



دور إدارة الوقت فى تحقيق التميز المؤسسى المستدام من خلال إشراك المعنيين بالتطبيق على شركات بترول قطاع الأعمال

The role of time management in achieving sustainable institutional excellence through the involvement of stakeholders in the application of oil companies in the business sector

الملخص :

هدف هذا البحث إلى التعرف على دور إدارة الوقت فى تحقيق التميز المؤسسى المستدام من خلال إشراك المعنيين. ولتحقيق هذا الهدف تم اعداد استبيان وتوزيعه على المديرين فى شركات بترول قطاع الأعمال وعددهم (٦) شركات من إجمالى عدد (١٢) شركة لإجراء البحث الميدانى، وتوصل البحث إلى النتائج التالية:

- درجة توفر مؤشرات بعد تخطيط الوقت كانت مرتفعة جدا، حيث بلغ المتوسط الحسابى العام للبعد (٤.٢٦٧٥) بانحراف معيارى بلغت قيمته (٠,٧٣١٥٦)، ومعامل اختلاف عام للبعد بلغ (١٧.٢). كما أن معاملات الاختلاف لعبارات البعد كانت (٢٢.٢ و ٢٨.٨٪) وهي أقل من (٥٠٪) مما يعد مؤشرا على انخفاض تشتت البيانات عن قيم وسطها الحسابى.
- مؤشرات دور بعد إشراك المعنيين بالتميز المؤسسى المستدام كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابى العام للبعد (٤.١٠٥٦) بانحراف معيارى بلغت قيمته (٠,٦٩٥٣) ومعامل اختلاف عام للبعد بلغ (١٩.٨٪). كما أن معاملات الاختلاف لعبارات البعد كانت (٢٢.٩ و ٢٤.٢٪) وأقل من (٥٠٪) مما يعد مؤشرا على انخفاض تشتت البيانات عن قيم وسطها الحسابى.
- درجة توفر مؤشرات بعد تنظيم الوقت كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابى العام للبعد (٤.١٦١٨) بانحراف معيارى بلغت قيمته (٠,٦٦٩١) ومعامل اختلاف عام للبعد بلغ (٢٢.٠)، كما أن معاملات الاختلاف لعبارات البعد كانت (٢٣.٦)



و ٢٨.١٪) وهي أقل من (٥٠٪) مما يعد مؤشرا على انخفاض تشتت البيانات عن قيم وسطها الحسابي.

الكلمات المفتاحية : إدارة الوقت - التميز المؤسسي المستدام - إشراك المعنيين - تحسين الكفاءة والانتاجية.

Abstract:

This research aimed to identify the role of time management in achieving sustainable institutional excellence through the involvement of stakeholders. To achieve this goal, a questionnaire was prepared and distributed to managers in the business sector petroleum companies, numbering (6) companies out of a total of (12) companies, to conduct field research. The research reached the **following results**:

- The degree of availability of time planning dimension indicators was very high, as the general arithmetic mean of the dimension was (4.2675) with a standard deviation of (0.73156), and a general coefficient of variation of the dimension was (17.2). The coefficients of variation for the dimension phrases were (22.2 and 28.8%), which is less than (50%), which is an indication of low data dispersion from the values of its arithmetic mean.
- The indicators of the role of the dimension of involving stakeholders in sustainable institutional excellence were high, as the general arithmetic mean of the dimension was (4.1056) with a standard deviation of (0.6953) and a general coefficient of variation of the dimension was (19.8%). The coefficients of variation for the dimension phrases were (22.9 and 24.2%) and less than (50%), which is an indication of low data dispersion from their arithmetic mean values.
- The degree of availability of time management dimension indicators was high, as the general arithmetic mean for the dimension was (4.1618) with a standard deviation of (0.6691) and a general coefficient of variation for the dimension was (22.0). The coefficients of variation for the dimension phrases were (23.6 and 28.1%), which is less than (50%), which is an indication of low data dispersion from their arithmetic mean values.



Keywords: Time management - sustainable institutional excellence - stakeholder engagement - improving efficiency and productivity.

١ - مقدمة

يعتبر الوقت من الموارد النادرة التي يجب إدارتها بفاعلية لتحقيق النجاح الأمثل في إنجاز المهام أو الأهداف المحددة. ليس من الممكن إيجاد المزيد من الوقت بل إن التحدي الذي يواجه المسؤول هو كيف يمكن تحقيق إستغلال أفضل للوقت المتاح، وتنشأ ظاهرة سوء إدارة الوقت عندما يتم إستغلاله في أداء أشياء أقل أهمية مما ينبغي، بالرغم من أن هذا السبب كثيراً ما يرتبط بأعباء العمل إلا أنه في الأساس يعود على الفرد ذاته في بيئة العمل من حيث عدم قدرته على تنظيم وقته في غياب أعباء العمل. لذا فإن سوء إدارة الوقت قد لا ترتبط بزيادة أو نقصان هذه المهام، وإنما تعود إلى الشخص ذاته نتيجة لعدم قدرته على تنظيم وقته أثناء العمل. وحيث أن طبيعة قضاء الوقت أثناء أداء المهمة تختلف من عمل إلى آخر فإنه ليس في كل الحالات يستطيع المديرون التحكم في أوقاتهم إما بسبب ذاتهم أو بسبب مهامهم أو بسبب الآخرين وهذا الخل قد يترتب عليه زيادة مستوى لدى المديرين أو المشرفين أو رؤساء الأقسام وهذه الزيادة في المستوى يمكن أن تؤدي إلى نتائج سلبية مثل عدم تحقيق الرضاء في العمل وسوء الأداء وقلة الإنتاجية. إضافة إلى ذلك زيادة في أعباء العمل، وعليه يتناول البحث الحالي كيف يمكن استخدام إدارة الوقت في تحقيق التميز المؤسسي المستدام من خلال إشراك المعنيين.

٢ - البحوث السابقة

أولاً: بحوث باللغة العربية

٢-١- بحث: عبد الرحمن، (٢٠١٥): بعنوان "إدارة الوقت وفاعلية الأداء المهني لدى العمال بالتطبيق على شركة الشام لصناعة الملابس الجاهزة بمدينة العبور". أجرى الباحث البحث على شركة الشام على عينة قوامها ٧٥ مفردة.

