

Midocean University

Faculty of Management

Department/ project management



"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 على جودة الأداء

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

Student name:

اميرة عبد القوي محمد فايد

Graduation Project – 1

Faculty of Management - Midocean University

Superviso

Dr. Mona Moustafa Elashry

Faculty member- Faculty of management- Midocean University

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين والشكر له سبحانه وتعالى أنقدم بوافر الشكر والتقدير الى الأستاذة المشرف الدكتور امنة مصطفى التي كانت عوناً وسنداً لي في إتمام هذا البحث من خال توجيهاتها ونصائحها القيمة، كما نشكر كل من تعاون معنا من عمال شركة اديف ، ولاية قالمة وكل من مد لنا يد المساعدة من قريب او بعيد.

الإهداء

إلى من غرست في نفسي بذور الطموح، إلى والديّ الأعزاء اللذين كانا لي
الدعم والسند في كل خطوة، إلى إخوتي وأصدقائي الذين أضأوا دربي
بكلماتهم المحفزة، أهدي هذا البحث لكل من وقف بجانبني في رحلتي
الأكاديمية، هذا الإنجاز هو ثمرة جهودنا معًا

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة الى إظهار مدى اهمية ادارة الوقت على جودة الاداء . و إبراز أهمية الرقابة و التحفيز ومدى مساهمته في تحقيق أداء الموظفين ومعرفة مدى قدرة الرقابة والتحفيز على التأثير في مستوى أداء الموظفين ، وكذلك تبين العلاقة استثمار الوقت و التخطيط الوقت و أداء الموظفين في المؤسسة .

تم اعتماد المنهج الوصفي والذي توافق موضوع الدراسة، وذلك في الجزء النظري و تم اعتماد عدة مراجع متمثلة في بعض الكتب والدراسات السابقة و التي عالجت نفس الموضوع في مؤسسات أخرى ، كما اعتمدت على المنهج التحليلي و ذلك في الجزء التطبيقي لتوضيح و إسقاط الجزء النظري على الدراسة الميدانية بالمؤسسة . وتم استخدام الاستبيان وهي إحدى تقنيات الاستقصاء و جمع المعلومات المتعلقة بأراء العمال في المؤسسة .

الفهرس

7	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	1
8	المقدمة	1.1
9	مشكلة البحث	1.2
9	الفجوة النظرية	1.2.1
9	الفجوة التطبيقي	1.2.2
10	اهمية البحث	1.3
10	على المستوى النظري:	1.3.1
10	على المستوى التطبيقي:	1.3.2
10	أسئلة الدراسة :	1.4
11	أهداف البحث	1.5
11	الفرضية الرئيسية	1.6
11	الفرضيات الفرعية	1.6.1
11	نموذج البحث	1.7
12	الدراسة الميدانية	1.8
12	هيكل المشروع المقترح	1.9
14	الفصل الثاني: الدراسات السابقة	2
15	المقدمة	2.1
15	المتغير المستقل : ادارة الوقت	2.2
16	المتغير التابع : جودة الاداء	2.3
17	العلاقة بين ادارة الوقت وجودة الاداء	2.4
17	الخاتمة	2.5
18	الفصل الثالث: منهجية الدراسة	3
19	المقدمة :	3.1
19	التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة :	3.2
20	تصميم البحث :	3.3
21	مجتمع البحث ورق وتقنيات أخذ العينات	3.4
22	عينة الدراسة :	
22	طرق جمع البيانات:	3.5
23	أنواع البيانات :	3.6
23	البيانات الأولية :	

24	البيانات الثانوية :	
24	طرق وأساليب تحليل البيانات :	
24	إجراءات التحليل الإحصائي	3.7
24	الخاتمة:	3.8
25	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج	4
26	المقدمة	4.1
26	توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)	4.2
30	اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات	4.3
30	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة :	4.3.1
33	ثبات أداة الدراسة	4.3.2
34	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة :	4.4
36	معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة	4.5
37	نتائج اختبار صحة فروض الدراسة	4.6
41	الخالصة:	4.7
42	الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات	5
43	حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:	5.1
45	توصيات الدراسة:	5.2
46	الخاتمة:	5.3
47	الملحقات	6
51	المراجع	7

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 تحدٍ 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 أداء 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).

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 ؟

- ما هو تاثير التخطيط المسبق في تعزيز جودة الاداء ؟

- ما هي العلاقة بين تنفيذ المهام ب جودة الاداء؟

1.3 أهمية 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 زربيي. (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 ادارة الوقت جودة الاداء
- التحقق من العلاقة بين تنفيذ المهام ب جودة الاداء
- التعرف على مضيعات الوقت التى 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

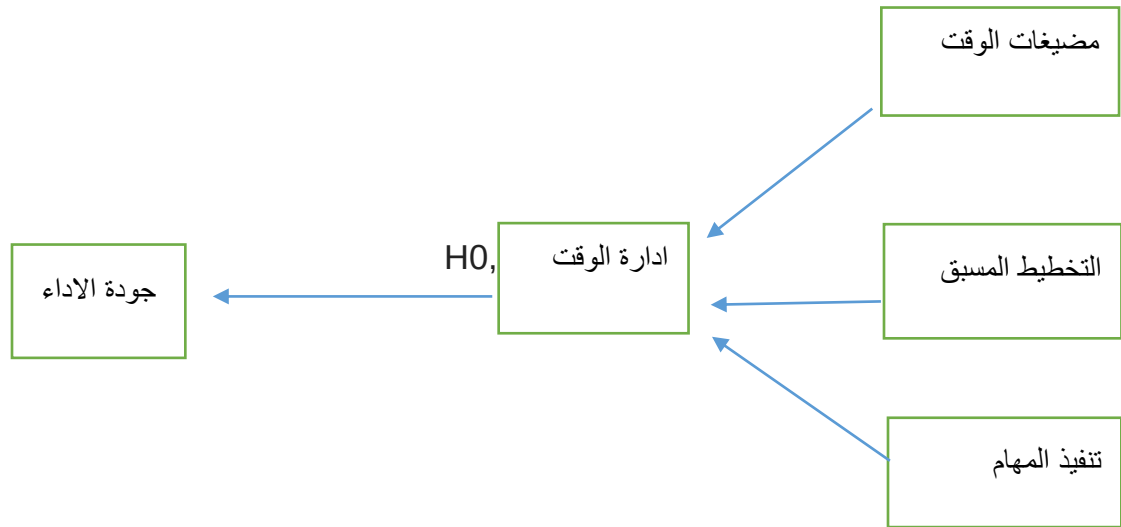
1.6.1 الفرضيات الفرعية

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 تقييماً 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 قوبة 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 والتسويف. 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 الأداء

