

"The impact of time management, quality of life on quality performance

A Case study of workers in a facilities management company in jeddah, KSA "

"أثر إدارة الوقت وجودة الحياة على جودة الأداء

دراسة حالة للعاملين في شركة إدارة مرافق بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية"

Student name:

اميرة عبد القوي محمد قايد

Graduation Project – 1

Faculty of Management - Midocean University

Superviso

Dr. Mona Moustafa Elashry

Faculty member- Faculty of management- Midocean University

الشكر والتقدير

الإهداء

1 الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

تتأثر العديد من الجوانب في حياتنا اليومية بكيفية إدارتنا للوقت وجودة أدائنا. إدارة الوقت تعني القدرة على تخصيص الوقت بشكل فعال لإنجاز المهام والأنشطة بكفاءة، بينما جودة الأداء تعني القدرة على تقديم العمل بشكل متميز ومتناسب مع المتطلبات والتوقعات.

يعتبر تأثير إدارة الوقت على جودة الأداء أمرًا حيويًا في العمل والحياة بشكل عام. فعندما يتمكن الفرد من تنظيم وترتيب وتحديد الأولويات بشكل جيد، فإنه يكون قادرًا على تخصيص الوقت للأنشطة الهامة وإكمالها بجودة عالية. هذا يساهم في زيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف بشكل أسرع وأكثر فعالية.

على الجانب الآخر، فإن سوء إدارة الوقت يمكن أن يؤدي إلى تشتت الانتباه وتأجيل المهام، مما يؤثر سلبًا على جودة الأداء. فعدم استغلال الوقت بشكل مناسب قد يؤدي إلى عمل مستعجل وغير جيد، وقد يؤثر ذلك على النتائج والتوقعات.

باختصار، يمكن القول إن إدارة الوقت وجودة الأداء ترتبطان بشكل وثيق، حيث يمثل تحقيق التوازن بينهما تحدّيًا أساسيًا لتحقيق النجاح الشخصي والمؤسسي. تحقيق الجودة في الأداء يتطلب تخصيص الوقت بشكل صحيح واستخدامه بطريقة فعالة، وهذا يساعد في تحقيق الأهداف بجودة عالية وتجاوزها في الأداء.

تم الحصول على البيانات التجريبية من دراسة استقصائية أجريت على 194 مديرًا في الصناعة الأسترالية تشمل قطاعي التصنيع وغير التصنيعي. تم استخدام تقنية نمذجة المعادلة الهيكلية لفحص العلاقات بين إدارة الجودة الشاملة وأداء الجودة وكذلك الأداء الابتكاري في وقت واحد. (براجوجو وسوهال، 2003). ومع ذلك، فإن الأداء غير الكافي للعاملين الصحيين يمثل مشكلة واسعة الانتشار. ونقدم لمحة عامة عن القضايا والأدلة حول محددات الأداء واستراتيجيات تحسينه. من تحليلات التأثيرات المباشرة لعشرة برامج عمل للجودة على نتائج لأداء الشركات، بالإضافة إلى تأثيراتها غير المباشرة من خلال ثمانية أبعاد لأداء الجودة، هناك طريقتان من برامج العمل من خلال أداء الجودة إلى أداء الشركة. كما توضح المراجعة أن سلوكيات إدارة الوقت ترتبط إيجابيًا للسيطرة على الوقت، والرضا الوظيفي، والصحة، وسلبيا للتوتر. العلاقة مع العمل والأداء الأكاديمي. ويبدو أن التدريب على إدارة الوقت يعزز مهارات إدارة الوقت، ولكن هذا لا يتحول تلقائيًا إلى أداء أفضل (Claessens et al., 2007).

The empirical data were obtained from a survey of 194 managers in Australian industry encompassing both manufacturing and non-manufacturing sectors. The structural equation modeling technique was used to examine the relationships between TQM and quality performance as well as innovation performance, simultaneously. (Prajogo & Sohal, 2003). However, inadequate health-worker performance is a very widespread

problem. We present an overview of issues and evidence about the determinants of performance and strategies for improving it.

From analyses of the direct effects of 10 quality action programs on six firm performance outcomes, as well as their indirect effects through eight quality performance dimensions, two routes from action programs through quality performance to firm performance. AS The review demonstrates that time management behaviours relate positively to perceived control of time, job satisfaction, and health, and negatively to stress. The relationship with work and academic performance is not clear. Time management training seems to enhance time management skills, but this does not automatically transfer to better performance.(Claessens et al.,2007)

1.2 مشكلة البحث

تُعتبر مشكلة البحث في أثر ادارة الوقت على جودة الأداء من القضايا الحيوية التي تثير اهتمام العديد من الباحثين والمختصين في مجال جودة الاداء . ففي بيئة العمل اليوم، تعتبر ادارة الوقت عنصر اساسي في تشكيل سلوك الموظفين وأدائهم في منظمة ما ، سوف نتحدث البحث الحالي عن دراسة العلاقة بين اثر ادارة الوقت على جودة الاداء المرافق في جدة .

1.2.1 الفجوة النظرية

في حين أثبتت الأبحاث السابقة وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة وإدارة الوقت في تحسين جودة الأداء، إلا أن هناك نقص في الأبحاث حول كيفية تطويرها لصالح المؤسسة

1.2.2 الفجوة التطبيقي

توجد دراسات محدودة حول تأثير ادارة الوقت على جودة الادارة . الفجوات تكمن في نقص النظرة الشاملة لهذه العلاقة في القطاع، وقلة الدراسات التي ربطت بين المتغيرين بشكل شامل، وعدم تطبيق الدراسات الحالية على هذا القطاع بشكل كافٍ. يحتاج صناع القرار إلى دراسات تجريبية تركز على تحسين جودة الأداء في هذا السياق الخاص .

