

## تأثير واقع إدارة الوقت لدى العاملين بجامعة فلسطين

# The impact of the reality of time management in the employees of the University of Palestine

حازم احمد فروانة

جامعة تلمسان

[atiaf\\_1998@hotmail.com](mailto:atiaf_1998@hotmail.com)

### ملخص:

يعد عامل الوقت موردا هاما من الموارد المختلفة المستخدمة في أي منظمة وعلي هذا فإن مشكلة تنظيم الوقت وعامل الوقت لا يختلف في أهميته عن المشكلات الإدارية الأخرى التي تواجه كل فرد في عمله اليومي وبالتالي فإن هذه المشكلة تشبه المشكلات الأخرى في المؤسسات كما أنها يجب أن تخضع للأسس والمبادئ العلمية المطبقة في مجال الإدارة والأعمال فهي تحتاج إلى تشخيص وتحليل وتخطيط وتنظيم ورقابة، فتنظيم عامل الوقت أمر ضروري جداً لتحقيق النجاح في العمل وإن إدراك الفرد للمهارات التنظيمية السليمة في أداء الأعمال هو أحد العناصر الهامة للنجاح في دنيا الأعمال. لذلك يجب أن يكون كل فرد في المنظمة قادراً علي عامل وتنظيم الوقت بكفاءة وفاعلية.

**مصطلحات الدراسة:** إدارة الوقت، الهرم التنظيمي، تنظيم الوقت، تخطيط الوقت.

### Abstract:

The time factor is an important resource of the various resources used in any organization. Therefore, the problem of time management and time factor is not different in importance from the other administrative problems that face each individual in his daily work and therefore this problem is similar to other problems in institutions and it must be subject to the basics And the scientific principles applied in the field of management and business they need to diagnose, analysis, planning, organization and control, regulating the time factor is very necessary to succeed in the work and the individual's perception of sound organizational skills in the performance of business is an important element of success in the business world. Therefore, every individual in the organization must be able to work and organize time efficiently and effectively.

**Terminology of study:** Time Management, Organizational Pyramid, Time Management, Time Planning.

## تمهيد:

يمثل عامل الوقت عنصراً هاماً في حياتنا اليومية ، وهو آية من الآيات الدالة على حكمة الله وبديع صنعه وقد أقسم الله به في سورة العصر التي هي غاية البلاغة والإيجاز والبيان قال تعالي " والعصر . إن الإنسان لفي خسر . إلا الذين آمنوا وعملوا الصالحات وتواصوا بالحق وتواصوا بالصبر " (سورة العصر ، 1-3) .

ويقول الرسول صلي الله عليه وسلم فيما رواه ابن عباس رضي الله عنهما " نعمتان مغبون فيهما كثير من الناس الصحة والفراغ " رواه البخاري .

ووفقاً لذلك يعتبر عامل الوقت من أهم الموارد الاقتصادية النادرة والهامة فالاقتصاديون عادة ما يهتمون بكيفية قيام المجتمعات من خلال تخصيص الموارد المتاحة فيها بالنسبة للاستخدامات المتعددة والمتنوعة من خلال الأجهزة والوحدات الاقتصادية كمنظمات الأعمال الصناعية والتجارية وغيرها. أما على المستوي الفردي فنجد أن الأفراد لديهم موارد مادية متنوعة، ولكن يختلفون من حيث الكم والنوع كما أن لديهم موارد أخرى مادية تتمثل بالخبرة والقدرة والمهارة، ويمثل عامل الوقت العنصر الحاكم في كيفية استخدامنا لهذه الموارد وهو يعتبر أكثر الموارد قيمة، وعلى هذا لا بد من توافر أسس معينة يجب أن تركز عليها الإدارة السليمة في إدارة عامل الوقت بحيث تؤدي عملها بالشكل الصحيح وتعمل على تقليل هدر وضياح الوقت وتحقيق أكبر كمية إنتاج بأقصر وقت ممكن ، فمن هذا المنطلق فان هذه الدراسة تحاول الوقوف على تأثير عامل الوقت في الهرم التنظيمي على العاملين بجامعة فلسطين. (الصرن ، 2001م ، ص31) .

### 1-1 مشكلة الدراسة :

يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي :

ما تأثير واقع إدارة الوقت لدى العاملين بجامعة فلسطين ؟

### 1-2 فرضيات الدراسة :

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع إدارة الوقت لدى العاملين تعزى إلى مستوى ضغوط العمل.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع إدارة الوقت لدى العاملين تعزى إلى مستوى الرضا الوظيفي.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع إدارة الوقت لدى العاملين تعزى إلى التخطيط في الوقت.

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع إدارة الوقت لدى العاملين تعزى إلى متغير الجنس، العمر، الخبرة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، مكان السكن.

### 1-3 أهداف الدراسة :

تسعي هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1) محاولة بيان أهمية عنصر الوقت ، وتوضيح العلاقة بين الوقت وغيره من العناصر.
- 2) التعرف على أبعاد واقع إدارة الوقت لدى الموظفين في جامعة فلسطين .
- 3) إمكانية تحليل مشكلة إهدار وقت العمل ، والعوامل المسببة لهذه الظاهرة ووضع أساليب للسيطرة عليها.
- 4) التعرف على مستوي ضغوط العمل لدى الموظفين في جامعة فلسطين .
- 5) محاولة إيجاد الحلول المناسبة التي تساعد على معالجة ظاهرة ضياع الوقت ، وكيفية التحكم في توزيع الأعمال.

### 1-4 أهمية الدراسة :

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال الأمور التالية :-

- 1) يعتبر عامل الوقت عنصرا أساسيا في جميع نشاطات المنظمة سواء أكان ذلك على المستوي التخطيطي ، أو المستوي الإداري ، أو المستوي التشغيلي .
- 2) إن الاهتمام بدراسة عامل الوقت وضغوط العمل في القطاع الخاص سوف يثري الفكر الإداري والتراث العلمي في هذا المجال من خلال تحديد العلاقة بين تأثير عامل الوقت في الهرم التنظيمي لدى العاملين بجامعة فلسطين .
- 3) إن هناك فجوة في الأبحاث والدراسات العربية المتعلقة بعامل الوقت والعاملين في جامعة فلسطين ، لذا فإن هذه الدراسة تحاول سد هذه الفجوة من خلال دراسة هذا الموضوع في ( جامعة فلسطين) للاستفادة من النتائج والتوصيات المترتبة عليها .
- 4) كما تبرز أهمية الدراسة من كونها تفتح الباب لمزيد من الدراسات والأبحاث التي تتناول عامل الوقت في الهرم التنظيمي على العاملين .

