

أثر استراتيجيات إدارة الوقت على أداء العاملين في ظل تفشي وباء كورونا

-دراسة حالة المستشفيات العمومية بالجزائر-

**The impact of time management strategies on the performance of workers
amid outbreak of the Corona epidemic**

- Case study of public hospitals in Algeria -

بوزكري جمال (*)

جامعة ابن خلدون - تيارت - (الجزائر)

djamel.bouzekri@univ-tiaret.dz

تاريخ الاستلام: 2023/07/27 تاريخ القبول للنشر: 2023/01/11

ملخص:

يهدف البحث إلى تحديد تأثير إدارة الوقت على مستوى أداء العاملين في قطاع الصحة في ظل تفشي وباء كورونا المستجد، ولذلك استخدمنا أسلوب النمذجة بالمعادلات الهيكلية على عينة مكونة من 84 فرد من أطباء وممرضين في الجزائر، وقد توصلنا إلى وجود تأثير معنوي إيجابي بين كل من استراتيجية تنظيم الوقت، تخطيط الوقت، مراقبة العامل للوقت وأداء العاملين، أما عن قدرة النموذج فقد تبين لنا من خلال مؤشرات الجودة و الموثوقية أنها مقبولة.

الكلمات المفتاحية: إدارة الوقت، أداء العاملين، النمذجة بالمعادلات الهيكلية، الموثوقية، كورونا.

Abstract:

The research aims to determine the effect of time management on the level of performance of workers in the health sector amid outbreak of the Corona epidemic, and therefore we used the SEM with on a sample of 84 doctors and nurses in Algeria, and the result was a significant effect between each of the time management strategy, planning Time, worker monitoring of time and employee performance, as for the ability of the model, it has been show nthrough quality and reliability indicatorsthatitis accepted.

key words Time management, workers performance, structural equation modeling ,reliability ,corona.

*المؤلف المرسل: بوزكري جمال الإيميل: djamel.bouzekri@univ-tiaret.dz

مقدمة:

تعد مشكلة إدارة الوقت في عصرنا الحالي من أبرز المشاكل التي يواجهها الأفراد، وغالبا ما يرتبط عنصر الوقت بضغط العمل والقلق والتوتر نتيجة للتطورات التي شهدتها البشرية وعلى مختلف الأصعدة والتي تتطلب إنجاز المهام المطلوبة في الأوقات المتاحة لهم ضمن الامكانيات المتوفرة لديهم، لتصبح بذلك إدارة الوقت لدى العاملين بمختلف رتبهم نشاطا إلزاميا لتحسين أداء هذه المنظمات ولضمان استمراريتها.

وقد شهدت فترة الستينات العديد من الدراسات والكتابات حول موضوع إدارة الوقت نتيجة لارتباط هذا المصطلح بمختلف جوانب الحياة وبشكل خاص بالجانب الإداري وذلك لوجود سلسلة من العمليات المتناسقة المتعلقة بالتخطيط والاستشراف والتنبؤ والتوجيه لكافة الأنشطة التي يقوم بها الفرد بغية تحقيق أقصى فعالية في تحقيق الأهداف.

وتعد إدارة الوقت في فترات الأزمات من المهارات المهمة التي تسمح بتحسين أداء العاملين من جهة وبتقليل ضغوط العمل من جهة أخرى، وقد ساهمت الأزمة الصحية التي مر بها العالم نتيجة لتفشي وباء كورونا (covid-19) منذ بداية السنة في ظهور الحاجة إلى تنظيم الوقت وإدارته بما يتوافق ومتطلبات المرحلة الجديدة التي يعيشها عالمنا.

ومع ظهور أولى حالات كورونا في الجزائر انتهجت الحكومة آنذاك جملة من الاجراءات المتعلقة بالحجر الصحي للحد من انتشار هذا الوباء خاصة بعد عجز العديد من المستشفيات عن احتواء العدد الكبير من المصابين وتقديم الرعاية الطبية اللازمة لهم، وأمام هذا الوضع أصبح منتسبو قطاع الصحة في الجزائر أمام وضع صعب أثر على تنظيمهم لعنصر الوقت بسبب تغير مواقيت عملهم، وأمام هذا الوضع الاستثنائي الذي تمر به المستشفيات العمومية في الجزائر عمدنا إلى محاولة تسليط الضوء على إدارة الوقت لدى منتسبي قطاع الصحة من أطباء وممرضين للإجابة على مشكلة الدراسة التالية:

إلى أي مدى يمكن أن تؤثر مقاييس إدارة الوقت على مستوى أداء العاملين في قطاع الصحة في الجزائر في ظل تفشي وباء كورونا ؟

وللإجابة على المشكلة الرئيسية في البحث ارتأينا أن نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ماهي أهم العوامل التي تتكون منها مقاييس إدارة الوقت عند منتسبي قطاع الصحة في الجزائر في ظل تفشي وباء كورونا ؟

- هل توجد علاقة بين أبعاد إدارة الوقت وأداء العاملين في المؤسسات الاستشفائية العمومية بالجزائر في ظل الأزمة الصحية التي تعيشها البلاد ؟
فرضيات الدراسة:

سنحاول من خلال الدراسة التطبيقية أن نختبر مدى صحة الفرضيات التالية:

✓ الفرضية الأولى: هناك تأثير كبير لترتيب الأولويات على مستوى أداء العاملين.

