

The impact of time management on job performance – An applied study on the employees of the big brother company and electricity –

Ibrahim Mohammed Etwadi

Adel Hamed Abdelall

King Khalid University || KSA

Abstract: The study aimed to identify the effect of time management on job performance in Al-Shuqaiq Water and Electricity Company, and to achieve the objectives of the study, the researcher used the descriptive approach, and the study sample consisted of (82) employees, and the questionnaire was designed as a tool for the study to obtain data. A set of results, the most prominent of which were: the existence of an effect of time management on the performance of the employees of the Shuqaiq Water and Electricity Company, where the arithmetic average was (3.72) and the standard deviation (0.60), and the presence of a positive effect of time utilization among the employees of the Shuqaiq Water and Electricity Company, where the arithmetic average was (4.08). And the standard deviation (0.66), and the presence of a statistically significant effect at a level less than 0.05 between time management and job performance in the brother water and electricity company, and it also showed that the employees of the company realize the importance of completing work on time, and the presence of a statistically significant effect at a level less than 0.05 Between the effect of time use and job performance, the results showed that there are statistically significant differences about the effect of time management on job performance due to the age variable, and there are no statistically significant differences about the effect of time management on The job performance refers to the two variables, academic qualification and years of experience.

The study recommended a number of recommendations, the most prominent of which are: the need for the volume of work to be commensurate with the official working hours, as well as the necessity of providing the means and techniques that help workers accomplish the tasks assigned to them efficiently, and the need to educate workers and urge them to set up prior plans for the work that they will undertake.

Keywords: Time management, Time exploitation, functionality, waste of time.

أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي

– دراسة تطبيقية على منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء –

إبراهيم بن محمد عتودي

عادل حميد عبدالعال

جامعة الملك خالد || المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي في شركة الشقيق للمياه والكهرباء، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (82) موظفاً، وتم تصميم الاستبانة كأداة للدراسة للحصول على البيانات، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها: وجود تأثير لإدارة الوقت على أداء العاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.72) والانحراف المعياري (0.60)، ووجود أثر إيجابي لاستغلال الوقت لدى

العاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.08) والانحراف المعياري (0.66)، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى يقل عن 0.05 بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي في شركة الشقيق للمياه والكهرباء، وظهرت كذلك أن منسوبي الشركة يدركون أهمية انجاز العمل في الوقت المحدد، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى يقل عن 0.05 بين أثر استغلال الوقت والأداء الوظيفي، وظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي تعزى لمتغير العمر، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرين المؤهل العلمي وسنوات الخبرة. وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات أبرزها: ضرورة أن يتناسب حجم العمل مع ساعات العمل الرسمي، وكذلك ضرورة توفير الوسائل والتقنيات التي تساعد العاملين على انجاز الاعمال الموكلة لهم بكفاءة، وضرورة تثقيف العاملين وحثهم على وضع خطط مسبقة للأعمال التي سيقومون بها.

الكلمات المفتاحية: إدارة الوقت، استغلال الوقت، الأداء الوظيفي، مضيعات الوقت.

المقدمة.

"يعد الوقت أحد أهم المصطلحات التي شغلت أذهان العديد من المفكرين في مختلف الميادين، فهناك من اعتبره الوجه الأخر لعملة الحياة لأنه مقياس الخلود، لاشي أطول منه إذ كان علينا الانتظار ولاشي أقصر منه إذا كان علينا الإسراع والانجاز" (الفهيد، 2000، ص11)

يعتبر الوقت عاملاً مهماً في الحياة اليومية للفرد ويؤدي التحكم فيه وإدارته إلى نجاح الشخص وتمكينه من تحقيق التوازن والأهداف ومسؤولياته المطلوبة، وكذلك التوازن بين الاثنين لا يمكن تحقيقها إلا من خلال الإدارة الناجحة للوقت.

وتبرز أهمية الوقت في استيعاب الفرد وفهمه لكيفية استثماره واستغلاله لإنجاز أكبر عدد من الأهداف في حياته اليومية، كما تسعى إدارة الوقت في الدرجة الأولى إلى تقليص الوقت الضائع قدر الإمكان واستبدال الفراغ بإنجاز أعمال ذات أهمية، وبالتالي يساعد على زيادة إنتاجية الأشخاص أو العاملين في منظماتهم. وتشمل الدراسة الحالية على مقدمة البحث، ومشكلة البحث وتساؤلاته، وأهمية البحث، وأهداف البحث، ومصطلحات البحث، وحدود البحث، والدراسات والبحوث التي تناولت الموضوع، ومنهجية البحث والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات واختبار الفرضيات والنتائج والتوصيات والمراجع.

مشكلة الدراسة:

إن الثورة التكنولوجية التي نعيشها في هذا العصر تتطلب منا اعتماد أساليب إدارة الوقت الفعالة لتحقيق الأهداف المتوقعة من منظمة الإنتاج. ومع ذلك، فإن متغير الوقت هو أحد أكثر الموارد إهداراً وأقل الموارد استثماراً. والاثري بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي هي قضية جديرة بالاهتمام في عصرنا الحاضر، وقد حاز هذه الموضوع على اهتمام الكثير من الباحثين وقد تناولته الدراسات السابقة من زوايا مختلفة حيث يعد الوقت وأثره على الأداء الوظيفي عنصراً أساسياً لقياس الإنتاجية والربح والأجور والحوافز، ثم قياس الأعمال وأداء المهام المطلوبة وزيادة الإنتاجية بطريقة محددة مسبقاً لذلك من الضروري دراسة قضايا الأداء الوظيفي في ظل إدارة الوقت الفعالة.

ومن هنا كان الدافع لمشكلة البحث في التعرف على مدى إدراك منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء لأثر إدارة الوقت على أدائهم الوظيفي ومدى فاعلية إدارة الوقت في تحقيق الأهداف المطلوبة منهم في أعمالهم وتمحور مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- 1- هل تؤثر إدارة الوقت على أداء العاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء؟
- 2- إلى أي مدى يتم استغلال الوقت لدى العاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء؟

فرضيات الدراسة:

- 1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى يقل عن 0.05 بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي
- 2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى يقل عن 0.05 بين استغلال الوقت والأداء الوظيفي
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء حول أثر إدارة الوقت على الاداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

أهداف الدراسة:

- 1- معرفة أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي لدى منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء
- 2- معرفة مدى إدراك منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء للأداء الوظيفي
- 3- معرفة كيف يستغل العاملون اوقاتهم في شركة الشقيق للمياه والكهرباء

أهمية الدراسة:

● الأهمية العلمية

تعد إدارة الوقت جزءاً مهماً في جميع أنشطة المنظمة، سواء على مستوى التخطيط أو على مستوى الإدارة، يمكن للإدارة الفعالة للوقت أن تحقق أهداف منظمة العمل ونظراً لأن الوقت من المصادر غير المتجدد، تتضح أهمية هذه الدراسة من خلال إبراز مفهوم الوقت وأثره على الأداء الوظيفي.

● الأهمية العملية

لهذا البحث أهمية خاصة من خلال تسليط الضوء على أثر إدارة الوقت على الاداء الوظيفي وتطبيقه على منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء، ولندرة مثل هذه الدراسات التي تتعلق بقطاع مهم من القطاعات الحيوية في المملكة العربية السعودية.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تتمثل الحدود الموضوعية في دراسة أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي وذلك من خلال قياس الوقت المستخدم وأثره على الأداء الوظيفي.
- الحدود البشرية: تتكون عينة الدراسة من منتسبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء.
- الحدود المكانية: طبقت الدراسة في شركة الشقيق للمياه والكهرباء بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمنية: اجريت الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الجامعي 1442هـ - 2021م

مصطلحات الدراسة:

- إدارة الوقت: "عملية الاستفادة من الوقت المتاح والمواهب الشخصية المتوفرة لدينا، لتحقيق الأهداف المهمة التي نسعى إليها في حياتنا، مع المحافظة على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الخاصة، وبين حاجات الجسد والروح والعقل" (القعيد 1422هـ ص295).
- الأداء الوظيفي: "مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف لأداء مهامه وتحمل المسؤولية والالتزام بالنواحي الإدارية للعمل والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفعالية" (الحوامدة والفيهداوي، 2002، ص37).
- شركة الشقيق للمياه والكهرباء: هو مشروع متكامل للمياه والطاقة في الشقيق، المملكة العربية السعودية. بدأ إنشاء محطة الشقيق 2 للطاقة والمياه والكهرباء في عام 2007 وتم التشغيل التجاري في عام 2010. وتقع

وحدات الطاقة وتحلية المياه بالمشروع بجوار مجمع الشقيق 1 للطاقة وتحلية المياه، على بعد 105 كم جنوب أبها و140 كم شمال جيزان، في جنوب الساحل الغربي (البحر الأحمر) للمملكة العربية السعودية: تعمل الكهرباء والمياه المنتجة في المحطة على توفير الطاقة للشبكة الجنوبية والمياه لأبها وجيزان ومدن جنوبية أخرى. المصنع حالياً في مرحلة الإنتاج الكامل، ويستند المشروع على أساس BOO (البناء والتشغيل)، بموجب اتفاقية شراء الطاقة والمياه (PWPA) لمدة 20 عامًا للتصميم والتشييد والتشغيل والاختبار والملكية والتشغيل والصيانة محطة جديدة تعمل بالنفط الخام الثقيل العربي بقدرة 850 ميجاوات و212، 000 متر مكعب/يوم (47 مليون جالون يوميًا) لتحلية المياه والمرافق المرتبطة بها.

