



# The Impact of Organizational Symmetry on Time Management: A Field Study on Administrative Employees at Libyan Public Higher Institutes in Shahat and Susa Cities

Khalid H. Salih

Faculty of Economics, University of Omar Almukhtar - Libya

Email: [khalid.salih@omu.edu.ly](mailto:khalid.salih@omu.edu.ly)

Received: 20-03-2025 / Accepted: 26-05-2025 / Published at: 30-06-2025 / DOI: 10.26629/uzjes.2025.08

## ABSTRACT

The study aims to examine the impact of organizational symmetry through its dimensions (loyalty, similarity, and membership) on time management across its dimensions (time planning, time organization, and time control). The study population comprises all administrative employees of public higher institutes in the Libyan cities of Shahat and Susa, totaling 72 employees. The study adopted a comprehensive survey approach. The findings indicated that both organizational symmetry and time management in the institutes under study were practiced at a high level. Furthermore, the study revealed a statistically significant impact of organizational symmetry on time management. Finally, the study presented a set of recommendations expected to enhance the level of organizational symmetry and strengthen time management in the institutes under study.

**Keywords:** Organizational Symmetry, Time Management, Public Higher Institutes, Shahat and Susa Cities, Libya.

أثر التماثل التنظيمي على إدارة الوقت

"دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين بالمعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات

وسوسة"

خالد حسين صالح

كلية الاقتصاد، جامعة عمر المختار، البيضاء، ليبيا

Email [khalid.salih@omu.edu.ly](mailto:khalid.salih@omu.edu.ly)

2025/06/30 تاريخ النشر

2025/05/26 تاريخ القبول

2025/03/20 تاريخ الاستلام



## ملخص البحث

تهدف الدراسة إلى معرفة أثر التماش التظيمي من خلال الأبعاد: (الولاء، التشابه، العضوية)، على إدارة الوقت من خلال الأبعاد: (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، رقابة الوقت) وقد تمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين الإداريين بالمعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة، والذي بلغ قوامه (72) موظفًا، وقد أتبعت الدراسة أسلوب المسح الشامل. بينت الدراسة أن المستوى العام للتماش التظيمي بالمعاهد محل الدراسة جاء مرتفعًا، كذلك أوضحت الدراسة أن مستوى إدارة الوقت جاء مرتفعًا، كما أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة احصائية للتماش التظيمي على إدارة الوقت، وأخيرًا قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي يؤمل اتباعها لتعزيز مستوى التماش التظيمي وتعضيد إدارة الوقت بالمعاهد قيد الدراسة.

**الكلمات المفتاحية:** التماش التظيمي، إدارة الوقت، المعاهد العليا العامة، مدينتي شحات وسوسة، ليبيا.

## أولاً المقدمة

يمثل الوقت مورداً مهماً للإدارة إذ يؤثر في طريقة استخدام الموارد الأخرى لأية منظمة فإدارة الوقت هي عملية تنظيم الوقت لتحقيق الأهداف والغايات، وتعنى إدارة الوقت الفعالة مكوناً أساسياً للنجاح في العمل والحياة الشخصية، فهي تساعد على تحسين الإنتاجية وتحفيز التوتر في العمل وزيادة الرضا الوظيفي (Kleina & Sanders, 2020).

كذلك تعد إدارة الوقت من أهم مقومات وعناصر الإنتاج الأساسية، حيث تعد اتجاهات الأفراد في المجتمعات اتجاه إدارة الوقت هي أحد العناصر الرئيسية للبيئة الثقافية، و من الممكن قياس مدى التقدم الحضاري لدولة ما من خلال اتجاهات سكانها وتقديرهم لقيمة الوقت، ويمكن القول أيضاً أن إدارة الوقت هي إحدى المعايير المهمة للمقارنة بين الدولة المتقدمة والأقل تقدماً، ففي الدول المتقدمة نجد أن الوقت يستخدم بكفاءة كبيرة، بينما في الدول الأقل تقدماً لا يتم استغلاله بالطريقة المثلثة. (البرادعي، 2004).

كما يُعتبر التماش التظيمي بمثابة مفهوم حيث يصف كيفية تحقيق التنظيمات للتناسق والتوازن بين مختلف مكوناتها وعناصرها الداخلية، مثل الهيكل التظيمي والثقافة التظيمية والعمليات التظيمية بمختلف المستويات التظيمية، حيث يُعتبر التماش التظيمي عنصراً أساسياً للنجاح والتفوق التظيمي، فهو يساعد في تحسين الكفاءة والفعالية والابتكار وبالتالي تحقيق الأهداف التظيمية (Gresov & Drazin, 1997).

كما إن هناك بعض العوامل الداخلية والخارجية التي قد تؤثر في إدارة الوقت منها التماش التظيمي حيث تشير الدراسات الحديثة إلى أن التماش التظيمي يلعب دوراً مهماً في تحقيق الأهداف وتحسين الأداء

التنظيمي (Siggelkow, 2001). كما يعده التماذل التنظيمي مكوناً أساسياً وداعماً لإدارة الوقت وبالتالي تحقيق التكامل بين مختلف الوظائف التنظيمية، خصوصاً في مؤسسات التعليم العالي بوجه عام والمعاهد العليا العامة بوجه خاص لما لهذه المعاهد من أهمية تعليمية وتنقify وتنموية للمجتمعات فضلاً عن كونها تعزز البحث العلمي للمجتمعات، لذا يجب على المعاهد العليا العامة التركيز على تعزيز التماذل التنظيمي بها وصولاً لإدارة وقت تُمكّن من تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفاعلية مثل.

تأسيساً على ما تقدم، فإن هذه الدراسة عمدت إلى معرفة أثر التماذل التنظيمي على إدارة الوقت لدى الموظفين الإداريين بالمعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة.

## ثانياً: مشكلة الدراسة

يُعد التماذل التنظيمي أحد أشكال ارتباط العاملين بمنظمتهم ويعزز من تطابق أهداف العاملين وأهداف منظمتهم مما يجعلهم ملتصقين برؤيه منظمتهم ورسالتها ويؤام بين متطلبات الفرد ومتطلبات المنظمة (المغربي، 2012). كما إن إدارة الوقت هي عملية تساعد في تنظيم الوقت لتحقيق الأهداف والغايات، وهي تعتبر مكوناً أساسياً للنجاح في العمل والحياة التنظيمية، فهي تساعد في تحسين الكفاءة والفعالية، وتقليل التوتر والضغوطات، وتسمم في تحسين الجودة، وغيرها. (Lake, 2020).

إلا أنه في الآونة الأخيرة قد تعرضت مؤسسات التعليم العالي ولا سيما المعاهد العليا العامة لعدة أزمات وظروف عرضية والتي لربما أثرت على إدارة الوقت بها، كالإعتصامات المتكررة في هذه المعاهد من قبل العاملين بها والاعطل الرسمي الأمر الذي أثر على هذه المعاهد بشكل كبير (بوابة الوسط، 2022). ومن خلال تعاون الباحث في العديد من المعاهد العامة فقد لاحظ بأن انتفاء وتطابق أهداف وعضوية العاملين بهذه المعاهد ووضوح السياسات الإدارية قد يؤدي لتعزيز التماذل التنظيمي، الأمر الذي يؤدي إلى رسوخ صورة مشرفة عن هذه المعاهد في أذهان موظفيها، مما سينعكس إيجابياً على الأداء والإنتاجية.

ومن هنا جاءت فكرة موضوع هذه الدراسة لمحاولة تفسير العلاقة التأثيرية بين التماذل التنظيمي وإدارة الوقت لدى الموظفين الإداريين في المعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة، علاوة على ما أوصت به العديد من الدراسات التي تناولت موضوعي التماذل التنظيمي وإدارة الوقت بالبحث في الموضوعين بقطاعات وبيئات مختلفة غير البيئات التي تم التطرق إليها (السوطي، 2023؛ الخزاعي، 2020؛ كمال وآخرون، 2024؛ Lee, Y., & Kim, J., 2022)؛ عليه تكمن مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

1. ما مستوى إدارة الوقت لدى الموظفين الإداريين في المعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة من وجهة نظر العاملين؟
2. ما مستوى التمايز التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في المعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة من وجهة نظر العاملين؟
3. هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية للتمايز التنظيمي على إدارة الوقت لدى الموظفين الإداريين في المعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة من وجهة نظر العاملين؟

### ثالثاً: أهداف الدراسة

1. التعرف على مستوى إدارة الوقت لدى الموظفين الإداريين بالمعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة من خلال الأبعاد الآتية: (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، رقابة الوقت).
2. تحديد مستوى التمايز التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بالمعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة من خلال الأبعاد التالية: (الولاء، التشابه، العضوية).
3. تبيان أثر التمايز التنظيمي على إدارة الوقت لدى الموظفين الإداريين بالمعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة.
4. تقديم بعض التوصيات والمقترنات والتي لربما من شأنها أن تقوى إدارة الوقت، وتعضد التمايز التنظيمي بالمعاهد العليا الليبية محل الدراسة.

### رابعاً: أهمية الدراسة

#### الأهمية العلمية (النظرية):

1. تساهم هذه الدراسة في معالجة الفجوة البحثية المتمثلة في ندرة الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة حيث تكتسي الدراسة أهميتها من أهمية موضوعات التمايز التنظيمي وإدارة الوقت والتي تعد من أكثر الموضوعات التي لقيت اهتماماً كبيراً في ميدان إدارة الأعمال.
2. تكسب هذه الدراسة أهميتها أيضاً باعتبارها الدراسة الأولى في البيئة الليبية، والتي تحاول التعرف على أثر التمايز التنظيمي على إدارة الوقت لدى المعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة على حد علم الباحث.

3. أيضاً فتح مجالات البحث العلمي في هذا الموضوع، وذلك من خلال ما متوفّر في هذه الدراسة من معلومات تساعد الباحثين والدارسين والمهتمين بموضوع الدراسة.