✓ الفرضية الثانية: يؤثر تنظيم الوقت بشكل كبير على أداء العاملين.

✓ الفرضية الثالثة: يؤثر تخطيط الوقت بشكل كبير على أداء العاملين.

✓ الفرضية الرابعة: تساهم مراقبة الوقت من طرف العامل نفسه على تحسين أداء العاملين.

✓ الفرضية الخامسة: تساهم مراقبة الوقت من طرف المسؤول على تحسين الأداء الوظيفي.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة لتحديد مقاييس إدارة الوقت لدى منتسبي قطاع الصحة في الجزائر خلال الأشهر الأولى من تفشي وباء كورونا وكذا طبيعة العلاقات بين هذه العوامل وعامل الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة.
منهج الدراسة وخطة البحث:

من أجل الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع وتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل العلاقات بين أبعاد إدارة الوقت وأبعاد أداء العاملين، وعن خطة البحث فقد تم تقسيم الورقة البحثية إلى أربع محاور رئيسية تمثلت في:

❖ الاطار النظري لإدارة الوقت وأداء العاملين

❖ الدراسة التطبيقية

❖ تحليل ومناقشة النتائج

المبحث الأول: الاطار النظري لإدارة الوقت وأداء العاملين

يعتبر عنصر الوقت من الموارد التي تسعى المنظمة لاستغلالها مثله مثل باقي عوامل الانتاج التي تستعملها المنظمة لمزاولة نشاطها.

المطلب الأول: مفهوم إدارة الوقت

يمثل عنصر الوقت موردا حاسما في إثبات وجود المنظمة من عدمه كون هذا المورد كثيرا ما يرتبط بفعالية المنظمات وكفاءتها وهو عنصر عرف اهتماما بالغاً منذ عصور مضت.

الفرع الأول: تعريف إدارة الوقت

- من المنظور الاقتصادي يرى الاقتصاديون أن الوقت هو الوسط الذي تزداد فيه الأنشطة الانسانية وبشكل خاص الأنشطة الاقتصادية بمعدل نمو لا يمكن تخيله، فالوقت في نظرهم هو رمز لإنتاج الثروة الاقتصادية ومدخل من مدخلات الإنتاج نظرا لأن أي نشاط اقتصادي أصبح يقاس بعدد الساعات التي تستثمر لإنتاج سلعة معينة(شبير، 2010، صفحة 16)، وقد اهتمت المدرسة الماركسية بعنصر الوقت من خلال اكتشاف كارل ماركس لقيمة قوة العمل والتي تم تحديدها من خلال القوة التبادلية لقوة العمل وهي عبارة عن وقت العمل الذي يلزم لإنتاج ما يمكن العامل من البقاء على قيد الحياة هو وأسرته، وعلى ضوء ذلك قسم ماركس وقت العمل إلى قسمين: وقت العمل الضروري وهو الذي يأخذ عليه العامل أجرة ووقت العمل الفائض وهو الذي يعمل فيه العامل من أجل الرأسمالي والذي يخلق فيه فائض القيمة، وبذلك فقد أسس ماركس نظرية العمل في القيمة كمقدمة لتفسير فائض القيمة وانتهى إلى أن السلع التي تتحدد قيمتها بوقت العمل اللازم اجتماعيا تجري مبادلتها وفقا لهذه القيمة(زكي، 1998، الصفحات 192-193).

وقد عرف لاكلين Lakein (1973) إدارة الوقت على أنها عملية تحديد الاحتياجات والأهداف بدقة وتخطيط الأولويات والمهام لتحقيق هذه الأهداف وهو التعريف الذي تم الإشارة إليه من طرف العديد من الخبراء في مجال الإدارة والتنظيم، ومن خلال كلاستنز وآخرون فقد تم التطرق إلى إدارة الوقت من خلال السلوكيات التي تهدف إلى تحقيق استخدام فعال للوقت أثناء أداء أنشطة معينة موجهة لتحقيق هدف معين (CLAESSENS, VAN EERDE , & RUTTE , 2007, p. 262)، أما ماكينزي Mackenzie فقد عرف إدارة الوقت على أنه إدارة الذات حيث يعتبر الانضباط الذاتي مفتاح إدارة الوقت(ماكينزي، 2000، صفحة 497).

