

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة
قسم / تخصص

عنوان المشروع

أثر إدارة الوقت على الاداء الوظيفي
"دراسة تطبيقية على منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء"

أسم الطالب

عبدالله محمد علي

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي 7/1/2024

• المقدمة

يعد الوقت أحد أهم المصطلحات التي شغلت أذهان العديد من المفكرين في مختلف الميادين، فهناك من اعتبره الوجه الآخر لعملية الحياة لانه مقياس الخلود، لاشي أطول منه إذ كان علينا الانتظار ولاشي أقصر منه إذا كان علينا الإبراع والانجاز) "الفهيد، 2000، ص(11)

يعتبر الوقت عاملا مهما في الحياة اليومية للفرد ويؤدي التحكم فيه وإدارته إلى نجاح الشخص وتمكينه من تحقيق التوازن والاهداف ومسؤولياته المطلوبة ، وكذلك التوازن بين الاثنين لا يمكن تحقيقها الا من خلال الادارة الناجحة للوقت. وتبرز أهمية الوقت في استيعاب الفرد وفهمه لكيفية استثماره واستغلال الإنجاز أكبر عدد من الأهداف في حياته اليومية، كما تسعى إدارة الوقت في الدرجة الاولى إلى تقليص الوقت الضائع قدر الامكان واستبدال الفراغ بإنجاز أعمال ذات أهمية، وبالتالي يساعد على زيادة إنتاجية الأشخاص أو العاملين في منظماتهم

• مشكلة الدراسة

إن الثورة التكنولوجية التي نعيشها في هذا العصر تتطلب منا اعتماد أساليب إدارة الوقت الفعالة لتحقيق الاهداف المتوقعة من منظمة الانتاج .ومع ذلك، فإن متغير الوقت هو أحد أكثر الموارد إهدارا وأقل الموارد استثمارا .والاثر بين إدارة الوقت والاداء الوظيفي هي قضية جدية بالاهتمام في عصرنا الحاضر، وقد حاز هذه الموضوع على اهتمام الكثير من الباحثين وقد تناولته الدراسات السابقة من زوايا مختلفة حيث يعد الوقت وأثره على الاداء الوظيفي عنصرا أساسيا لقياس الانتاجية والربح والاجور والحوافز، ثم قياس الأعمال وأداء المهام المطلوبة وزيادة الانتاجية بطريقة محددة مسبقا لذلك من الضروري دراسة قضايا الاداء الوظيفي في ظل إدارة الوقت الفعالة .ومن هنا كان الدافع لمشكلة البحث في التعرف على مدى إدراك منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء أثر إدارة الوقت على أدائهم الوظيفي ومدى فاعلية إدارة الوقت في تحقيق الاهداف المطلوبة منهم في أعمالهم وتنمحو

مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

هل تؤثر إدارة الوقت على أداء العاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء؟-

إلى أي مدى يتم استغلال الوقت لدى العاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء؟

• أهمية الدراسة

الاهمية العلمية:

تعد إدارة الوقت جزءا مهما في جميع أنشطة المنظمة، سواء على مستوى التخطيط أو على مستوى الإدارة يمكن للإدارة الفعالة للوقت أن تحقق أهداف منظمة العمل ونظرا لأن الوقت من المصادر غير المتجددة، تتضح أهمية هذه الدراسة من خلال إبراز مفهوم الوقت وأثره على الأداء الوظيفي

الاهمية العملية .

لهذا البحث أهمية خاصة من خلال تسليط الضوء على أثر إدارة الوقت على الاداء الوظيفي وتطبيقه على منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء، ولندره مثل هذه الدراسات التي تتعلق بقطاع مهم من القطاعات الحيوية في المملكة العربية السعودية

: هيكلية الدراسة

تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة أقسام القسم الأول للدراسات السابقة والتعقيب عليها من حيث المنهجية والاداة التي استخدمتها تلك الدراسات كذلك أوجه الاستفادة منها وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة القسم الثاني الاطار النظري لإدارة الوقت بينما يتطرق القسم الثالث إلى الاطار النظري للإداء الوظيفي الأطار النظري والدراسات السابقة

• أولاً الأطار النظري

مفهوم ادارة الوقت

Allen 2004 P5 يعرف الوقت بأنه وحدة قياس بالساعة وأجزائها وأنه يسير على خط مستقيم

والوقت من السلع الفريدة التي أعطيت بالتساوي لكل الناس بغض النظر عن السن والموقع

ويعد التنظيم والترتيب وإجراءات العمل اليومية المبرمجة من العناصر

الهامة في المحافظة على الوقت وحسن إدارته

وينقسم الوقت الى ثلاثة اقسام

الوقت الابداعي :هو الوقت الذي يقضيه الانسان في التفكير والتحليل والتخطيط للمستقبل بالاضافة إلى تنظيم العمل وتقييم مستوى-

الانجاز وتوجيهه .ثم وضع الحلول المنطقية والموضوعية لضمان فاعلية ونتائج القرارات

الوقت التحضيري :ويشمل الفترة الزمنية التي تسبق البدء في أداء العمل وتتضمن جمع المعلومات والبيانات-

وإعداد المستلزمات الضرورية لإنجاز العمل

الوقت لنتاجي :هو ما يستغرقه الفرد في التنفيذ لإنجاز العمل الذي حضر له.

التعامل مع مضيعات الوقت

كثي را ما يضيع الأفراد أوقاتهم في أمور ضعيفة الأهمية، ومن الأشياء الجديرة بالذكر في مضيعات الوقت

الاجتماعات، واملكاملات الهاتفية، والزيارات الودية، وعدم اكتمال املعلومات، والاعتماد على الذاكرة، وتأجيل انجاز)

الأعمال) (علي القبيس، 2006، ص 87)

واملدير في منظمة العمل يتعرض لضياح وقته بسبب عوامل عدة نوجزها بما يلي

عدم التخطيط :يعد عدم التخطيط مصدر را من مصادر ضياح الوقت وذلك بسبب 1-

غياب الأهداف وعدم وضوحها، فض ال عن عدم الاهتمام الكافي بمرحلة الإعداد والتخطيط، عالوة على عدم

Patrick Forsyth 2007

وضع برامج جادة للعمل، وكذلك سوء توزيع الوقت املتاح على الأعمال واملهام املختلفة

(P12)

الرقابة :تسبب الرقابة املفروضة على العمال ضياح الوقت في حالت عدة منها :أ- شيوع املفهوم الخاطي للرقابة على مستوى 2-

املنظمة والذي يرى بأن الرقابة غاية في حد ذاتها، فتصبح سيف ا

مسلط ا على رقاب العاملين تجعلهم يشعرون بالخوف والتردد

زيادة الإجراءات الرقابية املفروضة يؤدي إلى تعطيل التنفيذ ويتسبب في ضياح الوقت) .علي القبيس، 2006

ص ص 113 - 116

وجدنا من خالل استقراء التراث النظري أن إدارة الوقت قد تضمنت تعريفات عديدة، أبرزها ما يلي :تعرف إدارة الوقت بأنها

مجموعة من القدرات التي تجعل الفرد متمكن ا من تحسين جودة الحياة) .ستيفن كوفي، 1998، ص(30 كما أنها عملية تخطيط

وتنظيم ورقابة بما يمكننا من اختيار الش يء املناسب الصحيح املراد عمله، وبالتالي

القيام بأعمال كثيرة في فترة زمنية قصيرة) .محمد الصيرفي 2009، ص(120 ويمكن أن تعرف إدارة الوقت بأنها حصر)الوقت

وتحديده وتنظيمه وتوزيعه توزيع ا مناسب ا واستثمار كل لحظة فيه الاستثمار أالمثل في ضوء مخططات مناسبة تربط بين الأهداف

التي ينبغي تحقيقها واملمارسات والأساليب

التي تم تنفيذها، وإخضاع ذلك كله لعمليات متابعة وتقويم مستمر) (.همام زيدان، 1992، ص (179 كما أن إدارة الوقت تعني