وفقا لما سبق يهدف البحث التالي الى الاجابة على السؤال الرئيسي التالي :

- كيف نحسن جودة الحياة وإدارة الوقت لصالح جودة الاداء؟

ومن السؤال الأساسي نشأت الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف تؤثر مضيعات الوقت على جودة الاداء ؟
- ماهو تأثير التخطيط المسبق في تعزيز جودة الاداء ؟
- ما هي العلاقة بين تنفيذ المهام ب جودة الاداء؟

1.3 اهمية البحث

وضيح دور برامج جودة حياة العمل في مساعدة العاملين على التخلص من بعض الأفكار والمشاعر السلبية وتحويلها إلى مشاعر إيجابية. وتم التوصل إلى ضرورة استخدام هذه البرامج بشكل مستمر حتى تصبح أسلوب حياة يميز المنظمة عن غيرها ولا يعتمد عليها فقط كأداة تنظيمية يتم اللجوء إليها وقت الحاجة، وبالتالي فتوفير مؤشرات الجودة في الوسط المهني يمكن أن تجعل الفرد سعيداً، متوافقاً وراضياً عن العمل، ومن ناحية أخرى تفتح الكثير من الفرص للمنظمة وذلك من خلال استقطاب الكفاءات المهنية ورفع مستوى الإنتاج كما ونوع زريبي. (2023)

1.3.1 على المستوى النظري:

البحث يهدف إلى سد الفجوة النظرية الحالية في فهم دور ادارة الوقت في تحسين جودة الاداء في إدارة المرافق. ستساهم نتائج هذه الدراسة في تطوير وتحسين جودة الاداء ، مما يؤدي إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة من قبل هذه المؤسسة.

1.3.2 على المستوى التطبيقي:

يحمل هذا البحث أهمية عملية كبيرة؛ إذ سيوفر بيانات وتحليلات كمية دقيقة حول تأثير ادارة الوقت على تحسين جودة الاداء. من خلال فهم هذه العوامل بشكل أفضل، سيتمكن المسؤولون في المؤسسات والهيئات المعنية من تحسين إدارة المرافق وتوجيه الاستثمارات بشكل أكثر فاعلية. كما ستساهم النتائج المستنبطة من البحث في اتخاذ القرارات القائمة على الأدلة .

1.4 أسئلة الدراسة :

التحقق من العلاقة ادارة الوقت على جودة الاداء

- اقتراح توصيات لتحسين ادراة الوقت جودة الاداء
- التحقق من العلاقة بين تنفيذ المهام ب جودة الاداء
- التعرف على مضيعات الوقت التي تؤثر ب جودة الاداء
- تقييم التخطيط المسبق في تعزيز جودة الاداء

1.5 أهداف البحث

هدف البحث : التحقق من العلاقة ادارة الوقت على جودة الاداء

هدف البحث : اقتراح توصيات لتحسين ادراة الوقت جودة الاداء

هدف البحث : التحقق من العلاقة بين تنفيذ المهام ب جودة الاداء

هدف البحث : التعرف على مضيعات الوقت التى تؤثر ب جودة الاداء

هدف البحث : تقييم التخطيط المسبق في تعزيز جودة الاداء

1.6 الفرضية الرئيسية

توجد عالقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وجودة الأداء

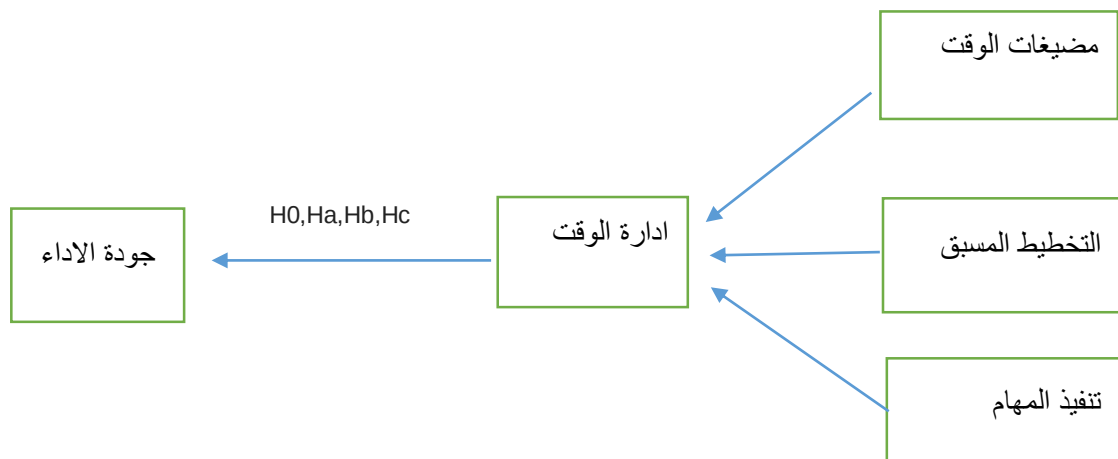
1.6.1 الفرضيات الفرعية

توجد عالقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تنفيذ المهام و جودة الاداء

توجد عالقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مضيعات الوقت وجودة الاداء

توجد عالقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التخطيط المسبق و جودة الاداء

1.7 نموذج البحث



نموذج الدراسة المقترح : المصدر : الباحث

1.8 الدراسة الميدانية

سأقوم بتطبيق هذا البحث على شركة إدارة المرافق المعروفة باسم إديف، وهذه الدراسة الميدانية لها أهمية كبيرة. ستساعد هذه الدراسة العاملين في إديف على تحسين أداء مهامهم بكفاءة ورضا أكبر. من خلال تحليل "أثر الرقابة الإدارية ونظام الحوافز على أداء الموظفين"، سأقدم تقييمًا شاملاً للعمليات الحالية في الشركة، مما يمكن أن يساهم في تحديد الممارسات الفعالة وتوجيه السياسات التحفيزية بشكل يعزز من تحقيق الأهداف المؤسسية بشكل أفضل.

1.9 هيكل المشروع المقترح

الفصل الاول:الاطار العام للدراسة	
الفصل الثاني: الاطار النظري	
الفصل الثالث:منهجية البحث	
الفصل الثالث: التحليل الاحصائي	
الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة	

2 الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1 المقدمة

نظرا عن ما تحدثنا في السابق يعد ادارة الوقت عنصر اساسي في تحسين جودة الاداء في اي نطاق من الاعمال أو الحياة الشخصية ، تمثل اداة قوية عن طريق تحسين التركيز ، زيادة الانتاجية، تحقيق المواعيد النهائية مما يساهم في تحقيق النجاح الشخصي و المؤسسي.

