https://doi.org/10.5281/zenodo.23959096

علاقة إدارة الوقت في تحسين أداء العاملين بمستشفى الشهيد امحمد المقريف– اجدابيا

"دراسة ميدانية على موظفي مستشفى الشهيد امحمد المقريف– اجدابيا"

*.أ. أنس سالم محمد العمامي

تاريخ الاستلام: 2026/8/15 تاريخ إجازة النشر: 2026/10/5 تاريخ النشر: 2026/11/5

المستخلص: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة علاقة إدارة الوقت بأداء العاملين بمستشفى الشهيد محمد المقريف – اجدابيا، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث طُبقت استبانة لجمع البيانات على عينة عشوائية طبقية حجمها (290) مفردة من الموظفين والأطقم الطبية والطبية المساعدة، وتمت معالجة البيانات إحصائياً بوساطة برنامج.(SPSS)

وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت (التخطيط، التنظيم، التوجيه، والرقابة) وأداء العاملين بأبعاده (القدرة والرغبة، والانضباط والسلوك)، وبناءً على النتائج، أوصت الدراسة بتطوير آليات التخطيط والجدولة الزمنية للخدمات بالمستشفى، وتفعيل الرقابة والتوجيه على الوقت، إلى جانب تدريب الموظفين وتهيئة بيئة عمل محفزة تعزز العلاقات الإنسانية والانضباط السلوكي لرفع كفاءة الأداء.

الكلمات المفتاحية: إدارة الوقت – أداء العاملين – المؤسسات الصحية – اجدابيا – ليبيا.

The Relationship Between Time Management and Employee Performance at Martyr M'hammed Al-Magariaf Hospital - Ajdabiya

"A Field Study on the Employees of Martyr M'hammed Al-Magariaf Hospital - Ajdabiya"

Prepared by:

Mr. Anas Salem Mohammed Al-Omami

Assistant Lecturer – Business Administration Department

Higher Institute of Science and Technology - Ajdabiya

Abstract: This study aimed to examine the relationship between time management and employee performance at Martyr M'hammed Al-Magariaf Hospital in Ajdabiya. The study adopted a descriptive-analytical approach, where a questionnaire was administered to collect data from a stratified random sample of (290) respondents, including administrative staff, medical personnel, and paramedic teams. The data were statistically processed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

The results revealed a statistically significant positive correlation between time management dimensions (planning, organization, direction, and control) and employee performance dimensions (ability and desire, discipline and behavior). Based on these findings, the study recommended developing planning mechanisms and time scheduling for hospital services, enhancing control and direction of time, providing employee training, and fostering a supportive work environment that promotes human relations and behavioral discipline to enhance overall performance.

Keywords: Time Management - Employee Performance - Healthcare Institutions - Ajdabiya – Libya

1. مقدمة الدراسة

الوقت كالذهب، إن تم استغلاله بدقة وتنظيم في كل مراحل حياة الإنسان، والأفضل استغلاله الاستغلال الأمثل في إدارة المنظمات العامة أو الخاصة، سواء في التعامل المحلي أو الدولي، لأن الوقت يمثل الحاجة الماسة مع تطور استخداماته في الإدارة الحديثة، ومن الجانب الآخر يعني الفرص التي لا تعوّض، ما لم تُستغلّ في عمليات التخطيط لتحقيق الأهداف في الموارد البشرية

* محاضر مساعد، المعهد العالي للعلوم والتقنية، اجدابيا، ليبيا ansaimamy447@gmail.com

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

بالمنظمة بكافة مستوياتها، واعتماده كأحد الأصول المهمة والنادرة في نشاطات الإدارة الحديثة استراتيجياتها، ونظراً لعظمة أهمية الوقت الذي يمر بسرعة ولا يعود أبداً، فهو رأسمال الإنسان القيمي والأكثر تجدداً، ثم أن تنظيم الموارد المتاحة بكافة أنواعها من خلال الوقت، ويجعله يتمكن من السيطرة على جميع أنواع الانحرافات في هدر الوقت، أو التكلفة العالية في العمل، وإن مفهوم الوقت "مفهوم ديناميكي متحرك مُتغير، ورغم هذا، فإنه أكثر الموارد ضياعاً وهدراً وأقلها استغلالاً وأعظمها كلفة، وعليه يجب على الإدارة أن تسير مع الوقت، فإذا توقفت الإدارة سبقها الزمن مسافات بعيدة، فالإداري الناجح هو الذي لا يسمح أصلاً بإهدار وقته، من خلال الزوار، والاجتماعات، والأعمال المكتبية، والتسويف والتأجيل والمماطلة، والتفويض غير الفعال . (يوسف، 2003م ص:17).

2. الدراسات السابقة

(دراسة الطويل وابو راوي، 2024): تناولت هذه الدراسة هذه الدراسة التخطيط الاستراتيجي وعلاقته بإدارة الوقت، من خلال دراسة ميدانية على موظفي الشركة العامة للكهرباء بالمنطقة الوسطى؛ حيث هدفت إلى التعرف على التخطيط الاستراتيجي بأبعاده وإبراز علاقته بإدارة الوقت، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لاختبار الفرضية الرئيسة القائلة بوجود علاقة بين المتغيرين، وتم تطبيق استبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات على عينة بلغ حجمها (47) مفردة من إجمالي (150) موظفاً، ولتحليل البيانات تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وتطبيق أساليب منها اختبار معامل ألفا كرونباخ لثبات الأداة الذي أظهر قيمة مرتفعة بلغت (0.970)، وأسفرت النتائج عن وجود تخطيط استراتيجي لدى الشركة ولكن ليس بالشكل الملائم أو الكافي من حيث تحليل الموقف البيئي والرؤية والاستراتيجيات والخطط، كما أظهرت وجود إدارة للوقت بالشركة وجود علاقة ارتباطية بين التخطيط الاستراتيجي وإدارة الوقت لدى موظفي الشركة العامة للكهرباء بالمنطقة الوسطى.

دراسة بوزقاق وأبزيز وبوخلوه (2025): تناولت هذه الدراسة هذه الدراسة العلاقة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في مدينة تقرت؛ حيث هدفت إلى الكشف عن طبيعة هذه العلاقة في ظل التحديات المتزايدة التي تواجه المؤسسات التعليمية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق استبيان لقياس متغيرات الدراسة على عينة ميسرة من الأساتذة، وتم التأكد من صدق الأداة وعرضها على محكمين، وحساب ثباتها عبر معاملي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية والتي أظهرت درجات ثبات مرتفعة، وبعد معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج(SPSS) ، أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة القوة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي بعينة الدراسة، مما يؤكد أهمية الإدارة الفعالة للوقت في تحسين وتطوير الأداء الوظيفي بالمؤسسات التربوية.

دراسة بن عمر (2026): تناولت هذه الدراسة ممارسات إدارة الموارد البشرية في ظل استراتيجية إدارة الوقت من خلال دراسة ميدانية بمحطة الضخ لمؤسسة سوناطراك (جامعة)؛ حيث هدفت إلى تحديد دور استراتيجية إدارة الوقت في تعزيز سرعة التنفيذ لإدارة تسيير الموارد البشرية، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، واستُخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، حيث تم توزيع (40) استمارة على عينة من عمال المؤسسة، واستُرِد منها (30) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي بواسطة برنامج (SPSS)، وأسفرت النتائج عن تأكيد الأهمية البالغة لإدارة الوقت في الفكر الإداري الحديث، وارتباطها الوثيق بمختلف وظائف تسيير الموارد البشرية، ودورها المحوري في تعزيز سرعة تنفيذ المهام الإدارية داخل المؤسسة.