### الأهمية العملية (التطبيقية)

1. قد تقيّد الدراسة بالإدارة العليا بالمعاهد قيد الدراسة بما تكتشف من نتائج حول موضوع البحث، حيث قد تساعد الدراسة قيادة هذه المعاهد في تدعيم إدارة الوقت بها، كما قد تساعد في الارتقاء بمستوى التمايز التنظيمي بها.

2. كما تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال إثرائها للمعرفة العلمية لهذا النوع من الدراسات في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية، ومجال العلوم الإدارية بصفة خاصة.

### خامساً :فرضيات الدراسة

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها صيّفت فرضيات الدراسة على النحو التالي:

**الفرضية الرئيسية:** لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتماثل التنظيمي على إدارة الوقت لدى الموظفين الإداريين في المعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة.

#### الفرضيات الفرعية:

**الفرضية الفرعية الأولى:** لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لبعد الولاء على إدارة الوقت لدى الموظفين الإداريين في المعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة.

**الفرضية الفرعية الثانية:** لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لبعد التشابه على إدارة الوقت لدى الموظفين الإداريين في المعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة.

**الفرضية الفرعية الثالثة:** لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لبعد العضوية على إدارة الوقت لدى الموظفين الإداريين في المعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة.

### سادساً :حدود الدراسة

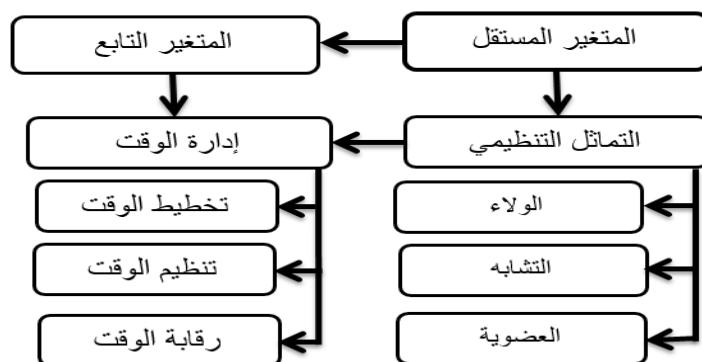
1. **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على معرفة التمايز التنظيمي من خلال الأبعاد التالية: (الولاء، التشابه، العضوية) على إدارة الوقت من خلال الأبعاد الآتية: (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، رقابة الوقت).

2. **الحدود الزمنية:** أُجريت هذه الدراسة خلال الفترة (12 ديسمبر 2024 وحتى 15 فبراير 2025).

3. **الحدود البشرية:** اقتصرت هذه الدراسة على الموظفين الإداريين بالمعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة.

### سابعاً: نموذج الدراسة

اعتماداً على بعض ما ورد في الدراسات السابقة، وانسجاماً مع أهداف هذه الدراسة، فإن نموذجها يشتمل على متغير مستقل ومتغير تابع، يتمثل المتغير المستقل في التمايز التنظيمي من خلال الأبعاد التالية: (الولاء، التشابه، العضوية) على المتغير التابع الذي يتمثل في إدارة الوقت من خلال أبعاد (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، رقابة الوقت) والشكل رقم (1) يوضح نموذج الدراسة.



شكل (1): نموذج الدراسة.

### ثامناً: التعريف الإجرائية

**إدارة الوقت:** تعرفها (عيطه، 2022: 41) بأنها "عبارة عن عملية مستمرة تتضمن التخطيط والتنظيم والتوجيه لمجالات العمل إلى جانب عملية الرقابة والمتابعة من أجل تحقيق أقصى فعالية لاستغلال الوقت في ضوء ما يتاح من موارد مادية وبشرية".

**ويعرفها الباحث بأنها:** هي عملية تخطيط وتنظيم ورقابة ذلك الجزء من الزمن من قبل الموظفين الإداريين بالمعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة واستغلاله بشكل أمثل من أجل توجيه الموارد نحو الهدف المراد تحقيقه.

**تخطيط الوقت:** يرى (Mehta, 2019: 250) بأن تخطيط الوقت "هو عملية تحديد الأولويات وترتيبها وفق أهمية المهام" ويعرفه الباحث بأنه عملية وضع خطة مسبقة للأنشطة بحيث تحدد الأولويات ومقدار الوقت المستغرق تجنباً للعشوائية والتخييب.

**تنظيم الوقت:** يعرفه (العقيد، 2001: 90) بأنه "القدرة على توفير الوقت المناسب لتنفيذ المهام وإدارة المسؤوليات" ويعرفه الباحث بأنه تحديد الفترات الزمنية لكل مهمة لغرض تحقيق الأهداف بفاعلية وكفاءة. **رقابة الوقت:** ويرى (السفيني، 2001) بأن إدارة الوقت هي العملية التي توضح مدى النجاح الذي تحقق من إدارة الوقت والتعامل مع مضيعاته. ويعرفها الباحث بأنها عملية مقارنة ما بين مواعيد العمل المخططة والمنفذة فعلاً وتحليلها ومعالجة الانحرافات.

**التماثل التنظيمي** يعرفه (موسى، 2021: 10) بأنه "إدراك الفرد واندماجه وانتماءه للمنظمة حيث يعرف نفسه من خلال المنظمة التي يعمل فيها أو ادراك العامل لوجود التطابق بينه وبين المنظمة من خلال الشعور بالإنتماء والارتباط والجاذبية كعضو في المنظمة".

**ويعرفه الباحث بأنه:** هو سلوك يعبر عن حالة من التشابه والانسجام بين الموظفين الإداريين والمعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة والتناسق بينهم في القيم والأهداف والولاء بما يعود بالنفع على هذه المعاهد.

**الولاء:** يعرفه (موسى، 2021: 16) بأنه إدراك ذهني بالتوحد مع المنظمة يتضمن استبطان القيم والنوايا السلوكية والتأثير الإيجابي. ويعرفه الباحث بأنه عملية ارتباط الفرد بالمنظمة وثقته بها وسعادته بالعمل فيها.

**التشابه:** تشير (عيد، 2022) بأن التشابه هو تطابق بعض الأفراد في المنظمة مع أفراد آخرين أو مع إدارة المنظمة من خلال التشابه في الأهداف ومعايير السلوك والأهداف. ويعرفه الباحث بأنه وجود خصائص وسمات مشتركة بين الأفراد والمنظمات مما يساعد في رفع الأداء والإنتاجية وتحقيق الأهداف.

**العضوية:** يرى (إسماعيل ومصطفى، 2024: 68) إلى أن العضوية هي فهم وإدراك الفرد لذاته من حيث ارتباطه بالمنظمة ويرى الباحث العضوية بأنها اندماج الأفراد بالمنظمة والتزامهم تجاهها بشكل فعال لتحفيز الأداء وتحقيق الأهداف.

## المبحث الأول

استقراء تحليلي لأهم الدراسات السابقة ذات العلاقة  
أولاً: الدراسات المتعلقة بالتماثل التنظيمي

**1. دراسة السويطي (2023)** بعنوان التماثل التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية والداعية نحو العمل لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل

هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الوسيط الذي يلعبه التمايز التنظيمي في العلاقة بين القيادة التحويلية والداعية نحو العمل لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحاليلي، وقد يكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل البالغ عددهم (572) موظفاً وموظفةً، تم توزيع الاستبانة، وبلغت الردود (291) رداً، أظهرت النتائج أن مستوى ممارسة العاملين للقيادة التحويلية ومستوى التمايز التنظيمي لديهم ومستوى دافعيتهم نحو العمل من وجهة نظرهم جاءت بدرجة كبيرة، ويتوسط التمايز التنظيمي جزئياً العلاقة بين القيادة التحويلية والداعية نحو العمل، وأوصت الباحثة بالمحافظة على المستويات المرتفعة التي يتمتع بها العاملون في مديريات التربية والتعليم من حيث ممارستهم للقيادة التحويلية، أو التمايز التنظيمي أو دافعيتهم نحو العمل.

## 2. دراسة الخزاعي (2022) بعنوان: التمايز التنظيمي لدى مدير المدارس الحكومية بتعليم مكة المكرمة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التمايز التنظيمي لدى مدير المدارس الحكومية بتعليم مكة المكرمة من وجهة نظرهم، واستخدم الباحث المنهج الكمي المحسي واستخدم عينة عشوائية بسيطة بلغت (322) فرداً، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى التمايز التنظيمي لدى مدير المدارس الحكومية بتعليم مكة المكرمة جاء بدرجة عالية وكان ترتيب الأبعاد تنازلياً على النحو الآتي: (التشابه- الولاء - العضوية) وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بأن متطلبات استجابات مدير المدارس حول تمايزهم التنظيمي تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، وكذلك وجود فروق تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في الإدارة لصالحهم من خبرتهم أقل من 5 سنوات، وأوصت الدراسة بمراجعة صلاحيات مدير المدارس ودعم وزارة التعليم وتصميم برامج التدريب وفتح المجال لمزيد من الأبحاث في الموضوع.

## 3. دراسة الصراف (2022) بعنوان دور القيادة الأخلاقية في تدعيم التمايز التنظيمي "دراسة تطبيقية على المؤسسات الحكومية بدولة الكويت"

هدفت الدراسة إلى التعرف على تقييم اتجاهات العاملين نحو القيادة الأخلاقية كمتغير مستقل والتمايز التنظيمي كمتغير تابع للعاملين في المؤسسات الحكومية بدولة الكويت، وقد تناولت الدراسة خلال إعداد استبانة قوامها 324 مفردة، كما توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها وجود تمييز بين تقييم اتجاهات العاملين نحو القيادة الأخلاقية و التمايز التنظيمي في المؤسسات الحكومية بدولة الكويت، وأيضاً وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأخلاقية، وأوصت بمجموعة من التوصيات التي تسهم

في تحسين القيادة الأخلاقية والتماثل التنظيمي في المؤسسات الحكومية بدولة الكويت من خلال ممارسة سلوك القيادة الأخلاقية بين كافة العاملين بما يؤدي إلى رفع مستوى التمايز التنظيمي.