2.2 المتغير المستقل : ادارة الوقت

تعريف إدارة الوقت إدارة الوقت هي عملية تنظيم وتحكم في استخدام الوقت بشكل فعال لتحقيق الأهداف المحددة بكفاءة أكبر. تشمل هذه العملية تحديد الأولويات، وتخصيص الوقت للمهام المهمة، وتجنب التشتت والتسويق.

تطورت إدارة الوقت على مر السنين من مجرد توجيه الجهود لتحقيق المهام في الوقت المحدد، إلى استخدام تقنيات وأدوات متطورة مثل التطبيقات الذكية وتقنيات التخطيط الشخصي، التي تساعد على تنظيم الوقت بشكل أكثر دقة وفعالية.

أبعاد إدارة الوقت

1. الجانب الشخصي: يتعلق هذا الجانب بتنظيم الوقت على المستوى الفردي، بما في ذلك تحديد الأولويات وتخصيص الوقت للأنشطة الشخصية والمهنية.

2. الجانب الاجتماعي: يركز هذا الجانب على كيفية تنظيم الوقت في العمل الجماعي والتعاون مع الآخرين لتحقيق الأهداف المشتركة.

3. الجانب الإداري: يتعلق هذا الجانب بكيفية تنظيم الوقت في البيئات الإدارية والتنظيمية، بما في ذلك تحديد الأولويات وتنظيم جداول الاجتماعات والمشاريع.

هناك العديد من النظريات والطرق لإدارة الوقت، منها نظرية "ماتريكس تايم ماناجمنت" التي تركز على تحديد الأولويات بناءً على مستوى الأهمية والطوارئ، ونظرية "قانون باريتو" التي تشير إلى أن 80% من النتائج تأتي من 20% من الجهود، والتي تشجع على التركيز على المهام الهامة بدلاً من المهام العادية.

2.3 المتغير التابع : جودة الاداء

جودة الأداء هي مفهوم يشير إلى مدى تحقيق الأهداف المحددة بشكل فعال وفعالية في العمل أو الأنشطة المختلفة. تشمل جودة الأداء عدة جوانب مهمة:

1. *التوافق مع المعايير والمعايير*: تتعلق جودة الأداء بقدرة الفرد أو المؤسسة على تحقيق المعايير المحددة والمطلوبة، سواء كانت معايير جودة المنتجات أو الخدمات أو معايير الأداء الوظيفي.

2. الفعالية والكفاءة: يتعلق هذا الجانب بقدرة الفرد أو المؤسسة على تحقيق الأهداف المطلوبة بأقل قدر ممكن من الموارد والجهد، مما يعكس فعالية وكفاءة الأداء.

3. الملاءمة والتوافق: تتعلق جودة الأداء أيضاً بالتوافق والملاءمة مع متطلبات العملاء أو المستفيدين، حيث يتم تحسين جودة الأداء من خلال تلبية احتياجاتهم وتوقعاتهم.

4. الاستمرارية والتحسين المستمر: تشمل جودة الأداء أيضاً الاستمرارية في تقديم الأداء الممتاز والسعي المستمر نحو التحسين والتطوير.

نظريات جودة الأداء تشمل:

1. *نظرية الجودة الشاملة (Total Quality Management - TQM):* تركز على تحسين جودة الأداء عبر جميع جوانب المؤسسة من خلال مشاركة جميع أفراد المؤسسة في عملية التحسين المستمر.
2. *نظرية إدارة الجودة الإحصائية (Statistical Quality Control - SQC):* تستخدم الإحصاءات لمراقبة وتحسين جودة الأداء من خلال تحليل البيانات وتطبيق التحسينات بناءً على النتائج.
3. *نظرية التحسين المستمر (Continuous Improvement - Kaizen):* تركز على التحسين المستمر للعمليات والأداء من خلال تطبيق تقنيات تحليل العمليات وتحديد الفجوات وتنفيذ التحسينات الصغيرة بشكل مستمر.
4. *نظرية إدارة الجودة الشاملة (Total Quality Management - TQM):* تركز على تحسين الأداء من خلال إدراج جميع أعضاء المؤسسة في عملية تحسين الجودة وتحقيق التميز المؤسسي.

2.4 العلاقة بين إدارة الوقت وجودة الاداء

العلاقة بين إدارة الوقت وجودة الأداء قد تظهر بوضوح في الأدبيات والدراسات، حيث تشير البحوث إلى عدة جوانب ترتبط بهذه العلاقة:

1. *أنماط إدارة الوقت وجودة الأداء*: الدراسات تظهر أن وجود نمط فعال لإدارة الوقت يرتبط بجودة الأداء الأعلى، في حين أن الأنماط غير الفعالة مثل التسويف وعدم التنظيم قد تؤدي إلى جودة أداء أقل.
2. *صراعات الوقت وجودة الأداء*: الصراعات بين المهام المختلفة وضغوط الوقت يمكن أن تؤثر سلباً على جودة الأداء، حيث قد يؤدي التشتت وعدم التركيز إلى جودة أداء منخفضة.
3. *الفجوات في إدارة الوقت وجودة الأداء*: عندما تواجه الأفراد فجوات في إدارة الوقت، مثل عدم تحديد الأولويات بشكل صحيح أو عدم تخصيص الوقت بشكل مناسب، فإن ذلك قد يؤدي إلى تدهور جودة الأداء.

بشكل عام، يمكن أن تؤثر إدارة الوقت بشكل كبير على جودة الأداء، حيث أن تنظيم الوقت بفعالية يمكن أن يساهم في تحقيق الأهداف بكفاءة ودقة، بينما الفجوات والصراعات في إدارة الوقت قد تؤدي إلى جودة أداء منخفضة وعدم القدرة على تحقيق الأهداف بشكل ملائم.

