

Syrian Arab Republic
Ministry of Higher Education
Syrian Virtual University



الجامعة الافتراضية السورية
SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY

الجمهورية العربية السورية
وزارة التعليم العالي
الجامعة الافتراضية السورية

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية دراسة حالة – شركة سيريتل

The Impact of Adoption Time Management Mechanisms on HR Performance
Case Study – Syriatel Mobile Telecom.

بحث مقدم لنيل درجة ماجستير إدارة الأعمال التخصصي MBA

إعداد الطالب: جورج أنطوان مَحُول
الرقم الجامعي: George_90151

إشراف:
الأستاذ الدكتور باسم غدير

2020 - 2019

الإهداء

أهدي هذا الجهد الإنساني المتواضع

إلى من أفنى عمره محترقاً شامخاً لكي ينير لي درب السعادة

إلى من لم يبخل عليّ يوماً بمحبته الصادقة

إلى مثلي الأعلى بالحياة

إلى والدي أنطوان



إلى من كرست حياتها ونذرت عمرها قرباناً لأنها درب النجاح والسعادة

إلى معلمتي التي علمتني أن أرتقي سُلّم الحياة بحكمة

إلى منبع الحنان والمحبة

إلى والدتي ثناء



إلى الشمعة التي لم تنطفئ يوماً بمحبتها الصافية

إلى رفيقة دربي التي ساعدتني لمتابعة دراستي

إلى توأم روحي وملهمتي ... إلى طبيبة حياتي

إلى زوجتي هبة



إلى من سكن قلبي وروحي قبل أن تراه عيني

إلى سر سعادتي وبهجتي

إلى حياتي

إلى ابني الحبيب أنطون

الشكر والتقدير

يطيب لي عرفاناً بالجميل أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى كل من وقف إلى جانبي خلال فترة دراستي هذه، وأخص بالذكر أستاذي الكريم المشرف على الدراسة الأستاذ الدكتور باسم غدير الذي قدم لي الدعم والتوجيه والإرشاد حتى أبصر هذا العمل النور.



كما أتقدم بالشكر إلى أعضاء هيئة التدريس في قسم ماجستير إدارة الأعمال في الجامعة السورية الافتراضية.



وأتقدم بوافر التقدير وعظيم الامتنان للجنة المناقشة الأفاضل الذين شرفوني بمناقشة المشروع وعلى دورهم الكبير في إثراءه بملاحظاتهم وتوجيهاتهم.



أشمل بشكري وامتناني إدارة شركة سيريتل وزملائي لما قدّموه من مساعدة في إعداد هذا البحث.



وأخيراً أتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساهم من قريب أو بعيد في هذه الدراسة، سواء بالخبرة والإرشاد وتسهيل مهمتي من خلال توفير المعلومات والبيانات.



مع كل الشكر والاحترام

الباحث

جورج أنطوان مخول

ملخص البحث باللغة العربية

الطالب: جورج أنطوان مخول.

العنوان: تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة – شركة سيريتل).

الجامعة الافتراضية السورية.

عام: 2019 – 2020

إشراف الأستاذ الدكتور: باسم غدير.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مدى تأثير تبني آليات إدارة الوقت على مستوى أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل. كما تهدف إلى دراسة وجود اختلاف في تبني آليات إدارة الوقت وأداء الموارد البشرية باختلاف المتغيرات الديموغرافية.

يتألف مجتمع البحث من جميع الموارد البشرية في شركة سيريتل. تم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة والمتمثلة بمجموعة عشوائية والبالغ عددهم (348) موظف وقد استخدم الباحث عدداً من الأساليب الإحصائية الملائمة من خلال برنامج SPSS لعرض وتحليل نتائج الدراسة.

أدوات الدراسة: اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي واستبيان مدرج على مقياس ليكرت الخماسي كأداة لجمع البيانات.

خلصت الدراسة إلى النتائج التالية بناءً على نتائج الدراسة:

- يوجد درجة مرتفعة جداً لتبني آليات إدارة الوقت الذاتية وبالأهداف ومرتفعة لتبني آليات إدارة الوقت بالتفويض.
- يوجد تأثير لتبني آليات إدارة الوقت الذاتية وبالأهداف على أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل.
- لا يوجد تأثير لتبني آليات إدارة الوقت بالتفويض على أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل.
- لا يوجد فروق في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة الذاتية وبالأهداف وبالتفويض باختلاف المتغيرات الديموغرافية.
- لا يوجد فروق في أداء الموارد البشرية باختلاف الجنس والعمر وعدد سنوات الخبرة.
- لا يوجد فروق في دقة أداء الموارد البشرية باختلاف القسم الوظيفي.
- لا يوجد فروق في جودة أداء الموارد البشرية باختلاف المؤهل العلمي.
- يوجد فروق في سرعة وحجم وجوده أداء الموارد البشرية باختلاف القسم الوظيفي.
- يوجد فروق في سرعة وحجم ودقة أداء الموارد البشرية باختلاف المؤهل العلمي.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة – شركة سيرتيل)

وانتهت الدراسة إلى الحلول والمقترحات التالية بناءً على نتائج الدراسة:

لم يجد الباحث أي نتائج سلبية لتبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية في شركة سيرتيل، ونظراً للنتائج الجيدة للدراسة يوصي الباحث بما يلي:

- الاستمرار بسياسة الشركة لتعزيز الموارد البشرية لتبني آليات إدارة الوقت المناسبة.
 - الاهتمام بآليات الإدارة الذاتية وبالأهداف خصوصاً نظراً لتأثيرها المباشر على أداء الموارد البشرية. وبناءً على رؤية شركة سيرتيل لأن تكون الشركة السورية الأولى ونظراً إلى انخفاض المتوسط العام للعبارات أدناه حيث حصلت على درجة مرتفعة من التبني فلا بد من زيادة الاهتمام بشكل أكبر لتصبح مرتفعة جداً ولذلك يوصي الباحث بما يلي:
 - العمل على الابتعاد عن الملهيّات الفاتلة للوقت وتسجيل المهام اليومية ووضع جدول زمني لها وتصنيفها يومياً وأسبوعياً وشهرياً والتركيز على الأولويات والالتزام بتنفيذها لتحقيق الأهداف لرفع درجة تبنيها من قبل الموارد البشرية.
 - العمل على إتمام المهام الموكلة بالكامل قبل البدء بغيرها والتحقق من سرعة إنجاز المهام الموكلة وذلك عبر مراقبة الأداء وفقاً للبرامج المتاحة لرفع سرعة أداء الموارد البشرية.
 - العمل على إتمام جميع المهام الموكلة ضمن أوقات الدوام الرسمية دون الاستعانة لساعات إضافية لرفع حجم أداء الموارد البشرية.
 - العمل على زيادة الدورات التدريبية والحث على الاستفادة من مكتبة سيرتيل لرفع جودة أداء الموارد البشرية.
- وللحصول على درجة مرتفعة جداً لما سبق، يوصي الباحث ما يلي:
- العمل على وضع نظام لتحفيز الموارد البشرية في شركة سيرتيل وذلك من خلال تسمية أفضل الموارد البشرية على صعيد القسم والوحدة والشركة عن كل ربع من السنة، ومن ثم عن السنة كاملة، وإعلان أسمائهم باليوم الترفيهي (وهو يوم تقوم به شركة سيرتيل لكافة الموارد البشرية بشكل سنوي ودوري) ومن الممكن أن يكون الحافز إما معنوي أو مادي.

الكلمات المفتاحية: آليات إدارة الوقت – أداء الموارد البشرية – شركة سيرتيل.

Abstract of the study in English Language

Student: George Antoine MAKHOUL.

Research Title: The Impact of Adoption Time Management Mechanisms on HR Performance
(Case Study – Syriatel Mobile Telecom.)

Syrian Virtual University

Year: 2019-2020

Supervised by Prof. Bassem GHADEER.

The purpose of this study is to determine the impact of the adoption time management mechanisms on HR performance in Syriatel. It also aims to determine the existence of differences in the adoption time management mechanisms and HR performance according to demographic variables.

The research community consists of all human resources in Syriatel. The Survey was distributed to the sample of the study, represented by a random group of (348) employees. The researcher used a number of appropriate statistical methods through the SPSS program to present and analyze the results of the study.

Study Tools: The researcher relied on analytical descriptive methodology and a questionnaire included on the five-dimensional Likert scale as a data collection tool.

The study concluded the following results based on the study results:

- There is a very high degree of adoption time management mechanisms (self-management and management by objectives) and high to adopt time management mechanisms (management by delegation).
- There is an impact on the adoption time management mechanisms by self-management and objectives on HR performance in Syriatel.
- There is no impact on the adoption time management mechanisms by delegating on HR performance in Syriatel.
- There are no differences in the attitudes of the sample towards the adoption time management mechanisms by self-management, objectives and delegating according to demographic variables.
- There are no differences in HR performance according to demographic variables (sex, age and number of years of experience).
- There are no differences in the accuracy of HR performance according to the functional section.
- There are no differences in the quality of HR performance according to qualifications.

- There are differences in the speed, size and quality of HR performance according to the functional section.
- There are differences in the speed, size and accuracy of HR performance according to qualifications.

The study concluded the following solutions and suggestions based on the study results:

The researcher did not find any negative results to adopt the time management mechanisms on HR performance in Syriatel, and due to the good results of the study, the researcher recommends the following:

- Continuing the company's policy to enhance human resources to adopt appropriate time management mechanisms.
- Paying attention to the mechanisms by self-management and objectives, especially for their direct impact on the HR performance.

Based on Syriatel's vision to be the Syrian company of choice and due to the low overall mean of the terms below where it received a high degree of adoption, it is necessary to increase attention more to become very high and therefore recommends the researcher to:

- Work to stay away from the fatal activates of time, record daily tasks, make schedule, classification of daily, weekly and monthly and focus on priorities and commitment to implement them to achieve the goals to raise the degree of adoption by human resources.
- Work on completion of the tasks assigned before starting of others and verify the speed of completion of tasks entrusted by monitoring performance in accordance with the programs available to raise the speed of human resources performance.
- Work to complete all tasks assigned within official working hours without the use of additional hours to raise the size of HR performance.
- Work to Increase the training courses and encouraging human recourses to use Syriatel library to improve the quality of HR performance.

To obtain a very high degree of the above, the researcher recommends the following:

- Work to develop a system to stimulate human resources in Syriatel by naming the best human resources at the division, unit and company for every quarter of the year, and then for the whole year, and announce their names during the Syriatel fun day, The incentive may be either moral or material.

Keywords: Time Management Mechanisms - Human Resource Performance - Syriatel.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	العنوان
ب	الإهداء
ج	الشكر والتقدير
د	ملخص البحث باللغة العربية
و	ملخص البحث باللغة الإنكليزية
ح	قائمة المحتويات
ن	قائمة الجداول
ت	قائمة الأشكال
ت	قائمة الملاحق
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
1	1.1 المقدمة
2	1.2 مصطلحات الدراسة
2	1.3 مشكلة الدراسة
3	1.4 أهمية الدراسة
4	1.5 أهداف الدراسة
4	1.6 الدراسات السابقة
4	1.6.1 الدراسات الخاصة بإدارة الوقت
7	1.6.2 الدراسات الخاصة بأداء الموارد البشرية
8	1.6.3 الدراسات التي تناولت المحورين معاً
10	1.6.4 أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة
11	1.6.5 ما يميز هذه الدراسة
11	1.7 فرضيات الدراسة
15	1.8 أنموذج الدراسة
15	1.9 متغيرات الدراسة
16	1.10 منهجية البحث
16	1.11 مجتمع وعينة البحث
17	1.12 أداة البحث
17	1.13 حدود الدراسة
17	1.14 محددات الدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة	
2.1 المبحث الأول: الوقت	
18	2.1.1 مفهوم الوقت
18	2.1.2 خصائص وأهمية الوقت
19	2.1.3 أنواع الوقت
2.2 المبحث الثاني: إدارة الوقت	
19	2.2.1 مفهوم إدارة الوقت
20	2.2.2 أهمية إدارة الوقت
2.3 المبحث الثالث: آليات إدارة الوقت	
2.3.1 الإدارة الذاتية	
21	2.3.1.1 مفهوم الإدارة الذاتية
21	2.3.1.2 مبادئ الإدارة الذاتية
22	2.3.1.3 معوقات الإدارة الذاتية
2.3.2 الإدارة بالتفويض	
22	2.3.2.1 مفهوم الإدارة بالتفويض
22	2.3.2.2 الخطوات الرئيسية للإدارة بالتفويض
23	2.3.2.3 ميزات الإدارة بالتفويض
23	2.3.2.4 عيوب الإدارة بالتفويض
2.3.3 الإدارة بالأهداف	
24	2.3.3.1 مفهوم الإدارة بالأهداف
24	2.3.3.2 الخطوات الرئيسية للإدارة بالأهداف
25	2.3.3.3 ميزات الإدارة بالأهداف
25	2.3.3.4 عيوب الإدارة بالأهداف
2.4 المبحث الرابع: أداء الموارد البشرية	
25	2.4.1 مفهوم أداء الموارد البشرية
26	2.4.2 أهمية أداء الموارد البشرية
26	2.4.3 معايير أداء الموارد البشرية
الخاتمة	
الفصل الثالث: الإطار العملي للدراسة	
28	3.1 أساليب المعالجة الإحصائية
28	3.2 اختبار ثبات و صدق أدوات القياس

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيريتل)

28	3.2.1 صدق المحكمين
29	3.2.2 صدق الاتساق الداخلي
29	3.2.2.1 صدق الاتساق الداخلي لبعء آلية الإدارة الذاتية للوقت
29	3.2.2.2 صدق الاتساق الداخلي لبعء آلية الإدارة بالتفويض للوقت
30	3.2.2.3 صدق الاتساق الداخلي لبعء آلية الإدارة بالأهداف للوقت
31	3.2.2.4 صدق الاتساق الداخلي لبعء سرعة أداء الموارد البشرية
31	3.2.2.5 صدق الاتساق الداخلي لبعء دقة أداء الموارد البشرية
32	3.2.2.6 صدق الاتساق الداخلي لبعء حجم أداء الموارد البشرية
32	3.2.2.7 صدق الاتساق الداخلي لبعء جودة أداء الموارد البشرية
33	3.2.2.8 صدق الاتساق الداخلي للاستبانة ككل
33	3.2.3 الثبات
34	3.3 وصف عينة الدراسة
34	3.3.1 الجنس
34	3.3.2 آخر مؤهل علمي حصلت عليه
35	3.3.3 العمر
35	3.3.4 عدد سنوات الخبرة
36	3.5.5 القسم الوظيفي
36	3.4 تحليل نتائج الدراسة
36	3.4.1 آلية الإدارة الذاتية للوقت
37	3.4.2 آلية الإدارة بالتفويض للوقت
38	3.4.3 آلية الإدارة بالأهداف للوقت
39	3.4.4 خلاصة المحور الأول: آليات إدارة الوقت
39	3.4.5 سرعة أداء الموارد البشرية
40	3.4.6 دقة أداء الموارد البشرية
41	3.4.7 حجم أداء الموارد البشرية
42	3.4.8 جودة أداء الموارد البشرية
42	3.4.9 خلاصة المحور الثاني: أداء الموارد البشرية
43	3.5 اختبار فرضيات الدراسة
43	H1: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتبني آليات إدارة الوقت (الإدارة الذاتية - الإدارة بالأهداف - الإدارة بالتفويض) على مستوى أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل. ويتفرع عنه:
43	H11: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتبني آليات إدارة الوقت على سرعة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيريتل)

45	H12: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتبني آليات إدارة الوقت على دقة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل.
47	H13: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتبني آليات إدارة الوقت على حجم أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل.
49	H14: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتبني آليات إدارة الوقت على جودة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل.
51	H2: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف المتغيرات الديموغرافية. ويتفرع عنه:
51	H21: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير الجنس.
52	H22: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير المؤهل العلمي.
53	H23: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير العمر.
54	H24: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.
56	H25: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير القسم الوظيفي.
57	H3: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف المتغيرات الديموغرافية. ويتفرع عنه:
57	H31: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير الجنس.
58	H32: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير المؤهل العلمي.
59	H33: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير العمر.
61	H34: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.
62	H35: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير القسم الوظيفي.
64	H4: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف المتغيرات الديموغرافية. ويتفرع عنه:
64	H41: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيريتل)

	نحو تبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير الجنس.
65	H42: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير المؤهل العلمي.
66	H43: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير العمر.
67	H44: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.
69	H45: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير القسم الوظيفي.
70	H5: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف المتغيرات الديموغرافية. ويتفرع عنه:
70	H51: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس.
71	H52: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي.
72	H53: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر.
74	H54: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.
75	H55: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي.
76	H6: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في دقة أداء الموارد البشرية باختلاف المتغيرات الديموغرافية. ويتفرع عنه:
76	H61: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس.
77	H62: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي.
79	H63: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر.
80	H64: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.
81	H65: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرينتل)

83	H7: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في حجم أداء الموارد البشرية باختلاف المتغيرات الديموغرافية. ويتفرع عنه:
83	H71: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في حجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس.
84	H72: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في حجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي.
85	H73: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في حجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر.
86	H74: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في حجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.
88	H75: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في حجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي.
89	H8: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في جودة أداء الموارد البشرية باختلاف المتغيرات الديموغرافية. ويتفرع عنه:
89	H81: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في جودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس.
90	H82: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في جودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي.
91	H83: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في جودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر.
93	H84: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في جودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.
94	H85: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في جودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي.
95	3.6 نتائج الدراسة
96	3.7 مقترحات الدراسة
المراجع	
98	المراجع العربي
101	المراجع الأجنبية

قائمة الجداول

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
11	المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	1
28	فئات قيم المتوسط الحسابي والقيم الموافقة لها	2
29	معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد آلية الإدارة الذاتية والدرجة الكلية لفقراته في شركة سيرتيل	3
30	معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد آلية الإدارة بالتفويض والدرجة الكلية لفقراته في شركة سيرتيل	4
30	معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد آلية الإدارة بالأهداف والدرجة الكلية لفقراته في شركة سيرتيل	5
31	معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد سرعة أداء الموارد البشرية والدرجة الكلية لفقراته في شركة سيرتيل	6
31	معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد دقة أداء الموارد البشرية والدرجة الكلية لفقراته في شركة سيرتيل	7
32	معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد حجم أداء الموارد البشرية والدرجة الكلية لفقراته في شركة سيرتيل	8
32	معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد جودة أداء الموارد البشرية والدرجة الكلية لفقراته في شركة سيرتيل	9
33	معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد الإستبانة والدرجة الكلية للاستبانة في سيرتيل	10
33	اختبار ثبات أداة الدراسة	11
34	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس	12
34	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير آخر مؤهل علمي	13
35	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر	14
35	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة	15
36	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير القسم الوظيفي	16
37	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى أهمية آلية الإدارة الذاتية في شركة سيرتيل	17
38	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى أهمية آلية الإدارة بالتفويض في شركة سيرتيل	18
39	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى أهمية آلية الإدارة	19

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

	بالأهداف في شركة سيرتيل	
39	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى أهمية آليات إدارة الوقت في شركة سيرتيل	20
40	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى أهمية سرعة أداء الموارد البشرية في شركة سيرتيل	21
41	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى أهمية دقة أداء الموارد البشرية في شركة سيرتيل	22
41	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى أهمية حجم أداء الموارد البشرية في شركة سيرتيل	23
42	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى أهمية جودة أداء الموارد البشرية في شركة سيرتيل	24
43	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى أهمية أداء الموارد البشرية في شركة سيرتيل	25
43	معامل الارتباط بين آليات إدارة الوقت وسرعة أداء الموارد البشرية في شركة سيرتيل	26
44	معامل التحديد ومعامل التحديد المصحح بين آليات إدارة الوقت وسرعة أداء الموارد البشرية في شركة سيرتيل	27
44	تحليل التباين Anova لآليات إدارة الوقت على سرعة أداء الموارد البشرية بشركة سيرتيل	28
44	نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير تبني آليات إدارة الوقت على سرعة أداء الموارد البشرية في شركة سيرتيل	29
45	معامل الارتباط بين آليات إدارة الوقت ودقة أداء الموارد البشرية في شركة سيرتيل	30
45	معامل التحديد ومعامل التحديد المصحح بين آليات إدارة الوقت ودقة أداء الموارد البشرية في شركة سيرتيل	31
46	تحليل التباين Anova لآليات إدارة الوقت على دقة أداء الموارد البشرية بشركة سيرتيل	32
46	نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير تبني آليات إدارة الوقت على دقة أداء الموارد البشرية في شركة سيرتيل	33
47	معامل الارتباط بين آليات إدارة الوقت وحجم أداء الموارد البشرية في شركة سيرتيل	34
47	معامل التحديد ومعامل التحديد المصحح بين آليات إدارة الوقت وحجم أداء الموارد البشرية في شركة سيرتيل	35

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

48	تحليل التباين Anova لآليات إدارة الوقت على حجم أداء الموارد البشرية شركة سيرتيل	36
48	نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير تبني آليات إدارة الوقت على حجم أداء الموارد البشرية في شركة سيرتيل	37
49	معامل الارتباط بين آليات إدارة الوقت وجودة أداء الموارد البشرية في شركة سيرتيل	38
49	معامل التحديد ومعامل التحديد المصحح بين آليات إدارة الوقت وجودة أداء الموارد البشرية في شركة سيرتيل	39
50	تحليل التباين Anova لآليات إدارة الوقت على جودة أداء الموارد البشرية شركة سيرتيل	40
50	نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير تبني آليات إدارة الوقت على جودة أداء الموارد البشرية في شركة سيرتيل	41
51	اختبار T-test لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير الجنس في شركة سيرتيل	42
52	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير الجنس في شركة سيرتيل	43
52	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل	44
52	تحليل التباين Anova لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل	45
53	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل	46
53	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل	47
54	تحليل التباين Anova لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل	48
54	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل	49
55	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل	50
55	تحليل التباين Anova لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل	51
55	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة الذاتية	52

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

	باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل	
56	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل	53
56	تحليل التباين Anova لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل	54
57	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل	55
57	اختبار T-test لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير الجنس في شركة سيرتيل	56
58	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير الجنس في شركة سيرتيل	57
58	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل	58
59	تحليل التباين Anova لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل	59
59	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل	60
60	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل	61
60	تحليل التباين Anova لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل	62
60	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل	63
61	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل	64
61	تحليل التباين Anova لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل	65
62	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل	66
62	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل	67
63	تحليل التباين Anova لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل	68

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

63	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل	69
64	اختبار T-test لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير الجنس في شركة سيرتيل	70
64	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير الجنس في شركة سيرتيل	71
65	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل	72
65	تحليل التباين Anova لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل	73
66	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل	74
66	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل	75
67	تحليل التباين Anova لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل	76
67	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل	77
68	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل	78
68	تحليل التباين Anova لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل	79
68	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل	80
69	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل	81
69	تحليل التباين Anova لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل	82
70	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل	83
70	اختبار T-test لسرعة الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس في شركة سيرتيل	84
71	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير الجنس في شركة سيرتيل	85

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

	متغير الجنس في شركة سيرتيل	
71	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لسرعة الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل	86
72	تحليل التباين Anova لسرعة الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل	87
72	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لسرعة الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل	88
72	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لسرعة الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل	89
73	تحليل التباين Anova لسرعة الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل	90
73	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لسرعة الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل	91
74	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لسرعة الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل	92
74	تحليل التباين Anova لسرعة الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل	93
74	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لسرعة الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل	94
75	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لسرعة الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل	95
75	تحليل التباين Anova لسرعة الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل	96
76	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لسرعة الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل	97
77	اختبار T-test لدقة الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس في شركة سيرتيل	98
77	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدقة الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس في شركة سيرتيل	99
78	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لدقة الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل	100
78	تحليل التباين Anova لدقة الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل	101
78	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدقة الموارد البشرية باختلاف	102

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

	متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل	
79	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لدقة الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل	103
79	تحليل التباين Anova لدقة الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل	104
79	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدقة الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل	105
80	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لدقة الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل	106
80	تحليل التباين Anova لدقة الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل	107
81	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدقة الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل	108
81	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لدقة الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل	109
82	تحليل التباين Anova لدقة الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل	110
82	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدقة الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل	111
83	اختبار T-test لحجم الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس في شركة سيرتيل	112
83	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لحجم الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس في شركة سيرتيل	113
84	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لحجم الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل	114
84	تحليل التباين Anova لحجم الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل	115
85	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لحجم الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل	116
85	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لحجم الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل	117
86	تحليل التباين Anova لحجم الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل	118

تأثير تبني اليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

86	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لحجم الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل	119
87	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لحجم الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل	120
87	تحليل التباين Anova لحجم الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل	121
87	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لحجم الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل	122
88	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لحجم الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل	123
88	تحليل التباين Anova لحجم الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل	124
89	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لحجم الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل	125
89	اختبار T-test لجودة الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس في شركة سيرتيل	126
90	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجودة الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس في شركة سيرتيل	127
90	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لجودة الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل	128
91	تحليل التباين Anova لجودة الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل	129
91	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجودة الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل	130
92	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لجودة الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل	131
92	تحليل التباين Anova لجودة الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل	132
92	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجودة الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل	133
93	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لجودة الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل	134
93	تحليل التباين Anova لجودة الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات	135

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

	الخبرة في شركة سيرتيل	
94	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجودة الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل	136
94	اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لجودة الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل	137
95	تحليل التباين Anova لجودة الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل	138
95	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجودة الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل	139

قائمة الأشكال

رقم الشكل	الموضوع	رقم الصفحة
1	أنموذج الدراسة	15

قائمة الملاحق

رقم الملحق	الموضوع	رقم الصفحة
1	لمحة عن شركة سيرتيل	102
2	الاستبيان	104



الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1.1 المقدمة:

الوقت كنز نادر يملكه الجميع. علينا احترامه لأنه يعتبر المرجع الأساسي لتحديد المواعيد، وتعيين البداية والنهاية لكل شيء، وضبط وبرمجة الأعمال اليومية والشهرية والسبوعية للوصول إلى الأفضل، ومعرفة إنجازات الماضي والحاضر والمستقبل، وهو المرتكز الذي نستند عليه في تحديد الأهداف والخطط وأساليب العمل.

