

## أثر إدارة الوقت على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على عينة من العاملون بجامعة البطانة

د. صديق عبد الرحمن شعيب صالح

أ. مساعد- جامعة البطانة- كلية علوم الإدارة و الاقتصاد- قسم إدارة الأعمال-السودان-

Corresponding Author: E-mail [siddignewsss@gmail.com](mailto:siddignewsss@gmail.com)

د. أبوبكر عامر محمد لقمة

أ. مساعد-جامعة السلام-كلية العلوم الإدارية والمالية-قسم إدارة الأعمال – السودان

[abubker.logma@gmail.com](mailto:abubker.logma@gmail.com)

د. محمد مختار إبراهيم أحمد

أ. مشارك-جامعة كردفان- كلية الاقتصاد والدراسات التجارية-قسم إدارة الأعمال-السودان

[Dr.mohmukh@gmail.com](mailto:Dr.mohmukh@gmail.com)

### ARTICLE INFO

Received: 18 July

Accepted: 15 Oct

Volume: 1

Issue: 3

### ABSTRACT

تناولت الدراسة أثر إدارة الوقت على أداء العاملين بجامعة البطانة، الهدف من الدراسة التعرف على أثر تخطيط و تنظيم و الرقابة على الوقت على أداء العاملين ، أتبعنا الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأسلوب الأنسب للدراسة، نتج عن الدراسة عدة نتائج منها: عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تخطيط الوقت وأداء العاملين، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنظيم الوقت وأداء العاملين، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة على الوقت وأداء العاملين، أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها: ضرورة الاهتمام بالتخطيط السليم للوقت لأن التخطيط يقوم على هدف محدد يُراد تحقيقه عن طريق التنبؤ بالمستقبل من خلال التدبير السليم الذي يرمي إلى مواجهة هذا المستقبل بخطط منظمة سعياً لتحقيق أداء أفضل من طرف العاملين، القيام بمهمة ممارسة الرقابة على الوقت لأنها تُمثل الأداة التي يتحقق من خلالها قياس مدى تطابق الأداء المتحقق من طرف العاملين لما هو مخطط بالفعل بافتراض أن ما هو مخطط عند تنفيذه يمثل تحقيق الأهداف.

### KEYWORDS

إدارة الوقت، أداء العاملين , جامعة البطانة

### Abstract:

The study dealt with the impact of time management on the performance of employees at the University of Butana. The study aimed to identify the impact of time planning on the performance of employees. The effect of time management on the performance of workers, the effect of time control on the performance of workers, the study followed the descriptive analytical approach as the most appropriate method for the study. Results including: the absence of a statistically significant relationship between time planning and employee performance, the existence of a statistically significant relationship between time management and employee performance, and the existence of a statistically significant relationship between time control and employee performance. Planning is based on a specific goal that is to be achieved by predicting the future through proper management that aims to confront this future with organized plans in order to achieve better performance on the part of the workers. Doing the task of exercising control over time because it represents the tool through which it is achieved by measuring the extent of conformity of the performance achieved by the workers. For what is actually planned, assuming that what is planned, when implemented, represents the achievement of goals

Keywords.. time management , performance of employees

### المقدمة

الوقت هو الشيء الذي يتعامل معه الإنسان بشكل يومي ويجب المحافظة عليه واستخدمه في أشياء مفيدة فالوقت يعتبر هو الشيء الوحيد المشترك بين الناس على مختلف الأعمار والجنسيات في جميع البلاد يكون لديهم عدد الساعة الوقت ٢٤ ساعة يومي ولكل شخص له رغبته واحتياجه في استخدام وقته فيختلف بعضهم عن بعض، فالبعض من الناس يقومون بإهدار الوقت في أشياء غير مفيدة والبعض الآخر يستخدمون وقتهم في أنشطة وإعمال لها أهمية كبيرة في حياتهم إدارة الوقت هي عملية تخطيطية للسيطرة على الوقت الذي يقضيه الإنسان في مختلف الأنشطة . وهو عبارة عن نشاط الهدف منه تحقيق أقصى فائدة عامة لعدد من الأنشطة الأخرى في إطار شرط الحدود في فترة زمنية معينة ، حيث لا يمكن إدارة الوقت نفسه نظراً لأنه ثابت فأداء هو المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة الي تحقيقها عن طريق العاملين فيها، ولذا فهو مفهوم يعكس كل من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، اي انه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى الي تحقيقها المنظمات عن طريق مهام واجبات يقوم بها العاملين

