

Journal of Agricultural Sciences and Sustainable Development



Open Access Journal

<https://jassd.journals.ekb.eg/>

ISSN (Print): 3009-6375; ISSN (Online): 3009-6219



Time Management as an Input to Organizational Development in Human Resources: A Case study Directorate of Education in North Sinai

Muhammad, A. F. H.^{1*}, Mustafa, S. A. L.², Abu Farha, E. A.³, Muhammad, M. T.⁴

1- Master's student in the Department of Administrative, Legal and Environmental Economic Sciences, Al-Arish University, Egypt.

2- Department of Sports Management, Faculty of Physical Education, Port Said University, Egypt.

3- Department of Political and Economic Sciences, Faculty of Economics and Political Sciences, Beni Suef University, Egypt.

4- Department of Sports Training and Movement Sciences, Faculty of Physical Education, Al-Arish University, Egypt.

Abstract

The success of organizations in achieving their goals and specified deadlines requires the availability of a number of variables, the most important of which is time management, the concept of which varies among individuals depending on their motivations, needs, and the nature of their jobs, as completing work, carrying out the required tasks, and increasing productivity helps to manage human resources in a more effective way, and the research relied on the questionnaire as a main tool. To collect data through a personal interview, the questionnaire's axes in its final form consisted of 20 statements (paragraphs) divided into the four axes of time management as follows: The first dimension, which is time planning, includes 5 phrases (paragraphs), the second, which is organizing time, consists of 5 paragraphs, and the third, which is Directing time has 5 paragraphs, and the fourth, which is time control, has 5 paragraphs. The results of the study showed the high impact of time management and its four dimensions studied, which are (time planning - time organization - time direction - time control) on human resources management in the Directorate of Education in North Sinai Governorate due to the high values of their arithmetic averages and the high general average of time management.

Manuscript Information:

*Corresponding authors: Muhammad, A. F.

E-mail: amira.farok83@gmail.com

Received: 07/06/2024

Revised: 29/08/2024

Accepted: 11/09/2024

Published: 02/10/2024

DOI: [10.21608/JASSD.2024.296009.1027](https://doi.org/10.21608/JASSD.2024.296009.1027)



©2024, by the authors. Licensee Agricultural Sciences and Sustainable Development Association, Egypt. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



Keywords: Time Management, Organizational Development, Strategic Planning, Time Management, Human Resources Management.

مجلة العلوم الزراعية والتنمية المستدامة

Open Access Journal

<https://jassd.journals.ekb.eg/>

التقديم الدولي (مطبوع): 3009-6375 التقديم الدولي (أونلاين): 3009-6219



إدارة الوقت كمدخل للتطوير التنظيمي في الموارد البشرية دراسة حالة : مديرية التربية والتعليم بشمال سيناء

أميرة فاروق حافظ محمد^{1*}، سمير عبداللطيف مصطفى²، السيد على أبوفرحة³، محمد تحسين محمد

1- طالبة ماجستير بقسم العلوم الادارية والقانونية والاقتصادية البيئية- جامعة العريش- مصر.

1- قسم الادارة الرياضية- كلية التربية الرياضية- جامعة بورسعيد- مصر.

2- قسم العلوم السياسية والاقتصادية- كلية الاقتصاد والعلوم السياسية- جامعة بنى سويف- مصر.

3- قسم التدريب الرياضى وعلوم الحركة- كلية التربية الرياضية- جامعة العريش- مصر.

بيانات البحث:

*الباحث المسئول: أميرة فاروق حافظ محمد

amira.farok83@gmail.com

تاريخ استلام البحث: 2024/06/07م

تاريخ إجراء التعديلات: 2024/08/29م

تاريخ القبول: 2024/09/11م

تاريخ النشر: 2024/10/02م

معرف الوثيقة:

DOI: 10.21608/JASSD.2024.296009.1027



©2024، من قبل المؤلفين. مرخص من جمعية العلوم الزراعية والتنمية المستدامة، مصر. هذه المقالة عبارة عن مقالة ذات وصول مفتوح يتم توزيعها بموجب شروط وأحكام ترخيص Creative Commons Attribution (CC BY).

[\(http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/\)](http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

الملخص العربي:

يتطلب نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها الآجال المحددة توافر عددًا من المتغيرات أهمها إدارة الوقت التي يختلف مفهومها لدى الأفراد باختلاف دوافعهم واحتياجاتهم وطبيعة وظائفهم، حيث أن إنجاز الأعمال والقيام بالمهام المطلوبة وزيادة الإنتاجية يساعد على إدارة الموارد البشرية بطريقة أكثر فعالية، واعتمدت البحث على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات بواسطة المقابلة الشخصية، وكانت محاور الاستبانة في شكلها النهائي تتكون من 20 عبارة (فقرة) مقسمة على المحاور الأربع لإدارة الوقت كالتالي : حيث تتضمن البعد الأول وهو تخطيط الوقت 5 عبارات (فقرات) ويتكون الثاني وهو تنظيم الوقت من 5 فقرات، والثالث وهو توجيه الوقت 5 فقرات، والرابع وهو رقابة الوقت 5 فقرات. أما بالنسبة لإدارة الموارد البشرية وهي تتكون من خمسة أبعاد رئيسية تتضمن 25 فقرة كالتالي : البعد الأول التخطيط ويتكون من 3 فقرات، والبعد الثاني وهو التعيين والاستقطاب ويتكون من 7 فقرات، والبعد الثالث وهو التدريب ويتكون من 5 فقرات، والبعد الرابع تقييم الأداء ويتكون من 5 فقرات، والبعد الخامس التحفيز ويتكون من 5 فقرات. وقد أوضحت نتائج الدراسة الأثر المرتفع لإدارة الوقت وأبعادها الأربع المدروسة وهي (تخطيط الوقت - تنظيم الوقت - توجيه الوقت - الرقابة على الوقت) على إدارة الموارد البشرية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة شمال سيناء نظرًا لارتفاع قيم المتوسطات الحسابية لهم وارتفاع المتوسط العام لإدارة الوقت. وأوضحت النتائج أن أهم أبعاد إدارة الوقت ويحتل الترتيب الأول هو بعد الرقابة على الوقت ثم بعد التوجيه على الوقت ثم بعد تنظيم الوقت ثم بعد تخطيط الوقت، رغم أن كل الأبعاد مهمة في توجيه العاملين في استغلال عامل الوقت كمدخل تنظيمي لإدارة الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: إدارة الوقت - التطوير التنظيمي - التخطيط الاستراتيجي - إدارة الوقت - إدارة الموارد البشرية.

المقدمة:

يعد تكوين قيم الإنسان تجاه الوقت عملية معقدة، وهي أكثر الصفات تأثراً بالظروف المحيطة، وتتأثر هذه القيم بتغير هذه الظروف وظهور دوافع جديدة؛ لذا تعمل المؤسسات على أن تقوم مواردها البشرية بإدارة وقت فعالة تساعدها في الوصول إلى أهدافها وتحقيقها، والقيام بواجبها على أكمل وجه.

وأكدت المصادر التربوية المختلفة في ميدان الإدارة التربوية على أهمية الوقت بالنسبة للإنسان لأن الوقت أكثر الموارد التي نمتلكها قيمة، وقيمتها فاقت قيمة المال؛ ولهذا يجب أن يستثمر بعناية فائقة. وقد اكتسب الوقت أهمية بالنسبة للإنسان لكونه يمثل بعداً ديناميكياً متحركاً هاماً في حياته لا يمكنه السيطرة عليه؛ ولذلك فإن العديد من المختصين يعتبرون الوقت أهم عنصر من عناصر الحياة، وأهم الموارد المتاحة للإنسان في الحياة نظراً لتمتعه بسمات فريدة ومتميزة ولما للوقت من أهمية بالنسبة للإنسان فقد تفاوتت الحضارات القديمة والديانات المختلفة في اهتمامها به، ولكن الإسلام سجل سبقاً على غيره من الديانات في اهتمامه به" (سبورات: 2002: ص8).

مشكلة البحث:

الوقت في حياتنا هو العنصر المهم والرحج، وخاصة في قياس الإنتاجية والأرباح والأجور وبالتالي إنجاز الأعمال والقيام بالمهام المطلوبة وزيادة الإنتاجية، وعليه يلاحظ أن المؤسسات التي يكون لديها خطة لإدارة الوقت يكون لديها القدرة على حسن استغلال الموارد البشرية بشكل جيد والعكس صحيح.

وتكتسب هذا الدراسة أهميته حيث تعتبر من الدراسات القلائل في المجال الإداري والتي تقوم بدراسة العلاقة بين إدارة الوقت والموارد البشرية، كما تتبع أهمية هذا الدراسة للتعرف على الدور المهم لكل من إدارة الوقت وإدارة الموارد البشرية على اعتبار أن هذين المتغيرين من أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية وغيرها.

أهداف البحث:

- (1) التعرف على مستوى إدارة الوقت لدى العاملين بمديرية التربية والتعليم بشمال سيناء.
- (2) التعرف على أثر إدارة الوقت على إدارة الموارد البشرية لدى العاملين بمديرية التربية والتعليم بشمال سيناء.
- (3) الكشف عن واقع إدارة الوقت لدى العاملين بمديرية التربية والتعليم بشمال سيناء في ضوء بعض المتغيرات.

(4) محاولة تقديم توصيات تعمل على تحسين إدارة الوقت والتي يكون لها تأثيراً مباشراً على إدارة الموارد البشرية.

فروض البحث:

الفرض الأول: يوجد ارتباط إيجابي ذو دلالة إحصائية بين كل من إدارة الوقت وإدارة الموارد البشرية علي العاملين بمديرية التربية والتعليم بشمال سيناء.

الفرض الثاني: تؤثر إدارة الوقت بأبعادها الأربعة المدروسة إيجابياً ومعنوياً علي إدارة الموارد البشرية إجمالاً علي كل بعد علي حده.

الفرض الثالث: توجد اختلافات معنوية بين آراء المبحوثين حول أهمية إدارة الموارد البشرية باختلاف خصائصهم الديموغرافية (النوع، السن، المستوي الوظيفي، عدد سنوات الخبرة).

مصطلحات البحث:

(1) إدارة الوقت Time Management: عرف "العقيد" إدارة الوقت بأنها عملية الاستفادة من الوقت المتاح والموهب الشخصية المتوفرة لدنيا، لتحقيق الأهداف المهمة التي نسعى إليها في حياتنا، مع المحافظة على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الخاصة، وبين حاجات الجسد والروح والعقل (العقيد، 1422: ص295).

