



قضايا بحثية 1

MGM811

التكليف السادس

عبدالعزیز بن مصلح الحربي

242000925

## العنوان

أثر إدارة الوقت على أداء الموظفين في البلديات  
(دراسة ميدانية على موظفي بلدية إربد الكبرى / المملكة الأردنية الهاشمية)

ديسمبر 2023

العنوان واضح ويوجد فيه متغير مستقل وهو أثر إدارة الوقت والمتغير التابع أداء الموظفين

ومجال التطبيق واضح وهو موظفي بلدية إربد الكبرى | المملكة الأردنية الهاشمية |

## المقدمة

- من الاطلاع على المقدمة وقراءتها ومن جهة أخرى فإن الباحث يسعى لتشجيع القارئ على قراءة البحث، من خلال الأسلوب الشيق والكلمات المفهومة والجمل المترابطة.

### - المقدمة:

تقوم البلديات بتوفير الخدمات والمرافق المختلفة بهدف تنمية وتطوير المجتمعات المحلية، حيث كان دور البلديات الإشراف على أعمال الانشاءات والبنية التحتية والنقل والمرور والمياه والأسواق. وتتنوع البلديات في الأردن بشكل كبير، من حيث المساحة وعدد السكان وغيرهما من المعايير، وتقسم البلديات في الأردن إلى ثلاث فئات رئيسية، وهي بلديات الفئة الأولى مثل بلدية إربد الكبرى، إضافة لذلك هناك بلديات الفئة الثانية، وكما تأتي بلديات الفئة الثالثة لتمثل أصغر البلديات من ناحية المساحة والسكان.

وبالحديث عن بلدية إربد الكبرى فهي من البلديات ذات الفئة الأولى والتي تضم عدد من المناطق وهي: (الحصن وشطنا، كتم، النعيمة، حوار، بشرى، سال، المغير، حكما، مرو، علعال، بيت رأس، كفر جابر، فوعرا، تقبل وأم الجدايل، الصريح، أيدون، وحر)، إضافة إلى مناطق بلدية إربد الأصيلة وهي: (البارحة، الرابية، النزهة، الهاشمية، الروضة، النصر، والمنارة)، وبجميع هذه المناطق أصبحت إربد تعرف بإربد الكبرى.

ومن هنا برز أهمية إدارة الوقت وبالذات في البلديات لتقديم الخدمات المتوقعة منها من قبل المستفيدين من هذه الخدمات كل حسب منطقته نظير الضرائب المدفوعة لقاء الحصول على هذه الخدمات، حيث تعتبر عملية وموضوع إدارة الوقت من العمليات والمواضيع الهامة لتحقيق درجات عالية من الفعالية التنظيمية، وذلك من خلال الاستخدام الرشيد والفعال للوقت المتاح في العمل.

# مشكلة الدراسة

## - مشكلة وأسئلة الدراسة:

يعتبر الوقت من الأولويات والاهتمامات للمنظمات العامة والخاصة على السواء في الأردن، وبالتالي لا يمكن للمنظمات والمجتمعات أن تسعى لإدارة الوقت وتبقي عليها إذا لم يكن لديها فلسفة راسخة تشجع على الإنجاز والأداء المطلوب وثقافة التأقلم مع البيئة الخارجية وعواملها والتي تمتاز بسرعة التغير، وعلى الرغم من أن إدارة الوقت تحظى باهتمام كبير وتعتبر من مقومات استمرار وبقاء ونمو ونجاح المنظمات إلا أنه يوجد بعض القصور تجاه تلك الجوانب الخاصة بإدارة الوقت وأثرها على أداء الموظفين.

واستناداً لما تقدم فإن مشكلة الدراسة تمثلت في السؤال الرئيس التالي:

ما هو أثر إدارة الوقت بأبعاده (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت، والرقابة على الوقت) على أداء الموظفين بأبعاده (بيئة العمل، الرضا الوظيفي، والحوافز) في البلديات؟

وينبثق عنه الأسئلة الفرعية التالية:

السؤال الفرعي الأول: هل يوجد أثر لتخطيط الوقت على أداء الموظفين بأبعاده مجتمعة في البلديات؟

السؤال الفرعي الثاني: هل يوجد أثر لتنظيم الوقت على أداء الموظفين بأبعاده مجتمعة في البلديات؟

السؤال الفرعي الثالث: هل يوجد دور أثر لتوجيه الوقت على أداء الموظفين بأبعاده مجتمعة في البلديات؟

السؤال الفرعي الرابع: هل يوجد تأثير للرقابة على الوقت على أداء الموظفين بأبعاده مجتمعة في البلديات؟

- من خلال الاطلاع على مشكلة الدراسة استطاع الباحث ان إيجاد وتحديد التساؤل الرئيسي ما هو أثر الوقت بأبعاده على أداء الموظفين بأبعاده في البلديات؟

# أهمية الدراسة

- الدراسة التي عملها الباحث اكتسبت أهمية كبيرة وذلك من الناحية النظرية والعملية.

## أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة من خلال محورين أساسيين هما:

1- الأهمية النظرية: أنها من الدراسات الحديثة التي تقوم بدراسة إدارة الوقت على أداء الموظفين كدراسة تطبيقية على موظفي بلدية إربد الكبرى.

- إمكانية الاستفادة من الأدبيات النظرية لهذه الدراسة في القاء الضوء على أهمية وفوائد إدارة الوقت بشكل عام وفي بلدية إربد الكبرى في الاردن بشكل خاص.

2- الأهمية العملية: تركز الدراسة من خلال الدراسة الميدانية على ابراز أهمية إدارة الوقت والتعرف على أثرها في أداء الموظفين في بلدية إربد الكبرى.

- يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة للوصول إلى توصيات وتوجهات مستقبلية من شأنها أن تكون بمثابة الدليل العملي للتركيز على أهمية إدارة الوقت بشكل عام وأداء موظفي البلديات في الاردن بشكل خاص، حيث ستكون نتائجها وتوصياتها كنقطة انطلاق لدراسات مستقبلية في هذا المجال.

## أهداف الدراسة

- من خلال الاطلاع على هدف الدراسة استطاع الباحث ان يوضح ما هو أثر الوقت بأعباءه على أداء الموظفين بأعباءه في البلديات؟

### - أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- التعرف على أثر إدارة الوقت بأعباءه (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت، والرقابة على الوقت) على أداء الموظفين بأعباءه (بيئة العمل، الرضا الوظيفي، والحوافز) في البلديات؟
- توضيح أثر تخطيط الوقت على أداء الموظفين بأعباءه مجتمعة في البلديات؟
- التعرف على أثر تنظيم الوقت على أداء الموظفين بأعباءه مجتمعة في البلديات؟
- إبراز أهمية أثر توجيه الوقت على أداء الموظفين بأعباءه مجتمعة في البلديات؟
- التعرف على أهمية الرقابة على الوقت على أداء الموظفين بأعباءه مجتمعة في البلديات؟
- التعرف على نقاط القوة والضعف التي تتعلق بإدارة الوقت.

# مفاهيم وتعريفات الدراسة

## الباحث عمل على كتابة الكلمات المفتاحية في البحث وعمل على التعريفات المهمة في الدراسة.

**الكلمات المفتاحية:** إدارة الوقت، أداء الموظفين، البلديات، بلدية إربد الكبرى.

### - التعريفات الإجرائية:

- **إدارة الوقت:** فن وعلم الاستخدام الرشيد للوقت واستثماره بشكل فعال، وهي عملية قائمة على التخطيط والتنظيم والتنسيق والتحفيز والتوجيه والمتابعة والاتصال، وتعتبر كمية ونوعية في نفس الوقت، لدى بلديات المملكة الاردنية الهاشمية عامة وبلدية إربد الكبرى خاصة.

- **تخطيط الوقت:** الربط بين أجزاء العملية الادارية وكذلك العمليات المتسلسلة والمتعاقبة التي يشتمل عليها النشاط الاداري، كما يحدد لكل مرحلة من مراحل التنظيم أو التوجيه أو الرقابة زمنا لبدايتها ونهايتها، وعلى الموظفين لدى بلديات المملكة الاردنية الهاشمية عامة وبلدية إربد الكبرى خاصة.

- **تنظيم الوقت:** مجموعة من الخطوات السهلة التي بالإمكان تغييرها أو ألا تطبق، لأن لكل شخص طريقته في تنظيم الوقت المهم، وأن يتبع الأسس العامة لتنظيم الوقت، ولكن تبقى هذه الخطوات هي الصورة العامة لأي طريقة لتنظيم الوقت لدى الموظفين في بلديات المملكة الأردنية الهاشمية عامة وبلدية إربد الكبرى خاصة.

- **توجيه الوقت:** مجموعة من الارشادات حول الكيفية التي يؤدي بها العمل، وقد تكون شفوية أو كتابية وهي موجهة للموظفين العاملين في بلديات المملكة الاردنية الهاشمية عامة وبلدية إربد الكبرى خاصة.

