مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: دور تخطيط وتنظيم الوقت في تحسين أداء العاملين (دراسة ميدانية في كلية الآداب والعلوم الإنسانية في جامعة تشرين)
اسم الكاتب: د. باسم غدير غدير، د. جميل عيسى، حنين نواف عثمان
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/5388
تاريخ الاسترداد: 2026/11/04 01:49 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

The Role Of Time Planning And Time Organizing In Improving The Performance Of Employees

(Field Study In The Faculty Of Literature And Humanities In Tishreen University)

Dr. Bassem Ghadeer Ghadeer*
Dr. Jameel Issa**
Haneen Nawwaf Othman***

(Received 5 / 1 / 2020. Accepted 11 / 2 / 2020)

□ ABSTRACT □

This study aimed to identify the role of time planning and time organizing in improving the personnel performance in the Faculty of Literature and Humanities at Tishreen University by defining the relationship between variables (time planning, time organizing) on one hand, and between employee performance variable on the other hand. The researcher depended on the deductive approach as a general approach for research and on the descriptive and analytical approach. She depended on simple random sampling and conducted a reconnaissance study, personal interviews and literary review. She also conducted a field study and organized, based on the literary review, two questionnaires distributing the first to a sample of administrative personnel and the second to a sample of students from the same research community, i.e. Faculty of Literature and Humanities at Tishreen University. SPSS was used to download and analyze available data. This study concluded to a set of results, the most important of which is the presence of a statistically significant effect of time planning and time organizing on improving personnel performance in the community under study, in addition to low personnel's application of time planning and time organizing.

Key Words: Time Planning, Time Organizing, Performance of Employee, Tishreen University.

*Professor - Department Of Business Administration, Faculty Of Economics, Tishreen University, lattakia, Syria.
**Assistant Professor- Department Of Business Administration, Faculty Of Economics, Tishreen University, lattakia, Syria.
***Postgraduate Student- Department Of Business Administration, Faculty Of Economics, Tishreen University,lattakia, Syria.

دور تخطيط وتنظيم الوقت في تحسين أداء العاملين
(دراسة ميدانية في كلية الآداب والعلوم الإنسانية في جامعة تشرين)

الدكتور: باسم غدير غدير*
الدكتور: جميل عيسى**
حنين نواف عثمان***

(تاريخ الإيداع 5 / 1 / 2020. قُبِل للنشر في 11 / 2 / 2020)

□ ملخّص □

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور تخطيط وتنظيم الوقت في تحسين أداء العاملين في كلية الآداب والعلوم الإنسانية في جامعة تشرين من خلال تحديد العلاقة بين تخطيط وتنظيم الوقت وبين تحسين أداء العاملين، حيث اعتمدت الباحثة على المقاربة الإستنباطية كمنهج عام للبحث وعلى المنهج الوصفي والتحليلي، فاعتمدت على المعاينة البسيطة العشوائية وقامت بدراسة استطلاعية ومقابلات شخصية ومراجعة أدبية ثم قامت بإجراء دراسة ميدانية، ونظمت بناءً على المراجعة الأدبية استبانتان، قامت بتوزيع الأولى على عينة من العاملين الإداريين في كلية الآداب والعلوم الإنسانية، وقامت بتوزيع الثانية على عينة من الطلاب من مجتمع البحث نفسه. وتم الإعتماد على برنامج SPSS إصدار 25 لتفريغ وتحليل البيانات المتوفرة. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لتخطيط وتنظيم الوقت على تحسين أداء العاملين في المجتمع محل الدراسة، بالإضافة إلى انخفاض مستوى تطبيق العاملين لتخطيط وتنظيم الوقت.

الكلمات المفتاحية: تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، أداء العاملين، جامعة تشرين.

*أستاذ- قسم إدارة الأعمال- كلية الاقتصاد- جامعة تشرين- اللاذقية- سورية .
**مدرس- قسم إدارة الأعمال- كلية الاقتصاد- جامعة تشرين- اللاذقية- سورية.
***طالبة دراسات عليا-(ماجستير) قسم إدارة الأعمال- كلية الاقتصاد- جامعة تشرين- اللاذقية- سورية.

مقدمة:

يُعدّ العنصر البشري في المنظمة أكثر عناصر الإنتاج أهمية، وبالتالي دأبت الدراسات قديمها وحديثها على قياس أداء ذلك العنصر وإعطائه أهمية خاصة في مختلف المستويات الإدارية، كما تزداد أهمية ذلك العنصر في القطاعات الخدمية عامةً وفي القطاع التعليمي خاصةً، وقد أُجريت الكثير من الدراسات حول العوامل المؤثرة في أداء ذلك العنصر، منها دراسات تُشير إلى أهمية تطبيق إدارة الوقت من قِبَل المنظمة كمدخل علمي يُسهم في تحسين أداء العاملين. ومن هذا المنطلق اختارت الباحثة دراسة إمكانية تبنّي المنظمات السورية لوظيفتين من وظائف إدارة الوقت وهما تخطيط وتنظيم الوقت كمدخل يمكن أن يسهم في تحسين أداء العاملين، وذلك في دراسة ميدانية في القطاع التعليمي في جامعة تشرين، الأمر الذي يمكن من وجهة نظر الباحثة أن يعالج العديد من الإشكاليات المتعلقة بأداء العاملين وتطويرهم.

المراجعة الأدبية والنقدية:

1الدراسات العربية:

1-1 دراسة (ميا وأحمد، 2018) بعنوان: "نموذج مقترح لتقييم مدى توافر متطلبات تطبيق إدارة الوقت في مؤسسات التعليم العالي في سورية، دراسة ميدانية في جامعة تشرين".

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى تحديد مفهوم إدارة الوقت وتوضيح الدور الذي تلعبه الإدارة في المحافظة على الوقت وحسن إدارته في جامعة تشرين بالإضافة إلى تحديد مدى فعالية عملية التخطيط، التنظيم، التوجيه والرقابة لدى العاملين في جامعة تشرين.

نتائج الدراسة: تمثلت أهم نتائج الدراسة بأنه لا يوجد استخدام وتطبيق لمفهوم إدارة الوقت في الكليات محل الدراسة، حيث تبين أن هناك انخفاض في مستوى التخطيط والتنظيم والتوجيه في الكليات محل الدراسة في جامعة تشرين.

2-1 دراسة (السلمي، 2020) بعنوان: "تفعيل إدارة الوقت لتجويد منظومة العمل في الإدارة المدرسية بالمملكة العربية السعودية: رؤية مستقبيلة".

أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى تقديم رؤية مستقبلية من خلال تصور مقترح لتفعيل إدارة الوقت في منظومة الإدارة المدرسية بالمملكة العربية السعودية.

نتائج الدراسة: خلصت هذه الدراسة إلى أن عوامل الإنضباط الذاتي ضعيفة لدى أفراد منظومة الإدارة المدرسية وتحتاج إلى الإهتمام والتنمية بالإضافة إلى انخفاض تطبيق أنماط إدارة الوقت في المجتمع محل الدراسة.

2 الدراسات الأجنبية:

1-2-2 دراسة (Uzir *et al.*، 2020) بعنوان:

"Analytics of Time Management Strategies in a Flipped Classroom-Monash University"

"استراتيجيات إدارة الوقت وتحليلاتها في التعليم العكسي-جامعة موناش"

أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف وتحليل استراتيجيات إدارة الوقت التي يتبعها الطلاب في الفصل الدراسي العكسي وتحديد المتغيرات التي تؤثر على إدارة الطلاب لأوقاتهم.

نتائج الدراسة: خلصت الدراسة إلى اكتشاف أنماط لإدارة الوقت الهادفة لدى الطلاب وارتباطها بالأداء الأكاديمي لديهم وأن التعليم العكسي يتيح فرص لتنظيم وتخطيط الوقت بما يتناسب مع ظروف ورغبات الطلاب في المجتمع محل الدراسة.

2-2 دراسة (Alshutwi *et al.*, 2020) بعنوان:

"The Influence of Time Management Skills on Stress and Academic Performance Level Among Nursing Students"

"**تأثير مهارات إدارة الوقت على مستوى الإجهاد والأداء الأكاديمي لدى طلاب التمريض**"

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق مهارات إدارة الوقت في المجتمع محل الدراسة وتحديد العلاقة بين مستوى مهارات إدارة الوقت وبين الإجهاد والأداء الأكاديمي لدى طلاب التمريض في المملكة العربية السعودية.

نتائج الدراسة: خلصت الدراسة إلى انخفاض تطبيق إدارة الوقت في المجتمع محل الدراسة وأن ضعف إدارة الوقت لدى طلاب التمريض يؤدي إلى زيادة الإجهاد لديهم والذي يؤثر بدوره على جودة رعاية المرضى التي يقدمونها.

اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة: جاءت هذه الدراسة استكمالاً لما توصل إليه الباحثون السابقون في دراساتهم، حيث اتفقت مع غالبية الدراسات السابقة في المتغيرات(تخطيط وتنظيم الوقت)، في حين اختلفت عنها في بيئة التطبيق باستثناء دراسة (ميا وأحمد، 2018) حيث تشابهت معها في بيئة التطبيق واختلفت عنها من ناحية المتغيرات كونها دراسة وصفية تناولت متغير واحد فقط وهو متطلبات تطبيق إدارة الوقت.

مشكلة البحث:

وجدت الباحثة من خلال الملاحظة الشخصية أن هناك إشكاليات عدة يتم تناقلها بين طلاب كلية الآداب والعلوم الإنسانية في جامعة تشرين تتعلق بتذمر هؤلاء الطلاب من الإجراءات وتأخر النتائج. بناءً عليه، توجهت الباحثة إلى كلية الآداب والعلوم الإنسانية وقامت بإجراء دراسة إستطلاعية على مجموعة من قاعات الطلاب والمكاتب الإدارية فيها، وقد عمدت الباحثة إلى أخذ عينة من الطلاب بلغت 30 طالباً، وعينة من العاملين الإداريين بلغت 20 عاملاً في تلك الكلية، وقد وجهت أسئلة إلى الطلاب نذكر منها:

- هل لديك مشكلة في الحصول على الخدمة من أحد مكاتب الكلية؟
- ما هي فترة انتظارك حتى تحصل على تلك الخدمة؟
- كيف تصنف أسلوب العاملين في تقديمهم للخدمة؟

ومن ثم تم توجيه مجموعة من الأسئلة إلى العاملين نذكر منها:

- هل تستطيع القيام بجميع المهام الموكلة إليك خلال فترة الدوام اليومي؟
- هل يوجد عدد كاف من العاملين لأداء الأعمال في الوقت المحدد؟
- هل تقوم بتفويض بعض مهامك إلى زملائك في العمل؟
- هل تستقبل زائرين أثناء أوقات العمل الرسمية؟
- هل تشكو من كثرة الأعمال وقلة الوقت المتاح؟

وبناءً على إجابات العينة الإستطلاعية، أمكن للباحثة صياغة مظاهر المشكلة في عدم الإستجابة الفورية من قبل العاملين لطلبات الطلاب وعدم استعدادهم الدائم للتعاون مع الطالب في الرد على استفساراته والعمل على حل مشكلته وانخفاض مستوى رضا الطلاب عن الخدمات المقدمة لهم ووجود قصور في استخدام التكنولوجيا الحديثة أثناء أداء الأعمال. وعند مراجعة الباحثة لأدبيات البحث الخاصة وجدت أن العديد من الدراسات ترجع أسباب تلك المظاهر إلى فشل وظائف إدارة الوقت في المنظمات (Adebisi, 2013) (Soomro *et al.,2019)* وهو ما تقاطع مع وجهة نظر الباحثة عند إجراء الدراسة الإستطلاعية. وبناءً على كل ما سبق وجدت الباحثة أنه من المهم دراسة دور وظائف

إدارة الوقت في تحسين أداء العاملين فاختارت وظيفتين من إدارة الوقت لدراستهما وهما تخطيط وتنظيم الوقت كونهما الوظيفتين الأهم من بين وظائف إدارة الوقت (Natalia, 2019)، وبالتالي أمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيس كما يأتي:

ما هو دور تخطيط وتنظيم الوقت في تحسين أداء العاملين في كلية الآداب والعلوم الإنسانية في جامعة تشرين؟

تفرع عن التساؤل الرئيس التساؤلات الآتية:

ماهو دور تخطيط الوقت في تحسين أداء العاملين في كلية الآداب والعلوم الإنسانية في جامعة تشرين؟

ماهو دور تنظيم الوقت في تحسين أداء العاملين في كلية الآداب والعلوم الإنسانية في جامعة تشرين؟

فرضيات البحث: تتمثل فرضيات البحث في الآتي:

لايوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتخطيط الوقت على تحسين أداء العاملين في المجتمع محل الدراسة.

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتنظيم الوقت على تحسين أداء العاملين في المجتمع محل الدراسة.

لا يوجد فرق جوهري بين متوسط إجابات أفراد عينة العاملين ومتوسط إجابات أفراد عينة الطلاب على متغير الأداء.

أهمية البحث و أهدافه:

أهداف البحث: يهدف البحث إلى:

تحديد العلاقة بين تخطيط الوقت وأداء العاملين في المجتمع محل الدراسة.

تحديد العلاقة بين تنظيم الوقت وأداء العاملين في المجتمع محل الدراسة.

أهمية البحث:

1 الأهمية النظرية: تمثلت أهمية البحث النظرية في تقديمه لمفهوم تخطيط وتنظيم الوقت بوصفه منهجاً إدارياً حديثاً ودوره في تحسين مستوى أداء العاملين في المؤسسات التعليمية، مما يجعل هذا البحث مرجع يعود إليه الباحثين للإستفادة منه في دراساتهم.

2 الأهمية العملية: برزت أهمية البحث العملية من خلال الأهداف التي سعت الباحثة لتحقيقها ومجموعة الإستنتاجات واالمقترحات التي تم تقديمها والتي من المتوقع الأخذ بها وتطبيقها من قبل مؤسسات التعليم العالي لتكون ميزة داعمة لتحسين أداء العاملين في المجتمع محل الدراسة.

منهجية البحث:

اعتمدت الباحثة على المقاربة الإستنباطية كإطار عام في التفكير، فاعتمدت على المنهج الوصفي والتحليلي وقامت بدراسة العديد من المراجع المتعلقة بموضوع البحث والإستفادة منها في الجانب النظري من هذا البحث، وتم الإعتماد على الإستبانة والمقابلة الشخصية والملاحظة لجمع البيانات الأولية، حيث تم تنظيم استبانتان وتوجيههما إلى عينتي البحث، وتضمنت الإستبانتان عبارات لقياس متغيرات البحث وفق مقياس ليكرت الخماسي وتم تفريغ وتحليل البيانات من خلال استخدام الباحثة لبرنامج SPSS إصدار 25.

مجتمع البحث وعينته:

شمل مجتمع البحث العاملين الإداريين والطلاب في كلية الآداب والعلوم الإنسانية في جامعة تشرين، ويوضح الجدول (1) إحصائية لمجتمع البحث لعام 2019 حصلت عليها الباحثة من مديرية التخطيط والإحصاء في جامعة تشرين.

الجدول رقم (1) مجتمع البحث

كلية الآداب والعلوم الإنسانية			
الطلاب المسجلين	نظامي	موازي	المجموع
العدد	7579	2528	10107
العاملين الإداريين	مديريات ومراكز	كليات	المجموع
العدد	1456	2032	3488

المصدر: مديرية التخطيط والإحصاء في جامعة تشرين

ومن أجل تحديد حجم العينة اعتمدت الباحثة على المعاينة البسيطة العشوائية كإطار عام للمعاينة، حيث تم جمع عينة الدراسة الأولى من العاملين الإداريين في كلية الآداب والعلوم الإنسانية في جامعة تشرين، وتم جمع عينة الدراسة الثانية من الطلاب في كلية الآداب والعلوم الإنسانية في جامعة تشرين وقد شملت الجنسين ومن مختلف الأقسام والسنوات تقريباً، وفق قانون حجم العينة في المجتمعات الكبيرة: $\boldsymbol{n = \frac{z^2 p(1-p)}{d^2}}$ (غدير،2012، ص25) حيث n= الحجم الأدنى للعينة

z = التوزيع الطبيعي المعياري=1.96 ، P = النسبة المتوقعة من الدراسات السابقة والمشابهة = 0.50

D = خطأ التقدير المسموح به. = 0.05

$$\boldsymbol{n = \frac{(1.96)^2(0.50)(0.50)}{0.05^2} \geq 384}$$

حجم عينة الطلاب: بلغ عدد الطلاب المسجلين في كلية الآداب 10107 طالب وهو اكبر من 10000 وبالتالي الحد الادنى المطلوب هو 384 طالب. **حجم عينة العاملين:** بما أن حجم المجتمع محدد وهو أقل من 10000 يتم تحويل حجم العينة وفق الصيغة الآتية: $\boldsymbol{nsz = \frac{sz}{1+\frac{sz}{N}}}$ **حيث** nsz= الحد الادنى للعينة عندما يكون المجتمع أقل من 10000

Sz = الحد الادنى للعينة عندما يكون حجم المجتمع كبيرا أو أكبر من 10000، وN=حجم المجتمع ويساوي 3488

حجم عينة العاملين: $\boldsymbol{nsz = \frac{384}{1+\frac{384}{3488}} \geq}$ وهو الحد الأدنى لحجم العينة المطلوب

وقد نظمت الباحثة استبانتان بالإعتماد على الدراسات السابقة (الخطيب، 2009) (بويدية، 2017) (مناد، 2017)، ثم قامت بتوزيع 400 استبانة على عينة الطلاب وتم استرجاع 384 استبانة صالحة للتحليل، كما قامت بتوزيع 400 اسبانة أخرى على عينة العاملين الإداريين وتم استرجاع 349 استبانة صالحة للتحليل، ثم قامت الباحثة بتفريغ وتحليل الإستبانات من خلال استخدام برنامج التحليل الإحصائي(SPSS) إصدار 25، وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية كتحليل الإنحدار البسيط واختبار ستيودينت للفرق بين متوسطي مجموعتين مستقلتين Independent-Sample T Test واختبار ستيودنت حول متوسط الحياد One-Sample T Test.

حدود البحث:

<u>الحدود المكانية:</u> كلية الآداب والعلوم الإنسانية في جامعة تشرين.

<u>الحدود الزمانية:</u> قُدِّرت الفترة الزمنية التي جرى خلالها البحث بعام واحد من عام 2019 إلى عام 2020.

الإطار النظري للبحث:

أولاً: تعريف الوقت: (هاجر وكلثوم، 2012، ص3) هناك اختلافات عديدة في النظر إلى مفهوم الوقت من مجتمع لآخر، ومن منظمة لأخرى، وكذلك بين أفراد المجتمع الواحد، كما أن فكرة الوقت شغلت معظم العلماء والفلاسفة منذ أقدم العصور، فقبل الميلاد وصفه أرسطو طاليس بقوله: "الوقت تعداد للحركة"، في حين جاء اسحق نيوتن في القرون الوسطى وعرفه بأنه: "شيء مطلق يتدفق دائماً بالتتابع والإتساق نفسه وبصرف النظر عن أية عوامل خارجية"، كما رأى أيضاً كانط في العصور الحديثة "أن الزمن ليس شيئاً موضوعياً بذاته، وأن الزمن يعود في الأساس لأداء العقل"، حتى جاء ألبرت آينشتاين والذي أعطى تعريفاً خاصاً عن الوقت حيث قال: "لكل جسم مرجعي زمنه الخاص به، وبدون معرفة النظام المرجعي للجسم، وتحديد الإطار المرجعي لهذا الزمن، يكون من غير المفيد ذكر الوقت الخاص بحدث معين للجسم المشار إليه". **عرفت الباحثة الوقت على أنه: "الثروة التي يمتلكها الفرد والمنظمة فإذا استغل الوقت استغلالاً أمثل حقق الفرد والمنظمة من ورائه عائداً كبيراً، وهو المسؤولية التي يتحملها الفرد أمام نفسه ومجتمعه".**

ثانياً: خصائص الوقت: (الغافري، 2011، ص41-42) تتمثل أهم خصائص الوقت بأنه مورد نادر ومحدود يملكه جميع الناس بالتساوي، ولا يستطيع أحد زيادته، فكل إنسان يملك (24) ساعة في اليوم، والوقت يختلف عن الموارد الاخرى الرئيسة كالقوى العاملة والأموال والأجهزة والمعدات، لأنه لا يمكن تخزينه أو إحلاله ويتخلل كل جزء من أجزاء العملية الإدارية كما لا يمكن شراؤه، أو بيعه، أو تأجيره، أو سرقته، أو استعارته، أو اقتراضه، أو توفيره، أو مضاعفته، أو تصنيعه، أو تغييره، وكل ما يمكن أن يفعله المرء هو أن يقضيه –سواء اختار ذلك أم لا–وفق معدل ثابت، مقداره ستون ثانية لكل دقيقة.

ثالثاً: أنواع الوقت: (جعو، 2018، ص660-661) هناك أربعة أنواع رئيسة هي:

1-**الوقت الإبداعي:** يخصص هذا النوع من الوقت لعملية التفكير والتحليل والتخطيط المستقبلي.

2-**الوقت التحضيري:** يمثل هذا النوع من الوقت الفترة الزمنية التي تسبق البدء بالعمل.

3-**الوقت الإنتاجي:** يمثل هذا النوع من الوقت الفترة الزمنية التي تُستغرق في تنفيذ العمل الذي يتم التخطيط له في الوقت الإبداعي والتحضير له في الوقت التحضيري.

4-**الوقت الغير مباشر أو العام:** يخصص هذا الوقت عادة للقيام بأنشطة فرعية عامة لها تأثيرها الواضح على مستقبل المنظمة وعلى علاقتها بالغير كمسؤولية المنظمة الإجتماعية.

رابعاً: وظائف إدارة الوقت: وهي تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت والرقابة على الوقت.

تخطيط الوقت: التخطيط يرافقه الزمن في كل عملياته وهو يربط بين أجزاء العملية الإدارية وكذلك بين العمليات المتسلسلة والمتعاقبة التي يشتمل عليها النشاط الإداري، كما يحدد لكل مرحلة من مراحل التنظيم أو التوجيه أو الرقابة زمناً لبدايتها ونهايتها، وعلى العاملين في المنظمات أن ينجزوا أعمالهم ضمن هذه الخطة الزمنية. كما أن إعداد الخطة الإدارية يتطلب من المخطط أن يراعي التسلسل الزمني في مراحل هذه الخطة، وأن يقوم بتوزيع الأزمنة عليها إلى أزمنة تتناسب مع المراحل المحددة، بحيث يكون مجموع هذه الأزمنة الموزعة مساوياً للزمن الكلي، وأن يختار الزمن المناسب لكل مرحلة وعلى المخطط أن يدرك أهمية الهدف ضمن الزمن المعطى له. ومن هنا تتحدد نقطة البداية في تطبيق إدارة الوقت بشكل فعال، بوضع خطة متكاملة متجانسة ذات أهداف محددة، بحيث يعرف الإداري الإتجاه والطريق الذي يسير فيه، والهدف الذي يسعى إلى تحقيقه على المدى البعيد والقريب.(حوحو، 2017، ص25)

تنظيم الوقت: إن التنظيم الجيد يقلص الزمن المطلوب للإنتاج، ولا شك أن التنظيم الجيد يعكس مجموعة من السمات التي تظهر كل واحدة منها أهمية الوقت في التنظيم كالتنسيق المتكامل بين أجزاء المنظمة والتفاهم والمحبة بين المدير والعاملين، والميل إلى التعاون والولاء للجماعة، وتنظيم العمل بين أفراد الجماعة الواحدة بحيث يعرف الفرد الواحد مهمته بكل دقة. ويرتبط موضوع تنظيم الوقت بالتنظيم الإداري في عدة جوانب منها: تحديد مهام واختصاصات العاملين وتقسيم العمل بينهم بشكل موضوعي وعادل، وتحديث وتبسيط إجراءات العمل المتبعة باستبعاد ماهو غير ضروري، وذلك من خلال إعداد الدراسات التنظيمية اللازمة وتوافر البيئة التنظيمية المادية والإجتماعية الملائمة للعمل، وكذلك تطبيق مبدأ الإدارة بالإستثناء، والإتجاه نحو تفويض السلطة لأن من شأن ذلك أن يعمق مفهوم التخصص وتقسيم العمل. ومن شأنه كذلك أن ييسر قيام كل مستوى إداري بمهامه بحيث يصبح الوقت الموزع في كل مستوى إداري متناسباً مع أهمية الأنشطة التي يقوم بها كل مستوى. (حبيبو، 2019، ص29-30) **توصلت الباحثة من خلال ماسبق أن تخطيط وتنظيم الوقت وظيفتان متكاملتان فلا يمكن أن تتم عملية تنظيم الوقت في أي منظمة إذا لم يسبقها تخطيط فعال للوقت.**

خامساً: مفهوم أداء العاملين: (مناد،2017، ص16) يُعرَّف الأداء بأنه: "انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المادية والبشرية واستغلالها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها". أما أداء العاملين يعرف بأنه: "درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، ويعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع فيها الفرد متطلبات المنظمة، وغالباً ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد". **ومن خلال ماسبق توصلت الباحثة إلى التعريف الآتي لأداء العاملين وهو: "درجة تحقيق الفرد لأهدافه نتيجة الجهد الذي يبذله في المنظمة خلال تأدية مهامه والذي يقوم على الإستغلال الأمثل للموارد المتاحة لتحقيق أهداف المنظمة".**

سادساً: العوامل المؤثرة على أداء العاملين: (الخطيب، 2009، ص42-43)

إن أهم العوامل التي تؤثر في مستوى أداء الأفراد هي أهداف وقيم العامل وعلاقتها بأهداف المنظمة، الخصائص الديموغرافية للفرد (العمر، الجنس، الحالة الإجتماعية)، القدرات الذهنية والسمات الشخصية، الحوافز، علاقات العمل والتكنولوجيا والتدريب. **توصلت الباحثة إلى أن هناك العديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر على أداء العاملين وبالتالي سوف يؤثر ذلك على إنتاجية وأهداف المنظمة التي يعمل فيها الموظف منها التسيب الإداري الناجم عن ضعف التنظيم الإداري نتيجة لأسلوب القيادة أو الأشراف، أو الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة مما يؤدي إلى هدر ساعات العمل في أمور غير منتجة.**

النتائج والمناقشة:

1- أداة الدراسة: قامت الباحثة بتنظيم وتوزيع استبانتين على عينتين من المبحوثين، الإستبيان الأول خاص بمجتمع العاملين الإداريين في كلية الآداب والعلوم الإنسانية في جامعة تشرين، والثاني خاص بمجتمع طلاب كلية الآداب والعلوم الإنسانية في جامعة تشرين، حيث قامت بتنظيم الإستبانات على أساس مقياس Likert الخماسي، وتراوحت درجات المقياس وفق الجدول الآتي:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

تضمنت الإستبانة الخاصة بالعاملين الإداريين متغيرات البحث والتي تقسم بدورها إلى قسمين، القسم الأول يتضمن محور إدارة الوقت والذي قسم إلى محورين فرعيين ، يمثلان بعدين من ادارة الوقت:

- تخطيط الوقت يضم العبارات من 1 إلى 8.
- تنظيم الوقت يضم العبارات من 9 إلى 11.

أما القسم الثاني يتضمن تقييم أداء العاملين من وجهة نظر العاملين أنفسهم من العبارات 12 إلى 21. أما الإستبيان الثاني فقد تضمن تقييم أداء العاملين من وجهة نظر الطلاب في كلية الآداب والعلوم الإنسانية في جامعة تشرين ويتضمن العبارات من 1 إلى 9 وتم وضع جميع الأسئلة في الملحق (1).

2- دراسة ثبات المقاييس:

تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ لحساب ثبات المقاييس، حيث تم حساب معامل ألفا كرونباخ لكل من الإستبانة الموزعة على العاملين الإداريين والإستبانة الموزعة على الطلاب في كلية الآداب والعلوم الإنسانية وكانت النتائج كما يأتي:

الجدول(1) قيم معامل ألفا كرونباخ لإختبار ثبات المقاييس

Reliability Statistics		
N of Items	Cronbach's Alpha	المحور
8	.818	تخطيط الوقت
3	.779	تنظيم الوقت
11	.919	أداء العاملين من وجهة نظر العاملين أنفسهم
10	.897	أداء العاملين من وجهة نظر الطلاب

المصدر: إعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 25

من الجدول السابق وجدت الباحثة أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للإستبانة المتعلقة بمتغيرات الإستبانة كانت أكبر من 0.6 مما يدل على ثبات البيانات وصلاحيتها للدارسة ولا داعي لحذف أي من العبارات.

3- اختبار الفرضيات:

3-1 دراسة متوسط تخطيط الوقت: يعبر عنها ب "يوجد اهتمام لدى العاملين في كلية الآداب بتخطيط الوقت" ويعبر عنها إحصائيا: **لا توجد فروق جوهرية بين متوسط تخطيط الوقت ومتوسط الحياد والذي يساوي (3).**

الجدول (2)One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تخطيط الوقت	349	2.93	.710	.058

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS الإصدار 25

الجدول (3)One-Sample Test

	Test Value = 3					
				Mean	95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Difference	Lower	Upper
تخطيط الوقت	-1.157-	147	.249	-.06757-	-.1830-	.0479

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS الإصدار 25

تم قياس متوسط تخطيط الوقت عن طريق استبانة تم توزيعها للعاملين في كلية الآداب والعلوم الانسانية وقد تم حساب متوسط الإجابات عن تخطيط الوقت والذي تم إعطاؤه الرمز/ x/ حيث بلغ (2.93) كما هو وارد في الجدول رقم (2). للحكم على نتيجة الفرضية قامت الباحثة باختبار وجود فرق جوهري بين المتوسط المحسوب ومتوسط الحياد في مقياس ليكرت المستخدم وهو(3)، وذلك لتبيان إمكانية اعتماده كمؤشر للمقارنة، حيث تم الإعتماد على اختبار ستيودينت T لعينة واحدة، و ظهرت النتائج كما هو وارد في الجدول رقم (3)، حيث نجد أن قيمة احتمال الدلالة p(sig) = /0.249/ وهي أكبر من مستوى الدلالة /0.05 =α/، الأمر الذي يعني عدم وجود فروق جوهرية بين متوسط الإجابات ومتوسط الحياد.

نتيجة اختبار الفرضية:

بما أن قيمة المتوسط المحسوب هي (2.93) وهي قريبة من متوسط الحياد (3)، فإن أفراد العينة يميلون إلى عدم الموافقة ولكن بصورة غير دالة إحصائيا ولا تختلف عن الحياد في العبارات التي تظهر مدى قيامهم بتخطيط الوقت وبالتالي فإن الفرضية الأولى مقبولة.

3-2 دراسة متوسط تنظيم الوقت: يعبر عنها ب "يوجد اهتمام لدى العاملين في كلية الآداب بتنظيم الوقت" ويعبر عنها إحصائيا: **لا توجد فروق جوهرية بين متوسط تنظيم الوقت ومتوسط الحياد والذي يساوي (3)**

الجدول (4)One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تنظيم الوقت	349	3.0743	.76272	.06270

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS الإصدار 25

الجدول(5)One-Sample Test

	Test Value = 3					
				Mean	95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Difference	Lower	Upper
تنظيم الوقت	1.185	147	.238	.07432	-.0496-	.1982

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS الإصدار 25

تم قياس متوسط تنظيم الوقت عن طريق استبانة تم توزيعها للعاملين في كلية الآداب والعلوم الإنسانية وقد تم حساب متوسط الإجابات عن تنظيم الوقت والذي تم إعطاؤه الرمز/T/ حيث بلغ (3.07) كما هو وارد في الجدول (4). للحكم على نتيجة الفرضية قام الباحث باختبار وجود فرق جوهري بين المتوسط المحسوب ومتوسط الحياد في مقياس ليكرت المستخدم وهو(3)، وذلك لتبيان إمكانية اعتماده كمؤشر للمقارنة، حيث تم الاعتماد على اختبار ستيودينت T لعينة واحدة وظهرت النتائج كما هو وارد في الجدول رقم (5)، حيث نجد أن قيمة احتمال الدلالة /p(sig) = 0.238/ وهي أكبر من مستوى الدلالة /α= 0.05/، الأمر الذي يعني عدم وجود فروق جوهرية بين متوسط الإجابات ومتوسط الحياد.

نتيجة اختبار الفرضية: بما أن قيمة المتوسط المحسوب هي (3.07) وهي قريبة من متوسط الحياد (3)، فإن أفراد العينة يميلون إلى الموافقة ولكن بصورة غير دالة إحصائيا ولا تختلف عن الحياد على العبارات التي تظهر مدى قيامهم بتنظيم الوقت، وبالتالي فإن الفرضية مقبولة.

3-3 دراسة متوسط أداء العاملين:

3-3-1 من وجهة نظر العاملين أنفسهم:

دراسة متوسط أداء العاملين من وجهة نظر العاملين أنفسهم ويعبر عنها إحصائيا: **لا توجد فروق جوهرية بين متوسط أداء العاملين ومتوسط الحياد والذي يساوي (3)**

الجدول(6) One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
أداء العاملين	349	3.1264	.77813	.06396

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS الإصدار 25

الجدول (7)One-Sample Test

	Test Value = 3					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
أداء العاملين	1.975	147	0.049	.12635	-.0001-	.2528

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS الإصدار 25

تم قياس متوسط أداء العاملين عن طريق استبانة تم توزيعها للعاملين في كلية الآداب والعلوم الإنسانية وقد تم حساب متوسط الإجابات عن أداء العاملين والذي تم إعطاؤه الرمز / Q / حيث بلغ (3.12) كما هو وارد في الجدول (6) للحكم على نتيجة الفرضية قام الباحث باختبار وجود فرق جوهري بين المتوسط المحسوب ومتوسط الحياد في مقياس ليكرت المستخدم وهو (3)، وذلك لتبيان إمكانية اعتماده كمؤشر للمقارنة، حيث تم الإعتماد على اختبار ستيودينت T لعينة واحدة، وظهرت النتائج كما هو وارد في الجدول رقم (7)، حيث نجد أن قيمة احتمال الدلالة p(sig) = /0.049/ وهي أصغر من مستوى الدلالة /α= 0.05/، الأمر الذي يعني وجود فروق جوهرية بين متوسط الإجابات ومتوسط الحياد.

نتيجة اختبار الفرضية: بما أن قيمة المتوسط المحسوب هي (3.12) وهي اكبر من متوسط الحياد (3)، فإن أفراد العينة يميلون إلى الموافقة على العبارات التي تقيم بأدائهم بالجيد، وبالتالي فإن الفرضية مرفوضة ويقيم العاملون أنفسهم بشكل جيد.

3-3-2 من وجهة نظر الطلاب:

دراسة متوسط أداء العاملين من وجهة نظر الطلاب ويعبر عنها إحصائيا: **لا توجد فروق جوهرية بين متوسط أداء العاملين ومتوسط الحياد والذي يساوي (3)**

الجدول(8) One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
أداء العاملين من وجهة نظر الطلاب	384	3.17	.68258	.05483

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS الإصدار 25

الجدول(9) One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
أداء العاملين من وجهة نظر الطلاب	3.190	154	.002	.17491	.0666	.2832

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS الإصدار 25

تم قياس متوسط أداء العاملين عن طريق استبانه تم توزيعها للطلاب في كلية الآداب والعلوم الإنسانية وقد تم حساب متوسط الإجابات عن أداء العاملين والذي تم إعطاؤه الرمز / S / حيث بلغ (3.17) كما هو وارد في الجدول (8).

للحكم على نتيجة الفرضية قام الباحث باختبار وجود فرق جوهري بين المتوسط المحسوب ومتوسط الحياد في مقياس ليكرت المستخدم وهو (3)، وذلك لتبيان إمكانية اعتماده كمؤشر للمقارنة، حيث تم الاعتماد على اختبار ستيودينت T لعينة واحدة، و ظهرت النتائج كما هو وارد في الجدول رقم (9)، حيث نجد أن قيمة احتمال الدلالة p(sig) = /0.002/ وهي أصغر من مستوى الدلالة /0.05 =α/، الأمر الذي يعني عدم وجود فروق جوهرية بين متوسط الإجابات ومتوسط الحياد.

نتيجة اختبار الفرضية: بما أن قيمة المتوسط المحسوب هي (3.17) وهي أكبر من متوسط الحياد (3)، فإن أفراد العينة يميلون إلى الموافقة على العبارات التي تقيم أداء العاملين بالجيد، وبالتالي فإن الفرضية مرفوضة، وبالتالي يقيم الطلاب أداء العاملين بالجيد.

3-3-3 المقارنة بين تقييم أداء العاملين من قبل العاملين أنفسهم وبين تقييم أداء العاملين من قبل الطلاب:

وجدنا في الفقرتين السابقتين أن تقييم أداء العاملين يميل نحو الجيد إن كان من وجهة نظر العاملين أنفسهم أو من قبل الطلاب ونجد بأنه لابد من مقارنة تقييم الأداء من قبل المجموعتين لمعرفة فيما إذا كان هناك فروق في التقييم بين المجموعتين:

الجدول(10)Group Statistics

	الجهة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الطلاب		384	3.17	.68258	.05483
العاملين		349	3.12	.77813	.06396

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS الإصدار 25

الجدول(11)Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Equal variances assumed	.876	.350	.578	301	.564	.04856	.08399	-.11672-	.21384
Equal variances not assumed			.576	291.935	.565	.04856	.08424	-.11724-	.21436

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS الإصدار 25

من الجدول السابق والذي يتضمن اختبار **Independent Samples Test** نلاحظ أن نتيجة اختبار ليفنز لتساوي التباينات يساوي 0.350 وهي أكبر من 0.05 وبالتالي نقبل بافتراض عدم تساوي التباينات، وبالتالي فإن قيمة SIG في اختبار **t-test for Equality of Means** في حالة عدم تساوي التباينات تساوي 0.565 وهي أكبر من مستوى الدلالة البالغ 0.05 وبالتالي لا فروق جوهرية بين المجموعتين في تقييم أداء العاملين.

3-4 تأثير تخطيط الوقت على تحسين أداء العاملين: ويعبر عنها بالفرضية الآتية: **"لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتخطيط الوقت على تحسين أداء العاملين في المجتمع محل الدراسة"**

الجدول (12)Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518[a]	.269	.264	.66775

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS الإصدار 25

الجدول(13)ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.907	1	23.907	53.615	.000[b]
	Residual	65.101	146	.446		
	Total	89.007	147			

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS الإصدار 25

الجدول(14)Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.462	.234		6.254	.000
	تخطيط الوقت	.568	.078	.518	7.322	.000

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS الإصدار 25

من الجدول السابق كانت قيمة SIG = 0.00 وهي أصغر من 0.05 وبالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل بوجود تأثير معنوي لتخطيط الوقت على أداء العاملين كما أن قيمة معامل الارتباط R = 0.518 وهذا ما يدل على وجود تأثير معنوي متوسط لتخطيط الوقت على أداء العاملين. كما أن قيمة معامل الارتباط موجبة وبالتالي العلاقة طردية بين تخطيط الوقت وأداء العاملين.

3-5 تأثير تنظيم الوقت على تحسين أداء العاملين:

ويعبر عنها بالفرضية الآتية: "**لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتنظيم الوقت على تحسين أداء العاملين في المجتمع محل الدراسة**"

الجدول(15)Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627[a]	.394	.390	.60795

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS الإصدار 25

الجدول(16)ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.044	1	35.044	94.815	.000[b]
	Residual	53.963	146	.370		
	Total	89.007	147			

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS الإصدار 25

الجدول(17) Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.158	.208		5.563	.000
	تنظيم الوقت	.640	.066	.627	9.737	.000

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS الإصدار 25

من الجدول السابق كانت قيمة SIG = 0.00 وهي أصغر من 0.05 وبالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل بوجود تأثير معنوي لتنظيم الوقت على أداء العاملين كما أن قيمة R = 0.627 وهذا ما يدل على وجود تأثير معنوي لمتوسط تنظيم الوقت على أداء العاملين. كما أن قيمة معامل الإرتباط موجبة وبالتالي العلاقة طردية بين تنظيم الوقت وأداء العاملين.

الإستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الإستنتاجات:

1-يميل أفراد عينة العاملين إلى عدم الموافقة على العبارات التي تظهر مدى قيامهم بتخطيط الوقت، قد يعود السبب إلى عدم وضع قوائم مهام يومية ومواعيد محددة لإنجاز المهام أو عدم وضوح الأهداف والخطط بالنسبة للعاملين وبالتالي عدم فهمهم لها أو عدم وجودها من الأساس.

2-يميل أفراد عينة العاملين إلى الموافقة ولكن بصورة غير دالة إحصائياً ولا تختلف عن الحياد على العبارات التي تظهر مدى قيامهم بتنظيم الوقت، وقد يعود السبب إلى كثرة الأعمال الروتينية اليومية والأعمال الورقية وعدم تفويض بعض الأعمال إلى عمال آخرين وعدم القدرة على التحكم في المعوقات التي تتطلب انضباط ذاتي ومرونة في التعامل معها.

3-يميل أفراد عينة العاملين إلى الموافقة على العبارات التي تقيم أدائهم بالجيد وبالتالي يقيم العاملون أنفسهم بشكل جيد، كما يميل أفراد عينة الطلاب إلى الموافقة على العبارات التي تقيم أداء العاملين بالجيد، وبالتالي تقييم الطلاب لأداء العاملين جيد، وبالنتيجة إن تقييم أداء العاملين يميل نحو الجيد سواء كان من وجهة نظر العاملين أنفسهم، أو من وجهة نظر الطلاب فلا يوجد فروق جوهرية بين المجموعتين في تقييم أداء العاملين.

