

علاقة الرقابة وتوجيه الوقت في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين بشركات سوداني للاتصالات

كلية العلوم الإدارية - جامعة الضعيفين

د. عيسى مطر مأمون

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الرقابة وتوجيه الوقت برفع كفاءة الإنتاجية للعاملين بشركات سوداني للاتصالات. حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كذلك استخدم المنهج التاريخي باعتباره مرجعية. مجتمع الدراسة من مجتمع حجمه (300) فرد من موظفي شركة سوداني للاتصالات في السودان. وتم توزيع (150) مائة وخمسون استمارة لعينة الدراسة وكانت أهم الفرضيات، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توجيه الوقت والكفاءة الإنتاجية للعاملين بشركة سوداني للاتصالات. وتوصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها أن لتوجيه الوقت اثر واضح في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين بشركات الاتصالات بالسودان. الكلمات المفتاحية : الرقابة، توجيه الوقت ، الكفاءة، الإنتاجية.

The relationship of supervision and time management to raising the production efficiency of Sudan communication companies.

Dr.Issa Matar Mammon Masuood

Abstract

The study aimed to examine the relationship between control and time management in raising the productivity of telecommunications companies employee in Sudan. The study also used the descriptive analytical approach and used the historical approach as a reference. The sample consists (300) Sudanese Telecommunications company employees in the Sudan. the researcher select (150) from the total number. Employee were Selected simple using random sampling. The most important hypotheses, there is a statistically significant relationship between control and time management in raising the productivity of telecommunications companies employee in Sudan. The researcher has reached several results, the most important of which is that time planning has a significant impact on time management, which means that planning has a clear impact on raising the production efficiency of telecommunications companies .

Key words:Censor and Time guidance Efficiency production .

المقدمة :

ولقد ازداد الاهتمام بموضوع الرقابة وتوجيه الوقت بشكل كبير ، باعتباره التحدي الأساسي الذي تواجهه المجتمعات ، وبدأت تظهر العديد من الأبحاث والدراسات والمقالات والكتب في هذا المجال ، وقد كان للتطورات الاقتصادية والثقافية والاجتماعية التي أحدثت أثراً كبيراً في زيادة الاهتمام بموضوع إدارة الوقت وخاصة التطورات التقنية في مجال الاتصالات والمواصلات وارتفاع مستوي المعيشة وارتفاع معدلات الاستثمارات في المشروعات والمؤسسات وارتفاع تكاليف الإنتاج وغيرها ناهيك عن التحديات الحضارية في عصر تحتدم المنافسة فيه بين الدول المحكومة أصلاً بعوامل الوقت . ويعتبر الوقت عنصراً ومورداً ثميناً في الحياة يمتلكه كل البشر بالتساوي ' فالوقت عنصري حيوي هام بالنسبة للإنسان فهو الوعاء لكل عمل وإنتاج ، فالفرد الذي له غايات يسعى إلى تحقيقها في مختلف مجالات حياته ، لا يستطيع التصرف دون النظر إلى عنصر الوقت ومراعاته ، فلما كان الوقت هو الأساس لكل عمل أو نشاط يقوم به الإنسان قصد هدف ما ، فلا بد لهذا أن يحسن استغلاله وذلك من خلال حسن إدارته بطريقة جيدة والتي تسمح له باستغلاله بما يعود عليه بالنفع ، وذلك بإعطاء قيمة الوقت وتجنب مختلف العوامل التي تعمل على تضييعه فإذا تمكن الفرد من الرقابة و إدارة وقته والسيطرة عليه بشكل فعال فإن هذا سيسمح له بالوصول إلى أهدافه وتحقيق الكثير من الإنجازات .

مشكلة الدراسة:

تتداخل الرقابة وتوجيه الوقت مع عوامل رفع الكفاءة الإنتاجية بحيث يصعب تمييزها وعزلها عنها ، وكذلك فإن اتساع الإدارة كحقل متخصص جعل إدارة الوقت تتداخل مع وظائف المنظمة ، من فاعلية الوقت وعدم وجود رقابة وبرامج للاستفادة منه وبالتالي فإن الجدول والحوار حول مستقبل الإدارة كعلم يعتمد بالدرجة الأولى علي عنصر الوقت وتعتبر هذه إشكالية فكرية وواقعية تستوجب البحث والدراسة العلمية التي تمكن الباحث من التعرف علي الأسباب التي تعوق مسيرة الإدارة حول استخدام الوقت الاستخدام الأمثل بوضع الرقابة والبرامج وتنفيذها بدقة وموضوعية والاستفادة من وظائف الإدارة .

