

الفصل الأول

1.1 مقدمة

يعتبر الوقت من أهم عناصر أو مقومات الإنتاج الأساسية . وتعتبر اتجاهات الأفراد في مجتمع معين نحو الوقت وأهميته وكيفية استغلاله أو إدارته أحد العناصر الرئيسية للبيئة الثقافية كما أنه من الممكن قياس مدى التقدم الحضاري لدولة ما من خلال اتجاهات شعبها وتقديره لأهمية الوقت. (أبو قحف، 1989:399)

كذلك أنه لا شيء أطول من الوقت لأنه مقياس الخلود ، لا أقصر منه لأنه ليس كافياً لتحقيق جميع ما يريده المرء، الوقت مورد نادر ، لا يمكن تجميعه ، ولا يمكن تخزينه، ولا يمكن إحلاله ، يتخلل كل جزء من أجزاء العملية الإدارية ، لا يمكن شراؤه، أو تأجيله ، أو سرقة ، انه مورد محدد يملكه جميع الناس بالتساوي . (أبو شيخة، 26: 2009)

وتحظى إدارة الوقت باهتمام كبير من المفكرين وعلماء الإدارة في كل العصور والبلدان من بينهم "بيتر داركر" أحد خبراء التنمية الإدارية الذي يصف الوقت بأنه المورد المهم الذي إذا لم تنجح في إدارته فلن تنجح في أي عمل تقوم به وعليه فإن تنظيم الوقت وإدارته هو عصب العملية الإدارية. (البرادعي، 2004:15)

من جانب آخر حظي موضوع الأداء الوظيفي باهتمام العديد من الباحثين والدراسين والممارسين لأعمال الإدارة والتنظيم ، وذلك لأن الأداء الجيد هو السبيل الوحيد للبقاء والاستمرار، لضمان وتأكيد تحقيق الأهداف التي نشأت المنظمة لأجلها يجب توفير الإمكانيات المادية والبشرية والمعنوية ، ويجب تهيئة الظروف والأوضاع التنظيمية والإدارية ، ويجب توفير المعلومات والإرشادات والمعايير الموجهة للأداء (السلمي، 1998:63) ومن ناحية أخرى يعد قطاع الصحة من أهم القطاعات وأكثرها حيوية ، نظراً لأنه يخدم أعداداً كبيرة من فئات المجتمع ، كما يعتبر هو الأساس الاستراتيجي لتوفير الخدمات الصحية . بناءً على ذلك

تأتي ضرورة الاهتمام بهذا القطاع المهم ، بهدف استغلال الوقت الاستغلال الأمثل لتحسين الأداء الوظيفي من قبل المديرين، والوصول إلى التحسين المستمر في هذا القطاع الاستراتيجي .

2.1 الدراسات السابقة :

قامت الباحثة بمراجعة مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت جوانب ومتغيرات

خاصة بموضوع الدراسة منها :

1- دراسة (Danie and et all ,. 1996)

قام الباحثان بإجراء دراسة بعنوان " تقييم وقت الأداء في صناعة البناء " وكان هدف الدراسة توضيح العناصر الرئيسية المسؤولة عن التأخير في صناعة البناء في هونغ كونغ , كما هدفت إلي تحديد الأهمية النسبية لهذه العناصر من خلال المجموعات المشاركة في الدراسة ، وزعت استبياننا مكونا من 83 بندا من العناصر التأخير المحددة مسبقا ، وهذه العناصر صنفنا في 8 مجموعات. استجابات عينه الدراسة المكونة من 78 شركة بناء وزبائن واستشاريون وشركات مقاولات وأوضحت أن هناك علاقة قوية بين إدراك الزبائن والاستشاريون لأهمية عنصر التأخير ، ونتيجة هذه الدراسة أنها وضعت أساسا لأبحاث أخرى مستقبليه نحو تطوير مقترحات لوقت البناء ، ووضع نموذج للتنبؤ لمشاريع في هونغ كونغ .

