



مجلة العلوم الاقتصادية

Journal homepage:

<http://scientific-journal.sustech.edu/>



دور إدارة الوقت في مواجهة ضغوط العمل

دراسة تطبيقية على كلية العلوم الإدارية والمالية بجامعة الباحة "

نهلاء طه محجوب طه

المملكة العربية السعودية - كلية العلوم الإدارية والمالية - جامعة الباحة

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلي التعرف على دور إدارة الوقت في مواجهة ضغوط العمل المتمثلة في بيئة العمل ، طبيعة العمل ، متطلبات الأسرة ، صراع الدور وغموض الدور في كلية العلوم الإدارية والمالية كنموذج لبقية الكليات بجامعة الباحة. استخدم الباحث في هذه الدراسة، المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة كما تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة لاختبار فرضية الدراسة القائمة على وجود علاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل . من أهم نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين إدارة الوقت وضغوط العمل المتمثلة في (بيئة العمل، طبيعة العمل ، متطلبات الأسرة ، صراع الدور وغموض الدور) وعليه أوصت الدراسة بتقليل ومعالجة الضغوط الناتجة عن بيئة وطبيعة العمل وغيرها من الضغوط من خلال الإدارة الجيدة للوقت واستغلاله فيما يخدم مصلحة العمل.

ABSTRACT:

This study aimed to identify the role of time management in facing work pressures that include work environment, nature of work, family requirements, task conflict, and task ambiguity in the Faculty of Administrative and Financial Sciences as a model for the rest of the faculties at the University of Al-Baha. The researcher adopted the analytical descriptive and the case study methods; also a questionnaire was used as a tool to gather the necessary data to test the hypothesis of the study, which was based on the existence of a relationship between time management and work pressure. The most important finding of this study is the existence of a statistically significant relationship between time management and work pressure that include work environment, nature of work, family requirements, task conflict, and task ambiguity. Accordingly, the study recommended reducing and addressing the pressures resulting from the environment and nature of work and other pressures through good time management, and exploiting it to serve the interest of work.

الكلمات المفتاحية: مضيعات الوقت ، التفويض ، تخطيط الوقت .

المقدمة:

الوقت آية من الآيات الدالة على حكمة الله وبديع صنعه، كما هو نعمة من نعم الله علي عباده وقد أقسم الله تعالى به في عدة مواقع في القرآن الكريم كما في سورة الفجر(الفجر وليال عشر) الآية (1) ، وسورة الضحى (والضحى والليل إذا سجى) الآية(1).

كما جاءت السنة النبوية تؤكد قيمة الوقت ومسئولية الإنسان أمام الله عز وجل إذ لم يحسن استغلاله حيث قال رسول الله صلي الله عليه وسلم " لن تزولا قدما عبد حتى يسأل عن أربعة خصال : عن عمره فيما أفناه، وعن شبابه فيما أبلاه، وعن ماله من أين اكتسبه وفيما أنفقه، وعن علمه ماذا فعل به"

ظهرت أهمية الوقت أيضا من خلال إسهامات وجهود فريدريك تايلور صاحب ومؤسس الادارة العلمية (النظرية الكلاسيكية) وذلك من خلال محاولاته لزيادة انتاجية الصناع من خلال دراسته للحركة والزمن. ومن المعروف انه (ما من حركة تؤدي إلا ضمن وقت محدد وما من عمل يؤدي إلا كان الوقت الي جانبه، فالإدارة حركة وزمن او عمل ووقت) أما في الوقت

الحديث فقد برزت أهمية الوقت كعامل مؤثر في نوعية العمل وسلوك العاملين على أدائه. ومن ثم تعددت الدراسات حول أثر الوقت أو مضيعاته كعامل وسيط في تدني أو زيادة الانتاج ومن هذه الدراسات الربط بين إدارة الوقت وضغوط العمل . وتعد هذه الدراسة واحدة من الدراسات التي تحاول سد جزء من الفجوة القائمة في هذا المجال.

مشكلة الدراسة:

تعالج هذه الدراسة مشكلة إدارة الوقت وعلاقتها بضغوط العمل (بيئة العمل ، طبيعة العمل ، متطلبات الأسرة ، صراع الدور وغموض الدور) وحيث أن نجاح العاملين في كثير من الأحيان وبالتالي نجاح المنظمات في تحقيقها لأهدافها يعزى في بعض جوانبه إلى مهارة العاملين في إدارتهم لأوقاتهم في مجال العمل إلا أن هناك قصورا في إدارة الوقت لديهم مما ينتج عنه ضغوط العمل. وقد جاء اهتمام الباحث بدراسة دور إدارة الوقت في مواجهة ضغوط العمل بكلية العلوم الإدارية والمالية جامعة الباحة كنموذج لبقية الكليات بالجامعة.

وانطلاقاً مما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة على النحو التالي:-

ما هو دور إدارة الوقت في مواجهة ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس والإداريين في كلية العلوم الإدارية والمالية بجامعة الباحة ؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الي الآتي:

- 1- توضيح العلاقة الترابطية بين إدارة الوقت وضغوط العمل.
- 2- تحديد اسباب ضغوط العمل وكيفية التغلب عليها.
- 3- تحديد أسس ومبادئ إدارة الوقت.
- 4- تقديم مقترحات وحلول لتقليل ضغوط العمل.

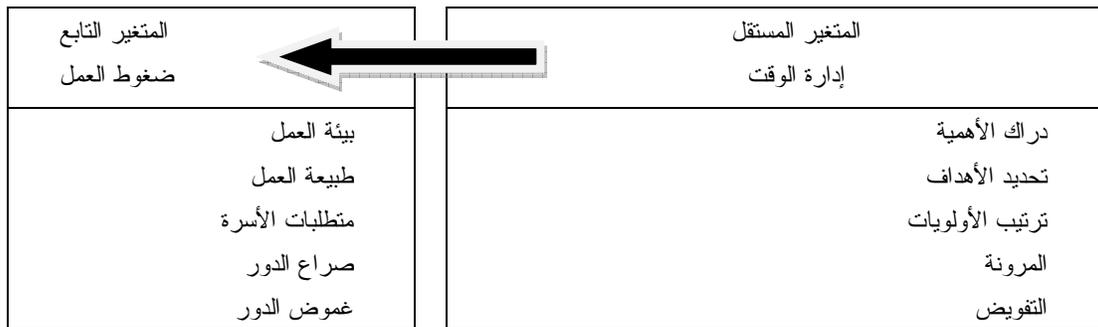
اهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في الآتي:

1. تناولها لموضوع ادارة الوقت باعتباره من الموضوعات المهمة التي لا زال البحث فيها محدوداً .
2. الخروج بنتائج وتوصيات تعين متخذي القرار وترتقي بمستوي ادارة العاملين لاوقاتهم في المستويات الادارية المختلفة .
3. تدعم الدراسة المكتبة العربية بمرجعية حول دور ادارة الوقت في مواجهة ضغوط العمل تفيد الباحثين والدارسين في هذا المجال .

نموذج الدراسة ومتغيراتها:

تتكون متغيرات الدراسة من المتغير المستقل (إدارة الوقت) والمتغير التابع ضغوط العمل وذلك على النحو الموضح في الشكل التالي.