السؤال الرئيسي :

إلي أي مدى تؤثر الرقابة وتوجيه الوقت في الكفاءة الإنتاجية للعاملين بشركات الاتصالات ؟

الأسئلة الفرعية :

ما تأثير رقابة الوقت في الكفاءة الإنتاجية للعاملين بشركة سوداني للاتصالات بالسودان؟
هل هناك أثر لتوجيه الوقت في الكفاءة الإنتاجية للعاملين بشركة سوداني للاتصالات بالسودان ؟

أهداف الدراسة:

التعرف على مستوى الرقابة وتوجيه الوقت في شركة سوداني للاتصالات
التعرف على الكفاءة الإنتاجية في شركة سوداني للاتصالات .
قياس علاقة الرقابة وتوجيه الوقت في الكفاءة الإنتاجية في شركة سوداني .

أهمية الدراسة:

من البحوث القليلة وربما يوفر مرجعا للدارسين
تبرز أهمية الرقابة وتوجيه الوقت حيث تعتبر إدارة الوقت عنصراً أساسياً في جميع نشاطات شركة سوداني للاتصالات
بالإضافة إلى ذلك ممكن أن تسهم الدراسة في بيان أهمية الوقت في شركات الاتصالات ومدى تأثير ذلك علي رفع الكفاءة الإنتاجية وصولاً إلي تحقيق مستوي أفضل من الكفاءة
يوفر بيانات ومعلومات لمتخذي القرار .

الفرض الرئيسي:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة وتوجيه الوقت والكفاءة الإنتاجية في شركة سوداني للاتصالات المحدودة بالسودان .

الفروض الفرعية :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توجيه الوقت والكفاءة الإنتاجية في شركة للاتصالات المحدودة بالسودان .
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة وتوجيه الوقت والكفاءة الإنتاجية للعاملين بشركة سوداني للاتصالات المحدودة بالسودان .

منهج الدراسة :

يستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي كذلك استخدم المنهج التاريخي باعتباره مرجعية

الدراسات السابقة : دراسة : تيسير حسن احمد حسن (2013م)⁽¹⁾

هدفت مشكلة الدراسة في معرفة استغلال الوقت وساعات الدوام الي اقصي ما يمكن، والبحث في عدم اهتمام العاملين بالمؤسسات ب أهمية الوقت وعدم وجود ضوابط كافية لقياس الوقت لدي الشركات والمنظمات . وعدم وجود برامج تدريب من قبل الادارة في مجال الوقت . تأتي أهمية الوقت في تحديد المسؤولية للاختيار الجيد للعاملين وتدريبهم ، وترسيخ مفهوم إدارة الوقت لدي العاملين .

هدفت الدراسة إلى إيجاد أفضل الوسائل لتحفيز العاملين ودفعهم للإنتاج ، وكذلك تخفيض نسب دوران العمل .وضعت الدراسة عدة فرضيات منها أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين قواعد إدارة الوقت ورفع الكفاءة الإنتاجية ، أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين معوقات الوقت ورفع الكفاءة الإنتاجية ، وكذلك توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طرق وأساليب إدارة الوقت ورفع الكفاءة الإنتاجية .

نتائج الدراسة أن الوقت هو المال وان كانت التكاليف الخاصة به لا تظهر مباشرة .وان إدارة الوقت تمكن الإداريين من انجاز اكبر قدر ممكن من الأعمال ، إن المدير في أي مستوي إداري لا يستطيع تحقيق الأهداف بدون تخطيط ، أن التنظيم الجيد يقلص الزمن المطلوب للإنتاج . أوصت الدراسة علي أدارت الشركات المبحوثة بمختلف مستوياتها تخصيص أموال كافية في سبيل تطبيق مفاهيم وأنظمة إدارة الوقت لتحقيق الربحية مستقبلا.

