

عنوان البحث

دور ادارة الوقت في تحقيق التطوير التنظيمي
(دراسة حالة: مستشفى المسيكتاب)

د. الحارث عبد المنعم أحمد حمد النيل¹

¹ أستاذ ادارة الاعمال المشارك – كلية الاقتصاد والعلوم الادارية جامعة شندي، السودان.

HNSJ, 2023, 4(11); <https://doi.org/10.53796/hnsj41120>

تاريخ القبول: 2023/10/20م

تاريخ النشر: 2023/11/01م

المستخلص

تناولت الدراسة دور ادارة الوقت في تحقيق التطوير التنظيمي وتكمن مشكلة الدراسة في عدم وجود انظمة فعالة لنقل المعرفة العلمية بالطريقة المخطط لها وبالصورة العملية التي تحدد فيها اساليب العمل ولعل ذلك يرجع ربما لعدم تفعيل ادارة الوقت هدفت الدراسة إلى معرفة دور ادارة الوقت في تحقيق التطوير التنظيمي. افترضت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين ادارة الوقت وتحقيق التطوير التنظيمي استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي خلصت الدراسة إلى نتائج عديدة منها : وجود علاقة بين المتغير المستقل (ادارة الوقت) والمتغير التابع (التطوير التنظيمي) وهذا يدل علي صحة فرضية الدراسة انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ادارة الوقت وتحقيق التطوير التنظيمي خرجت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها : العمل علي التعاون بين العاملين لانجاز الاعمال في الوقت المخطط لها لتحقيق التطوير التنظيمي، يجب قيام المسئول بتوجيه العمال في الوقت المناسب لمواكبة التطورات.

الكلمات المفتاحية: ادارة الوقت، التطوير التنظيمي

RESEARCH TITLE**THE ROLE OF TIME MANAGEMENT IN ACHIEVING ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT
CASE STUDY OF ALMUSIKTAB HOSPITAL****Dr. Al-Harith Abdel Moneim Ahmed Hamad Al-Neel¹**

¹ Associate Professor of Business Administration - Faculty of Economics and Administrative Sciences, Shendi University, Sudan.

HNSJ, 2023, 4(11); <https://doi.org/10.53796/hnsj41120>

Published at 01/11/2023**Accepted at 20/10/2023****Abstract**

The study dealt with the role of time management in achieving organizational development. The problem of the study lies in the lack of effective systems for transferring scientific knowledge in the planned manner and in the practical manner in which methods are determined. Perhaps this is due to the lack of activation of time management. The study aimed to know the role of time management in achieving organizational development. The study assumed the existence of a statistically significant relationship between time management and achieving organizational development. The study used the descriptive analytical method. The study concluded with many results including the existence of a relationship between the independent variable time management and the dependent variable organizational development. This indicates the validity of the study hypothesis that there is a statistically significant relationship between time management and achieving organizational development.

The study came out with a number of recommendations, the most important of which is working to cooperation between employees/colleagues to complete work in the planned time to achieve organizational development. The official must guide the workers in a timely manner to keep pace with developments.

Key Words: Time management, Organizational development

الإطار المنهجي :**تمهيد :**

تعتبر ادارة الوقت ادارة للذات علي اساس ان من لا يستطيع ادارة ذاته لا يستطيع ادارة وقت الاخرين وبالتالي فهي تعني تحليل الذات بطريقة منظمة مرتبطا بتحليل العمل التطوير التنظيمي هو نظام يهتم بتطبيق ونقل المعرفة العلمية بهدف تطوير العمل حسب ما هو مخطط له وبصورة عملية تقود الي تحديد الهيكل التنظيمي المناسب واساليب العمل التفاعلي التي تساهم في زيادة فاعلية المنظمة

إن الهدف الرئيسي لادارة الوقت هو استغلال الوقت بشكل اكثر فاعلية وترتيب الاولويات وتنظيم المهام والانشطة بطريقة تضمن اتمامها في الوقت المحدد مما يساهم في تحقيق التطوير التنظيمي للمنظمة .

مشكلة الدراسة :

تتمثل مشكلة الدراسة في عدم وجود انظمة فعالة لنقل المعرفة العلمية بالطريقة المخطط لها وبالصورة العملية التي تحدد فيها اساليب العمل ولعل ذلك يرجع ربما لعدم تفعيل ادارة الوقت وتتلخص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي: ما دور ادارة الوقت في تحقيق التطوير التنظيمي ؟

أهداف الدراسة :

الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو معرفة دور ادارة الوقت في التطوير التنظيمي وترمي الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

1. توضيح دور ادارة الوقت في التطوير التنظيمي
2. بيان اهمية ومزايا ادارة الوقت
3. التعرف علي مبادي التطوير التنظيمي.