الكفاءة في توفير الوقت الذي يحتاج إليه املديرون واستخدامه بفعالية لحل

مشكالت تنظيمية وفنية معقدة من أجل تحقيق الأهداف التي تسعى إليها املنظمة) "صالحة عيسان 1992، ص.4)

خصائص الوقت

خصائص الوقت هي التي يمكن بلورتها على النحو التالي (العجمي، 2000: 173 – 174):

ال ش يء أطول من الوقت لأنه مقياس الخلود، وال أقصر منه لأنه ليس كاف لتحقيق ما يريد املء الوقت ال يحترم أحدا، فال يمكن ألد كائنا من كان تغييره أو تحويله، بغض النظر عما يريد تحقيقه .إنه يسير بنفس السرعة والوتيرة سواء أكان زمن مسرة وفرح أم زمن اكتئاب وترح، وان كان يبدو غير ذلك فهو في الشعور ال في الحقيقة الوقت سريع النقصاء، فهو يمر مر السحاب، ويجري جريان الريح، واستعادته محض تمنى أال ليت الشباب يعود يوما، فأخبره بما فعل املشيب

الوقت مورد نادر، ال يمكن تجميعه، وملا كان سريع النقصاء وما مضى منه لن يرجع ولن يعوض بشيء، فهو أنفس ما يملك الإنسان .وهذا ما عبر عنه الحسن البصري بقوله :ما من يوم ينشق فجره، إل وينادي :يا ابن آدم، أنا خلق جديد، وعلى عملك شهيد،فتزود بي فإنني إذا مضيت ال أعود إلى يوم القيامة، وترجع نفاسة الوقت إلى أنه وعاء لكل عمل وكل انتاج، فهو أرس املال الحقيقي للإنسان فردا أو مجتمعا .إنه ليس من ذهب

كما يقول املثل الشائع، بل اعلى منه ومن كل جوهر نفيس

الوقت يختلف عن املوارد الأخرى الرئيسية، كالقوى العاملة والأموال والأجهزة والملعدات، أنه

لا يمكن تخزينه

يتخلل كل جزء من أجزاء العملية الإدارية

ال يكمن شراؤه، أو بيعه، أو تأجير، أو سرقة، أو استعارته، أو اقتراضه، أو توفيره، أو مضاعفته، أو تصنيع أو تغييره، وكل ما يستطيع املء هو أن يقضيه سواء اختار ذلك أم ال وفق معدل ثابت، مقداره ستون ثانية لكل دقيقة

إنه مورد محدد يملكه جميع الناس بالتساوي، وال يستطيع أحد زيادته، فكل انسان يملك (24) ساعة في اليوم، و(168) ساعة في الاسبوع، و(8766) ساعة في السنة

منطلقات توزيع الوقت

بالرغم من الجوانب التفصيلية التي تنفرد بها كل منظمة على حدة، فهناك جوانب ونشاطات عام ومشتركة بين املنظمات، يوزع عليها الإداري في املنظمة وقت العمل الرسمي، مع إختالف في تحديد النسبة املئوية من الوقت املخصص لكل من هذه الجوانب وتلك النشاطات، بين منظمة وأخرى، ويتم تقسيم هذه النشاطات من املنطلقات

آلتية (الهور، 2006، :22)

مكان النشاط -

ينقسم النشاط من حيث املكان إلى واللجان كالجتماعات

،تتمثل في النشاطات التي يمارسها الإداري في داخل املنظمة

أ- نشاطات داخلية

الداخلية، والأعمال الورقية، والجوالت امليدانية بين الأقسام والإدارات .ب- نشاطات خارجية :تتمثل في النشاطات التي يمارسها الإداري في خارج املنظمة، والتي تتعلق بالأعمال الأساسية والمستقبلت في

مثل الجولات امليدانية لمواقع العمل الخارجية
لتطوير ونجاح المنظمة والعاملين فيها
الماكن العامة، والندوات واملؤتمرات خارج المنظمة
مصدر النشاط 2-

يقصد بالنشاطات هنا، تلك التصالت التي يكون الإداري طرف فيها، وهي تنقسم من حيث مصدرها إلى
أ- اتصالت تتم بمبادرة من الآخرين: تتمثل في النشاطات التي يقوم بها الإداري بناء على طلب أشخاص آخرين، مثل املرؤوسين أو
الرؤساء أو أشخاص من خارج المنظمة
ب- اتصالت تتم بمبادرة من الإداري: تتمثل في كافة النشاطات التي يقوم بها آخرون بناء على طلب الإداري، كالتصال بملرؤوسيه أو
رؤساء أو وهذا بالطبع يتطلب وقتاً من أشخاص من خارج المنظمة
وفي كلتا الحالتين يتطلب النشاط نوعاً من التحضير والعداد والتجهيز
الإداري. وال تقتصر عملية الاتصال، سواء بمبادرة من الإداري أو من قبل الآخرين، على وسيلة دون أخرى، فقد تكون
شفوية أو كتابية أو تكنولوجية
نوعية النشاط-

- يمارس الإداري نشاطات عديدة ومتنوعة، ويتفاوت الوقت المخصص لكل منها باختلاف الأشخاص القائمين
- بها. ويمكن تحديد نوعية هذه النشاطات فيما يلي
- تقديم إرشاد ونصح/ نقاش مع آخرين
- تقديم استشارات/ نقاش مع آخرين
- تصحيح ومعالجة
- تمحيص وفحص/ تفكير فردي
- مراقبة ومراجعة وتأكد
- تقديم اقتراحات وحلول
- جولات ميدانية خارج املكتب
- أمور غير إدارية أخرى
- نشاطات تخطيطية طويلة أو قصيرة أو متوسط الأجل

قدرة التحكم في النشاط

ينقسم النشاط من حيث قدرة التحكم فيه إلى

أ- نشاطات مخطط لها مسبقاً: تتمثل في كافة النشاطات التي يمارسها الإداري في مكان ووقت محددين وتكون في الغالب موضوعاً
في خطة عمل الإداري مفكرة العمل اليومية، مثل: الاجتماعات والزيارات الملحدة مسبقاً، والأعمال الوردية
ب- نشاطات غير مخطط لها مسبقاً: تتمثل فيما يطرأ أو يفاجئ الإداري ويستلزم منه القيام بنشاط، عالوة على ذلك الذي خطط له
مسبقاً

مثل: امقاطعات التليفونية والاستفسارات من ملرؤوسين أو من أشخاص خارج المنظمة. مفهوم الأداء الوظيفي: يعتبر الأداء من
املفاهيم التي نالت الاهتمام الواسع من قبل الباحثين واملفكرين

خاصه في علم الاقتصاد وذلك نظراً لأهمية هذا المفهوم على مستوى الملوظف والمنظمة فعرف الأداء: بأنه السلوك الذي يتخذه الفرد
في ادائه لأنشطة واملهام المختلفة في عمله (زكي وعبد هلال 2010 ص 12) وعرف أيضاً بأن ه تأدية عمل أو أنجاز نشاط أو
تنفيذ مهمة بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول إلى الأهداف الملحدة (عبيد 2009 ص

تفاعل لسلوك الملوظف،

هـ (الأداء بأنه 1416

باجابر)

حيث عرف

وقد تعددت تعريفات الأداء

33)،

السلوك يتحدد بتفاعل جهده وقدرته). باجابر، 1416هـ، ص(24، كما عرف (املاض ي، 1417هـ، (الأداء بأنه: الناتج

الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال). املاض ي، 1417هـ، ص(13

عناصر الأداء الوظيفي

إن الأداء الفعال ألي عامل او موظف هو محصلة تفاعل عدة عوامل أبرزها ما يلي (براف وعامر، 2009

ص 371)

فكفايات الموظف هي خصائصه

يقصد بها معلوماته ومهاراته واتجاهاته وقيمه

زيادة القدرات المعرفية

الأساسية التي تنتج أداء فعال يقوم به ذلك الموظف - متطلبات العمل (الوظيفة (يقصد بها امهام او امسؤوليات أو الأدوار التي يتطلبها عمل من العمال أو وظيفة

من الوظائف

بيئة التنظيم (تتكون من عوامل داخلية (أهداف التنظيم وهيكله والإجراءات المستخدمة فيه، وموارده ومركزه -

العوامل الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والحضارية والسياسية)

وعوامل خارجية

(الاستراتيجي

(والقانونية

الكفاءة والفعالية هي: القدرة على القيام بالعمل المطلوب بأقل الإمكانيات والنشاط الكفاء هو الأقل كلفة (إبراهيم، 2013، ص 109 - 110) وعرفت الفعالية بأنها القدرة على تحقيق النشاط المرغوب، والوصول الى النتائج المرغوبة). الداوي، 2009، ص(33.