المصدر: اعداد الباحث

شكل رقم (1) عناصر ادارة الوقت (المتغير المستقل)

ينضح من الشكل رقم (1) أن عناصر ادارة الوقت (المتغير المستقل) تقاس بمدى إدراك العاملين بأهمية الوقت وأهدافه وترتيب أولوياته والمرونة في استخدامه فضلاً عن درجة التفويض الممنوح للعامل في استغلال الوقت. أما عناصر المتغير التابع (ضغوط العمل) فيشمل بيئة العمل وطبيعة العمل ومتطلبات الأسرة وصراع الدور وغموضه. بناءً على متغيرات الدراسة والنموذج الموضح أعلاه يمكن صياغة فروض البحث على النحو الآتي:

فرضيات الدراسة :

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وضغوط العمل ويتفرع منها الفروض الفرعية التالية.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وبيئة العمل في كلية العلوم الإدارية والمالية بجامعة الباحة.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت ومتطلبات الأسرة في كلية العلوم الإدارية والمالية بجامعة الباحة.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وطبيعة العمل في كلية العلوم الإدارية والمالية بجامعة الباحة.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وصراع الدور في كلية العلوم الإدارية والمالية بجامعة الباحة.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وغموض الدور في كلية العلوم الإدارية والمالية بجامعة الباحة.

حدود الدراسة :

1. الحدود البشرية: اقتصر المجال البشري للدراسة على أعضاء هيئة التدريس والإداريين في كلية العلوم الإدارية والمالية بجامعة الباحة.
2. الحدود المكانية: اقتصر المجال المكاني للدراسة على جامعة الباحة (كلية العلوم الإدارية والمالية).
3. الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة المسحية على أفراد عينة الدراسة خلال الفترة من 2014 إلى 2016م.

إدارة الوقت:**مفهوم إدارة الوقت :**

تعرف إدارة الوقت بأنها فن وعلم الاستخدام الرشيد للوقت وعلم استثمار الزمن بشكل فعال وهي عملية قائمة علي التخطيط والتنظيم والتنسيق والتوجيه (أحمد كردي، 2011م) .
وهي أيضا تعني "عملية تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة الوقت بما يمكننا من اختيار الشئ الصحيح المراد عمله والقيام بأعمال كثيرة في وقت قصير(الصيرفي، 2007م، ص 22) كما تعرف أيضا بأنها"العملية التي توزع الوقت بفعالية بين المهام المختلفة، بهدف إنجازها في الوقت الملائم والمحدد"(رعد حسن الصرن، 2000م ، ص 30).
كما عرفها أيضا (عبد الله الاكرمي، 2014م) بأنها محاولة استغلال الوقت والسيطرة عليه وترويضه ، لإنجاز المزيد من الأعمال النافعة.

ويري الباحث أنها إنجاز الأعمال حسب الاولويات وفي الوقت المحدد لكل عمل.

خصائص الوقت:

لوقت خصائص عديدة أهمها (إبراهيم الفقي ، 2003م)

- 1- الوقت مورد محدود وهو أغلي وأنفس ما يملكه الإنسان.
- 2- الوقت يمضي سريعا وما مضى منه لا يمكن استرجاعه وتعويضه.
- 3- استغلال الوقت في عمل الأشياء المفيدة يزيد من قيمته.

مبادئ إدارة الوقت:- (أحمد كردي ، 2011م)

1- إدراك أهمية الوقت:

يحتاج الفرد إلى إدراك أهمية الوقت والى تقدير مهارات إدارة الوقت لديه ، وذلك لأنها من أهم الأسباب التي تقود إلى النجاح وتحسين العادات التي تهدر وقته.

2- تحليل الوقت:

وهو يساعد الفرد علي استخدام عنصر الوقت بطريقة مثمرة وفعالة وتجنب قضائه في أمور غير مهمة.

3- تخطيط وتحديد الأهداف:

تتضمن هذه الخطوة تحديد كيفية إنفاق الوقت بما يحقق الاستغلال الفعال للوقت.

4- ترتيب الأولويات:

يقصد به ترتيب الأعمال حسب أهميتها وتخصيص الوقت المتاح لها.

5- مبدأ المرونة:

لا بد من توفر المرونة في جدولة الوقت وذلك لاستيعاب الأحداث الخارجة عن سيطرة الفرد.

6- مبدأ التفويض:

كلما كان المدير اوتقراطيا أي يميل لانجاز الأعمال بيده فانه لا يستطيع ان يستخدم وقته الاستخدام السليم لذلك لا بد من

تفويض مرؤوسيه في بعض الأعمال .

أهمية تفعيل إدارة الوقت وفوائده:

تساعد الإدارة الفعالة للوقت في الوصول الى:-

- وضع الأولويات.
 - تجنب التضارب في المواعيد.
 - تقييم العمل.
 - معرفة أين أنت، ومدى النجاح.
 - أن تتعلم كيف تخطط بذكاء أكبر لا بجهد أكبر.
- ان الوقت يعد من الموارد المتاحة والمتوفرة وغير المكلفة، فإن احسن استغلاله عاد على المنشأة بالخير أما إذا تم اهداره أو أسيء استخدامه، فيكون في هذه الحالة مكلفاً جداً (الغيثي ،2001 م).

مضيقات الوقت:

هناك بعض العوامل التي تؤدي إلي ضياع الوقت وهدره بشكل كبير ومن أهم هذه العوامل ما يلي: (ابراهيم الفقي ، 2003م).

1- العادات والتقاليد: تؤثر العادات والتقاليد في طريقة إدارة الوقت فالمجتمع الذي ليس لديه فناعة بأهمية الوقت لا يمكنه التعامل معه أو حسن إدارته.

2- النظرة السلبية للذات : وهي تعني اعتقاد الشخص بعدم قدرته علي ضبط وقته، وعدم التعامل الايجابي الجاد مع الوقت.

ضغوط العمل:

مفهوم ضغوط العمل:

تعددت المفاهيم والتعريفات المتعلقة بضغوط العمل ويرجع ذلك إلى ارتباط موضوع ضغوط العمل بكثير من العلوم الأخرى . مثل الطبية والنفسية والاجتماعية والتنظيمية، الأمر الذي أدى إلى تعدد الطرق والآراء حول هذا المفهوم وطريقة تناولهم له فمنهم من يرى أن الضغوط هي عبارة عن مجموعة مؤثرات خارجية تؤدي إلى إحداث تغيير سيكولوجي سلوكي بدرجات مختلفة على الأفراد طبقاً لقدراتهم الجسمية والشخصية على التوافق مع هذه المؤثرات (هلال ، 2000م ، ص 10) . كما عرفها (سمير عسكر، 1988م) بأنها مجموعة المتغيرات الجسمية والنفسية التي تحدث للفرد ردود فعل أثناء مواجهته للمواقف المحيطة التي تمثل تهديدا له".

في حين أن هناك تعريفاً آخر للضغوط يقول بأنها "عبارة عن تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد وتنتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه" (سيزلاقي وآخرون ، 1991م، ص 180) ونلاحظ من

التعريف السابق أن الضغط يحدث من جراء كثرة المتطلبات في بيئة الفرد والتي تتفق أو لا تتفق مع قدراته وحسن تصرفه.

عناصر ضغوط العمل :

يري كل من Szilagi & Wallace أن العناصر الرئيسية لضغوط العمل في المنظمة تتمثل في الآتي:-(ناصر العديلي، 1995م).

1- عنصر المثير: ويحتوي هذا العنصر علي المثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغوط. وقد يكون مصدر هذا العنصر البيئة أو المنظمة أو الفرد.