## 1-5 منهج الدراسة :

سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها كما توجد في الواقع تعبيراً كمياً وكيفياً ، والذي لا يتوقف فقط عند جمع البيانات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقتها المختلفة ، وإنما يقوم كذلك على تحليل الظاهرة وتفسيرها وللوصول إلى استنتاجات تسهم في تطوير الواقع وتحسينه.

## 1-6 مصادر جمع البيانات :

1 مصادر أولية:- وذلك عن طريق جمع البيانات والمعلومات الميدانية بواسطة استبانة البحث التي سيتم توزيعها على عينة الدراسة  
2 مصادر ثانوية:- وذلك بالرجوع إلى الكتب والبحوث العلمية والدوريات والدراسات السابقة بالإضافة إلى التقارير والنشرات والأنظمة بالمجموعة.

## 1-7 حدود الدراسة :

تحددت الدراسة في المجالات التالية:

- المجال البشري: اقتصر على العاملين بجامعة فلسطين.
- المجال المكاني : اقتصر على جامعة فلسطين منطقة خان يونس التعليمية.
- المجال الزمني : سيتم تطبيق الدراسة على أفراد عينة الدراسة خلال الفصل الأول للعام الدراسي 2015-2016 م .
- المجال الموضوعي: اقتصر على عامل الوقت ، وضغوط العمل ، والرضا الوظيفي .

## 1-8 محددات الدراسة :

اقتصرت الدراسة على العاملين في جامعة فلسطين منطقة خان يونس التعليمية .

## 1-9 مصطلحات الدراسة :

- الوقت :

أن الوقت يتجسد في وجود العلاقة المنطقية لارتباط نشاط أو حدث معين بنشاط أو حدث آخر ويعبر عنه بصيغة الحاضر أو المستقبل ( الصرن ، 2000 م ، ص 29) .

– عامل الوقت :

تتعدد تعريفات عامل الوقت بدءا من تعريف فريدريك تايلر وحتى الوقت الراهن لكنه بصفة عامة يتركز حول انجاز الأعمال بشكل منسق ومنظم وفعال، وتحقيق الأهداف بأفضل الوسائل وبأقل التكاليف . ( الصرن ، ص32) .

– الهرم التنظيمي :

يقصد به البناء العام الذي تتكون منه أية مؤسسة ويشمل عناصر التنظيم المادية والبشرية والتجهيزية. ( هيجان، 1998م ، ص23) .

10-1 الدراسات السابقة :

1- دراسة كمال بن عبد العزيز الصحفي ( 2006 ) :

– عنوان الدراسة: عوامل استثمار الوقت المدرسي ودرجة توافرها بمدارس التعليم العام للبنين التابعة لإدارة التربية والتعليم بمحافظة المهدي من وجهة نظر مديري تلك المدارس.

هدفت الدراسة إلى التعرف على عوامل استثمار الوقت المدرسي ودرجة توافرها بمدارس التعليم العام للبنين التابعة لإدارة التربية والتعليم بمحافظة المهدي من وجهة نظر مديري تلك المدارس.

أهم النتائج التوصيات:

1- أن تعمل إدارة التعليم وإدارات المدارس بالمهد علي توفير العوامل التي تساعد علي استثمار الوقت المدرسي بالمدارس وتراجع الإجراءات الحالية المتعلقة بها .

2- أن تعقد إدارة التعليم الدورات التي تعني بالوقت المدرسي من حيث سماته وفن إدارته .

3- أن تبحث إدارة التعليم بالمهد أسباب تدني درجات توفر عدد من العوامل التي تساعد علي استثمار الوقت المدرسي بالمدارس وتراجع الإجراءات الحالية المتعلقة بها .

2- دراسة أسعد صالح بوبكر العقيلي ( 2009 ) :

عنوان الدراسة: المعوقات المؤثرة في استخدام الأساليب العلمية في إدارة الوقت .

هدفت الدراسة إلى التعرف على المعوقات المؤثرة في استخدام الأساليب العلمية في إدارة الوقت .

أهم النتائج التوصيات:

1- إلقاء مزيد من الضوء علي معوقات إدارة الوقت .

2- زياد الدراسات حول الجوانب النظرية لإدارة الوقت .

3- توسيع الاهتمام بمفاهيم ، ومعاني الأساليب العلمية والتقنية لإدارة الوقت .

3- دراسة إيهاب عبد الرازق النعاس ( 2003 ) :

عنوان الدراسة: أثر إدارة الوقت علي ضغوط العمل في الإدارة العامة .

هدفت الدراسة للتعرف على أثر إدارة الوقت علي ضغوط العمل في الإدارة العامة .

أهم النتائج التوصيات:

1- تدريب الموظفين علي الطرق الحديثة لأداء الوظيفة والرفع من كفاءتهم لتقليل الجهد المبذول في أداء أعمالهم .

2- إلزام الإدارة بتصنيف ووصف الوظائف وتقييم الموظفين .

2-1 الإدارة وتحديد مفهومها :

تنوعت الأفكار وتعددت الآراء والتوجهات التي تناولت تعريف الإدارة وتحديد مفهومها، وقد تضمنت المؤلفات في الإدارة عددا كبيرا من التعريفات ، فلكل من الباحثين الإداريين مفهوم محدد للإدارة وذلك تبعا لنظريته لمكونات الوظيفة الإدارية بل ووفقاً لمفهومه الأساسي للعملية الإدارية ذاتها . (الصرن ، 2001م ، ص 42).

2-2 عامل الوقت وتحديد مفهومه :

إن عامل الوقت في حياة الفرد الشخصية وفي المنظمات ، تزداد أهميتها تبعا للمراكز الإدارية ، وهي تتدرج في ذلك بدءا بالمديرين في الإدارة العليا ، وصولا إلي المشرفين في الإدارة الدنيا ، وفي مجال الإدارة ( المجال الذي تعني به دراستنا ) يعد الوقت من أكثر المصطلحات صعوبة عند محاولة تحديده . ( هيجان، 1998م ، ص 29)

## 2-3 عامل الوقت داخل العملية الإدارية :

الإدارة هي تحقيق هدف ، وهذا الهدف يحتاج إلي وقت ، فالوقت مرتبط بكل عناصر الإدارة وكل عمل إداري يحتاج إلي وقت ويحتاج أيضا إلي توقيت مناسب حتى يتحقق الهدف المراد منه .

## 2-3-1 التخطيط والوقت :

من هنا تتحدد نقطة البداية في تطبيق عامل الوقت بشكل فعال " فالوقت يرافق التخطيط في جميع عملياته ويرتبط بشكل أساسي به ، إذا يربط التخطيط بين أجزاء العملية الإدارية ، وكذلك بين العمليات المتعاقبة التي يشتمل عليها النشاط الإداري " أن إعداد الخطة الإدارية يتطلب من المخطط أن يراعي التسلسل الزمني في مراحل هذه الخطة .