معايير الأداء الوظيفي

تتخصر أهم معايير الأداء فيما يلي (شامي، 2010، ص ص (72-73

الجودة: هي مؤشر الخاص بكيفية الحكم على جودة الأداء من حيث درجة التقان وجودة -

الكمية: هي حجم العمل المنجز في ضوء قدرات وامكانيات الفرد والبتعادها في الوقت ذاته ال يقل عن -

قدراتهم وامكانياتهم. -3 الوقت هو بيان توقعي يحدد متى يتم تنفيذ مسؤوليات العمل لذلك يراعى الاتفاق على الوقت المناسب

إنجاز العمل كما يراعى فيها كمية العمل المطلوب، وعدد العمال الالزمين

الإجراءات: هي عبارة عن خطوات مرتبة للتطبيق العملي للمهارات الواجب القيام بها لذلك يجب الاتفاق على 4-

الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف وقال درة (2003) (يتطلب تحديد

مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينها، ونظرا لتعدد هذه العوامل

وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء، واختالف نتائج الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع

درة)

فإن الباحثين يواجهون عدة صعوبات في تحديد العوامل المؤثرة على الأداء ومدى التفاعل بينها

ص م، 962003)

تقويم الأداء الوظيفي

يمثل تقويم الأداء الوصف المُنظم لنواحي القوة والضعف المرتبطة بالوظيفة سواء بصورة فردية أو جماعية

بالإضافة إلى إمداد المديرين والعاملين

تطوير أداء العاملين بالوظيفة

بما يخدم غرضين أساسيين في المنظمات

بالمعلومات اللازمة اتخاذ القرارات، ومن ثم نجد أن عملية تقويم الأداء تشير إلى تلك الوظيفة المستمرة والاساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية التي تسعى إلى معرفة نقاط القوة والضعف للأداء الجماعي أو الفردي خلال فترة معينة والحكم على الأداء لبيان مدى التقدم في العمل بهدف توفير الأساس الموضوعي اتخاذ القرارات المتعلقة بالكثير

(ICMA) من سياسات الموارد البشرية في المنظمة (المغربي، 2007م، ص167) وتعد الهيئة الدولية لإدارة المدن

Management City/Country International

من أولى المؤسسات التي تناولت معايير قياس الأداء، وذلك من خلال إصدارها

قياس الأنشطة البلدية (والذي يشمل مسح مجموعة مقترحة من معايير تقييم (Measuring Municipal Activities)

أداء الإدارة في الأنشطة البلدية المختلفة). الرويتع، 2002، ص (67)

وينبغي عند الإقدام على تقييم الأداء املنهي أن نأخذ الأمور التالية بعين الاعتبار

يجب التركيز على الأنماط السلوكية المطلوبة قياسها وعدم إغارة سواها أي اهتمام 1-

يجب استخدام نماذج محددة لقياس الأداء 2-

يجب الإنصات للعامل وعدم مقاطعته أثناء قياس أدائه). برس، 2007، ص (26) 3-

:ويتضح مما تقدم أن تقييم الأداء يتضمن النقاط الأساسية التالية

جمع البيانات التي تساعد في تحديد مستوى أداء العامل للعمل املكلف به بهدف قياس حجم الإنجاز الفعلي 1.

على مدى فترة زمنية معينة

تحديد طبيعة سلوك الفرد مع زملائه خلال أدائه لعمله 2.

تقدير مدى استعداد لدى العامل لتحقيق تطور في مستوى الأداء، وفي السلوك املعتمد في التنفيذ 3.

معايير الأداء املنهي

تتطلب عملية تقييم الأداء وجود معيار ينسب إليه أداء الأفراد، ويقارن به كأساس للحكم عليه، ويجب

تحديد معايير الأداء قبل البدء بعملية التقييم، وذلك لاحتفاظ بموضوعية التقييم والابتعاد عن التحيز قدر الإمكان

ومن هذه املعايير

من أداء العمال مثل عدد الوحدات)مقاييس الإنتاجية (وتشمل قياس الجوانب الكمية

املعايير الكمية 1.

املصنعة أو كمية المبيعات أو الزمن الذي يستغرقه في معالجة املعلومات). ريجيو، 1999، ص (133) ويتم وضع هذا النوع من

املعايير لأعمال املتعلقة بعملية الإنتاج كم وكيف ا ومبنية على أساس دراسات

الزمن والحركة). الشنواني، 1994، ص (187)

املعايير التقديرية املرنة (الذاتية (تعني إصدار أحكام أو تقديرات يقوم بها أفراد تتوافر فيهم املعرفة والخبرة 2.

ريجيو، 1999، ص (133)

ما يمكن ملاحظته كالكالم

تعريف الأداء املنهي

يعرف الأداء املنهي بأنه السلوك الوظيفي الهادف ويتضمن الأداء الظاهر

والحركة)، والأداء الداخلي (مال يمكن ملاحظته كالتفكير والتخيل) (هيكل، 2003، ص 19) كما عرفه البعض على أنه درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة). حسن، 2004، ص (209)

عبدالباري درة)

تكون هذه النتائج قابلة للقياس

وهو نتائج التفاعل بين السلوك والإنجاز

ص، 702005).

أول- الدراسات السابقة

أجري (بوري 2021م (دراسة بعنوان إدارة الوقت وأثرها على الأداء الوظيفي في المؤسسة الوطنية للمركب املنجمي جبل العنق - هدفت هذه الدراسة لمعرفة تأثير إدارة الوقت على أداء الوظيفي في المؤسسة الوطنية للمركب املنجمي جبل العنق بئر العاتر، حيث تم التطرق للمفاهيم ادارة الوقت والأداء الوظيفي، ولتحقيق

اداري 51

حيث أجريت الدراسة لعينة مكونة من

أهداف الدراسة استخدم املنهج الوصفي التحليلي

وتم اختبار فرضيات الدراسة عن طريق تحليل بيانات الاستبيان، ولقد version (spss ((وباستخدام برنامج 21

توصلت الدراسة الى نتيجة مفادها أن هناك أثر ايجابي وقوي لإدارة الوقت على أداء الوظيفي في المؤسسة

وأوصت الدراسة الى بعض الاقتراحات كان أهمها تدريب الموظفين على مهارات إدارة الوقت

أجرى جودي 2020م (دراسة بعنوان إدارة الوقت وعالقتها بتحسين الأداء لدى العاملين دراسة ميدانية في مؤسسة خزفية الجزائر - باملسيلة وكان الهدف معرفة الواقع الفعلي لإدارة الوقت وتأثيرها على الأداء في المؤسسة محل الدراسة ومعرفة عناصر محدّدات إدارة الوقت ومعرفة طبيعة العلاقة بين إدارة الوقت واثرها في تحسين

الأداء العمالي، ولتحقيق اهداف الدراسة تم استخدام املنهج الوصفي التحليلي، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من

عامل، وتوصلت الدراسة الى بعض النتائج أهمها أن النسان الفعال هو الذي يستطيع أن يجعل الوقت يعمل لصالحه واوصت(17)

الدراسة بزيادة الاهتمام بالعاملين خلال دعم امليادرات الفردية، وتشجيع الحوافز

الفردية داخل المؤسسة وعدم التركيز فقط على العمل الجماعي، وإقناع العاملين بأهمية الوقت .- وأجرى العسيري 2018م (دراسة الوقت وواقع الأداء بعنوان إدارة الوقت وعالقتها بالأداء الوظيفي لمنسوبي شرطة منطقة جازان وكان الهدف التعرف على واقع إدارة منطقة جازان الوظيفي لمنسوبي شرطة منطقة جازان، والتعرف على مساهمة إدارة الوقت في تطوير الأداء الوظيفي لمنسوبي شرطة والتعرف على مضيعات الوقت