2- عنصر الاستجابة: هذا العنصر يمثل ردود الفعل الفيزيولوجية والنفسية والسلوكية التي يبديها الفرد مثل القلق والتوتر والإحباط وغيرها.

3- عنصر التفاعل: وهو التفاعل بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة.

مصادر ضغوط العمل:

يتعرض الإنسان في حياته إلى مجموعة من الضغوط والتي تأتي من مصادر مختلفة وتؤثر عليه وتتمثل هذه الضغوط فيما يأتي:-(أحمد ماهر، 1986م).

1- البيئة: نجد أن البيئة الخارجية المحيطة بالفرد قد تكون مصدراً للضغط بسبب التغيرات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية.

2- الأسرة: تصبح الأسرة في بعض الأحيان مصدراً للضغوط وذلك بسبب توقعاتها من الفرد، وتعارض متطلباتها مع متطلبات العمل.

3- طبيعة العمل: ان طبيعة العمل الذي يقوم به الفرد من حيث تنوع الواجبات المطلوبة ، ومدى أهمية العمل وكميته، ونوعية المعلومات المرتدة من تقييم الأداء، كلها من المحتمل ان تكون مصدراً أساسياً للإحساس بالضغوط.

4- غموض الدور: وهو يعني النقص في المعلومات اللازمة لتأدية الدور المتوقع من الفرد وغموض الأهداف والمهام ومتطلبات العمل مما يؤدي إلي الشعور بعدم السيطرة علي العمل.

5- صراع الدور: وهو يحدث نتيجة لعدم مقدرة الفرد علي تحقيق التوقعات المختلفة التي تريدها الأطراف المختلفة منه والتي قد تكون متعارضة مع مطالب العمل من حيث الأولوية أو تعارض في حاجات الأفراد مع متطلبات المنظمة.

الدراسات السابقة:

دراسة: Rama and et all.,(1991):

هدفت هذه الدراسة لمعرفة واقع ممارسات إدارة الوقت من وجهة نظر مديري مجلس المقاطعات الموسع في بنسلفانيا، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي إدراك مديري مجلس المقاطعات الموسع أهمية الوقت في أداء المهام الإدارية المتعلقة بأعمالهم اليومية، ولكنهم لا يدركون كيفية التخطيط وتحديد الأولويات والمواعيد النهائية لإنجاز الأعمال، وأن ممارسة عادات وسلوكيات توفير الوقت سيساعد في تعزيز أدائهم الإداري.

دراسة: القرني، (1996م) :

تؤكد الدراسة على أهمية الوقت كمورد نادر وثمين واعتباره عنصراً أساسياً من عناصر الإنتاج، والتعرف على مدى قدرة المدير السعودي في الأجهزة الحكومية على إدارة وقت العمل الرسمي، وكيف يقضي الوقت الرسمي للعمل، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الخصائص الوظيفية وقدرة المدير السعودي في الأجهزة الحكومية على إدارة الوقت، كما توصلت إلى عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مرتبة المدير وقدرته على استغلال وقت العمل الرسمي.

دراسة: حنا، (1998م) :

هدفت الدراسة إلى التعرف على إدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعات الضفة الغربية وبيان العلاقة بين متغيرات الجنس، العمر، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة في العمل الإداري، الجامعة، وبين إدارة الوقت لديهم. وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية: كانت نظرة رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعات الضفة الغربية إلى "موضوع الوقت" مهمة، حيث بلغت النسبة المئوية للإستجابة عليها (79%). و كانت نظرة رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعات الضفة الغربية إلى "إدارة الوقت" مهمة جداً، حيث بلغت النسبة المئوية للإستجابة عليها (85.8%).

دراسة : القراني ، (2009م) :

هدفت هذه الدراسة للتعرف على كيفية إدارة الوقت في الشركة السودانية للاتصالات المحدودة والتعرف على مضيعات الوقت بها ووسائل معالجتها . ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه لا توجد مضيعات للوقت بالشركة السودانية للاتصالات المحدودة متصلة بعناصر العملية الإدارية بشكل عام . إلا أن هناك مضيعات تتخلل عناصر العملية الإدارية أهمها أن: الموظفين بالشركة لهم رأي في التعيين وأن هناك معايير غير معيار الكفاءة. وعليه أوصت الدراسة بالآتي :وضع هيكل تنظيمي واضح يحدد العلاقات الرأسية والأفقية بين الإدارات وبين الأفراد داخل المنظمة . عند ملء الوظائف يجب مراعاة الصفات الأساسية لشغل الوظائف وتطبيق مبدأ العدالة.

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث التطبيق إذ أنها تناولت ضغوط العمل لدى اعضاء هيئة التدريس والإداريين بكلية العلوم الإدارية والمالية بجامعة الباحة. كما تختلف عنها من حيث التأطير النظري حيث تناولت معظم الدراسات السابقة أبعاد إدارة الوقت وأثرها على الأداء أو أثر المتغيرات الشخصية على طريقة إدارة الوقت ومدى اهتمام المديرين بإدارة الوقت أو التركيز على مضيعات الوقت بينما تناولت الدراسة الحالية أثر إدارة الوقت على الضغوط التي تواجه للعاملين. ومع هذا الاختلاف فإن الدراسة الحالية قد استفادت من الدراسات السابقة في الوقوف على النتائج التي توصلت إليها فضلاً عن الاستفادة منها تطوير المنهجية ونموذج الدراسة.

منهجية الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في تتبع الظاهرة موضوع الدراسة بالاطلاع على الدراسات السابقة ، وجمع وتحليل مؤشرات البيانات للدراسة الميدانية والذي يهتم بجمع البيانات التفصيلية عن الظواهر بقصد استخدام البيانات لفهم وتفسير الأوضاع والممارسات في الوقت الحالي. كما اتبعت الدراسة منهج دراسة الحالة الذي يعمل على توفير المعلومات الضرورية ويبين التغيرات التي تتطلبها الدراسة الشاملة.

مصادر جمع المعلومات:

1. المصادر الثانوية: تشمل على المراجع والمجلات والدوريات العلمية ذات العلاقة بموضوع البحث، هذا بالإضافة إلى الرسائل الجامعية والدراسات الأخرى التي سبق في هذا المجال.
2. المصادر الأولية: تشمل على البيانات والمعلومات المتحصل عليها من مجتمع الدراسة المتمثل في أعضاء هيئة التدريس والإداريين في كلية العلوم الإدارية والمالية بجامعة الباحة باستخدام أدوات الدراسة (الاستبانة، الملاحظة).

مجتمع وعينة الدراسة:

ينكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس والإداريين بكلية العلوم الإدارية والمالية بجامعة الباحة والبالغ عددهم 90 فرد.

تم اختيار عينة الدراسة من مجتمع الدراسة الموضح في الفقرة السابقة عن طريق الحصر الشامل حيث تم أخذ جميع أعضاء هيئة التدريس والإداريين بكلية العلوم الإدارية والمالية بجامعة الباحة. ومن ثم تم توزيع عدد (90) إستبانة للعينة المختارة وتم استرجاع عدد (75) استمارة بنسبة استرجاع بلغت (83)%.

خصائص عينة الدراسة:

من خلال البيانات العامة التي تم جمعها عن المبحوثين بواسطة الجزء الأول من استمارة البحث، وباستخدام التكرارات الإحصائية تم تحديد خصائص عينة الدراسة، وذلك بهدف التعرف على صفات مجتمع المبحوثين من حيث التركيبة العلمية والعملية والاجتماعية. فيما يلي تحليل للبيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة حسب خصائصهم المختلفة.

