

أثر إدارة الوقت على أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية، دراسة حالة المؤسسة المينائية بسكيكدة.
The impact of time management on the performance of workers in economic companies, case study of the port of Skikda.

صابري مقيم¹، رحمة زيغند²

¹ استاذ محاضر أ، جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة، الجزائر، sab88mek@gmail.com .

² طالبة دكتوراه، جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة، الجزائر، zighad.rahmaskikda21@gmail.com .

تاريخ النشر: 2020/7/15

تاريخ القبول: 2020/5/7

تاريخ الاستلام: 2020/1/22

ملخص:

تهدف هذه الدراسة الى تحديد مدى تأثير إدارة الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة، ومن أجل الإجابة على إشكالية الدراسة وتحقيق أهدافها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تم الاعتماد على الاستبيان كتقنية من تقنيات جمع المعطيات، تم توزيعها على عينة عشوائية من عمال المؤسسة البالغ عددهم ب196 عامل، من مختلف المستويات الإدارية في المؤسسة محل الدراسة، ولاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام البرنامج الإحصائي *spss* المتضمن مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل الإجابات والآراء المتوصل إليها. توصلنا من خلال هذه الدراسة الى أن نسبة تأثير إدارة الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة متوسطة وقدرت ب(65,1%)، مما يستوجب على المؤسسة حسن استغلال وتطبيق إدارة الوقت على العاملين ليصبح جزءا من الثقافة الإدارية.

الكلمات المفتاحية: إدارة الوقت، أداء العاملين. المؤسسة المينائية.

تصنيف JEL : M12، J22، J24.

Abstract:

This study aims to determine the impact of the time management on the performance of workers at the port company at skikda, a descriptive analytical approach was used, and the questionnaire was distributed to a random sample consisting of seventy (196) workers, of different administrative levels, To test the study hypotheses the *spss* statistical program was used, which includes a set of statistical methods to analyze the answers and opinions reached.

We found through this study that the ratio of the effect of time management on the performance of workers in the port company at skikda average was estimated

at 65.1%. This is what requires the company to make good use and application of time management to workers to become part of the administrative culture.

Key Words: time management, the employees' performance, the port company.

(JEL) Classification

Jel Classification Codes: M12,J22,J24.

المؤلف المرسل: صبري مقيم، الإيميل: sab88mek@gmail.com

1. مقدمة:

إن التطور السريع الذي تعيشه المؤسسات الجزائرية اليوم أفرز الكثير من التحديات أمامها، وبالرغم من أن الهدف من التطور الحاصل يأتي استجابة لتلبية احتياجات الإنسان المتزايدة والتطور في جميع الخدمات، ويعود ذلك إلى زيادة الاهتمام بمجال البحث والتطوير، وهذا ما يجعل المؤسسات الجزائرية قادرة على منافسة المؤسسات العالمية، والدافع الكبير لنجاح هذه المؤسسات الجزائرية يرجع إلى الاهتمام بالوقت والمحافظة عليه لأنه من أغلى الموارد التي يجب استغلالها بكفاءة، ولذا لا بد من استغلاله في الحاضر والتخطيط للاستفادة منه بشكل فعال في المستقبل، وقيمتها فاقت قيمة المال، وأن حياتنا عبارة عن الوقت المخصص لنا على الأرض ومهمتنا هي الاستفادة المثلى من هذا الوقت، كما تعتمد الدول والمجتمعات والمؤسسات موضوع الوقت وإدارته كأحد المواضيع الإستراتيجية الهامة وتضعه في مقدمته أولوياتها من أجل زيادة مستوى تقدمها، لأنه يعتر من أهم الموارد فإذا لم تتم إدارته فلن يتم إدارة أي شيء آخر، ولهذا أصبحت إدارة الوقت من المعايير التي تؤخذ بعين الاعتبار من أجل تحديد نجاح المدير وفاعليته في المؤسسة، فإدارة الوقت ترتبط باستغلال الفرد لمهاراته وإمكانياته وأفكاره ومشاعره وتوظيفها بشكل فعال لتحقيق أهدافه، لذا فهي تتطلب مهارات التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة.

تعد علاقة الوقت بالأداء هي السبب في ظهور أعراض السرعة مثل القلق والتوتر وغيرها وإذا ما تحسنت إدارة الوقت من قبل الإدارة العليا والعاملين في المؤسسات انعكس ذلك بشكل مباشر على أداء العاملين الذي بدوره ينعكس على أداء المؤسسة ككل، وكذلك قياس أداء العامل لتحديد مدى كفاءته في العمل، وكذلك التعرف على نقاط القوة لحسن استغلالها وتوجيهها بما يعود بالفائدة على الفرد والمؤسسة معا، ومن هنا جاءت الدراسة لتوضيح أثر إدارة الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة.

