الأساسية للتقدم المهني في حال غياب إدارة الوقت لدى التدريسيات تبلغ (1.183).

جدول (7): تأثير إدارة الوقت على التقدم المهني

إدارة الوقت						المتغير المستقل المتغير المعتمد
مستوى المعنوية	F المحسوبة	F الجدولية	R^2	β_1	β_0	
0.001	15.803	3.957	0.162	0.402	1.183	التقدم المهني
df=(83,1), N=(84)						مستوى معنوية البحث (0.05)

2.6. تأثير إدارة الوقت في التوجه الريادي

تدل النتائج الواردة في الجدول (8) إلى وجود تأثير ذو دلالة معنوية عند مستوى (0.05) لإدارة الوقت على التوجه الريادي للتدريسيات في جامعة دهوك التقنية، وذلك لأن مستوى معنوية التحليل بلغ (0.001) وهي أقل بنسبة كبيرة عن مستوى معنوية البحث البالغة (0.05)، وفضلاً عن أن قيمة (F) المحسوبة البالغة (31.022) هي أكبر من قيمتها الجدولية (3.957) عند درجات حرية (1, 83)، وأظهر الجدول بأن قيمة معامل التحديد (R^2) أن إدارة الوقت للتدريسيات المبحوثات يفسر ما نسبته (27.4 %) من التغير والأنعكاس في توجههم الريادي، وتبين قيمة معامل الثبات (β_0) إلى أن قيمة التوجه الريادي للتدريسيات بلغت (1.493) عندما تكون قيمة إدارة الوقت للتدريسيات في جامعة دهوك التقنية صفراً، وأما فيما يخص بقيمة الميل الحدي (β_1) فقد بلغت (0.524) والذي تعني بأن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في مستوى إدارة الوقت إلى زيادات مباشرة وملموسة في توجه التدريسيات الريادي في الجامعة المبحوثة.

جدول (8): تأثير إدارة الوقت على التوجه الريادي

إدارة الوقت						المتغير المستقل المتغير المعتمد
مستوى المعنوية	F المحسوبة	F الجدولية	R^2	β_1	β_0	
0.001	31.022	3.957	0.274	0.524	1.493	التوجه الريادي
df=(83,1), N=(84)						مستوى معنوية البحث (0.05)

3.6. تأثير التوجه الريادي في التقدم المهني

يبين الجدول (9) بأن قيمة (F) المحسوبة تبلغ (41.491) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.957)، وأن مستوى المعنوية التأثير هي (0.001) هي أقل بكثير عن مستوى معنوية البحث البالغة (0.05) عند درجات حرية (1, 83)، وتشير قيمة معامل الثبات (β_0) بأن قيمة التقدم المهني تبلغ (0.485) عندما تكون قيمة التوجه الريادي لدى التدريسيات مساوية للصفر، وفي حين قيمة الميل الحدي (β_1) البالغة (0.580) مما تعني بأن كل زيادة في التوجه الريادي وبمقدار وحدة واحدة لدى التدريسيات في الجامعة المبحوثة تقابلها زيادة بمقدار (58 %) في قدراتهم على التقدم المهني، وفيما يتعلق بمعامل التحديد (R^2) الذي بلغ (0.336) مما يدل إلى أن (33.6 %) من التغير الحاصل على تقدم التدريسيات المهني يكون بسبب التوجه الريادي لديهم.

جدول (9): تأثير التوجه الريادي على التقدم المهني

التوجه الريادي						المتغير المستقل المتغير المعتمد
مستوى المعنوية	F المحسوبة	F الجدولية	R^2	β_1	β_0	
0.001	41.491	3.957	0.336	0.580	0.485	التقدم المهني
df=(83,1), N=(84)						مستوى معنوية البحث (0.05)

4.6. الدور الوسيط للتوجه الريادي في تأثير إدارة الوقت على التقدم المهني

تم اعتماد على طريقة (Baron & Kenny 1986) الأشهر لاختبار الدور الوسيط، إذ تُبين النتائج في الجدول (10) بأن مستوى المعنوية التأثير البالغ (0.202) هو أكبر من مستوى معنوية البحث البالغ (0.05) وبناكيد من قيمة (T) المحسوبة البالغة (1.287) والتي هي أصغر من قيمتها الجدولية (1.664)، وهذا يعني بأن تأثير إدارة الوقت في التقدم المهني قد تلاشى بوجود التوجه الريادي الذي كانت مستوى معنوي تأثيرها البالغ (0.000) في التقدم المهني وهي أقل من (0.05) وقيمة (T) المحسوبة البالغة (4.834) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند درجات حرية (2، 81)، مما يعني بأن التوجه الريادي يُعد كمتغير وسيط كلي في تأثير إدارة الوقت على التقدم المهني للتدريسيات في جامعة دهوك التقنية.