- **الرقابة على الوقت:** متابعة مسار العملية الادارية للوقت، والعوامل المؤثرة على هذه العملية، والكشف عن الاخطاء أو منع الوقوع فيها في الوقت المناسب، لدى بلديات المملكة الاردنية الهاشمية عامة وبلدية إربد الكبرى خاصة.

- **أداء الموظفين:** درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الموظف، وهو يعكس الكيفية التي يحقق ويشبع بها الفرد المتطلبات الوظيفية داخل بلديات المملكة الاردنية الهاشمية عامة وبلدية إربد الكبرى خاصة.

- **بيئة العمل:** مجموعة العوامل التي ترتبط بالبيئة وتؤثر على الموظف للوصول الى الرضا عن وظيفته وعمله، داخل بلديات المملكة الاردنية الهاشمية عامة وبلدية إربد الكبرى خاصة.

## مفاهيم وتعريفات الدراسة

الباحث عمل على كتابة الكلمات المفتاحية في البحث وعمل على التعريفات المهمة في الدراسة.

- الرضا الوظيفي: شعور الموظفين بالارتياح والقناعة التامة أثناء أداء الاعمال داخل المنظمة التي يعملون بها، مما يؤدي إلى الشعور بالثقة والولاء والانتماء، وزيادة الفاعلية والكفاءة لدى بلديات المملكة الاردنية الهاشمية عامة وبلدية إربد خاصة.

- الحوافز: مجموعة العوامل والمؤثرات والأدوات والوسائل التي تدفع الموظف وتحفزه وتشجعه على أداء معين للحصول على النتائج الايجابية لذلك السلوك، وهي درجة الشعور الايجابي أو السلبي للموظفين حيال أعمالهم ومهامهم في بلديات المملكة الاردنية الهاشمية عامة وبلدية إربد الكبرى خاصة.

## الباحث اطلع على عدة أبحاث عربية واجنبية.

### الدراسات السابقة العربية والأجنبية: الدراسات العربية:

- دراسة حفيظة (2015) بعنوان: دور القيادة في تحسين أداء العاملين دراسة حالة مؤسسة نفطال . هدفت الدراسة إلى إبراز دور القيادة في تحسين أداء العاملين وإبراز مضمون القيادة وأنواعها ونظرياتها والتطرق إلى عملية تقييم أداء العاملين، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من حوالي (80) عاملاً، حيث تم اختيار العينة العشوائية، وتم استخدام برنامج (spss) لتحليل البيانات، ومن أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة أن للقيادة دور في المساهمة في تحسين أداء العاملين.

- دراسة رانية (2016) بعنوان: دور إدارة الوقت في مواجهة ضغوط العمل- دراسة ميدانية بمديرية أملاك الدولة لولاية أم البواقي. هدفت الدراسة إلى محاولة بيان واقع ممارسة إدارة الوقت بمديرية أملاك الدولة والتعرف على مستوى ومصادر وضغوط العمل المختلفة لدى موظفي مديرية أملاك الدولة، والتعرف على دور الإدارة الجيدة للوقت في مواجهة ضغوط العمل، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي مديرية أملاك الدولة لولاية أم البواقي، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أداة الاستبانة في جمع البيانات، واستخدم

برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (spss)، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أن موظفي أملاك الدولة لديهم مستوى متوسط في إدارتهم للوقت الرسمي اثناء العمل، وأن مستوى الضغوط المهنية الذي يشعر به موظفي مديرية أملاك الدولة كان متوسطاً وأن المصادر الشخصية والبيئية هي أكثر العوامل تأثيراً على الضغوط ثم صراع الدور، وفي ضوء نتائج الدراسة قدم الباحث جملة من التوصيات كان أهمها: الاستعداد أو التهيئة لاعتماد إدارة الوقت وذلك من خلال تحسيس المسؤولين بأهميتها وأهمية النتائج التي تتجز عنها، إجراء دورات تكوينية للإداريين والعمال لرفع مهاراتهم بما يرفع أدائهم إلى مستويات أعلى في كل الميادين.

## الدراسات السابقة

الباحث اطلع على  
عدة أبحاث عربية  
 واجنبية.