(2) تخطيط الوقت Time Planning: عرفه "الصيرفي" تحديد الوقت المتاح لإنجاز الأعمال المطلوبة، أي أنه عملية استشراف للمستقبل والتنبؤ بما سيكون علينا القيام به من أنشطة والأعمال المطلوب إنجازها في وقت معين (الصيرفي، 2005: ص36).

(3) تنظيم الوقت Time Organizing: عرفه "الخضيري" على أنه توزيع ساعات اليوم على الفعاليات المراد إنجازها يومياً بحيث لا يطغى زمن فعالية على زمن فعالية أخرى للتمكن من تنفيذ كل ما هو مخطط له (الخضيري، 2000: ص98).

(4) توجيه الوقت Time Direction: عرفه (Drucker) بأنه إرشاد العاملين إلى الاستخدام الأمثل للوقت في دورة نشاطهم في الصباح الباكر وتعيين الأعمال الروتينية لوقت الظهيرة، على أن يتوفر قاعدة سليمة ومناخ اجتماعي في المنظمة لكي تتحقق أقصى فائدة من الوقت أثناء التوجيه (Drucker, 1985: P.33).

(5) الرقابة على الوقت Time Control: عرفه الحاج قاسم على أنه مقارنة الوقت الفعلي بالوقت المخطط له، وتحديد الانحرافات وتحليلها لمعرفة أسبابها واتخاذ القرارات التصحيحية (الحاج قاسم، 1999: ص13).

أساليب التغلب على مضيعات الوقت: هناك خمس خطوات أساسية للسيطرة على مضيعات الوقت: (أبوشيخة، 2009، ص-ص 163-164)

(1) جمع البيانات: إن فهم طبيعة مضيعات الوقت يتطلب جمع المعلومات اللازمة، فليس كافي الاعتراف بأن الزائرين مثلا يمثلون مشكلة، بل لابد من التعرف على عددهم، وعلى أسباب الزيارة وظروفها.

(2) التعرف على الأسباب المحتملة: بعد أن يتم التعرف على مضيعات الوقت، لابد من تحديد الأسباب المحتملة لكل مضيع، فهل هو المدير نفسه، أم الآخرون، أم البيئة، أم ماذا؟ وإذا ما كان المدير مسؤولاً عن ضياع وقت ووقت المرؤوسين، فما سبب ذلك، أم عادات المدير، أم تصرفاته وأسلوبه في الإدارة أم غير ذلك؟ (3) وضع الحلول الممكنة: وهذا يتطلب مناقشة كل مضيع من مضيعات الوقت على حده، ووضع الحلول الممكنة للتغلب عليها، ويمكن للمدير أن يستعين بالمرؤوسين وزملائه في العمل لا ابتكار بعض الحلول كما يمكنه أن يشجع جلسات العصف الذهني، بهدف التعرف على مقترحات الحل، ليتولى بعد ذلك تطويرها.

(4) اختيار أكثر الحلول جدوى: ويتم ذلك بتقدير كل حل من الحلول الممكنة لكل مضيع من مضيعات الوقت، لاختيار أفضل هذه الحلول وأكثرها فعالية.

(5) تنفيذ الحل المختار: عند اختيار الحل الأفضل لابد من وضعه موضع التنفيذ، ومن ثم تقييم هذا الحل، بهدف التعرف على مدى مناسبته ومدى فعاليته في حل المشكلة، وإلا فلا بد من إعادة العملية بأكملها.

أدوات استثمار الوقت: استثمار الوقت له أدوات مهمة حسب ما ذكرها (ملكوي، 2003، ص60)

(1) الفاعلية: الفاعلية لا مجرد الكفاءة، ذلك أن هناك فرقاً بين الفاعلية والكفاءة. الكفاءة هي أداء الأعمال والوصول إلى النتائج بأقل تكلفة ووقت، في حين أن الفاعلية تشترط أن يكون العمل نفسه صحيحاً ومحققاً للهدف.

(2) السرعة: السرعة من أدوات استثمار المهمة التي يجب إتقانها، وهي مهارة يمكن اكتسابها عن طريق التدريب والتعلم والسرعة التي تؤدي إلى استثمار الوقت، هي السرعة التي تنتج عن الدراسة والتدريب.

(3) ترتيب الأولويات: الأولوية تعني أهمية المهمة وأسبقيتها على غيرها من المهام، من حيث الاهتمام بالوقت وتخصيص الموارد، وترتيبها يعني أن نضع الأهم أولاً ثم المهم ثم الأقل أهمية.

(6) التطوير التنظيمي: عرفه (أدجر شين) بأنه كافة الأنشطة الموجهة من قبل المديرين والعاملين والمستشارين نحو بناء والمحافظة على بناء سليم ومتكامل (Englewood Clif, 1973, p.15).

(7) إدارة الموارد البشرية: عرفها (Heneman) على أنها مجموعة النشاطات التي من شأنها أن تضع استراتيجيات الموارد البشرية موضع التنفيذ وتكون موجهة نحو تحسين الأداء، وتعزيز خبرات ومهارات ومعارف الموارد البشرية من أجل تحقيق الأهداف الاستراتيجية (Heneman, 2011, PP. 45-64).

الإطار النظري للبحث:

إدارة الوقت: يعد الوقت من أندر وأقيم الموارد الذي يمر وينتهي من نفسه، لا يمكن إيقافه ولا استرداده ولكن من خلال تحليل استخدام الوقت على أساس منتظم سواء أكان ذلك داخل العمل أو خارجه من الممكن فهم الطرق التي تزيد من كفاءة استغلال الوقت. (الخطيب، 2009).

تعريف الوقت: يمكن تعريف الوقت "بأنه شيء مطلق يتدفق دائماً بالتتابع والإنسان نفسه بصرف عن أية عوامل خارجية". (الخصيري، 2000: 15)

أهمية الوقت: دلت الدراسات والتجارب على أن التنظيم الجيد يعكس مجموعة من السمات التي تظهر كل واحدة منها أهمية الوقت في التنظيم مثل: (العجمي، 2010، ص305).

- التفاهم والمحبة والثقة بين القائد والمرؤوسين.

- الميل إلى التعاون والولاء للجماعة.

- توافق واتساق أهداف جماعة العمل مع أهداف التنظيم.

- توافق المشرفين أو القياديين الذين يستطيعون إيجاد ظروف مناسبة لتكوين الولاء بين الجماعة الواحدة.

- التعاون الكبير بين أفراد الجماعة والشعور بالمسؤولية الجماعية.

- تنظيم العمل بين أفراد الجماعة الواحدة بحيث يعرف الفرد الواحد مهمته.

خصائص الوقت: ويتمثل فيما يلي: (العجمي، 2010، ص300)

- لا شيء أطول من الوقت لأنه مقياس الخلود ولا أقصر منه لأنه ليس كافياً لتحقيق جميع ما يريده المرء.

- الوقت لا يحترم أحداً فلا يمكن لأحد تغييره أو تحويله.

- الوقت سريع الانقضاء.

- الوقت مورد نادر وما مضى منه لن يرجع ولن يعوض بشيء.

إدارة الموارد البشرية: تعتبر الموارد البشرية ممثلة في العاملين بالمنظمة من مختلف الفئات والمستويات والتخصصات هي الدعامة الحقيقية التي تستند إليها المنظمة الحديثة والعاملين هم الأداة الحقيقية لتحقيق أهداف المنشأة (عبدالله، 2009).

(أ) أهمية التخطيط للموارد البشرية:

(1) يؤدي إلى تخفيض التكاليف المرتبطة بالموارد البشرية عن طريق التنبؤ الدقيق بالحاجات المستقبلية لكل وظيفة من الوظائف في المنطقة.

(2) يوفر للمنظمة المدخلات المطلوبة (مهارات، قابليات، وخصائص) في الوقت المناسب، مما يؤدي إلى نجاح برامج التخطيط وتطوير المسار المهني للعاملين.

(3) يؤدي إلى الموازنة الكفؤة بين نشاطات ووظائف إدارة الموارد البشرية وأهداف المنظمة، بحيث تحقق هذه الموازنة كفاءة الأداء الفردي والتنظيمي.

(4) يؤدي توفير الكفاءات بشكل منسجم مع حاجات ومتطلبات المنظمة إلى رفع مستوى رضا العاملين عن أعمالهم ومنظمتهم.

(5) يعد التخطيط للموارد البشرية على مستوى المنظمة الأساس في وضع خطة الموارد البشرية على المستوى القومي. (عباس، 2006، ص57).

(ب) خطوات التخطيط للموارد البشرية :

(1) معرفة أهداف واختصاصات المنظمة وتحديد مواطن القوة والضعف مقارنة بالخطة.

(2) معرفة مشروعات وخدمات المستقبل موقيت وجداول التنفيذ والإيمان أن هناك حاجة لخطة القوى العاملة.

(3) مرحلة التنبؤ : وتتضمن دراسة الوضع الراهن مستخدمين في أسلوب تحليل مواطن القوة والضعف والفرص والتهديدات المتاحة لتلبية احتياجات المستقبل حالياً مقارنة بمهارات المستقبل.

(4) تلبية متطلبات الخطة من القوى العاملة : ويتطلب ذلك التعرف على إمكانيات المنظمة في التدريب، وكذلك التعرف على سوق العمل. (المعشوق، 2011، صص210، 211)

الدراسات السابقة:

دراسة الهوارى (2006) : هدفت الدراسة إلى تقييم واقع إدارة الوقت لدى العاملين في الإدارة العليا في الجامعات الفلسطينية، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في الإدارة العليا في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية بلغت (126) مفردة، أي حوالي (306) موظفاً وموظفة، حيث تم اختيار عينة طبقية عشوائية بلغت (126) مفردة أي

(4) الاستعداد : الاستعداد للعمل يستهلك بعض الوقت، إلا أنه وقت قليل بالمقارنة مع الوقت الكثير التي يمكن توفيره عند أداء العمل.

(5) التعاون : يؤدي التعاون إلى مضاعفة الوقت. فعندما يتم التعاون مع الآخرين والاستعانة بهم، فإنه يعني إضافة أوقات الآخرين إلى الوقت المحدد.

(6) الاكتفاء : فعندما تكون في اجتماع عمل وتجد أن الأمور طالت أكثر مما يجب أن تكون عليه وتشعر بالحرَج وعدم القدرة على إنهاء الاجتماع لمجرد أن غيرك يريد استمراره، هنا تخرج عن حد الاكتفاء وتضيع الوقت.