2.5 الخاتمة

في الختام، يُظهر تحليل العلاقة بين إدارة الوقت وجودة الأداء في الأدبيات أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين الجانبين. إدارة الوقت الفعالة تُعتبر أداة قوية في تحسين جودة الأداء، حيث تساعد في زيادة التركيز والإنتاجية وتحقيق المواعيد النهائية بفعالية. ومن الجدير بالذكر أن الصراعات والفجوات في إدارة الوقت قد تؤثر سلباً على جودة الأداء، مما يجعل من الضروري التركيز على تطوير مهارات إدارة الوقت وتحسينها بشكل مستمر. باختصار، يعتبر تحقيق التوازن بين إدارة الوقت الفعالة وتحقيق جودة الأداء العالية أمراً حاسماً لتحقيق النجاح الشخصي والمؤسسي.

3 الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1 المقدمة :

في هذا القسم سنقدم عن إدارة الوقت انها عاملاً حيوياً يؤثر بشكل كبير على جودة الحياة. القدرة على تنظيم الوقت بشكل فعال يمكن أن تؤدي إلى تقليل التوتر، وزيادة الإنتاجية، وتحسين الصحة العقلية والبدنية، وتعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية. مراجعة الأدبيات تعتبر جزءاً أساسياً من أي بحث علمي للأسباب التالية :

1. تحديد الفجوات البحثية: يساعد الباحثين على معرفة ما تم دراسته بالفعل وما يحتاج إلى مزيد من التحقيق.
2. تقديم السياق النظري: يوفر إطاراً نظرياً يساعد في تفسير النتائج ووضعها في سياقها العلمي.
3. تجنب التكرار: تساعد الباحثين على معرفة الأبحاث السابقة وتجنب إعادة البحث في نفس الموضوعات.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة :

التعريفات الإجرائية تلعب دوراً حيوياً في توجيه منهجية البحث وتحليل البيانات، حيث تشمل عدة تعريفات منها تعريفات الإجراءات المتعلقة التخطيط المسبق ، مضيعات الوقت ، تنفيذ المهام ، جودة الاداء

التخطيط المسبق : العملية التي يقوم من خلالها الفرد بجدولة وتنظيم المهام والأنشطة المستقبلية باستخدام وسائل محددة مثل القوائم الزمنية، الجداول الزمنية، والأدوات الرقمية (مثل التطبيقات) قبل بدء التنفيذ الفعلي. يتضمن التخطيط المسبق تحديد الأهداف، الأولويات، وتخصيص الوقت والموارد اللازمة لإكمال المهام بكفاءة

مضيعات الوقت : بأنها الأنشطة أو العوامل التي تستهلك الوقت دون تقديم قيمة حقيقية أو تحقيق أهداف محددة، مما يؤدي إلى تقليل الإنتاجية وفعالية استخدام الوقت المتاح. يمكن قياس مضيعات الوقت من خلال تحديد الأنشطة التي تتداخل مع الجدول الزمني المخطط لها وتتسبب في تعطيل أو تأخير إنجاز المهام

تنفيذ المهام : يُعرّف بأنه الفترة الزمنية التي يستغرقها الفرد لإكمال المهام والأنشطة المرتبطة بعمله أو دراسته بعد بدء التنفيذ الفعلي. يتم قياس هذا الوقت من بداية المهمة حتى نهايتها، ويشمل الوقت المستخدم في التخطيط، الإعداد، والتنفيذ الفعلي للمهمة

جودة الأداء : هي مفهوم يشير إلى مدى تحقيق الأهداف المحددة بشكل فعال وفعالية في العمل أو الأنشطة المختلفة.

3.3 تصميم البحث :