- دراسة دلال، خيرة (2019) بعنوان: الرضا الوظيفي أثره في تحسين أداء العاملين - دراسة ميدانية لمؤسسة عمر بن عمر بوعلتي محمود. هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي وأثره في تحسين أداء العاملين، وماهية كل من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، والقاء الضوء على الرضا الوظيفي والتعرف على طبيعته في المؤسسة الاقتصادية، والعلاقة الموجودة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينات الدراسة، واستخدمت العينة العشوائية المنتظمة وكانت عينة البحث على مجموعة من العاملين في المؤسسة وعددهم (40) عامل من أصل (323)، وكان من أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة: أن معظم العمال اكدوا رضاهم عن العمل في مؤسسة عمر بن عمر وذلك لاقتناعهم بوظائفهم التي تتناسب مع قدراتهم وخبراتهم، توفر المؤسسة مناخ تنظيمي جيد يساعد العمال على تأدية وظائفهم بشكل أفضل. ومن أبرز التوصيات: التشجيع على الإبداع والابتكار ومنه تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفاعلية.

- دراسة القلع (2020) بعنوان: أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين - بالتطبيق على مصنع ساريا لمنتجات البلاستيك في الفترة من 2019-2020م. هدفت الدراسة إلى توضيح أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين، واعتمد الباحث في إعداد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مع دراسة الحالة، أما عينة البحث فتمثلت بالعاملين في المصنع، واستخدم الباحث الاستبيان كأداة للدراسة، وكان من أهم نتائج الدراسة: لابد من وجود معايير جيدة لبيئة العمل ليؤدي إلى رفع مستوى أداء العاملين، تملك معايير جيدة لتقييم أداء العاملين، مستوى أداء العاملين مرتفع في الشركات، ومن أهم توصيات الدراسة: عمل الدورات التدريبية لكل أفراد المؤسسات، إدخال التقنيات الحديثة في أداء الشركات، استجلاب بعض الخبرات الأجنبية في مجال قسم إدارة الأعمال لتطوير العمل في المؤسسات.

- دراسة إبراهيم (2020) بعنوان: "إثر إدارة الوقت على الأداء المؤسسي". هدفت الدراسة الى بيان أثر إدارة الوقت على الأداء المؤسسي، وتمثلت المشكلة في عدد من التساؤلات منها ما هو مستوى إدارة الوقت والأداء، وما هو مستوى إدارة الوقت والأداء المؤسسي؟ وهل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والأداء المؤسسي؟ وهل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء المؤسسي والمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الوظيفة الحالية، سنوات الخبرة)؟ وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الوقت على الأداء المؤسسي، ومعرفة الاختلاف في مستوى الأداء المؤسسي وواقع إدارة الوقت في المؤسسة والتعرف على مدى العلاقة الإيجابية بين إدارة الوقت والأداء المؤسسي. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: تحديد الوقت المخصص لتحديد المشكلة، الأسباب والحلول وتحويل الأهداف إلى خطط عملية للاستفادة من أهمية الوقت وتحسين الخطط المتعلقة بإدارة الوقت. وعلى ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج اقترحت التوصيات التالية: الاقتناع بأهمية إدارة الوقت والتخلص من الحجج الوهمية التي تؤدي إلى إضاعته دون فائدة، والكشف عن الأخطاء ومنع وقوعها في الوقت المناسب، وتأثر أداء الموظفون بشكل مباشر بالإدارة الناجحة للوقت.

## الدراسات السابقة

الباحث اطلع على عدة أبحاث  
عربية واجنبية.

- دراسة بن عودة (2020) بعنوان: منهجية التحسين المستمر ودورها في ترشيد الأداء الوظيفي في ظل متطلبات إدارة الجودة الشاملة TQM دراسة ميدانية بمؤسستين بوهرا (SIMAP) و(SNV). هدفت الدراسة بشقيها النظري والتطبيقي إلى إبراز وتحديد طبيعة العلاقة بين إستراتيجية التحسين المستمر في المنظمات باعتبارها بعداً أساسياً من أبعاد إدارة الجودة الشاملة TQM ودورها في تعزيز وترشيد الأداء الوظيفي باعتباره من المخرجات التي تسعى المنظمة لتحقيقها. ولتحقيق أهداف وأغراض هذه الدراسة تم تطوير استبيانين وزعا على عينة تكونت من (60) عاملاً، في مؤسستين إنتاجيتين بولاية وهران، حيث عولجت البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS). وقد خلصت الدراسة بمنهجها الوصفي الذي اعتمده الباحث إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين إستراتيجية التحسين المستمر والأداء الوظيفي، كما مكنت

الدراسة إبراز ما لهذا الموضوع من أهمية بالغة في تحقيق أهداف ونجاح المنظمات. وكان من أبرز توصيات هذه الدراسة وجوب الاهتمام بعملية التحسين المستمر كونها أحد العوامل والمحددات التي تستخدم في تطوير المنظمات لاسيما إذا استخدم في دعم وتنمية الأداء الوظيفي للموظفين.