هيكلية الدراسة:

تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة أقسام القسم الأول للدراسات السابقة والتعقيب عليها من حيث المنهجية والاداة التي استخدمتها تلك الدراسات كذلك أوجه الاستفادة منها وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة. القسم الثاني الإطار النظري لإدارة الوقت بينما يتطرق القسم الثالث إلى الإطار النظري للأداء الوظيفي.

2. الإطار النظري والدراسات السابقة.

أولاً- الإطار النظري:

مفهوم إدارة الوقت:

يعرف الوقت بأنه وحدة قياس بالساعة وأجزائها وأنه يسير على خط مستقيم. (John Adair and Melanie

Allen 2004 P5)

والوقت من السلع الفريدة التي أعطيت بالتساوي لكل الناس بغض النظر عن السن والموقع، وهو يسير بسرعة محددة وثابتة ويبدو أنه لا يوجد شخص على وجه الأرض قادر على إنجاز أعماله في الوقت الذي يريده، ولأننا لا نملك أبداً أن نخلق وقتاً أكثر مما أتيج لنا فعلياً حسن استغلاله والمحافظة عليه، ويجب أن يحظى الوقت بالرقابة الشديدة والإدارة المثمرة والمفيدة، ويعد التنظيم والترتيب وإجراءات العمل اليومية المبرمجة من العناصر الهامة في المحافظة على الوقت وحسن إدارته. وينقسم الوقت إلى ثلاثة أقسام:

- أ- الوقت الإبداعي: وهو الوقت الذي يقضيه الإنسان في التفكير والتحليل والتخطيط للمستقبل بالإضافة إلى تنظيم العمل وتقييم مستوى الإنجاز وتوجيهه. ثم وضع الحلول المنطقية والموضوعية لضمان فاعلية ونتائج القرارات.
- ب- الوقت التحضيري: ويشمل الفترة الزمنية التي تسبق البدء في أداء العمل وتتضمن جمع المعلومات والبيانات وإعداد المستلزمات الضرورية لإنجاز العمل.
- ج- الوقت الإنتاجي: وهو ما يستغرقه الفرد في التنفيذ لإنجاز العمل الذي حضر له. (حمودة، 2003، ص 16).

التعامل مع مضيعات الوقت:

كثيراً ما يضيع الأفراد أوقاتهم في أمور ضعيفة الأهمية، ومن الأشياء الجديرة بالذكر في مضيعات الوقت (الاجتماعات، والمكالمات الهاتفية، والزيارات الودية، وعدم اكتمال المعلومات، والاعتماد على الذاكرة، وتأجيل إنجاز الأعمال). (علي القبيس، 2006، ص 87)

والمدير في منظمة العمل يتعرض لضياح وقته بسبب عوامل عدة نوجزها بما يلي:

1- عدم التخطيط: يعد عدم التخطيط مصدراً من مصادر ضياح الوقت وذلك بسبب: غياب الأهداف وعدم وضوحها، فضلاً عن عدم الاهتمام الكافي بمرحلة الإعداد والتخطيط، علاوة على عدم وضع برامج جادة للعمل، وكذلك سوء توزيع الوقت المتاح على الأعمال والمهام المختلفة. Patrick Forsyth 2007 (P12)

2- الرقابة: تسبب الرقابة المفروضة على العمال ضياح الوقت في حالات عدة منها:

أ- شيوع المفهوم الخاطئ للرقابة على مستوى المنظمة والذي يرى بأن الرقابة غاية في حد ذاتها، فتصبح سيقاً مسلطاً على رقاب العاملين تجعلهم يشعرون بالخوف والتردد.
ب- زيادة الإجراءات الرقابية المفروضة يؤدي إلى تعطيل التنفيذ ويتسبب في ضياح الوقت. (علي القبيس، 2006، ص ص 113 - 116)

وجدنا من خلال استقراء التراث النظري أن إدارة الوقت قد تضمنت تعريفات عديدة، أبرزها ما يلي: تعرف إدارة الوقت بأنها مجموعة من القدرات التي تجعل الفرد متمكناً من تحسين جودة الحياة. (ستيفن كوفي، 1998، ص 30)

كما أنها عملية تخطيط وتنظيم ورقابة بما يمكننا من اختيار الشيء المناسب الصحيح المراد عمله، وبالتالي القيام بأعمال كثيرة في فترة زمنية قصيرة. (محمد الصبري في 2009، ص 120)

ويمكن أن تعرف إدارة الوقت بأنها حصر (الوقت وتحديده وتنظيمه وتوزيعه توزيعاً مناسباً واستثمار كل لحظة فيه الاستثمار الأمثل في ضوء مخططات مناسبة تربط بين الأهداف التي ينبغي تحقيقها والممارسات والأساليب التي تم تنفيذها، وإخضاع ذلك كله لعمليات متابعة وتقويم مستمر). (همام زيدان، 1992، ص 179)

كما أن إدارة الوقت تعني: " الكفاءة في توفير الوقت الذي يحتاج إليه المديرون واستخدامه بفعالية لحل مشكلات تنظيمية وفنية معقدة من أجل تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة " (صالحه عيسان 1992، ص 4).

خصائص الوقت

خصائص الوقت هي التي يمكن بلورتها على النحو التالي (العجمي، 2000: 173 – 174):

- لا شيء أطول من الوقت لأنه مقياس الخلود، ولا أقصر منه لأنه ليس كاف لتحقيق ما يريد المرء.
- الوقت لا يحترم أحداً، فلا يمكن لأحد كائناً من كان تغييره أو تحويله، بغض النظر عما يريد تحقيقه. إنه يسير بنفس السرعة والوتيرة سواء أكان زمن مسرة وفرح أم زمن اكتئاب وترح، وان كان يبدو غير ذلك فهو في الشعور لا في الحقيقة.
- الوقت سريع الانقضاء، فهو يمر مر السحاب، ويجري جريان الريح، واستعادته محض تمني ألا ليت الشباب يعود يوماً، فأخبره بما فعل المشيب.
- الوقت مورد نادر، لا يمكن تجميعه، ولما كان سريع الانقضاء وما مضى منه لن يرجع ولن يعوض بشيء، فهو أنفس ما يملك الإنسان. وهذا ما عبر عنه الحسن البصري بقوله: ما من يوم ينشق فجره، إلا وينادي: يا ابن آدم، أنا خلق جديد، وعلى عملك شهيد، فتزود بي فإني إذا مضيت لا أعود إلى يوم القيامة، وترجع نفاسة الوقت إلى أنه وعاء لكل عمل وكل إنتاج، فهو أرس المال الحقيقي للإنسان فرداً أو مجتمعاً. إنه ليس من ذهب كما يقول المثل الشائع، بل أغلى منه ومن كل جوهر نفيس.
- الوقت يختلف عن الموارد الأخرى الرئيسية، كالقوى العاملة والأموال والأجهزة والمعدات، لأنه:

- لا يمكن تخزينه
- لا يمكن احلاله
- يتخلل كل جزء من أجزاء العملية الإدارية
- لا يكمن شراؤه، أو بيعه، أو تأجيره، أو سرقة، أو استعارته، أو اقتراضه، أو توفيره، أو مضاعفته، أو تصنيعه، أو تغييره، وكل ما يستطيع المرء هو أن يقضيه سواء اختار ذلك أم لا وفق معدل ثابت، مقداره ستون ثانية لكل دقيقة.
- إنه مورد محدد يملكه جميع الناس بالتساوي، ولا يستطيع أحد زيادته، فكل انسان يملك (24) ساعة في اليوم، و(168) ساعة في الاسبوع، و(8766) ساعة في السنة.