#### 4. دراسة عيد (2022) بعنوان: التمايز التنظيمي كمدخل لتحقيق التمييز المؤسسي بالمنظمات غير الحكومية

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى التمايز التنظيمي بالمنظمات غير الحكومية خلال الأبعاد التالية (الولاء التنظيمي - التشابه التنظيمي - الإنتماء التنظيمي)، كذلك تحديد مستوى تحقيق التمييز المؤسسي بالمنظمات غير الحكومية خلال الأبعاد التالية (التمييز القيادي، التمييز البشري، التمييز الخدماتي، التمييز المالي، التمييز التكنولوجي)، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى إثبات صحة الفرض الرئيسي "توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائية بين التمايز التنظيمي وتحقيق التمييز المؤسسي بالمنظمات غير الحكومية".

#### 5. دراسة Ertusrul, m.cagri, (2020) بعنوان: أثر التمايز التنظيمي على الالتزام التنظيمي على مجموعة من الموظفين العاملين في التجارة والخدمات والإنتاج في مدينة اسطنبول التركية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التمايز التنظيمي على الالتزام التنظيمي، حيث كان مجتمع الدراسة هم الموظفون العاملون في التجارة والخدمات والإنتاج في مدينة اسطنبول التركية، وتم توزيع عينة بعدد (275) مفردة وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج كان من أهمها وجود أثر مرتفع للهوية التنظيمية على الالتزام التنظيمي، وأوصت الدراسة بتكييف البحث في الموضوع مع التركيز على تحليل العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية والالتزام التنظيمي.

### ثانياً: الدراسات المتعلقة بإدارة الوقت

#### 1. دراسة كمال وآخرون (2024) بعنوان: واقع إدارة الوقت لدى طلاب جامعة أسوان في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة الوقت لدى طلاب جامعة أسوان في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة ، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي ، وتوصلت نتائج البحث إلى أن انخفاض مستوى التغيرات التكنولوجية المتتسارعة في المجتمع الجامعي نتيجة لحرص طلاب الجامعة على التغيير، قلة توافر الدورات التدريبية التي تساعد طلاب الجامعة على تنمية مهاراتهم ومستوياتهم الأكاديمية ورفع قدراتهم، كذلك ميل الطالب الجامعي إلى تأجيل الأعمال التي لا يميل إليها، قلة حرص الطلاب على اكتساب المهارات الجديدة

في مجال إدارة الوقت، قلة حرص طلاب جامعة أسوان على حضور دورات تدريبية لتطوير مهارات إدارة وتنظيم الوقت، حرص الطالب على تنظيم ذاته أثناء أداء الامتحانات إلى حد ما، حرص الطالب على تنظيم وقته بشكل مناسب من بداية العام الدراسي ولكن بشكل غير مستمر، وأوصت الدراسة بالاهتمام بإدارة الوقت وتكثيف الدراسات حول الموضوع.

## 2. دراسة الطويل وأبورواوي (2024) بعنوان: التخطيط الاستراتيجي وعلاقته بإدارة الوقت دراسة ميدانية على موظفي الشركة العامة للكهرباء بالمنطقة الوسطى

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة التخطيط الاستراتيجي بإدارة الوقت، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من موظفي الشركة العامة للكهرباء بالمنطقى الوسطى البالغ عددهم (150) موظف ووزعت عليهم استبيان وقد وصل حجم عينة الدراسة إلى (47) مفردة ، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن هناك تخطيط استراتيجي في الشركة قيد الدراسة من حيث تحليل الموقف البيئي ولكنه ليس بالشكل المثالي ، كما ظهر تخطيط استراتيجي في الشركة العامة للكهرباء المنطقى الوسطى من حيث الرؤية ولكنه ليس بالشكل المناسب ، وكذلك هناك تخطيط استراتيجي في الشركة العامة للكهرباء وهناك إدارة للوقت في الشركة قيد الدراسة من حيث الاستراتيجيات لكنه ليس كافيا وتبين أن هناك علاقة بين التخطيط الاستراتيجي وإدارة الوقت في الشركة العامة للكهرباء المنطقى الوسطى .

## 3. دراسة, J. Lee, Y., & Kim, (2022) بعنوان: تأثير إدارة الوقت على رفاهية الموظفين وأدائهم

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير إدارة الوقت على رفاهية الموظفين وأدائهم ، وتم استخدام المنهج الكمي في البحث ، وتم استخدام الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات وتم توزيعها على عينة من الموظفين في الشركات الكورية ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: وجود علاقة إيجابية بين إدارة الوقت ورفاهية الموظفين . وأن إدارة الوقت تؤثر بشكل إيجابي على أداء الموظفين ، وأن هناك فرقاً ذا دلالة إحصائية بين الموظفين الذين يستخدمون تقنيات إدارة الوقت الفعالة والموظفين الذين لا يستخدمونها .

## 4. دراسة دلة و محمد (2022) بعنوان: إدارة الوقت كمحدد للطموح الأكاديمي لدى عينة من طلاب كلية الآداب جامعة سوهاج

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى إدارة الوقت كمحدد للطموح الأكاديمي لدى عينة من طلاب كلية الآداب بجامعة سوهاج ، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، وتكونت عينة الدراسة من (190) طالباً وطالبة ، وخلصت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت ومستوى

الطموح الأكاديمي لدى عينة الدراسة، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بدور الوقت وكيفية الاستفادة منه لخلق فرص أكاديمية وعلمية لفئة الشباب الجامعي فضلاً عن إقامة الندوات لتوجيه انتباه الطلاب لأهمية الوقت وحسن استغلاله وتنظيمه في حياتهم.

5. دراسة رونق، (2021) بعنوان: **إدارة الوقت وعلاقته بالإبداع التنظيمي**. "دراسة ميدانية بين الفلاحة والتنمية الريفية-قالمة.

هدفت الدراسة إلى إبراز دور إدارة الوقت في تحسين جودة الإبداع التنظيمي داخل ببنك الفلاحة والتنمية الريفية-قالمة، وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن ما نسبته 86% من العمال يقررون بأن المؤسسة البنكية تقدم خطط واضحة للقيام بأعمالها وأن ما نسبته 73% من العمال يقررون بأن المؤسسة تسعى إلى تقديم الجديد بما يتمشى مع السوق وأن ما نسبته المؤسسة تسعى دائماً 83% من العمال يقررون بأن المجتمعات تكون محددة لأهداف مسبقاً.

### **التعقيب على الدراسات السابقة**

من خلال استعراض الدراسات السابقة بين أنها تتفق مع بعضها البعض في أداء الأفراد والمنظمات، كذلك تتشابه الدراسة الحالية معها وفقاً لمتغيري الدراسة كلاً على حده، أو من خلال علاقتها ببعض المتغيرات الأخرى، وأضافت الدراسة الحالية عدة نقاط لعل أهمها اختلاف الدراسات السابقة فيما بينها من حيث الأبعاد والمتغيرات من جانب كل دراسة، مما يجعل الباب مفتوحاً لأي باحث لسد هذه الثغرة البحثية، والإسهام في إثراء المعرفة في موضوع الدراسة الحالية، والتي باعتبارها قد تكون الدراسة الأولى التي تقوم بربط التمايز التنظيمي بإدارة الوقت على حد علم الباحث، وذلك لافتقار البيئات المحلية لهذا النوع من الدراسات، كذلك تناولت الدراسة الحالية التمايز التنظيمي كمتغير مستقل وإدارة الوقت كمتغير تابع أيضاً ركزت على قطاع التعليم العالي وبالأخص المعاهد العليا العامة بخلاف الدراسات السابقة التي ركزت على مجتمعات دراسية أخرى. كما تم الاستفادة من الدراسات السابقة في إثراء الجانب النظري للدراسة، وفي بناء أداة جمع البيانات والمعلومات وتطويرها، ومناقشة نتائجها.

## المبحث الثاني

### أدبيات البحث

#### أولاً : التماش التنظيمي

يعد التماش التنظيمي من المفاهيم التي ظهرت منذ منتصف التسعينات من القرن العشرين، وأصبح موضوعاً حيوياً في بيئة الأعمال وأصبح محط اهتمام الباحث والدارسين كونه يحقق التوافق والتطابق بين الفرد والمنظمة ويعزز الانتماء ويقلل التسرب الوظيفي ويزيد ارتباط الفرد بالمنظمة. (Chan, 2006)

ويعرف (29: 2012) التماش التنظيمي "أنه وجود خصائص مشتركة بين أعضاء المنظمة وشعورهم بالتضامن، مع تقديم الدعم لها باستمرار والتشابه في المصالح والأهداف معها وشعور الأعضاء بالانتماء والولاء لها والدفاع عن سياساتها وتوجهاتها المستقبلية".

فيما عرف (محمد، 2021: 283) التماش التنظيمي "أنه درجة شعور العامل بوجود روابط جذب نفسية واجتماعية بينه وبين المنظمة والقسم الذي يعمل فيه وأن مصيرهم وقرهم واحد وأن النجاح أو الفشل يؤثر في الفرد والمنظمة معاً".

وبناءً على ما سبق يُعرف الباحث التماش التنظيمي بأنه حالة من الوفاق والتجانس بين المعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة والعاملين بها وتشابه الخصائص والمصير المشترك.

#### أهمية التماش التنظيمي

تتمثل أهمية التماش التنظيمي في كونه يوفر للمنظمة الالتزام والدافعية ويوفر المعتقدات الإيجابية عن المنظمة مما يسهم في اتخاذ القرارات الصحيحة فضلاً عن كونه يشجع التماسك والتعاون داخل المنظمة ويسهل مكانة المنظمة مع محيطها وزيادة الانتماء والولاء لها. (رشيد، 2003).

#### أبعاد التماش التنظيمي

اتفق أغلب الدراسات السابقة في تحديد أبعاد التماش التنظيمي (السوطي، 2023 ؛ الخزاعي، 2022 ؛ عيد، 2022) وتكررت أبعاد (الولاء، التشابه، العضوية) عليه اعتمدت الدراسة الحالية عليها باعتبارها من أهم أبعاد التماش التنظيمي كالتالي:

#### 1. الولاء :

وهو أحد الأبعاد التي تدخل في تشكيل الهوية التنظيمية حيث يجمع الباحثون على أن الولاء هو توحد الفرد مع المنظمة، من حيث الإخلاص والنوايا السلوكية والتأثير الإيجابي والارتباط معها والحرص على البقاء فيها من خلال بذل كل ما هو جيد (موسى، 2021) ويرى الباحث بأن الولاء هو شعور إيجابي ينعكس بمدى دعم العامل للمنظمة وتوجهه نحو أهدافها بحماس ودفاعه عن المنظمة.