هدف البحث إلى الكشف عن تباين إدارة الوقت بتباين المتغيرات الديموجرافية وتحديد اختلاف إدارة الوقت في ضوء الأداء لدى العمال في مجال صناعة الملابس وبحث العوامل المرتبطة بإدارة الوقت لدى العمال. ومن نتائج البحث إكتساب السلوكيات نتيجة الخبرة الطويلة في العمل يساعد العامل على معرفة الوقت الذي يحتاجه



لأداء مهامه وتكسب سنوات العمل العامل دراية بكيفية توزيع وقته على مدار يوم العمل وكذلك تجعل العامل أقدر على توظيف وقته لتحقيق أهدافه والتركيز في بيئة العمل في كثير من الأحيان يتم على مستوى الخبرة التي يمتلكها العامل ودرجة إتقانه لعمله أكثر من عمر العامل ووضعه الاجتماعي.

٢-٢- بحث: دينا، (٢٠١٦): بعنوان "إدارة الوقت وتأثيرها على معدلات الإنتاج بالتطبيق على أحد المصانع المصرية". أجرى الباحث البحث على أحد المصانع بقرية شبراهور على عينة قوامها ٧٥ مفردة. هدف البحث إلى الكشف عن أهمية الوقت لدى العاملين بالمصنع ورصد العلاقة بين تخطيط الوقت وزيادة معدلات الإنتاج والكشف عن العلاقة بين إدارة الوقت وقدرة العاملين على الإنتاج وإيضاح العلاقة بين إدارة الوقت وقدرة العاملين على الإنتاج، ومعرفة العلاقة بين إدارة الوقت وتأثيرها على الإنتاج ورصد أهم أسباب مضيعات الوقت بالنسبة للعاملين داخل المصنع وخارجه. ومن نتائج البحث أهمية الوقت وتقديره يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالثقافة والتنشئة الاجتماعية، وأظهرت النتائج وجود تباين في آراء الباحثين ما بين مؤيد ومعارض لفكرة أن سوء تنظيم الوقت أو عدم الاهتمام به يُعد أمر طبعياً تتسم به الثقافة المصرية وأظهرت نتائج البحث وجود اختلاف في استخدام كل من الذكور والإناث للوقت، وأظهرت النتائج الخاصة بالإناث أنهم يعانون من أن الوقت غير كافٍ لزيادة معدل إنتاجهم ويحتج إلى وقت إضافي لتنفيذ كمية الإنتاج المطلوبة.

٣-٢- بحث: طارق، (٢٠١٨): بعنوان "إدارة الوقت وأثرها على أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية بالتطبيق على الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية". أجرى الباحث البحث على عينة قوامها ٤٠ مفردة.

هدف البحث إلى تسليط الضوء على مختلف المفاهيم الأساسية المتعلقة بإدارة الوقت وأداء العاملين والتعرف على الخطوات والأساليب التي يتم استخدامها في إدارة الوقت لتحسين مستوى أداء العاملين وتحديد مدى وجود تأثير بين إدارة الوقت وأبعادها وأداء العاملين بالمؤسسة محل البحث. ومن نتائج البحث توجد علاقة ذات تأثير بين فاعلية إدارة الوقت والجودة الشاملة لمُجتمعين بالأداء الوظيفي، ولفاعلية إدارة الوقت والجودة الشاملة لمُجتمعين الأثر الأكبر على الأداء الوظيفي مقارنة بكلٍ من أثر فاعلية إدارة الوقت والجودة الشاملة كلٍ على إنفراد على الأداء الوظيفي في المصارف التجارية الفلسطينية.

٤-٢ - بحث: منى، (٢٠١٩): بعنوان "إدارة الوقت ودورها في تحقيق الجودة والتميز المؤسسي بالتطبيق على جامعة الأزهر بجمهورية مصر العربية". أجرى الباحث البحث على مؤسسة تعليمية على عينة قوامها ٥٠٠ مفردة. هدفت البحث إلى التعرف على إدارة الوقت ودورها في تحقيق الجودة والتميز المؤسسي، وتحليل الوقت قد



لا يؤثر بالضرورة على السرعة في إنجاز الأعمال، وحيث أن تحليل الوقت يهتم بتحديد البيانات المطلوبة، والدقة في توفيرها، بالإضافة إلى إهتمامه في تحديد أوقات المهام والأزمنة المخصصة لكل منها أكثر من تركيزه على السرعة في إنجاز تلك المهام. ويرتبط تحقيق التميز المؤسسي بمدى كفاءتها وقدرتها على إتخاذ القرارات اللازمة لإحداث التغيير والتطوير بالإضافة إلى القدرة على التكيف مع البيئة والإبتكار والإبداع.

٢-٥- بحث: أشرف، (٢٠١٩): بعنوان "دور إدارة الوقت في تحقيق التميز بالتطبيق على شركات الأدوية الفلسطينية". أجرى الباحث البحث على شركات الأدوية الفلسطينية على عينة قوامها ٢٩٢ مفردة. هدف البحث إلى التعرف على دور إدارة الوقت في تحقيق الميزة التنافسية في شركات الأدوية الفلسطينية من وجهة نظر الإدارة العليا. ومن نتائج البحث هناك أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق إدارة الوقت على تحقيق الميزة التنافسية في شركات الأدوية الفلسطينية من وجهة نظر الإدارة العليا.

ثانياً: بحوث باللغة الإنجليزية

: بعنوان "تأثير إدارة الوقت على التحصيل الأكاديمي للطلاب، عند (Muhammad, 2015) ٢-٦- بحث: التقدم إلى مؤسسة تعليمية في باكستان". أجرى الباحث البحث على مؤسسة تعليمية على عينة قوامها ١٢٠ مفردة. هدف البحث إلى مساعدة الطلاب على الحصول على فاعلية الاستفادة من إدارة الوقت لتحقيق إنجازاتهم الأكاديمية وإيجاد العلاقة المتبادلة بين إدارة الوقت والإنجازات الأكاديمية للطلاب وخلق محاولة لسد الثغرات البحثية الموجودة في إدارة الوقت وإنجازات الطلاب الأكاديمية واستكشاف المزيد من المعرفة بإدارة الوقت والإنجاز الأكاديمي للطلاب واستكشاف العلاقة الخفية بين التحصيل الدراسي وإدارة الوقت للممارسة في دولة نامية مثل باكستان. ومن نتائج البحث تحديد العلاقة بين إدارة الوقت وإنجازات طلاب الجامعة الأكاديمية وإن إدارة الوقت ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأداء الأكاديمي لطلاب الجامعة. كما أظهرت أن الطلاب الناجحين يديرون وقتهم جيداً. وتم تحديد سلوك الطلاب في فئة تخطيط الوقت على أعلى مستوى وكان السلوك في فئة إدارة الوقت في أدنى مستوى وكان نجاح الطلاب أعلى من المتوسط وكانت هناك علاقة معنوية وإيجابية بين زمن التخطيط وإدارة الوقت والأداء الأكاديمي للطلاب وكانت هناك علاقة منخفضة وإيجابية بين مستهلكي الوقت والتحصيل الأكاديمي، كانت هناك علاقة هادفة ومتوسطة بين إدارة الوقت والتحصيل الدراسي.