داخل تلك المنظمات، حيث تعتبر جامعة البطانة من المؤسسات التي تهتم بتزويد الأداء الإداري وإن إدارة الوقت تشكل محورا مهما ترتكز عليه في مختلف نشاطها وفي ظل تشعب إعمالها وتعقدها أصبحت الحاجة ملحة لإحداث التطوير الملائم بالشكل الذي يضمن لها تقديم خدماتها بالصورة المطلوبة وهذه المهمة لا تتحقق إلا في ظل وجود إدارة للوقت واعية تمتلك المهارات الإدارية لتحريك الجهود وتوجيه الطاقات لتحقيق أفضل مستوى لأداء العاملين فبدون إدارة الوقت يفقد التخطيط والتنظيم والرقابة تأثيرهم على تحقيق الأهداف.

#### مشكلة الدراسة:

تكمن إشكالية الدراسة في أن أداء العاملين بجامعة البطانة تعاني من خلل كبير وضعف فأهداف المنظمة غير محققة ، و السبب في ذلك عدم تخطيط الوقت بالصورة المطلوبة وعدم تنظيم الوقت بالصورة المطلوبة وعدم التزام العاملين بجدول الأعمال مما سبق يمكن توضيح إشكالية الدراسة في السؤال الرئيسي ما هو أثر إدارة الوقت على أداء العاملين بجامعة البطانة ؟  
وينبثق من السؤال الأساسي الأسئلة الفرعية التالية :

1. ما مدى تأثير التخطيط للوقت على أداء العاملين؟
2. ما هو أثر تنظيم الوقت على أداء العاملين؟
3. كيف تؤثر الرقابة على الوقت على أداء العاملين؟

#### أهمية الدراسة :

تظهر من ناحيتين:

1. الناحية النظرية نظرا لأهمية الوقت الكبيرة والذي يعد من المصادر الغير متجددة تتضح أهمية الدراسة كونها تفسر مفهوم إدارة الوقت وعناصره كما تستعرض أهميته وكيفية الاستفادة منه بالشكل الأمثل ومن جهة أخرى تناقش العلاقة بين إدارة الوقت و أداء العاملين، كما تحلل اثر عناصر الوقت.
2. الناحية التطبيقية إلقاء الضوء على موضوع مهم في الوقت الراهن وهو إدارة الوقت خصوصا في مجال تطبيقه على الأداء في القطاع الحكومي جامعة البطانة ، وجاءت هذه الدراسة لتضيف معرفة جديدة في مجال دراسة الوقت من خلال الدراسة الميدانية.

#### أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي للدراسة هو معرفة أثر إدارة الوقت على أداء العاملين من خلال الوصول الي الأهداف الفرعية التالية:

1. معرفة أثر التخطيط للوقت على أداء العاملين.
2. معرفة تأثير تنظيم الوقت على أداء العاملين.
3. معرفة أثر الرقابة على الوقت على أداء العاملين.

#### فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وأداء العاملين.  
الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة ذات مدلول إحصائي بين التخطيط للوقت وأداء العاملين.
2. توجد علاقة ذات مدلول إحصائي بين تنظيم الوقت وأداء العاملين.
3. توجد علاقة ذات مدلول إحصائي بين الرقابة على الوقت وأداء العاملين.

#### منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي الوصفي لوصف وتحليل الظاهرة والمنهج التاريخي لمتابعة تسلسل الدراسات السابقة حسب الحقب و المراحل التاريخية والمنهج الاستنباطي لاختبار فرضيات الدراسة، حيث يتكون مجتمع الدراسة من العاملون بجامعة البطانة بولاية الجزيرة وقد أعتمد الباحثون على استمارة الاستبيان للحصول على المعلومات اللازمة لإجراء الدراسة بالشكل الذي ينسجم مع أهداف الدراسة وفرضياته، وقد تضمن الاستبيان الأسئلة الخاصة بعينة الدراسة بالإضافة إلى الأسئلة الخاصة باختبار فرضيات الدراسة لبيان أثر إدارة الوقت على أداء العاملين. اعتمدت الدراسة على عينة ميسرة، وتمت صياغة الأسئلة في الاستمارة بحيث يتم تحويل الإجابة الى قيم كمية وفقا للأساليب الإحصائية البحثية .