# الدراسات السابقة

## - دراسة (ziekye,2016) بعنوان: " Impact of Time Management on Organizational Effectiveness "

هدفت الدراسة الى التعرف على ممارسات العوامل المركزية الثلاثة، التخطيط، الجدولة، والتنظيم، لتحديد الأولويات والغرض الشخصي في سياق المستوى الحالي للعولمة والتقدم التكنولوجي المرتبط بها، إلى جانب القدرة التنافسية التجارية العالمية المتزايدة باستمرار. خلصت الدراسة إلى أن عوامل متعددة مثل التخطيط الاستراتيجي والتنظيم، تحديد الأولويات والمسؤولية الشخصية، المساواة، تعتبر مؤشرات رئيسية لإدارة الوقت ولها تأثير إيجابي على الأداء الفعال التنظيمي، وكلما زاد استخدام هذه المبادئ أو المؤشرات المهمة لإدارة الوقت من قبل أي منظمة أو إدارة، أصبحت ممارسة إدارة الوقت أكثر كفاءة وفعالية، كما توجد علاقة إيجابية بين إدارة الوقت والتنظيم، كلما تمت إدارة الوقت بشكل أكثر كفاءة من قبل الموظفين والعاملين في المنظمة، أصبحت المنظمة أكثر إنتاجية وفعالية، الانضباط لتعزيز إدارة الوقت المؤسسي مما يؤدي إلى الإنتاجية والفعالية التنظيمية،

لذلك يجب على المنظمات تصميم قواعدها وعملياتها وسياساتها وهياكلها التنظيمية بطريقة تتيح مجالاً للتنفيذ والتشغيل من بين عوامل أخرى، هذه الضرورات الأساسية الثلاثة ستؤدي إلى النمو والتطوير التنظيمي، وقدم الباحث مجموعة من التوصيات كان من أهمها أن الإدارة الفعالة للوقت تعد حلاً سحرياً للفعالية التنظيمية وليست علاجاً وهمياً.

## - دراسة (Dugguh,dennis,2014) بعنوان: "Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations".

هدفت الدراسة الى تتبع العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء الموظف في المنظمات مع إشارة خاصة إلى نيجيريا. تمت مراجعة الأدبيات ذات الصلة حول بعض نظريات الرضا الوظيفي مثل الأحداث العاطفية والمساواة وخصائص الوظيفة. وتشير النتائج من هذه النظريات إلى أن عددًا من العوامل مثل الإنجاز والاعتراف والمسؤولية والأجر وظروف العمل لها تأثير إيجابي على أداء الموظف في المنظمات. تضيف الدراسة إلى النقاش النظري حول ما إذا كان الرضا الوظيفي يؤثر بشكل إيجابي على أداء الموظف، ويخلص إلى أنه على الرغم من أن مفهوم الرضا الوظيفي معقد، فإن استخدام المتغيرات والآليات المناسبة يمكن أن يقطع شوطًا طويلاً في تعزيز أداء الموظف. وتوصي الدراسة بأن يستخدم المدراء تلك العوامل التي تؤثر على أداء الموظف لإسعادهم وتحسين رفاهيتهم وبيئتهم، كما تحدد الآليات المناسبة باستخدام نهج نظري لدعم النهج التجريبي التي غالبًا ما تفتقر إلى الوضوح حول سبب ارتباط المتغيرات.

## - دراسة (Grissom, loeb, mitani,2015) بعنوان: " Principal Time Management Skills: Explaining Patterns in Principals' Time Use, Job Stress, and Perceived Effectiveness".