: بعنوان "بحث عن إدارة وقت الطالب الجامعي والتحصيل الأكاديمي لدى Najnin, ٢٠١٧-٧- بحث: (المتقدمين إلى كلية أوديشا الطبية". أجرى الباحث البحث على مؤسسة تعليمية على عينة قوامها ٧٩ مفردة. هدف البحث إلى معرفة مستوى إدارة الوقت والتحصيل الأكاديمي ومعرفة مستوى إدارة الوقت والتخطيط لتحقيق الأهداف. ومن نتائج البحث وجود فروق غير مهمة على متوسط درجات إدارة الوقت العام وأبعادها، والطلاب الذين حصلوا على نسب أعلى من الدرجات كان لديهم متوسط درجات عالية في إدارة الوقت باستثناء التخطيط قصير المدى.

: بعنوان "إدارة الوقت والتحصيل الأكاديمي لطلاب المرحلة الثانوية A.VENCES, ٢٠١٩-٨- بحث: (العليا، والتقدم إلى مدرسة بينيل الثانوية العليا، وناثام، ومقاطعة دينديجول". أجرى الباحث البحث على مؤسسة تعليمية على عينة قوامها ٦٣ مفردة. هدف البحث إلى معرفة مستوى إدارة الوقت والتحصيل الأكاديمي من طلاب الثانوية العليا ومعرفة ما إذا كان هناك فرق كبير في إدارة الوقت بين طلاب وطالبات الثانوية العليا. أثبتت نتائج البحث أن (١٩٪) من طلاب الثانوي بمستوى عالٍ من الوقت و (٢٣.٨٪) من طلاب الثانوي لديهم مستوى عالٍ من التحصيل الأكاديمي، وغالبية العينات لديها مستوى متوسط من إدارة الوقت والإنجاز الأكاديمي نتيجة لتعرض الطلاب إلى الحد الأدنى من الاستفادة من إدارة الوقت على مستوى مدرستهم.

: بعنوان "إدارة الوقت للممرضات السريريات في المستشفى العام في Nibadita, ٢٠١٩-٩- بحث: (بنجلاديش المتقدمات إلى مدرسة بينيل الثانوية العليا، ناثام، مقاطعة دينديجول". أجرى الباحث البحث على عينة قوامها ٧٧ مفردة. هدف البحث إلى إستكشاف الوقت المدرك للممرضات الإكلينيكيات يتعلق بمهارات إدارة الوقت ووصف الخصائص الاجتماعية والديموغرافية للممرضات وتقييم مهارة إدارة الوقت المتصورة والتعرف على العلاقة بين الخصائص الديموغرافية ومهارة إدارة الوقت للممرضات. من نتائج البحث تمتع كبار مديري التمريض بوضع إيجابي يتعلق بمهارات إدارة الوقت، وأن المقارنة بين متوسط الدرجات لمهارات إدارة الوقت أشارت إلى اختلاف كبير في (العمر والدخل الشهري والخبرة في مهارات إدارة الوقت) وتشير النتائج إلى أن الإدارة المناسبة للوقت يمكن أن تؤثر على توفير رعاية جيدة وتحقيق الهدف التنظيمي.

: بعنوان "تأثير إدارة الوقت على التحصيل الأكاديمي للطلاب في Saradindu, ٢٠٢١-١٠- بحث: (المرحلة الثانوية، وتطبيقه على طلاب المدارس الثانوية في ولاية بنجال الغربية". أجرى الباحث البحث على مؤسسة تعليمية على عينة قوامها ٢٠٦ مفردة. هدف البحث إلى تحديد مستوى إدارة الوقت لطلاب المرحلة



الثانوية ومعرفة الفرق بين طلاب المرحلة الثانوية بنين وبنات في إدارة الوقت ومعرفة الفرق بين طلاب المرحلة الثانوية بنين وبنات في الإنجاز الأكاديمي والتأكد من العلاقة بين إدارة الوقت وتحصيل طلاب المرحلة الثانوية. ومن نتائج البحث مستوى إدارة الوقت متوسط بين طلاب المرحلة الثانوية ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين بنين وبنات طلاب المرحلة الثانوية في تحصيلهم الأكاديمي ولا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والأكاديمية.

٣- مشكلة البحث

في ضوء نتائج الدراسات السابقة يمكن القول أن هناك نقص في البحوث التي تناولت الدور الذي تلعبه إدارة الوقت في تحقيق التميز المؤسسي المستدام من خلال إشراك المعنيين. وعليه تتمحور مشكلة البحث الحالي في محاولة الإجابة على السؤال الآتي:

ما هو دور إدارة الوقت في تحقيق التميز المؤسسي المستدام من خلال إشراك المعنيين بشركات بترول قطاع الأعمال؟

وينتفع منه التساؤلات الآتية:

- ٣-١- ما هي الأسباب الرئيسية لإهدار الوقت داخل الشركات محل البحث؟
- ٣-٢- ما هو الأسلوب الأمثل لتحقيق الكفاءة والفاعلية في إدارة الوقت بالشركات محل البحث؟
- ٣-٣- ما هي أهم ممارسات تحقيق التميز المؤسسي من خلال إشراك المعنيين في الشركات محل البحث؟
- ٣-٤- ما هو دور إدارة الوقت في تحقيق التميز المؤسسي المستدام بإشراك المعنيين في الشركات محل البحث؟

٤- أهداف البحث

للإجابة عن تساؤلات البحث سعى الباحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