## 2. التشابه

يرى (صالح والقيسي، 2015) أن التشابه هو البعد الأهم لنجاح التمايز التنظيمي إذ يحدث ما بين الأفراد أو المجموعات من خلال تشابه الأهداف وتقبل القيم التنظيمية والمعتقدات الأكثر تماشياً مع أهدافهم وقيمهم ومعتقداتهم.

ويرى الباحث بأن التشابه هو حالة قبول وتماشي بين الأفراد والمنظمة لدرجة التمازج الكلي بين السمات الشخصية وسمات المنظمة، مما يساعده في فهم العلاقات وتقليل التعقيد والتتنوع وتحسين التواصل بين الأفراد والمنظمة.

## 3. العضوية

يشير كل من (الصراف، 2022) و(موسى، 2021) بأن العضوية تتمثل في معرفة الفرد لذاته من خلال عضويته بالمنظمة، بحيث تكون هذه العضوية قادرة على إضافة أفكار جديدة لدعم أنشطة وأهداف المنظمة وتدعم رسالتها وبرامجه المستقبلية.

ويرى الباحث بأن العضوية هي عملية انخراط للعامل في المنظمة بحيث تكون له حقوق وترتبط عليه واجبات وبالتالي تحدث عملية اندماج للعامل في منظمته.

## ثانياً: إدارة الوقت

الوقت هو العامل الأهم في الحياة البشرية. وقد أدرك الإنسان ذلك على مر العصور والأزمان، فقد استغل وقته في البناء والعمارة والبحث فقد عمر الأرض وأنشأ البنيان وسن القوانين والشريائع وتقديم في مجالات العلوم التي تركت آثارها إلى اليوم، فالوقت من العناصر المهمة جداً والمؤثرة في عملية الإنتاج والعمل الإداري، إذ أنه يعد من المفاهيم المتغيرة التي تتسم بالдинاميكية لأنه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتغيير والتطور في كل المجالات، ومن هنا تأتي الميزة النسبية للوقت، والوقت من الموارد العناصر المهمة التي

تعتمد عليه جميع مجالات الحياة حيث يحتاج إلى إدارة رشيدة لكي يتم الاستفادة منه على أكمل وجه.  
(Lee, Y., & Kim, J., 2022)

وتعرف (المطيري، 2020: 7) إدارة الوقت بأنها "القدرة على استخدام الوقت لإنجاز مهام العمل في الوقت المحدد وهي عملية مستمرة ترتكز على أدوات التخطيط والتحليل والتنظيم والتقويم المستمر للأنشطة التي يؤديها الأفراد أثناء وقت العمل في فترة زمنية محددة، بهدف تحقيق أقصى استفادة ممكنة من الوقت المتاح لتحقيق الأهداف المنشودة".

وبناءً على ما سبق يُعرف الباحث إدارة الوقت بأنها كيفية قضاء موظفي المعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة لذلك الجزء من الزمن واستغلاله الاستغلال الأمثل من أجل توجيه الموارد نحو الهدف المراد تحقيقه.

## أهمية إدارة الوقت

يشير كل من (Adu-Oppong et al, 2014) ؛ (دخل وآخرون، 2023) إلى أن إدارة الوقت تقلل من التخطيط الإداري وتساعد في التركيز على المهام الأساسية وتمنع تخطي وتضارب الجداول الزمنية وتساعد في تمكين الأشخاص من الوظائف في الأوقات المناسبة كما تزيد من الإنتاجية والفعالية الإدارية.

## أبعاد إدارة الوقت

اتفقت أغلب الدراسات السابقة في تحديد أبعاد إدارة الوقت (الطويل وبوروبي، 2024 ؛ كمال وآخرون، 2024 ؛ دلة و محمد، 2022) ونظرًا لتكرر (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، رقابة الوقت) عليه اعتمدت الدراسة الحالية عليها باعتبارها من أهم أبعاد إدارة الوقت كالتالي:

### 1. تخطيط الوقت

تساعد عملية تخطيط الوقت على استثمار أفضل الفرص لإدارة الوقت واستغلاله منه، وذلك عن طريق وضع الخطط وتحديد الطرق التي يمكن من خلالها الاستفادة من الوقت وما يتبعه من إعادة ترتيب للأنشطة والأولويات وإضافة بعضها والتخلص من بعضها الآخر. (جودة، 2014).

ويوضح الباحث أن تخطيط الوقت عنصر أساسي في المجالات الوظيفية والإدارية لكي تستعد للمستقبل من أي عوائق ووضع الأهداف ليتم تحقيقها

## 2. تنظيم الوقت

يعرفه (الخضيري، 2000: 98) بأنه "توزيع ساعات اليوم على فعاليات المراد إنجازها بحيث لا يطغى زمن فعالية على زمن فعالية أخرى للتمكن من تنفيذ كل ما هو مخطط له". ويرى الباحث أن تنظيم الوقت عملية تسعى من خلالها المنظمة إلى إنجاز المهام المطلوبة في الوقت المطلوب وعدم إهدار الوقت واستغلاله بشكل المطلوب في الأعمال المطلوبة.

## 3. رقابة الوقت

وهي عملية المحافظة على الوقت من خلال الرقابة، حيث تتبع المنظمة طرقاً رقابية تتلائم مع الظروف المحيطة بالعمل باستخدام الرسوم البيانية والتقارير والتكنولوجيا الحديثة ورقابة الوقت عبر التسلسل القيادي غير المعقد والكشف عن الانحرافات وإعلام الجهات المسؤولة في الوقت المناسب. (شبير، 2010). ويرى الباحث رقابة الوقت بأنها عملية مراقبة وتحليل استخدام الوقت لتحقيق الأهداف والغايات المطلوبة، عن طريق تحديد الأهداف وتحديد الأولويات وتحصيص الوقت اللازم لكل مهمة وتعديل الخطط لتقليل الوقت الضائع وتحقيق الأهداف.

## المبحث الثالث

### طريقة وإجراءات الدراسة

#### منهج الدراسة

انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتباره أنساب أنواع المناهج لمثل هذه الدراسات.

#### مجتمع الدراسة

تكون من الموظفين الإداريين في المعاهد العليا الليبية بمدينتي شحات وسوسة والذي بلغ قوامه (72) عنصراً، ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة، فإنه سيتم إتباع أسلوب المسع الشامل، لضمان نتائج أقرب للواقع وأكثر قابلية للعمم، ويوضح الجدول الآتي عدد مفردات المجتمع والذين أجريت عليهم الدراسة:

## جدول (1): مجتمع وعينة الدراسة.

المجتمع	اسم الشركة	الرقم
40	المعهد العالي للعلوم والتكنولوجيا شحات	1
32	المعهد العالي للعلوم والتكنولوجيا سوسة	2
72	المجموع	

المصدر: شؤون العاملين بالمعاهد محل الدراسة، بيانات غير منشورة، 2025.

**أداة الدراسة:** تم استخدام الاستبانة Questionnaire كوسيلة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة،

حيث تم تقسيمها إلى ثلاثة أجزاء هي:

**معلومات عن مالئي الاستبانة:** يحتوي الجزء الأول من الاستبانة على بيانات عامة عن المشاركين، وهي النوع، العمر، المستوى التعليمي، ومدة الخدمة.

**مقياس إدارة الوقت:** تكون المقياس من خمس عشرة عبارة مستمدة من أداة القياس الذي أعده عبدالمسلام (2022) والمقاسة على مقياس ليكرت الخماسي، مع إجراء بعض التعديلات عليها بما يتواافق مع أغراض الدراسة.

**مقياس التمايز التنظيمي:** تكون المقياس من خمس عشرة عبارة مستمدة من أداة القياس الذي أعده عبدالمسلام (2022) والمقاسة على مقياس ليكرت الخماسي، مع إجراء بعض التعديلات عليها بما يتواافق مع أغراض الدراسة.

### ثبات أداة جمع البيانات وصدقها

**الثبات Reliability:** يعتبر مفهوم الثبات من المفاهيم الأساسية التي تؤخذ بعين الاعتبار عند تقييم جودة اختبار ما، ويشار إليه بأنه يقيس مدى الحصول على البيانات ذاتها لو تم تكرار الاستبانة لأكثر من مرة ، للتأكد من ثبات الاستبانة، أجري اختبار معامل الثبات الداخلي عن طريق *Alpha Cronbach*، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وقد تراوحت قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة 0.694-0.891، وتعتبر هذه القيم مرتفعة (Sekaran and Bougie, 2010)، مما يشير إلى ثبات الاستبانة وقوتها تماسكها الداخلي مما يجعلها من الممكن الاعتماد عليها، وأن الاستبانة واضحة لدى القارئ لها، والجدول (2) يبيّن ذلك.

## جدول (2): معاملات ثبات مقاييس الدراسة.

معامل الثبات	المقياس
0.719	تخطيط الوقت
0.862	تنظيم الوقت
0.716	رقابة الوقت
0.891	إدارة الوقت
0.694	الولاء
0.816	التشابه
0.852	العضوية
0.887	التماثل التنظيمي

**الصدق Validity:** يُشير مفهوم صدق الاستبانة إلى التحقق من قدرتها على قياس الهدف الذي صُممَت من أجله؛ للتأكد من الصدق، تم استخدام طريقة الصدق الذاتي أو الإحصائي Statistical validity، ويُقاس بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار، فقد تراوحت معاملات الصدق لمقاييس الدراسة (Cohen & Swerdlik,2018) (0.943-0.833) مما يدل على الثقة في صدق مقاييس الدراسة وأنه مُصمم فعلاً إلى ما يجب قياسه، والجدول (3) يوضح ذلك.