تشير الدراسة إلى أن مهارات إدارة الوقت الفعالة قد تساعد المديرين على تلبية متطلبات العمل، وتقليل ضغوط العمل، وتحسين أدائهم. تبحث هذه الدراسة في هذه الفرضيات، حيث قام الباحثون بإدارة مخزون إدارة الوقت لما يقرب من (300) مدير في مدارس (Miami-Dade County Public Schools)، وهي رابع أكبر منطقة تعليمية في الولايات المتحدة. قام الباحثون بتحليل الدرجات على المخزون بشكل وصفي واستخدموها للتنبؤ ببيانات استخدام الوقت التي تم جمعها من خلال الملاحظات الشخصية، وهو مقياس قائم على الاستقصاء لضغوط العمل، ومقاييس للفعالية الوظيفية المتصورة تم الحصول عليها من مديري المدارس المساعدين والمدرسين في المدرسة، حيث يخصص المدراء الذين يتمتعون بمهارات أفضل في إدارة الوقت مزيدًا من الوقت في الفصول الدراسية وإدارة التدريس في مدارسهم ولكنهم يقضون وقتًا أقل في بناء العلاقات الشخصية، وربما نتيجة لهذه المقايضة وجد أن الارتباطات بين مهارات إدارة الوقت الرئيسية والتقييمات الذاتية للأداء الرئيسي مختلطة، ومع ذلك وجد أدلة قوية على أن مهارات إدارة الوقت مرتبطة بانخفاض ضغوط العمل الرئيسية. وتشير نتائج الدراسة إلى أن بناء قدرات المدراء على إدارة الوقت قد يكون استراتيجية جديرة بالاهتمام لزيادة الوقت في المهام ذات الأولوية العالية وتقليل التوتر، وتجدر الإشارة إلى أن هذه الدراسة هي الأولى لفحص إدارة الوقت بشكل تجريبي بين مديري المدارس وربط إدارة الوقت بالنتائج الرئيسية باستخدام بيانات واسعة النطاق.

# الدراسات السابقة

## - دراسة (al- bdareen,2020) بعنوان: "THE IMPACT OF THE ADMINISTRATIVE EMPOWERMENT ON THE EMPLOYEES' PERFORMANCE MANAGEMENT PROCESS".

هدفت الدراسة إلى دراسة أثر التمكين الإداري على عملية إدارة أداء الموظفين في جامعة جدارا، ولتحقيق أهداف الدراسة طورت الباحثة استبانة وزعت على جميع العاملين في ثلاثة مستويات إدارية (عالي، متوسط، منخفض) يبلغ عددهم الإجمالي (56) موظفاً وموظفة، تم استرجاع (53) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، واستخدمت الطرق الإحصائية الوصفية، ومعامل الارتباط، والانحدار البسيط للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. خلصت الدراسة إلى أن مستوى ممارسة التمكين الإداري، وعملية إدارة أداء العاملين في جامعة جدارا كانت معتدلة، ووجدت أن للتمكين الإداري أثر كبير على عملية إدارة أداء الموظفين بأبعادها المتمثلة في: تحديد توقعات أداء الموظفين، والإشراف على التقدم في أداء الموظفين، وتقييم أداء الموظفين، وتقديم التغذية الراجعة للموظفين، ووضع الخطط لتطوير أداء الموظفين. ووضعت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها: زيادة الاهتمام بمستوى

التمكين الممنوح للموظفين من قبل مراء جامعة جدارا، وإيلاء مزيد من الاهتمام لعملية إدارة أداء الموظفين.

## - دراسة (Odero, makori, 2018) بعنوان: " EMPLOYEE INVOLVEMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE: THE CASE OF PART TIME LECTURERS IN PUBLIC UNIVERSITIES IN KENYA".

هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين مشاركة الموظف وأداء الموظف للمحاضرين بدوام جزئي في الجامعات الحكومية في كينيا، اعتمدت الدراسة على تصميم بحث وصفي مسحي لجمع البيانات من عينة مكونة من (60) محاضراً بدوام جزئي من أربع جامعات عامة في المنطقة الغربية من كينيا، وقد استخدمت الدراسة استبيانات منظمة لجمع المعلومات من المستجيبين، كانت تقنية أخذ العينات المستخدمة هي أخذ العينات الطبقية وأخذ العينات العشوائية البسيطة، تم تحليلها وصفيًا باستخدام النسب المئوية والمتوسط والانحراف المعياري وأيضاً بشكل استنتاجي باستخدام الانحدار واختبار ارتباط لحظة المنتج من Pearson. وقد وجد أن مشاركة الموظف مرتبطة ارتباطاً إيجابياً قوياً بأداء الموظف. وقد أوصت الدراسة بضرورة اعتماد الجامعات الحكومية برامج إشراك الموظفين لدفع الأداء والنمو والقدرة التنافسية في الأسواق الإقليمية والعالمية أيضاً.