جدول (1) خصائص أفراد عينة الدراسة

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة المئوية%
النوع	ذكر	49	65.3%
	أنثى	26	34.7%
العمر	أقل من 30 سنة	14	18.7%
	من 30 الى أقل من 35 سنة	15	20%
	من 35 الى أقل من 40 سنة	19	25.3%
	من 40 الى أقل من 50 سنة	19	25.3%
الحالة الاجتماعية	من 50 سنة فأكثر	8	10.7%
	متزوج	63	84
	عازب	11	14.75
المؤهل العلمي	أخرى	1	1.3%
	ثانوي	1	1.3%
	بكالوريوس	16	21.3%
	ماجستير	14	18.7%

58.7%	44	دكتوراه	
28%	21	إدارة أعمال	التخصص العلمي
13.3%	10	تسويق	
28%	21	محاسبة	
5.3%	4	نظم معلومات إدارية	
20%	15	اقتصاد	
5.3%	4	أخرى	
38.7%	29	أقل من 5 سنوات	الخبرة العملية
33.3%	25	5-10 سنة	
28%	21	أكثر من 10 سنة	
0	0	عميد كلية	المسمى الوظيفي
4%	3	وكيل كلية	
14.7%	11	رئيس قسم	
68%	51	عضو هيئة تدريس	
13.3%	10	موظف	
0	0	أخرى	

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2016م

يتضح من الجدول رقم (1) مايلي:

1/ النوع:

غالبية أفراد العينة المبحوثة من الذكور حيث بلغت نسبتهم (65.3) % بينما بلغت نسبة الإناث في العينة (34.7) %.

2/ العمر:

غالبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين (35-50) سنة حيث بلغت نسبتهم (50.6) % مما يدل على جودة العينة وقدرة أفرادها على فهم عبارات الاستبانة والإجابة عليها.

3/ الحالة الاجتماعية:

يتضح من الجدول أن غالبية أفراد العينة من المتزوجين حيث بلغت نسبتهم (84) % بينما بلغت نسبة غير المتزوجين (14.7) % أما الحالات الأخرى فقد بلغت نسبتهم (1.3) %.

4/ المؤهل العلمي:

غالبية أفراد العينة من حملة الماجستير والدكتوراه حيث بلغت نسبتهم (76) % وذلك يدل على جودة التأهيل العلمي لأفراد العينة عينة الدراسة.

5/ التخصص العلمي:

أن غالبية أفراد العينة من تخصص ادارة الاعمال والتسويق ونظم المعلومات الادارية حيث بلغت نسبتهم (46.3) % بينما بلغت نسبة المتخصصين في المحاسبة (28) % .

6/ سنوات الخبرة:

يتضح من الجدول أن غالبية أفراد العينة المبحوثة من الذين تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (5-10 سنوات فأكثر) حيث بلغت نسبتهم (61.3)%.

4/ المسمى الوظيفي:

أن غالبية أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس حيث بلغت نسبتهم (68) % بينما بلغت نسبة رؤساء الأقسام ووكلاء الكليات في العينة (18.7) % أما الموظفين فقد بلغت نسبتهم (13.3)% وهذه النسبة العالية من أعضاء هيئة التدريس تدل على مدى معرفة وإدراك أفراد العينة بطبيعة موضوع الدراسة.

أداة الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على الاستبانة كأداة للحصول على المعلومات اللازمة لموضوع الدراسة وتتكون الاستبانة من قسمين:

القسم الأول: ويشتمل على البيانات الخاصة بأفراد عينة الدراسة: وهي البيانات الشخصية المتعلقة بوصف عينة الدراسة (النوع ، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، التخصص العلمي ، الخبرة العملية والمسمى الوظيفي).
القسم الثاني: وشمل عبارات الدراسة الأساسية: وهي المحاور والتي من خلالها يتم التعرف على فروض الدراسة.

ويشتمل هذا القسم على خمسة محاور وعدد (41) عبارة تمثل فقرات الدراسة وفقاً لما يلي:

المحور الأول: يقيس (الضغوط الناتجة عن بيئة العمل) وتم قياسها بعدد (8) عبارات.

المحور الثاني: يقيس (الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل) وتم قياسها بعدد(9)عبارات.

المحور الثالث: يقيس (الضغوط الناتجة عن متطلبات الأسرة) وتم قياسها بعدد(8)عبارات.

المحور الرابع: يقيس (الضغوط الناتجة عن صراع الدور) وتم قياسها بعدد(9)عبارات.

المحور الخامس: يقيس (الضغوط الناتجة عن غموض الدور) وتم قياسها بعدد(7)عبارات.

كما تم قياس درجة الاستجابات المحتملة على الفقرات حسب مقياس ليكرت الخماسي (Likart Scale) في توزيع اوزان اجابات أفراد العينة والذي يتوزع من اعلى وزن له والذي اعطيت له (5) درجات يمثل في حقل الاجابة (أوافق بشدة) الى أدنى وزن له

والذي اعطى له (1) درجة واحدة وتمثل في حقل الاجابة (لأوافق بشدة) وبينهما ثلاثة اوزان .وقد كان الغرض من ذلك هو اتاحة المجال أمام أفراد العينة لاختيار الاجابة الدقيقة حسب تقدير أفراد العينة.

اختبار الصدق والثبات لأداة الدراسة:

وللتأكد من صلاحية أداة الدراسة تم استخدام كل من اختبارات الصدق والثبات وذلك على النحو التالي:

صدق وثبات أداة الدراسة:

يقصد بصدق أو صلاحية أداة القياس وثباتها أنها قدرة الأداء على قياس ما صممت من أجله وبناء على نظرية القياس الصحيح تعنى الصلاحية التامة خلو الأداة من أخطاء القياس سواء كانت عشوائية أو منتظمة ، وقد اعتمدت الدراسة في قياس صدق وثبات أداة الدراسة على كل من:

(أ) اختبار صدق محتوى المقياس (content validity):

بعد أن تم الانتهاء من إعداد الصيغة الأولية لمقاييس الدراسة وحتى يتم التحقق من صدق محتوى أداة الدراسة والتأكد من أنها تخدم أهداف الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين والخبراء المختصين بلغ عددهم (8) من المحكمين في مجال موضوع الدراسة ، وقد اعتبر الباحث الأخذ بملاحظات المحكمين وإجراء التعديلات المشار إليها بمثابة الصدق الظاهري. وصدق المحتوى للأداة واعتبر الباحث أن الأداة صالحة لقياس ما وضعت له .وبذلك تمّ تصميم الاستبانة في صورتها النهائية.