دراسة : نجاة علي إبراهيم محمد (2017م)⁽²⁾

هدفت هذه الدراسة أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على كفاءة إنتاجية العاملين بالتطبيق على شركة سكر كنانة ، تتمثل مشكلة الدراسة في ضعف الاهتمام بتصميم وتنفيذ استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على المدى الطويل بالمنظمات السودانية ، الأمر الذي ينعكس سلباً على مدى تطور الكفاءة الإنتاجية للعاملين بهذه المنظمات ، ومعرفة واقع عملية الربط والتكامل بين ذلك المفهوم والإدارة المنظمة ، اعتمدت الدراسة على المنهج الميداني المسحي بشقية الوصفي لتحليل البيانات ، التاريخي لتتبع الظاهرة موضوع البحث . واختار الباحث الفرضيات التالية : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وزيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين بالمنظمات الصناعية السودانية ، كما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية تخطيط القوى العاملة والكفاءة الإنتاجية للعاملين في المنظمات الصناعية السودانية . من أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة تعمل إدارة الموارد البشرية بالشركة على إقامة علاقات جيدة ما بين الإدارات المختلفة .

مفهوم الوقت:

ورد الوقت في القران الكريم بأسماء مختلفة نسبة لأهميته منها الوقت ، العصر ، الدهر، الحين ، الآن ، الميقات ، السرمد والساعة وجاء ارتباط الإنسان بالوقت في صياغة كل هذه المعاني

ليؤكد استغلاله واستثماره للوقت أو انقضائه أو إهداره . قال تعالي : (هل أتى علي الإنسان حين من الدهر لم يكن شيئاً مذكوراً) (سورة الإنسان الآية 1) . قال تعالي : (قال ربي فأنظرنني إلى يوم يعثون * إلى يوم الوقت المعلوم) (سورة الحجر، الآيتان 37:38) . أقسم الله سبحانه وتعالى بالوقت ومثاله ذلك (والعصر إن الإنسان لفي خسر) سورة العصر (2-1) وقال تعالي (والليل إذا يغشي والنهار إذا تجلي) (سورة الليل الآيتان 2-1) .

العلاقة بين الوقت والإدارة ما يلي⁽³⁾:

تتضح العلاقة بين الوقت والإدارة من خلال إبراز أهميته ومكانته في كل من مفهوم الإدارة ونظريتها وعملياتها ، ويوضح مفهوم الإدارة المعاصرة أن الإدارة عملية مستمرة تستند إلى مفاهيم وأساليب عملية تهدف إلى تحقيق نتائج محددة باستخدام الموارد المتاحة للمنشأة بأعلى درجة من الكفاءة والفاعلية في ظل الظروف الموضوعية المحيطة.

وظائف إدارة الوقت متمثلة في الآتي⁽⁴⁾ :

الإدارة بالمفهوم العام هو عبارة عن مجموعة من العمليات المتمثلة في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والتي يراد من خلالها إنجاز الأعمال بشكل منظم ومنسق للوصول إلى أهداف محددة بأفضل الوسائل ، وبالتالي يمكن القول إن الاستخدام الأمثل للوقت في المنظمات .

تعريف الوقت⁽⁵⁾ :

إلى أنه من الصعب تقديم تعريف محدد ودقيق للوقت ولكن يمكن أراك بعض خصائصه، فمنذ قديم الزمان رأي العلماء أن الوقت يمر بسرعة محددة وثابتة وأنه يسير إلى الأمام بشكل متتابع وأنه يتحرك بموجب نظام معين محكم لا يمكن إيقافه كأنه سهم متحرك إلى الأمام على خط مستقيم مبتدئ من ماض بعيد ومتجه إلى مستقبل غير معلوم .

يمثل الوقت احد الموارد المهمة والنادرة والثمينة لأي إنسان في هذا العالم الكبير . وقد ارتبط مفهوم ندرة الوقت بالقاعدة الاقتصادية المعروفة بندرة الموارد المتاحة في المجتمع ، وكما يصر الاقتصاديون أن تستغل هذه الموارد بشكل فعال لتحقيق الأهداف التي يسعى بشكل عام. والوقت كأحد هذه الموارد المتاحة لأي شخص دون استثناء وبشكل متساو يفترض أن يستغل بطريقة فعالة من خلال استغلال كافة الإمكانيات والمواهب والقدرات الشخصية المتاحة للوصول إلي الأهداف⁽⁶⁾ وبرزت اختلافات جوهرية في كيفية النظر لمفهوم الوقت وأهميته وقيمه في المجتمعات المتقدمة نجد أن هناك اهتماما أكبر وعناية أكثر بموضوع الوقت ، وحرصاً أفضل علي كيفية توزيعه واستغلاله فيما يضمن تحقيق الأهداف العامة والخاصة .