دراسة عبد الصمد وبن سويكي (2024): تناولت هذه الدراسة دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين من خلال دراسة حالة لبنك القرض الشعبي الجزائري (وكالة ميلة)؛ حيث هدفت إلى تسليط الضوء على كيفية إسهام الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة، مع استخدام الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات الأولية من عينة شملت (30) موظفاً بالبنك، ولتحليل البيانات واختبار صحة الفرضيات، تم استخدام برنامج الحزم

الإحصائية(SPSS.v27) ، وأسفرت النتائج عن أن تبني مفهوم الرقمنة يؤدي إلى تحسين أداء العاملين ويتوقف عليه سيرورة العمل، كما يضمن تحسين جودة الأداء والكفاءات والإجراءات بدرجات متفاوتة، وأوصت الدراسة بزيادة اهتمام الإدارة العليا بتطبيق الرقمنة وتمكين العاملين رقمياً لضمان تحسين الأداء.

دراسة سليماني ولوني (2025) تناولت هذه الدراسة دور الثقافة الاتصالية في تحسين الأداء الوظيفي من خلال دراسة ميدانية على موظفي المركز الاستشفائي "محمد ندير "بتيزي وزو؛ حيث هدفت إلى معرفة جوهر ودور الثقافة الاتصالية في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسة الجزائرية، واعتمدت الدراسة على المنهج المسحي، واستُخدمت الاستمارة (الاستبيان) وشبكة الملاحظة كأداتين رئيسيتين لجمع البيانات، حيث وُجّه الاستبيان إلى عينة تمثيلية شملت (100) مفردة من الموظفين بالتوازي مع الملاحظة اليومية لسلوكيات العاملين بميدان الدراسة ، وأسفرت النتائج عن أن تعزيز الثقافة الاتصالية داخل المركز الاستشفائي يُعد من العوامل الأساسية المساهمة في تحسين الأداء الوظيفي، وذلك من خلال تشجيع الحوار المفتوح والاستماع الفعال، مما يسهم في خلق بيئة عمل صحية تعزز روح التعاون والمشاركة بين الموظفين وتدعم تحقيق الأهداف المؤسسية.

دراسة عبد العزيز وبوقصة (2026) تناولت هذه الدراسة أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي من خلال دراسة ميدانية لموظفي مؤسسة موبيليس بولاية سطيف ووكالاتها التجارية؛ حيث هدفت إلى التعرف على أثر التحول الرقمي بأبعاده (البشرية، المادية التقنية، والتنظيمية) على الأداء الوظيفي بأبعاده (الأداء المهامي، الأداء السياقي، والأداء المضاد للإنتاجية)، إضافةً إلى التعرف على واقع التحول الرقمي وعلاقته بمستوى الأداء، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي واستُخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من عينة شملت (58) موظفاً، ولتحليل البيانات تم استخدام البرنامج الإحصائي(SPSS) ، وأسفرت النتائج عن عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد التحول الرقمي على كل من الأداء المهامي والأداء المضاد للإنتاجية، في حين أظهرت النتائج وجود أثر جزئي ذي دلالة إحصائية لأبعاد التحول الرقمي على الأداء السياقي، وأوصت الدراسة بضرورة الحرص على تطبيق أبعاد التحول الرقمي المختلفة، واعتبار الموظف شريكاً استراتيجياً من خلال الاستثمار في تدريبه وتوفير التقنيات الرقمية الحديثة اللازمة.

من حيث هدف الدراسة:

يتبين من خلال استعراض الدراسات السابقة أنها تباينت من حيث أهدافها؛ فبعضها ركز على تناول إدارة الوقت وعلاقتها بالتخطيط أو الأداء (مثل دراسة الطويل وأبو راوي 2024، وبوزقاق وآخرين 2025، وبن عمر 2026)، بينما ركز البعض الآخر على الرقمنة والتحول الرقمي وتأثيرهما على الأداء (مثل دراسة عبد الصمد وبن سويكي 2024، وعبد العزيز وبوقصة 2026)، وتناولت دراسة أخرى دور الثقافة الاتصالية في الأداء الوظيفي (مثل دراسة سليماني ولوني 2025).

من حيث بيئة الدراسة وقطاع التطبيق:

تنوعت البيئات القطاعية للدراسات السابقة؛ حيث أُجريت على شركات الكهرباء (مثل دراسة الطويل وأبو راوي 2024)، ومؤسسات التعليم الابتدائي (مثل دراسة بوزقاق وآخرين 2025)، والقطاع النفطي (مثل دراسة بن عمر 2026)، والمصارف التجارية (مثل دراسة عبد الصمد وبن سويكي 2024)، وقطاع الاتصالات (مثل دراسة عبد العزيز وبوقصة 2026)، بينما تقاطعت الدراسة الحالية في قطاعها الميداني مع دراسة (سليماني ولوني 2025) التي أُجريت على مركز استشفائي، في حين تتميز الدراسة الحالية بتطبيقها المباشر في القطاع الصحي بمستشفى الشهيد محمد المقريف في مدينة اجدابيا.

من حيث مجتمع الدراسة:

اختلفت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة كونها أُجريت على العاملين بمستشفى مرجعي رئيسي في المنطقة وهو مستشفى الشهيد محمد المقريف بمدينة اجدابيا، وتستهدف قياس وتحليل ممارسات إدارة الوقت وأثرها على الأداء الكلي للعاملين بالمؤسسات

الصحية في هذه البيئة، كما أنها تعتبر من أوائل الدراسات بحسب علم الباحث التي تُجرى في هذا القطاع داخل المدينة.

من حيث زمن الدراسة:

هناك اختلاف زمني بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، حيث أُجريت هذه الدراسة في سنة (2026)، بينما كان المجال الزمني للدراسات السابقة المرجعية بين عامي (2024 – 2026)، مما يمنح الدراسة الحالية حداثة زمنية لمواكبة الواقع الإداري والصحي المعاصر.

أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

الجانب النظري: تتشابه كل تلك الدراسات إلى حد كبير مع الدراسة الحالية من حيث الجانب النظري؛ إذ أنها تمركزت حول متغيرات إدارة الوقت من جهة، وأداء العاملين من جهة أخرى.

أداة جمع البيانات: تتفق الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة (مثل دراسة الطويل وأبو راوي، وبن عمر، وعبد الصمد وبن سويكي، وعبد العزيز وبوقصة) في اعتمدها على (الاستبانة) كأداة رئيسة لجمع البيانات الميدانية.

المنهج العلمي: تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في اتباع المنهج الوصفي التحليلي، الذي يقوم على الجمع بين الدراسة النظرية والدراسة الميدانية وتحليل البيانات إحصائياً باختبار الفرضيات عبر برنامج (SPSS).

3. مشكلة الدراسة:

تعد مشكلة الوقت من المشكلات التي تواجه الانسان في المجتمعات الحديثة، ثم أن اتقان تطبيق إدارة الوقت يتصدى لمضاعفات هدر الوقت أو ضياعه بدون جدوى، أي أن الوقت يعني الدقة في إنجاز المعاملات في وقتها بأقل التكاليف، وتوفير الجهد وبتكاليف أقل في العمل، وحيث تظهر اعراض السرعة والقلق والتوتر نتيجة لانعدام القدرة على إدارة الوقت بالشكل الأمثل في كثير من الأحيان، مما يزيد من درجة الضغوط التي يتعرض لها العاملون، وتظهر أهمية إدارة الوقت لدى العاملين في المستويات الإدارية العليا والوسطى والمشرفين على حد سواء باعتبارهم انهم يتحملون الجزء الاكبر من المسؤولية في الادارة واتخاذ القرارات في بيئة أعمال تتميز بتغيرات سريعة من شانها التأثير على أداء المؤسسات بشكل عام، وفي هذه الدراسة ثم التطرق إلى لدراسات السابقة لتي تناولت متغيرات الدراسة (إدارة الوقت، الأداء الوظيفي)؛ حيث أكدت دراسة (بوزقاق وأبزيز وبوخلوه، 2025) على وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي وأهمية الإدارة الفعالة للوقت في تحسين مستوى الأداء، كما أشارت دراسة (بن عمر، 2026) إلى الدور المحوري لإدارة الوقت في تعزيز سرعة تنفيذ المهام الإدارية، فضلاً عما أظهرته دراسة (الطويل وأبو راوي، 2024) من وجود علاقة وثيقة بين التخطيط وإدارة الوقت، وباعتبار الوقت هو التحدي الأساسي الذي يواجه أيّة إدارة للوصول إلى درجة عالية من رضاه العاملين عن الخدمة المقَّدمة إليهم أو منهم للآخرين، وأن إدارة الوقت تؤكد معرفة واقع إدارته، وتحديد مدى فعاليّة التوظيف السليم لمعالجة الهدر الكبير في أوقات العمل في الإدارة الليبية باستخدام الوقت بطريقة سليمة، ومن ذلك كله، يمكننا أن نعرض إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

