



**فاعلية برنامج ارشادي لاستراتيجيات إدارة الوقت علي تطوير أداء مديرات
مؤسسات الإعاشة وتحقيق التنمية المستدامة**

إعداد

نسرین نصر الدين محمد فهمي عبد العليم

أستاذ مساعد بقسم الاقتصاد المنزلي - الكلية الجامعية بصامطة - جامعة جازان

ملخص البحث

هدف البحث الحالي إلي تقصي أثر برنامج استراتيجيات إدارة الوقت في تطوير أداء مديرات مؤسسات الإعاشة وتحقيق التنمية المستدامة، ولتحقيق هدف البحث تم استقراء الأدبيات والدراسات السابقة حول متغيرات البحث، وتم بناء استبيان تكون من (47) مفردة في مجالات: الإدارة الفعالة واستراتيجيات إدارة الوقت، الإدارة الفعالة ومواجهة مضيعات الوقت، الإدارة الفعالة وتطوير مؤسسات الإعاشة، الإدارة الفعالة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وتم قياس صدق وثبات الاستبيان، كما تم بناء برنامج القائم على استراتيجيات إدارة الوقت لتطوير مهارات مديرات مؤسسات الإعاشة لتحقيق التنمية المستدامة. واعتمد البحث على المنهج التجريبي ثنائي المجموعتين تجريبية والضابطة، وتكونت العينة من (25) مديرة من مديرات مؤسسات الإعاشة بمنطقة جازان بالمملكة العربية السعودية ، حيث تعرضت المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة لتطبيق أدوات الدراسة قبلياً، يليها تطبيق البرنامج المقترح على المجموعة التجريبية، ثم تطبيق الأدوات بعدياً، وبينت نتائج البحث أثر توظيف استراتيجيات إدارة الوقت على تحسين ممارسات أداء مديرات مؤسسات الإعاشة وتحقيق التنمية المستدامة من وجهة نظرهن، وأوصت الباحثة بضرورة تدريب مديرات مؤسسات الإعاشة على استراتيجيات إدارة الوقت لتحسين أدائهن.

الكلمات المفتاحية: فاعلية ، برنامج ارشادي إدارة الوقت، مؤسسات الإعاشة، والتنمية المستدامة.

المقدمة

تعد التنمية المستدامة من بين المفاهيم الشاملة والواسعة التي انتشرت في الأدبيات والدراسات السابقة في العديد من المجالات، حيث ترتبط التنمية المستدامة بفكرة الاستمرارية والديمومة في عمليات التنمية والإنتاج والتقدم، مع ضمان العدالة في توزيع الموارد على الأجيال بما فيها الأجيال القادمة، وترتبط التنمية المستدامة بتطوير أداء المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية في ضوء مجموعة من المعايير أهمها: القابلية الاجتماعية للمؤسسة، والقابلية للاستمرارية في الخدمات الاجتماعية، والإدارة الفاعلة في تنمية الموارد باستخدامها، والحساسية للأجيال القادمة، والتنمية المستمرة للطاقات البشرية، وتوظيف الأساليب المعاصرة في التنظيم، وتوظيف الأدوات الرقمية (Anderson, 2005: 24).

وتعد مؤسسات الإعاقة من بين المؤسسات التنموية التي تهدف إلى التنمية المستدامة في غاياتها بعيدة الأجل، تنطلق في تادية مهامها من تفعيل العمل الخيري، والقائم على تجمع الجهود المجتمعية التطوعية أو الوظيفية، ترتبط بالقضايا الإنسانية، وتقديم الرعاية للعاجز والمعوز وصاحب الحاجة، اتساقاً وتعاوناً مع جهود الدولة لمواجهة احتياجات المواطنين، ومواجهة مشكلاتهم، هذه المؤسسات تقوم لتحقيق أهداف محددة، وفق تشريعات وتنظيمات تحددها الدولة، هذه المؤسسات تركز فاعليتها على الإدارة الفعالة لضمان عدم انحرافها عن المسار الحقيقي لها، وتقليل المشكلات المرتبطة بها، من خلال الأساليب المعاصرة في الإدارة الجيدة القائمة على التخطيط والتنظيم والتنفيذ والمتابعة والتقييم (عبد السلام، 2003: 162).

ويوضح البورسعيدي (2006: 9) بكونها مؤسسات تطوعية تملأ المجال بين الأسرة والدولة، لتحقيق مصالحها وفق مجموعة من المعايير أهمها الاحترام التراضي والتسامح والإدارة السليمة، وتسهم في جميع مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وعمل على ترجمة الاحتياجات المحلية للأفراد إلى أهداف وخطط تعزز شبكات الأمن والأمان والتنمية، إنها مؤسسات خدمية للفقراء والمحتاجين، كما أنها منظمات تجسير بين حاجات بعض الأفراد أو الأسرة مؤسسات الدولة، ومن بين هذه المؤسسات جمعيات رعاية المعوقين والتربية الخاصة، والجمعيات المهنية، ومؤسسات التأهيل النسوية، وجمعيات إعاشة المحتاجين، وجمعيات التنمية في المجتمع المحلي.

وتهدف المؤسسات الخيرية إلى الاهتمام بالفئات الضعيفة منها الأيتام والأحداث والمسنين وذوي الإعاقة والنساء والأرامل والأطفال، من خلال تقديم المساعدات في الحاجات الأساسية، مع تشجيع الأفراد على المشاركة في أنشطة المجتمع، مع تنمية المجتمع خلال برامج الرعاية والتنمية الاجتماعية، لضمان تحسين مستويات تلك الفئات واندماجها بصورة سوية داخل المجتمع المحلي (المطاوع، 2009: 250).

وأكدت العديد من الدراسات منها دراسة جندابي والبدر (2017: 156) أهمية دراسة المعايير التنظيمية للمؤسسة التي تكفل الإعاشة لفئات المجتمع، وترتبط هذه المعايير بالعديد من المجالات منها بيئة العمل، والقيادة الفاعلة والتي تتمركز على الالتزام وإدارة الوقت واستثمار الموارد المتاحة، كل هذه المتغيرات تعد من مقومات الإدارة الفاعلة لتلك المؤسسات، وضرورة بناء قدرات مدراء ومديرات المؤسسات الخيرية والاجتماعية.

حيث تعد الإدارة هي أساس نجاح أية مؤسسات حكومية أو غير حكومية، حيث تمثل أداة تحقيق الأهداف المنشودة من نشأة تلك المجتمعات بما ينعكس على الاستقرار المجتمعي

والمشاركة الفاعلة، ومن مقومات الإدارة الناجحة إدارة الوقت، حيث تمثل إستراتيجية إدارة الوقت مدخلاً لتنظيم المهام والمتطلبات وتحقيق الأهداف، خاصة في ظل الالتزامات العديدة للمؤسسة، وفي ظل وجود العديد من مضيعات الوقت ومشتتات الجهود، إن الإدارة الجيدة للوقت، وانتقاء إستراتيجية منظمة للوقت والعمل، تسهم بدرجة كبيرة في زيادة إنتاجية الفرد والمؤسسة (الهاشمي، لوكيا، وبوراس، 2016: 2).

كما تعد إدارة الوقت ضرورة حتمية لمدراء المؤسسات الاجتماعية والمهنية المختلفة، حيث إن تمكنهم من استثمار الوقت المتاح لرفع معدل الإنتاجية، كما إنها من المدخلات الأساسية التي تعزز المدراء في التقدم المهني والوظيفي في تمييز الواجبات، وتمييز الأولويات وفق معايير محددة، مع دراسة المعوقات التي تعوق إدارة الوقت، ومضيعات وقت العمل (الشريف، 2011: 119).

وبينت دراسة العريني (2017: 28) إن إدارة مؤسسات العمل الخيري ما زالت قاصرة عن تحقيق الأهداف المنشودة، خاصة في ضوء رفع فاعلية تلك المؤسسات في ضوء مقومات تحقيق التنمية المستدامة، كما أن هذه المؤسسات ما زالت قاصرة في برامجها على المساعدات الأولية للفئات المستهدفة من الأطفال والمسنين والنساء وذوي الحاجة، في حين أن العمل التنموي يتطلب مبادرات مختلفة عن الأساليب التقليدية في إدارة برامج مؤسسات العمل الخيري، ويرجع ذلك للعديد من الأسباب معظمها يرتبط بالقيادات الإدارية في جميع المستويات لتلك المؤسسات، حيث تبين تدني مستوى القيادات الإدارية في مهارات اتخاذ القرارات المبنية على أسس علمية، وتدني مستواهم في التخطيط الاستراتيجي، والقصور في التفكير الاستراتيجي والإبداعي لتحسين جودة الحياة في الفئات المستهدفة، واعتمادهم على مصادر تمويل تقليدية، والقصور في تبني استراتيجيات وسياسات واضحة في إدارة الموارد المتاحة من العناصر البشرية، ومصادر التمويل، والوقت المخصص للعمل، والبرامج المخطط إليها، والبيئة التنظيمية الداعمة، مع ضرورة الانتقال من البرامج الداعمة للحاجات الأساسية، إلى الانتقال إلى قضايا التنمية المستدامة، والعمل التنموي المنتج، وإدماج الفئات المهمشة في المجتمع وقضايا السكان والصحة الإنجابية، والتنمية المحلية، والعمل على بناء القدرات البشرية.

وانطلاقاً من أهمية إدارة مؤسسات الإعاشة في تحسين الأحوال المعيشية والاجتماعية والتنموية للفئات الضعيفة والمحتاجة داخل المجتمع، وعلاقة تلك المؤسسات بتحقيق التنمية المستدامة، وأهمية استراتيجيات إدارة الوقت من جانب آخر، حيث تعد من الاستراتيجيات الهامة و الرئيسة لمديرات مؤسسات الإعاشة، تأتي الدراسة الحالية لتقصي أثر توظيف استراتيجيات إدارة الوقت من قبل مديرات مؤسسات الإعاشة في تحقيق التنمية المستدامة واستدامة تلك المؤسسات.

مشكلة البحث

أكدت العديد من الدراسات منها دراسة لطفي (2004: 276) وجود العديد من المعوقات التي تواجه المؤسسات المجتمعية في مجالات التطوع والعمل الخيري والتنموي، من أهمها المعوقات الإدارية والمعوقات المالية، والمعوقات التشريعية، وبينت دراسة وبينت دراسة بكر(2006: 127) ضرورة التنظيم الإداري لمؤسسات الإعاشة، حيث يجب إعادة تقييم

ممارسات القيادات الإدارية لتلك المؤسسات في ضوء مجموعة من المعايير واللوائح والقوانين، المرتبطة بتنظيم العمل واستثمار الوقت المتاح.

وبينت نتائج دراسة كل من صلاح والرفايعة (2009: 109) وجود العديد من العوامل التي تؤدي إلى ضياع وقت المؤسسة وأفرادها من بينها: قصور البيانات والمعلومات، عدم تحديد الأهداف والأولويات، القصور في الخبرات الإدارية لدى القائمين على المؤسسة، التركيز على المهام الإدارية غير المرتبطة بالإنتاجية منها الاجتماعات واللقاءات غير المرتبطة بهدف محدد، التركيز على التفاصيل غير المرتبطة، والأعمال غير الضرورية، والتكاليف العشوائية غير المخطط لها، والسعي من قبل المدراء والمديرين نحو الكمال، مما يشير إلى قيام المدراء والمديرين بمعظم الأعمال والتكاليف بأنفسهم، وعدم تفويض السلطة، وعدم توزيع المهام، وقلة الثقة داخل المؤسسة، كل هذه العوامل تؤدي إلى فقدان الوقت دون عائد، مما ينعكس بدوره على إنتاجية المؤسسة.

كما بينت نتائج دراسة بكر (2010: 332) أن القصور في تحقيق الأهداف الاجتماعية للمؤسسات الاجتماعية الخيرية يعزى لمتغير الإدارة، وقدرة القائمين عليها في تنظيم العمل لتحقيق الأهداف المنشودة، وأكدت نتائج دراسة نتو (2010: 3) أهمية تطوير العمل الإداري ومهارات القيادات الإدارية في مؤسسات العمل الخيري.

وبينت دراسة داود (2010: 222) وجود العديد من المعوقات في تحقيق أهداف دور المسنين كأحد مؤسسات الإعاقة، ومن بين هذه المعوقات تدني الكفاءة الإدارية لدى القائمين على هذه المؤسسات خاصة في ظل الاتجاهات المعاصرة في تطوير نظم وأساليب الإدارة، بغية تحقيق الأهداف التنموية، مما ينعكس في غياب دور الإدارة في تطوير تلك المؤسسات، وغياب الأهداف والأولويات، وضعف تأهيل وتدريب القيادات الإدارية والعاملين بالمؤسسات على النظم المعاصرة، هذه العوامل تؤدي إلى فقدان القيادات الإدارية لمهارات القيادة الفاعلة لمؤسسات الإعاقة ومن بين هذه المهارات، إدارة الموارد المادية والبشرية المتاحة بطريقة فعالة، مما ينعكس على تحسين الدور المنوط بهم.

وبينت دراسة الطويل (2010: 5) أهمية تطوير مهارات القائمين على إدارة مؤسسات الإعاقة منها دور الأيتام، وذلك من خلال الدورات والبرامج التدريبية في العديد من الجوانب منها التخطيط الاستراتيجي والتنسيق بين تلك المؤسسات التي تقع في مجتمع محدد، تأهيل القدرات والعناصر البشرية، زيادة فاعلية الموارد المتاحة من خلال تحسين مستوى الكادر الإداري والإشرافي داخل المؤسسة، كما بينت دراسة الجعيد (2010: 103) في وجود قصور في استثمار المؤسسات الاجتماعية في مجالات الحياة، وقصور في التنسيق بين تلك المؤسسات من أجل تحقيق عناصر التنمية المستدامة.

كما بينت نتائج دراسة عيسى ومصطفى و عبد العال (2010: 417) أن غياب مهارة إدارة الوقت واستراتيجيات استثماره الرشيدة من برامج الإعداد والتأهيل والتدريب تؤدي إلى فقدان هذه المهارة في الجوانب الإدارية، مما ينعكس على إدارة الفرد والمؤسسة، كما بينت نتائج دراسة الشريف (2011: 119) أهمية تدريب مدراء المؤسسات الاجتماعية على مهارات إدارة الوقت نظراً لوجود العديد من الصعوبات التي تواجههم، والعديد من مضيعات الوقت التي تؤثر على معدل الإنتاجية لدى القيادات الإدارية، كما بينت نتائج دراسة المدني (2011:

5094) ضرورة تطوير مكونات مؤسسات العمل الخيري من خلال تنمية مهارات العناصر البشرية.

وبينت دراسة (King, 2012: i) أهمية تطوير مهارات الإدارة بصورة مستمرة خاصة فيما يرتبط بالتواصل الفعال، والمشاركة لمجتمع المؤسسة، والتوجيه، وبناء الثقة، وإدارة الوقت، والتنوع في اتخاذ القرار، كما بينت نتائج دراسة (بن شلهوب، 2014: 295) أن مهارات واستراتيجيات إدارة الوقت من عناصر التخطيط الاستراتيجي لمؤسسات الإعاشة من جانب، وعلى الجانب الآخر بينت عدم وجود رؤية واضحة لدى القيادات الإدارية حول دور عنصر الوقت في تخطيط وتنفيذ الخطط الاستراتيجية لمؤسسات الإعاشة في مجالات رعاية الأيتام، وبينت نتائج دراسة عوض (2016: 167) أهمية التدريب على استراتيجيات إدارة الوقت للعاملين داخل المؤسسة في جميع المستويات لأهميتها في تنظيم العمل وتقليل الضغوط التنظيمية، وزيادة الإنتاجية للفرد والمؤسسة، كما بينت نتائج دراسة الخريجي (2017: 296) ضرورة مراجعة مهارات القيادات الإدارية لدى المدراء والمديرات في المؤسسات الاجتماعية الخيرية، كما بينت نتائج دراسة (Manjunatha, et.al 2017: 751) أهمية تطوير المهارات الإدارية لدى المشرفين القائمين على برامج الرعاية للأطفال من ذوي الإعاقات العقلية في برامج إعادة التأهيل بمراكز الإعاشة للمعاقين عقلياً.