(7) الانسحاب : عندما يبدأ العمل ويستمر إلى النهاية ذلك شيء جيد. ولكن قد يكتشف أن العمل يسير في الاتجاه الخاطئ، أو قد تستجد بعض الظروف التي تعيق العمل، أو تكتشف أن الاستعداد لم يكن كافياً.

التطوير التنظيمي:

مفهوم التطوير التنظيمي: يعرف "وارن بينز Warren"

Bennis التطوير التنظيمي علي أنه الاستجابة للتغير و استراتيجية تعليمية ممتدة تهدف إلى تغيير المعتقدات والاتجاهات والقيم والهيكل التنظيمي حتى يستطيع التنظيم التأقلم لاستيعاب التحديات التقنية ومعدلات التغير المتسارعة.

أهداف التطوير التنظيمي:

(1) يحسن إنتاجية الموظف وكفاءته.

(2) يخلق ثقافة تتبنى وتدعم الابتكار.

(3) يعزز الولاء والالتزام.

(4) يضمن تواصل أفضل.

(5) يوفر التحسين المستمر.

(6) يحسن عملية التوظيف.

(7) يخلق بيئة ودية في المنظمة.

(8) يشجع الموظفين على المشاركة في عملية التخطيط.

خصائص التطوير التنظيمي:

(1) عملية مخططة مستمرة وطويلة الاجل .

(2) تعتمد علي اسلوب حل المشكلات في التعامل مع قضايا التغيير و التجديد.

(3) يعتمد علي مدخل مفهوم النظم كأساس في إحداث التغيير.

(4) التطوير التنظيمي ليس تشخيص انما عمل تنفيذي فوري .

(5) قد يتطلب تدخل اطراف داخلية او خارجية (خبراء) للمساعدة في حل المشاكل.(اميرة اسماعيل:2011).

أفاد التطوير التنظيمي في فتح قنوات بين المستويات العليا والإدارة التنفيذية بالإضافة إلى التفاعل مع العملاء بإيجابيه مما يعكس تحسين الأداء المهني ل أخصائيين الاجتماعيين وزيادة قدرتهم على الاستفادة من الإمكانيات المتاحة.

دراسة " سلوى رمضان عبد الحليم (2003): بعنوان " العالقة بين العوامل البيئية والتخطيط الاستراتيجي " وهدفها الرئيسي " تحديد العالقة بين العوامل البيئية الخارجيه والداخليه والتخطيط الاستراتيجي بالجمعيات الأهلية " وكان من نتائجها " أن عوامل البيئه الخارجيه تؤثر على المنظمه وعلى عملية التخطيط الاستراتيجي ومنها مصادر التمويل فالمنظمات العامله فى مجال الخدمات البشريه والتي تقتصر على بعض المصادر التمويلية.

دراسة (أبو العلا، 2014): سعت الدراسة إلى التعرف على أسلوب القياس المقارن كمدخل لتحسين الأداء الجامعي في ضوء معايير التقويم والاعتماد، المطبقة على بعض كليات التجارة بالجامعات المصرية، وتحديد مدى التزام كليات التجارة بالجامعات المصرية بمعايير الاعتماد الأكاديمي، وتوصلت الدراسة إلى أن : كلية التجارة- جامعة الزقازيق كانت الأكثر التزاما وتأثراً ببعده سياسات القبول وتوزيع الطلاب، يليها جامعة القاهرة، ثم جامعة المنصورة. ويترتب الأفضلية لمدى الالتزام ببعده المعايير الأكاديمية القياسية كانت كلية التجارة- جامعة القاهرة الأكثر التزاما وتأثراً، يليها جامعة المنصورة، ثم جامعة الزقازيق. دراسة البطوش (2014): سعت الدراسة إلى تطوير إستراتيجية إدارة الموارد البشرية للنهوض بالأداء العام من خلال العمل على الارتقاء بجودة الخدمات الحكومية والاستثمار الأمثل في الموارد البشرية، واقتراح آلية لتطوير الموارد البشرية في القطاع العام لمواجهة عوامل عدم التأكد في البيئة الاستراتيجية السائدة والتي تتصف بدرجة عالية من التعقيد وسرعة التغيير وندره الموارد، وتوصلت الدراسة إلى : أن تطوير الأداء في القطاع العام يتطلب حيوي لتحسين البيئة الاستثمارية من خلال إيجاد كوادر وسياسات وإجراءات عمل ملائمة. الحاجة إلى دراسات إستراتيجية من شأنها مراجعة السياسات الإدارية والتنظيمية في القطاع العام.

منهج وإجراءات البحث:

منهج البحث: اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي.

مجتمع وعينة البحث: يمثل مجتمع البحث في جميع العاملين بالتربية والتعليم من موظفين ومدرسين وإداريين وعمال أو الذين يبلغ عددهم 1100 عامل (فرد). كما تم تحديد عينة الدراسة باستخدام جداول العينات الإحصائية عند مستوى ثقة 95%

حوالي (41%) من مجتمع الدراسة الأصلي، وقد بينت نتائج الدراسة أن مستوى واقع إدارة الوقت كان ما بين متوسط وعالي بحسب سلم تقييم مستوى واقع إدارة الوقت وذلك لجميع مجالات الدراسة الخاصة بنظرة العاملين تجاه الوقت وكذلك المضيعات المختلفة.

دراسة جبريل (2006) : هدفت هذه الدراسة إلى معرفة المضيعات الكامنة وراء إهدار وقت المدير الليبي في الإدارات الوسطى بالمنظمات النفطية العاملة بمدينة بنغازي والتعرف على طبيعة العلاقة بين مضيعات وقت المدير الليبي في الإدارات الوسطى بالمنظمات النفطية الليبية العاملة بمدينة بنغازي وكل من المتغيرات الشخصية التالية (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، مدة الخدمة، التخصص، نطاق الإشراف).

وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري الإدارات الوسطى في المنظمات الليبية العاملة بقطاع النفط البالغ عددهم (189) مديرا في مستوى الإدارة الوسطى في خمس شركات نفطية. ولقد توصلت الدراسة أن هناك ستة وعشرين مضيعا للوقت لدى المدير الليبي لمستوى الإدارة الوسطى في المنظمات قيد الدراسة كانت أهمها مرتبة ترتيبا تنازليا حسب نسبة الموافقة : كثرة المقاطعات الهاتفية أثناء العمل، عدم القدرة على قول (لا)، الزوار المفاجئون، إضاعة الوقت في تناول الشاي والقهوة أثناء العمل، الاجتماعات غير الضرورية، المشكلات الطارئة، استخدام الحاسوب في غير متطلبات العمل، ازدحام الأوراق بالمكتب، بطء تقارير سير العمل، عدم التخطيط المسبق للعمل. تبين أيضاً وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مضيعات الوقت، وكل من متغيرات الدراسة التالية : (العمر، المؤهل العملي، مدة الخدمة، التخصص، نطاق الإشراف) إذا أدخلت هذه المتغيرات مجتمعة.

دراسة نيفين عبد المنعم محمد (2010): بعنوان "التطوير التنظيمي كمدخل لتحسين أداء الأخصائيين الاجتماعيين " وهدفها الرئيسي: التعرف على العالقة بين التطوير التنظيمي وبين الأداء المهني ل أخصائيين الاجتماعيين ، وكان من أهم نتائجها أن التطوير التنظيمي أدى إلى تنمية السلوك التنظيمي ل اخصائيين الاجتماعيين وأزداد التزامهم بأنظمة وتعليمات العمل واللوائح المنظمه له بمدونة السلوك من خلال حرصهم على إكتساب مهارات التخطيط الاستراتيجي وحرصهم على وضع الخطه الاستراتيجية ل داره مما أتاح وجود رؤيه ورساله إدارة الخدمه الاجتماعية ونشر تلك الرؤية والرساله و محاولة تنفيذ الخطه الاستراتيجية ل داره من خلال الأنشطة الخاصه بالإدارة كذلك

الوقت من 5 فقرات، والثالث وهو توجيه الوقت 5 فقرات، والرابع وهو رقابة الوقت 5 فقرات.

أما بالنسبة لإدارة الموارد البشرية وهي تتكون من خمسة أبعاد رئيسية تتضمن 25 فقرة كالتالي : البعد الأول التخطيط ويتكون من 3 فقرات، والبعد الثاني وهو التعيين والاستقطاب ويتكون من 7 فقرات، والبعد الثالث وهو التدريب ويتكون من 5 فقرات، والبعد الرابع تقييم الأداء ويتكون من 5 فقرات، والبعد الخامس التحفيز ويتكون من 5 فقرات.

ودرجة خطأ 5%، حيث بلغت العينة 161 مبحوثاً من العاملين بمديرية التربية والتعليم والمدارس التابعة لها بشمال سيناء.

أداة البحث : اعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات بواسطة المقابلة الشخصية، وكانت محاور الاستبانة في شكلها النهائي تتكون من 20 عبارة (فقرة) مقسمة على المحاور الأربع لإدارة الوقت كالتالي : حيث تتضمن البعد الأول وهو تخطيط الوقت 5 عبارات (فقرات) ويتكون الثاني وهو تنظيم

جدول رقم (1): نسب اتفاق المحكمين على فقرات الاستبيان

المحور الأول إدارة الوقت	رقم البند	نسبة الاتفاق	المحور الثاني إدارة الموارد البشرية	رقم البند	نسبة الاتفاق
البعد الأول تخطيط الوقت	1	80%	البعد الأول التخطيط	1	90%
	2	80%		2	90%
	3	85%		3	100%
	4	90%		1	85%
	5	90%		2	95%
البعد الثاني تنظيم الوقت	1	100%	البعد الثاني الاستقطاب والتعيين	3	80%
	2	80%		4	90%
	3	90%		5	100%
	4	95%		6	80%
	5	80%		7	90%
البعد الثالث توجيه الوقت	1	95%	البعد الثالث التدريب	1	90%
	2	90%		2	85%
	3	90%		3	85%
	4	85%		4	80%
	5	80%		5	95%
البعد الرابع رقابة الوقت	1	90%	البعد الرابع تقييم الأداء	1	90%
	2	80%		2	85%
	3	80%		3	90%
	4	80%		4	90%
	5	80%		5	85%
			البعد الخامس التحفيز	1	100%
				2	85%
				3	90%
				4	85%
				5	90%

صدق الاتساق الداخلي للمقياس : لحساب الاتساق الداخلي لاستمارة الاستبيان تم الاعتماد على حساب وتقدير معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الرئيسي لها.

وعليها فإن جميع بنود المقياس نالت نسبة اتفاق 80% فأكثر وعليه فإن جميع بنود المقياس صالحة للقياس.