أهمية الدراسة :

تتبع أهمية الدراسة من أهمية ادارة الوقت في تحقيق التطوير التنظيمي بالمستشفى ومناقشة موضوع حيوي مرتبط بادارة الوقت وانعكاساته المباشرة علي المستشفى باسهامه في التطوير التنظيمي والخروج بنتائج وتوصيات تستفيد منها إدارة المستشفى.

فرضية الدراسة :

هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ادارة الوقت والتطوير التنظيمي

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على مناهج متعددة الجوانب منها :

1. المنهج التاريخي : لاستعراض التطور الفكري للدراسات السابقة والكتب والمراجع والرسائل العلمية.
2. المنهج الإستقرائي : لصياغة مشكلة الدراسة.
3. المنهج الاستنباطي : لاختبار فروض الدراسة.
4. المنهج الوصفي التحليلي : للدراسة التطبيقية باستخدام التكرارات والنسب والجدول والرسوم البيانية.

مصادر جمع البيانات :

اعتمد الباحث على جمع البيانات من المصادر التالية :

1. مصادر ثانوية : تتمثل في الكتب والدوريات والمجلات العلمية والرسائل الجامعية.
2. مصادر أولية : وهي تتمثل في أداة الدراسة الاستبيان.

حدود ومجالات الدراسة:-

المجال المكاني: مستشفى المسيكتاب .

المجال الزمني: 2023م.

هيكل الدراسة:- تتكون الدراسة من مقدمة وثلاثة مباحث وخاتمة. تشتمل المقدمة على مشكلة الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، فرضية الدراسة، منهج الدراسة، مصادر وادوات جمع البيانات، حدود ومجالات الدراسة، وهيكل الدراسة. بالإضافة إلى الدراسات السابقة فيما يتعلق بمتغيري الدراسة. يتناول المبحث الأول الإطار النظري للدراسة متمثلاً في مفهوم ادارة الوقت واهمية ادارة الوقت , ومزايا ادارة الوقت، متطلبات ادارة الوقت ، مفهوم التطوير التنظيمي، مبادي التطوير التنظيمي، خصائص التطوير التنظيمي، مجالات التطوير التنظيمي، بينما يحتوى المبحث الثاني على الإطار التطبيقي مشتملاً على إجراءات الدراسة الميدانية، وعرض وتحليل نتائج واختبار الفرضيات. أما الخاتمة تتضمن خلاصة النتائج والتوصيات.

الدراسات السابقة :

يستعرض الباحث عدد من الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة :

1. دراسة الطاهر 2020م

تناولت الدراسة ادارة الوقت ودورها في تحقيق جودة العمل بالمنشأة الرياضية، تدور مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي هل توجد علاقة بين ادارة الوقت وتحقيق جودة العمل بالمنشأة الرياضية، وهدفت الدراسة إلي التعرف علي مدي فعالية ادارة الوقت وتأثيره علي جودة العمل وكيفية ادارته، التعرف علي مزايا وصعوبات ادارة الوقت وكيفية السيطرة عليها. كما توصلت الدراسة لعدد من النتائج اهمها وجود علاقة قوية بين ادارة الوقت وتحقيق جودة العمل بالمنشأة الرياضية. وخرجت الدراسة بعدد من التوصيات منها: العمل علي زيادة التحكم بالوقت من خلال تدريب العاملين علي تنفيذ المهام المطلوبة بهدف زيادة الثقة في تنفيذ المهام

اختلفت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في أنها ركزت علي ادارة الوقت ودورها في تحقيق جودة العمل بالمنشأة الرياضية وركزت الدراسة الحالية على دور ادارة الوقت في تحقيق التطوير التنظيمي

2. دراسة امال 2021م

تناولت الدراسة التمكين الاداري والتطوير التنظيمي خطيط الاستراتيجي، تدور مشكلة الدراسة حول السؤال الرئيسي التالي هل توجد علاقة بين التمكين الاداري والتطوير التنظيمي ؟.

وهدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع التمكين الاداري لدي موظفي مؤسسة الكوابل، وعلاقته علي التطوير التنظيمي للمؤسسة وتوضيح مؤشرات التمكين الاداري داخل المؤسسة ووضعها في قالبها من اجل العمل عليها في المستقبل

افترضت الدراسة وجود علاقة احصائية بين التمكين الاداري والتطوير التنظيمي

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي

كما توصلت الدراسة لعدد من النتائج اهمها: توجد علاقة ايجابية طردية بين التمكين الاداري والتطوير التنظيمي وكذلك علي مستوي الفرضيات الجزئية توجد علاقة بين الاتصال الفعال بين الادارة العليا والموظفين الاداريين في المؤسسة والتطوير التنظيمي

وخرجت الدراسة بعدد من التوصيات منها : زيادة وتكثيف الدراسات في مجال التمكين بصفة عامة والتمكين الاداري بصفة خاصة لانه احد اليات زيادة الانتاج، العمل علي تنمية روح المبادرة والعمل علي تشجيع الافكار الابداعية

اختلفت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في أنها ركزت على التمكين الاداري والتطوير التنظيمي بينما ركزت الدراسة الحالية على دور ادارة الوقت في تحقيق التطوير التنظيمي

المبحث الأول: الاطار النظري

يتناول هذا المبحث محور ادارة الوقت ويشتمل علي مفهوم ادارة الوقت، اهمية ادارة الوقت، مزايا ادارة الوقت، متطلبات ادارة الوقت، ومحور التطوير التنظيمي ويشتمل علي مفهوم التطوير التنظيمي، مبادي التطوير التنظيمي، خصائص التطوير التنظيمي، مجالات التطوير التنظيمي.