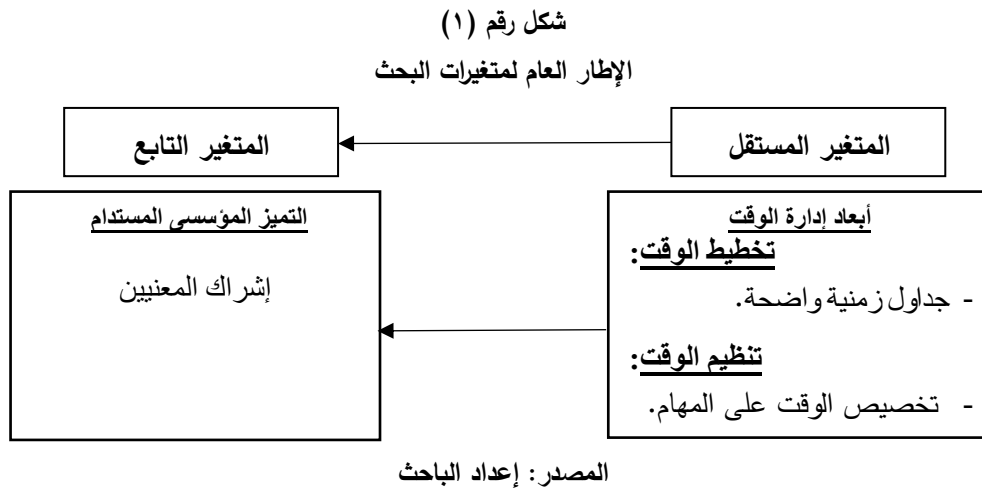
- ٤-١- التعرف على الأسباب الرئيسية لأهدار الوقت داخل الشركات محل البحث.
- ٤-٢- تحديد الأسلوب الأمثل لتحقيق الكفاءة والفاعلية في إدارة الوقت بالشركات محل البحث.
- ٤-٣- التعرف على أهم ممارسات تحقيق التميز المؤسسي من خلال إشراك المعنيين في الشركات محل البحث.



٤-٤- دراسة وتحليل دور إدارة الوقت في تحقيق التميز المؤسسي المستدام بإشراك المعنيين في الشركات محل البحث؟

٥- إطار متغيرات البحث

في ضوء مشكلة البحث وأهدافه تم تحديد الإطار العام للبحث كما يوضح الشكل رقم (١) وهي المتغير المستقل (إدارة الوقت) ببعديه (تخطيط الوقت وتنظيم الوقت)، وأيضا المتغير التابع (التميز المؤسسي المستدام) من خلال (إشراك المعنيين).



٦- أبعاد إدارة الوقت:

٦-١- تخطيط الوقت:

وذلك من خلال جداول زمنية واضحة كالآتي:

- **وضوح الأهداف:** يجب أن تكون الأهداف المنصوص عليها في جداول الزمن واضحة ومحددة بدقة، مما يتيح للموظفين فهم ما يجب عليهم تحقيقه.



- **تحديد الأولويات:** يجب تحديد الأولويات بشكل واضح فى جداول الزمن، حيث يمكن تحديد المهام الأكثر أهمية والتي يجب التركيز عليها أولاً.

- **تقديم جداول زمنية مبسطة:** ينبغي أن تكون جداول الزمن مبسطة وسهلة القراءة والفهم، مما يجعلها أكثر فعالية فى التخطيط والمتابعة.

٦-٢ - تنظيم الوقت

تخصيص الوقت على المهام كالاتى:

- **تحديد المهام الضرورية:** يجب تحديد المهام الأساسية والضرورية التى يجب إنجازها فى جداول الوقت، مع التركيز على أولويات العمل.

- **تحديد وقت محدد لكل مهمة:** ينبغي تحديد وقت محدد لإنجاز كل مهمة فى جدول الوقت، مما يساعد فى تخصيص الوقت بشكل فعال ومنظم.

- **تجنب التشتت:** يجب تجنب التشتت وتركيز الجهود على مهام محددة فى وقت محدد، دون تشتت الانتباه والجهد على مهام متعددة فى نفس الوقت.

من خلال تخطيط الوقت باستخدام جداول زمنية واضحة وتنظيم الوقت عن طريق تخصيص الوقت على المهام، يمكن للمؤسسة تحقيق التميز المؤسسى المستدام من خلال الاستفادة القصوى من الوقت والموارد المتاحة.

٧- أبعاد التميز المؤسسى

للتميز المؤسسى مجموعة من الأبعاد منها إشراك المعنيين:

(يعتبر عنصراً حيوياً فى تحقيق التميز المؤسسى المستدام، حيث يمثل Stakeholders إشراك المعنيين) المعنيون جميع الأطراف التى تتأثر بأداء ونجاح المؤسسة، وهم يشملون العملاء، والموظفين، والمساهمين، والموردين، والجهات الحكومية، والمجتمع المحلى، وغيرهم. وهناك بعض الطرق التى يمكن من خلالها إشراك المعنيين لتحقيق التميز المؤسسى المستدام:



- الاستماع إلى العملاء: قم بتحليل احتياجات وتوقعات العملاء واستجابتهم للمنتجات والخدمات التي تقدمها المؤسسة، وضمان تضمين هذه الملاحظات في عمليات التطوير والتحسين المستمرة.
- توفير بيئة عمل مشاركة: قم بإنشاء ثقافة منفتحة وشفافة داخل المؤسسة تشجع على مشاركة الموظفين في عمليات اتخاذ القرار وتطوير الأفكار والابتكار.
- الاستثمار في تطوير الموظفين: قم بتوفير فرص التدريب والتطوير المستمرة للموظفين لتعزيز مهاراتهم وقدراتهم، وتشجيعهم على المساهمة في تحسين أداء المؤسسة.
- التواصل مع المساهمين الخارجيين: قم ببناء علاقات متينة مع المساهمين الخارجيين مثل الموردين والجهات الحكومية والمجتمع المحلي، واستمع إلى ملاحظاتهم واحتياجاتهم، وضمن تلك الملاحظات في استراتيجيات وأنشطة المؤسسة.
- التعاون مع الشركاء: قم بالتعاون مع الشركاء الاستراتيجيين للمؤسسة في تطوير حلول مشتركة لتحقيق التميز المؤسسي المستدام، مما يساهم في تحسين الأداء وزيادة القيمة المضافة. من خلال إشراك المعنيين بشكل فعال، يمكن للمؤسسة بناء شراكات قوية وتحقيق التميز المؤسسي المستدام من خلال تلبية احتياجات جميع الأطراف المعنية والمساهمة في التنمية المستدامة للمؤسسة والمجتمع بشكل عام.