2 - دراسة (gouging et all ,. 2000)

وهي بعنوان "تقييم وقت أداء البناء في قطاعات الإنشاء " ،هدفت إلى التعرف علي الاختلافات في كفاءة إدارة الوقت لدى المدير الصيني ، طبقا لمتغير النوع ، وأجريت هذه الدراسة علي عينة مكونة من 170 مديرا ، منهم 126 من الذكور و 44 من الإناث . وخلصت الدراسة إلي أن الإناث أقل كفاءة في إدارة الوقت من الذكور ، وأن ساعات العمل

الأسبوعية للذكور أكثر من الإناث ، وأنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث بالنسبة إلى العوامل التي تؤدي إلى ضياع وقت العمل الرسمي ، إذ أن كلا الجنسين يشترك في هذه العوامل .

3 - دراسة يوسف (1990):

أجريت هذه الدراسة علي عينة من خمسين مديرا ومشرفا تمثل الإدارة الوسطى في عدة قطاعات مختلفة بالعراق ، وقد استهدفت تشخيص وأهمية إدارة واستثمار الوقت لهؤلاء المديرين وكان من نتائج هذه الدراسة ، أن هناك مضيعات تؤدي إلى هدر الوقت منها ، المقاطعات الهاتفية الاهتمام بالأعمال والواجبات كافة بنفس الأهمية، اعتماد سياسة الباب المفتوح ، إنجاز أعمال وواجبات المرؤوسين ، كثرة الملفات والتقارير علي سطح المكتب ، غموض الأهداف المركزية الشديدة ، الاجتماعات المتكررة ، وضعف الثقة بالمرؤوسين ، وعدم اعتماد مبدأ الأولوية والأسبقية في تأدية الأعمال .

4 - دراسة الملاء (1991) :

سعت هذه الدراسة إلى الربط بين عمليات إدارة الوقت والجانب السلوكي للمدير الذي يتمثل بنمط القيادة الإدارية في المنشآت الصناعية العراقية وكيفية استخدامهم للوقت (التخطيط ، التنظيم ، الرقابة علي الوقت) ، أيضا لخصت الدراسة أنه هناك مضيعات لإهدار وقت المدير يمكن السيطرة عليها ، وأخرى تكون سيطرته عليها محدودة وتختلف هذه المضيعات في درجة تأثيرها علي المدير ، وأن ترتيب المضيعات التي هي تحت سيطرة المدير من أكثرها تأثيرا إلي أقل تأثيرا هي كالتالي: الزيارات المفاجئة للمدير من قبل الآخرين، ضعف تفويض الصلاحيات ومقاطعات الهاتف، وتأجيل اتخاذ القرارات، أخيرا المجاملات الاجتماعية.

أما المضيعات التي تكون سيطرة عليها محدودة فقد رتبها كما يلي : الأزمات ، ومشكلات العمل ، ضعف الاتصالات ، عدم كفاءة العاملين ، عدم دقة المعلومات ، الاجتماعات المطولة.

5- دراسة خواجه (2002) :

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة بعض العوامل المتعلقة بالمدير وعمله وعلاقتها بالاستخدام الأفضل لوقت العمل الرسمي على عينة من العاملة بمدينة بنغازي ، حيث قامت الباحثة في دراستها بربط مجموعة من العوامل المتعلقة بالمدير (العمل ، الجنس ، المؤهل العلمي ، مدة الخدمة ، التخصص ، المستوى الإداري ، نطاق الإشراف) ومجموعة من الأنشطة المتعلقة بعمل المدير (التخطيط ، التنظيم ، الرقابة ، اتخاذ القرارات ، الاتصالات ، التنفيذ) مع الاستخدام الأفضل لوقت العمل الرسمي للمدير لمحاولة التعرف على تلك العوامل ذات الأثر والعمل على معالجة أسباب سوء استخدام الوقت ما أمكن ذلك.

خلصت الدراسة إلى نتائج مفادها أن هناك ضعفا لممارسة المديرين لعمليات إدارة الوقت بشكل عام - كذلك أن هناك وجود علاقة قوية بين استخدام المدير لوقته وكل من متغير التخصص والمستوى الإداري للمدير _ أيضا وجود علاقة ضعيفة بين استخدام الوقت والمتغيرات الأخرى المتعلقة بالمدير والتي تتمثل في (العمر ، الجنس ، المؤهل العلمي ، مدة الخدمة ، نطاق الإشراف) أيضا بينت الدراسة أنه يوجد علاقة بين استخدام المدير لوقته والمتغيرات المتعلقة بطبيعة عمله وأن أهم متغير يؤثر في الاستخدام الأفضل لوقت الدوام الرسمي هو عامل الاتصال .