فلسفة البحث: المنهج الوضعي

منهج البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: مسحي

اختيار البحث: كمي

الافق الزمني: مقطعية

Research Philosophy: Positivism

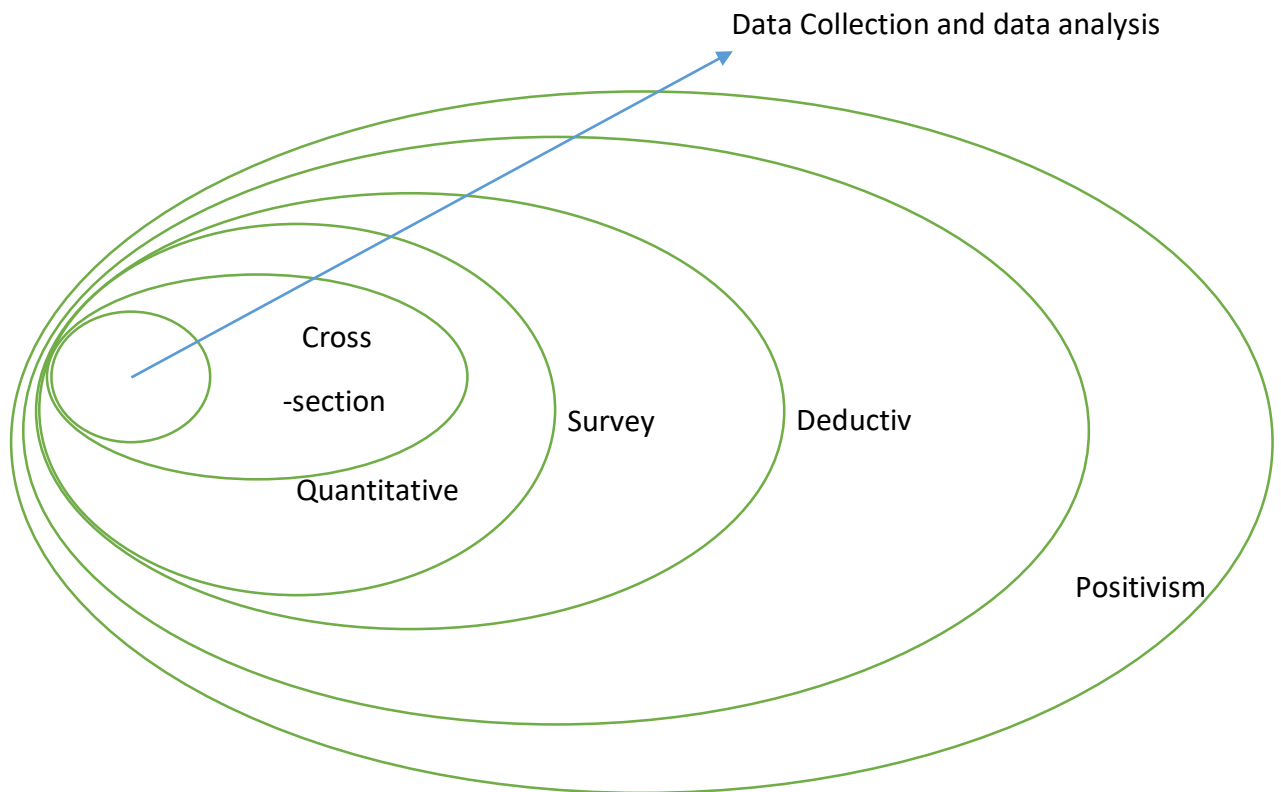
Research Approach: Deductive

Research Strategy: Survey

Research Choice: Quantitative

Time Horizon: Cross-section

Data Collection and Analysis Techniques: Data Collection and data analysis



3.4 مجتمع البحث ورق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع الدراسة:

وفقا لجدول (Krejcie,rv,& morgan) يتمثل حجم المجتمع في هذا البحث من كافة الأفراد الموظفين و المشرفين و الإداريين الذي يتكون عددهم من (200)

مجتمع البحث	التصنيفات	عدد الموظفين
شركة أديف لإدارة المرافق بجدة - المملكة العربية السعودية	الموظفين	
	المشرفين	
	الإداريين	
	المجموع	132

إعداد الباحث (2024)

عينة الدراسة :

موظفين شركة أديف وإداريين الشركة

تم اختيار العينة باستخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة ، لضمان تمثيل مختلف الفئات و القطاعات بشكل عادل ودقيق

تم اختيار 132 موظفا وهذا حجم العينة وفقا لجدول (Krejcie,rv,& morgan) بطريقة عشوائية باستخدام جدول أرقام عشوائية

عينة البحث	مجتمع الدراسة	حجم العينة
الموظفين المستهدفين في شركة أديف	200	132

إعداد الباحث (2024)

طرق وتقنيات أخذ العينة:

تم الاختبار في هذا البحث أسلوب أخذ العينات الاحتمالية و الطريقة المتبعة في هذا أخذ العينات في هذا البحث هي العينة العشوائية البسيطة .

3.5 طرق جمع البيانات:

تم تصميم استبيان إلكتروني ب استخدام منصة جوجل فورم لجمع البيانات المتعلقة بتأثير ادارة الوقت على جودة الاداء. تم إرسال رابط الاستبيان عبر البريد الإلكتروني إلى الموظفين المختارين بشكل عشوائي . كما تم متابعة الموظفين عبر الرسائل النصية لتأكد من استكمال الاستبيان في الوقت المحدد.

المتغير المستقل (ادارة الوقت) : واعتمد الباحث على استبانة (جامعة قطر) وذلك لقياس المتغيرات المستقل (ادارة

الوقت)، وذلك من حيث أ و ب بإجمالي 16 للمتغيرات بأكملها. حيث أن البعد أ يتكون من 10 عناصر ، و البعد ب 6

عناصر . هو ليكرت الخماسي.حيث، 1=ابدا ، 2=نادرا ، 3=أحيانا ، 4=غالبا ، 5=دائما

المتغير المستقل	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
إدارة الوقت	أ	10	FAKHROO, Hessa Adbul Rahman
	ب	6	
	العدد الكلي	16	

المتغير التابع (جودة الأداء): واعتمد الباحث على استبانة (الوافي أثر التمكين الإداري) . وذلك لقياس المتغيرات التابعة (جودة الأداء)، وذلك من حيث أ بإجمالي 12 للمتغيرات بأكملها . هو ليكرت الخماسي.حيث، 1=ابدا ، 2=نادرا ، 3=أحيانا ، 4=غالبا ، 5=دائما .

المتغير التابع	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
جودة الأداء	أ	12	الوافي أثر التمكين الإداري
	العدد الكلي	12	

3.6 أنواع البيانات :

البيانات الأولية :

تم جمع البيانات الأولية التي تشير إلى البيانات الأصلية باستخدام الاستبيان لغرض حل المشكلة البحثية .

البيانات الثانوية :

تم جمع البيانات الثانوية من الأبحاث السابقة ، الرسائل العلمية ، التقارير .

طرق وأساليب تحليل البيانات :

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها الستخلص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديد الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص

مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة
بأفراد المشاركين في الدراسة.

تعتبر اختبارات الصالحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات
الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه،
بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص
مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة
بأفراد المشاركين في الدراسة .

3.7 إجراءات التحليل الإحصائي

3.8 الخاتمة:

4 الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1 المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كمال من: حزمة البرامج الإحصائية SPSS الصادر، 28 و برنامج PLS-Smart. 3.0 الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينات محل الدراسة باستخدام SPSS. 28 اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينات الدراسة الحالية باستخدام PLS. 3.0 بالإضافة إلى ذلك، من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28 و تم تأكيد النتائج الإحصائية من خلال استخدام PLS Sm3.0

4.2 توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً:

للجنس- الفئة العمرية- عدد سنوات الخبرة- طبيعة العمل - والمستوى التعليمي .

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:

النوع ويشتمل على: (ذكر، أنثى)

الفئة العمرية وتشمل: (أقل من 30 سنة، من 30 إلى 40 سنة، أكثر من 41 سنة)

عدد سنوات الخبرة وتشمل: (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)

طبيعة العمل وتشمل: (رئيس مجلس الإدارة، نائب رئيس مجلس الإدارة، مدير، مساعد مدير، رئيس قسم، مدير قسم، موظف)

المستوى التعليمي ويشمل: (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)