## جدول (3): معاملات صدق مقاييس الدراسة.

معامل الصدق	المقياس
0.846	تخطيط الوقت
0.928	تنظيم الوقت
0.846	رقابة الوقت
0.943	إدارة الوقت
0.833	الانتماء
0.903	التشابه
0.923	العضوية
0.941	التماثل التنظيمي

## توزيع الاستبانة

تمثل مجتمع الدراسة في (72) عاملاً إدارياً، حيث تم توزيع الاستبانة خلال الفترة من (12 ديسمبر 2024 وحتى 15 فبراير 2025)، وباتباع أسلوب المسح الشامل، استرجعت (51) استماراة صالحة للتحليل الإحصائي، وتشكل ما نسبته (4) يوضح ذلك، وهي نسبة يمكن الاعتماد عليها في الدراسة من الاستبيانات الموزعة، وتعتبر نسبة مقبولة إحصائياً في مجال الدراسات والأبحاث العلمية (Groves & Peytcheva,2008; Baruch& Holtom,2008; Dillman et al,2014) عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية على النحو الآتي، والموضحة بالجدول (5):

**جدول (4): الاستمارات الموزعة والمستلمة والصالحة للتحليل الاحصائي.**

الاستمارات		الاستمارات	الاستمارات
المهد العالي للعلوم والتكنولوجيا شحات وسوسة	المهد العالي للعلوم والتكنولوجيا شحات	المهد العالي للعلوم والتكنولوجيا شحات وسوسة	استمارات موزعة
32	40	9	غير مستلمة
1	0	22	صالحة للتحليل
(%70.8) 51		العدد الإجمالي ونسبة الاستجابة	

**جدول (5): خصائص المشاركين في الدراسة.**

النسبة المئوية	العدد	فئات المتغير	المتغير
%56.8	29	المهد العالي للعلوم والتكنولوجيا شحات	الجنس
%43.2	22	المهد العالي للعلوم والتكنولوجيا وسوسة	
%100	51	المجموع	
%72.55	37	ذكور	العمر
%27.45	14	إناث	
%100	51	المجموع	
%27.5	14	أقل من 35 سنة	العمر

النسبة المئوية	العدد	فئات المتغير	المتغير
%23.5	12	من 35 سنة إلى أقل 40 سنة	السنوى التعليمي
%19.6	10	من 40 سنة إلى أقل 45 سنة	
%21.6	11	من 45 سنة إلى أقل من 50 سنة	
%7.8	4	من 50 سنة فأكثر	
%100	51	المجموع	
%13.7	7	ما دون الجامعي	السنوى التعليمي
%49.0	25	جامعي	
%37.3	19	ما فوق الجامعي	
%100	51	المجموع	
%13.7	7	أقل من 5 سنوات	
%17.6	9	من 5 إلى أقل 10 سنوات	السن
%21.6	11	من 10 إلى أقل 15 سنوات	
%47.1	24	من 15 سنة فأكثر	
%100	51	المجموع	

**المعالجة الإحصائية:** قام الباحث باستخدام بعض الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة المتحصل عليها من خلال الاستبانة، وذلك لتحقيق أهداف الدراسة، وبعد الانتهاء من جمع البيانات تم مراجعة وترميز الاستبانات المجمعة والصالحة للتحليل بناءً على مقياس Likert المُقسّس بخمس درجات والموضحة بالجدول (6)، ولحساب طول خلايا مقياس Likert الخماسي تم حساب المدى ( $4-1=3$ )، ثم قسم على عدد فئات المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي ( $0.80 = 4/5$ )، بعد ذلك أضيفت هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهذا يصبح طول الخلايا كما هو موضح بالجدول (6).

**جدول (6):** طول الخلية لمقياس الدراسة وفقاً لمقياس Likert الخماسي ودرجة الممارسة.

درجة الممارسة	طول الخلية	ترميز العبارات	Likert	الفئة في مقياس Likert
مارسة ضعيفة جداً	من 1 إلى أقل 1.80	1	غير موافق بشدة	
مارسة ضعيفة	من 1.80 إلى أقل 2.60	2	غير موافق	
مارسة متوسطة	من 2.60 إلى أقل 3.40	3	محايد	
مارسة مرتفعة	من 3.40 إلى أقل 4.20	4	موافق	
مارسة مرتفعة جداً	من 4.20 إلى 5.00	5	موافق بشدة	

وعلى أساس ذلك الترميز تم الاستعانة بالحاسوب الآلي واستخدام برنامج إحصائي من حزمة البرمجيات الواردة في Statistical Package for Social Sciences (SPSS)، وذلك وفقاً لما يلي:

1. ثبات مقياس الدراسة Reliability للتأكد من ثبات أسئلة صحيفة الاستبانة، ومدى تجانسها وانسجامها مع مشكلة الدراسة لغرض الإجابة على تساؤلها واختبار فرضياتها، من خلال استخدام معادلة ألفا كرونباخ . Alpha Cronbach

2. صدق مقياس الدراسة للتأكد من قدرة المقياس على قياس ما وضع من أجله، أو أن المقياس يقيس الظاهرة المراد قياسها.

3. الجداول التكرارية، وذلك لحصر أعداد المشاركين، ونسبهم المئوية، وفقاً للخصائص العامة لمماثي الاستبانة.

4. مقاييس النزعة المركزية Measures of Central Tendency المتمثلة في المتوسطات الحسابية The Arithmetic Mean، وذلك لتحديد تركز الإجابات حول القيمة المتوسطة لها لجميع متغيرات الدراسة الرئيسية، كذلك تم استخدام مقاييس التشتت Measures Dispersion مثل الانحراف المعياري Standard Deviation، بغية تحديد انحرافات الإجابات عن القيمة المتوسطة لها لمتغيرات الدراسة الرئيسية.

5. اختبار Shapiro-Wilk لمعرفة مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي من عدمه، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات.

6. الانحدار البسيط للوقوف على أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

7. الانحدار البسيط للوقوف على أثر كل بعد من أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع.

## عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

**مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول:** ما مستوى إدارة الوقت لدى الموظفين الإداريين في المعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة من وجهة نظر العاملين؟

تضمنت الاستبانة خمس عشرة عبارة تتعلق بإدارة الوقت، وعند احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لإجابات المشاركين، أمكن التعرف على مستوى إدارة الوقت بالمعاهد قيد الدراسة، إذا ما علم أن متوسط المقياس المستخدم في الاستبانة يبلغ (3)\*، حيث بلغ المتوسط العام لإدارة الوقت

(4.079) وبانحراف معياري (0.555)، وبدرجة ممارسة مرتفعة، وبوزن نسيبي (81.59%) \* والجدول (7) يوضح ذلك، وهذا قد يعزى ذلك إلى أن موظفي المعاهد محل الدراسة حريصون على إدارة الوقت، وهذا ما أشارت إليه العبارة الثالثة، والتي حظيت بممارسة مرتفعة جداً، فضلاً عن ذلك، لربما يعود إلى أن العاملين بالمعاهد قيد الدراسة حريصون على تجنب التكرار والأعمال الروتينية حفاظاً على الوقت وتنفيذ مهامهم بإتقان وجودة عالية، وهذا ما أشارت إليه العبارة السادسة، والتي نالت ممارسة مرتفعة جداً، أيضاً ربما قد يكون مرد ذلك إلى أن المبحوثين يقومون بتجميع الأعمال والأنشطة المتشابهة بغية الإنجاز في الوقت المناسب، وهذا ما أوضحته العبارة التاسعة، حيث حازت على ممارسة مرتفعة؛ كذلك قد يكون سبب ذلك إلى أن المبحوثين حريصون على مقارنة الوقت بين ما تم التخطيط لإنجازه وما تم تنفيذه فعلاً وإعادة تحليل استخدام الوقت بين الفترة والأخرى وهذا ما كشفته العبارتان الثالثة عشر والرابعة عشر، والثانية حظيتا بممارسة مرتفعة؛ واتفقنا نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة دلة و محمد (2022)، والتي أشارت إلى أن مستوى إدارة الوقت جاء بدرجة مرتفعة، كما اختلفت الدراسة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة كمال وأخرون (2024) حيث جاءت فيها إدارة الوقت لدى المبحوثين منخفضة بعكس الدراسة الحالية، كما أظهر الجدول (7) أن بعد (تخطيط الوقت) حظي بممارسة مرتفعة، وهو أعلى أبعاد إدارة الوقت مستوى، حيث حظي بمتوسط حسابي (4.19) وبوزن نسيبي (83.92%)، يليه في الترتيب بعد (تنظيم الوقت)، حيث جاء بمستوى مرتفع، فقد حظي بمتوسط حسابي (4.12) وبوزن نسيبي (82.51%)، في حين تبين أن مستوى بعد (رتابة الوقت) كان مرتفعاً، وهو يمثل أقل أبعاد إدارة الوقت، حيث حظي بمتوسط حسابي (3.91) وبوزن نسيبي (78.35%)، ويوضح الجدول (8) اتجاهات المشاركين عن عبارات إدارة الوقت.