فالوقت بحسب الصرايرة (2010، ص 86)¹ "هو أحد أندر الموارد الاقتصادية الهامة والثمينة للإدارة ويتميز من غيره من الموارد، بأنه العنصر الذي لا يمكن استئجاره أو شرائه أو اقتراضه أو تخزينه ولا يمكن الاستغناء عنه وإبداله بغيره." وبحسب الفقي (2009، ص 25)² "هو أثمن ما نملكه في الحياة، بيد أننا نتفنن في إضاعته وقتله، والتفريط فيه. غير عابئين بأننا في حقيقة الأمر نقتل أنفسنا".

ومن هنا تكمن عظمته وأهميته في سير كل الأشياء وفقه. فعدم إدراك أهمية الوقت يسبب الكثير من المعوقات والصعوبات والمشكلات كانتشار بعض الثقافات التنظيمية السلبية لدى بعض الموارد البشرية. لذا من الواجب كسبه واستغلاله واستثماره بالطريقة الصحيحة المثلى المفيدة. فمن أضاع وهدر وقته أضاع الكثير من حياته.

وبحسب سلامة (1988، ص 9)³ "إدارة الوقت لا تنطلق إلى تغييره، أو تعديله أو تطويره، بل إلى كيفية استثماره بشكل فعال، ومحاولة تقليل الوقت الضائع هدرًا دون أي فائدة أو إنتاج، إلى جانب محاولة رفع مستوى إنتاجية العاملين خلال الفترة الزمنية المحددة للعمل."

لذا يستحق بنا أن نتدرب على أهم مهارة وهي إدارة الوقت لإنجاز مهامنا وتحقيق أهدافنا بأسلوب يعتمد على الدقة والسرعة والحجم والجودة والتخطيط واختيار الأولويات.

فإدارة الوقت بحسب عبودي (2006، ص 23)⁴ "هي فن وعلم الاستخدام الرشيد للوقت، أو هي علم استثمار الزمن بشكل فعال وهي عملية قائمة على التخطيط والتنظيم والتنسيق والتحفيز والتوجيه والمتابعة والاتصال."

وإن لتبني آليات إدارة الوقت تأثير على أداء الموارد البشرية بحسب Mancini (2003, P. 11)⁵ "إن تنمية مهارات إدارة الوقت لدى العاملين تسهل عليهم تأدية أعمالهم بطريقة سهلة ومنظمة وجعلها أكثر إنتاجية وفائدة."

¹ الصرايرة، خالد أحمد. (2010) العمليات الإدارية وإدارة الوقت. الطبعة الأولى، مصر : دار جليس للنشر والتوزيع.

² الفقي، إبراهيم. (2009) إدارة الوقت. القاهرة، مصر : إبداع للإعلام والنشر.

³ سلامة، سهيل. (1988) إدارة الوقت : منهج متطور للنجاح. عمان، الأردن : المنظمة العربية للعلوم الإدارية.

⁴ عبودي، زيد منير. (2006) إدارة الوقت في الإدارة. الطبعة الأولى، عمان، الأردن : دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.

⁵ Mancini, Marc. (2003) **Time Management**. Washington, USA: The McGraw – hill Company.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة – شركة سيريتل)

فمن أحسن إدارة الوقت من قبل الموارد البشرية، انعكس ذلك بشكل مباشر على مدى أدائهم أولاً وعلى الشركة ككل ومن هنا جاءت هذه الدراسة على واحدة من أكبر الشركات السورية وهي شركة سيريتل.

1.2 مصطلحات الدراسة:

- **الإدارة:** بحسب حامد (2009، ص 8) ⁶ هي عملية اجتماعية مستمرة تسعى إلى استثمار القوى البشرية والإمكانات المختلفة من أجل تحقيق أهداف مرسومة بدرجة عالية من الكفاءة.
- **الوقت:** بحسب حريز (2007، ص 15) ⁷ هو عبارة عن كمية أو مقدار محدد من الزمن قدر لأمر ما، وهذا الأمر يحدث في مدة معينة من الزمن.
- **إدارة الوقت:** بحسب العقيد (2001، ص 259) ⁸ 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.
- **الأداء:** بحسب العتيبي (2007، ص 66) ⁹ ما يتمكن الفرد من تحقيقه أنياً من سلوك محدد، وما يستطيع الملاحظ الخارجي أن يسجله بأكبر قدر من الوضوح والدقة، مرتبطاً بقدرات الموظف ودافعيته كي يتمكن من أداء الواجبات التي وكلت إليه بطريقة مرضية، ويتحمل نتائج أدائه.

1.3 مشكلة الدراسة:

في ظل التقدم السريع الذي يشهده العالم والمنافسة الكبيرة والطلب المتزايد للحصول على الخدمة أو المنتج بأسرع وقت ممكن وبجودة عالية، هذا أدى لازدياد الطلب والاهتمام بموضوع الوقت وإدارته لتحقيق التمييز والفاعلية في أداء الموارد البشرية، ونظراً لندرة الوقت وكونه مورداً محدداً يملكه الجميع بالتساوي لكن استثماره ينفذ بالآليات مختلفة من قبل الموارد البشرية لذلك فإن مشكلة البحث تتلخص بالتساؤلات التالية:

1. هل يوجد تأثير لتبني آليات إدارة الوقت (الإدارة الذاتية – الإدارة بالتفويض – الإدارة بالأهداف) على مستوى أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل؟ ويتفرع عنه:

- هل يوجد تأثير لتبني آليات إدارة الوقت على سرعة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل؟
- هل يوجد تأثير لتبني آليات إدارة الوقت على دقة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل؟
- هل يوجد تأثير لتبني آليات إدارة الوقت على حجم أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل؟
- هل يوجد تأثير لتبني آليات إدارة الوقت على جودة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل؟

⁶ حامد، سليمان. (2009) الإدارة التربوية المعاصرة. عمان، الأردن: أسامة للنشر والتوزيع.

⁷ حريز، سامي. (2007) استثمار الوقت من المنظور الإسلامي. عمان الأردن: دار غيداء.

⁸ القعيد، إبراهيم حمد. (2001) العادات العشر للشخصية الناجحة. الرياض، السعودية: دار المعرفة للتنمية البشرية.

⁹ العتيبي، ضرار و آخرون. (2007) العملية الإدارية: مبادئ وأصول وعلم وفن. الرياض، السعودية: اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

2. هل يوجد اختلاف في تبني آليات إدارة الوقت باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الجنس - المؤهل العلمي - العمر - عدد سنوات الخبرة - القسم الوظيفي)؟ ويتفرع عنه:
- هل يوجد اختلاف في تبني آلية الإدارة الذاتية باختلاف المتغيرات الديموغرافية؟
 - هل يوجد اختلاف في تبني آلية الإدارة بالتفويض باختلاف المتغيرات الديموغرافية؟
 - هل يوجد اختلاف في تبني آلية الإدارة الأهداف باختلاف المتغيرات الديموغرافية؟
3. هل يوجد اختلاف في أداء الموارد البشرية باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الجنس - المؤهل العلمي - العمر - عدد سنوات الخبرة - القسم الوظيفي)؟ ويتفرع عنه:
- هل يوجد اختلاف في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف المتغيرات الديموغرافية؟
 - هل يوجد اختلاف في دقة أداء الموارد البشرية باختلاف المتغيرات الديموغرافية؟
 - هل يوجد اختلاف في حجم أداء الموارد البشرية باختلاف المتغيرات الديموغرافية؟
 - هل يوجد اختلاف في جودة أداء الموارد البشرية باختلاف المتغيرات الديموغرافية؟

1.4 أهمية الدراسة:

● الأهمية النظرية:

- تنبع من أهمية إدارة الوقت في المؤسسات والشركات إذ إن الوقت مورد نادر ومحدود لإنجاز المهام الموكلة، لذلك لابد من الاهتمام بآليات إدارة الوقت.
- تنبع من أهمية أداء الموارد البشرية إذ إن المورد البشري يعد أيضاً من أهم الموارد للشركة لتحقيق الأهداف، وهذا سيؤدي إلى تأثيرات إيجابية على كافة الأصعدة.
- تتمثل في تحقيق قيمة مضافة لرواد العلم وخدمة البحث العلمي من خلال النتائج التي تم التوصل إليها.

● الأهمية التطبيقية:

- يطبق البحث على واحدة من أكبر الشركات السورية وهي شركة سيرتيل الأمر الذي يشكل إضافة تنطلق من الواقع العملي إلى التحليل والإضافة على الجانب النظري في الدراسات الأكاديمية في سورية.
- تقدم هذه الدراسة الدليل العلمي والعملي على أهمية إدارة الوقت من خلال تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية.
- تساعد الدراسة في رفع وعي الموارد البشرية لأهمية إدارة الوقت على أداؤهم.
- تنبع في تقديم توصيات تعود بالنفع والفائدة لشركة سيرتيل.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيريتل)

1.5 أهداف الدراسة:

- الغاية من الدراسة الوصول إلى الأهداف التي يمكن تلخيصها بالنقاط التالية:
- 1- تحديد الآلية الأكثر استخداماً من آليات إدارة الوقت (الإدارة الذاتية - الإدارة بالتفويض - الإدارة بالأهداف) في شركة سيريتل.
 - 2- تحديد تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (سرعة - دقة - حجم - جودة) في شركة سيريتل.
 - 3- تحديد درجة الاختلاف في تبني آليات إدارة الوقت باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الجنس - المؤهل العلمي - العمر - عدد سنوات الخبرة - القسم الوظيفي) في شركة سيريتل.
 - 4- تحديد درجة الاختلاف في أداء الموارد البشرية باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الجنس - المؤهل العلمي - العمر - عدد سنوات الخبرة - القسم الوظيفي) في شركة سيريتل.
 - 5- تقديم التوصيات والاقتراحات اللازمة لتعزيز تأثير تبني آليات الوقت على أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل.

1.6 الدراسات السابقة:

1.6.1 الدراسات الخاصة بإدارة الوقت:

1. دراسة (الغيثي، 2001) ¹⁰ بعنوان "أساليب إدارة الوقت وممارساتها التربوية من وجهة نظر مديري الإدارات الأمنية".

هدفت الدراسة إلى دراسة أسلوب إدارة الوقت وممارسته التربوية لدى مديري الإدارات الأمنية التابعة لمديرية الأمن العام بمنطقة الرياض.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام الباحث بتحديد مجتمع الدراسة على جميع الإدارات العامة التابعة لمديرية الأمن العام بمنطقة الرياض، وقام الباحث باختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية وكان عدد أفراد العينة (180) ضابط أمن، واستخدم أداة الاستبيان في دراسته. ومن أهم النتائج:

- إن أسلوب الإدارة بالأهداف من أكثر أساليب إدارة الوقت ممارسة من قبل مديري الإدارات الأمنية، بواقع إحدى عشرة ممارسة.
- إن أسلوب مديري الإدارات الأمنية لأسلوب الإدارة الذاتية من أقل أساليب إدارة الوقت ممارسة بواقع ست ممارسات فقط.

¹⁰ الغيثي، فهد محمد. (2001) "أساليب إدارة الوقت وممارساتها التربوية من وجهة نظر مديري الإدارات الأمنية" رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة – شركة سيرينتل)

- إن استخدام مديري الإدارات الأمنية لأسلوب الإدارة بالتفويض من أقل أساليب إدارة الوقت ممارسة في الواقع الفعلي بواقع خمس ممارسات فقط.

2. دراسة (الغامدي، 2008) ¹¹ بعنوان "إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظر وكلائهم"

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظر وكلائهم، وتحديد أبرز مظاهر إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظر وكلائهم، وتحديد أبرز أساليب إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظر وكلائهم، وكذلك تحديد أبرز الممارسات المخلة بإدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظر وكلائهم.

استخدم الباحث المنهج الوصفي، والإستبانة كأداة لجمع البيانات ولتحقيق أهداف الدراسة، تكون مجتمع الدراسة من وكلاء المرحلة الثانوية الحكومية الأهلية بمدينة الطائف وعددهم 92 وكلياً، واستخدم المسح الشامل لجميع أفراد المجتمع. ومن أهم النتائج:

- مستوى مظاهر إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظر وكلائهم كان بدرجة كبيرة.

- مستوى أساليب إدارة الوقت (الإدارة الذاتية – الإدارة بالتفويض – الإدارة بالأهداف) لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظر وكلائهم كان بدرجة كبيرة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مظاهر وأساليب إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظر وكلائهم وفقاً لمتغير المؤهل والعمر وسنوات الخبرة، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للتخصص.

3. دراسة (Johnson-Blake,2010) ¹² بعنوان "إستراتيجيات إدارة الوقت واستخدام الوقت التي تؤثر على النجاح المؤسسي من وجهة نظر مدراء الشركات غير الربحية"

"Non-profit administrators' perception of time use and effective time management strategies that impact organizational success"

هدفت الدراسة إلى التعرف على وجهة نظر المدراء بالنسبة لاستخدام الوقت واستراتيجيات إدارة الوقت الفعال في ولاية جورجيا. ومن أهم النتائج:

¹¹ الغامدي، محمد أحمد. (2008) "إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظر وكلائهم" رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية.

¹² Johnson-Blake, A. Deborah. (2010) "Non-profit administrators' perception of time use and effective time management strategies that impact organizational success" A dissertation for a doctor degree of management organization leadership, University of Phoenix, USA.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيريتل)

وجود علاقات مهمة بين المتغيرات الديموغرافية، والمواقف، وسلوكيات إدارة الوقت وبين مخزون ممارسات إدارة الوقت وكانت عوامل في تطبيق تقنيات إدارة الوقت الفعال لتحسين النجاح المؤسسي والكفاءة.

4. دراسة (سبيتاني، 2015) ¹³ بعنوان " درجة استخدام أساليب إدارة الوقت وعلاقتها بالفاعلية

الذاتية لدى مديري محافظة القدس وضواحيها"

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة استخدام أساليب إدارة الوقت وعلاقتها بالفاعلية الذاتية لدى مديري مدارس محافظة القدس وضواحيها، والتعرف على أثر المتغيرات التالية: " الجنس، المؤهل العلمي، والتخصص العلمي، سنوات الخبرة، ونوع المدرسة" في درجة استخدام أساليب إدارة الوقت والفاعلية الذاتية لدى مديري محافظة القدس وضواحيها، والتعرف على درجة استخدام أساليب إدارة الوقت والفاعلية الذاتية لدى مديري مدارس محافظة القدس وضواحيها. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي باعتماد الإستبانة وسيلة لجميع البيانات، موزعة على أربعة أبعاد في المحور الأول، وثلاثة في المحور الثاني.

وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع مديري مدارس محافظة القدس وضواحيها، والبالغ عددهم (368). أما عينة الدراسة فقد تكونت من (184) مدير ومديرة، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية. ومن أهم النتائج:

- الدرجة الكلية لاستخدام أساليب إدارة الوقت كانت عالية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة استخدام أساليب إدارة الوقت لدى مديري مدارس محافظة القدس وضواحيها في مجال مشكلات أساليب إدارة الوقت، وكذلك الدرجة الكلية لإدارة الوقت تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي والتخصص العلمي والخبرة المهنية ونوع الدراسة، لصالح الإناث، ولصالح حملة شهادة البكالوريوس، لصالح (11-51) سنة، ولصالح المدارس الابتدائية، ولصالح التخصصات الأدبية.

5. دراسة (رابع، 2018) ¹⁴ بعنوان "أساليب إدارة الوقت وأثرها على الإبداع الإداري لدى مدراء و

رؤساء أقسام معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالجزائر"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أساليب إدارة الوقت وأثرها على الإبداع الإداري في معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية في الجزائر.

¹³ سبيتاني، أسامة محمد ناجي. (2015) "درجة استخدام أساليب إدارة الوقت وعلاقتها بالفاعلية الذاتية لدى مديري محافظة القدس

وضواحيها" رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

¹⁴ رابع، برباخ. (2018) "أساليب إدارة الوقت وأثرها على الإبداع الإداري لدى مدراء و رؤساء أقسام معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية

والرياضية بالجزائر" رسالة دكتوراه، جامعة محمد بوضياف - المسيلة، الجزائر.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيريتل)

ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستبيان مدرج على مقياس ليكرت الخماسي كأداة لجمع البيانات.

- وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع مدراء ونواب ورؤساء أقسام ومعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالجزائر، والبالغ عددهم (95) مدير ونائب مدير ورئيس قسم في معاهد وأقسام علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، واخترنا منهم عينة عشوائية عنقودية من المجتمع الأصلي. ومن أهم النتائج:
- توجد درجة عالية لاستخدام أساليب إدارة الوقت لدى المدراء ونوابهم ورؤساء الأقسام العاملين بمعاهد وأقسام علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالجزائر.
 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين أساليب إدارة الوقت (الإدارة بالأهداف - الإدارة بالتفويض - الإدارة الذاتية) والإبداع الإداري (الأصالة - الطلاقة - المرونة - المخاطرة - القدرة على التحليل - الحساسية للمشكلات - الخروج عن المألوف) لدى المدراء ونوابهم ورؤساء الأقسام العاملين بمعاهد وأقسام علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالجزائر.

1.6.2 الدراسات الخاصة بأداء الموارد البشرية:

1. دراسة (جويحان، 2010) ¹⁵ بعنوان "الأنماط القيادية في إدارة أمانة عمان الكبرى وأثرها على

أداء العاملين : دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين"

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأنماط القيادية وذلك من وجهة نظر العاملين فيها ومعرفة إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين نحو الأنماط القيادية الممارسة (الديمقراطي، الأوتوقراطي، الترسلّي/الحر) ونحو الأداء الوظيفي للعاملين المتمثل في مجالات الأداء الأربعة (السرعة، الحجم، الدقة، الجودة) في أمانة عمان الكبرى ومناطقها تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية. بالإضافة إلى التعرف على أثر وطبيعة العلاقة بين الأنماط القيادية السائدة والأداء الوظيفي للعاملين في أمانة عمان الكبرى ومناطقها. ومن أهم النتائج:

- كان المتوسط العام للأداء الوظيفي للعاملين في إدارة أمانة عمان الكبرى ومناطقها مرتفع بمتوسط حسابي (4.31). وكان الارتفاع في مجالات الأداء الأربعة مرتبة تنازلياً بحيث احتل مجال دقة الأداء المرتبة الأولى، و سرعة الأداء في المرتبة الثانية، وحجم الأداء في المرتبة الثالثة، وجودة الأداء في المرحلة الرابعة.
- عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية حول مستوى الأداء الوظيفي لأمانة عمان الكبرى ومناطقها في مجالات الأداء الأربعة والتي تعزى إلى متغيرات (الجنس، العمر، مكان العمل، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة) كما تبين وجود فروق ذو دلالة إحصائية تعزى لمتغير طبيعة العمل والمركز الوظيفي باستثناء

¹⁵ جويحان، رنا. (2010) "الأنماط القيادية في إدارة أمانة عمان الكبرى وأثرها على أداء العاملين: دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين"

رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيريتل)

وجودها في مجال جودة الأداء. وتبين أيضاً عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية في مجال دقة وجود الأداء تعزى لمتغير الراتب الشهري بينما جاءت الفروق ذو دلالة إحصائية لهذا المتغير في مجال سرعة وحجم الأداء.

2. دراسة (الرشيدى، 2014)¹⁶ "أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين - دراسة

تطبيقية في مؤسسة البترول الوطنية في دولة الكويت"

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين في مؤسسة البترول الوطنية في الكويت.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسته، وقد تكونت عينة الدراسة من (380) موظفاً تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة البالغ عدده (905) موظفاً من العاملين في مستوى الإدارة التنفيذية والإشرافية، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات. ومن أهم النتائج:

- وجود أثر ذو دلالة معنوية لاستخدام طريقة الإدارة بالأهداف بأبعادها (الثقة بين الرئيس والمرؤوسين، والمشاركة بين الرئيس والمرؤوسين في تحديد الأهداف، والالتزام من العاملين في تحقيق الأهداف، والتغذية الراجعة بين الرئيس والمرؤوسين) في أداء العاملين عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$).

1.6.3 الدراسات التي تناولت المحورين معاً:

1. دراسة (Macan، 1996)¹⁷ بعنوان "برنامج تدريبي لإدارة الوقت: أثره على سلوكيات الوقت، والمواقف والأداء الوظيفي".

"Time-management training: Effects on Time Behaviors, Attitudes, and Job Performance"

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير برنامج تدريبي لإدارة الوقت بالتطبيق على تقارير ذاتية لـ (44) موظف في وكالة كبيرة للخدمات الاجتماعية في ميزوري في الولايات المتحدة الأمريكية لسلوكيات إدارة الوقت، وسيطرتهم على وقتهم، ورضاهم الوظيفي، والاستجابة للضغط، وعلى تقديرات المشرفين لأداء موظفيهم. ومن أهم النتائج:

- تبين أن العاملين سجلوا استخدام أكبر لسلوكيات الوقت، ورضا وظيفي أكبر، وتوتر أقل بعد البرنامج التدريبي بالمقارنة مع هؤلاء اللذين لم يخضعوا لبرنامج إدارة الوقت التدريبي.
- زاد إدراك العاملين المشاركين في المجموعات التدريبية للسيطرة على وقتهم من 4 إلى 5 أشهر بعد البرنامج التدريبي، وصولاً إلى مستوى المجموعة الضابطة.

¹⁶ الرشيدى، محمد مبارك محمد. (2014) "أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين - دراسة تطبيقية في مؤسسة البترول الوطنية في دولة الكويت" رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

¹⁷ Macan, Therese Hoff. (1996). "Time-management training: Effect on Time Behaviors, Attitudes, and Job Performance" University of Missoudri, St Louis, USA.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرينتل)

2. دراسة (Wilson، 2009)¹⁸ بعنوان "دراسة العلاقة بين إدارة الوقت الشخصي وأداء مندوبي المبيعات الصناعية"

"Examining the relationship between personal time management and industrial sales representative performance"

هدفت الدراسة إلى تحديد مدى قوة واتجاه العلاقة بين مهارات إدارة الوقت الشخصي وأداء مندوبي المبيعات الفردية، وكانت عينة الدراسة (256) مندوب مبيعات في شركات إلكترونية صناعية في ألبيرتا، في كندا. ومن أهم النتائج:

- هناك علاقة إرتباطية موجبة وقوية مهمة بين إدارات الوقت الشخصي وأداء مندوبي المبيعات.

3. دراسة (غزاوي، 2012)¹⁹ بعنوان "إدارة الوقت وأثرها على أداء العاملين في دائرة الأحوال المدنية والجوازات في إقليم الشمال في الأردن من وجهة نظرهم".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم إدارة الوقت وواقع تطبيقه في دائرة الأحوال المدنية والجوازات في إقليم الشمال، وكذلك مستوى أداء العاملين من وجهة نظرهم، ومعرفة أثر إدارة الوقت في الدائرة على أداء العاملين، بالإضافة إلى تقديم مجموعة من التوصيات التي تساعد العاملين على الاستغلال الأمثل لساعات العمل الرسمي والتي تساعد على تحسين الأداء في الدوائر الحكومية وبالأخص دائرة الأحوال المدنية والجوازات في إقليم الشمال.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع (181) إستبانة على جميع العاملين في دائرة الأحوال المدنية والجوازات في إقليم الشمال، وبلغت عدد الإستبانات المستردة والتي اعتبرت صالحة للتحليل الإحصائي (159) إستبانة، ثم تمت معالجتها إحصائياً باستخدام الأساليب الإحصائية التي تناسب أسئلة وفرضيات الدراسة في ضوء استخدام المنهج الوصفي التحليلي. ومن أهم النتائج:

- كان المستوى العام لأداء العاملين في دائرة الأحوال المدنية والجوازات في إقليم الشمال مرتفع، وذلك لحصوله على درجة عالية وبمتوسط حسابي بلغ (3.90)، وذلك ضمن مجالاته الأربعة، بحيث جاءت مرتبة تنازلياً كما يلي: احتل مجال سرعة الأداء المرتبة الأولى ومجال دقة الأداء المرتبة الثانية ومجال حجم الأداء المرتبة الثالثة ومجال جودة الأداء المرتبة الرابعة والأخيرة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى أداء العاملين في دائرة الأحوال المدنية والجوازات في إقليم الشمال تعزى للخصائص الديموغرافية.

¹⁸ Wilson, Donald Brian. (2009) "Examining the relationship between personal time management and industrial sales representative performance" A dissertation for a doctor degree of business administration, University of Phoenix, USA.

¹⁹ غزاوي، راوية. (2012) "إدارة الوقت وأثرها على أداء العاملين في دائرة الأحوال المدنية والجوازات في إقليم الشمال في الأردن من وجهة نظرهم" رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة – شركة سيرينتل)

4. دراسة J.F.Adebisi (2013) ²⁰ بعنوان "ممارسات إدارة الوقت وأثرها على أداء العمل".

"Time management practices and its effect on business performance"

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر تطبيق إدارة الوقت على أداء العمل. وقد تم اختيار (43) مشروع ريادي متوسط وصغير الحجم لهذه الدراسة وتم جمع البيانات بواسطة إستبانة موجهة إلى (120) قسم شؤون الموظفين من هذه المنظمات. ومن أهم النتائج :

- إن إدارة الوقت مكنت معظم الدراسات لإنجاح المنافسة وإنجاز المزيد من العمل. وقد توصل الباحث إلى هناك علاقة إرتباطية وموجبة بين ممارسات إدارة الوقت وأداء العمل.

5. دراسة (مسعودي، 2016) ²¹ بعنوان "أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي – دراسة حالة في

المصحة الطبية الجراحية الضياء ورقلة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي من خلال عينة أعدت لهذا الغرض وباستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. ومن أهم النتائج:

- وجود أثر لإدارة الوقت على الأداء الوظيفي في المؤسسة وهذا راجع إلى تطبيق مبادئ إدارة الوقت، فضلاً عن وجود تباين في تصور أفراد الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي يعزى لاختلاف الخصائص الديموغرافية.

1.6.4 أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

1. إغناء الجانب النظري للبحث لما تحتويه من معلومات.
2. اختيار منهج البحث وهو المنهج الوصفي التحليلي وإتباع الأساليب الإحصائية.
3. تصميم وتطوير الإستبانة التي هي أداة الدراسة وذلك بالرجوع للأدوات التي استخدمتها الدراسات السابقة.
4. تحديد متغيرات البحث المناسبة للموضوع.
5. الاستفادة من نتائج وتوصيات الدراسات السابقة في تقديم التوصيات والاقتراحات المناسبة للدراسة الحالية.

²⁰ Adebisi, J.F. (2013) "Time management practices and its effect on business performance" Kogi State University, Anyigba, Nigeria.

²¹ مسعودي، حنان. (2016) "أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي - دراسة حالة في المصحة الطبية الجراحية الضياء - ورقلة" جامعة قصدي مرباح - ورقلة.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة – شركة سيريتل)

1.6.5 ما يميّز هذه الدراسة:

جاءت هذه الدراسة متممة لما سبقها ومؤسسة لما سيأتي بعدها من دراسات، وتكمن أوجه التشابه في الدراسات السابقة أن جميع الدراسات اعتمدت على الإستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات، ولكن هناك العديد من الاختلافات بين الدراسات السابقة والجدول (1) يوضح أوجه الاختلاف بينهما.