منطلقات توزيع الوقت

بالرغم من الجوانب التفصيلية التي تنفرد بها كل منظمة على حدة، فهناك جوانب ونشاطات عام ومشاركة بين المنظمات، يوزع عليها الإداري في المنظمة وقت العمل الرسمي، مع إختلاف في تحديد النسبة المئوية من الوقت المخصص لكل من هذه الجوانب وتلك النشاطات، بين منظمة وأخرى، ويتم تقسيم هذه النشاطات من المنطلقات الآتية (الهور، 2006، 22):

1- مكان النشاط:

ينقسم النشاط من حيث المكان إلى:

- أ- نشاطات داخلية: تتمثل في النشاطات التي يمارسها الإداري في داخل المنظمة، كالاتتماعات، واللجان الداخلية، والأعمال الورقية، والجولات الميدانية بين الأقسام والإدارات.
- ب- نشاطات خارجية: تتمثل في النشاطات التي يمارسها الإداري في خارج المنظمة، والتي تتعلق بالأعمال الأساسية لتطوير ونجاح المنظمة والعاملين فيها، مثل الجولات الميدانية لمواقع العمل الخارجية، والاستقبالات في الأماكن العامة، والندوات والمؤتمرات خارج المنظمة.

2- مصدر النشاط:

يقصد بالنشاطات هنا، تلك الاتصالات التي يكون الإداري طرف فيها، وهي تنقسم من حيث مصدرها إلى:

- أ- اتصالات تتم بمبادرة من الآخرين:
- تتمثل في النشاطات التي يقوم بها الإداري بناء على طلب أشخاص آخرين، مثل المرؤوسين أو الرؤساء أو أشخاص من خارج المنظمة.
- ب- اتصالات تتم بمبادرة من الإداري:
- تتمثل في كافة النشاطات التي يقوم بها آخرون بناء على طلب الإداري، كالاتصال بمرؤوسيه أو رؤساء أو أشخاص من خارج المنظمة.
- وفي كلتا الحالتين يتطلب النشاط نوعا من التحضير والإعداد والتجهيز، وهذا بالطبع يتطلب وقتاً من الإداري. ولا تقتصر عملية الاتصال، سواء بمبادرة من الإداري أو من قبل الآخرين، على وسيلة دون أخرى، فقد تكون شفوية أو كتابية أو تكنولوجية.

3- نوعية النشاط:

يمارس الإداري نشاطات عديدة ومتنوعة، ويتفاوت الوقت المخصص لكل منها باختلاف الأشخاص القائمين بها. ويمكن تحديد نوعية هذه النشاطات فيما يلي:

- تقديم إرشاد ونصح/ نقاش مع آخرين
- تقديم استشارات/ نقاش مع آخرين
- تصحيح ومعالجة
- تمحيص وفحص/ تفكير فردي
- مراقبة ومراجعة وتأكد
- تقديم اقتراحات وحلول
- جولات ميدانية خارج المكتب
- أمور غير إدارية أخرى
- نشاطات تخطيطي طويل أو قصير أو متوسط الأجل.

4- قدرة التحكم في النشاط:

ينقسم النشاط من حيث قدرة التحكم فيه إلى:

أ- نشاطات مخطط لها مسبقاً:

تتمثل في كافة النشاطات التي يمارسها الإداري في مكان ووقت محددين وتكون في الغالب موضوعة في خطة عمل الإداري مفكرة العمل اليومية، مثل: الاجتماعات والزيارات المحددة مسبقاً، والأعمال الورقية.

ب- نشاطات غير مخطط لها مسبقاً:

تتمثل فيما يطرأ أو يفاجئ الإداري ويستلزم منه القيام بنشاط، علاوة على ذلك الذي خطط له مسبقاً، مثل: المقاطعات التليفونية والاستفسارات من مرؤوسين أو من أشخاص خارج المنظمة.

مفهوم الأداء الوظيفي: يعتبر الاداء من المفاهيم التي نالت الاهتمام الواسع من قبل الباحثين والمفكرين خاصة في علم الاقتصاد وذلك نظرا لأهمية هذا المفهوم على مستوى الموظف والمنظمة فعرف الأداء: بأنه السلوك الذي يتخذه الفرد في ادائه للأنشطة والمهام المختلفة في عمله (زكي وعبد الله 2010 ص 12) وعرف أيضاً بأنه تأدية عمل أو إنجاز نشاط أو تنفيذ مهمة بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول الى الأهداف المحددة (عبر 2009 ص 33)، وقد تعددت تعريفات الأداء، حيث عرف (باجابر، 1416هـ) الأداء بأنه: تفاعل لسلوك الموظف، وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده وقدرته. (باجابر، 1416هـ، ص24)، كما عرف (الماضي، 1417هـ)، الأداء بأنه: الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال. (الماضي، 1417هـ، ص13)

عناصر الأداء الوظيفي:

إن الأداء الفعال لأي عامل او موظف هو محصلة تفاعل عدة عوامل أبرزها ما يلي (براف وعامر، 2009، ص 371)

- زيادة القدرات المعرفية: يقصد بها معلوماته ومهاراته واتجاهاته وقيمه، فكفايات الموظف هي خصائصه الأساسية التي تنتج أداء فعالا يقوم به ذلك الموظف
- متطلبات العمل (الوظيفة): يقصد بها المهام او المسؤوليات أو الأدوار التي يتطلبها عمل من الاعمال أو وظيفة من الوظائف

- بيئة التنظيم: تتكون من عوامل داخلية (أهداف التنظيم وهيكله والإجراءات المستخدمة فيه، وموارده ومركزه الاستراتيجي) وعوامل خارجية (العوامل الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية)
- الكفاءة والفعالية هي: القدرة على القيام بالعمل المطلوب بأقل الإمكانيات والنشاط الكفاء هو الأقل كلفة (إبراهيم، 2013، ص ص 109 - 110) وعرفت الفعالية بأنها القدرة على تحقيق النشاط المرتقب، والوصول إلى النتائج المرتقبة. (الداوي، 2009، ص33).

معايير الأداء الوظيفي:

تنحصر أهم معايير الأداء فيما يلي (شامي، 2010، ص ص 72-73):

- 1- الجودة: هي مؤشر الخاص بكيفية الحكم على جودة الأداء من حيث درجة الاتقان وجودة
- 2- الكمية: هي حجم العمل المنجز في ضوء قدرات وامكانيات الافراد ولإبتعادها في الوقت ذاته لا يقل عن قدراتهم وامكانياتهم.
- 3- الوقت هو بيان توقعي يحدد متى يتم تنفيذ مسؤوليات العمل لذلك يراعى الاتفاق على الوقت المناسب لإنجاز العمل كما يراعى فيها كمية العمل المطلوب، وعدد العمال اللزيمين.
- 4- الإجراءات: هي عبارة عن خطوات مرتبة للتطبيق العملي للمهارات الواجب القيام بها لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف وقال درة (2003) يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينها، ونظراً لتعدد هذه العوامل وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء، واختلاف نتائج الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، فإن الباحثين يواجهون عدة صعوبات في تحديد العوامل المؤثرة على الأداء ومدى التفاعل بينها. (درة، 2003م، ص96)

تقويم الأداء الوظيفي:

يمثل تقويم الأداء الوصف المنظم لنواحي القوة والضعف المرتبطة بالوظيفة سواء بصورة فردية أو جماعية بما يخدم غرضين أساسيين في المنظمات: تطوير أداء العاملين بالوظيفة، بالإضافة إلى إمداد المديرين والعاملين بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات، ومن ثم نجد أن عملية تقويم الأداء تشير إلى تلك الوظيفة المستمرة والأساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية التي تسعى إلى معرفة نقاط القوة والضعف للأداء الجماعي أو الفردي خلال فترة معينة والحكم على الأداء لبيان مدى التقدم في العمل بهدف توفير الأساس الموضوعي لاتخاذ القرارات المتعلقة بالكثير من سياسات الموارد البشرية في المنظمة (المغربي، 2007م، ص167)

وتعد الهيئة الدولية لإدارة المدن (International City/Country Management (ICMA

من أولى المؤسسات التي تناولت معايير قياس الأداء، وذلك من خلال إصدارها (Measuring Municipal Activities) (قياس الأنشطة البلدية) والذي يشمل مسجلاً لمجموعة مقترحة من معايير تقييم أداء الإدارة في الأنشطة البلدية المختلفة. (الرويتع، 2002، ص 67).