جدول (10): تأثير إدارة الوقت على التقدم المهني من خلال التوجه الريادي

التقدم المهني						المتغير المعتمد
مستوى المعنوية	T المحسوبة	T الجدولية	R ²	β ₁	β ₀	المتغير المستقلة
0.202	1.287	1.664	0.349	0.135	0.206	إدارة الوقت
0.000	4.834			0.509	0.860	التوجه الريادي
df=(81,2), N=(84)						مستوى معنوية البحث (0.05)،

7. مناقشة النتائج

تشير نتائج إلى ضعف أملاك التدريسيات في جامعة دهوك التقنية إلى الألقاب العلمية العالية بالرغم من وجود نسبة جيدة من التدريسيات الشابة التي تمتلك الحماس لتأدية أعمالها والسعي وراء التقدم المهني، وكما تفقد نتائج الوصف إلى إمكانية القول بوجود نسبة لا يستهان بها من التدريسيات ترى أن تقدمها المهني في جامعة دهوك التقنية ليست بشكل مرضٍ فقد يكون بسبب الأزمة المالية التي أدت إلى توقف منح الترفيعات والعلاوات مع العلم وجود أكثر من ثلاثة أرباع التدريسيات المستجيبية في الجامعة المبحوثة تقوم بالتخطيط والتنظيم والتوجيه والمراقبة للوقت الذي تقضيه في مسيرتها المهنية وانتقالها المستمر إلى منصب أو درجة وظيفية أعلى من الحالية بحيث تتميز عنها بالمسؤوليات والمهارات والأمتيازات مما تقود إلى تحقيق أهدافهم وأهداف جامعتهم، فضلاً عن إمتلاكها للمهارات التكنولوجية وإدارة الأعمال والريادي الشخصية، وبذلك يمكن الإجابة على السؤال البحثي الأول بأن التدريسيات في جامعة دهوك التقنية تمتلك مهارات إدارة للوقت والتوجه الريادي والتقدم المهني، وللإجابة على السؤال الثاني للبحث فإن نتائج تشخيص علاقات التأثير أظهرت وجود تأثير لإدارة الوقت في كلاً من التوجه الريادي والتقدم المهني، كما يؤثر التوجه الريادي في التقدم المهني، مما يعني بأن قيام التدريسيات في الجامعة المبحوثة بإدارة وقتهم يؤثر إيجابياً على توجههم الريادي وتحقيقهم للتقدم المهني، ومن جهة أخرى فإن أملاكهم للتوجه الريادي يساعدهم في تقدمهم المهني، وأما الإجابة على السؤال البحثي الثالث المتمثل بتحديد الدور الوسيط للتوجه الريادي في علاقة بين إدارة الوقت والتقدم المهني للتدريسيات في جامعة دهوك التقنية، فإن نتائج أشارت إلى أن التوجه الريادي يلعب دور متغير وسيط كلي بين إدارة الوقت والتقدم المهني لأنه يحمل التأثير الكلي لإدارة الوقت إلى التقدم المهني بحسب آراء التدريسيات في الجامعة المبحوثة.

