

أثر إدارة الوقت علي أداء العاملين

دراسة حالة: جامعة البحر الأحمر - بورتسودان

إعداد الطالب: سراج الدين عثمان محمد الحسن
إشراف: د. محمد إبراهيم الكوارتي

بحث تكميلي مقدم : لكلية الدراسات العليا والبحث العلمي
لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال

كلية العلوم الإدارية
جامعة البحر الأحمر

نوفمبر 2016

مستخلص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى:

التعرف على مفهوم إدارة الوقت وواقع تطبيقه في جامعة البحر الأحمر وكذلك مستوى أداء العاملين ، ومعرفة تأثير إدارة الوقت علي أداء العاملين ، و من ثم تقديم مجموعة من التوصيات و الحلول التي تساعد العاملين علي استغلال ساعات العمل الرسمية بطريقة يكون لها أثر في تحسين أداء العاملين بالجامعة و الوصول إلي الأهداف المرجو من الدراسة. ولقد استخدم البرنامج الإحصائي SPSS في تحليل البيانات الأولية التي تم جمعها.

توصلت الدراسة إلي عدة نتائج من أهمها :

- المستوى العام لإدارة الوقت لدى العاملين في جامعة البحر الأحمر مرتفعاً ، وذلك لحصوله على درجات عالية وبمتوسط حسابي بلغ (4.09) متمثل في مجالي الإيفاء بالالتزامات والتخطيط للوقت.
- المستوى العام لأداء العاملين في جامعة البحر الأحمر مرتفع، وذلك لحصوله علي درجات عالية وبمتوسط حسابي بلغ (4.22) في مجالي سرعة الأداء ودقة الأداء.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) للعاملين في جامعة البحر الأحمر تعزى للخصائص الديمغرافية والوظيفية للعاملين فيها متمثلة بـ (النوع ، عدد سنوات الخدمة ، الوظيفة) في تطبيق إدارة الوقت متمثل في مجالي الإيفاء بالالتزامات والتخطيط للوقت.

أوصت الدراسة بعدة توصيات من أهمها:

- تحسين مستوى استخدام الموارد عن طريق وضع برنامج عمل واضح خلال ساعات العمل الرسمية و تفعيل دفتر الحضور والانصراف، و تفعيل وتحسين مجال التخطيط للوقت عن طريق وضع أهداف معينة ومتابعة انجازه من خلال الإدارة العليا ، وضع جدول زمني لانجاز الأعمال ، إتباع خطة زمنية لتحقيق الأهداف التي تم وضعها.
- العمل علي تفعيل مجال سرعة الأداء عن طريق قياس الوقت اللازم لانجاز الأعمال و الاهتمام بتوفير معينات تعين العاملين علي سرعة الأداء و العمل علي تفعيل مجال دقة الأداء عن طريق الاهتمام بالتدريب و تفعيل أسلوب العمل الجماعي لدى العاملين

- تحفيز العاملين الذي يؤدي إلى زيادة الاهتمام بأهمية إدارة الوقت ، و تهيئة مناخ العمل المناسب الذي يؤدي إلى زيادة أداء العاملين ، ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب يؤدي إلى تفعيل إدارة الوقت و تحديد المهام من خلال الوصف الوظيفي للعاملين.

Abstract

The Study aimed to:

identify the concept of time management and its actual application on the RSU employees – assess the level of its impact on their performance ; provide a set of recommendations to enable employees to attain optimum utilization of time to increase efficiency of performance. The primary data collected were analysed and processed adopting the statistical packages for social sciences (SPSS) software.

The main findings of the study revealed that:

The general level of application of time management by employees of the RSU was high as indicated by a high arithmetic mean (4.09). The levels of performance of employees in the RSU was also high attaining a higher arithmetic mean (4.22). The degree of statistical variations in application of time management by employees and levels of performance ranged from non- significant ($\alpha \leq .05$) to significant ($\alpha > .05$), difference , depending on the demographic and employment variables considered.

The study provided most important recommendations that will allow:

optimum use of resources; improve planning of time; increase the level of performance (in terms of speed and accuracy) high – light the attention and importance of time management as a tool for social and economic development.

قائمة المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
البسطة	ا
الآية	ب
إهداء	ت
شكر وتقدير	ث
المستخلص باللغة العربية	ج
المستخلص باللغة الانجليزية	ح
قائمة المحتويات	خ
قائمة الأشكال	ر
قائمة الجداول	ز
قائمة الملاحق	ص
الفصل الأول - الإطار العام للدراسة	
1-1 المبحث الأول: أساسيات البحث	1
1-1-1 المقدمة	2
1-1-2 مشكلة البحث	2
1-1-3 أهمية البحث	2
1-1-4 أهداف البحث	3
1-1-5 منهج البحث	3
1-1-6 نموذج ومتغيرات الدراسة	3
1-1-7 فروض البحث	6
1-1-8 حدود البحث	6

7	9-1-1 هيكل البحث
8	2-1 المبحث الثاني : الدراسات السابقة
8	1-2-1 الدراسات السودانية
9	2-2-1 الدراسات العربية
11	3-2-1 التعليق علي الدراسات السابقة
الفصل الثاني - الإطار النظري	
13	1-2 المبحث الأول - إدارة الوقت
13	1-1-2 طبيعة الوقت
13	2-1-2 مفهوم الوقت
14	3-1-2 مفهوم إدارة الوقت
15	4-1-2 خصائص الوقت
16	5-1-2 أقسام الوقت
17	6-1-2 أهمية إدارة الوقت
19	7-1-2 تحديد الأولويات في إدارة الوقت
21	8-1-2 مضيعات الوقت
25	2-2 المبحث الثاني - الأداء الوظيفي
25	1-2-2 مفهوم الأداء الوظيفي
25	2-2-2 مكونات الأداء الوظيفي
27	3-2-2 عناصر الأداء الوظيفي
27	4-2-2 ماهية تقييم الأداء
27	5-2-2 مفهوم إدارة الأداء
28	6-2-2 معايير تقييم الأداء
28	7-2-2 العوامل المؤثرة علي أداء العاملين
30	3-2 المبحث الثالث - العلاقة بين إدارة الوقت وأداء العاملين
الفصل الثالث - نبذة عن جامعة البحر الأحمر	
33	1-3 النشأة والتكوين
35	2-3 الرؤية والرسالة والأهداف

36	3-3 كليات وإدارات ومراكز الجامعة
38	4-3 كليات ومراكز تحت الإنشاء
الفصل الرابع - الدراسة الميدانية	
41	1-4 المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية
41	1-1-4 مجتمع وعينة الدراسة
41	2-1-4 أداة الدراسة
43	3-1-4 صدق وثبات الأداة
43	4-1-4 وسيلة جمع البيانات
44	5-1-4 الأساليب الإحصائية المستخدمة
45	2-4 المبحث الثاني: تحليل البيانات الأساسية
52	3-4 المبحث الثالث: تحليل عبارات الاستبيان
59	4-4 المبحث : اختبار ومناقشة فرضيات الدراسة
الفصل الخامس - النتائج والتوصيات	
84	1-5 النتائج
84	1-1-5 النتائج المتعلقة بمستوى تطبيق إدارة الوقت
84	2-1-5 النتائج المتعلقة بمستوى أداء العاملين في جامعة البحر الأحمر
84	3-1-5 النتائج المتعلقة بالفروقات ذات الدلالة الإحصائية في مستوى تطبيق إدارة الوقت في جامعة البحر الأحمر
86	4-1-5 النتائج المتعلقة بالفروقات ذات الدلالة الإحصائية في مستوى أداء العاملين
86	5-1-5 النتائج المتعلقة بتحديد أثر إدارة الوقت على مستوى أداء العاملين
86	2-5: التوصيات
86	1-2-5 توصيات تتعلق بفعالية إدارة الوقت في جامعة البحر الأحمر
87	2-2-5 توصيات تتعلق بتحسين مستوى أداء العاملين في جامعة البحر الأحمر
87	3-2-5 توصيات عامة

88	قائمة المراجع والمصادر
91	قائمة الملاحق

1- نتائج البحث:

5-1-1 النتائج المتعلقة بمستوى تطبيق إدارة الوقت:

1/ أظهرت نتائج التحليل بأن المستوى العام لإدارة الوقت لدى العاملين في جامعة البحر الأحمر مرتفعاً ، وذلك لحصوله على درجات عالية وبمتوسط حسابي بلغ (4.09) متمثل في مجالي الإيفاء بالالتزامات والتخطيط للوقت.

2/ جاءت مستويات مجالات إدارة الوقت مرتبة تنازلياً كما يلي: جاء مجال الإيفاء بالالتزامات في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.26) ، يليه في الترتيب مجال التخطيط للوقت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.92).

5-1-2 النتائج المتعلقة بمستوى أداء العاملين :

1/ أظهرت نتائج التحليل بأن المستوى العام لأداء العاملين في جامعة البحر الأحمر مرتفع، وذلك لحصوله على درجات عالية وبمتوسط حسابي بلغ (4.22) في مجالي سرعة الأداء ودقة الأداء.

2/ جاءت مستويات مجالات أداء العاملين مرتبة تنازلياً كما يلي: جاء مجال سرعة الأداء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.39) ، يليه في المرتبة الثانية مجال دقة الأداء بمتوسط حسابي بلغ (4.06).

5-1-3 النتائج المتعلقة بالفروقات ذات الدلالة الإحصائية في مستوى تطبيق إدارة الوقت بالجامعة:

1/ لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) تعزي لأثر النوع في تطبيق إدارة الوقت في مجالي الإيفاء بالالتزامات و التخطيط للوقت بالجامعة.

2/ لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) تعزي لأثر العمر في تطبيق

إدارة الوقت عدا مجال التخطيط للوقت ، حيث سجلت الأعمار من (30 وأقل من 50 سنة) أقل متوسط بلغ

3.82 ، والأعمار من (50 سنة فأكثر) سجل أعلى متوسط بلغ 4.22 في مجال التخطيط للوقت.

3/ توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) تعزي لأثر الحالة الاجتماعية في

تطبيق إدارة الوقت في مجالي الإيفاء بالالتزامات و التخطيط للوقت ، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأرامل

3.66 كادني تقدير والمطلقات 4.66 كأعلى تقدير .

4/ توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) تعزي لأثر المستوى التعليمي في

تطبيق إدارة الوقت في مجالي الإيفاء بالالتزامات و التخطيط للوقت حيث بلغ المتوسط الحسابي لدون الثانوي

3.72 كأدنى تقدير و المتوسط الحسابي للجامعي بلغ 4.19 كأعلى تقدير .

5/ لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) تعزي لأثر عدد سنوات الخدمة

في تطبيق إدارة الوقت في مجالي الإيفاء بالالتزامات و التخطيط للوقت.

6/ توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) تعزي لأثر عدد الدورات التدريبية

في تطبيق إدارة الوقت في مجالي الإيفاء بالالتزامات

7/ لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) تعزي لأثر الوظيفة في تطبيق

إدارة الوقت في مجالي الإيفاء بالالتزامات و التخطيط للوقت.

5-1-4 النتائج المتعلقة بالفروقات ذات الدلالة الإحصائية في مستوى أداء العاملين بالجامعة:

1/ لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) تعزي لأثر النوع في مستوى

أداء العاملين في مجالي سرعة الأداء و دقة الأداء.

2/ لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) تعزي لأثر العمر في مستوى

أداء العاملين في مجالي سرعة الأداء و دقة الأداء.

3/ توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) تعزي لأثر الحالة الاجتماعية في

مستوى أداء العاملين في مجالي سرعة الأداء ودقة الأداء.

4/ توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) تعزي لأثر المستوى التعليمي في

مستوى أداء العاملين في مجالي سرعة الأداء و دقة الأداء.

5/ لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) تعزي لأثر عدد سنوات الخدمة

في مستوى أداء العاملين في مجالي سرعة الأداء ودقة الأداء.

6/ توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) تعزي لأثر عدد الدورات التدريبية

في مستوى أداء العاملين في مجالي سرعة الأداء و دقة الأداء.

7/ توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) تعزي لأثر الوظيفة في مستوى

أداء العاملين في مجالي سرعة الأداء و دقة الأداء.

5-1-5 النتائج المتعلقة بتحديد أثر إدارة الوقت على مستوى أداء العاملين:

1/ هناك اثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) في مستوى تطبيق إدارة الوقت علي سرعة أداء العاملين في جامعة البحر الأحمر .

2/ هناك اثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) في مستوى تطبيق إدارة الوقت علي دقة أداء العاملين في جامعة البحر الأحمر .

5-2 التوصيات:

توصلت هذه الدراسة بناءا على واقع العاملين في جامعة البحر الأحمر إلي عدة نتائج ، يوصي الباحث بجملة من التوصيات شملت الآتي:

5-2-1 توصيات تتعلق بفاعلية إدارة الوقت في جامعة البحر الأحمر:

1/ العمل علي تفعيل مجال الإيفاء بالالتزامات عن طريق:

أ- وضع برنامج عمل واضح خلال ساعات العمل الرسمي.

ب- تفعيل دفتر الحضور والانصراف.

2/ العمل علي تفعيل مجال التخطيط للوقت عن طريق.

أ- وضع أهداف معينة ومتابعة انجازه من خلال الإدارة العليا.

ب- لا بد من وضع جدول زمني لانجاز الأعمال.

ت- إتباع خطة زمنية لتحقيق الأهداف التي تم وضعها.

5-2-2 توصيات تتعلق بمستوى أداء العاملين في جامعة البحر الأحمر:

1/ العمل علي تفعيل مجال سرعة الأداء عن طريق:

أ- قياس الوقت اللازم لانجاز الأعمال.

ب- الاهتمام بتوفير معينات إدارة الوقت.

2/ العمل علي تفعيل مجال دقة الأداء عن طريق:

أ- الاهتمام بالتدريب

ب- تفعيل أسلوب العمل الجماعي لدى العاملين

5-2-3 توصيات عامة.

أ- تحفيز العاملين يؤدي إلي زيادة الاهتمام بأهمية إدارة الوقت.

ب- تهيئة مناخ العمل المناسب يؤدي إلي زيادة أداء العاملين.

ت- وضع الرجل المناسب في المكان المناسب يؤدي إلي تفعيل إدارة الوقت.

تحديد المهام من خلال الوصف الوظيفي للعاملين هو رأس الرمح لإدارة الوقت