وينبغي عند الإقدام على تقييم الأداء المهني أن نأخذ الأمور التالية بعين الاعتبار:

- 1- يجب التركيز على الأنماط السلوكية المطلوب قياسها وعدم إغارة سواها أي اهتمام.
- 2- يجب استخدام نماذج محددة لقياس الأداء.
- 3- يجب الإنصات للعامل وعدم مقاطعته أثناء قياس أدائه. (برس، 2007، ص 26)

ويوضح مما تقدم أن تقييم الأداء يتضمن النقاط الأساسية التالية:

1. جمع البيانات التي تساعد في تحديد مستوى أداء العامل للعمل المكلف به بهدف قياس حجم الإنجاز الفعلي على مدى فترة زمنية معينة.
2. تحديد طبيعة سلوك الفرد مع زملائه خلال أداءه لعمله.
3. تقدير مدى الاستعداد لدى العامل لتحقيق تطور في مستوى الأداء، وفي الأسلوب المعتمد في التنفيذ.

معايير الأداء المهني:

تتطلب عملية تقييم الأداء وجود معيار ينسب إليه أداء الأفراد، ويقارن به كأساس للحكم عليه، ويجب تحديد معايير الأداء قبل البدء بعملية التقييم، وذلك للاحتفاظ بموضوعية التقييم والابتعاد عن التحيز قدر الإمكان. ومن هذه المعايير:

1. المعايير الكمية (مقاييس الإنتاجية) وتشمل قياس الجوانب الكمية من أداء العمال مثل عدد الوحدات المصنعة أو كمية المبيعات أو الزمن الذي يستغرقه في معالجة المعلومات. (ريجيو، 1999، ص، 133)
- ويتم وضع هذا النوع من المعايير للأعمال المتعلقة بعملية الإنتاج كماً وكيفاً ومبنية على أساس دراسات الزمن والحركة. (الشنواني، 1994، ص 187)
2. المعايير التقديرية المرنّة (الذاتية) تعني إصدار أحكام أو تقديرات يقوم بها أفراد تتوافر فيهم المعرفة والخبرة. (ريجيو، 1999، ص، 133)

تعريف الأداء المهني:

يعرف الأداء المهني بأنه السلوك الوظيفي الهادف ويتضمن الأداء الظاهر (ما يمكن ملاحظته كالكلام والحركة)، والأداء الداخلي (مالا يمكن ملاحظته كالتفكير والتخيل) (هيكل، 2003، ص 19)

كما عرفه البعض على أنه درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة. (حسن، 2004، ص 209)

وهو نتائج التفاعل بين السلوك والإنجاز، ويجب أن تكون هذه النتائج قابلة للقياس. (عبدالباري درة، 2005، ص70).

أولاً- الدراسات السابقة

- أجري (بوري 2021م) دراسة بعنوان إدارة الوقت وأثرها على الأداء الوظيفي في المؤسسة الوطنية للمركب المنجمي جبل العنق هدفت هذه الدراسة لمعرفة تأثير إدارة الوقت على أداء الوظيفي في المؤسسة الوطنية للمركب المنجمي جبل العنق بئر العاتر، حيث تم التطرق للمفاهيم إدارة الوقت والأداء الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي، حيث أجريت الدراسة لعينة مكونة من 51 اداري، وباستخدام برنامج ((spss version 21)) وتم اختبار فرضيات الدراسة عن طريق تحليل بيانات الاستبيان، ولقد توصلت الدراسة الى نتيجة مفادها أن هناك أثر ايجابي وقوي لإدارة الوقت على أداء الوظيفي في المؤسسة، وأوصت الدراسة الى بعض الاقتراحات كان أهمها تدريب الموظفين على مهارات إدارة الوقت.
- أجرى جودي (2020م) دراسة بعنوان إدارة الوقت وعلاقتها بتحسين الأداء لدى العاملين دراسة ميدانية في مؤسسة خزفية الجزائر بالمسيلة وكان الهدف معرفة الواقع الفعلي لإدارة الوقت وتأثيرها على الأداء في المؤسسة محل الدراسة ومعرفة عناصر محددات إدارة الوقت ومعرفة طبيعة العلاقة بين إدارة الوقت واثرها في تحسين

الأداء العمالي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من (17) عاملاً، وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج أهمها أن الإنسان الفعال هو الذي يستطيع أن يجعل الوقت يعمل لصالحه وواصت الدراسة بزيادة الاهتمام بالعاملين خلال دعم المبادرات الفردية، وتشجيع الحوافز الفردية داخل المؤسسة وعدم التركيز فقط على العمل الجماعي، وإقناع العاملين بأهمية الوقت.

- وأجرى العسيري (2018م) دراسة بعنوان إدارة الوقت وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمنسوبي شرطة منطقة جازان وكان الهدف التعرف على واقع إدارة الوقت وواقع الأداء الوظيفي لمنسوبي شرطة منطقة جازان، والتعرف على مساهمة إدارة الوقت في تطوير الأداء الوظيفي لمنسوبي شرطة منطقة جازان والتعرف على مضيعات الوقت ومعرفة السبل الفعالة لإدارة الوقت في شرطة منطقة جازان ويتكون مجتمع الدراسة من جميع الضباط وعددهم (161) ضابطاً حيث تم توزيع الاستبانة الورقية وعددها (86) استبانة ورقية والاستبانة الالكترونية عددها (75) استبانة وقد تم استبعاد استبانتين لعدم اكتمال بياناتها وأجريت الدراسة على عدد (159) استبانة مكتملة وصالحة للتحليل الإحصائي واستخدم الباحث المنهج الوصفي ومن أهم النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي وواصت الدراسة بعدة توصيات أهمها تشجيع القادة بالقيام بالتخطيط للوقت وضرورة التعامل مع الجمهور والمرجعين بشكل فعال واعتماد برامج تدريبية متخصصة لإدارة الوقت وتطبيق التقنيات والوسائل الحديثة لإدارة الوقت بشكل فعال.

- وأجرى (طنيبة.2017) دراسة بعنوان إدارة الوقت وعلاقتها بالأداء في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية ببلدية جيجل على عينة عشوائية من العاملين في بلدية جيجل وعددهم (60) وهدفت الدراسة للوقوف على حقيقة إدارة الوقت داخل المؤسسة الخدمية بالجزائر والكشف عن كيفية كساهمة التخطيط في زيادة أداء الموظفين ومعرفة التقنيات المستعملة في رفع أداء الموظفين وتحديد أسباب مضيعات الوقت ومحاولة تفاديها، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات أهمها توجد علاقة طردية موجبة بين التخطيط للوقت وأداء الموظفين والجدولة الزمنية القائمة داخل المؤسسة الخدمية تساعد الموظفين على ترتيب أولويات العمل واستخدام الوسائل والتقنيات يساعد من رفع أداء الموظفين.

- وأجرى (شكشك.2014م) دراسة بعنوان أثر إدارة الوقت على إنتاجية المنظمة دراسة ميدانية على مصرف زليتن على عينة عشوائية من العاملين في المصرف وعددهم (60) مفردة وهدفت الدراسة معرفة درجة تأثير إدارة الوقت على إنتاجية المنظمة كذلك تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن يستفيد منها في إدارة الوقت بشكل أفضل. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها أغلب أفراد العينة يحافظون على مواعيد العمل وتتم إدارة الوقت بالشكل المطلوب داخل نطاق المصرف وتوجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وإنتاجية المنظمة وواصت الدراسة بعدد من المقترحات أهمها وضع أماكن مخصصة لتقبل شكاوى المراجعين والعاملين والتقليل من العلاقات الاجتماعية داخل نطاق العمل واستخدام ضبط وقت دخول وخروج العاملين كاستخدام نظام البصمة.