الجدول (1) المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

الدراسات السابقة		الدراسة الحالية	
تمت في السنوات التالية (2001، 2010، 2008، 2015، 2018)	المحور الأول	2019	الزمن
تمت في السنوات التالية (2010، 2014)	المحور الثاني		
تمت في السنوات التالية (1996، 2009، 2013، 2012، 2016)	المحورين معاً		
تمت في السعودية، فلسطين، الجزائر، الولايات المتحدة الأمريكية	المحور الأول	سورية	المكان
تمت في الأردن، الكويت	المحور الثاني		
تمت في الولايات المتحدة الأمريكية، الأردن، الجزائر، نيجيريا	المحورين معاً		
الأمني، التعليمي، المؤسسات غير الربحية	المحور الأول	الاتصالات وبالتحديد شركة سيريتل	نوع القطاع
الخدمي، النفطي	المحور الثاني		
الخدمي، الصناعي، الصحة، المشاريع المتوسطة والصغيرة الحجم	المحورين معاً		
اختلفت الدراسات بالمحور الثاني في حين تطرق سبباني لآليات إدارة الوقت من وجهة نظر عامة	المحور الأول	تأثير آليات إدارة الوقت من خلال (الإدارة الذاتية – الإدارة بالأهداف – الإدارة بالتفويض) على أداء الموارد البشرية من خلال (الدقة – السرعة – الحجم – الجودة) في شركة سيريتل	المتغيرات
اختلفت الدراسات بالمحور الأول في حين تطرق الرشيد لأداء الموارد البشرية من وجهة نظر عامة	المحور الثاني		
تشابهت الدراسات بالمحورين ولكنها كانت من وجهة نظر عامة في حين تشابهت دراسة غزوي بالمحور الثاني.	المحورين معاً		

المصدر : من إعداد الباحث

1.7 فرضيات الدراسة:

H1: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتبني آليات إدارة الوقت (الإدارة الذاتية – الإدارة بالتفويض – الإدارة بالأهداف) على مستوى أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل. ويتفرع عنه:

H11: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتبني آليات إدارة الوقت على

سرعة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيريتل)

H12: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتبني آليات إدارة الوقت على دقة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل.

H13: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتبني آليات إدارة الوقت على حجم أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل.

H14: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتبني آليات إدارة الوقت على جودة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل.

H2: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف المتغيرات الديموغرافية. ويتفرع عنه:

H21: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير الجنس.

H22: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير المؤهل العلمي.

H23: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير العمر.

H24: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.

H25: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير القسم الوظيفي.

H3: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف المتغيرات الديموغرافية. ويتفرع عنه:

H31: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير الجنس.

H32: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير المؤهل العلمي.

H33: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير العمر.

H34: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة – شركة سيريتل)

H35: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير القسم الوظيفي.

H4: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف المتغيرات الديموغرافية. ويتفرع عنه:

H41: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آلية الإدارة بالأهداف باختلاف متغير الجنس.

H42: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آلية الإدارة بالأهداف باختلاف متغير المؤهل العلمي.

H43: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آلية الإدارة بالأهداف باختلاف متغير العمر.

H44: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آلية الإدارة بالأهداف باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.

H45: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آلية الإدارة بالأهداف باختلاف متغير القسم الوظيفي.

H5: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف المتغيرات الديموغرافية. ويتفرع عنه:

H51: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس.

H52: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي.

H53: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر.

H54: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.

H55: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي.

H6: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في دقة أداء الموارد البشرية باختلاف المتغيرات الديموغرافية. ويتفرع عنه:

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة – شركة سيريتل)

H61: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في دقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس.

H62: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في دقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي.

H63: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في دقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر.

H64: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في دقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.

H65: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في دقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي.

H7: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في حجم أداء الموارد البشرية باختلاف المتغيرات الديموغرافية. ويتفرع عنه:

H71: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في حجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس.

H72: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في حجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي.

H73: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في حجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر.

H74: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في حجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.

H75: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في حجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي.

H8: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في جودة أداء الموارد البشرية باختلاف المتغيرات الديموغرافية. ويتفرع عنه:

H81: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في جودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس.

H82: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في جودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرينتل)

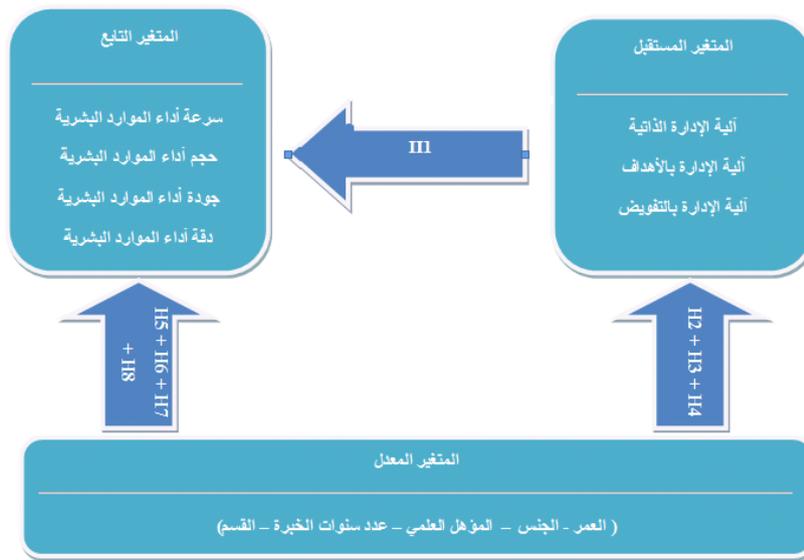
H83: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في جودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر.

H84: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في جودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.

H85: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في جودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي.

1.8 نموذج الدراسة:

تم بناء أنموذج تصويري للعوامل والمتغيرات التي تناولتها هذه الدراسة استناداً إلى الأدبيات التي تم جمعها، والاستفادة منها لبناء هذا الأنموذج، والشكل (1) يوضح المحاور الأساسية للمتغير المستقل المتمثل بآليات إدارة الوقت، والمتغير التابع المتمثل بأداء الموارد البشرية بموجب متغير معدل المتمثل بالمتغيرات الديموغرافية.



المصدر : من إعداد الباحث

الشكل (1) : أنموذج الدراسة

1.9 متغيرات الدراسة:

تم تحديد متغيرات البحث باعتبار آليات إدارة الوقت متغيراً مستقلاً رئيسياً (X)، وهو يتكون من الأبعاد الفرعية التالية: (الإدارة الذاتية- الإدارة بالتفويض - الإدارة بالأهداف)، أما المتغير التابع (Y) فهو لأداء الموارد البشرية، وهو يتكون من الأبعاد الفرعية التالية: (سرعة - دقة - حجم - جودة)، والمتغيرات الديموغرافية (الجنس - المؤهل العلمي - العمر - عدد سنوات الخبرة - القسم الوظيفي) هي متغيرات معدلة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

1.10 منهجية البحث:

يهتم البحث بدراسة تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية من خلال الأبحاث النظرية والدراسة الميدانية لموضوع البحث، وإثبات فرضياته، سينتهج البحث ما يلي:

- **الجانب النظري ومصادر البيانات الثانوية:** سيعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي وذلك بالاستفادة من المراجع والمصادر والدوريات التي تناولت المفاهيم التي تناولها موضوع البحث.
- **الجانب العملي ومصادر البيانات الأولية:** سيعتمد البحث على الدراسة الميدانية لجمع البيانات من عينة الدراسة وذلك عن طريق الاعتماد على إستبانة بحثية تغطي متغيرات البحث، حيث سيتم تعريف المتغيرات والعبارات التي تقيسها اعتماداً على الدراسات السابقة، وسيتم توزيع تلك الإستبانة على عينة الدراسة، لجمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات من خلال برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

1.11 مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث بجميع الموارد البشرية في شركة سيرتيل وهو مجتمع كبير لذلك تم اعتماد على قانون الخطأ العشوائي للنسبة من أجل تحديد حجم عينة البحث بحسب (الخضر، 2013، ص 213) ²²

$$SS = \frac{Z^2 \times P \times (1 - P)}{C^2} = \frac{(1.96)^2 \times (0.5) \times (1 - 0.5)}{(0.05)^2} \approx 385$$

حيث : حجم العينة (SS)، والقيمة المعيارية وتستخرج من الجداول الإحصائية (Z)، ونسبة مفردات البحث التي تتوافر فيها الخاصية محل القياس (P)، ومستوى الدقة (C).

وتكون القيمة المعيارية Z المقابلة لمستوى دلالة 0.05 تساوي 1.96 وتكون قيمة جداء (P-1)*P أكبر ما يمكن عندما يكون P=0.5. وعند مستوى دقة 0.05 يكون حجم العينة المطلوب هو 385 وباعتبار عدد الموارد البشرية في شركة سيرتيل هو أقل من 50 ألف وبحسب (الخضر، 2013، ص 213)

$$New SS = \frac{SS}{1 + \frac{(SS - 1)}{Pop}} = \frac{385}{1 + \frac{(385 - 1)}{3488}} \approx 347$$

حيث: حجم العينة المطلوب (New SS)، وحجم العينة للمجموعات الكبيرة (SS)، وحجم المجتمع وفي شركة سيرتيل يبلغ 3488 (Pop).

وبالتالي سيكون حجم العينة المطلوب هو 347 وهو يمثل الحد الأدنى للمفردات المطلوبة التي تمثل المجتمع، وتم تحصيل 348 إستبانة.

²² الخضر، محمد. (2013) طرائق البحوث الإدارية. دمشق، سورية .

1.12 أداة البحث:

تكونت أداة البحث من إستبانة جرى تصميمها بالاستناد إلى الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، وقد تكونت الإستبانة من المحاور التالية:

- **البيانات الشخصية والوظيفية:** تتكون من (5) عبارات توضح المتغيرات الديموغرافية (الجنس – المؤهل العلمي – العمر – عدد سنوات الخبرة – القسم الوظيفي).
- **المحور الأول:** يتكون من (30) عبارة توضح آليات إدارة الوقت بالأبعاد الفرعية التالية: (الإدارة الذاتية – الإدارة بالتفويض – الإدارة بالأهداف)، وقد تم الاعتماد بتصميم عبارات هذا المحور على دراسة (رابح، 2018) ²³ بعنوان "أساليب إدارة الوقت وأثرها على الإبداع الإداري لدى مدراء و رؤساء أقسام معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالجزائر"
- **المحور الثاني:** يتكون من (16) عبارة توضح أداء الموارد البشرية بالأبعاد الفرعية التالية: (سرعة – دقة – حجم – جودة)، وقد تم الاعتماد بتصميم عبارات هذا المحور على دراسة (غزاوي، 2012) ²⁴ بعنوان "إدارة الوقت وأثرها على أداء العاملين في دائرة الأحوال المدنية والجوازات في إقليم الشمال في الأردن من وجهة نظرهم". تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي في تصميم الإستبانة من خلال الخيارات التالية (غير موافق بشدة – غير موافق – محايد – موافق – موافق بشدة) وأعطى رقم لكل إجابة على الترتيب (1،2،3،4،5).

1.13 حدود الدراسة:

- **الحدود المكانية:** شركة سيريتل
- **الحدود البشرية:** عينة عشوائية بلغت (348) من الموارد البشرية في شركة سيريتل.

1.14 محددات الدراسة:

قد يواجه الباحث بعض المحددات المتعلقة بالدراسة الميدانية، وتتعلق هذه المحددات بإمكانية الوصول للعينة المدروسة والتواصل معهم، ومدى تجاوب الموارد البشرية بالإجابة على الإستبانة.

²³ رابح، برباخ. (2018) "أساليب إدارة الوقت وأثرها على الإبداع الإداري لدى مدراء و رؤساء أقسام معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالجزائر" رسالة دكتوراه، جامعة محمد بوضياف – المسيلة، الجزائر.

²⁴ غزاوي، راوية. (2012) "إدارة الوقت وأثرها على أداء العاملين في دائرة الأحوال المدنية والجوازات في إقليم الشمال في الأردن من وجهة نظرهم" رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن.

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

2.1 الوقت:

2.1.1 مفهوم الوقت:

- حسب Zeller (2013, P.8) ²⁵ هو شيء مطلق ومتتابع ومتناسق وأساس تعداد الحركة وهو تركيبة زمنية ما بين الماضي والحاضر والمستقبل متكاملة فيما بينها ومتفاعلة بين جميع عناصره.
- الوقت حسب شوقي (2006، ص 38) ²⁶ من الموارد القيمة والثمينة في أي مؤسسة، وأي منظمة، وأي فرد، وهو أحد الموارد التي لا يمكن أن يعاد إنتاجها أو تغطيتها، وهو من العناصر الأساسية للإدارة الفعالة، فالمؤسسات والأفراد الذين يديرون الوقت بشكل جيد يكونون مجهزين بشكل أفضل وأحسن لمواجهة التحديات الشخصية والمهنية التي تقابلهم.
- وإذا أضعت دقيقة بحسب Bradly C, McRae (1992, P.20) ²⁷ فإنني أضيع ساعة، وإذا أضعت ساعة فإنني أضيع يوماً، وإذا أضعت يوماً فقد أضعت الحياة.
- وبحسب أبو شيخة (1991، ص 46) ²⁸ إن الذين ينظرون إلى الوقت بعين الاهتمام هم الذين يحققون إنجازات كثيرة في حياتهم الشخصية والمهنية، وهم الذين يعلمون أن الوقت قليل لتحقيق كل ما يريدون، وعلى العكس من ذلك فإن المرء الذي لا يهتم كثيراً بالإنجازات ينظر إلى الوقت على أنه ذو قيمة قليلة.

2.1.2 خصائص وأهمية الوقت:

- بحسب حمامي (1993، ص 2) ²⁹ هو مورد محدد يملكه جميع الناس بالتساوي، ولا أحد يستطيع زيادته، فكل إنسان يملك 24 ساعة في اليوم و168 ساعة في الأسبوع و8766 ساعة في السنة.
- الوقت بحسب أبو شيخة (1991، ص 13) ³⁰ سريع الانقضاء ويمر مر السحاب وغير قابل للاستعادة أو التعويض، يسير بنفس السرعة والوتيرة، وهو مورد نادر لا يمكن تجميعه.
- يمضي الوقت بحسب سلامة (1988، ص 16) ³¹ بانتظام نحو الأمام دون أي تأخير أو تقديم، ولا يمكن بأي حال من الأحوال إيقافه أو تراكمه أو إلغاؤه أو تبديله أو إحلاله.

²⁵ Zeller, Drik. (2013) **Time Management for Dummies: Mini Edition**. Washington, USA: John Wiley & Sons, Inc.

²⁶ شوقي، عبد الله. (2006) **إدارة الوقت ومدارس القيادة الإدارية**. عمان، الأردن: دار المشرق الثقافي.

²⁷ Bradly C,McRae. (1992) **Practical Time Management**. Second Edition, North Vancouver, Canada: Self-Counsel Press.

²⁸ أبو شيخة، نادر أحمد. (1991) **إدارة الوقت**. عمان، الأردن: دار مجدلاوي.

²⁹ حمامي، يوسف. (1993) **مفاهيم أساسية في إدارة الوقت**. عمان، الأردن: المركز الدولي للنظم والعلوم الإدارية.

³⁰ أبو شيخة، نادر أحمد. (1991) **إدارة الوقت**. عمان، الأردن: دار مجدلاوي.

2.1.3 أنواع الوقت:

- كان لتقسيم الوقت عدة أنواع حسب وجهات نظر مختلفة، وسأسرد بعض منها:
- حسب علوان و إحميد (2009، ص ص. 43-45)³² يمكن تقسيم الوقت في حياتنا إلى أربعة أقسام:
 - الوقت الإبداعي: هو وقت تخطيط المهام من خلال تحليل منطقي وممنهج ووضع جدول زمني لترتيب المهام وتقييم ما تم إنجازه.
 - الوقت التحضيري: هو وقت الاستعداد لتنفيذ المهام من خلال مراجعة البيانات السابقة والمعطيات الحالية وتجهيز الإمكانيات المادية والتقنية والبشرية.
 - الوقت الإنتاجي: هو وقت تنفيذ المهام الذي تم تخطيطه بالوقت الإبداعي والاستعداد لتنفيذه بالوقت التحضيري.
 - الوقت غير المباشر أو العام: هو الوقت الذي يبتعد عن المهام الإنتاجية ولكن لها الدور الكبير للصورة الذهنية للشركة ومستقبلها.
 - حسب القعيد (2001، ص ص. 300-302)³³ يمكن تقسيم الوقت في حياتنا إلى نوعين:
 - وقت يصعب تنظيمه أو إدارته أو الاستفادة منه في غير ما خصص له: هو وقت المتطلبات البشرية الطبيعية الضرورية للجميع كالنوم وتناول الطعام والقيام بالعلاقات الاجتماعية والأسرية وهذا النوع يقتل الوقت من جهة ومن جهة أخرى يضمن التوازن لحياتنا.
 - وقت يمكن تنظيمه وإدارته: هو وقت العمل والتحصيل العلمي والوقت الذي نستطيع استثماره لتحدي الصعوبات. ويوضح القعيد أن الوقت الذي يمكن تنظيمه يتكون أيضاً من نوعين هما:
 - النوع الأول: وقت ونحن في كامل طاقتنا ونشاطنا الذهني (وقت الذروة).
 - النوع الثاني: وقت ونحن قد استنفذت طاقتنا ونشاطنا الذهني (وقت الخمول).

2.2 إدارة الوقت:

2.2.1 مفهوم إدارة الوقت:

- بحسب Brian (2013, P. 4)³⁴ هي مجموع التقنيات الضرورية التي من خلالها يتم تخطيط وتنظيم للمدة التي تستغرقها الأنشطة المحددة من أجل إدارة المهام بكفاءة وتحقيق أكبر قدر من الأهداف والفوائد للمنظمة.

³¹ سلامة، سهيل. (1988) إدارة الوقت: منهج متطور للنجاح. عمان، الأردن: المنظمة العربية للعلوم الإدارية.

³² علوان، قاسم نايف و إحميد، نجوى رمضان. (2009) إدارة الوقت: مفاهيم - عمليات - تطبيقات. الطبعة الأولى، عمان، الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

³³ القعيد، إبراهيم حمد. (2001) العادات العشر للشخصية الناجحة. الرياض، السعودية: دار المعرفة للتنمية البشرية.

³⁴ Brian, Tracy. (2013) **Time Management**. Washington, USA: American Management Association.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيريتل)

- وإدارة الوقت بحسب شوقي (2006، ص 61)³⁵ هي إدارة الذات بما يكفل الحصول على النتائج المحددة في الوقت المتاح والمحدد، وإن المهارات التي يحتاجها الفرد في إدارة الآخرين مثل القدرة على التخطيط، والتفويض، التنظيم، التوجيه والتحكم تعتبر نفس الوقت وتقويتها من أجل إدارة فعالة للوقت أو بمعنى آخر إدارة فعالة للذات.
- وبحسب القعيد (2001، ص، 295)³⁶ 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.
- وبحسب Marsh (1991, P. 26)³⁷ عملية التخطيط والتنظيم والسيطرة على الوقت لتجنب الهدر في وقت العمل.

2.2.2 أهمية إدارة الوقت:

- إن لإدارة الوقت أهمية كبرى في حياتنا نظراً لمحدوديته فإن لم نحسن استثماره واستغلاله وإدارته بالطريقة المثلى سندخل بدائرة مفرغة غير منتهية وبالتالي ستؤثر سلباً على أداء الموارد البشرية، وسأستعرض بعض وجهات النظر بما يخص أهمية إدارة ومنها ما يلي:
- أهمية إدارة الوقت حسب شحادة (2006، ص 44)³⁸ : تنبع من أهمية حياتك التي تعيش، فحفظه حفظ لها، وقتله قتل لها ولكنه من النوع غير المحسوس.
 - أهمية إدارة الوقت حسب الشافعي (2002، ص 17)³⁹ :
 - تخفف الجهد المبذول أثناء أداء العمل.
 - تضمن للعامل الوصول للأهداف المرجوة.
 - توفر متطلبات العامل المتعددة.
 - ترفع كمية الإنجازات مما يعود بالفائدة والعطاء للعامل والمجتمع.
 - تظهر بشكل واضح بمشاكل العمل والأوقات الصعبة.

³⁵ شوقي، عبد الله. (2006) إدارة الوقت ومدارس القيادة الإدارية. عمان، الأردن: دار المشرق الثقافي.

³⁶ القعيد، إبراهيم حمد. (2001) العادات العشر للشخصية الناجحة. الرياض، السعودية: دار المعرفة للتنمية البشرية.

³⁷ Marsh, W. (1991) **Time Management**. Vol. 60, January: CPA Journal.

³⁸ شحادة، محمد. (2006) إدارة الوقت بين التراث والمعاصرة. الطبعة الأولى، الدمام، السعودية: دار ابن الجوزي للنشر والتوزيع.

³⁹ الشافعي، محمد. (2002) إدارة الوقت. القاهرة، مصر: مركز محروسة للبحوث والتدريب والنشر.

2.3 آليات إدارة الوقت:

2.3.1 الإدارة الذاتية:

2.3.1.1 مفهوم الإدارة الذاتية:

- بحسب عبد العليم والشريف (2010، ص 306)⁴⁰ يعتمد أسلوب الإدارة الذاتية على مستوى الدافعية لدى الأفراد وانطباعاتهم الذاتية مع توفير بيئة تطوير مناسبة، لتوفير الصفات الشخصية المميزة للفرد واكتساب مهارات ومعارف ومعلومات أولية، وتبدأ أهميتها كوسيلة مساعدة في الاستفادة من الوقت من خلال تركيزها على ضرورة فهم الإداري للأهداف التي تسعى لتحقيقها ومعرفة النشاطات التي يقوم بها والوسائل التي يستخدمها.
- وبحسب البعلبكي (1997، ص 15)⁴¹ تعتبر الإدارة الذاتية هي مفتاح إدارة الوقت هي إدارة الذات حيث أن الفرد أو العامل الذي لا يستطيع إدارة وقته لا يستطيع أن يدير ذاته والعكس صحيح، ويعتمد هذا الأسلوب أو هذا النوع من الإدارة بوجود فلسفة متطورة ومنهج متقدم لدى المدير يمكن من خلالها تطوير الإمكانيات والقدرات والمهارات الذاتية للعاملين في سبيل تحقيق أكبر الإنجازات وأفضل النتائج على المستوى الشخصي أو على مستوى المنظمة بشكل عام، وهذا يعتمد على مستوى واقعية الأفراد وانطباعاتهم وقناعاتهم الذاتية مع توفير بيئة مناسبة تسمح وتكسب العاملين قدرات على إدارة أوقاتهم بشكل جيد.

2.3.1.2 مبادئ الإدارة الذاتية:

- لقد حدد الهذلي (2010، ص 24)⁴² عدة مبادئ للوصول إلى الإدارة الذاتية وهي:
- تحديد الأدوار: تحديد مهام كل فرد بما يضمن استثمار الوقت بطريقة منظمة.
 - اختيار الأهداف: للوصول إلى أفضل النتائج لأبد من تحديد الأهداف الرئيسية والعمل على وضع أهداف فرعية لها لنستطيع تحقيقها.
 - الجدولة: وضع جدول زمني للمهام اليومية والأسبوعية والشهرية لتحديد ما أنجز وما لم ينجز.
 - التكيف اليومي: تحديد أولويات المهام المرجوة وتلبية الطلبات اليومية الموكلة بالشكل الأمثل.

⁴⁰ عبد العليم، أسامة. و الشريف، عمر. (2010) المداخل الإدارية الحديثة في التعليم. عمان، الأردن: دار المناهج للنشر والمناهج.

⁴¹ البعلبكي، سمير. (1997) إدارة الوقت وتخفيف التوتر. بيروت، لبنان: دار الأصدقاء.

⁴² الهذلي، رجوه. (2010) "إدارة الذات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديرات ومساعدات ومعلمات مدارس المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن" رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

2.3.1.3 معوقات الإدارة الذاتية:

بحسب الهذلي (2010، ص 34) ⁴³ معوقات الإدارة الذاتية تتمثل بما يلي:

- إنجاز بعض المهام المرجوة وتأجيل بقية المهام.
- تأجيل أولويات المهام المرجوة العاجلة وتلبية الطلبات اليومية الموكلة غير المهمة.
- هدر الوقت من خلال الملهيات القاتلة له والمؤثرة سلباً على تحقيق المهام.
- عدم سير العمل بالشكل الأمثل وذلك لعدم تحديد المهام بدقة.
- عدم الاهتمام بمواكبة التطور العلمي والاكتفاء بحد معين من المعرفة وعدم القراءة.

2.3.2 الإدارة بالتفويض:

2.3.2.1 مفهوم الإدارة بالتفويض:

- بحسب عامر وعبد الوهاب (1994، ص 391) ⁴⁴ أسلوب إداري لإنجاز الأعمال والنشاطات عن طريق الآخرين، إذ يشمل تزويد الآخرين بالمهارات والصلاحيات اللازمة وإعطاء حق اتخاذ القرارات واخذ المبادرات فالتفويض ينقل سلطة القرار والمسؤولية من مستوى إداري عال إلى مستوى إداري آخر أدنى.
- وبحسب سلامة (1988، ص 157) ⁴⁵ تحقيق إنجازات معينة من خلال تحفيز وتطوير الآخرين لتحقيق بعض هذه النتائج والتي تعتبر من المسؤوليات والمهام التي يقوم بها الإداري.

2.3.2.2 الخطوات الرئيسية للإدارة بالتفويض:

1- تحديد المسؤولية:

- بحسب القريوتي (2009، ص 237) ⁴⁶ هي تعيين الأشخاص في الوظائف المختلفة وتكليفهم بأداء مهام محددة، إنجازها بشكل يحقق الأهداف الخاصة بأعمالهم من ناحية والانسجام مع الأعمال الأخرى ذات الصلة بأعمالهم من ناحية أخرى.
- بحسب الهيتي (2010، ص 237) ⁴⁷ الوظيفة هي وحدة الأداء التنظيمي التي تستند إلى مجموعة من العاملين الذين يشغلون هذه الوظيفة ويؤدون كل ما تتضمنه من واجبات ومسؤوليات وصلاحيات تتجانس وتتكامل من أجل بلوغ الغاية التي وجدت الوظيفة لأجلها.

⁴³ الهذلي، رجوه. (2010) "إدارة الذات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديرات ومساعدات ومعلمات مدارس المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن" رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

⁴⁴ عامر، سعيد. و عبد الوهاب، علي. (1994). *الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة*. القاهرة، مصر: مركز سيرفيس للاستشارات والتطوير الإداري.

