

إدارة الوقت و تسييره لدى إطارات مؤسسة إسمنت العاصمة

طيبار ليندة^{1،*} ، بوظاف مسعود²

^{2,1}جامعة أبو قاسم سعد الله -الجزائر 2- (الجزائر)، مخبر تكوين تربوية عمل

Time management and management in the framework of the cement company in Algerian

Tiar Lynda^{1,*} Boutaf Messouad²
tiar.lynda@gmail.com

1,2. University Abou El Kacem Saadallah -Algiers 2- (Algiers), Labor education training laboratory

تاريخ الاستلام: 2024/02/01؛ تاريخ القبول: 2024/04/16؛ تاريخ النشر: 2024/08/31

Abstract: This study Sought to assess the proficiency of time management within the context of the cement company." in Algerian ", and to know if there are differences between them according to gender, educational qualification and administrative experience. The study sample consisted of (44) frameworks; a questionnaire consisted of (28) items was distributed to them. The researcher depended on the descriptive approach; the metrics were processed in statistical methods by using SPSS22 program, and the results concluded that the total degree for time management in the framework of " cement company in Algerian " was of an intermediate degree, in addition to presence of statistically significant differences between the frameworks of "El-Asema cement foundation" in the effectiveness of time management according to difference in gender, educational qualification and administrative experience.

Keywords: time management; gender; educational qualification ; administrative experience

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى إدارة الوقت لدى إطارات مؤسسة إسمنت العاصمة، ومعرفة إذا كانت فروق بين الإطارات باختلاف الجنس والمؤهل العلمي و الخبرة الإدارية، حيث تكونت عينة الدراسة من (44) إطارا، وزعت عليهم إستبانة تكونت من (28) فقرة وقد إعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، وقد تم معالجة المقاييس بالطرق الإحصائية باستخدام برنامج spss22. و خلصت النتائج إلى أن الدرجة الكلية لإدارة الوقت لدى إطارات مؤسسة إسمنت العاصمة كانت بدرجة متوسطة، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إطارات مؤسسة إسمنت العاصمة في فعالية إدارة الوقت باختلاف الجنس، المؤهل العلمي والخبرة الإدارية.

الكلمات المفتاحية: إدارة الوقت؛ الجنس؛ الخبرة الإدارية؛ المؤهل العلمي.

*corresponding email author

1. مقدمة

يختلف الناس في نظرهم إلى الوقت، فالنظرة القديمة إلى الوقت مفادها أن الوقت حالة أبدية تتعاقب وتتجدد، وهذه الدورة الزمنية لا نهاية لها، أما النظرة الحديثة في مختلف الثقافات فهي أن الوقت يتوجه بطريقة خطية له بداية وله نهاية..

إدارة الوقت تعتبر مفهوماً شخصياً يختلف من فرد إلى آخر بناءً على عدة عوامل، منها الدوافع الشخصية، والاحتياجات الفردية، وطبيعة الوظيفة التي يقوم بها الشخص. يؤثر أيضاً السياق الاجتماعي والثقافي الذي نشأ فيه الفرد على كيفية تشكيله لمفهوم إدارة الوقت.

بالتالي، تكون عادات إدارة الوقت للفرد نتيجة لتفاعل معقد بين عوامل شخصية واجتماعية، ويمكن للفهم العميق لهذه الديناميات أن يساعد الأفراد في تحسين كفاءتهم في إدارة الوقت وتحقيق أهدافهم بشكل أفضل.

لهذا يعد الوقت من أهم عناصر الإدارة وهو أساسي لنجاح أي منظمة، الوقت هو مورد غير متجدد ويعتبر من أكثر الموارد قيمة وعليه يجب أن يستثمر بعناية لتحقيق أقصى فائدة.

تظهر العديد من الأبحاث أن الأفراد والمنظمات التي تتبنى أساليب فعالة لإدارة الوقت تكون عادةً أكثر إنتاجية وتحقق نتائج أفضل، حيث أن القدرة على تحديد الأولويات، وتنظيم الأنشطة، وتخصيص الوقت بشكل مناسب يسهم في تحسين الكفاءة وتحقيق الأهداف.

بشكل عام، يعتبر تطوير مهارات إدارة الوقت أمراً حاسماً لتحقيق النجاح الفردي والمؤسسي في بيئة العمل المعاصرة. ومن هذا المنطلق فإن هذه الدراسة تناول مفهوم الوقت وإدارته لدى إطارات مؤسسة إسمنت العاصمة بإعتباره من أهم المصادر في عملية تنمية المجتمع.

- الإشكالية العامة:

إن كان العمل هو العامل الرئيسي في تحديد وضعية أي مجتمع على مقياس التقدم والتخلف، فإن عامل الوقت لا يقل أهمية عن ذلك، فالوقت من أهم العوامل المؤثرة في حياة الفرد إذ أنه يشترك مع جميع موارد البشرية والمادية لتحقيق أهدافه المختلفة.