وبينت دراسة الشهري (2019: 144) ضرورة تطوير مهارات القيادات الإدارية من المدراء والمديرات في ضوء الأساليب الحديثة خاصة الأساليب والآليات التقنية، ضماناً لتطوير المؤسسات الاجتماعية، وهذا ما أكدته دراسة Clepper, (2018:5) عن أهمية تطوير مهارات القيادات الإدارية في ضوء مفهوم القيادة الفعالة لضمان تحقيق التنمية المستدامة. ومن خلال ما سبق تتحد مشكلة البحث في تدني مستويات مديرات مؤسسات الإعاشة في استراتيجيات إدارة الوقت بما يعكس على تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ولمواجهة هذه المشكلة حاولت الباحثة الإجابة عن الأسئلة التالية:

- **السؤال الأول:** ما البرنامج القائم على استراتيجيات إدارة الوقت لتطوير مهارات مديرات مؤسسات الإعاشة لتحقيق التنمية المستدامة؟
- **السؤال الثاني:** ما مستويات تحسن أداء مديرات مؤسسات الإعاشة في إدارة الوقت وممارسات تحقيق التنمية المستدامة؟
- **السؤال الثالث:** ما أثر استراتيجيات إدارة الوقت على تحسين ممارسات أداء مديرات مؤسسات الإعاشة وتحقيق التنمية المستدامة من وجهة نظرهن؟
- **السؤال الرابع:** هل توجد فروق دالة إحصائية في أثر استراتيجيات إدارة الوقت على أداء مديرات مؤسسات الإعاشة وتحقيق التنمية المستدامة تعزي لمتغيرات (المؤهل الدراسي، عدد سنوات الخبرة، برامج التنمية المهنية، ...)؟

أهداف البحث

تتمثل أهداف البحث الحالي فيما يلي:

- تحديد استراتيجيات إدارة الوقت الملائمة لتطوير أداء مديرات مؤسسات الإعاشة بهدف تحقيق التنمية المستدامة.
- تقصي أثر استراتيجيات إدارة الوقت في تطوير أداء مديرات مؤسسات الإعاشة وتحقيق التنمية المستدامة.

- الكشف عن الفروق بين استجابات مديرات مؤسسات الإعاشة التي تعزي لبعض المتغيرات حول أثر استراتيجيات إدارة الوقت في تطوير الأداء وتحقيق التنمية المستدامة.

أهمية البحث

تنطلق الأهمية النظرية للبحث الحالي من أهمية مفهوم التنمية المستدامة، وتوطين هذه المفهوم في مؤسسات الإعاشة كمؤسسة اجتماعية من بين أهدافها العملية التنموية، كما تنطلق من أهمية تطوير أداء مديرات تلك المؤسسات خاصة في استثمار الموارد البشرية والمادية المتاحة، ومن بين هذه الموارد، إدارة الوقت المتاح في تحسين مستويات إنتاجية مؤسسات الإعاشة، ويتفق البحث الحالي في منطلقاته النظرية مع الاتجاهات المعاصرة، وتتحدد الأهمية التطبيقية للبحث الحالي في:

- تقدم مجموعة من الممارسات والاستراتيجيات المرتبطة بإدارة الوقت قد تفيد مديرات مؤسسات الإعاشة بهدف تطوير أدائهن، في إدارة الموارد البشرية والمادية المتاحة في المؤسسة.
- قد تفيد في تقدير الاحتياجات التدريبية لمديرات مؤسسات الإعاشة فيما يرتبط بتوظيف استراتيجيات الوقت لتطوير أدائهن وتحقيق أهداف التنمية المستدامة المنشودة، وذلك باعتبارها الخطوة الأولى عند تصميم برامج التنمية المهنية بصفة عامة، وبرامج التدريب على وجه الخصوص.
- قد تفيد نتائج البحث الحالي في استيعاب مديرات مؤسسات الإعاشة العلاقة الارتباطية بين استراتيجيات إدارة الوقت ومهارات الإدارة الناجحة، مع استيعاب العلاقة بين الإدارة الناجحة وعناصر التنمية المستدامة.

حدود البحث

يقتصر البحث الحالي على:

- الحدود البشرية: عينة من مديرات مؤسسات الإعاشة، يتم اختيارها بصورة عشوائية من القيادات الإدارية (25 مديرة).
- الحدود الزمانية والمكانية: يقتصر تطبيق البحث على مؤسسات الإعاشة بمنطقة جازان، وتتم إجراءات الدراسة في العام الجامعي 1440/1441هـ.

مصطلحات البحث

مؤسسات الإعاشة

يعرفها الأحمر (2016: 75) بأنها مؤسسات اجتماعية تقوم بمجموعة من التدابير والبرامج لصالح الأفراد أو المؤسسات، ترتبط هذه التدابير بمواجهة الاحتياجات والمشكلات التي قد ترتبط ببعض السلع الغذائية، والتعليم، والصحة، والخدمات الاجتماعية والثقافية، هذه الخدمات تقدم في العديد من المؤسسات تأخذ أشكالاً متنوعة منها: دور رعاية الأطفال، ودور رعاية المسنين، وخدمات رعاية الفئات الضعيفة والمحتاجة، هذه التدابير ترتبط بغاية كبيرة تتمثل في تحسين نوعية الحياة.

وتعرف إجرائياً بأنها تلك المؤسسات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية والتي يتم نشأتها وفق اللوائح والقوانين، بهدف تقديم الخدمات والمساعدات للفقراء والفئات الضعيفة والفئات الخاصة داخل المجتمع بهدف إحداث عملية التنمية في المجالات الاجتماعية

والاقتصادية، وتتنوع هذه المؤسسات بين دور الأيتام، ودور المسنين، والمؤسسات أو الهيئات المعنية برعاية الأطفال، أو النساء أو الفئات الخاصة.
إدارة الوقت

يعرفها كل من الهاشمي وبوراس (2016: 5) : تعني تحسين عملية تخطيط وتنظيم ومراقبة واستعمال الوقت أثناء العمل واستثماره بأساليب فاعلة تساعد على تحقيق أعلى معدل للإنتاجية في أقل وقت ممكن وأقل جهد، وتعني إنجاز المهام والأعمال بشكل منظم ومنسق وفعال بغرض تحقيق الأهداف المنشودة بأقل التكاليف، أي الاستثمار الأمثل للوقت كمورد اقتصادي.

وتعرف إجرائياً بأنها مجموعة من المهارات التي يجب أن تتقنها مديرات مؤسسات الإعاشة وترتبط بمجالات تخطيط البرامج، والتركيز على الهدف، وتحديد الأولويات، وبناء الخطط الزمنية، ومتابعتها وتقييمها، مع التحكم في الأنشطة التي تعمل على فقدان الوقت، وعدم استثماره بالطرق الأمثل.

استراتيجيات إدارة الوقت

يعرفها كل من عيسى ومصطفى وعبد العال (2010: 419) بمجموعة من القدرات التي يجب إتقانها من قبل الأفراد، والمتمثلة في عمليات: تسجيل الوقت وتحليله، وتحديد الأهداف والأولويات، والتخطيط والتنظيم والتنفيذ والمراقبة، واتخاذ القرارات، والتقييم، والتحكم في مضيعات ومشتتات الوقت، هذه العمليات تمكن من الاستثمار الرشيد للوقت كمورد اقتصادي متاح للقيام بالمهام والتكاليف وفق معايير تحددتها المؤسسة وإدارتها.

ويعرفها عوض (2016: 137) بمجموعة من الإجراءات التي يستخدمها الفرد وقت العمل الرسمي استخداماً فعالاً من أجل إنجاز المهام والأنشطة المختلفة، وتلك الاستراتيجيات تقوم على وضع الأولويات وترتيبها، واستيعاب مضيعات الوقت والقدرة على ضبطها، وتفويض السلطة مع إدراك الذات، واستثمار الفرد لمهاراته وقدراته استثماراً فعالاً لتحقيق الأهداف المنشودة.

وتعرف استراتيجيات إدارة الوقت إجرائياً بأنها مجموعة من الآليات والخطط يجب أن تتقنها مديرات مؤسسات الإعاشة تتضمن الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية المرتبطة باستراتيجيات ومهارات إدارة الوقت كأحد موارد تلك المؤسسات بهدف تحقيق أهدافها المنشودة.

النتيجة المستدامة

يعرفها الطريف (2014: 146) بعمليات الانتقال بالمجتمعات من الحالات المتأخرة إلى الحالات المتقدمة، ومن الأنماط التقليدية إلى الأنماط المتقدمة من الناحية الكمية والناحية النوعية، وهي عملية تتضمن التدخل الإداري وفق معايير وآليات محددة لتحقيق زيادة تراكمية في مستوى الخدمات تقوم به الدولة أو مؤسساتها بهدف تحقيق التقدم للدولة ومستويات الرفاهية للأفراد والمؤسسات.

وتعرف إجرائياً علي أنها مجموعة من الممارسات تقوم بها مديرات مؤسسات الإعاشة والتي تتمركز على استثمار الموارد المتاحة للمؤسسة متضمنة الوقت، للانتقال بتلك المؤسسات من المفهوم التقليدي القائم على تقديم الخدمات والمساعدات (العمل الخيري)، إلى المفهوم التنموي القائم على بناء الفئات المختلفة للمشاركة الفاعلة داخل المجتمع.

الإطار النظري والدراسات السابقة

هدف الجزء الحالي وصف متغيرات البحث والمرتبطة بمفهوم التنمية المستدامة، وعلاقتها بمؤسسات الإعاشة، وأهمية الإدارة الفاعلة في تحقيق الأهداف المرجوة من تلك المؤسسات، واستراتيجيات إدارة الوقت كأحد المهارات الضرورية لمديرات مؤسسات الإعاشة، مع استعراض بعض الدراسات السابقة العربية والأجنبية، وتوضيح أوجه الاستفادة منها.

التنمية المستدامة

تعد التنمية المستدامة من المفاهيم الشاملة المرتبطة بالاستمرارية في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسية والبيئية للمجتمع، حيث تمكن التنمية المستدامة المجتمع وأفراده ومؤسساته من تلبية احتياجاتهم، من خلال الحفاظ على الاستقرار والتوازن بين النظام البشري والنظام الحيوي، بما يعزز ضمان حقوق الأجيال القادمة في الثروات والموارد المتاحة داخل المجتمع، وتهدف التنمية المستدامة إلى تحسين فرص التعليم والصحة، وتحسين الأحوال الاجتماعية والاقتصادية داخل المجتمع، مع ضمان تفعيل قيم العدالة بين الأفراد داخل هذا المجتمع، وتتكون أنماط الاستدامة في التنمية من الاستدامة الاجتماعية، والاستدامة الاقتصادية، والاستدامة البشرية (محمد، 2017: 50-51).

وبصفة عامة يوضح كل من (Steliana et al (2018: 247 أن التنمية المستدامة عملية ديناميكية ترتبط بالتحسين أو التطوير المستمر، هذه التطوير المستمر يركز على سياسات وإستراتيجية تستهدف الاستدامة في التنمية مع ما يحفظ حق الأجيال القادمة في الموارد الاقتصادية المتاحة، وتتطلب التنمية المستدامة إدارة فاعلة في استثمار الموارد بصورة رشيدة، وتنظيم البيئات الجاذبة للعمل، مع الحفاظ على الموارد البشرية والمادية للاستمرارية في التنمية المستدامة.

وبينت دراسة فريديوبوب (2017: 8) أهمية عنصر الإدارة الفاعلة في تفعيل عمل مؤسسات العمل الخيري، مع الانتقال من مفهوم الإدارة التقليدية إلى مفهوم القيادة الفاعلة، وإدارة التغيير، والتركيز على أدوات ووسائل استمرارية العمل الخيري والتنموي من خلال التدريب على مهارات إدارة الموارد وتطويرها.

وتعد الجمعيات والمؤسسات الخيرية التي تعمل في القطاعات الاجتماعية داخل المجتمع من المؤسسات التي تهدف تحسين نوعية الحياة في المجالات الأساسية والتنموية لدى الأفراد، وتهدف تلك المؤسسات بصورة مباشرة إلى تحسين الأحوال المعيشية والاجتماعية للأفراد تكاملاً مع دور الدولة في تحقيق التنمية (الخريجي، 2017: 296).

وبينت دراسة السعوي (2016: 105) أن الاهتمام بالجمعيات والمؤسسات التي تعمل في الأعمال والأنشطة الخيرية تسهم بصورة مباشرة في التنمية المستدامة من خلال تحسين أحوال وظروف وبيئات المستهدفين من نشأة تلك المؤسسات، مع عدم الاقتصار على المهام والأنشطة الخيرية، والانتقال إلى الأعمال التنموية في المجالات الاجتماعية التي تسهم في بناء الأفراد داخل المجتمع.

وعلى الجانب الآخر، أوضحت دراسة بكر(2010: 335) أن نجاح المؤسسات الاجتماعية في العمل الخيري بجميع أشكاله داخل المجتمع ترجع إلى القيادات الإدارية القائمة على تلك المؤسسات، وقدرة تلك القيادات على استثمار الطاقات البشرية والموارد المادية،

ومهارة تلك القيادات في تنظيم العمل وإدارة الوقت وتحسين الخدمات المقدمة، مع الالتزام بقواعد العمل، وتحسين علاقات العمل، من أجل الحصول على رضا المستفيدين.

كما بينت دراسة هافورد وبورن (Hafford, & Bourn, 2011: 498) أهمية القيادة والإدارة الفاعلة في العمل الاجتماعي، ولقد تبنت المملكة المتحدة مجموعة من المعايير الوطنية لتطوير مهارات القيادة والإشراف والإدارة لدى القيادات في العمل الاجتماعي، هذه المعايير تنبع من فكرة التنمية والتربية المستدامة، ومن أهم هذه المعايير ما يلي:

- ترجمة المشكلات المجتمعية إلى برامج تنموية.
- قيادة التغيير في الوارد البشرية
- إدارة الأزمات بفعالية.
- تنظيم البيئات التنظيمية الإبداعية.
- من المركزية إلى اللامركزية.
- إدارة المهارات الذاتية والشخصية.
- التوجيه والإرشاد لمجموعات العمل.
- إدارة الوقت وفق النتائج المرجوة.
- قياس النتائج ودراسة التحديات وبرامج التطوير.

وبصفة عامة، فإن نجاح مؤسسات الإعاشة في تحقيق أهدافها يعتمد على القيادة الفاعلة، وعلى أداء المديرين، ومدى إتقانهم لمهارات الإدارة الناجحة في عمل المؤسسات الاجتماعية، ومن المهارات الرئيسة لضمان نجاح عمل مديرات مؤسسات الإعاشة، مهارات واستراتيجيات إدارة الوقت.

مؤسسات الإعاشة: المفهوم والأهمية

تعد عمليات التكافل من المقومات الرئيسة للمجتمع الإسلامي، ومن القيم التي كفلها الدين الإسلامي الحنيف، هذه العمليات تنتشر داخل المجتمع عبر العديد من المؤسسات التطوعية أو الخيرية، وقد ظهرت تلك المؤسسات استجابة للتغيرات في منظور التكامل بين المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، وتأخذ هذه المؤسسات أشكالاً متعددة منها المؤسسات الخيرية، والأمانات الوقفية، والجمعيات، هذه المؤسسات تستهدف تطوير مجالات الحياة في الغذاء والتعليم والصحة ومجالات التنمية المستدامة (الجويدب، 2010: 106).

وتتنوع مجالات مؤسسات الإعاشة بمفهومها الواسع لتشمل العديد من الفئات، حيث يحددها الأحمري (2016: 67) في دراسته بمجموعة من المجالات أهمها: الصحة الجسدية، الأحوال المعيشية، والعلاقات الاجتماعية، الأوضاع المالية والاقتصادية، التنمية العقلية والثقافية والحضارية، هذه المجالات ترتبط بصورة مباشرة بالمفهوم الواسع للعمل التنموي.