تصنيف عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	1. ذكر	24	%38.7
	2. أنثى	38	%61.3
اجمالي		62	%100
الفئة العمرية	1. اقل من 30 سنة	57	%91.9
	2. بين 30 الى 40 سنة	4	%6.5
	3. أكثر من 40 سنة	1	%1.6
اجمالي		62	%100
سنوات الخبرة	1. أقل من 5 سنوات	36	%58.1
	2. من 5- إلى 10 سنوات	24	%38.7
	3. أكثر من 10 سنوات	2	%2
اجمالي		62	%100
طبيعة العمل	1. رئيس مجلس الإدارة	1	%1.6
	2. نائب رئيس مجلس الإدارة	2	%3.2
	3. مدير	1	%1.6
	4. مساعد مدير	2	%3.2
	5. رئيس قسم	0	0
	6. مدير قسم	0	0
	7. موظف	56	%90.3
اجمالي		62	%100
المستوى التعليمي	1. دبلوم	29	%46.8
	2. بكالوريوس	29	46.8

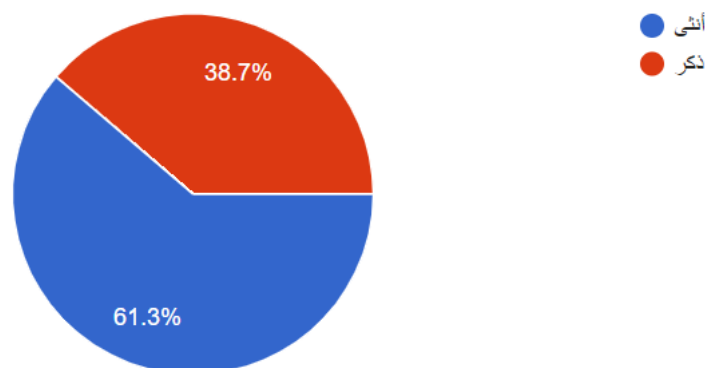
	3. ماجستير 4. دكتوراه	3 1	4.8% 1.6%
اجمالي		62	100%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية

(ن=62 مفردة)

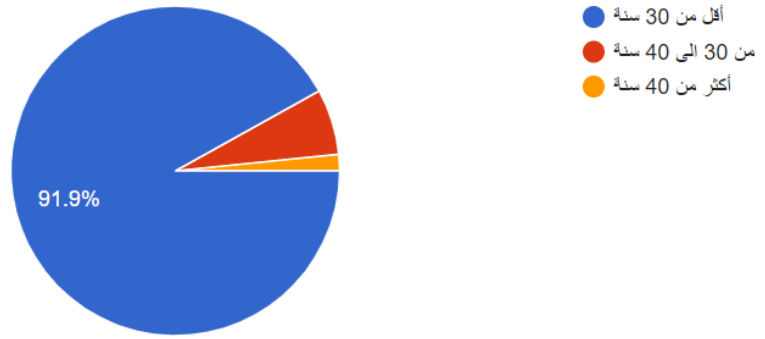
من بيانات الجدول تم استخلاص النتائج الآتية :

-بالنسبة للنوع :أظهرت النتائج الإحصائية ان, على الرغم من تقارب عدد الذكور و الاناث بالعينة الا أن عدد الاناث أكبر من عدد الذكور, حيث بلغت عدد الاناث 38 مفردة بنسبة 61.3% من إجمالي العينة, بينما بلغت عدد الذكر 24 مفردة بنسبة 38.7% من إجمالي العينة. كما موضح بالشكل التالي:



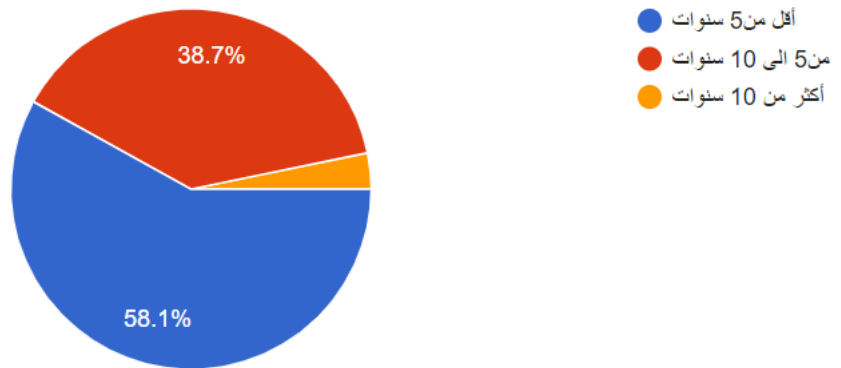
تصنيف العينة بنسبة للجنس

أما فيما يتعلق بالعمر: فإن اقل من 30 57 مفردة بنسبة 91.9% . بينما الفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة جاء بها 4 مفردة بنسبة 6.5% . الفئة العمرية أكثر من 40 سنة جاء بها 1 مفردة بنسبة 1.6%. الشكل التالي يوضح ذلك.



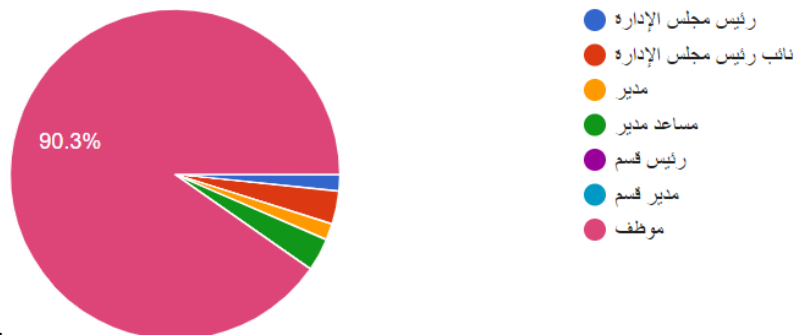
تصنيف العينة بنسبة للعمر

وفيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة : فإن 36 مفردة أقل من 5 سنوات خبرة بنسبة 58.1%. بينما مستوى الخبرة من 5 إلى 10 سنوات جاء به 24 مفردة بنسبة 38.6% . مستوى الخبرة من أكثر من 10 سنوات جاء به 2 مفردة بنسبة 3.2%. بالشكل التالي يوضح ذلك