زاد إهتمام الأفراد في الأعوام الأخيرة بالوقت نتيجة لسرعة معدلات التغير في عالمنا المعاصر، ولزيادة توقعات الأفراد بما يجب أن يحققوا لأنفسهم، هذا إلى جانب تعقد بيئة العمل بمختلف أبعادها الإقتصادية، والإجتماعية، والسياسية مع الحاجة إلى نزعة الإستقلال الفردي ومن ثم الحاجة إلى السيطرة على الوقت

وتوجيهه. (نادر أبو شيخة : 1991: 25)

نادى علماء مثل بيرن و كينجهام (Cunningham, Binen) 1985 بأن علينا الإنتباه إلى الوقت، ودراسته بصورة أكثر جدية وعلينا تسليم بأنه يوفر البنية التي يتم من خلالها تخطيط وتنفيذ أهداف قصيرة وطويلة الأمد. نقلا عن Carsten Et All (In 1999: 165)

فالوقت من أهم العوامل المؤثرة في حياة الفرد لهذا تحرص المجتمعات المتقدمة على غرس قيمة الوقت لدى أبنائه، ولعل سوء إستخدام الوقت رغم أهميته الكبيرة هو ما دعا إلى إلقاء الضوء على إدارة الوقت، فظهرت عدة نظريات في أواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين، فإهتم فريدريك تايلور أحد مؤسسي الإدارة العلمية بشكل أساسي على تحليل الحركة والزمن في العملية الإنتاجية، تأتي بعدها نظرية العلاقات الإنسانية حيث كانت ردًا على التوجهات القائمة على

الإدارة العلمية، واهتمت بفهم الجوانب الإنسانية في بيئة العمل وكيف يمكن أن تؤثر على الأداء والإنتاجية. أحد مفاتيح هذه النظرية كان التركيز على العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على العمال. (أبو شيخة: 2002: 43) ويذكر تيمب أن هناك عدة جوانب لإدارة الوقت، وتفاعل متعدد الأبعاد يشمل كل من الترتيب والتنظيم اليومي، والإلتزام الشخصي، والجانب النفسي. (تيمب : 1991: 11)

بإختصار، إدارة الوقت ليست مجرد مجموعة من الإجراءات اليومية، بل تتضمن جوانب نفسية وسلوكية. التفاعل الشامل بين هذه العوامل يمكن أن يسهم في تحقيق التوازن وتحسين أداء الفرد في مختلف جوانب حياته.

وهذا ما بينه الباحث القريوتي 1995 في دراسته بعنوان " إدارة الوقت " من خلال مد يد العون إلى المديرين في تنمية إدراكهم عن أهمية الوقت و كيفية تنظيمه وإستثماره، فأوصى بضرورة قيام الإدارة بإختصار بعض إجراءات الإتصال من أجل الحفاظ على الوقت بوصفه موردا هاما وإستثماره على أكمل وجه . (القريوتي: 1995: 100)

لذا فالوقت موردا نادرا كما أثار بيتر داركر " الوقت هو أنذر الموارد فإن لم تتم إدارته لم يتم إدارة أي شيء " وهذا ما حاول أن يوضحه الباحث Pailloc 2001 في دراسته بعنوان خمس عشر طريقة للإدارة وقتك بشكل أفضل، تقدم كدليل للعاملين على كيفية تحسين إدارتهم للوقت وزيادة إنتاجيتهم. تسلط الدراسة الضوء على عدة طرق، منها وضع الأهداف وتحديد الأولويات، وتحديد هدف يومي والعمل المستمر نحو تحقيقه. (Poilloc, 10:2001)

فمن خلال هذه الدراسات تظهر أهمية إدارة الوقت في المنظمة، فإذا ما أحسنت إدارة الوقت من قبل الإدارة العليا للعاملين في المنظمات على حد سواء إنعكس ذلك مباشرة على أداء العاملين الذي بدوره سينعكس على أداء المنظمة ككل. وكانت الباحثة قد طرحت مشكلة الدراسة بالإجابة عن الأسئلة التالية :

- 1- ما هو مستوى إدارة الوقت لدى إدارات مؤسسة إسمنت العاصمة؟
 - 2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إدارة الوقت لدى إدارات مؤسسة إسمنت العاصمة وفق متغير الجنس؟
 - 3- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إدارة الوقت لدى إدارات مؤسسة إسمنت العاصمة وفق متغير المؤهل العلمي؟
 - 4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إدارة الوقت لدى إدارات مؤسسة إسمنت العاصمة وفق متغير الخبرة الإدارية؟
- فروض الدراسة:

- 1- هناك مستوى متوسط لإدارة الوقت لدى إدارات مؤسسة إسمنت العاصمة .
 - 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الإستجابات تجاه إدارة الوقت لدى إدارات مؤسسة إسمنت العاصمة وفق متغير الجنس.
 - 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الإستجابات تجاه إدارة الوقت لدى إدارات مؤسسة إسمنت العاصمة وفق متغير المؤهل العلمي.
 - 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الإستجابات تجاه إدارة الوقت لدى إدارات مؤسسة إسمنت العاصمة وفق متغير الخبرة الإدارية.
- أهمية الدراسة : - تكمن أهمية الدراسة في أهمية الوقت كمورد نادر، يجب التعامل معه وإدارته بصورة جيدة وفعالة والإهتمام به وتنمية ثقافة وإدراكات العاملين بالوقت.

- إدارة الوقت تعتبر عنصرًا أساسيًا في جميع مستويات إدارة المنظمة، وتؤثر بشكل كبير على تحقيق أهدافها، سواء على المستوى التخطيطي من خلال وضع خطط إستراتيجية وتكتيكية فعالة لتحقيق أهداف المنظمة، وعلى المستوى الإداري من خلال تعزيز من قدرة القادة والمديرين على توجيه الفرق العاملة نحو تحقيق الأهداف، أما على المستوى التخطيطي فهي تساهم في تحسين أداء العاملين عبر تحديد الأهداف الشخصية وتوفير التوجيه اللازم.