6 - دراسة الكاديكي (2003) :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الكيفية التي يدير بها المدير الليبي وقته من خلال تطبيقه لعمليات إدارة الوقت (تخطيط - تنظيم - رقابة) ، أيضا تعرفت الدراسة على الكيفية

التي يوزع بها المدير الليبي وقته على النشاطات والمهام المنوطة به أثناء تأدية عمله،
وانحصر مجتمع الدراسة في جميع المديرين الليبيين في الإدارة الوسطى في المنظمات النفطية
العاملة بمدينة بنغازي ، وخلصت الدراسة إلى أن مستوى ممارسة المديرين لعمليات إدارة
الوقت (التخطيط، التنظيم ، الرقابة) الوقت الذي يقضيه به المدير في إنجاز العمل (54.15)
ساعة أسبوعيا - خلال أسبوع عمل اعتيادي-وأكدت الباحثة بقولها إن الزيادة البالغة لساعات
العمل الأسبوعية لا تعني بالضرورة زيادة الإنجاز ما يعني ضعف إدارة الوقت .

7- دراسة جبريل (2006) :

هدفت هذه الدراسة على معرفة المضيعات الكامنة وراء إهدار وقت المدير الليبي في
الإدارات الوسطى بالمنظمات النفطية العاملة بمدينة بنغازي وتعرف على طبيعة العلاقة بين
مضيعات وقت المدير الليبي في الإدارات الوسطى بالمنظمات النفطية الليبية العاملة بمدينة
بنغازي كل المتغيرات الشخصية التالية (العمر ، الجنس، المؤهل العالمي ، مدة الخدمة ،
التخصص ، نطاق الإشراف)"
وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري الإدارات الوسطى في المنظمات الليبية
العاملة بقطاع النفط البالغ عددهم (189) مديرا في مستوى الإدارة الوسطى في خمس شركات
نفطية.

ولقد توصلت الدراسة أن هناك ستة وعشرين مضيعا للوقت لدى المدير الليبي لمستوي
الإدارة الوسطى في المنظمات قيد الدراسة كانت أهمها مرتبة ترتيبا تنازليا حسب نسبة
الموافقة : كثرة المقاطعات الهاتفية أثناء العمل ، عدم القدرة على قول (لا) ، الزوار
المفاجئون ، إضاعة الوقت في تناول الشاي والقهوة أثناء العمل ، الاجتماعات غير

الضرورية، المشكلات الطارئة ، استخدام الحاسوب في غير متطلبات العمل ، ازدحام

الأوراق بالمكتب ، بطء تقارير سير العمل ، عدم التخطيط المسبق للعمل .

تبين أيضاً وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مضيعات الوقت ، وكل من متغيرات

الدراسة التالية : (العمر ، المؤهل العلمي ، مدة الخدمة ، التخصص ، نطاق الإشراف) إذا

أدخلت هذه المتغيرات مجتمعة.

8- دراسة ملحم (2010)

أجري الباحث دراسة تحليلية بعنوان إدارة الوقت وعلاقتها بالأداء الوظيفي بالتطبيق علي

المؤسسات العامة والخاصة بمحافظة قلقيلية _ دولة فلسطين قد تكون مجتمع الدراسة من عينة

العاملين بالمؤسسات العامة والخاصة لمحافظة قلقيلية , حيث بلغ حجم العينة التي تم إجراء

التحليل الإحصائي لها (371) فردا منهم (148) فردا ممن يعملون في مؤسسات القطاع العام

, و (223) فردا ممن يعملون في مؤسسات القطاع الخاص (521) فردا من القطاع التجاري

, (68) فردا من القطاع الصناعي (103) فردا من القطاع الخدمي (

توصلت الدراسة إلي عدة نتائج من أهمها :

1- وجود علاقة معنوية موجبة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي

2-وجود علاقة معنوية سالبة بين مضيعات الوقت الأداء الوظيفي تعزي للمتغيرات الديمغرافية

3- عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في إدارة الوقت والعاملين وفقا لاختلاف

العاملين في نوع المؤسسة التي يعملون فيها

من خلال العرض الموجز للدراسات السابقة التي أجريت في بيئات مختلفة نجدها تتفق على

أن وقت المدير الليبي غير مستغل استغلالا أمثل , أيضا هناك عدة مضيعات لوقت المدير

الليبي يصعب حصرها وتعميمها ، كما أن الدراسات السابقة التي تناولت إدارة الوقت لم تتعرض تحديداً لدراسة إدارة الوقت وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المستشفيات العامة والخاصة، وعليه يمكن اعتبار هذه الدراسة من أوائل الدراسات التي تهدف للتعرف على إدارة الوقت وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى المديرين الإدارات العليا والوسطى للمستشفيات في البيئة المحلية - وهذا على حد علم الباحثة - وبذلك فإن هذه الدراسة تعتبر مكملة في هدفها لما عرض من أهداف وإضافة جديدة لما سبق دارسته ، وهي التعرف على كيفية استثمار واستغلال الوقت ومدى إدراك المديرين للأهمية إدارة الوقت والتعرف على رؤيتهم حول أبعاد الأداء الوظيفي ، والفرق بين هذه الدراسة ودراسة (ملحم :2010) حيث قام ملحم بدراسة عدد العاملين ككل في المؤسسات العامة والخاصة أما هذه الدراسة اقتصرت على مدراء الإدارات العليا والوسطى في المستشفيات العامة والخاصة .

3.1 مشكلة الدراسة :

إن الإدارة هي العنصر الحاسم في الإنتاج والتنمية ، ولن تستقيم الإدارة ، إلا إذا استخدمت الوقت بفعالية. من هنا تظهر أهمية الوقت وضرورة وضع علاج جذري وحاسم لمشكلة إدارة الوقت عند المديرين وتقدير أهميته فليس المهم ما يقوم به المديرون من أعمال خلال أوقاتهم بل المهم ما يحصلون عليه من نتائج خلال هذه الأوقات . وإن الوقت الضائع لدى المديرين يؤدي إلى ضياع وقت العاملين أيضاً . إلا أنه إذا تم استخدام وقت المديرين بفاعلية سوف يقل الوقت الضائع للعاملين إلى حد كبير . إن مشكلة إدارة الوقت بالنسبة للمديرين ليست بالمشكلة السهلة ، فهي من المشاكل المستعصية.

وعليه إن كل فرد في هذه الحياة يضيع وقته ، حتى أفضلنا يضيع وقته الآن ، وسيضيع وقتنا في المستقبل . ولكن هناك فرق بين الأفراد الذين يحققون النتائج ، والذين لا يحققونها والمدير

المنتج هو الذي يحاول تقليل الوقت الضائع إلى أقل حد ممكن (البرادعي، 2004: 28) كذلك يمكن القول في هذا الصدد إن الوقت يمكن أن يكون صديقا أو عدوا ، فإن وظف بشكل ملائم جعلنا قادرين على الإنجاز والعمل بشكل فعال ، وإن وظف بطريقة غير مناسبة قد يسبب في العديد من المشاكل ، و إحدى هذه المشاكل إن عدد قليل جدا من المديرين ممكن أن يستغل وقته المتاح على أحسن وجه، وتشير الكثير من الدراسات إلى أن قلة من المديرين لديهم الوقت الكافي لإنجاز كل ما يتوقع منهم ، ولهذا يبدو عدم توفر الوقت من أكثر مشاكل المنظمات حدة

(أبو شيخة: 2009).