اولا : ادارة الوقت :

. مفهوم ادارة الوقت: 1

هنالك بعض التعاريف لادارة الوقت التي فرضت نفسها علي الفكر الاداري وذلك اعتمادا علي نوع النشاط وطبيعته ونوع المنظمة واهدافها ومن هذه التعاريف:

تعرف ادارة الوقت علي انها عملية الاستفادة من الوقت المتاح والمواهب الشخصية المتوفرة لدينا لتحقيق الاهداف المهمة التي نسعي اليها في حياتنا مع المحافظة علي تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الخاصة وبين حاجات الجسد والروح والعقل (الخطيب ومعاينة، 2009، ص 125)

كذلك ادارة الوقت هي فن وعلم الاستخدام الرشيد للوقت وهي عملية استثمار الزمن بشكل فعال لذلك فهي عملية قائمة علي التخطيط والتنظيم والتنسيق والتحفيز والتوجيه والمتابعة والاتصال وكذلك الاستخدام الفعال للموارد المتاحة (عبوي، 2006، ص 43)

ايضا تعرف ادارة الوقت بانها ادارة الذات بمايكفل الحصول علي النتائج المحددة في الوقت المتاح والمحدد وان المهارات التي يحتاجها الفرد في ادارة الاخرين مثل القدرة علي التخطيط والتفويض والتنظيم والتوجيه والتحكم تعتبر نفس المهارات التي يحتاج اليها لادارة الذات (عبد الاله، 2006، ص 50)

2/ اهمية ادارة الوقت:

تبرز اهمية ادارة الوقت في جميع المشروعات علي اختلاف انواعها كاداة فعالة للاستغلال الامثل للطاقة الانسانية وتوظيفها لتحقيق الفعالية الادارية ورفع مستوي الكفاءة والانتاج لتحقيق اعلي مستوي من الانتاج والخدمات ويمكن توضيح اهمية ادارة الوقت في النقاط التالية:

1. معرفة نوعية الانتاج:

وذلك لان الانتاج بصفة عامة سواء كان سلعا او موارد او خدمات يعتمد اعتمادا كليا علي مدي استغلال الوقت الاستغلال الامثل لانتاج مثل هذه الاشياء والتعرف علي الفوارق الفردية للعاملين

2. تحقيق الفعالية في الاجهزة والادارات:

فالاسهامات التي تهنيها الجهات المختصة في المنظمات الادارية من نظام للاتصالات والمعلومات ووضوح الاجراءات واساليب طرق التخزين والحفظ ومن خدمات اخري وكذلك دراسات الوقت

3. من خلال دراسة الوقت تتعرف المنظمة علي الوقت الحقيقي للانتاج وجميع الانشطة الاخرى سواء عن طريق الدوام الرسمي او الاضافي

4. دراسة الوقت توضح اهم مضيعات الوقت وايجاد الحلول الممكنة (عقيلان، 2015، ص ص 54-55)

5. الوقت لا يثمن باي مادة ولا يملك الانسان اثن من منه وان اهدار الوقت اهدارا للحياة

6. للانسان المقدرة علي الاستفادة من وقته فجميع المصالح تتاسس من اغتنامه فهو وعاء لكل عمل وهو ميدان لكل عطاء (شحادة، 2005، ص44)

3/ مزايا ادارة الوقت:

تحقق ادارة الوقت عدة مزايا منها:

- 1 . ان ادارة الوقت تساعد في تحديد مهام واختصاصات العاملين وتحديد ماهو ضروري
2. تساعد ادارة الوقت في الرقابة سواء كانت داخلية او خارجية حيث تمكن من اكتشاف الاخطاء او منع حدوثها قبل وقوعها في الوقت المناسب
7. تسهم ادارة الوقت في التنظيم والتحسين المستمر
8. المساعدة في معرفة العوامل المبددة للوقت
9. الحصول علي فرص لم تكن بالحسبان
10. التكيف مع ظروف الاخرين وجداولهم الزمنية (فرح، 2008، ص62)

4/ متطلبات ادارة الوقت:

تحتاج ادارة الوقت الي تنسيق وتكامل لتفعيل الموارد والامكانيات وهذا يحتاج الي مجموعة من العوامل التي يجب ان تتوفر في الافراد العاملين في المنظمة وهذه العوامل هي :