جدول رقم (2) : معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد إدارة الوقت: المحور (إدارة الوقت)

رقابة الوقت			توجيه الوقت			تنظيم الوقت			تخطيط الوقت		
رقم الفقرة	الارتباط بالمحور	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	الارتباط بالمحور	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	الارتباط بالمحور	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	الارتباط بالمحور	مستوى الدلالة
16	0.8	دالة	11	0.46	دالة	6	0.49	دالة	1	0.63	دالة
17	0.44	دالة	12	0.52	دالة	7	0.81	دالة	2	0.72	دالة
18	0.47	دالة	13	0.55	دالة	8	0.62	دالة	3	0.55	دالة
19	0.55	دالة	14	0.77	دالة	9	0.73	دالة	4	0.71	دالة
20	0.72	دالة	15	0.70	دالة	10	0.65	دالة	5	0.80	دالة

ويلاحظ من الجدول أن جميع بنود المقياس ترتبط بمستوى دلالة 0.01 بالدرجة الكلية لإدارة الوقت، وهو ما يدل على الاتساق الداخلي للاستبيان الخاصة بإدارة الوقت.

جدول رقم (3) : معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور إدارة الموارد البشرية: المحور (إدارة الموارد البشرية)

البعد الخامس التحفيز			البعد الرابع تقييم الأداء			البعد الثالث التدريب			البعد الثاني الاستقطاب والتعيين			البعد الأول التخطيط		
مستوى الدلالة	الارتباط بالمحور	رقم الفقرة	مستوى الدلالة	الارتباط بالمحور	رقم الفقرة	مستوى الدلالة	الارتباط بالمحور	رقم الفقرة	مستوى الدلالة	الارتباط بالمحور	رقم الفقرة	مستوى الدلالة	الارتباط بالمحور	رقم الفقرة
دالة	0.59	21	دالة	0.55	16	دالة	0.55	11	دالة	0.72	4	دالة	0.45	1
دالة	0.39	22	دالة	0.44	17	دالة	0.63	12	دالة	0.81	5	دالة	0.51	2
دالة	0.42	23	دالة	0.48	18	دالة	0.73	13	دالة	0.42	6	دالة	0.63	3
دالة	0.44	24	دالة	0.77	19	دالة	0.49	14	دالة	0.47	7			
دالة	0.25	25	دالة	0.51	20	دالة	0.49	15	دالة	0.53	8			
										0.62	9			
										0.51	10			

ونستنتج من الجدول السابق أن جميع بنود المقياس ترتبط بمستوى دلالة 0.01 بالدرجة الكلية لكل بعد من إبعاد دارة الموارد البشرية وهو ما يدل على الاتساق الداخلي للاستبيان الخاصة بإدارة الموارد البشرية.

جدول رقم (4) : معاملات الارتباط بين محاور الاستبيان للدرجة الكلية لإدارة الوقت وبين أبعاد إدارة الوقت

المحاور أبعاد (إدارة الوقت)	التخطيط	التنظيم	التوجيه	الرقابة	الدرجة الكلية
التخطيط	-	-	-	-	-
التنظيم	0.52	-	-	-	-
التوجيه	0.45	0.68	0.58	0.58	-
الرقابة	0.48	0.49	0.65	0.65	-
الدرجة الكلية	0.77	0.68	0.75	0.75	0.66

يتضح من جدول رقم (4) ارتباط جميع معاملات الاستبيان لمحور إدارة الوقت بعضها ببعض وبين الدرجة الكلية لإدارة الوقت حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (0.45 إلى 0.77) وهو ما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستبيان.

جدول رقم (5) : معاملات الارتباط بين محاور الاستبيان والدرجة الكلية لإدارة الموارد البشرية.

المحاور أبعاد (إدارة الموارد البشرية)	التخطيط	الاستقطاب والتعيين	التدريب	تقييم الأداء	التحفيز	الدرجة الكلية
التخطيط	-	-	-	-	-	-
الاستقطاب والتعيين	0.44	-	-	-	-	-
التدريب	0.65	0.72	-	-	-	-
تقييم الأداء	0.62	0.51	0.44	0.56	-	-
التحفيز	0.74	0.62	0.52	0.65	0.55	-
الدرجة الكلية	0.72	0.55	0.71	0.81	0.69	0.66

يستنتج مما سبق أن جميع الأبعاد ترتبط معنوي بمستوى دلالة 0.01 مع الدرجة الكلية لمحور إدارة الموارد البشرية حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (0.44 إلى 0.81) وهو ما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستبيان.

ثبات الاستبانة: لقد استخدمت الباحثة طريقة التجزئة النصفية من أجل العمل على قياس ثباتا محاور الاستبانة وذلك كما يلي:

جدول رقم (6) : أسلوب التجزئة النصفية لثبات محاور الدراسة

المحاور	الأبعاد	معامل الثبات (أسلوب التجزئة النصفية)	
		عدد الفقرات	النسبة
المحور الأول إدارة الوقت	التخطيط	5	0.87
	التنظيم	5	0.92
	التوجيه	5	0.83
	الرقابة	5	0.77
	الدرجة الكلية	20	0.89
المحور الثاني إدارة الموارد البشرية	التخطيط	3	0.91
	الاستقطاب والتعيين	7	0.83
	التدريب	5	0.87
	تقييم الأداء	5	0.86
	التحفيز	5	0.74
	الدرجة الكلية	25	0.92

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول السابق أن قيمة معامل الثبات عن طريق التجزئة النصفية لإدارة الوقت 0.89، وإدارة الموارد البشرية 0.92 وهما معاملان ثبات مرتفعان، وبالتالي تصبح استبانة الاستبيان في نموذجها النهائي صالحة للتوزيع.

جدول رقم (7): الأهمية النسبية لفقرات بعد التخطيط مرتبة تنازلياً حسب الأهمية النسبية

مستوى الأثر	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات تخطيط الوقت
مرتفع	1	0.61	4.35	1- يساهم تخصيص وقت إضافي لإعداد جداول المهام في حسن تخطيط الوقت للمهام المراد إنجازها
مرتفع	2	0.66	4.31	2- تخصيص زمن محدد لعمل تخطيط للوقت يساعد على حسن إدارة الوقت
مرتفع	3	0.67	4.26	3- تخطيط الوقت بالمرونة والملائمة لقدرات الفرد على إنجاز الخطة الموضوعية
مرتفع	4	0.58	4.24	4- يزيد التخطيط اليومي للوقت على زيادة التركيز لدى الموظف وبالتالي زيادة الانتاجية
مرتفع	5	0.62	4.16	5- تحديد أولويات للمهام الواجب تنفيذها من أهم مراحل التخطيط للوقت
		0.63	4.26	المتوسط العام (للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري)

ويلاحظ من بيانات الجدول أن المتوسط الحسابي العام (الكلية) عينة الدراسة على التخطيط الجيد للوقت وبالتالي حسن إدارة الموارد البشرية للعاملين في مديرية التربية والتعليم بشمال سيناء. لبعد تخطيط الوقت كان مرتفعاً، وهو ما يدل على مدى قدرة أفراد

جدول رقم (8): الأهمية النسبية لفقرات بعد تنظيم الوقت ومرتبة تنازلياً وفقاً لمتوسط الحسابي.

مستوى الأثر	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات تنظيم الوقت
مرتفع	1	0.61	4.41	1- يتم تنظيم الوقت بناء على درجة الأهمية في جدول الأعمال اليومي
مرتفع	2	0.55	4.35	2- العمل على تقليل الوقت المخصص لما هو عاجل يتيح المزيد من الوقت للتعامل مع المهام عالية الأهمية
مرتفع	3	0.63	4.22	3- يساهم تنظيم الوقت بين الاحتياجات العملية في إدارة الوقت ومراعاة الجانب الإنساني
مرتفع	4	0.64	4.20	4- يعمل تقسيم المهام على تنظيم الوقت بالشكل الأفضل مما ينتج عنه إدارة فاعلة للوقت
مرتفع	5	0.63	4.18	5- وضع علامات أو مواعيد انتهاء للمهام في جدول الأعمال أحد الوسائل الهامة في تنظيم الوقت
		0.61	4.27	المتوسط العام (للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري)

وجاءت عبارة وضع علامات أو مواعيد انتهاء للمهام في جدول الأعمال أحد الوسائل الهامة في تنظيم الوقت بمتوسط حسابي قدره 4.18 درجة، وانحراف معياري قدره 0.63 درجة. ونستنتج مما سبق أن المتوسط الحسابي العام كان مرتفعاً مما يؤثر على مدى قدرة أفراد عينة الدراسة على التنظيم الجيد لوقتهم.

جدول رقم (9): الأهمية النسبية لعبارة توجيه الوقت ومرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي لكل عبارة

مستوى الأثر	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستوى توجيه الوقت
مرتفع	1	0.60	4.49	1- تساهم الموازنة بين المهمة المطلوب تنفيذها والوقت اللازم للتنفيذ في إدارة الوقت بشكل أفضل
مرتفع	2	0.63	4.37	2- تم التمييز بين القرارات القابلة للتأجيل وغير القابلة للتأجيل
مرتفع	3	0.59	4.32	3- يؤدي التوجيه الذاتي للفرد إلى نتائج أفضل في إدارة الوقت داخل المنظمة
مرتفع	4	0.62	4.25	4- يساهم تقليل الأعمال الورقية في توجيه الوقت نحو الأهداف الصحيحة بشكل أفضل
مرتفع	5	0.60	4.21	5- يساهم توضيح المهام المطلوب تنفيذها في توجيه الوقت نحو أقصر الرق وأفضل النتائج
		0.61	4.33	المتوسط العام (للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري)

ويلاحظ من بيانات الجدول أن المتوسط الحسابي العام بلغ 4.33 درجة وهو متوسط حسابي عالي، وهذا يعني أن فقرات توجيه الوقت والدرجة الكلية لتوجيه الوقت تتمتع بمستوى أثر مرتفع، مما يعني أن توجيه الوقت كأحد أبعاد إدارة الوقت يؤثر على مدى قدرة أفراد العينة على التوجيه الجيد للوقت مما يساعدهم على حسن إدارة الموارد البشرية. ونستنتج من الجدول التالي رقم (10) أن المتوسط الحسابي العام لبعد الرقابة على الوقت بلغ 4.35 درجة وهو متوسط مرتفع مما يشير إلى ارتفاع أثره، وكذلك يلاحظ ارتفاع المتوسطات الحسابية لفقرات الرقابة على الوقت، ومن ثم ارتفاع مستوى الأثر لهم. مما يعني مدى أهمية الرقابة على الوقت من وجهة نظر العاملين بمديرية التربية والتعليم بشمال سيناء وهذا سوف يكون له أثر إيجابي على إدارة الموارد البشرية.