ومعرفة السبل الفعالة لإدارة الوقت في شرطة منطقة جازان ويتكون مجتمع الدراسة من جميع الضباط

وعدهم (161) ضابط ا حيث تم توزيع الاستبانات الورقية وعددها (86) استبانة ورقية والاستبانات الالكترونية عددها (75) استبانة وقد تم استبعاد استبانتين لعدم اكتمال بياناتها وأجريت الدراسة على عدد (159) استبانة مكتملة وصالحة للتحليل الحصائي واستخدم الباحث املنهج الوصفي ومن أهم النتائج وجود عالقة طردية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي واوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها تشجيع القادة بالقيام بالتخطيط للوقت وضرورة التعامل مع الجمهور واملرجعين بشكل فعال واعتماد برامج تدريبية متخصصة لإدارة

الوقت وتطبيق التقنيات والوسائل الحديثة لإدارة الوقت بشكل فعال .- وأجرى (طنيبة) 2017. دراسة بعنوان إدارة الوقت وعالقتها

بالأداء في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية ببلدية جيجل على عينة عشوائية من العاملين في بلدية جيجل وعددهم (60) وهدفت

الدراسة للوقوف على حقيقة إدارة الوقت داخل المؤسسة الخدمية بالجزائر والكشف عن كيفية كساهمة التخطيط في زيادة أداء

املوظفين

ومعرفة التقنيات المستعملة في رفع أداء الموظفين وتحديد أسباب مضيعات الوقت ومحاولة تفاديها، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج والتوصيات أهمها توجد عالقة طردية موجبة بين التخطيط للوقت وأداء الموظفين والجدولة الزمنية القائمة داخل المؤسسة الخدمية تساعد الموظفين

على ترتيب أولويات العمل واستخدام الوسائل والتقنيات يساعد من رفع أداء الموظفين .- وأجري (شكشك 2014م (دراسة بعنوان أثر إدارة الوقت على إنتاجية المنظمة دراسة ميدانية على مصرف زليتن على عينة عشوائية من العاملين في المصرف وعددهم مفردة وهدفت الدراسة معرفة درجة تأثير إدارة الوقت على إنتاجية المنظمة كذلك تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن يستفيد)60 منها في إدارة الوقت بشكل أفضل .واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للوصول الى المعرفة الدقيقة والتفصيلية، وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج أهمها اغلب افراد العينة يحافظون على مواعيد العمل وتتم إدارة الوقت بالشكل المطلوب داخل نطاق المصرف وتوجد عالقة طردية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وإنتاجية المنظمة وأوصت

الدراسة بعدد من المقترحات أهمها وضع أماكن مخصصة لتقبل شكاوى المراجعين والعاملين والتقليل من العالقات الاجتماعية داخل نطاق العمل واستخدام ضبط وقت دخول وخروج العاملين كاستخدام نظام

البصمة .- أجرى أبو زياد (2012) دراسة بعنوان "إدارة الوقت والجودة الشاملة واثرها في الأداء الوظيفي "دراسة ميدانية في عينة من المصارف التجارية الفلسطينية "وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى طبيعة العالقة بين

إدارة الوقت والجودة الشاملة واثرها في الأداء الوظيفي للعاملين في المصارف التجارية الفلسطينية وذلك على

عينة مكونة من (114) مدي را واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وأظهرت النتائج أن المصارف التجارية

الفلسطينية تهتم بتطبيق جميع ابعاد إدارة الجودة الشاملة وجود عالقة ذات تأثير معنوي بين ابعاد إدارة

الجودة الشاملة وكل من فاعلية إدارة الوقت والأداء الوظيفي وأوصت الدراسة بتدريس الوعي والقناعة الجدية لدى الإدارة العليا والعاملين في كافة المستويات الإدارية والفنية بأهمية تطبيق أبعاد إدارة الجودة الشاملة بشكل متكامل وهاذف وربطها بفاعلية إدارة الوقت وضرورة إعطاء اهتمام أكبر لتطبيق جميع أبعاد إدارة الجودة الشاملة والتركيز على البعد الأكثر أهمية وتأثيرا على فاعلية إدارة الوقت والأداء الوظيفي وضرورة إجراء المزيد

من الدراسات في الموضوع نفسه، ولكن بمتغيرات وطرق قياس أخرى

تعقيب عام على الدراسات السابقة

من حيث المنهج اتفقت جميع الدراسات السابقة على استخدام المنهج الوصفي مثل دراسة (بوري 2021م) 1-

،(دراسة)جودي2020م (ودراسة)العسيري، 2018م (ودراسة)طنبية، مصطفى .نمر 2017م (ودراسة)شكشك

م (ودراسة)أبو زياد 2012 م (-2 من حيث الأداة اتفقت جميع الدراسات السابقة على استخدام الاستبانة كأداة للوصول الى2014 النتائج مثل دراسة (بوري 2021 ودراسة)جودي(2020 ودراسة)العسيري2018م (ودراسة)طنبية، مصطفى .نمر(2017 ودراسة

شكشك2014م (ودراسة)أبو زياد 2012 م (-3 الاستفادة من الدراسات السابقة تمثلت في اثراء الإطار النظري كذلك اختيار المنهج والأداة والساليب الإحصائية

المناسبة للدراسة .تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في طرح موضوعها أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء وكذلك أن الدراسة تمت على شركة حيوية داخل المملكة العربية السعودية وهذا ما يميز الدراسة عن غيرها حيث انه لم يتم اجراء أي دراسة سابقة على هذه الشركة

.على حد علم الباحثين

منهجية الدراسة والإجراءات 3.

مصادر البيانات

تم جمع البيانات من خلال نوعين من المصادر :المصادر الأولية :لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث لجأ الباحثان إلى جمع البيانات الأولية من خلال

الاستبانة كأداة رئيسية للبحث، صممت خصيصا لهذا الغرض، تم توزيعها على عينة الدراسة وتم تفرغ البيانات

(الإصدار .SPSS25. Package Statistical the for Sciences Social وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي

المصادر الثانوية: من خلال الرجوع للدراسات والكتب ذات الصلة بالموضوع ومواقع الانترنت التي تناولت إطار الدراسة ومتغيراتها
مجتمع البحث
يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء
عينة البحث

تم حصر اعداد منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء عن طريق إدارة الموارد البشرية وبلغ عددهم (171) موظف ا و عليه تم تحديد العينة امثالية من خلال تطبيق معادلة ستيفن ثامبسون وقدرت ب (119) استبانة وزعت بطريقة عشوائية وتم قبول (82) استبانة مستوفية وصالحة للتحليل الحصائي. تكتب المعادلة وتوضح

الرمز	التوضيح
N	حجم المجتمع
z	الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96
d	نسبة الخطأ تساوي 0.05
p	نسبة توفر خاصية والمحايدة 0.50

خصائص عينة الدراسة

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بالخصائص الوظيفية والشخصية لأفراد الدراسة متمثلة في (الجنس، والعمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).