بشكل عام، يمكن أن تكون إدارة الوقت أداة قوية لتحقيق الكفاءة وتحسين أداء المنظمة بشكل شام.

- أهداف الدراسة :

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى إدارة الوقت لدى إطارات مؤسسة إسمنت العاصمة أثناء ساعات العمل،
- التعرف على أثر متغيرات الجنس، المؤهل العلمي والخبرة الإدارية في كيفية إدارة الوقت لدى إطارات مؤسسة إسمنت العاصمة.

-الصعوبات التي واجهتها الباحثة أثناء الدراسة:

- صعوبة في إقناع مفردات العينة بأن إجاباتهم سوف تكون سرية، ولن يتم عرض إجاباتهم على مشرفهم أو رؤسائهم في العمل.
- نقص المراجع في إدارة الوقت.
- حدود الدراسة :

- الحدود الموضوعية : إقتصرت الدراسة على مفهوم الوقت وإدارته لدى إطارات مؤسسة إسمنت العاصمة .
- الحدود المكانية: أنجزت الدراسة الميدانية في مؤسسة إسمنت العاصمة الواقعة في ولاية الجزائر العاصمة،
- الحدود البشرية: أنجزت الدراسة الميدانية على إطارات مؤسسة إسمنت العاصمة.
- الحدود الزمنية: أنجزت الدراسة الميدانية لهذه الدراسة في شهر أوكتوبر من سنة 2019.

-2- الإطار النظري:

-مفهوم إدارة الوقت: الإدارة Management هي علم وفن ومهنة تهدف إلى تحقيق التعاون، والتنسيق بين الموارد البشرية والمالية والمادية، بما يحقق الأهداف المطلوبة بصورة رشيدة، وذلك من خلال الإستخدام الأمثل للوقت والجهد والتكاليف.

وعندما يكثر الحديث في الوقت الحاضر عن ندرة الموارد، فإنه ينبغي لنا نأخذ بعين الإعتبار مسألة الإقتصاد في المورد الأهم وهو الوقت، يقول بيتر داركر (Drucker): "الوقت هو أهم الموارد، فإذا لم تتم إدارته فلن يتم إدارة أي شيء آخر" فالوقت يُعتبر واحدًا من أهم الموارد التي يجب إدارتها بعناية. إذا لم يتم التحكم في الوقت بشكل فعال، قد يؤدي ذلك إلى تبديد الجهد والموارد في أنشطة غير فعالة، وقد يؤثر سلباً على الأهداف والإنجازات. (تيمب : 1991 : 32)

وثمة تعريفات عديدة لإدارة الوقت ، إذ يعرفها هلمر (Helmer) : بأنها" تحديد ووضع أولويات لأهدافنا، بحيث يمكننا تخصيص وقت أكبر للمهام الأساسية ووقت أقل للمهام التافهة". (Helmer, 1991: 2)

ويعرف سهيل سلامة أن إدارة الوقت تعني "إستغلال الوقت بطريقة فعالة لتحقيق الأهداف المحددة في الفترة الزمنية المحددة".(سلامة: 1988: 17)

أما زيد منير عبوي فعرفها بأنها: " فن وعلم الإستخدام الرشيد للوقت، أو هي علم إستثمار الزمن بشكل فعال وهي عملية قائمة على التخطيط والتنظيم والتنسيق والتحفيز والتوجيه والمتابعة والإتصال".

(زيد منير عبوي، 2006: 23)

وتعرف الباحثة إدارة الوقت بأنها العملية التي يقوم بها الفرد أو المنظمة لتنظيم واستخدام الوقت بطريقة فعالة لتحقيق الأهداف المحددة. وستعرض الباحثة بعض النقاط التي تبرز أهمية الإدارة الجيدة للوقت وتتمثل في :

الإلتزام: يشير إلى الإلتزام بتنفيذ الأنشطة والمهام وفقاً للجدول الزمني المحدد، ويتطلب تحديد الأولويات وتقدير الجهد المطلوب لتحقيق النتائج المرجوة.

التحليل والتخطيط: يشير إلى ضرورة تحليل المهام وتقييم الوقت المطلوب لإتمامها، ويتطلب وضع خطط زمنية وتحديد الأهداف الفرعية لتسهيل التحكم في تقدم العمل.

المتابعة: تتطلب متابعة الأداء بانتظام للتأكد من التقدم نحو الأهداف.

بالتالي يعتبر كل من الإلتزام، التحليل والتخطيط، والمتابعة أساساً للإدارة الوقت بشكل فعال وتحقيق الأهداف المرجوة.

- أهمية إدارة الوقت: الإدارة الجيدة للوقت تعتبر عنصراً حيوياً في الإدارة الفعّالة والاستفادة القصوى من الموارد والكوادر البشرية، ويتم ذلك من خلال إدارة الوقت، حيث تساعد إدارة الوقت على :

- سلامة التخطيط المدرك والذي يتطلب رسم تنبؤات مستقبلية ووضع إستراتيجيات وسياسات قابلة للتنفيذ ومدركة للموارد والإمكانيات المتاحة.