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 يسهم 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 حيويًا 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 جزءًا أساسيًا 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 إطارًا نظريًا 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 دورًا حيويًا في توجيه منهجية البحث وتحليل البيانات، حيث تشمل عدة تعريفات منها تعريفات الإجراءات المتعلقة التخطيط المسبق ، مضيعات الوقت ، تنفيذ المهام ، جودة الاداء

- ادارة الوقت : هي عملية تنظيم وتخطيط كيفية تقسيم وقتك بين الأنشطة المختلفة لتحقيق أهدافك بكفاءة.
- 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 :

Research Philosophy: Positivism

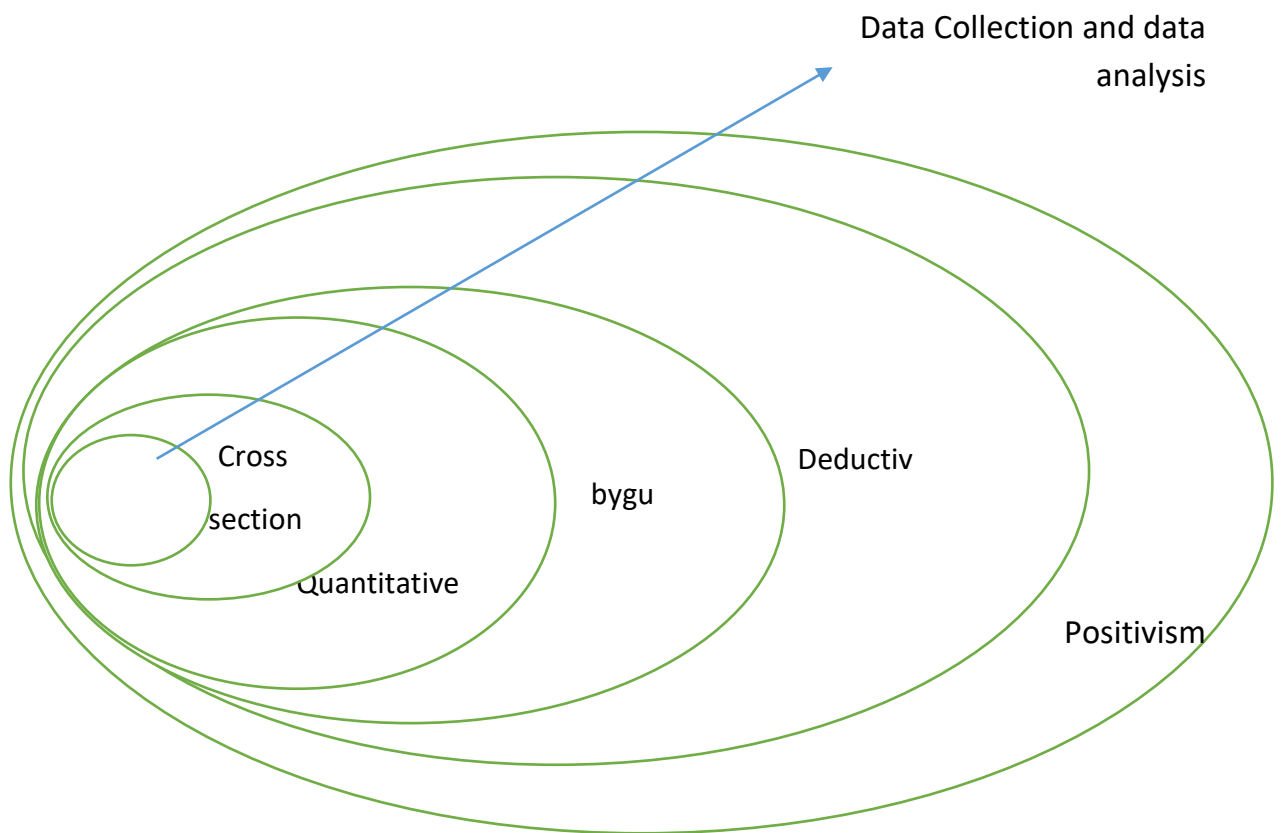
Research Approach: Deductive

Research Strategy: Survey

Research Choice: Quantitative

Time Horizon: Cross-section

Data Collection and Analysis Techniques: Data Collection and data analysis



فلسفة البحث: الوضعية

النهج الوضعي في البحث يقوم بفحص الفرضيات الموجودة مسبقاً من خلال إجراء عدة اختبارات وتحليلات.

منهج البحث: استنتاجية

التصاق بينها وبين فلسفة البحث الوضعية

استراتيجية البحث: مسحية و دراسة حالة

يركز على وصف البيانات بشكل دقيق ومنظم، مثل استخدام الإحصاءات الوصفية مثل الوسائط والانحرافات المعيارية لتلخيص البيانات المجمعة من استبيانات أو مقابلات.

اختيار البحث: كمية

يتضمن جمع البيانات الرقمية من خلال استخدام استبيان لإجراء استقصاء يعتمد على تجربة محددة.

الأفق الزمني: مستعرضة (مقطعية)

أن جميع البيانات تم جمعها في فترة زمنية محددة واحدة، دون جمعها على مدار فترات زمنية متعددة أو متغيرة . هذا يسمح بتحديد نقطة زمنية محددة لجمع البيانات والتأكد من تجانس الظروف والسيقات التي جمعت فيها البيانات

تقنيات جمع وتحليل البيانات: التحليل الإحصائي لنتائج المسح (استبيان)

سأستخدم الاستبيان لجمع بيانات متجانسة يمكن تحليلها إحصائياً باستخدام spss للاستدلال على النتائج المتوقعة للفرضيات البحثية.