جدول رقم (10): الأهمية النسبية لعبارات الرقابة على الوقت ومرتبته تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي لكل عبارة.

مستوى الأثر	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستوى أهمية الرقابة على الوقت
مرتفع	1	0.73	4.41	1- تهدف الرقابة على الوقت إلى تصحيح الانحراف وليس إلى فرض العقاب
مرتفع	2	0.65	4.38	2- يزيد وجود نظام حوافز في الرقابة من فاعلية الموظف على تطبيق مراحل إدارة الوقت بشكل أفضل
مرتفع	3	0.53	4.34	3- يجب أن تكون الرقابة على الوقت من قبل الموظف رقابة ذاتية
مرتفع	4	0.62	4.32	4- تتمثل مهمة مراقبة الوقت بمقارنة الأداء الحاصل بالأداء المخطط
مرتفع	5	0.64	4.29	5- تعمل الرقابة على تحسين مستوى أداء العاملين
		0.63	4.35	المتوسط العام (للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري)

جدول رقم (11): الأهمية النسبية لأبعاد إدارة الوقت مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي لهم من وجهة نظر الباحثين

الترتيب (الأهمية)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد إدارة الوقت
1	0.63	4.35	الرقابة على الوقت
2	0.61	4.33	توجيه الوقت
3	0.61	4.27	تنظيم الوقت
4	0.63	4.29	تخطيط الوقت
	0.62	4.29	المتوسط العام (للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإدارة الوقت)

درجات المتوسطات الحسابية ما بين (4.29 إلى 4.35) درجة من درجة قصوة بلغت 5 درجات مما يعني ارتفاع هذه المتوسطات وهذا في مجمله يعني أهمية إدارة الوقت لدى العاملين بالترتيب والتعليم بشمال سيناء، وهذا ينعكس تأثيره على إدارة الموارد البشرية بها، وكذلك لاحظ ارتفاع المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لإدارة الوقت حيث بلغت 4.29 درجة من درجة قصوى 5 درجات وهذا يبين مدى أهمية إدارة الوقت.

ويلاحظ من الجدول السابق عند ترتيب أبعاد إدارة الوقت احتل بعد الرقابة على الوقت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.35 درجة، واحتل بعد توجيه الوقت الترتيب الثاني بمتوسط حسابي قدره 4.33 درجة، وجاء بعد تنظيم الوقت في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي قدره 4.27 درجة، وجاء بعد تخطيط الوقت في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي قدره 4.29 درجة وعليه يلاحظ ارتفاع المتوسطات الحسابية لأبعاد إدارة الوقت حيث تراوحت

جدول رقم (12): نتائج معاملات الارتباط البسيط لبيرسون بين إدارة الوقت بأبعاده الأربع المدروسة وإدارة الموارد البشرية لدى العاملين بمديرية التربية والتعليم بشمال سيناء.

إدارة الموارد البشرية	أبعاد إدارة الوقت
قيمة الارتباط البسيط	تخطيط الوقت
**0.335	تنظيم الوقت
**0.470	توجيه الوقت
**0.415	الرقابة على الوقت
**0.428	الدرجة الكلية لإدارة الوقت
**0.438	

* معنوي عند 0.05 ** معنوي عند 0.01

يتضح من نتائج الجدول رقم (12) ما يلي:

- توجد علاقة إيجابية بين تنظيم الوقت كأحد أبعاده وإدارة الموارد البشرية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما 0.470 وهي قيمة معنوية عند المستوى الاحتمالي 0.01، وهذا معناه أنه كلما زاد تنظيم الوقت وحسن استغلاله كلما زادت إدارة العاملين بالمديرية لإدارة الموارد البشرية، وهذه النتيجة تؤيد الفرض البحثي، وعليه يمكن قبول الفرض البحثي ورفض الفرض البديل.

- توجد علاقة إيجابية ومعنوية بين توجيه الوقت كأحد أبعاد إدارة الوقت وإدارة الموارد البشرية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط

بالتوازي معنوي بين بعد تخطيط الوقت كأحد أبعاد إدارة الوقت وإدارة الموارد البشرية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما 0.335 وهي قيمة معنوية عند المستوى الإحصائي 0.01 وهذا معناه أنه كلما كان هناك اهتمام بتخطيط الوقت وزيادة حجم التخطيط بالمديرية كلما زاد حسن إدارة الموارد البشرية للعاملين بالمديرية وهذه النتيجة تؤيد الفرض البحثي.

ونستنتج مما سبق من خلال عرض ومناقشة نتائج الفرض الأول يمكن قبول الفرض البحثي كلياً ورفض الفرض البديل كلياً.

مناقشة عرض نتائج اختبار الفرض الثاني :

للتعرف على أثر إدارة الوقت بأبعاده الأربعة المدروسة على إدارة الموارد البشرية لدى العاملين بمديرية التربية والتعليم بشمال سيناء.

تم صياغة الفرض البحثي التالي الذي ينص "على أنه تؤثر إدارة الوقت بأبعاده المختلفة الأربعة المدروسة تأثيراً معنوياً على إدارة الموارد البشرية لدى العاملين بمديرية التربية والتعليم بمحافظة شمال سيناء".

تم صياغته في صورته الصفرية التالية على أنه "لا تؤثر إدارة الوقت وأبعاده الأربعة المدروسة تأثيراً معنوياً على إدارة الموارد البشرية لدى العاملين بمديرية التربية والتعليم بمحافظة شمال سيناء".

وللوقوف على نتائج هذا الفرض تم إجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد بين كل من إدارة الوقت بأبعاده المختلفة وإدارة الموارد البشرية، حيث توصلت نتائج كما بجدول (13) إلى الآتي :

جدول رقم (13): نتائج معاملات الانحدار الخطي المتعدد بين إدارة الوقت وأبعاده الأربعة المدروسة وإدارة الموارد البشرية لدى العاملين بمديرية التربية والتعليم بمحافظة شمال سيناء

المتغيرات	قيمة معامل الانحدار الجزئي (B)	قيمة معامل الانحدار الجزئي المعياري (β)	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
تخطيط الوقت	1.01	0.066	**5.67	دالة
تنظيم الوقت	2.195	0.819	**12.254	دالة
توجيه الوقت	3.180	0.615	**10.929	دالة
الرقابة على الوقت	0.198	0.419	**7.657	دالة
الدرجة الكلية لإدارة الوقت	4.290	0.991	**13.668	دالة

** معنوي عند 0.01

قيمة معامل الارتباط المتعدد (R) = 0.841

قيمة معامل التحديد (R²) = 0.707

قيمة (ف) = 36.102

الوقت) لم تتضمنها الدراسة مسؤولة عن تفسير 29.3% من هذا التباين في إدارة الموارد البشرية، الأمر الذي يتطلب مزيد من الدراسة والتقصي للتعرف على تلك الأبعاد (المتغيرات) في دراسات مستقبلية.

وباستعراض قيم معاملات الانحدار الجزئي المعياري وقيم (ت) المقابلة لاختبار معنوياتها الإحصائية كما بجدول (20) يتضح معنوية معاملات الانحدار الجزئي المعياري للأبعاد الأربعة المكونة لإدارة الوقت والدرجة الكلية للوقت كالآتي : بلغت قيمة معامل الانحدار الجزئي المعياري لبعد تخطيط الوقت 0.066 وهي قيمة معنوية عند المستوى الاحتمالي 0.01 وهذا يعني أن

البسيط بينهما 0.415 وهي قيمة معنوية عند المستوى الاحتمالي 0.01 وهذا يشير أنه كلما زاد توجيه الوقت فيما هو مفيد كلما زاد استغلال العاملين بالمديرية لإدارة الموارد البشرية، وهذه النتيجة تؤيد الفرض البحثي، وعليه يمكن قبول الفرض البحثي ورفض الفرض البديل.

- توجد علاقة إيجابية ومعنوية بين الرقابة على الوقت وإدارة الموارد البشرية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بين المتغيرين 0.428 وهي قيمة معنوية عند المستوى الإحصائي 0.01 وهذا معناه كلما كان هناك تحكم في الوقت وتحده كلما زادت إدارة العاملين للموارد البشرية في مديرية التربية والتعليم بشمال سيناء. وهذه النتيجة تؤيد الفرض البحثي، وعليه يمكن قبول الفرض البحثي ورفض الفرض البديل.

- توجد علاقة إيجابية ومعنوية بين الدرجة الكلية لإدارة الوقت كمدخل تنظيمي وإدارة الموارد البشرية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما 0.483 وهي قيمة معنوية إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا معناه كلما زادت إدارة الوقت كمدخل تنظيمي كلما زادت استغلال العاملين للموارد البشرية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة شمال سيناء. وهذه النتيجة تؤيد الفرض البحثي، وعليه يمكن قبول الفرض البحثي ورفض الفرض البديل.

ويتضح من نتائج الجدول عند حساب معاملات الانحدار الجزئي والانحدار الجزئي المعياري أن الأبعاد المكونة لإدارة الوقت والدرجة الكلية له مجتمعة ترتبط بمعامل ارتباط متعدد قدرته 0.841 مع إدارة الموارد البشرية، وبلغت قيمة (ف) لمعادلة الانحدار الخطي المتعدد 36.102 وهي قيمة معنوية عند المستوى الاحتمالي 0.01، كما بلغت قيمة معامل التحديد 0.707، أي أن أبعاد إدارة الوقت والدرجة الكلية مجتمعة تؤثر بحوالي 70.7% من التباين الكلي في إدارة الموارد البشرية، وهذا يعني أن إدارة الوقت بأبعاده المختلفة قادرة على أن تحدث تغيراً إيجابياً في إدارة الموارد البشرية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة شمال سيناء. وهذه النتيجة تعكس أن هناك متغيرات أخرى (أبعاد أخرى لإدارة

- وبلغت قيمة معامل الانحدار الجزئي المعياري لمتغير الدرجة الكلية لإدارة الوقت 0.991 وهي قيمة معنوية عند المستوى الاحتمالي 0.01 وهذا يعني أن متغير إدارة الوقت يسهم ويؤثر تأثيراً معنوياً فريداً في إدارة الموارد البشرية عند ثبت الأبعاد الأخرى المدروسة.

وبناء على هذه النتائج السابقة نجد أنها تؤيد الفرض البحثي وبناءا عليه نقبل الفرض البحثي ونرفض الفرض البديل.