٨- فروض البحث

تم صياغة فروض البحث اعتماداً على عدد من المصادر المختلفة في مقدمتها الدراسات السابقة والأدبيات ذات العلاقة المباشرة وغير المباشرة بمشكلة البحث الحالية والمقابلات والملاحظات واستناداً إلى مشكلة البحث والتساؤلات المتعلقة بها تم صياغة فروض البحث في صورة الفروض الصفرية (وذلك لأنه لا توجد دراسات سابقة تناولت هذا الموضوع في شركات القطاع محل البحث) والتي سيجري اختبارها بهدف الوصول إلى نتائج البحث، وفي ضوء أبعاد البحث تم صياغة فروضه كالاتي:

الفرض الرئيسي:

- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ ، للمتغير المستقل إدارة الوقت على إشراك المعنيين.



وينبثق من الفرض الرئيسى الفروض الفرعية التالية:

- يوجد تأثير معنوى ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ ، لتخطيط الوقت على إشراك المعنيين بالتحسين المؤسسى المستدام.
- يوجد تأثير معنوى ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ ، لتنظيم الوقت على إشراك المعنيين بالتحسين المؤسسى المستدام.

٩- التحليل الإحصائى واختبار الفروض

٩-١- التحليل الإحصائى لإدارة الوقت

فى سياق إدارة الوقت، تم استخدام البيانات للعديد من الأغراض، مثل: تحديد الأنشطة التى تستغرق وقتًا طويلاً بشكل غير فعال، يمكن التعرف على الأنشطة التى تستنزف الوقت ولا تؤدي إلى نتائج متوافقة مع الجهد المبذول كالتالى:

-تحسين التخطيط والجدولة: يمكن للتحليل أن يوفر بيانات تساعد فى إعادة تنظيم الجداول الزمنية لزيادة الإنتاجية.

-تقييم فعالية التدخلات لتحسين الوقت: يمكن استخدام التحليلات لقياس مدى نجاح الأساليب المختلفة المعتمدة لتحسين إدارة الوقت.

الأدوات الإحصائية المستخدمة فى هذا السياق قد تشمل النماذج الخطية، تحليل التباين، وأساليب السلاسل الزمنية، والتى تساعد فى تحليل البيانات بطريقة منظمة ودقيقة.

(SPSS تم تطبيق بعض الأساليب الإحصائية التى توفرها مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية) لمعالجة البيانات طبقاً لنوعيتها ولطبيعة المتغيرات وأغراض التحليل واختبار صحة الفروض تم استخدام الأساليب والاختبارات الإحصائية التالية.

Descriptive Methods-الأساليب الوصفية

(الوسط الحسابى - الوسيط - الانحراف المعياري - مقاييس النزعة المركزية - مقاييس التشتت - الارتباط).



٩-٢- اختبار الفروض

تم إيجاد الإحصاءات الوصفية لأبعاد دور إدارة الوقت بأبعاده (تخطيط الوقت وتنظيم الوقت) من خلال حساب الوسط والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لعبارات هذه الأبعاد كالآتي:

٩-٢-١- التحليل الوصفي لبعد تخطيط الوقت

جدول رقم (١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف

لعبارات بُعد تخطيط الوقت

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الرتبة	درجة التوفر
١	تقوم الشركة بالتخطيط لأعمالها قبل البدء فيها	٢٣٥٠,٤	٨٥٢٠,٠	٢٣,٠	٣	مرتفعة جداً
٢	تخصص الشركة وقتاً مناسباً لإنجاز أعمالها	٠٢٩٢,٤	٨٦٠١,٠	١,٢٤	٤	مرتفعة
٣	تقوم الشركة بتحديد أهدافها وفقاً للوقت المتاح لها لتحقيقها	٤٦٩٩,٤	٦٨١٢,٠	٢٨,٨	١	مرتفعة جداً
٤	تتقيد الشركة بموعد نهائي أثناء إنجازها للمهام	٢٧٩٦,٤	٠,٧٢٧٨	٢٤,٣	٢	مرتفعة جداً
٥	تحدد الشركة قائمة يومية للمهام الواجب القيام بها	١٨٥٠,٤	٠,٨٨٠٩	٢٢,٢	٥	مرتفعة
الدرجة الكلية لبُعد تخطيط الوقت		٢٦٧٥,٤	٠,٧٣١٥	١٧,٢	مرتفعة جداً	

SPSS المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي



من خلال الجدول السابق يتبين أن درجة توفر مؤشرات بعد تخطيط الوقت كانت مرتفعة جدا، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للبعد (٤.٢٦٧٥) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠,٧٣١٥٦)، ومعامل اختلاف عام للبعد بلغ (١٧.٢). كما أن معاملات الاختلاف لعبارات البعد كانت (٢٢.٢ و ٢٨.٨٪) وهي أقل من (٥٠٪) مما يعد مؤشرا على انخفاض تشتت البيانات عن قيم وسطها الحسابي، وهذه النتيجة تعد مؤشرا قويا على أن هناك شبه اتفاق بين المديرين في المستويات الإدارية الثلاثة في الشركات محل البحث على أهمية بعد تخطيط الوقت في عملية إدارة الوقت.

٩-٢-٢- التحليل الوصفي لبعـد تنظيم الوقت

جدول رقم (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف لعبارات بُعـد تنظيم الوقت

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الرتبة	درجة التوفر
١	تقوم الشركة بإنجاز أعمالها حسب أهميتها	٤,١٣٣	٠,٥٩٣٥	٢٨,٦	١	مرتفعة جدا
٢	يكلف الرؤساء المرؤوسين بإنجاز بعض المهام المخصصة لهم	٤,٣٥١٩	٠,٣٦٩	٢٧,٣	٣	مرتفعة
٣	لدى الشركة القدرة على الاستفادة من وقت العمل بأكبر قدر ممكن	٣,٧٦٣٣	٧٨٨٥,٠	٢٣,٦	٥	مرتفعة
٤	تمتلك الشركة القدرة على تركيز وقت وجهـد موظفيها نحو إنجاز العمل	٤,٢٨٨٢	٠,٥٧٠١	٢٨,١	٢	مرتفعة جدا
٥	يملك موظفي الشركة الوقت الكافي للقيام بالأعمال ورفعها	٤,٢٠٨	٧٢٣٩,٠	٢٤,٩	٤	مرتفعة
	الدرجة الكلية لبعـد تنظيم الوقت	٤,٦١٨١	٠,٦٩١٦	٢٢,٠		مرتفعة

SPSS المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي



يتبين من الجدول السابق أن درجة توفر مؤشرات بعد تنظيم الوقت كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للبعد (٤.١٦١٨) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٦٦٩١) ومعامل اختلاف عام للبعد بلغ (٢٢.٠)، كما أن معاملات الاختلاف لعبارات البعد كانت

(٢٣.٦ و ٢٨.١٪) وهى أقل من (٥٠٪) مما يعد مؤشرا على انخفاض تشتت البيانات عن قيم وسطها الحسابي وهذه النتيجة تعد مؤشرا قويا على أن هناك شبه اتفاق بين المديرين فى المستويات الإدارية الثلاثة فى الشركات محل البحث على أهمية بعد تنظيم الوقت فى عملية إدارة الوقت.