- سلامة التنظيم المرن المستوعب للمتغيرات والمستجدات وطموحات الأفراد، وذلك من خلال توصيف سليم للوظائف والمهام الواجب القيام بها داخل كل وظيفة وعلاقة هذه الأخيرة بالوظائف الأخرى داخل المشروع وخطوط الاتصال

والنطاق الإشراف الخاص بها. (زيد منير عبوي ، 2006 :23)

- إدارة الوقت تساعد في متابعة التقدم والمراجعة الدورية للأنشطة والمهام، مما يسهل على الفرد تحديث التخطيط وضبط الإجراءات حسب الحاجة.

- بواسطة إدارة الوقت، يمكن للفرد توجيه جهوده وتوجيهها نحو أهداف محددة، وتحقيق التقدم باتجاه تحقيق رؤيته الشخصية أو المهنية. (Tracy, B:2007)

- الدراسات السابقة:

فيما يلي تعرض الباحثة لعدد من الدراسات السابقة التي تناولت إدارة الوقت، وذلك على النحو التالي:

- دراسة عياضي عصام لعام 2014: تركزت على تحليل واقع بعض أساليب إدارة الوقت وعلاقتها بأداء مديري المركبات الرياضية الجوارية. هدفت الدراسة إلى فهم العلاقة بين أساليب إدارة الوقت وأداء المديرين في هذه المؤسسات، وتبسيط الضوء على أهمية إدارة الوقت وواقعها في إدارة المركبات الرياضية الجوارية، بالإضافة إلى تحديد الطرق الفعّالة لإدارة الوقت.

تم اختيار مجتمع الدراسة من بين جميع مديري المركبات الرياضية الجوارية في ولايات المسيلة، برج بوعريج، وسطيف، حيث بلغ عددهم 39 مديراً. تم اختيار العينة القصدية باستخدام طريقة المسح الشامل، واستخدم الباحث استمارة استبيان في جمع البيانات.

أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع بعض أساليب إدارة الوقت بين المديرين، وكانت هذه الفروق مرتبطة بمتغيرات مثل الحالة الاجتماعية والجنس. بالمقابل، لم تُظهر الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع بعض أساليب إدارة الوقت بين المديرين والتي يمكن أن تُرتبط بمتغيرات مثل المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

- دراسة دحاك عبد النور 2017: تمت دراسة "إدارة الوقت لدى مديري المؤسسات الاقتصادية الجزائرية" بهدف فهم كيفية إدارة الوقت لدى مديري المؤسسات الاقتصادية في الجزائر. تمت الدراسة على مستوى مديري المؤسسات الاقتصادية في ولاية البليدة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال تصميم استبيان وتوزيعه على عينة غير عشوائية تضم 52 مديراً.

أظهرت نتائج الدراسة عدة استنتاجات، أبرزها:

- يرون مديرو المؤسسات الاقتصادية الجزائرية أهمية إدارة الوقت بنظرة إيجابية، ويعتمدون على التفويض كأسلوب إداري مساعد في إدارة الوقت.

- لم تظهر الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية في كيفية إدارة الوقت بين مديري الإدارة الوسطى بالنسبة لمتغيرات الجنس، العمر، المستوى العلمي، والخبرة الإدارية.

- دراسة عائشة العربي 2020: بعنوان تقييم إدارة الوقت لدى الإطارات العاملين بالإدارة الجزائرية.

هدفت الدراسة إلى تقييم مدى كفاءة إدارة الوقت لدى الإطارات الإدارية في الجزائر. تتمثل أهداف الدراسة في التحقق من مستوى إدارة الوقت لدى هؤلاء الإطارات، وذلك من خلال تحديد مدى تعرضهم لمضاعفات الوقت المتعلقة بالتخطيط، والتنظيم، والتوظيف، والإشراف، والتوجيه، والاتصالات، واتخاذ القرارات، والرقابة. كما تُعتمد الدراسة على تحليل العلاقة بين هذه المضاعفات ومدى كفاءة إدارة الوقت، مع التركيز على المتغيرات الشخصية مثل الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة في مجال العمل. وقد أُجري استبيان على عينة عشوائية تتألف من 112 من الإطارات الإدارية، يشمل مدراء ورؤساء أقسام ورؤساء مصالح ومتصرفين إداريين، حيث كشفت النتائج ما يلي:

- تبين أن مستوى إدارة الوقت لديهم يتراوح بين المتوسط والعالي، وفقاً لتقييمهم لمجالات إدارة الوقت ومضاعفاته.

- وجود علاقة بين مضاعفات الوقت ومستوى إدارة الوقت، حيث تُعتبر هذه المضاعفات عائقاً يعكر أداء العاملين؛ إذ كلما زادت تلك المضاعفات، انخفض مستوى إدارة الوقت، والعكس صحيح.

- لم يُظهر البحث وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إطارات الإدارة بخصوص مستوى إدارة الوقت، ويُعزى ذلك إلى العوامل الشخصية مثل الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة في مجال العمل.

- دراسة زكية خنونة 2020: بعنوان مستوى تطبيق إدارة الوقت لدى مديرات تعليم السياقة بولاية سطيف

تسعى الدراسة إلى استكشاف مدى تطبيق مديرات مدارس تعليم السياقة في ولاية سطيف لمبادئ إدارة الوقت، بالإضافة إلى تقييم تأثير متغير عدد سنوات الخبرة في المجال على مستوى إدارة الوقت لديهم. يعتمد البحث على منهج وصفي تحليلي، وتم اختيار عينة مكونة من 20 مديرة بطريقة قصدية.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تبين أن مستوى تطبيق إدارة الوقت لدى مديرات مدارس تعليم السياقة في ولاية سطيف كان مرتفعاً.