(ب) الصدق البنائي (construct validity):

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة وكل محور من محاورها ومدى ارتباط هذه الفقرات المكونة لها مع بعضها البعض والتأكد من عدم التداخل بينها، وتحقق الباحث من ذلك بإيجاد معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية والجدول رقم (2) يوضح ذلك:

جدول رقم (3) نتائج معامل الارتباط لمقياس محاور الدراسة

مستوى المعنوية	قيمة الارتباط	محاور الدراسة
0.000	0.80	الضغوط الناتجة عن بيئة العمل
0.000	0.87	الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل
0.000	0.80	الضغوط الناتجة عن متطلبات الأسرة
0.000	0.78	الضغوط الناتجة عن صراع الدور
0.000	0.81	الضغوط الناتجة عن غموض الدور

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية 2016م

الجدول (2) يوضح معاملات الارتباط بين كل محور محاور الدراسة والمقياس الكلي والذي يبين أن معاملات الارتباط لجميع محاور الدراسة دالة عن مستوى معنوية (0.05) وتعنى هذه القيم توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي مما يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

(2) اختبار الثبات:

يقصد بالثبات أن المقياس يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة ، في نفس الظروف والشروط وبالتالي فهو يؤدي إلى الحصول على نفس النتائج أو نتائج متوافقة في كل مرة يتم فيها إعادة القياس. وقد اعتمدت الدراسة لاختبار ثبات أداة الدراسة على معامل ألفا كرونباخ" (Cronbach,s Alpha)، والذي يأخذ قيمةً تتراوح بين الصفر والواحد صحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساويةً للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد صحيح. وفيما يلي نتائج اختبار الثبات لمحاور الدراسة:

جدول رقم (3) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لمقياس عبارات محاور الدراسة

محاور الدراسة	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
الضغوط الناتجة عن بيئة العمل	8	0.83

0.80	9	الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل
0.73	8	الضغوط الناتجة عن متطلبات الأسرة
0.82	9	الضغوط الناتجة عن صراع الدور
0.91	7	الضغوط الناتجة عن غموض الدور
0.85	41	الاجمالي

المصدر : إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2016م

من الجدول (3) نتائج اختبار الصدق لجميع محاور الدراسة اكبر من (60%) وتعنى هذه القيم توافر درجة عالية جدا من الثبات و الصدق لجميع محاور الدراسة حيث بلغت قيمة ألفا كرنباخ للمقياس الكلى لمحاور الدراسة (0.85) وهو ثبات مرتفع ومن ثم يمكن القول بان المقاييس التي اعتمدت عليها الدراسة لقياس (محاور الدراسة) تتمتع بالثبات الداخلي لعباراتها مما يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في الدراسة:

لتحليل البيانات واختبار فروض الدراسة، تمّ استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

(1) إجراء اختبار الثبات (Reliability Test) لأسئلة الاستبانة وذلك باستخدام كل من:

أ/ اختبار الصدق الظاهري ب/ اختبارات الصدق والثبات.

(2) أساليب الإحصاء الوصفي: وذلك لوصف خصائص مفردات عينة الدراسة من خلال:

أ/ التوزيع التكراري لعبارات فقرات الاستبانة.

ب/ الوسط الحسابي الموزون.

ج/ الانحراف المعياري.

تم استخدام هذا المقياس لمعرفة مدى التشتت في آراء المستجيبين قياساً بالوسط الحسابي المرجح.

(3) اختبار (كأي تربيع) لدلالة الفروق:

وتم استخدام هذا الاختبار لاختبار الدلالة الإحصائية لفروض الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

عرض وتحليل نتائج الدراسة:

يهدف الباحث من تحليل البيانات الأساسية تقديم إحصاء وصفيًا للبيانات الأساسية. يعكس الأهمية النسبية لعبارات الدراسة واستخدام اختبار كاي تربيع لدلالة الفروق ومن ثم مناقشة فرضية الدراسة والتي تنص على: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وضغوط العمل ويتفرع منها الفروض الفرعية التالية:

1/ هنالك علاقة بين إدارة الوقت وبيئة العمل.

2/ هنالك علاقة بين إدارة الوقت وطبيعة العمل.

3/ هنالك علاقة بين إدارة الوقت ومتطلبات الأسرة.

4/ هنالك علاقة بين إدارة الوقت وصراع الدور.

5/ هنالك علاقة بين إدارة الوقت وغموض الدور.

وفيما يلي تحليل ومناقشة فروض الدراسة.

(1) عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرض الفرعي الأول:

والذي ينص على أن (هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وبيئة العمل). وللتحقق عن مدى صحة هذه الفرضية تم تقدير كل من المتوسط والانحراف المعياري للعبارات التي تقيس العلاقة بين إدارة الوقت والضغوط الناتجة عن بيئة العمل لمعرفة مستوى الموافقة على هذه العبارات كما تم استخدام اختبار (كاي تربيع) لمعرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عبارات الفرضية، وفيما يلي جدول يوضح نتائج التقدير:

جدول رقم (4) نتائج التقدير للعلاقة بين إدارة الوقت وبيئة العمل

العبارات	الانحراف المعياري	المتوسط	مستوى الموافقة	قيمة كاي	مستوى المعنوية
لا تولى الإدارة اهتماما خاصا بتهيئة بيئة العمل	1.14	3.75	مرتفعة	8.78	0.032
لا توفر الإدارة التجهيزات اللازمة لأداء العمل	1.21	3.76	مرتفعة	39.4	0.000
يضيع الكثير من الوقت بسبب عدم توفر المرافق الصحية الكافية	1.17	3.73	مرتفعة	47.8	0.000
يضيع الكثير من الوقت بسبب انقطاع التيار الكهربائي	1.09	3.43	مرتفعة	21.7	0.000
يضيع الكثير من الوقت بسبب عدم توفر وسائل الاتصال	0.965	3.99	مرتفعة	62.5	0.000
لا توجد لائحة تحدد أوقات الراحة وتناول الوجبات وأداء الشعائر الدينية	0.911	4.08	مرتفعة جدا	54.0	0.000
هنالك نقص في الاستراحات وأماكن العبادة	1.14	3.87	مرتفعة	48.4	0.000
أجد صعوبة في التفاهم مع الإدارة بخصوص العمل	1.23	3.80	مرتفعة	26.8	0.000
الإجمالي	1.10	3.81	مرتفعة	38.7	0.000

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2016م

ينضح من الجدول رقم (4) ما يلي:

- 1/ أن جميع العبارات التي تعبر عن محور فرضية الدراسة الفرعية الأولى يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على جميع العبارات التي تقيس وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وبيئة العمل بمستوى موافقة مرتفعة حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عام مقداره (3.81) وانحراف معياري (1.10) وأهمية نسبية (76.2)%.
- 2/ ويلاحظ من الجدول أن العبارة (لا توجد لائحة تحدد أوقات الراحة وتناول الوجبات وأداء الشعائر الدينية) جاءت في المرتبة الأولى حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على العبارة (4.08) بانحراف معياري (0.911) بأهمية نسبية مرتفعة جدا بلغت (81.6)%.
- 3/ أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (يضيع الكثير من الوقت بسبب انقطاع التيار الكهربائي) حيث بلغ متوسطها (3.43) وانحراف معياري (1.09) وأهمية نسبية بلغت (68.6)%.

4/ يتضح من الجدول رقم (4) ان جميع عبارات الفرضية الأولى جاءت ذات دلالة معنوية حيث بلغت قيم مستوى المعنوية لجميع العبارات أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح الموافقين بمستوى موافقة مرتفعة لجميع العبارات حيث بلغت قيمة (كاي تربيع) لإجمالي عبارات الفرضية الفرعية الأولى (38.7) بمستوى دلالة معنوية (0.000) ومتوسط إجمالي العبارات (3.81) وأهمية نسبية (76.2%). وبناءً على نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الفقرات السابقة نجد أن المتوسط العام لجميع العبارات التي تقيس الفرضية الأولى يدل على أن مستوى الاستجابة على جميع العبارات استجابة مرتفعة كما يدل اختبار دلالة الفروق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين بمستوى موافقة مرتفعة وعليه يتم قبول فرضية الدراسة الفرعية الأولى.