وبالتالي إن استثمار واستغلال الوقت من خلال إدارة ذكية وفعالة للوقت و إدارة واعية ومدركة بأهمية استغلال واستثمار الوقت تؤدي بذلك إلى زيادة عنصر الرضا الوظيفي ، والرضا العام لدى العاملين ، وإقلال معدل الدوران، وزيادة الاستقرار الوظيفي، وزيادة العمر الإنتاجي للعاملين. وتحسين الأداء الوظيفي. (الخضيرى، 2000: 19)

لقد بينت الكثير من الدراسات التي أجريت في مجال الإدارة العامة أن هناك قلة وضيقا في وقت هؤلاء المديرين وأن هناك تزامنا للأعمال في جداولهم اليومية ، لذا كان موضوع إدارة الوقت ، وحسن استغلاله ، من أجل تحقيق أهداف المنظمة ، وتحسين الأداء الوظيفي ، من الموضوعات المهمة في المؤسسات والأجهزة الحكومية .ونظرا لأهمية المستشفيات ، وأهمية مديري الإدارات العليا والوسطى لهذه المستشفيات ، وأهمية الوقت لديهم ، حيث يعتبر من أهم عوامل نجاحهم هو إجادتهم لإدارة وقتهم بشكل جيد ولما له تأثير على أدائهم (ملحم : 2010)

. ومن خلال زيارة الباحثة لهذه المستشفيات والحوار مع بعض مديري الإدارات العليا

والوسطى وما يلاحظ من سوء الأحوال المستشفيات في مدينة بنغازي والقصور الواضح في

أداء المستشفيات لمهامها ترى الباحثة أن عدم إدراك المديرين لمفهوم إدارة الوقت وعدم حسن إدارتهم للوقت هو أحد الأسباب الرئيسة لتردى أداء المستشفيات لمهامها وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

1- التعرف علي مستوي إدارة الوقت لدي مديري الإدارات العليا والوسطي للمستشفيات العامة والخاصة في مدينة بنغازي ؟

2- التعرف عما إن كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية من جانب مديري الإدارات العليا والوسطي تعزي لمتغير نوع المنظمة ؟

3- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي لدي مديري الإدارات العليا والوسطي للمستشفيات العامة والخاصة في مدينة بنغازي ؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة الوقت لدي مديري الإدارات العليا والوسطي تعزي لنوع المنظمة؟

5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي لدي مديري الإدارات العليا والوسطي تعزي لنوع المنظمة ؟

4.1 فرضيات الدراسة :

في ضوء مشكلة الدراسة تمت صياغة الفرضيات التالية :

الفرضيات الرئيسية :

الفرضية الرئيسية الأولى :

أ. الفرضية الصفرية : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والأداء

الوظيفي (جودة الأداء، المواظبة على الأداء، كمية الأداء ، و التعاون في أداء) لدى

مديري الإدارات العليا والوسطى للمستشفيات العامة والخاصة الواقعة في مدينة
بنغازي) .

ب. **الفرضية البديلة** : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي
(جودة الأداء، المواظبة على الأداء ، كمية الأداء ، و التعاون في أداء) لدى مديري
الإدارات العليا والوسطى للمستشفيات العامة والخاصة الواقعة في مدينة بنغازي.

الفرضية الفرعية الأولى :

أ. **الفرضية الصفرية** : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وجودة الأداء
لدى مديري المستشفيات قيد الدراسة .

ب. **الفرضية البديلة** : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وجودة الأداء لدى
مديري المستشفيات قيد الدراسة .

الفرضية الفرعية الثانية :

أ. **الفرضية الصفرية** : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والمواظبة
على الأداء لدى مديري المستشفيات قيد الدراسة .

ب. **الفرضية البديلة** : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والمواظبة على
الأداء لدى مديري المستشفيات قيد الدراسة .

الفرضية الفرعية الثالثة :

أ. **الفرضية الصفرية** : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وكمية الأداء
لدى مديري المستشفيات قيد الدراسة .

ب. **الفرضية البديلة** : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وكمية الأداء لدى
مديري المستشفيات قيد الدراسة .

الفرضية الفرعية الرابعة :

أ. الفرضية الصفرية : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت التعاون في

الأداء، لدى مديري المستشفيات قيد الدراسة .

ب. الفرضية البديلة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت و التعاون في

الأداء لدى مديري المستشفيات قيد الدراسة.

الفرضية الرئيسية الثانية

* الفرضية الفرعية الاولى :-

أ – الفرضية الصفرية : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للإدارة الوقت لدي مديري

الإدارات العليا والوسطي تعزي لنوع المنظمة .