وتتبع أهمية المؤسسات المجتمعية الخيرية والتنموية في ضرورة تكامل مؤسسات الدولة في تحسين الأحوال الاجتماعية والاقتصادية للأفراد، حيث تعمل تلك المؤسسات في تقديم البرامج والخدمات في العديد من المجالات تبدأ بالخدمات الداعمة للإعاشة، والتعليم والصحة، والتدريب والتأهيل في مجالات التنمية، مع برامج رعاية المعاقين، والفئات الضعيفة في المجتمع، منها النساء وكبار السن والفقراء، وبرامج محو الأمية، وبرامج التشغيل، ورعاية الأيتام، ودور المسنين، وبرامج التنمية المهنية لتأهيل الأفراد للاندماج داخل المجتمع، وتأخذ

هذه المؤسسات أشكالاً متنوعة في الجمعيات والدور واللجان والقوافل تتسق معظمها في الأهداف وتختلف في الشرائح والبرامج التي تقدمها (بركاوي، 2014: 82).
وتهدف مؤسسات الإعاقة (المؤسسات التطوعية، الجمعيات الخيرية والأهلية، لجان التنمية الاجتماعية، والدور التي تعمل في مجالات اجتماعية)، إلى تقديم الخدمات الاجتماعية والتعليمية والثقافية والصحية، وجميع المجالات التي لها علاقة بالخدمات الإنسانية، ووفقاً للمادة (2) من لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية الصادرة في 1410 هـ تسعى مؤسسات المجتمع الأهلي إلى تحقيق العديد من أغراض البر، والتكافل، أو تعمل في أنشطة دينية، أو ثقافية، أو اجتماعية، أو تعليمية، أو صحية، أو تربية، أو إبداعية، أو تقديم خدمات إنسانية عن طريق العون المادي أو المعنوي، أو الخبرة الفنية (الراشد، 2012: 286).

كما تهدف تلك المؤسسات بتوصيفها مؤسسات خيرية، إلى تعزيز الأمن والاستقرار الاجتماعي، وتقليل مستويات وسلوكيات الانحراف الاجتماعي، من خلال ضمان مستويات متدرجة من العدالة الاجتماعية والاقتصادية لجميع فئات المجتمع، كما تهدف تلك المؤسسات إلى عمليات الإعمار والتنمية، وتنمية المشاركة المجتمعية من خلال تعزيز العمل التطوعي والخيري، مع مواجهة أهم قضايا التنمية ومعوقاتها ومن بينها مواجهة الفقر والجهل والمرض من خلال برامج التنمية (العريني، 2017: 32).

وحول مجالات العمل في مؤسسات الإعاقة بينت دراسة الطريف (2018: 7) مجموعة من مجالات العمل والمرتبطة بتحقيق التنمية المستدامة وفق ما يلي:

- **البعد الاقتصادي:** ويرتبط بتحسين المستوى المعيشي، وحل مشكلات الديون، دعم المشروعات الصغيرة، وتشجيع الاستقلالية الاقتصادية، تنمية مهارات ترشيد الاستهلاك، التدريب على تخطيط ميزانية الأسرة، التدريب للحصول على فرص العمل.
- **البعد الاجتماعي:** وترتبط ببرامج محور الأمية، معالجة ظاهرة التسرب من التعليم، وتقديم برامج التأهيل المهني، التوجيه والإرشاد لذوي المشكلات الاجتماعية، برامج تطوير الذات، برامج استثمار وقت الفراغ، وتحقيق الاستقرار المجتمعي.
- **البعد البيئي والصحي:** وترتبط ببرامج التوعية الوقائية، برامج التوعية في سوء التغذية والتغذية، التوعية بالمشكلات البيئية، والتوعية بأضرار المخدرات والأمراض المزمنة.

أنماط مؤسسات الإعاقة في المجتمع

تتنوع مؤسسات الإعاقة في الدول بصفة عامة، خاصة في الدول العربية، وقد تختلف بين هذه الدول نتيجة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية داخل هذا المجتمع، ويوضح ذلك العديد من الدراسات منها دراسة جندابي والبدري (2017: 156-160) والتي أكدت على تنوع المؤسسات الاجتماعية الحكومية والأهلية/ الخاصة التي تكفل الحياة ذات الجودة العالية، ومن بين هذه المؤسسات دور الأيتام، والتي تهدف إلى القيام بمهام الأسرة في توفير الجو الملائم لحسن تربية الأطفال الأيتام، وإشباع احتياجاتهم المادية والمعنوية، مما ينعكس على الاستقرار المجتمعي، ويتوقف ذلك على بيئة العمل التي تعمل عليها إدارة هذه الدور.

وبينت دراسة السيف (2019: 159)، ودراسة الشهري (2017: 170)، ودراسة أحمد (2011: 39)، ودراسة المطوع (2010: ب) أنماط مؤسسات الإعاقة داخل المجتمع وفق التصنيف التالي:

• المؤسسات الخيرية: وتتضمن المؤسسات المجتمعية التي تركز على حاجات الذين لا يستطيعون سد حاجتهم بأنفسهم، وتنقسم الحاجات التي تعمل عليها إلى حاجات مادية، وحاجات صحية، وحاجات تعليمية، وقد تقوم تلك المؤسسات على التبرعات أو الهبات من داخل المجتمع في دور الأيتام ودور المسنين والجمعيات النسائية ومراكز التأهيل ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة.

• المؤسسات المانحة: وتتضمن المؤسسات المجتمعية التي تقدم ذات الحاجات التي تعمل عليها المؤسسات الخيرية، وترتكز على الفئات ذات الحاجة، لكنها تعتمد على التمويل على بعض الأفراد المحسنين، ويلاحظ أن المؤسسات الخيرية والمؤسسات المانحة تهدف إلى تقديم خدمات اجتماعية إنسانية، ولا تهدف إلى الربح.

كما بينت دراسة الباز والعقيل (2004: 221) تنوع مؤسسات الإعاشة والكفالة وفق علاقتها بالدولة، حيث تتواجد المؤسسات المجتمعية غير المؤسسية والتي تعمل في مجالات الرعاية الاجتماعية داخل المجتمع، والمؤسسات المجتمعية المؤسسية ومنها دار الأيتام، ودار العجزة/ المسنين، ومؤسسات التكافل الاجتماعي، هذه المؤسسات تعزز الاستقرار المجتمعي بالتنسيق مع الدولة، وهذا ما أكدته دراسة الجوير (2004: 283) من أهمية تلك الدور في تقديم الخدمات الاجتماعية لمواجهة الفجوة بين متطلبات واحتياجات الأسر وطموحات الدولة.

وبينت دراسة الناجم (2009: 289) تنوع تصنيفات المؤسسات المجتمعية التي تعمل في مجالات العمل الخيري والإعاشة والتكافل، وتشمل تقديم الخدمات في مجالات الحياة المختلفة، وتتنوع التصنيفات وفقاً للعديد من المتغيرات منها: رأس مال الجمعية أو المؤسسة، وأصولها، ومصادر الدخل الثابتة والمتغيرة، ومصادر التبرع والمنح والهبات، وحجم الاستثمار للموارد المتاحة، ومصروفات كل مؤسسة، وعدد فروعها، وعدد الموظفين، وأنماط ومستويات التأهيل، والقيادات الإدارية، وعدد المستفيدين داخل المجتمع، وأنماط الفئات المستهدفة من خدمات المؤسسة، وعدد الفئات المخدومة فعلياً، ونوع البرامج والأنشطة الدائمة والمؤقتة والموسمية.

إدارة مؤسسات الإعاشة

تتفق معظم مؤسسات الإعاشة في إدارة العمل بها، على الرغم من اختلافها في العديد من الجوانب من الأهداف والغايات والفئات المستهدفة، ويوضح الرشيد (2011: 360) إن إدارة تلك المؤسسات يمثل المدخل الرئيسي لتحقيق الأهداف المنشودة من نشأتها، والتي ترتبط في المقام الأول توفير المتطلبات المعيشية للعديد من الفئات منها كبار السن (المسنين)، وأن هذه المؤسسات تعاني من العديد من المشكلات الإدارية الناجمة عن عدم تفهم الدور الرئيسي لها في مساعدة الأفراد داخل المجتمع للوصول بهم إلى مستويات مرضية في الحياة والصحة والعلاقات الاجتماعية، وضرورة التخطيط المرن، وتوصيف المهام للموظفين والإداريين والأخصائيين، وتوزيع المهام وتحديدها بدقة، كما يقع على مديري هذه المؤسسات دراسة احتياجات العاملين بها، وبناء الخطط والبرامج في ضوء الاتجاهات الحديثة لتحسين مستوياتهم في الإنتاجية.

كما بينت دراسة الزامل وحجازي والمشعل والشرقاوي (2015: 638) أن للجمعيات الخيرية دوراً مهماً ورئيسياً في تقديم الرعاية الاجتماعية والإمداد بالخدمات كجزء من مؤسسات المجتمع المدني، حيث إن الجمعيات أكثر قدرة على استيعاب احتياجات

المجتمعات في بعض الجوانب وخاصة ما يتعلق بذوي الاحتياجات الخاصة وأسرهم، والأرامل المعيلات، واليتامى، والمرأة، وغيرها، ويرتكز نجاح الجمعيات على قدرتها في أداء دورها بكفاءة وفاعلية، وهذا يعتمد في المقام الأول على مدراء ومديرات تلك الجمعيات، وقدراتها في استثمار القدرات والطاقات والموارد المتاحة من بينها مهارات إدارة الوقت، حيث إن كل هذه المهارات تحقق الغاية الحقيقية من الجمعيات الخيرة في استدامة العمل والتنمية.

استراتيجيات إدارة الوقت كأحد معايير الإدارة

تعد إدارة الوقت Time Management من الاتجاهات المعاصرة التي تستهدف تنظيم الحياة بشكل يتفق مع معايير ومتطلبات الحياة في القرن الحادي والعشرين، وتكمن أهمية إدارة الوقت في زيادة الإنتاجية، وزياد التحصيل والإنجاز، ورفع مستويات الدافعية مع تقليل العديد من المشكلات والضغوط والأمراض النفسية و البدنية، وتعد من مجالات العلوم الإدارية، ومن مقومات القيادات الإدارية في جميع المؤسسات الضرورية لتحقيق الأهداف المنشودة من المؤسسة، مع شعور العاملين بالرضا الوظيفي، وبناء اتجاهات إيجابية نحوها (عيسى وآخرون، 2010: 413).

ويعد الهدف الرئيسي من استراتيجيات إدارة الوقت في الاستخدام الأمثل والمتكامل لجميع المدخلات الإنتاجية للمؤسسة، هذا التكامل يعزز الأفراد والمؤسسات بزيادة الكفاءة والفاعلية في الإنتاجية الشخصية والمؤسسية، وتتضح أهمية إدارة الوقت حين النظر إلى بعض المؤسسات التي يفقد القائمين عليها إلى استراتيجيات إدارة الوقت، حيث تتسم بالفوضى وعدم التخطيط وعدم القصدي في العديد من المهام والأنشطة داخل المؤسسة، كما يلاحظ أن الأشخاص الأقل كفاءة في الجوانب الإدارية والجوانب الأكاديمية هم هؤلاء الأفراد غير القادرين على إدارة الوقت، كما تتبع أهمية إدارة الوقت في المرحلة الراهنة والتي تتسم بالرقمنة والحياة في ظل العالم الرقمي ومجتمعات صناعة المعرفة وكثرة وسائط التواصل، هذه المقومات تتمركز في الأساس على عنصر الوقت وإدارته، والتي تعد من السمات الرئيسية التي يجب أن يتسلح بها الأفراد في القرن الحادي والعشرين (صلاح والرفايعة: 2009: 96).

وبينت دراسة آدم (2015: 28-29) أن إدارة الوقت تعد بمثابة الإدارة الفاعلة المتضمنة لعمليات التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والمتابعة أثناء عمليات تنفيذ البرامج والمشروعات، وتهدف عملية إدارة الوقت إلى التوازن بين الاختصاصات والسلطات، وتقليل الإجهاد والضغوط الناجمة عن العمل، مع توفير الوقت لتطوير الذات، مع التوازن بين العمل والحياة الشخصية والاستمتاع بالحياة، كما إن إدارة الوقت تقلل الصراع والأزمات الإدارية داخل المؤسسة، وبينت الدراسة أن هناك مجموعة من الإرشادات يجب أخذها في الاعتبار من قبل مدراء ومديرات برامج التنمية البشرية لتقليل عمليات هدر الوقت، مع ضمان إدارة الوقت بفعالية من بين هذه الاعتبارات: التخطيط الجيد، ووضع نظم واضحة للعمل، تفويض السلطة، وجود نظام فعال للمتابعة والتقييم، توافر نظام المعلومات الإدارية، وجود نظام كفاء للأرشفة والحفظ والتوثيق، توظيف الوسائل والأدوات الرقمية، الاختيار الجيد للمعاونين في المجال الإداري، تنظيم مواعيد العمل، تحديد برامج أداة العمل اليومي، مراجعة دور اللجان في التنظيم، استخدام وتنظيم مفكرة المواعيد، وضوح التعليمات واختصارها، مع الالتزام بالرفض في حالة الأعباء الكثيرة.

- وحددت العديد من الدراسات منها دراسة الرحلة(2002: 21)، ودراسة الخلايلة (2004: 18)، ودراسة صلاح و الرفايعة (2009: 110-111)، ودراسة الرشيدى (2011: 366)، ودراسة الجهني (2012: 9-11)، ودراسة آدم (2015: 34)، ودراسة الهاشمي وبوراس (2016: 25)، استراتيجيات إدارة الوقت منها ما يلي:
- إستراتيجية التركيز على الهدف (وتعني عدم الانشغال بالتفاصيل والمهام الجزئية لكل عامل أو إداري أو الأخصائي، وإنما يجب انشغال مدير المؤسسة بمستويات تحقيق الهدف، ودراسة التحديات التي تواجه المؤسسة والعاملين بها).
 - إستراتيجية التخطيط الزمني للمهام وفق ترتيب محدد (وترتبط بدراسة المهام والتكاليفات في زمن محدد قد يكون شهر أو ربع سنوي أو نصف سنوي، مع تحديد الأولويات لكل منها وترتيبها، ثم البدء في العمل عليها وفق درجة الأولوية، ويراعي ضرورة كتابة تقرير عن مستوى الإنجاز والتقدم بعد نهاية كل مهمة أو برنامج).
 - إستراتيجية التفويض في المهام والسلطات والمسئوليات (وترتبط بانتقال المدير من أداء جميع المهام بنفسه إلى الإشراف والتوجيه والمتابعة للعاملين عند إنجاز هذه المهام، مع بناء درجة عالية من الثقة بينه وبينهم).
 - توظيف التقنية في حفظ وأرشفة البيانات والمعلومات والقرارات (حيث تسهم في صناعة واتخاذ القرارات الصحيحة، ومتابعة تطبيقها في المسارات الصحيحة وفق مدخلات دقيقة من المعلومات والبيانات).
 - إستراتيجية التعزيز بالإنتاجية (وترتبط بربط الأجور والمكافآت بتحقيق ومستوى إنجاز المهام مع تضمين إدارة الوقت كأحد معايير إنجاز المهمة بنجاح).
 - إستراتيجية النماذج التنافسية (تقديم النماذج الناجحة في ذات المجال) ودراسة نقاط القوة لديها في إدارة الوقت وإدارة البرامج الخدمية.
 - إستراتيجية توزيع المهام في فرق عمل (وتعني بناء مجتمعات عمل داخل المؤسسة كل منها مسؤولاً عن برنامج أو مهمة، مع توزيع المهام التعاونية داخل كل فريق، وتحفيز الميزة التنافسية بين فرق العمل).
 - استراتيجيات التفكير الإيجابي (وترتبط بجلسات العصف الذهني لتحديد جوانب القوة وتعزيزها مما يزيد الدافعية والحماسة لدى المجتمع الوظيفي والاستمرارية في العمل بمثابة لاستثمار الوقت بدرجة عالية).
 - وقدمت دراسة عوض (2016: 135-136) إستراتيجية مقترحة لإدارة الوقت بفعالية تقوم على مهارة الفرد في التوصيف الدقيق للمهام الوظيفية، مع ربطها بالوقت المحدد لإنجازها بدقة ووفق معايير يحددها لذاته، وتتكون تلك الإستراتيجية من الخطوات والإجراءات التالية:
 - تحليل الوقت: وترتبط هذه الخطوات بتحديد المهام المطلوبة، والوقت المخصص لها، مع تحديد حجم كل مهمة، وتحديد مضيعات الوقت في الواقع الراهن، مع عمل جدول زمنية واضحة ودقيقة.
 - تخطيط الوقت: وترتبط هذه الخطوة بالتنبؤ بمستقبل البرامج القادمة والتخطيط الزمني لها، وتتضمن: جمع البيانات والمعلومات بواسطة تسجيل الوقت وتحليله، وضع الأهداف،

وتحديد الأولويات، تحديد الأنشطة والزمن المتوقع لتنفيذها، وتنفيذها ومتابعتها، مع إعادة التحليل.