#### جدول (7): إجابات المشاركين تجاه أبعاد إدارة الوقت.

الترتيب	الوزن النسيبي	درجة الممارسة	نتيجة الاختبار	اختبار t-test			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد
				درجة الحرية	Sig.	قيمة t			
1	%83.92	مرتفعة	دالة إحصائياً	50	.000	**14.897	.57340	4.1961	تخطيط الوقت
2	%82.51	مرتفعة	دالة إحصائياً	50	.000	**10.309	.77970	4.1255	تنظيم الوقت

\* الوسط الحسابي =  $3 = 5/1+2+3+4+5$

\*\*الوزن النسيبي = الوسط الحسابي / 5

3	%78.35	مرتفعة	دالة إحصائياً	50	.000	**11.494	.57016	3.9176	رقبة الوقت
-	%81.59	مرتفعة	دالة إحصائياً	50	.000	**13.892	.55506	4.0797	إدارة الوقت

## جدول (8): اتجاهات المشاركين عن عبارات إدارة الوقت.

البعد	ت	العبارات	الممارسة	الانحراف المعاري	المتوسط الحساسي
بعد الوقت المناسب	1	أُخصص وقتاً لمواجهة الأزمات والأمور غير المتوقعة.	مرتفعة	.98817	4.0588
	2	أضع خطة مسبقة لعملي اليومي لبلوغ الأهداف.	مرتفعة	.58276	3.9804
	3	أسجل الأنشطة التي أمارسها والوقت الذي تستغرقه يومياً.	مرتفعة جداً	.85543	4.2941
	4	في نهاية كل يوم أدرس وأحلل طريقة تصاريبي بالوقت.	مرتفعة جداً	.85543	4.2941
	5	أرتب الأعمال التي أتمنى إنجازها حسب أهميتها وضرورتها.	مرتفعة جداً	.84436	4.3529
	6	أتجنب تنفيذ الأعمال الروتينية.	مرتفعة جداً	1.05978	4.2745
	7	أستطيع أن أقول لا للذين يضيّعون جزءاً من وقتي.	مرتفعة جداً	1.06421	4.2157
	8	لا أجيّب على الهاتف عندما أكون مشغولاً بأمر هام.	مرتفعة	1.07156	4.1765
	9	أحاول تجميع الأعمال المتشابهة وأنجزها في الوقت المناسب.	مرتفعة	.75926	3.9412
	10	أُخصص وقتاً للقاء بالآخرين والتفاعل معهم.	مرتفعة	.86000	4.0196
	11	أنهي أعمالي وفقاً للخطة التي أضعها مسبقاً.	مرتفعة	.77510	3.8039
	12	أبذل جهدي للالتزام بمواعيد عملي المخططة.	مرتفعة	.80878	3.5294
	13	أقارن بين ما تم التخطيط لإنجازه وما تم تنفيذه فعلاً.	مرتفعة	.76132	3.9804
	14	أقوم بإعادة تحليل استخدامي لوقت بين فترة وأخرى.	مرتفعة	.79607	4.0784
	15	أتتمكن من إنجاز أعمالي في الوقت المناسب.	مرتفعة	1.00039	4.1961

**مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني: ما مستوى التماذل التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في المعاهد**

## العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة من وجهة نظر العاملين؟

تضمنت الاستبانة خمس عشرة عبارة تتعلق بالتماثل التنظيمي، وعند احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لإجابات المشاركين، أمكن التعرف على مستوى التماثل التنظيمي بالمعاهد قيد الدراسة، فإذا ما عُلِمَ أن متوسط المقياس المستخدم في الاستبانة يبلغ (3)\*، حيث بلغ المتوسط العام للتماثل

التنظيمي (4.03) وبانحراف معياري (0.498)، وبدرجة ممارسة مرتفعة، وبوزن نسي (80.75%) والجدول (9) يوضح ذلك، وهذا قد يعزى ذلك إلى أن المعاهد محل الدراسة تسعى إلى تدعيم الثقة والودية في مكان العمل، وهذا ما أشارت إليه العبارتان الثانية والرابعة، والثانى حظيتا بممارسة مرتفعة، فضلاً عن ذلك، لربما يعود إلى المعاهد قيد الدراسة تسعى إلى الحفاظ على القواسم المشتركة مع الموظفين وهذا ما أشارت إليه العباره التاسعه، والتي نالت ممارسة مرتفعة، أيضاً ربما قد يكون مرد ذلك إلى أن المعاهد محل الدراسة تدعم ارتباط الموظفين بها بالمقدار الذي يطمحون إليه، وهذا ما أوضحته العباره العاشره، حيث حازت العباره على ممارسة مرتفعة؛ كذلك شعور الموظفين بالفخر وأن عضويتهم بالمعهد لن تنتهي وهذا ما كشفته العبارتان الحادية عشر والثالثة عشر، والثانى حظيتا بممارسة مرتفعة جداً؛ وانفتقت نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة السويطي (2023)، ودراسة الخزاعي (2022)، والتي أشارت جميعها إلى أن مستوى التمايل التنظيمي بتلك الدراسات جاء بدرجة مرتفعة، كما أظهر الجدول (9) أن بُعد (العضوية) حظي بممارسة مرتفعة، وهو أعلى أبعاد التمايل التنظيمي مستوى، حيث حظي بمتوسط حسابي (4.10) وبوزن نسي (82.19%)، يليه في الترتيب بُعد (الولاء)، حيث جاء بمستوى مرتفع، فقد حظي بمتوسط حسابي (4.07) وبوزن نسي (81.56%)، في حين تبين أن مستوى بُعد (التشابه) كان مرتفعاً، وهو يمثل أقل أبعاد التمايل التنظيمي، حيث حظي بمتوسط حسابي (3.92) وبوزن نسي (78.51%)، ويوضح الجدول (10) اتجاهات المشاركين عن عبارات التمايل التنظيمي.

جدول (9): إجابات المشاركين تجاه أبعاد التمايل التنظيمي.

الترتيب	الوزن النسي	درجة الممارسة	نتيجة الاختبار	t-test اختبار			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد
				درجة الحرية	Sig.	قيمة*			
2	%81.56	مرتفعة	دالة إحصائياً	50	.000	**13.856	.55581	4.0784	الولاء
3	%78.51	مرتفعة	دالة إحصائياً	50	.000	**11.376	.58098	3.9255	التشابه
1	%82.19	مرتفعة	دالة إحصائياً	50	.000	**12.352	.64164	4.1098	العضوية
-	%80.75	مرتفعة	دالة إحصائياً	50	.000	**14.856	.49893	4.0379	التمايل التنظيمي

\* الوسط الحسابي =  $5/1+2+3+4+5$ 

\*\* الوزن النسي = الوسط الحسابي / 5

جدول (10): اتجاهات المشاركين عن عبارات التماذل التنظيمي.

البعد	ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الممارسة
الاتجاهات	1	أشعر بالسعادة للعمل في المعهد أكثر من أية مؤسسة أخرى.	4.3137	.76132	مرتفعة جداً
	2	لا داعي لأن أكون حذراً مع زملائي لأنهم يستحقون ثقتي ويجيرون عن أسئلتي بأمانة.	4.0980	.92206	مرتفعة
	3	أعتمد على المهارات الخاصة بالوظيفة وقدرات زملائي لمساعدة المعهد على النجاح.	4.0784	.71675	مرتفعة
	4	لدي مشاعر ودية تجاه المعهد كمكان للعمل.	4.2353	.88517	مرتفعة جداً
	5	أشعر بالاستياء عندما ينتقد الآخرون المعهد الذي أعمل به.	3.6667	.84063	مرتفعة
	6	أشعر بأن صورة المعهد في المجتمع تمثلي بصورة جيدة.	3.9412	.67563	مرتفعة
	7	أنظر إلى مشكلات المعهد على أنها مشكلاتي الشخصية.	3.9608	.74728	مرتفعة
	8	أشعر أن هناك تطابقاً بين القيم التي أؤمن بها وقيم المعهد الذي أعمل فيه.	3.9216	.84482	مرتفعة
	9	لدي الكثير من القواسم المشتركة مع زملائي الذين يعملون في نفس المعهد.	3.8039	.69339	مرتفعة
	10	يعبر ارتباطي بالمعهد الذي أعمل فيه عن هويتي بالمقدار الذي أطمح إليه.	4.0000	.84853	مرتفعة
	11	أشعر بالفخر كوني أعمل بالمعهد.	4.2157	.70182	مرتفعة جداً
	12	يعتقد زملائي بالعمل أنني عضو فاعل في المعهد.	4.0784	.71675	مرتفعة
	13	أشعر بأن عضويتي في المعهد لن تنتهي حتى بعد تقاعدي.	4.2353	.88517	مرتفعة جداً
	14	يشعر جميع الموظفين بأن المعهد عبارة عن أسرة كبيرة.	4.0784	.89091	مرتفعة
	15	أتحدث إلى الآخرين عن طريق ربطي النفسي بالمعهد.	3.9412	.83455	مرتفعة

## اختبار فرضيات الدراسة

لإجابة على فرضيات الدراسة بواسطة استخدام تحليل الانحدار البسيط Simple Regression من أجل التعرف على أثر التماذل التنظيمي على إدارة الوقت، لكن قبل البدء في تطبيق تحليل Analysis

الانحدار، قام الباحث بإجراء بعض الاختبارات، وذلك من أجل ضمان ملاءمة البيانات لفرض تحليل الانحدار عموماً، وذلك على النحو التالي:

- قام الباحث باستخدام اختبار الالتواء Shapiro-Wilk لمعرفة مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي من عدمه، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات، لأن معظم الاختبارات المعلمية تشرط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً، وتفصي قاعدة القرار بقبول أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيم Shapiro-Wilk أكبر من 5%， والجدول (11)، يوضح نتائج هذا الاختبار والذي يشير إلى أن جميع البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، حيث تبين أن جميع أبعاد قيم Shapiro-Wilk للمتغيرات أكبر من 5%， وعليه يمكن إجراء الاختبارات الإحصائية التي تعتمد على إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي.

جدول (11): اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة عن طريق Shapiro-Wilk

Sig.	درجة الحرية	Shapiro-Wilk	الأبعاد	الترقيم
.279	51	.972	إدارة الوقت	1
.098	51	.962	التماثل التنظيمي	2

- كما تم التأكيد من عدم وجود تداخل خطى متعدد Multicollinearity بين أبعاد المتغير المستقل باستخدام اختبار معامل تضخم التباين Variance Inflation Factor (VIF)، واختبار التباين المسموح Tolerance، مع مراعاة عدم تجاوز معامل التضخم (VIF) للقيمة (10)، وقيمة اختبار التباين المسموح Tolerance أكبر من (5%)، والجدول (12)، يوضح نتائج هذا الاختبار والذي يشير إلى أن قيم معامل التضخم (VIF)، لجميع المتغيرات تقل عن (10) وتتراوح بين (0.452-2.211)، وإن قيم الاختبار التباين المسموح Tolerance تراوحت بين (0.452-0.681)، ويعود هذا مؤشراً على عدم وجود ارتباط عالٍ بين أبعاد المتغير المستقل.