التوجيه في إدارة الوقت :

التوجيه هو الكيفية التي تتمكن الإدارة من خلالها تحقيق التعاون بين العاملين وتحفيزهم للعمل لبذل أقصى طاقتهم ، وتوفير البيئة الملائمة التي ستمكنهم من إشباع حاجاتهم ورغباتهم ويتم من خلال عمليات القيادة والاتصال . مرتكزة على فهم طبيعة السلوك البشري والإنساني ومحاولة توجيه هذا السلوك نحو تحقيق الأهداف بفاعلية وكفاءة⁽⁷⁾ إن سلامة التوجيه

الإيجابي يؤدي إلى أفضل السبل وأقلها جهداً لتحقيق الإنجاز المطلوب حيث يصبح الوعي بالآخرين وما لديهم هو أساس التوجيه وليس السلطة ويصبح التوجيه مزيج من خلق الدافع والحافز على العمل ومن الحصول على كم من المنافع وتجنب كم من الأضرار ، ومن ثم يتم الحصول على درجات الإنجاز والأداء وبشكل سلس.

الرقابة على الوقت وتنفيذه :

الرقابة هي عبارة عن جهد منظم لوضع معايير الأداء مع أهداف التخطيط لتصميم نظم معلومات تغذية عكسية لمقارنة الإنجاز الفعلي بالمعايير المحددة مسبقاً لتقدير ما إذا كان هناك انحرافات وتحديد أهميتها ولاتخاذ أي عمل مطلوب للتأكد من أن جميع موارد المنظمة يتم استخدامها بأكثر الطرق فعالية وكفاءة ممكنة في تحقيق المنظمة إن الرقابة وسيلة للحماية والرقابة من الانحراف ، وإدارة تامين المشروع ضد أي قصور ، ومن ثم توفير للوقت ، وخاصة وقت الإعادة والتصحيح والتصويب فضلا عن وقت التنفيذ ذاته حيث تعمل إدارة الوقت على الاهتمام بتفعيل الرقابة والمتابعة من خلال زيادة عنصر الرقابة الذاتية والتابعة من ضمير الفرد ذاته وإعلاء دور الضمير الحي اليقظ القائم على الولاء والانتماء الكامل للمشروع . كما أنه من ناحية أخرى تعمل إدارة الوقت على تطبيق مبادئ الرقابة الوقائية لمنع أي قصور أو خطأ ، وعدم السماح بحدوثه.

مهارات الوقت:

يحتوي الوقت على عدة مهارات منها⁽⁸⁾

ويقصد بالتخطيط وضع مجموعة من الافتراضات حول الوضع في المستقبل ثم وضع خطة تبين الأهداف المطلوب الوصول إليها خلال فترة محددة مع تقدير الاحتياجات المادية والبشرية لتحقيق الأهداف بفاعلية وتخطيط الوقت يعني وضع إطار مسبق للوقت ، والتنبيؤ بالوقت الذي يتطلب نشاط معين وتحديد أفضل السبل لتحقيق هذا النشاط بصورة تؤدي إلي توفير الوقت وتببع أهمية تخطيط من كثرة النشاطات التي تواجه الموظف أو المدير والتي تحتاج إلي تفكير ذهني مسبق في ترتيبها وتسلسل إنجازها .