ما علاقة إدارة الوقت بأداء العاملين، بمستشفى الشهيد محمد المقريف اجدابيا؟

4. أهمية الدراسة

- الكشف عن مفهوم إدارة الوقت باعتباره عنصر من بيت عناصر نجاح إدارة المستشفيات، لأن الوقت لا يمكن السيطرة عليه، والوقت هو ليس من الموارد المتجددة ولا يمكن استبداله، أو احلاله، إلاَّ في حال الحصول على أفضل حين استثماره واستغلاله بطريقة جيدة.
- إثراء المعلومات وزيادة لمعارف في إدارة الوقت بالصورة الصحيحة، والذي يعتبر من المواضيع الهامة في مجال الإدارة الحديثة المعاصرة.

- تكمن أهمية الوقت وإدارته في مؤسسات الأعمال المخطط له يجنى ثماره بالأداء الخدمي الفاعل بالمستشفيات في وقت قياسي، وبتكلفة أقل، وبجودة عالية؛ ما يرفع من قيمة الأداء المهني، واستثمار الآثار الإيجابية في إدارة الوقت بالمستشفيات الليبية مجتمع الدراسة.
- تحقيق دور إدارة الوقت في مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى الشهيد أمحمد المقريف بمدينة اجدابيا، عينة الدراسة الحالية للدراسة.

5. أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1) التعرف على واقع إدارة الوقت لدى العاملين بالمستشفى الشهيد إمحمد المقريف اجدابيا من خلال قياس مستوى ممارستهم لأبعاد إدارة الوقت (التخطيط – التنظيم – التوجيه – الرقابة).

2) تحديد مستوى أداء العاملين لدى الموظفين في مستشفى الشهيد إمحمد المقريف.

3) اختبار طبيعة العلاقة بين إدارة الوقت واداء العاملين لدى العاملين.

4) التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات العلمية والعملية التي يمكن أن تسهم في تعزيز ممارسات إدارة الوقت والارتقاء بمستوى اداء العاملين لدى الموظفين.

6. فرضيات الدراسة

افترضت الدراسة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسة للدراسة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين **إدارة الوقت** ومستوى **أداء العاملين** بمستشفى أمحمد المقريف، بمدينة اجدابيا عند مستوى دلالة (0.05).

ويتفرّع من الفرضية الرئيسية الفروع التالية:

الفرضية الفرعية الأولى:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين **تخطيط** الوقت ومستوى أداء العاملين بمستشفى الشهيد امحمد المقريف.

الفرضية الفرعية الثانية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين **تنظيم الوقت** ومستوى أداء العاملين بمستشفى الشهيد امحمد المقريف.

الفرضية الفرعية الثالثة:

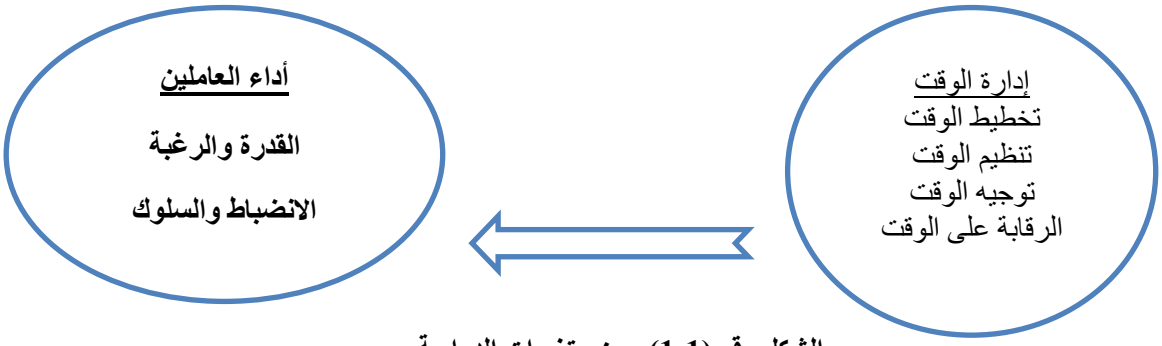
لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين **توجيه الوقت** ومستوى أداء العاملين بمستشفى الشهيد امحمد المقريف.

الفرضية الفرعية الرابعة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين **رقابة على الوقت** ومستوى أداء العاملين بمستشفى الشهيد امحمد المقريف.

7. متغيّرات الدراسة

المتغيّر المُستقل: (إدارة الوقت) والمتغيّر التابع: (أداء العاملين)



الشكل رقم (1-1) يبين متغيرات الدراسة

8. منهجية الدراسة:

المنهج المتّبع لمعالجة موضوع هذه الدراسة، هو المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج الوصفي هو من أنسب المناهج التي تستخدم في الجانب النظري بالدراسات والكتب والمجلات والمدخلات العلمية، ودراسات ميدانية سابقة، وغيرها من مصادر المعلومات، ذات العلاقة بموضوع الدراسة، اما الجانب العملي التطبيقي تمت المعالجة باستخدام الاستبانة، بالاعتماد في التحليل على بعض الطرق الاحصائية (مثل الإحصاء الوصفي، وبرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية ($SPSS_{23}$) من خلال تجميع البيانات والمعلومات، ذات العلاقة بموضوع الدراسة، من مُفردات العيّنة محلّ الدراسة من صحيفة الاستبيان، والمقابلة الشخصية.

9. حدود الدراسة

1) الحدود البشرية:

تمثلت في كل العاملين الإداريين والفنيين من الجنسين بمستشفى محمّد المقريف بمدينة اجدابيا؛ بمختلف مستويات الإدارة للعيَّنة المبحوثة في الدراسة الميدانية.

2) الحدود المكانية:

تنحصر في المباني الإدارية والخدمية، في نطاق الحدود الإدارية بمبنى مستشفى الشهيد أمحمّد المقريف بمدينة اجدابيا.

3) الحدود الزمانية:

تم إجراء هذه الدراسة في عام (2026).

4) الحدود الموضوعية:

تختصّ هذه الدراسة بمعرفة العلاقة بين مُتغيرَي الدراسة إدارة الوقت، كمُتغيّر مُستقل، وبين مستوى أداء العاملين، كمُتغيّر تابع .

10. مصطلحات الدراسة

1) ادارة الوقت:

عرفت إدارة الوقت بأنها" عملية الاستفادة من الوقت المتاح؛ لتحقيق التوازن بين متطلبات العمل، وبين حاجات الجسد والروح والعقل." (القعيد، (1422هـ ص:295).

2) اداء العاملين :

هو المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها أي أن مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة إلى تحقيقيها داخل المنظمة.