- أجرى أبو زياد (2012) دراسة بعنوان "إدارة الوقت والجودة الشاملة واثريهما في الأداء الوظيفي" دراسة ميدانية في عينة من المصارف التجارية الفلسطينية وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى طبيعة العلاقة بين إدارة الوقت والجودة الشاملة واثريهما في الأداء الوظيفي للعاملين في المصارف التجارية الفلسطينية وذلك على عينة مكونة من (114) مديراً واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وأظهرت النتائج أن المصارف التجارية الفلسطينية تهتم بتطبيق جميع ابعاد إدارة الجودة الشاملة وجود علاقة ذات تأثير معنوي بين ابعاد إدارة

الجودة الشاملة وكل من فاعلية إدارة الوقت والأداء الوظيفي وأوصت الدراسة بتسيخ الوعي والقناعة الجدية لدى الإدارة العليا والعاملين في كافة المستويات الإدارية والفنية بأهمية تطبيق أبعاد إدارة الجودة الشاملة بشكل متكامل وهاذف وربطها بفاعلية إدارة الوقت وضرورة إعطاء اهتمام أكبر لتطبيق جميع أبعاد إدارة الجودة الشاملة والتركيز على الأبعاد الأكثر أهمية وتأثيراً على فاعلية إدارة الوقت والأداء الوظيفي وضرورة إجراء المزيد من الدراسات في الموضوع نفسه، ولكن بمتغيرات وطرق قياس أخرى.

تعقيب عام على الدراسات السابقة:

- 1- من حيث المنهج اتفقت جميع الدراسات السابقة على استخدام المنهج الوصفي مثل دراسة (بوري 2021م) ودراسة (جودي 2020م) ودراسة (العسيري، 2018م) ودراسة (طنيبة، مصطفى، نمر 2017م) ودراسة (شكشك، 2014م) ودراسة (أبو زياد 2012 م)
- 2- من حيث الأداة اتفقت جميع الدراسات السابقة على استخدام الاستبانة كأداة للوصول الى النتائج مثل دراسة (بوري 2021) ودراسة (جودي 2020) ودراسة (العسيري 2018م) ودراسة (طنيبة، مصطفى، نمر 2017) ودراسة (شكشك 2014م) ودراسة (أبو زياد 2012 م)
- 3- الاستفادة من الدراسات السابقة تمثلت في اثناء الإطار النظري كذلك اختيار المنهج والاداة والأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة.
- 4- تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في طرح موضوعها أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء وكذلك أن الدراسة تمت على شركة حيوية داخل المملكة العربية السعودية وهذا ما يميز الدراسة عن غيرها حيث انه لم يتم اجراء أي دراسة سابقة على هذه الشركة على حد علم الباحثين.

3. منهجية الدراسة والإجراءات

مصادر البيانات:

تم جمع البيانات من خلال نوعين من المصادر:

المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث لجأ الباحثان إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للبحث، صممت خصيصاً لهذا الغرض، تم توزيعها على عينة الدراسة وتم تفرغ البيانات وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences، SPSS الإصدار (25).
المصادر الثانوية: من خلال الرجوع للدراسات والكتب ذات الصلة بالموضوع ومواقع الانترنت التي تناولت إطار الدراسة ومتغيراتها.

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء

عينة البحث:

تم حصر اعداد منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء عن طريق إدارة الموارد البشرية وبلغ عددهم (171) موظفاً وعليه تم تحديد العينة المثالية من خلال تطبيق معادلة ستيفن ثامبسون وقدرت ب (119) استبانة وزعت بطريقة عشوائية وتم قبول (82) استبانة مستوفية وصالحة للتحليل الاحصائي. تكتب المعادلة وتوضح

$$n = \left[\frac{N \times p(1-p)}{\left[\left[N-1 \times \left(d^2 \div z^2 \right) \right] + p(1-p) \right]} \right]$$

الرمز	التوضيح
N	حجم المجتمع
z	الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96
d	نسبة الخطأ تساوي 0.05
p	نسبة توفر خاصية والمحايدة 0.50

خصائص عينة الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بالخصائص الوظيفية والشخصية لأفراد الدراسة متمثلة في (الجنس، والعمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة). وكانت مواصفات العينة على النحو التالي:

جدول (1) توزيع عينة الدراسة بناءً على متغير الجنس

النسبة المئوية%	التكرار	الجنس
100	82	ذكر
0	0	أنثى
100.0	82	Total

تبين من خلال نتائج الجدول (1) أن ما نسبته 100% من عينة الدراسة ذكور، وأن ما نسبته 0% من أفراد العينة إناث.

جدول (2) توزيع عينة الدراسة بناءً على متغير العمر

النسبة المئوية%	التكرار	العمر
7.3%	6	أقل من 25 سنة
74.4%	61	من 25 - 35 سنة
13.4%	11	من 35 - أقل من 45 سنة
4.9%	4	من 45 سنة فأكثر
100%	82	Total

تبين من خلال نتائج الجدول (2) أن ما نسبته 7.3% من أفراد العينة أعمارهم أقل من 25 سنة، وان ما نسبته (74.4%) من افراد العينة اعمارهم تتراوح بين (25-35 سنة)، وأن ما نسبته (13.4%) من أفراد العينة أعمارهم تتراوح بين (35-45 سنة)، وأن ما نسبته (4.9%) من أفراد العينة أعمارهم من 45 سنة فأكثر.

جدول (3) توزيع عينة الدراسة بناءً على متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية%	التكرار	المؤهل العلمي
23.2%	19	ثانوي
28.0%	23	دبلوم
48.8%	40	جامعي
100%	82	Total

تبين من خلال نتائج الجدول (3) أن ما نسبته (23.2%) من أفراد العينة حاصلين على المؤهل الثانوي، وأن ما نسبته (28%) من أفراد العينة حاصلين على مؤهل الدبلوم، وأن ما نسبته (48%) من أفراد العينة حاصلين على المؤهل الجامعي.

جدول (4) توزيع عينة الدراسة بناءً على متغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية%	التكرار	سنوات الخبرة
41.5%	34	أقل من 5 سنوات
37.8%	31	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
17.1%	14	من 10 إلى أقل من 20 سنة
3.7%	3	من 20 سنة وأكثر
100%	82	Total

تبين من خلال نتائج الجدول (4) أن ما نسبته (41.5%) من أفراد العينة سنوات الخبرة لديهم أقل من 5 سنوات، وأن ما نسبته (37.8%) من افراد العينة سنوات الخبرة لديهم من 5-أقل من 10 سنوات، وأن ما نسبته (17.1%) من أفراد العينة سنوات الخبرة لديهم من 10-20 سنة، وأن ما نسبته (3.7%) من افراد العينة سنوات الخبرة لديهم 20 سنة فأكثر.

متغيرات البحث وكيفية قياسها:

المتغير المستقل والمتمثل بإدارة الوقت فيتكون من (10) عبارات، أما الجزء الثاني فقد تكون من (10) عبارات لقياس المتغير التابع وهو الاداء الوظيفي، والجزء الثالث يتعلق بالمتغير أثر استغلال الوقت على الأداء الوظيفي وتكون من (10) عبارات اما الجزء الرابع تكون من البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة والتي تتضمن (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة) وتم إعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجات حسب مقياس ليكرت الخماسي لتتم معالجتها إحصائياً على النحو الآتي:

جدول (5) مقياس ليكرت للاستجابات

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

أداة وطريقة جمع البيانات:

تكونت أداة الدراسة من قسمين:

- القسم الأول ويختص بالبيانات الشخصية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).
- القسم الثاني يتكون من ثلاث محاور:
المحور الأول: إدارة الوقت تكون من (10) عبارات
المحور الثاني: الأداء الوظيفي، وتكون من (10) عبارات.
المحور الثالث: أثر استغلال إدارة الوقت على الأداء الوظيفي وتكون من (10) عبارات

قياس الصدق والثبات لأداة الدراسة

صدق الاستبانة:

أولاً: الصدق الظاهري: وذلك من خلال عرض أداة الدراسة على المحكمين، في صورتها الأولية وعلى المشرف الأكاديمي، وتم تعديل كل الملاحظات التي أبدها المحكمين، بحيث أصبحت الاستبانة جاهزة للتوزيع.
ثانياً: نتائج الاتساق الداخلي: يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة مع المجال الذي تنتهي إليه هذه العبارة، وقد قام الباحثان بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه، وقد جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارات المحاور الثلاثة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه العبارة وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS إصدار 25 والجداول التالية توضح معاملات الارتباط بين كل عبارات المحاور .