(2) عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرض الفرعي الثاني:

والذي ينص على أن (هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وطبيعة العمل). وللتحقق عن مدى صحة هذه الفرضية تم تقدير كل من المتوسط والانحراف المعياري للعبارات التي تقيس العلاقة بين إدارة الوقت والضغوط الناتجة عن طبيعة العمل لمعرفة مستوى الموافقة على هذه العبارات كما تم استخدام اختبار (كاي تربيع) لمعرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عبارات الفرضية، وفيما يلي جدول يوضح نتائج التقدير.

جدول رقم (5) نتائج التقدير للعلاقة بين إدارة الوقت وطبيعة العمل

العبارات	الانحراف المعياري	المتوسط	مستوى الموافقة	قيمة كاي تربيع	مستوى المعنوية
طبيعة العمل لا تتناسب مع قدراتي	1.21	2.56	منخفضة	34.5	0.000
أقوم بترتيب المهام المطلوب إنجازها بحسب قدراتي	0.745	4.22	مرتفعة	44.7	0.000
لا توجد لائحة تحدد طبيعة العمل المطلوب مني أدائه	1.10	4.05	جدا مرتفعة	48.1	0.000
لا أستطيع أن أنهى أعمالي في الوقت المحدد	1.20	2.73	منخفضة	19.8	0.000
لا أستثمر وقتي بشكل أمثل في العمل المحدد لي	1.18	2.68	منخفضة	28.4	0.000
يتم تكليفي بأعباء إضافية بخلاف عملي الرسمي	1.07	4.17	جدا مرتفعة	59.4	0.000
يضيع الكثير من الوقت في فهم طبيعة العمل	1.12	3.56	مرتفعة	20.6	0.000
يضيع الكثير من الوقت في الاجتماعات	1.24	3.77	مرتفعة	28.2	0.000
لا تتناسب الأجور والمكافآت مع طبيعة العمل	1.22	3.93	مرتفعة	36.2	0.000
الإجمالي	1.12	3.52	مرتفعة	35.5	0.000

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2016م

يتضح من الجدول رقم (5) ما يلي:

1/ أن جميع العبارات التي تعبر عن محور فرضية الدراسة الفرعية الثانية يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) ماعدا العبارات (الأولى والرابعة والخامسة) حيث يقل متوسطها عن الوسط الفرضي وهذه النتيجة تدل على موافقة

أفراد العينة على غالبية العبارات التي تقيس وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وطبيعة العمل بمستوى موافقة مرتفعة حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عام مقداره (3.52) وانحراف معياري (1.12) وأهمية نسبية (70.4) % .

2/ ويلاحظ من الجدول أن العبارة (أقوم بترتيب المهام المطلوب إنجازها بحسب قدراتي) جاءت في المرتبة الأولى حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على العبارة (4.22) بانحراف معياري (0.745) بأهمية نسبية مرتفعة جداً بلغت (84.4) % .

3/ أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (طبيعة العمل لا تتناسب مع قدراتي) حيث بلغ متوسطها (2.56) وانحراف معياري (1.21) وأهمية نسبية بلغت (51.2) % .

4/ يتضح من الجدول رقم (5) أن جميع عبارات الفرضية الثانية جاءت ذات دلالة معنوية حيث بلغت قيم مستوى المعنوية لجميع العبارات أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح الموافقين بمستوى موافقة

متوسطة لجميع العبارات حيث بلغت قيمة (كاي تربيع) لمجموع عبارات الفرضية الثانية (35.5) بمستوى دلالة معنوية (0.000) ومتوسط اجمالي العبارات (3.52) وأهمية نسبية (70.4) % .

وبناءً على نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الفقرات السابقة نجد أن المتوسط العام لجميع العبارات التي تقيس الفرضية الفرعية الثانية يدل على أن مستوى الاستجابة على جميع العبارات استجابة مرتفعة كما يدل اختبار دلالة الفروق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين بمستوى موافقة مرتفعة وعليه يتم قبول فرضية الدراسة الفرعية الثانية في جميع العبارات ماعدا العبارات رقم 1،4،5.

(3) عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرض الثالث :

والذي ينص على أن (هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت ومتطلبات الأسرة).

وللتحقق عن مدى صحة هذه الفرضية تم تقدير كل من المتوسط والانحراف المعياري للعبارات التي تقيس العلاقة بين إدارة الوقت والضغوط الناتجة عن متطلبات الأسرة لمعرفة مستوى الموافقة على هذه العبارات كما تم استخدام اختبار (كاي تربيع) لمعرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عبارات الفرضية، وفيما يلي جدول يوضح نتائج التقدير :

جدول رقم (6) نتائج التقدير للعلاقة بين إدارة الوقت ومتطلبات الأسرة

العبارات	الانحراف المعياري	المتوسط	مستوى الموافقة	قيمة كاي تربيع	مستوى المعنوية
الأجر الذي أتقاضاه لا يلبى متطلبات الأسرة	1.23	3.45	متوسطة	14.4	0.006
يضيع الكثير من الوقت في الاتصالات الهاتفية مع الأسرة	1.11	2.29	منخفضة	39.6	0.000
يضيع الكثير من الوقت في العلاقات الاجتماعية	1.09	2.22	منخفضة	30.5	0.000
يضيع الكثير من الوقت في متابعة الالتزامات الأسرية	1.10	2.32	منخفضة	26.2	0.000
الأسرة غير راضية عن عملي	1.36	2.72	منخفضة	3.60	0.463
حجم العمل يؤثر على الوقت المخصص للأسرة	1.29	3.70	مرتفعة	22.5	0.000

0.048	9.60	متوسطة	3.40	1.23	لا توفر المؤسسة الرعاية الصحية المطلوبة لأسرتي
0.000	21.6	مرتفعة	3.73	1.13	لا توفر المؤسسة التعليم المناسب لأبنائي
0.000	19.3	متوسطة	2.97	1.17	الإجمالي

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2016م

يتضح من الجدول رقم (6) ما يلي:

1/ أن نصف العبارات التي تعبر عن محور فرضية الدراسة الفرعية الثالثة يقل متوسطها عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على عدم موافقة أفراد العينة على نصف العبارات التي تقيس وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت ومتطلبات الأسرة بمستوى موافقة متوسطة حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عام مقداره (2.97) وبانحراف معياري (1.17) وأهمية نسبية (59.4)%.

2/ ويلاحظ من الجدول أن العبارة لا توفر المؤسسة التعليم المناسب لأبنائي جاءت في المرتبة الأولى حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على العبارة (3.73) بانحراف معياري (1.13) بأهمية نسبية مرتفعة بلغت (74.6)%.

3/ أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (بضيق الكثير من الوقت في العلاقات الاجتماعية) حيث بلغ متوسطها (2.22) وبانحراف معياري (1.09) وأهمية نسبية بلغت (44.4)%.

4/ يتضح من الجدول رقم (6) أن جميع عبارات الفرضية الفرعية الثالثة جاءت ذات دلالة معنوية حيث بلغت قيم مستوى المعنوية لجميع العبارات أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح الموافقين بمستوى موافقة متوسطة لجميع العبارات حيث بلغت قيمة (كاي تربيع) لإجمالي عبارات الفرضية الفرعية الثالثة (19.3) بمستوى دلالة معنوية (0.000) ومتوسط إجمالي العبارات (2.97) وأهمية نسبية (59.4)%.