- تنظيم الوقت: وترتبط بالمستويات العليا في إدارة المؤسسة، وتتضمن توزيع المسؤوليات والاختصاصات والمهام، وتفويض السلطة، وتحديد الزمن المتاح، ومعايير المتابعة والإنجاز.
- التوجيه: وترتبط بمباشرة المرؤوسين وإرشادهم لضمان تحقيق الأهداف في الوقت المحدد.
- الرقابة: تقييم الأنشطة الإدارية، والمسارات المتوقعة وفق جدول زمني، والانحرافات عن الجداول الزمنية المخططة.

استنتاجات الإطار النظري

- تمثل مؤسسات الإعاشة نمطاً من أنماط المؤسسات المجتمعية الحكومية أو غير الحكومية التي تعمل في مجالات العمل الخيري بمفهومه الشاملة والذي ينتقل من مفهوم المساعدات الأولية في المأكل والمشرب والملبس إلى العمل التنموي القائم على مدخلات التنمية المستدامة.
- تتنوع مؤسسات الإعاشة داخل المجتمع وفقاً للعديد من التصنيفات، من بين أهم التصنيفات لتلك المؤسسات ما يرتبط بالفئات المستهدفة منها: دور رعاية الأطفال الأيتام، الجمعيات الخيرية، الجمعيات التطوعية، دور رعاية المسنين، دور رعاية الفئات الخاصة أو ذوي الإعاقات، وغيرها وفق ما تنشأ من تحديات تواجه الدولة المعاصرة في ظل القرن الحادي والعشرين.
- ترتبط مؤسسات الإعاشة بصورة مباشرة بمفهوم التنمية المستدامة، حيث إن المؤسسات الاجتماعية التي تعمل في مجالات الإعاشة والصحة والتعليم والتنمية تنطلق من المفهوم الواسع، وتنقل من المفهوم الضيق القائم على العمل الخيري إلى المفهوم المتمركز على العمل التنموي، كما تنطلق تلك المؤسسات من ضرورة المشاركة المجتمعية بين مؤسسات الدولة الحكومية وغير الحكومية، التطوعية والخيرية والأهلية، في تحقيق التنمية المستدامة.
- تعتمد مؤسسات الإعاشة كأحد أنماط المؤسسات الاجتماعية في تحقيق غاياتها المنشودة على الإدارة الفاعلة، وكفاءة المدراء والمديريات بتلك المؤسسات، وقدراتهم في استثمار الموارد المادية والبشرية في رفع الكفاءة الإنتاجية.
- تعد مهارات واستراتيجيات إدارة الوقت من المهارات الأساسية التي يجب أن تتقنها جميع القيادات الإدارية في كافة المؤسسات بصفة عامة، ولدى مديرات مؤسسات الإعاشة بصفة خاصة، حيث ترتبط بالقدرة والمهارة في التخطيط العلمي السليم لاستثمار الوقت كأحد الموارد المادية.

الدراسات السابقة

دراسة بيريز (Pérez et.al) (2019)

هدفت الدراسة إلى تقييم برامج الرعاية الاجتماعية السكنية المقدمة للأطفال في الدور الحاضنة لهم في برامج: التأهيل لحياة الكبار، والتأهيل الصحي، والبرامج السلوكية، والبرامج العامة للأطفال، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم مقابلة (209) من الشباب بين أعمار (11-20) سنة ممن لهم خبرة سابقة في الدور الحاضنة للأطفال، وبينت نتائج الدراسة عن مستوى رضا متوسط لدى عينة الدراسة عن مستوى الخدمات والرعاية الاجتماعية

المقدمة في البرامج السابقة، وبينت عينة الدراسة أن ذلك يرجع إلى العديد من الأسباب منها إدارة هذه البرامج، وأدوارهم الإرشادية في الدعم التربوي للأطفال، ومهاراتهم في التواصل بين الدور الحاضنة والمنزل.

دراسة موك (2019) Mook

انطلاقاً من علاقة الإدارة بالتنمية المستدامة، هدفت الدراسة تحديد الأبعاد ذات التأثير في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسات الاجتماعية، وذلك من خلال اقتراح نموذجاً للمحاسبية داخل كل مؤسسة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في تحليل الوثائق والتجارب والخبرات في مجالات التنمية المستدامة، وتوصلت الدراسة إلى ارتكاز التنمية المستدامة على أربعة أركان رئيسة تتمثل في: الموارد المتاحة داخل المؤسسة الاجتماعية، الإنتاجية والابتكار في مجتمع المؤسسة، والإدارة ومتابعة النظم والعمليات والأنشطة، بالإضافة إلى مسارات التنمية المهنية المستدامة داخل المؤسسة.

دراسة الطريف (2018)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة برامج العمل الخيري في المؤسسات الاجتماعية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، مع تحديد المعوقات التي تواجهها، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي من نمط المسح الاجتماعي، حيث تكونت عينة الدراسة من (225) من العاملين في (15) جمعية على مستوى المملكة العربية السعودية، وبينت نتائج الدراسة أن تحقيق التنمية المستدامة يتطلب من مؤسسات العمل الخيري إلى تطوير برامجها، وتطوير العمل من مجرد تقديم المساعدات المالية إلى تنمية المهارات والقدرات للمستفيدين عن طريق البرامج التعليمية والثقافية تمهيداً لاعتماد المستفيدين على أنفسهم.

دراسة الخريجي (2017)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر فعالية المراجعة الداخلية في الجمعيات والمؤسسات الخيرية، وتم استخدام إستراتيجية التعداد المنهجي، حيث شملت الدراسة (104) مؤسسة، تضمنت (45) جمعية خيرية، (59) مؤسسة خيرية، كما شملت (22) من الخبراء متخصصاً في العمل الخيري من الرجال والنساء (مدراء ومديريات على المستويات العليا والوسطى، وكلاء المدراء، ومدراء الشؤون المالية والإدارية)، وتم استخدام العديد من الأدوات منها الاستبيان والمقابلات، وبينت نتائج الدراسة فاعلية عمليات المراجعة الداخلية للمؤسسات الخيرية من وجهة نظر عينة الدراسة.

دراسة السعوي (2016)

هدفت الدراسة إلى معرفة الفروق بين الخدمات المقدمة للمسنين المقيمين في الدور الإيوائية الحكومية، والخدمات المقدمة للمسنين المقيمين في الدور الأهلية، وذلك من خلال دراسة واقع مركز دار الرعاية الاجتماعية للمسنين في مدينة عنيزة، ومركز دار الوفاء للرعاية الاجتماعية للمسنين ببيده، مع دراسة المشكلات التي تواجه تقديم الخدمات للمسنين بتلك الدور، واعتمدت الدراسة على منهج أسلوب الحصر الشامل، مع جمع البيانات بمقابلة القائمين على دور الرعاية الاجتماعية للمسنين، وبينت نتائج الدراسة تدني مستويات الرضا لدى المسنين في الدور الإيوائية الأهلية مقارنة بالدور الحكومية، ويعزي ذلك للعديد من الأسباب منها الأنظمة والأساليب الإدارية المتبعة في تلك المؤسسات الاجتماعية الخيرية.

دراسة عوض (2016)

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى فاعلية إستراتيجية إدارة الوقت في مواجهة ضغوط العمل التنظيمية في مجال العمل الأكاديمي بالجامعات في مجالات الضغوط الناتجة عن عبء العمل وعلاقات العمل واتخاذ القرار والعمل الأكاديمي وبيئة العمل المادية والنمو المهني، مع تحديد الصعوبات التي تقلل من فعالية استراتيجيات إدارة الوقت ، واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي، كما اعتمدت الدراسة على مقياس تقدير مستوى فاعلية إستراتيجية إدارة الوقت وتكونت عينة الدراسة من (27) من عضوات هيئة التدريس بقسم العلوم الاجتماعية كلية الآداب والفنون، جامعة حائل، وبينت نتائج الدراسة أن استخدام إستراتيجية إدارة الوقت يقلل من ضغوط العمل التنظيمية في المجالات المحددة.

دراسة الأحمدى (2016)

هدفت الدراسة إلى تحديد واقع خدمات الرعاية في مؤسسات رعاية المسنين باعتبارها من مؤسسات الإعاقة مع بناء مؤشرات تخطيطية لتطوير تلك الخدمات بما يعكس على تحسين الحالة المعيشية للمسنين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة متغيرات الدراسة، كما اعتمدت على المسح الاجتماعي، وتكونت عينة الدراسة من (59) من المسنين بدار رعاية المسنين المقيمين بالرياض، وتم إعداد استبيان لجمع البيانات، وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين الإدارة والتخطيط السليم لإدارة مؤسسات رعاية المسنين من جانب، وتحسين الخدمات المقدمة من جانب آخر، بما يعكس على تحسين نوعية حياة المسن.

دراسة الفريجات (2016)

هدفت الدراسة إلى معرفة مظاهر وأساليب إدارة الوقت لدى مديري مدارس الثانوية في لواء كفرنجة من وجهة نظر المعلمين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (164) من المعلمين، وتم تطوير استبيان لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من استراتيجيات إدارة الوقت منها : تطبيق مبدأ الأولويات، وضع الإطار الزمني لتحقيق الأهداف، تفويض المهام والسلطات، التنسيق بين الجهود، المرونة في إدارة الأزمات، التكامل بين الجوانب الإدارية والفنية، المرونة والتنوع في الأساليب الإدارية.

دراسة برقانوي (2014)

هدفت الدراسة إلى تقييم واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة، والتعرف على المشكلات التي تواجهه، وآليات مواجهة تلك المشكلات، وتضمنت الدراسة تحديد أهداف الجمعيات أو المؤسسات الاجتماعية، والخطط والبرامج والأنشطة التي تقدمها، وتعمل على تنفيذها، مع تقصي الموارد البشرية والمادية المتاحة بكل مؤسسة، وإدارة تلك الموارد، وأهمية القيادات الإدارية في تفعيل إنتاجية تلك المؤسسات، ودور تلك القيادات في التنسيق بين المؤسسات وأهدافها، واستثمار الموارد المتاحة، بما تتضمن من إدارة الوقت كأحد الموارد الاقتصادية، بغية تحسين مستوى الخدمات التي تقدمها تلك المؤسسات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم إعداد استبيان لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (103) من العاملين والعاملات في تلك المؤسسات في مستويات الإدارة أو الإشراف، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من المعوقات في المؤسسات الخيرية من أهمها: المشكلات الإدارية، والتمويلية، والمجتمعية، كما بيّنت نتائج الدراسة تدني مستويات الكفاءة الإدارية لدى مدراء ومديرات المؤسسات الخيرية.

دراسة بن شلهوب (2014)

هدفت الدراسة إلى علاقة التخطيط الاستراتيجي بأداء المؤسسات الخيرية لرعاية الأيتام من حيث التعرف على: التوجهات الإستراتيجية للمؤسسة، دعم الإدارة العليا للتخطيط الإستراتيجية، التحليل الإستراتيجية للبيئة الداخلية والخارجية، وجود خطة إستراتيجية وآليات تنفيذها ومتابعتها وتقييمها)، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم إعداد استبيان لجمع البيانات في المجالات السابق توضيحها، وتكونت عينة الدراسة من (22) من العاملين بالجمعية الخيرية لرعاية الأيتام بمدينة الرياض، وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطيه بين التخطيط الإستراتيجية داخل المؤسسة ومستويات تحسن أداء تلك المؤسسة، وأوصت الدراسة بضرورة تدريب القيادات الإدارية في مؤسسات رعاية الأيتام على مكونات التخطيط الاستراتيجي.

دراسة الراشد (2012)

هدفت الدراسة إلى إعداد تصور مقترح للتنمية المهنية المستدامة للعاملين في مؤسسات المجتمع الأهلي بالمملكة العربية السعودية من خلال التعرف على أهمية التنمية المستدامة، والوضع الراهن لها، ودور برامج التنمية المهنية المستدامة الحالية في تلبية الاحتياجات المهنية للعاملين، ودراسة الفروق التي تعزي لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والوظيفة وعدد سنوات الخبرة وعدد البرامج التدريبية، وتكونت عينة الدراسة من (604)، من بينهم (560) من المتدربين بمؤسسات المجتمع الأهلي بالشرقية بالمملكة العربية السعودية، (46) من الخبراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، وتم إعداد استبيان في التنمية المهنية المستدامة، وبينت نتائج الدراسة أن مؤسسات المجتمع الأهلي تؤدي بدورها بدرجة متوسطة فيما يرتبط بالتنمية المهنية المستدامة، كما بينت نتائج الدراسة وجود قصور في برامج التنمية المهنية للعاملين على تلك المؤسسات في مهارات الإدارة، ومهارات التواصل، ومهارات التخطيط، ومهارات تطوير الذات، ومهارات التفكير والإبداع، ومهارات التكنولوجيا الحديثة، ومهارات اللغة، ومهارات العمل المؤسسي.

دراسة الشريف (2011)

هدفت الدراسة إلى الوقوف على المحددات المرتبطة بإدارة الوقت لدى المدراء المهنيين، مع دراسة المعوقات التي تعوق إدارة الوقت بفعالية وكفاءة، بهدف وضع مجموعة من المقترحات والآليات لمساعدة المدراء المهنيين بالمؤسسات الاجتماعية لتفعيل جهودهم في استثمار وإدارة الوقت في إنجاز المهام المنوطة بهم، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من المقترحات للتعامل مع الصعوبات التي تواجه المدراء في مهارات إدارة الوقت، لمساعدتهم في إنجاز المهام، والتطوير المهني، وتحديد الأولويات وفق الواجبات والمسؤوليات، لتحقيق العائد من إدارة المؤسسات المختلفة.

دراسة الجخيدب (2010)

هدفت الدراسة إلى وضع إستراتيجية تنمية للمؤسسات الاجتماعية في محافظة عنيزة، انطلاقاً من دور تلك المؤسسات الاجتماعية التكافلية في التنمية الشاملة، واعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالية، لوصف الوضع الراهن عبر دراسة ميدانية لمعرفة الفرص المتاحة وآليات رفع مستوى الاستفادة منها، والقيود المحتملة، وإمكانية مواجهة تلك القيود، مع صياغة الرؤية الاجتماعية المأمولة المرتكزة على رسالة تلك المؤسسات، مع توضيح أهمية

توضيح مهام الإدارة القائمة على تلك المؤسسات في تحقيق رسالة المؤسسات الاجتماعية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستراتيجيات الاجتماعية التنموية في مجالات تدريب الكوادر البشرية القائمة على كل مؤسسة، وتأهيل العاملين بها، مع برامج التنسيق بين المؤسسات/ الجمعيات للقيام بالدور المنوط بها داخل المجتمع، بغية تحقيق الرفاهية الاجتماعية للأفراد في محافظة عنيزة.

دراسة يوسف (2010)

هدفت الدراسة إلى بناء برنامج مقترح للتدخل المهني للمنظم الاجتماعي لتنمية مستويات استيعاب المسؤولين عن إدارات دور المسنين لمتطلبات جودتها، واعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة لتقييم كل مدير لدار المسنين باعتباره حالة قائمة بذاتها يتم التدخل المهني له في مجالات محددة، واعتمدت الدراسة في جمع البيانات على مقياس مسئول الدار، وبطاقة ملاحظة بالمشاركة، وتكونت عينة الدراسة من جميع المسؤولين عن دار المسنين بمدينة الإسماعيلية وعددهم (30)، وبينت نتائج الدراسة أن التدخل المهني ببرامج محددة (منها برامج التنمية المهنية في ضوء مفهوم الجودة الشاملة للمؤسسة الاجتماعية) يزيد مستويات استيعاب المسؤولين عن دار المسنين لأدوارهم المختلفة في المجالات الإدارية، ومجالات تطوير المؤسسة.

دراسة الأسطل (2009)

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية إدارة الوقت وعلاقتها بالأنماط القيادية لدى مديري المدارس الثانوية لمنطقة غزة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (123) من مدراء ومديرات المدارس الثانوية، وتم استخدام استبيان لمهارات إدارة الوقت، واستبيان للأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية، وبينت نتائج الدراسة فاعلية إدارة الوقت باعتباره مورداً مهماً وعنصراً أساسياً في تنفيذ المهام والبرامج، وذلك من خلال استراتيجيات تفويض السلطة، والخطط الزمنية، وتوزيع المهام والاختصاصات، كما بينت الدراسة أن أنماط القيادة القائمة على المشاركة والمرونة في اتخاذ القرار ذات قدرات عالية في إدارة الوقت المتاح.