⁴⁵ سلامة، سهيل. (1988) *إدارة الوقت: منهج متطور للنجاح*. عمان، الأردن: المنظمة العربية للعلوم الإدارية.

⁴⁶ القريوتي، محمد. (2009) *مبادئ الإدارة*. الطبعة الثانية، عمان، الأردن: دار وائل للنشر.

⁴⁷ الهيتي، خالد. (2010) *إدارة الموارد البشرية*. الطبعة الثالثة، عمان، الأردن: دار وائل للنشر.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيريتل)

2- تفويض السلطة:

إن كلمة التفويض بحسب شريف (2001، ص 329)⁴⁸ تحمل معنى محدد، فالفرد الذي يفوض سلطته إلى فرد آخر لإتمام ما يمكنه من التصرف نيابة عنه.

3- المسائلة:

○ بحسب نصيرات (2012، ص 200)⁴⁹ خلق الالتزام لدى المرؤوس تجاه رئيسه لتنفيذ الواجبات المحددة له، وقبول هذا الالتزام من جانب المرؤوس هو الذي يخلق المسؤولية والتي بدونها لا تكتمل عملية التفويض.

○ بحسب شريف (2001، ص 329)⁵⁰ هناك طريقة سهلة للتمييز بين مفهومي المسؤولية والمسائلة، وذلك من خلال تذكر أن المرؤوس يكون مسؤولاً عن انجاز العمل المخصص له، ويساءل بواسطة رئيسه عن الأداء المرضي لهذا العمل.

2.3.2.3 ميزات الإدارة بالتفويض:

- بحسب بوكانان (1991، ص 378)⁵¹ ميزات الإدارة بالتفويض تتمثل بما يلي:
- نستطيع بموجب التفويض كسب مزيد من الوقت للاهتمام بأمر إدارية أكثر أهمية.
 - نستطيع بموجب التفويض الحد من الوقت الكبير الممكن لاتخاذ القرار.
 - نستطيع بموجب التفويض تأهيل كوادر جديدة من المرؤوسين وذلك من خلال تفويضهم ببعض المهام.
 - نستطيع بموجب التفويض تحفيز المرؤوسين ودفعهم على توظيف مهاراتهم بالطريقة المثلى.

2.3.2.4 عيوب الإدارة بالتفويض:

- بحسب المغربي (2004، ص 281)⁵² عيوب الإدارة بالتفويض تتمثل بما يلي:
- حاجتها للكثير من الرقابة بثتى الأساليب لسير العمل.
 - العمل على نفس المهام من قبل المفوض والمفوض إليه مما يؤثر سلباً وليس إيجاباً على الوقت.
 - حاجتها لتبني أساليب الإدارة اللامركزية والتي بدورها تحتاج للكثير من الخبراء ومن الممكن ألا يتوافروا في المجتمع.

48 شريف، علي. (2001) مبادئ الإدارة. القاهرة، مصر: الدار الجامعية للنشر.

49 نصيرات، فريد. (2012) إدارة منظمات الرعاية الصحية. الطبعة الرابعة، عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر.

50 شريف، علي. (2001) مبادئ الإدارة. القاهرة، مصر: الدار الجامعية للنشر.

51 بوكانان، روبرت. (1991) كيف تفوض بفعالية. إدارة الوقت. السعودية: الإدارة العامة للبحوث، ترجمة وليد هوانة.

52 المغربي، محمد. (2004) السلوك التنظيمي. الطبعة الثالثة، عمان، الأردن: دار الفكر للنشر.

2.3.3 الإدارة بالأهداف:

2.3.3.1 مفهوم الإدارة بالأهداف:

- بحسب العمرو (2013، ص 109)⁵³ الإدارة بالأهداف أسلوب إداري يركز على النتائج والغايات أكثر من تركيزه على النشاطات والفعاليات فأى نشاط يجب أن يؤدي إلى تحقيق الغايات والمهم دائماً هو النتائج، وتقاس فاعلية نجاح الإدارة وقدرتها على تحقيق النتائج، ووفق هذا المفهوم تصبح النتائج هي المبرر الرئيس لكل موارد المؤسسة وتجهيزاتها، والنفقات، والبرامج، والخطط، وتصبح وظيفة الإدارة بالأهداف تحقيق نوع من الترابط بين كل المدخلات والعمليات والنتائج، في نسق واحد متفاعل ومتكامل.
- بحسب عباس (2001، ص 83)⁵⁴ هي أسلوب التخطيط في الإدارة والتقييم يمكن بواسطته وضع أهداف معينة لفترة معينة، لكل مدير على أساس النتائج التي ينبغي الوصول إليها، إذا ما أريد للأهداف العامة للمنظمة التحقق ككل، وفي نهاية الفترة المحددة يتم قياس النتائج الفعلية في مقابل الأهداف والنتائج المتوقعة ثم تحديد الانحرافات ومعالجتها وذلك وصولاً للأهداف المتفق عليها.

2.3.3.2 الخطوات الرئيسية للإدارة بالأهداف:

- بحسب فهمي (2003، ص 280)⁵⁵ الخطوات الرئيسية للإدارة بالأهداف تتمثل فيما يلي:
- الاجتماع مع مختلف الأقسام لتعيين الأهداف المرجوة للشركة آخذين بعين الاعتبار نقاط القوة والضعف للشركة على الصعيد الداخلي والخارجي.
- تقسيم أهداف الشركة إلى أهداف بحسب الوحدات الإدارية ومن ثم بحسب الأقسام ومن ثم بحسب المنصب الوظيفي.
- وضع مخطط زمني لتحقيق الأهداف على كافة مستويات الشركة بأداء مترابط للموارد البشرية بالشركة.
- توفير بيئة عمل مناسبة بكافة الوسائل من خلال التدريب والتحفيز وترتيب أوقات لاجتماعات دورية بين الأطراف المعنية لمراجعة المخطط واتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيح الانحرافات.
- وضع ما تم التخطيط له قيد التنفيذ ليتم العمل بموجبه.
- تقييم ما تم إنجازه من مهام بموجب الأهداف الموضوعه مسبقاً واتخاذ التعديلات اللازمة للوصول إلى الأهداف المرجوة.

⁵³ العمرو، إبراهيم. (2013) الإدارة والإدارة التربوية. الطبعة الأولى، عمان، الأردن: دار البداية للنشر.

⁵⁴ عباس، عبد الباسط. (2001) إدارة الأعمال وفق منظور معاصر. الطبعة الأولى، عمان، الأردن: دار الميسرة للنشر والتوزيع.

⁵⁵ فهمي، محمد. (2003) الإدارة العامة. القاهرة، مصر: دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع.

2.3.3.3 ميزات الإدارة بالأهداف:

بحسب جمال (2011، ص 109) ⁵⁶ ميزات الإدارة بالأهداف تتمثل بما يلي:

- المشاركة الفعالة من قبل جميع الأطراف المعنية لدراسة الأهداف وتحديد سبلياتها والعمل على معالجتها لزيادة كفاءة عملية التخطيط.
- رفع كفاءة الموارد البشرية من خلال المشاركة الفعالة بوضع الأهداف والعمل على تجاوز مشاكل العمل وتحفيزهم على تقديم الحلول المناسبة لها.
- تحديد المهام المطلوبة من الموارد البشرية بدقة بناءً على احتياجات الشركة.
- تحديد معايير قابلة للتحقيق لتقييم الموارد البشرية بعدالة معتمدين على انجازاتهم أكثر من سماتهم الديموغرافية.

2.3.3.4 عيوب الإدارة بالأهداف:

بحسب الحريري (2014، ص 55) ⁵⁷ عيوب الإدارة بالأهداف تتمثل بما يلي:

- تحديد الأهداف الأكثر أهمية وتقويم ما تم إنجازه من الأهداف المراد تحقيقها.
- تحتاج الإدارة بالأهداف كفاءات بشرية تضع أهداف قابلة للتحقيق والتطبيق في الشركة وهذا ما يصعب تحقيقه دائماً.
- تحتاج الإدارة بالأهداف لخبرات ومعلومات كثيرة وهذا ما يصعب توفره لبعض الشركات.

2.4 أداء الموارد البشرية:

2.4.1 مفهوم أداء الموارد البشرية:

- بحسب درّة (2003، ص 95) ⁵⁸ تحقيق بعض الشروط أو الظروف التي تعكس نتيجة أو مجموعة نتائج معينة لسلوك شخص معين أو مجموعة أشخاص.
- بحسب نظمي وآخرون (2000، ص 70) ⁵⁹ أن موضوع أداء الموارد البشرية من المواضيع المهمة والحساسية وذلك لأنه يتصل بصورة مباشرة ببقاء المنظمة، وأن عملية تحديد مستوى أداء الموارد البشرية يجب أن يكون بصورة موضوعية وعلمية، على أساس العدالة والمساواة التي تحقق هدف المنظمة، ومن ثم تحقيق حاجات المجتمع من أجل النهوض نحو الأفضل.

⁵⁶ جمال، رانيا. (2011) الإدارة والعلاقات الإنسانية. القاهرة، مصر: دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع.

⁵⁷ الحريري، محمد. (2014) الإدارة الحديثة. الطبعة الأولى، عمان، الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

⁵⁸ درّة، عبد الباري إبراهيم. (2003) تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة. القاهرة، مصر: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

⁵⁹ نظمي، شحادة وآخرون. (2000) إدارة الموارد البشرية. عمان، الأردن: دار الصفاء للطباعة والنشر.

2.4.2 أهمية أداء الموارد البشرية:

- بحسب جابر (2010، ص 55) ⁶⁰ إن المنظمة التي تعمل على تحسين مستوى أداء الأفراد العاملين بصورة مستمرة ومدروسة ومخطط لها، تتمكن من مواجهة التغييرات السريعة التي تواجهها المنظمات المعاصرة التي تتطلب أفراداً يتمتعون بمستوى عالٍ من المهارات والقدرات تمكنهم من الإبداع والابتكار من أجل أن تحتل المنظمة مكانة عالية تمكنها من التنافس، وتقديم الخدمات بما يرضي العملاء أو المستفيدين من خدماتها.
- بحسب سليمان (1987، ص 188) ⁶¹ يحتل الأداء مكانة خاصة داخل أي منظمة مهما كانت (صناعية، تجارية، خدمية، عامة، خاصة) باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة سواء على مستوى الفرد أو المنظمة أو الدولة، ذلك أن المنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاءً حين يكون أداء العاملين متميزاً ومن ثم يمكن القول بشكل عام إن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء عادةً ما يفوق اهتمام العاملين بها.

2.4.3 معايير أداء الموارد البشرية:

- السرعة: بحسب الدحلة (2001، ص 204) ⁶² ويتم من خلالها قياس الوقت المستغرق في إنتاج سلعة أو تقديم خدمة معينة، ويتم تحديد الزمن المستغرق إما بالساعات، الأيام، الأسابيع، الأشهر.
- الحجم أو الكمية: بحسب الدحلة (2001، ص 204) ⁶³ يتم من خلال هذا المعيار قياس الكميات سواء المعبر عنها بالأحجام أو الأعداد للمنتجات أو المعاملات أو الخدمات المقدمة للعملاء. وذلك بمقارنة معدل ما تم إنجازه مع ما كان متوقعاً مع الأخذ بالاعتبار مدى تأثير الظروف المحيطة بهذا الإنجاز.
- الجودة: بحسب إدريس والغالبي (2009، ص 204) ⁶⁴ عرفت الجودة بأنها مجموع مظاهر وخصائص المنتج أو الخدمة والتي تقوّي من القدرة على إيجاد رضا معين وتلبية احتياجات معينة، ويكون مقدم المنتج أو الخدمة قادراً على تحمّل المسؤولية بالتأكد من أن المخرجات تتطابق مع المواصفات المطلوبة.

⁶⁰ جابر، عادل كريم. (2010) "أثر الأنماط القيادية للمدراء وأداء العاملين في وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي العراقية: دراسة ميدانية من

وجهة نظر المرووسين" رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

⁶¹ سليمان، حنفي. (1987) السلوك التنظيمي والأداء. الإسكندرية، مصر: دار الجامعة المصرية.

⁶² الدحلة، فيصل. (2001) تكنولوجيا الأداء البشري (المفهوم وأساليب القياس والنماذج). الطبعة الأولى، عمان، الأردن: دائرة المكتبة الوطنية.

⁶³ الدحلة، فيصل. (2001) تكنولوجيا الأداء البشري (المفهوم وأساليب القياس والنماذج). الطبعة الأولى، عمان، الأردن: دائرة المكتبة الوطنية.

⁶⁴ إدريس، وائل محمد. و الغالبي، طاهر محسن. (2009) سلسلة إدارة الأداء الإستراتيجي: أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتواصل. الطبعة

الأولى، عمان، الأردن: دار وائل للنشر.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة – شركة سيرتيل)

- **الدقة:** بحسب عبد الباقي (2002، ص 374)⁶⁵ وتعتبر من أهم العوامل المتصلة بإنتاج الموظف، حيث يتم من خلالها التعبير عن درجة إلمام الموظف بتفاصيل وإجراءات أدائه، ودرجة معرفته بدقائق عمله، ومع مراعاة الالتزام بأنظمة وقواعد الأداء.



الخاتمة:

هو الذي يذكرنا بالمواعيد و يضبطها بدقة، إنه الوقت.
أعظم هبة وأجمل هدية مجانية وهبها الله بالتساوي. ونجاحه سرٌّ يكمن في حسن إنفاقه وجودة استخدامه واعتنام فرصه، لأنه لا يقبل المماطلة والانتظار والتأجيل والتأخير، ولكن للأسف نستخدمه بطرق تقتل حياتنا فمن قتل وقته قتل نفسه.
وللاستفادة منه علينا إدارته بشكل فعال. فمن أتقن مهارة إدارة الوقت امتلك ذاته وحقق أمانيه.
هي الاستخدام الحكيم للوقت للحصول على الأهداف المرجوة، إنها إدارة الوقت.
عقل منظم راجح يحترم الأولويات ويرتب النشاطات وفق معايير مناسبة وملئمة. ويكمن هذا بالاستثمار الأمثل وتفجير الطاقات بالعمل المثمر الجاد الفعال لتحقيق ما نسمو إليه بأقل جهد وأقصر وقت.
فمشاغلنا كثرت والمهيات تعددت وحاجاتنا ازدادت مستنجدةً لألية مناسبة تحارب الفوضى وتقضي على الإحباط والفشل.
وبحسب الدراسات السابقة تبين ارتباط إدارة الوقت بأداء الموارد البشرية من خلال آليات عديدة، ولكون المورد البشري هو المورد الأهم على الإطلاق لتحقيق خطط الشركة وأهدافها.
وانطلاقاً من سعي شركة سيرتيل إلى أن تكون الشركة السورية الأولى وذلك بتقديم أفضل خدمات الاتصالات لزيابائها، ورعاية مواردها البشرية، مع استمرارية تحقيق النمو المربح للمستثمرين والمساهمة باعتزاز في خدمة وطننا سورية.

⁶⁵ عبد الباقي، صلاح الدين محمد. (2002) الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية مصر: دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع.

الفصل الثالث : الإطار العملي للدراسة

3.1 أساليب المعالجة الإحصائية:

بعد جمع استجابات الإستبانة الموزعة في شركة سيرتيل تم تدقيقها وترميزها ومن ثم تم تفرغها على برنامج (SPSS V.23) وهو من البرامج المتقدمة التي تستخدم في إدارة البيانات وتحليلها في مجالات متعددة. وللإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها قام الباحث باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات.
- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- اختبار كرونباخ ألفا.
- معامل الارتباط (Pearson).
- تحليل التباين الأحادي (Anova).
- اختبار T Test لعينتين مستقلتين.
- تحليل الانحدار الخطي.
- حساب طول الفئة لتحديد درجة الموافقة على كل عبارة:

$$0.8 = \frac{1-5}{5} = \frac{\text{المدى (أكبر قيمة - أصغر قيمة)}}{\text{عدد الفئات}}$$

الجدول (2): فئات قيم المتوسط الحسابي والقيم الموافقة لها

فئات القيم	من 1 إلى 1.79	من 1.8 إلى 2.59	من 2.6 إلى 3.39	من 3.4 إلى 4.19	من 4.2 إلى 5
التقدير	منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً

المصدر: من إعداد الباحث

3.2 اختبار ثبات وصدق أدوات القياس:

وللحكم على ثبات وصدق أداة الدراسة قام الباحث باعتماد الأساليب التالية:

3.2.1 صدق المحكمين:

عرض الباحث الإستبانة على الأستاذ المشرف، وقد أجريت التعديلات اللازمة في ضوء المقترحات المقدمة من الأستاذ المشرف لتصبح بشكلها الحالي.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

3.2.2 صدق الاتساق الداخلي:

للحكم على صدق الإستبانة وثباتها تم احتساب قيم معامل الصدق البنائي من خلال دراسة مدى اتساق كل عبارة من عبارات مجالات المقياس والدرجة الكلية للمحور نفسه ومحاور الإستبانة والإستبانة ككل.

3.2.2.1 صدق الاتساق الداخلي لبعء آلية الإدارة الذاتية:

الجدول (3): معاملات الارتباط (Pearson) بين كل عبارة من عبارات بعء آلية الإدارة الذاتية والدرجة الكلية لفقراته في سيرتيل

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
6	أبذل كل طاقاتي معتمداً على ذاتي في إنجاز مهماتي الموكلة إلي.	.456**	.000
7	أختار الوقت اللازم لإنجاز أهم المهام الموكلة إلي.	.535**	.000
8	أسعى دائماً لتطوير مهاراتي محسناً أدائي.	.559**	.000
9	أقيم إمكاناتي مستثمراً الوقت بطريقة مثلى.	.682**	.000
10	أسعى لتبني آلية مناسبة لأداء مهماتي الموكلة إلي.	.635**	.000
11	أضع جدولاً زمنياً لمهامي اليومية والأسبوعية والشهرية مركزاً على الأولويات وملتزماً بتنفيذها	.654**	.000
12	أسجل يومياتي المتعلقة بالعمل باستمرار.	.601**	.000
13	أعمل على تنظيم الوقت للقيام بجميع مهماتي الموكلة إلي بأفضل الطرق.	.728**	.000
14	ابتعد عن الملهيئات القاتلة للوقت والمؤثرة سلباً على أدائي.	.634**	.000
15	أتحقق من سير العمل مدققاً ما نفذ منه.	.584**	.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (3): إن معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعء آلية الإدارة الذاتية للوقت دالة إحصائياً حيث إن جميع قيم Sig أصغر من (0.05) وبالتالي يوجد علاقة ارتباط كما تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.456 – 0.728) وبذلك تعتبر عبارات بعء آلية الإدارة الذاتية للوقت صادقة لما وضعت له.

3.2.2.2 صدق الاتساق الداخلي لبعء آلية الإدارة بالتفويض للوقت:

نستنتج من الجدول (4): إن معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعء آلية الإدارة بالتفويض للوقت دالة إحصائياً حيث إن جميع قيم Sig أصغر من (0.05) وبالتالي يوجد علاقة ارتباط كما تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.513 – 0.741) وبذلك تعتبر عبارات بعء آلية الإدارة بالتفويض للوقت صادقة لما وضعت له.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (4): معاملات الارتباط (Pearson) بين كل عبارة من عبارات بعد آلية الإدارة بالتفويض والدرجة الكلية لفقراته في

سيرتيل

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
16	أحصر المهام التي يمكن تفويضها لشخص آخر.	.601**	.000
17	أحصر المهام التي لا يمكن تفويضها لشخص آخر.	.685**	.000
18	أحصر الإمكانيات المطلوبة للمهمة قبل تفويضها لشخص آخر.	.741**	.000
19	أربط المهمة بقدرات الشخص المفوض للوصول إلى أفضل أداء.	.696**	.000
20	أتمكن من إعلام الجهات المختصة بتفاصيل التفويض قبل مباشرة التنفيذ.	.623**	.000
21	أضع الأهداف المتوقعة من المهمة قبل تفويضها لشخص آخر.	.735**	.000
22	أزود الشخص المفوض بالمعلومات والتجهيزات اللازمة لإتمام العمل بالشكل الأمثل.	.671**	.000
23	ألعب دور المحفز للشخص المفوض لتحقيق المهام.	.677**	.000
24	أتابع سير عمل المفوض من حين لآخر.	.662**	.000
25	أضع المسؤولية النهائية على عاتقي.	.513**	.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

3.2.2.3 صدق الاتساق الداخلي لبعدها آلية الإدارة بالأهداف للوقت:

الجدول (5): معاملات الارتباط (Pearson) بين كل عبارة من عبارات بعد آلية الإدارة بالأهداف والدرجة الكلية لفقراته في

سيرتيل

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
26	أسعى دائماً لاستثمار واستغلال الوقت لإنجاز الأهداف المرجوة خلال الوقت المتاح لي.	.696**	.000
27	أراعي الشروط الواجب توافرها لتحقيق الأهداف.	.774**	.000
28	أسعى لتبني آلية العمل المناسبة لتحقيق الأهداف.	.754**	.000
29	أراعي الأهداف الأكثر أهمية للإدارة.	.665**	.000
30	أهتم بتحقيق أولويات الأهداف.	.715**	.000
31	أرسم جدولاً زمنياً للأهداف المراد تحقيقها.	.673**	.000
32	أعين وأرتب الأهداف المراد تحقيقها.	.745**	.000
33	أراقب ما يتم إنجازه من الأهداف المراد تحقيقها.	.754**	.000
34	أهتم بتفويض ما تم إتمامه من الأهداف المراد تحقيقها.	.691**	.000
35	أتأكد من تحقيق جميع الأهداف المراد تحقيقها.	.742**	.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

نستنتج من الجدول (5): إن معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد آلية الإدارة بالأهداف للوقت دالة إحصائياً حيث إن جميع قيم Sig أصغر من (0.05) وبالتالي يوجد علاقة ارتباط كما تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.665 – 0.774) وبذلك تعتبر عبارات بعد آلية الإدارة بالأهداف للوقت صادقة لما وضعت له.

3.2.2.4 صدق الاتساق الداخلي لبعده سرعة أداء الموارد البشرية:

الجدول (6): معاملات الارتباط (Pearson) بين كل عبارة من عبارات بعد سرعة أداء الموارد البشرية والدرجة الكلية لفقراته في سيرتيل

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
36	أبتعد عن التراخي والتأجيل لإتمام مهماتي الموكلة إلي.	.749**	.000
37	أسعى إلى إتمام المهمة الموكلة إلي بالكامل قبل البدء بغيرها.	.738**	.000
38	أضع جدولاً زمنياً لإنجاز مهماتي الموكلة إلي حسب أولوياتها.	.699**	.000
39	أتحقق من سرعة إنجاز مهماتي الموكلة إلي عبر مراقبة أدائي وفقاً للبرامج المتاحة.	.759**	.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (6): إن معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات سرعة أداء الموارد البشرية دالة إحصائياً حيث إن جميع قيم Sig أصغر من (0.05) وبالتالي يوجد علاقة ارتباط كما تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.699 – 0.759) وبذلك تعتبر عبارات بعد سرعة أداء الموارد البشرية صادقة لما وضعت له.

3.2.2.5 صدق الاتساق الداخلي لبعده دقة أداء الموارد البشرية:

الجدول (7): معاملات الارتباط (Pearson) بين كل عبارة من عبارات بعد دقة أداء الموارد البشرية والدرجة الكلية لفقراته في سيرتيل

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
40	أهتم بتلافي الأخطاء لإتمام مهماتي الموكلة إلي بدقة وإتقان.	.749**	.000
41	أعطي الوقت الكافي لمراجعة عملي بدقة.	.790**	.000
42	أراجع ما تم تنفيذه من المهام الموكلة إلي متفادياً بذلك الأخطاء المحتملة.	.788**	.000
43	تسعى الإدارة لإخضاع الموارد البشرية بالدورات اللازمة لتعزيز أهمية دقة الأداء والعمل على تطبيقها.	.728**	.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

نستنتج من الجدول (7): إن معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد دقة أداء الموارد البشرية دالة إحصائياً حيث إن جميع قيم Sig أصغر من (0.05) وبالتالي يوجد علاقة ارتباط كما تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.728 – 0.790) وبذلك تعتبر عبارات بعد دقة أداء الموارد البشرية صادقة لما وضعت له.

3.2.2.6 صدق الاتساق الداخلي لبعء حجم أداء الموارد البشرية:

الجدول (8): معاملات الارتباط (Pearson) بين كل عبارة من عبارات بعد حجم أداء الموارد البشرية والدرجة الكلية لفقراته في سيرتيل

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
44	أسعى إلى مضاعفة جهودي لإنجاز كمية أكبر من المهام الموكلة إلي.	.710**	.000
45	أشجع أسلوب المنافسة في العمل لزيادة حجم الأداء.	.720**	.000
46	أراقب الوقت لأدرك حجم الأداء المنجز للمهام الموكلة إلي.	.722**	.000
47	أتمكن من إتمام جميع مهامي الموكلة إلي ضمن أوقات الدوام الرسمية دون الاستعانة لساعات إضافية.	.660**	.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (8): إن معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد حجم أداء الموارد البشرية دالة إحصائياً حيث إن جميع قيم Sig أصغر من (0.05) وبالتالي يوجد علاقة ارتباط كما تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.660 – 0.722) وبذلك تعتبر عبارات بعد حجم أداء الموارد البشرية صادقة لما وضعت له.

3.2.2.7 صدق الاتساق الداخلي لبعء جودة أداء الموارد البشرية:

الجدول (9): معاملات الارتباط (Pearson) بين كل عبارة من عبارات بعد جودة أداء الموارد البشرية والدرجة الكلية لفقراته في سيرتيل

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
48	أسعى لتطبيق مهامي الموكلة إلي بمعايير الجودة العالمية وأعمل لتنفيذها.	.686**	.000
49	أعمل ساعياً لزيادة كفاءتي في إنجاز المهام الموكلة إلي من خلال الخضوع للدورات التدريبية والاستفادة من مكتبة سيرتيل.	.773**	.000
50	أتابع التعميمات الصادرة من قسم إدارة الجودة بشركة سيرتيل بشكل دوري.	.788**	.000
51	تسعى الإدارة لإخضاع الموارد البشرية بالدورات اللازمة لتعزيز أهمية جودة الأداء والعمل على تطبيقها والتقييد بها.	.746**	.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

نستنتج من الجدول (9): إن معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد جودة أداء الموارد البشرية دالة إحصائياً حيث إن جميع قيم Sig أصغر من (0.05) وبالتالي يوجد علاقة ارتباط كما تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.686 – 0.788) وبذلك تعتبر عبارات بعد جودة أداء الموارد البشرية صادقة لما وضعت له.