٩-٢-٣- التحليل الوصفي لُبعد إشراك المعنيين بالتميز المؤسسى المستدام:

تم إيجاد الاحصاءات الوصفية لُبعد إشراك المعنيين وذلك من خلال حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لعبارات هذا البعد كما يلي:

جدول رقم (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف لعبارات بُعد إشراك المعنيين بالتميز المؤسسى المستدام

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الرتبة	درجة التوفر
١	تقوم الشركة ببناء علاقات مستدامة مناسبة مع عملائها	٣,٩١٥٩	٠,٧٢٦١	٢٣,٦	٤	مرتفعة
٢	تقوم الشركة بجذب المواهب وتوظيفها وتطويرها والاحتفاظ بها وتفهم احتياجاتهم وتوقعاتهم المتغيرة	٣,٨٩١٦	٠,٧٩٥٢٦	٢٢,٩	٥	مرتفعة
٣	تحدد الشركة أصحاب المصلحة ذوى المصالح المالية والقانونية والإدارية فى الشركة وتتفهم توقعاتهم	٣,٩٨٠٥	٠,٦٩٥٩	٢٣,٨	٣	مرتفعة
٤	تقوم الشركة بإنشاء وتطوير والحفاظ على العلاقات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين فى المجتمع من أجل المنفعة المتبادلة	٤,١٢٩٦	٠,٦٢٥٠	٢٤,٢	١	مرتفعة
٥	تقوم الشركة بتصنيف الشركاء والموردين الرئيسيين بناءً على رسالة الشركة ورويتها واستراتيجيتها	٤,٠٨٧٦٦	٠,٦٧٧٣	٢٤,٠	٢	مرتفعة



SPSS من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي: المصدر

يتبين من الجدول أن درجة توفر مؤشرات دور بعد إشراك المعنيين بالتميز المؤسسي المستدام كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للبعء (٤.١٠٥٦) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠,٦٩٥٣) ومعامل اختلاف عام للبعء بلغ (١٩.٨٪). كما أن معاملات الاختلاف لعبارات البعد كانت (٢٢.٩ و ٢٤.٢٪) وأقل من (٥٠٪) مما يعد مؤشراً على انخفاض تشتت البيانات عن قيم وسطها الحسابي. وهذه النتيجة تعد مؤشراً قوياً على أن هناك شبه اتفاق بين المديرين في المستويات الإدارية الثلاثة في الشركات محل البحث على أهمية الإشتراك بفاعلية في خلق الميزة التنافسية المستدامة.

٩-٢-٤- كانت نتائج اختبار الفروض كالاتي

-تم اختبار معنوية تأثير أبعاد المتغير المستقل على بعد المتغير التابع باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد الذي ذكر سابقاً وذلك كما يلي:

بهدف اختبار الأثر المباشر لكل Enter-تم إجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد بطريقة التقدير المتزامن Y على المتغير التابع X_n متغير من المتغيرات المستقلة

الذي يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر R^2 -تم فحص كفاءة نموذج الانحدار بالاعتماد على مؤشر معامل التحديد Y والواحد، حيث أنه كلما اقتربت قيمته من الواحد كلما دل ذلك على إمكانية التنبؤ بقيم المتغير التابع. تم حساب نسبة مساهمة X_n بشكل اصدق اعتماداً على العلاقة التي تربطها بقيم المتغيرات المستقلة R^2 في تفسير الاختلاف في المتغير التابع وذلك باستخدام معامل التحديد X_n المتغيرات المستقلة مجمعة

لتحقيق الآتي: R^2 وبصفة عامة تم استخدام معامل التحديد

-كفاءة النموذج المستخدم في شرح النتائج المستقبلية والتنبؤ بها وبما يدل على مستوى التباين الموضح في مجموعة البيانات. استخدم أيضاً كدليل توجيهي لقياس دقة النموذج.

-كما استخدم لشرح مقدار التباين في أي عامل والذي يمكن أن ينتج من علاقته بعامل آخر.



-تم الإعتماد عليه بشكل كبير فى تحديد الاتجاهات، ويتم تمثيله كقيمة بين صفر وواحد وكلما كانت القيمة أقرب من واحد كان التناسب أفضل والعلاقة بين العاملين تكون أفضل.

-وأيضاً تم الإعتماد عليه لاختبار مدى ارتباط المتغيرات المستقلة مجتمعة بالمتغير التابع.

، واختبار المعنوية الجزئية F- وأخيراً تم استخدامه لاختبار المعنوية الإجمالية للنموذج باستخدام اختبار T. للمتغيرات المستقلة باستخدام اختبار

-اختبار الفرض الرئيسى الأول

• يوجد تأثير معنوى ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ ، للمتغير المستقل إدارة الوقت على إشراك المعنيين بالتحسين المؤسسى المستدام، وينبثق من هذا الفرض الرئيسى الفروض الفرعية التالية:

• يوجد تأثير معنوى ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ ، لتخطيط الوقت على إشراك المعنيين بالتحسين المؤسسى المستدام.

• يوجد تأثير معنوى ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ ، لتنظيم الوقت على إشراك المعنيين بالتحسين المؤسسى المستدام.