وكانت مواصفات العينة على النحو التالي: جدول (1) توزيع عينة الدراسة بناء على متغير الجنس

الجنس	التكرار	% النسبة المئوية
ذكر	82	100
أنثى	0	0
Total	82	100.0

تبين من خلال نتائج الجدول (1) أن ما نسبته 100% من عينة الدراسة ذكور، وأن ما نسبته 0% من أفراد العينة إناث

جدول (2) توزيع عينة الدراسة بناء على متغير العمر

العمر	التكرار	% النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	6	7.3%
من 25 – 35 سنة	61	74.4%
من 35 – أقل من 45 سنة	11	13.4%
من 45 سنة فأكثر	4	4.9%
Total	82	100%

جدول (3) توزيع عينة الدراسة بناء على متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	% النسبة المئوية
---------------	---------	------------------

ثانوي	19	23.2%
دبلوم	23	28.0%
جامعي	40	48.8%
Total	82	100%

تبين من خلال نتائج الجدول (3) أن ما نسبته 23.2% (23.2) من أفراد العينة حاصلين على املؤهل الثانوي، وأن ما نسبته 28% (28) من أفراد العينة حاصلين على مؤهل الدبلوم، وأن ما نسبته 48% (48) من أفراد العينة حاصلين على املؤهل الجامعي

جدول (4) توزيع عينة الدراسة بناء على متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	%النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	34	41.5%
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	31	37.8%
من 10 إلى أقل من 20 سنة	14	17.1%
من 20 سنة وأكثر	3	3.7%
Total	82	100%

تبين من خلال نتائج الجدول (4) أن ما نسبته 41.5% (41.5) من أفراد العينة سنوات الخبرة لديهم أقل من 5 سنوات، وأن ما نسبته 37.8% (37.8) من افراد العينة سنوات الخبرة لديهم من 5-أقل من 10 سنوات، وأن ما نسبته 17.1% (17.1) من أفراد العينة سنوات الخبرة لديهم من 10-20 سنة، وأن ما نسبته 3.7% (3.7) من افراد العينة سنوات الخبرة لديهم 20 سنة فأكثر

عبارات، أما الجزء الثاني فقد تكون من

متغيرات البحث وكيفية قياسها

املتغير املستقل واملتمثل بإدارة الوقت فيتكون من والجزء الثالث يتعلق باملتغير أثر استغلال الوقت على الأداء

لقياس املتغير التابع وهو الاداء الوظيفي

عبارات

الوظيفي وتكون من (10) عبارات اما الجزء الرابع تكون من البيانات الشخصية أفراد عينة الدراسة والتي تتضمن (الجنس،العمر،املؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة (وتم إعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجات حسب

مقياس ليكرت الخماسي لتتم معالجتها إحصائي ا على النحو الآتي

جدول (5) مقياس ليكرت للاستجابات

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

أداة وطريقة جمع البيانات

تكونت أداة الدراسة من قسمين

القسم الأول ويختص بالبيانات الشخصية: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة(). -

القسم الثاني يتكون من ثالث محاور -

المحور الأول: إدارة الوقت تكون من (10) عبارات

المحور الثاني: الأداء الوظيفي، وتكون من (10) عبارات. المحور الثالث: أثر استغلال إدارة الوقت على الأداء الوظيفي وتكون من عبارات (10)

قياس الصدق والثبات أداة الدراسة

صدق الاستبانة

أو ال: الصدق الظاهري: وذلك من خلال عرض أداة الدراسة على ملحقين، في صورتها الأولية وعلى امشراف

الأكاديمي، وتم تعديل كل املاحظات التي أبدها ملحقين، بحيث أصبحت الاستبانة جاهزة للتوزيع. ثاني ا: نتائج التساق

الداخلي: يقصد بصدق التساق الداخلي مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة

مع امجال الذي تنتمي اليه هذه العبارة، وقد قام الباحثان بحساب التساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط

بين كل عبارة من عبارات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه، وقد جرى التحقق من صدق التساق الداخلي للاستبيان

بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارات املاحور الثالثة

إصدار 25 والجداول SPSS والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي اليه العبارة وذلك باستخدام البرنامج الحصائي

التالية توضح معاملات الارتباط بين كل عبارات املاحور

جدول (6) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات املاحور والدرجة الكلية للمحور الأول

م	العبارات	معامل ارتباط	الدالة عند
1	أقضي وقتاً مع زملائي بالتحدث عن أشياء خارج العمل	0.564**	0.01
2	في بعض الأحيان يتم إكمال امهام الخاصة خلال ساعات العمل	0.461**	0.01
3	أقوم الرغبة في تأجيل الأعمال الصعبة واململة في عملي	0.385**	0.01
4	أشعر أن كل شيء يسير وفق ملا خطط له	0.659**	0.01
5	حجم العمل يتناسب مع ساعات العمل الرسمي	0.625**	0.01
6	يتم التخطيط لأداء الأعمال قبل البدء بها	0.661**	0.01
7	أقوم بتأدية العمل بناء على نظام الأولويات	0.511**	0.01
8	الافتقار الى التخطيط يؤدي لضياع الوقت	0.339**	0.01
9	أجد وقتاً كافياً للتفكير والإبداع أثناء العمل	0.687**	0.01
10	أعتبر وقتي فعّالاً في متابعة التنفيذ وقياس الأداء وتقويمه	0.617**	0.01

من نتائج الجدول رقم (6) نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات املاحور الأول والدرجة الكلية

للمحور الأول داله إحصائية عند مستوى (0.01) حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط (0.339) فيما كان الحد

(الأعلى). (0.687)

وعليه فان جميع عبارات املاحور الأول متسقة داخليا مع املاحور الذي تنتمي له مما يثبت صدق التساق

الداخلي لعبارات املاحور الأول

جدول (7) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات املاحور والدرجة الكلية للمحور الثاني

م	العبارات	معامل ارتباط	الدالة عند
1	لدي فهم جيد لأهداف الشركة	0.716**	0.01

2	أسمى لتحقيق أهداف الشركة	**0.670	0.01
3	لدي القدرة على إنجاز عملي بإتقان	**0.682	0.01
4	تتوفر لدي المعرفة الكاملة لمتطلبات الوظيفة التي أقوم بها	**0.697	0.01
5	أتمتع بالحماس والرغبة لإنجاز عملي	**0.756	0.01
6	أسمى جاهد لإنجاز العمل في الوقت المحدد	**0.638	0.01
7	أحرص على الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة للشركة	**0.608	0.01
8	أسمى دائما لإيجاد أفضل الطرق أداء العمل	**0.693	0.01
9	التنظيم الحالي يساعد على أداء العمل بفاعلية	**0.764	0.01
10	الوسائل المتوفرة في العمل تسمح بإنجاز العمل بكفاءة	**0.764	0.01

من نتائج الجدول رقم (7) نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات الملحور الثاني والدرجة الكلية للمحور الثاني داله إحصائية عند مستوى (0.01) حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط (0.608) فيما كان الحد الأعلى (0.764) وعليه فان جميع عبارات الملحور الثاني متسقة داخليا مع الملحور الذي تنتمي له مما يثبت صدق التساق الداخلي لعبارات الملحور الثاني

جدول (8) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات الملحور والدرجة الكلية للمحور الثالث

م	العبارات	معامل الارتباط	الدالة عند
1	إدارتي لوقتي تتيح لي التفكير والإبداع في تأدية عملي	**0.769	0.01
2	إدارتي لوقتي لها تأثير إيجابي على تأدية عملي	**0.700	0.01
3	إدارتي لوقتي تجعلني أستخدم تطبيقات التواصل الاجتماعي أثناء العمل	**0.667	0.01
4	عندما أدير وقتي بشكل جيد يساعدني ذلك على أخذ وقت للاسترخاء أثناء العمل	**0.546	0.01
5	أستغل وقت فراغي في ترتيب الأوراق على مكتبي	**0.665	0.01
6	أستغل وقت الفراغ في عمل جدول لأعمال في اليوم القادم	**0.709	0.01
7	أستغل وقت الفراغ بتحسين عالقتي الاجتماعية مع زمالي	**0.722	0.01
8	أستغل وقت الفراغ بالدخول على الإيميل الرسمي ومتابعة التعاميم والتعليمات الجديدة للشركة	**0.713	0.01
9	أستغل وقت الفراغ بمساعدة زمالي على إنجاز أعمالهم	**0.638	0.01
10	أستغل وقت الفراغ بمراجعة ما أنجزته من أعمال في ضوء الخطة الملوضوعة	**0.716	0.01