4-كشفت الدراسة عن وجود تأثير معنوي متوسط لتخطيط الوقت على أداء العاملين، وبما أن قيمة معامل الإرتباط موجبة فالعلاقة طردية بين تخطيط الوقت وأداء العاملين، وهذا يعني أن زيادة الإهتمام بتخطيط الوقت من شأنه أن يسهم في تحسين أداء العاملين في المجتمع محل الدراسة.

5-كشفت الدراسة عن وجود تأثير معنوي متوسط لتنظيم الوقت على أداء العاملين، وبما أن قيمة معامل الإرتباط موجبة فالعلاقة طردية بين تنظيم الوقت وأداء العاملين، وهذا يعني أن زيادة الإهتمام بتنظيم الوقت من شأنه أن يسهم في تحسين أداء العاملين في المجتمع محل الدراسة.

ثانياً: التوصيات:

1-إعطاء اهتمام كبير لوظيفة تخطيط الوقت من خلال وضع خطط عمل واضحة ومفهومة من قبل جميع العاملين تتضمن الأهداف المحددة للمؤسسة التعليمية و المهام المرتبة حسب الأولويات بحيث يتضح لكل عامل الطريقة التي يجب أن يستخدم وقته من خلالها، كما يجب تطبيق مبدأ تحليل الوقت من خلال الإحتفاظ بجدول يومي للنشاطات لتسجيلها عبر فترات زمنية.

2-توجيه إهتمام كبير لوظيفة تنظيم الوقت وذلك من خلال تحديد مهام واختصاصات العاملين بشكل دقيق ووضع العامل في المكان الذي يناسب اختصاصه وخبرته وتقسيم العمل بينهم بشكل موضوعي وعادل وتحديد وتبسيط إجراءات العمل المتبعة من خلال إعداد الدراسات التنظيمية اللازمة وتطبيق مبدأ الإدارة بالإستثناء والإتجاه نحو تفويض السلطة.

3-العمل على توعية العاملين بأهمية مفهوم إدراة الوقت كمفهوم إداري حديث يفترض اعتماده في الهياكل التنظيمية الإدارية في الجامعة مع توافر البنية التحتيتة لتطبيقه والبيئة المناسبة لذلك، مع توضيح دوره الكبير في تحسين أداء العاملين وبالتالي تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية.

references:

1. ADEBISI, J. F. *Time Management Practices It's Effect on Business Performance.* Canadian Social Science. Vol. 9, No.1, 2013, 165-168.

2. ALGHAFIRI, F. B. K. *The Effectiveness of a Group Counseling Program in improving the skill of time management and raising the level of achievement among Students of the Faculty of Applied Sciences in Ibri.* Master Thesis, University of Nizwa, Sultanate of Oman, 2011.
3. ALKHATEEB, A. F. *Time Management and Its Impact on the Level of Employees' Performance "A field Study on Cellular Communication Companies in Jordan.* Master Thesis, College of Business Administration, Middle East University for Graduate Studies, Jordan, 2009.
4. ALSALAMI, A. A. N. *Activate Time Management to Improve the Work System in the School Tool in the Kingdom of Saudi Arabia.* The educational journal of the Faculty of Education at Sohag University. Vol. 70, No. 70, 2020, 417-461.
5. ALSHUTWI, S.; ALKHANFARI, H.; SWEEDAN, N. *The Influence of Time Management Skills on Stress and Academic Performance Level Among Nursing Students.* Journal of Nursing Education and Practice. Vol. 10, No. 1, 2020, 96-100.
6. BOYEDYEEA, N. *The Effect of Time Management on Improving the Performance of Workers in Small and Medium Enterprises. Case study, Foqat Al Janoub Foundation.* Master Thesis, Faculty of Economics, Commercial and Management Sciences, Kasadi Merbah University - Ouargla, Algeria, 2017.
7. GHADEER, B. G. *The Basics Approach To Analyzing Data Using IBM SPSS Statistics 20.* 1st. ed., Ministry of Media, Syria, 2012, 290.
8. HABIBO, H. *Time and Performance Management: A field study at the Omar Bin Omar Foundation for Food Preservatives, Buaati Mahmoud* Master Thesis, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of 8 May, Algeria, 2019.
9. HAJAR, S. KOLTHOOM, L. *The Impact of Time Mmanagement on the Performance of Workers. Case study of the Linde Gaz Industrial Gas Production and Distribution Corporation.* A Memorandum to complete the requirements of a bachelor's degree in management sciences, specializing in human resources, Algeria, 2013.
10.HOHO, K. *The role of Time Management in Relieving Work Stress.* Master Thesis, University of Mohamed Khodeir, Department of Management Sciences, Wilaya of Biskra, Algeria, 2017.
11.JAOO, M. A. *Time Management and Its Relationship to Self-Efficacy Among Heads of Sscientific Departments at Al-Mustansiriya University.* Journal of the College of Basic Education. Vol. 24, No. 100, 2018, 655-696.
12.MANAD, H. *The Effect of Applying Time Management on the Performance of the Human Resource: a Field Study at the Level of the Agricultural and Rural Development Bank in Abadia - Ain Defla.* Master Thesis, Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences, University of Al-Jilali Bonama, Khamis Meliana, Algeria, 2017.
13.MAYEA, A. ; AHMAD, A. A. S*uggested Model for Assessing the Availability of Time Management Requirements in Higher Hducation Institutions in Syria (a field study at Tishreen University).* Tishreen University Journal for Studies and Scientific Research-Economic Sciences Series. Vol(40) No(6), 2018, 313-331.
14.NATALIA, M. *Time Management in Streamling the Activity of the Educational Institution.* NCAA. Vol. 37, No. 1, 2019, 1-30.
*15.*SOOMRO, M. A; MEMON, M.S; BUKHARI, N. S. *Impact of Stress on Employees Performance in Public Sector Univercity of Sindh.* Sukkar IBA Journal of Management and Business. Vol. 6, No. 2, 2019, 114-129.
*16.*UZIR, N. A. ; GASEVIC, D. ; MATCHA, W. ; JOVANOVIC, J.; PARDO, A. *Analytics of Time Management Strategies in a Flipped Classroom-Monash University.* Journal of Computer Assisted Learning. Vol. 36, No. 1, 2020, 70-88.