جدول رقم (٤)

تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد إدارة الوقت

(على البعد الأول للتميز المؤسسى المستدام X_1 ، X_2) (المتغيرات المستقلة

(Y_1) (إشراك المعنيين بالتحسين المؤسسى المستدام المتغير التابع -

أبعاد إدارة الوقت (المتغيرات الفرعية المستقلة)	قيم معاملات الانحدار B	الانحراف المعياري	اختبار المعنوية T-test	مستوى المعنوية T-test لاختبار
الثابت	٠.١٥٢	٠,٢٤١	٧.١٥٣	٠.٠٠٤
(X_1) تخطيط الوقت)	٠.٢٣٨	٠.٠٦٠	٣,٦١٨	٠.٠٠٤
(X_2) تنظيم الوقت)	٠.٠٩٤	٠.٠٤٧	٠,٥٩٢	٠.٠٠٢



معامل الارتباط المتعدد R	٠.٦٨٩
R ² معامل التحديد للعلاقة	٠.٤٧٥
F اختبار جودة النموذج	(F = ١٣٤.٧٥٢) ----- معنوية (F قيمة)
معادلة الانحدار المتعدد	$Y_1 = 0.152 + 0.238 x_1 + 0.094 x_2$

SPSS المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

- بلغ (٠.٤٧٥)، بينما بلغت R² بلغ (٠.٦٨٩)، ومعامل التحديد R يوضح الجدول أن معامل الارتباط المتعدد (١٣٤.٧٥٢)، وهو ما يشير إلى النتائج التالية: F قيمة
- أن المتغيرات الفرعية (الاثنين) لإدارة الوقت مجتمعة ترتبط معنويًا بإشراك المعنيين بالتحسين المؤسسي المستدام، وذلك بمعامل ارتباط متعدد إيجابي وقوى بلغ (٠.٦٨٩).
- أن المتغيرات الاثنين المستقلة الفرعية لإدارة الوقت مجتمعة وفقًا لمعامل التحديد R² تفسر ٠.٤٧٥ من التغير في المتغير التابع (إشراك المعنيين بالتحسين المؤسسي المستدام)، بينما النسبة المتبقية تفسرها عوامل أخرى.
- بلغت قيمة F ١٣٤.٧٥٢ وهي مرتفعة ودالة إحصائيًا عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وهو ما يدل على كفاءة نموذج الانحدار، ويؤكد على معنوية تأثير إدارة الوقت على درجة إشراك المعنيين بالتحسين المؤسسي المستدام في شركات البترول محل البحث.
- كما أثبت نموذج الانحدار معنوية تأثير المتغيرين المستقلين لإدارة الوقت على إشراك المعنيين بالتحسين المؤسسي المستدام، وفيما يلي بيان بنتائج الفروض الفرعية المستقلة المتعلقة بالفرض الرئيسي الأول.

• نتيجة اختبار الفرض الفرعي الأول

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتخطيط الوقت على إشراك المعنيين بالتحسين المؤسسي المستدام. يوضح الجدول السابق أن هناك تأثير إيجابي ومباشر لتخطيط الوقت على إشراك المعنيين بالتحسين المؤسسي المستدام، حيث ٣.٦١٨ عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وهو ما يؤكد معنوية هذا التأثير، كما بلغت قيمة معامل T بلغت قيمة الانحدار ٠.٢٣٨ وهذا يعني أن زيادة القدرة على تخطيط الوقت بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة إشراك



المعنيين بالتحسين المؤسسي المستدام بمقدار ٠.٢٣٨ وحدة، وهو ما يدفعنا إلى قبول صحة الفرض الفرعى الأول.

• نتيجة اختبار الفرض الفرعى الثانى

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتنظيم الوقت على إشراك المعنيين بالتحسين المؤسسي المستدام. يوضح الجدول السابق أن هناك تأثير إيجابى ومباشر لتنظيم الوقت على إشراك المعنيين بالتحسين المؤسسي ٠.٥٩٢ عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وهو ما يؤكد معنوية هذا التأثير، كما بلغت T المستدام، حيث بلغت قيمة قيمة معامل الانحدار ٠.٢٣٨ وهذا يعنى أن زيادة القدرة فى تنظيم الوقت بمقدار وحدة واحدة يؤدى إلى زيادة إشراك المعنيين بالتحسين المؤسسي المستدام بمقدار ٠.٢٣٨ وحدة، وهو ما يدفعنا إلى قبول صحة الفرض الفرعى الثانى.

١٠ - نتائج البحث

- عدم وجود دراسات سابقة عن دور إدارة الوقت فى تحقيق التميز المؤسسي المستدام من خلال إشراك المعنيين.
- لقياس التميز المؤسسي المستدام فى مدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة لابد من ربطه بالرؤية والرسالة لها وربطهم جميعاً بمدى زمنى يتحقق بالإدارة السليمة للوقت والحفاظ على الموارد البشرية من التأثير بالعناصر السلبية.
- أن الإدارة السليمة للوقت والتعرف على مسبباتها وسرعة إزالة أثارها تعتبر من أهم أسباب تحقيق التميز المؤسسي المستدام، وتم عمل بحث ميدانى وتطبيق ذلك على عدد (٦) شركة من إجمالى (١٢) شركة من شركات بترول قطاع الأعمال.
- من أهم أسباب تحقيق التميز المؤسسي المستدام الإدارة السليمة للوقت داخل المؤسسة ويقاس من خلال قياس كفاءة وفاعلية الأداء كآلية لتقييم مدى تقدم شركات بترول قطاع الأعمال وعددهم (٦) شركة.



-ل قياس التميز المؤسسي المستدام في مدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة لآبد من ربطه بالرؤية والرسالة لها وربطهم جميعاً بمدى زمني يتحقق بالإدارة السليمة والتخطيط والتنظيم الجيد للوقت.

١١ - توصيات البحث

م	التوصية	الأنشطة اللازمة لتحقيق هذه التوصية	المسئول عن التنفيذ	الجدول الزمني لتحقيق التوصية	التكلفة المالية التقديرية (ج م)
١	الإهتمام بتخطيط الوقت في كافة الإدارات بالشركة	• عقد دورات تدريبية لتعريف كافة العاملين بأهمية الوقت. • تدريب المعنيين بوضع الجداول الزمنية علي كيفية إعداد جداول زمنية قابلة للتنفيذ • وضع الجداول الزمنية للإدارات المختلفة في ضوء الجداول الزمنية لتحقيق الأهداف المخططة	إدارة الموارد البشرية	• ٦-٣ شهور أو أكثر طبقاً للتوصية	٢٠٠,٠٠٠ أو أكثر



م	التوصية	الأنشطة اللازمة لتحقيق هذه التوصية	المسئول عن التنفيذ	الجدول الزمني لتحقيق التوصية	التكلفة المالية التقديرية (ج م)
٢	تطبيق نموذج التميز EFQM الأوروبي (كخارطة طريق لتحقيق أهداف التميز المؤسسي المستدام من خلال بناء قيمة مستدامة	• تدريب الفرق القيادية علي مفاهيم وأدوات نموذج EFQM. • تقييم حالة الشركة بناءً علي معايير نموذج EFQM وتحديد المجالات التي تحتاج إلي تحسين. • وضع خطط عمل لتنفيذ التحسينات ومتابعة تقدمها باستمرار.	قسم الجودة أو الإدارة العليا.	• ١-٣ شهر - تشكيل فريق العمل المخصص. - تحليل الوضع الحالي وتحديد المجالات التي تحتاج إلي تحسين. • ٤-٦ شهر - وضع خطط العمل لتنفيذ التحسينات. - تدريب الفرق علي مفاهيم وأدوات نموذج EFQM. • ٧-٩ شهر - تنفيذ الخطط ومراقبة التقدم. - تقييم النتائج وتعديل الخطط حسب الحاجة. • ١٠-١٢ شهر - إعداد تقرير نهائي عن تطبيق نموذج EFQM. - تقديم التوصيات للإدارة التنفيذية لتحسين الأداء.	قد تتراوح التكلفة بين ١٠٠,٠٠٠ إلي ٥٠٠,٠٠٠ جنيه مصري، وذلك اعتماداً علي حجم الشركة وتعقيدات التطبيق.