3.4 مجتمع البحث ورق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع الدراسة:

وفقاً لجدول (Krejcie,rv,& morgan) يتمثل حجم المجتمع في هذا البحث من كافة الأفراد الموظفين و المشرفين والإدارين الذي يتكون عددهم من (75)

عدد الموظفين	التصنيفات	مجتمع البحث
56	الموظفين	شركة اديف لإدارة المرافق بجدة - المملكة العربية السعودية
0	المشرفين	
6	الإداريين	
63	المجموع	

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	75	63

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 (إدارة الوقت) : واعتمد الباحث على استبانة (جامعة قطر) وذلك لقياس المتغيرات المستقل (إدارة 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=غالباً ، 5=دائماً

المتغير المستقل	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
إدارة الوقت	التخطيط المسبق	10	FAKHROO, Hessa Abdul Rahman
	تنفيذ المهام	6	
	العدد الكلي	16	

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

المتغير التابع	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
جودة الأداء	جودة الأداء	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 بالأفراد المشاركين في الدراسة.

تعتبر اختبارات الصلاحية 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 بالأفراد المشاركين في الدراسة .

3.7 إجراءات التحليل الإحصائي

سأستخدم الاستبيان لجمع بيانات متجانسة يمكن تحليلها إحصائياً باستخدام spss للاستدلال على النتائج المتوقعة للفرضيات البحثية.

3.8 الخاتمة:

في نهاية هذا الفصل، نجد أنه قد تم تناول موضوع العينة ومجتمع الدراسة بشكل شامل، مما يوفر أساساً قوياً لفهم كيفية جمع البيانات وتحليلها. لقد أبرزت أهمية اختيار العينة المناسبة وكيفية تأثيرها على دقة وموثوقية النتائج، كما تم شرح أساليب جمع البيانات المختلفة وكيفية تطبيقها بفعالية في سياقات متنوعة. بالإضافة إلى ذلك، تناول الفصل أنواع البيانات المختلفة وكيفية معالجتها، مما يساهم في تقديم رؤى واضحة وشاملة حول الموضوع محل البحث. إن هذه المناقشات تساهم بشكل كبير في ضمان جودة البحث وموثوقيته، مما يمهد الطريق لتحقيق نتائج دقيقة وفعالة في الدراسات المستقبل.

4 الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1 المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كالم 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 عينة 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. أقل 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	3	4.8%
	4. دكتوراه	1	1.6%
اجمالي		62	100%

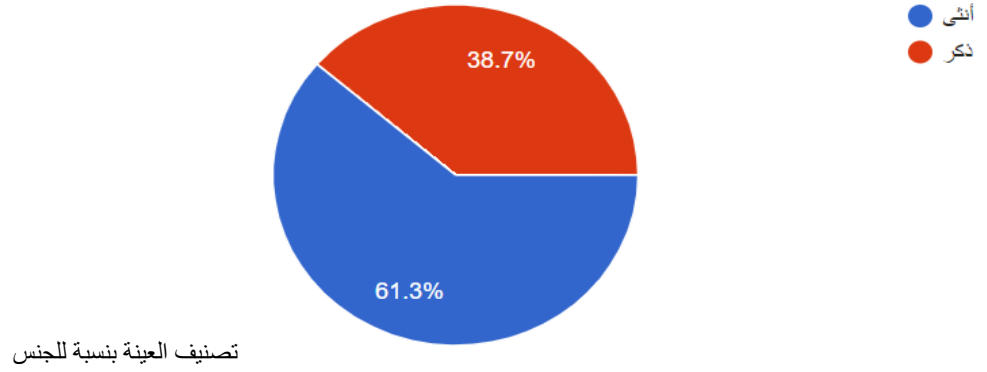
المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية

(ن=62 مفردة)

من بيانات الجدول تم استخلاص النتائج الآتية :

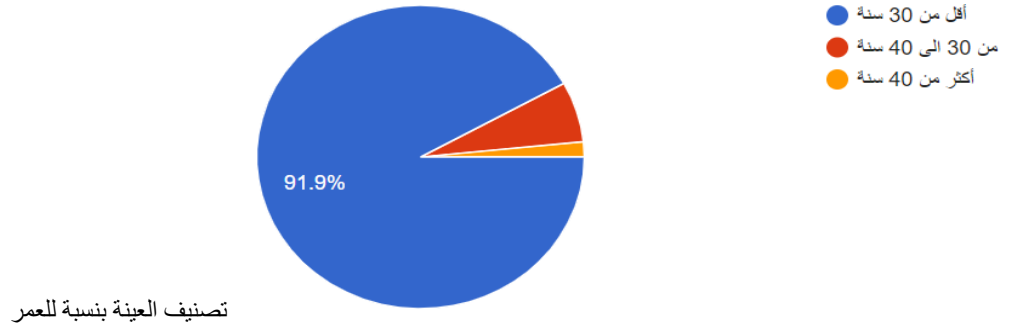
بالنسبة للنوع :

أظهرت النتائج الحصائية 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 الذكور 24 مفردة بنسبة 38.7% من إجمالي العينة. كما موضح بالشكل التالي:



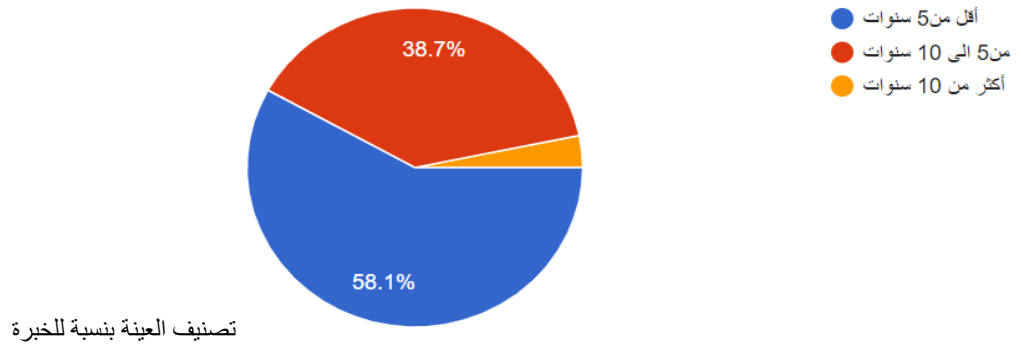
أما فيما يتعلق بالعمر :

فإن أقل 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.