وبناءً على نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الفقرات السابقة نجد أن المتوسط العام لجميع العبارات التي تقيس الفرضية الفرعية الثالثة يدل على أن مستوى الاستجابة على غالبية العبارات استجابة تتراوح ما بين المنخفضة والمتوسطة كما يدل اختبار دلالة الفروق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين بمستوى موافقة متوسطة وعليه يتم قبول فرضية الدراسة الفرعية الثالثة ماعدا العبارات رقم 2،3،4،5.

(4) عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرض الفرعي الرابع:

والذي ينص على أن (هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وصراع الدور). وللتحقق عن مدى صحة هذه الفرضية تم تقدير كل من المتوسط والانحراف المعياري للعبارات التي تقيس العلاقة بين إدارة الوقت والضغوط الناتجة عن صراع الدور لمعرفة مستوى الموافقة على هذه العبارات كما تم استخدام اختبار (كاي تربيع) لمعرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عبارات الفرضية، وفيما يلي جدول يوضح نتائج التقدير.

جدول رقم (7) نتائج التقدير للعلاقة بين إدارة الوقت وصراع الدور

العبارات	الانحراف المعياري	المتوسط	مستوى الموافقة	قيمة كاي تربيع	مستوى المعنوية
بضيق الكثير من الوقت في ترتيب الأولويات	0.920	3.47	مرتفعة	24.1	0.000

0.000	32.5	متوسطة	3.29	1.10	أشعر أن هناك فاقداً في الوقت لم أحسن استغلاله
0.000	59.8	مرتفعة	3.99	0.877	أحاسب نفسي دائماً على الوقت المفقود
0.001	19.3	مرتفعة	3.57	1.24	عملي لا يلقى ما يستحقه من تقدير لدى رئيسي في العمل
0.000	32.1	مرتفعة	3.77	1.14	أعجز عن التعبير لرؤسائي عن ما أتعرض له من ضغوط في العمل
0.004	15.4	مرتفعة	3.56	1.31	لا أشعر بالأمان تجاه مستقبلتي الوظيفي
0.000	40.2	مرتفعة جداً	4.00	1.13	لا أحس بوجود عدالة في الترقيات والمكافآت
0.001	18.0	منخفضة	2.64	1.35	لا أشعر بالولاء لمؤسستي
0.000	61.6	مرتفعة جداً	4.20	1.03	سأترك العمل في هذه المؤسسة متى ما أتاحت لي فرصة عمل أفضل
0.000	33.6	مرتفعة	3.64	1.12	الإجمالي

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2016م

يتضح من الجدول رقم (7) ما يلي:

1/ أن جميع العبارات التي تعبر عن محور فرضية الدراسة الفرعية الرابعة يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) ماعدا العبارة الثامنة وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وصراع الدور بمستوى موافقة مرتفعة حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عام مقداره (3.64) وبانحراف معياري (1.12) وأهمية نسبية (72.8)%.

2/ ويلاحظ من الجدول أن العبارة (سأترك العمل في هذه المؤسسة متى ما أتاحت لي فرصة أفضل) جاءت في المرتبة الأولى حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على العبارة (4.20) بانحراف معياري (1.03) بأهمية نسبية مرتفعة جداً حيث بلغت (84)%.

3/ أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (لا أشعر بالولاء لمؤسستي) حيث بلغ متوسطها (2.64) وبانحراف معياري (1.35) وأهمية نسبية بلغت (52.8)%.

4/ يتضح من الجدول رقم (7) جميع عبارات الفرضية الفرعية الرابعة جاءت ذات دلالة معنوية حيث بلغت قيم مستوى المعنوية لجميع العبارات أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح الموافقين بمستوى موافقة مرتفعة لجميع العبارات حيث بلغت قيمة (كاي تربيع) لإجمالي عبارات الفرضية الفرعية الرابعة (33.6) بمستوى دلالة معنوية (0.000) ومتوسط إجمالي عبارات (3.64) وأهمية نسبية (72.8)%.

وبناءً على نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الفقرات السابقة نجد أن المتوسط العام لجميع العبارات التي تقيس الفرضية الفرعية الرابعة يدل على أن مستوى الاستجابة على جميع العبارات استجابة مرتفعة كما يدل اختبار دلالة الفروق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين بمستوى موافقة مرتفعة وعليه يتم قبول فرضية الدراسة الفرعية الرابعة ماعدا العبارة رقم 8.

(5) عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرض الفرعي الخامس:

والذي ينص على أن (هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وغموض الدور).

وللتحقق عن مدى صحة هذه الفرضية تم تقدير كل من المتوسط والانحراف المعياري للعبارات التي تقيس العلاقة بين إدارة الوقت والضغوط الناتجة عن غموض الدور لمعرفة مستوى الموافقة على هذه العبارات كما تم استخدام اختبار (كاي تربيع) لمعرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عبارات الفرضية وفيما يلي جدول يوضح نتائج التقدير.

جدول رقم (8) نتائج التقدير للعلاقة بين إدارة الوقت وغموض الدور

العبارات	الانحراف المعياري	المتوسط	مستوى الموافقة	قيمة كاي تربيع	مستوى المعنوية
لا يوجد وصف وظيفي واضح يحدد السلطات والواجبات	0.963	4.13	مرتفعة جدا	52.6	0.000
لم يتم تدريبي على أداء المهام الموكلة إلي	1.12	3.72	مرتفعة	32.2	0.000
يضيع الكثير من الوقت بسبب عدم توفر الصلاحية المطلوبة لأداء العمل	1.01	3.84	مرتفعة	41.8	0.000
يضيع الكثير من الوقت بسبب عدم وحدة الأمر	1.09	3.85	مرتفعة	30.9	0.000
يضيع الكثير من الوقت بسبب تحمل بعض الأعباء التي لا تقع ضمن مسؤولياتي	0.936	4.04	مرتفعة جدا	51.6	0.000
أشعر بوجود سياسات وإرشادات متعارضة في العمل	0.986	3.80	مرتفعة	11.6	0.009
أكلف أحيانا بأعمال تقع تحت مهام ومسؤوليات آخرين	0.830	4.35	مرتفعة جدا	44.9	0.000
الإجمالي	0.990	3.96	مرتفعة	37.8	0.000

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2016م

يتضح من الجدول رقم (8) ما يلي:

- 1/ أن جميع العبارات التي تعبر عن محور فرضية الدراسة الفرعية الخامسة يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وغموض الدور بمستوى موافقة مرتفعة حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عام مقداره (3.96) وبانحراف معياري (0.990) وأهمية نسبية (79.2)%.
- 2/ ويلاحظ من الجدول أن العبارة (أكلف أحيانا بأعمال تقع تحت مهام ومسؤوليات آخرين) جاءت في المرتبة الأولى حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على العبارة (4.35) بانحراف معياري (0.830) بأهمية نسبية مرتفعة جدا حيث بلغت (87)%.
- 3/ أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (لم يتم تدريبي على أداء المهام الموكلة إلي) حيث بلغ متوسطها (3.72) وبانحراف معياري (1.12) وأهمية نسبية بلغت (74.4)%.
- 4/ يتضح من الجدول رقم (8) جميع عبارات الفرضية الفرعية الخامسة جاءت ذات دلالة معنوية حيث بلغت قيم مستوى المعنوية لجميع العبارات أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح الموافقين بمستوى موافقة مرتفعة لجميع العبارات حيث بلغت قيمة (كاي تربيع) لإجمالي عبارات الفرضية الفرعية الخامسة (37.8) بمستوى دلالة معنوية (0.000) ومتوسط إجمالي عبارات (3.96) وأهمية نسبية (79.2)%.