## 2-3-2 التنظيم والوقت :

يرتبط التنظيم بالإدارة الجيدة للوقت ارتباطا وثيقا ، إذ " دلت الدراسات والتجارب التي قام بها عدد من علماء الإدارة علي أن التنظيم الجيد يقلص الزمن المطلوب للإنتاج إذ تبدو فاعلية التنظيم الجيد بشكل عام من خلال انعكاسه علي مجموعة من السمات التي تظهر في كل واحدة منها أهمية الوقت وتنظيمه ، كالميل إلي التعاون ، والولاء للجماعة ، وتنظيم العمل بين أفراد الجماعة الواحدة، فيعرف الفرد الواحد مهمته بكل دقة وتتوافق أهداف جماعة العمل مع أهداف التنظيم .

## 2-3-3 التوجيه والوقت :

يستغرق التوجيه جزءا كبيرا من وقت الإداري بشكل عام ، إذ يجب علي الموجه أن يكون علي علم ودراية بتوقيت التوجيه ، وبنفسية العاملين وبظروف المنظمة ، وإلا كان التوجيه في غير مكانة وخارجا عن الوقت المحدد له ويتمثل ذلك في إرشاد العاملين إلي كيفية تأدية وتنفيذ العمل بجانب الاتصالات بمختلف أشكالها الشفهية والكتابية والتقنية.

## 2-3-4 الرقابة والوقت :

تتطلب الرقابة عملية التخطيط وتعتمد عليها ، إذ لابد للمراقب أن يكون علي علم بالتخطيط الإداري ليتسنى له القيام بمهامه الرقابية وفقا لما هو مخطط ، ومعرفة مدى الخروج عن المعايير المخطط لها ووقت حصول ذلك .

## 2-3-5 اتخاذ القرارات والوقت :

تحتاج عملية اتخاذ القرارات إلى فترة زمنية معينة ، ولا شك بأن اختلاف نوعية المشكلات ، واختلاف الظروف التي يواجهها الإداري فضلا عن اختلاف طبيعة القرارات في المستويات الإدارية المختلفة فإن ذلك له تأثير علي الوقت المحدد في اتخاذ القرار ، وهذا التأثير يختلف باختلاف النمط القيادي في المنظمات. (الجريسي ، ص49- ص67)

## 2-4 أبعاد إدارة الوقت ( مضيعات الوقت ) :

سوف ندرس إدارة الوقت من خلال ما يتصل بدور الشخص :

\* أنت وذاتك .

\* أنت ومهامك .

\* أنت والآخرين .

أن الشخص نفسه يمثل سببا أساسيا من أسباب إضاعة الوقت ، وذلك حين لا يلجأ إلى تفويض السلطة وإلي التخطيط وتحديد الأهداف والأولويات ، وحين يلجأ إلي المماطلة والتسويق وتبني سياسة الباب المفتوح علي إطلاقها ( أبو شيخة ، 1991م ، ص182- ص183)

## 2-4-5 أنت ومهامك ( المعوقات التنظيمية ) :

أورد شيخة أهم المعوقات التنظيمية ( أبو شيخة ، 1991م ، ص132- ص136) علي النحو التالي:

1- سوء الإدارة وعدم كفاية التنظيم

2- تضخم عدد العاملين

3- زيادة عدد الاجتماعات عن الحد المعقول

4- عدم كفاية المعلومات وأنظمة الاتصال

5- الزيارات المفاجئة والاجتماعات غير الناجحة ، والتردد في اتخاذ القرارات ، والخوف من ارتكاب الأخطاء ، والتفويض غير الصحيح ، وسوء ترتيب الأولويات ، و( المقاطعات) أثناء العمل ، والتفاعل الاجتماعي داخل المنظمة .

6- المكالمات الزائدة عن الحد، وقراءة الصحف والمجلات .

7- البدء في تنفيذ أية مهمة قبل التفكير فيها والتخطيط لها ، والانتقال إلى مهمة جديدة قبل إنجاز المهمة السابقة ، والاهتمام بالمسائل الروتينية قليلة الأهمية .

## 2-5 أنت والآخرون : المعوقات الاجتماعية (البيئية) :

تلعب البيئة المحلية دورا كبيرا في إدارة الوقت . وبشكل خاص البيئة الاجتماعية ، وتعني بالبيئة الاجتماعية تلك العوامل والمؤثرات الاجتماعية والثقافة التي نشهدها في البيئة المحلية.

ويمكن النظر إلى مؤثرات البيئة الاجتماعية من عدة زوايا وهي: (أبو شيخة ، 1991م ، ص140) .

1- تعود الناس علي عدم تحديد الأهداف

2- تعدد المناسبات الاجتماعية

3- الزيارات المفاجأة أو غير المخططة

4- العواطف والمخاملات الاجتماعية علي حساب الوقت .

## 2-6 إدارة الوقت في جامعة فلسطين :

الأهداف المرورية والإستراتيجية لجامعة فلسطين :

1- الإسهام في تحقيق مبدأ ديمقراطية التعليم

2- توفير الفرص التعلم والتدريب المستمرين في أثناء الخدمة وذلك لمواكبة التطورات المتلاحقة في مجالات المعرفة ولتطوير الكفاءات ورفع مستوي الأداء والإنتاج بين العاملين .

3- الإسهام بدور تثقيفي وتدريب عام وفي هذا المضمار يمكن للمواطن دراسة مقررات معينة مختارة لا تؤدي بالضرورة إلى حصوله علي درجة جامعية .

4- إعداد الطالب من خلال البرامج الدراسية المصممة في ضوء فلسفة الجامعة لكي يتخرج إنسانا مستقلا يمتلك المعارف والمهارات والأدوات الكافية ويتسم بروح المبادرة والريادة والفاعلية والتنظيم والقدرة علي استيعاب الظروف المحيطة به والتفاعل معها.

5- تقديم برامج دراسية مصممة لتلبية الاحتياجات الوطنية العامة علي مستوي الوطن العربي وسوق العمل وخطط الإنماء الشامل علي أسس عملية مدروسة سلفا .

6- الإسهام في الحد من نزوح الطلبة إلي خارج الوطن طلبا للتحصيل العلمي .

7- الإسهام في تكوين شخصية عربية ثقافية تربية موحدة أو متجانسة .