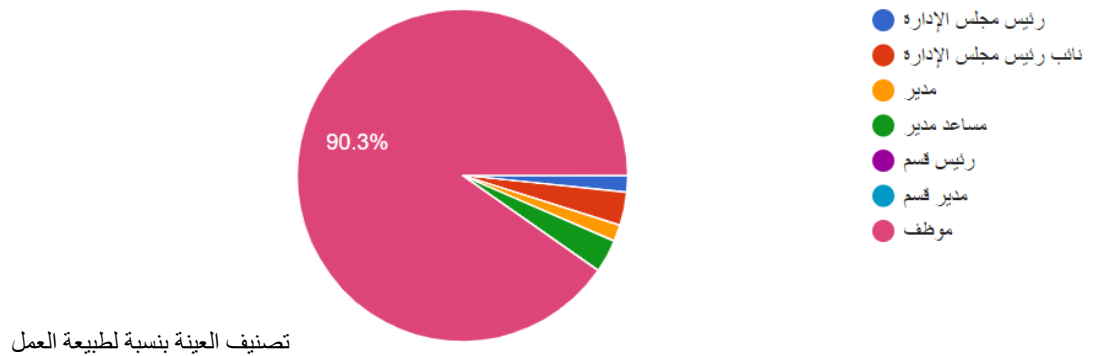
وفما يتعلق بعدد سنوات الخبرة :

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



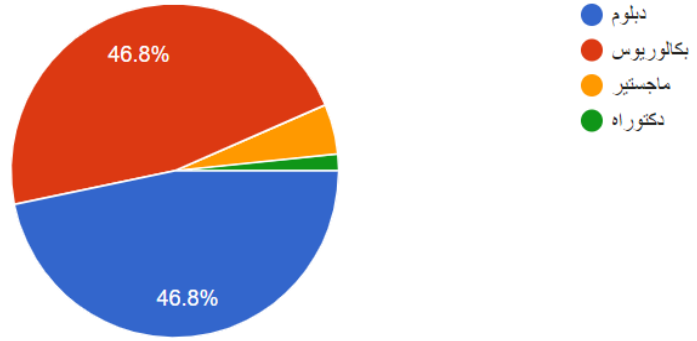
فيما يتعلق بطبيعة العمل :

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 . وأخيراً، عدد الموظف بلغ 50 مفردة بنسبة 90.3% من إجمالي العينة. الشكل التالي يوضح ذلك.



أما 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 . أخيراً، بلغ عدد من يحملون مؤهل الدكتوراه 1 مفردة بنسبة 1.6% من إجمالي أفراد العينة. الشكل التالي يوضح ذلك



تصنيف العينة بنسبة للمستوى التعليمي

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 طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE (Extracted Variance Average، بينما، تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كال من: قيمة ألفا كرونباخ، Cronbach's Alpha، قيمة الثبات المركب، reliability Composite، قيمة معامل A-equation Structural SEM (modeling، rho، من خلال نموذج المعادلة البنائية، باستخدام برنامج التحليل الإحصائي PLS-Smart. 3.0 الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

4.3.1 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 لأستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقاً لدراسة (Kaiser, 1974) (معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة

• صدق الاتساق الداخلي :

يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة و الدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقا لدراسة Kaiser (1974)، معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبيان .

• 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 (2006) al et Hair.

الجدول 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 الاتساق الداخلي للاستبيانات. كذلك، احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات، وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية, PLS -SEM, كما يلي

KMO							
متوسط التباين المستخرج (AVE)		الانحراف المعياري	معدل الارتباط	العبارات		المتغير	
.733			.572	.742	Q1	جودة الأداء	
			.863		Q2		
			.757		Q3		
			.797		Q4		
			.811		Q5		
			.561		Q6		
			.757		Q7		
			.833		Q8		
			.739		Q9		
			.681		Q10		
			.682		Q11		
			.753		Q12		
.691	.684		.603	.649	p1	التخطيط	ادارة الوقت
			.785		P2		
			.576		p3		
			.799		p4		
			.819		p5		
			.793		p6		
			.587		p7		
			.723		p8		
			.452		p9		
			.708		p10		
	.699		.699		I1	استثمار الوقت	
			.799		I2		
			.664		I3		
			.684		I4		
			.651		I6		

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

يتضح من الجدول بالأعلى :

- مقياس جودة الأداء : جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ارتباط قوي مع المتغير

التابعة لها، عند قيم أكبر من 0.7. بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائياً

عند مستوى معنوية أقل من 0.001، وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

كذلك، جميع النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة AVE، يتضح أن قيمته لمتغير نظام

جودة الأداء هو $0.733 < 0.5$ ، وفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

- إدارة الوقت : جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس متغير إدارة الوقت (التخطيط المسبق ،

استثمار الوقت) قيمتها أكبر من 0.7. بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائياً

عند مستوى معنوية أقل من 0.001، وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعادها الاثنيتين .