#### الإطار النظري

تعريف إدارة الوقت:

تعددت تعريفات إدارة الوقت منهم من عرفها بأنها العملية المستمرة من التخطيط والتحليل والتنظيم المستمر لكل المهام التي يقوم بها الفرد خلال فترة زمنية معينة الهدف منها تحقيق فعالية مرتفعة من استغلال الوقت لتحقيق الأهداف المنشودة ( سلامة , 1998 , 54 ) , منهم من أعتبرها إدارة الذات وإدارة شؤون الموظفين بما يكفل الحصول علي النتائج المرجوة في الوقت المحدد ( مكنزي , 2002 , 19-23 ) و عرفها ( البوصي , 2005 , 25 ) بأنها عملية التخطيط والتنظيم والسيطرة علي الوقت تجنباً لهدر الوقت في العمل , كما عرفها ( فرج , 2008 , 84 ) بأنها الاستخدام الجيد والصائب للوقت المحدد والمسموح به لتحقيق غاية ما , عرفتھا الجمعية البريطانية للعلاقات العامة بأنها :طريقة علمية رفيعة لاحتواء الوقت بهدف الاستفادة منه و استثماره لتحقيق نتائج محددة ( العلاق , 2009 , 25 ) , أيضا عرفت بأنها الطرق والوسائل التي تعين الإنسان علي الانتفاع الاقصى من وقته في إنجاز أهدافه و توفير التعادل في حياته ما بين الأهداف والرغبات والواجبات ( ابو النصر , 2014 , 63 ) .

#### أهمية إدارة الوقت:

تتمثل في الآتي:

- 1- إن إدارة الوقت تعني إدارة الذات، لذا فإن إدارة الوقت هي النقطة الأساسية في الرقابة علي الوقت، وللتحكم فيه ينبغي تنمية عادات مفيدة في استخدام الوقت وممارستها فعلاً .
- 2- إن مفهوم إدارة الوقت "عملية مستمرة من التخطيط والتحليل والتقييم المستمر لكل النشاطات التي يقوم بها الشخص خلال فترة زمنية محددة، تهدف إلى تحقيق فعالية مرتفعة في استغلال هذا الوقت المتاح للوصول إلى الأهداف المنشودة" .
- 3- إن إدارة الوقت أمر يتعلق بتوفير الوقت وتنمية إدارة الوقت تعتبر أن القادة الإداريين يمتلكون الكثير من الأنشطة التي يحتاجون إلى أداءها لكن لا يملكون الوقت الكافي للقيام بالأشياء التي يرغبون الانتهاء منها.
- 4- إدارة الوقت ليست في الواقع مسألة وقت ولكنها مسألة تفكير وسلوك وأولويات .
- 5- إدارة الوقت تساعد في تحديد الحاجات حسب أهميتها وتعني الكفاءة ومن ثم تعتبر إدارة الوقت الجيدة صفة من صفات القيادة الجيدة.
- 6- إن ممارسة إدارة الوقت عادة يمكن تعلمها والاستخدام الناجح للوقت يتطلب إدارة للذات وتخطيطاً للعمل، وتحديدًا للأولويات وتنظيماً، وجدولة الوقت للعاملين وأهداف المنظمة . ( طلق، طلعت، طلال، 2010 , 286 - 287 )