جدول (6) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الأول

م	العبارات	معامل ارتباط	الدلالة عند
1	أقضي وقتاً مع زملائي بالتحدث عن أشياء خارج العمل	**0.564	0.01
2	في بعض الأحيان يتم إكمال المهام الخاصة خلال ساعات العمل	**0.461	0.01
3	أقاوم الرغبة في تأجيل الأعمال الصعبة والمملة في عملي	**0.385	0.01
4	أشعر أن كل شيء يسير وفق لما خطط له	**0.659	0.01
5	حجم العمل يتناسب مع ساعات العمل الرسمي	**0.625	0.01
6	يتم التخطيط لأداء الأعمال قبل البدء بها	**0.661	0.01
7	أقوم بتأدية العمل بناء على نظام الأولويات	**0.511	0.01
8	الافتقار الى التخطيط يؤدي لضيق الوقت	**0.339	0.01
9	أجد وقتاً كافياً للتفكير والإبداع أثناء العمل	**0.687	0.01
10	أعتبر وقتي فعالاً في متابعة التنفيذ وقياس الأداء وتقويمه.	**0.617	0.01

من نتائج الجدول رقم (6) نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور الأول داله إحصائية عند مستوى (0.01) حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط (0.339) فيما كان الحد الأعلى (0.687).

وعليه فإن جميع عبارات المحور الأول متسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي له مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول.

جدول (7) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الثاني

م	العبارات	معامل ارتباط	الدلالة عند
1	لدي فهم جيد لأهداف الشركة	**0.716	0.01
2	أسعى لتحقيق أهداف الشركة	**0.670	0.01
3	لدي القدرة على إنجاز عملي بإتقان	**0.682	0.01
4	تتوفر لدي المعرفة الكاملة لمتطلبات الوظيفة التي أقوم بها	**0.697	0.01
5	أتمتع بالحماس والرغبة لإنجاز عملي	**0.756	0.01
6	أسعى جاهداً لإنجاز العمل في الوقت المحدد	**0.638	0.01
7	أحرص على الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة للشركة	**0.608	0.01
8	أسعى دائماً لإيجاد أفضل الطرق لأداء العمل	**0.693	0.01
9	التنظيم الحالي يساعد على أداء العمل بفاعلية	**0.764	0.01
10	الوسائل المتوفرة في العمل تسمح بإنجاز العمل بكفاءة	**0.764	0.01

من نتائج الجدول رقم (7) نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور الثاني داله إحصائية عند مستوى (0.01) حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط (0.608) فيما كان الحد الأعلى (0.764).

وعليه فإن جميع عبارات المحور الثاني متسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي له مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني.

جدول (8) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الثالث

م	العبارات	معامل الارتباط	الدلالة عند
1	إدارتي لوقتي تتيح لي التفكير والإبداع في تأدية عملي	**0.769	0.01
2	إدارتي لوقتي لها تأثير إيجابي على تأدية عملي	**0.700	0.01
3	إدارتي لوقتي تجعلني أستخدم تطبيقات التواصل الاجتماعي أثناء العمل	**0.667	0.01
4	عندما أدير وقتي بشكل جيد يساعدني ذلك على أخذ وقت للاسترخاء أثناء العمل	**0.546	0.01
5	أستغل وقت فراغي في ترتيب الأوراق على مكنتي	**0.665	0.01
6	أستغل وقت الفراغ في عمل جدول للأعمال في اليوم القادم	**0.709	0.01
7	أستغل وقت الفراغ بتحسين علاقتي الاجتماعية مع زملائي	**0.722	0.01
8	أستغل وقت الفراغ بالدخول على الإيميل الرسمي ومتابعة التعاميم والتعليمات الجديدة للشركة	**0.713	0.01
9	أستغل وقت الفراغ بمساعدة زملائي على إنجاز أعمالهم	**0.638	0.01
10	أستغل وقت الفراغ بمراجعة ما أنجزته من أعمال في ضوء الخطة الموضوعية	**0.716	0.01

من نتائج الجدول رقم (8) نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور الثالث داله إحصائية عند مستوى (0.01) حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط (0.546) فيما كان الحد الأعلى (0.769)

وعليه فإن جميع عبارات المحور الثالث متسقة داخليا مع المحور الذي تنتهي له مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثالث.

وعليه ومن خلال نتائج الثبات والاتساق الداخلي في الجداول السابقة يتضح لنا ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) بدرجة مرتفعة وصدق اتساقها الداخلي يجعلنا نطبقها على كامل العينة.

ثبات الاستبانة:

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة. وقد تحقق الباحثان من ثبات استبانة الدراسة كما يلي:

معامل ألفا كرو نباخ Cronbach's Alpha Coefficient:

استخدم الباحثان طريقة ألفا كرو نباخ لقياس ثبات الاستبانة.

تم تقدير ثبات الاستبانة، وذلك باستخدام طريقة معامل ألفا كرو نباخ، وكانت النتائج كما في الجدول

الآتي:

جدول (9) معامل الفا كرو نباخ لقياس ثبات الاستبانة

معامل الثبات	العبارات	محاور الاستبانة
0.740	10	المحور الأول: إدارة الوقت
0.873	10	المحور الثاني: الأداء الوظيفي
0.886	10	المحور الثالث: أثر استغلال إدارة الوقت على الأداء الوظيفي
0.921	30	جميع محاور الاستبانة

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول (3-9) أن قيمة معامل الثبات العام لمحاور الدراسة مرتفع حيث بلغ (0.921) لإجمالي عبارات الاستبيان (30) عبارة فيما تراوح ثبات المحور ما بين (0.750) كحد أدنى وبين (0.886) كحد أعلى، وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة. وبذلك قد تم التأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

الأدوات الإحصائية المستخدمة في البحث:

1. النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي الحسابي: يستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لغرض معرفة تكرار فئات متغير ما ويفيد الباحثين في وصف عينة الدراسة المبحوثة.
2. اختبار ألفا كرو نباخ لمعرفة ثبات عبارات الاستبانة.
3. معامل ارتباط بيرسون لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد استخدمها الباحثان لحساب الاتساق الداخلي.

4. تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضيات
5. الإحصاءات الاستدلالية لاختبار الفروض

4. عرض النتائج والفرضيات ومناقشتها

أولاً: عرض النتائج:

الإحصاءات الوصفية للمتغيرات المستقلة

جدول (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنتيجة للمحور الأول: إدارة الوقت

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
1	أقضي وقتاً مع زملائي بالتحدث عن أشياء خارج العمل	3.68	1.12	موافق
2	في بعض الأحيان يتم إكمال المهام الخاصة خلال ساعات العمل	3.62	1.21	موافق
3	أقاوم الرغبة في تأجيل الأعمال الصعبة والمملة في عملي	3.54	1.15	موافق
4	أشعر أن كل شيء يسير وفق لما خطط له	3.63	1.09	موافق
5	حجم العمل يتناسب مع ساعات العمل الرسمي	3.30	1.37	محايد
6	يتم التخطيط لأداء الأعمال قبل البدء بها	3.71	0.99	موافق
7	أقوم بتأدية العمل بناء على نظام الأولويات	4.26	0.72	موافق بشدة
8	الافتقار الى التخطيط يؤدي لضيق الوقت	4.19	0.98	موافق بشدة
9	أجد وقتاً كافياً للتفكير والإبداع أثناء العمل	3.36	1.21	محايد
10	أعتبر وقتي فعالاً في متابعة التنفيذ وقياس الأداء وتقويمه	3.91	0.95	موافق
	الدرجة الكلية للمحور الأول	3.72	0.60	موافق

أشارت النتائج في الجدول رقم (10) إلى أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الأول جاءت مرتفعة حيث حصل الدرجة الكلية للمحور على انحراف معياري 0.60 ومتوسط حسابي 3.72 وبذلك تعطي الدرجة الكلية للمحور الأول موافق ونستنتج أن الإجابة على السؤال الأول في الدراسة هو وجود تأثير لإدارة الوقت على أداء العاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء بينما حصلت العبارة (7) والتي نصها " أقوم بتأدية العمل بناء على نظام الأولويات " على الترتيب الأول بمتوسط (4.26)، وكان انحرافها المعياري (0.72) فيما حصلت العبارة رقم (5) والتي نصها " حجم العمل يتناسب مع ساعات العمل الرسمي "، على الترتيب الأخير حسب المتوسط الحسابي (3.30)، وكان انحرافها المعياري (1.37).

و تشير النتيجة السابقة إلى اتفاق بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة نحو تأدية العمل بناء على نظام الأولويات وتتفق تلك النتيجة مع ما أشار إليه (بوري، 2021م) أن العاملين لديهم الأولوية لإنجاز مهام العمل، ودراسة (جودي، 2020م) بأن العاملين يقومون بإنجاز أعمالهم حسب أهميتها. في حين اتفقت وجهات نظر أفراد عينة الدراسة نحو حجم العمل، وتتفق تلك النتيجة مع ما أشار إليه دراسة (جودي 2020م) أن حجم العمل المطلوب من العمال لا يتناسب مع ساعات عملهم الرسمي، وان العمال يضطرون أحيانا إلى تأجيل بعض أعمالهم بسبب ضيق الوقت.