كذلك، جميع النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة AVE، يتضح أن قيمته ككل يساوي 0.691. ،كذلك

قيم كتوسط التباين المستخرج لأبعاد إدارة الوقت (التخطيط المسبق ، استثمار الوقت) هي 0.694 ، ، 0.699. على

الترتيب وفقاً لذلك ، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

4.3.2 ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى استقرار نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد

العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم

(2010)، يجب أن تكون قيمة Hair et al الإصدار 28 ، وفقاً ل SPSS احتساب قيم ألفا كرونباخ باستخدام برنامج

لتحقيق الثبات للمقياس 0.7 ألفا كرونباخ أكبر

قياس الثبات لأداة الدراسة

المتغيرات	عدد العبارات	Cronbach's Alpha
إدارة الوقت	16	.799

المتغيرات	عدد العبارات	Cronbach's Alpha
الجودة	12	.798

يتضح من الجدول باعلى أن قيم معاملات الثبات لمقياس الدراسة كما يلي :

- **مقياس جودة الاداء:** أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ للمقياس ككل هي 0.798 مما يشير الى أن جميع القيم أكبر من 0.7 ، وفقا ل(Hair et al (2010) ، فقد تحقق ثبات المقياس .

- **مقياس ادارة الوقت:** أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ للمقياس ككل هي 0.799 مما يشير الى أن جميع القيم أكبر من 0.7 ، وفقا ل(Hair et al (2010) ، فقد تحقق ثبات المقياس .

وفقا لنتائج الإحصائية بالأعلى ، أثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية ، مما يعني إمكانية الاعتماد على النتائج وصلاحيه هذا الاستبيان للتطبيق والوثوق به ، و استخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة .

4.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة :

قد تم قياس استجابات أفراد عينة الدراسة لفقرات المقياس، طبقا لمقياس ليكرت الخماسي، وفقا لما يلي:

ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما
1	2	3	4	5

المصدر : إعداد الباحث

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية:

تم احتساب الوزن النسبي لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $[100 / 5]$ (المقياس الخماسي) = 20%]

يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

دلالة المتوسطات الحسابية

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 إلى أقل من 1.80	ابدا	من 20 إلى أقل من 36%	منخفض جدا
من 1.80 إلى أقل من 2.60	نادرا	من 36 إلى أقل من 52%	منخفض

متوسط	من 52 إلى أقل من 68%	أحيانا	من 2.60 إلى أقل من 3.40
مرتفع	من 68 إلى أقل من 84%	غالبا	من 3.40 إلى أقل من 4.20
مرتفع جدا	من 84 إلى 100%	دائما	من 4.20 إلى أقل من 5

المصدر : إعداد الباحث

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لاسة متمثلة في الاوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكر الخماسي ، و الانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقا للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي . حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالا على لمعرفة مستوى جودة الاداء وكذلك مستوى ادارة الوقت وأبعادها، و ذلك وفقا لوجهة نظر عينة الدراسة ، وذلك كما يلي

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الإتجاه العام	مستوى الاهمية / الممارسة
جودة الاداء	3.97	.514	غالبا	مرتفع
ادارة الوقت	3.83	.614	غالبا	مرتفع
	3.72	.513	غالبا	مرتفع
	3.65	.514	غالبا	مرتفع

يتضح من الجدول بأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

تظهر نتائج توصيف المتغير المستقل (ادارة الوقت) إلى أن الإتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي غالبا، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من ادارة الوقت لدا الموظفين في شركو اديف ، حيث كان المتوسط الحسابي لأراء أفراد العينة هو (3.72) بنسبة ابدأ بلغت.

عند إنحراف معياري (514)، كذلك اوضحت النتائج الاحصائية الوصفية الابعاد لادارة الوقت : (استثثار الوقت ، التخطيط المسبق) جاء الأتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو غالبا عند مستوى تطبيق مرتفع لدى القطاع، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعد (استثثار الوقت) هو (3.83) بنسبة غالبا عند انحراف معياري (614)، اما المتوسط الحسابي لبعد (التخطيط المسبق) هو (3.65) بنسبة غالبا عند انحراف معياري (514) .

«بالنسبة لتوصيف المتغير التابع (جودة اداء): أوضحت النتائج أن الإتجاه العام

لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة بشدة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع جدا من اداء الموظفين في شركة السيف حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (3.97) بنسبة موافقة بشدة، بلغت (78.46%) عند إنحراف معياري (0.514)

وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة، أشارت النتائج الاحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (ادارة الوقت) وأبعاده ذات مستوى مرتفع في شركة اديف ، وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة.

بينما كانت النتائج الأحصائية الوصفية للمتغير التابع (جودة الاداء) إلى أن الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو غالبا وأن مدى ادارتهم للوقت مرتفع

4.5 معاملات الارتباط الخطى بين متغيرات الدراسة

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطى (ليبرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها بإستخدام SPSS-28V وذلك على النحو التالي:

المتغيرات المعنوية			
جودة الاداء		ادارة الوقت	
جودة الاداء	Pearson Correlation	1	.521**
	Sing. (2-tailed)		<.001
	N	63	63
ادارة الوقت	Pearson Correlation	.521**	1
	Sing. (2-tailed)	<.001	
	N	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الارتباط الخطى بين ادارة الوقت وأبعاده (كمتغير مستقل) ومدى جودة الاداء (كمتغير تابع):

• تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب (0.521) بين ادارة الوقت كمتغير مستقل و جودة الاداء (إجمالي) كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01).

• تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب بين جودة الاداء كمتغير تابع وبين كل بعد من

أبعاد ادارة الوقت (استثمار الوقت ، التخطيط المسبق) كمتغيرات مستقل عند مستوى دلالة أقل من (0.01).

• يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

❖ الارتباط الخطي بين أبعاد ادارة الوقت وبين جودة الاداء ككل، وبين بعضها البعض:

يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين ادارة الوقت وبين أبعاده (استثمار الوقت ، التخطيط المسبق) عند مستوى دلالة (0.01).

4.6 نتائج اختبار صحة فروض الدراسة

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كالم من الحزمة الإحصائية SPSS V.28 – SEM-PLS على النحو التالي:

الفرض الرئيسي للدراسة :

توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة احصائية بين ادارة الوقت وجودة الاداء.