#### تخطيط الوقت:

يعرف ( مدوكي , 2014 , 7 ) التخطيط بأنه عملية يطبقها كل الأفراد في اغلب الأنشطة العامة ويعتمد علي إعداد تكتيك ذهني قبل تحويله الي تكتيك حقيقي , حيث ان الوقت يرتبط بشكل قوي و كبير بعملية التخطيط فمن مقومات و أساسيات التخطيط الناجح ان يكون محددا بفترة زمنية محددة سواء كانت طويلة ام قصيرة الأجل , لذا لا بد من وضع الأهداف و أن تتميز بالوضوح الكمي و الزمني لتحقيق الفعالية في إدارة الوقت , ذلك بوضع خطة متكاملة محددة الأهداف و مرنة و يستمد تخطيط الوقت أهميته من حقيقة أن المهام و الأنشطة كثيرة و بالتالي يأتي الوقت ليحدد الأسس العملية للأنشطة التنظيمية ( عزوز و بورني , 2020 , 8 ) .

#### تنظيم الوقت:

يعني مفهوم التنظيم نشاط تحديد و تجميع المهام التي يتعين القيام بها و تحديد و تفويض المسؤولية و السلطة و إنشاء علاقات بغرض تمكين الأشخاص من العمل معا بشكل أكثر فعالية في تحقيق الأهداف ( عبد العزيز , 2007 , 46 ) , يقوم التنظيم بدور بالغ الأهمية في زيادة الاستفادة من الوقت فهو الذي يساهم في تقديم الوسائل الفعالة التي يستطيع الأفراد عن طريقها تنظيم الأهداف المخطط لها مسبقا و ترتيبها حسب الأولوية وأداء كل مهمة في الزمن المحدد لها ( عليان , 2005 , 67 ) .

#### الرقابة على الوقت:

أما بالنسبة للرقابة فإنها تؤكد اختلاف الوقت الذي تستغرقه باختلاف طبيعتها فالرقابة الذاتية والناجعة من امتناع الفرد عما يؤديه من أعمال عادة ما تستغرق وقتا قصيراً بينما يطول وقت الرقابة إذا ما كانت مشددة ونفترض تجاوزات كثيرة ونحتاج إلى إجراءات مشددة وعنيفة (رقابة علاجية ) لإعادة الأمور إلى نصابها, أن عدم القدرة على السيطرة على الوقت وسوء إدارته تتعكس سلبا على المعنيين وتولد الشكوى والضيق والتذمر، وقد تتم على حساب الوقت الخاص للمعنيين مما يتطلب بلورة نظرة شمولية وإيجابية نحو إدارة الوقت داخل وخارج أروقة العمل تقادياً لما قد يسببه غيابها من مشكلات للإنسان على مختلف الإصعدة والمجالات. ( ميرغني , 2006 , 120 - 121 )

#### مفهوم أداء العاملين:

أداء العاملين هو معيار تحقيق و إتمام الأنشطة التي تتكون منها وظيفة الفرد و هو يعكس الطريقة التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة ( حسن ,2003, 209 ) . يري السلمي بأن : أداء العاملين هو ذلك النوع من التصرفات الذي يبيده العنصر البشري في مجال العمل .هنالك من عرفه بأنه : هو إمكانية المؤسسة علي إنجاز أهدافها من خلال الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة بطريقة فعالة ( السلمي , 1997 , 179 ) . يري دراكر بأن أداء العاملين هو إمكانية المؤسسة علي الديمومة و البقاء محققة التعادل بين رضا المساهمين و العاملين ( الداوي , 2010 , 217 ) .

#### أهمية أداء العاملين:

(الصيرفي , 2008 , 32 – 33 )

- 1- يعتبر أداء العاملين مؤشر لدرجة الوصول الي رؤية و رسالة المؤسسة .
- 2- يعتبر أداء العاملين أداة للوصول الي أهداف المؤسسة .
- 3- يعكس أداء العاملين مستوى نجاح العاملين و إدارة المنظمة في تنفيذ الأنشطة الوظيفية و درجة تنفيذ المهام .
- 4- يساهم أداء العاملين في معرفة المهارات و الإمكانيات الكامنة لدي العاملين في المنظمة .
- 5- تقويم أداء العاملين أساس جوهري لعمليات التطوير التنظيمي داخل المؤسسة .