من نتائج الجدول رقم (8) نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات الملحور الثالث والدرجة الكلية للمحور الثالث داله إحصائية عند مستوى (0.01) حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط (0.546) فيما كان الحد الأعلى (0.769) وعليه فان جميع عبارات الملحور الثالث متسقة داخليا مع الملحور الذي تنتمي له مما يثبت صدق التساق الداخلي لعبارات الملحور الثالث. وعليه ومن خلال نتائج الثبات والتساق الداخلي في الجداول السابقة يتضح لنا ثبات أداة الدراسة الاستبيان (بدرجة مرتفعة وصدق اتساقها الداخلي يجعلنا نطبقها على كامل العينة

ثبات الاستبانة

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة. وقد تحقق الباحثان من ثبات استبانة الدراسة كما يلي:

Cronbach's Coefficient Alpha :معامل ألفا كرو نباخ

، استخدم الباحثان طريقة ألفا كرو نباخ لقياس ثبات الاستبانة. تم تقدير ثبات الاستبانة، وذلك باستخدام طريقة معامل ألفا كرو نباخ وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (9) معامل ألفا كرو نباخ لقياس ثبات الاستبانة

محاور الاستبانة	العبارات	معامل الثبات
املحور الأول: إدارة الوقت	10	0.740
املحور الثاني: الأداء الوظيفي	10	0.873
املحور الثالث: أثر استغلال إدارة الوقت على الأداء الوظيفي	10	0.886
جميع محاور الاستبانة	30	0.921

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول (9-3) أن قيمة معامل الثبات العام لمحاور الدراسة مرتفع حيث بلغ إجمالي عبارات الاستبيان (30) عبارة فيما تراوح ثبات المحور ما بين (0.750) كحد أدنى وبين (0.886) كحد (0.92) أعلى، وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق امليداني للدراسة. وبذلك قد تم التأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصالحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها الأدوات الإحصائية المستخدمة في البحث النسب المئوية والتكرارات واملتوسط الحسابي الحسابي يستخدم هذا الأمر بشكل أساس ي لغرض معرفة تكرار. فئات متغير ما ويفيد الباحثين في وصف عينة الدراسة املبحوثة اختبار ألفا كرو نباخ لمعرفة ثبات عبارات الاستبانة. معامل ارتباط بيرسون لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة. العالقة بين متغيرين. وقد استخدمها الباحثان لحساب التساق الداخلي

تحليل الانحدار الخطي البسيط الاختبار الفرضيات. الإحصاءات الاستدلالية الاختبار الفروض. عرض النتائج والفرضيات ومناقشتها.

أوال :عرض النتائج

الإحصاءات الوصفية للمتغيرات املستقلة

جدول (10) (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنتيجة للمحور الأول: إدارة الوقت

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
1	أقضي وقتاً مع زملائي بالتحدث عن أشياء خارج العمل	3.68	1.12	موافق
2	في بعض الأحيان يتم إكمال المهام الخاصة خلال ساعات العمل	3.62	1.21	موافق
3	أقوم الرغبة في تأجيل الأعمال الصعبة والمملة في عملي	3.54	1.15	موافق
4	أشعر أن كل شيء يسير وفق مخطط له	3.63	1.09	موافق
5	حجم العمل يتناسب مع ساعات العمل الرسمي	3.30	1.37	محايد
6	يتم التخطيط لأداء الأعمال قبل البدء بها	3.71	0.99	موافق
7	أقوم بتأدية العمل بناء على نظام الأولويات	4.26	0.72	موافق بشدة
8	الافتقار إلى التخطيط يؤدي لضيق الوقت	4.19	0.98	موافق بشدة
9	أجد وقتاً كافياً للتفكير والابتداع أثناء العمل	3.36	1.21	محايد
10	أعتبر وقتي فعّالاً في متابعة التنفيذ وقياس الأداء وتقويمه	3.91	0.95	موافق
	الدرجة الكلية للمحور الأول	3.72	0.60	موافق

أشارت النتائج في الجدول رقم (10) إلى أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الأول جاءت مرتفعة حيث حصل الدرجة الكلية للمحور على انحراف معياري 0.60 ومتوسط حسابي 3.72 وبذلك تعطي الدرجة الكلية للمحور الأول موافق ونستنتج أن الإجابة على السؤال الأول في الدراسة هو وجود تأثير إداري الوقت على أداء العاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء بينما حصلت العبارة (7) والتي نصها "أقوم بتأدية العمل بناء على نظام الأولويات" على الترتيب الأول بمتوسط (4.26)، وكان انحرافها المعياري (0.72) فيما حصلت العبارة رقم والتي نصها "حجم العمل يتناسب مع ساعات العمل الرسمي"، على الترتيب (5) (الآخر حسب المتوسط الحسابي (3.30)، وكان انحرافها المعياري (1.37).

وجهات نظر أفراد عينة الدراسة نحو تأدية العمل بناء على نظام وتشير النتيجة السابقة إلى اتفاق بين

الأولويات وتتفق تلك النتيجة مع ما أشار إليه (بوري، 2021م) (أن العاملين لديهم الأولوية لإنجاز مهام العمل ودراسة) جودي، 2020م (بأن العاملين يقومون بإنجاز أعمالهم حسب أهميتها. في حين اتفقت وجهات نظر أفراد عينة الدراسة نحو حجم العمل، وتتفق تلك النتيجة مع ما أشار إليه دراسة) جودي، 2020م (أن حجم العمل المطلوب من العمال يتناسب مع ساعات عملهم الرسمي، وأن العمال يضطرون أحياناً إلى تأجيل بعض أعمالهم بسبب ضيق الوقت.

إجابة السؤال الثاني: إلى أي مدى يتم استغلال الوقت لدى العاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء؟ جدول (11) (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنتيجة للمتغير أثر استغلال الوقت على الأداء الوظيفي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
1	إدارتي لوقتي تتيح لي التفكير والابتداع في تأدية عملي	4.26	0.96	موافق بشدة
2	إدارتي لوقتي لها تأثير إيجابي على تأدية عملي	4.35	0.88	موافق بشدة
3	إدارتي لوقتي تجعلني أستخدم تطبيقات التواصل الاجتماعي أثناء	3.71	1.13	موافق

العمل			
4	عندما أدير وقتي بشكل جيد يساعدني ذلك على أخذ وقت للاسترخاء أثناء العمل	3.92	1.19 موافق
5	أستغل وقت فراغي في ترتيب الأوراق على مكتبي	4.07	0.97 موافق
6	أستغل وقت الفراغ في عمل جدول لأعمال في اليوم القادم	3.98	0.92 موافق
7	أستغل وقت الفراغ بتحسين عالقتي الاجتماعية مع زمالي	4.10	0.87 موافق
8	أستغل وقت الفراغ بالدخول على الإيميل الرسمي ومتابعة التعاميم والتعليمات الجديدة للشركة	4.14	0.93 موافق
9	أستغل وقت الفراغ بمساعدة زمالي على إنجاز أعمالهم	4.12	1.01 موافق
10	أستغل وقت الفراغ بمراجعة ما أنجزته من أعمال في ضوء الخطة الموضوعة	4.10	0.90 موافق
الدرجة الكلية للمحور الثالث		4.08	0.66 موافق

أشارت النتائج في الجدول رقم (11) إلى أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثالث جاءت مرتفعة حيث حصلت الدرجة الكلية للمحور على انحراف معياري (0.66) ومتوسط حسابي (4.08) وبذلك تعطي الدرجة الكلية للمحور الثالث موافق ونستنتج أن الإجابة على السؤال الثاني في الدراسة هو وجود أثر إيجابي الاستغلال الوقت لدى العاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء. بينما حصلت العبارة (2) والتي نصها "إدارتي لوقتي لها تأثير إيجابي على تأدية عملي