إجابة السؤال الثاني: الى أي مدى يتم استغلال الوقت لدى العاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء؟
جدول (11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنتيجة للمتغير أثر استغلال الوقت على الأداء الوظيفي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
1	إدارتي لوقتي تتيح لي التفكير والإبداع في تأدية عملي	4.26	0.96	موافق بشدة
2	إدارتي لوقتي لها تأثير إيجابي على تأدية عملي	4.35	0.88	موافق بشدة
3	إدارتي لوقتي تجعلني أستخدم تطبيقات التواصل الاجتماعي أثناء العمل	3.71	1.13	موافق
4	عندما أدير وقتي بشكل جيد يساعدني ذلك على أخذ وقت للاسترخاء أثناء العمل	3.92	1.19	موافق
5	أستغل وقت فراغي في ترتيب الأوراق على مكثبي	4.07	0.97	موافق
6	أستغل وقت الفراغ في عمل جدول للأعمال في اليوم القادم	3.98	0.92	موافق
7	أستغل وقت الفراغ بتحسين علاقتي الاجتماعية مع زملائي	4.10	0.87	موافق
8	أستغل وقت الفراغ بالدخول على الإيميل الرسمي ومتابعة التعاميم والتعليمات الجديدة للشركة	4.14	0.93	موافق
9	أستغل وقت الفراغ بمساعدة زملائي على إنجاز أعمالهم	4.12	1.01	موافق
10	أستغل وقت الفراغ بمراجعة ما أنجزته من أعمال في ضوء الخطة الموضوعية	4.10	0.90	موافق
	الدرجة الكلية للمحور الثالث	4.08	0.66	موافق

أشارت النتائج في الجدول رقم (11) إلى أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثالث جاءت مرتفعة حيث حصلت الدرجة الكلية للمحور على انحراف معياري (0.66) ومتوسط حسابي (4.08) وبذلك تعطي الدرجة الكلية للمحور الثالث موافق ونستنتج أن الإجابة على السؤال الثاني في الدراسة هو وجود أثر إيجابي لاستغلال الوقت لدى العاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء.

بينما حصلت العبارة (2) والتي نصها " إدارتي لوقتي لها تأثير إيجابي على تأدية عملي

- " على الترتيب الأول حسب المتوسط الحسابي (4.35)، وكان انحرافها المعياري (0.88)

- فيما حصلت العبارة رقم (3) والتي نصها " إدارتي لوقتي تجعلني أستخدم تطبيقات التواصل الاجتماعي أثناء العمل "، على الترتيب الأخير حسب المتوسط الحسابي (3.71)، وكان انحرافها المعياري (1.13).

وتشير النتيجة السابقة إلى اتفاق بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة نحو إدارة الموظف لوقته له تأثير إيجابي على تأدية العمل وتتفق تلك النتيجة مع ما أشار إليه (بوري، 2021م) أن التنظيم الجيد للوقت يساعد على زيادة معدل الاداء، ودراسة (أبو زيادة، 2012م) بأن فاعلية إدارة الوقت تتصف بدرجة عالية، في حين اتفقت وجهات نظر أفراد عينة الدراسة نحو استخدام تطبيقات التواصل الاجتماعي أثناء العمل، وتتفق تلك النتيجة مع ما أشار إليه (بوري، 2021م) أن العاملين لديهم ضبط للمقاطعات أثناء أوقات العمل.

الإحصاءات الوصفية للمتغير التابع

جدول (12) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنتيجة للمحور التابع الاداء الوظيفي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
1	لدي فهم جيد لأهداف الشركة	4.51	0.74	موافق بشدة
2	أسعى لتحقيق أهداف الشركة	4.54	0.59	موافق بشدة
3	لدي القدرة على إنجاز عملي بإتقان	4.57	0.58	موافق بشدة
4	تتوفر لدي المعرفة الكاملة لمتطلبات الوظيفة التي أقوم بها	4.37	0.81	موافق بشدة
5	أتمتع بالحماس والرغبة لإنجاز عملي	4.50	0.74	موافق بشدة
6	أسعى جاهداً لإنجاز العمل في الوقت المحدد	4.58	0.56	موافق بشدة
7	أحرص على الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة للشركة	4.46	0.68	موافق بشدة
8	أسعى دائماً لإيجاد أفضل الطرق لأداء العمل	4.53	0.57	موافق بشدة
9	التنظيم الحالي يساعد على أداء العمل بفاعلية	3.95	1.09	موافق
10	الوسائل المتوفرة في العمل تسمح بإنجاز العمل بكفاءة	3.76	1.17	موافق
	الدرجة الكلية للمحور الثاني	4.38	0.53	موافق بشدة

أشارت النتائج في الجدول رقم (12) إلى أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور الأداء الوظيفي جاءت مرتفعة جداً حيث حصلت الدرجة الكلية للمحور على انحراف معياري (0.53) ومتوسط حسابي (4.38) وبذلك تعطي الدرجة الكلية للمحور الثاني موافق بشدة.

بينما حصلت العبارة (6) والتي نصها " أسعى جاهداً لإنجاز العمل في الوقت المحدد

- على الترتيب الأول حسب المتوسط الحسابي (4.58)، وانحراف معياري (0.56)
- فيما حصلت العبارة رقم (10) والتي نصها " الوسائل المتوفرة في العمل تسمح بإنجاز العمل بكفاءة"، على الترتيب الأخير حسب المتوسط الحسابي (3.76)، وانحراف معياري (1.17).

وتشير النتيجة السابقة إلى اتفاق بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة نحو السعي لإنجاز العمل في الوقت المحدد وتتفق تلك النتيجة مع ما أشار إليه (بوري، 2021م) حول تعمل الرقابة الجيدة للوقت على تحديد الانحرافات، وتصحيحها وتسليم أعمالك في الوقت المحدد، ودراسة (جودي، 2020م) بأن العمال يتقيدون بالمواعيد النهائية في إنجاز مهامهم، في حين اتفقت وجهات نظر أفراد عينة الدراسة نحو الوسائل المتوفرة في العمل تسمح بإنجاز العمل بكفاءة، واتفقت تلك النتيجة مع ما أشار إليه (بوري، 2021م) تتوفر الوسائل المناسبة لتسهيل العمل واداءه بالوقت المناسب.

اختبار الفرضيات:

- اختبار الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى يقل عن 0.05 بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي

جدول (13) تحليل الانحدار والارتباط للفرضية الأولى

المتغير المستقل	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري	F	مستوى الدلالة
إدارة الوقت	0.611	0.373	0.366	0.42758	47.679	0.000

يوضح الجدول (13) نتائج الانحدار الخطي البسيط للمتغير المستقل إدارة الوقت مع الأداء الوظيفي حيث أن قيمة معامل الارتباط (0.611) وهي متوسطة مما يعني أن العلاقة إيجابية ومعامل التحديد بلغ (0.373) وبلغ معامل التحديد المعدل (0.366) أي أن المتغير المستقل إدارة الوقت يفسر ما قيمته (0.373%) من التغير الحاصل في الأداء الوظيفي، والنسبة المتبقية فتعود لمتغيرات لم تدخل في الدراسة، وكانت قيمة الخطأ المعياري للتقدير (0.427)، واختبار فيشر (47.679) وبما أن قيمة Sig (0.00) أقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة وبالتالي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى يقل عن 0.05 بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي في شركة الشقيق للمياه والكهرباء وهذا النتيجة تنطبق مع الدراسة التي أجراها (بوري 2021م) ودراسة (العسيري 2018م) ودراسة (ابوزيادة 2012م).

- اختبار الفرضية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى يقل عن 0.05 بين استغلال الوقت والأداء الوظيفي

جدول (14) تحليل الانحدار والارتباط للفرضية الثانية

المتغير المستقل	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R)	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري	F	مستوى الدلالة
أثر استغلال الوقت	0.768	0.590	0.585	0.34601	114.967	0.000

يوضح الجدول (14) نتائج الانحدار الخطي البسيط للمتغير المستقل استغلال الوقت مع الأداء الوظيفي حيث أن قيمة معامل الارتباط (0.768) وهو مرتفع مما يعني أن العلاقة إيجابية ومعامل التحديد بلغ (0.590) وبلغ معامل التحديد المعدل (0.585) أي أن المتغير المستقل أثر استغلال الوقت يفسر ما قيمته (0.59%) من التغير الحاصل في الأداء الوظيفي، والنسبة المتبقية فتعود لمتغيرات لم تدخل في الدراسة، وكانت قيمة الخطأ المعياري للتقدير (0.346)، وحسب اختبار فيشر (114.967) وبما أن قيمة Sig (0.00) أقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة وبالتالي توجد دلالة إحصائية لأثر استغلال الوقت على الأداء الوظيفي في شركة الشقيق للمياه والكهرباء.