1. شعور كامل بالالتزام بالمسئولية عن كل ما يتم تنفيذه في المنظمة
2. فهم واسع للظواهر الادارية
3. مهارات سلوكية للافراد نابعة من ملكاتهم ومواهبهم الخاصة
4. استيعاب موضوعي للجوانب وابعاده الادارية
5. ادراك محيط العلاقات والتوازنات والتاثيرات المتبادلة
11. خيال ناضج قادر علي استقراء المستقبل (شحادة، 2005، ص78)

ثانيا: التطوير التنظيمي:**مفهوم التطوير التنظيمي :1/**

يعرف التطوير التنظيمي علي انه جهد لزيادة فعالية التنظيم من خلال تدخلات مخططة في العمليات التي تجري في التنظيم مستخدمين في ذلك المعارف التي تقدمها العلوم السلوكية (الجبوري،2018،ص 8) ويعرف كذلك بانه من التطبيقات الرئيسية للتغيير بغرض تجديد العمليات التنظيمية من خلال التركيز علي الثقافة التنظيمية، السلوك التنظيمي، الهيكل التنظيمي، واجراءات وطرق العمل (ادريس،2001، ص 374)

ويعرف التطوير التنظيمي ايضا بانه الجهود المخصصة طويلة الاجل لزيادة فعالية وحيوية المنظمة عن طريق تنمية قدراتها الخاصة بتشخيص ومواجهة المشكلات بشكل جماعي (الغمري، 1984، ص 45)

2. مبادي التطوير التنظيمي :

بعض هذه المبادي تتعلق بالانسان كفرد وبعضها يتعلق في اطار الجماعات وبعضها يتعلق بالمنظمة فيما يتعلق بالفرد:

1. ان الانسان لديه الحاجة للنمو والتطوير ويمكن تلبية هذه الحاجة في مناخ تنظيمي وعملي وذي احتياجات
2. عدم استغلال امكانيات وطاقات معظم الناس في حين انهم قادرين علي تحمل مسئولية اعمالهم والاسهام بدور ايجابي في اداء المنظمة

فيما يتعلق بالجماعات:

1. الجماعات هامة بالنسبة للأفراد لكونها تساعدهم علي اشباع حاجات هائلة لديهم
2. الجماعات اساسا محايدة ويمكن ان تكون مساعدة فيما يتعلق بدعم اهداف المنظمة
3. يمكن للناس من خلال العمل التعاوني زيادة فعالية الجماعات في تلبية احتياجات الافراد والمنظمة

فيما يتعلق بالمنظمة:

1. ان اي تغيير في المنظمة سيؤثر علي باقي اجزائها
2. تؤثر ثقافة المنظمة علي طبيعة مشاعر واتجاهات الافراد وكيفية التعبير عنها البناء التنظيمي والاعمال في المنظمة يمكن تصميمها وتعديلها بحيث تلي حاجات الافراد والجماعات (السكرارية،2009، ص ص 37-38)

3/ خصائص التطوير التنظيمي :

يتميز التطوير التنظيمي بعدد من الخصائص منها:

1. الشمولية:
وتعني الشمول والاهتمام بالعناصر البشرية العاملة وبالتنظيم الداخلي واساليب العمل والقوانين المطبقة في المنظمة
2. الاستمرارية:
اي الاستمرارية في تحسين بيئة العمل والمناخ العام للمنظمة

3. المشاركة:

وتعني مشاركة جميع اعضاء التنظيم في التطوير التنظيمي باعتبارهم المصدر الرئيسي للقوة الدافعة للتطوير

4. انه عملية مخططة تشمل وضع الاهداف وتخطيط وتنفيذ ومتابعة البرامج التطويرية وتنطلق من دراسة تشخيصية لواقع المنظمة (الصيرفي، 2004، ص 451)

5. يستمد التطوير التنظيمي مفاهيمه وافكاره من معارف العلوم السلوكية

6. التطوير التنظيمي يتجه الي المستقبل فهو يرمي الي اعداد المديرين والتعرف علي المواقف واكتساب التجارب لعلاج مشاكل المستقبل

7. يحرص التطوير التنظيمي علي ايجاد مناخ ملائم يستطيع فيه الافراد تحقيق ذواتهم والتاثير علي منظماتهم ووظائفهم كما انه يقوم علي فرضيات تنسجم مع القيم الانسانية

8. ان الاستراتيجية الاساسية للتطوير تتمثل في التدخل الذي يتم في اوجه النشاط التي تمارسها المنظمة لتطوير قدرات الجماعات التنظيمية علي حل مشاكلها وتدعيم عملية الاختيار بين البدائل (عبد الباقي، 2001، ص 338)

4/ مجالات التطوير التنظيمي:

من اهم المجالات التي يشملها التطوير التنظيمي هي :