3.2.2.8 صدق الاتساق الداخلي للاستبانة ككل:

الجدول (10): معاملات الارتباط (Pearson) بين كل بعد من أبعاد الإستبانة والدرجة الكلية للاستبانة في سيرتيل

البعد	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
آلية الإدارة الذاتية	.789**	.000
آلية الإدارة بالتفويض	.792**	.000
آلية الإدارة بالأهداف	.892**	.000
سرعة أداء الموارد البشرية	.762**	.000
دقة أداء الموارد البشرية	.795**	.000
حجم أداء الموارد البشرية	.731**	.000
جودة أداء الموارد البشرية	.685**	.000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (10): إن معامل الارتباط بين كل أبعاد الإستبانة دالة إحصائياً حيث إن جميع قيم Sig أصغر من (0.05) وبالتالي يوجد علاقة ارتباط كما تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.685 – 0.892) وبذلك تعتبر أبعاد الإستبانة صادقة لما وضعت له.

3.2.3 الثبات:

استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة، حيث يعبر عن متوسط الارتباط الداخلي بين العبارات التي تقيسها وتتراوح قيمته ما بين (0 – 1) وتعتبر القيمة المقبولة له (0.60) وكلما اقتربت قيمته من الواحد الصحيح كلما ارتفعت درجة ثبات الأداة وصلاحياتها للاستخدام.

الجدول (11): اختبار ثبات أداة الدراسة

البعد	آلية الإدارة الذاتية	آلية الإدارة بالتفويض	آلية الإدارة بالأهداف	سرعة أداء الموارد البشرية	دقة أداء الموارد البشرية	جودة أداء الموارد البشرية	حجم أداء الموارد البشرية
عدد العبارات	10	4					
ألفا كرونباخ	0.801	0.849	0.894	0.709	0.757	0.739	0.632
	جيد جداً	جيد	جيد	مقبول			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

ونستنتج من الجدول (11): تتمتع الإستبانة بالثبات والمصدقية ويمكننا الاعتماد عليها في تحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها لأن جميع معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائياً ويتضح أن معامل ألفا كرونباخ أكبر من 0.60 لكافة المحاور.

3.3 وصف عينة الدراسة:

تم وصف العينة باختلاف المتغيرات الديموغرافية بالأبعاد الفرعية التالية:

3.3.1 الجنس:

الجدول (12): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

		الجنس			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	173	49.7	49.7	49.7
	أنثى	175	50.3	50.3	100.0
	Total	348	100.0	100.0	

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (12): إن نسبة أفراد العينة متساوية تقريباً وفقاً لمتغير الجنس حيث بلغت نسبة الإناث (50.3%) في حين بلغت نسبة الذكور (49.7%)، مما يعني أنه لا يوجد فرق في التوظيف بين الإناث والذكور في شركة سيرتيل.

3.3.2 آخر مؤهل علمي حصلت عليه:

الجدول (13): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير آخر مؤهل علمي

		آخر مؤهل علمي حصلت عليه			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	شهادة ثانوية	62	17.8	17.8	17.8
	شهادة معهد متوسط	47	13.5	13.5	31.3
	شهادة جامعية	204	58.6	58.6	89.9
	دراسات عليا	35	10.1	10.1	100.0
	Total	348	100.0	100.0	

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (13): إن نسبة أفراد العينة متباينة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي حيث حصلت الشهادة الجامعية أعلى نسبة وقد بلغت (58.6%) ومن ثم الشهادة الثانوية وقد بلغت نسبتها (17.8%) ومن ثم شهادة معهد متوسط وقد بلغت نسبتها (13.5%) ومن ثم الدراسات العليا وقد بلغت نسبتها (10.1%) في حين لم

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

نحصل على أي استجابة من الشهادة الإحصائية، مما يعني أن غالبية الموظفين في شركة سيرتيل على درجة عالية من الثقافة مما يعكس أهمية التحصيل العلمي لشركة سيرتيل.

3.3.3 العمر:

الجدول (14): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر

		العمر			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 18 إلى 25	93	26.7	26.7	26.7
	من 26 إلى 33	169	48.6	48.6	75.3
	من 34 إلى 41	72	20.7	20.7	96.0
	من 42 إلى 49	14	4.0	4.0	100.0
	Total	348	100.0	100.0	

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (14): إن نسبة أفراد العينة متباينة وفقاً لمتغير العمر حيث حصلت الفئة من 26 إلى 33 أعلى نسبة وقد بلغت (48.6%) ومن ثم الفئة من 18 إلى 25 وقد بلغت نسبتها (26.7%) ومن ثم الفئة من 34 إلى 41 وقد بلغت نسبتها (20.7%) وأخيراً الفئة من 42 إلى 49 وقد بلغت نسبتها (4%) في حين لم نحصل على أي استجابة من فئة 50 فأكثر، مما يعني أن غالبية الموظفين من فئة الشباب.

3.3.4 عدد سنوات الخبرة:

الجدول (15): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

		عدد سنوات الخبرة			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 1 إلى 3	154	44.3	44.3	44.3
	من 4 إلى 7	85	24.4	24.4	68.7
	من 8 إلى 11	50	14.4	14.4	83.0
	من 12 إلى 15	40	11.5	11.5	94.5
	15 فأكثر	19	5.5	5.5	100.0
	Total	348	100.0	100.0	

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (15): إن نسبة أفراد العينة متباينة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة حيث حصلت الفئة من 1 إلى 3 أعلى نسبة وقد بلغت (44.3%) ومن ثم الفئة من 4 إلى 7 وقد بلغت نسبتها (24.4%) ومن ثم الفئة من 8 إلى 11 وقد بلغت نسبتها (14.4%) ومن ثم الفئة من 12 إلى 15 وقد بلغت نسبتها (11.5%) وأخيراً الفئة 15 فأكثر وقد بلغت نسبتها (5.5%)، مما يعني أن ما يقارب نصف العينة من فئة من 1 إلى 3 مما يدل على كثرة التوظيف في الشركة.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

3.3.5 القسم الوظيفي:

الجدول (16): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير القسم الوظيفي

القسم الوظيفي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid الإدارة التنفيذية	74	21.3	21.3	21.3
رأس المال البشري	50	14.4	14.4	35.6
المالي	56	16.1	16.1	51.7
المشتريات	27	7.8	7.8	59.5
خدمة الزبائن	141	40.5	40.5	100.0
Total	348	100.0	100.0	

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (16): إن نسبة أفراد العينة متباينة وفقاً لمتغير القسم الوظيفي حيث حصل قسم خدمة الزبائن أعلى نسبة وقد بلغت (40.5%) ومن ثم قسم الإدارة التنفيذية وقد بلغت نسبتها (21.3%) ومن ثم القسم المالي وقد بلغت نسبتها (16.1%) ومن ثم قسم رأس المال البشري وقد بلغت نسبتها (14.4%) وأخيراً قسم المشتريات وقد بلغت نسبتها (7.8%).

3.4 تحليل نتائج الدراسة:

تم تحليل نتائج الدراسة للمتغير المستقل والتابع بأبعادها الفرعية، اعتمد الباحث على استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات عينة البحث على عبارات الأبعاد التالية:

3.4.1 آلية الإدارة الذاتية للوقت:

نستنتج من الجدول (17): إن المتوسط العام لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بآلية الإدارة الذاتية للوقت قد بلغ مقداره (4.33) على مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى مرتفع جداً من تبني آلية الإدارة الذاتية للوقت في شركة سيرتيل. حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (3.98 - 4.60) وللتحديد فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة "أسعى دائماً لتطوير مهاراتي محسناً أدائي" بمتوسط حسابي بلغ (4.60) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (4.33)، فيما حصلت الفقرة "أسجل يومياتي المتعلقة بالعمل باستمرار" على المرتبة العاشرة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.98) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام البالغ (4.33).

مما يعني أن تبني آليات الإدارة الذاتية في شركة سيرتيل تتراوح ما بين المرتفع إلى المرتفع جداً وهذه النتيجة منطقية لكون إدارة سيرتيل تهتم بزيادة معارف وكفاءة الموارد البشرية ذاتياً إما من خلال إشراك الموظفين بالدورات التدريبية اللازمة بكافة أنواعها (المباشرة أو عن بعد عن طريق الإنترنت) أو من خلال مكتبة سيرتيل أو من خلال حثهم على متابعة دراستهم وإشراكهم ببرنامج الولاء.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى أهمية آلية الإدارة الذاتية في شركة سيرتيل

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الأهمية
6	أبذل كل طاقاتي معتمداً على ذاتي في إنجاز مهماتي الموكلة إلي.	4.47	0.59	2	مرتفع جداً
7	أختار الوقت اللازم لإنجاز أهم المهام الموكلة إلي.	4.41	0.59	5	مرتفع جداً
8	أسعى دائماً لتطوير مهاراتي محسناً أدائي.	4.60	0.51	1	مرتفع جداً
9	أقيم إمكاناتي مستمراً للوقت بطريقة مثلى.	4.31	0.56	7	مرتفع جداً
10	أسعى لتبني آلية مناسبة لأداء مهماتي الموكلة إلي.	4.43	0.55	3	مرتفع جداً
11	أضع جدولاً زمنياً لمهامي اليومية والأسبوعية والشهرية مركزاً على الأولويات وملتزمًا بتنفيذها.	4.19	0.74	8	مرتفع
12	أسجل يومياتي المتعلقة بالعمل باستمرار.	3.98	0.88	10	مرتفع
13	أعمل على تنظيم الوقت للقيام بجميع مهماتي الموكلة إلي بأفضل الطرق.	4.36	0.55	6	مرتفع جداً
14	ابتعد عن الملهيّات القاتلة للوقت والمؤثرة سلباً على أدائي.	4.18	0.67	9	مرتفع
15	أتحقق من سير العمل مدققاً ما نفذ منه.	4.41	0.54	4	مرتفع جداً
المتوسط العام لآلية الإدارة الذاتية للوقت		4.33	0.37		مرتفع جداً

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

3.4.2 آلية الإدارة بالتفويض للوقت:

نستنتج من الجدول (18): إن المتوسط العام لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بآلية الإدارة بالتفويض للوقت قد بلغ مقداره (4.17) على مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى مرتفع من تبني آلية الإدارة بالتفويض للوقت. حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (3.94 - 4.41) وللتحديد فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة "ألعب دور المحفز للشخص المفوض لتحقيق المهام" بمتوسط حسابي بلغ (4.41) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (4.17)، فيما حصلت الفقرة "أحصر المهام التي يمكن تفويضها لشخص آخر" على المرتبة العاشرة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.94) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام البالغ (4.17).

مما يعني أن تبني آليات الإدارة بالتفويض في شركة سيرتيل تتراوح ما بين المرتفع إلى المرتفع جداً وهذه النتيجة منطقية لكون إدارة سيرتيل تهتم بتعيين شخصين أو أكثر لكل موظف ليكون مفوض عن جميع أعماله ومهامه بحال غيابه ولكن باعتبار المتوسط العام لتبني آلية الإدارة بالتفويض يشير إلى مستوى مرتفع.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى أهمية آلية الإدارة بالتفويض في شركة سيرتيل

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الأهمية
16	أحصر المهام التي يمكن تفويضها لشخص آخر.	3.94	0.74	10	مرتفع
17	أحصر المهام التي لا يمكن تفويضها لشخص آخر.	4.01	0.72	8	مرتفع
18	أحصر الإمكانيات المطلوبة للمهمة قبل تفويضها لشخص آخر.	4.09	0.68	7	مرتفع
19	أربط المهمة بقدرات الشخص المفوض للوصول إلى أفضل أداء.	4.26	0.65	4	مرتفع جداً
20	أتمكن من إعلام الجهات المختصة بتفاصيل التفويض قبل مباشرة التنفيذ.	4.14	0.63	5	مرتفع
21	أضع الأهداف المتوقعة من المهمة قبل تفويضها لشخص آخر.	4.10	0.63	6	مرتفع
22	أزود الشخص المفوض بالمعلومات والتجهيزات اللازمة لإتمام العمل بالشكل الأمثل.	4.40	0.59	2	مرتفع جداً
23	ألعب دور المحفز للشخص المفوض لتحقيق المهام.	4.41	0.61	1	مرتفع جداً
24	أتابع سير عمل المفوض من حين لآخر.	4.32	0.57	3	مرتفع جداً
25	أضع المسؤولية النهائية على عاتقي.	3.99	0.85	9	مرتفع
	المتوسط العام لآلية الإدارة بالتفويض للوقت	4.17	0.44		مرتفع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

3.4.3 آلية الإدارة بالأهداف للوقت:

نستنتج من الجدول (19): إن المتوسط العام لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بآلية الإدارة بالأهداف للوقت قد بلغ مقداره (4.31) على مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى مرتفع جداً من تبني آلية الإدارة بالأهداف للوقت. حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (4.11 - 4.42) وللتحديد فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة "أراعي الأهداف الأكثر أهمية للإدارة" بمتوسط حسابي بلغ (4.42) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (4.31)، فيما حصلت الفقرة "أرسم جدولاً زمنياً للأهداف المراد تحقيقها" على المرتبة العاشرة والأخيرة بمتوسط حسابي (4.11) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام البالغ (4.31).

مما يعني أن تبني آليات الإدارة بالأهداف في شركة سيرتيل تتراوح ما بين المرتفع إلى المرتفع جداً وهذه النتيجة منطقية لكون إدارة سيرتيل تهتم بتقييم أداء الموارد البشرية بموجب تحقيق مهامه بموجب مقياس من (1 إلى 5).

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (19): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى أهمية آلية الإدارة بالأهداف في شركة سيرتيل

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الأهمية
26	أسعى دائماً لاستثمار واستغلال الوقت لإنجاز الأهداف المرجوة خلال الوقت المتاح لي.	4.35	0.53	4	مرتفع جداً
27	أراعي الشروط الواجب توافرها لتحقيق الأهداف.	4.35	0.52	5	مرتفع جداً
28	أسعى لتبني آلية العمل المناسبة لتحقيق الأهداف.	4.31	0.53	6	مرتفع جداً
29	أراعي الأهداف الأكثر أهمية للإدارة.	4.42	0.56	1	مرتفع جداً
30	أهتم بتحقيق أولويات الأهداف.	4.40	0.56	2	مرتفع جداً
31	أرسم جدولاً زمنياً للأهداف المراد تحقيقها.	4.11	0.70	10	مرتفع
32	أعين وأرتب الأهداف المراد تحقيقها.	4.30	0.52	8	مرتفع جداً
33	أراقب ما يتم إنجازه من الأهداف المراد تحقيقها.	4.30	0.54	7	مرتفع جداً
34	أهتم بتقويم ما تم إتمامه من الأهداف المراد تحقيقها.	4.20	0.57	9	مرتفع جداً
35	أتأكد من تحقيق جميع الأهداف المراد تحقيقها.	4.37	0.54	3	مرتفع جداً
	المتوسط العام لآلية الإدارة بالأهداف للوقت	4.31	0.40		مرتفع جداً

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

3.4.4 خلاصة المحور الأول: آليات إدارة الوقت

الجدول (20): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى أهمية آليات إدارة الوقت في شركة سيرتيل

آليات إدارة الوقت	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الأهمية
الذاتية	4.33	0.37	1	مرتفع جداً
التفويض	4.17	0.44	3	مرتفع
الأهداف	4.31	0.40	2	مرتفع جداً

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (20): إن إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بآليات إدارة الوقت حيث حصلت آلية الإدارة الذاتية أعلى نسبة وقد بلغ المتوسط العام لعبارات الإدارة الذاتية (4.33) بمستوى مرتفع جداً ومن ثم حصلت آلية الإدارة بالأهداف المرتبة الثانية وقد بلغ المتوسط العام لعبارات الإدارة بالأهداف (4.31) بمستوى مرتفع جداً وأخيراً حصلت آلية الإدارة بالتفويض المرتبة الثالثة والأخيرة وقد بلغ المتوسط العام لعبارات الإدارة بالتفويض (4.17) بمستوى مرتفع.

3.4.5 سرعة أداء الموارد البشرية:

نستنتج من الجدول (21): إن المتوسط العام لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بسرعة أداء الموارد البشرية قد بلغ مقداره (4.25) على مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى مرتفع جداً

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرنيل)

لسرعة أداء الموارد البشرية. حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.16 - 4.39) وللتحديد فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة "أبتعد عن التراخي والتأجيل لإتمام مهماتي الموكلة إلي" بمتوسط حسابي بلغ (4.39) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (4.25)، فيما حصلت الفقرة "أسعى إلى إتمام المهمة الموكلة إلي بالكامل قبل البدء بغيرها" على المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (4.16) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام البالغ (4.25).

مما يعني أن سرعة أداء الموارد البشرية في شركة سيرنيل تتراوح ما بين المرتفع إلى المرتفع جداً وهذه النتيجة منطقية لكون إحدى معايير تقييم الأداء هو السرعة وإنجاز المهام بالوقت المطلوب.

الجدول (21): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى أهمية سرعة أداء الموارد البشرية في شركة سيرنيل

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الأهمية
36	أبتعد عن التراخي والتأجيل لإتمام مهماتي الموكلة إلي.	4.39	0.59	1	مرتفع جداً
37	أسعى إلى إتمام المهمة الموكلة إلي بالكامل قبل البدء بغيرها.	4.16	0.80	4	مرتفع
38	أضع جدولاً زمنياً لإنجاز مهماتي الموكلة إلي حسب أولوياتها.	4.28	0.60	2	مرتفع جداً
39	أتحقق من سرعة إنجاز مهماتي الموكلة إلي عبر مراقبة أدائي وفقاً للبرامج المتاحة.	4.19	0.64	3	مرتفع
المتوسط العام لسرعة أداء الموارد البشرية		4.25	0.48	مرتفع جداً	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

3.4.6 دقة أداء الموارد البشرية:

نستنتج من الجدول (22): إن المتوسط العام لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بدقة أداء الموارد البشرية قد بلغ مقداره (4.30) على مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى مرتفع جداً لدقة أداء الموارد البشرية. حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.21 - 4.43) وللتحديد فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة "أهتم بتلافي الأخطاء لإتمام مهماتي الموكلة إلي بدقة وإتقان" بمتوسط حسابي بلغ (4.43) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (4.30)، فيما حصلت الفقرة "تسعى الإدارة لإخضاع الموارد البشرية بالدورات اللازمة لتعزيز أهمية دقة الأداء والعمل على تطبيقها" على المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (4.21) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام البالغ (4.30). مما يعني أن دقة أداء الموارد البشرية في شركة مرتفعة جداً وهذه النتيجة منطقية لكون إحدى معايير تقييم الأداء وأهمها هو دقة إنجاز المهام.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (22): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى أهمية دقة أداء الموارد البشرية في شركة سيرتيل

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الأهمية
40	أهتم بتلافي الأخطاء لإتمام مهامي الموكلة إلي بدقة وإتقان.	4.43	0.56	1	مرتفع جداً
41	أعطي الوقت الكافي لمراجعة عملي بدقة.	4.27	0.60	3	مرتفع جداً
42	أراجع ما تم تنفيذه من المهام الموكلة إلي متفادياً بذلك الأخطاء المحتملة.	4.30	0.54	2	مرتفع جداً
43	تسعى الإدارة لإخضاع الموارد البشرية بالدورات اللازمة لتعزيز أهمية دقة الأداء والعمل على تطبيقها.	4.21	0.66	4	مرتفع جداً
المتوسط العام لدقة أداء الموارد البشرية		4.30	0.44		مرتفع جداً

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

3.4.7 حجم أداء الموارد البشرية:

الجدول (23): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى أهمية حجم أداء الموارد البشرية في شركة سيرتيل

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الأهمية
44	أسعى إلى مضاعفة جهودي لإنجاز كمية أكبر من المهام الموكلة إلي.	4.33	0.57	1	مرتفع جداً
45	أشجع أسلوب المنافسة في العمل لزيادة حجم الأداء.	4.23	0.73	3	مرتفع جداً
46	أراقب الوقت لأدرك حجم الأداء المنجز للمهام الموكلة إلي.	4.26	0.57	2	مرتفع جداً
47	أتمكن من إتمام جميع مهامي الموكلة إلي ضمن أوقات الدوام الرسمية دون الاستعانة لساعات إضافية.	4.03	0.86	4	مرتفع
المتوسط العام لحجم أداء الموارد البشرية		4.21	0.48		مرتفع جداً

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (23) : إن المتوسط العام لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بحجم أداء

الموارد البشرية قد بلغ مقداره (4.21) على مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى مرتفع جداً لحجم أداء الموارد البشرية. حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.03 - 4.33) وللتحديد فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة "أسعى إلى مضاعفة جهودي لإنجاز كمية أكبر من المهام الموكلة إلي" بمتوسط حسابي بلغ (4.33) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (4.21)، فيما حصلت الفقرة "أتمكن من إتمام جميع مهامي الموكلة إلي ضمن أوقات الدوام الرسمية دون الاستعانة لساعات إضافية" على المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (4.03) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام البالغ (4.21).

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

مما يعني أن حجم أداء الموارد البشرية في شركة سيرتيل تتراوح ما بين المرتفع إلى المرتفع جداً وهذه النتيجة منطقية لكون إحدى معايير تقييم الأداء هو عدد المهام المنجزة.

3.4.8 جودة أداء الموارد البشرية:

الجدول (24): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى أهمية جودة أداء الموارد البشرية في شركة سيرتيل

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الأهمية
48	أسعى لتطبيع مهامي الموكلة إلي بمعايير الجودة العالمية وأعمل لتنفيذها.	4.31	0.61	1	مرتفع جداً
49	أعمل ساعياً لزيادة كفاءتي في إنجاز المهام الموكلة إلي من خلال الخضوع للدورات التدريبية والاستفادة من مكتبة سيرتيل.	4.13	0.69	4	مرتفع
50	أتابع التعميمات الصادرة من قسم إدارة الجودة بشركة سيرتيل بشكل دوري.	4.24	0.67	3	مرتفع جداً
51	تسعى الإدارة لإخضاع الموارد البشرية بالدورات اللازمة لتعزيز أهمية جودة الأداء والعمل على تطبيقها والتقييد بها.	4.25	0.63	2	مرتفع جداً
المتوسط العام لجودة أداء الموارد البشرية		4.23	0.49		مرتفع جداً

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (24): إن المتوسط العام لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بجودة أداء الموارد البشرية قد بلغ مقداره (4.23) على مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى مرتفع جداً لجودة أداء الموارد البشرية. حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.13 - 4.31) وللتحديد فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة "أسعى لتطبيع مهامي الموكلة إلي بمعايير الجودة العالمية وأعمل لتنفيذها" بمتوسط حسابي بلغ (4.31) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (4.23)، فيما حصلت الفقرة "أعمل ساعياً لزيادة كفاءتي في إنجاز المهام الموكلة إلي من خلال الخضوع للدورات التدريبية والاستفادة من مكتبة سيرتيل" على المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (4.13) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام البالغ (4.23).

مما يعني أن جودة أداء الموارد البشرية في شركة سيرتيل تتراوح ما بين المرتفع إلى المرتفع جداً وهذه النتيجة منطقية لكون إحدى معايير تقييم الأداء هو جودة الأداء وتقليل الأخطاء والشكاوى.

3.4.9 خلاصة المحور الثاني: أداء الموارد البشرية

نستنتج من الجدول (25): إن إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بأداء الموارد البشرية حيث حصلت الدقة أعلى نسبة وقد بلغ المتوسط العام لعبارات الدقة (4.30) بمستوى مرتفع جداً ومن ثم حصلت

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيريتل)

السرعة على المرتبة الثانية وقد بلغ المتوسط العام لعبارات السرعة (4.25) بمستوى مرتفع جداً ومن ثم حصلت الجودة على المرتبة الثالثة وقد بلغ المتوسط العام لعبارات الجودة (4.23) بمستوى مرتفع جداً وأخيراً حصل الحجم على المرتبة الرابعة والأخيرة وقد بلغ المتوسط العام لعبارات الحجم (4.21) بمستوى مرتفع جداً.

الجدول (25): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى أهمية أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل

أداء الموارد البشرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الأهمية
السرعة	4.25	0.48	2	مرتفع جداً
الدقة	4.30	0.45	1	مرتفع جداً
الحجم	4.21	0.48	4	مرتفع جداً
الجودة	4.23	0.49	3	مرتفع جداً

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

3.5 اختبار فرضيات الدراسة:

للتحقق من فرضيات الدراسة سيتم استخدام معامل الارتباط Pearson وتحليل التباين Anova وتحليل الانحدار وتحليل T test وفيما يلي عرضاً تفصيلياً لكل فرضية من فرضيات الدراسة:

- H1:** لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتبني آليات إدارة الوقت (الإدارة الذاتية - الإدارة بالتفويض - الإدارة بالأهداف) على مستوى أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل. ويتفرع عنه:
- H11:** لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتبني آليات إدارة الوقت على سرعة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل.

الجدول (26): معامل الارتباط بين آليات إدارة الوقت وسرعة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل

معامل الارتباط	قيمة الدلالة
.665**	.000
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (26): إن معامل الارتباط بين آليات إدارة الوقت وسرعة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل دالة إحصائياً حيث إن قيمة Sig أصغر من (0.05) وبالتالي يوجد علاقة ارتباط حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.665).

نستنتج من الجدول (27): إن المتغير المستقل (آليات إدارة الوقت) يفسر ما قدره حوالي (49%) من التغير الحاصل في المتغير التابع (سرعة أداء الموارد البشرية) في شركة سيريتل.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (27): معامل التحديد ومعامل التحديد المصحح بين آليات إدارة الوقت وسرعة أداء الموارد البشرية في شركة

سيرتيل

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.490	.486	.35069

a. Predictors: (Constant), أهداف ذاتية, تفويض

المصدر: برنامج SPSS

الجدول (28): تحليل التباين Anova لآليات إدارة الوقت على سرعة أداء الموارد البشرية بشركة سيرتيل

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	40.725	3	13.575	110.381	.000 ^b
Residual	42.307	344	.123		
Total	83.032	347			

a. Dependent Variable: سرعة

b. Predictors: (Constant), أهداف ذاتية, تفويض

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (28): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.000) وهي أصغر من (0.05) مما يعني وجود علاقة خطية بين المتغيرين وبالتالي إن المتغير المستقل (آليات إدارة الوقت) صالح للتنبؤ بالمتغير التابع (سرعة أداء الموارد البشرية) في شركة سيرتيل.