دراسة صلاح والرفابعة (2009)

هدفت الدراسة إلى تقصي مدى تأثير عمليات إدارة الوقت بمجموعة من العوامل داخل المؤسسة (الهيكل التنظيمي، المناخ التنظيمي، طبيعة العمل، والموروث الثقافي والاجتماعي)، مع تحديد العوامل الأكثر تأثيراً في إدارة الوقت، ومدى انعكاس ذلك على مستويات الإنتاجية في مؤسسات الأعمال، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم جمع البيانات باستخدام استبيان لعدد (60) من العاملين والإداريين بالمؤسسات والشركات في سوق عمان المالي، ومن بين أهم نتائج الدراسة أن من العوامل الأكثر تأثيراً في إدارة الوقت هو الانضباطية على المستوى الشخصي والإداري لدى العاملين بالمؤسسة والقيادات الإدارية، وإن ذلك مردود كبيرة على إنتاجية تلك المؤسسة، كما بينت أن من العوامل التي تؤدي إلى ضياع الوقت هو نقص البيانات والمعلومات واتخاذ القرارات غير السليمة، والتي تزيد التكلفة والفاقد داخل تلك المؤسسة في مواردها المتاحة ومن بينها الوقت.

تعقيب على الدراسات السابقة

- توضح الدراسات السابقة العلاقة الارتباطية بين إدارة المؤسسات الاجتماعية وتحقيق التنمية المستدامة عن طريق تطوير القيادات الإدارية في تلك المؤسسات، كما تؤكد الدراسات السابقة على أن استراتيجيات إدارة الوقت من بين المهارات الرئيسية في الإدارة الناجحة والقيادة الرشيدة، ومن المدخلات الرئيسية في تطوير أداء مديرات مؤسسات الإعاشة لتحقيق أهدافها التنموية.
- تتنوع الدراسات السابقة في المناهج البحثية المستخدمة بين المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب الحصر الشامل، والمنهج التجريبي، وتتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في اعتمادها على المنهج الوصفي التحليلي.
- تنوعت أدوات جمع البيانات في الدراسات السابقة بين الاستبيان وأسلوب المقابلة وتحليل الوثائق والملاحظة المباشرة، وتتفق الدراسة الحالية مع بعض تلك الدراسات في استخدام الاستبيان لجمع البيانات حول مديرات مؤسسات الإعاشة.
- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أهمية تطوير أداء القيادات الإدارية لمؤسسات الإعاشة وقياس تلك المهارات بصفة عامة، وتختلف معها في التركيز على إدارة الوقت باعتباره من الموارد المتاحة للمؤسسات.
- يمكن الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد استراتيجيات إدارة الوقت، وآليات استثماره، وتحديد مضيعات الوقت وآليات مواجهتها.

منهجية البحث وإجراءاته

منهج البحث والتصميم التجريبي

اعتمد البحث على المنهج شبه التجريبي والمنهج الوصفي التحليلي، والقائم على تغيير مستوى الظاهرة، ويرتبط التصميم التجريبي في الدراسة الحالية بالتصميم ثنائي المجموعتين التجريبية والضابطة، حيث تتعرض المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة لتطبيق أدوات الدراسة قبلياً، يليها تطبيق البرنامج المقترح على المجموعة التجريبية، ثم تطبيق الأدوات بعدياً.

أداة البحث

لتحقيق أهداف البحث والمرتبطة بتطوير أداء مديرات مؤسسات الإعاشة في ضوء استراتيجيات إدارة الوقت، بالإضافة إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة، تم تحليل الأدبيات والدراسات السابقة، والاستفادة من المناهج البحثية المستخدمة والأدوات المصممة في تلك الدراسات، لذا تم جمع بيانات الدراسة الحالية من خلال استبيان، وتم بناء الاستبيان في ضوء الخطوات التالية:

الهدف من الاستبيان

قياس أداء مديرات في ضوء استراتيجيات وأساليب إدارة الوقت بفعالية داخل مؤسسات الإعاشة، مع قدراتهن على مواجهة مضيعات ومشتتات الوقت بين العاملين أثناء ممارسة البرامج المقدمة للفئات المستهدفة، مع قياس أدائهن في ضوء مستويات ارتباط ممارسات تلك المؤسسات بتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

محتوى الاستبيان

انطلاقاً من هدف الاستبيان، واستراتيجيات إدارة الوقت كأحد الموارد الاقتصادية داخل مؤسسات الإعاشة، ممارسات تطوير أداء مديرات تلك المؤسسات بما يعزز تحقيق أهداف التنمية المستدامة، تم بناء الاستبيان وفق المجالات التالية:

جدول (1): وصف محتوى الاستبيان

م	المجالات	وصف محتوى المجال	عدد المفردات
1	المجال الأول: الإدارة الفعالة واستراتيجيات إدارة الوقت	يرتبط بممارسات مديرة مؤسسة الإعاشة في تعرف استراتيجيات إدارة الوقت بفعالية وتوظيفها كأحد الموارد الاقتصادية في تطوير أدائهن داخل المؤسسة.	17
2	المجال الثاني: الإدارة الفعالة ومواجهة مضيعات الوقت	يرتبط بممارسات مديرة مؤسسة الإعاشة في تعرف مضيعات الوقت داخل المؤسسة، وأليات مواجهتها من خلال الخطط والبرامج الزمنية.	12
3	المجال الثالث: الإدارة الفعالة وتطوير مؤسسات الإعاشة	يرتبط بممارسات مديرة مؤسسة الإعاشة في تطوير أدائهن ذاتياً، وتطوير أداء العاملين داخل مؤسسات، بما يعكس على تحقيق أهداف المؤسسة، وزيادة فاعليتها وقدرتها داخل المجتمع المحلي.	9
4	المجال الرابع: الإدارة الفعالة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة	يرتبط بممارسات مديرة مؤسسة الإعاشة في الربط بين أهداف مؤسسة الإعاشة، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة خلال مكونات الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية والبرامج التنفيذية.	9
47	إجمالي الاستبيان	4	

وتم كتابة الاستبيان في صورته الأولية في جزأين رئيسيين وفق ما يلي:

- **الجزء الأول:** تضمن جمع بيانات عن المؤسسة من ناحية المكان والفئات المستهدفة ومجالات العمل وسنوات الخبرة، وعدد العاملين بالمؤسسة، مع جمع بيانات عن مديرة مؤسسة الإعاشة في عدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.
- **الجزء الثاني:** ارتبط بمجالات ومفردات الاستبيان، وتم صياغة استجابات عينة الدراسة في ضوء تدريب ليكرت الخماسي وفق ما يلي:
 1. موافق بدرجة كبيرة، تنحصر بين قيمتي (4.20-5.00).
 2. موافق بدرجة كبيرة تنحصر بين قيمتي (3.40-4.20).
 3. موافق بدرجة متوسطة تنحصر بين قيمتي (2.60-3.40).
 4. موافق بدرجة ضعيفة تنحصر بين قيمتي (1.80-2.60).
 5. موافق بدرجة ضعيفة جداً تنحصر بين قيمتي(1.00-1.80).

قياس صدق الاستبيان

لما كان الصدق يعني أن تقيس الأداة ما وضعت لقياس، وأن ترتبط بأهدافها بصورة مباشرة، تم استخدام أسلوب صدق المحتوي، من خلال عرض الاستبيان على عدد (11) من المختصين، وتم إجراء الملاحظات، والتي ارتبطت بتعديل صياغة بعض المفردات، وحول ارتباط كل مفردة بالهدف من القياس، انحصرت نسبة الاتفاق بين المحكمين حول مفردات الاستبيان بين قيمتي (81.82-100) %، كما تم حساب صدق التكوين الداخلي عن طريق حساب معامل بيرسون بين كل مفردة والأداة ككل، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (2) ك نتائج معاملات بيرسون بين المفردات والأداة ككل لحساب صدق التكوين

المفردات	معاملات الارتباط	المفردات	معاملات الارتباط	المفردات	معاملات الارتباط	المفردات	معاملات الارتباط	المفردات	معاملات الارتباط	المفردات	معاملات الارتباط
1	**0,78	9	**0,76	17	**0,68	25	**0,78	33	**0,76	41	**0,72
2	**0,77	10	**0,67	18	**0,73	26	**0,75	34	**0,67	42	**0,74
3	**0,72	11	**0,79	19	*0,52	27	**0,72	35	**0,71	43	**0,70
4	**0,75	12	*0,45	20	**0,71	28	**0,74	36	**0,76	44	*0,47
5	**0,77	13	*0,51	21	**0,87	29	**0,77	37	**0,67	45	**0,67
6	**0,81	14	**0,71	22	**0,59	30	**0,85	38	**0,83	46	**0,84
7	**0,72	15	**0,74	23	**0,58	31	**0,72	39	**0,77	47	**0,75
8	**0,71	16	**0,79	24	**0,74	32	**0,75	40	**0,70		

(**) دالة عند مستوى (0.01) ، (*) دالة عند مستوى (0.05).

قياس ثبات الاستبيان

لما كان ثبات الأداة يعني أن تعطي نفس النتائج في حالة تكرار تطبيقها تحت نفس الظروف، تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل الاتساق الداخلي والمرتبطة بتجانس المفردات داخل الاستبيان لمعادلة ألفا كرونباخ لملائمتها التطبيق مرة واحدة، وكانت النتائج كما يوضحها جدول (4) التالي:

جدول (4): نتائج معاملات ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان

م	المجالات	عدد المفردات	معاملات ألفا كرونباخ
1	المجال الأول: الإدارة الفعالة واستراتيجيات إدارة الوقت	17	0.766
2	المجال الثاني: الإدارة الفعالة ومواجهة مضيعات الوقت	12	0.732
3	المجال الثالث: الإدارة الفعالة وتطوير مؤسسات الإعاشة	9	0.779
4	المجال الرابع: الإدارة الفعالة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة	9	0.781
	إجمالي الاستبيان	47	0.768

البرنامج

للإجابة عن السؤال الأول: ما البرنامج القائم على استراتيجيات إدارة الوقت لتطوير مهارات مديرات مؤسسات الإعاشة لتحقيق التنمية المستدامة؟ تم تحليل الأدبيات والدراسات السابقة في مجالات مؤسسات الإعاشة، وإدارتها، واستراتيجيات إدارة الوقت، وأهداف التنمية المستدامة بغية بناء البرنامج المقترح، وفي ضوء نتائج عملية التحليل النظري، تم بناء البرنامج المقترح وفق الخطوات والعناصر التالية:

أسس البرنامج المقترح

تعد مؤسسات الإعاشة من المؤسسات تكاملية الجهود والأنشطة مع مؤسسات الدولة بغية تحسين أحوال الأفراد في جميع النواحي الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتعد إدارة هذه المؤسسات من الأهمية بمكان، حيث يقع على عاتق القيادات الإدارية تنسيق الأدوار بين هذه المؤسسات، وبناء رؤيتها ورسالتها، وتخطيط برامجها، مع استخدام الأساليب المعاصرة في إدارة الموارد المادية والموارد البشرية، ومن بين الموارد المادية المتاحة لهذه المؤسسات الوقت المخصص للعمل والاستثمار البشري، ويعد الوقت من الموارد الاقتصادية التي لا تنضب، لذا وجب التركيز على استثمار هذا المورد الاقتصادي بما يحقق أهداف المؤسسة، ويقع على عاتق القيادات الإدارية في مؤسسات الإعاشة تعرف الأساليب والاستراتيجيات المعاصرة في إدارة الوقت بغية تفعيلها بصورة رشيدة، وينطلق البرنامج المقترح من أهمية استراتيجيات الوقت كأحد الموارد المادية المتاحة لتطوير أداء مديرات مؤسسات الإعاشة، كما ينطلق البرنامج المقترح من أهمية التنمية المهنية المستدامة لمديرات تلك المؤسسات في ضوء الاتجاهات المعاصرة في عناصر الإدارة الفعالة، كما يتم استيعاب الترابط بين تطوير أداء مديرات مؤسسات الإعاشة، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، حيث تتطلب التنمية المستدامة الانتقال بمهام وغايات مؤسسات الإعاشة من العمل الاقتصاد على العمل الخيري إلى العمل التنموي، القائم على التنمية البشرية في مجالات التعليم والتدريب والثقافة والاقتصاد، وهذه المقومات تعتمد في الأساس على الإدارة الفعالة لمؤسسات الإعاشة، وقدرته على استثمار الموارد المتاحة من بينها إدارة الوقت باستراتيجيات فعالة.

أهداف البرنامج المقترح العامة

يهدف البرنامج بصفة عامة إلى ما يلي:

- استيعاب مديرات مؤسسات الإعاشة مفهوم الوقت كمورد اقتصادي من بين الموارد المادية المتاحة داخل مؤسسات الإعاشة.
- تعرف مديرات مؤسسات الإعاشة استراتيجيات إدارة الوقت المعاصرة والمتفكة مع تحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- استخدام مديرات مؤسسات الإعاشة استراتيجيات إدارة الوقت في تطوير أدائهن لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- بناء اتجاهات إيجابية لدى مديرات مؤسسات الإعاشة نحو استراتيجيات إدارة الوقت في ضوء الاتجاهات المعاصرة للإدارة ومتطلبات تحقيق التنمية المستدامة.
- استيعاب العلاقة بين استراتيجيات إدارة الوقت كمورد اقتصادي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في مؤسسات الإعاشة.

محتوى البرنامج المقترح

الاهداف الإجرائية المعرفية والمهارية والوجدانية	المحتوى الموضوعات الفرعية	الجلسات والموضوعات الرئيسية
<ul style="list-style-type: none"> تعرف مفهوم الإدارة الفعالة تحديد عناصر الإدارة الفعالة تحديد الغايات الأساسية لمؤسسات الإعاشة داخل المجتمع. توضيح الرؤية والرسالة لمؤسسات الإعاشة داخل المجتمع. توصيف أنماط مؤسسات الإعاشة داخل المجتمع في الوقت الراهن وصف واقع استراتيجيات إدارة المؤسسة على وجه العموم. تحديد عمليات وأنشطة القيادات الإدارية في إدارة مؤسسات الإعاشة. تقدير أهمية الإدارة الفعالة في تحسين عمليات الإدارة بالمؤسسة. 	<ul style="list-style-type: none"> إدارة مؤسسات الإعاشة. عمليات الإدارة الفعالة. 	<p>إدارة مؤسسات الإعاشة، وعناصر الإدارة الفعالة</p>
<ul style="list-style-type: none"> توصيف واقع مؤسسات الإعاشة في استثمار الموارد المتاحة. تمييز الموارد المادية والموارد البشرية المتاحة داخل المؤسسة. تمييز مفهوم الوقت مورد اقتصادي مادي داخل مؤسسة الإعاشة بناء اتجاهات إيجابية نحو استثمار الموارد المتاحة بفعالية. 	<ul style="list-style-type: none"> مفهوم الموارد الاقتصادية. موارد مؤسسات الإعاشة. الوقت كمورد اقتصادي. 	<p>الوقت كأحد موارد مؤسسات الإعاشة</p>
<ul style="list-style-type: none"> تعرف مفهوم إدارة الوقت كمورد متاح في مؤسسات الإعاشة. تقدير أهمية إدارة الوقت في مؤسسات الإعاشة. تعرف استراتيجيات إدارة الوقت في ضوء الاتجاهات المعاصرة في الإدارة. تحديد الصعوبات التي تواجه تطبيق استراتيجيات إدارة الوقت في مؤسسات الإعاشة. استخدام استراتيجيات إدارة الوقت بفعالية في مؤسسات الإعاشة. 	<ul style="list-style-type: none"> مفهوم إدارة الوقت. أهمية إدارة الوقت. استراتيجيات إدارة الوقت. 	<p>استراتيجيات إدارة الوقت بفعالية</p>
<ul style="list-style-type: none"> تحديد مضيعات ومشتتات الوقت في الواقع الفعلي داخل المؤسسة. توصيف استراتيجيات مواجهة مضيعات الوقت في المؤسسة. الربط بين إدارة الوقت وتطوير أداء العناصر البشري. 	<ul style="list-style-type: none"> مضيعات الوقت. مواجهة مضيعات الوقت. 	<p>مضيعات الوقت في المؤسسات</p>
<ul style="list-style-type: none"> تعرف عناصر تطوير الأداء الإداري لمؤسسات الإعاشة. الربط بين استراتيجيات إدارة الوقت وتطوير أداء المديرين داخل المؤسسة. بناء خطة تطوير الإداري في مؤسسات الإعاشة. 	<ul style="list-style-type: none"> عناصر تطوير الأداء الإداري. إدارة الوقت وتطوير الأداء الإداري. 	<p>إدارة الوقت وتطوير الأداء الإداري</p>
<ul style="list-style-type: none"> تعرف مفهوم التنمية المستدامة كأحد غايات مؤسسات المجتمع. تحديد مقومات تحقيق أهداف التنمية المستدامة في مؤسسات الإعاشة. تحديد مستوى التكامل بين مؤسسات الإعاشة وجهود الدولة لتحقيق التنمية. الربط بين استراتيجيات إدارة الوقت وتحقيق أهداف التنمية المستدامة 	<ul style="list-style-type: none"> مفهوم التنمية المستدامة. أهداف التنمية المستدامة. الإدارة الفعالة في مؤسسات الإعاشة. 	<p>الإدارة الفعالة وتحقيق التنمية المستدامة</p>
<ul style="list-style-type: none"> التمييز بين العمل الخيري والعمل التنموي داخل مؤسسات الإعاشة. تمييز آليات الانتقال من العمل الخيري إلى العمل التنموي بالإدارة الجيدة. بناء خطة لتطوير العمل داخل مؤسسات الإعاشة وفق استراتيجيات إدارة الوقت. تحديد أساليب تقييم أداء القيادات الإدارية بمؤسسات الإعاشة. 	<ul style="list-style-type: none"> تقييم الأداء الإداري. بناء خطط تطوير مؤسسات الإعاشة. 	<p>تقييم الأداء الإداري</p>