#### الدراسات السابقة:

دراسة محمد فضال فضل الله، (2020م) تناولت الدراسة الدور المعدل لإدارة الوقت وأثره على العلاقة بين ضغوط العمل وأداء العاملين بالتطبيق على بنك فيصل الإسلامي السوداني، هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين ضغوط العمل وإدارة الوقت، معرفة العلاقة بين إدارة الوقت وأداء العاملين، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في إدارة الدراسة، توصلت الدراسة إلى أن عدد من أفراد العينة يوافقون على أن المصرف يقوم بإدارة الوقت بشكل مرضى وهذا ما يؤكد صحة الفرضية التي تنص على علاقة إدارة الوقت بأداء العاملين، أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بإدارة الوقت لما لها من دور في تخفيف ضغط العمل وبالتالي أداء العاملين وأداء المصرف ككل.

دراسة حامد حسين حامد،(2019م) بعنوان : دور إدارة الوقت على رفع كفاءة الإنتاجية بالشركات الهدف من الدراسة التعرف على الأسباب التي تؤدي إلى مضيعات الوقت، الكشف عن مواضيع الخلل في تنفيذ نظم إدارة الوقت في الشركة وأثر هذا الخلل على زيادة الإنتاجية، وأنتهج الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف البيانات و اختبار الفروض بأستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، توصلت الدراسة إلى أن بالشركة ظروف ملائمة للأداء ساعدت العاملين بالشركة للشعور بالراحة والنشاط لإنجاز مهامهم، أوصت الدراسة بضرورة تعديل نظام الحوافز ليشمل ما يسمى بالزيادات الاستثنائية ومكافآت الإنتاج .

دراسة أشرف دفع الله نور الله،(2018م) بعنوان : أثر الثقافة التنظيمية في أداء العاملين بالشركة السودانية لتوزيع الكهرباء المحدودة، الهدف من الدراسة التعرف على أثر أبعاد الثقافة التنظيمية القيم التنظيمية، الاتجاهات التنظيمية، الإجراءات توجيهات العمل المتبعة، الأنماط السلوكية في أداء العاملين بالشركة، انتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. توصلت الدراسة إلى أن الشركة تسعى لمواكبة التطورات العلمية لمنتسبيها، أن العاملين يؤدون المهام الموكلة إليهم دون إشراف مباشر، قدمت الدراسة توصيات منها ضرورة تنمية روابط المودة والألفة بين العاملين وذلك من خلال اعتناق الجميع لقيم ومعتقدات واحدة، ضرورة التأكيد على دور الثقافة التنظيمية لزيادة فعالية أداء العاملين.

#### جدول (1) يوضح تدرج مقياس ليكرت الخماسي

مستوى المقياس	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م

وللتأكد من ثبات الأداة تم استخدام معامل الاتساق ألفا كرونباخ (Alpha Combach)، لمعرفة مدى اتساق فقرات الدراسة وثباتها كما هو موضح من خلال الجدول التالي:

#### جدول (2) يوضح معامل ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة (مقياس ألفا كرونباخ)

المحاور	عدد الفقرات	قيمة مقياس ألفا كرونباخ (الثبات)	الصدق = الجذر التربيعي للثبات
المحور الأول: تخطيط الوقت	6	0.84	0.92
المحور الثاني: تنظيم الوقت	6	0.75	0.87
المحور الثالث: الرقابة على الوقت	6	0.82	0.91

0.86	0.74	7	المحور الرابع: أداء العاملين
0.92	0.85	25	الاستبيان ككل

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م

يلاحظ من الجدول (2) أن مجالات الدراسة تتمتع باتساق داخلي بدرجة عالية حيث بلغت للأداة ككل (0.85) وتراوحت قيم الثبات بين (0.74) الي (0.84) كحد اعلي وتدل قيم ألفا كرونباخ أعلاه الي ارتفاع قيمة معامل الثبات وعليه يكون للاستبيان قدرة على تحقيق أهداف الدراسة حيث تعد جميع القيم مناسبة وكافية إذا كان معامل ألفا كرونباخ مساوي أو أكبر 0.60 خاصة في مجال العلوم الاجتماعية أما مقياس الصدق فهو الجذر التربيعي لمقياس الثبات وكانت قيمته للاستبيان كل (0.92) لذلك تعتبر الأداة ذات مصداقية عالية لان قيمة المقياس قريبة من الواحد وعليه يمكن الاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية.