8. الاستنتاجات

1. يتطلب من التدريسيات في جامعة دهوك التقنية لتحقيق التقدم المهني أن تبحث وتجد الأسلوب الأمثل لإدارة وقتها وتزير توجهها الريادي.
2. ثبت وجود مشكلة البحث المتمثلة بضعف تقدم المرأة في جامعة دهوك التقنية وذلك بالاستناد على نسبة اللقاب العلمية والمؤهل الأكاديمي الضعيفة للتدريسيات.
3. أغلب التدريسيات في جامعة دهوك التقنية هم من الكفاءات الشابة وبمؤهل أكاديمي ماجستير التي تتمتع بالحماس لأداء مهنتهم التدريسية في القطاع التعليم العالي، وفي المقابل أكثرهم لا تمتلك ألقاب علمية عالية بالرغم من أملاكها لسنوات خدمة جامعية، وكما توجد نسبة تصل إلى ثلث المبحوثات من الذين لم يشاركوا في أي دورة تدريبية أو شاركوا في واحدة فقط.
4. الوقت هو عاملاً مهماً وحيوياً [13]، وعليه يمكن الاستنتاج بأن التدريسيات في الجامعة المبحوثة تقوم بإدارة وقتها، لأنها تدرك الأهداف الرئيسية والثانوية من تنفيذها للأعمال، وتقوم بإعداد دليل تحديد الوقت المخصص والمطلوب بوضوح لتنفيذ أعمالها كافة ومواءمتها مع الخطط التي تضعها مما يمكنها من استكشاف نقاط القوة والضعف في سلوكها، وأستخلاص الأخطاء المسببة لصياع وقتها.
5. تمتلك التدريسيات لنوايا وحالة ذهنية تقود أهتماماتها وسلوكها نحو الأبداع والأبتكار في إدارة الوقت والمجازفة بتحمل المخاطر وأتخاذ الإجراءات المسبقة لأستغلال الفرص التقدم المهني في الجامعة، وكما تمتلك قدرة الاتصال بالآخرين وعملها ضمن فرق العمل وأعضائها فضلاً عن بنائها لعلاقات وشبكات معهم لأنها تستطيع إدارة الأعمال التقنية.
6. لدى التدريسيات مهارة إدارة الأعمال التي تمكنها من وضع الخطط والأهداف والتفاوض مع الآخرين وصناعتها وأتخاذها للقرارات المتعلقة بأداء أعمالها، وكما تتوفر الريادة الشخصية لديها بحيث تمكنها من الالتزام بأداء أعمالها ومراقبتها لتفاصيله، وتحقيق الأبداع والمثابرة، وتقريبها بشكل جيد من أهداف المهنية في جامعة دهوك التقنية، لأنها تربطهم بأهدافهم وطموحاتهم والمهنية وتساعدهم بالتعرف على معارف جديدة متعلقة بالعمل.
7. يلاحظ الاتفاق المتوسط للتدريسيات على أن وظائفها الحالية هي الأساس لأهدافهم المهنية وتتيح لهم فرص جيدة للتطوير لأنها تسهل من تعلمها لمهارات جديدة متعلقة بالعمل وإكتسابها لخبرات كبيرة مما يشعرها بتعزيز وتحسن قدراتهم المهنية عند تأديتها

لوظائفها الحالية، وبالمقابل نرى الاتفاق الضعيف لأرائهم على زيادة رواتبها بشكل سريع في وظائفها الحالية ووجود فرص عديدة أمامها للتقدم المهني في جامعتها، والتي تساعد بوصولها إلى الموارد الجامعية بشكل أفضل.

8. تتحمل الموارد البشرية مسؤولية التقدم المهني وبذل الجهود اللازمة لتحقيقها، وعليه فإن زيادة قدرات التقدم المهني للتدريسيات في الجامعة المبحوثة وتحديد هدف المهني بدقة والاستفادة من الفرص المهنية مرتبط بتعزيز قدراتهم على إدارة الوقت والتوجه الريادي وما يتضمنه من مهارات سواء كانت تكنولوجية أو إدارة الأعمال أو الريادة الشخصية.

9. التوصيات

يلعب التوجه الريادي دوراً رئيساً في تحسين النتائج المتحققة [7]، وفي نفس السياق فإن النتائج التي توصل إليها البحث حددت التوجه الريادي بأنه متغيراً وسيطاً كلياً بين إدارة الوقت للتدريسيات وتحقيقهم للتقدم المهني في جامعة دهوك التقنية، لذلك يقترح الباحث الآتي:

1. ضرورة حث الجامعة المبحوثة للتدريسيات بتقوية أساسهم العلمي من خلال تقديم مغريات كثيرة لهم للمشاركة في دورات تدريبية أو الالتحاق ببرامج للحصول على المؤهلات الأكاديمية كالدكتوراه أو إجراء البحوث الأكاديمية التي تمكنها من تعزيز ألقابها العلمية.
2. وفقاً لـ [13] من المهم جداً إدارة الوقت، وأن أفضل طريقة هي تحديد أولويات المهام لكي لا تكون عبئاً ثقیلاً، لذلك فإن تحقيق التدريسيات للتقدم المهني في جامعة دهوك التقنية يتطلب منها زيادة أهتمامها بتشخيص الأنشطة المسببة لهدر وقتها، وكما لا بد منها أن تراقب البرامج المتعلقة بإدارة الوقت لإجراء التغييرات اللازمة عليها.
3. يجب على الجامعات تهيئة بيئة أكاديمية وأخذ الإجراءات التي تمكن من النجاح وضمان الوصول العادل إلى فرص التقدم المهني ومعالجة المواقف السلبية المؤثرة عليها [23]، لذلك فإن تشجيع التدريسيات على التقدم المهني في الجامعة المبحوثة يحتاج إلى زيادة رواتبهم من خلال فتح العلاوات والترفيعات التي تم إيقافها منذ مدة طويلة، وإتاحة فرص التقدم أمامها وتزويدهم بالمعلومات الضرورية عنها، مما يمكنها من الوصول إلى الموارد الجامعية بشكل أفضل.
4. ضمان تحقيق الجامعات للتميز الأكاديمي يتم من خلال إيلاء الأهتمام الكافي بإدارة الوقت، وهذا يمكن اعتبارها من الفنون الضرورية الواجب تعلمها وتدريبها للموارد البشرية [16]، [10]، وعليه يفترض من التدريسيات لإدارة وقتهم بكفاءة وأنعكاسه على تحسين قدرتهم على التقدم المهني في الجامعة المبحوثة أن تعزز من قدراتها التكنولوجية بما يضمن قدرتها على العمل والاتصال وبناء العلاقات مع الفريق وأعضائه والتفاوض مع الآخرين وإدارة أعمالهم التقنية بما يمكنها من وضعها للخطط والأهداف وتحسين من أمكانيتها على صنع واتخاذ القرارات والتزامها بأداء أعمالها لأنها تراقب جميع تفاصيل المتعلقة بها والعمل على تحقيق الأبداع والمثابرة وتحملها للمخاطر المتولدة منه.
5. يجب على التدريسيات القيام بإدراك أهدافها الرئيسية والثانوية وتحديد الوقت المخصص لتنفيذ أعمالها وتناسبه مع الخطط الموضوعية، وتشخيصها للعوامل المسببة لهدر وقتها والاستفادة منها، ماهي نقاط قوتها وضعفها، وإعدادها لدليل البرامج اليومية ومراقبة إجراءات التغييرات اللازمة مما يساعد على زيادة قدراتها على التقدم المهني في جامعة دهوك التقنية.
6. تعزيز مهارات الريادية لدى التدريسيات يتطلب ضرورة قيام الجامعة المبحوثة بتشجيعهم على أخذ المفاهيم والمبادرات الجديدة القابلة للتنفيذ بنظر الاعتبار مع مراعاة للمخاطر المتولدة منها، وذلك لتعزيز تأثير إدارة الوقت على تقدمهم المهني فيها.
7. يتطلب من التدريسيات لتحقيق التقدم المهني أن تقوم جامعة دهوك التقنية بتقوية التفكير الأبداعي لديهم من خلال الأستثمار في توجههم الريادي وتبني مجموعات العصف الذهني التي تمكنها من توقع التغييرات وتعزيز أمكانيتها بحل المشاكل والقيود التقليدية التي تعرقل تقدمها المهني، وهذا يتوافق [2].

10. مواد تكميلية

(لا يوجد).

11. مساهمات المؤلفين

جيمس يوحنا عوديش : قام بتوليد فكرة البحث وتصميمه كاملاً أبتداءً من البحث عن المصادر وكتابة واختبار نتائجه وتفسيرها.

12. التمويل

(لا يوجد).

13. بيان توافر البيانات

تم الحصول على البيانات المعتمدة في الإطار النظري من خلال الأعتداد على (ResearchGate) في الحصول على المصادر المتعلقة بمتغيرات البحث المتمثلة بـ (إدارة الوقت، التوجه الريادي، والتقدم المهني)، بالمقابل تم الحصول على البيانات اللازمة للتحليل الإحصائي للبحث عن طريق أستمارة الأستبانة الألكترونية الموزعة على التدريسيات في جامعة دهوك التقنية، حيث تم الأعتداد على عدد من المصادر المتمثلة بـ [8]، [14]، [29]، في صياغة أسئلتها.

14. الشكر والتقدير

أشكر إدارة جامعة دهوك التقنية وخاصة جميع التدريسيات فيها.

15. تضارب المصالح

يُعلن الباحث عدم تضارب مصالح المتعلقة بالبحث الحالي مع أي جهة.

16. إعلان استعمال الذكاء الاصطناعي التوليدي (AI)

أثناء إعداد هذا العمل، لم يتم استعمال المؤلفون لأي برنامج ذكاء اصطناعي أو برنامج ترجمة، راجع المؤلفون المحتوى وحرروه حسب الحاجة، ويتحملون المسؤولية الكاملة عن محتوى المنشور.