1.1 إشكالية الدراسة

من خلال ماسبق فان هذه الدراسة تسعى الى إبراز أثر إدارة الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة. من خلال الإشكالية التالية:

- مامدى تأثير إدارة الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة؟
- ويهدف الإجابة على هذه الإشكالية، تم طرح التساؤلات الفرعية التالية:
- مامدى تأثير تخطيط الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة؟
- مامدى تأثير تنظيم الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة؟
- مامدى تأثير توجيه الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة؟
- مامدى تأثير رقابة الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة؟

2.1 فرضيات الدراسة

للإجابة على هذه التساؤلات قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

-الفرضية الرئيسية:

-يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 لإدارة الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة.

-الفرضيات الفرعية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 لتخطيط الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 لتنظيم الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة.

-يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 لتوجيه الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة.

-يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 لرقابة الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة.

3.1 أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:

-محاولة جادة لإبراز الجوانب المهمة في موضوع إدارة الوقت كأداة لتقييم أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة:

-محاولة إقناع المسيرين في المؤسسة عينة الدراسة بأهمية الوقت وأثاره على أداء العاملين مع ضرورة الاهتمام به والحفاظ عليه، والاستفادة منه؛

-تنبع أهمية هذه الدراسة من إمكانية استفادة المؤسسة من نتائج الدراسة واقتراحاتها.

4.1 أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

-بيان أهمية الوقت والمتغيرات الأساسية لإدارة الوقت؛

-بيان العناصر الأساسية لأداء العاملين من أجل التعرف على العوامل المؤثرة فيه؛

-محاولة بيان أثر إدارة الوقت على أداء العاملين بالمؤسسات، بالإضافة إلى تحليل عناصر إدارة

الوقت في مستوى أداء العاملين.

5.1 منهج الدراسة والأدوات المستخدمة

قصد تحقيق الأهداف المحددة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري والتطبيقي للدراسة مع تدعيم البحث بالأساليب الإحصائية و ببعض الجداول الضرورية في الدراسة الميدانية مع التشخيص والتحليل للبيانات والوثائق .

6.1 الدراسات السابقة

. دراسة بعنوان: " التفويض وعلاقته بإدارة الوقت" دراسة تطبيقية على مديريات المدارس بمحافظة الجرشية " رسالة الماجستير في إدارة أعمال، من إعداد الباحثة هالة دخيل الله محمد سعيد الغامدي 2015، هدفت هذه الدراسة الى تحديد العلاقة بين التفويض وإدارة الوقت في مديريات المدارس بمحافظة الجرشية، وفي الأخير تم التوصل إلى أن هناك علاقة طردية قوية بين عناصر التفويض وإدارة الوقت لدى مديريات المدارس الحكومية محافظة الجرشية، وأن التفويض يساعد على تجنب الضغوط الناتجة عن ضيق الوقت.

-دراسة بعنوان: "دور إدارة الوقت في تحقيق الإبداع في جامعة الأقصى في قطاع غزة، رسالة الماجستير في إدارة الأعمال، من إعداد الباحث عبد الشاعر عز الدين محمود 2016. هدفت هذه الدراسة للتعرف على دور إدارة الوقت في تحقيق الإبداع في جامعة الأقصى في قطاع غزة- فلسطين من خلال تحديد الأولويات والأهداف، وتخطيط الوقت واتخاذ القرارات، بحيث توصلت هذه الدراسة الى أن إدارة الوقت لها دور في تحقيق الإبداع في جامعة الأقصى في قطاع غزة.

-Nor Lela Ahmed : The Relationship between Time Management and job performance in

Event Management (2012).

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي في طاقم الماليزي لإدارة الحدث، وتم التوصل الى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي، وان إدارة الوقت تؤثر على أداء وظائفهم، بسبب عدم وجود الوقت الكافي لإدارة جميع أعمالها عندما يكون العمل أكثر مما يمكن التعامل معها.

اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

-تم التوصل من خلال الدراسة الأولى أنه توجد علاقة طردية قوية بين عناصر التفويض وإدارة الوقت لدى مديريات المدارس الحكومية محافظة الجرشحي حيث اهتمت بدراسة عناصر التفويض أما الدراسة الحالية فإنها تعتمد على دراسة الأثر الموجود بين إدارة الوقت وأداء العاملين في المؤسسة وأن هناك علاقة قوية بين إدارة الوقت وأداء العاملين.