1. الافراد:

يعتبر الافراد من اهم عناصر مجالات التطوير التنظيمي حيث انهم جوهر المنظمة وان الاداء الناجح للافراد داخل اعمالهم ومؤسساتهم يعني ان هنالك توافق بين الافراد وبين المنظمة ويمكن تطوير افراد المنظمة من خلال تفهم وادراك سلوكهم وشخصيتهم ومن ثم العمل علي تطويرها (ماهر، 2003، ص 436)

2. التنظيم :

يعتبر التنظيم الكيان الذي يمثل اطراف المنظمة بغرض تحقيق اهدافها فاللتنظيم المتبصر بذاته هو الذي يحدث التغيرات في مكوناته لكي يقيم التوازن بين هذه المكونات وبين الافراد والجماعات (عبد الجواد، 2006، ص 41)

3. جماعات العمل:

ينظر لها انها مجموعة من الافراد داخل التنظيم الذين يربطهم تحقيق الاهداف التنظيمية المشتركة ويركز تطوير جماعات العمل علي تحقيق التماسك بين افراد الجماعة الواحدة والجماعات المختلفة داخل التنظيم والتفاعل معهم

4. المؤسسة:

تطوير المؤسسة يعني في الواقع جهودا طويلة المدي لتحسين القدرة علي حل المشكلات التي تعترض طريق الجهاز وتحسين التفاعل بين المؤسسة والبيئة الخارجية (عبد الباقي، 2001، ص 353)

المبحث الثاني : الاطار التطبيقي للدراسة :

سيتم في هذا المبحث تناول إجراءات الدراسة الميدانية، عرض وتحليل لنتائج واختبار الفرضيات.

أولاً: إجراءات الدراسة الميدانية:-

1- منهج الدراسة: إنَّ المنهج المناسب من أجل وصف وتحليل الدراسة بأكملها هو المنهج الوصفي التحليلي، لوصف ادارة الوقت في تحقيق التطوير التنظيمي، كما تم استخدام المنهج التحليلي لتحليل معطيات الجانب الميداني والوقوف على دور ادارة الوقت في تحقيق التطوير التنظيمي.

2- مجتمع الدراسة: انطلاقاً من المجال الموضوعي للدراسة، وتساؤلاتها، وطبيعة البيانات المطلوبة، والأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها، حدد الباحث مجتمع الدراسة الذي يتكون من الموظفين والاداريين بالمستشفى.

3- عينة الدراسة: تم استخدام الحصر الشامل، حيث تم توزيع عدد (60) استبانة وتم استرجاع (60) استبانة كلها سليمة، تم استخدامها في التحليل.

4. أداة الدراسة :

تم تصميم استبانة بشكل خاص لجمع البيانات بالاعتماد على الدراسات السابقة والمراجع للمواضيع المتعلقة بموضوع الدراسة، وذلك لتحديد عبارات الاستبانة ثم توجيه الاستبانة إلى عينة تتكون من 60 فرد من العاملين بمستشفى المسيكتاب

5.- الأساليب الإحصائية المستخدمة :

لتحقيق أهداف الدراسة والتحقق من فرضياتها تم استخدام الطرق والإجراءات الإحصائية التالية :

- العرض البياني والتوزيع التكراري للإجابات
- النسب المئوية
- مربع كاي لاختبار فرضيات الدراسة
- ولتطبيق الطرق والأساليب الإحصائية المذكورة اعلاه علي البيانات التي تم الحصول عليها من اجابات العينه ثم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) statistical package for social science في عمليات الرسم البياني

ثانياً: عرض وتحليل النتائج واختبار فرضيات الدراسة:-

1. مناقشة تحليل البيانات الشخصية: يتضمن هذا العنصر تحليلاً مفصلاً للخصائص الشخصية التي تم جمعها من خلال الدراسة التطبيقية على عينة الدراسة في مستشفى المسيكتاب

جدول رقم (1)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة وفق متغير النوع

النوع	ذكر	انثي	المجموع
التكرار	26	34	60
النسبة %	43.3	56.7	100

المصدر : إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023

يتضح من الجدول (1) أن نسبة (56.7%) هم من الانات، ونسبة (43.3%) هم من الذكور

جدول رقم (2)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة وفق متغير الفئة العمرية

الفئة (سنة)	أقل من 30	40 - 30	50 - 40	60 - 50	المجموع
التكرار	22	18	16	4	60
النسبة %	36.7	30	26.7	6.6	100

المصدر : إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023

يتضح من الجدول (2) أن نسبة (36.7%) عمارهم اقل من 30 سنة، وأن نسبة (30%) أعمارهم من 40 - 30 سنة , وأن نسبة (26.7%) أعمارهم من 50 - 40 سنة، وأن نسبة (6.6%) أعمارهم من 60-50 سنة. ويلاحظ أن أكثر العاملين في المستشفى من فئة الشباب باعتبارهم الفئة الأكثر نشاطاً وعملاً.