الإحصاءات الاستدلالية ونتائج اختبار الفروض:

- اختبار الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء تعزى للمتغيرات الشخصية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

الفرضية الفرعية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء حول أثر إدارة الوقت على الاداء الوظيفي تعزى لمتغير العمر.

استخدم الباحثان اختبار OneWayANOVA لتحليل العينات المستقلة وكانت النتائج كما يأتي:

جدول رقم (15) اختبار الفرضية المتعلقة بمتغير العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3.271	3	1.090	4.337	0.007
خارج المجموعات	19.609	78	0.251		
الكلي	22.880	81			

من الجدول رقم (15) يتضح من قيمة مستوى الدلالة 0.007 بأنها أصغر من 0.05 وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي تعزى لمتغير العمر.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء حول أثر إدارة الوقت على الاداء الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

استخدم الباحثان اختبار OneWayANOVA لتحليل العينات المستقلة وكانت النتائج كما يأتي:

جدول رقم (16) اختبار الفرضية المتعلقة بمتغير سنوات المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.540	2	0.770	2.851	0.064
خارج المجموعات	21.340	79	0.270		
الكلية	22.880	81			

يتضح من الجدول رقم (16) أن مستوى الدلالة 0.064 أكبر من 0.05 وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة وبذلك يتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء حول أثر إدارة الوقت على الاداء الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

استخدم الباحثان اختبار OneWayANOVA لتحليل العينات المستقلة وكانت النتائج كما يأتي:

جدول رقم (17) اختبار الفروق بين سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.373	3	0.458	1.660	0.182
خارج المجموعات	21.507	78	0.276		
الكلية	22.880	81			

يتضح من الجدول رقم (17) أن مستوى الدلالة 0.182 أكبر من 0.05 وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة وبذلك يتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

ثانياً: خلاصة النتائج:

1. وجود تأثير لإدارة الوقت على أداء العاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء.
2. أن منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء يدركون أهمية انجاز العمل في الوقت المحدد.
3. وجود أثر إيجابي لاستغلال الوقت لدى العاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء.
4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى يقل عن 0.05 بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي في شركة الشقيق للمياه والكهرباء.
5. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى يقل عن 0.05 لأثر استغلال الوقت على الأداء الوظيفي في شركة الشقيق للمياه والكهرباء.
6. توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي تعزى لمتغير العمر.

7. لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي
8. لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

التوصيات والمقترحات.

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحثان ويقترح ما يلي:

- 1- ضرورة أن يتناسب حجم العمل مع ساعات العمل الرسمي
- 2- ضرورة توفير الوسائل والتقنيات التي تساعد العاملين على انجاز الاعمال الموكلة لهم بكفاءة
- 3- ضرورة مشاركة العاملين واثاحة الوقت لهم بالتفكير والابداع اثناء الدوام الرسمي
- 4- ضرورة تثقيف العاملين وحثهم على وضع خطط مسبقة للأعمال التي سيقومون بها
- 5- كما يقترح الباحثان إجراء بحوث مستقبلية مكملية في الموضوعات الآتية:
 1. أثر إدارة الوقت وعلاقتها بالانفصال الانفعالي لدى عينة من طلبة الدراسات العليا
 2. أثر إدارة الوقت في التعامل مع الازمات الطارئة في القطاع الخاص
 3. دور إدارة الوقت في تحقيق الجودة الشاملة في القطاع الحكومي

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

- إبراهيم محمد المحاسنة، (2013)، إدارة وتقييم الأداء الوظيفي، دار جرير، الأردن، 109 - 110.
- باجاير، عادل. "الاتجاهات نحو المهنة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات العاملين بالمستشفيات الحكومية المركزية بالمنطقة الغربية" رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 1416هـ.
- براف يزيد، عامر بشير، (2019)، دور تسيير المسار المهني في تنمية الكفاءات البشرية في الإدارات العمومية، المجلة المالية والأسواق، المجلد 06، (العدد 01)، 371.
- الحوامدة، نضال؛ والفهداوي، فهي (2002). أثر فضيلة التقوى في الأداء الوظيفي، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات: سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 7 (2): 32- 55.
- درة، عبد الباري. تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة، عمان، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2003م.
- راوية حسن (2004) إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، القاهرة.
- رونالدي. ريجيو، (1999) المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، ترجمة فارس حلبي، الجامعة الأردنية، عمان.
- الرويتع، سعد بن صالح (2002) قياس الأداء في الوحدات الحكومية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة، ص ص 65-102، الرياض.
- زكي محمد عباس عبد الله كاظم حسين (2010) تأثير إدارة الوقت على أداء المصارف التجارية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 12 (العدد3)، 12.
- ستيفن، كوفي، (1998) إدارة الأولويات، ترجمة السعيد متولي حسن، مكتبة جرير الرياض

- شامي صليحة. (2010). المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي لدى العاملين، مذكرة ماجستير، 72-73، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم تسيير منظمات، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس.
- الشنواني، صلاح (1994) إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية مدخل الأهداف، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر، الإسكندرية.
- الشيخ الداوي، (2009)، تحليل الأسس النظرية للأداء، مجلة الباحث، العدد 219، 07.
- عبد الناصر محمد حمودة (2003) دليل المدير العربي لإدارة الوقت، جامعة الدول العربية المنظمة العربية للتنمية الإدارية القاهرة
- عبدالباري درة (2005) مدخل جديد لزيادة فعالية المدير العربي، دورة تدريبية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- عيبر فوزي الخطيب، (2009)، إدارة الوقت وأثرها في مستوى الأداء الوظيفي، مذكرة ماجستير، 33، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، كلية الأعمال، قسم إدارة أعمال، الأردن.
- العجمي، محمد حسنين، 2000، الإدارة المدرسية، القاهرة، دار الفكر العربي.
- العقيلي، اسعد صالح بوبكر (2009) 'المعوقات المؤثرة في استخدام التجهيز العلمي في إدارة الوقت/ المعوقات المؤثرة في استخدام الأساليب العلمية في إدارة الوقت
- علي ناصر محمد القبيس (2006) إدارة الوقت وضغوط العمل، الطبعة الأولى، دار الزهراء، الرياض.
- عيسان، صالحه عبد اللطيف يوسف (1992) إدارة الموجه التربوي لوقته ومساعدة العاملين التربويين في إدارة أوقاتهم، وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان
- الفهيد، محمد عادل احمد (2000) مفهوم إدارة الوقت السعودية جريد للطباعة والنشر
- القعيد، إبراهيم حمد (1422هـ)، العادات العشر للشخصية الناجحة، دار المعرفة للتنمية البشرية، الرياض
- الماضي، مساعد. "معوقات الاتصال الإداري انعكاساتها على الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية مطبقة على المستويات الإدارية المتوسطة الحسابي والتنفيذية بإمارة منطقة الرياض" رسالة ماجستير، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض: 1417هـ.
- محمد الصيرفي (2009) إدارة الوقت، سلسلة إصدارات التدريب الإداري، مؤسسة جورس الدولية، الإسكندرية
- محمد عبد الغني حسن هيكل (2003) مهارات إدارة الأداء، دار الكتب، القاهرة.
- المغربي، عبد الحميد (2007). دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع.
- همام زيدان (1992) إدارة الوقت مدخل مستقبلي لزيادة فعالية التعليم، المجلد الثاني، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، القاهرة.
- الهور، &رافت حسين شاكر. (2006). تقييم ادارة الوقت لدى العاملين في الادارة العليا في الجامعات الفلسطينية.
- يورك برس (2007) تقييم الأداء، ترجمة الشركة العالمية للنشر. لونغمان، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- John Adair and Melanie Allen, 2004, Time management and personal development, Thorogood Publishing Ltd, London

- Patrick Forsyth, 2007, Successful Time Management, Replika Press Pvt Ltd, India.

المواقع الالكترونية:

- شركة الشقيق للمياه والكهرباء (بدون تاريخ) متاح على <http://sqwec.com/?q=content/about-sqwec>