ثانياً: الإطار النظري للدراسة

1. (إدارة الوقت)

مفهوم ادارة الوقت

وهي المهام التي يقوم بها الفرد بغية تحقيق الأهداف المحددة في العمل، مع تقليل الجهد الضاغط على العمل بالاستثمار الامثل للوقت بشكل فعال من قبل الافراد عبر التنظيم والتخطيط والتقييم، كما توصف بقدرة الشخص على استعمال وقت الوظيفة لإنجاز المهام المناط اليه في الوقت المحدد له، اذ توصف بانها العملية المستمرة لتحليل وتقييم المهام المناطة للأفراد خلال فترة زمنية وجيزة، بغية تعظيم الوقت المتاح والوصول الى الأهداف المحددة (الشمري، 2018)

أهمية إدارة الوقت:

إن أولوية الاهتمام بإدارة الوقت من قبل العديد من مديري المؤسسات والتنظيمات المختلفة أصبح أمر ضروري نظرا للأهمية البالغة لهذا العنصر، وتتجلي هذه الأخيرة في العناصر التالية (حفصة مناد، 2017):

1. تحديد جيد وفعال وواضح وسليم للاختصاصات ويمنع في الوقت ذاته التدخل في أعمال الأخرين ووضع العراقيل أمامهم، ويساعد على تنظيم الأولويات وترتيبها، كما أنه يمنع الازدواج في الأعمال أو القيام بأعمال غير مطلوبة.
2. تعميق واع ومدرك بالشعور بالمسؤولية الإيجابية تجاه النجاح العام للمشروع وتعزيز الإدراك بالضرورة القصوى للنجاح الخاص بالأفراد.
3. إستخدام التنسيق المسبق والمبكر وأساليب المشاركة والتفاعل والتفعيل البشري وزيادة الإحساس بالأخرين العاملين بالمشروع حيث أن العلاقة بينهم تتم عن طريق التعاون المتبادل وليس صراع وظيفي.
4. سلامة التخطيط المدرك لمدى قيمة وثروة الزمن والوقت.
5. سلامة التنظيم المرن للتغيرات والمستجدات وطموح الافراد والارتقاء الوظيفي.
6. زيادة دافعية التحفيز سواء الذاتية أو الخارجية ومدى قدرتها على تحريك وإقناع وحتى القوى العاملة في المؤسسة على تقديم أفضل ماليها.
7. قرب المتابعة أي أن تتم المتابعة عن كثب وبشكل سليم سواء مكانيا أو زمانيا أو نشاطيا.
8. سلامة التوجيه الإيجابي إلى أفضل السبل وأقلها جهدا لتحقيق الإنجازات المطلوبة.
9. إتاحة مجالات أوسع للمبادرة الفردية والإبداعات الشخصية، وللتعبير الأفضل عن المواهب والمهارات وتحقيق وتشجيع الابتكارات والاختراعات.

أنواع الوقت:

يمكن تقسيم الوقت بصفة عامة إلى عدة أنواع نذكرها كالآتي: (بدرة، 2009):

1. الوقت الإبداعي: وهو ذلك الوقت المخصص لعملية التفكير والتحليل والتخطيط المستقبلي، وكذلك تنظيم العمل وتقويم الإنجاز والكثير من النشاطات يمارس فيها هذا النوع من الوقت لأنها تتطلب التفكير العميق والتحليل والتقويم.
2. الوقت التحضيري: هو ذلك الوقت الذي يسبق البدء في العمل، حيث يتم فيه جمع المعلومات أو تجهيز القاعات أو الآلات أو أي أمر يجب تجهيزه قبل البدء في العمل.
3. الوقت الإنتاجي: يقصد به الوقت الذي يقضى في تنفيذ العمل الذي تم التخطيط له والتحضير له في النوعين السابقين، ويجب على الإداري أن يميز بين الوقت الإبداعي والوقت التحضيري والوقت الإنتاجي لضمان استثمار الوقت في استغلال الموارد المتاحة، ويقسم الوقت الإنتاجي إلى قسمين هما: وقت الإنتاج العادي أو غير الطارئ ووقت الإنتاج غير العادي أو الطارئ.

2. (أداء العاملين)

يعرف أداء العاملين: هو تحقيق وإتمام المهام المكونة للوظيفة وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة، وغالبا يحدث لبس أو تداخل بين الأداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة إما الأداء فيقاس على أساس النتائج (راوية،2003م ص،209).

عناصر أداء العاملين:

1) المعرفة بمتطلبات العاملين: وتتضمن المعارف والمهارات الفنية، والمهنية، وخلفية الوظيفة.

2) نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة، وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

3) كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع العامل إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

4) المثابرة: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة العامل على تحمل مسئولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحدد، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.(البادري،2011)

أنواع أداء العاملين:

الأداء له أشكال ومحددات، كما لها مراحل وأنواع منها التالي،(عبدالصمد،2008) :

1) الأداء الكلي: وهو الذي يتجسد في الإنجازات التي ساهمت جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمنظمة في تحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر دون مساهمة باقي العناصر، وفي إطار هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المنظمة لأهدافها الشاملة كالاستمرارية، والأرباح، والنمو.

2) الأداء الجزئي: وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمنظمة، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المنظمة، يمكن ان تقسيمه على حسب الأعمال إلى أداء وظيفة المالية، أداء وظيفة العاملين، ويجدر الإشارة أن الأداء الكلي للمنظمة هو نتيجة تفاعل أداء مختلف أنظمتها الفرعية.

3) معيار الأجل: الأداء بهذا المعيار طويل، ومتوسط، وقصير الأجل، وهذا التصنيف يعتبر صعب التطبيق، ولا يمكن الاعتماد عليه بصفة دقيقة، وذلك لصعوبة الفصل بين الآجال وتحديد موعدها مسبقاً إلاَّ بصفة تقريبية.

آليات تحسين أداء العاملين

تتمثل آليات تحسين أداء العاملين فيما يلي: (عيد، 2021):

أ– التدريب المستمر: يشعر الموظف بالإحباط، والارتباك في نفس الوقت عند عدم معرفة ما يجب القيام به، ولكن عند تدريبه من المتوقع أن يكون أكثر إنتاجاً وإنجازاً لأعماله، لأنّ ذلك يتيح له فهم ما هو متوقع منه لأداء مهامه على أكمل وجه.

ب– توفير المعدات والأدوات المناسبة: يُشدد النص على ضرورة الفحص الدوري والتأكد من سلامة الأدوات والأجهزة المستخدمة داخل المنظمة، لضمان قدرة الموظف على إنجاز مهامه اليومية بكفاءة.

ج– الحوافز غير المكلفة: يوضح أن هناك مكافآت بسيطة تناسب الميزانيات المحدودة وتساهم في تحفيز الموظفين، مثل المسؤوليات الوظيفية الإضافية التي تبني الثقة، أو منح إجازات مدفوعة الأجر كمُحفز لتحسين الأداء.

د– مراجعة أداء الفرد: تُعتبر من أهم الوسائل لتقييم وتطوير الأداء، حيث تضمن انسجام أهداف الموظف مع تطلعات المنظمة، وتُسهم في إعداد خطط التدريب والترقية، فضلاً عن فتح باب الحوار المباشر بين الإدارة والموظف بشكل دوري.

هـ – بيئة عمل تحث على التعلم: تشير الدراسات إلى دور القيادة الناجحة في خلق بيئة تُشجع على التفكير وتبادل الخبرات بين أعضاء الفريق، مما يعزز روح الإبداع والحوار المفتوح للوصول إلى حلول مبتكرة للمشكلات.

ثالثاً: الدراسة الميدانية التحليلية

1. مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في العاملين بمستشفى أمحمد المقريف بمدينة اجدابيا (الأطقم الطبية، التمريض، الإداريين، والفنيين)، والبالغ حجمه (1180) مفردة، واستخدم الباحث أسلوب العينة العشوائية الطبقية، ووفقاً لجدول مورغان فان الحد الأدنى لحجم هذا المجتمع هو (291) مفردة، وقد تم توزيع (291) استبانة على عينة الدراسة وتم استرداد (290) استبانة.