8- الإسهام في تطوير نوعية التعليم باستثمار الوسائط التقنية الحديثة المتنوعة التي أثبتت جدواها في تعزيز التعليم . ( حجي ، 2003م ، ص 165- ص 167)

## 2-7 الوقت وإدارة الجودة الشاملة في جامعة فلسطين:

تعد إدارة الجودة الشاملة (Total Quality Management) من المفاهيم الإدارية الحديثة والتي ظهرت نتيجة للمنافسة العالمية الشديدة بين مؤسسات الإنتاج اليابانية والأمريكية والأوروبية ، إذ تمكنت اليابان بفضل جودة منتجاتها من اكتساح الأسواق العالمية والفوز برضا المستهلكين حول العالم ، جراء استخدام إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات الاقتصادية والصناعية والتكنولوجية والتجارية ، وترجع فلسفة الجودة إلي العالم الأمريكي ديمنج (Edward) Deeming الذي اعتمد توزيعا لتحسين الجودة من خلال تطبيقات الرقابة الإحصائية ، ونظرا للنجاح الكبير الذي حققه هذا المنهج الإداري بدأ الاهتمام باستخدامه في المؤسسات التربوية بدرجة متزايدة ، ففي الولايات المتحدة تزايدت مؤسسات التعليم العالي التي تتبنى إدارة الجودة من (78) مؤسسة عام 1980م إلي (2196) مؤسسة عام 1991م ثم تضاعف العدد عدة مرات في نهاية العام 2000م ، وزاد التنافس بين معظم المؤسسات في تطبيق هذا الأسلوب الإداري

## 2-8 مفهوم الجودة (Quality) :

إن مصطلح الجودة في الأساس مصطلح اقتصادي ظهر بناءً علي التنافس الصناعي والتكنولوجي بين الدول الصناعية المتقدمة بهدف مراقبة جودة الإنتاج وكسب ثقة السوق والمشتري ، وبالتالي تتركز الجودة علي التفوق والامتياز لنوعية المنتج في أي مجال وتعرف الجودة ضمن مفهوم إدارة الجودة الشاملة بأنها " مقابلة وتجاوز توقعات المستفيد " وبالتالي يقوم المستفيد بتحديد ماهية الجودة المطلوبة والتي تلي رغباته وتحقق رضاه ، وهنا يكمن التحدي والصعوبة في إرضاء جميع المستفيدين والذين تختلف أهواؤهم ورغباتهم ولهم شخصيات مختلفة وينتمون لطبقات اجتماعية مختلفة.

أما مفهوم الجودة في التعليم فإنه يتعلق بكافة السمات والخواص التي تتعلق بالمجال التعليمي والتي تظهر مدى التفوق والإنجاز للنتائج المراد تحقيقها ، " وهي ترجمة احتياجات توقعات الطلاب إلي خصائص محددة تكون أساسا لتعميم الخدمة التعليمية وتقديمها للطلاب

بما يوافق تطلعاتهم وبالتالي تسعى الجودة الشاملة إلى إعداد الطلاب بسمات معينة تجعلهم قادرين على معايشة غزارة المعلومات وعمليات التغيير المستمرة، والتقدم التكنولوجي الهائل. العاجز ونشوان، (2005)

### 3-1 مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في جامعة فلسطين منطقة خان يونس التعليمية خلال الفصل الدراسي الأول 2015-2016م وكان عددهم (45) موظف وموظفة، وتصنيفهم كالتالي (30) موظف و(15) موظفة، وكانت عينة الدراسة هي نفس مجتمع الدراسة.

### 3-1-1 أداة الدراسة :

استخدم الدارس في هذه الدراسة استبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بتأثير واقع إدارة الوقت لدى العاملين بجامعة فلسطين وذلك وفقاً للخطوات الآتية:

- مراجعة البحوث والدراسات النظرية ذات الصلة بتأثير واقع إدارة الوقت لدى العاملين بجامعة فلسطين.
- الاستعانة ببعض المقاييس والاستبيانات التي تم استخدامها في الدراسات السابقة.
- اعتمد الدارس على مناقشته مع مشرفي الجامعة حول تأثير واقع إدارة الوقت لدى العاملين بجامعة فلسطين.
- تطوير أداة الدراسة بصورتها الأولية، إذ اشتملت على ( 24 ) فقرة موزعة على ثلاث مجالات.

### 3-1-2 صدق الأداة:

لاستخراج صدق الأداة قام الدارس بعرض المقياس في صورتها المبدئية على مجموعة من المحكمين في مجال الاختصاص لإبداء آرائهم حول محتوى المقياس، وأقر الجميع بأن المقياس صالح لقياس ما وضع من أجل قياسه بعد الأخذ ببعض التعديلات التي طلبت فيه، واستقرت الاستبانة في صورتها النهائية على (24) فقرة موزعة على ثلاث مجالات:

المجال الأول: يتعلق بإدارة الوقت وعدد فقراته 7 فقرات.

المجال الثاني: يتعلق بضغط العمل وعدد فقراته 8 فقرات.

المجال الثالث: يتعلق بالرضا الوظيفي وعدد فقراته 8 فقرات.

### 3-1-3 ثبات الأداة :

للتأكد من ثبات الأداة، تم تطبيقها على عينة طبقية عشوائية عددها (45) موظف وموظفة، وذلك بهدف تقدير الثبات للأداة، من خلال استخراج معامل كرونباخ الفا، إذ تم تقدير معامل الثبات لكل مجال من مجالات الدراسة والدرجة الكلية للأداة، وجاءت النتائج كما يظهرها الجدول الآتي:

الجدول رقم (1) معامل الثبات لكل مجال من مجالات الدراسة وللأداة ككل لاستبانة تأثير واقع إدارة الوقت لدى العاملين بجامعة فلسطين

المجال	معامل ثبات كرونباخ الفا
إدارة الوقت	0.75
ضغوط العمل	0.80
الرضا الوظيفي	0.85
الأداة ككل	0.80

يلاحظ من الجدول رقم (1) أعلاه إن قيم معاملات الثبات تراوحت بين ( 0.75 – 0.85 ) في حين بلغ معامل الثبات للأداة ككل ( 0.80 ) وهي نسبة مقبولة في مثل هذا النوع من الدراسات، وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع.

### 3-1-4 جمع البيانات وتحليلها :

وصف العينة:

في هذا البحث تم استخدام العينة الطبقية العشوائية، حيث تم توزيع استبانة البحث على العاملين بجامعة فلسطين لقياس تأثير واقع إدارة الوقت من وجهة نظرهم ورأيهم فيها، وتم أخذ عينة (45) موظف وموظفة، وتم إدخال وتنقية وتحليل البيانات باستخدام برنامج Spss الإحصائي .