اختبار الفرضيات باستخدام معامل الارتباط و الانحدار المتعدد:

جدول (3) يوضح مصفوف الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة			أداء العاملين	المتغير التابع
الرقابة على الوقت	تنظيم الوقت	تخطيط الوقت		
0.38**	0.57**	1	0.54**	تخطيط الوقت
0.61**	1	0.57**	0.72**	تنظيم الوقت
1	0.61**	0.38**	0.69**	الرقابة على الوقت

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م

\*دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01

يتضح من الجدول (3) أن معامل الارتباط بين المتغيرات المستقلة (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، الرقابة على الوقت) والمتغير التابع (أداء العاملين) كانت جميع المتغيرات دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 حيث كانت النتيجة (0.54\*\*)، (0.72\*\*)، (0.69\*\*) على التوالي وتدل على وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، ويلاحظ ان المحورين (الثاني: تنظيم الوقت) و(الثالث: الرقابة على الوقت) هما الأقوى ارتباطاً مع المتغير التابع اما المحور الأول: تخطيط الوقت هو الأقل ارتباطاً.

جدول (4) يوضح نموذج الانحدار الخطي المتعدد لمحاور الدراسة

معامل التحديد المعدل	معامل التحديد	معامل الارتباط	النموذج
0.62	0.64	0.80*	العام

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط (0.80\*) وقد تم الإشارة الى معناه في جدول مصفوفة الارتباطات كما نجد ان قيمة معامل التحديد المعدل بلغت 62 % وهذا يعني ان تخطيط الوقت وتنظيم الوقت والرقابة عليه تؤثر بنسبة (62%) من التغير الذي يطرأ على أداء العاملين والباقي قدره 0.38 % يرجع لأثر عوامل أخرى.

جدول (5) يوضح تحليل التباين

مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى المعنوية
الانحدار	10.04	3	3.35	27.29	0.000
الأخطاء	5.64	46	0.12		
المجموع	15.68	49			

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م

يتضح من الجدول السابق أن مستوى المعنوية 0.000 وهي أقل من (5%) وهذا يقود الى قبول الفرض البديل ومعنوية نموذج الانحدار ككل ، مما يعني تؤثر المتغيرات المستقلة (تخطيط الوقت وتنظيم الوقت والرقابة على الوقت) على المتغير التابع (أداء العاملين).

جدول (6) يوضح معاملات الانحدار

المتغيرات	معالم الانحدار	قيمة المعاملات	قيمة (T)	مستوى المعنوية	مستوى sig
الحد الثابت	$B_0$	0.90	2.077	0.043	دال إحصائياً
تخطيط الوقت	$B_1$	0.20	1.499	0.141	غير دال إحصائياً
تنظيم الوقت	$B_2$	0.35	3.111	0.003	دال إحصائياً
الرقابة على الوقت	$B_3$	0.27	3.531	0.001	دال إحصائياً

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م

$$y = B_0 + B_1x_1 + B_2x_2 + B_3x_3 + \therefore y = 0.90 + 0.20x_1 + 0.35x_2 + 0.27x_3$$

أداء العاملين  $y$  ، تخطيط الوقت  $x_1$  ، تنظيم الوقت  $x_2$  ، الرقابة على الوقت  $x_3$