2. أداة الدراسة وهيكلتها:

تم بناء استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، واعتُمِد في قياس الفقرات على مقياس ليكرت الخماسي (5- Point Likert Scale) أوزاناً للإجابات (من 1 = لا أوافق بشدة، إلى 5 = أوافق بشدة) ، وقد تضمنت الاستبانة ثلاثة أقسام رئيسية:

القسم الأول: المتغيرات الديموغرافية والوظيفية (العمر، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، سنوات الخبرة).

القسم الثاني (المتغير المستقل – إدارة الوقت): استخدم الباحث المقياس الذي اعتمده (بوزقاق وآخرون، 2025)، وقد تكون من (20) فقرة موزعة متساويةً على 4 أبعاد فرعية بواقع (5) فقرات لكل بُعد: (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت، والرقابة على الوقت).

القسم الثالث (المتغير التابع – أداء العاملين): استخدم الباحث المقياس الذي اعتمده (سليماني ولوني، 2026) وقد تكون من (10) فقرات موزعة متساويةً على بُعدين بواقع (5) فقرات لكل بُعد: (القدرة والرغبة، والسلوك والانضباط).

3. صدق وثبات أداة الدراسة

الصدق الظاهري: عُرِضت الاستبانة في صورتها الأولية على (10) محكمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في علم الإدارة بالجامعات الليبية، ونالت نسبة موافقة (80%) مع الأخذ بالملاحظات والتعديلات المقترحة، كما أُجريت دراسة استطلاعية على عينة مبدئية قوامها (10) مفردات للتأكد من وضوح الفقرات وسلامة اللفظ.

ثبات الأداة: للتحقق من الاتساق الداخلي لأداة القياس، أُحسِب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، حيث بلغت القيمة الكلية للمقياس (0.959)، وهي قيمة مرتفعة تعكس درجة ثبات جيدة جداً وتؤكد صلاحية الأداة للتطبيق الميداني.

4. الأساليب الإحصائية المستخدمة

تمت معالجة البيانات وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS v.21)، وذلك بالاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية (Frequencies & Percentages): لوصف وتحديد الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): لاختبار درجة ثبات واتساق أداة القياس.
- تحليل الارتباط والانحدار (Correlation & Regression Analysis): لاختبار فرضيات الدراسة وقياس أثر المتغير المستقل (إدارة الوقت) على المتغير التابع (أداء العاملين).

5. التحليل الإحصائي للبيانات:

عرض البيانات العامة لعينة الدراسة:

توزيع أفراد الدراسة حسب النوع:

الجدول رقم(3-1) توزيع ونسب المبحوثين حسب النوع

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة %
النوع	ذكر	118	40.7
	أنثى	172	59.3
	المجموع	290	%100

يتبين الجدول (3-1) نسبة والذكور (41%)، والإناث (59%)، أي وجود الجنسين بنسب متفاوتة؛ وهو يؤكد لجدية تأثير العمل والتوظيف بين العاملين دونما تمييز، وما يتيح فرصة لاستخدام أدوات إدارة الوقت في كل الأوقات بين العاملين في أقسام وإدارات مستشفى أمحمد المقريف بمدينة اجدابيا محل الدراسة.

توزيع أفراد الدراسة حسب العمر:

جدول رقم (3-2) بيانات الدراسة حسب متغير العمر

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة %
العمر	أقل من 25 سنة	29	10.0
	من 25 الى أقل من35 سنة	119	41.0
	من 35 الى أقل من45 سنة	96	33.1
	من 45 الى أقل من55 سنة	37	12.8
	من 55 سنة فأكثر	9	3.1
	المجموع	290	%100

يوضح الجدول رقم (3-2) ان الفئة العمرية من (25 إلى أقل من 35سنة) تحصلت على أكبر تكرار بنسبة (41.0 %)، بينما تحصلت الفئة العمرية من (55 سنة فاكثر على أقل نسبة (3.1%).

توزيع أفراد الدراسة حسب المؤهل العلمي:

جدول (3-3) بيانات الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي:

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة %
المؤهل العلمي	الثانوية العامة أو ما يعادلها	66	22.8
	دبلوم عالي	109	37.6
	بكالوريوس أو ليسانس	100	34.5
	ماجستير	11	3.8
	دكتوراه	4	1.4
	المجموع	290	%100

من جدول (3-3) يتضح ان المستوى التعليمي (دبلوم عالي) حاز على أعلى نسبة (37.6%) والبكالوريوس بنسبة (34.6)، وتحصل المستوى التعليمي الدكتوراه على أقل نسبة، وهذا مؤشر إيجابي.

توزيع أفراد الدراسة حسب المركز الوظيفي:

جدول (3-4) بيانات المبحوثين حسب متغير المركز الوظيفي.

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة %
المركز الوظيفي	مدير	1	0.3
	رئيس قسم	24	8.3
	موظف إداري أو مالي	68	23.4
	طبيب	77	26.6
	فني تخصص طبي	120	41.4
	المجموع	290	%100

من خلال الجدول (3-4) يتضح أن المركز الوظيفي الأكثر نسبة في عينة الدراسة، كان بمسمى فني تخصص طبي (41.4%) بينما كانت النسبة الأقل، من نصيب المركز الوظيفي المدير.

توزيع أفراد الدراسة حسب السنوات الخبرة:

جدول (3-5) بيانات الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة %
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	58	20.0
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	95	32.8
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	68	23.4
	من 15 إلى أقل من20 سنة	47	16.2
	من 20 سنة فأكثر	22	7.6
	المجموع	290	%100

من خلال الجدول (3-5) يتضح أن عدد سنوات الخبرة الاكثر نسبة، فكانت (من5سنوات إلى أقل من 10سنوات) بـ(32.8%) بينما كانت النسبة الأقل من نصيب الفئة من (20 سنة) فأكثر بنسبة (7.6%).

6. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بمحور إدارة الوقت، والمتمثلة في الأبعاد التالية:

نتائج تحليل محور المتغير المستقل (إدارة الوقت):

1) نتائج بُعد تخطيط إدارة الوقت:

جدول رقم (3-6) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومستوى الاهمية لبعد تخطيط إدارة الوقت

م	فقرات بُعد تخطيط إدارة الوقت	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاهمية
1	تخصيص زمن محدد للعمل بالمستشفى يساعد على انجاز الخطة الموضوعة بدقة عالية.	4.25	0.808	3	مرتفع جداً
2	تخطيط الوقت للمهام بالمستشفى يتم بناء على النتائج المتوقعة ما يرفع من مستوى الأداء الجيد.	4.11	0.860	5	مرتفع
3	يتسم تخطيط الوقت بالمرونة الملائمة لقدرات الفر د لإنجاز الاعمال بالمستشفى.	4.13	0.785	4	مرتفع
4	يسهم التخطيط الجيد للوقت في الأعمال اليومية بالمستشفى في رفع مستوى الأداء لكل العاملين.	4.29	0.752	1	مرتفع جداً
5	جودة ودقة التخطيط للوقت في خطة العمل يحقق زيادة التركيز لدى الموظف وزيادة الإنتاجية.	4.28	0.917	2	مرتفع جداً
المتوسط العام والانحراف المعياري العام		4.21	0.603	مرتفع جداً	

يوضح الجدول (3-6) المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن الفقرات المتعلقة ببعد تخطيط إدارة الوقت، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد بين (4.29- 4.11)، حيث جاءت في المرتبة الأولى، بالفقرة التي تنص على أن التخطيط الجيد للوقت في الأعمال اليومية بالمستشفى يرفع مستوى الأداء لكل العاملين بمتوسط حسابي (4.29) بانحراف معياري (0.752) وكان بينما: تحصلت الفقرة التي تنص على تخطيط الوقت للمهام بالمستشفى يتم بناء على النتائج المتوقعة، ما يرفع من مستوى الأداء الجيد على المرتبة الأخيرة بمتوسط (4.11) بانحراف معياري (0.860)، وبصفة عامة، كان مستوى أهمية بُعد تخطيط إدارة الوقت مرتفع جداً من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي عام (4.21) وانحراف معياري (0.603).