م	التوصية	الأنشطة اللازمة لتحقيق هذه التوصية	المسئول عن التنفيذ	الجدول الزمني لتحقيق التوصية	التكلفة المالية التقديرية (ج م)
٣	تفعيل القيادة المتميزة والتي تسعى دائما إلى الأبداع والابتكار والتطوير والتحسين المستمر والتخطيط الاستراتيجي من خلال تدعيم قيادة الأداء والتحول	• توفير التدريب وورش العمل لقيادة الشركة لتعزيز مهارات الابتكار والتطوير والتحفيز. • إقامة جلسات دورية لتقدير الأداء وتحديد الفرص للتحسين والابتكار. • تعزيز ثقافة الابتكار والتحفيز من خلال الاعتراف بالإنجازات وتشجيع المشاركة في عمليات التطوير والتحسين.	إدارة الموارد البشرية والإدارة التنفيذية	• ٣-١ شهر - تنظيم برامج تدريب وورش عمل للقيادة. - تحفيز القادة وتشجيعهم على التطوير والابتكار. • ٤-٦ شهر - تقييم أداء القادة وتقديم التقييمات والدعم اللازم. - تنظيم جلسات تقدير دورية للأداء وتحديد فرص التحسين. • ٧-٩ شهر • تطبيق الإجراءات التحسينية ومراقبة تقدم التحسين.	قد تتراوح التكلفة بين ١٠٠,٠٠٠ إلى ٤٠٠,٠٠٠ جنيه مصري، وذلك بناءً على البرامج التدريبية المطلوبة والاستشارات اللازمة.

١٢ - المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أشرف عبد العزيز محمد سلامة (٢٠١٨)، "دور إدارة الوقت في تحقيق التميز"، رسالة ماجستير منشورة، فلسطين.

- ثابت عبد الرحمن إدريس (٢٠٠٨)، "بحوث التسويق: أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض"، الدار الجامعية، الإسكندرية.

- دينا محمد السعيد أبو العلا (٢٠١٦)، "إدارة الوقت وتأثيرها على معدلات الإنتاج بالتطبيق على أحد المصانع المصرية"، حوليات آداب عين شمس، المجلد ٤٤، الصفحات: ٣٧٥ - ٤١٧.



- شلاش بن مقبل شلاش الضبعان (٢٠١٦)، "إستراتيجية مقترحة لتطوير أداء الجامعات السعودية الناشئة فى ضوء المعايير العالمية للتميز المؤسسى"، رسالة دكتوراه منشورة، السعودية.
- صقر محمد عمر عبد القادر (٢٠١٦)، "إدارة التميز فى الجامعات الفلسطينية بالمحافظات، وسبل تطويره"، رسالة ماجستير منشورة، فلسطين.
- طارق عبداللوى (٢٠١٨)، "إدارة الوقت وأثرها على أداء العاملين المؤسسة الاقتصادية"، رسالة ماجستير منشورة، الجزائر.
- عبد الرحمن أحمد شحود (٢٠١٥)، "إدارة الوقت وفاعلية الأداء المهني لدى العمال"، رسالة ماجستير منشورة، جامعة عين شمس، مصر.
- عبد العزيز عبد الغفور الأنصاري (٢٠١٨)، "الدور الوسيط للتميز المؤسسى فى العلاقة بين القيادة الإدارية وريادة الأعمال"، مجلة الدراسات الاقتصادية والإجتماعية، العدد ٨.
- عبد اللطيف مصلح محمد عايض (٢٠٢٠)، "أثر إستراتيجية تنمية الموارد البشرية فى تحقيق التميز المؤسسى المُستدام فى البنوك اليمنية"، رسالة ماجستير منشورة، اليمن.
- عبد الله بن عبد الرحمن بن عبد الله الوهيبي (٢٠١٩)، "دور القيادات فى تحقيق متطلبات التميز المؤسسى فى القطاع الخيري"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والفنية، المجلد ١٠، العدد ٤.
- فطيمة زعزع (٢٠١٧)، "دور إدارة الوقت فى تحسين أداء العاملين بالتطبيق على مؤسسة سونالغاز"، رسالة ماجستير منشورة، الجزائر.
- منى النفاتى (٢٠١٨)، "إدارة الوقت ودورها فى تحقيق الجودة والتميز المؤسسى"، رسالة دكتوراه منشورة، مصر.
- ياسر ميمون عباس (٢٠١٨)، "تحقيق التميز المؤسسى بالجامعات المصرية"، بحث ميدانى، المؤتمر العربى الدولى الثامن لضمان جودة التعليم العالى.

ثانياً: المراجع الأجنبية



- A. Vance's Cyril (2015), "Time Management and Academic Achievement of Higher Secondary Students", Research Paper, **School Education Technology Magazine**, V.4.
- Asiedu Richard (2019), "**Time Management and its Effect on Employee Performance**", Master Thesis, Ghana.
- Muhammad Saqib Khan (2015) "**The Impact of Time Management on the Students' Academic Achievements**", PhD thesis, Pakistan.
- Najni Khanam(2017), "A study on University Student's Time Management and Academic Achievement", Research Paper, **International Journal of Community and Health**, Vol 44, No. (12).
- Nibadita Barua (2019), "Time Management of the Clinical Nurses at Public Hospital in Bangladesh", **Journal Nursing Open**, V.9, No. 10.
- Venkateswara Reddy Boya (2020), "An Effective Time Management System will play a Vital Role in Achieving Operational Excellence in Pharmaceuticals", **International Journal of Modern technology And Engineering**, Vol. 7, No. 1.