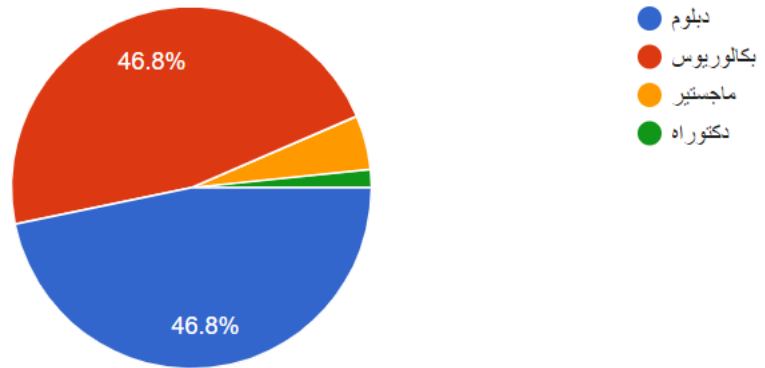
تصنيف العينة بنسبة للخبرة

فيما يتعلق بطبيعة العمل : فإن عدد رئيس مجلس الإدارة بالعينة بلغ 1 مفردة بنسبة 1.6%, بينما عدد رئيس مجلس الإدارة بلغ 2 مفردة بنسبة 3.2%. بينما عدد مدير بالعينة 1 مفردة بنسبة 1.6%. و عدد مساعد المدير 2 مفردة بنسبة 3.2%. وبنسبة رئيس القسم و مدير القسم لا يوجد . وأخيرا, عدد الموظف بلغ 50 مفردة بنسبة 90.3%. من إجمالي العينة. الشكل التالي يوضح ذلك.



تصنيف العينة بنسبة لطبيعة العمل

إما بالنسبة للمستوى التعليمي: بلغ عدد من يحملون دبلوم 29 مفردة بنسبة 46.8% من إجمالي أفراد العينة. بينما بلغ عدد من يحملون بكالوريوس 29 مفردة بنسبة 46.8% من إجمالي أفراد العينة. بينما بلغ عدد من يحملون ماجستير 3 مفردة بنسبة 4.8% من إجمالي أفراد العينة. أخيرا ,بلغ عدد من يحملون مؤهل الدكتوراه 1 مفردة بنسبة 1.6% من إجمالي أفراد العينة. الشكل التالي يوضح ذلك



تصنيف العينة بنسبة للمستوى التعليمي

نوع الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	انثى	38	60.3	61.3	61.3
	ذكر	24	38.1	38.7	100.0
	Total	62	98.4	100.0	
Missing	System	1	1.6		
Total		63	100.0		

الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	57	90.5	91.9	91.9
	من 5 إلى 10 سنوات	4	6.3	6.5	98.4
	أكثر من 10 سنوات	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	98.4	100.0	
Missing	System	1	1.6		
Total		63	100.0		

المستوى التعليمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	دبلوم	29	46.0	46.8	46.8
	بكالوريوس	29	46.0	46.8	93.5
	ماجستير	3	4.8	4.8	98.4
	دكتوراه	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	98.4	100.0	
Missing	System	1	1.6		
Total		63	100.0		

الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 30 سنة	36	57.1	58.1	58.1
	من 30 إلى 40 سنة	24	38.1	38.7	96.8
	أكثر من 40 سنة	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	98.4	100.0	
Missing	System	1	1.6		
Total		63	100.0		

المركز الوظيفي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	رئيس مجلس الإدارة	1	1.6	1.6	1.6
	نائب رئيس مجلس الإدارة	2	3.2	3.2	4.8
	مدير	1	1.6	1.6	6.5
	مساعد مدير	2	3.2	3.2	9.7
	موظف	56	88.9	90.3	100.0
	Total	62	98.4	100.0	
Missing	System	1	1.6		
Total		63	100.0		

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.709	.723	17

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.742
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	185.916
	df	66
	Sig.	<.001

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
59.92	39.321	6.271	17

4.3 اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة, تم اختبار صدق التساق الداخلي لأستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة, بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طيق قياس متوسط التباين المستخرج. AVE (Extracted Variance Average) بينما, تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كال من: قيمة ألفا كرونباخ, Alpha s`Cronbach, قيمة الثبات المركب, reliability Composite, وقيمة معامل-A

rho, من خالل نموذج المعادلة البنائية, equation Structural SEM (modeling, باستخدام برنامج التحليل الإحصائي PLS -Smart. 3.0 الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اختبار صدق التساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة, بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE (Extracted Variance Average

صدق التساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه, لذا قامت الباحثة بقياس التساق الداخلي لأستبانات من خالل حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه.وفقا لدراسة (Kaiser, 1974) (معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الأستبانة

الصدق التقاربي: Validity Convergent يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس, وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج, AVE التي يجب ان تكون قيمتها أكبر من 0.5 وفقا ل (al et Hair (2006.

الجداول التالية توضح النتائج الحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط , الانحراف المعياري, قيمة T المحسوبة, وقيمة (value -P, بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق التساق الداخلي لأستبانات. كذلك, احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي لأستبانات, وذلك من خالل نموذج المعادلة البنائية, PLS -SEM, كما يلي

1.1. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

1.2. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

1.3. الخاتمة

2. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

2.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

2.2. توصيات الدراسة:

2.3. الخاتمة:

الملحقات

السيدات والسادة الأفاضل

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته
..وبعد

يعتبر الوقت من الموارد المهمة والنادرة لحياة الفرد فهو يوثق جميع مناحي النشاط الإنساني وهو ما ألزم معرفة كيفية
وجودة تنظيمه وإدارته والتعرف على مضيعاته وأساليب التعامل معها لذلك تم عمل هذا الاستبيان بعنوان "أثر إدارة الوقت
"الحياة على جودة الأداء"

وأشركم سلفاً عن تقديركم لأهمية الدراسة وتعاونكم معي للوصول لنتائج هذه الدراسة. زأود أعلامكم بأن المعلومات الواردة
في الاستبيان ستستخدم لأغراض البحث العلمي حصراً وسيتم التعامل معها بسرية تامة
و تفضلوا بقبول فائق الاحترام و التقدير

الباحث
اميره عبد القوي محمد

إشراف
د. منى مصطفى

يونيو/2024

القسم الأول: البيانات العامة لعينة الدراسة

الرجاء وضع اشارة (x) أمام الإجابة المناسبة :
1- نوع الجنس

○ أنثى ○ ذكر

2- العمر

○ أقل من 30 سنة ○ من 30 الى 40 سنة ○ أكثر من 41 سنة

3- المستوى التعليمي

☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه

4- الخبرة

☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 الى 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات

5- المركز الوظيفي

☐ رئيس مجلس الإدارة ☐ نائب رئيس مجلس الإدارة ☐ مدير

☐ مساعد مدير ☐ رئيس قسم ☐ مدير فرع
القسم الثاني : جودة الأداء

هي مفهوم يشير إلى مدى تحقيق الأهداف المحددة بشكل فعال وفعالية في العمل أو الأنشطة المختلفة.