2) نتائج بُعد تنظيم الوقت:

جدول رقم (3-7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، مستوى الأهمية لبعد تنظيم الوقت

م	فقرات بُعد تنظيم الوقت	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
1	تنظيم العمل بناء على تخصيص زمن محدد يحقق التميز في الخدمات الطبية، والأداء.	4.32	0.804	1	مرتفع جداً
2	تنظيم الوقت بناء على درجة الأهمية في الأعمال، يحقق جودة عالية في الخدمات، والأداء المميز للعاملين.	4.23	0.819	3	مرتفع جداً
3	ترتيب الوقت المناسب، هو من أهم عوامل نجاح الأداء بالمستشفى، ما يتيح مزيداً من الوقت للعطاء الأفضل.	4.31	0.816	2	مرتفع جداً
4	إدارة المستشفى تقوم بتصنيف المهام زمنياً بشكل دقيق بالمستشفى وتكليف المهام في الوقت المناسب.	3.89	0.963	4	مرتفع
5	ترتيب التوقيعات والحضور إلكترونياً، يضبط العمل، ويحقق الشفافية في أداء الأعمال بالمستشفى.	4.23	0.967	3	مرتفع جداً
المتوسط العام والانحراف المعياري العام		4.20	0.591	مرتفع جداً	

يوضح الجدول (3-7) المتوسطات والانحرافات عن الفقرات المتعلقة ببعد تنظيم الوقت تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.32 -3.89) في المرتبة الأولى الفقرة تنص على تنظيم العمل بناء على تخصيص زمن محدد يحقق التميز في الخدمات الطبية، والأداء بمتوسط (4.32) بانحراف (0.804) وتحصلت فقرة إدارة المستشفى تقوم بتصنيف المهام زمنياً بشكل دقيق بالمستشفى وتكليف المهام في الوقت المناسب على المرتبة الاخيرة بمتوسط (3.89) بانحراف معياري (0.963) بصفة عامة كان مستوى اهمية تنظيم الوقت مرتفع جداً من وجهة نظر افراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي عام (4.20) وانحراف معياري (0.591).

3) نتائج بُعد توجيه الوقت:

جدول رقم (3-8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مستوى الاهمية لبُعد توجيه الوقت

م	فقرات بُعد توجيه الوقت	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاهمية
1	تساهم الموازنة بين المهمة المطلوب تنفيذها بالمستشفى، والوقت اللازم للتنفيذ في إدارة الوقت بشكل دقيق.	4.06	0.874	3	مرتفع
2	يؤدي التوجيه الذاتي للفرد للعمل إلى نتائج افضل في إدارة الوقت داخل المستشفى.	4.11	0.891	2	مرتفع
3	استغلال الساعات الأولى من العمل اليومي، هو أحسن استغلال ممكن لجهد العاملين.	4.32	0.852	1	مرتفع جداً
4	يتم التمييز بين القرارات القابلة للتأجيل بالمستشفى والقرارات، وغير القابلة للتأجيل.	3.72	0.937	5	مرتفع
5	يعمل نظام الحوافز بالمستشفى، والمرتبط بالوقت الإنجاز على رفع مستوى الأداء.	4.06	1.036	4	مرتفع
المتوسط العام والانحراف المعياري العام		4.21	0.603	مرتفع	

يوضح الجدول (3-8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن الفقرات المتعلقة ببعد توجيه الوقت، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المحور بين (4.32-3.72) حيث جاءت في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على استغلال الساعات الأولى من العمل اليومي، هو أحسن استغلال ممكن لجهد العاملين بالمستشفى بمتوسط حسابي (4.32) بانحراف معياري (0.852)، بينما تحصلت الفقرة التي تنص على يتم التمييز بين القرارات القابلة للتأجيل بالمستشفى والقرارات،

وغير القابلة للتأجيل على المرتبة الاخيرة بمتوسط (3.72) بانحراف معياري (0.973) بصفة عامة كان مستوى اهمية بعد توجيه الوقت مرتفع افراد العينة بمتوسط حسابي عام (4.21) وانحراف معياري (0.603).

4) نتائج بُعد الرقابة على الوقت:

جدول رقم (3-9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، مستوى الأهمية لبعد الرقابة على الوقت:

م	فقرات بُعد الرقابة على الوقت	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاهمية
1	تساهم الرقابة الإدارية في الاستفادة من الوقت بالمستشفى ومن أجل رفع مستوى أداء العاملين.	4.20	0.794	2	مرتفع جداً
2	تهدف الرقابة الإدارية على تنظيم الوقت، وإلى جودة العمل، وتصحيح مساراته.	4.12	0.781	5	مرتفع
3	المتابعة والتقييم من إدارة الوقت بالمستشفى تحقق الأداء الهادف والمطلوب.	4.14	0.829	4	مرتفع
4	يزيد وجود نظام الحوافز من دقة الرقابة على إدارة الوقت بالمستشفى وفاعلية أداء الموظف.	4.15	0.847	3	مرتفع
5	وجود كفاءات رقابية من ذوي الخبرة، يحقق معالجات مشاكل العمل في حينها.	4.21	0.913	1	مرتفع جداً
المتوسط العام والانحراف المعياري العام		4.16	0.572	مرتفع	

يوضح الجدول (3-9) المتوسطات والانحرافات عن فقرات بعد الرقابة على الوقت تراوحت المتوسطات بين (4.21-4.12) بالمرتبة الأولى الفقرة (وجود كفاءات رقابية من ذوي الخبرة بالمستشفى، يحقق معالجات مشاكل العمل في حينها)، بمتوسط حسابي (4.21) بانحراف معياري (0.913) بينما تحصلت الفقرة التي تنص على تهدف الرقابة الإدارية على تنظيم الوقت بالمستشفى، وإلى جودة العمل، وتصحيح مساراته على المرتبة الأخيرة بمتوسط (4.12) بانحراف معياري (0.781) بصفة عامة كان مستوى اهمية بعد الرقابة على الوقت مرتفع من وجهة نظر افراد العينة بمتوسط حسابي عام (.4) وانحراف معياري (0.572).

7. **عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالمحور الثاني لأداء العاملين** المتمثّل في الأبعاد التالية:

1) نتائج بُعد القدرة والرغبة:

جدول رقم (3-10) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لبعد القدرة والرغبة.

ت	فقرات بعد القدرة والرغبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التطبيق
1	أداء العمل بالمستشفى بكفاءة يؤثر إيجاباً على مستوى الأداء إنجاز الأعمال المحددة بالمستشفى.	4.41	0.702	1	مرتفع جداً
2	تعمل إدارة المستشفى على تكليف الموظف المناسب في المكان المناسب.	3.85	1.089	2	مرتفع
3	تشجع إدارة المستشفى على المشاركة الإيجابية في اتخاذ القرارات الهامة، والالتزام بأنظمة العمل بالمستشفى.	3.82	1.002	3	مرتفع
4	تقدم إدارة المستشفى مكافآت وحوافز لمن يقومون بالأداء الجيد.	3.76	1.109	4	مرتفع
5	تعمل إدارة المستشفى برفع كفاءات العاملين بصفه دورية، ومواكبة لتطورات العصر.	3.71	1.134	5	مرتفع
المتوسط العام والانحراف المعياري العام		3.91	0.731	مرتفع	

يوضح الجدول (3-10) أن المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن الفقرات المتعلقة **بعد** القدرة والرغبة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المحور بين (4.41-3.71) حيث جاءت في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على أداء العمل بالمستشفى بكفاءة يؤثر إيجابا على مستوى أداء العاملين لإنجاز الأعمال المحددة بالمستشفى بمتوسط حسابي (4.41) بانحراف معياري (0.702) بينما تحصلت الفقرة التي تنص تعمل إدارة المستشفى برفع كفاءات العاملين بصفة دورية، ومواكبة

لتطورات العصر على المرتبة الاخيرة بمتوسط (3.71) بانحراف معياري (1.134) يتضح من الجدول ايضا ان المتوسط العام لفقرات بعد القدرة والرغبة بلغ قيمة (3.91) وهذا يدل على مستوى مرتفع من تطبيق بعد القدرة والرغبة من وجهة نظر افراد عينة الدراسة.