ولتحديد أكثر أبعاد إدارة الوقت تأثير على المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية)، تم استخدام نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدرجي المساعد Stop wise Multiple Regression وأسفر التحليل عن معادلة انحدار خطي متعدد تتضمن خمسة متغيرات كما بجدول (14)، ولتحديد نسبة مساهمة كل متغير من المتغيرات الخمسة في تفسير التباين في إدارة المواد البشرية فقد تم الاستناد إلى النسبة المئوية للتباين المفسر كما موضح بجدول (14) ومن ثم تم ترتيب هذه المتغيرات الخمسة تنازلياً كما يلي :

تخطيط الوقت يؤثر تأثيراً معنوياً في تفسير التباين الكلي في إدارة الموارد البشرية عند استبعاد تأثير الأبعاد الأخرى المدروسة.

- كما بلغت قيمة معامل الانحدار الجزئي المعياري لبعد تنظيم الوقت 0.819 درجة وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند المستوى الاحتمالي 0.01 وهذا يعني أن تنظيم الوقت يسهم ويؤثر تأثيراً معنوياً فريداً في تفسير التباين في إدارة الموارد البشرية عند استبعاد أثر الأبعاد الأخرى المدروسة.

- كما بلغت قيمة معامل الانحدار الجزئي المعياري لبعد توجيه الوقت 0.615 وهي قيمة معنوية عند المستوى الاحتمالي 0.01 وهذا يعني أن بعد توجيه الوقت يؤثر تأثيراً معنوياً فريداً في تفسير التباين في إدارة الموارد البشرية عند تثبت أثر الأبعاد الأخرى المدروسة.

- كما بلغت قيمة معامل الانحدار الجزئي المعياري لبعد رقابة الوقت 0.419 وهي قيمة معنوية عند المستوى الاحتمالي 0.01 وهذا يعني أن بعد رقابة الوقت يؤثر تأثيراً معنوياً فريداً في تفسير التباين في إدارة الموارد البشرية عند تثبت أثر الأبعاد الأخرى المدروسة.

جدول رقم (14): نموذج مختزل للعلاقة لبيان تأثير كل بعد من أبعاد إدارة الوقت منفرداً على إدارة الموارد البشرية.

المتغيرات	قيمة معامل الانحدار الجزئي B	قيمة معامل الانحدار الجزئي المعياري β	قيمة (ت)	النسبة المئوية التراكمية للتباين المفسر	% التباين المفسر في المتغير التابع
تخطيط الوقت	0.195	0.611	**10.453	0.529	0.529
تنظيم الوقت	0.194	0.115	**3.575	0.631	0.102
الدرجة الكلية لإدارة الوقت	0.230	0.459	**7.870	0.721	0.90
الرقابة على الوقت	1.180	0.612	**10.926	0.806	0.085
توجيه الوقت	2.01	0.066	**3.651	0.841	0.035

قيمة معامل الارتباط المتعدد (R) = 0.841
 قيمة معامل التحديد (R²) = 0.707
 قيمة (ف) = 32.106

* معنوي عند 0.05
 ** معنوي عند 0.01

الديموغرافية (المستوى الوظيفي- السن- النوع- عدد سنوات الخبرة).

ولاختبار هذا الفرض تم صياغته في صورته الصفرية الذي ينص على "لا توجد اختلافات معنوية بين آراء المبحوثين حول أهمية إدارة الموارد البشرية باختلاف خصائصهم الديموغرافية (المستوى الوظيفي- السن- النوع- عدد سنوات الخبرة).

يعرض الجدول رقم (15) نتائج الاختبار حول آراء المبحوثين لأهمية إدارة الموارد البشرية عند تصنيفهم بناء على المتغيرات الديموغرافية المستخدمة في الدراسة (المستوى الوظيفي- السن- النوع- عدد سنوات الخبرة).

حيث أن بعد تخطيط الوقت يؤثر بنسبة 0.529 أي يؤثر وحده بمقدار 52.9% ثم يليه بعد تنظيم الوقت ويؤثر بنسبة 10.2% ثم بعد الدرجة الكلية لإدارة الوقت يؤثر بنسبة 9%، ثم بعد رقابة الوقت وهو يؤثر بنسبة 8.5%، ثم أخيراً وجد توجيه الوقت بنسبة 3.5% من التباين الكلي في إدارة الموارد البشرية.

ويوضح مما سبق أكثر أبعاد إدارة الوقت تأثيراً هو بعد تخطيط الوقت.

عرض ومناقشة نتائج اختبار الفرض الثالث :

حيث ينص على أنه "توجد اختلافات معنوية بين آراء المبحوثين حول أهمية إدارة الموارد البشرية باختلاف خصائصهم

جدول رقم (15): نتائج تحليل التباين حول آراء الباحثين نحو أهمية إدارة الموارد البشرية عند تصنيفهم بناءً على المتغيرات الديموغرافية الثلاثة المدروسة

المتغير التابع	المتغير المستقل	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيم (F)	مستوى الدلالة
أهمية إدارة الموارد البشرية	فئات المستوى الوظيفي:	بين المجموعات	161.767	2	80.883	0.117	غير دالة
		داخل المجموعات	156024.457	349	693.442		
		الكلية	154186.224	351	-		
	فئات السن:	بين المجموعات	1412.427	3	706.213	**4.937	غير دالة
		داخل المجموعات	31611.698	349	143.039		
		الكلية	33024.135	351	-		
	فئات الخبرة الوظيفية:	بين المجموعات	769.988	3	384.994	**4.793	دالة
		داخل المجموعات	17752.226	349	80.327		
		الكلية	45548.509	351	-		

* معنوي عند 0.01

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي من عينة الدراسة.

لصالح الفئات الأقل خبرة، وهذا معناه أن الفئات الأقل خبرة تسعى إلى تحصيل معارف وأساليب ومهارات تزيد من خبراتهم وأدائهم الوظيفي وتحسن من إمكانياتهم، لذا فهم أكثر سعياً نحو تطبيق ما هو جديد في مجال إدارة الموارد البشرية، وبناءً عليه نلاحظ النتائج تؤيد الفرض الدراسي، وعليه يمكن قبول فرض الدراسة ورفض الفرض البديل.

ولمعرفة الاختلافات بين آراء الباحثين نحو أهمية الموارد البشرية عند تصنيفهم وفقاً لمتغير النوع، تم استخدام الأسلوب الإحصائي المناسب وهو اختبار (ت)، حيث يبين جدول رقم (16) نتائج اختبار (ت) للفرق بين آراء الباحثين نحو أهمية إدارة الموارد البشرية عند تصنيفهم وفقاً لمتغير النوع.

وفيما يتعلق بالفرق بين متغير نوع الباحث، تكشف نتائج جدول (16) اختبار (ت) عن عدم وجود فروق معنوية بين الذكور والإناث فيما يتعلق بأرائهم نحو أهمية إدارة الموارد البشرية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة شمال سيناء، وهذا معناه أن الباحثين من الذكور والإناث لا يوجد اختلافات بينهما وربما يرجع ذلك إلى أن كل منهم لديه نفس الأهمية لإدارة الموارد البشرية مما يبرهن على ذلك وهو الفارق البسيط بين كل منهما في درجة الانحراف المعياري.

وبناءً عليه نلاحظ أن هذه النتيجة لا تؤيد الفرض البحثي وعليه يمكن رفض الفرض البحثي وقبول الفرض البديل. وترتيباً على

- يظهر من نتائج التحليل المعروضة بجدول رقم (15) أنه عند تصنيف الباحثين وفقاً لفئات المستوى الوظيفي لمعرفة مدى الاختلافات بينهم حول أهمية إدارة الموارد البشرية تم استخدام اختبار (ف) لتحليل التباين حيث تبين من نتائج الجدول عدم وجود اختلافات بين الباحثين حول أهمية إدارة الموارد البشرية عند تصنيفهم وفقاً لفئات المستوى الوظيفي حيث أن قيمة (ف) غير معنوي عند المستوى الإحصائي 0.01 وبناءً على هذه النتيجة يمكن رفض الفرض الدراسي وقبول الفرض البديل.

- كما أظهرت نتائج تحليل التباين أنه يوجد فروق دالة إحصائية حول آراء الباحثين نحو أهمية إدارة المورد البشرية عند تصنيفهم وفقاً لفئات السن، حيث أن قيمة (ف) هي 4.937 معنوي عند المستوى الإحصائي 0.01 وأن هذا الفارق لصالح الفئات الأصغر سناً، وهذا معناه أن الفئات الأصغر سناً تسعى إلى تطبيق ما هو جديد في مجال إدارة الموارد البشرية حيث أن هذه الفئة العمرية تمتاز بحب الاستطلاع والنشاط والحيوية ولديهم طاقة كبيرة، وعليه نلاحظ النتائج تؤيد الفرض الدراسي، وعليه يمكن قبول فرض الدراسة ورفض الفرض البديل.

- وتبين من نتائج الجدول رقم (15) أيضاً أنه يوجد فروق دالة إحصائية حول آراء الباحثين نحو أهمية إدارة المورد البشرية عند تصنيفهم وفقاً لفئات الخبرة الوظيفية، حيث أن قيمة (ف) هي 4.793 معنوي عند المستوى الإحصائي 0.01 وأن هذا الفارق

المبوحثين حول أهمية أبعاد إدارة الوقت باختلاف خصائصهم الديموغرافية (المستوى الوظيفي- السن- النوع- عدد سنوات الخبرة).

ويعرض الجدول رقم (17) نتائج اختبار (ف) لاختبار الفروق بين آراء المبوحثين حول أهمية أبعاد إدارة الوقت والدرجة الكلية باختلاف خصائصهم الديموغرافية (المستوى الوظيفي- السن- النوع- عدد سنوات الخبرة).

النتائج السابقة يمكن قبول الفرض البحثي جزئياً ورفض الفرض البديل جزئياً.

رابعاً: عرض ومناقشة نتائج اختبار الفرض الرابع:

حيث ينص على أنه "توجد اختلافات معنوية تبين آراء المبوحثين حول أهمية أبعاد إدارة الوقت والدرجة الكلية باختلاف خصائصهم الديموغرافية (المستوى الوظيفي- السن- النوع- عدد سنوات الخبرة)". ولاختبار هذا الفرض تم صياغته في صورته الصفرية التالية الذي ينص على "لا توجد اختلافات معنوية بين آراء

جدول رقم (16): نموذج مختزل للعلاقة لبيان تأثير كل بعد من أبعاد إدارة الوقت منفرداً على إدارة الموارد البشرية

المتغير التابع	الجنس	العدد	المتوسط حسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	مستوى الدلالة
أهمية إدارة الموارد البشرية	ذكر	102	67.04	3.16	1.072	غير دالة
	أنثى	59	63.50	2.98		

* معنوي عند 0.01

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي من عينة الدراسة.