## - دراسة (sainz, Ferrero,2019) بعنوان: " Time management: skills to learn and put into practice"

هدفت الدراسة إلى مناقشة مسألة التصميم، المنهجية، والنهج، للحالة والعادات وإدارة الوقت لطلاب الاقتصاد والأعمال في العامل الحاسم ليس مقدار الوقت متاح ولكن الإدارة التي يتم إجراؤها منه، بشكل عام ينتبه الطلاب إلى التخطيط قصير المدى ويفتقدون إلى العادات والمواقف على المدى الطويل، المضاعفات العملية، عدم وعي الطلاب بمزايا الاستخدام الصحيح للوقت، لا يطور الطلاب مهارات مثل التنظيم الذاتي، وتحديد أولويات الأهداف والأنشطة. وهذا هو السبب في أن تدخل النظام التعليمي ضروري لتطوير هذه المهارة، من أجل اقتراح (تصميم) أنشطة محددة لتحقيقها، وقد ركزت هذه الدراسة على أهمية تطوير المهارات، بخلاف التقنية البحثية، والضرورية في الأداء المهني بغض النظر عن الوظيفة المحددة في الهيكل التنظيمي للمنظمة، يتعلق الأمر بتقييم إدارة الوقت كجزء لا يتجزأ من التعليم العالي، والمنافسة المعبر عنها على الورق، ولكن لم يتم تطويرها من الناحية العملية، حيث تتكون أصالة وحداثة هذه الدراسة في تحديد أبعاد جديدة لإدارة الوقت واقتراح بعض الإجراءات المحددة ليتم تنفيذها للحصول على إدارة أفضل للوقت.

# فرضيات الدراسة

- الباحث اوجد فرضية رئيسية واربع فرضيات فرعية وجميعها فرضيات صفرية.

## - فرضيات الدراسة:

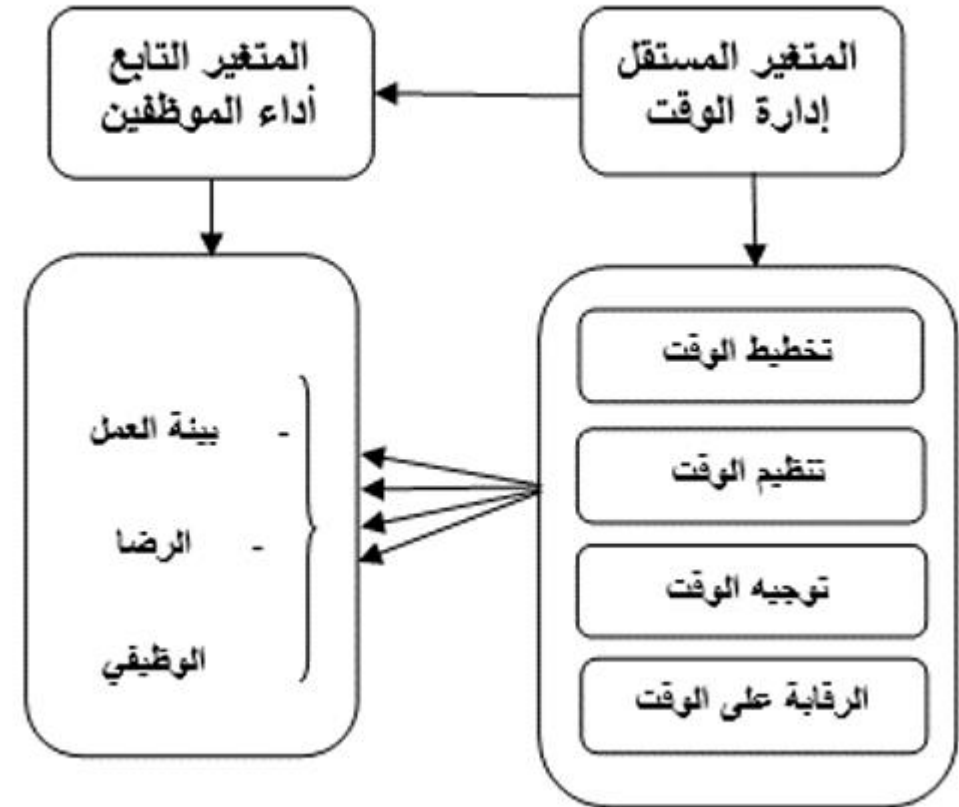
تشمل الدراسة على الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) لإدارة الوقت بأبعاده (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت، والرقابة على الوقت) على أداء الموظفين بأبعاده مجتمعة (بيئة العمل، الرضا الوظيفي، والحوافز) في البلديات. وتتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية:
- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) لتخطيط الوقت على أداء الموظفين بأبعاده مجتمعة في البلديات.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) لتنظيم الوقت على أداء الموظفين بأبعاده مجتمعة في البلديات.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) لتوجيه الوقت على أداء الموظفين بأبعاده مجتمعة في البلديات.
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) للرقابة على الوقت على أداء الموظفين بأبعاده مجتمعة في البلديات.