1- توزيع العينة حسب الجنس:

جدول رقم (2)

النسبة %	التكرار	الجنس
66.67	15	ذكر
33.33	30	أنثى
100.0	45	المجموع

يلاحظ من الجدول رقم (2) أن نسبة 66.67% من أفراد العينة هم من الذكور، وان نسبة 33.33% من أفراد العينة هم من الإناث، فنرى نسبة الذكور تفوق نسبة الإناث في توزيع العينة.

مما يفسر ذلك بأن تأثير واقع إدارة الوقت لدى العاملين بجامعة فلسطين يكون من الجنسين.

2- توزيع العينة حسب العمر :

جدول رقم (3)

النسبة %	التكرار	العمر
44.44	20	اقل من 30 سنة
33.33	15	من 30-39 سنة
8.89	4	من 40-50 سنة
11.11	5	من 51-55 سنة
2.22	1	أكثر من 56 سنة
100.0	45	المجموع

يتضح من الجدول رقم (3) أن أعمار العاملين والعاملات الذين أخذت منهم العينة في الأغلب كانت اقل من 30 سنة بنسبة 44.44% ، وكانت نسبة أعمار العاملين والعاملات من 30-39 سنة بنسبة 33.33% ، بينما كانت نسبة أعمار العاملين والعاملات من 40-50 سنة بنسبة 8.89% ، بينما كانت نسبة أعمار العاملين والعاملات من 51-55 سنة بنسبة 11.11% ، بينما أكثر من 56 سنة كانت نسبتهم 2.22%.

## 3- توزيع العينة حسب الخبرة :

جدول رقم (4)

النسبة %	التكرار	الخبرة
11.11	5	اقل من سنتين
11.11	5	من 2-5 سنوات
77.78	35	اكثر من 5 سنوات
100.0	45	المجموع

يتضح من الجدول رقم (4) أن نسبة 77.78% من أفراد العينة هم أكثر من 5 سنوات وهي النسبة الأعلى في توزيع العينة، ويليهما نسبة 11.11% هم اقل من سنتين من أفراد العينة، وجاءت مناصفة مع خبرات 2-5 سنوات .

## 4- توزيع العينة حسب المؤهل العلمي :

جدول رقم (5)

النسبة %	التكرار	المؤهل العلمي
11.11	5	دبلوم
33.33	15	بكالوريوس
44.44	20	ماجستير
11.11	5	دكتوراه
100.0	45	المجموع

يتضح من الجدول رقم (5) أن نسبة 44.44% من أفراد العينة حاصلين على مؤهلات ماجستير في المرتبة الأولى في توزيع العينة، ثم يليها درجة البكالوريوس بنسبة 33.33% من أفراد العينة، ثم يليها نسبة 11.11% من مؤهلات الدبلوم والدكتوراه وجاءت مناصفة من أفراد العينة .

5- توزيع العينة حسب المسمى الوظيفي :

جدول رقم (6)

النسبة %	التكرار	المسمى الوظيفي
11.11	5	مدير
22.22	10	رئيس قسم
11.11	5	رئيس شعبة
55.56	25	ادارى
100.0	45	المجموع

يتضح من الجدول رقم (6) أن نسبة 55.56% حاصلين على مسمى ادارى في المرتبة الأولى في توزيع العينة، ثم يليها رئيس قسم بنسبة 22.22% من أفراد العينة، ثم يليها نسبة 11.11% من مسميات مدير ورئيس شعبة وجاءت مناصفة في توزيع العينة .

6- توزيع العينة حسب مكان السكن :

جدول رقم (7)

النسبة %	التكرار	مكان السكن
11.11	5	رفح
55.56	25	خان يونس
11.11	5	الوسطى
22.22	10	غزة
100.0	45	المجموع

يتضح من الجدول رقم (7) أن نسبة 55.56% هم من سكان خان يونس في المرتبة الأولى في توزيع العينة، ثم يليها سكان غزة بنسبة 22.22% من أفراد العينة، ثم يليها نسبة 11.11% من سكان رفح والوسطى وجاءت متساوية في توزيع العينة.

### 3-2 الأساليب المستخدمة الإحصائية :

1. التكرار **Frequencies**: أداة تعطي التوزيع التكراري للمتغيرات النوعية أو الكمية بعد تقسيمها إلى فئات ، وقد تم استخدام هذه الأداة في تحليل جميع المتغيرات المستخدمة.
2. الوسط الحسابي **Mean**: وهي أداة من إحصائيات النزعة المركزية ، وهي عبارة عن مجموع القيم على عددها.
3. الانحراف المعياري **Std. Deviation**: وهي أداة من إحصائيات التشتت ، وهي تقيس انحراف القيم عن الوسط الحسابي.
4. اختبار (ت) **T-test** : هو اختبار لمعرفة الفروق بين مجموعتين فروق لها دلالة أم أنها فروق ناتجة عن الصدفة ، وإذا وجدت فروق يمكن الكشف عنها في صالح أي من المجموعتين.
5. تحليل التباين في اتجاه واحد **One-way ANOVA** : وهي إحصائية توضح دلالة الفروق بين مقياس واقع إدارة الوقت لدى العاملين بجامعة فلسطين.
6. معامل الارتباط بيرسون **Pearson correlate** : ويدرس العلاقة الخطية بين متغيرين كميين. جدول رقم (8) يبين ترتيب الفقرات حسب استجابة عينة الدراسة للمجال الأول إدارة الوقت

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة الفقرة
1.	يتوفر الوقت الملائم لانجاز مهام كبيرة أكلف بما	3.16	1.11	6
2.	تفقدني بعض المكالمات الهاتفية الواردة جزرا من التركيز فيما كنت أمارسه في أثناء وصول المكالمات	3.36	1.06	3
3.	تعمل الإدارة الجيدة للوقت على زيادة الإنتاجية والأداء العام	3.47	1.11	1
4.	يجالس من يزورني في أثناء ساعات العمل دون استياء	3.16	1.21	5
5.	ينشغل في مهام من الممكن أن يعملها الآخرين الذين ليست لديهم مؤهلاتي.	3.42	1.21	2
6.	يستطيع أن يقول "لا" عند الضرورة وأتمسك بما	3.22	1.09	4
7.	يمضي وقتا طويلا في اجتماعات مهمة	3.10	1.13	7
8.	يستطيع أن يسترخي عندما يكون لدى وقت فراغ في المكتب	3.02	1.24	8

يتضح من الجدول رقم (8) أعلاه أن الفقرة التي تنص على " تعمل الإدارة الجيدة للوقت على زيادة الإنتاجية والأداء العام " جاءت في المرتبة الأولى بوسط حسابي مقداره (3.47) يليها الفقرة التي تنص على " ينشغل في مهام من الممكن أن يعملها الآخريين الذين ليست لديهم مؤهلاتي " جاءت بوسط حسابي مقداره (3.42) ، ثم يليها الفقرة التي تنص على " تفقدني بعض المكالمات الهاتفية الواردة جزءا من التركيز فيما كنت أمارسه في أثناء وصول المكالمات " جاءت بوسط حسابي مقداره (3.36) ، ثم يليها الفقرة التي تنص على " يستطيع أن يقول "لا" عند الضرورة وأتمسك بها " جاءت بوسط حسابي مقداره (3.22) ، ثم يليها الفقرة التي تنص على " يجالس من يزورني في أثناء ساعات العمل دون استياء " جاءت بوسط حسابي مقداره (3.16). وهكذا.