2- مهارة تحديد الأولويات :

وهي مهارة مهمة جداً تخدم أغراض عديدة من بينها تحسين التعامل مع مود الوقت ومن بينها أيضا تحسين القدرة على صنع القرارات وتمكن أهمية تحديد الأولويات من وجهة نظر إدارة الوقت في تحديد ، ترتيب وتنفيذ عدد من المهام المعروضة على فرد أو فريق مطلوب تنفيذها ضمن إطار زمني محدد ، أو أن تنفذ أو لا تنفذ

3- مهارة سرعة إنجاز العمل :

يقاس أي عمل بمقاييسين أساسيين وهو مدة إنجازهم ومدى مطابقتهم لما صنع من اجله أي الجودة . وهذا ما يعطي أهمية خاصة لمهارة سرعة إنجاز العمل كما أن مهارة سرعة إنجاز العمل

لها أبعاد حضارية ولها دلالات عميقة فهي تتم عن طريق تقدير الفرد للوقت واحترامه ولا يوجد ما يسمو على هذه القيمة كمؤشر حضاري لذلك ينبغي علينا جميعاً أن نتدرب على العمل بسرعة سواء كان الواحد منا مديراً أو ربة منزل أو عامل إنتاج جميعنا نتفق على أهمية الوقت .

4- مهارة اختيار الوقت المناسب:

لكل قرار يتخذ توقيت مناسب لتنفيذه ، ما يكون اختيار التوقيت المناسب أحد أهم عوامل نجاح مضمون القرار لذلك ينبغي على صانعي القرارات أن ينمو لديهم مهارة حسن التوقيت .

5- مهارة المحافظة على المواعيد :

تتحقق هذه المهارة بتحقيق الرغبة لدى الشخص المعني ، الرغبة القائمة على القناعة والتفهم لأهمية أن يراعي المواعيد ويتجنب الإحراج والخسائر وفقدان الاحترام الناجم عن عدم مراعاة المواعيد ، وتحتاج مهارة مراعاة المواعيد امتلاك المرء لمهارة الحس السليم⁽⁹⁾ بالوقت وهي أن يعي على الدوام كم مر من الوقت وكم تبقي منه في أي ظرف وأثناء القيام بأي عمل ، كما تعني تطوير القدرة على احتساب الوقت المطلوب ، أو تقديره لأي عمل يقوم به . وتحقق مهارة المحافظة على المواعيد عن طريق ضبط النفس وترويضها بالابتعاد عن التكاثر والتأجيل .

6 - مهارة الإحساس بالوقت :

الإحساس بالوقت ليس من بين الحواس التي يتمتع بها الإنسان ، ولكن هذه الحاسة موجودة بشكل متفاوت واختياري لدى بعض الناس ، ولكن لا ترتقي إلى مستوي الحواس الأخرى الموجودة لدى غالبية الناس فالإنسان لا يمكن أن يستشعر حجم الوقت ومقداره بشكل دقيق لا يمكن أن يحل محل الساعة مثلاً أو يستغني عنها ، ولكن يمكن أن يتقن مجموعة من القرارات التي أن تشكل لديه مهارة الإحساس الكافي بالوقت تدعم مهارته الأخرى المتعلقة بالوقت والتعامل معه .

7 - مهارة تحديد موعد بدء العمل :

تعتبر مهارة مهمة تشبه لحد كبير مهارة الإحساس بالتوقيت ولكنها لها أبعاد أخرى فأن كثير من حالات التأخير تنجم عن تأخير بدء العمل وليس التأخير (البطء) في تنفيذه وينجم تأخير البدء عن أسباب كثيرة بعضها لا مبرر له ، فلا يتعدى أن يكون كسل ولامبالاة وحسابات خاطئة والبعض الآخر قد يكون ناجم عن تأخير في الأعمال السابقة للعمل والتي يعتمد عليها ويشكل استمراراً لها بناء عليها وبدء مشروع أو مرحلة من مشروع أو تنفيذ مهمة في موعده يمنح المشروع فرصة أكبر أن ينتهي في موعده المحدد⁽¹⁰⁾

مفهوم الكفاءة الإنتاجية :

يجب التنويه أولاً بأنه كثير ما تختلط مصطلحات أخرى بفكرة الكفاءة الإنتاجية ، فهناك الكفاءة الهندسية ، وهي الكفاءة من وجهة نظر الهندسة ، ويمكن تعريفها بأنها نجاح آلة ،

مثلاً ، في تحقيق مستوى الأداء الذي يدعي المصنع الذي أنتج هذه الآلة أنها ستحققه ، وهناك أيضاً الكفاءة الاقتصادية التي تعرف بأنها تنسيق النشاط الاقتصادي بالطريقة التي تحقق رغبات الجماعة ، أو هي استغلال الموارد المتاحة لإنتاج السلع والخدمات التي تفضلها الجماعة ، ثم توزيع الناتج لإشباع حاجات الجماعة ذات الأولوية بالنسبة لها ، يمكن دراسة الكفاءة الإنتاجية وتجميعها في ثلاثة مجموعات رئيسية وهي :