حيث كانت قيمة (ف) معنوية إحصائياً عند مستوى 0.01 وهذا يشير إلى وجود اختلافات بين آراء المبوحثين حول أهمية بعد توجيه الوقت عند تصنيفه على أساس عدد سنوات الخبرة. وبناء على هذه النتائج نقبل الفرض البحثي جزئياً ونرفض الفرض البديل جزئياً.

- بالنسبة لبعد الرقابة على الوقت: أوضحت النتائج كما بالجدول رقم (17) أنه عند استخدام اختبار تحليل التباين لبيان الاختلافات بين المبوحثين أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين بعد الرقابة على الوقت ومتغير السن حيث كانت قيمة (ف) معنوية عند المستوى الاحتمالي 0.01 في حين لا توجد فروق دالة إحصائياً بين المبوحثين عند المستوى الاحتمالي 0.05 بين الرقابة على الوقت ومتغيرات المستوى الوظيفي، والسن، حيث كانت قيمة (ف) غير معنوية عند 0.05.

وبناء على هذه النتائج السابقة نقبل الفرض الدراسي جزئياً ونرفض الفرض البديل جزئياً فيما يتعلق بوجود اختلافات بين المبوحثين حول أهمية إدارة الوقت إجمالاً.

- يتبين من نتائج جدول (17) أنه تم استخدام اختبار (ف) لمعرفة الاختلافات بين المبوحثين حول أهمية أبعاد إدارة الوقت إجمالاً عند تصنيفهم على أساس المتغيرات الديموغرافية الثلاثة المدروسة (المستوى الوظيفي- والسن- وعدد سنوات الخبرة) حيث أظهرت النتائج أنه عند استخدام تحليل التباين تبين عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند المستوى 0.05 وبين آراء المبوحثين حول أهمية أبعاد إدارة الوقت إجمالاً عند تصنيفهم على

- بالنسبة لبعد تخطيط الوقت: أوضحت النتائج كما بالجدول رقم (17) أنه عند استخدام اختبار تحليل التباين لبيان الاختلافات بين المبوحثين حول أهمية بعد تخطيط الوقت عند تصنيفهم على أساس المستوى الوظيفي اتضح لنا أنه لا توجد فروق إحصائية بين المبوحثين، في حين أظهرت النتائج أنه توجد فروق إحصائية عند تصنيفهم على أساس السن حيث كانت قيمة (ف) معنوية ودالة إحصائياً. كما تبين عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المبوحثين حول أهمية تخطيط الوقت عند تصنيفهم على أساس الخبرة الوظيفية حيث كانت قيمة (ف) غير معنوية. وبناء على هذا النتائج نقبل الفرض البحثي جزئياً ونرفض الفرض البديل جزئياً.

- بالنسبة لبعد تنظيم الوقت: أشارت النتائج أنه عند استخدام اختبار تحليل التباين لبيان الاختلافات بين المبوحثين أنه يوجد فروق دالة إحصائياً بين آراء المبوحثين أهمية تسليم الوقت عند تصنيفهم على أساس كل من (السن، والخبرة الوظيفية)، حيث كانت قيمة (ف) معنوية إحصائياً عند مستوى 0.05 مع كل منهما في حين لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المبوحثين وفقاً لبد لبعد تخطيط الوقت عند تصنيفهم على أساس المستوى الوظيفي حيث كانت قيمة (ف) غير معنوية إحصائياً عند مستوى 0.05. وبناء على هذه النتائج نقبل الفرض البحثي جزئياً ونرفض الفرض البديل جزئياً.

- أما بالنسبة لبعد توجيه الوقت: حيث أشارت نتائج تحليل التباين أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً عند المستوى المعنوي 0.05 بين هذا البعد والمتغيرات التالية: المستوى الوظيفي، والسن في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية مع متغير عدد سنوات الخبرة،

- كما وجد أنه توجد اختلافات معنوية بين آراء الباحثين حول أهمية أبعاد إدارة الوقت إجمالاً عند تصنيفهم على أساس الخبرة الوظيفية، حيث كانت قيمة (ف) معنوية المستوى الاحتمالي 0.01 و عليه نقبل الفرض البحثي ونرفض الفرض البديل.
- ولمعرفة الفروق بين إدراك الباحثين لأبعاد إدارة الوقت عند تصنيفهم على أساس النوع تم استخدام اختبار (ت).

أساس فئات المستوى الوظيفي حيث أن قيمة (ف) غير معنوية و عليه نرفض الفرض البحثي ونقبل الفرض البديل.
- كما يتبين من نتائج جدول (17) أنه توجد فروق دالة إحصائية بين آراء الباحثين حول أهمية الوقت إجمالاً عند تصنيفهم أساس السن حيث بلغت قيمة (ف) 3.972 وهي قيمة معنوية إحصائياً، و عليه نقبل الفرض البحثي ونرفض الفرض البديل.

جدول رقم (17): نتائج تحليل التباين حول آراء الباحثين نحو أهمية أبعاد إدارة الوقت والدرجة الكلية عند تصنيفهم وفقاً للمتغيرات الديموغرافية الثلاثة (المستوى الوظيفي- السن- مدة الخبرة "العمل").

إدارة الوقت	المتغير المستقل	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيم (F)	مستوى الدلالة
الدرجة الإجمالية للوقت	1- المستوى الوظيفي	بين المجموعات	221.712	2	110.856	1.262	غير دالة
		داخل المجموعات الكلي	19759.312	249	87.819		
		الكلي	19981.035	351	-		
	2- السن	بين المجموعات	1356.121	3	698.213	**3.972	غير دالة
		داخل المجموعات الكلي	3065.690	249	137.003		
		الكلي	44021.811	351	-		
	3- عدد سنوات الخبرة	بين المجموعات	798.888	3	379.451	**4.101	دالة
		داخل المجموعات الكلي	16751.220	249	79.237		
		الكلي	1755.108	351	-		
تخطيط الوقت	1- المستوى الوظيفي	بين المجموعات	1750.540	2	875.270	1.281	غير دالة
		داخل المجموعات الكلي	151006.670	249	683.288		
		الكلي	152757.210	351	-		
	2- السن	بين المجموعات	221.712	3	110.856	1.262	غير دالة
		داخل المجموعات الكلي	19759.323	249	87.819		
		الكلي	9981.035	351	-		
	3- عدد سنوات الخبرة	بين المجموعات	1312.427	3	707.322	**5.44	دالة
		داخل المجموعات الكلي	31612.698	249	154.039		
		الكلي	32925.121	351	-		
تنظيم الوقت	1- المستوى الوظيفي	بين المجموعات	16.665	2	8.333	0.041	غير دالة
		داخل المجموعات الكلي	45531.509	249	202.364		
		الكلي	45548.505	3	-		
	2- السن	بين المجموعات	1531.447	2	715.312	*2.990	دالة
		داخل المجموعات الكلي	351.698	249	159.930		
		الكلي	1883.145	351	-		
	3- عدد سنوات الخبرة	بين المجموعات	3260.495	3	51.539	*2.870	دالة
		داخل المجموعات الكلي	149496.715	249	89.183		
		الكلي	152757.773	351	-		
توجيه الوقت	1- المستوى الوظيفي	بين المجموعات	264.11	3	132.055	0.891	غير دالة
		داخل المجموعات الكلي	32760.015	249	1480.235		
		الكلي	33024.125	351	-		
	2- السن	بين المجموعات	799.988	2	384.994	0.578 A	غير دالة
		داخل المجموعات الكلي	17752.266	249	80.327		
		الكلي	2545.214	351	-		
	3- عدد سنوات الخبرة	بين المجموعات	1623.279	3	231.897	**3.432	دالة
		داخل المجموعات الكلي	43925.300	249	199.6600		
		الكلي	45548.509	351	-		
الرقابة الوقت	1- المستوى الوظيفي	بين المجموعات	370.652	2	531.522	0.707	غير دالة
		داخل المجموعات الكلي	152465.572	249	693.025		
		الكلي	156186.224	351	-		
	2- السن	بين المجموعات	796.100	3	233.89	**6.220	دالة
		داخل المجموعات الكلي	17752.214	249	199.690		
		الكلي	1823.384	351	-		
	3- عدد سنوات الخبرة	بين المجموعات	36.86	3	18.034	0.216	غير دالة
		داخل المجموعات الكلي	1484.22	249	83.948		
		الكلي	1521.08	351	-		

* معنوي عند 0.01

المصدر: من إعداد الباحث (تم الجمع والحساب من استمارة الاستبيان ونتائج التحليل الإحصائي).

العاملين بمديرية التربية والتعليم بمحافظة شمال سيناء كل منهم لديه قناعة بأهمية أبعاد إدارة الوقت ولهذا لا توجد اختلافات بينهم وفقا لمتغير النوع. وبناء على هذه النتيجة نرفض الفرض البحثي ونقبل الفرض البديل.

يظهر الجدول رقم (18) عدم وجود اختلافات تبين آراء الباحثين لأبعاد إدارة الوقت والدرجة الإجمالية عند تصنيفهم على أساس متغير النوع (ذكر - أنثى)، حيث أظهرت النتائج عدم معنوية قيمة (ت) مع كل أبعاد إدارة الوقت؛ وهذا راجع إلى أن الباحثين من

جدول رقم (18): نتائج اختبار معنوية الفروق بين آراء الباحثين حول أهمية أبعاد إدارة الوقت والدرجة الكلية عند تصنيفهم على أساس النوع.

المتغير التابع	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة
الدرجة الكلية لإدارة الوقت	ذكر	102	55.22	21.461	0.310	غير دالة
	أنثى	59	49.01	28.755		
تخطيط الوقت	ذكر	102	74.05	25.919	0.077	غير دالة
	أنثى	59	67.19	26.277		
تنظيم الوقت	ذكر	102	61.102	10.421	1.304	غير دالة
	أنثى	59	64.05	9.017		
توجيه الوقت	ذكر	102	77.18	8.983	1.056	غير دالة
	أنثى	59	74.05	7.453		
الرقابة على الوقت	ذكر	102	49.19	13.458	0.699	غير دالة
	أنثى	59	53.02	14.548		

* معنوي عند 0.01

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي من عينة الدراسة.