الطرق والأنشطة الإرشادية والوسائل المعينة

لتحقيق أهداف البرنامج المقترح، يتم استخدام الاستراتيجيات والأنشطة وفق التسلسل

التالي:

- البدء بجلسات العصف الذهني والمناقشات المفتوحة لتوضيح المفاهيم العلمية.
- تنفيذ بعض الأنشطة التعاونية بين المشاركات لتحديد خبراتهم السابقة حول المفاهيم العلمية في الموضوعات الرئيسية والفرعية.
- عرض تقديمي لإثراء المشاركات في بناء المفاهيم العلمية باستخدام أدوات العرض التقنية.
- تقديم بعض التدريبات العملية لتمييز الأداء الإداري في إدارة الوقت بفعالية، والأداء الإداري الذي يواجه مضيعات الوقت داخل المؤسسة.
- تقديم تدريبات عملية لبناء خطة لتطوير الأداء الإداري في ضوء استراتيجيات إدارة الوقت بفعالية.
- تقديم تدريبات عملية لبناء خطة لتطوير مؤسسات الإعاشة في ضوء تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال الانتقال من العمل الخيري إلى العمل التنموي.
- يتم عرض عمل المجموعات التعاونية من خلال معرض، مع تدوير المجموعات لتبادل الخبرات التدريبية حول مخرجات كل فريق تعاوني.
- تقديم التغذية الراجعة في نهاية كل موضوع فرعي من خلال مناقشة المشاركات في البرنامج وتقديم تلخيص لأهم المخرجات التدريبية.
- يتم تقييم المشاركات من خلال أساليب متنوعة منها: ملاحظة مشاركتهن بفعالية في الأنشطة والتدريبات والمناقشات وجلسات العصف الذهني، بالإضافة إلى استخدام استبيان قبل بداية البرنامج، وإعادة تطبيقه بعد انتهاء البرنامج.

عينة البحث

تكونت عينة البحث من (25) من مؤسسات الإعاشة، شملت عدد (25) من مديرات مؤسسات الإعاشة يمكن توصيفها وفق المتغيرات كما في جدول (5) التالي:

جدول (5): وصف عينة البحث

وصف العينة وفقاً للمؤهل العلمي		وصف العينة وفقاً لعدد سنوات الخبرة في الإدارة		وصف العينة وفقاً لبرامج التنمية المهنية	
متوسط وفوق متوسط	8	أقل من 5 سنوات	11	إدارة الوقت	9
بكالوريوس	12	5-10 سنوات	9	التنمية المستدامة	11
دراسات عليا	5	أكثر من 10 سنوات	5	بدون تدريب	5
إجمالي	25	إجمالي	25	إجمالي	25

إجراءات التطبيق الميداني

- تم تحديد عينة البحث، وتقديم الهدف من البحث، وتوضيح الإجراءات المطلوبة.
- تطبيق الاستبيان قبلياً على العينة لتحديد الخبرات السابقة في مجالات إدارة الوقت وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- تطبيق البرنامج المقترح خلال جلسات تدريبية تمت في الفترة بين (ديسمبر 2019 – فبراير 2020).

مجلة الاقتصاد المنزلي - مجلد (31) - العدد الأول - 2021 م

• تطبيق الاستبيان بعدياً على عينة الدراسة خلال بعد الانتهاء من التجربة الأساسية، لتحديد مدى تحسن أداء مديرات مؤسسات الإعاشة في استراتيجيات إدارة الوقت، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة ميدانياً.

• استخدام المعالجات الإحصائية لعرض نتائج البحث وتوصياته.
عرض نتائج البحث وتفسيراته

الإجابة عن السؤال الثاني: ما مستويات أداء مديرات مؤسسات الإعاشة في إدارة الوقت وممارسات تحقيق التنمية المستدامة بعد التعرض للبرنامج التدريبي؟
للإجابة على هذا السؤال البحثي تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لدرجة توافر المفردة لدى عينة البحث بعد المرور بخبرة البرنامج التدريبي، ذلك لكل مفردة وللمجال ككل في درجات التطبيق البعدي للاستبيان، وكانت النتائج كما في جدول (6) التالي:

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسبة المئوية لمستوي توافر المجالات في التطبيق البعدي للاستبيان (دراسة مجملية للمجالات)

المجال	عدد المفردات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للتوافر	مستوي التوافر
المجال الأول: الإدارة الفعالة واستراتيجيات إدارة الوقت	17	66.72	14.18	73.12%	مرتفعة
المجال الثاني: الإدارة الفعالة ومواجهة مضيعات الوقت	12	47.44	10.48	73.83%	مرتفعة
المجال الثالث: الإدارة الفعالة وتطوير مؤسسات الإعاشة	9	37.16	7.67	78.22%	مرتفعة جداً
المجال الرابع: الإدارة الفعالة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة	9	35.16	8.67	72.67%	مرتفعة
إجمالي الاستبيان	47	186.48	34.64	74.19%	مرتفعة

يتضح من الجدول (6) السابق أن المجالات الأربعة متحققة بدرجة مرتفعة لدى العينة بعد المرور بخبرة البرنامج التدريبي وأن المجال الثالث المرتبط بتطوير مؤسسات الإعاشة هو أكثر المجالات تحقّقاً.

كما تم تفصيلاً بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية لمستوي توافر كل مفردة في مجالات الاستبيان الأربعة ويوضح ذلك الجدول (7) التالي بشكل تفصيلي:

مجلة الاقتصاد المنزلي - مجلد (31) - العدد الأول - 2021 م

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسبة المئوية لمستوي توافر المجالات في التطبيق البعدي للاستبيان (دراسة تفصيلية للمفردات)

رقم المفردة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للتوافر	مستوي التوافر
1	3.88	1.09	%72	مرتفعة
2	4.00	0.91	%75	مرتفعة
3	3.88	1.13	%72	مرتفعة
4	3.96	1.06	%74	مرتفعة
5	3.88	1.13	%72	مرتفعة
6	3.96	1.06	%74	مرتفعة
7	3.84	1.37	%71	مرتفعة
8	3.76	1.30	%69	مرتفعة
9	4.00	1.00	%75	مرتفعة
10	3.84	1.18	%71	مرتفعة
11	3.76	1.39	%69	مرتفعة
12	3.88	1.30	%72	مرتفعة
13	4.00	0.91	%75	مرتفعة
14	4.04	1.21	%76	مرتفعة
15	3.88	1.36	%72	مرتفعة
16	4.04	1.21	%76	مرتفعة
17	4.12	0.93	%78	مرتفعة
مجال 1 ككل	66.72	14.18	%73.12	مرتفعة
18	3.92	1.15	%73	مرتفعة
19	3.84	1.18	%71	مرتفعة
20	3.88	1.33	%72	مرتفعة
21	4.00	1.15	%75	مرتفعة
22	4.12	0.88	%78	مرتفعة
23	4.04	0.89	%76	مرتفعة
24	4.08	0.91	%77	مرتفعة
25	3.88	1.13	%72	مرتفعة
26	3.84	1.34	%71	مرتفعة
27	3.88	1.13	%72	مرتفعة
28	4.08	0.91	%77	مرتفعة
29	3.88	1.13	%72	مرتفعة
مجال 2 ككل	47.44	10.48	%73.83	مرتفعة
30	3.52	1.12	%63	مرتفعة
31	3.56	1.04	%64	مرتفعة
32	4.44	0.87	%86	مرتفعة جدا
33	4.32	1.07	%83	مرتفعة جدا
34	4.40	1.00	%85	مرتفعة جدا
35	4.32	1.07	%83	مرتفعة جدا
36	4.32	1.22	%83	مرتفعة جدا
37	3.88	1.36	%72	مرتفعة
38	4.40	0.87	%85	مرتفعة جدا
مجال 3 ككل	37.16	7.67	%78.22	مرتفعة جدا
39	4.32	1.22	%83	مرتفعة جدا
40	3.28	1.17	%57	مرتفعة
41	3.52	1.16	%63	مرتفعة
42	4.24	1.01	%81	مرتفعة جدا
43	4.12	1.13	%78	مرتفعة
44	3.96	1.49	%74	مرتفعة
45	4.08	1.12	%77	مرتفعة
46	4.00	1.41	%75	مرتفعة
47	3.64	1.32	%66	مرتفعة
مجال 4 ككل	35.16	8.67	%72.67	مرتفعة
الاستبيان ككل	186.48	34.64	%74.19	مرتفعة

مجلة الاقتصاد المنزلي - مجلد (31) - العدد الأول - 2021 م

يتضح من الجدول (7) السابق أن جميع المفردات تحققت بدرجة مرتفعة في التطبيق البعدي للاستبيان بعد المرور بخبرة البرنامج التدريبي وهناك بعض المفردات التي وصلت درجة توافرها إلي مرتفعة جداً مما يعكس الأثر الإيجابي للبرنامج التدريبي في رفع مستوى أداء مديرات مؤسسات الإعاشة في إدارة الوقت بفاعلية ومواجهة مضيعات الوقت وتطوير مؤسسات الإعاشة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

● **الإجابة عن السؤال الثالث:** ما أثر استراتيجيات إدارة الوقت على تحسين ممارسات أداء مديرات مؤسسات الإعاشة وتحقيق التنمية المستدامة من وجهة نظرهن؟
للإجابة علي السؤال البحثي تم تطبيق الاستبيان قبلياً علي عينة البحث ثم بعد المرور بخبرة البرنامج التدريبي تم تطبيق الاستبيان ورصد الاستجابات وتحليلها إحصائياً وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات عينة البحث علي مجالات الاستبيان في التطبيقين القبلي والبعدي لاستبيان أداء المديرات والتنمية المستدامة، كما يوضحها الجدول التالي:

جدول(8): الإحصاءات الوصفية لدرجات التطبيقين لاستبيان أداء المديرات والتنمية المستدامة

المجال	التطبيق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الإدارة الفعالة واستراتيجيات إدارة الوقت	البعدي	66.72	14.18
	القبلي	49.52	10.89
الإدارة الفعالة ومواجهة مضيعات الوقت	البعدي	47.44	10.48
	القبلي	34.84	8.16
الإدارة الفعالة وتطوير مؤسسات الإعاشة	البعدي	37.16	7.67
	القبلي	28.60	6.68
الإدارة الفعالة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة	البعدي	35.16	8.67
	القبلي	26.04	5.92
إجمالي الاستبيان	البعدي	186.48	34.64
	القبلي	139.00	22.96

يتضح من الجدول أعلاه أن متوسط درجات التطبيق البعدي أعلى من المتوسط الحسابي لدرجات التطبيق القبلي مما يدل علي وجود فرق بين متوسطي درجات التطبيقين لاستبيان أداء المديرات والتنمية المستدامة لصالح التطبيق البعدي نتيجة تعرضهم للمعالجة التجريبية (البرنامج التدريبي القائم علي استراتيجيات إدارة الوقت).
وللتحقق من الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطات تم استخدام اختبار (ت) للمجموعتين المترابطين (مجموعة واحدة : تطبيق متكرر)، وبتطبيق اختبار (ت) لفرق المتوسطين اتضح ما يلي:

جدول (9): نتائج اختبار " ت " للفرق بين متوسطي درجات التطبيقين

المجال	فرق المتوسطين	الانحراف المعياري للفرق	قيمة ت	مستوي الدلالة
1	17.20	7.84	10.97	مستوي 0.01
2	12.60	5.72	11.01	مستوي 0.01
3	8.56	3.84	11.14	مستوي 0.01
4	9.12	4.11	11.11	مستوي 0.01
الكل	47.48	21.46	11.06	مستوي 0.01

يتضح من الجدول السابق أن قيمة " ت " المحسوبة (11.06) تجاوزت قيمة " ت " الجدولية عند درجة حرية (24) ومستوى دلالة (0,01) مما يدل على وجود فرق حقيقي بين متوسطي درجات التطبيقين لصالح التطبيق البعدي (ذا المتوسط الأكبر)، وذلك للاستبيان ككل ولكل مجال علي حدة مما يعني وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى 0,01 بين متوسطي درجات التطبيقين لصالح التطبيق البعدي بعد التعرض للبرنامج.

● **الإجابة عن السؤال الرابع:** هل توجد فروق دالة إحصائية في أثر استراتيجيات إدارة الوقت على أداء مديرات مؤسسات الإعاشة وتحقيق التنمية المستدامة تعزي لمتغيرات (المؤهل الدراسي، عدد سنوات الخبرة، برامج التنمية المهنية)؟

- بالنسبة للفرق بين عينة البحث في الأداء الإداري والتنمية المستدامة والتي تعزي إلي متغير المؤهل:

حيث تحتوي العينة علي ثلاثة فئات وفق المؤهل (متوسط - جامعي - دراسات عليا) لذا تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لدراسة الفروق بين عينة البحث وذلك ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (10): نتائج تحليل التباين الأحادي بين مجموعات البحث لمتغير المؤهل

المتغير	مجموع مربعات	د. ح	متوسط مربعات	ف	الدلالة الإحصائية
المجال 1	بين المجموعات	2	799.54	5.453	دالة عند مستوي 0.05
	داخل المجموعات	22	146.64		
	المجموع	24	4825.04		
المجال 2	بين المجموعات	2	371.93	4.329	دالة عند مستوي 0.05
	داخل المجموعات	22	85.92		
	المجموع	24	2634.16		
المجال 3	بين المجموعات	2	141.52	2.754	غير دالة
	داخل المجموعات	22	51.38		
	المجموع	24	1413.36		
المجال 4	بين المجموعات	2	412.02	9.237	دالة عند مستوي 0.01
	داخل المجموعات	22	44.61		
	المجموع	24	1805.36		
الاستبيان ككل	بين المجموعات	2	6250.39	8.439	دالة عند مستوي 0.01
	داخل المجموعات	22	740.61		
	المجموع	24	28794.24		

مجلة الاقتصاد المنزلي - مجلد (31) - العدد الأول - 2021 م

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة ف ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 بالنسبة للاستبيان ككل وكذلك توجد فروق ذات دلالة بين مجموعات البحث في المجالات الأول والثاني والرابع ولم تصل الفروق بين المجموعات في المجال الثالث إلي مستوى الدلالة المطلوب. ولمعرفة مصدر هذا التباين والاختلاف والفروق قامت الباحثة باستخدام برنامج spss (اختبار أقل الفروق معنوية LSD) وهو أحد أساليب التحليل الإحصائية البعدية لاختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه. وذلك ما يوضحه الجدول التالي رقم (11) :

جدول (11): تحليل تالي لتحليل التباين الأحادي (LSD) للتعرف علي مصدر التباين

تبعاً للمؤهل

المجال	المقارنات الثنائية		الفرق	الدلالة الإحصائية
	المجموعة الأعلى	المجموعة الأقل		
الإدارة الفعالة واستراتيجيات إدارة الوقت	دراسات عليا	متوسط	22.45	دالة عند مستوى 0.01
الإدارة الفعالة ومواجهة مضيعات الوقت	دراسات عليا	متوسط	14.95	دالة عند مستوى 0.01
الإدارة الفعالة وتطوير مؤسسات الإعاشة	دراسات عليا	متوسط	9.53	دالة عند مستوى 0.05
الإدارة الفعالة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة	دراسات عليا	متوسط	15.77	دالة عند مستوى 0.01
	جامعي	متوسط	9.12	دالة عند مستوى 0.05
الاستبانة ككل	جامعي	متوسط	32.17	دالة عند مستوى 0.05
	دراسات عليا	متوسط	62.7	دالة عند مستوى 0.01
	دراسات عليا	جامعي	30.53	دالة عند مستوى 0.05

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مديرات مؤسسات الإعاشة ذلك لصالح الحاصلات علي مؤهل أعلى من الجامعي مقابل الحاصلات علي مؤهل متوسط وفوق ، مما يعني أن للبرنامج التدريبي أثر يزداد وفقاً للمستوي التعليمي للمديرات.