#### وفيما يلي سنقوم باختبار فروض الدراسة

- الفرضية الأولى:** توجد علاقة ذات مدلول إحصائي بين التخطيط للوقت و أداء العاملين: يتضح من الجدول أن قيمة الحد الثابت للنموذج بلغت (0.90) وهي قيمة المتغير (أداء العاملين) المقدر عندما تكون قيم المتغيرات المستقلة تساوي للصفر، ونجد ان ميل المتغير المستقل (تخطيط الوقت) يساوي (0.20) وهذا يعني زيادة المتغير المستقل (تخطيط الوقت) تؤدي الى زيادة المتغير التابع (أداء العاملين) بمعدل (0.20) ونلاحظ ان مستوى المعنوية (0.141) أكبر من 0.05 وعليه يقبل فرض العدم أي ان القيمة ليس لها تأثير معنوي ويعني ان تخطيط الوقت لا يؤثر على أداء العاملين وهو غير دال إحصائياً بالرغم من وجود علاقة ارتباطية طردية تبين انه كلما زاد تخطيط الوقت كلما أدى الى الزيادة في أداء العاملين وبالتالي لا يمكن قبول صحة الفرضية الأولى: هناك علاقة ذات مدلول إحصائي بين التخطيط للوقت وأداء العاملين.
- الفرضية الثانية:** هناك علاقة ذات مدلول إحصائي بين تنظيم الوقت وأداء العاملين: يتضح من الجدول ان ميل المتغير (تنظيم الوقت) يساوي (0.35) وهذا يعني زيادة المتغير (تنظيم الوقت) تؤدي الى زيادة المتغير (أداء العاملين) بمعدل (0.35) ونلاحظ ان مستوى المعنوية (0.003) أقل من 0.05 وعليه يقبل الفرض البديل أي ان القيمة لها تأثير معنوي ويعني ان تنظيم الوقت يؤثر على أداء العاملين وهو دال إحصائياً مما يؤكد من وجود علاقة ارتباطية طردية تبين انه كلما زاد تنظيم الوقت كلما أدى الى زيادة أداء العاملين وبالتالي يمكن قبول صحة الفرضية الثانية: هناك علاقة ذات مدلول إحصائي بين تنظيم الوقت وأداء العاملين.
- الفرضية الثالثة:** هناك علاقة ذات مدلول إحصائي بين الرقابة على الوقت وأداء العاملين: يتضح من الجدول ان ميل المتغير (الرقابة على الوقت) يساوي (0.27) وهذا يعني زيادة المتغير (الرقابة على الوقت) تؤدي الى زيادة المتغير (أداء العاملين) بمعدل (0.27) ونلاحظ ان مستوى المعنوية (0.001) أقل من 0.05 وعليه يقبل الفرض البديل أي ان القيمة لها تأثير معنوي ويعني ان الرقابة على الوقت تؤثر على أداء العاملين وهو دال إحصائياً مما يؤكد وجود علاقة ارتباطية طردية تبين انه كلما زادت الرقابة على الوقت كلما أدى الى زيادة أداء العاملين وبالتالي يمكن قبول صحة الفرضية الثالثة: هناك علاقة ذات مدلول إحصائي بين الرقابة على الوقت وأداء العاملين.

#### النتائج والتوصيات:

##### أولاً: النتائج

- تبين من الدراسة أن جميع فقرات المحاور يزيد وسطها عن الوسط الفرضي (3) مما يدل على موافقة أفراد العينة على جميع الفقرات المذكورة بمستوى (موافقة مرتفع) بمتوسط عام مقداره (3.78)، (4.04)، (3.62) (4.07) على التوالي.
- وقد تبين من نتيجة فرضية الدراسة الأولى عدم وجود علاقة ذات مدلول إحصائي بين التخطيط للوقت وأداء العاملين بالرغم من وجود علاقة ارتباطية طردية تبين انه كلما زاد التخطيط للوقت كلما زاد أداء العاملين، إلا انها غير معتمدة عند مستوى معنوية 5%.
- كما توصلت الدراسة من وجود علاقة ذات مدلول إحصائي بين تنظيم الوقت وأداء العاملين مما يؤكد وجود علاقة ارتباطية طردية تبين انه كلما زاد تنظيم الوقت كلما زاد أداء العاملين.
- كما أسفرت الدراسة ايضاً من وجود علاقة ذات مدلول إحصائي بين الرقابة على الوقت وأداء العاملين مما يؤكد وجود علاقة ارتباطية طردية تبين انه كلما زادت الرقابة على الوقت كلما زاد أداء العاملين.

##### ثانياً: التوصيات

على ضوء نتائج الدراسة يُوصي الباحثون بالاتي:

- الاهتمام بإدارة الوقت لما لها من دور في تخفيض ضغط العمل وبالتالي أداء العاملين وأداء الجامعة ككل.