References

- [1] Edigide, S. N., Adomi, E. E., & Umukoro, G. (2024). Workload and career advancement of librarians in academic libraries in Delta State, Nigeria. *Library and Information Perspectives and Research*, 6(2), 16–23. <http://doi.org/10.47524/lipr.v6i2.17>
- [2] Panjaitan, M., Simatupang, S., Silalahi, M., Julyanthry, J., & Simanjuntak, M. D. (2025). Determinants of career development on employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1599–1608. <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/3180>
- [3] Mardianty, D., & Sari, A. J. (2025). The effect of career development and work motivation on employee performance transportation agency. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(4), 2245–2256. <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/3269>
- [4] Al-Jawali, Z.B.k. (2019). The impact of identifying career advancement opportunities on organizational justice. *Scientific Journal of Business and Environmental Studies*, 10(1), 432–459. https://journals.ekb.eg/article_50433.html
- [5] Anwer, B. (2025). Breaking barriers: Exploring gender and sector disparities in professional development and career advancement. *Journal of Women Empowerment and Studies*, 5(1), 34–46. <https://doi.org/10.55529/jwes.51.34.46>
- [6] Nweke, E. O., & Osakwe, M.-A. (2024). Time management and effective teaching in senior public secondary schools in River State. *Afropolitan Journals*, 15(1), 203–224. <https://doi.org/10.62154/78dc6a88>
- [7] Hormiga, E., De Saà-Pérez, P., Diaz-Diaz, N. L., Ballesteros-Rodríguez, J. L., & Aguiar-Diaz, I. (2017). The influence of entrepreneurial orientation on the performance of academic research groups: The mediating role of knowledge sharing. *The Journal of Technology Transfer*, 42, 10–32. <https://doi.org/10.1007/s10961-015-9463-2>
- [8] Al-Ghamdi, S.M.A., & Taibah, H.A., (2024), The role of entrepreneurial orientation of educational administrative leaders on the continuous improvement of institutional performance, *Arab Journal of Administration*, 44(1), 221-236. <https://doi.org/10.21608/aja.2023.218469.1472>
- [9] Saputri, M., Yarni, L., Putra, D. P., & Syawaluddin. (2024). Students academic procrastination: The effects of time management. *BICC Proceeding*, 2, 82–90. <https://biccproceedings.org/index.php/bicc/article/view/109/50>
- [10] Nigussie, T. (2019). The effect of time management practice on the academic achievement. *European Journal of Business and Management*, 11(4), 43–50. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/46420>
- [11] Abdul Baqi, A. (2017), Time management -obstacles and solutions. *Journal of the Research Unit in Human Resources Development and Management*, 8(2), 62-78. <https://search.emarefa.net/detail/BIM-859869>
- [12] Dogan, R. R., Oksoy, G., Almaci, S., Demir, S., & Tabuk, M. E. (2024). The relationship between youth perception of social support in physical activities and leisure time management attitude. *International Journal of Sport Culture and Science*, 12(2), 112–125. <https://dergipark.org.tr/en/pub/intjscs/issue/85547/1394624>
- [13] Chaudhari, T. (2022). Time management essentials and importance. *International Journal of Commerce and Management Research*, 8(5), 6–8. <https://www.managejournal.com/archives/2022/vol8/issue5>
- [14] Şahin, C. Y. (2020). The relationships between time management skill and activity participation among METU members. (Master's thesis), Department of Physical Education and Sport, Middle East Technical University. Ankara, Turkey
- [15] Osin, E., & Boniwell, I. (2024). Positive time use: A missing link between time perspective, time management, and well-being. *Frontiers in Psychology*, 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1087932>
- [16] Khan, M. J., & Ashraf, A. (2020). The effect of time management on the academic performance of students in the higher educational institutions of Islamabad. *International Review of Management and Business Research*, 9(3), 202–211. https://irmbrjournal.com/paper_details.php?id=946
- [17] Alzahrani, F.M., & Issaoui, F. (2025), The impact of entrepreneurial orientation of business organizations on sustainable strategic success, *Arab Journal for Scientific Publishing*, 8(78), 236–265. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v13-i11/19430>
- [18] Ebrahim, M.E.A.E. (2024), The impact of entrepreneurial orientation on organizational success, *Journal of the Higher Institute for Qualitative Studies*, 4(14), 1403-1462. <https://search.mandumah.com/Record/1514411>
- [19] Wales, W. J., Kraus, S., Filser, M., Stöckmann, C., & Govin, J. G. (2021). The status quo of research on entrepreneurial orientation: Conversational landmarks and theoretical scaffolding. *Journal of Business Research*, 128, 564–577. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.11.036>
- [20] Nuryakin. (2025). Trend in the literature review of entrepreneurial orientation: A bibliometric analysis. *Studies in Business and Economics*, 20(1), 163–179. <https://doi.org/10.2478/sbe-2025-0009>