ادارة الوقت

العبارة	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
المحور الأول: التخطيط المسبق لاستثمار الوقت للعمل بالروضة.					
١. أحدد الأهداف من خطة العمل اليومية.					
٢. أضع جدولا زمنيا لتحقيق أهداف خطة عملي اليومية.					
٣. أحدد الوقت اللازم لإنهاء كل جزء في خطة العمل.					
٤. أضع أهدافا إجرائية واضحة للأنشطة التي أقوم بها.					
٥. أكتب النشاط على الكمبيوتر مباشرة دون تحضير على الورق.					
٦. احضر الأنشطة لأسبوع مقبل.					
٧. أستشير معلمة قاعة النشاط عند التحضير.					
٨. أكتب كل مهمة أقوم بها أثناء تحضير النشاط.					
٩. أرتب مهمات التحضير التي أقوم بها طبقا لأهميتها.					
١٠. أحدد زمنا لكل نشاط عند التحضير.					
المحور الثاني: استثمار وقت تنفيذ مهام العمل اليومي بالروضة.					
١٢. أنفذ كل نشاط حسب الوقت المحدد له.					
١٣. أراقب الوقت المخصص للنشاط أثناء تنفيذه.					
١٤. أسجل ملاحظتي حتى لا انساها.					
١٥. أراعي تنفيذ خطة عملي اليومية بدقة.					
١٦. أنجز أعمالي حسب أولويتها من حيث الترتيب المسبق.					
١٧. أتجنب الانتباه للتفاصيل الصغيرة ومشتتات الانتباه أثناء تنفيذ النشاط.					
١٨. أنجز جميع أعمالي خلال الوقت الرسمي بالروضة.					
١٩. أراجع معلمة قاعة النشاط بصفة منتظمة لمتابعة سير وتنفيذ النشاط.					
٢٠. أستخدم التقنيات الحديثة أثناء تنفيذ النشاط وعرضه.					
٢١. أترك فترة زمنية قصيرة بين كل نشاط والذي يليه.					
٢٢. أفوض بعض المهام والأنشطة لمعلمة قاعة النشاط.					
٢٣. أستخدم وسائل وأدوات جاهزة لتنفيذ الأنشطة.					
٢٤. أحرص على تنظيم الأطفال أثناء تقديم النشاط.					
٢٥. أنجز أكثر من نشاطين في اليوم الواحد.					
٢٦. أحرص على تقويم كل نشاط فور القيام به.					

القسم الثاني : جودة الأداء

هي مفهوم يشير إلى مدى تحقيق الأهداف المحددة بشكل فعال وفعالية في العمل أو الأنشطة المختلفة.

جودة الأداء

					1. نحرص على تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة
					2. توجد قدرة لدى الموظفين لتحمل مسؤولية الأعباء اليومية للعمل
					3. يوجد إلتزام وتقيد بأنظمة وقوانين العمل لدى الموظفين
					4. يتم إنجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد لإنجازه
					5. يتم التنسيق والتعاون مع الآخرين لأداء العمل
					6. التزام الإدارة بجودة الأداء يساعد في تحسين مستوى أداء الموظفين .
					7. يحرص الموظفون على تنفيذ العمل وفقا للخطط والبرامج المرسومة .
					8. توجد قدرة لدى الموظفين على تصحيح الأخطاء الناتجة من قيامهم بأداء أعمالهم .
					9. يحافظ الموظفون على الإلتزام بأوقات العمل الرسمية .
					10. يبذل الموظفون الوقت الكافي لإنجاز الأعمال بطريقة صحيحة .
					11. الإشراف المباشر والمتابعة المستمرة من قبل الرؤساء يؤدي إلى تحسين مستوى أداء الموظفين
					12. تتوفر لدى الموظفون بالمؤسسة الرغبة و الحماس لإنجاز أعمالهم
					13. تتوفر لدى الموظفون المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة التي يؤديونها .
					14. يتوفر لدى الموظفون القدرة على الإبداع والتجديد وتطوير العمل
					15. تنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة من المسؤول المباشر فيما يخص العمل

Prajogo, D. I., & Sohal, A. S. (2003). The relationship between TQM practices, quality performance, and innovation performance: An empirical examination. *International journal of quality & reliability management*, 20(8), 901-918.

Rowe, A. K., De Savigny, D., Lanata, C. F., & Victora, C. G. (2005). How can we achieve and maintain high-quality performance of health workers in low-resource settings?. *The Lancet*, 366(9490), 1026-1035.

Curkovic, S., Vickery, S., & Dröge, C. (2000). Quality-related action programs: Their impact on quality performance and firm performance. *Decision Sciences*, 31(4), 885-902.

Claessens, B. J., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel review*, 36(2), 255-276.

زريبي. (2023). دور جودة حياة العمل في التخفيف من الاحتراق النفسي. *سلسلة الأنوار*, 13(2), 90-108.

Berger, A. (1997). Continuous improvement and kaizen: standardization and organizational designs. *Integrated manufacturing systems*, 8(2), 110-117.

ISO 690

Vaccaro, P. J. (2000). The 80/20 rule of time management. *Family Practice Management*, 7(8), 76.

ISO 690

FAKHROO, Hessa Adbul Rahman. مستويات إدارة الوقت لدى طالبات جامعة قطر وتخصصهن الجامعي في علاقتهما بالتحصيل الأكاديمي والرضا عن الحياة. 2005.

.الوافي. أثر التمكين الإداري على أداء الموظفين في المؤسسات-حالة الخزينة العمومية-بكرة