جدول رقم (9) يبين ترتيب الفقرات حسب استجابة عينة الدراسة للمجال الثاني ضغوط العمل

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة الفقرة
1.	الشعور بالقلق والتوتر النفسي نتيجة ضغوط العمل	2.16	1.11	6
2.	نتيجة ضغط العمل لا استمع بحياتي الشخصية	2.89	1.59	1
3.	الإحساس بالغضب والإحباط لأقل الأسباب نتيجة ضغوط العمل	2.44	1.24	3
4.	الإصابة بالملل وعدم الرغبة في العمل نتيجة ضغوط العمل	2.59	1.23	2
5.	وجود صعوبات في التركيز وأتصرف بلا عقلانية نتيجة ضغوط العمل	2.08	1.05	8
6.	يواجه صعوبة في اتخاذ القرارات البسيطة نتيجة ضغوط العمل	2.22	1.23	5
7.	يعان من الإرهاق الجسدي نتيجة ضغوط العمل	2.33	1.15	4
8.	تحدث نزاعات مع الآخرين ( طلاب - زملاء - مسئولين ) نتيجة ضغوط العمل	2.11	1.16	7

يتضح من الجدول رقم (9) أعلاه أن الفقرة التي تنص على " نتيجة ضغط العمل لا استمع بحياتي الشخصية " جاءت في المرتبة الأولى بوسط حسابي مقداره (2.89) يليها الفقرة التي تنص على " الإصابة بالملل وعدم الرغبة في العمل نتيجة ضغوط العمل " جاءت بوسط حسابي مقداره (2.59) ، ثم يليها الفقرة التي تنص على " الإحساس بالغضب والإحباط لأقل الأسباب نتيجة ضغوط العمل " جاءت بوسط حسابي مقداره (2.44) ، ثم يليها الفقرة التي تنص على " يعان من الإرهاق الجسدي نتيجة ضغوط العمل " جاءت بوسط حسابي مقداره (2.33) ، ثم يليها الفقرة التي تنص على " يواجه صعوبة في اتخاذ القرارات البسيطة نتيجة ضغوط العمل " جاءت بوسط حسابي مقداره (2.22). وهكذا.

جدول رقم (10) يبين ترتيب الفقرات حسب استجابة عينة الدراسة للمجال الثالث الرضا الوظيفي

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة الفقرة
1.	يعكس الراتب الشهري والحوافز المادية مستوى أدائي	3.79	1.11	1
2.	تكون فرص النمو والترقي في الجامعة محدودة جدا	2.98	1.12	3
3.	الاطمئنان للمستقبل الوظيفي في الجامعة	2.95	1.13	5
4.	يضايقني تعاون زملائي معي في ما يتصل بعملتي	2.45	1.26	8
5.	يجد تقدير من الرؤساء بالجهد الذي ابذله	2.91	1.12	6
6.	يكفي دخلي للعيش بالطريقة التي أتمناها	2.97	1.12	4
7.	يستمتع بالقيام بأعمال داخل العمل وأسعى لتحمل المسؤولية	2.82	1.06	7
8.	يقوم حجم العمل أكثر من اللازم	3.04	1.20	2

يتضح من الجدول رقم (10) أعلاه أن الفقرة التي تنص على يعكس الراتب الشهري والحوافز المادية مستوى أدائي " جاءت في المرتبة الأولى بوسط حسابي مقداره (3.79) يليها الفقرة التي تنص على " يقوم حجم العمل أكثر من اللازم " جاءت بوسط حسابي مقداره (3.04) ، ثم يليها الفقرة التي تنص على " تكون فرص النمو والترقي في الجامعة محدودة جدا " جاءت بوسط حسابي مقداره (2.98) ، ثم يليها الفقرة التي تنص على " يكفي دخلي للعيش بالطريقة التي أتمناها " جاءت بوسط حسابي مقداره (2.97) ، ثم يليها الفقرة التي تنص على " الاطمئنان للمستقبل الوظيفي في الجامعة " جاءت بوسط حسابي مقداره (2.95). وهكذا.

1- نتائج الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع إدارة الوقت لدى العاملين تعزى إلى مستوى ضغوط العمل.

قمت بدراسة العلاقة بين واقع إدارة الوقت لدى العاملين ومستوى ضغوط العمل باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وذلك لمعرفة دلالة الفروق في متوسطات واقع إدارة الوقت لدى العاملين ومستوى ضغوط العمل.

جدول رقم (1) اختبار تحليل التباين الأحادي

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجموع الكلي
0.543	11.078	22	1	22	بين المجموعات	لواقع إدارة الوقت لدى العاملين
		1.986	43	85.41	داخل المجموعات	

الجدول رقم (1) السابق يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الاحادى لدلالة الفروق بين المجموع الكلي لواقع إدارة الوقت لدى العاملين بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين واقع إدارة الوقت لدى العاملين ومستوى ضغوط العمل عند مستوى دلالة 0.05

2- نتائج الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع إدارة الوقت لدى العاملين تعزى إلى مستوي الرضا الوظيفي.

قمت بدراسة العلاقة بين واقع إدارة الوقت لدى العاملين ومستوي الرضا الوظيفي باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وذلك لمعرفة دلالة الفروق في متوسطات بين واقع إدارة الوقت لدى العاملين ومستوي الرضا الوظيفي.

جدول رقم (9) اختبار تحليل التباين الأحادي

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجموع الكلي
0.487	5.451	12	2	24	بين المجموعات	لواقع إدارة الوقت لدى العاملين
		2.198	42	92.33	داخل المجموعات	

الجدول رقم (9) السابق يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الاحادى لدلالة الفروق بين المجموع الكلي لواقع إدارة الوقت لدى العاملين ومستوي الرضا الوظيفي اى توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين واقع إدارة الوقت لدى العاملين ومستوي الرضا الوظيفي عند مستوى دلالة 0.05 .

3- نتائج الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع إدارة الوقت لدى العاملين تعزى إلى التخطيط في الوقت.