(على الترتيب الأول حسب املتوسط الحسابي (4.35)، وكان انحرافها المعياري (0.88) " فيما حصلت العبارة رقم (3) والتي نصها "إدارتي لوقتي تجعلني أستخدم تطبيقات التواصل الاجتماعي أثناء العمل"، على الترتيب الأخير حسب املتوسط الحسابي (3.71)، وكان انحرافها المعياري (1.13). وتشير النتيجة السابقة إلى اتفاق بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة نحو إدارة الموظف لوقته له تأثير إيجابي على تأدية العمل وتتفق تلك النتيجة مع ما أشار إليه (بوري، 2021م) أن التنظيم الجيد للوقت يساعد على زيادة معدل الداء ودراسة (أبو زيادة، 2012م) (بأن فاعلية إدارة الوقت تتصف بدرجة عالية، في حين اتفقت وجهات نظر أفراد عينة الدراسة نحو أستخدم تطبيقات التواصل الاجتماعي أثناء العمل، وتتفق تلك النتيجة مع ما أشار إليه (بوري، 2021م) (أن العاملين لديهم ضبط للمقاطعات أثناء أوقات العمل الإحصاءات الوصفية للمتغير التابع

جدول (12) املتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنتيجة للمحور التابع الداء الوظيفي

م	العبارة	املتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
1	لدي فهم جيد لأهداف الشركة	4.51	0.74	موافق بشدة
2	أسعى لتحقيق أهداف الشركة	4.54	0.59	موافق بشدة
3	لدي القدرة على إنجاز عملي بإتقان	4.57	0.58	موافق بشدة
4	تتوفر لدي المعرفة الكاملة لمتطلبات الوظيفة التي أقوم بها	4.37	0.81	موافق بشدة

5	أتمتع بالحماس والرغبة لإنجاز عملي	4.50	0.74	موافق بشدة
6	أسعى جاهداً لإنجاز العمل في الوقت المحدد	4.58	0.56	موافق بشدة
7	أحرص على الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة للشركة	4.46	0.68	موافق بشدة
8	أسعى دائماً لإيجاد أفضل الطرق لأداء العمل	4.53	0.57	موافق بشدة
9	التنظيم الحالي يساعد على أداء العمل بفاعلية	3.95	1.09	موافق
10	الوسائل المتاحة في العمل تسمح بإنجاز العمل بكفاءة	3.76	1.17	موافق
الدرجة الكلية للمحور الثاني		4.38	0.53	موافق بشدة

أشارت النتائج في الجدول رقم (12) إلى أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور الأداء الوظيفي جاءت مرتفعة جداً حيث حصلت الدرجة الكلية للمحور على انحراف معياري (0.53) ومتوسط حسابي وبذلك تعطي الدرجة الكلية للمحور الثاني موافق بشدة. بينما حصلت العبارة (6) والتي نصها "أسعى جاهداً لإنجاز العمل" 4.38 في الوقت المحدد

على الترتيب الأول حسب المتوسط الحسابي (4.58)، وانحراف معياري (0.56) -

فيما حصلت العبارة رقم (10) والتي نصها "الوسائل المتاحة في العمل تسمح بإنجاز العمل بكفاءة"، على -

الترتيب الأخير حسب المتوسط الحسابي (3.76)، وانحراف معياري (1.17).

في الوقت وتشير النتيجة السابقة إلى اتفاق بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة نحو السعي لإنجاز العمل الرقابة الجيدة للوقت على تحديد

المحدد وتتفق تلك النتيجة مع

الانحرافات، وتصحيحها وتسليم أعمالك في الوقت المحدد، ودراسة (جودي، 2020م) بأن العمال يتقيدون بالمواعيد النهائية في إنجاز مهامهم، في حين اتفقت وجهات نظر أفراد عينة الدراسة نحو الوسائل المتاحة في العمل تسمح بإنجاز العمل بكفاءة، واتفقت تلك النتيجة مع ما أشار إليه (بوري، 2021م) (تتوفر الوسائل المناسبة لتسهيل العمل واداءه بالوقت المناسب

اختبار الفرضيات

بين إدارة الوقت والأداء

أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى يقل عن يوجد

الأولى

اختبار الفرضية

الوظيفي

جدول (13) تحليل النحدر والارتباط للفرضية الأولى

املتغير المستقل	معامل الارتباط R(	معامل التحديد R(	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري	F	مستوى الدلالة
إدارة الوقت	0.611	0.373	0.366	0.42758	47.679	0.000

يوضح الجدول (13) نتائج النحدر الخطي البسيط للمتغير المستقل إدارة الوقت مع الأداء الوظيفي حيث

أن قيمة معامل الارتباط (0.611) وهي متوسطة مما يعني أن العلاقة إيجابية ومعامل التحديد بلغ (0.373) وبلغ معامل التحديد المعدل (0.366) أي أن املتغير المستقل إدارة الوقت يفسر ما قيمته % (0.373) من التغير الحاصل في

الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة وبالتالي توجد عالقة ذات دالة إحصائية عند مستوى يقل عن 0.05 بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي في شركة الشقيق للمياه والكهرباء وهذا النتيجة تنطبق مع الدراسة التي أجراها (بوري 2021م (ودراسة (العسيري 2018م (ودراسة (ابوزيادة 2012م).

اختبار الفرضية الثانية: يوجد أثر ذو دالة إحصائية عند مستوى يقل عن 0.05 بين استغلال الوقت والأداء الوظيفي

جدول (14) تحليل النحدر والرتباط للفرضية الثانية

املتغير المستقل	معامل R(الرتباط)	معامل R(التحديد)	معامل التحديداملعدل	الخطأاملعياري	F	مستوى الدالة
أثر استغلال الوقت	0.768	0.590	0.585	0.34601	114.967	0.000

يوضح الجدول (14) نتائج النحدر الخطي البسيط للمتغير المستقل استغلال الوقت مع الأداء الوظيفي حيث أن قيمة معامل الارتباط (0.768) وهو مرتفع مما يعني أن العالقة إيجابية ومعامل التحديد بلغ (0.590) وبلغ معامل التحديد،املعدل (0.585) أي أن املتغير المستقل أثر استغلال الوقت يفسر ما قيمته % (0.59) من التغير الحاصل في الأداء الوظيفي والنسبة املتبقية فتعود لمتغيرات لم تدخل في الدراسة، وكانت قيمة الخطأ املعياري للتقدير (0.346)، وحسب اختبار فيشر (أقل من مستوى املعنوية (0.05) مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية (Sig) 0.00 وبما أن قيمة (114.967) البديلة وبالتالي توجد دالة إحصائية لأثر استغلال الوقت على الأداء الوظيفي في شركة الشقيق للمياه والكهرباء

الإحصاءات السداللية ونتائج اختبار الفروض

اختبار الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دالة إحصائية للعاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء تعزى للمتغيرات الشخصية (العمر، الموهل العلمي، سنوات الخبرة). الفرضية الفرعية الأولى: توجد فروق ذات دالة إحصائية للعاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء حول

أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي تعزى لمتغير العمر

لتحليل العينات المستقلة وكانت النتائج كما يأتي OneWayANOVA استخدم الباحثان اختبار

جدول رقم (15) اختبار الفرضية املتعلقة بمتغير العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	F	مستوى الدالة
بين املجموعات	3.271	3	1.090	4.337	0.007
خارج املجموعات	19.609	78	0.251		
الكلي	22.880	81			

الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة وبالتالي توجد فروق ذات دالة إحصائية حول أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي تعزى لمتغير العمر. الفرضية الفرعية الثانية: توجد فروق ذات دالة إحصائية للعاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء حول أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الموهل العلمي

لتحليل العينات المستقلة وكانت النتائج كما يأتي OneWayANOVA استخدم الباحثان اختبار

جدول رقم (16) اختبار الفرضية المتعلقة بمتغير سنوات الملوّهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	F	مستوى الدالة
بين المجموعات	1.540	2	0.770	2.851	0.064
خارج المجموعات	21.340	79	0.270		
الكلي	22.880	81			

يتضح من الجدول رقم (16) أن مستوى الدالة 0.064 أكبر من 0.05 وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة وبذلك يتبين أنه ال توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الملوّهل العلمي. الفرضية الفرعية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء

حول أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة

لتحليل العينات المستقلة وكانت النتائج كما يأتي OneWayANOVA استخدم الباحثان اختبار

جدول رقم (17) اختبار الفروق بين سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	F	مستوى الدالة
بين المجموعات	1.373	3	0.458	1.660	0.182
خارج المجموعات	21.507	78	0.276		
الكلي	22.880	81			

يتضح من الجدول رقم (17) أن مستوى الدالة 0.182 أكبر من 0.05 وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة وبذلك يتبين أنه ال توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة

ثانياً: خالصة النتائج

وجود تأثير إدارة الوقت على أداء العاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء .

أن منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء يدركون أهمية انجاز العمل في الوقت الملحد .

وجود أثر إيجابي الاستغلال الوقت لدى العاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء . يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى يقل . عن 0.05 بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي في شركة الشقيق

للمياه والكهرباء . يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى يقل عن 0.05 ألثر استغلال الوقت على الأداء الوظيفي في شركة الشقيق للمياه والكهرباء

توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي تعزى لمتغير العمر .

ال توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الملوّهل العلمي .

ال توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

التوصيات والمقترحات

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحثان ويقترح ما يلي

1	ضرورة أن يتناسب حجم العمل مع ساعات العمل الرسمي
2	ضرورة توفير الوسائل والتقنيات التي تساعد العاملين على انجاز العمال املوكلة لهم بكفاءة
3	ضرورة مشاركة العاملين واتاحة الوقت لهم بالتفكير والبداع اثناء الدوام الرسمي
4	ضرورة تثقيف العاملين وحثهم على وضع خطط مسبقة لأعمال التي سيقومون بها
5	كما يقترح الباحثان إجراء بحوث مستقبلية مكملة في اموضوعات الآتية
1.	أثر إدارة الوقت وعالقتها بالتوازن النفعالي لدى عينة من طلبة الدراسات العليا

أثر إدارة الوقت في التعامل مع الزمات الطارئة في القطاع الخاص. 3. دور إدارة الوقت في تحقيق الجودة الشاملة في القطاع الحكومي

قائمة المراجع :

إبراهيم محمد املحاسنة، (٢٠١٣)، إدارة وتقييم الأداء الوظيفي، دار جرير، الأردن، ١٠٩ - ١١٠
عادل. "التجاهات نحو املهنة وعالقتها بالأداء الوظيفي لدى الخصائبيين الاجتماعيين والخصائيات
باجابر، -

الاجتماعيات العاملين باملستشفيات الحكومية املركزية باملنطقة الغربية "رسالة ماجستير، جامعة أم القرى،
مكة املكرمة، ١٤١٦هـ. - براف يزيد، عامر بشير، (٢٠١٩)، دور تسيير املسار املنهى في تنمية الكفاءات البشرية في الإدارات العمومية،
املجلة

املالية والسواق، املجلد ٠٦، (العدد) ٠١، ٣٧١.
مجلة مؤتة للبحوث

أثر فضيلة التقوى في الأداء الوظيفي، (2002
فهيمي

والفهداوي،

الحوامة، نضال؛

والدراسات: سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٧: (٢) ٣٢. ٥٥.

درة، عبد البارى. تكنولوجيا الأداء البشري في املنظمات: ألسس النظرية وداللتها في البيئة العربية املعاصرة
عمان، املنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٣م

راوية حسن (٢٠٠٤) إدارة املوارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، القاهرة -

رونالد.ي. ريجيو، (١٩٩٩) املدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، ترجمة فارس حلمي، الجامعة الأردنية
عمان

الرويتع، سعد بن صالح (٢٠٠٢) قياس الأداء في الوحدات الحكومية، مجلة جامعة املكك عبد العزيز: الاقتصاد

والإدارة، ص ص١٠٢-٦٥، الرياض. - زكي محمد عباس عبد هلا كاظم حسين (٢٠١٠) تأثير إدارة الوقت على أداء املصارف التجارية، مجلة
القادسية

للعلوم الإدارية والاقتصادية، املجلد ١٢ (العدد) ٣، ١٢.

ستيفن، كوفي، (١٩٩٨) إدارة الاوليات، ترجمة السعيد متولي حسن، مكتبة جرير الرياض

شامي صليحة. (٢٠١٠) المناخ التنظيمي وتأثيره على الاداء الوظيفي لدى العاملين، مذكرة ماجستير، ٧٢-٧٣

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم تسيير منظمات، جامعة احمد بوقرة بومرداس. - الشنواني، صالح (١٩٩٤) إدارة الافراد والعلاقات الانسانية مدخل الاهداف، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر، الإسكندرية

الشيخ الداوي، (٢٠٠٩)، تحليل الألس النظرية لأداء، مجلة الباحث، العدد ٢١٩، ٧٠.

عبد الناصر محمد حمودة (٢٠٠٣) دليل امدير العربي إدارة الوقت، جامعة الدول العربية املنظمة العربية - للتنمية الإدارية القاهرة

الرياض، دورة تدريبية

مدخل جديد لزيادة فعالية امدير العربي، (2005)

عبدالباري درة

السعودية

عبير فوزي الخطيب، (٢٠٠٩)، إدارة الوقت وأثرها في مستوى الأداء الوظيفي، مذكرة ماجستير، ٣٣، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، كلية العمال، قسم إدارة اعمال، الأردن

العجمي، محمد حسنين، ٢٠٠٠، الإدارة املدرسية، القاهرة، دار الفكر العربي

العقيلي، اسعد صالح بوبكر (٢٠٠٩) "املعوقات املؤثرة في استخدام التجهيز العلمي في إدارة الوقت/ املعوقات املؤثرة في استخدام الأساليب العلمية في إدارة الوقت

علي ناصر محمد القبيس (٢٠٠٦) إدارة الوقت وضغوط العمل، الطبعة الأولى، دار الزهراء، الرياض

عيسان، صالحة عبد اللطيف يوسف (١٩٩٢) إدارة املوجه التربوي لوقته ومساعدة العاملين التربويين في إدارة أوقاتهم، وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان - الفهيد، محمد عادل احميد (٢٠٠٠) مفهوم إدارة الوقت السعودية جريز للطباعة والنشر

الفعيد، إبراهيم حمد ١٤٢٢ (هـ)، العادات العشر للشخصية الناجحة، دار املعرفة للتنمية البشرية، الرياض

دراسة تحليلية مطبقة على

مساعد. "معوقات التصلال الإداري انعكاساتها على الأداء الوظيف

املستويات الإدارية املتوسط الحسابي واملتنفيذية بامارة منطقة الرياض" رسالة ماجستير، أكاديمية نايف للعلوم األمنية، الرياض: ١٤١٧هـ. - محمد الصيرفي (٢٠٠٩) إدارة الوقت، سلسلة إصدارات التدريب الإداري، مؤسسة جورس الدولية، الإسكندرية

محمد عبد الغني حسن هيك (٢٠٠٣) مهارات إدارة الأداء، دار الكتب، القاهرة -

املغربي، عبد الحميد. (٢٠٠٧) دليل الإدارة الذكية لتنمية املوارد البشرية في املنظمات املعاصرة، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع

الجمعية املصرية

املجلد الثاني،

إدارة الوقت مدخل مستقبلي لزيادة فعالية التعليم، (1992

همام زيدان

للمناهج وطرق التدريس، القاهرة

تقييم إدارة الوقت لدى العاملين في الدارة العليا في الجامعات (2006

رافت حسين شاكر&

الهور

الفلسطينية

يورك برس) ٢٠٠٧ (تقييم الأداء، ترجمة الشركة العاملة للنشر - لونجمان، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان -

ثاني ١١- المراجع بالإنجليزية

John Adair and Melanie Allen, 2004, Time management and personal development,
Thorogood Publishing Ltd, London

Patrick Forsyth, 2007, Successful Time Management, Replika Press Pvt Ltd, India.

المواقع الإلكترونية

شركة الشقيق للمياه والكهرباء (بدون تاريخ) متاح على <http://sqwec.com/?q=content/about-sqwe> HYPERLINK
"http://sqwec.com/?q=content/about-sqwec"c