- بالنسبة للفروق بين عينة البحث في الأداء الإداري والتنمية المستدامة والتي تعزي إلي متغير الخبرة في مجال الإدارة:

حيث تحتوي العينة علي ثلاثة فئات وفق الخبرة (أقل من 5 سنوات-5 حتي 10 سنوات- أكثر من 10 سنوات) لذا تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لدراسة الفروق بين عينة البحث وذلك ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (12): نتائج تحليل التباين الأحادي بين مجموعات البحث لمتغير الخبرة

المتغير	مجموع مربعات	د. ح	متوسط مربعات	ف	الدالة الإحصائية
المجال 1	بين المجموعات	2	216.39	1.084	غير دالة
	داخل المجموعات	22	199.65		
	المجموع	24	4825.04		
المجال 2	بين المجموعات	2	102.23	0.926	غير دالة
	داخل المجموعات	22	110.44		
	المجموع	24	2634.16		
المجال 3	بين المجموعات	2	52.84	0.889	غير دالة
	داخل المجموعات	22	59.44		
	المجموع	24	1413.36		
المجال 4	بين المجموعات	2	301.56	5.518	دالة عند مستوى 0.05
	داخل المجموعات	22	54.65		
	المجموع	24	1805.36		
الاستبيان ككل	بين المجموعات	2	2304.61	2.096	غير دالة
	داخل المجموعات	22	1099.32		
	المجموع	24	28794.24		

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة ف غير دالة إحصائياً بالنسبة للاستبيان ككل وللمجالات الفرعية عدا المجال الرابع حيث قيمة ف دالة إحصائياً عند مستوى 0.05 ولمعرفة مصدر هذا التباين والاختلاف والفروق قامت الباحثة باستخدام برنامج spss (اختبار أقل الفروق معنوية LSD) وهو أحد أساليب التحليل الإحصائية البعدية لاختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه. وذلك ما يوضحه الجدول التالي رقم (13) :

جدول (13): تحليل تالي لتحليل التباين الأحادي (LSD) للتعرف علي مصدر التباين تبعاً للخبرة

الدالة الإحصائية	الفرق	المقارنات الثنائية		المجال
		المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى	
دالة عند مستوى 0.05	9.47	أقل من 5 سنوات	من 5 حتى 10	الإدارة الفعالة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة
دالة عند مستوى 0.01	10.56	أقل من 5 سنوات	أكثر من 10 سنوات	

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مديرات مؤسسات الإعاشة بالنسبة للمجال الرابع ذلك لصالح الأكثر خبرة.

- بالنسبة للفروق بين عينة البحث في الأداء الإداري والتنمية المستدامة والتي تعزي إلي متغير التنمية المهنية: حيث تحتوي العينة علي ثلاثة فئات وفق التنمية المهنية (إدارة الوقت -التنمية المستدامة- بدون) لذا تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لدراسة الفروق بين عينة البحث وذلك ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (14): نتائج تحليل التباين الأحادي بين مجموعات البحث لمتغير التنمية المهنية

المتغير	مجموع مربعات	د. ح	متوسط مربعات	ف	الدلالة الإحصائية
المجال 1	بين المجموعات	2	820.19	5.67	دالة عند مستوى 0.01
	داخل المجموعات	22	144.76		
	المجموع	24	4825.04		
المجال 2	بين المجموعات	2	508.48	6.92	دالة عند مستوى 0.01
	داخل المجموعات	22	73.51		
	المجموع	24	2634.16		
المجال 3	بين المجموعات	2	166.48	3.39	دالة عند مستوى 0.05
	داخل المجموعات	22	49.11		
	المجموع	24	1413.36		
المجال 4	بين المجموعات	2	587.15	20.47	دالة عند مستوى 0.01
	داخل المجموعات	22	28.68		
	المجموع	24	1805.36		
الاستبيان ككل	بين المجموعات	2	7722.26	12.73	دالة عند مستوى 0.01
	داخل المجموعات	22	606.81		
	المجموع	24	28794.24		

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة ف ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 بالنسبة للاستبيان ككل وكذلك المجالات الفرعية، ولمعرفة مصدر هذا التباين والاختلاف والفروق قامت الباحثة باستخدام برنامج spss (اختبار أقل الفروق معنوية LSD) وهو أحد أساليب التحليل الإحصائية البعدية لاختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه. وذلك ما يوضحه الجدول التالي رقم (15) :

جدول (15): تحليل تالي لتحليل التباين الأحادي (LSD) للتعرف علي مصدر التباين تبعا للتنمية المهنية

المجال	المقارنات الثنائية		الفرق	الدلالة الإحصائية
	المجموعة الأعلى	المجموعة الأقل		
الإدارة الفعالة واستراتيجيات إدارة الوقت	إدارة الوقت	بدون	21.75	دالة عند مستوى 0.01
	تنمية مستدامة	بدون	18.38	دالة عند مستوى 0.01
الإدارة الفعالة ومواجهة مضيعات الوقت	إدارة الوقت	بدون	17.73	دالة عند مستوى 0.01
	تنمية مستدامة	بدون	12.4	دالة عند مستوى 0.05
الإدارة الفعالة وتطوير مؤسسات الإعاشة	إدارة الوقت	بدون	10.17	دالة عند مستوى 0.05
الإدارة الفعالة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة	إدارة الوقت	تنمية مستدامة	5.63	دالة عند مستوى 0.05
	إدارة الوقت	بدون	19.04	دالة عند مستوى 0.01
	تنمية مستدامة	بدون	13.41	دالة عند مستوى 0.01
الاستبيان ككل	إدارة الوقت	بدون	68.71	دالة عند مستوى 0.01
	تنمية مستدامة	بدون	50.78	دالة عند مستوى 0.01

مجلة الاقتصاد المنزلي - مجلد (31) - العدد الأول - 2021 م

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مديرات مؤسسات الإعاشة ذلك لصالح الحاصلات علي برامج تنمية مهنية ودورات تدريبية في إدارة الوقت والتنمية المستدامة مقابل غير الحاصلات علي دورات تدريبية .

في ضوء نتائج البحث السابقة توصي الباحثة بالتوصيات والمقترحات التالية:-

- ضرورة حرص المؤسسات علي تقديم برامج التنمية المهنية لتحقيق التنمية المستدامة.
- تقييم البرامج والمبادرات التي تقدمها المؤسسات بمختلف مجالاتها من اجل تحقيق التنمية المستدامة والاستفادة من تلك الأنشطة في تكوين رؤية جديدة .
- بناء شراكات وخلق العديد من الفرص بين مختلف المؤسسات وتوحيد جهودها من اجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- إجراء المزيد من البحوث عن أساليب إدارة الوقت ومعوقاته والسبل إلي الإبداع الإداري وطرق تفعيلها في مختلف المؤسسات.
- إجراء بحوث للكشف عن العلاقة بين الأساليب والمفاهيم الإدارية الحديثة (الثقافة التنظيمية ، إدارة المعرفة، الإدارة الالكترونية ، إدارة الجودة الشاملة) وطرق تفعيلها لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- إلقاء الضوء علي تفعيل المزيد من التوجهات نحو إدارة الوقت باعتباره مورد هام من الموارد الداعمة لإنجاز الأعمال والمحقة للنجاح.

المراجع العربية والأجنبية :

- ابن شلهوب، هيفاء بنت عبدالرحمن بن صالح. (2014). علاقة التخطيط الاستراتيجي بأداء المؤسسات الخيرية لرعاية الأيتام: دراسة مطبقة على الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام في مدينة الرياض.
- أحمد، ابتسام محمد أحمد محمد خير. (2011). دور المؤسسات الاجتماعية في رعاية المسنين في السودان: دراسة حالة دار المسنين بالسجانة. مجلة دراسات حوض النيل: جامعة النيلين - إدارة البحوث والتنمية والتطوير، 7(13)، 39-73.
- الأحمري، محمد. (2016). خدمات الرعاية الصحية وتحسين نوعية الحياة للمسنين في المملكة العربية السعودية: دراسة مطبقة على المسنين المقيمين بدور المسنين بمدينة الرياض. مجلة الخدمة الاجتماعية: الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، 56(7)، 67-122.
- آدم، يسره آدم عبدالمجيد. (2015). أثر إدارة الوقت في تنمية الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على شركة (MTN) للاتصالات في الفترة 2009 - 2014م. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، أم درمان.
- الأسطل، أميمة عبدالخالق عبدالقادر. (2009). فاعلية إدارة الوقت وعلاقتها بالأنماط القيادية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم) رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.
- الباز، راشد بن سعد، والعقيل، سليمان بن عبدالله. (2004). الرعاية الاجتماعية في عهد الملك عبدالعزيز. الدارة: دارة الملك عبدالعزيز، 29(3)، 219-229.
- برقاوي، خالد بن يوسف. (2014). واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة: دراسة تقييمية تطبيقية على بعض العاملين و العاملات بالجمعيات و المؤسسات الخيرية. مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية: جامعة أم القرى، 7(1)، 75-155.
- بكر، عبدالقادر بن صالح بن عبدالقادر. (2010). مساهمة جامعة أم القرى في التعرف على مدى التزام القيادات الإدارية في بعض المؤسسات الاجتماعية بمعايير الأداء الفاعلة: مؤسسات حجاج الداخل نموذجاً. مجلة التربية: جامعة الأزهر - كلية التربية، 144(1)، 329-361.
- بكر، عبدالقادر بن صالح بن عبدالقادر. (2006). أداء مؤسسات حجاج الداخل: دراسة ميدانية وتتبعية. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز - الآداب والعلوم الإنسانية: جامعة الملك عبدالعزيز، مج 14، 127-172.
- البورسعيدي، راشد حمد بن حميد. (2006). العمل التطوعي في المجتمع العماني (الواقع وآليات التفعيل): دراسة ميدانية شؤون اجتماعية: جمعية الاجتماعيين في الشارقة، 23(89)، 9-62.
- الجعيدب، مساعد بن عبدالرحمن بن ناصر. (2010). استراتيجية تنمية المؤسسات الاجتماعية و أبعادها في التنمية الحضرية: دراسة حالة للمؤسسات الاجتماعية بمحافظة عنيزة. مجلة العلوم العربية والإنسانية: جامعة القصيم، 3(1)، 101-152.
- جندابى، ثريا عبدالله محمد، والبدرى، سميرة بدوي حسن. (2017). أثر برنامج تدريبيها سوبي قائم على مفاهيم التربية الوجدانية في مهارات إدارة جودة بيئة العمل لدى المشرفات في دور الأيتام بمدينة الطائف. المجلة التربوية: جامعة سوهاج - كلية التربية، ج50، 150-172.
- الجهني، عاطر حمود. (2012). استراتيجيات إدارة وقت مديري مدارس التعليم العام الحكومية للبنين في المدينة المنورة) رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة طيبة، المدينة المنورة.

- الجوير، سعود فارس سعود. (2004). تقويم فعالية خدمات رعاية المسنين بالمجتمع الكويتي: دراسة ميدانية مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية: جامعة الكويت- مجلس النشر العلمي، 30(112)، 275-375.
- الخريجي، صالح بن ناصر. (2017). فعالية المراجعة الداخلية في الجمعيات والمؤسسات الخيرية. مجلة الخدمة الاجتماعية: الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، 57(7)، 293-337.
- الخلايلة، زياد محمود محمد، و الشريفي، عباس عبد مهدي. (2004). إدارة الوقت و علاقتها بكفاءة أداء مديري و مديرات المدارس الثانوية العامة في محافظة الزرقاء من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عمان العربية، عمان.
- داود، عماد حمدي. (2010). تطوير إدارة دور الرعاية الاجتماعية للمسنين بمحافظة البحيرة في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية: جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية، 28(1)، 218-261.
- الراشد، يوسف. (2012). التنمية المهنية المستدامة للعاملين في مؤسسات المجتمع الأهلي السعودي بالمنطقة الشرقية في ضوء احتياجاتهم المهنية: تصور مقترح. مجلة رابطة التربية الحديثة: رابطة التربية الحديثة، 5(16)، 281-360.
- الرحاحلة، سامي عبدالكريم أحمد. (2002). إدارة الوقت و علاقتها بالقيادة الإبداعية لدى مديري و مديرات المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عمان العربية، عمان.
- الرشدي، عبدالونيس محمد. (2011). إدارة الجودة الشاملة بمؤسسات الرعاية الاجتماعية للمسنين في مصر: دراسة مطبقة بدار الرعاية الاجتماعية للمسنين بدمهور. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية: جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية، 30(1)، 358-412.
- الزامل، الجوهرة بنت فهد، حجازي، هدى محمود حسن، المشعل، مضاي عبد العزيز، والشرقاوي، نجوى إبراهيم. (2015). دور الجمعيات الخيرية النسائية السعودية في تحقيق المساندة الاجتماعية للأرامل: دراسة مطبقة على مدينة الرياض. مجلة التربية: جامعة الأزهر - كلية التربية، 164(1)، 635-676.
- السعوي، محمد بن عبدالرحمن. (2016). رعاية المسنين في الدور الإيوائية بمنطقة القصيم: دراسة تحليله لواقع رعاية المسنين في القطاعين الحكومي والأهلي. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية: جامعة المجمعة - مركز النشر والترجمة، ع9، 104-133.
- السيف، حمد بن علي. (2019). دور الجمعيات الخيرية في تحقيق أهداف العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للعلوم الاجتماعية: المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، 15(3)، 152-196.
- الشريف، خالد بن سعود. (2011). محددات إدارة الوقت لدى المدراء المهنيين: دراسة في إطار الخدمة الاجتماعية. مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية: جامعة أم القرى، 3(1)، 118-172.
- الشهري، ياسر بن علي. (2017). العوامل المؤثرة في الاستخدامات التسويقية لوسائل التواصل الاجتماعي: دراسة وصفية على عينة من المؤسسات الخيرية السعودية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - عمادة البحث العلمي، 44، 163-264.