جدول رقم (3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة وفق متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	ثانوي	جامعي	فوق الجامعي	المجموع
التكرار	3	49	8	60
النسبة %	5	81.7	13.3	100

المصدر : إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023

يتضح من الجدول رقم (3) أن نسبة (81.7%) مؤهلهم العلمي جامعي وأن نسبة (13.3%) مؤهلهم العلمي فوق الجامعي، ونسبة (5%) مؤهلهم العلمي ثانوي، مما يدل علي اهتمام المستشفى بالكوادر المؤهلة ذات الكفاءة، وهذا يزيد من قدرة المبحوثين في آرائهم

جدول رقم (4)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة وفق متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة (سنة)	أقل من 5	من 5 - 10	من 10 - 15	15 فاكتر	المجموع
التكرار	15	21	16	8	60
النسبة %	25	35	26.7	13.3	100

المصدر : إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023

يتضح من الجدول رقم (4) أن نسبة (35%) لديهم خبرة من 5-10 سنوات، وأن نسبة (26.7%) خبراتهم أقل من 5-10 سنوات، وأن نسبة (25%) خبراتهم اقل من 5 سنوات , وأن نسبة (13.3%) خبرتهم أكثر من 15 سنة وهذا يدل علي ان بالمستشفى خبرات متباينة

الفرضية : هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ادارة الوقت والتطوير التنظيمي

جدول رقم (5)

التوزيع التكراري لجميع عبارات الفرضية

العبارة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		أوافق		لا أوافق بشدة	
	تكرار	نسبة%	تكرار	نسبة%	تكرار	نسبة%	تكرار	نسبة%	تكرار	نسبة%
الأولى	31	51.7	21	35	8	13.3	-	-	-	-
الثانية	23	38.3	28	46.7	8	13.3	1	1.7	-	-
الثالثة	23	38.3	26	43.3	8	13.3	2	3.3	1	1.7
الرابعة	26	43.3	29	48.3	4	6.7	1	1.7	-	-
الخامسة	28	46.7	23	38.3	7	11.7	2	3.3	-	-
السادسة	24	40	21	35	11	18.3	4	6.7	-	-
السابعة	25	41.7	29	48.3	4	6.7	2	3.3	-	-
الثامنة	30	50	24	40	6	10	-	-	-	-

المصدر : إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023

يلاحظ من الجدول رقم (5) الآتي :

العبارة الأولى : أن نسبة (51.7%) وافقوا بشدة على انه يتم القيام بالتخطيط للاعمال المطلوب تنفيذها قبل البدء فيها باستمرار، وأن نسبة (35%) وافقوا، والمحايدون يمثلون نسبة (13.3%).

العبارة الثانية : أن نسبة (46.7%) وافقوا على أنه تقوم ادارة المستشفى بعملية تحسين الخطط والاجراءات بصورة مستمرة لتحقيق التطوير التنظيمي، وان نسبة (38.3%) وافقوا بشدة، والمحايدون يمثلون نسبة (13.3%) وان نسبة (1.7%) لم يوافقوا علي ذلك

العبارة الثالثة : أن نسبة (43.3%) وافقوا على انه يتم الحرص علي الاستفاده من وقت العمل باكبر قدر ممكن لتحقيق اهداف المستشفى، ونسبة (38.3%) وافقوا بشدة،. والمجايدون يمثلون نسبة (13.3%)، وان نسبة (3.3%) لم يوافقوا , ونسبة (1.7%) لم يوافقوا بشدة علي ذلك ,

العبارة الرابعة : أن نسبة (48.3%) وافقوا على أنه يعمل الافراد علي الاستفاده من الوقت لمواكبة التطورات التنظيمية، ونسبة (43.3%) وافقوا بشدة، والمحايدون يمثلون نسبة (6.7%)، وأن نسبة (1.7%) لم يوافقوا علي ذلك.

العبارة الخامسة : أن نسبة (46.7%) وافقوا بشدة على انه اتعاون مع العاملين لإنجاز الاعمال في الوقت المخطط لها لتحقيق التطوير التنظيمي، وأن نسبة (38.3%) وافقوا علي ذلك، والمحايدون يمثلون نسبة (11.7%) ، ونسبة (3.3%) لم يوافقوا علي ذلك.

العبارة السادسة : أن نسبة (40%) وافقوا بشدة على أنه يقوم المسئول بتوجيه العمال في الوقت المناسب لمواكبة التطورات، وأن نسبة (35%) وافقوا، والمحايدون يمثلون نسبة (18.3%)، وأن نسبة (6.7%) لم يوافقوا علي ذلك

.