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

- F1 توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين ادارة الوقت وجودة ادائهم .
- F1 توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين الابتعاد عن تنفيذ المهام و جودة ادئهم
- F3 توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين التخطيط المسبق للموظفون وبين جودة ادئهم .

نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

ين هذا على انه "توجد علاقة ايجابية ذات احائيه بين تطبيق ادارة الوقت وجودة الاداء." يختبر ها الفر العلاقة بين تطبيق اداراه الوقت كمتغير مستقل ، و جودة الاداء. ولاختبار هذا الفرض استخدام اسلوب الانحدار الطخي البسيط simple linear regression analysis بين تطبيق ادارة الوقت محل الدراسة كمتغير مستقل و ادارة الجودة كمتغير تابع .

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 ^a	.271	.259	.443

a. Predictors: (Constant), إدارة الوقت

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.442	1	4.442	22.683	<.001 ^b
	Residual	11.945	61	.196		
	Total	16.386	62			

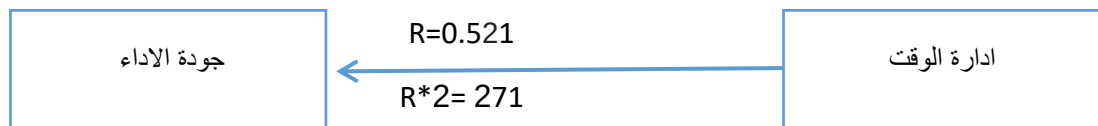
a. Dependent Variable: جودة الأداء

b. Predictors: (Constant), إدارة الوقت

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	2.035	.411		4.956	<.001	1.214	2.857
	إدارة الوقت	.521	.109	.521	4.763	<.001	.302	.740

a. Dependent Variable: جودة الأداء

a. Dependent Variable: جودة الأداء



يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig. F) أقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة 0.01
- وتشير قيمة معامل الارتباط ($R=0.521$) إلى وجود ارتباط موجب قوي بين إدارة الوقت و جودة الاداء
- يشير معامل التحديد المعدل $R^2 = 0.271$ إلى أن (27.1%) من التباين الحاصل في وظيفة التدريب والتطوير يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى تطبيق التحول الرقمي.
- تشير قيمة (t) (Value.T) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (β)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (t) أقل من (0.01).

بناء على النتائج السابقة يتم قبول حصة الفرض الفرعي الثاني الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة

إحصائية بين تطبيق ادارة الوقت كمتغير مستقل و جودة الاداة كمتغير تابع .

لتأكيد النتائج المستخرجة من برنامج SPSS, تم اختبار فرضيات الدراسة من خلال نموذج المعادلة البنائية -Smart.

PLS 3.0 الحصائي البرنامج بإستخدام (Structural Equation Modelling)

نتائج اختبار الفرض الفرعى الاول للدراسة :

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	المتنبى ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: جودة الاداء

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446 ^a	.199	.186	.464

a. Predictors: (Constant), المتنبى

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.256	1	3.256	15.129	<.001 ^b
	Residual	13.130	61	.215		
	Total	16.386	62			

a. Dependent Variable: جودة الاداء

b. Predictors: (Constant), المتنبى

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 ^a	.294	.271	.439

a. Predictors: (Constant), المتنبى, اعتماد الوقت

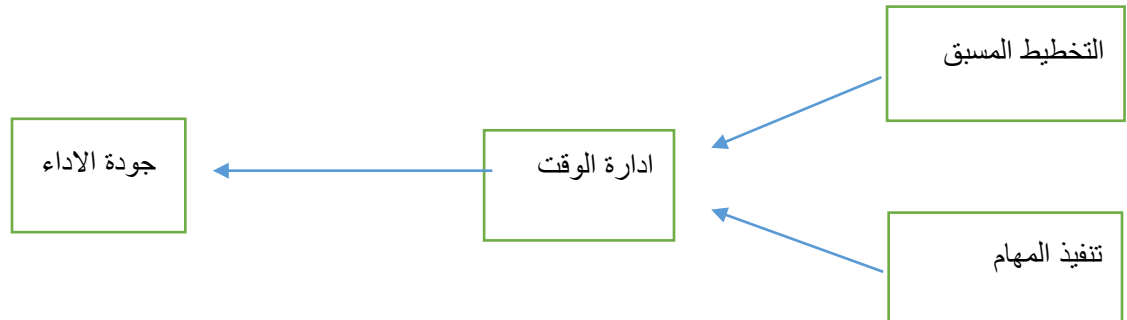
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.824	2	2.412	12.515	<.001 ^b
	Residual	11.563	60	.193		
	Total	16.386	62			

a. Dependent Variable: جودة الاداء

b. Predictors: (Constant), المتنبى, اعتماد الوقت

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	2.101	.409		5.132	<.001	1.282	2.920
	استثمار الوقت	.379	.133	.452	2.852	.006	.113	.644
	المتنبى	.116	.159	.116	.731	.468	-.201	.433

a. Dependent Variable: جودة الاداء



يتضح من الجدول بالأعلى مما يلي :

أقل من (0.01) مما يشير الى معنوية (sig.F) وهو (F) يشير مستوى المعنوية لاختبار نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة 0.01

وتشير قيمة معامل الارتباط (R= 0.405) الى وجود ارتباط قوي بين نظام الرقابة الادارية و نظام الحوافز مع اداء الموظفين

الى أن 16% من التباين الحاصل في أداء الموظفين يمكن تفسيره من خلال (R*2) يشير (معامل التحديد المعدل التباين في مستوى نظام الرقابة الادارية و نظام الحوافز

تشير قيمة (ت) (T.Value) الى معنوية الانحدار بيتا (β) حيث ان مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) (0.1)

وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الفرعي الثاني الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية

ذات دلالة إحصائية بين نظام الرقابة الادارية ونظام الحوافز كمتغير مستقل و أداء الموظفين كمتغير تابع

4.7 الخالصة:

. 28V SPSS PLS-SEM, & من أجل التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الحالية، فقد تم استخدام كال من برنامجي
فقد قامت الباحثة بالتحليل الوصفي لعينة الدراسة، كذلك قامت بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة. وفقا لنتائج
التحليل الإحصائي لهذه الدراسة، فقد تحقق الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة. كذلك،
فقد تم اثبات الفرض الرئيسي للدراسة والفروض الثالث الفرعية

5 الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1 المقدمة

في هذا الفصل الأخير من الدراسة، سنتناول المناقشة والخاتمة، حيث سنقوم بمراجعة وتحليل النتائج التي تم الحصول عليها من خلال البحث وتقييمها في ضوء الأدبيات السابقة والتوقعات النظرية. سنتطرق إلى تفسير المعطيات وإبراز العلاقات بين إدارة الوقت وجودة الأداء، مع التركيز على التحديات والقيود التي تم مواجهتها خلال الدراسة. كما سنقدم توصيات عملية لمواجهة هذه التحديات وتحسين ممارسات إدارة الوقت داخل الشركة، بناءً على النتائج المستخلصة. وختاماً، سيتم عرض الاستنتاجات النهائية للدراسة، مع توضيح مدى تحقيق أهداف البحث والتوصيات المستقبلية للدراسات اللاحقة.

5.2 حدود الدراسة

خلال إجرائي لهذه الدراسة حول تأثير إدارة الوقت على جودة الأداء في الشركة، واجهتني العديد من المعوقات التي أثرت على جمع البيانات وتحليلها.

عدم وجود تنوع في العينة: إذا كانت العينة المستهدفة غير متنوعة بما يكفي لتعكس جميع الفئات داخل الشركة، مثل الأدوار الوظيفية أو المستويات الإدارية المختلفة، فإن النتائج قد تكون غير شاملة أو متحيزة.

إلهاق من الاستبيانات: عندما تستخدم الشركة الاستبيانات بشكل متكرر لجمع البيانات، قد يشعر الموظفون بالإرهاق أو الملل، مما يؤدي إلى تفاعل أقل مع الاستبيانات الجديدة. هذا يمكن أن يؤثر سلباً على جودة البيانات التي يتم جمعها،

نقص الوقت لاستخدام طرق جمع بيانات متنوعة: بالرغم من أن استخدام مجموعة متنوعة من أدوات جمع البيانات، مثل المقابلات والملاحظات الميدانية، يمكن أن يوفر فهماً أعمق وأكثر دقة للموضوع، فإن تنفيذ ذلك يتطلب وقتاً وجهداً كبيرين من قبل الباحثين. في بيئة عمل مشغولة،

5.2.1 الدراسات المستقبلية:

بالنظر إلى النتائج والتحديات التي ظهرت في هذه الدراسة حول تأثير إدارة الوقت على جودة الأداء في الشركات، هناك عدة اتجاهات يمكن أن تكون مواضيع مفيدة للدراسات المستقبلية. من بين هذه الاتجاهات:

1. استكشاف تأثير إدارة الوقت في قطاعات متنوعة: توسيع نطاق البحث ليشمل قطاعات وصناعات مختلفة يمكن أن يوفر فهمًا أعمق لكيفية تأثير إدارة الوقت على جودة الأداء عبر مجموعة متنوعة من السياقات. هذا سيساعد على تحديد ما إذا كانت النتائج المكتسبة قابلة للتعميم أو إذا كانت هناك اختلافات خاصة بقطاع معين.

2. تحليل العوامل المؤثرة الأخرى: يمكن أن تركز الدراسات المستقبلية على دراسة عوامل أخرى تؤثر على جودة الأداء بجانب إدارة الوقت، مثل بيئة العمل، والتحفيز، والقيادة، وثقافة الشركة. من خلال فهم تأثير هذه العوامل بشكل مستقل ومع إدارة الوقت، يمكن تطوير استراتيجيات أكثر تكاملاً لتحسين الأداء.

3 تطوير وتقييم برامج تدريبية لإدارة الوقت: بإمكان الدراسات المستقبلية أن تركز على تصميم وتقييم فعالية برامج تدريبية مختلفة لإدارة الوقت وكيفية تأثيرها على أداء الموظفين في بيئات عمل مختلفة. يمكن أيضًا دراسة كيفية تحسين هذه البرامج لتناسب احتياجات الموظفين بشكل أفضل.

4. استخدام تقنيات حديثة لجمع وتحليل البيانات: يمكن استكشاف طرق جديدة ومبتكرة لجمع وتحليل البيانات، مثل استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الكبيرة. هذه الأدوات قد توفر رؤى أكثر دقة حول كيفية تأثير إدارة الوقت على الأداء، وتتيح تحليلًا أكثر تعمقًا للعوامل المتعددة.

5. دراسة تأثير إدارة الوقت في بيئات العمل عن بُعد والهجينة: مع زيادة اعتماد الشركات على نماذج العمل عن بُعد والهجينة، سيكون من المفيد دراسة كيفية تأثير إدارة الوقت في هذه البيئات الجديدة وكيفية تطوير استراتيجيات ملائمة لإدارة الوقت فيها.

6. تحليل التفاعل بين إدارة الوقت والجوانب النفسية: يمكن أن تركز دراسات مستقبلية على العلاقة بين إدارة الوقت والجوانب النفسية مثل التوتر والإجهاد والرفاهية العامة للموظفين، وذلك لفهم كيف يمكن لإدارة الوقت الفعالة أن تساهم في تحسين الصحة النفسية للموظفين.

7. استكشاف الفروق الثقافية في إدارة الوقت: دراسة كيفية تأثير الاختلافات الثقافية على مفاهيم وممارسات إدارة الوقت قد توفر رؤى جديدة حول كيفية تصميم استراتيجيات إدارة الوقت التي تأخذ بعين الاعتبار السياقات الثقافية المختلفة.

من خلال متابعة هذه المجالات في الدراسات المستقبلية، يمكن الحصول على فهم أعمق وأكثر شمولية لتأثير إدارة الوقت على جودة الأداء، مما يساهم في تحسين السياسات والممارسات داخل المؤسسات.