الجدول (29): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير تبني آليات إدارة الوقت على سرعة أداء الموارد البشرية في

شركة سيرتيل

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.194	.236		.821	.412
ذاتية	.271	.065	.209	4.165	.000
تفويض	.026	.057	.023	.459	.647
أهداف	.645	.069	.533	9.336	.000

a. Dependent Variable: سرعة

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (29):

- إن قيمة الدلالة الإحصائية لتحليل الانحدار لآليات الإدارة الذاتية وبالأهداف للوقت قد بلغت (0.000) وهي أصغر من (0.05) مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية على سرعة أداء الموارد البشرية.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيريتل)

- إن قيمة الدلالة الإحصائية لتحليل الانحدار لآليات الإدارة بالتفويض للوقت قد بلغت (0.647) وهي أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية على سرعة أداء الموارد البشرية.
- وعليه تكون علاقة تأثير تبني آليات إدارة الوقت على سرعة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل وفق المعادلة التالية:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2$$

سرعة أداء الموارد البشرية = 0.194 + 0.271 (الإدارة الذاتية) + 0.645 (الإدارة بالأهداف)

نتائج H11:

- نستطيع رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة وهي: "يوجد تأثير ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتبني آليات إدارة الوقت (الذاتية و بالأهداف) على سرعة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل".
- لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي "لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتبني آليات إدارة الوقت (بالتفويض) على سرعة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل".

H12: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتبني آليات إدارة الوقت على

دقة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل.

الجدول (30): معامل الارتباط بين آليات إدارة الوقت ودقة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل

معامل الارتباط	قيمة الدلالة
.676**	.000
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (30): إن معامل الارتباط بين آليات إدارة الوقت و دقة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل دالة إحصائياً حيث إن قيمة Sig أصغر من (0.05) وبالتالي يوجد علاقة ارتباط حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.676).

الجدول (31): معامل التحديد ومعامل التحديد المصحح بين آليات إدارة الوقت ودقة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.490	.32189

a. Predictors: (Constant), أهداف ذاتية, تفويض

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (31): إن المتغير المستقل (آليات إدارة الوقت) يفسر ما قدره حوالي (49.4%) من التغير الحاصل في المتغير التابع (دقة أداء الموارد البشرية) في شركة سيريتل.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة – شركة سيريتل)

الجدول (32): تحليل التباين Anova لآليات إدارة الوقت على دقة أداء الموارد البشرية بشركة سيريتل

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	34.798	3	11.599	111.948	.000 ^b
Residual	35.643	344	.104		
Total	70.442	347			

a. Dependent Variable: دقة

b. Predictors: (Constant), أهداف ذاتية, تفويض

المصدر : برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (32): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.000) وهي أصغر من (0.05) مما يعني وجود علاقة خطية بين المتغيرين وبالتالي إن المتغير المستقل (آليات إدارة الوقت) صالح للتنبؤ بالمتغير التابع (دقة أداء الموارد البشرية) في شركة سيريتل.

الجدول (33): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير تبني آليات إدارة الوقت على دقة أداء الموارد البشرية في شركة

سيريتل

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.574	.217		2.645	.009
ذاتية	.179	.060	.150	2.996	.003
تفويض	.095	.052	.094	1.835	.067
أهداف	.593	.063	.532	9.357	.000

a. Dependent Variable: دقة

المصدر : برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (33):

- إن قيمة الدلالة الإحصائية لتحليل الانحدار لآليات الإدارة الذاتية وبالأهداف للوقت أصغر من (0.05) مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية على دقة أداء الموارد البشرية.
- إن قيمة الدلالة الإحصائية لتحليل الانحدار لآليات الإدارة بالتفويض للوقت قد بلغت (0.067) وهي أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية على دقة أداء الموارد البشرية.
- وعليه تكون علاقة تأثير تبني آليات إدارة الوقت على دقة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل وفق المعادلة التالية:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2$$

$$\text{دقة أداء الموارد البشرية} = 0.574 + 0.179 (\text{الإدارة الذاتية}) + 0.593 (\text{الإدارة بالأهداف})$$

نتائج H12:

- نستطيع رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة وهي "يوجد تأثير ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتبني آليات إدارة الوقت (الذاتية و بالأهداف) على دقة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل".
- لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي "لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتبني آليات إدارة الوقت (بالتفويض) على دقة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل".

H13: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتبني آليات إدارة الوقت على

حجم أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل.

الجدول (34): معامل الارتباط بين آليات إدارة الوقت وحجم أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل

قيمة الدلالة	معامل الارتباط
.000	.601**
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (34): إن معامل الارتباط بين آليات إدارة الوقت وحجم أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل دالة إحصائياً حيث إن قيمة Sig أصغر من (0.05) وبالتالي يوجد علاقة ارتباط حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.601).

الجدول (35): معامل التحديد ومعامل التصحيح بين آليات إدارة الوقت وحجم أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.378	.37986

a. Predictors: (Constant), أهداف ذاتية, تفويض

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (35): إن المتغير المستقل (آليات إدارة الوقت) يفسر ما قدره حوالي (38.3%) من التغير الحاصل في المتغير التابع (حجم أداء الموارد البشرية) في شركة سيريتل.

ونستنتج من الجدول (36): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.000) وهي أصغر من (0.05) مما يعني وجود علاقة خطية بين المتغيرين وبالتالي إن المتغير المستقل (آليات إدارة الوقت) صالح للتنبؤ بالمتغير التابع (حجم أداء الموارد البشرية) في شركة سيريتل.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة – شركة سيريتل)

الجدول (36): تحليل التباين Anova لآليات إدارة الوقت على حجم أداء الموارد البشرية بشركة سيريتل

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	30.813	3	10.271	71.182	.000 ^b
Residual	49.636	344	.144		
Total	80.449	347			

a. Dependent Variable: حجم

b. Predictors: (Constant), ذاتية, تفويض

المصدر: برنامج SPSS

الجدول (37): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير تبني آليات إدارة الوقت على حجم أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل

سيريتل

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.611	.256		2.386	.018
ذاتية	.259	.070	.204	3.683	.000
تفويض	.087	.061	.080	1.422	.156
أهداف	.491	.075	.412	6.561	.000

a. Dependent Variable: حجم

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (37):

- إن قيمة الدلالة الإحصائية لتحليل الانحدار لآليات الإدارة الذاتية والإدارة بالأهداف للوقت قد بلغت (0.000) وهي أصغر من (0.05) مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية على حجم أداء الموارد البشرية.
- إن قيمة الدلالة الإحصائية لتحليل الانحدار لآلية الإدارة بالتفويض للوقت قد بلغت (0.156) وهي أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية على حجم أداء الموارد البشرية.
- وعليه تكون علاقة تأثير تبني آليات إدارة الوقت على حجم أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل وفق المعادلة التالية:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2$$

حجم أداء الموارد البشرية = 0.611 + 0.259 (الإدارة الذاتية) + 0.491 (الإدارة بالأهداف)

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيريتل)

نتائج H13:

- نستطيع رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة وهي "يوجد تأثير ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتبني آليات إدارة الوقت (الذاتية و بالأهداف) على حجم أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل".
- لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي "لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتبني آليات إدارة الوقت (بالتفويض) على حجم أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل".

H14: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتبني آليات إدارة الوقت على

جودة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل.

الجدول (38): معامل الارتباط بين آليات إدارة الوقت وجودة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل

معامل الارتباط	قيمة الدلالة
.544**	.000
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (38): إن معامل الارتباط بين آليات إدارة الوقت وجودة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل دالة إحصائياً حيث إن قيمة Sig أصغر من (0.05) وبالتالي يوجد علاقة ارتباط حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.544).

الجدول (39): معامل التحديد ومعامل التحديد المصحح بين آليات إدارة الوقت وجودة أداء الموارد البشرية في شركة

سيريتل

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559 ^a	.313	.307	.40984

a. Predictors: (Constant), أهداف ذاتية, تفويض

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (39): إن المتغير المستقل (آليات إدارة الوقت) يفسر ما قدره حوالي (31.3%) من التغير الحاصل في المتغير التابع (جودة أداء الموارد البشرية) في شركة سيريتل.

ونستنتج من الجدول (40): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.000) وهي أصغر من (0.05) مما يعني وجود علاقة خطية بين المتغيرين وبالتالي إن المتغير المستقل (آليات إدارة الوقت) صالح للتنبؤ بالمتغير التابع (جودة أداء الموارد البشرية) في شركة سيريتل.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيريتل)

الجدول (40): تحليل التباين Anova لآليات إدارة الوقت على جودة أداء الموارد البشرية بشركة سيريتل

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	26.297	3	8.766	52.186	.000 ^b
Residual	57.782	344	.168		
Total	84.079	347			

a. Dependent Variable: جودة

b. Predictors: (Constant), ذاتية, تفويض

المصدر: برنامج SPSS

الجدول (41): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير تبني آليات إدارة الوقت على جودة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل

سيريتل

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.953	.276		3.450	.001
ذاتية	.177	.076	.136	2.336	.020
تفويض	.109	.066	.098	1.647	.100
أهداف	.477	.081	.392	5.917	.000

a. Dependent Variable: جودة

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (41):

- إن قيمة الدلالة الإحصائية لتحليل الانحدار لآلية الإدارة الذاتية للوقت قد بلغت (0.020) وآلية الإدارة بالأهداف للوقت قد بلغت (0.000) وهي أصغر من (0.05) مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية على جودة أداء الموارد البشرية.
- إن قيمة الدلالة الإحصائية لتحليل الانحدار لآلية الإدارة بالتفويض للوقت قد بلغت (0.100) وهي أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية على جودة أداء الموارد البشرية.
- وعليه تكون علاقة تأثير تبني آليات إدارة الوقت على جودة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل وفق المعادلة التالية:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2$$

جودة أداء الموارد البشرية = 0.953 + 0.177 (الإدارة الذاتية) + 0.477 (الإدارة بالأهداف)

نتائج H14:

- نستطيع رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة وهي "يوجد تأثير ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتبني آليات إدارة الوقت (الذاتية و بالأهداف) على جودة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل".

- لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي "لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتبني آليات إدارة الوقت (بالتفويض) على جودة أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل".

H2: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف المتغيرات الديموغرافية. ويتفرع عنه:

H21: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير الجنس.

الجدول (42): اختبار T-test لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير الجنس في شركة سيريتل

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ذاتية									
Equal variances assumed	.023	.880	.903	346	.367	.03665	.04059	-.04320-	.11649
Equal variances not assumed			.903	345.803	.367	.03665	.04060	-.04320-	.11650

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (42): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس بين عيني الذكور والإناث وبالرجوع لتحليل T-test نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي لا يوجد اختلاف جوهري بين الذكور والإناث من حيث تبني آليات الإدارة الذاتية.

ونستنتج من الجدول (43): إن متوسط تبني آليات الإدارة الذاتية قد بلغ (4.356) للذكور و(4.320) للإناث وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (42) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة – شركة سيرتيل)

الجدول (43): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير الجنس في شركة

سيرتيل

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
	ذکر	173	4.3566	.38098	.02897
	أنثى	175	4.3200	.37631	.02845

المصدر: برنامج SPSS

نتائج H21:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير الجنس ".

H22: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو

تبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير المؤهل العلمي.

الجدول (44): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير المؤهل العلمي في

شركة سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

ذاتية

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.896	3	344	.443

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (44): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل.

الجدول (45): تحليل التباين Anova لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل

ANOVA

ذاتية

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.427	3	.142	.993	.396
Within Groups	49.295	344	.143		
Total	49.722	347			

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (45): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.396) وهي أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود أثر لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير المؤهل العلمي.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (46): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير المؤهل العلمي في

شركة سيرتيل

Descriptives

ذاتية

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
شهادة ثانوية	62	4.3581	.42021	.05337	4.2514	4.4648	3.40	5.00
شهادة معهد متوسط	47	4.3915	.36821	.05371	4.2834	4.4996	3.80	5.00
شهادة جامعية	204	4.3103	.36825	.02578	4.2595	4.3611	3.20	5.00
دراسات عليا	35	4.3943	.37412	.06324	4.2658	4.5228	3.80	5.00
Total	348	4.3382	.37854	.02029	4.2983	4.3781	3.20	5.00

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (46): إن متوسط تبني آليات الإدارة الذاتية قد بلغ (4.358) للشهادة الثانوية و(4.391) لشهادة معهد متوسط و(4.310) للشهادة الجامعية و(4.394) للدراسات العليا وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (45) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

نتائج H22:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير المؤهل العلمي".

H23: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو

تبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير العمر.

الجدول (47): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير العمر في شركة

سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

ذاتية

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.186	3	344	.906

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (47): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل.

ونستنتج من الجدول (48): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.294) وهي أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود أثر لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير العمر.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (48): تحليل التباين Anova لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل

ANOVA

ذاتية

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.534	3	.178	1.244	.294
Within Groups	49.188	344	.143		
Total	49.722	347			

المصدر: برنامج SPSS

الجدول (49): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير العمر في شركة

سيرتيل

Descriptives

ذاتية

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
من 18 إلى 25	93	4.3290	.39634	.04110	4.2474	4.4107	3.40	5.00
من 26 إلى 33	169	4.3183	.36785	.02830	4.2625	4.3742	3.20	5.00
من 34 إلى 41	72	4.4111	.37588	.04430	4.3228	4.4994	3.60	5.00
من 42 إلى 49	14	4.2643	.38949	.10410	4.0394	4.4892	3.50	4.90
Total	348	4.3382	.37854	.02029	4.2983	4.3781	3.20	5.00

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (49): إن متوسط تبني آليات الإدارة الذاتية قد بلغ (4.329) لفئة (من 18 إلى 25) و(4.318) لفئة (من 26 إلى 33) و(4.411) لفئة (من 34 إلى 41) و(4.264) لفئة (من 42 إلى 49) وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (47) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

نتائج H23:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير العمر".

H24: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو

تبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.

نستنتج من الجدول (50): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (50): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في

شركة سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

ذاتية

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.798	4	343	.527

المصدر: برنامج SPSS

الجدول (51): تحليل التباين Anova لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل

ANOVA

ذاتية

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.490	4	.123	.854	.492
Within Groups	49.231	343	.144		
Total	49.722	347			

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (51): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.492) وهي أكبر من

(0.05) مما يعني عدم وجود أثر لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف عدد سنوات الخبرة.

الجدول (52): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في

شركة سيرتيل

Descriptives

ذاتية

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
من 1 إلى 3	154	4.3351	.39250	.03163	4.2726	4.3976	3.40	5.00
من 4 إلى 7	85	4.3106	.35658	.03868	4.2337	4.3875	3.20	5.00
من 8 إلى 11	50	4.3140	.38227	.05406	4.2054	4.4226	3.60	5.00
من 12 إلى 15	40	4.4375	.38343	.06063	4.3149	4.5601	3.50	5.00
15 فأكثر	19	4.3421	.34045	.07810	4.1780	4.5062	3.90	5.00
Total	348	4.3382	.37854	.02029	4.2983	4.3781	3.20	5.00

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (52): إن متوسط تبني آليات الإدارة الذاتية قد بلغ (4.335) للفئة (من 1 إلى 3)

و(4.310) للفئة (من 4 إلى 7) و(4.314) للفئة (من 8 إلى 11) و(4.437) للفئة (من 12 إلى 15)

و(4.342) للفئة من (15 فأكثر) وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (51) حيث إن

المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

نتائج H24:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة".

H25: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو

تبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير القسم الوظيفي.

الجدول (53): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير القسم الوظيفي في

شركة سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

ذاتية

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.242	4	343	.915

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (53): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل.

الجدول (54): تحليل التباين Anova لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل

ANOVA

ذاتية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.878	4	.470	3.366	.010
Within Groups	47.843	343	.139		
Total	49.722	347			

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (54): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.010) وهي أصغر من (0.05) مما يعني وجود أثر لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف القسم الوظيفي.

ونستنتج من الجدول (55): إن متوسط تبني آليات الإدارة الذاتية قد بلغ (4.431) لقسم الإدارة التنفيذية و(4.375) للقسم المالي و(4.339) لقسم خدمة الزبائن و(4.270) قسم المشتريات و(4.194) لقسم رأس المال البشري بالترتيب.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (55): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير القسم الوظيفي في

شركة سيرتيل

Descriptives

ذاتية

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
الإدارة التنفيذية	74	4.4311	.38390	.04463	4.3421	4.5200	3.50	5.00
رأس المال البشري	50	4.1940	.36556	.05170	4.0901	4.2979	3.50	5.00
المالي	56	4.3750	.34863	.04659	4.2816	4.4684	3.80	5.00
المشتريات	27	4.2704	.37191	.07157	4.1232	4.4175	3.60	5.00
خدمة الزبائن	141	4.3390	.38037	.03203	4.2757	4.4023	3.20	5.00
Total	348	4.3382	.37854	.02029	4.2983	4.3781	3.20	5.00

المصدر: برنامج SPSS

نتائج H25:

نستطيع رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة الذاتية باختلاف متغير القسم الوظيفي".

H3: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف المتغيرات الديموغرافية. ويتفرع عنه:

H31: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير الجنس.

الجدول (56): اختبار T-test لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير الجنس في شركة سيرتيل

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
تفويض	5.303	.022	.781	346	.435	.03703	.04740	-.05620	.13026
Equal variances assumed									
Equal variances not assumed			.782	338.107	.435	.03703	.04735	-.05612	.13018

المصدر: برنامج SPSS

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

نستنتج من الجدول (56): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أصغر من (0.05) وبالتالي فإن التباين غير متجانس بين عينتي الذكور والإناث وبالرجوع لتحليل T-test نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي لا يوجد اختلاف جوهري بين الذكور والإناث من حيث تبني آليات الإدارة بالتفويض.

الجدول (57): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير الجنس في شركة سيرتيل

Group Statistics

الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ذكور	173	4.1902	.40400	.03072
أنثى	175	4.1531	.47679	.03604

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (57): إن متوسط تبني آليات الإدارة بالتفويض قد بلغ (4.190) للذكور و(4.153) للإناث وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (53) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

نتائج H31:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير الجنس ".

H32: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير المؤهل العلمي.

الجدول (58): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

تفويض

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.445	3	344	.230

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (58): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل.

ونستنتج من الجدول (59): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.543) وهي أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود أثر لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير المؤهل العلمي.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (59): تحليل التباين Anova لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل

ANOVA

تفويض

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.420	3	.140	.716	.543
Within Groups	67.328	344	.196		
Total	67.748	347			

المصدر: برنامج SPSS

الجدول (60): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير المؤهل العلمي في

شركة سيرتيل

Descriptives

تفويض

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
شهادة ثانوية	62	4.1565	.43518	.05527	4.0459	4.2670	3.00	5.00
شهادة معهد متوسط	47	4.2213	.37413	.05457	4.1114	4.3311	3.40	5.00
شهادة جامعية	204	4.1515	.44495	.03115	4.0900	4.2129	3.00	5.00
دراسات عليا	35	4.2486	.51869	.08768	4.0704	4.4267	3.00	5.00
Total	348	4.1716	.44186	.02369	4.1250	4.2181	3.00	5.00

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (60): إن متوسط تبني آليات الإدارة بالتفويض قد بلغ (4.156) للشهادة الثانوية و(4.221) لشهادة معهد متوسط و(4.151) للشهادة الجامعية و(4.248) للدراسات العليا وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (56) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

نتائج H32:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير المؤهل العلمي".

H33: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو

تبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير العمر.

نستنتج من الجدول (61): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (61): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير العمر في شركة

سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

تفويض

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.634	3	344	.181

المصدر: برنامج SPSS

الجدول (62): تحليل التباين Anova لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل

ANOVA

تفويض

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.414	3	.138	.705	.549
Within Groups	67.334	344	.196		
Total	67.748	347			

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (62): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.549) وهي أكبر من

(0.05) مما يعني عدم وجود أثر لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير العمر.

الجدول (63): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير العمر في شركة

سيرتيل

Descriptives

تفويض

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
من 18 إلى 25	93	4.1559	.47582	.04934	4.0579	4.2539	3.00	5.00
من 26 إلى 33	169	4.1521	.45658	.03512	4.0827	4.2214	3.00	5.00
من 34 إلى 41	72	4.2389	.37211	.04385	4.1514	4.3263	3.40	5.00
من 42 إلى 49	14	4.1643	.35649	.09528	3.9585	4.3701	3.70	4.90
Total	348	4.1716	.44186	.02369	4.1250	4.2181	3.00	5.00

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (63): إن متوسط تبني آليات الإدارة بالتفويض قد بلغ (4.155) لفئة من 18 إلى 25

و(4.152) لفئة من 26 إلى 33 و(4.238) لفئة من 34 إلى 41 و(4.164) لفئة من 42 إلى 49 وهذا ما

يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (62) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

نتائج H33:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير العمر".

H34: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو

تبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.

الجدول (64): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

تفويض

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.828	4	343	.123

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (64): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل.

الجدول (65): تحليل التباين Anova لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل

ANOVA

تفويض

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.511	4	.128	.651	.626
Within Groups	67.238	343	.196		
Total	67.748	347			

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (65): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.626) وهي أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود أثر لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف عدد سنوات الخبرة.

ونستنتج من الجدول (66): إن متوسط تبني آليات الإدارة بالتفويض قد بلغ (4.145) للفئة من 1 إلى 3 و(4.158) للفئة من 4 إلى 7 و(4.178) للفئة من 8 إلى 11 و(4.257) للفئة من 12 إلى 15 و(4.242) للفئة من 15 فأكثر وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (51) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (66): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة

في شركة سيرتيل

Descriptives

تفويض

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
من 1 إلى 3	154	4.1455	.48978	.03947	4.0675	4.2234	3.00	5.00
من 4 إلى 7	85	4.1588	.39979	.04336	4.0726	4.2451	3.00	5.00
من 8 إلى 11	50	4.1780	.37049	.05239	4.0727	4.2833	3.40	5.00
من 12 إلى 15	40	4.2575	.44829	.07088	4.1141	4.4009	3.30	5.00
15 فأكثر	19	4.2421	.37611	.08629	4.0608	4.4234	3.70	4.90
Total	348	4.1716	.44186	.02369	4.1250	4.2181	3.00	5.00

المصدر: برنامج SPSS

نتائج H34:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة".

H35: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو

تبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير القسم الوظيفي.

الجدول (67): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير القسم الوظيفي في

شركة سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

تفويض

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.181	4	343	.948

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (67): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل.

ونستنتج من الجدول (68): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.140) وهي أكبر من

(0.05) مما يعني عدم وجود أثر لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف القسم الوظيفي.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (68): تحليل التباين Anova لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل

ANOVA

تفويض

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.348	4	.337	1.741	.140
Within Groups	66.400	343	.194		
Total	67.748	347			

المصدر: برنامج SPSS

الجدول (69): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير القسم الوظيفي في

شركة سيرتيل

Descriptives

تفويض

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
الإدارة التنفيذية	74	4.2378	.42384	.04927	4.1396	4.3360	3.20	5.00
رأس المال البشري	50	4.0400	.46599	.06590	3.9076	4.1724	3.00	5.00
المالي	56	4.1625	.41454	.05539	4.0515	4.2735	3.10	5.00
المشتريات	27	4.1222	.45007	.08662	3.9442	4.3003	3.10	5.00
خدمة الزبائن	141	4.1965	.44664	.03761	4.1221	4.2708	3.00	5.00
Total	348	4.1716	.44186	.02369	4.1250	4.2181	3.00	5.00

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (69): إن متوسط تبني آليات الإدارة بالتفويض قد بلغ (4.237) لقسم الإدارة التنفيذية و(4.040) لقسم رأس المال البشري و(4.162) للقسم المالي و(4.122) قسم المشتريات و(4.196) لقسم خدمة الزبائن وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (68) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

نتائج H35:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالتفويض باختلاف متغير القسم الوظيفي".

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

H4: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف المتغيرات الديموغرافية. ويتفرع عنه:

H41: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آلية الإدارة بالأهداف باختلاف متغير الجنس.

الجدول (70): اختبار T-test لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير الجنس في شركة سيرتيل

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
أهداف	2.731	.099	.336	346	.737	.01456	.04341	-.07081-	.09994
			.336	343.267	.737	.01456	.04338	-.07076-	.09989

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (70): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس بين عيني الذكور والإناث وبالرجوع لتحليل T-test نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي لا يوجد اختلاف جوهري بين الذكور والإناث من حيث تبني آليات الإدارة بالأهداف.

الجدول (71): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير الجنس في شركة سيرتيل

سيرتيل

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
أهداف	ذكر	173	4.3243	.38382	.02918
	أنثى	175	4.3097	.42463	.03210

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (71): إن متوسط تبني آليات الإدارة بالأهداف قد بلغ (4.324) للذكور و(4.309) للإناث وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (70) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

نتائج H41:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير الجنس ".

H42: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو

تبني آلية الإدارة بالأهداف باختلاف متغير المؤهل العلمي.

الجدول (72): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

أهداف

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.708	3	344	.548

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (72): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل.

الجدول (73): تحليل التباين Anova لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل

ANOVA

أهداف

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.369	3	.123	.751	.522
Within Groups	56.361	344	.164		
Total	56.730	347			

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (73): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.522) وهي أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود أثر لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير المؤهل العلمي.

ونستنتج من الجدول (74): إن متوسط تبني آليات الإدارة بالتفويض قد بلغ (4.382) للشهادة الثانوية و(4.295) لشهادة معهد متوسط و(4.298) للشهادة الجامعية و(4.337) للدراسات العليا وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (73) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (74): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير المؤهل العلمي في

شركة سيرتيل

Descriptives

أهداف

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
شهادة ثانوية	62	4.3823	.40873	.05191	4.2785	4.4861	3.40	5.00
شهادة معهد متوسط	47	4.2957	.36173	.05276	4.1895	4.4020	3.80	5.00
شهادة جامعية	204	4.2985	.41015	.02872	4.2419	4.3552	3.00	5.00
دراسات عليا	35	4.3371	.42014	.07102	4.1928	4.4815	3.50	5.00
Total	348	4.3170	.40434	.02167	4.2743	4.3596	3.00	5.00

المصدر: برنامج SPSS

نتائج H42:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير المؤهل العلمي".

H43: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو

تبني آلية الإدارة بالأهداف باختلاف متغير العمر.

الجدول (75): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير العمر في شركة

سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

أهداف

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.018	3	344	.385

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (75): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل.

ونستنتج من الجدول (76): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.382) وهي أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود أثر لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير العمر.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (76): تحليل التباين Anova لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل

ANOVA

أهداف

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.502	3	.167	1.025	.382
Within Groups	56.227	344	.163		
Total	56.730	347			

المصدر: برنامج SPSS

الجدول (77): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل

سيرتيل

Descriptives

أهداف

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
من 18 إلى 25	93	4.3366	.42778	.04436	4.2485	4.4247	3.00	5.00
من 26 إلى 33	169	4.2970	.39902	.03069	4.2364	4.3576	3.40	5.00
من 34 إلى 41	72	4.3639	.39121	.04610	4.2720	4.4558	3.50	5.00
من 42 إلى 49	14	4.1857	.36973	.09882	3.9722	4.3992	3.70	5.00
Total	348	4.3170	.40434	.02167	4.2743	4.3596	3.00	5.00

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (77): إن متوسط تبني آليات الإدارة بالأهداف قد بلغ (4.336) لفئة من 18 إلى 25 و(4.297) لفئة من 26 إلى 33 و(4.363) لفئة من 34 إلى 41 و(4.185) لفئة من 42 إلى 49 وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (76) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

نتائج H43:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير العمر".