الفرع الثاني: استراتيجيات إدارة الوقت

- تشير الدراسات والأبحاث إلى تداخل بعض المفاهيم المتعلقة بإدارة الوقت والتي تنصب في مجملها في محور واحد، ومن بين المصطلحات التي تتقارب في مفهومها وإدارة الوقت نذكر ما يلي (الخطيب، 2009، صفحة 6):

- **تخطيط الوقت** Time Planning: يعرف تخطيط الوقت على أنه تحديد الوقت المتاح لإنجاز الأعمال المطلوبة، فهو بذلك يمثل العملية الاستشرافية للمستقبل والتنبؤ بما سيتوجب علينا القيام به من أنشطة.

- **تنظيم العمل** Time Organizing: يعرف تنظيم العمل على أنه توزيع ساعات اليوم على الفعاليات المراد إنجازها يوميا بحيث لا يطغى زمن فعالية على زمن فعالية أخرى للتمكن من تنفيذ كل ما هو مخطط له.

- **توجيه الوقت** Time Direction: عرف بيتر دريكر توجيه الوقت بأنه إرشاد العاملين إلى الاستخدام الأمثل للوقت في ذروة نشاطهم في الصباح الباكر وتعيين الأعمال الروتينية لوقت الظهيرة على أن تتوفر قاعدة سليمة ومناخ اجتماعي في المنظمة لكي تتحقق أقصى فائدة من الوقت أثناء التوجيه.

- **الرقابة على الوقت** Time Control: تم تعريفها على أنها مقارنة الوقت الفعلي بالوقت المخطط له وتحديد الانحرافات وتحليلها لمعرفة أسبابها واتخاذ القرارات التصحيحية.

المطلب الثاني: الإطار النظري لأداء العاملين

إن استمرارية أي منظمة يعتمد على كفاءتها وفعاليتها في عملية الإدارة التي تنعكس على ميزتها التنافسية التي تضمن لها البقاء في السوق، وكفاءة المنظمة يعتمد على كفاءة المورد البشري لذلك فهي تحرص على استثمار المورد البشري أحسن استثمار من خلال المتابعة والمراقبة الدورية له لتنمية قدراته واستدراك نقاط الضعف وتحسينها.

الفرع الأول: تعريف الأداء

يعرف الأداء على أنه " ذلك المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله من حيث كمية وجودة العمل المقدم من طرفه" (عيشي، 2005، صفحة 3)، وقد تمت الإشارة إلى الأداء على أنه درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها أو يشبع الفرد بها

متطلبات الوظيفية وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج(فروانة ، سليمان ، و سليمان، 2016، صفحة 117).

الفرع الثاني: مفهوم تقييم الأداء

- هي عملية يتم من خلالها قياس كفاءة العاملين ومدى مساهمتهم في إنجاز الأعمال المنوطة بهم، وكذلك الحكم على سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل (ربايعة ، 2003، صفحة 86)، وحسب قاموس مصطلحات علم الاجتماع يعرف تقييم الأداء على أنه مجموعة الخطوات العقلانية التي تتبعها إدارة التنظيم بعد كل فترة محددة من العمل لقياس نتائج الأداء وملاحظة مدى تحقيق الأهداف، أو هو العملية التي يتم من خلالها مقارنة النتائج المحققة بالإمكانات والمعايير المعتمدة لاستنتاج عناصر القوة والضعف في التسيير وفي الأفراد من أجل التحسين والتطوير والتغيير(دراغو، 2015، صفحة 70).

من خلال التعاريف يتبين جليا أن عملية تقييم الأداء على أنها العملية التي ترافق أداء المهام من خلال الملاحظة والتتبع لتصرفات وسلوكيات العمال، والحكم على نجاحهم أو فشلهم في أداء عملهم بكفاءة وفعالية.

المبحث الثاني: الدراسة التطبيقية

تسعى هذه الدراسة من خلال جانبها التطبيقي إلى تحليل تأثير إدارة الوقت على أداء العاملين لدى عينة من منتسبي قطاع الصحة (أطباء وممرضين) في المستشفيات الحكومية بالجزائر في ظل الظروف الاستثنائية التي يعيشها العالم أجمع نتيجة لتفشي وباء كورونا (Covid 19).

المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة

تم اختيار عينة من منتسبي قطاع الصحة (أطباء وممرضين) من مجموعة من المؤسسات الاستشفائية الموزعة عبر مجموعة من ولايات الوطن (الجزائر)، وقد تم أخذ عينة مكونة من 90 فردتم التواصل معهم عبر تقنيات التواصل الحديثة نظرا لصعوبة التواصل معهم مباشرة بسبب الإجراءات الاحترازية التي فرضتها وزارة الصحة للحد من انتشار الوباء، وتم استعادة 84 استبانة قابلة للتحليل وفقا للجدول التالي الذي يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة الديموغرافية

الجدول 1: توزيع مجتمع الدراسة وفق المتغيرات الشخصية

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	51	60.7
	أنثى	33	39.3
الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	39	46.4
	من 5 إلى 10 سنوات	17	20.2
	من 10 إلى 20 سنة	16	19.0
	أكثر من 20 سنة	12	14.3
مسمى الوظيفة	ممرض	60	71.4
	طبيب عام	13	15.5
	طبيب متخصص	11	13.1

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة

الفرع الأول: منهجية الدراسة

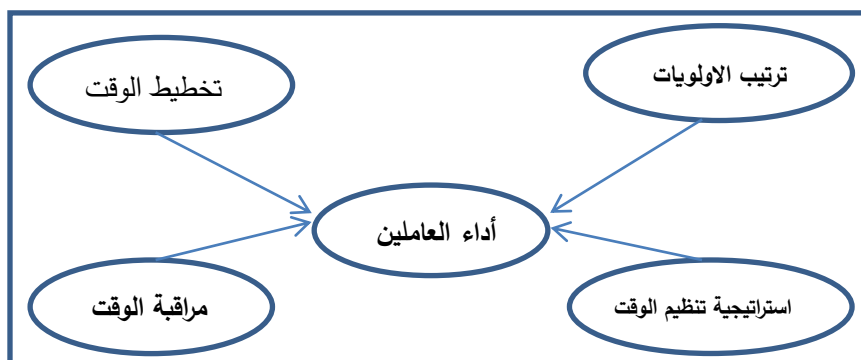
في محاولة تحليل تأثير إدارة الوقت على أداء العاملين سنعتمد على أسلوب النمذجة بالمعادلات الهيكلية (PLS - SEM) Structural equations Modeling القائمة على أسلوب المربعات الصغرى الجزئية partial least squares وهو الأسلوب الذي عرف تطورا كبيرا خلال العقود القليلة الماضية نتيجة للأبحاث المستفيضة التي حضي بها، وتسمح النمذجة بالمعادلات الهيكلية باستخدام أسلوب المربعات الصغرى الجزئية PLS – SEM بتطوير النظريات في البحوث الاستكشافية من خلال التركيز على شرح التغيرات في المتغيرات التابعة عند فحص نموذج البحث (هار ، هالت ، غينكل ، و زارستد، 2019) إضافة إلى ذلك تعد PLS – SEM من النماذج المخصصة للتحليلات السببية التنبؤية في حالات التعقيد العالي والدعم النظري المنخفض (Agus, 2017, p. 104)، وهو الأمر الذي دفع بنا لاختيار هذا النوع من التحليل في دراستنا الاستكشافية لأثر إدارة الوقت على أداء العاملين في المؤسسات الاستشفائية العمومية خلال الأشهر الأول من ظهور الوباء في الجزائر (من مارس إلى غاية جوان 2020).

وعن أداة الدراسة فقد تم استخدام الاستبيان كوسيلة احصائية لجمع مختلف المعلومات التي من الممكن أن تساهم في الاجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها، وقد تم تطويرها بناء على الدراسات والأدبيات السابقة، وقد تضمنت الاستبانة جزئين، جزء تم من خلاله عرض المتغيرات الديموغرافية للعينة المكونة من ثلاث فقرات، أما عن الجزء الثاني فقد تم من خلاله تغطية متغيرات الدراسة المتعلقة بمحاور إدارة الوقت (13 فقرة) وأداء العاملين (5 فقرات)، كما تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة، وقد تم اعتماد أربع عوامل ضمن مقياس إدارة الوقت كمتغير مستقل وذلك بناء على الاطار النظري الذي تم التطرق إليه مسبقا وتمثلت هذه المحاور في: محور ترتيب الأولويات (3 فقرات)، محور استراتيجية تنظيم الوقت (3 فقرات)، محور تخطيط الوقت (3 فقرات)، محور مراقبة الوقت (4 فقرات) أما عن محور أداء العاملين كمتغير تابع في النموذج فقد تضمن 5 فقرات.

الفرع الثاني: تحليل البيانات ومناقشة النتائج

بالاستعانة ببرنامج Smart – Pls 3 تم تحديد النموذج الابتدائي المتكون من خمس متغيرات كامنة تعكس نموذج الدراسة النظري المستمد من الجانب النظري:

الشكل 1: العلاقة بين أبعاد ضغوط العمل وأداء العاملين



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الجانب النظري

تقوم النمذجة بالمعادلات الهيكلية على تقدير كل نماذج الانحدار الجزئية للحصول على تقديرات جميع العلاقات في نماذج القياس (التحليلات والأوزان الخارجية) والنموذج الهيكلي (معاملات المسار) (هار ، هالت ، غينكل ، و زارستد، 2019، صفحة 125)، ومن خلال ما سبق نستنتج أن

النمذجة باستخدام PLS – SEM تقوم على مرحلتين أساسيتين يتم من خلالهما تقييم نموذج القياس كمرحلة أولى تليها مرحلة تقييم النموذج الهيكلي.

المطلب الثاني: تقييم نموذج القياس

يربط نموذج القياس بين مختلف المتغيرات الكامنة (غير المشاهدة) ومؤشراتها، ويشمل تقييم نماذج القياس العاكسة مجموعة من المعايير التي تعكس البنية الأساسية للمتغيرات الكامنة في النموذج، والتي تندرج ضمن معايير الموثوقية التقاربية (التي تشمل الموثوقية المركبة لتقييم الاتساق الداخلي وموثوقية المؤشرات الفردية ومتوسط التباين المستخلص) أو الموثوقية التمايزية (والتي تشمل معيار فورنيل لاكر، التحميلات المتقاطعة، ونسبة سمة اللاتجانس-سمة الأحادية)، وفيما يلي سنتطرق إلى أهم معايير تقييم نموذج القياس للدراسة التي بين أيدينا:

الجدول 2: معايير الموثوقية التقاربية

المبنى	الفقرة	التحميل الخارجي	ألفا كرومباخ	الموثوقية المركبة	متوسط التباين المستخلص
محور ترتيب الأولويات	ف 1	0.834	0.835	0.890	0.730
	ف 2	0.808			
	ف 3	0.918			
محور استراتيجية تنظيم الوقت	ف 4	0.857	0.681	0.862	0.758
	ف 5	0.884			
	ف 6	0.303			
محور تخطيط الوقت	ف 7	0.796	0.693	0.831	0.623
	ف 8	0.828			
	ف 9	0.735			
محور مراقبة الوقت من طرف	ف 10	0.819	0.702	0.712	0.610
	ف 11	0.790			

العامل					
محور مراقبة الوقت من طرف المسؤول	ف 12	1.000	1.000	1.000	1.000
	ف 13	0.102			
أداء العاملين	ف 14	0.777	0.748	0.840	0.570
	ف 15	0.730			
	ف 16	0.855			
	ف 17	0.643			
	ف 18	0.146			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج Smart – Pls 3

ملاحظة:

- تم حذف الفقرات التي تحميلاتها الخارجية أقل من مستوى 0.40
- تم تقسيم محور مراقبة الوقت إلى محورين فرعيين يتعلق أحدهما بمراقبة الوقت من طرف العامل والمحور الثاني مراقبة الوقت من طرف المسؤول، وتم حساب معايير الموثوقية التقاربية المقدمة في الجدول السابق بعد حذف التحميلات الخارجية الأقل من 0.40 وتقسيم محور مراقبة الوقت إلى محورين جزئيين.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن الفقرات التي تم الاحتفاظ بها تجاوزت تحميلاتها الخارجية 0.70 وهو ما يدل على موثوقية المؤشرات التي تم اعتمادها في الدراسة (باستثناء بعض الفقرات المحتفظ بها والتي تجاوزت تحميلاتها الخارجية 0.50 والتي لم يساهم حذفها في زيادة قيمة الموثوقية المركبة CR أو في قيمة متوسط التباين المستخلص AVE)، وعن معايير الموثوقية التقاربية ل: ألفا كرومباخ والموثوقية المركبة (قيمها أكبر من 0.70) فقد أثبتت وجود موثوقية الاتساق الداخلي للقياسات، كما تجاوزت قيم متوسط التباين المستخرج AVE عتبة 0.50 وهو ما يؤكد أن كل مبنى من مباني النموذج يفسر في المتوسط أكثر من نصف تباين مؤشراتته .

أما عن تأكيد الموثوقية التمايزية فهي تعبر عن المدى الذي يكون فيه المبنى متميزا عن المباني الأخرى في التقاطه لظواهر لا تمثلها المباني الأخرى في النموذج، ومن بين أهم المعايير المستخدمة في تحديد الموثوقية التمايزية نجد معيار فورناللاكرو ومعياري التحميلات المتقاطعة.

- معيار فورناللاكرو **Fornell-Larcker Criterion**: يقوم هذا المعيار على مقارنة الجذر التربيعي لقيم AVE مع الارتباطات الأخرى للمتغير الكامن، ويجب أن يكون الجذر التربيعي لقيمة AVE لكل مبنى أكبر من أعلى ارتباط له مع أي مبنى آخر للدلالة على أن المبنى يشترك في تباين مؤشرات أكثر من اشتراكه في تباين المؤشرات الأخرى (BABA & ABDULLAHI, 2019, p. 43)، وعن معيار فورناللاكرو فقد كانت نتائجه كما يلي:

الجدول 3: معيار فورناللاكرو

أداء العاملين	مراقبة الوقت من طرف المسؤول	مراقبة الوقت من طرف العامل	تخطيط الوقت	استراتيجية تنظيم الوقت	ترتيب الأولويات	
					0.854	ترتيب الأولويات
				0.871	0.439	استراتيجية تنظيم الوقت
			0.787	0.527	0.579	تخطيط الوقت
		0.804	0.610	0.459	0.516	مراقبة الوقت من طرف

العامل						
مراقبة الوقت من طرف المسؤول	0.085	0.139	0.001	0.043	1.000	
أداء العاملين	0.350	0.159	0.078-	0.442	0.078-	0.755

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج Smart – Pls 3

يتطلب اختبار فورنالاكر أن تكون أقطار المصفوفة أكبر من قيم المصفوفة في جانبها السفلي والعلوي لنستنتج أن الجذر التربيعي لقيم AVE الواقع في القطر أكبر من القيم اللاقطرية التي تمثل الارتباطات بين المباني الكامنة في النموذج.

التحميلات المتقاطعة Cross loading: تعبر عن أهمية المؤشر في المبنى المتعلق به، ويتم ذلك من خلال مقارنة تحميله الخارجي الأساسي مع تحميلاته المتقاطعة مع المباني الأخرى، ويوضح الجدول التالي التحميلات المتقاطعة لمختلف مؤشرات النموذج:

الجدول 4: التحميلات المتقاطعة

ترتيب الأولويات	استراتيجية تنظيم الوقت	تخطيط الوقت	مراقبة الوقت من طرف العامل	مراقبة الوقت من طرف المسؤول	أداء العاملين	
ف 1	0.502	0.418	0.446	0.074	0.263	
ف 2	0.433	0.428	0.428	0.179	0.101	
ف 3	0.290	0.585	0.460	0.047	0.388	
ف 4	0.857	0.339	0.380	0.137	0.131	
ف 5	0.884	0.567	0.418	0.107	0.145	
ف 7	0.591	0.796	0.468	0.033-	0.348	

0.324	0.033-	0.518	0.828	0.438	0.502	ف 8
0.379	0.060	0.454	0.735	0.229	0.544	ف 9
0.368	0.208	0.819	0.466	0.454	0.461	ف 10
0.344	0.151-	0.790	0.517	0.279	0.367	ف 11
0.07-	1.000	0.043	0.001	0.139	0.085	ف 12
0.777	0.050-	0.213	0.253	0.004	0.201	ف 14
0.730	0.184-	0.436	0.397	0.124	0.226	ف 15
0.855	0.043-	0.321	0.276	0.180	0.217	ف 16
0.643	0.048	0.329	0.395	0.141	0.390	ف 17

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج Smart – Pls 3

من خلال نتائج اختبار التحميلات المتقاطعة نلاحظ أن الفقرات المتعلقة بكل مبنى أساسي لها تحميلات أكبر من تحميلاتها مع المباني الأخرى وهو ما يدل على وجود المصدقية التمايزية.

الفرع الأول: تقييم النموذج الهيكلي

يعتبر تقييم النموذج الهيكلي المرحلة الموالية لتقييم نموذج القياس، ويندرج ضمن هذه المرحلة دراسة القدرات التنبؤية للنموذج إضافة إلى الدلالة الاحصائية للمسارات بين المباني، وكخطوة أولى في تقييم النموذج الهيكلي يجب فحص مستوى العلاقة الخطية المتداخلة ويتم ذلك من خلال قيم التباين المسموح (أكثر من 0.20) أو معامل تضخم التباين VIF (أقل من 5)، ويوضح الجدول التالي نتائج اختبار التداخل الخطي:

الجدول 5: نتائج اختبار التداخل الخطي

المتغيرات الكامنة	ترتيب الأولويات	استراتيجية تنظيم الوقت	تخطيط الوقت	مراقبة الوقت من طرف العامل	مراقبة الوقت من طرف المسؤول
VIF	1.651	1.509	2.056	1.748	1.033

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج Smart – Pls 3

من خلال نتائج الجدول السابق نلاحظ أن جميع قيم VIF أقل من المستوى المسموح به (أقل من 5) وبالتالي عدم وجود مشكل التداخل الخطي.

إن اختبار فرضيات الدراسة يتطلب منا تحديد معاملات مسار النموذج الهيكلي وتحديد دلالتها الاحصائية ويتم ذلك بالاستعانة بتقنية البسترة (bootstrapping)، ويبين الجدول التالي نتائج هذا الاختبار:

الجدول 6: معاملات المسار للنموذج الهيكلي

الفرضية	العلاقة	معامل المسار	T-Stat	P-Val	طبيعة العلاقة
H1	ترتيب الأولويات - أداء العاملين	0.110	0.788	0.431	رفض العلاقة
H2	استراتيجية تنظيم الوقت - أداء العاملين	0.462	4.416	0.000	علاقة موجبة
H3	تخطيط الوقت - أداء العاملين	0.314	1.960	0.051	علاقة موجبة
H4	مراقبة الوقت من طرف العامل - أداء العاملين	0.282	1.665	0.097	علاقة موجبة
H5	مراقبة الوقت من طرف المسؤول - أداء العاملين	-0.076	0.709	0.479	رفض العلاقة
$R^2=0.278$		$R^2_{adj}=0.232$		$Q^2=0.264$	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج Smart – Pls 3

نلاحظ مما سبق أن الفرضيتين الأولى والخامسة مرفوضتان عند مستوى دلالة 10% في حين أن الفرضيات الثانية والثالثة والرابعة تم قبولهم عند مستوى دلالة 10% (وهو المستوى الذي كثيرا ما يتم اعتماده من طرف الباحثين في الدراسات الاستكشافية) (هار ، هالت ، غينكل ، و زارستد، 2019، صفحة 260)). وتعتبر هذه النتائج أن زيادة كل من تنظيم الوقت وتخطيط الوقت ومراقبة العامل لوقته تؤثر ايجابا على أداء العاملين بمستويات مختلفة، أما عن قيمة معامل التحديد R^2 فقد بينت أن التغير في المباني الخارجية يفسر ما قيمته 27.8% من التغير في المبنى الداخلي.

- **حجم التأثير f^2** : يستعمل f^2 في تحديد أهمية المباني الخارجية في التأثير على المبنى الداخلي من خلال استخدام التغير في قيمة معامل التحديد R^2 عند حذف مبنى خارجي محدد من النموذج وذلك لتقييم ما إذا كان المبنى الخارجي المحذوف له تأثير جوهري على تأثير المباني الخارجية على المبنى الداخلي، وعن نتائج حجم التأثير فقد كانت كما يلي:

الجدول 7: حجم التأثير f^2

المحاور	ترتيب الأولويات	استراتيجية تنظيم الوقت	تخطيط الوقت	مراقبة الوقت من طرف العامل	مراقبة الوقت من طرف المسؤول
قيمة f^2	0.010	0.026	0.061	0.063	0.008
حجم التأثير	عدم وجود تأثير	تأثير صغير	تأثير صغير	تأثير صغير	عدم وجود تأثير

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج Smart – Pls 3

نلاحظ مما سبق أن المباني الخارجية تختلف في تأثيرها على المبنى الداخلي، وتختلف هذه التأثيرات من مبنى إلى آخر لنجد أن كل من استراتيجية تنظم الوقت وتخطيط الوقت ومراقبة الوقت من طرف العامل لها تأثير صغير على المبنى الداخلي في حين تبين أن ترتيب الأولويات ومراقبة الوقت من طرف المسؤول ليس لها تأثير على أداء العاملين

الفرع الثاني: التعصيب والملاءمة التنبئية Predictive Relevance

تعتبر القوة التنبئية خارج عينة الدراسة من المؤشرات المهمة ضمن معايير الملاءمة التنبئية، لذلك ينبغي على الباحثين دراسة قيم Q^2 ، ومن خلال القيمة المحصل عليها بواسطة أسلوب التعصيب لـ $Q^2=0.088$ (أكبر من 0) فقد تبين أن هذه النتائج تقدم دعماً قوياً للملاءمة التنبئية للنموذج فيما يتعلق بالمتغيرات الكامنة الداخلية.

قدرة النموذج على التنبؤ (Goodness of fit (Gof): تعبر جودة النموذج عن مدى مطابقة النموذج القياسي والهيكل مع النموذج النظري المعتمد من طرف الباحث، ويمكن حساب معاملته الرياضي من خلال الجذر التربيعي لمتوسط معاملات التحديد R^2 في النموذج مضروبة في متوسط مجموع AVE أي:

$$GOF = \sqrt{AVE * R^2} = \sqrt{(0.7152 * 0.278)} = 0.4459$$

من خلال معامل GoF نلاحظ أن هذه القيمة (0.45) أكبر من 0.36 وبالتالي يمكن القول أن جودة النموذج كبيرة.

خاتمة:

حاولنا من خلال هذه الدراسة أن نتطرق إلى موضوع إدارة الوقت وتأثيرها على أداء العاملين كون مهارات إدارة الوقت الفعالة لا تنعكس على حياة الفرد المهنية وإنما تنعكس على حياته الشخصية وعلاقاته الاجتماعية ككل، كما أن التزام الفرد بمواعيده وبرامجه الزمنية يمكنه من أداء مهامه على أكمل وجه، ومن خلال هذه الدراسة توصلنا إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- عدم وجود تأثير معنوي بين محوري ترتيب الأولويات ومراقبة الوقت من طرف المسؤول ومحور أداء العاملين .
- وجود علاقة طردية قوية (0.462) بين محور استراتيجية تنظيم الوقت وأداء العاملين وفي ذلك دلالة على أن اتباع استراتيجيات تنظيم الوقت من طرف مستخدمي الصحة العمومية يساهم في تحسين أداء العاملين.
- وجود علاقة طردية متوسطة بين محوري تخطيط الوقت ومراقبة الوقت من طرف العامل ومحور أداء العاملين (0.314 و 0.283 على الترتيب) وهو ما يعني أن اتباع استراتيجيات تخطيط الوقت واعتماد أسلوب الرقابة على الوقت من طرف العامل يساهمان في تحسين الأداء الوظيفي، خاصة في ظل الظروف الاستثنائية والضغط غير الاعتيادي الذي يعيشه القطاع.
- توصيات:
- من خلال استنتاجات الدراسة ومراجعة الاطارا لنظري ارتأينا أن نطرح جملة من التوصيات جاءت على الشكل التالي:
- عمل دراسات ميدانية ودورية تعنى بمشاكل قطاع الصحة والأضرار التي يتعرض لها العاملون والمرضى في القطاع على حد سواء.
- تعزيز مفهوم إدارة الوقت لدى منتسبي القطاع من خلال الدورات التكوينية والتدريبية.

- الحد من الأنماط السلوكية غير الحضارية وغير المرغوب فيها والتي تسبب إهدارا للوقت على حساب صحة المريض مثل الزيارات الشخصية للأصدقاء أثناء العمل، قراءة الصحف واستعمال الهاتف.
- استعمال الوازع الديني والأخلاقي في التحسيس بخطورة الإهمال والتسيب وما قد ينتج عنه من أضرار على صحة المريض .

الهوامش:

باللغة العربية:

- إليك ماكيني. (2000). مصيدة الوقت: فن إدارة الوقت. الرياض: مكتبة جرير.
- جوزيف هار ، توماس هالت ، كريستيان غينكل ، و ماركو زارستد. (2019). نمذجة المعادلات الهيكلية بالمرجعات الصغرى الجزئية. (زكريا بلخامسة، المترجمون) عمان: مركز الكتاب الاكاديمي.
- حازم أحمد فروانة ، أسامة الديب سليمان ، و محمد سليمان. (2016). أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في شركة الكهرباء-محافظات غزة. مجلة كلية فلسطين التقنية (03).
- حنان شكري شاكر شبير. (2010). واقع إدارة الوقت لدى العاملين في القنوات الفضائية العاملة في قطاع غزة. غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال: الجامعة الإسلامية، غزة.
- خالد ماضي ابو ماضي. (2007). معوقات تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وسبل علاجها. تأليف رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. غزة، فلسطين: الجامعة الإسلامية.
- رمزي زكي. (1998). الاقتصاد السياسي للبطالة - تحليل لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة. الكويت: عالم المعرفة.
- عبير فوزي الخطيب. (2009). إدارة الوقت وأثرها في مستوى أداء العاملين-دراسة ميدانية على شركة الاتصالات الخلوية في الأردن-. الأردن، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال: جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا.
- علي محمد ربايعه . (2003). ، إدارة الموارد البشرية. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- عمار بن عيشي. (2005). دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب -دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية ببسكرة-. رسالة ماجستير في العلوم التجارية.
- فاطمة دراغو. (2015). علاقة متطلبات التطوير التنظيمي بالأداء: دراسة ميدانية بالمركز الجامعي أحمد زبانه بغليزان. جامعة وهران 2: رسالة ماجستير في علم النفس.

باللغة الأجنبية:

- Agus, A. (2017). Motivation and Work Stress Effect on Employees Performance at PT. *International Colliman Mulia. Eur. J. Bus. Manag*, 9(31), 101-106.
- BABA, A., & ABDULLAHI, A. (2019). Relationship between Stress and Performance of Health Workers. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 7(5).
- CLAESSENS, B., VAN EERDE , W., & RUTTE , C. (2007). . A review of the time management literature. *Personnel review*, 36(02), 255-276.

FARID, M., & EL-SAWALHY , H. (2018). Job Redesign as a Tool for Developing Individual Work Performance in Egyptian Hotels. *Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality*, 15(02), 36-42.