العبارة السابعة : أن نسبة (48.3%) وافقوا على أنه تتم مقارنة الاداء المنجز بالاداء المخطط وفق نظام معلوماتي دقيق بصورة مستمرة، ونسبة (41.7%) وافقوا بشدة، والمحايدون يمثلون نسبة (6.7%) ، ونسبة (3.3%) لم يوافقوا علي ذلك.

العبارة الثامنة : أن نسبة (50%) وافقوا بشدة على أنه يتم اعداد تقارير دورية حول سير العمل والعمال وتحديث وتجديد اليات المؤسسة لمواكبة التطورات، ونسبة (40%) وافقوا، والمحايدون يمثلون نسبة (10%).

وبما أن غالبية إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة يدل ذلك على إثبات صحة الفرضية الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات افراد عينة الدراسة عن عبارات الفرضية

جدول رقم (6)

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
الاولي	1.62	0.715	اجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة بشدة
الثانية	1.78	0.739	اجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة بشدة
الثالثة	1.87	0.892	اجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة بشدة
الرابعة	1.67	0.681	اجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة
الخامسة	1.72	0.804	اجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة بشدة
السادسة	1.92	0.926	اجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة
السابعة	1.72	0.739	اجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة بشدة
الثامنة	1.60	0.681	اجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة بشدة

المصدر : إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023

يتضح من الجدول رقم (6) ان

1. قيمة الوسط الحسابي لاجابات افراد عينة الدراسة عن العبارة الاولى هي 1.62 والانحراف المعياري لها يساوي 0.715 وتعني ان غالبية افراد العينة موافقون بشدة علي انه يتم القيام بالتخطيط للاعمال المطلوب تنفيذها قبل البدء فيها باستمرار

2. قيمة الوسط الحسابي لاجابات افراد عينة الدراسة عن العبارة الثانية هي 1.78 والانحراف المعياري لها يساوي 0.739 وتعني ان غالبية افراد العينة موافقون بشدة علي أنه تقوم ادارة المستشفى بعملية تحسين الخطط والاجراءات بصورة مستمرة لتحقيق التطوير التنظيمي

3. قيمة الوسط الحسابي لاجابات افراد عينة الدراسة عن العبارة الثالثة هي 1.87 والانحراف المعياري لها يساوي 0.892 وتعني ان غالبية افراد العينة موافقون بشدة علي انه يتم الحرص علي الاستفادة من وقت العمل باكبر قدر ممكن لتحقيق اهداف المستشفى

4. قيمة الوسط الحسابي لاجابات افراد عينة الدراسة عن العبارة الرابعة هي 1.67 والانحراف المعياري لها يساوي 0.681 وتعني ان غالبية افراد العينة موافقون علي أنه يعمل الافراد علي الاستفادة من الوقت لمواكبة التطورات التنظيمية

5. قيمة الوسط الحسابي لاجابات افراد عينة الدراسة عن العبارة الخامسة هي 1.72 والانحراف المعياري لها يساوي 0.804 وتعني ان غالبية افراد العينة موافقون بشدة علي انه اتعاون مع العاملين لانجاز الاعمال في الوقت المخطط لها لتحقيق التطوير التنظيمي

6. قيمة الوسط الحسابي لاجابات افراد عينة الدراسة عن العبارة السادسة هي 1.92 والانحراف المعياري لها يساوي 0.926 وتعني ان غالبية افراد العينة موافقون علي أنه يقوم المسئول بتوجيه العمال في الوقت المناسب لمواكبة التطورات

7. قيمة الوسط الحسابي لاجابات افراد عينة الدراسة عن العبارة السابعة هي 1.72 والانحراف المعياري لها يساوي 0.739 وتعني ان غالبية افراد العينة موافقون بشدة علي أنه تتم مقارنة الاداء المنجز بالاداء المخطط وفق نظام معلوماتي دقيق بصورة مستمرة

8. قيمة الوسط الحسابي لاجابات افراد عينة الدراسة عن العبارة الثامنة هي 1.60 والانحراف المعياري لها يساوي 0.681 وتعني ان غالبية افراد العينة موافقون بشدة علي انه يتم اعداد تقارير دورية حول سير العمل والعمال وتحديث وتجديد اليات المؤسسة لمواكبة التطورات

جدول رقم (7)

نتائج اختبار مربع كاي للفرضية

العبارات	الفرضية	
	ق. احتمالية	كاي 2
الأولى	0.001	13.300
الثانية	0.000	31.867
الثالثة	0.000	46.167
الرابعة	0.000	42.267
الخامسة	0.000	31.067
السادسة	0.000	16.933
السابعة	0.000	39.067
الثامنة	0.000	15.600

يمكن تفسير الجدول كما يلي :

1. قيمة مربع كاي للعبارة الأولى تساوي 13.300 والقيمة لاحتمالية لها تساوي 0.001 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة.
2. قيمة مربع كاي للعبارة الثانية تساوي 31.867 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة.
3. قيمة مربع كاي للعبارة الثالثة تساوي 46.167 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة.