# نموذج الدراسة

استطاع الباحث ان يعد نموذج خاص  
بالدراسة  
متغير مستقل وهو إدارة الوقت  
متغير تابع وهو أداء الموظفين.

انموذج الدراسة



# منهجية الدراسة

استطاع الباحث ان يعتمد في  
منهجية واستخدم الأساليب  
الوصفية.

## - منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لكونه أكثر المناهج ملائمة لدراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية، ويتناسب مع موضوع الدراسة، واتبعت الدراسة مجموعة من أساليب التحليل الإحصائي لاختبار الفرضيات وتحليل البيانات، وتم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل الاستبانة والتوصل إلى النتائج والتوصيات.

# التحليل الإحصائي

استطاع الباحث ان يحلل الاستبيانات  
المجموعة الأساليب الإحصائية مثل الوسط  
الحسابي والانحراف المعياري والسب  
المئوية.

## الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

استعانت الباحثة ببرنامج التحليل الإحصائي SPSS، لتحليل البيانات التي جُمعت من خلال أداة الدراسة، واستخدمت الاختبارات الإحصائية الآتية:

1. الإحصاءات الوصفية المتمثلة بالمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسب المئوية، والتكرار، والأهمية النسبية التي حُدِدت من خلال الصيغة الآتية:

$$\text{طول الفترة} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ليكون عدد المستويات على النحو الآتي:

### جدول (3)

المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة

| المستوى | الفترة                    |
|---------|---------------------------|
| المنخفض | من 1 إلى أقل من 2.34      |
| المتوسط | من 2.34 – إلى أقل من 3.68 |
| المرتفع | من 3.68 – 5               |

المصدر: (الزعبي والطلافة) (2016).

2. معامل تضخم التباين، والتوزيع الطبيعي؛ للتأكد من صحة استخدام تحليل الانحدار الخطي في اختبار الفرضيات.

3. تحليل الانحدار الخطي المتعدد؛ والبسيط وذلك لاختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية، وقياس نسبة تفسير المتغيرات المستقلة مجتمعة على المتغير التابع.

# مناقشة النتائج والتوصيات

توصية الدراسة إلى النتائج التالية:

## النتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة:

لقد أظهرت النتائج اهتمام من قبل العينة البحثية للعوامل المؤثرة والتي تمثلت بأبعاده إدارة الوقت (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت، والرقابة على الوقت). حيث جاءت المحاور بدرجة ما بين المرتفع والمتوسط، وذلك وفق إجابات العينة. ولقد حاز محور توجيه الوقت على أعلى درجة بين المحاور وذلك وفق إجابات العينة البحثية حيث بلغ 3.83، ويستدل من ذلك بأن العمل على توجيه الوقت ذات أهمية نسبية مرتفعة يقوم على التأثير بشكل مباشر على أداء العاملين، ولقد اتضح من خلال إجابات العينة لوجود مستوى متوسط لرقابة على الوقت من قبل البلديات وأن الممارسات التي تقوم بها البلديات ليست بالمستوى المطلوب، وهي ذات تأثير على مسار العمل الوظيفي للعاملين في البلديات.

- كانت جميع النتائج بوجود أثر الوقت بأبعاده على أداء الموظفين بأبعاده في البلديات؟
- وكذلك اوجد أربع توصيات.

## - التوصيات:

بناءً على الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة يمكن تقديم التوصيات التالية للإدارات المعنية وللباحثين في المستقبل كالاتي:

- 1- عقد ورشات تعريفية للموظفين لتعريف أهمية الوقت لإنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية ودقة.
- 2- القيام بوضع استراتيجيات وخطط التخلص من الروتين والاجراءات الطويلة في العمل.
- 3- العمل على وضع نماذج خاصة للمديرين بما يتعلق بأدارة الوقت والعمل على تنفيذها من قبل تلك المديرين.
- 4- القيام بوضع برامج تدريبية متعلقة بإدارة الوقت وذلك لتوضيح فوائدها للموظفين واستثمارها في تحسين الأداء العام في البلديات.

انتہی

MIDOCEAN  
UNIVERSITY