- الشهري، ياسر بن علي. (2019). استخدامات وسائل التواصل الاجتماعي في المؤسسات الخيرية: دراسة وصفية على عينة من المؤسسات الخيرية. *المجلة العربية للإعلام والاتصال: الجمعية السعودية للإعلام والاتصال*، ع21، 143-184.
- صلاح، محمد رجا عبدالرحيم، والرفايعة، عيد عباس محمود. (2009). أثر العوامل الادارية والتنظيمية و الاجتماعية على فعالية إدارة الوقت ومدى مساهمتها في زيادة انتاجية المؤسسات في قطاع الأعمال: دراسة تحليلية. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة: جامعة عين شمس - كلية التجارة*، ع1، 95-114.
- عبدالسلام، مصطفى محمود محمد. (2003). إدارة العمل الخيري العربي شؤون اجتماعية: جمعية الاجتماعيين في الشارقة، 20(79)، 155-166.
- العريني، حجاج بن عبدالله. (2017). فاعلية التخطيط الإعلامي في المؤسسات الخيرية: دراسة حالة على عينة من المنظمات السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم درمان الاسلامية، أم درمان.
- العلي، يسري يوسف. (2010). مدى إدراك مديري المدارس الثانوية ومساعدتهم في محافظة عمان لأهمية إدارة الوقت و مصادر مضيعاته: دراسة ميدانية. *مجلة كلية التربية: جامعة عين شمس - كلية التربية*، 34(3)، 617-648.
- عيسى، عواطف محمود، مصطفى، سلوى عثمان، وعبدالعال، إيمان محمد. (2010). فاعلية برنامج مقترح لتنمية مهارات إدارة الوقت لدى طالبات شعبة الاقتصاد المنزلي بكلية التربية باستخدام بعض استراتيجيات التعلم النشط. *مجلة بحوث التربية النوعية: جامعة المنصورة - كلية التربية النوعية*، ع17، 410-434.
- عوض، أسماء سعيد محمد أحمد. (2016). فعالية استراتيجية إدارة الوقت في مواجهة ضغوط العمل التنظيمية في مجال العمل الأكاديمي بالجامعات. *مجلة الخدمة الاجتماعية: الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين*، ع55، 115-178.
- الغريب، عبدالعزيز بن علي بن رشيد. (2004). الرعاية الاجتماعية في مدينة الرياض خلال خمسين عاما. *الدارة: دار الملك عبدالعزيز*، 30(2)، 105-177.
- الطريف، غادة بنت عبدالرحمن محمد. (2014). فاعلية برامج العمل الخيري المستدام بالجمعيات الخيرية. *المجلة العربية لعلم الاجتماع - إضافات: الجمعية العربية لعلم الاجتماع*، ع25، 143-157.
- الطريف، غادة بنت عبدالرحمن محمد. (2018). إسهام برامج العمل الخيري في تحقيق التنمية المستدامة. *مجلة أفاق للعلوم: جامعة زيان عاشور الجلفة*، ع11، 1-20.
- الطويل، عبدالله ناصر عائض. (2010). الدور التربوي للجمعية الخيرية لرعاية الأيتام بمكة المكرمة: دراسة ميدانية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- فريد، كورتل، ويوب، آمال. (2017). الإدارة المتميزة كمرتكز أساسي في تطوير العمل المؤسسي الوقفي. *أعمال المؤتمر العلمي الدولي: الوقف الإسلامي والتنمية المستدامة: مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح، قسنطينة: الأردن*. مركز البحث وتطوير الموارد البشرية و الجزائر. جامعة الأمير عبدالقادر للعلوم الإسلامية، 1 - 10.
- الفندري، عزة عمر. (2010). حول تقدير الاحتياجات لأهم خدمات رعاية المسنين: بالتركيز على محافظة القاهرة. *المجلة المصرية للتنمية والتخطيط: معهد التخطيط القومي*، 18(2)، 236-247.

- الفريجات، هناء محمود. (2016). أساليب إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية في لواء كفرنجة مجلة التربية: جامعة الأزهر - كلية التربية، 171(2)، 188-228.
- محمد، محاسن الصادق. (2017). التنمية المستدامة: أبعادها ومكوناتها وأنماطها. المال والاقتصاد: بنك فيصل الإسلامي السوداني، ع81، 50-51.
- محمود، خالد صالح صالح. (2014). المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الإيوائية تجاه الأيتام: دراسة مطبقة على دار الرعاية الاجتماعية للبنات بمدينة طنطا. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية: جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية، 37(4)، 1057-1089.
- المدني، محمد عبدالعزيز. (2011). التخطيط لتطوير إسهامات الجمعيات الأهلية في تنمية المهارات كمتغير في التنمية البشرية. المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرون للخدمة الاجتماعية - الخدمة الاجتماعية والعدالة الاجتماعية: جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية، مج11، حلوان: كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 5086 - 5159.
- المطواع، مرضي بن سعود. (2009). الرعاية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية مجلة كلية الآداب: جامعة الزقازيق - كلية الآداب، ع50، 247-272.
- المطوع، عبدالله بن سعود بن سليمان. (2010). تحقيق التكامل بين مؤسسات المجتمع لرعاية ذوي الاحتياجات الخاصة في ضوء التربية الإسلامية: دراسة ميدانية في مدينة الرياض. رسالة دكتوراه غير منشورة. الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، المدينة المنورة.
- الناجم، مجيدة محمد. (2009). تصنيف الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية: دراسة مطبقة على منطقة مكة المكرمة. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية: جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية، 26(1)، 287-318.
- نتو، هوازن محمد أحمد. (2010). تطوير إدارة مؤسسات رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة بالمملكة العربية السعودية في ضوء معايير الجودة الشاملة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة القاهرة، القاهرة.
- الهاشمي، لوكنيا، وبوراس، أسية. (2016). مضيعات إدارة الوقت واستراتيجيات التغلب عليها. عالم التربية: المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، 17(53)، 1-24.
- يوسف، عبدالعزيز حسين محمد. (2010). التدخل المهني للمنظم الاجتماعي وتنمية إدراك المسؤولين عن مؤسسات رعاية المسنين لمتطلبات جودتها: دراسة مطبقة على المسؤولين عن دار المسنين بجمعية التكافل الاجتماعي بالإسماعيلية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية: جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية، 28(6)، 3556-3607.
- Anderson, C. (2005). *A qualitative study of the effectiveness of a leadership development program on community sustainability and the activities that influence community improvement in the context of sustainable development*. Degree of Doctor of Philosophy, Touro University International. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (305342346). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/305342346?accountid=178282>
- Clepper, J. (2018). *Impact of preparatory leadership change management skill development in leading sustainable lean change process*. Oklahoma City University. Available from ProQuest Dissertations &

- Theses Global. (2197691598). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2197691598?accountid=178282>
- Hafford, T., & Bourn, D. (2011). 'How Am I Doing?': Advancing Management Skills Through the Use of a Multi-source Feedback Tool to Enhance Work-based Learning on a Post-qualifying Post-graduate Leadership and Management Programme. *Social Work Education*, 30(5), 497–511. <https://doi.org/10.1080/02615479.2010.505263>.
- King, C. J. (2012). *Project management skills of the future*. Doctor of Philosophy, Arizona State University. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1266430179?accountid=178282>
- Manjunatha, N., Agarwal, P. P., Shashidhara, H. N., Palakode, M., Raj, E. A., Kapanee, A. R. M., ... Varghese, M. (2017). First 2 Years of Experience of "Residential Care" at "Sakalawara Rehabilitation Services," National Institute of Mental Health and Neurosciences, Bengaluru, India. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 39(6), 750–755. https://doi.org/10.4103/IJPSYM.IJPSYM_40_17
- Mook, L. (2019). The Sustainable Development Goals: A Tipping Point for Impact Measurement? *Canadian Journal of Nonprofit & Social Economy Research / Revue Canadienne de Recherche Sur Les OSBL et l'économie Sociale*, 10(2), 81–87. <https://doi.org/10.29173/anserj.2019v10n2a343>
- Pérez, S., Águila-Otero, A., González-García, C., Santos, I., & del Valle, J. (2019). No one ever asked us. Young people's evaluation of their residential child care facilities in three different programs. *Psicothema*, 31(3), 319–326. <https://doi.org/10.7334/psicothema.2019.129>.
- Steliana, B., Suparschii, V., & Simescu, L. (2018). Sustainable Development with Application on Corporate Management. *Annals of the University Dunarea de Jos of Galati: Fascicle II, Mathematics, Physics, Theoretical Mechanics*, 41(2), 247–254. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=137371343&site=ehost-live>

ملحق (1)

استبيان مديرات مؤسسات الإعاشة
لتقييم أدائهن ومدى تحقيق أهداف التنمية المستدامة
استبيان مديرات مؤسسات الإعاشة
لتقييم أدائهن ومدى تحقيق أهداف التنمية المستدامة
تهدف الأداة الحالية تقييم الأداء الإداري في مجالات ادارة الوقت وتحقيق أهداف التنمية
المستدامة. نأمل إكمال البيانات التالية:
الجزء الأول: جمع بيانات عن المؤسسة

البيانات	الاسم (اختياري)
	اسم المؤسسة
	مكان عمل المؤسسة
	عدد سنوات خبرة المؤسسة
() أقل من 5 سنوات () 5-10 سنوات () 10 سنوات فأكثر	عدد سنوات الخبرة لمديرة المؤسسة
() متوسط وفوق متوسط () بكالوريوس () دراسات عليا	المؤهل العلمي لمديرة المؤسسة
() التدريب على إدارة الوقت () التدريب على التنمية المستدامة () التدريب على ما سبق () لا يوجد تدريب	برامج التنمية المهنية السابقة لمديرة المؤسسة
() الأطفال () النساء () المسنين () ذوي الاحتياجات الخاصة () أخرى (تحدها.....)	الفئات المستهدفة في مؤسسة الإعاشة.
() العمل الخيري (عام) () التعليم والثقافة () التنمية البشرية () العمل التنموي () أخرى (تحدها.....)	مجالات العمل في مؤسسة الإعاشة

الجزء الثاني: الاستبيان: اقرئي المفردة واختاري الاستجابة المناسبة

م	المفردات	الاستجابات (درجة توافر المفردة.....)			
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة جداً
المجال الأول: الإدارة الفعالة واستراتيجيات إدارة الوقت					
1	استيعاب عناصر الإدارة الفعالة في قيادة المؤسسة لتحقيق أهدافها.				
2	تمييز الموارد المادية والموارد البشرية المتاحة داخل المؤسسة				
3	استيعاب عمليات الإدارة الناجحة في مجالات التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم				
4	استيعاب مفهوم الوقت كمورد اقتصادي متاح داخل المؤسسة.				
5	الربط بين إدارة الوقت بفعالية وإدارة المؤسسة لتحقيق أهدافها.				
6	تعرف استراتيجيات وأساليب إدارة الوقت بفعالية				
7	استخدام إستراتيجية التفويض في المهام والسلطات والمسئوليات				
8	استخدام إستراتيجية النماذج التنافسية بين الموارد البشرية في المؤسسة لتحفيزهن على العمل والإنتاج				
9	استخدام إستراتيجية توزيع المهام في فرق عمل تعاونية وفق جدول زمني محدد				
10	استخدام استراتيجيات التفكير الإيجابي لتحفيز العاملين بالمؤسسة على العمل والإنتاج				
11	استخدام إستراتيجية تحليل الوقت لتحديد الزمن المتاح والمهام المطلوبة ودرجة أولوياتها وقدرة العاملين المتوقعة				
12	إرشاد العاملين بالمؤسسة وتوجيههم نحو العمل على تحقيق الأهداف بصورة مباشرة.				
13	تقسيم المهام الكبيرة إلى أنشطة ومهام فرعية وفق جدول زمني يمكن متابعته بصورة يومية.				
14	بناء قدرات وكوادر بشرية قادرة على المشاركة في قيادة المؤسسة بفعالية.				
15	بناء نظام من الرواتب والحوافز المادية والمعنوية قائم على إنتاجية الفرد وإنتاجية المؤسسة.				
16	تدريب العاملين بالمؤسسة على استراتيجيات إدارة الوقت بفعالية				
17	تدريب العاملين بالمؤسسة على العمل في فرق تعاونية وفق زمن محددة				

مجلة الاقتصاد المنزلي - مجلد (31) - العدد الأول - 2021 م

م	المفردات	الاستجابات (درجة توافر المفردة.....)			
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة جداً
المجال الثاني: الإدارة الفعالة ومواجهة مضيعات الوقت					
18	تحديد أهداف المؤسسة بدقة في فترة زمنية محددة				
19	دراسة أولويات العمل وترتيبها وفق درجة أهميتها				
20	بناء خطة زمنية تربط بين الأهداف والأنشطة والزمن المتوقع				
21	حصر العناصر البشرية لتوزيع المهام وفق الخطة الزمنية				
22	الربط بين إنجاز المهام وحوافز العناصر البشرية				
23	التركيز على المهام الرئيسية المرتبطة بالأهداف دون التفاصيل الزائدة والإجراءات غير المرتبطة				
24	توظيف التقنية في نظم المتابعة وكتابة التقارير الإدارية والفنية لتقليل الزمن المتاح للبنود الإدارية داخل المؤسسة				
25	توظيف التقنية في حفظ وأرشفة البيانات والمعلومات والقرارات				
26	وجود قاعدة بيانات متاحة عن موارد المؤسسة وأنشطتها وبرامجها مع تحديثها بصورة دورية.				
27	تقييم الأنشطة الإدارية والمسارات المتوقعة وفق جدول زمني، وانحرافات العاملين عن الجداول الزمنية المخططة.				
28	دراسة ومتابعة مشكلات ومضيعات الوقت بين العاملين ومواجهتها خلال اللوائح والإرشادات.				
29	تقليل بنود مضيعات الوقت منها كثرة الاجتماعات، والمشكلات بين العاملين، وازدواجية المهام، وعدم وضوح التوصيف الوظيفي... الخ				
المجال الثالث: الإدارة الفعالة وتطوير مؤسسات الإعاشة					
30	صياغة رؤية واضحة للمؤسسة تتمركز على استثمار الموارد المتاحة				
31	وضوح رسالة المؤسسة في جوانب مجالات العمل والقطاعات المستهدفة داخل المؤسسة.				
32	دراسة احتياجات العناصر البشرية في مجالات التنمية المهنية وتحديد أولوياتها				
33	بناء خطة إستراتيجية وترجمتها لبرامج تنفيذية لتطوير الكوادر البشرية داخل المؤسسة				

مجلة الاقتصاد المنزلي - مجلد (31) - العدد الأول - 2021 م

م	المفردات	الاستجابات (درجة توافر المفردة.....)			
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة جداً
34	دراسة احتياجات المجتمع المحلي وربطها بمجالات عمل المؤسسة				
35	تفعيل آليات المشاركة المجتمعية بين أطراف الجهات المستهدفة في عمل المؤسسة.				
36	بناء خطة تحسين موارد المؤسسة والانتقال من المنح والهبات والوقف إلى التنمية الذاتية.				
37	وضع برنامج لمتابعة آليات استثمار الموارد المتاحة متضمنة إدارة الوقت بفعالية				
38	وضع برنامج لمتابعة مستويات إنجاز الخطط الإستراتيجية والبرامج التنفيذية للمؤسسة.				
المجال الرابع: الإدارة الفعالة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة					
39	استيعاب مفهوم ومقومات تحقيق أهداف التنمية المستدامة				
40	استيعاب الخطط الإستراتيجية والبرامج التنفيذية ومبادرة خطط التنمية المستدامة				
41	صياغة الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة في فترة زمنية وربطها بخطة التنمية المستدامة للدولة				
42	بناء خطة إستراتيجية طويلة الأجل للعمل بالمؤسسة وفق مخرجات دراسات استشراف المستقبل.				
43	دراسة احتياجات المجتمع المحلي في مجالات العمل الخيري				
44	دراسة احتياجات المجتمع المحلي في مجالات العمل التنموي				
45	التكامل والتنسيق مع مؤسسات الإعاشة داخل المجتمع وفق مجالات العمل والفئات المستهدفة.				
46	بناء خطة للانتقال بالمؤسسة من العمل الخيري إلى العمل التنموي.				
47	تصميم بحوث ودراسات لقياس مدى ارتباط إنجازات المؤسسة بمؤشرات خطط التنمية المستدامة على المستوى المجتمعي.				

The effectiveness of an indicative program for time management strategies on developing the performance of Manager of residential institutes and sustainable development

abstract

The research aimed to investigate the effect of time management strategies on developing the performance of manager and achieving sustainable development, To achieve the goal of research, the literature and previous studies on the study variables were extrapolated, A questionnaire was prepared that including (47) items in the dimensions of: effective management and time management strategies, effective management and confronting time wasters, effective management and development of residential institutions, effective management and achieving sustainable development goals .The validity and reliability of the questionnaire was measured, The suggested program based on strategies was prepared in the light of time management to develop the skills of Manager of residential institutes and sustainable development.

The research depends on experimental approach (pre-post) applying, The sample of this study was selected randomly, The sample includes two groups, experimental and control groups, The sample consisted of (25) from Manager of residential institutions in the region gizan The instruments of this research were applied, which the experimental group and the control group are exposed to the application of the research questionnaire, followed by applying the proposed program to the experimental group, Then apply the questionnaire, The main results of the research showed the effect of time management strategies on developing the performance of manager and achieving sustainable development.

Keywords:; Effectiveness , an indicative program ,time management, residential institutes, and sustainable development.