جدول (12): اختبار معامل تضخم التباين (VIF) واختبار التباين المسموح Tolerance

Tolerance	VIF	المتغيرات المستقلة
.681	1.469	الولاء
.538	1.858	التشابه
.452	2.211	العضوية

**اختبار الفرضية الرئيسية:** لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتماثل التنظيمي على إدارة الوقت لدى الموظفين الإداريين في المعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة.

عند إجراء تحليل الانحدار البسيط Simple Regression analysis من أجل الوقوف على أثر التماثل التنظيمي على إدارة الوقت؛ يتضح من الجدول (13) وجود ارتباط طردي ذو دلالة احصائية بين التماثل التنظيمي وإدارة الوقت، حيث بلغ معامل الارتباط (0.806) عند مستوى دلالة معنوية (0.01)، أيضاً تبين أن قيمة F المحسوبة (90.891) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تشير النتائج إلى أن معامل التحديد لنموذج التماثل التنظيمي حول إدارة الوقت تُفسّر بنسبة (65%)، من التباين في تحقيق إدارة الوقت بينما (35%)، من قيمة التغييرات في مستوى إدارة الوقت تُعزى لمتغيرات أخرى، كما تُظهر البيانات أن قيمة  $\beta$  لمعامل الانحدار للتماثل التنظيمي (0.897)، الأمر الذي يُشير إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية للتماثل التنظيمي على إدارة الوقت، بمعنى أن زيادة التماثل التنظيمي وحدة واحدة سوف تؤدي إلى تغير طردي في إدارة الوقت بقيمة (0.897)، وهذا ما دلت عليه قيمة t (9.534)، وهي دالة معنوية عند مستوى (0.01)، عليه، يتم رفض الفرضية الرئيسية والتي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة احصائية للتماثل التنظيمي على إدارة الوقت لدى الموظفين الإداريين في المعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة؛ وقد يكون مرد ذلك إلى أن التماثل التنظيمي يدعم بيئة تنظيمية متكيفة ومتوازنة، وهذا بدوره يعزز إدارة الوقت مما يحقق الأهداف التنظيمية ويسير بالمؤسسة إلى الأمام.

**جدول (13):** تحليل الانحدار البسيط للوقوف على أثر التماثل التنظيمي على إدارة الوقت.

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد R Square	قيمة F	معاملات الانحدار المقدرة $\beta$	قيمة t	قيمة الدلالة Sig.
إدارة الوقت	التماثل التنظيمي	**0.806	0.650	**90.891	0.897	**9.534	0.000
	الثابت				0.459	**1.199	0.236

\* معنوية عند مستوى 0.01 . df= (1 , 90)

**اختبار الفرضية الفرعية الأولى:** لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لبعد الولاء على إدارة الوقت لدى الموظفين الإداريين في المعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة.

و عند إجراء تحليل الانحدار البسيط Simple Regression analysis من أجل الوقوف على أثر الولاء على إدارة الوقت؛ يتضح من الجدول (14) وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين الولاء وإدارة الوقت، حيث بلغ معامل الارتباط (0.635) عند مستوى دلالة معنوية (0.01)، أيضاً تبين أن قيمة F المحسوبة (33.024) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تشير النتائج إلى أن معامل التحديد لنموذج الولاء حول إدارة الوقت تُفَسِّر بنسبة (40%)، من التباين في تحقيق إدارة الوقت، كما تُظهر البيانات أن قيمة  $\beta$  لمعامل الانحدار للولاء (0.634)، الأمر الذي يُشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للولاء على إدارة الوقت، بمعنى أن زيادة الولاء وحدة واحدة سوف تؤدي إلى تغير طردي في إدارة الوقت بقيمة (0.634)، وهذا ما دلت عليه قيمة  $t$  (5.747)، وهي دالة معنوية عند مستوى (0.01)، عليه، يتم رفض الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية بعد الولاء على إدارة الوقت لدى الموظفين الإداريين في المعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة؛ وقد يكون مرد ذلك إلى أن الولاء يدعم الالتزام والحرص على البقاء في المنظمة، وهذا بدوره ينعكس إيجابياً إدارة الوقت مما يحسن من موقع المنظمة.

#### جدول (14): تحليل اختبار الانحدار البسيط للوقوف على أثر الولاء على إدارة الوقت.

قيمة الدلالة Sig.	قيمة $t$	معاملات الانحدار المقدرة $\beta$	قيمة F	معامل التحديد R Square	معامل الارتباط R	المتغير المستقل	المتغير التابع
0.000	**5.747	0.634	**33.024	0.403	**0.635	الولاء	إدارة الوقت
0.002	**3.295	1.495				الثابت	

\* معنوية عند مستوى 0.01 . df= (1 , 90)

**اختبار الفرضية الفرعية الثانية:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد التشابه على إدارة الوقت لدى الموظفين الإداريين في المعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة.

عند إجراء تحليل الانحدار البسيط Simple Regression analysis من أجل الوقوف على أثر التشابه على إدارة الوقت؛ يتضح من الجدول (15) وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين التشابه وإدارة الوقت، حيث بلغ معامل الارتباط (0.579) عند مستوى دلالة معنوية (0.01)، أيضاً تبين أن قيمة F المحسوبة (24.769) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تشير النتائج إلى أن معامل التحديد لنموذج التشابه حول إدارة الوقت تُفَسِّر بنسبة (33%)، من التباين في تحقيق إدارة الوقت، كما تُظهر

البيانات أن قيمة  $\beta$  لمعامل الانحدار للتشابه (0.554)، الأمر الذي يُشير إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية للتشابه على إدارة الوقت، بمعنى أن زيادة التشابه وحدة واحدة سوف تؤدي إلى تغير طردي في إدارة الوقت بقيمة (0.554)، وهذا ما دلت عليه قيمة  $t$  (4.977)، وهي دالة معنويًّا عند مستوى (0.01)، عليه، يتم رفض الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة احصائية لبعد التشابه على إدارة الوقت لدى الموظفين الإداريين في المعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة؛ وقد يكون مرد ذلك إلى أن التشابه يدعم تطابق القيم بين الموظفين والمنظمة مما يسهم في تحسين التواصل وتنظيم العمل مما يحسن إدارة الوقت في المنظمة.

**جدول (15):** تحليل اختبار الانحدار البسيط للوقوف على أثر التشابه على إدارة الوقت.

قيمة الدلالة Sig.	قيمة $t$	معاملات الانحدار المقدرة $\beta$	قيمة F	معامل التحديد R Square	معامل الارتباط R	المتغير المستقل	المتغير التابع
0.000	**4.977	0.554	**24.769	0.336	**0.579	التشابه	إدارة الوقت
0.000	**4.320	1.907				الثابت	
							** معنوية عند مستوى 0.01 . df= (1 , 90) .

**اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:** لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لبعد العضوية على إدارة الوقت لدى الموظفين الإداريين في المعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة

عند إجراء تحليل الانحدار البسيط Simple Regression analysis من أجل الوقوف على أثر العضوية على إدارة الوقت؛ يتضح من الجدول (16) وجود ارتباط طردي ذو دلالة احصائية بين العضوية وإدارة الوقت، حيث بلغ معامل الارتباط (0.806) عند مستوى دلالة معنوية (0.01)، أيضاً تبين أن قيمة F المحسوبة (90.878) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تُشير النتائج إلى أن معامل التحديد لنموذج العضوية حول إدارة الوقت تُفسّر بنسبة (65%)، من التباين في تحقيق إدارة الوقت، كما تُظهر البيانات أن قيمة  $\beta$  لمعامل الانحدار للعضوية (0.697)، الأمر الذي يُشير إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية للعضوية على إدارة الوقت، بمعنى أن زيادة العضوية وحدة واحدة سوف تؤدي إلى تغير طردي في إدارة الوقت بقيمة (0.697)، وهذا ما دلت عليه قيمة  $t$  (9.533)، وهي دالة معنويًّا عند مستوى (0.01)، عليه، يتم رفض الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة احصائية لبعد العضوية على

إدارة الوقت لدى الموظفين الإداريين في المعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة؛ وقد يعزى ذلك إلى أن العضوية تعضد تطبيق رؤية ورسالة المنظمة وبرامجه المستقبلية مما يسهم في فاعلية الإنجاز وتقليل الوقت الضائع وبالتالي تعضيد إدارة الوقت.

#### جدول (16): تحليل اختبار الانحدار البسيط للوقوف على أثر العضوية على إدارة الوقت.

قيمة الدالة Sig.	قيمة t	معاملات الانحدار المقدرة $\beta$	قيمة F	معامل التحديد R Square	معامل الارتباط R	المتغير المستقل	المتغير التابع
0.000	**9.533	0.697	**90.878	0.650	**0.806	العضوية	إدارة الوقت
0.000	**3.991	1.214				الثابت	
* معنوية عند مستوى 0.01 . df= (1 , 90)							

#### النتائج:

1. أظهرت الدراسة تمنع الموظفين الإداريين بالمعاهد العليا الليبية العامة بمدينتي شحات وسوسة بإدارة وقت مرتفعة؛ كما بينت الدراسة أن بُعد تخطيط الوقت حظي بالمرتبة الأولى على مستوى أبعاد إدارة الوقت، وبمستوى مرتفع، يليه بُعد تنظيم الوقت وبمستوى مرتفع، أما بعد رقابة الوقت فنال المرتبة الثالثة وبمستوى مرتفع.

2. خلصت الدراسة إلى أن مستوى التماش تنظيمي لدى لموظفي الإداريين محل الدراسة جاء مرتفع؛ كما أوضحت الدراسة أن بُعد العضوية حظي بالمرتبة الأولى وبمستوى مرتفع، في حين جاء بُعد الولاء بالمرتبة الثانية وبمستوى مرتفع، أما بُعد التشابه فنال المرتبة الأخيرة وبمستوى مرتفع.

3. كشفت الدراسة وجود أثر التماش التنظيمي على إدارة الوقت بالمعاهد قيد الدراسة عند مستوى دلالة احصائية 5%， كذلك بينت الدراسة وجود أثراً لأبعاد التماش التنظيمي على إدارة الوقت، حيث جاء في المرتبة الأولى بُعد العضوية كأكثر الأبعاد تأثيراً على إدارة الوقت يليه بعد الولاء ثم جاء بعد التشابه عند مستوى دلالة 5%.