-في الدراسة الثانية تم تناول دور إدارة الوقت في تحقيق الإبداع في جامعة الأقصى أما الدراسة الحالية سيتم القيام بدراسة نظرية وإسقاطها على أرض الواقع من خلال دراسة تطبيقية لعناصر إدارة الوقت على الأداء للحصول على النتائج الحقيقية ومقارنتها بالنتائج المتوقعة.

-الدراسة الثالثة عبارة عن دراسة ميدانية يتم فيها تحديد العلاقة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي ودراسة حالة في الطاقم الماليزي لإدارة الحدث، حيث تم التوصل الى انه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي وتختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية كون الدراسة الحالية طبقت في المؤسسة المينائية بسكيكدة على خلاف الدراسة السابقة التي طبقت في الطاقم الماليزي لإدارة الحدث.

2. مدخل للإدارة الوقت و الاداء الوظيفي:

من خلال الجانب النظري لهذه الدراسة، نستعرض كل من المفاهيم المتعلقة بإدارة الوقت والاداء الوظيفي وتحديد العلاقة بينهما، وذلك فيما يلي:

1.2 ادارة الوقت:

يعتبر الوقت من أهم موارد أي مؤسسة في هذا العصر، بكونه شيء مطلق يتدفق دائما بالتتابع والاتساق نفسه بصرف النظر عن أية عوامل خارجية (ياسرخالد، 2015، ص15). فهو مورد مهم يحتاج إلى عمليات تخطيط وتنظيم ومتابعة، وكفاءة عالية في إنشاء شبكة اتصالات قادرة على التحفيز، والتنسيق بين مختلف المستويات الإدارية، لضمان استثماره بشكل أمثل (العقيلي و الحياي، 2015، صفحة 47)، فهو في حياتنا الاجتماعية ليس فقط مورد نادر بل مورد محدد كذلك كونه يعد أحد محددات العملية الإنتاجية في جميع المجالات كالمجال المني والروحي والمجال الفكري والترويحي، وأيضا المجال الاجتماعي والاقتصادي كذلك (علوان، 2012، صفحة 55).

إدارة الوقت من المفاهيم المتكاملة والشاملة لأي زمان ومكان، فهي عامل مهم في المؤسسات كونها تؤثر على أنشطة الموظفين والسلوكيات (Poursmail, 2013, p. 67)، وتقوم على أسس ومفاتيح يمكن بناء عليه الخروج بنتائج ناجحة لدى المؤسسة (عبيدات، 2004، صفحة 49).

تعمل إدارة الوقت على تطبيق منظمة الجودة الشاملة ووضعها كنظام حاكم تتحكم في العمل، فيها يؤدي إلى تطبيق مبادئ الرقابة لمنع أي قصور أو خطأ وعدم السماح بحدوثه (عبوي، 2002،

صفحة 27)، فهي تهدف إلى توظيف الوقت المتاح واستخدامه للوصول إلى تحقيق الأهداف بفعالية، والتعرف على كيفية قضاء الوقت واستخدامه للحصول على معلومات دقيقة (الفضل، 2008، صفحة 26)، فهي تحتاج إلى رصد جيد للمتغيرات والظواهر الإدارية المختلفة التي لها تأثير على العاملين، وعلى قوى الفعل والإدارة الفاعلة فيه بما يساعد على تعميق الإحساس بالوقت (عليان، 2005، صفحة 85)، فهي عملية تختلف عن إدارة الوارد الأخرى لأنه يتطلب مهارات التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة فلا شيء يمكن عمله بدونه، لأنه أنفوس ما يملكه الإنسان (السكرانه، 2014، صفحة 406).

إن المؤسسات تسعى إلى تحقيق ميزات خاصة بها كونها تحاول إيجاد التوازن بين متطلبات الحياة وأداء الأعمال بطريقة دقيقة وبناءة كما تركز على الأهداف التي يمكن تحقيقها (الأشهب، 2015، صفحة 142). بالإضافة إلى ذلك أيضا الحد من التوتر وزيادة الكفاءة والإنتاجية وزيادة الوعي بالعمل وهذا ما سعت إليه العديد من المؤسسات لتحقيقه (Abbasnejad & Others, 2013, p. 22)، كما تقوم بتنفيذ المهام والأعمال الهامة بأقل جهد وأقصر وقت والعمل على الاستفادة من الوقت الضائع واستغلاله جيدا (سويدان و العداوني، 2004، صفحة 16).

2.2 أداء العاملين:

حظي موضوع الأداء باهتمام كبير وشهد بحوثا مستمرة للبحث عن مشكلاته، فهو عبارة عن سلسلة من النشاطات المرتبطة بوظيفة أو قسم أو دائرة التي يقوم بها الموظف أو المدير لتحقيق هدف معين (الملكاوي، 2009، صفحة 29)، فالفرد يسعى للقيام بمختلف هذه النشاطات التي تكون عمله والمحددة لثلاث أبعاد وهي كمية العمل ونوعيته ونمطه (بوالشرش، 2015، صفحة 26)، فيجب عليه القيام بالعمل المطلوب منه بقليل من الإمكانيات حتى يحقق نشاط كفاء يعود بالإيجاب على المؤسسة ككل (الشيخ، 2009، صفحة 219).