- لم تظهر اختلافات ملحوظة في إدارة الوقت بين مديرات المدارس تعليم السياقة بناءً على عدد سنوات الخبرة في المجال.

3- الطريقة والأدوات:

- منهجية الدراسة:

إعتمدت الباحثة في منهجية الدراسة على مرحلتين رئيسيتين. هما مرحلة البحث الوصفي، ومرحلة البحث التفسيري، حيث تهدف المرحلة الأولى منهما إلى توضيح بعض المفاهيم والتعرف إلى ما توصل إليه الآخرون من خلال الدراسات السابقة ومراجعة الدراسات النظرية وتحديد المشكلة، مع استخدام المسح الميداني للحصول على المعلومات من العينة باستخدام الإستقصاء، أما المرحلة الثانية فهي ذات طبيعة تفسيرية توضح العلاقة بين المتغيرات وإستنتاج العلاقات السببية بينهما.

- عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من جميع إطارات مؤسسة إسمنت العاصمة، والبالغ عددهم 44 إطار، وتبين الجداول رقم 1، 2، 3، توزيع أفراد عينة الدراسة الذين إستجابوا لأداة الدراسة حسب الجنس، المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة الإدارية.

جدول (1): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	37	85%
أنثى	7	15%
المجموع	44	100%

الجدول (2): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
تقني سامي	20	46%
ليسانس	5	11%
مهندس	19	43%
المجموع	44	100%

الجدول (3): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة الإدارية

الخبرة الإدارية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	10	23%
من 5 إلى 10 سنوات	3	7%
أكثر من 10 سنوات	31	70%
المجموع	44	100%

- أداة الدراسة :

تحتوي قائمة الإستقصاء على عبارات مغلقة ومحددة الإجابة، حتى يسهل على مفردات العينة تسجيل تقديراتهم عليها بكل دقة، كما تساعد في تحليل ومعالجة البيانات إحصائياً، وقد جاءت هذه القائمة موزعة على ثلاثة أجزاء رئيسية، تشمل:

الجزء الأول: ويشتمل على بيانات شخصية متعلقة بالمستجوبين من حيث الجنس، المؤهل العلمي والخبرة الإدارية

الجزء الثاني: وهو مأخوذ عن إستبيان تنظيم الوقت لمحمود عمر (1994)، والذي أعده في صورته العربية عن إستبيان لبريتون وتيسرل Britton Tesser (1991)، والاستبيان في صورته العربية مؤلف من 18 عبارة موزعة ثلاثة عوامل هي: التخطيط قصير الأمد، الإتجاه نحو الوقت، والتخطيط طويل الأمد، ويجاب على الإستبيان وفقاً لمقياس من (5) نقاط تمتد من دائماً إلى أبداً، وتشير الدرجات المرتفعة إلى الممارسات الأفضل في تنظيم الوقت والتحكم فيه، وقد أدخلت الباحثة (حصه عبد الرحمن فخرو) بعض التعديلات ممثلة في إضافة (15) عبارات تم إشتقاقها من إستبيان إدارة الوقت لكل من موبوفو، داميكو، وسليغرون، Mpofu, D'amico & Cleghoren (1996)، ومن ثم بلغ عدد المفردات الحالي (28) عبارة خضعت للتحليلات الإحصائية الأتية: حساب معاملات ارتباط كل مفردة بالإستبيان ككل.

الخصائص السيكوميتيرية لأداة الدراسة:

- صدق مقياس إدارة الوقت : تم التحقق من تمتع الأداة بالإتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الإرتباط بين درجة كل بند و الدرجة الكلية للبعد، وكانت معظم معاملات الارتباط دالة عند مستوى 0.01 ، حيث تم إحتساب معامل الإرتباط بين الدرجة الكلية للبعد و الدرجة الكلية للأداة كما هو موضح في الجدول:

الجدول (4) : يمثل ثبات أبعاد مقياس إدارة الوقت

الأبعاد	معامل ألفا	معامل سيرمان براون	معامل غوتمان
التخطيط قصير الأمد	0.591	0.792	0.724
الإتجاه نحو الوقت	0.824	0.796	0.793
التخطيط طويل الأمد	0.793	0.614	0.612

يبين جدول رقم (4) أن معامل الثبات بالتجزئة النصفية للمحاور الرئيسية يتراوح بين (0.61 ، 0.79) وهذا يدل على أن معاملات الثبات مرتفعة لمحاور الإستبيان، وبذلك يكون قد تم التأكد من صدق وثبات الإستبيان في صورتها النهائية وأنها صالحة للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية.

-الأساليب الإحصائية :

إعتمدت الباحثة في تحليل بيانات الدراسة وإختبار صحة الفروض على مجموعة من أساليب التحليل الإحصائي، و تحليل البيانات، وتفسيرها وهي:

- التكرارات والنسب المئوية: لتمثيل الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وتوزيع أفراد العينة .