5.3 توصيات الدراسة:

نأى على النتائج المستخلصة من هذه الدراسة حول تأثير إدارة الوقت على جودة الأداء، تم تحديد عدد من التوصيات والتطبيقات العملية التي يمكن أن تساعد الشركات في تحسين ممارسات إدارة الوقت وزيادة فعالية الأداء:

1. تطوير برامج تدريبية شاملة لإدارة الوقت: يُوصى بتطوير برامج تدريبية دورية مخصصة لموظفي الشركة حول تقنيات وأساليب إدارة الوقت الفعالة. يجب أن تشمل هذه البرامج أدوات عملية مثل إعداد الجداول الزمنية، وتحديد الأولويات، وإدارة المهام المتعددة. الهدف من هذه البرامج هو تعزيز الوعي بأهمية إدارة الوقت وتحسين مهارات الموظفين في تنظيم وقتهم بشكل أفضل.

2. تحسين التواصل الداخلي وتحديد الأهداف بوضوح: يُوصى بتعزيز قنوات التواصل داخل الشركة لضمان وضوح الأهداف وتوقعات الأداء بين جميع الموظفين. عندما يكون لدى الموظفين فهم واضح لما هو متوقع منهم، يمكنهم تنظيم وقتهم بشكل أكثر كفاءة والتركيز على المهام التي تضيف أكبر قيمة.

3. استخدام أدوات تقنية لإدارة الوقت: يمكن للشركات تبني أدوات وبرمجيات متقدمة لإدارة الوقت مثل تطبيقات الجدولة، وأدوات تتبع الوقت، ومنصات إدارة المشاريع التي تساعد الموظفين على تنظيم مهامهم وتتبع تقدمهم. توفر هذه الأدوات رؤية أفضل لكيفية استغلال الوقت داخل الشركة وتساعد في تحديد أي عقبات تؤثر على الأداء.

4. إعادة النظر في توزيع العمل وتفويض المهام: يُوصى بمراجعة عمليات توزيع العمل داخل الفرق والأقسام للتأكد من أن عبء العمل موزع بشكل متوازن وفعال. يجب أن يتضمن ذلك تشجيع الإدارة على تفويض المهام عندما يكون ذلك مناسباً، مما يسمح للموظفين بالتركيز على أعمالهم الأساسية والاستفادة المثلى من وقتهم.

5. تعزيز ثقافة العمل المرنة: من المهم تشجيع ثقافة عمل مرنة تتيح للموظفين بعض الحرية في كيفية تنظيم وقتهم وإنجاز مهامهم. هذا يمكن أن يشمل سياسات العمل عن بعد، والمرونة في ساعات العمل، والتركيز على تحقيق النتائج بدلاً من مجرد الحضور الجسدي، مما يساهم في تحسين رضا الموظفين وأدائهم.

6. *تقييم وتحليل الأداء بشكل دوري*: يُوصى بإجراء تقييمات دورية للأداء تتضمن تحليل كيفية استخدام الموظفين لوقتهم وكيفية تأثير ذلك على نتائجهم. يمكن استخدام هذه التقييمات لتحديد مجالات التحسين، وتقديم التوجيه والدعم المستمر للموظفين لتعزيز مهارات إدارة الوقت لديهم.

بتنفيذ هذه التوصيات، يمكن للشركات تعزيز كفاءة إدارة الوقت، مما يؤدي إلى تحسين جودة الأداء وزيادة الإنتاجية العامة. يُعد تطوير سياسات وأدوات تدعم إدارة الوقت الفعالة خطوة ضرورية لتحقيق أهداف الشركة وتلبية تطلعاتها في بيئة العمل المتغيرة والمتطلبة.

5.4 الخاتمة:

على الرغم من التحديات التي قد تواجه البعض في تطبيق تقنيات إدارة الوقت، مثل ضغوط العمل المتزايدة أو قلة الموارد، إلا أن القدرة على التحكم في الوقت تعتبر مهارة يمكن تعلمها وتطويرها مع الممارسة. وبالتالي، نوصي بضرورة تعزيز هذه المهارة من خلال التدريب والتوعية بأهميتها، لما لها من تأثير إيجابي كبير على الإنتاجية والجودة.

في الختام، نأمل أن يُسهم هذا البحث في تسليط الضوء على الدور الحاسم لإدارة الوقت، وأن يكون دافعاً لمزيد من الأبحاث المستقبلية التي تستكشف استراتيجيات جديدة لتعزيز هذه المهارة الحيوية في مختلف البيئات

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 تنظيمه وجودة الحياة وإدارته والتعرف على مضيعاته وأساليب التعامل معها لذلك تم عمل هذا الاستبيان بعنوان "أثر إدارة الوقت 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 الاولى : ادارة الوقت

هي عملية تنظيم وتخطيط كيفية تقسيم وقتك بين الأنشطة المختلفة لتحقيق أهدافك بكفاءة.

ادارة الوقت

العبارة	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
المحور الأول: التخطيط المسبق لاستثمار الوقت للعمل					
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.					
١١. أخصص وقتا لتقويم النشاط.					
المحور الثاني: استثمار وقت تنفيذ مهام العمل اليومي					
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 للنفاصيل 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 والذى 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 وتقيّد بأنظمة وقوانين العمل لدى الموظفين
					4. يتم إنجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد لإنجازه
					5. يتم التنسيق والتعاون مع الآخرين لأداء العمل
					6. التزم 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 يؤدونها .
					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 Abdul 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-بسكرة

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

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
59.92	39.321	6.271	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

Correlations

		MeanM	MeanQ
MeanM	Pearson Correlation	1	.521**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	63	63
MeanQ	Pearson Correlation	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations					
		Meani	Meant	MeanM	MeanQ
Meani	Pearson Correlation	1	.730**	.904**	.537**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001
	N	63	63	63	63
Meant	Pearson Correlation	.730**	1	.952**	.446**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001
	N	63	63	63	63
MeanM	Pearson Correlation	.904**	.952**	1	.521**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001
	N	63	63	63	63
MeanQ	Pearson Correlation	.537**	.446**	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	63	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).