تعتبر إدارة الأداء إحدى الأسس التنظيمية الهامة لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة وهي العملية المنظمة لتحسين الأداء البشري والمحافظة عليه في كافة أنحاء المؤسسة، فهي كذلك عبارة عن منهج متكامل ومتعدد الأوجه يشمل تطوير الجدارات وتقييمها، وملاحظة الأداء والتدريب وتطوير العاملين وتقييم الأداء، والمزايا والمكافئات (خضير و روان، 2013، صفحة 266)، كما أنها تعمل على ربط الأهداف الفردية بالأهداف التنظيمية، وذلك بتوضيح الأهداف والتوقعات اتجاه كل فرد ومن ثم تقديم المكافآت التي تتناسب مع أدائهم (Lorraine Dorai Ponu & Zubair, 2015, p. 22)، فهي عملية غير منتهية تتضمن مراقبة الأداء ومن ثم تحسين الأداء بناء على التغذية العكسية حول الأداء (Humain, 2005, p. 25)، كونها تهدف إلى التقويم المستمر للأداء الخاطئ قبل أن يتحول إلى جزء من السلوك الدائم للموارد البشرية (محمد قدرى، 2015، صفحة 6)، وتحديد مقاييس الأداء وتقييمه،

وهذا ما يسمح بوضع احتياجات التدريب التي يسمح بتطوير الأداء وكذلك تحديد نظام العوائد (venclova, 2013, p. 20).

ونظرا لأهمية أداء العاملين في المؤسسات استعملت عدة طرق لتقييم أدائهم، وهذه العملية عرفت عدة تصورات تنصب كلها حول تحسين الأداء ورفع مستوى إنتاجيتهم ليتطابق مع مكونات العمل (زاوي و تومي، 2010، صفحة 9)، وهو عبارة عن مجموعة من المهارات والمميزات التي يتميز بها العاملون لتبيين مدى ومستوى تأديتهم لواجباتهم الوظيفية حيث يقوم إذا كانت النتيجة سلبية ويحفز ويدعم إذا كانت إيجابية (السعيد، 2014، صفحة 110)، فلهذا يعتبر تقييم الأداء من المواضيع المهمة والحساسة لأنه يتصل بصورة مباشرة بالعنصر البشري كونه يعمل على تشخيص الاحتياجات التدريبية والتطويرية (عزام، 2014، صفحة 20)، فهو يواجه صعوبات مختلفة في المؤسسة منها ما يتعلق بنظام التقييم والمرؤوسين ومنها ما يتعلق بالمقيم في حد ذاته، وفي هذه الحالة يأتي تقييم جميع الأفراد عاليا، فيما يأتي تقييم بعض المشرفين منخفضا (خضور و الرحاحلة، 2012، صفحة 76).

3.دراسة تطبيقية بالمؤسسة المينائية لسكيكدة:

لاختبار فرضيات الدراسة الاجابة على الاشكالية، تم دراسة حالة المؤسسة المينائية بسكيكدة.

1.3.المحة عن المؤسسة المينائية بسكيكدة:

هي مؤسسة اقتصادية عمومية، تم تأسيسها بمقتضى المرسوم 82/284 المؤرخ في 14 أوت 1982م وذلك في خصم برنامج إعادة الهيكلة للمؤسسات، حيث أسندت لهذه المؤسسة مهام كانت على عاتق الوحدة المنحلة والتي عن طريق إعادة هيكلتها أنشأت المؤسسة المينائية بسكيكدة.

2.3 منهجية الدراسة:

بغرض تحليل بيانات ومعلومات الدراسة واستنتاج النتائج، قمنا باتباع المنهج الوصفي وكذلك المنهج التحليلي وذلك من أجل جمع بيانات الدراسة من خلال الاعتماد على مختلف الأساليب الإحصائية.

1.2.3 أساليب المعالجة الإحصائية:

من خلال برنامج الحزمة الإحصائية لتطبيق العلوم الاجتماعية (spss) تمت المعالجة الإحصائية بتحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

-المدى

-مقاييس الإحصاء الوصفي والتي تمثلت في التكرارات والنسب المئوية، بالإضافة إلى المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وذلك من أجل دراسة اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وتحليلها.