H44: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو

تبني آلية الإدارة بالأهداف باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.

نستنتج من الجدول (78): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (78): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

أهداف

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.443	4	343	.219

المصدر: برنامج SPSS

الجدول (79): تحليل التباين Anova لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل

ANOVA

أهداف

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.270	4	.067	.410	.801
Within Groups	56.460	343	.165		
Total	56.730	347			

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (79): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.801) وهي أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود أثر لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف عدد سنوات الخبرة.

الجدول (80): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل

Descriptives

أهداف

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
من 1 إلى 3	154	4.3416	.42652	.03437	4.2737	4.4095	3.00	5.00
من 4 إلى 7	85	4.2812	.40163	.04356	4.1945	4.3678	3.40	5.00
من 8 إلى 11	50	4.3220	.36438	.05153	4.2184	4.4256	3.60	5.00
من 12 إلى 15	40	4.3200	.35748	.05652	4.2057	4.4343	3.60	5.00
15 فأكثر	19	4.2579	.44636	.10240	4.0428	4.4730	3.50	5.00
Total	348	4.3170	.40434	.02167	4.2743	4.3596	3.00	5.00

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (80): إن متوسط تبني آليات الإدارة بالأهداف قد بلغ (4.341) للفئة من 1 إلى 3 و(4.281) للفئة من 4 إلى 7 و(4.322) للفئة من 8 إلى 11 و(4.320) للفئة من 12 إلى 15 و(4.257) للفئة من 15 فأكثر وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (79) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

نتائج H44:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة".

H45: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد العينة نحو

تبني آلية الإدارة بالأهداف باختلاف متغير القسم الوظيفي.

الجدول (81): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير القسم الوظيفي في

شركة سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

أهداف

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.400	4	343	.809

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (81): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل.

الجدول (82): تحليل التباين Anova لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل

ANOVA

أهداف

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.821	4	.455	2.844	.024
Within Groups	54.909	343	.160		
Total	56.730	347			

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (82): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.024) وهي أصغر من (0.05) مما يعني وجود أثر لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف القسم الوظيفي.

ونستنتج من الجدول (83): إن متوسط تبني آليات الإدارة بالأهداف قد بلغ (4.385) لقسم الإدارة التنفيذية و(4.364) لقسم خدمة الزبائن و(4.251) للقسم المالي و(4.251) قسم المشتريات و(4.190) لقسم رأس المال البشري بالترتيب.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (83): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير القسم الوظيفي في

شركة سيرتيل

Descriptives

أهداف

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
الإدارة التنفيذية	74	4.3851	.36740	.04271	4.3000	4.4703	3.80	5.00
رأس المال البشري	50	4.1900	.42486	.06008	4.0693	4.3107	3.00	5.00
المالي	56	4.2518	.41472	.05542	4.1407	4.3628	3.50	5.00
المشتريات	27	4.2519	.38066	.07326	4.1013	4.4024	3.60	5.00
خدمة الزبائن	141	4.3645	.40517	.03412	4.2971	4.4320	3.40	5.00
Total	348	4.3170	.40434	.02167	4.2743	4.3596	3.00	5.00

المصدر: برنامج SPSS

نتائج H45:

نستطيع رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة وهي "يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير القسم الوظيفي".

H5: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف المتغيرات الديموغرافية. ويتفرع عنه:

H51: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس.

الجدول (84): اختبار T-test لسرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس في شركة سيرتيل

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
سرعة	Equal variances assumed	.225	.636	-1.012	346	.312	-.05306	.05244	-.15620	.05009
	Equal variances not assumed			-1.012	345.916	.312	-.05306	.05244	-.15621	.05010

المصدر: برنامج SPSS

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

نستنتج من الجدول (84): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس بين عيني الذكور والإناث وبالرجوع لتحليل T-test نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي لا يوجد اختلاف جوهري بين الذكور والإناث من حيث سرعة الأداء.

الجدول (85): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لسرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس في شركة

سيرتيل

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
سرعة	ذكر	173	4.2327	.49015	.03727
	أنثى	175	4.2857	.48816	.03690

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (85): إن متوسط سرعة أداء الموارد البشرية قد بلغ (4.232) للذكور و(4.285) للإناث وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (84) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

نتائج H51:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس ".

H52: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي.

الجدول (86): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لسرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في

شركة سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

سرعة

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.557	3	344	.200

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (86): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لسرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل

ونستنتج من الجدول (87): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.011) وهي أصغر من (0.05) مما يعني وجود أثر لسرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (87): تحليل التباين Anova لسرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل

ANOVA

سرعة

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.630	3	.877	3.751	.011
Within Groups	80.402	344	.234		
Total	83.032	347			

المصدر: برنامج SPSS

الجدول (88): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لسرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل

شركة سيرتيل

Descriptives

سرعة

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
شهادة ثانوية	62	4.4435	.48210	.06123	4.3211	4.5660	3.25	5.00
شهادة معهد متوسط	47	4.2500	.42349	.06177	4.1257	4.3743	3.75	5.00
شهادة جامعية	204	4.2169	.47325	.03313	4.1516	4.2822	3.00	5.00
دراسات عليا	35	4.1929	.60660	.10253	3.9845	4.4012	2.50	5.00
Total	348	4.2593	.48917	.02622	4.2078	4.3109	2.50	5.00

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (88): إن متوسط سرعة أداء الموارد البشرية قد بلغ (4.443) للشهادة الثانوية و(4.250) لشهادة معهد متوسط و(4.192) للدراسات العليا و(4.216) للشهادة الجامعية بالترتيب.

نتائج H52:

نستطيع رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة هي " يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي".

H53: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر.

الجدول (89): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لسرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل

سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

سرعة

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.479	3	344	.220

المصدر: برنامج SPSS

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

نستنتج من الجدول (89): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لسرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل.

الجدول (90): تحليل التباين Anova لسرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل

ANOVA

سرعة

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.211	3	.404	1.697	.167
Within Groups	81.821	344	.238		
Total	83.032	347			

المصدر: برنامج SPSS

ونستنتج من الجدول (90): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.167) وهي أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود أثر لسرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر.

الجدول (91): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتبني آليات الإدارة بالأهداف باختلاف متغير العمر في شركة

سيرتيل

Descriptives

سرعة

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
من 18 إلى 25	93	4.3548	.49772	.05161	4.2523	4.4573	3.00	5.00
من 26 إلى 33	169	4.2337	.50307	.03870	4.1573	4.3101	2.50	5.00
من 34 إلى 41	72	4.2014	.46277	.05454	4.0926	4.3101	3.25	5.00
من 42 إلى 49	14	4.2321	.31720	.08478	4.0490	4.4153	4.00	4.75
Total	348	4.2593	.48917	.02622	4.2078	4.3109	2.50	5.00

المصدر: برنامج SPSS

ونستنتج من الجدول (91): إن متوسط سرعة أداء الموارد البشرية قد بلغ (4.354) لفئة من 18 إلى 25 و(4.233) لفئة من 26 إلى 33 و(4.201) لفئة من 34 إلى 41 و(4.232) لفئة من 42 إلى 49 وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (90) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

نتائج H53:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر".

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

H54: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في سرعة أداء الموارد

البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.

الجدول (92): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لسرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة

في شركة سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

سرعة

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.686	4	343	.153

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (92): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر

من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لسرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد

سنوات الخبرة في شركة سيرتيل.

الجدول (93): تحليل التباين Anova لسرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل

ANOVA

سرعة

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.554	4	.388	1.635	.165
Within Groups	81.478	343	.238		
Total	83.032	347			

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (93): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.165) وهي أكبر من

(0.05) مما يعني عدم وجود أثر لسرعة أداء الموارد البشرية باختلاف عدد سنوات الخبرة.

الجدول (94): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لسرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة

في شركة سيرتيل

Descriptives

سرعة

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
من 1 إلى 3	154	4.3182	.50348	.04057	4.2380	4.3983	3.00	5.00
من 4 إلى 7	85	4.2647	.51806	.05619	4.1530	4.3764	2.50	5.00
من 8 إلى 11	50	4.1300	.43811	.06196	4.0055	4.2545	3.25	5.00
من 12 إلى 15	40	4.1938	.45814	.07244	4.0472	4.3403	3.25	5.00
15 فأكثر	19	4.2368	.37707	.08650	4.0551	4.4186	3.75	5.00
Total	348	4.2593	.48917	.02622	4.2078	4.3109	2.50	5.00

المصدر: برنامج SPSS

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

نستنتج من الجدول (94): إن متوسط سرعة أداء الموارد البشرية قد بلغ (4.318) للفئة من 1 إلى 3 و(4.264) للفئة من 4 إلى 7 و(4.130) للفئة من 8 إلى 11 و(4.193) للفئة من 12 إلى 15 و(4.236) للفئة من 15 فأكثر وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (93) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

نتائج H54:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة".

H55: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في سرعة أداء الموارد

البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي.

الجدول (95): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لسرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في

شركة سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

سرعة

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.850	4	343	.495

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (95): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لسرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل.

الجدول (96): تحليل التباين Anova لسرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل

ANOVA

سرعة

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.567	4	.642	2.736	.029
Within Groups	80.465	343	.235		
Total	83.032	347			

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (96): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.029) وهي أصغر من (0.05) مما يعني وجود أثر لسرعة أداء الموارد البشرية باختلاف القسم الوظيفي.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (97): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لسرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في

شركة سيرتيل

Descriptives

سرعة

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
الإدارة التنفيذية	74	4.2095	.45898	.05336	4.1031	4.3158	3.00	5.00
رأس المال البشري	50	4.1650	.47812	.06762	4.0291	4.3009	3.00	5.00
المالي	56	4.1518	.55119	.07366	4.0042	4.2994	2.50	5.00
المشتريات	27	4.3056	.41795	.08043	4.1402	4.4709	3.75	5.00
خدمة الزبائن	141	4.3528	.48280	.04066	4.2725	4.4332	3.25	5.00
Total	348	4.2593	.48917	.02622	4.2078	4.3109	2.50	5.00

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (97): إن متوسط سرعة أداء الموارد البشرية قد بلغ (4.352) لقسم خدمة الزبائن و(4.305) قسم المشتريات و(4.209) لقسم الإدارة التنفيذية و(4.165) لقسم رأس المال البشري و(4.151) للقسم المالي بالترتيب.

نتائج H55:

نستطيع رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة وهي "يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في سرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي".

H6: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في دقة أداء الموارد البشرية باختلاف المتغيرات الديموغرافية. ويتفرع عنه:

H61: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في دقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس.

نستنتج من الجدول (98): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس بين عيني الذكور والإناث وبالرجوع لتحليل T-test نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي لا يوجد اختلاف جوهري بين الذكور والإناث من حيث دقة الأداء.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (98): اختبار T-test لدقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس في شركة سيرتيل

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
دقة Equal variances assumed	.516	.473	-.016-	346	.987	-.00078-	.04838	-.09593-	.09436
Equal variances not assumed			-.016-	345.799	.987	-.00078-	.04837	-.09591-	.09434

المصدر: برنامج SPSS

الجدول (99): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس في شركة سيرتيل

سيرتيل

Group Statistics

الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
دقة ذكر	173	4.3064	.44305	.03368
دقة أنثى	175	4.3071	.45913	.03471

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (99): إن متوسط دقة أداء الموارد البشرية قد بلغ (4.306) للذكور و(4.307) للإناث وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (98) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

نتائج H61:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في دقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس".

H62: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في دقة أداء الموارد البشرية

باختلاف متغير المؤهل العلمي.

نستنتج من الجدول (100): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لدقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (100): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لدقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في

شركة سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

دقة

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.679	3	344	.565

المصدر: برنامج SPSS

الجدول (101): تحليل التباين Anova لدقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل

ANOVA

دقة

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.926	3	.642	3.223	.023
Within Groups	68.516	344	.199		
Total	70.442	347			

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (101): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.023) وهي أصغر من (0.05) مما يعني وجود أثر لدقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي.

الجدول (102): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في

شركة سيرتيل

Descriptives

دقة

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
شهادة ثانوية	62	4.4516	.47873	.06080	4.3300	4.5732	3.00	5.00
شهادة معهد متوسط	47	4.2021	.48240	.07037	4.0605	4.3438	3.25	5.00
شهادة جامعية	204	4.2843	.43129	.03020	4.2248	4.3439	3.00	5.00
دراسات عليا	35	4.3214	.42258	.07143	4.1763	4.4666	3.75	5.00
Total	348	4.3068	.45056	.02415	4.2592	4.3543	3.00	5.00

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (102): إن متوسط دقة أداء الموارد البشرية قد بلغ (4.451) للشهادة الثانوية و(4.321) للدراسات العليا و(4.284) للشهادة الجامعية و(4.202) لشهادة معهد متوسط بالترتيب.

نتائج H62:

نستطيع رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة هي " يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في دقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي".

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة – شركة سيرتيل)

H63: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في دقة أداء الموارد البشرية

باختلاف متغير العمر.

الجدول (103): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لدقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة

سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

دقة

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.933	3	344	.425

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (103): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لدقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل.

الجدول (104): تحليل التباين Anova لدقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل

ANOVA

دقة

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.203	3	.401	1.993	.115
Within Groups	69.238	344	.201		
Total	70.442	347			

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (104): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.115) وهي أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود أثر لدقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر.

الجدول (105): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة

سيرتيل

Descriptives

دقة

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
من 18 إلى 25	93	4.3952	.49360	.05118	4.2935	4.4968	3.00	5.00
من 26 إلى 33	169	4.2870	.42926	.03302	4.2218	4.3522	3.25	5.00
من 34 إلى 41	72	4.2674	.42857	.05051	4.1667	4.3681	3.25	5.00
من 42 إلى 49	14	4.1607	.46624	.12461	3.8915	4.4299	3.50	5.00
Total	348	4.3068	.45056	.02415	4.2592	4.3543	3.00	5.00

المصدر: برنامج SPSS

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

نستنتج من الجدول (105): إن متوسط دقة أداء الموارد البشرية قد بلغ (4.395) لفئة من 18 إلى 25 و(4.287) لفئة من 26 إلى 33 و(4.267) لفئة من 34 إلى 41 و(4.160) لفئة من 42 إلى 49 وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (104) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

نتائج H63:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في دقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر".

H64: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في دقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.

الجدول (106): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لدقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.837	4	343	.121

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (106): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لدقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل.

الجدول (107): تحليل التباين Anova لدقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.411	4	.353	1.752	.138
Within Groups	69.031	343	.201		
Total	70.442	347			

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (107): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.138) وهي أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود أثر لدقة أداء الموارد البشرية باختلاف عدد سنوات الخبرة.

ونستنتج من الجدول (108): إن متوسط دقة أداء الموارد البشرية قد بلغ (4.376) للفئة من 1 إلى 3 و(4.238) للفئة من 4 إلى 7 و(4.275) للفئة من 8 إلى 11 و(4.237) للفئة من 12 إلى 15 و(4.276)

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الفئة من 15 فأكثر وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (107) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

الجدول (108): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة

في شركة سيرتيل

Descriptives

دقة

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
من 1 إلى 3	154	4.3766	.47850	.03856	4.3004	4.4528	3.00	5.00
من 4 إلى 7	85	4.2382	.40625	.04406	4.1506	4.3259	3.25	5.00
من 8 إلى 11	50	4.2750	.45806	.06478	4.1448	4.4052	3.50	5.00
من 12 إلى 15	40	4.2375	.40411	.06389	4.1083	4.3667	3.25	5.00
15 فأكثر	19	4.2763	.44013	.10097	4.0642	4.4885	3.50	5.00
Total	348	4.3068	.45056	.02415	4.2592	4.3543	3.00	5.00

المصدر: برنامج SPSS

نتائج H64:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في دقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة".

H65: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في دقة أداء الموارد البشرية

باختلاف متغير القسم الوظيفي.

الجدول (109): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لسرعة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في

شركة سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

دقة

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.688	4	343	.152

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (109): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لدقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل.

ونستنتج من الجدول (110): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.082) وهي أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود أثر لدقة أداء الموارد البشرية باختلاف القسم الوظيفي.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (110): تحليل التباين Anova لدقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل

ANOVA

دقة

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.672	4	.418	2.085	.082
Within Groups	68.770	343	.200		
Total	70.442	347			

المصدر: برنامج SPSS

الجدول (111): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل

شركة سيرتيل

Descriptives

دقة

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
الإدارة التنفيذية	74	4.3209	.40443	.04701	4.2272	4.4146	3.50	5.00
رأس المال البشري	50	4.1800	.44043	.06229	4.0548	4.3052	3.00	5.00
المالي	56	4.2545	.44846	.05993	4.1344	4.3746	3.50	5.00
المشتريات	27	4.2593	.41880	.08060	4.0936	4.4249	3.50	5.00
خدمة الزبائن	141	4.3741	.47587	.04008	4.2949	4.4533	3.00	5.00
Total	348	4.3068	.45056	.02415	4.2592	4.3543	3.00	5.00

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (111): إن متوسط دقة أداء الموارد البشرية قد بلغ (4.320) لقسم الإدارة التنفيذية و(4.180) لقسم رأس المال البشري و(4.254) للقسم المالي و(4.259) قسم المشتريات و(4.374) لقسم خدمة الزبائن وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (110) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

نتائج H65:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي "لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في دقة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي".

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة – شركة سيرتيل)

H7: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في حجم أداء الموارد البشرية باختلاف المتغيرات الديموغرافية. ويتفرع عنه:

H71: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في حجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس.

الجدول (112): اختبار T-test لحجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس في شركة سيرتيل

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
حجم	1.360	.244	-.202-	346	.840	-.01043-	.05169	-.11210-	.09125
Equal variances assumed									
Equal variances not assumed			-.202-	344.647	.840	-.01043-	.05167	-.11206-	.09120

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (112): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس بين عيني الذكور والإناث وبالرجوع لتحليل T-test نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي لا يوجد اختلاف جوهري بين الذكور والإناث من حيث حجم الأداء.

الجدول (113): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لحجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس في شركة سيرتيل

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
حجم	ذكر	173	4.2124	.46384	.03527
	أنثى	175	4.2229	.49962	.03777

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (113): إن متوسط حجم أداء الموارد البشرية قد بلغ (4.212) للذكور و(4.222) للإناث وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (112) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

نتائج H71:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في حجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس "

H72: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في حجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي.

الجدول (114): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لحجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.954	3	344	.415

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (114): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لحجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل.

الجدول (115): تحليل التباين Anova لحجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.327	3	.776	3.415	.018
Within Groups	78.122	344	.227		
Total	80.449	347			

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (115): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.018) وهي أصغر من (0.05) مما يعني وجود أثر لحجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي.

نستنتج من الجدول (116): إن متوسط حجم أداء الموارد البشرية قد بلغ (4.383) للشهادة الثانوية و(4.228) لشهادة معهد متوسط و(4.182) للشهادة الجامعية و(4.114) للدراسات العليا بالترتيب.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (116): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لحجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في

شركة سيرتيل

Descriptives

حجم

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
شهادة ثانوية	62	4.3831	.47632	.06049	4.2621	4.5040	3.25	5.00
شهادة معهد متوسط	47	4.2287	.43561	.06354	4.1008	4.3566	3.25	5.00
شهادة جامعية	204	4.1826	.47414	.03320	4.1171	4.2481	2.75	5.00
دراسات عليا	35	4.1143	.54009	.09129	3.9288	4.2998	2.75	5.00
Total	348	4.2177	.48150	.02581	4.1669	4.2684	2.75	5.00

المصدر: برنامج SPSS

نتائج H72:

نستطيع رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة هي " يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في حجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي".

H73: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في حجم أداء الموارد البشرية

باختلاف متغير العمر.

الجدول (117): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لحجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة

سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

حجم

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.443	3	344	.722

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (117): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لحجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل.

ونستنتج من الجدول (118): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.086) وهي أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود أثر لحجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (118): تحليل التباين Anova لحجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل

ANOVA

حجم

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.524	3	.508	2.214	.086
Within Groups	78.925	344	.229		
Total	80.449	347			

المصدر: برنامج SPSS

الجدول (119): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لحجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل

سيرتيل

Descriptives

حجم

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
من 18 إلى 25	93	4.2957	.48475	.05027	4.1959	4.3955	3.00	5.00
من 26 إلى 33	169	4.2041	.47533	.03656	4.1320	4.2763	2.75	5.00
من 34 إلى 41	72	4.1979	.47274	.05571	4.0868	4.3090	3.25	5.00
من 42 إلى 49	14	3.9643	.51755	.13832	3.6655	4.2631	2.75	5.00
Total	348	4.2177	.48150	.02581	4.1669	4.2684	2.75	5.00

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (119): إن متوسط حجم أداء الموارد البشرية قد بلغ (4.295) لفئة من 18 إلى 25 و(4.204) لفئة من 26 إلى 33 و(4.197) لفئة من 34 إلى 41 و(3.964) لفئة من 42 إلى 49 وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (118) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

نتائج H73:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في حجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر".

H74: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في حجم أداء الموارد البشرية

باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.

نستنتج من الجدول (120): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لحجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة – شركة سيرتيل)

الجدول (120): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لحجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة

في شركة سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

حجم

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.480	4	343	.751

المصدر: برنامج SPSS

الجدول (121): تحليل التباين Anova لحجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل

ANOVA

حجم

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.367	4	.342	1.482	.207
Within Groups	79.082	343	.231		
Total	80.449	347			

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (121): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.207) وهي أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود أثر لحجم أداء الموارد البشرية باختلاف عدد سنوات الخبرة.

الجدول (122): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لحجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة

في شركة سيرتيل

Descriptives

حجم

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
من 1 إلى 3	154	4.2841	.46798	.03771	4.2096	4.3586	3.00	5.00
من 4 إلى 7	85	4.1824	.49610	.05381	4.0753	4.2894	2.75	5.00
من 8 إلى 11	50	4.1250	.50822	.07187	3.9806	4.2694	3.25	5.00
من 12 إلى 15	40	4.1563	.49578	.07839	3.9977	4.3148	2.75	5.00
15 فأكثر	19	4.2105	.38427	.08816	4.0253	4.3957	3.75	5.00
Total	348	4.2177	.48150	.02581	4.1669	4.2684	2.75	5.00

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (122): إن متوسط حجم أداء الموارد البشرية قد بلغ (4.284) للفئة من 1 إلى 3 و(4.182) للفئة من 4 إلى 7 و(4.125) للفئة من 8 إلى 11 و(4.156) للفئة من 12 إلى 15 و(4.210) للفئة من 15 فأكثر وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (121) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

نتائج H74:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في حجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة".

H75: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في حجم أداء الموارد البشرية

باختلاف متغير القسم الوظيفي.

الجدول (123): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لحجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.493	4	343	.204

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (123): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لحجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل.

الجدول (124): تحليل التباين Anova لحجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.860	4	.715	3.161	.014
Within Groups	77.589	343	.226		
Total	80.449	347			

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (124): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.014) وهي أصغر من (0.05) مما يعني وجود أثر لحجم أداء الموارد البشرية باختلاف القسم الوظيفي.

ونستنتج من الجدول (125): إن متوسط حجم أداء الموارد البشرية قد بلغ (4.326) لقسم خدمة الزبائن و(4.185) قسم المشتريات و(4.145) لقسم الإدارة التنفيذية و(4.138) للقسم المالي و(4.125) لقسم رأس المال البشري بالترتيب.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (125): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لحجم أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في

شركة سيرتيل

Descriptives

حجم

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
الإدارة التنفيذية	74	4.1453	.46080	.05357	4.0385	4.2520	2.75	5.00
رأس المال البشري	50	4.1250	.44392	.06278	3.9988	4.2512	3.00	5.00
المالي	56	4.1384	.47654	.06368	4.0108	4.2660	2.75	5.00
المشتريات	27	4.1852	.50760	.09769	3.9844	4.3860	3.25	5.00
خدمة الزبائن	141	4.3262	.48729	.04104	4.2451	4.4074	3.25	5.00
Total	348	4.2177	.48150	.02581	4.1669	4.2684	2.75	5.00

المصدر: برنامج SPSS

نتائج H75:

نستطيع رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة وهي "يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في دقة حجم الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي".

H8: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في جودة أداء الموارد البشرية باختلاف المتغيرات الديموغرافية. ويتفرع عنه:

H81: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في جودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس.

الجدول (126): اختبار T-test لجودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس في شركة سيرتيل

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
جودة	2.828	.094	-.274	346	.784	-.01450	.05285	-.11844	.08944
Equal variances assumed									
Equal variances not assumed			-.275	343.366	.784	-.01450	.05282	-.11838	.08938

المصدر: برنامج SPSS

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

نستنتج من الجدول (126): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس بين عيني الذكور والإناث وبالرجوع لتحليل T-test نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي لا يوجد اختلاف جوهري بين الذكور والإناث من حيث جودة الأداء.

الجدول (127): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس في شركة

سيرتيل

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
جودة	ذكر	173	4.2312	.46772	.03556
	أنثى	175	4.2457	.51659	.03905

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (127): إن متوسط جودة أداء الموارد البشرية قد بلغ (4.231) للذكور و(4.245) للإناث وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (126) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

نتائج H81:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في جودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير الجنس ".

H82: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في جودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي.

الجدول (128): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لجودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في

شركة سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

جودة

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.500	3	344	.682

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (128): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لجودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل.

ونستنتج من الجدول (129): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.073) وهي أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود أثر لجودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (129): تحليل التباين Anova لجودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في شركة سيرتيل

ANOVA

جودة

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.683	3	.561	2.342	.073
Within Groups	82.396	344	.240		
Total	84.079	347			

المصدر: برنامج SPSS

الجدول (130): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي في

شركة سيرتيل

Descriptives

جودة

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
شهادة ثانوية	62	4.3831	.52930	.06722	4.2486	4.5175	2.50	5.00
شهادة معهد متوسط	47	4.2500	.49178	.07173	4.1056	4.3944	3.00	5.00
شهادة جامعية	204	4.1973	.46949	.03287	4.1325	4.2621	3.00	5.00
دراسات عليا	35	4.2071	.52680	.08905	4.0262	4.3881	3.00	5.00
Total	348	4.2385	.49224	.02639	4.1866	4.2904	2.50	5.00

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (130): إن متوسط جودة أداء الموارد البشرية قد بلغ (4.383) للشهادة الثانوية و(4.250) لشهادة معهد متوسط و(4.197) للشهادة الجامعية و(4.207) للدراسات العليا وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (129) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

نتائج H2:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في جودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير المؤهل العلمي".