بعد الإنتهاء من عملية جمع الإستبيانات تم تفرغها وإدخالها في الحاسوب ومعالجتها بإستخدام البرنامج الإحصائي SPSS₂₂ ، وقد تم إستخدام الأدوات الإحصائية التالية :

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: وذلك لحساب القيمة التي يعطيها أفراد عينة الدراسة حسب الإستبيان والمقياس لكل عبارة من عبارات المحاور والمتوسط الحسابي العام لكل محور.

- معامل الإرتباط بارسون: لمعرفة صدق بنود محاور الإستبيان

- معامل ألفا كرونباخ : لمعرفة ثبات عبارات الإستبيان.

- إختبارات TEST لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير (الجنس- المؤهل العلمي – الخبرة الإدارية)

4- النتائج ومناقشتها:

- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: وتوحي الفرضية الأولى على وجود مستوى متوسط لإدارة الوقت لدى إطارات مؤسسة الإسمنت، ولتحليل هذه الفرضية إستعانة الباحثة ب الوسط الحسابي والانحراف المعياري وفيما يلي عرض لمختلف النتائج :

الجدول رقم (5): يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإدارة الوقت في مؤسسة إسمنت العاصمة

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المعالم الإحصائية
الثالث	,780	2,45	التخطيط طويل الأمد
الثاني	,730	2,56	الاتجاه نحو الوقت
الأول	5,70	2,59	التخطيط قصير الأمد
	0,56	2.53	المجموع

عرض نتائج الفرضية الأولى :

يتضح من خلال جدول رقم (5) أن المتوسط الكلي لدرجة إدارة الوقت لدى إدارات مؤسسة إسمنت العاصمة كان متوسطا إذ بلغ المتوسط الحسابي 2,53 و إنحراف معياري 0.56 حيث جاء التخطيط قصير الأمد في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بقيمة 2.59 وجاء التخطيط طويل الأمد في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 2,45 و إنحراف معياري يقدر ب 0.78.

مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على وجود مستوى متوسط لإدارة الوقت لدى إدارات مؤسسة إسمنت العاصمة وقد تبين ذلك من خلال نتائج الدراسة، مما يعني أن إستجابات أفراد عينة الدراسة كانت متوسطة. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى قلة الإهتمام الكافي للإدارات مؤسسة إسمنت العاصمة بإدارة الوقت بشكل جيد وقد يكون ذلك راجع إلى عدم توفير الإمكانيات العلمية والتكنولوجية لإستغلال الوقت بطريقة ناجحة ، وقد يكون راجع أيضا إلى نظرة إدار مؤسسة إسمنت العاصمة إلى الوقت وكأنه يمثل خطأ دائريا مغلقا ، فالوقت بهذا المعنى متوفر بشكل دوري، فالساعة التي تمر الآن تعود بعد حين، لذلك لا داعي للحرص على إستغلاله مادام متوفرا بشكل مستمر، ولكن في الحقيقة فهو يمثل خطأ مستقيما، وكل ساعة تمر لا تعود مرة أخرى لذلك يجب الحرص على كل لحظة منه بتنظيمه وتخطيطه وتوفير إمكانيات إستغلاله.

وقد تعزى هذه النتيجة أيضا إلى إنتماء إدارات مؤسسة إسمنت العاصمة إلى القطاع العام ومن المعروف أن هناك فروقا شاسعة بين القطاع العام والقطاع الخاص في نظرة كل منهما إلى الوقت وكيفية إستغلاله وتوزيعه، كما أن هدف مؤسسة قطاع العام يختلف عن هدف مؤسسة القطاع الخاص، فالمفهوم السياسي الإجتماعي للمؤسسة في القطاع العام مازال طاغيا على ذهنية الإطار الجزائري، بالرغم من صدور نصوص تشريعية تلغي هذا المفهوم وتعوضه بالمفهوم أو الهدف الإقتصادي للمؤسسة لإعدادها للدخول في إقتصاد السوق الذي تتحكم فيه عوامل العرض والطلب وعوامل النوعية والمنافسة .

إختلفت هذه النتيجة عن النتيجة التي توصلت إليها دراسة زكية خنونة (2020) حيث كان مستوى تطبيق إدارة الوقت لدى مديرات مدارس تعليم السياقة بولاية سطيف كان مرتفعا.

وإتفقت هذه النتائج مع النتائج التي توصلت إليها عائشة العربي(2020) أين كان مستوى إدارة الوقت لدى إدارات العاملين بالإدارة الجزائرية ما بين متوسط وعال حسب سلم تقييم مستوى واقع إدارة الوقت

وإتفقت أيضا مع دراسة دحاك عبد النور (2017) والتي أشارت إلى أن مديري الإدارة الوسطى في المؤسسات الإقتصادية دائما ما ينظرون نحو أهمية إدارة الوقت بنظرة إيجابية.

-عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

والتي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فاعلية إدارة الوقت لدى إطارات مؤسسة إسمنت العاصمة والجنس.

عرض نتائج الفرضية الثانية :

- أجابت الباحثة عن هذه الفرضية بإستخراج المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية ونتائج تحليل إختبارات لفاعلية إدارة الوقت وفقا لمتغير جنس الإطارات وكانت موزعة على النحو التالي :

الجدول (6): نتائج تحليل إختبارات للفروق بين متوسطات الإستجابات لأفراد العينة تجاه فاعلية إدارة الوقت حسب

متغير الجنس .