2) نتائج بُعد الانضباط والسلوك:

جدول رقم (3-11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الانضباط والسلوك

مت	فقرات بُعد الانضباط والسلوك	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التطبيق
1	تحترم إدارة المستشفى العلاقات الإنسانية بين العاملين لرفع مستوى الأداء.	4.13	0.930	1	مرتفع
2	يستخدم المستشفى معايير دقيقة؛ لرفع كفاءة وفعالية أداء العاملين.	3.82	1.022	4	مرتفع
3	مبدا العمل بتطبيق المرونة والشفافية بإدارة المستشفى ترفع من مستوى الأداء المميز للعاملين.	3.92	0.933	3	مرتفع
4	احترم المواقيت الضابطة للأداء المعمول بها بالمستشفى. تشجيع تحمل المسؤولية الفردية بالمستشفى تحقق الأداء المميز.	4.02	0.882	2	مرتفع
5	تشجع إدارة المستشفى المبادرات، والأفكار البناءة، من العاملون الذين يقدمون أفكاراً بناءة لتحسين أداء المنظمة.	3.64	1.130	5	مرتفع
	المتوسط العام والانحراف المعياري العام	3.91	0.694	مرتفع	

يوضح الجدول (3-11) بالمتوسطات والانحرافات لإجابات للفقراتُ بعد الانضباط والسلوك، تراوحت المتوسطات للمحور بين (3.64-4.13) جاءت بالمرتبة الأولى الفقرة وتنص (تحترم إدارة المستشفى العلاقات الإنسانية بين العاملين لرفع مستوى الأداء بمتوسط (4.13) بانحراف معياري (0.930) بينما تحصلت الفقرة التي تنص تشجع إدارة المستشفى المبادرات، والأفكار البناءة، من العاملون الذين يقدمون أفكاراً بناءة لتحسين أداء المنظمة على المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.64) بانحراف معياري (1.130) يتضح من الجدول ايضا ان المتوسط العام لفقرات بعد الانضباط والسلوك بلغ قيمة (3.91) وهذا يدل على مستوى مرتفع من تطبيق أو ممارسة بعد الانضباط والسلوك من وجهة نظر افراد عينة الدراسة.

8. اختبار فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية باستخدام معامل ارتباط (بيرسون)

1) الفرضية الرئيسية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية **إدارة الوقت** ومستوى أداء العاملين بمستشفى الشهيد امحمد المقريف.

جدول (3-12) معامل ارتباط بيرسون بين متغير أداء العاملين ومتغير إدارة الوقت بأبعاده مجتمعة

إدارة الوقت		
أداء العاملين	معامل الارتباط	0.5
	الدلالة الإحصائية	0.000
القرار	وجود علاقة طردية موجبة متوسطة	

يتضح من جدول (3-12) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون بين متغير أداء العاملين ومتغير إدارة الوقت بلغ (50.0) بدلالة إحصائية (0.000) عند مستوى معنوية (α=0.05) وهذا رفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود دور ذات دلالة إحصائية بين متغير أداء العاملين، ومتغير إدارة الوقت بالمستشفى محل الدراسة، وقبول الفرضية البديلة ب(وجود دور بين متغير أداء العاملين، ومتغير إدارة الوقت، وهى علاقة متوسطة وموجبة الاتجاه وهذا يعنى انه كلما زاد الاهتمام بمتغير إدارة الوقت كلما زاد أداء العاملين.

2) الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين **تخطيط** الوقت ومستوى أداء العاملين بمستشفى الشهيد امحمد المقريف.

جدول (3-13) معامل ارتباط بيرسون بين متغير أداء العاملين وبعد تخطيط إدارة الوقت

تخطيط إدارة الوقت		
أداء العاملين	معامل الارتباط	0. 30
	الدلالة الإحصائية	0.000
القرار	وجود علاقة طردية موجبة قريبة من المتوسطة	

يتضح من جدول (3-13) ان قيمة معامل ارتباط (بيرسون) بين متغير أداء العاملين وبعد تخطيط إدارة الوقت بلغ (0.30) بدلالة إحصائية (0.000)عند مستوى معنوية (α=0.05) وهذا يعنى رفض فرضية الصفرية القائلة بعدم وجود دور بين متغير أداء العاملين، وبعد تخطيط إدارة الوقت وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود دور بين متغير أداء العاملين ومتغير تخطيط إدارة الوقت، وهى علاقة موجبة قريبة من المتوسطة، وهذا يعنى أنه كلما زاد الاهتمام ببعد تخطيط إدارة الوقت كلما زاد أداء العاملين بشكل أفضل.

الفرضية الفرعية الثانية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين **تنظيم الوقت** ومستوى أداء العاملين بمستشفى الشهيد امحمد المقريف.

جدول (3-14)معامل ارتباط (بيرسون) بين متغير أداء العاملين وبعد تنظيم الوقت

متغير إدارة الوقت		
أداء العاملين	معامل الارتباط	0.30
	الدلالة الإحصائية	0.000
القرار	وجود علاقة طردية موجبة قريبة من المتوسطة	

يتضح من جدول (3-14) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون بين أداء العاملين وبعد تنظيم الوقت بلغ (30.0) بدلالة إحصائية(0.000)عند مستوى معنوية (α =0.05) وهذا يعنى رفض فرضية الصفرية القائلة بعدم وجود دور بين أداء العاملين وبعد تنظيم الوقت، وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود دور بين أداء العاملين، وبعد تنظيم الوقت، وهى علاقة متوسطة نوعا ما وموجبة الاتجاه، وهذا يعنى أنه كلما زاد الاهتمام بمتغير تنظيم الوقت، كلما زاد أداء العاملين بشكل افضل.

الفرضية الفرعية الثالثة

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين **توجيه الوقت** ومستوى أداء العاملين بمستشفى الشهيد امحمد المقريف.

جدول (3-15) معامل ارتباط بيرسون بين متغير أداء العاملين، وبعد توجيه الوقت

توجيه الوقت		
أداء العاملين	معامل الارتباط	0.40
	الدلالة الإحصائية	0.000
القرار	وجود علاقة طردية موجبة متوسطة نوعا	

يتضح من جدول (3-15) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون بين متغير أداء العاملين وبعد توجيه الوقت بلغ (0.40) بدلالة إحصائية (0.000) عند مستوى معنوية (α=0.05) وهذا يعنى رفض فرضية الصفرية القائلة بعدم وجود دور بين متغير أداء العاملين، وبعد توجيه الوقت وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود دور بين متغير أداء العاملين ومتغير توجيه الوقت، وهو دور قريب من المتوسط وموجب الاتجاه، وهذا يعنى انه كلما زاد الاهتمام بمتغير توجيه الوقت، كلما زاد أداء العاملين بشكل أفضل.

الفرضية الفرعية الرابعة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين **رقابة على الوقت** ومستوى أداء العاملين بمستشفى الشهيد محمد المقريف.

جدول (3-16) يبين معامل ارتباط (بيرسون) بين متغير أداء العاملين، ومتغير الرقابة على الوقت.