1. الكفاءة الإنتاجية كنسبة بين المدخلات والمخرجات
 2. الكفاءة الإنتاجية كدرجة من درجات الكفاءة ، أي أن الإنتاجية مسألة نسبية تعبر عما أنتج فعلاً منسوباً إلى مقياس نظري لما يجب أن يكون قد أنتج .
 3. الكفاءة الإنتاجية ككفاءة استخدام الموارد
- أما الآثار المترتبة على رفع الكفاءة الإنتاجية فهي :
1. زيادة الناتج الكلي للمنشأة أو الصناعة المعنية
 2. ميل قوى إلى انخفاض إنتاج كل وحدة من وحدات الناتج ، ومن ثم ميل سعر الوحدة من الناتج إلى الانخفاض (أثر مباشر)
 3. انخفاض نفقة إنتاج الوحدة من منتجات بعض الصناعات الأخرى ، إذا كان المنتج الأولي لهذه الصناعات هو المنتج النهائي للصناعة المعنية (أثر غير مباشر).

أهمية الكفاءة الإنتاجية :

يحتل عامل الكفاءة الإنتاجية أهمية خاصة في المجتمعات والنظم الاقتصادية ، بوصفه الوسيلة الوحيدة في يد الإدارة لتحقيق أكبر قدر من الإنتاج والخدمات بأقل التكاليف الممكنة ، نظراً لما تتميز به الموارد الاقتصادية من ندرة بالنسبة للاحتياجات الكبيرة المتصارع عليها ، ومن هنا فإن مسألة الحصول على أقصى العوائد من استغلال هذه الموارد تصبح ضرورة ملحة لما لها من تأثيرات على الجوانب المختلفة من الحياة الاقتصادية سواء للمنتج أو المستهلك او الاقتصاد الوطني ككل . وقد أحدثت السنوات الأخيرة من القرن الماضي كثيراً من التغيرات في تركيبة المجتمع العالمي ، فقد أدى النمو الاقتصادي السريع ، والزيادة في عدد السكان، ودخول معظم الدول النامية في مرحلة التصنيع متطلعة إلى مستوى معيشي أفضل ، وإلى تسليط الأضواء على الإنتاجية ، لأنها تعتبر من أهم أهداف الإدارة الصناعية⁽¹¹⁾ ظهرت نواة الإنتاجية منذ ظهور ونظريات التي اقترحت أنه يمكن زيادة الإنتاج وخفض التكاليف رهن بمدى ما يمكن أن يحققه كل باب من أبواب النفقات الإنتاجية عن طريق التخلص من عوامل التزوير والضياع في الوقت والجهد والمال ، ويؤدي إلى خفض أسعار المنتجات ، ومن ثم تنشيط القوة الشرائية وزيادة الدخل القومي ، ما يعود على المنتج والعامل والمستهلك الأخير بالخير العميم إن أهمية الكفاءة الإنتاجية في هذا المجال تتمثل في حدوث عنصر التكلفة التي يجب خفضها وذلك من خلال الاستخدام الأمثل للمواد المستخدمة والاستفادة القصوى من وسائل الإنتاج كالآلات والمعدات والتقدم لتكنولوجي وضع معايير وبنود صرف لكل ما هو متعلق بالإنتاج⁽¹²⁾.

العوامل المؤثرة على الإنتاجية فهي⁽¹³⁾:

- 1 — عدم إمكانية حصر جميع العوامل المؤثرة على الإنتاجية 2
- 2 — صعوبة التعبير الكمي عن هذه العوامل.
- 3 — صعوبة الحصول على بيانات ومعلومات تفصيلية لأجراء التشخيص والتحليل .

الهيئة القومية للاتصالات: النشأة والتطور:

جاءت الهيئة القومية للاتصالات كنتيجة للبرنامج الثلاثي للإنقاذ الاقتصادي . حيث كانت من مقتضيات ذلك البرنامج تكوين لجنة عليا للتصرف في المرافق والتي قررت باستخصام المؤسسة العامة للمواصلات السلكية واللاسلكية وتكونت على أثر ذلك القرار لجنة فنية لوضع تصور لتنفيذه وقد شملت توصيات تلك اللجنة على إنشاء جهاز قومي بمهام رقابية وأخرى إشرافية لتنظيم الاتصالات في البلاد.

إنشاء جهاز بهذا الوصف يعنى الفصل التام بين المهام التنظيمية والرقابية وبين المهام التشغيلية وتقديم الخدمات . بحسب ما سبق في فقرة استخصام قطاع الاتصالات فإن المهام التشغيلية ذهبت إلى الشركة السودانية للاتصالات المحدودة «سوداتل» . بينما تولى المهام التنظيمية والرقابية المجلس القومي للاتصالات في سبتمبر 1996م بموجب قانونه لعام 1994م. تأخر المجلس في تولي المهام التنظيمية والرقابية لمدة تقارب ثلاث سنوات مقارنة مع بداية تشغيل الشركة السودانية لسوق الاتصالات «فبراير 1994» ولعل ذلك يرجع إلى احتكار الشركة لسوق الاتصالات وفقاً للامتيازات التي منحت لها إلى جانب استخدامها لمعظم الكوادر الفنية والهندسية والإدارية التي كانت تعمل في المؤسسة العامة للمواصلات السلكية واللاسلكية وبالتالي ربما لم تظهر حاجة ملحة لجهاز تنظيمي لانتفاء المنافسة أو وجود جهاز رقابي طالما الشركة تعمل وفقاً لرؤية الدولة. في 2001م صدر قانون الاتصالات لسنة 2001م كأول قانون للاتصالات بينما كانت القوانين السابقة المنظمة لقطاع الاتصالات تحمل أسماء المؤسسات التي تتولي قطاع الاتصالات تشغيلاً أو تنظيمياً ورقابة . بموجب هذا القانون الجديد تم إلغاء قانون المجلس القومي للاتصالات وإنشاء الهيئة العامة بديلاً للمجلس القومي للاتصالات¹⁴.

شركة سوداني الاتصالات "Sudan":

تأسست كعلامة لسوداتل في 2005م وطرحت في السوق 2006م وحقق مبيعات كبيرة جداً عوضت سوداتل جزءاً من عائداتها المفقودة بسبب تراجع الحصة السوقية للهاتف الثابت. تحولت سوداني إلى شركة مستقلة تحت مظلة مجموعة سوداتل في عام 2009م وتعمل في مجال الهاتف السيار مستخدمة شبكات الجيل الثالث التي تعتبر أحدث التقنيات المتاحة في مجال الاتصالات والمعلومات عالمياً، بل أصبحت سوداني على مشارف شبكات الجيل الرابع الذي لم ير النور بعد تجارياً بإطلاقها لخدمة سوداني ون مستخدمة تقنية G. 3.75. تقدم سوداني لمشتركيها خدمات متكاملة تغطي أكثر من «800» موقع لاسلكياً بما فيها القرى النائية والطرق السريعة

لتجاوز عدد مشتركها المليونية الرابعة بنهاية 2009م الذي شهد إطلاق خدمة ون رنين والتي تعتبر أحدث خدمات التفاعل الصوتي في المنطقة. كذلك شهد 2009م افتتاح صالة سوداني ون لكبار الزوار بمطار الخرطوم الدولي تتمثل الخدمات المتعددة التي تقدمها سوداني في الآتي:¹⁵