#### توصيات ومقترنات الدراسة

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة تقدم مجموعة من التوصيات التي يؤمل اتباعها والمتمثلة

في الآتي:

1. بما أن مستوى إدارة الوقت بالمعاهد محل الدراسة جاء مرتفعاً، فلابد من المحافظة عليه وتعظيمه، وذلك من خلال سعي المعاهد محل الدراسة على نشر ثقافة إدارة الوقت وذلك بتكثيف البرامج التعليمية والدورات التدريبية لتحسين إدارة الوقت؛ علاوة على قيام المعاهد قيد الدراسة بمراجعة وتحديث أنظمة العمل بما يتنامى مع حسن استثمار الوقت.
2. تعزيز مستوى التماشى التنظيمي بالمعاهد محل الدراسة، وذلك عن طريق أن تولى اهتمامها به لما له من أهمية في توفير بيئة إيجابية في المنظمة من حيث التفاهم والتواصل ومعرفة الأدوار.
3. الاستفادة من بعد العضوية في تدعيم إدارة الوقت بالمعاهد قيد الدراسة، بحكم كان أكثر الأبعاد تأثيراً فيها، وذلك من خلال تعضيد الفخر التنظيمي وروح الفريق كذلك اشراك العاملين في تحديد التوجهات المستقبلية للمعاهد قيد الدراسة فضلاً عن المحافظة على الولاء التنظيمي من خلال التركيز على الرعاية الصحية الالزمة للموظفين، أيضاً تكريم الموظفين المتميزين الذين يحققون نتائج إيجابية أيضاً التركيز على تقوية التشابه حيث كان أقل الأبعاد تأثيراً في إدارة الوقت والتركيز على الجوانب التي تعضده وذلك من خلال تحسين صورة المعاهد لدى الموظفين وتعزيز القواسم المشتركة معهم والاستماع لهم والعمل على حل مشكلاتهم.
4. إن موضوع إدارة الوقت يظل قضية متعددة الأبعاد، وبالتالي بالإمكان إعادة الدراسة برمتها على قطاعات أو منظمات أخرى لإثبات صحة نتائج الدراسة أو رفضها؛ علاوة على دراسة إدارة الوقت وربطه بأحد المتغيرات التنظيمية التالية: إدارة الأزمات، المناعة التنظيمية، السمعة التنظيمية، القيادة المستدامة، الإدارة بالأهداف.

## المراجع

### المراجع العربية

#### أولاً الكتب

1. البرادعي، بسيوني محمد (2004). مهارات إدارة تنظيم الوقت، إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
2. الخضيري، محسن (2000). الإدارة التنافسية لوقت: المنظومة المتكاملة لامتلاك المزايا التنافسية الشاملة في عصر العولمة وما بعد، إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
3. العقيد، إبراهيم حمد (2001). العادات الناجحة للشخصية الناجحة، دار المعرفة للتنمية البشرية، الرياض، السعودية.
4. جودة، محفوظ أحمد (2014). إدارة الموارد البشرية ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
5. رشيد، مازن فارس (2003). الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي "تحليل للمفهوم والأبعاد السلوكية" مركز البحث كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، دار النشر العلمي والمطبع، الرياض، السعودية.
6. عليان، ربي (2005) إدارة الوقت "النظرية والتطبيق، دار الحرية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

#### ثانياً: الرسائل العلمية

1. السفياني، عيضة عبدالمعطي (2001). ملامح إدارة الوقت في الإدارة التربوية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
2. السويطي، عبير شريف (2023). التماثل التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية والدافعية نحو العمل لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، كلية الدراسات العليا، الخليل، فلسطين.
3. الصراف، أحمد عبدالحفيظ (2022). دور القيادة الأخلاقية في تدعيم التماثل التنظيمي بدولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مدينة السادات، كلية التجارة، السادات، مصر.
4. رونق، مالكية (2021). إدارة الوقت وعلاقته بالإبداع التنظيمي بينك الفلاحة والتنمية الريفية-قالمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة 8 مايو، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قالمة، الجزائر.
5. شبير، حنان شكري (2010). واقع إدارة الوقت لدى العاملين في القوات الفضائية العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
6. عبدالسلام، جواهر مصطفى (2022). أثر إدارة الوقت على البراعة التنظيمية "دراسة ميدانية على مديرى المرافق الصحية الخاصة ومساعديهم بمنطقة الجبل الأخضر"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمر المختار، كلية الاقتصاد، البيضاء، ليبيا.
7. موسى، معاذ جمال (2021). "التماثل التنظيمي وأثره على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء /الأردن" ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإسراء، كلية الاقتصاد، عمان، الأردن.

#### ثالثاً: المجلات العلمية

1. أبوراس، رضا عبدالله (2024). أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي للعاملين ببعض فروع مصرف الصحاري" ، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، طرابلس، ليبيا، (18).

2. إسماعيل، ميرفت حسين ومصطفى، أحمد محمد (2024). الدور الوسيط للتماثل التنظيمي في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي بالتطبيق على مقدمي الخدمة الصحية بمحافظة بنى سويف، مجلة البحوث المالية والتجارية، بورسعيد، مصر، 25(1).
3. بوابة الوسط (2022.5.21) اعتقاد موظفي مؤسسات التعليم العالي، متاح على الرابط: <https://alwasat.ly/news/libya/359600?author=1>
4. الخزاعي، مرزوق بن مبروك (2022). التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بتعليم مكة المكرمة، مجلة الدراسات والبحوث التربوية، الكويت العاصمة، الكويت، 2(2).
5. الطويل، عبدالحفيظ وأبوروبي، رمضان (2024). التخطيط الاستراتيجي وعلاقته بإدارة الوقت بالشركة العامة للكهرباء بالمنطقة الوسطى، مجلة دراسات الإنسان والمجتمع، طرابلس، ليبيا، 24.
6. المطيري، نورة حمود (2020). واقع إدارة وقت الدوام الرسمي لدى قائدات المدارس، المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية، (MECSJ) ، 26(2).
7. المغربي، عبدالحميد (2012). أثر الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي في الأجهزة الحكومية السعودية، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، مصر، 26(3).
8. دخيل، ناصف حسين وآخرون (2023). أثر إدارة الوقت على أداء العاملين بمكاتب المشروعات ببلدية شحات، مجلة السلفيوم للعلوم والتكنولوجيا، شحات، ليبيا، 1(4).
9. دلة، كنز حسن ومحمد، فاطمة (2022). إدارة الوقت كمحدد للطموح الأكاديمي لدى عينة من طلاب كلية الآداب جامعة سبها، مجلة جامعة سبها للعلوم الإنسانية، سبها، ليبيا، 21(1).
10. صالح، خالد مهدي والقيسي، فاضل حمد (2015). تأثير الصراع البناء في التماثل التنظيمي "بحث تطبيقي في وزارة التخطيط"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، بغداد، العراق، 21(82).
11. عيد، نور اليمان أشرف (2022). التماثل التنظيمي كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي بالمنظمات غير الحكومية، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، القاهرة، مصر، 10(4).
12. عيطة، أسماء محمود (2022). استراتيجيات مقرحة لإدارة الوقت لدى القيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، مصر، 119(2).
13. كمال، حنان البدرى وآخرون (2024). واقع إدارة الوقت لدى طلاب جامعة أسوان في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة، مجلة كلية التربية، أسوان، مصر، 44(44).
14. محمد، دعاء محمد (2021). دور التماثل التنظيمي في تحقيق البراعة التنظيمية بالهيئة العامة بالبريد المصري، المجلة العلمية للبحوث التجارية، المنوفية، مصر، 3(43).

## المراجع الأجنبية

- 1- Adu-Oppong,A.; Agyin-Birikorang ,E.; Darko,G. and Aikins,E. (2014). Time Management and Administrative Effectiveness: Lessons For Educational Administrators. Global Journal of Interdisciplinary Social Sciences, 3(4).
- 2- Baruch, Y., & Holtom, B. C. (2008). Survey response rate levels and trends in organizational research. Human Relations, 61(8).

- 3- Chan,(2006) Organizational Identification and Commitment of Members of a human development Organization in Amant Akter Malaysia.
- 4- Cohen, R. J., & Swerdlik, M. E. (2018). Psychological Testing and Assessment: An Introduction to Tests and Measurement (9th ed.). McGraw–Hill Education.
- 5- Ertusrul, M. C. (2020). The effect of organizational identification on organizational commitment. Oxford University Press.
- 6- Gresov, C., & Drazin, R. (1997). Equifinality: Functional equivalence in organization design. *Academy of Management Review*, 22(2).
- 7- Groves, R. M., & Peytcheva, E. (2008). "The Impact of Nonresponse Rates on Nonresponse Bias: A Meta–Analysis". *Public Opinion Quarterly*, 72(2).
- 8- Kane, R.; Magnusen, J.& Perrewe, L.(2012); Differential Effect of Identification on Extra – role behaviour. *Career Development International*, 17 (1).
- 9- Kleina, L., & Sanders, K. (2020). Time management: A review of the literature. *Journal of Management and Organization*, 26(2).
- 10- Lake, L. (2020). Time management skills for success. *Journal of Career Development*, 47(1).
- 11- Lee, Y., & Kim, J. (2022). The Impact of Time Management on Employee Well-being and Performance. *Journal of Management and Organization*, 28(2), 1–15. doi: 10.1017/jmo.2021.74
- 12- Mehta, A. (2019). Strategies For Time Management In Classroom. *International Journal of Research in Humanities, Arts and Literature (IMPACT: IJRHAL)*, 7(3).
- 13- Sekaran, U., and Bougie, R.(2010).*Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, (5th ed.), Wiley and Sons
- 14- Siggelkow, N. (2001). Change in the presence of fit: The rise, the fall, and the renaissance of Liz Claiborne. *Academy of Management Journal*, 44(4).

Available at: <https://bit.ly/2PjDDpM>.