الرقابة على الوقت		
أداء العاملين	معامل الارتباط	0.50
	الدلالة الإحصائية	0.000
القرار	وجود علاقة طردية موجبة متوسطة	

يتضح من جدول (3-16) ان قيمة معامل ارتباط (بيرسون) بين متغير أداء العاملين ومتغير الرقابة على الوقت بلغ (0.50) بدلالة إحصائية (0.000) عند مستوى معنوية(α =0.01) وهذا يعنى رفض فرضية الصفرية القائلة بعدم وجود دور بين متغير أداء العاملين وبعد الرقابة على الوقت، وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود دور بين متغير أداء العاملين وبعد الرقابة على الوقت، وهو دور متوسط وموجب الاتجاه وهذا يعنى، أنه كلما زاد الاهتمام بمتغير الرقابة على الوقت، كلما زاد أداء العاملين بشكل أفضل.

رابعاً–النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج

أسفر التحليل الإحصائي لبيانات عينة الدراسة عن النتائج الآتية:

النتائج المتعلقة بمحور إدارة الوقت (المتغير المستقل):

أظهرت النتائج أن المستوى العام لإبعاد إدارة الوقت جاء بمستوى "مرتفع جداً "بمتوسط حسابه العام البالغ (4.21) وانحراف معياري (0.603)، مما يعكس الاهتمام الكبير والواعي بأساليب إدارة الوقت داخل مستشفى الشهيد محمد المقريف.

على مستوى الأبعاد الفرعية لإدارة الوقت:

1. حصل بُعد تخطيط إدارة الوقت على متوسط حسابي عام (4.21) بمستوى أهمية "مرتفع جداً."
2. حصل بُعد تنظيم الوقت على متوسط حسابي عام (4.20) بمستوى أهمية "مرتفع جدا".
3. حصل بُعد توجيه الوقت على متوسط حسابي عام (4.21) بمستوى أهمية "مرتفع جداً."
4. حصل بُعد الرقابة على الوقت على متوسط حسابي عام (4.16) بمستوى أهمية "مرتفع."

النتائج المتعلقة بمحور أداء العاملين (المتغير التابع:

أظهرت النتائج تقارباً في مستويات تطبيق أبعاد أداء العاملين بالمستشفى، حيث جاءت على النحو الآتي:

بُعد القدرة والرغبة: بلغ المتوسط الحسابي العام له (3.91) بدرجة تطبيق "مرتفع."

بُعد الانضباط والسلوك: بلغ المتوسط الحسابي العام له (3.91) بدرجة تطبيق "مرتفع."

النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات (علاقة الارتباط):

الفرضية الرئيسية: أثبت التحليل وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة القوة وذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وأداء العاملين بمستشفى الشهيد محمد المقريف (حيث بلغ معامل الارتباط قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة" :توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لإدارة الوقت ومستوى أداء العاملين بالمستشفى"، وهو ما يعني أنه كلما زاد الاهتمام بإدارة الوقت كلما زاد أداء العاملين تحسناً وفاعلية.

الفرضيات الفرعية: أسفر اختبار الفرضيات الفرعية عن قبول جميع الفرضيات البديلة، والتي تؤكد وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين كل بُعد من أبعاد إدارة الوقت (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة) وبين أداء العاملين بالمستشفى.

ثانياً: التوصيات

بناءً على النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الميدانية، يقدم الباحثون مجموعة من التوصيات العملية لتعزيز الأداء المؤسسي بالمستشفى، وهي:

تعزيز ممارسات التخطيط الفعّال للوقت:

العمل على تطوير آليات تخطيط المهام اليومية والجدولة الزمنية للخدمات الطبية والإدارية بمستشفى الشهيد محمد المقريف، بما يضمن استثمار الأوقات بدقة وتحقيق أعلى مستويات الكفاءة والإنتاجية لدى العاملين.

تحسين أدوات تنظيم وتوجيه الوقت:

ضرورة الالتزام بالتصنيف الدقيق للمهام وتحديد الأولويات بوضوح، مع الاستغلال الأمثل لساعات العمل الأولى في إنجاز الأعمال الجوهرية والملحة، والحد من القرارات القابلة للتأجيل التي قد تعطل سير العمل.

تطوير آليات الرقابة والمتابعة المستمرة:

دعم الأنظمة الرقابية الإدارية داخل المستشفى لتقييم استثمار الوقت، وتفعيل دور ذوي الخبرة في معالجة مشكلات العمل في حينها، وربط أنظمة الحوافز بمستوى الانضباط وفاعلية استغلال الوقت.

الاهتمام برفع قدرات ورغبات العاملين:

الاستثمار في تدريب وتكليف الموظفين بالمهام المناسبة لمؤهلاتهم وخبراتهم، مع تعزيز الإيجابية في بيئة العمل وتوفير التحفيز الدوري والمكافآت لمن يسهمون في تطوير الأداء والالتزام بمعايير الجودة والتميز.

تهيئة بيئة تنظيمية محفزة للانضباط والسلوك:

تعزيز العلاقات الإنسانية والتواصل المفتوح والشفافية بين الإدارة والعاملين، وتشجيع المبادرات والأفكار البناءة المقدمة من العاملين لتحسين أداء المنظمة الطبية.

قائمة المراجع

- البادري، سعود بن مبارك. (2011). تطبيقات علم النفس ومهنة وتربية. دار الكتاب الجامعي.
- بدرة، إبراهيم. (2009). إدارة الوقت. دار 229 للنشر.
- بن عمر، فاطنة. (2026). ممارسات إدارة الموارد البشرية في ظل استراتيجية إدارة الوقت: دراسة ميدانية في محطة الضخ مؤسسة سوناطراك. مجلة المعيار، 30(2)، 1–17.
- بوزقاق، سميرة، وأبزيز، آية الرحمن، وبوخلوه، ليلى. (2025). إدارة الوقت وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي: دراسة ميدانية على عينة بالمؤسسات التربوية بمدينة توقرت [مذكرة ماستر غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- رواية، حسن. (2003). إدارة الموارد البشرية: رؤية مستقبلية. الدار الجامعية.
- سليماني، سامية، ولوني، حكيمة. (2025). دور الثقافة الاتصالية في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية لعمال المركز الاستشفائي "محمد ندير" بتيزي وزو [رسالة علمية غير منشورة]. جامعة مولود معمري تيزي وزو.
- الشمري، مي حمودي عبد الله. (2018). إدارة الوقت وضغط العمل وعلاقته في القيادة الإدارية: دراسة حالة في المعهد العالي للتطوير الأمني والإداري. المجلة العراقية لأبحاث السوق وحماية المستهلك، 10(1)، 1–15.

- الطويل، عبد الحفيظ عمر محمد، وأبوراوي، رمضان علي محمد. (2024). التخطيط الاستراتيجي وعلاقته بإدارة الوقت: دراسة ميدانية على موظفي الشركة العامة للكهرباء بالمنطقة الوسطى. مجلة دراسات الإنسان والمجتمع، (24)، 1–20.
- عبد الصمد، سميرة. (2008). تقييم أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية: دراسة حالة شركة الكهرباء الريفية – باتنة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الحاج لخضر – باتنة.
- عبد الصمد، موهوب، وبن سويكي، علاء الدين. (2024). دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة حالة بنك القرض الشعبي الجزائري وكالة ميلة [رسالة علمية غير منشورة]. المركز الجامعي عبد الحفيظ بوسطوف – ميلة.
- عبد العزيز، وصال، وبوقصة، رندة. (2026). أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي: دراسة حالة لموظفي مؤسسة موبيليس بولاية سطيف [رسالة علمية غير منشورة]. جامعة فرحات عباس سطيف.
- عيد، سماح فرج محمد. (2021). أثر إدارة المعرفة على تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية على هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة. مجلة البحوث المالية والتجارية، 12(4)، 760–761.
- مناد، حفصة. (2017). أثر تطبيق إدارة الوقت على المورد البشري [مذكرة ماستر غير منشورة]. جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم.