

أثر إدارة الوقت في تحسين الأداء الإداري: دراسة تطبيقية على الشركة العامة للكهرباء – طرابلس
إنتصار السيد عبد المقصود
المعهد العالي للعلوم والتقنية، تاجوراء، ليبيا

entisaralsaid@gmail.com

The Impact of Time Management on Enhancing Managerial Performance: An Applied Study at the General Electricity Company of Libya (GECOL) – Tripoli
Entisar Alsaid Abdulmaqsud
Higher institute of Sciences and Technology Tajoura, , Libya

تاريخ الاستلام: 2026/05/24 تاريخ المراجعة 2026 /06/16 تاريخ القبول: 2026/06/28- تاريخ النشر: 2026 /07/11

الملخص

تتناول هذه الورقة البحثية مشكلة جوهرية تواجه المنظمات الخدمية الليبية، وهي ضعف توظيف عنصر الوقت كمدخل لتحسين أداء المدراء، وقد تجلت هذه المشكلة بوضوح في الشركة العامة للكهرباء بمدينة طرابلس التي كشفت تقارير الرقابة الإدارية فيها عن قصور في التخطيط الزمني وتجاوز للبرامج المحددة للتنفيذ. هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة وأثرها بين إدارة الوقت بأبعادها الثلاثة (ثقافة المدراء تجاه الوقت، مضيعات الوقت، التخطيط الزمني) وأداء المدراء في الشركة محل الدراسة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث وُزعت استبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغت (322) فرداً من أصل مجتمع قوامه (1500) فرد من المدراء ورؤساء الأقسام، واستخدم برنامج التحليل الإحصائي SPSS في معالجة البيانات عبر أدوات وصفية واستدلالية شملت معامل ألفا كرونباخ، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار البسيط والمتعدد. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين إدارة الوقت وأداء المدراء بمعامل ارتباط بلغ (0.543)، وأن إدارة الوقت تفسر نحو (29.5%) من التغيرات في أداء المدراء، فيما تبين أن مستوى مضيعات الوقت كان مرتفعاً، في حين جاء مستوى التخطيط الزمني للأداء منخفضاً. وأوصت الدراسة بضرورة تبني المدراء لأدوات تخطيط زمني عملية، وتفعيل دور الإدارة الإلكترونية، وتكثيف البرامج التدريبية والتوعوية المتعلقة بإدارة الوقت، وتقليص مضيعات الوقت التنظيمية والشخصية داخل بيئة العمل.

الكلمات المفتاحية: إدارة الوقت، أداء المدراء، مضيعات الوقت، التخطيط الزمني، الشركة العامة للكهرباء، طرابلس.

Abstract

This research paper addresses a fundamental problem facing Libyan service organizations, namely the weak utilization of the time element as an input for improving managerial performance. This problem was clearly evident in the General Electricity Company in the city of Tripoli, where administrative oversight reports revealed deficiencies in time planning and deviations from the schedules established for implementation. The study aimed to uncover the nature of the relationship and its impact between time management with its three dimensions (managers' culture toward time, time wasters, and time planning) and managerial performance in the company under study. The study adopted the descriptive-analytical approach, whereby a questionnaire was distributed to a simple random sample of (322) individuals out of a population of (1,500) managers and department heads. The SPSS statistical analysis program was used to process the data through descriptive and inferential tools, including Cronbach's alpha coefficient, Pearson's correlation coefficient, and simple and multiple regression analysis. The results showed a positive, statistically significant correlational relationship between time management and managerial performance, with a correlation coefficient of (0.543), and that time management explains approximately (29.5%) of the variance in managerial performance. The results further indicated that the level of time wasters was high, while the level of time planning for performance was low. The study recommended that managers adopt practical time-planning tools, activate the role of e-management, intensify training and awareness programs related to time management, and reduce organizational and personal time wasters within the work environment.

Keywords: Time Management, Managerial Performance, Time Wasters, Time Planning, General Electricity Company, Tripoli.

1. المقدمة

يُعد الوقت أحد أندر الموارد التنظيمية وأكثرها حساسية في الفكر الإداري؛ فهو مورد لا يقبل التخزين أو الاسترداد، وقد انتقلت النظرة الإدارية الحديثة تجاهه من كونه إطاراً زمنياً محايداً إلى اعتباره أصلاً استراتيجياً جوهرياً يتوقف عليه تحويل الموارد المادية والبشرية إلى نتائج فعلية [2]، [1]. وتزداد أهمية هذا التحول في ظل بيئة الأعمال المعاصرة (VUCA) التي تتسم بالتقلب وعدم اليقين والتعقيد والغموض، مما يفرض على المدراء امتلاك مرونة زمنية عالية تمكنهم من إعادة ترتيب الأولويات واستيعاب المتغيرات المفاجئة، لتتحول إدارة الوقت بذلك من مهارة شخصية إلى كفاية إدارية ضرورية لضمان تكيف المنظمة واستمراريتها. وفي سياق القطاعات الخدمية في الدول النامية، [3] لا سيما في البيئة الليبية، تكتسب إدارة الوقت بعداً إضافياً؛ إذ يتسبب عدم الاستقرار المؤسسي وضعف أطر التخطيط في خلق بيئة عمل تعاني من تحديات مزمنة تؤثر سلباً على جودة الخدمة العامة [6]، [5]، [4]. وتبرز الشركة العامة للكهرباء بمدينة طرابلس كنموذج تطبيقي لهذا الواقع، حيث تُظهر التقارير الرقابية وجود قصور في إدارة الوقت ينعكس في ضعف التخطيط الزمني وتجاوز البرامج التنفيذية، وهو ما يطرح تساؤلاً جوهرياً حول طبيعة العلاقة بين أبعاد إدارة الوقت (الثقافة الزمنية، مضيعات الوقت، التخطيط الزمني) ومستوى الأداء الإداري للمدراء. [9]، [8]، [7]، لذا، تسعى هذه الورقة البحثية إلى معالجة هذه الفجوة عبر تقديم إطار تحليلي منهجي يفكك ظاهرة القصور الزمني ويربطها إحصائياً بمستويات الأداء الفعلي، بهدف تقديم مؤشرات عملية تدعم تطوير الأداء المؤسسي في قطاع الطاقة الكهربائية الليبي [15]، [14]، [13]، [12]، [11]، [10].

1.1 مشكلة الدراسة

تنبع مشكلة الدراسة من الملاحظة الميدانية والتحليل الوثائقي لواقع الشركة العامة للكهرباء، حيث تبين من خلال المقابلات الاستطلاعية مع المدراء ورؤساء الأقسام وجود تفاوت واضح في إدراك أهمية الوقت، وتفتش لممارسات تُستهلك فيها ساعات العمل دون مردود إداري متناسب، الأمر الذي دفع إلى صياغة سؤال الدراسة الرئيسي على النحو الآتي: ما أثر إدارة الوقت في أداء المدراء بالشركة العامة للكهرباء محل الدراسة؟ ويتفرع عن هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما أثر ثقافة المدراء تجاه الوقت على أدائهم؟
- ما أثر مضيعات الوقت على أداء المدراء؟
- ما أثر التخطيط الزمني على أداء المدراء؟

1.2 أهداف الدراسة وفجوتها البحثية

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة وقوة العلاقة بين إدارة الوقت وأداء المدراء في بيئة عمل خدمية حكومية ليبية، من خلال تحليل ثلاثة أبعاد رئيسية لإدارة الوقت (الثقافة الزمنية للمدراء، مضيعات الوقت، التخطيط الزمني) وانعكاسها على مستوى الأداء الإداري. وتكمن الفجوة البحثية في أن الدراسات السابقة في البيئة العربية والليبية ركزت بشكل منفصل على علاقة إدارة الوقت بضغط العمل أو الكفاءة العامة، في حين لم تتناول دراسات كافية متغيري الثقافة الزمنية والتخطيط الزمني معاً كمحددتين مباشرتين لأداء المدراء في قطاع الطاقة الكهربائية الليبي على وجه التحديد؛ وهو ما تسعى هذه الورقة إلى معالجته بإطار تحليلي مُحكم إحصائياً.

1.3 فرضيات الدراسة

تنطلق الدراسة من الفرضية الرئيسية الآتية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وأداء المدراء بالشركة العامة للكهرباء قيد الدراسة. ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين ثقافة المدراء تجاه الوقت وأدائهم.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مضيعات الوقت وأداء المدراء.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التخطيط الزمني وأداء المدراء.

1.4 أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من تناولها لعنصر حيوي ونادر هو الوقت، وربطه مباشرة بمستوى الأداء الإداري للمدراء، بما يوفر للشركة العامة للكهرباء ولغيرها من المنظمات الخدمية الليبية مدخلاً علمياً قائماً على بيانات ميدانية لتحسين ممارسات التخطيط الزمني وترشيد استخدام الوقت داخل بيئة العمل، [15]، [14]، [13]، [12]، [11] فضلاً عن مساهمتها في إثراء المكتبة العربية بدراسات تطبيقية محكمة في مجال إدارة الوقت ضمن السياق الليبي الذي لا يزال يفتقر إلى أبحاث كافية في هذا الميدان.

وتزداد الحاجة العملية إلى هذه الدراسة في ظل ما تمر به المنظمات الخدمية الحكومية الليبية من تحديات تشغيلية متراكمة، حيث يُفترض أن تكون إدارة الوقت أحد أدوات الإصلاح الإداري منخفضة التكلفة وعالية الأثر، باعتبارها لا تتطلب اعتمادات مالية إضافية بقدر ما تتطلب إعادة توجيه السلوك الإداري وترتيب الأولويات؛ ومن هذا المنطلق، فإن نتائج هذه الورقة تتجاوز حدود التوصيف النظري إلى تقديم مؤشرات كمية قابلة للاستثمار مباشرة في برامج التطوير الإداري وخطط تحسين الأداء المؤسسي.

2. الإطار النظري والدراسات السابقة

2.1 مفهوم الوقت وخصائصه

يُعرّف الوقت بأنه أحد أعلى الموارد التنظيمية التي لا يمكن تخزينها أو استبدالها أو استعادتها بعد فواتها، وقد تباينت زوايا النظر إليه بين الفلسفية التي تطرح تساؤلات حول طبيعته المطلقة أو النسبية، والاقتصادية التي تنظر إليه باعتباره مورداً نادراً تُقاس قيمته بتكلفة الفرصة البديلة، فيكون كلما تسارعت إجراءات تنظيمه وترتيبه ارتفعت كفاءة العمليات الإدارية وربحياتها. وتتفق غالبية الكتابات الإدارية على أن الوقت يتميز بخصائص جوهرية تجعله مختلفاً عن سائر موارد المنظمة الأخرى، أبرزها أنه مورد لا يمكن تجميعه أو شراؤه أو استعارته أو تعويضه، وأنه متاح للجميع بالتساوي (24 ساعة يومياً)، في حين يبقى التفاضل الحقيقي بين المدراء كامناً في كيفية استثمار هذا الرصيد المتساوي.

2.2 مفهوم إدارة الوقت وأبعادها

تُعرّف إدارة الوقت بأنها فن وعلم الاستخدام الرشيد للوقت من خلال عملية متكاملة من التخطيط والتنظيم والتنسيق والتحفيز والتوجيه والمتابعة، بما يضمن تحقيق أكبر قدر ممكن من الإنجاز في أقل وقت وبأقل تكلفة. وعلى خلاف النظر إلى الوقت من زاوية الماضي أو الحاضر فقط، فإن إدارة الوقت عملية موجّهة أساساً نحو المستقبل، تستشرف آفاقه وتتنبأ بمساراته، وتقوم على حسن اختيار بدائل الحاضر باعتباره قاعدة انطلاق نحو الأهداف المنشودة. وتتشكل الإدارة الفعالة للوقت من أربع وظائف متكاملة لا ينفصل بعضها عن بعض، ولا يجوز إغفال أي منها أو الاهتمام بجانب منها على حساب الجوانب الأخرى:

- **التخطيط الزمني:** ويمثل نقطة الانطلاق في العملية، ويتطلب تحديد الأهداف والأولويات ووضع برامج زمنية واضحة قبل البدء بالتنفيذ، فكل ساعة تُنفق في التخطيط الجيد توفر ساعات طويلة عند مرحلة التنفيذ الفعلي.
- **التنظيم الزمني:** ويتعلق بترتيب الموارد والأنشطة والمهام وفق تسلسل منطقي يحقق التناسق بين الجهود المختلفة، ويحول دون تضارب الاختصاصات أو ازدواجية العمل، بما ينعكس في ضبط الفوضى والحد من الأعمال الورقية الزائدة وتعدد جهات الإشراف على المهمة الواحدة.
- **التوجيه:** ويُعنى بضمان سير العمل في الاتجاه الصحيح من خلال التفويض الفعال للمهام الروتينية، وحسن التعامل مع الزوار والمقاطعات والاجتماعات غير المخطط لها، وتجنب النزعة التسلطية التي تستنزف وقت المدير في التفاصيل الصغيرة على حساب القرارات الجوهرية.
- **الرقابة:** وتتحقق من خلالها متابعة مدى الالتزام بالبرامج الزمنية الموضوعية، واكتشاف الانحرافات وتصحيحها في وقتها، عبر اعتماد معايير قياسية يمكن بواسطتها معرفة التقدم المُحرز ومقدار العمل المُنجز فعلياً مقارنة بالمخطط له. وتؤكد الكتابات الإدارية أن غياب أي من هذه الوظائف الأربع يُضعف العملية بأكملها؛ فلا تخطيط بلا رقابة تتابع تنفيذه، ولا تنظيم بلا تخطيط يوجّهه، ولا توجيه بلا تنظيم يحدد له إطاره، ولا رقابة فعالة بلا توجيه سليم يمهّد لها، وهو ما يجعل من إدارة الوقت عملية إدارية متكاملة الجوانب لا تتحقق فعاليتها إلا بتفاعل وظائفها الأربع في منظومة واحدة.

أولاً: ثقافة المدراء تجاه الوقت

يشير هذا البعد إلى منظومة القيم والمعارف والاتجاهات التي يحملها المدير عن أهمية الوقت ومدى وعيه بضرورة استثماره، وتتضمن هذا الإدراك للأولويات، والقدرة على ضبط حدود التعامل مع الزيارات الشخصية والمكالمات غير المرتبطة بالعمل، واستيعاب أدوات الإدارة الإلكترونية الحديثة في تنظيم الوقت.

ثانياً: مضيعات الوقت

تُعرّف مضيعات الوقت بأنها مجمل الأنشطة والممارسات غير المنتجة التي تستنزف جزءاً كبيراً من وقت العمل دون أن تحقق قيمة مضافة تذكر، وتشمل في بيئات العمل الإدارية ظواهر متكررة مثل الزيارات الشخصية غير الضرورية، والاجتماعات المطوّلة غير الهادفة، والعجز عن قول «لا»، والانشغال بالقراءات غير المرتبطة بالعمل، وقلة كفاية المعلومات المتاحة لاتخاذ القرار في وقته.

ثالثاً: التخطيط الزمني

يمثل التخطيط الزمني جوهر العملية الإدارية لإدارة الوقت، ويتضمن تحديد الأهداف بعيدة وقصيرة المدى وربطها بتواريخ إنجاز محددة، وإعداد قوائم للمهام اليومية مرتبة حسب الأولوية، والتفويض الفعال للمهام الروتينية، واستثمار التقنيات الحديثة في معالجة البيانات وتخزينها لدعم عملية التخطيط.

2.3 قوانين إدارة الوقت ومعوقاتها

أفرز الفكر الإداري عدداً من القوانين التي تساعد على ترشيد إدارة الوقت وتفسير ظواهر إهداره، من أبرزها قانون باريتو (20/80) الذي يفيد بأن (20%) من الأنشطة تنتج (80%) من النتائج، وهو ما يستدعي ترتيب الأولويات وتوجيه الجزء الأكبر من الوقت نحو الأنشطة الجوهرية القليلة بدلاً من تشتيته بين الأنشطة الكثيرة قليلة الأثر. ويأتي قانون كارلسون ليؤكد أن أي عمل يتعرض للانقطاع يصبح أقل فعالية وأطول استغراقاً للوقت، فيما يشير قانون باركنسون إلى أن الوقت المخصص لأداء عمل ما يتمدد ليشغل كل الوقت المتاح له دون أن ينعكس ذلك بالضرورة على جودة الإنتاج، بينما يطرح قانون إيليش فكرة أن مردودية الوقت المستثمر تصبح تناقصية بل سلبية عند تجاوز حد معين من الانشغال. أما قانون التناوب فيدعو إلى اختيار الوقت المناسب لكل عمل والعمل المناسب لكل وقت وتجنباً للملل والروتين، في حين يربط قانون

فريس بين الإحساس بطول أو قصر الوقت وطبيعة النشاط ودرجة إجهاده، بما يستدعي تقييماً موضوعياً للوقت بعيداً عن المؤثرات النفسية اللحظية [17]، [16].

وفي المقابل، تتعدد معوقات إدارة الوقت التي تحول دون استثماره الأمثل، ويمكن تصنيفها في ثلاث فئات رئيسية: الأولى معوقات شخصية ترتبط بالفرد نفسه، كسوء التنظيم الشخصي للأعمال، وغياب أهداف وظيفية محددة، والانشغال بالشكوى والاستماع لشكاوى الآخرين، والتأخر عن بدء الدوام أو مغادرة العمل مبكراً. والثانية معوقات عامة ترتبط بسوء إدارة المنظمة ذاتها، مثل تكرار الأزمات التنظيمية، وتضخم أعداد العاملين بما يزيد من فرص الاحتكاك الاجتماعي على حساب الوقت الوظيفي، وتأخر تدفق المعلومات أو عدم دقتها. والثالثة معوقات إدارية وتنظيمية تتخلل مختلف الوظائف الإدارية، فعلى صعيد التخطيط تتمثل في غياب الأولويات الواضحة واتباع فلسفة «إطفاء الحرائق» بدل التخطيط الاستباقي، وعلى صعيد التنظيم تتمثل في الفوضى وتعدد الرؤساء للموظف الواحد، وعلى صعيد التوجيه تتمثل في النزعة التسلطية للمدير وانشغاله بالتفاصيل الصغيرة على حساب القرارات الجوهرية، وضعف التفويض الفعال للسلطة.

2.4 مفهوم الأداء ومحدداته

يُعرف الأداء بأنه محصلة التفاعل بين السلوك والإنجاز، فهو لا يقتصر على ما يقوم به الفرد من تصرفات وأنشطة، بل يمتد ليشمل ما يتبقى من أثر ونتائج ملموسة بعد توقف العمل. وتتفق أغلب الكتابات على أن الأداء الفعال محصلة لثلاثة عوامل رئيسية: مستوى المهارة، ومستوى الدافعية، والمناخ التنظيمي، وهو ما يُعبّر عنه أحياناً بمعادلة (الأداء = الرغبة + القدرة)، أو بصورة أوسع (الأداء = المعرفة + المهارة + الفرصة + الجهد + الحافز). ويُفرّق في هذا الإطار بين الكفاءة التي ترتبط بمستوى استخدام الموارد المتاحة، والفعالية التي ترتبط بمستوى النتائج المتحققة من استخدام هذه الموارد، وقد تكون المنظمة كفؤة دون أن تكون فعالة، في حين لا يكون الأداء فعالاً ما لم يكن كفؤاً في الأساس. [18] ومن أبرز محددات أداء المدراء التي تتقاطع مباشرة مع متغيرات إدارة الوقت: القدرة على تحديد الأولويات وتفويض المهام الروتينية، والقدرة على التصرف السليم في الأوقات الطارئة والحرية، وتسجيل الأفكار والمواعيد بصورة منهجية، والحدّ من تراكم الأعمال الناتج عن التأجيل المتكرر، إلى جانب توفر مناخ تنظيمي داعم يحفّز المدير على استثمار وقته في الأنشطة الإبداعية والتخطيطية بدلاً من استغراقه في الأعمال الروتينية المتكررة.

2.5 الدراسات السابقة

تناولت عدة دراسات عربية وليبية موضوع إدارة الوقت من زوايا متعددة، ويمكن استعراض أبرزها على النحو التالي:

الدراسة	الموضوع	البيئة والعينة	أهم النتائج
إسماعيل عبدالكريم الأسطي (2013) [2]	العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل	مصرف الجمهورية، عينة (73)	وجود معوقات شخصية وتنظيمية لإدارة الوقت، وتحديد جيد نسبياً للأهداف والأولويات.
الشريف أحمد بالعبد بعيو (2007) [5]	العلاقة بين أنشطة إدارة الوقت ومدة بقاء السفينة في ميناء بنغازي	ميناء بنغازي البحري، (187) فرداً	ضعف الاهتمام بالوقت وتبعاته الاقتصادية، وسوء استخدام نطاق الإشراف الواسع.
محمد علي اسميو (2005) [3]	مضيعات الوقت وأثرها على أداء المدراء	الشركة الليبية للحديد والصلب مصراتة، عينة (82)	علاقة عكسية معنوية قوية بين مضيعات الوقت ومستوى الأداء.
أماني عبدالحفيظ الكاديكي (2003) [21]	المدير الليبي في مستوى الإدارة الوسطى بقطاع النفط ببنغازي	دراسة استكشافية ميدانية	ممارسة جيدة نسبياً لمبدأ تسجيل الوقت والتخطيط للأولويات.
عبدالناصر عتيق أحمد (2002) [19]	إدارة الوقت وأثرها على كفاءة المدراء	جامعة المرقب	وجود أنماط سلوكية غير مرغوبة (كثرة الاجتماعات، غياب التفويض) تعيق استثمار الوقت.

جدول (1) ملخص أبرز الدراسات السابقة ذات الصلة

وبتبيين من استعراض الدراسات السابقة أنها تشترك في اعتماد الاستبيان أداة لجمع البيانات واستخدام الأسلوب الإحصائي SPSS، وفي كون مجتمعها يتمثل غالباً في المدراء ورؤساء الأقسام، كما تتقارب نتائجها في تأكيد التأثير السلبي لمضيعات الوقت على الأداء. غير أن هذه الدراسات تباينت بيئاتها التطبيقية بين المصارف والموانئ والقطاع النفطي والصناعي، ولم تتناول مجتمعة متغيري الثقافة الزمنية والتخطيط الزمني معاً كمحددتين مباشرتين للأداء في قطاع الطاقة الكهربائية الليبي، وهو ما تنفرد هذه الدراسة بمعالجته من خلال إطار تحليلي يجمع بين الأبعاد الثلاثة في نموذج واحد قابل للقياس الكمي.

2.6 دراسات حديثة ذات صلة (2020 فما بعد)

تدعم الأدبيات الأجنبية الحديثة، التي تركز على القطاعين العام والخدمي، الإطار النظري المتقدم وتوسع أفق المقارنة عند مناقشة النتائج. ففي دراسة ميدانية واسعة شملت (1588) مديراً في شركات القطاع الغذائي بدول فيشغراد الأربع، توصلت [30] Lušňáková et al. 2021 إلى أن ثلاثة أرباع المدراء يدركون القيمة الفعلية لوقتهم، لكن أقل من ثلثهم يطبقون عادات منهجية لإدارته بفاعلية، وأن تكثيف استخدام تقنيات المعلومات والاتصال يرفع كفاءة توزيع وقت العمل بدلالة إحصائية عالية، وهي نتيجة تتقاطع مع ضعف الاعتماد على الإدارة الإلكترونية الذي رصدته الدراسة الحالية لدى مدراء الشركة العامة للكهرباء.

وفي سياق القطاع العام تحديداً، أظهرت دراسة Kibebssii & Chufi [26] على مجالس محلية حكومية في الكاميرون أن أبعاد الجدولة الزمنية والالتزام بالمواعيد والتحكم في التسويف تفسّر تبايناً كبيراً في أداء الموظفين، بما يتسق مع الدور التفسيري القوي الذي لعبه بُعد التخطيط الزمني في النموذج الحالي. كما توصل [25] Islam et al. في دراسة شملت (223) موظفاً في قطاعات ماليزية متنوعة، إلى أن ترتيب الأولويات واستخدام الجداول الزمنية وأدوات إدارة الوقت ترتبط إيجابياً ودالة إحصائياً بالأداء الوظيفي، وهي أبعاد مطابقة جوهرياً لمحور «إدارة الوقت بالتخطيط» في أداة الدراسة الحالية.

وعلى صعيد المؤسسات الخدمية العامة، كشفت دراسة Terefe et al. [35] مراكز الصحة العامة بإثيوبيا أن أقل من نصف العاملين فقط (54.8%) يمارسون إدارة وقت جيدة، وأن وجود خبرة سابقة في التخطيط ورضا الموظف عن السياسات التنظيمية يرفعان احتمالية ذلك بدلالة إحصائية، وهي نتيجة تعزز التفسير الذي طُرح في هذه الدراسة حول أثر طبيعة العمل الخدمي الحكومي وضغوط الطوارئ التشغيلية على ضعف الالتزام بالتخطيط الزمني المنهجي.

3. منهجية الدراسة

3.1 منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يقوم على وصف الواقع الراهن لإدارة الوقت داخل الشركة العامة للكهرباء بمدينة طرابلس، إلى جانب الاستعانة بالتحليل الإحصائي الكمي لاختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة (إدارة الوقت بأبعادها الثلاثة) والمتغير التابع (أداء المدراء) [27], [28].

3.2 الشركة العامة للكهرباء: حالة الدراسة

أنشئت الشركة العامة للكهرباء بموجب القانون رقم (17) لسنة 1984، وتتولى تشغيل وصيانة شبكات الكهرباء ومحطات إنتاج الطاقة ومحطات التوزيع والتحويل وخطوط نقل الطاقة، إضافة إلى إدارة وتشغيل وصيانة محطات تحلية المياه في مختلف ربوع ليبيا، كما تتولى تنفيذ المشروعات المحالة إليها في هذه المجالات وتصنيع بعض المعدات والمواد اللازمة لعملها بالتعاون مع الجهات المختصة. وتتنوع الكوادر العاملة في الشركة بين مهندسين (9%) وإداريين (13%) وماليين (8%) وفنيين (53%) وفئات أخرى (17%)، وهو توزيع يعكس الطبيعة التقنية الغالبة على نشاط الشركة، ويفرض على المدراء التعامل مع تنسيق زمني دقيق بين فرق فنية وإدارية متعددة، بما يجعل من إدارة الوقت متغيراً حاسماً في ضمان انتظام الخدمة الكهربائية وجودتها للمستفيدين.

3.3 مجتمع وعينة الدراسة

تمثّل مجتمع الدراسة في المدراء ورؤساء الأقسام بالإدارات العليا والوسطى والتنفيذية في الإدارة العامة للشركة العامة للكهرباء بمدينة طرابلس، والبالغ عددهم (1500) فرداً. ونظراً لكبر حجم المجتمع وصعوبة حصر جميع مفرداته، استُخدمت طريقة العينة العشوائية البسيطة، وتم تحديد حجم العينة باستخدام معادلة تحديد حجم العينة (Krejcie & Morgan)، فبلغ الحد الأدنى المطلوب (306) مفردة. ولضمان تحقيق هذا العدد، ورّعت الباحثة (350) استبانة، واسترجع منها (322) استبانة صالحة للتحليل، بنسبة استجابة بلغت (92%)، وهي نسبة مرتفعة تعزز من قوة تعميم النتائج.

البيان	الاستمارات الموزعة	الفاقد	غير الصالحة	الصالحة للتحليل
المجموع	350	18 (5.14%)	10 (2.86%)	322 (92%)

جدول (2) توزيع استمارات الاستبيان ونسب استردادها

3.4 أداة الدراسة

استُخدمت الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات، وصُممت بالاستناد إلى الدراسات السابقة ذات الصلة، وتضمنت ثلاثة محاور رئيسية: الأول يتعلق بالبيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، المنصب الإداري)، والثاني يقيس إدارة الوقت من خلال (18) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد فرعية (ثقافة المدراء، مضيعات الوقت، التخطيط الزمني)، بمعدل (6) عبارات لكل بعد، والثالث يقيس أداء المدراء وفق الأبعاد الثلاثة نفسها بواقع (18) عبارة أيضاً. واعتمدت الاستبانة على مقياس ليكرت الخماسي (من غير موافق بشدة إلى موافق بشدة)، مع تحديد طول الفترة عند (0.8) لتصنيف اتجاه الإجابة وفق الجدول التالي:

المتوسط الحسابي	اتجاه الإجابة
1.79 – 1	غير موافق بشدة
2.59 – 1.80	غير موافق
3.39 – 2.60	محايد / موافق إلى حد ما
4.19 – 3.40	موافق
5.00 – 4.20	موافق بشدة

جدول (3) معيار تصنيف اتجاه الإجابة على مقياس ليكرت الخماسي

3.5 صدق وثبات أداة الدراسة

تحقق الصدق الظاهري للاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين، وأخذت ملاحظاتهم بعين الاعتبار في الصياغة النهائية. كما تحقق صدق الاتساق البنائي بحساب معاملات الارتباط بين كل محور وإجمالي الاستبانة، وقد تراوحت قيمها بين (0.656) و(0.776)، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وهو ما يؤكد صدق المحاور لقياس ما وضعت لقياسه.

أما الثبات، فقد جرى حسابه باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وتراوحت قيمه بين (0.606) و(0.86) للمحاور الفرعية، في حين بلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة (0.747)، وهي قيمة مقبولة وفق المعيار الإحصائي المتعارف عليه (0.60 فأعلى)، وتشير إلى استقرار أداة القياس وصلاحيته للتطبيق.

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
إدارة الوقت بثقافة المدراء	6	0.709
مضيعات الوقت	6	0.613
إدارة الوقت بالتخطيط	6	0.644
الأداء بالثقافة	6	0.606
الأداء بمضيعات الوقت	6	0.86
الأداء بالتخطيط	6	0.842
إجمالي الاستبانة	36	0.747

جدول (4) معاملات ثبات محاور الاستبانة

3.6 الأساليب الإحصائية المستخدمة

استُخدم برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في معالجة البيانات وتحليلها، باستخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لوصف الخصائص الشخصية لأفراد العينة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات الاستبانة.
- اختبار (One Sample T-Test) لتحديد مستوى كل محور مقارنة بالمتوسط الفرضي (3).
- معامل ارتباط بيرسون لاختبار جوهرية العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة والمتغير التابع.
- تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لتحديد نسبة تأثير المتغيرات المستقلة في المتغير التابع.

4. النتائج والمناقشة

4.1 الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة

المتغير	الفئات	العدد والنسبة
الجنس	ذكور / إناث	252 (78.3%) / 70 (21.7%)
العمر	أقل من 30 / 30 > 40 / 40 > 50 / 50 فأكثر	29 (9%) / 114 (35.4%) / 111 (34.5%) / 68 (21.1%)
المؤهل العلمي	أقل من ثانوي / ثانوي / دبلوم عالي / جامعي	27 (8.4%) / 34 (10.6%) / 144 (44.7%) / 117 (36.3%)
الخبرة الوظيفية	أقل من 5 / 5 > 6 / 6 > 10 / 10 > 15 / 15 فأكثر	44 (13.7%) / 74 (23%) / 98 (30.4%) / 106 (32.9%)
المنصب الإداري	مدير عام / رئيس قسم / رئيس مكتب / مشرف / رئيس وحدة / مدير إدارة	2 (0.6%) / 58 (18%) / 60 (18.6%) / 34 (10.6%) / 70 (21.7%) / 14 (4.3%)

جدول (5) الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة (n = 322) أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن (78.3%) من أفراد العينة من الذكور مقابل (21.7%) من الإناث، وأن النسبة الأكبر من أفراد العينة (35.4%) تتراوح أعمارهم بين 30 وأقل من 40 سنة، يليها (34.5%) في الفئة العمرية من 40 إلى أقل من 50 سنة، وهو ما يعكس هيمنة الفئات العمرية الوسطى ذات الخبرة الإدارية المتراكمة. وفيما يتعلق بالمؤهل العلمي، حملت أعلى نسبة (44.7%) مؤهل الدبلوم العالي، تلتها نسبة (36.3%) من حاملي المؤهلات الجامعية، وهو ما يشير إلى ارتفاع نسبي في المستوى التعليمي لأفراد العينة. كما تبين أن أكثر من ثلث أفراد العينة (32.9%) يمتلكون خبرة وظيفية تزيد عن 15 سنة، فيما توزعت المناصب الإدارية بين رؤساء الوحدات (21.7%) ورؤساء المكاتب (18.6%) ورؤساء الأقسام (18%)، بما يعكس تنوعاً وظيفياً يسهم في تعميم نتائج الدراسة على مختلف المستويات الإدارية في الشركة.

4.2 المستوى الوصفي لمتغيرات الدراسة

اعتمد تحديد مستوى كل محور على نتائج اختبار (One Sample T-Test) مقارنة بالمتوسط الفرضي (3)، وفق ما هو موضح في الجدول التالي:

المحور	المتوسط الحسابي	الفرق عن المتوسط الفرضي	قيمة الدلالة	مستوى المحور
إدارة الوقت بثقافة المدراء	2.75	-0.25	0.000	منخفض
مضيعات الوقت	3.21	0.21	0.000	مرتفع
إدارة الوقت بالتخطيط	2.96	-0.04	0.183	متوسط (غير معنوي)
الأداء بالثقافة	2.99	-0.01	0.785	متوسط (غير معنوي)
الأداء بمضيعات الوقت	2.97	-0.03	0.508	متوسط (غير معنوي)
لأداء بالتخطيط	2.54	-0.46	0.000	منخفض

جدول (6) المستوى الوصفي لمحاور إدارة الوقت وأداء المدراء يتضح من الجدول السابق أن مستوى ثقافة المدراء تجاه الوقت جاء منخفضاً (2.75)، وهو ما يعكس محدودية وعي المدراء بأهمية الوقت واستثماره، وضعف اعتمادهم على الإدارة الإلكترونية، وعجزهم النسبي عن ضبط الزيارات الشخصية المفاجئة. في المقابل، جاء مستوى مضيعات الوقت مرتفعاً (3.21)، وهو ما يعني أن أفراد العينة يقرّون بوجود مظاهر فعالية لاستنزاف الوقت داخل بيئة العمل، أبرزها استخدام الهاتف لأمر شخصية، ومغادرة العمل قبل انتهاء الدوام الرسمي، والعجز عن قول «لا» أثناء العمل، وعدم كفاية المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار في وقته المناسب.

أما مستوى التخطيط الزمني، فقد جاء متوسطاً وغير معنوي الفروق إحصائياً (2.96)، وهو ما يعكس تذبذباً واضحاً في الممارسات؛ فبينما يستخدم بعض المدراء الحواسيب ونظم المعلومات في التخطيط، إلا أنهم لا يضعون جداول واضحة للمهام ولا يحددون أهدافاً بعيدة وقصيرة المدى بصورة منهجية، الأمر الذي يُترجم على مستوى الأداء بمستوى منخفض للأداء بالتخطيط (2.54)، وهو أدنى المحاور قيمة بين جميع محاور الدراسة، وأكثرها دلالة على وجود فجوة حقيقية بين الإدراك النظري لأهمية التخطيط والممارسة الفعلية له على مستوى الأداء اليومي.

4.3 اختبار فرضيات الدراسة

لاختبار العلاقة بين متغيرات إدارة الوقت وأداء المدراء، استُخدم معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار، وفق ما يلخصه الجدول التالي:

العلاقة المختبرة	معامل الارتباط (r)	الدالة	قيمة F	معامل التحديد R ²	النتيجة
ثقافة المدراء ← الأداء	0.392**	0.000	58.259	15.4%	دالة
مضيقات الوقت ← الأداء	-0.378**	0.000	53.504	14.3%	دالة (عكسية)
التخطيط الزمني ← الأداء	0.392**	0.000	58.052	15.4%	دالة
إدارة الوقت (مجتمعة) ← الأداء	0.543**	0.000	44.405	29.5%	دالة

جدول (7) نتائج اختبار فرضيات الدراسة (الارتباط والانحدار)

** دالة عند مستوى المعنوية 0.01، حجم العينة n = 322

أولاً: أثر ثقافة المدراء تجاه الوقت على أدائهم

بيّنت النتائج وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين ثقافة المدراء تجاه الوقت وأدائهم، بمعامل ارتباط بلغ (0.392) عند مستوى دلالة (0.000)، وقد فسّر هذا المتغير نحو (15.4%) من التغيرات في أداء المدراء (F=58.259)، مما يدعم قبول الفرضية الفرعية الأولى. وتتسق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة [3] ودراسة [19] من أن إدراك المدراء لقيمة الوقت ووعيهم بأهميته يرتبط إيجابياً بمستوى أدائهم الوظيفي، وأن ضعف هذا الإدراك يُترجم مباشرة إلى تراجع في الأداء.

ثانياً: أثر مضيقات الوقت على أداء المدراء

أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين مضيقات الوقت وأداء المدراء، بمعامل ارتباط بلغ (-0.378) عند مستوى دلالة (0.000)، بما يعني أن ازدياد مضيقات الوقت يقترن بانخفاض مستوى الأداء، وفسّر هذا المتغير ما نسبته (14.3%) من التغيرات في الأداء (F=53.504). وتتفق هذه النتيجة بدرجة كبيرة مع ما توصلت إليه دراسة [3] التي أكدت وجود علاقة عكسية معنوية قوية بين مضيقات الوقت ومستوى الأداء، كما تتقارب مع نتائج دراسة [5] التي ربطت بين سوء استخدام الوقت وتراجع كفاءة الرقابة على الأداء. ويمكن تفسير هذه العلاقة بأن الزيارات الشخصية المتكررة، والاستخدام غير المرتبط بالعمل للهاتف والإنترنت، وضعف كفاية المعلومات، تستنزف من رصيد الوقت المتاح للمدير ما يُفترض أن يوجّه للأنشطة الإدارية المنتجة، فتتخفّف بذلك كمية ونوعية الإنجاز المتحقق.

ثالثاً: أثر التخطيط الزمني على أداء المدراء

أكدت النتائج وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين التخطيط الزمني وأداء المدراء، بمعامل ارتباط بلغ (0.392) عند مستوى دلالة (0.000)، وفسّر هذا المتغير (15.4%) من التغيرات في الأداء (F=58.052). وتتسق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة [21] التي أظهرت أن ممارسة المدير اللبّي لمبدأ التخطيط والأولويات بشكل جيد ينعكس إيجاباً على أدائه، في حين يتسق الانخفاض الملحوظ في مستوى هذا المحور (2.96) مع ما لاحظته دراسة [2] من وجود معوقات تنظيمية تحد من قدرة المدراء على التخطيط الزمني الجيد لأعمالهم.

رابعاً: أثر إدارة الوقت (مجتمعة) على أداء المدراء

عند دمج الأبعاد الثلاثة لإدارة الوقت في نموذج انحدار متعدد، تبيّن وجود علاقة طردية قوية ودالة إحصائياً مع أداء المدراء، بمعامل ارتباط بلغ (0.543) عند مستوى دلالة (0.000)، وقد فسّر النموذج مجتمعاً ما نسبته (29.5%) من التغيرات في أداء المدراء (F=44.405)، وهي نسبة تفسير مضاعفة تقريباً مقارنة بأي بعد منفرد، مما يؤكد قبول الفرضية الرئيسية للدراسة ويدعم الطرح النظري القائل بأن إدارة الوقت عملية متكاملة الأبعاد لا يجوز تجزئتها، وأن أثرها التراكمي على الأداء يتجاوز محصلة الأثر المنفرد لكل بعد على حدة. وتتقارب هذه النتيجة الإجمالية مع محصلة ما توصلت إليه الدراسات السابقة مجتمعة من وجود علاقة جوهرية بين إدارة الوقت والأداء، بينما تنفرد الدراسة الحالية بتقديم تقدير كمي دقيق لحجم هذا الأثر (29.5%) في سياق قطاع الطاقة الكهربائية اللبّي تحديداً، وهو ما يمثل إضافة علمية تردّ على الفجوة البحثية المشار إليها في الإطار النظري.

4.4 مناقشة عامة للنتائج

تكشف النتائج مجتمعة عن صورة تنظيمية تتسم بالتناقض الداخلي؛ فبينما يدرك المدراء نظرياً قيمة الوقت بمستوى متوسط، تظل الممارسة الفعلية للتخطيط الزمني ضعيفة، وترتفع في الوقت نفسه مظاهر إهدار الوقت داخل بيئة العمل. وهذا التناقض بين الإدراك والممارسة يفسر إلى حد كبير تواضع مستوى الأداء المرتبط بالتخطيط (2.54) الذي جاء أدنى من مستوى الأداء المرتبط بالثقافة أو بمضيعات الوقت. ويستدعي هذا الواقع تدخلاً مؤسسياً مزدوجاً: الأول معرفي يتمثل في تعميق وعي المدراء بأهمية الوقت من خلال التدريب المستمر، والثاني إجرائي يتمثل في إعادة هيكلة آليات العمل اليومي بما يقلص من الفرص المتاحة لإهدار الوقت ويعزز الالتزام بجداول التخطيط الزمني [20], [21], [22], [23], [24], [25] ومن زاوية تحليلية أعمق، يمكن تفسير اتساع الفجوة بين البعد المعرفي (الثقافة الزمنية بمستوى منخفض نسبياً) والبعد التطبيقي (التخطيط بمستوى منخفض وأكثر دلالة إحصائية) بأن طبيعة العمل في قطاع خدمي حكومي كقطاع الكهرباء تفرض على المدراء التعامل المستمر مع الأعطال والطوارئ التشغيلية، وهو ما يدفعهم نحو أسلوب «الإدارة بالأزمات» على حساب التخطيط الاستباقي المنظم، بما يتوافق مع ما أشارت إليه الكتابات الإدارية حول إحدى أبرز المعوقات الإدارية والتنظيمية لإدارة الوقت. كما أن قانون باركنسون يفسر جزئياً ارتفاع مستوى مضيعات الوقت (3.21)؛ فبمجرد عدم وجود ضغط زمني صارم مرتبط بمؤشرات أداء واضحة، يتمدد الوقت المخصص للمهام الروتينية ليشغل حيزاً أكبر من اللازم، تاركاً مساحة محدودة للأنشطة الإبداعية والتخطيطية ذات القيمة الأعلى للأداء [26], [27], [28], [29], [30]. وتتسق هذه القراءة مع المنطق النظري القائل بأن إدارة الوقت عملية متكاملة الأبعاد، وأن تحسين بعد واحد بمعزل عن الأبعاد الأخرى لن يحقق الأثر الأقصى الممكن على الأداء؛ فحجم التفسير المشترك للأبعاد الثلاثة مجتمعة (29.5%) يتجاوز تقريباً ضعف ما يفسره أي بعد منفرد على حدة (بين 14.3% و 15.4%)، وهو مؤشر كمي يدعم ضرورة تبني مدخل تكاملي شامل عند تصميم برامج تحسين الأداء المرتبطة بإدارة الوقت، بدلاً من التعامل مع كل بعد بشكل منفصل. وتتقاطع هذه الخلاصة مع ما توصل إليه [30] Lušňáková et al من أن تطوير كفاءة العمل الإداري يتطلب توجهاً واضحاً نحو الأهداف وتدريباً منهجياً مستمراً وليس تدخلاً جزئياً في بُعد واحد فقط من أبعاد إدارة الوقت [30], [31], [32], [33], [34], [35].

5. الخاتمة والتوصيات

5.1 الخاتمة والمساهمة العلمية

تخلص هذه الدراسة إلى أن إدارة الوقت تمثل محدداً جوهرياً لأداء المدراء في الشركة العامة للكهرباء بمدينة طرابلس، حيث أكدت النتائج وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين إدارة الوقت بأبعادها الثلاثة (الثقافة الزمنية، مضيعات الوقت، التخطيط الزمني) وأداء المدراء، بمعامل ارتباط إجمالي بلغ (0.543) وقدرة تفسيرية بلغت (29.5%)، في حين تبين أن مستوى مضيعات الوقت داخل الشركة كان مرتفعاً، وأن مستوى التخطيط الزمني للأداء كان منخفضاً، وهو ما يعكس وجود فرص حقيقية وقابلة للقياس لتحسين الأداء المؤسسي من خلال التدخل المباشر في ممارسات إدارة الوقت. وتتمثل المساهمة العلمية لهذه الدراسة في تقديم نموذج تحليلي كمي يربط بين ثلاثة أبعاد متكاملة لإدارة الوقت ومستوى الأداء الإداري في بيئة عمل خدمية حكومية ليبية لم تُدرس فيها هذه المتغيرات مجتمعة من قبل، بما يوفر قاعدة بيانات إحصائية يمكن البناء عليها في دراسات مستقبلية مماثلة في قطاعات الخدمات العامة الليبية الأخرى. كما تقدم الدراسة، من خلال أدوات المحكّمة ومعاملات ثباتها المقبولة إحصائياً، نموذجاً قياسياً قابلاً للتكرار يمكن توظيفه من قبل وحدات الموارد البشرية والتطوير الإداري داخل المنظمات الليبية المماثلة لتشخيص واقع إدارة الوقت دورياً، بما يحوّل النتائج من مجرد وصف أكاديمي إلى أداة تشخيصية عملية تدعم متابعة أثر برامج التدريب والتطوير على مستوى الأداء عبر الزمن.

5.2 التوصيات

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم التوصيات العملية التالية:
- تكثيف البرامج التدريبية والندوات التوعوية الموجهة للمدراء حول أهمية الوقت وأساليب استثماره بكفاءة، نظراً لتدني مستوى الثقافة الزمنية لديهم.
 - اعتماد أدوات تخطيط زمني عملية ومنهجية، تشمل تحديد الأهداف بعيدة وقصيرة المدى وربطها بتاريخ إنجاز محددة، وإعداد قوائم يومية للمهام مرتبة حسب الأولوية.
 - تفعيل دور الإدارة الإلكترونية في تنظيم الأعمال وتوثيق المواعيد والمهام، بما يقلل من الاعتماد على الممارسات التقليدية المستهلكة للوقت.
 - الحدّ من مضيعات الوقت التنظيمية والشخصية، عبر تنظيم الزيارات خارج المكاتب الرسمية، وتقييد استخدام الهاتف والإنترنت لأُمور العمل، وتوفير المعلومات الكافية في وقتها لدعم اتخاذ القرار.
 - تفويض السلطة في الأعمال الروتينية لتمكين المدراء من التركيز على المهام الإبداعية والتخطيطية الأكثر قيمة.
 - تبسيط الإجراءات الإدارية والابتعاد عن الروتين المعقد الذي يستهلك جزءاً كبيراً من وقت المدير دون مردود إداري مناسب.
 - إعادة النظر في نظام الاجتماعات بما يضمن الالتزام بجداول أعمال محدد ووقت زمني واضح لكل اجتماع.

- ربط نظام التحفيز والحوافز الإدارية بمؤشرات قابلة للقياس حول الالتزام بالتخطيط الزمني وخفض نسبة مضيعات الوقت.

5.3 حدود الدراسة والبحوث المستقبلية

تقتصر نتائج هذه الدراسة على البيئة التطبيقية للشركة العامة للكهرباء بمدينة طرابلس خلال فترة التطبيق، وهو ما يستدعي الحذر في تعميمها على قطاعات خدمية أخرى دون مراعاة الفروق التنظيمية. ويُقترح في الدراسات المستقبلية توسيع نطاق التطبيق ليشمل فروع الشركة في مدن ليبية أخرى، وإجراء دراسات مقارنة بين القطاعين العام والخاص، فضلاً عن استكشاف أثر متغيرات وسيطة كالرضا الوظيفي أو الذكاء العاطفي في العلاقة بين إدارة الوقت وأداء المدراء.

المراجع

1. أبو شيحة، نادر أحمد. (2002). إدارة الوقت. دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.
2. الأسطي، إسماعيل عبدالكريم مصباح. (2013). العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل [رسالة ماجستير غير منشورة]. الأكاديمية الليبية للدراسات العليا، طرابلس.
3. اسميو، محمد علي. (2005). مضيعات الوقت وأثرها على أداء المدراء بالشركة الليبية للحديد والصلب مصراتة [رسالة ماجستير غير منشورة]. أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس.
4. البرادعي، بسيوني. (2004). مهارات إدارة وتنظيم الوقت. دار إيتراك للنشر والتوزيع.
5. يعوي، الشريف أحمد بالعبد. (2007). العلاقة بين أنشطة إدارة الوقت ومدة بقاء السفينة في ميناء بنغازي البحري [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة قاريونس.
6. الخضير، محسن أحمد. (2000). الإدارة التنافسية للوقت. إيتراك للنشر والتوزيع.
7. الدجلة، فيصل عبدالرؤوف. (2001). تكنولوجيا الأداء البشري: المفهوم وأساليب القياس والنماذج. المكتبة الوطنية.
8. ديوان المحاسبة الليبي. (2014). التقرير العام لديوان المحاسبة الليبي لسنة 2014. ديوان المحاسبة الليبي.
9. زيدان، سليمان. (2011). استراتيجيات إدارة الوقت والتغيير. دار المناهج للنشر والتوزيع.
10. الشركة العامة للكهرباء. (د.ت). دليل الشركة العامة للكهرباء. الشركة العامة للكهرباء، طرابلس.
11. Karal, Ö. (2024). Comparative performance analysis of epsilon-insensitive and pruningbased algorithms for sparse least squares support vector regression. *Sigma Journal of Engineering and Natural Sciences*, 42(2), 578-589.
12. Alnnale, T. (2026). Management Efficiency and Economic Performance of Wheat Farms: A Digital Agriculture Perspective in Libya. *مجلة العلوم الشاملة*, 11(41), 785-799.
13. Karal, Ö. (2024). Comparative performance analysis of epsilon-insensitive and pruningbased algorithms for sparse least squares support vector regression. *Sigma Journal of Engineering and Natural Sciences*, 42(2), 578-589.
14. Ben Dalla, L., Karal, Ömer, EL-Sseid, M., & Alsharif, A. (2026). An IoT-Enabled, THD-Based Fault Detection and Predictive Maintenance Framework for Solar PV Systems in Harsh Climates: Integrating DFT and Machine Learning for Enhanced Performance and Resilience. *Wadi Alshatti University Journal of Pure and Applied Sciences*, 4(1), 41-55. https://doi.org/10.63318/waujpasv4i1_05
15. Alnnale, T. (2026). Predictive Governance in Digital Enterprises: An LSTM-Enhanced Deep Learning Framework for Economic Optimization of IT Incident Management Using Enriched Process Logs. *Al-Farooq Journal of Sciences*, 2(3), 86-113.
16. Alnnale, T. (2026). From Reactive to Proactive Governance: A Hybrid LSTM-Gradient Boosting Architecture for Real-Time Anomaly Signal Detection in Multi-Store Retail Supply Chain Decision Systems. *Al-Farooq Journal of Sciences*, 2(1), 987-1005.
17. الصرن، رعد حسن. (2000). فن وعلم إدارة الوقت. دار الرضا للنشر والتوزيع.
18. عاشور، أحمد صقر. (1990). السلوك الإنساني في المنظمات. دار المعرفة الجامعية.
19. عبد الوهاب، علي محمد. (1998). الإنتاجية: دراسة العنصر الإنساني في الإدارة. مكتبة عين شمس.
20. العلاق، بشير. (2009). أساسيات إدارة الوقت. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
21. عليان، ربحي مصطفى. (2011). أساسيات إدارة الوقت للوظيفة والحياة العامة. دار جرير للنشر والتوزيع.
22. عتيق أحمد، عبدالناصر. (2002). إدارة الوقت وأثرها على كفاءة المدراء: دراسة تطبيقية على جامعة المرقب [رسالة ماجستير غير منشورة].
23. غنيم، أحمد محمد. (2010). مهارات إدارة الوقت. المكتبة العصرية.

24. الكاديكي، أماني عبدالحفيظ. (2003). المدير الليبي وإدارة الوقت: دراسة استكشافية عن المدير في مستوى الإدارة الوسطى في الشركات الليبية العاملة في قطاع النفط بشعبية بنغازي [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة قاريونس.
25. اللوزي، موسى. (2002). التنظيم وإجراءات العمل. دار النشر والطباعة والتوزيع.
26. ماهر، أحمد. (2005). إدارة الموارد البشرية. الإبراهيمية للدار الجامعية.
27. نصر الله، حنا. (2005). مبادئ إدارة الوقت. دار التقدم العلمي للنشر والتوزيع.
28. Islam, R., Ali, M. Y., & Osmani, N. M. (2021). Time management for better job performance: An analysis from al-wasatiyyah perspective. *Asian Academy of Management Journal*, 26(1), 171–196. <https://doi.org/10.21315/aamj2021.26.1.7>
29. Kibebii, N., & Chufi, N. (2022). Effect of time management on employee performance in public sector organisations (councils) in Boyo Division, Cameroon. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 6(12), 608–613. <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2022.61234>
30. Ben Dalla, L, O, F. (2021). Literature review (LR) on the powerful of Research methodology processes life cycle. In 2021 The Powerful of Research Methodology Processes Life Cycle Conference (TPRMPLCC) (pp. 1-10). IEEE. <https://doi.org/10.16543/TPRMPLCC 50717.2020.92876580>
31. Ben Dalla, L, O, F. (2021). Literature review (LR) on the dominant of Research methodology. Conference (LRDRMC) (pp. 1-14). IEEE. <https://doi.org/10.6754/LRDRMC56412.2020.45987623>
32. Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
33. Lušňáková, Z., Dicsérová, S., & Šajbidorová, M. (2021). Efficiency of managerial work and performance of managers: Time management point of view. *Behavioral Sciences*, 11(12), Article 166. <https://doi.org/10.3390/bs11120166>
34. Karal, Ö. (2020). Performance comparison of different kernel functions in SVM for different k value in k-fold cross-validation. In 2020 *Innovations in Intelligent Systems and Applications Conference (ASYU)* (pp. 1-5). IEEE.
35. Karaoglu, A. N., Caglar, H., Degirmenci, A., & Karal, O. (2021). Performance improvement with decision tree in predicting heart failure. In 2021 *6th International Conference on Computer Science and Engineering (UBMK)* (pp. 781-784). IEEE.
36. Karaoglu, A. N., Caglar, H., Degirmenci, A., & Karal, O. (2021). Performance improvement with decision tree in predicting heart failure. In 2021 *6th International Conference on Computer Science and Engineering (UBMK)* (pp. 781-784). IEEE.
37. Sekaran, U. (2003). Research methods for business: A skill-building approach (4th ed.). John Wiley & Sons.
38. Terefe, S., Yazachew, L., Asmamaw, D. B., Belachew, T. B., Feleke, A., Tafere, T. Z., Yimer, A., & Negash, W. D. (2023). Time management practice and associated factors among employees working in public health centers, Northwest Ethiopia: A mixed method study. *BMC Health Services Research*, 23, Article 1147. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-10004-w>