- معامل ألفا كرونباخ لقياس مدى ثبات أداة الدراسة .
- مصفوفة معامل الارتباط من أجل التعرف على درجة الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.
- اختبار ANOVA لاختبار صلاحية نموذج الدراسة.
- معامل التحديد R^2 الذي يقيس مدى مساهمة المتغير المستقل في المتغير التابع، ويبين لنا النسبة التي تؤثر في المتغير المستقل على المتغير التابع.

2.2.3 تحديد مجتمع وعينة الدراسة:

قدر مجتمع الدراسة بمختلف إطرارات و أعوان التحكم و التنفيذ بالمؤسسة و المقدر عددهم بـ 1920 عامل ، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة قدر حجمها من خلال معادلة ستيفن ثومبسون (Steven & Thompson , 2012, p. 51) (قدرت بـ 320 موظف تم استرجاع 196 استمارة قابلة للتحليل أي بنسبة استجابة قدرها 61,25%).

3.2.3 ثبات استبانة الدراسة:

جدول رقم 1: معاملات الثبات (ألفا كرونباخ)

المحاور	العبارات	معامل ألفا كرونباخ
تخطيط الوقت	10-1	0,895
تنظيم الوقت	17-11	0,784
توجيه الوقت	25 -18	0,902
رقابة الوقت	32-26	0,906
أداء العاملين	44-33	0,893
الإجمالي	44-1	0,996

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يشير هذا الجدول بالاعتماد إلى النتائج المحصل عليها أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لمختلف المحاور تجاوز 60%، وهي تتراوح بين 0,784 و0,906 وهي قيمة مرتفعة، في حين أن القيمة الإجمالية لمعامل الفاكرونباخ هي 0,996 وهي قيمة مرتفعة كذلك وهذا يدل على ثبات أداة القياس من ناحية العبارات التي تضمنتها الاستبانة.

هذا يعني أن أداة الدراسة تتميز بالثبات والدقة مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على كافة تساؤلات الدراسة، واختبار الفرضيات.

3.3 التعليق على نتائج الدراسة:

سيتم تحليل اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبانة من خلال تحليل محور إدارة الوقت وأداء العاملين.

3.1.3 إدارة الوقت وأداء العاملين:

يمكن تلخيص العبارات المتعلقة بإدارة الوقت وأداء العاملين فيما يلي:

الجدول رقم 02: نتائج إجابات عينة الدراسة على إدارة الوقت وأداء العاملين

رقم المحاور	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	التقييم
1	تخطيط الوقت	3,7740	0,59137	1	مرتفع
2	تنظيم الوقت	3,5486	0,6384	6	مرتفع
3	توجيه الوقت	3,7325	0,68466	2	مرتفع
4	رقابة الوقت	3,6457	0,74272	4	مرتفع
5	إدارة الوقت	3,6752	0,60061	3	مرتفع
6	أداء العاملين	3,6350	0,57313	5	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

-بشكل عام فإن المتوسط الحسابي الإجمالي لتخطيط الوقت يقدر 3,7740 وانحراف معياري 0,59137، وهذا ما يبين درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد عينة الدراسة، هذا ما يوضح مدى الاهتمام الجيد بتخطيط الوقت.

-بشكل عام فإن المتوسط الحسابي الإجمالي لتوجيه الوقت يقدر 3,7325 وانحراف معياري 0,68466، وهذا ما يبين درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد عينة الدراسة، هذا ما يوضح مدى الاهتمام الجيد بتوجيه للوقت.

-بشكل عام فإن المتوسط الحسابي الإجمالي لإدارة الوقت يقدر 3,6752 وانحراف معياري 0,60061، وهذا ما يبين درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد عينة الدراسة، هذا ما يوضح مدى الاهتمام الجيد بإدارة الوقت.

-بشكل عام فإن المتوسط الحسابي الإجمالي لرقابة الوقت يقدر 3,6457 وانحراف معياري 0,74272، وهذا ما يبين درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد عينة الدراسة، هذا ما يوضح مدى الاهتمام الجيد برقابة الوقت.

-بشكل عام فإن المتوسط الحسابي الإجمالي لأداء العاملين يقدر 3,6354 وانحراف معياري 0,57313، وهذا ما يبين درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد عينة الدراسة، هذا ما يوضح مدى الاهتمام بالأداء الجيد العاملين.

-بشكل عام فإن المتوسط الحسابي الإجمالي لتنظيم الوقت 3,5486 وانحراف معياري 0,6384، وهذا ما يبين درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد عينة الدراسة، هذا ما يوضح مدى الاهتمام الجيد بتنظيم الوقت

4.3 اختبار فرضيات الدراسة:

سيتم اختبار الفرضيات الفرعية والفرضية الرئيسية وذلك لتحديد أثر إدارة الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة. بحيث تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لاختبار كل فرضية فرعية.

1.4.3 الفرضية الفرعية الأولى:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 لتخطيط الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، والذي يمكن تلخيص نتائجه في الجدول التالي:

جدول رقم 3: نتيجة تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر تخطيط الوقت على أداء العاملين

المحور	قيمة B	قيمة T	مستوى المعنوية	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F
تخطيط الوقت	0,74	8,381	0,000	0,771	0,594	70,2 44

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول السابق أثر تخطيط الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة، بحيث أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتخطيط الوقت على أداء العاملين في المؤسسة، إذا بلغ معامل الارتباط R(0,771) وهي علاقة قوية عند مستوى دلالة 0,000 أقل من 0,05 ومعامل تحديد R²(0,594) أي ما قيمته (59.4%) من التغيرات في مستوى أداء العاملين ناتج عن التغير في مستوى أهمية تخطيط الوقت، كما بلغت قيمة درجة التأثير B(0,747) وهذا يعبر عن أن الزيادة في

تخطيط الوقت يؤدي إلى الزيادة في مستوى أداء العاملين في المؤسسة، وما يبين معنوية هذا الأثر قيمة $F(70,244)$ وقيمة $T(8,381)$ المحسوبة، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الفرعية الأولى والقائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتخطيط الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة.

2.4.3 الفرضية الفرعية الثانية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 لتنظيم الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، والذي يمكن تلخيص نتائجه في الجدول التالي:

جدول رقم4: نتيجة تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر تنظيم الوقت على أداء العاملين

المحور	قيمة B	قيمة T	مستوى المعنوية	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة F
تنظيم م الوقت	0,604	6,253	0,000	0,670	0,449	39,096

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول السابق أثر تنظيم الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة، بحيث أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتنظيم الوقت على أداء العاملين في المؤسسة، إذا بلغ معامل الارتباط $R(0,670)$ عند مستوى دلالة 0,000 اقل من 0,05 ومعامل تحديد $R^2(0,449)$ أي ما قيمته (44,9%) من التغيرات في مستوى أداء العاملين ناتج عن التغير في مستوى أهمية تنظيم الوقت، كما بلغت قيمة درجة التأثير $B(0,604)$ وهذا يعبر عن أن الزيادة في تنظيم الوقت يؤدي إلى الزيادة في مستوى أداء العاملين في المؤسسة وما يبين معنوية هذا الأثر قيمة $F(39,096)$ وقيمة $T(6,253)$ ، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الفرعية الثانية والقائلة "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتنظيم الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة.

3.4.3 الفرضية الفرعية الثالثة:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 لتوجيه الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، والذي يمكن تلخيص نتائجه في الجدول التالي:

جدول رقم5: نتيجة تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر توجيه الوقت على أداء العاملين

المحور	قيمة	قيمة	مستوى	معامل	معامل	قيمة F
--------	------	------	-------	-------	-------	--------

	التحديد R ²	الارتباط R	المعنوية	T	B	
57,06	0,543	0,737	0,000	7,55	0,61	توجيه الوقت
1				4	7	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول السابق أثر توجيه الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة، بحيث أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجوّه الوقت على أداء العاملين في المؤسسة، إذا بلغ معامل الارتباط R (0,737) وهي علاقة قوية عند مستوى دلالة 0,000 أقل من 0,05 ومعامل تحديد R² (0,543) أي ما قيمته (54,3%) من التغيرات في مستوى أداء العاملين ناتج عن التغير في مستوى أهمية توجيه الوقت، كما بلغت قيمة درجة التأثير B(0,617) وهذا يعبر عن أن الزيادة في توجيه الوقت يؤدي إلى الزيادة في مستوى أداء العاملين في المؤسسة وما يبين معنوية هذا الأثر قيمة F (57,061) وقيمة T (7,554)، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الفرعية الثالثة والقائلة "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوجيه الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة".

4.4.3 الفرضية الفرعية الرابعة:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 لرقابة الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، والذي يمكن تلخيص نتائجه في الجدول التالي:

جدول رقم 6: نتيجة تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر رقابة الوقت على أداء العاملين

المحو ر	قيمة B	قيمة T	مستوى المعنوية	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F
رقابة الوقت	0,51	6,224	0,000	0,668	0,447	38,7
	6					35

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول السابق أثر رقابة الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة، بحيث أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرقابة الوقت على أداء العاملين في المؤسسة، إذا بلغ معامل الارتباط R (0,668) عند مستوى دلالة 0,000 أقل من 0,05 ومعامل تحديد R² (0,447) أي ما قيمته (44,7%) من التغيرات في مستوى أداء العاملين ناتج عن التغير في مستوى أهمية رقابة الوقت، كما بلغت قيمة درجة التأثير B(0,516) وهذا يعبر عن أن الزيادة في رقابة الوقت يؤدي إلى الزيادة في

مستوى أداء العاملين في المؤسسة وما يبين معنوية هذا الأثر قيمة F (38,735) وقيمة T (6,224)، وهذا ماثبت صحة الفرضية الفرعية الرابعة والقائلة "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرقابة الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة.