ب- الفرضية البديلة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية للإدارة الوقت لدي مديري الإدارات

العليا والوسطي تعزي لنوع المنظمة

* الفرضية الفرعية الثانية :-

أ – الفرضية الصفرية : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي لدي مديري

الإدارات العليا والوسطي تعزي لنوع المنظمة .

ب- الفرضية البديلة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي لدي مديري الإدارات

العليا والوسطي تعزي لنوع المنظمة .

5.1 أهداف الدراسة :

1- التعرف علي مستوى إدارة الوقت لدي مديري الإدارات العليا والوسطي للمستشفيات

العامة والخاصة في مدينة بنغازي

2- التعرف عما إن كان هناك فروق دلالة إحصائية من جانب مديري الإدارات العليا

والوسطى تعزي لمتغير نوع المنظمة

3- إختبار مدي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي لدي

مديري الإدارات العليا والوسطى للمستشفيات العامة والخاصة في مدينة بنغازي

4- التعرف عما إن كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة الوقت لدي مديري

الإدارات العليا والوسطى تعزي لنوع المنظمة

5- التعرف عما إن كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدي

مديري الإدارات العليا والوسطى تعزي لنوع المنظمة .

6.1 : أهمية الدراسة :

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال الأمور التالية :

1. الدراسة تلمس عنصر هام جداً من عناصر التنمية الاقتصادية والاجتماعية وهو عنصر الوقت .

2. إن الاهتمام بدراسة إدارة الوقت في القطاع الصحي سوف يثري الفكر الإداري والتراث العلمي في هذا القطاع ، من خلال تحديد العلاقة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي لدى مديري مستشفيات قيد الدراسة .

3. ندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع فلا يوجد ، على حد علم الباحثة دراسات في البيئة المحلية قامت بدراسة العلاقة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي .

4. قد تفيد صناع القرار بالمستشفيات محل الدراسة بما تكشف من نتائج وتوصيات موقفة ومستمدة من خلال الدراسة الميدانية.

5. كما تبرز أهمية الدراسة في كونها فاتحة لي مزيد من الدراسات الميدانية المماثلة التي يمكن أن تعالج هذا الموضوع ، وبأمل أن تستفيد الجهات المعنية ذات علاقة من نتائج وتوصيات هذه الدراسة .

7.1 منهجية الدراسة :

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج إحصاء الوصفي التحليلي وإحصاء الاستدلالي ،الذي يقوم بوصف المتغيرات قيد الدراسة عن طريق جمع البيانات اللازمة وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى الاستنتاجات التي تخدم فرضيات وأهداف الدراسة .

وتشمل الدراسة على الجوانب التالية :

أولاً : الجانب النظري : يضمن هذا الجانب الاستعانة والإطلاع على العديد من الكتب والدوريات ودراسات سابقة وغيرها من المصادر ذات العلاقة بموضوع الدراسة وذلك من أجل وضع إطار نظري مناسب للدراسة .

ثانياً : الجانب الميداني : قام الباحث ببناء إستبانة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة ، وتحليلها من خلال استخدام أساليب إحصائية مناسبة بما يخدم أهداف الدراسة .

ثالثاً : الجانب التحليلي : في هذا الجانب تم تحليل أساليب البيانات المتحصل عليها من الاستبانة باستخدام أساليب الإحصائية المناسبة بما يخدم أهداف الدراسة .

8.1 مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من مديري الإدارات العليا والوسطى للمستشفيات الإيوائية العامة والخاصة الواقعة في مدينة بنغازي وعددهم (225) مديراً.

• المستشفيات العامة : ^â

مستشفى 7 أكتوبر - مستشفى الجلاء للجراحة والحوادث - مستشفى الأمراض النفسية - مستشفى النهر للعيون - مستشفى الأطفال بنغازي - مركز خدمات الكلى - مركز الأمراض السارية - مستشفى الجمهورية - مستشفى الهواري - مركز بنغازي الطبي - مركز الأنف والأذن والحنجرة.

• المستشفيات الخاصة :

مستشفى المروة - مستشفى الصفوة - مصحة ابن سينا - مستشفى الطارق - مصحة الهرم - مركز الشريف الطبي - مصحة المدينة الإيوائية - مستشفى النجاح التخصصي - مركز بنغازي التخصصي - مصحة النجدة.