قمت بدراسة العلاقة بين واقع إدارة الوقت لدى العاملين والتخطيط في الوقت باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وذلك لمعرفة دلالة الفروق في متوسطات واقع إدارة الوقت لدى العاملين والتخطيط في الوقت.

جدول رقم (10) اختبار تحليل التباين الاحادى

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجموع الكلى
0,347	11,782	24	1	24	بين المجموعات	لواقع إدارة الوقت لدى العاملين
		2,037	43	87,61	داخل المجموعات	

الجدول رقم (10) السابق يوضح نتائج اختبار (تحليل التباين) لدلالة الفروق بين المجموع الكلى واقع إدارة الوقت لدى العاملين والتخطيط في الوقت اى توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين واقع إدارة الوقت لدى العاملين والتخطيط في الوقت عند مستوى دلالة 0.05 .

4- نتائج الفرضية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع إدارة الوقت لدى العاملين تعزى إلى متغير الجنس، العمر، الخبرة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، مكان السكن.

تم استخدام T في حالة العينة المستقلة لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهو اختبار معلمي يصلح لمقارنة متوسط مجموعتين من البيانات، وكذلك تم استخدام اختبار تحليل التباين الاحادى لمعرفة إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهذا الاختبار المعلمي يصلح لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر. ويتفرع من هذه الفرضية كل من التساؤلات التالية :

1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع إدارة الوقت لدى العاملين تعزى إلى متغير الجنس :

تبين أن القيمة الإجمالية (Sig.) المقابلة لاختبار T اكبر من مستوى الدلالة  $\alpha = 0.05$  لكل مجال من مجالات الاستبانة وبذلك يمكن استنتاج انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات حول واقع إدارة الوقت لدى العاملين تعزى إلى متغير الجنس وذلك لكل مجال من مجالات الدراسة وللمجالات مجتمعة.

جدول(11) اختبار (ت) والمتوسطات الحسابية والانحرافات لمتغير الجنس

مجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
إدارة الوقت	ذكر	30	2,91	.307	.532	.595
	أنثى	15	2,93	.274		
ضغوط العمل	ذكر	30	2,89	.3070	.592	.555

غير دالة إحصائيا		.3309	2.91	15	أنثي	
.492	.689	.2549	2.90	30	ذكر	الرضا الوظيفي
غير دالة إحصائيا		.2433	2.92	15	أنثي	
.340	.957	.5234	2.88	30	ذكر	جميع المجالات
غير دالة إحصائيا		.4706	2.93	15	أنثي	

قيمة ت الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 عند درجات حرية 298 = 1.65.

## 2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع إدارة الوقت لدى العاملين تعزى إلى متغير العمر :

تبين القيمة الإجمالية (Sig.) لاختبار تحليل التباين الاحادي اكبر من مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  لكل مجال من مجالات الاستبانة وبذلك يمكن استنتاج انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول واقع إدارة الوقت لدى العاملين تعزى إلى متغير العمر وذلك لكل مجال من مجالات الدراسة وللمجالات مجتمعة.

### جدول رقم (12) تحليل التباين الأحادي لقياس متوسطات الدرجات متغير العمر

البيان	مجموع المتوسطات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	البعد
بين المجموعات	.102	2	.051	.596	.552	إدارة الوقت
داخل المجموعات	25.532	27	.086			
المجموع	25.634	29				
بين المجموعات	.048	2	.024	.235	.791	ضغوط العمل
داخل المجموعات	30.129	27	.101			
المجموع	30.176	29				
بين المجموعات	.332	2	.166	.662	.517	الرضا الوظيفي
داخل المجموعات	74.522	27	.251			
المجموع	74.854	29				
بين المجموعات	.010	2	.005	.079	.924	جميع المجالات

غير دالة إحصائيا		.063	27	18.610	داخل المجموعات
			29	18.620	المجموع

قيمة ف الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 عند درجات حرية (2, 297) = 3.03.

### 3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع إدارة الوقت لدى العاملين تعزى إلى متغير الخبرة :

تبين القيمة الإجمالية (Sig.) لاختبار تحليل التباين الاحادي اكبر من مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  لكل مجال من مجالات الاستبانة وبذلك يمكن استنتاج انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول واقع إدارة الوقت لدى العاملين تعزى إلى متغير الخبرة وذلك لكل مجال من مجالات الدراسة وللمجالات مجتمعة.

#### جدول رقم (13) تحليل التباين الأحادي لقياس متوسطات درجات متغير الخبرة

البعء	البيان	مجموع المتوسطات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
إدارة الوقت	بين المجموعات	.079	2	.039	.458	.633
	داخل المجموعات	25.555	27	.086		
	المجموع	25.634	29			
ضغوط العمل	بين المجموعات	.086	2	.043	.425	.654
	داخل المجموعات	30.090	27	.101		
	المجموع	30.176	29			
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	.767	2	.384	1.538	.216
	داخل المجموعات	74.087	27	.249		
	المجموع	74.854	29			
جميع المجالات	بين المجموعات	.066	2	.033	.525	.592
	داخل المجموعات	18.555	27	.062		
	المجموع	18.620	29			

قيمة ف الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 عند درجات حرية (2, 297) = 3.03.

4- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع إدارة الوقت لدى العاملين تعزى إلى متغير المؤهل العلمي:

تبين القيمة الإجمالية (Sig.) لاختبار تحليل التباين الاحادي اكبر من مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  لكل مجال من مجالات الاستبانة وبذلك يمكن استنتاج انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول واقع إدارة الوقت لدى العاملين تعزى إلى متغير المؤهل العلمي وذلك لكل مجال من مجالات الدراسة وللمجالات مجتمعة.

جدول رقم (19) تحليل التباين الأحادي لقياس متوسطات درجات متغير المؤهل العلمي

العدد	البيان	مجموع المتوسطات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
إدارة الوقت	بين المجموعات	.532	3	.345	1.456	.0513
	داخل المجموعات	21.871	41	.092		
	المجموع	22.403	44			
ضغوط العمل	بين المجموعات	.162	3	.063	.563	.501
	داخل المجموعات	23.892	41	.201		
	المجموع	24.054	44			
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	.091	3	.016	.091	.712
	داخل المجموعات	82.113	41	.361		
	المجموع	82.204	44			
جميع المجالات	بين المجموعات	.139	3	.075	1.424	.306
	داخل المجموعات	14.986	41	.040		
	المجموع	15.125	44			

قيمة ف الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 عند درجات حرية (296,3) = 2.64.

5- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع إدارة الوقت لدى العاملين تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي :

تبين القيمة الإجمالية (Sig.) لاختبار تحليل التباين الاحادي اكبر من مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  لكل مجال من مجالات الاستبانة وبذلك يمكن استنتاج انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول واقع إدارة الوقت لدى العاملين تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي وذلك لكل مجال من مجالات الدراسة وللمجالات مجتمعة.

جدول رقم (20)تحليل التباين الأحادي لقياس متوسطات درجات المسمى الوظيفي

العدد	البيان	مجموع المتوسطات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
إدارة الوقت	بين المجموعات	.561	3	.119	1.632	.057
	داخل المجموعات	22.82	41	.072		
	المجموع	23.381	44			
ضغوط العمل	بين المجموعات	.312	3	.063	.546	.554
	داخل المجموعات	25.813	41	.142		
	المجموع	26.125	44			
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	.034	3	.117	.082	.975
	داخل المجموعات	64.712	41	.231		
	المجموع	64.746	44			
جميع المجالات	بين المجموعات	.198	3	.085	1.478	.207
	داخل المجموعات	15.231	41	.056		
	المجموع	15.429	44			

قيمة ف الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 عند درجات حرية (296,3) = 1.89.

6- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع إدارة الوقت لدى العاملين تعزى إلى متغير مكان السكن:

تبين القيمة الإجمالية (Sig.) لاختبار تحليل التباين الاحادي اكبر من مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  لكل مجال من مجالات الاستبانة وبذلك يمكن استنتاج انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول واقع إدارة الوقت لدى العاملين تعزى إلى متغير مكان السكن وذلك لكل مجال من مجالات الدراسة وللمجالات مجتمعة.

جدول رقم (19) تحليل التباين الأحادي لقياس متوسطات درجات متغير مكان السكن

العدد	البيان	مجموع المتوسطات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
إدارة الوقت	بين المجموعات	.641	3	.214	2.531	.057
	داخل المجموعات	24.993	26	.084		
	المجموع	25.634	29			
ضعف العمل	بين المجموعات	.212	3	.071	.697	.554
	داخل المجموعات	29.964	26	.101		
	المجموع	30.176	29			
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	.054	3	.018	.072	.975
	داخل المجموعات	74.800	26	.253		
	المجموع	74.854	29			
جميع المجالات	بين المجموعات	.284	3	.095	1.529	.207
	داخل المجموعات	18.336	26	.062		
	المجموع	18.620	29			

قيمة ف الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 عند درجات حرية (296,3) = 2.64.

#### 4-1 النتائج :

- 1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين واقع إدارة الوقت لدى العاملين ومستوى ضغوط العمل عند مستوى دلالة 0.05 .
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين واقع إدارة الوقت لدى العاملين ومستوى الرضا الوظيفي عند مستوى دلالة 0.05 .
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين واقع إدارة الوقت لدى العاملين والتخطيط في الوقت عند مستوى دلالة 0.05 .
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول واقع إدارة الوقت لدى العاملين تعزى إلى متغير العمر وذلك لكل مجال من مجالات الدراسة وللمجالات مجتمعة.
- 5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول واقع إدارة الوقت لدى العاملين تعزى إلى متغير الخبرة وذلك لكل مجال من مجالات الدراسة وللمجالات مجتمعة.
- 6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول واقع إدارة الوقت لدى العاملين تعزى إلى متغير المؤهل العلمي وذلك لكل مجال من مجالات الدراسة وللمجالات مجتمعة.
- 7- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول واقع إدارة الوقت لدى العاملين تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي وذلك لكل مجال من مجالات الدراسة وللمجالات مجتمعة.
- 8- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول واقع إدارة الوقت لدى العاملين تعزى إلى متغير مكان السكن وذلك لكل مجال من مجالات الدراسة وللمجالات مجتمعة.

#### 4-2 التوصيات :

في ضوء نتائج الدراسة يمكن الخروج بالتوصيات الآتية :

- 1- إلقاء مزيد من الضوء على معوقات إدارة الوقت.
- 2- زيادة الدراسات حول الجوانب النظرية لإدارة الوقت.
- 3- توسيع الاهتمام بمفاهيم ، ومعاني الأساليب العلمية والتقنية لإدارة الوقت .
- 4- التركيز على معنى الوقت ، وتأكيد أهميته.

- 5- التدريب على تغيير العادات والسلوكيات التي تؤدي إلى إهدار الوقت ، وتضييعه .
- 6- إجراء المزيد من الدراسات المشاهدة ، وخاصة على موضوع الوقت وإدارته.
- 7- إجراء دراسات مقارنة ، لمعرفة الأساليب العلمية لإدارة الوقت المطبقة في الدول المتقدمة ، ومعرفة الفروقات بينها وبين الدول النامية
- 8- زيادة التنسيق بين الجامعات الفلسطينية وعقد دورات ومؤتمرات تتناول موضوع الوقت وأهميته ومهارة إدارته.
- 9- تطوير مراكز الأبحاث الإدارية ، ودعمها ، وتشجيعها لإجراء مزيد من الدراسات عن أساليب إدارة الوقت ، وتوظيف التكنولوجيا المتطورة ، في تحديث هذه الأساليب والتقنيات.

## المراجع

أولاً: الكتب :

1- القرآن الكريم.

2- مؤيد السالم، التوتر التنظيمي، مفاهيمية وأسبابه وإستراتيجية وإدارته، الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1990، 79-96.

3- نادر احمد أبو شيخة، إدارة الوقت، عمان، دار مجدلاوى، 1991، ص132-183.

4- عبد الرحمن هيجان، ضغوط العمل منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، الرياض، معهد الإدارة العامة، 1998، ص23-31.

5- رعد حسن الصرن، فن وعلم إدارة الوقت، 2001، ص29-32.

6- خالد عبد الرحمن الجريسي، إدارة الوقت من المنظور الاسلامى والادارى، ص49-67.

ثانياً: الدراسات السابقة :

1- احمد إسماعيل حجي، التعلم الجامعي المفتوح عن بعد، 2003، ص165-167.

2- إيهاب عبد الرازق النعاس، أثر إدارة الوقت على ضغوط العمل في الإدارة العامة، 2003 .

3- اسعد صالح بوبكر العقيلي، المعوقات المؤثرة في استخدام الأساليب العلمية في إدارة الوقت، 2009.

4- كمال بن عبد العزيز الصحفي، عوامل استثمار الوقت المدرسي ودرجة توفرها بمدارس التعليم العام للبنين التابعة لإدارة التربية والتعليم. بحافظة المهدي من وجهة نظر مسيري تلك المدارس، 2006.

5- فواد العاجز، جميل نشوان، الجودة في التعلم العالي، 2005.