- [21] Hahn, D., Civera, A., & Cavallo, A. (2025). Employees' entrepreneurial orientation in response to exogenous crises: The contingent role of entrepreneurial exposure. *The Journal of Technology Transfer*, 1–31. <https://doi.org/10.1007/s10961-025-10202-0>
- [22] Foroozanfar, M. H., Wang, W., Rehman, S. U., & Zaid, S. H. A. (2025). Investigating strategic control, independence of managers, organizational policies and subjective career advancement in tourism organizations. *Industrial and Commercial Training*, 57(3), 259–273. <https://doi.org/10.1108/ICT-07-2023-0055>
- [23] Mahreen, A., Deng, F., & Ali, Z. (2025). It is never too late: Understanding career shocks–career development nexus from affective events theory. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1–26. <https://doi.org/10.1007/s10775-025-09744-4>
- [24] Al- Dabaa, W.S.A., Sobh, N.M.A., & Al-Nashili, D.H.A.M. (2025), The moderating role of the positive breaking of the organization rules in the relationship between the beliefs of the glass ceiling and women's career advancement, *Scientific Journal for Financial and Commercial Studies and Research*, 6(2), 522-572. <https://search.emarefa.net/detail/BIM-1736413>
- [25] Nor, N. F. M., Ismail, S. R., & Rashid, N. A. (2024). Factors influencing the career advancement of Malaysian women homepreneurs on the TikTok platform. *Information Management and Business Review*, 16(3S(a)), 991–998. [https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3S\(I\)a.4187](https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3S(I)a.4187)
- [26] Cheng, T. (2025). The impact of professional education programs on career development. *Higher Education Evaluation and Development*, 1–14. <https://doi.org/10.1108/HEED-10-2024-0046>
- [27] Omer, Y. (2024). Impact of gender stereotypes on career advancement in STEM fields in Tanzania. *International Journal of Gender Studies*, 9(3), 54–64. <https://doi.org/10.47604/ijgs.2880>
- [28] Mishra, A. M., Arora, R., & Ahmad, S. (2025). The impact of training and development on career advancement: A study on aviation sector in India. In *Hybrid Intelligent Systems: Real World Applications* (Vol. 5). Springer Nature Switzerland. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-78931-1>
- [29] Liu, J., Yang, J., Liu, Y., Yang, Y., & Zhang, H. F. (2015). A modified career growth scale for Chinese nurses: Validity and reliability. *International Journal of Nursing Sciences*, 2(1), 80–85. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2015.01.008>