H3: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في جودة أداء الموارد البشرية

باختلاف متغير العمر.

نستنتج من الجدول (131): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لجودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة – شركة سيرتيل)

الجدول (131): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لجودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة

سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

جودة

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.996	3	344	.395

المصدر: برنامج SPSS

الجدول (132): تحليل التباين Anova لجودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة سيرتيل

ANOVA

جودة

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.922	3	.307	1.271	.284
Within Groups	83.157	344	.242		
Total	84.079	347			

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (132): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.284) وهي أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود أثر لجودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر.

الجدول (133): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر في شركة

سيرتيل

Descriptives

جودة

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
من 18 إلى 25	93	4.2984	.54081	.05608	4.1870	4.4098	2.50	5.00
من 26 إلى 33	169	4.2086	.48388	.03722	4.1351	4.2821	3.00	5.00
من 34 إلى 41	72	4.2639	.43985	.05184	4.1605	4.3672	3.25	5.00
من 42 إلى 49	14	4.0714	.49447	.13215	3.7859	4.3569	3.00	5.00
Total	348	4.2385	.49224	.02639	4.1866	4.2904	2.50	5.00

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (133): إن متوسط جودة أداء الموارد البشرية قد بلغ (4.298) لفئة من 18 إلى 25 و(4.208) لفئة من 26 إلى 33 و(4.263) لفئة من 34 إلى 41 و(4.071) لفئة من 42 إلى 49 وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (132) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

نتائج H83:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في جودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير العمر".

H84: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في جودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.

الجدول (134): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لجودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

جودة

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.047	4	343	.383

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (134): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لجودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل.

الجدول (135): تحليل التباين Anova لجودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في شركة سيرتيل

ANOVA

جودة

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.527	4	.132	.541	.706
Within Groups	83.552	343	.244		
Total	84.079	347			

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (135): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.706) وهي أكبر من (0.05) مما يعني عدم وجود أثر لجودة أداء الموارد البشرية باختلاف عدد سنوات الخبرة.

ونستنتج من الجدول (136): إن متوسط جودة أداء الموارد البشرية قد بلغ (4.245) للفئة من 1 إلى 3 و(4.217) للفئة من 4 إلى 7 و(4.220) للفئة من 8 إلى 11 و(4.325) للفئة من 12 إلى 15 و(4.144) للفئة من 15 فأكثر وهذا ما يؤكد النتيجة التي سبق وتوصلنا له بالجدول (135) حيث إن المتوسطات تكاد تكون متشابهة.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

الجدول (136): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة

في شركة سيرتيل

Descriptives

جودة

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
من 1 إلى 3	154	4.2451	.53815	.04336	4.1595	4.3308	2.50	5.00
من 4 إلى 7	85	4.2176	.44786	.04858	4.1210	4.3142	3.00	5.00
من 8 إلى 11	50	4.2200	.46741	.06610	4.0872	4.3528	3.25	5.00
من 12 إلى 15	40	4.3250	.40903	.06467	4.1942	4.4558	3.50	5.00
15 فأكثر	19	4.1447	.53564	.12289	3.8866	4.4029	3.00	5.00
Total	348	4.2385	.49224	.02639	4.1866	4.2904	2.50	5.00

المصدر: برنامج SPSS

نتائج H84:

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وهي " لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في جودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة".

H85: لا يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في جودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي.

الجدول (137): اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين لجودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في

شركة سيرتيل

Test of Homogeneity of Variances

جودة

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.701	4	343	.149

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (137): بحسب نتيجة اختبار Levene لتجانس أو تساوي التباين نجد أن قيمة Sig أكبر من (0.05) وبالتالي فإن التباين متجانس أو متساوي لجودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيرتيل.

ونستنتج من الجدول (138): إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار Anova قد بلغت (0.027) وهي أصغر من (0.05) مما يعني وجود أثر لجودة أداء الموارد البشرية باختلاف القسم الوظيفي.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة – شركة سيريتل)

الجدول (138): تحليل التباين Anova لجودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في شركة سيريتل

ANOVA

جودة

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.643	4	.661	2.783	.027
Within Groups	81.436	343	.237		
Total	84.079	347			

المصدر: برنامج SPSS

الجدول (139): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجودة أداء الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي في

شركة سيريتل

Descriptives

جودة

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
الإدارة التنفيذية	74	4.1858	.50859	.05912	4.0680	4.3036	3.00	5.00
رأس المال البشري	50	4.2000	.41650	.05890	4.0816	4.3184	3.00	5.00
المالي	56	4.1250	.49543	.06621	3.9923	4.2577	3.00	5.00
المشتريات	27	4.1574	.43383	.08349	3.9858	4.3290	3.25	5.00
خدمة الزبائن	141	4.3404	.50469	.04250	4.2564	4.4245	2.50	5.00
Total	348	4.2385	.49224	.02639	4.1866	4.2904	2.50	5.00

المصدر: برنامج SPSS

نستنتج من الجدول (139): إن متوسط حجم أداء الموارد البشرية قد بلغ (4.340) لقسم خدمة الزبائن و(4.200) لقسم رأس المال و(4.185) لقسم الإدارة التنفيذية و(4.157) قسم المشتريات و(4.125) للقسم المالي البشري بالترتيب.

نتائج H85:

نستطيع رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة وهي "يوجد فروق ذو دلالة معنوية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في دقة جودة الموارد البشرية باختلاف متغير القسم الوظيفي".

3.6 نتائج الدراسة:

خلصت الدراسة إلى ما يلي:

- يوجد درجة مرتفعة جداً لتبني آليات إدارة الوقت الذاتية وبالأهداف ومرتفعة لتبني آليات إدارة الوقت بالتفويض.
- يوجد تأثير لتبني آليات إدارة الوقت الذاتية وبالأهداف على أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل.
- لا يوجد تأثير لتبني آليات إدارة الوقت بالتفويض على أداء الموارد البشرية في شركة سيريتل.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة - شركة سيرتيل)

- لا يوجد فروق في اتجاهات أفراد العينة نحو تبني آليات الإدارة الذاتية وبالأهداف وبالتفويض باختلاف المتغيرات الديموغرافية.
- لا يوجد فروق في أداء الموارد البشرية باختلاف الجنس والعمر وعدد سنوات الخبرة.
- يوجد فروق في سرعة وحجم وجودة أداء الموارد البشرية باختلاف القسم الوظيفي.
- يوجد فروق في سرعة وحجم ودقة أداء الموارد البشرية باختلاف المؤهل العلمي.
- لا يوجد فروق في دقة أداء الموارد البشرية باختلاف القسم الوظيفي.
- لا يوجد فروق في جودة أداء الموارد البشرية باختلاف المؤهل العلمي.

3.7 مقترحات الدراسة:

- انتهت الدراسة بتقديم مجموعة من الحلول والمقترحات:
- لم يجد الباحث أي نتائج سلبية لتبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية في شركة سيرتيل، ونظراً للنتائج الجيدة للدراسة يوصي الباحث بما يلي:
 - الاستمرار بسياسة الشركة لتعزيز الموارد البشرية لتبني آليات إدارة الوقت المناسبة.
 - الاهتمام بآليات الإدارة الذاتية وبالأهداف خصوصاً نظراً لتأثيرها المباشر على أداء الموارد البشرية.
- وبناءً على رؤية شركة سيرتيل لأن تكون الشركة السورية الأولى ونظراً إلى انخفاض المتوسط العام للعبارات أدناه حيث حصلت على درجة مرتفعة من التبني فلا بد من زيادة الاهتمام بشكل أكبر لتصبح مرتفعة جداً ولذلك يوصي الباحث بما يلي:
 - العمل على الابتعاد عن المهيات القاتلة للوقت وتسجيل المهام اليومية ووضع جدول زمني لها وتصنيفها يومياً وأسبوعياً وشهرياً والتركيز على الأولويات والالتزام بتنفيذها لتحقيق الأهداف لرفع درجة تبنيها من قبل الموارد البشرية.
 - العمل على إتمام المهام الموكلة بالكامل قبل البدء بغيرها والتحقق من سرعة إنجاز المهام الموكلة وذلك عبر مراقبة الأداء وفقاً للبرامج المتاحة لرفع سرعة أداء الموارد البشرية.
 - العمل على إتمام جميع المهام الموكلة ضمن أوقات الدوام الرسمية دون الاستعانة لساعات إضافية لرفع حجم أداء الموارد البشرية.
 - العمل على زيادة الدورات التدريبية والحث على الاستفادة من مكتبة سيرتيل لرفع جودة أداء الموارد البشرية.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة – شركة سيرتيل)

- وللحصول على درجة مرتفعة جداً لما سبق، يوصي الباحث ما يلي:

- العمل على وضع نظام لتحفيز الموارد البشرية في شركة سيرتيل وذلك من خلال تسمية أفضل الموارد البشرية على صعيد القسم والوحدة والشركة عن كل ربع من السنة، ومن ثم عن السنة كاملة، وإعلان أسمائهم باليوم الترفيهي (وهو يوم تقوم به شركة سيرتيل لكافة الموارد البشرية بشكل سنوي ودوري) ومن الممكن أن يكون الحافز إما معنوي أو مادي.

المراجع

المراجع العربية:

- أبو شيخة، نادر أحمد. (1991) **إدارة الوقت**. عمان، الأردن: دار مجدلاوي.
- إدريس، وائل محمد. و الغالبي، طاهر محسن. (2009) **سلسلة إدارة الأداء الإستراتيجي: أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتواصل**. الطبعة الأولى، عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- البلعكي، سمير. (1997) **إدارة الوقت وتخفيف التوتر**. بيروت، لبنان: دار الأصدقاء.
- الحريري، محمد. (2014) **الإدارة الحديثة**. الطبعة الأولى، عمان، الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- الخضر، محمد. (2013) **طرائق البحوث الإدارية**. دمشق، سورية .
- الدحة، فيصل. (2001) **تكنولوجيا الأداء البشري (المفهوم وأساليب القياس والنماذج)**. الطبعة الأولى، عمان، الأردن: دائرة المكتبة الوطنية.
- الرشدي، محمد مبارك محمد. (2014) **"أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين – دراسة تطبيقية في مؤسسة البترول الوطنية في دولة الكويت"** رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- الشافعي، محمد. (2002) **إدارة الوقت**. القاهرة، مصر: مركز محروسة للبحوث والتدريب والنشر.
- الصررايرة، خالد أحمد. (2010) **العمليات الإدارية وإدارة الوقت**. الطبعة الأولى، مصر: دار جليس للنشر والتوزيع.
- العتيبي، ضرار و آخرون. (2007) **العملية الإدارية: مبادئ وأصول وعلم وفن**. الرياض، السعودية: اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- العمرو، إبراهيم. (2013) **الإدارة والإدارة التربوية**. الطبعة الأولى، عمان، الأردن: دار البداية للنشر.
- الغامدي، محمد أحمد. (2008) **"إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظر وكلائهم"** رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية.
- الغيثي، فهد محمد. (2001) **"أساليب إدارة الوقت وممارستها التربوية من وجهة نظر مديري الإدارات الأمنية"** رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- الفتحي، إبراهيم. (2009) **إدارة الوقت**. القاهرة، مصر: إبداع للإعلام والنشر.
- القريوتي، محمد. (2009) **مبادئ الإدارة**. الطبعة الثانية، عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- القعيد، إبراهيم حمد. (2001) **العادات العشر للشخصية الناجحة**. الرياض، السعودية: دار المعرفة للتنمية البشرية.
- المغربي، محمد. (2004) **السلوك التنظيمي**. الطبعة الثالثة، عمان، الأردن: دار الفكر للنشر.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة – شركة سيريتل)

الهذلي، رجوه. (2010) "إدارة الذات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديرات ومساعدات ومعلمات مدارس المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن" رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

الهيبي، خالد. (2010) إدارة الموارد البشرية. الطبعة الثالثة، عمان، الأردن: دار وائل للنشر.

بوكانان، روبرت. (1991) كيف تفوض بفعالية. إدارة الوقت. السعودية: الإدارة العامة للبحوث، ترجمة وليد هوانة.

جابر، عادل كريم. (2010) "أثر الأنماط القيادية للمدراء وأداء العاملين في وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي العراقية: دراسة ميدانية من وجهة نظر المرؤوسين" رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

جمال، رانيا. (2011) الإدارة والعلاقات الإنسانية. القاهرة، مصر: دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع.

جويحان، رنا. (2010) "الأنماط القيادية في إدارة أمانة عمان الكبرى وأثرها على أداء العاملين: دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين" رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

حامد، سليمان. (2009) الإدارة التربوية المعاصرة. عمان، الأردن: أسامة للنشر والتوزيع.

حريز، سامي. (2007) استثمار الوقت من المنظور الإسلامي. عمان الأردن: دار غيداء.

حمامي، يوسف. (1993) مفاهيم أساسية في إدارة الوقت. عمان، الأردن: المركز الدولي للنظم والعلوم الإدارية.

درة، عبد الباري إبراهيم. (2003) تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة. القاهرة، مصر: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

رابح، برباخ. (2018) "أساليب إدارة الوقت وأثرها على الإبداع الإداري لدى مدراء ورؤساء أقسام معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالجزائر" رسالة دكتوراه، جامعة محمد بوضياف – المسيلة، الجزائر.

سبييتاني، أسامة محمد ناجي. (2015) "درجة استخدام أساليب إدارة الوقت وعلاقتها بالفاعلية الذاتية لدى مديري محافظة القدس وضواحيها" رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

سلامة، سهيل. (1988) إدارة الوقت: منهج متطور للنجاح. عمان، الأردن: المنظمة العربية للعلوم الإدارية.

سليمان، حنفي. (1987) السلوك التنظيمي والأداء. الإسكندرية، مصر: دار الجامعة المصرية.

شحادة، محمد. (2006) إدارة الوقت بين التراث والمعاصرة. الطبعة الأولى، الدمام، السعودية: دار ابن الجوزي للنشر والتوزيع.

شريف، علي. (2001) مبادئ الإدارة. القاهرة، مصر: الدار الجامعية للنشر.

شوقي، عبد الله. (2006) إدارة الوقت ومدارس القيادة الإدارية. عمان، الأردن: دار المشرق الثقافي.

عامر، سعيد. و عبد الوهاب، علي. (1994). الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة. القاهرة، مصر: مركز وايد سيرفيس للاستشارات والتطوير الإداري.

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة – شركة سيريتل)

عباس، عبد الباسط. (2001) إدارة الأعمال وفق منظور معاصر. الطبعة الأولى، عمان، الأردن: دار الميسرة للنشر والتوزيع.

عبد الباقي، صلاح الدين محمد. (2002) الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية مصر: دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع.

عبد العليم، أسامة. و الشريف، عمر. (2010) المداخل الإدارية الحديثة في التعليم. عمان، الأردن: دار المناهج للنشر والمناهج.

عبودي، زيد منير. (2006) إدارة الوقت في الإدارة. الطبعة الأولى، عمان، الأردن: دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع. علوان، قاسم نايف و إحميد، نجوى رمضان. (2009) إدارة الوقت: مفاهيم – عمليات – تطبيقات. الطبعة الأولى، عمان، الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

غزاوي، راوية. (2012) "إدارة الوقت وأثرها على أداء العاملين في دائرة الأحوال المدنية والجوازات في إقليم الشمال في الأردن من وجهة نظرهم" رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن.

فهيمي، محمد. (2003) الإدارة العامة. القاهرة، مصر: دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع.

مسعودي، حنان. (2016) "أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي - دراسة حالة في المصلحة الطبية الجراحية الضياء – ورقلة" جامعة قصدي مرياح – ورقلة.

نصيرات، فريد. (2012) إدارة منظمات الرعاية الصحية. الطبعة الرابعة، عمان، الأردن: دار الميسرة للنشر.

نظمي، شحادة وآخرون. (2000) إدارة الموارد البشرية. عمان، الأردن: دار الصفاء للطباعة والنشر.

المراجع الأجنبية:

- Adebisi, J.F. (2013) "**Time management practices and its effect on business performance**" Kogi State University, Anyigba, Nigeria.
- Bradly C,McRae. (1992) **Practical Time Management**. Second Edition, North Vancouver, Canada: Self-Counsel Press.
- Brian, Tracy. (2013) **Time Management**. Washington, USA: American Management Association.
- Johnson-Blake, A. Deborah. (2010) "**Non-profit administrators' perception of time use and effective time management strategies that impact organizational success**" A dissertation for a doctor degree of management organization leadership, University of Phoenix, USA.
- Macan, Therese Hoff. (1996). "**Time-management training: Effect on Time Behaviors, Attitudes, and Job Performance**" University of Missoudri, St Louis, USA.
- Mancini, Marc. (2003) **Time Management**. Washington, USA: The McGraw – hill Company.
- Marsh, W. (1991) **Time Management**. Vol. 60, January: CPA Journal.
- Zeller, Drik. (2013) **Time Management for Dummies: Mini Edition**. Washington, USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Wilson, Donald Brian. (2009) "**Examining the relationship between personal time management and industrial sales representative performance**" A dissertation for a doctor degree of business administration, University of Phoenix, USA.

الملاحق

الملحق (1) لمحة عن شركة سيريتل:66



منذ تأسيسها عام 2000، وشركة سيريتل موبايل تيليكوم هي الشركة الرائدة في مجال الاتصالات في سورية، حيث استطاعت بناء سمعتها الجيدة من خلال مشاركتها الاجتماعية وكسب رضا زبائنها.

- الاهتمام بالزبون:

تؤمن بأن أولى مسؤولياتها هي أن تقدم بأسعار مناسبة مجموعة كبيرة من المنتجات والخدمات الممتازة، وذلك بهدف تلبية احتياجات زبائنها وتأمين التسهيلات لهم.

لدى شركة سيريتل 23 مركز خدمة موزعة في جميع المناطق السورية، و4 مراكز للتواصل في كل من دمشق وحلب واللاذقية وطرطوس، حيث تقدم هذه المراكز المساعدة لأكثر من 23000 زبون يومياً، وذلك من خلال الإجابة عن استفساراتهم.

محلياً، تميزت شركة سيريتل بنموها السريع كمشغل خلوي في سورية، فلديها ما يقارب 3488 موظفاً من بينهم حوالي 371 شاباً وشابة تم اختيارهم من خلال برنامج دعم الطلاب الجامعيين، وجميع موظفي سيريتل من ذوي المهارات العالية يقومون بتقديم أفضل الخدمات لأكثر من 8 مليون زبون.

وتتملك شركة سيريتل أيضاً 6171 محطة راديوية لخدمة الجيل الثاني و 3286 لخدمة الجيل الثالث مع نهاية العام 2016، وذلك لنشر التغطية للزبائن أينما كانوا.

كما قامت بالتعاقد مع 199 مشغلاً خليوياً لتقديم خدمة التجوال الدولي في 116 دولة حول العالم.

- الاهتمام بالمجتمع:

تسعى سيريتل لتكون شركة مواطنة جيدة عبر دعمها للمجتمع الذي تتواجد فيه، وذلك من خلال مساهمتها في نشاطات اجتماعية مختلفة ورعايتها. إن سيريتل تسعى دائماً لتكون أنموذجاً من خلال الاحترام المتبادل بين

66 الموقع الرسمي لشركة سيريتل، <http://www.syriatel.sy/ar/about-us> تاريخ المشاهدة 2019/05/09 الساعة 08:00 م

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة – شركة سيرينتل)

موظفيها وتشجيعهم على تعزيز روح العمل الجماعي في بيئة احترافية وإيجاد فرص عمل وتطوير كوادرها ذوي الكفاءات العالية وترقيتها.

- **قيمنا:**

إن قيمنا الأساسية هي التي تقود رؤيتنا واتجاهاتنا، فكل فرد من شركة سيرينتل يؤمن بأن مبادئ الشركة الأساسية تمهد إلى طريق النجاح من خلال:

- النزاهة والاستقامة
- الاحترام
- التركيز على العملاء/الزبائن
- روح الفريق
- الشغف
- المسؤولية
- الإصرار
- الثقة
- الإبداع
- التفوق

- **مهمتنا:**

نسعى لتقديم أفضل خدمات الاتصالات لزبائننا، ورعاية كوادرننا البشرية، مع استمرارية النمو المربح للمستثمرين والمساهمة باعتراز في خدمة وطننا سورية.

- **رؤيتنا:**

ملتزمون بأن نكون الشركة السورية الأولى.

الملحق (2) الإستبانة:



الجمهورية العربية السورية
وزارة التعليم العالي
الجامعة الافتراضية السورية

سيقوم الباحث بدراسة ميدانية بعنوان "تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية"، وذلك استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في برنامج إدارة الأعمال بالجامعة الافتراضية السورية، ولتحقيق أغراض الدراسة، قام الباحث بإعداد إستبانة بالاعتماد على ما جاء في أدبيات البحث والدراسات السابقة، يرجى التكرم بالإجابة عنها، علماً أن البيانات هي لأغراض البحث العلمي، وستعامل بأمانة وموضوعية وسريّة تامة.

وتفضلوا بقبول فائق الشكر والاحترام

الباحث

جورج أنطوان مخول



البيانات الشخصية والوظيفية

1- الجنس:

ذكر أنثى

2- آخر مؤهل علمي حصلت عليه:

شهادة إعدادية شهادة ثانوية شهادة معهد متوسط شهادة جامعية دراسات عليا

3- العمر:

من 18 إلى 25 من 26 إلى 33 من 34 إلى 41 من 42 إلى 49 50 فأكثر

4- عدد سنوات الخبرة:

من 1 إلى 3 من 4 إلى 7 من 8 إلى 11 من 12 إلى 13 15 فأكثر

5- القسم الوظيفي:

الإدارة التنفيذية رأس المال البشري المالي المشتريات خدمة الزبائن

المحور الأول: آليات إدارة الوقت

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الإدارة الذاتية						
6	أبذل كل طاقاتي معتمداً على ذاتي في إنجاز مهامتي الموكلة إلي.					
7	أختار الوقت اللازم لإنجاز أهم المهام الموكلة إلي.					
8	أسعى دائماً لتطوير مهاراتي محسناً أدائي.					
9	أقيم إمكانياتي مستثمراً الوقت بطريقة مثلى.					
10	أسعى لتبني آلية مناسبة لأداء مهامتي الموكلة إلي.					
11	أضع جدولاً زمنياً لمهامي اليومية والأسبوعية والشهرية مركزاً على الأولويات وملتزماً بتنفيذها.					
12	أسجل يومياتي المتعلقة بالعمل باستمرار.					
13	أعمل على تنظيم الوقت للقيام بجميع مهامتي الموكلة إلي بأفضل الطرق.					
14	ابتعد عن الملهيّات القاتلة للوقت والمؤثرة سلباً على أدائي.					
15	أتحقق من سير العمل مدققاً ما نفذ منه.					
الإدارة بالتفويض						
16	أحصر المهام التي يمكن تفويضها لشخص آخر.					
17	أحصر المهام التي لا يمكن تفويضها لشخص آخر.					
18	أحصر الإمكانيات المطلوبة للمهمة قبل تفويضها لشخص آخر.					
19	أربط المهمة بقدرات الشخص المفوض للوصول إلى أفضل أداء.					
20	أتمكن من إعلام الجهات المختصة بتفاصيل التفويض قبل مباشرة التنفيذ.					
21	أضع الأهداف المتوقعة من المهمة قبل تفويضها لشخص آخر.					
22	أزود الشخص المفوض بالمعلومات والتجهيزات اللازمة لإتمام العمل بالشكل الأمثل.					
23	ألعب دور المحفز للشخص المفوض لتحقيق المهام.					
24	أتابع سير عمل المفوض من حين لآخر.					
25	أضع المسؤولية النهائية على عاتقي.					
الإدارة بالأهداف						
26	أسعى دائماً لاستثمار واستغلال الوقت لإنجاز الأهداف المرجوة خلال الوقت المتاح لي.					
27	أراعي الشروط الواجب توافرها لتحقيق الأهداف.					
28	أسعى لتبني آلية العمل المناسبة لتحقيق الأهداف.					
29	أراعي الأهداف الأكثر أهمية للإدارة.					

تأثير تبني آليات إدارة الوقت على أداء الموارد البشرية (دراسة حالة – شركة سيرينتل)

					أهتم بتحقيق أولويات الأهداف.	30
					أرسم جدولاً زمنياً للأهداف المراد تحقيقها.	31
					أعين وأرتب الأهداف المراد تحقيقها.	32
					أراقب ما يتم إنجازه من الأهداف المراد تحقيقها.	33
					أهتم بتقويم ما تم إتمامه من الأهداف المراد تحقيقها.	34
					أتأكد من تحقيق جميع الأهداف المراد تحقيقها.	35

المحور الثاني: أداء الموارد البشرية

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
سرعة الأداء						
36	أبتعد عن التراخي والتأجيل لإتمام مهامى الموكلة إلي.					
37	أسعى إلى إتمام المهمة الموكلة إلي بالكامل قبل البدء بغيرها.					
38	أضع جدولاً زمنياً لإنجاز مهامى الموكلة إلي حسب أولوياتها.					
39	أتحقق من سرعة إنجاز مهامى الموكلة إلي عبر مراقبة أدائى وفقاً للبرامج المتاحة.					
دقة الأداء						
40	أهتم بتلافي الأخطاء لإتمام مهامى الموكلة إلي بدقة وإتقان.					
41	أعطي الوقت الكافي لمراجعة عملي بدقة.					
42	أراجع ما تم تنفيذه من المهام الموكلة إلي متقدياً بذلك الأخطاء المحتملة.					
43	تسعى الإدارة لإخضاع الموارد البشرية بالدورات اللازمة لتعزيز أهمية دقة الأداء والعمل على تطبيقها.					
حجم الأداء						
44	أسعى إلى مضاعفة جهودي لإنجاز كمية أكبر من المهام الموكلة إلي.					
45	أشجع أسلوب المنافسة في العمل لزيادة حجم الأداء.					
46	أراقب الوقت لأدرك حجم الأداء المنجز للمهام الموكلة إلي.					
47	أتمكن من إتمام جميع مهامى الموكلة إلي ضمن أوقات الدوام الرسمية دون الاستعانة لساعات إضافية.					
جودة الأداء						
48	أسعى لتطبيق مهامى الموكلة إلي بمعايير الجودة العالمية وأعمل لتنفيذها.					
49	أعمل ساعياً لزيادة كفاءتي في إنجاز المهام الموكلة إلي من خلال الخضوع للدورات التدريبية والاستفادة من مكتبة سيرتيل.					
50	أتابع التعميمات الصادرة من قسم إدارة الجودة بشركة سيرتيل بشكل دوري.					
51	تسعى الإدارة لإخضاع الموارد البشرية بالدورات اللازمة لتعزيز أهمية جودة الأداء والعمل على تطبيقها والتقيد بها.					