4.4.3 الفرضية الرئيسية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 لإدارة الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، والذي يمكن تلخيص نتائجه في الجدول التالي:

الجدول رقم 7: نتيجة تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر رقابة الوقت على أداء العاملين

المحور	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	مستوى المعنوية
إدارة الوقت	0,807	0,651	20,989	0,000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول السابق أثر إدارة الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة نلاحظ وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة. إذا بلغ معامل الارتباط R (0,807) عند مستوى دلالة 0,000 أقل من 0,05، أما معامل التحديد R² فقد بلغ (0,651) أي ما قيمته (65,1%) من التغيرات في مستوى أداء العاملين ناتج عن التغير في مستوى الاهتمام بإدارة الوقت ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة والتي بلغت 20,989 وهي دالة عند مستوى أقل من 0,05 وهذا يؤكد وجود أثر بين إدارة الوقت وأداء العاملين وهذا ماثبت صحة الفرضية الرئيسية والقائلة "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة..

4-خاتمة:

يعتبر الوقت داخل المؤسسة عملية إدارية تؤثر على أداء العاملين، وأهمية دراسة إدارة الوقت تنبع من منطلق كيفية استغلاله بشكل فعال، ومحاولة تقليل الوقت الضائع هدرًا دون أي فائدة أو إنتاج بجانب رفع مستوى أداء العاملين خلال الفترة الزمنية المحددة.

أداء العاملين وما يرتبط به من إدارته للوقت يشكل عنصرا أساسيا آخر في استثمار الوقت داخل المؤسسة المينائية بسكيكدة وذلك أن العامل هو المسؤول الأول عن نجاح المؤسسة المينائية بسكيكدة في تحقيق أهدافه، ومن هذا المنطلق عملت هذه الدراسة على معرفة الأثر الموجود لإدارة الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بولاية سكيكدة نموذجا وذلك في ضوء أربعة عناصر لإدارة الوقت

حيث تكونت من التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة وأثرها على أداء العاملين، وهذا كله من خلال طرح فرضية عامة تم تقسيمها إلى فرضيات فرعية تم اختبارها والخروج بنتائج.

1-4 النتائج:

قد توصلت الدراسة الراهنة إلى نتائج أساسية أهمها:

-يعد تخصيص زمن محدد لعمل تخطيط الوقت يساعد على حسن إدارة الوقت؛
- يساهم تقليل الأعمال الورقية في توجيه الوقت نحو الأهداف الصحيحة بشكل جيد؛
-تعمل المؤسسة المينائية بسكيكدة على اقتناء التكنولوجيا المتطورة وذلك بهدف خلق جو ملائم للعمال على أداء مهامهم في اقرب وقت ممكن؛

-هناك أثر لإدارة الوقت على أداء العاملين في المؤسسة المينائية بسكيكدة قدره(65,1%)؛

-قلة الاهتمام بأهداف العاملين وبالتغيرات التي يرغبون بحدوثها؛

-توفر التكنولوجيات الحديثة داخل المؤسسة المينائية ولكن يعاب عليها غياب الأيدي المتخصصة لتشغيلها مما يضطر بها إلى جلب متخصصين من الخارج لتشغيلها أو إصلاحها، تقدم المؤسسة برامج تدريبية للعاملين بشكل مستمر من أجل تنمية وتحسين مهاراتهم وقدراتهم.

2.4 الاقتراحات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، نقدم مجموعة من الاقتراحات:

-إظهار أهمية الوقت كمورد نادر وقيم ومكلف باعتباره التحدي الأساسي الذي يواجه أية إدارة، وتوجيه الاهتمام نحو دراسته وتحليله وفهم خصائصه والعمل على استغلاله، وزيادة الوعي بمفهوم إدارة الوقت ليصبح جزءا من الثقافة الإدارية.

-العمل على استثمار الوقت استثمارا أمثل باعتباره من أغلى الموارد التي يجب استغلالها بكفاءة وكذلك من المصادر الغير متجددة وزيادة الوعي لدى الإدارة والعاملين بأهمية هذا العنصر.

-إجراء العديد من الدراسات على إدارة الوقت .

-ضرورة قيام العاملين باستخدام عناصر إدارة الوقت، لتحديد مواعيد ثابتة للزيارات وأوقات محددة للقيام بالاجتماعات.