المصادر

- [1] إدبيدي، س. ن.، أومى، إي. إي.، وأوموكورو، ج. (2024). عبء العمل والتقدم الوظيفي لأنماء المكتبات في المكتبات الأكاديمية في ولاية دلتا؛ نيجيريا. *مجلة آفاق وبحوث المكتبات والمعلومات* 6(2)، 16-23. <http://doi.org/10.47524/lipr.v6i2.17>
- [2] بانجايان، م.، سيمانبانغ، س.، سيلالاهي، م.، جوليانثري، ج.، وسيمانجونتا، م. د. (2025). محددات التطوير الوظيفي وأثرها على أداء الموظفين. *المجلة العلمية للإدارة*، 13(3)، 1599–1608. <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/3180>
- [3] ماردينيتي، د.، وساري، أ. ج. (2025). أثر التطوير الوظيفي ودافعية العمل على أداء الموظفين في وكالة النقل. *المجلة العلمية للإدارة*، 13(4)، 2245–2256. <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/3269>
- [4] الجوالي، زياد بكر خضر. (2019). أثر تحديد فرص التقدم الوظيفي على العدالة التنظيمية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 10(1)، 432–459. https://journals.ekb.eg/article_50433.html
- [5] أنور، ب. (2025). كسر الحواجز: استكشاف الفوارق بين الجنسين والقطاعات في التطوير المهني والتقدم الوظيفي. *مجلة تمكين المرأة ودراساتها*. 5(1)، 34–46. <https://doi.org/10.55529/jwes.51.34.46>
- [6] نوبكي، إي. أ.، وأوساكو، م. أ. (2024). إدارة الوقت والتدريس الفعال في المدارس الثانوية الحكومية العليا في ولاية ريفرز. *المجلات الأفرو-بوليتانية*. 15(1)، 203–224. <https://doi.org/10.62154/78dc6a88>
- [7] هورميغا، إي.، دي سابينريز، ب.، دياز-دياز، ن. ل.، باليستيروس-رودريغيز، ج. ل.، وأغيار-دياز، إي. (2017). تأثير التوجه الريادي على أداء مجموعات البحث الأكاديمية: الدور الوسيط لمشاركة المعرفة. *مجلة نقل التكنولوجيا*، 42، 10-32. <https://doi.org/10.1007/s10961-015-9463-2>
- [8] الغامدي، سعيد محمد عبدالله وطيبه، حسن بن عبدالقادر. (2024). دور التوجه الريادي للقيادات الإدارية التعليمية في التحسين المستمر للأداء المؤسسي. *المجلة العربية للإدارة*، 44(1)، 221-236. <https://doi.org/10.21608/aja.2023.218469.1472>
- [9] سابوتري، م.، يارني، ل.، بوترا، د. ب.، وسياوودين. (2024). التسويق الأكاديمي لدى الطلاب: آثار إدارة الوقت. *سلسلة مؤتمرات BICC*، 10، 90-82. <https://biccproceedings.org/index.php/bicc/article/view/109/50>
- [10] إنغوسي، ت. (2019). أثر ممارسة إدارة الوقت على التحصيل الأكاديمي. *المجلة الأوروبية للأعمال والإدارة*، 11(4)، 43-50. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/46420>
- [11] عبدالباقى، عجيات. (2017). إدارة الوقت - المعوقات والحلول. *مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية*، 8(2)، 62-78. <https://search.emarefa.net/detail/BIM-859869>
- [12] دوغان، ر. ر.، أوكسوي، ج.، الماسي، س.، ديمير، س.، وتابوك، م. إ. (2024). العلاقة بين إدراك الشباب للدعم الاجتماعي في الأنشطة البدنية واتجاهات إدارة وقت الفراغ. *المجلة الدولية لثقافة الرياضة والعلوم*، 12(2)، 112–125. <https://dergipark.org.tr/en/pub/intjcs/issue/85547/1394624>
- [13] تشودھاري، ت. (2022). أساسيات إدارة الوقت وأهميتها. *المجلة الدولية لبحوث التجارة والإدارة*، 8(5)، 6–8. <https://journals.indexcopernicus.com/search/article?articleId=3682912>
- [14] إنشاهين، س. ي. (2020). العلاقات بين مهارة إدارة الوقت والمشاركة في الأنشطة بين أعضاء جامعة الشرق الأوسط التقنية. (رسالة ماجستير)، جامعة الشرق الأوسط التقنية، أنقرة، تركيا.
- [15] أوسين، إي.، وبونويل، أي. (2024). الاستخدام الإيجابي للوقت: الحلقة المفقودة بين منظور الوقت وإدارة الوقت والرفاهية. *مجلة حدود في علم النفس*، 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1087932>