9.1 عينة الدراسة :

حُدّد حجم العينة من إجمالي مجتمع الدراسة. وذلك استناداً إلى الجدول الذي قدمه كل من kregcie and morgan (1970) وذلك بالطريقة العشوائية الطبقية ، مجتمع الدراسة (225)^â، عينة الدراسة (145) كما موضح بالجدول (1-1).

جدول (1-1)

كيفية اختيار عناصر العينة من مجتمع الدراسة

(^â) يتم تحديد المستشفيات الواردة في مجتمع الدراسة بناءً على تقرير مراكز المعلومات والتوثيق الطبي بمدينة بنغازي الصادر 2014/12/31 ف.

(^â) تم تحديد عدد مدراء الإدارات العليا والوسطى بناءً على قرار الأخ أمين اللجنة الشعبية العامة للصحة والبيئة (سابقاً) بشأن التنظيم الداخلي للمستشفيات والمراكز الصحية والتخصصية والتعليمية (2013-2014).

عدد مدراء الإدارات	العدد	الوزن النسبي	العينة
مدراء الإدارات العليا العامة	33	15 %	22
مدراء الإدارات الوسطى العامة	132	59 %	85
مدراء الإدارات العليا الخاصة	20	9 %	13
مدراء الإدارات الوسطى الخاصة	40	17 %	25
إجمالي	225	100%	145

10.1 نطاق حدود الدراسة:

يمثل نطاق وحدود الدراسة فيما يلي:

1. **حدود الموضوع** : تناولت هذه الدراسة تحديدا العلاقة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي (جودة الأداء ، المواظبة علي الأداء ، كمية الأداء ، التعاون في أداء).
2. **حدود زمنية** : تم جمع بيانات هذه الدراسة خلال فصل الربيع-2014.
3. **حدود مكانية** : اقتصرت الدراسة علي المستشفيات العامة والخاصة الواقعة في مدينة بنغازي وذلك لمحدودية الإمكانيات المادية والزمنية المتوفرة لدي الباحثة .

11.1 مصطلحات الدراسة :

الوقت : يعرف بأنه "شيء مطلق يتدفق دائماً بالتتابع والاتساق نفسه وبصرف

النظر على أية عوامل خارجية". (الخضيري ، 2000:17)

إدارة الوقت : هي "فن وعلم الاستخدام الرشيد للوقت ، هي علم استثمار الزمن بشكل فعال ،

وهي عملية قائمة على التخطيط ، والتنظيم ، والتنسيق ، والتحفيز ، والتوجيه ، والاتصال

وهي عملية كمية ونوعية معاً في ذات اللحظة". (عليان ، 2005:28) .

الأداء الوظيفي : هو "سجل بالنتائج المحققة – سجل يجسد سلوكاً عملياً يؤدي لدرجة من بلوغ

الفرد أو الفريق للأهداف المخططة - أي درجة الإنجاز بكفاءة وفاعلية" (مصطفى ،

2004:317).

جودة الأداء : "هي مدى إتقان الموظف لعمله ومدى سلامته مع مراعاة قواعد وظروف العمل

والإمكانيات المتاحة" .

المواظبة علي الأداء: "هي مدى محافظة الموظف على مواعيد الحضور والانصراف"

كمية الأداء: "تشمل مدى تغطية الموظف لمسئوليات عمله من حيث كمية العمل مع الأخذ في

إعتبار ظروف العمل المتاحة"

التعاون في الأداء: "يقصد به التعاون بين الموظف والمتصلين به في العمل أو المنظمة"

(الصيرفي: 2007)

تقييم الأداء : هي "عملية تقدير أداء كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية لتقدير مستوى

ونوعية أدائه ، وتنفيذ العملية لتحديد فيما إذا كان الأداء جيد أم لا، وفي أية مجالات . هذا

الأداء قد يشمل تنفيذ الأعمال المسندة للفرد أو جهوده أو سلوكه" (برنوطى، 2004:317).

المستشفيات :

"مؤسسة تحتوي على أجهزة طبية، تتمتع بتسهيلات طبية دائمة لتقديم التشخيص والعلاج

اللازمين للمرضى ". (مخير، 2003:35) .