- العمل على الحد من الأعمال الورقية قدر المستطاع بحيث يؤدي هذا الأخير إلى توجيه الوقت من أجل تحقيق أهداف جيدة.

-العمل على استخدام التكنولوجيا أثناء قيام العامل بمختلف نشاطاته حتى يتمكن من إنجازها في اقرب وقت وهذا ما يؤدي إلى تحقيق إدارة جيدة للوقت.

-مساعدة العاملين على التعامل مع مضيعات الوقت من خلال البرامج التدريبية.

5. قائمة المراجع:

- 1- ابراهيم الخلوف المكاوي. (2009). ادارة الأداء باستخدام بطاقة الاداء المتوازن. عمان، الأردن: الوراق للنشر والتوزيع.
- 2- أسعد صالح العقيلي، ووليد ناجي الحياي. (2015). ادارة الوقت والمعوقات المؤثرة في استخدام الاساليب العلمية فيها. عمان: مركز الكتاب الأكاديمي، الطبعة الأولى.
- 3- الداوي الشيخ. (2009). تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء.. مجلة الباحث العدد السابع، جامعة الجزائر، 230.210.
- 4- بلال خلف السكارنه. (2014). الفيادة الادارية الفعالة.. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 5- حسن محمد قدرى. (2015). ادارة الأداء المتميز (قياس الأداء، تقييم الأداء، تحسين الأداء مؤسسيا وفرديا). الاسكندرية، مصر: الدار الجامعية الجديدة.
- 6- ربيعي مصطفى عليان. (2005). ادارة الوقت النظرية والتطبيق. عمان، الأردن: دار جرير للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
- 7- زيد منير عبوي. (2002). ادارة الوقت. عمان، الأردن: دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
- 8- سهيل أحمد عبيدات. (2004). الأنماط الادارية وفق نظرية الشبكة الادارية وعلاقتها بفعالية ادارة الوقت، عمان: عالم الكتب الحديث اريد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
- 9- صورية زاوي، و ميلود تومي. (2010). دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة.. جامعة محمد خيضر، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية والانسانية. بسكرة، الجزائر.
- 10- طارق سويدان، و محمد أكرم العداوني. (2004). فن ادارة الوقت. لبنان: قرطبة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية.
- 11- عبد الكريم الأشهب. (2015). ادارة الوقت بالمفهوم الاستراتيجي، عمان، الاردن: دار أمجد للنشر والتوزيع.
- 12- علي عزام. (2014). ادارة الموارد البشرية وتنميتها، عمان، الأردن: دار البداية ناشرون وموزعون، الطبعة الأولى.
- 13- قاسم نايف علوان. (2012). ادارة الوقت (مفاهيم، عمليات، تطبيقات)، عمان، الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
- 14- كاظم حمود خضير، و منير الشيخ روان. (2013). ادارة المواهب والكفاءات البشرية.. عمان، الاردن: زمزم ناشرون و موزعون.
- 15- مبروك ابراهيم السعيد. (2014). ادارة الموارد البشرية بالمكتبات الجامعية في عصر المعرفة، الاسكندرية، مصر: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الطبعة الأولى.
- 16- محمد نور الدين بوالشرش. (2015). الحوافز وأداء العاملين في المؤسسات، عمان، الأردن: دار الأيام للنشر والتوزيع.
- 17- مؤيد الفضل. (2008). المنهج الكمي في ادارة الوقت بالتركيز على منظمات الاعمال الانتاجية، الرياض، السعودية: دار المريخ للنشر والتوزيع.

- 18- ناصر جمال خضور، و عبد الرزاق سالم الرحاحلة. (2012). مفاهيم حديثة في الرقابة الادارية، عمان، الأردن: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.

19- Abbasnejad, E., & Others. (2013). The Relation Between Time Management And Job Stress. *Teachers Of Physical Education, Journal And Articles Are Profesionally, Screened And Reviewed*, 22-33.

20- Humain, A. (2005). *Performance Management*, . Edinburgh: Edinburgh school courses, Herior- watt University.

21- Lorraine Dorai Ponu, A., & Zubair, H. (2015). The influences of organizational culture on performance. *management in assurance industry: zurich insurance malaysia, International Journal Of Accounting, Business And Management, Volume1, N 1*.

22- Poursmail, L. (2013). A study Of The Relationship Between Time Management And Job Satisfaction, 1. *Internationa Journal Of Research In Organizational Behavior and Humain Resource Management, Vol 1, No 2*, p67.

23- Steven , K., & Thompson , W. (2012). *Series in probability and statistics*. Canada: Thom willey and sons, INC, publication, 3rd.

24- venclova, K. s. (2013). Identification Of Employees performance Appraisal Methodes in Agricultural Organization,. *Journal Of Competitiveness, Vol 5*, 20-32.