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
ذكور	37	2,84	0,77		
إناث	7	2,80	0,75	2,05	0,10

مناقشة نتائج الفرضية الثانية :

تشير النتائج في جدول رقم (6) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(a \geq 0,05)$ لإدارة الوقت إطارات مؤسسة إسمنت العاصمة وفق متغير الجنس، وقد تبين أن القيمة الإحتمالية (Sig) حول درجة فاعلية إدارة الوقت لدى إطارات مؤسسة إسمنت العاصمة وفق متغير الجنس كانت أكبر من مستوى الدلالة $a=0.05$ إذ بلغت قيمة ت المحسوبة 2,05 ، وبمستوى دلالة 0.10 فلا توجد فروق دالة معنوية بين متوسطات أداء إدارة الوقت لدى إطارات مؤسسة إسمنت العاصمة وفق متغير الجنس، وأن الفروق بين متوسطات هذه الفئات الثلاثة مجرد فروق حسابية ليس لها دلالة معنوية، وبناء على هذه النتيجة فإن الفرضية الصفرية تحققت .

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى التقارب في الأداء، إلى جهود المؤسسة لتدريب موظفيها على مهارات إدارة الوقت، مما قد يقلل من الفروق في إدارة الوقت بين الجنسين، إذا قامت المنظمة بتقديم برامج تدريبية شاملة تشمل مهارات إدارة الوقت لجميع الموظفين، بما في ذلك الذكور والإناث، وبذلك قد تم تزويدهم بالمعرفة والمهارات الضرورية لإدارة وقتهم بشكل فعال. تتفق نتائج الدراسة مع نتائج كل من دراسة عائشة العربي (2020) ودراسة دحاك عبد النور (2017)، حيث أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لفاعلية إدارة الوقت وفق متغير الجنس.

بينما إختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة عياضي عصام (2014) التي أثبتت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لواقع بعض اساليب إدارة الوقت لدى مدير المركبات الرياضية تعزى لمتغير الجنس.

-عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

والتي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فاعلية إدارة الوقت لدى إطارات مؤسسة إسمنت العاصمة والمؤهل العلمي.

-عرض النتائج : تم حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية ونتائج تحليل إختبارات لفاعلية إدارة الوقت لدى إطارات مؤسسة إسمنت العاصمة ، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ويظهر ذلك في الجدول (7):

الجدول(7): نتائج تحليل إختبارات للفروق بين متوسطات الإستجابات لأفراد العينة تجاه فعالية إدارة الوقت حسب

المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
تقني سامي	20	2.37	0.71		
ليسانس	5	2.30	0,84	2,30	0,02
مهندس	19	2.55	0.89		

تشير النتائج في جدول رقم (7) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(a \leq 0,05)$ لفاعلية إدارة الوقت لدى إطارات مؤسسة إسمنت العاصمة تبعاً للمؤهل العلمي ، تبعا للقيمة الإحتمالية (Sig) حول درجة فاعلية إدارة الوقت لدى إطارات مؤسسة إسمنت العاصمة وفق متغير المؤهل العلمي كانت أصغر من مستوى الدلالة $a=0.05$ إذ بلغت قيمة إستنادا لقيمة (ت) المحسوبة 2,30، وبمستوى دلالة 0,02 إذ كان الفرق لصالح المهندس بدليل إرتفاع متوسطاته الحسابية ب 2.55، مما يدفع الباحثة إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة: تعزى تلك النتيجة إلى أن كلما كانت مؤهلات الإطار أعلى كان إهتمامه وتقديره للوقت أكثر، حيث أن المؤهلات العلمية لها دور في إعطاء تصور للإطار للقيام بالمهام الإدارية بفاعلية، حيث كلما زاد المؤهل العلمي لدى إطارات مؤسسة إسمنت العاصمة كلما كان عاملا حاسما في تقدير التخطيط الزمني في المهام الإدارية، وترتيبها حسب أولوياتها .

تباينت نتائج هذه الدراسة مع نتائج كل من دراسة (العربي 2020) ، دراسة (دحاك 2017) ، دراسة (عياضي 2014) ، وأشارت تلك الدراسات إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة: والتي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تجاه إدارة الوقت لدى إطارات مؤسسة إسمنت العاصمة وفق متغير الخبرة الإدارية.

- تم حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية ونتائج تحليل إختبارات لفاعلية إدارة الوقت لدى إطارات مؤسسة إسمنت العاصمة ، تبعاً لمتغير الخبرة الإدارية، ويظهر ذلك في الجدول (8):

الجدول(8): نتائج تحليل إختبارات للفروق بين متوسطات الإستجابات لأفراد العينة تجاه فعالية إدارة الوقت حسب

الخبرة الإدارية

الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
أقل من 5 سنوات	10	20.2	0.60		
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	3	2.35	0.69	2.10	0.04
من 10 سنوات فأكثر	31	2.50	0.80		

- مناقشة نتائج الفرضية الرابعة :

يتضمن جدول (8) أعلاه المتوسطات الحسابية ونتائج تحليل إختبارات لإستجابات أفراد عينة الدراسة من الإطارات لمتغير الخبرة الإدارية لفعالية إدارة الوقت، حيث أظهرت النتائج أن قيمة ت 2,10 مستوى الدلالة 0,04 أي أصغر من 0,05 مما يعني إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية، في إدارة الوقت لدى إطارات مؤسسة إسمنت العاصمة وفق متغير الخبرة الادارية، مما يدفعنا إلى رفض الفرضية الصفرية و القبول بالفرضية البديلة .