أهم نتائج البحث :

الفرض الأول : يوجد ارتباط إيجابي ذو دلالة إحصائية بين كل من إدارة الوقت وإدارة الموارد البشرية على العاملين بمديرية التربية والتعليم بمحافظة شمال سيناء.

وجود علاقة ارتباطية بين إدارة الوقت وأبعاده الأربعة المدروسة وإدارة الموارد البشرية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة شمال سيناء حيث بلغت قيم معامل الارتباط بين أبعاد إدارة الوقت التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والدرجة الكلية مع إدارة الموارد البشرية 0.335، 0.470، 0.415، 0.428، 0.438 على الترتيب وهي معاملات ارتباط طردية وقوية.

الفرض الثاني : تؤثر إدارة الوقت بأبعادها الأربعة المدروسة إيجابياً ومعنوياً على إدارة الموارد البشرية لدى العاملين بمديرية التربية والتعليم بمحافظة شمال سيناء.

أن إدارة الوقت بأبعادها الأربعة المدروسة تؤثر على إدارة الموارد البشرية لدى العاملين بمديرية التربية والتعليم بمحافظة شمال سيناء، حيث أثرت المتغيرات الخمسة وهي التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة، والدرجة الإجمالية بنحو 70.7% من التباين الكلي، حيث أثر بعد التخطيط بنحو 52.9% في إدارة العاملين

للموارد البشرية، بينما أسهم وأثر بعد تنظيم الوقت بنحو 10.2% في إدارة العاملين للموارد البشرية، في حين أسهم وأثر متغير الدرجة الكلية لإدارة الوقت بنحو 9%، وأثر متغير الرقابة على الوقت بنحو 8.5%، وأثر متغير توجيه الوقت بنحو 3.5%.

الفرض الثالث : توجد اختلافات معنوية بين آراء الباحثين حول أهمية إدارة الوقت باختلاف خصائصهم الديموغرافية (النوع، السن، المستوى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى الإحصائي 0.05 لأهمية إدارة الوقت عند تصنيف الباحثين على أساس المستوى الوظيفي، والسن.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى الاحتمالي 0.01 وعند تصنيفهم على أساس عدد سنوات الخبرة.

- كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لبعد تخطيط الوقت عند تصنيف الباحثين على أساس المستوى الوظيفي، والسن، ولكن توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند 0.01 عند تصنيفهم على أساس عدد سنوات الخبرة.

- كما بينت النتائج أنه توجد فروق إحصائية عند المستوى 0.05 بالنسبة لبعد تنظيم الوقت عند تصنيف الباحثين على أساس

(8) توصلت الدراسة إلى أنه يوجد فروق معنوية بين الباحثين ليعتد تخطيط الوقت عند تصنيف العاملين على أساس عدد سنوات الخبرة، ولذا يجب الاستفادة من خبرة العاملين في استثمار الوقت وإدارة الموارد البشرية.

(9) أوضحت النتائج أن عنصر الرقابة على الوقت يعتبر من أهم عناصر الوقت، لذا يجب مراعاة ذلك عند وضع خطة زمنية لمديريات التعليم بشمال سيناء.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

أبو العلا، آلاء الحسين مصطفى (2014): "أسلوب القياس المقارن كمدخل لتحسين الأداء الجامعي في ضوء معايير التقويم والاعتماد"، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية المطبقة على بعض كليات التجارة بالجامعات المصرية، جامعة الزقازيق، مصر.

أبو شيخة، نادر أحمد (2013): مدخل إلى إدارة الوقت، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الطبعة الأولى.

البطوش، رضا مصطفى (2014): "الكلية الملكية للدراسات الحكومية: نظرة مستقبلية في إدارة وتطوير الموارد البشرية في القطاع العام الأردني لمواجهة الأزمات وتحديات البيئة الاستراتيجية السائدة"، رسالة ماجستير منشورة، مجلة الدراسات للعلوم الإدارية، المجلد 41، العدد 1، الأردن.

النجني، أياد علي (2011): "دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الأداء المؤسسي"، دراسة وصفية تحليلية في نظامية الفلسطينية، بحث مقدم لنيل درجة الماجستير، التربية مناهج وطرائق التدريس، سوريا. (2011): الإدارة الفعالة للوقت، عالم الكتب والتوزيع، الأردن.

العجمي، محمد حسنين (2010): الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، الطبعة الثانية.

العمامي، نهى محمد ميلاد (2016): إدارة الوقت وعلاقتها بالأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على مديرة الإدارات العليا والوسطى في المستشفيات العامة والخاصة في مديرية بنغازي، كلية الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، جامعة بنغازي.

العمرائي، عبدالغني (2012): دليل الباحث إلى إعداد البحث العلمي، ط2، دار الكتاب.

الفقيه، سام عبدالقادر (2012): "إدارة معلومات العملاء ودورها في الأداء المؤسسي والميزة التنافسية"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مجلد 25، عدد 1.

الفايز، فايزة زكي عوض الله (2015): "أثر الثقافة التنظيمية على فعالية أداء وظيفة إدارة الموارد البشرية، دراسة

السن، عدد سنوات الخبرة، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 عند تصنيف الباحثين على أساس المستوى الوظيفي.

الفرض الرابع: توجد اختلافات معنوية بين آراء الباحثين حول أهمية إدارة الوقت باختلاف خصائصهم الديموغرافية (النوع، السن، المستوى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة).

لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى الاحتمالي 0.05 بين أهمية إدارة الموارد البشرية على أساس مستويات المستوى الوظيفي، وكذلك فئات السن، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى الإحصائي 0.01 بالنسبة لأهمية الموارد البشرية عند تصنيفها وفقاً لفئات السن.

التوصيات:

(1) العمل على إبراز أهمية الوقت كمورد نادر وقيم ومكلف باعتباره التحدي الأساسي الذي يواجه أي إدارة، وبضرورة إعداد العاملين في مديرية التربية والتعليم للعمل القيادي، وأن تضمن البرامج التدريبية في مديرية التربية والتعليم دورات تتعلق بمهارات إدارة الوقت بالإضافة إلى إصدار أدلة توجيهية إرشادية خاصة بأهمية الوقت كمدخل تنظيمي يساعد على حسن استغلال الموارد البشرية.

(2) العمل على استثمار الوقت استثماراً أمثل باعتباره من المصادر الغير متجددة وزيادة الوعي لدى الإدارة والعاملين بأهمية هذا المصدر ليصبح جزءاً من الثقافة التنظيمية لمديريات التعليم.

(3) ضرورة قيام العاملين باستخدام أدوات إدارة الوقت كاستد سجل يومي لرصد سلوكياتهم وتحليل هذه السلوكيات لتحديد نقاط القوة والضعف في الوقت، وتحديد مواعيد ثابتة للزيارات وأوقات محددة للاجتماعات.

(4) جعل الرغبة لتوفير الوقت من أهم الأولويات في مديريات التربية والتعليم قيد الدراسة.

(5) التركيز على استخدام أفضل الأساليب العلمية لقياس الوقت بشكل صحيح.

(6) يجب على كل منظمة أن تضع خطة معينة للاستفادة من الوقت حيث أن الوقت عنصر ثمين وهو من أهم مدخلات الموارد البشرية.

(7) توصلت الدراسة إلى أن عناصر الوقت الأربع المدروسة ترتبط معنوياً وتؤثر تأثيراً إيجابياً في إدارة الموارد البشرية، إذ يجب الزيادة منهم.

منصور بن عبدالعزيز المعشوق (2011): المدخل المهني لإدارة الموارد البشرية النموذجية : المفهوم والرسالة وعلاقات الاستخدام، الرياض.

ثانيًا : المراجع الإنجليزية:

B Martoryet D Crozet, Gestion des ressources humane, Edition NATTAN, p79.

Caliskan, Esra Nemli, (2010): "The Impact of strategic Human Resource Management on Organizational Performance, Journal of Naval Science and Engineering, Vol. 6, No. 2, 100-116.

Heneman, III Herbert G. &Milanowski, Anthony T., (2011): "Assessing Human Resource", Practices Alignment: ACase Study, Human Resource Management Vol. 50, No. 1, PP: 45-64, DOI: 101002/hrm.20405.

Raj, R., Srivastava, B., (2014): "The Mediating Role of Organizational Learning on the Relation Ship among Organizational Culture, HRM Practices and Innovationees", Journal Management and Labour Studies, Vol. 3, No. 38.

تطبيقية على الشركات المصرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الزقازيق، مصر.

الناطور، فايز عبدالكريم (2011) : التحفيز ومهارات تطوير الذات، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى.

النظاري، فواز أحمد أحمد (2015) : "نور إدارة الموارد البشرية في تنمية رأس المال الفكري"، دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية اليمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الزقازيق، مصر.

حلباوي، لخضر (2011) : تفويض السلطة وعلاقتها بتحقيق الفعالية التنظيمية، دراسة مقدمة لنيل شهادة في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر2، بوزريعة.

حمادي، انتصار عباس، نديم، عدي زهير محمود (2014) : "فلسفة دراسة إدارة الموارد البشرية بمنظور استراتيجي"، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، بغداد، العراق.

سمير، موسى (2011) : إشكالية تحديد حجم العينة في الدراسات الاقتصادية والاجتماعية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة حران، الجزائر.

عامر، سامح عبدالمطلب، وقنديل، محمد سعيد (2011) : التطوير التنظيمي، دار الفكر للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى.

عبدالباقي (2014): فعالية إدارة الوقت، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن.

عجمي، سمية (2016) : دور إدارة الوقت في تحسين الفعالية التنظيمية داخل المؤسسة- دراسة حالة وكالات البنك الوطني الجزائري، أم البواقي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، الجزائر.

عقيلان، فادي حسن (2014) : إدارة الوقت والذات، دار المعترف للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى.

فارس، محمد، والأغا، ايهاب (2012) : "تطبيق إدارة الجودة الشاملة في أقسام القبول والتسجيل بجامعة القدس المفتوحة قطاع غزة"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد الخامس، العدد 9، فلسطين.

قاسمي، ناصر (2013) : الصراع داخل المنظمة وفعالية التسيير الإداري- دراسة نظرية وتطبيقية، دار الكتاب الحديث، القاهرة، الطبعة الأولى.

لحم، محمود إبراهيم (2010) : "دراسة تحليلية للعلاقة بين إدارة الوقت وأداء العاملين" بالتطبيق على المؤسسات العامة والخاصة بمحافظة قليقلية، دولة فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، القاهرة، كلية التجارة.