2. ضرورة الاهتمام بالتخطيط السليم للوقت لأن التخطيط يقوم على هدف محدد يُراد إنجازه من خلال التنبؤ بالقادم من خلال الاستعداد السليم الذي يؤدي إلى مواجهة القادم بتكتيك منظم سعياً لتحقيق أداء أفضل من طرف العاملين.
3. العمل على التنظيم السليم للوقت لأنه يتم من خلاله ترتيب الأعمال والأنشطة في الوحدات الإدارية المختلفة داخل منظمات الأعمال لتسهيل عمليات الإشراف على أداء العاملين .
4. القيام بمهمة ممارسة الرقابة على الوقت لأنها تُمثل الأداة التي يتحقق عن طريقها قياس مستوى تطابق الأداء المتحقق من طرف العاملين لما هو مخطط بالفعل بافتراض أن ما هو مخطط عند تنفيذه يمثل تحقيق الأهداف.

#### قائمة المراجع

##### أولاً: الكتب:

- 1 - أبو النصر مدحت (2014) إدارة الوقت المفهوم و القواعد و المهارات ، القاهرة ، المجموعة العربية للنشر .
- 2 - البوصي عبد الله مبارك (2005) فن إدارة الوقت ، دار طيبة للنشر و التوزيع ، الرياض .
- 3 - السلمي علي (1997) إدارة الموارد البشرية ، دار غريب للنشر ، القاهرة .
- 4 - الصيرفي محمد (2008) قياس و تقييم أداء العاملين ، مؤسسة حدرس الدولية ، الإسكندرية .
- 5 - العلاق بشير (2009) أساسيات إدارة الوقت ، دار اليازوردي للنشر و التوزيع الأردن .
- 6 - حسن راوية (2003) إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية ، دار الجامعية ، مصر .
- 7 - سلامة سهيل فهد (1998) إدارة الوقت منهج متطور للنجاح ، المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، الأردن ، عمان .
- 8 - طلق عوض الله السواط ، طلعت عبد الوهاب أسندي ، طلال مسلط الشريف (2010) الإدارة العامة : مفاهيم ، الوظائف ، الأنشطة ، دار الحافظ للنشر و التوزيع ، جدة
- 8 - عليان ربحي مصطفى (2005) إدارة الوقت النظرية و التطبيق ، دار جرير للنشر و التوزيع ، عمان .
- 9 - ماكنزي إريك (2002) مصيدة الوقت ، مكتبة جرير ، الرياض .
- 10 - مدوكي مصطفى (2014) عموميات حول التخطيط ، جامعة محمد خيضر ، الجزائر .
- 11 - ميرغني عبد العال حمور (2006) إدارة الوقت ، جامعة السودان المفتوحة ، السودان .

##### ثانياً: الرسائل العلمية:

1. محمد فضال فضل الله ، **ضغوط العمل وأثرها على إدارة الوقت لتحسين أداء العاملين** ، (الخرطوم: رسالة ماجستير في إدارة الأعمال منشورة ، جامعة النيلين ، كلية الدراسات العليا) ، 2020م.
2. عزوز بدر الدين و بورني نسيم ، **إدارة الوقت في المؤسسة العمومية الجزائرية** ، جامعة العربي مهدي ، مجلة العلوم الإنسانية ، المجلد (7) العدد (3) الجزائر 2020م .
3. حامد حسين حامد جربو ، **دور إدارة الوقت على رفع كفاءة الإنتاجية بالشركات (بالتطبيق على الشركة السودانية لنقل الكهرباء)** ، (الخرطوم: رسالة ماجستير في إدارة الأعمال منشورة ، جامعة النيلين ، كلية التجارة) ، 2019م.
4. أشرف دفع الله نور الله ، **أثر الثقافة التنظيمية في أداء العاملين** ، (الخرطوم: رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال منشورة ، جامعة أم درمان الإسلامية ، كلية إدارة الأعمال) ، 2018م.
5. مدثر سعد أحمد ، **أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات علي كفاءة وفعالية اتخاذ القرار**، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2013م .
6. الراوي الشيخ ، **تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء** ، مجلة الباحث ، جامعة قاصدي مرياح العدد (7) 2017م .