4. قيمة مربع كاي للعبارة الرابعة تساوي 42.267 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي اقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات المبحوثين علي العبارة
5. قيمة مربع كاي للعبارة الثالثة تساوي 31.067 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي اقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات المبحوثين علي العبارة
6. قيمة مربع كاي للعبارة الثالثة تساوي 16.933 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي اقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات المبحوثين علي العبارة
7. قيمة مربع كاي للعبارة الثالثة تساوي 39.067 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي اقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات المبحوثين علي العبارة
8. قيمة مربع كاي للعبارة الثالثة تساوي 15.600 والقيمة الاحتمالية لها تساوي 0.000 وهي اقل من مستوى المعنوية 0.05 لذلك توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات المبحوثين علي العبارة
- النتائج والتوصيات :**

أولاً : النتائج

- هدفت هذه الدراسة الي معرفة دور ادارة الوقت في تحقيق التطوير التنظيمي بالمستشفى، واستناداً على نتائج التحليل الإحصائي، واختبار فرضيات الدراسة توصل الباحث إلى النتائج التالية:-
1. وجود علاقة بين المتغير المستقل (ادارة الوقت) والمتغير التابع (التطوير التنظيمي) وهذا يدل علي صحة فرضية الدراسة وهذا بدوره يؤكد صحة الفرضية انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ادارة الوقت وتحقيق التطوير التنظيمي
 2. بالمستشفى يتم القيام بالتخطيط للأعمال المطلوب تنفيذها قبل البدء فيها باستمرار.
 3. تقوم ادارة المستشفى بعملية تحسين الخطط والاجراءات بصورة مستمرة لتحقيق التطوير التنظيمي
 4. بالمستشفى يعمل الافراد علي الاستفادة من الوقت لمواكبة التطورات التنظيمية

ثانياً : التوصيات

على ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بالاتي:

1. العمل علي التعاون بين العاملين لإنجاز الاعمال في الوقت المخطط لها لتحقيق التطوير التنظيمي.
2. يجب قيام المسئول بتوجيه العمال في الوقت المناسب لمواكبة التطورات ,
3. اجراء دراسات حول ادارة الوقت والتطوير التنظيمي وربطهما مع متغيرات اخري

المصادر والمراجع :

1. مشري الطاهر، ادارة الوقت ودورها في تحقيق جودة العمل بالمنشأة الرياضية، الجزائر، جامعة محمد خضير، رسالة ماجستير منشورة، 2020م
2. سعود امال، التمكين الاداري والتطوير التنظيمي، الجزائر، جامعة محمد خضير، رسالة دكتوراة منشورة، 2021م
3. احمد الخطيب، عادل معاينة، الادارة الحديثة نظريات واستراتيجيات ونماذج حديثة، ط1، عمان، عالم الكتب الحديثة، 2009

4. زيد منير عبوي، ادارة الوقت في الادارة , الاردن ,دار كنوز المعرفة،2006م
5. شوقي عبد الاله، ادارة الوقت،الاردن، دار المشرق الثقافي،2006م
6. فادي حسن عقيلان،ادارة الوقت والذات،ط1،عمان، دار المعزز للنشر والتوزيع،2015
7. محمد امين شحادة ادارة الوقت بين التراث والمعاصرة،ط1،الرياض،دار الجوزي للنشر والتوزيع،2005
8. ياسر احمد فرح،ادارة الوقت ومواجهة ضغوط العمل،طذ،الاردن،دار حامد للنشر،2008م
9. محمد امين شحادة ادارة الوقت بين التراث والمعاصرة،ط1،الرياض،دار الجوزي للنشر والتوزيع،2005
- 10 و داد الهدي الجبوري،التطوير التنظيمي لمدراء المدارس من وجهة نظر الهيئة التعليمية،جامعة القادسية، كلية التربية،2018
11. ثابت عبد الرحمن ادريس، المدخل الحديث في الادارة العامة، القاهرة، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، 2001
12. ابراهيم الغمري، الافراد والتطوير التنظيمي، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية،1984
13. بلال خلف السكارية، التطوير التنظيمي والاداري، ط1، عمان ، دار المسيرة، 2009
14. محمد الصيرفي، السلوك الاداري والعلاقات الانسانية، الاسكندرية، الدار الجامعية،2004
15. صلاح الدين عبد الباقي، السلوك الانساني في المنظمات، الاسكندرية، الدار الجامعية، 2001
16. احمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات،الاسكندرية،الدار الجامعية، 2003
17. معزز مصطفى عبد الجواد،شبكة التطوير التنظيمي والمؤسسة الرياضية، الاسكندرية، دار الوفاء للطباعة والنشر، 2006
18. صلاح الدين عبد الباقي، السلوك الانساني في المنظمات، الاسكندرية، الدار الجامعية، 2001