وبناءً على نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الفقرات السابقة نجد أن المتوسط العام لجميع العبارات التي تقيس الفرضية الفرعية الخامسة يدل على أن مستوى الاستجابة على جميع العبارات استجابة مرتفعة كما يدل اختبار دلالة الفروق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين بمستوى موافقة مرتفعة وعليه يتم قبول فرضية الدراسة الفرعية الخامسة.

النتائج:

1. أثبتت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وضغوط العمل في كلية العلوم الإدارية والمالية بجامعة الباحة.
2. جودة التأهيل العلمي لأفراد العينة حيث أن الغالبية من حملة الماجستير والدكتوراه.
3. معرفة وإدراك أفراد العينة بطبيعة موضوع الدراسة وذلك من خلال إجاباتهم على جميع المحاور.
4. لا توجد لائحة تحدد أوقات الراحة وتناول الوجبات وأداء الشعائر الدينية أثناء ساعات العمل الرسمية.
5. كما أظهرت الدراسة أن هنالك نقصاً في وسائل الاتصال والذي أدى إلى ضياع الكثير من وقت العمل. كما أن هنالك نقصاً في الاستراحات وأماكن العبادة.
6. أوضحت الدراسة أنه لا يوجد تأثير للعلاقات الاجتماعية والاتصالات الهاتفية مع الأسرة على حساب وقت العمل.
7. لا توجد لائحة تحدد طبيعة العمل المطلوب أدائه، كما يتم التكليف بأعباء إضافية بخلاف العمل الرسمي.
8. لا توفر المؤسسة التعليم والرعاية الصحية المناسبة لأبناء العاملين. كما أن حجم العمل يؤثر على الوقت المخصص للأسرة.
9. الشعور بنقص العدالة في الترقيات والمكافآت من قبل العاملين.
10. يعجز العاملون عن التعبير بآرائهم لرؤسائهم فيما يتعلق بالضغوط التي تواجههم في العمل.
11. رغبة العاملين في ترك العمل في المؤسسة متى ما اتاحت لهم فرصة عمل أفضل.
12. عدم وجود وصف وظيفي واضح يحدد السلطات والواجبات.
13. يتم التكيف أحياناً بأعمال تقع تحت مهام ومسئوليات آخرين.
14. عدم توفر الصلاحيات المطلوبة لأداء العمل، كما يضيع الكثير من الوقت بسبب عدم وحدة الأمر.

التوصيات:

1. زيادة الاهتمام بالإدارة الجيدة والاستغلال الجيد للوقت وذلك تقديماً للضغوط الناتجة عن سوء إدارته.
2. ضرورة وضع لائحة تحدد أوقات الراحة وتناول الوجبات وأداء الشعائر الدينية أثناء ساعات العمل.
3. ضرورة توفير وسائل الاتصال التي تسهل وتعين العاملين على أداء أعمالهم.
4. توفير أماكن العبادة والاستراحات.
5. وضع لائحة تحدد طبيعة العمل المطلوب أدائه من العاملين.
6. تعزيز العدالة في الترقيات ومنح المكافآت للعاملين.
7. إعطاء العاملون فرصة التعبير بآرائهم لرؤسائهم فيما يتعلق بالضغوط التي تواجههم في العمل.
8. توفير التعليم والرعاية الصحية المناسبة لأبناء العاملين وذلك لدعم استقرارهم واضطرارهم لترك الوظيفة.

9. وضع وصف وظيفي واضح يحدد السلطات والواجبات مع توفير الصلاحية المطلوبة لأداء العمل.
10. إجراء العديد من الدراسات التي تتناول إدارة الوقت وضغوط العمل وذلك للتعرف على الأنواع الأخرى من الضغوط ومن ثم العمل على معالجتها.

المراجع:

1. الصيرفي، محمد ، (2007م) ، إدارة الوقت ، مؤسسة حورس للنشر والتوزيع الإسكندرية الطبعة الأولى.
2. الصرن، رعد حسن ، (2000م) ، فن وعلم إدارة الوقت (الجزء الأول) دار الرضا للنشر والتوزيع بدون مكان نشر الطبعة الأولى.
3. الأكرمي، عبد الله ، (2014م) ، هندسة الوقت (تقنيه في إدارة الوقت وترويضه) ، مدار الوطن للنشر الرياض الطبعة الأولى .
4. الفقي، إبراهيم ، (2003م) ، إدارة الوقت .سما للنشر والتوزيع . دمشق الطبعة الأولى.
5. الغيثي، فهد ، (2001م) ، أساليب إدارة الوقت وممارساتها التربوية من وجهة نظر مديري الإدارات الأمنية ، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية جامعة ام القرى مكة المكرمة.
6. الفقي، إبراهيم (2008م). سيطر على حياتك. دار أجيال للنشر والتوزيع دمشق الطبعة الأولى.
7. ماهر ، أحمد ، (1986م) ، السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، المكتب العربي الحديث الاسكندرية.
8. عبد الغني، هلال محمد ، (2000م) ، مهارات إدارة الضغوط ، مركز تطوير الأداء والتنمية القاهرة .
9. أندرو دي سيزلاقي ، وآخرون ، (1991م) ، السلوك التنظيمي والأداء ، معهد الإدارة العامة الرياض (ترجمة جعفر ابو القاسم).
10. العديلي، ناصر محمد ، (1995م) ، السلوك الانساني والتنظيمي معهد الادارة العامة ، الرياض .
11. حسين احمد ، حسب الرسول ، (2003م) ، ادارة الاعمال المكتبية الاسس والتطبيقات ، دار الاعلام عمان ط 1.
12. غنام، سعيد محمد (2003م) ، ضغوط العمل لدي المراقب الجوي وعلاقتها بسلامة الحركة الجوية ، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
13. هيجان، عبد الرحمن ، (1998م) ، ضغوط العمل منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها ، معهد الإدارة العامة الرياض .
14. وتر، محمد ظاهر، (د.ت) ، دور الزمن في الادارة. المطبعة العلمية دمشق .
15. السيد، محمود ، (2008م) ، السلوك التنظيمي . هاس للطباعة القاهرة.
16. Fredrick W. Taylor،(1911) "The Principles of Scientific Management"، New York، Harper and Brothers.
17. Goodle، Al Fred met(1984) ، Al managing your self، How to control Emotions، Stress and time.N.Y.S Franklin Watts.
18. Rama B. Radhakrishna, Edgar P.Yoder,(1991) Connie Baggett, ,:Time Management and Performance", Journal Editorial Office,Vol.29,No.2.
19. كردي، أحمد ، (2011م) ، مفهوم إدارة الوقت، مجلة التدريب والتقنية.

20. عسكر، سمير، (1988م) ، متغيرات ضغوط العمل مجلة الإدارة العامة المجلد 28 العدد 60 .

شكر وتقدير

يتقدم الباحث بوافر الشكر والتقدير الى عمادة البحث العلمي بجامعة الباحة لتمويلها ودعمها لهذا البحث في العام الجامعي 1436-1437هـ برقم 62/36.