- [16] خان، م. ج.، وأشرف، أ. (2020). أثر إدارة الوقت على الأداء الأكاديمي للطلاب في مؤسسات التعليم العالي في إسلام آباد. المجلة الدولية لمراجعة الإدارة وبحوث الأعمال، (3)9، 211-202. https://irmbrjournal.com/paper_details.php?id=946
- [17] الزهراني، فيصل محمد وعيساوي، فخري عبدالسلام. (2025). أثر التوجه الريادي لمنظمات الأعمال على النجاح الاستراتيجي المستدام. المجلة العربية للنشر العلمي، (78)8، 265-236. <https://search.mandumah.com/Record/1568868>
- [18] إبراهيم، مروة إبراهيم عبدالمصعب. (2024). أثر التوجه الريادي في النجاح التنظيمي. مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية، (14)4، 1403-1462. <https://doi.org/10.21608/hiss.2024.308916.1396>
- [19] أوليز، و. ج.، كراوس، س.، فيلسر، م.، ستوكمان، س.، وغوفين، ج. ج. (2021). الوضع الراهن للبحوث المتعلقة بالتوجه الريادي: المعالم الحوارية والسياقات النظرية. مجلة بحوث الأعمال، 128، 564-577. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.11.036>
- [20] نورياكين. (2025). اتجاهات مراجعة الأدبيات الخاصة بالتوجه الريادي: تحليل بيبليومتري. دراسات في الاقتصاد والأعمال، (1)20، 163-179. <https://doi.org/10.2478/sbe-2025-0009>
- [21] هان، د.، سيفيرا، أ.، وكافالو، أ. (2025). التوجه الريادي للموظفين استجابةً للأزمات الخارجية: الدور المشروط للتعرض الريادي. مجلة نقل التكنولوجيا، 31-1. <https://doi.org/10.1007/s10961-025-10202-0>
- [22] فروزانفار، م. ه.، وانغ، و.، رحمن، س. ع.، وزيد، س. ه. أ. (2025). استقصاء الرقابة الاستراتيجية، واستقلالية المديرين، والسياسات التنظيمية، والتقدم الوظيفي الذاتي في المنظمات السياحية. التدريب الصناعي والتجاري، (3)57، 273-259. <https://doi.org/10.1108/ICT-07-2023-0055>
- [23] مهريين، أ.، دينغ، ف.، وعلي، ز. (2025). فهم العلاقة بين الصدمات الوظيفية والتطوير الوظيفي. المجلة الدولية للتوجيه التربوي والمهني، 1-26. <https://doi.org/10.1007/s10775-025-09744-4>
- [24] الضبع، ولاء صبري عبدالباقى، صبح، نوال محمود النادي، والنشيلي، دنيا حلمي عباس محمد. (2025). الدور المعدل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين معتقدات السقف الزجاجي والتقدم الوظيفي للمرأة. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجاري، (2)6، 522-572. <https://doi.org/10.21608/cfdj.2025.369460.2213>
- [25] نور، ن. ف. م.، إسماعيل، س. ر.، وراشد، ن. أ. (2024). العوامل المؤثرة على التقدم الوظيفي لرائدات الأعمال المنزليات الماليزيات على منصة تيك توك. مراجعة إدارة المعلومات والأعمال، (3S)16، 998-991. [https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3S\(I\)a.4187](https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3S(I)a.4187)
- [26] تشينغ، ت. (2025). أثر برامج التعليم المهني على التطوير الوظيفي. تقييم وتطوير التعليم العالي، 14-1. <https://doi.org/10.1108/HEED-10-2024-0046>
- [27] عمر، ي. (2024). أثر الصور النمطية النوعية (الجندرية) على التقدم الوظيفي في مجالات STEM في تنزانيا. المجلة الدولية لدراسات النوع الاجتماعي، (3)9، 64-54. <https://doi.org/10.47604/ijgs.2880>
- [28] ميشرا، أ. م.، أرورا، ر.، وأحمد، س. (2025). أثر التدريب والتطوير على التقدم الوظيفي: دراسة على قطاع الطيران في الهند، في كتاب الأنظمة الذكية الهجينة: تطبيقات العالم الحقيقي (المجلد 5). سبرينغر نيشر سويسرا. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-78931-1>
- [29] ليو، ج.، يانغ، ج.، ليو، ي.، يانغ، ي.، وفوجانغ، ه. (2015). مقياس معدل للنمو الوظيفي للممرضات الصينيات: الصدق والثبات. المجلة الدولية لعلوم التمريض، (1)2، 85-80. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2015.01.008>

<https://doi.org/10.31272/jae.i153.1582><https://admics.uomustansiriyah.edu.iq>

P-ISSN: 1813-6729 E-ISSN: 2707-1359

JAE

OPEN ACCESS

The Impact of Time Management on Career Advancement through the Mediating Role of Entrepreneurial Orientation: A field study to the Sample of Female Teachers Opinions at Duhok Polytechnic University

James Yohana Odeesh



Dept. of Business Administration Techniques, Technical College of Administration, Duhok Polytechnic University, Duhok, Iraq.

Article Information

Article History:

Received: 08 / 03 / 2026

Revised: 16 / 05 / 2026

Accepted : 10 / 08 / 2026

Available Online: 01 / 09 / 2026

Pages no : 01 – 13

Keywords:

Time Management, Entrepreneurial Orientation, Career Advancement, Female Teachers at Duhok Polytechnic University.

Correspondence:

Researcher name:

James Yohana Odeesh

Email: james.odeesh@dpu.edu.krd

Abstract

Female staff in organizations face significant challenges to their professional advancement, therefore, time management and entrepreneurial orientation are important and influential in all fields. The research aims to discover, discuss, and reach a deep understanding to the nature of the time management impact on achieving professional advancement and the use of entrepreneurial orientation as an intervening variable, the research followed a descriptive analytical approach to the primary data, inferring the opinions of female teaching staff working at Duhok Technical University, collected through an electronic questionnaire. (136) questionnaires were distributed and (84) valid questionnaires were returned for analysis. The research adopted a number of methods in the SPSS V27 program to analyze the data, the research scientific mission includes clarifying and applying the knowledge we obtain from the research results in enhancing or improving certain situations such as career advancement, which helps the research reach a set of conclusions, the most important of which is that time management has a significant impact on the female teachers' achievement of career advancement, in addition the entrepreneurial orientation as a total mediating variable in this influence relationship, and the most important recommendation is the importance of female teachers' attention to time management, in addition to their entrepreneurial orientation, which helps them achieve career advancement at Duhok Polytechnic University.