- تبين من خلال النتائج أن المتوسطات الحسابية تزداد بزيادة عدد سنوات الخبرة الإدارية أي أن هناك إختلاف بين خبرة الإطار وطريقة إستخدامه لوقت الدوام الرسمي حيث إتضح أنه كلما زادت سنوات الخبرة تحسنت إدارة الوقت والعكس صحيح ، كما أن الإطار صاحب الخبرة لديه القدرة أفضل على تحديد مضيعات الوقت في مجال إختصاصه، وقد إختلفت هذه الدراسة مع دراسة كل من العربي (2020) ، دراسة دحاك (2017) ، دراسة عياضي (2014) التي أشارت على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة الإدارية.

5-الخلاصة :

ختاما إذا أراد الفرد تحقيق نجاح في حياته وفي مشواره المهني فعليه بالوقت، وإذا أراد المجتمع التقدم وللحاق بركب الدول المتقدمة فعليه بالوقت.

وأنه من واجب مؤسسات المجتمع من الأسرة إلى المديرية إلى المؤسسات الدينية والثقافية والإعلامية تحسيس أفراد المجتمع وتنشئتهم بطريقة تعطي أهمية خاصة للوقت، وعليه توصي الباحثة بما يأتي :

- أهمية إستخدام الوقت بفعالية بإعتبار أنه أساس لإستمرارية إنجاح الأعمال، لذلك فإنه يلزم زيادة الحرص على تعريف الإطار الجزائري، وتوجيه إهتمامه بشكل عام بأهمية الوقت في عصر السرعة والتقنيات الحديثة للمعلومات والتطورات التكنولوجية المتلاحقة، وإزباد شدة المنافسة على المستوى العالمي في زمن العولمة، وفي ضوء مثل هذا الإهتمام، فإنه يمكن توجيه التوعية نحو الأهمية القصوى لمورد الوقت من خلال الدورات التدريبية، والمحاضرات المستمرة والدراسات التي تغني المكتبة العربية والمهتمين بالمعرفة، وبخاصة من خلال التركيز على مفهوم أن الوقت مورد من موارد الإنتاج التي يجب تنميتها والحرص عليها وإستثمارها.

- العمل على إجراء المزيد من الدراسات في إدارة الوقت، وذلك من خلال إبراز متغيرات لم تتطرق إليها هذه الدراسة، لا سيما ما يتعلق منها بمتغيرات البيئة وتأثيراتها، والربط بين مهارة إدارة الوقت والتقدم التكنولوجي، أو التقنيات الحديثة في مجال المعلومات، كما توصي الباحثة بضرورة أن تشمل الدراسات الميدانية مناطق أخرى في الجزائر.

- مراعاة المؤهل العلمي عند إختيار الإطار، وذلك لوجود علاقة بين المؤهل العلمي للإطار ونظرته للوقت و من ثم فعاليته في إدارة الوقت .

- الحرص على تنمية مهارات الإطار الجزائري في مجال إدارة الوقت بفعالية، نظرا لأنه من الموضوعات الملحة وذلك من خلال التركيز على أهمية التخطيط والتنظيم في الإدارة.

الإحالات والمراجع:

- القريوتي، محمد. (1995). إدارة الوقت. العراق: العدد الخامس عشر.
- أبو شيخة، نادر أحمد. (1991). إدارة الوقت. الأردن: مجلدي للطباعة والنشر والتوزيع.
- أبو شيخة، نادر أحمد. (2002). إدارة الوقت. الأردن: مجلدي للطباعة والنشر والتوزيع.
- تيمب، دايل. (1991). إدارة الوقت. ترجمة وليد هوانة. الرياض: معهد الإدارة العلمي.
- خنونة، زكية، ذيب، فهيمة. (2021). مستوى تطبيق إدارة الوقت لدى مديرات مدارس تعلم السياقة بولاية سطيف. العدد 2، ص 592-616.
- دحاك، عبد النور. (2017). إدارة الوقت لدى مديري المؤسسات الإقتصادية. مجلة الإبداع، العدد 8، ص 245-259.
- سلامة، سهيل فهد. (1988). إدارة الوقت. منهج متطور للنجاح. عمان: المنظمة العربية للعلوم الإدارية. إدارة البحوث والدراسات.
- زيد منير، عيوي. (2006). مدخل إلى الإدارة العامة بين النظرية والتطبيق. الأردن: ط1. دار الشروق.
- لعياضي، عصام. (2016). واقع بعض أساليب إدارة الوقت لدى مديري المركبات الرياضية الجوارية. مجلة معارف، عدد 20، ص 181-200.
- العربي، عائشة. (2020). تقييم إدارة الوقت لدى الإطارات العاملين بالإدارة الجزائرية. مجلة المواقف، العدد 4، ص 10-31.
- Carsten sen, L.L.Isaacowitz, D.M & Charles, S.T.(1999) .*Taking time seriously A theory of socioemotional selectivity*. American Psychologist.
- Helmer,P,E .(1991) .*Time Management for Engineers and Constructors*.New York .American Society of Civil Engineers.
- Poilloc, Ted. (2001). *15 Ways to Manage Your Time Better* .Automotive Manufacturing and Production. Issue 5 .P .10.
- Tracy, B. (2007). "*Eat That Frog!: 21 Great Ways to Stop Procrastinating and Get More Done in Less Time*." Berrett-Koehler Publishers.