- خدمة الهاتف السيار بتقنية 3.75G والتي تتيح صوت عالي النقاء للمشتركين والدخول إلى الإنترنت بسرعة تصل إلى 7.2mbps.
- خدمة SMO خدمة خاصة تمكن مستخدميها من التواصل والتواجد داخل شبكاتهم الخاصة من أي مكان تتوفر فيه تغطية شبكة سوداني بحيث يمكن لمستخدم الخدمة أن ينجز عمله بكامل التطبيقات من أي مكان كأنه داخل مكتبه.
- خدمة "PTT" Push To Talk خدمة تقدم عبر نظام وأجهزة "GOTA" الذي يتقبل إعداداً كبيرة من المشتركين في المجموعة الواحدة وتقسيمها إلى مجموعات فرعية عديدة. كما يدعم هذا النظام إجراء كل المكالمات الهاتفية والخدمات الإضافية فضلاً عن إمكانية إجراء المكالمات الفردية وإرسال الرسائل القصيرة والتحدث إلى المجموعة في آن واحد.
- خدمة شبكة الموبايل الافتراضية الخاصة MVPN.
- خدمة تمكن مجموعة من المشتركين من عمل شبكة افتراضية خاصة بهم عبر الشبكة للتمكن من إجراء المكالمات الهاتفية فيما بينهم بتعرفة منخفضة عن التعريف الأساسية.
- خدمة One TV: تمكن المشترك من مشاهدة القنوات التلفزيونية المباشرة عبر خدمة الفيديو عند الطلب.
- خدمة One Business: تمكن مستخدميها من إجراء مكالمات صوتية ومرئية بنصف القيمة داخل الشبكة ومع الهاتف الثابت.
- خدمة One Premium: تتيح استخدام غير محدود لخدمة الإنترنت والمكالمات الصوتية مقابل قيمة شهرية ثابتة.
- خدمة One Connect: تقدم خدمة الإنترنت لاسلكياً بتقنية 3.75G سواء باستخدام الهاتف السيار أو جهاز الكمبيوتر.

ثبات وصدق أداة الدراسة:

الثبات والصدق الإحصائي:

يقصد بثبات الاختبار أن يعطي المقياس نفس النتائج إذا ما استخدم أكثر من مرة واحدة تحت ظروف مماثلة كما يعرف الثبات أيضاً بأنه مدى الدقة والاتساق للقياسات التي يتم الحصول عليها مما يقيسه الاختبار أما الصدق فهو مقياس يستخدم لمعرفة درجة صدق المبحوثين من خلال إجاباتهم على مقياس معين، ويحسب الصدق بطرق عديدة أسهلها كونه يمثل الجذر التربيعي لمعامل الثبات وتتراوح قيمة كل من الصدق والثبات بين الصفر والواحد الصحيح وحيث

قام الباحث بحساب معامل ثبات المقياس المستخدم في الاستبانة عن طريق معادلة ألفا-كرونباخ وكانت النتيجة كما في الجدول (4/2/1) الآتي: الثبات والصدق الإحصائي لإجابات أفراد العينة على الاستبيان لعدد (2) محاور للدراسة.

الجدول (4/2/1)

البيان	عدد العبارات	الثبات	الصدق
الاستبانة	12	0.947	0.973

المصدر: إعداد الباحث، من الدراسة الميدانية ، برنامج spss، 2022 م
نتائج الجدول أعلاه أن معاملي الثبات والصدق لإجابات أفراد الدراسة على العبارات المتعلقة بفرضية الدراسة تدل على أن استبانة الدراسة تتصف بالثبات (0.947) والصدق (0.973) العاليين بما يحقق أغراض الدراسة، ويجعل التحليل الإحصائي سليماً ومقبولاً.
الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحقيق أهداف الدراسة و للتحقق من فرضياتها , تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- التوزيع التكراري للإجابات
- الأشكال البيانية
- الوسيط
- اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين الإجابات
- معامل ألفا كرونباخ

للحصول على نتائج دقيقة قدر الإمكان , تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS و الذي يشير اختصاراً إلى الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences إن كل ما سبق ذكره و حسب متطلبات التحليل الإحصائي هو تحويل المتغيرات الاسمية إلى متغيرات كمية، و بعد ذلك سيتم استخدام اختبار مربع كاي لمعرفة دلالة الفروق في إجابات أفراد الدراسة على عبارات فرضية الدراسة.

اختبار صحة فرضية الدراسة:

توجيه الوقت:

الجدول التالي يبين التوزيع التكراري لإجابات أفراد الدراسة علي عبارات المحور الثالث

الجدول (4/3/5)

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	يتم أخذ تأثير الأطراف المتعاملة مع شركة سوداني	51	61	13	1	0
		40.5 %	48.4 %	10.3 %	0.8 %	0.0 %

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
2	يتم تحديد الموازنات السنوية لتنفيذ الخطة شركة سوداني	53	70	2	1	0
		% 42.1	% 55.6	% 1.6	% 0.8	% 0.0
3	توجد خطط بديلة عند حدوث تغيرات في البيئة المحيطة بالشركة	43	78	2	3	0
		% 34.1	% 61.9	% 1.6	% 2.4	% 0.0
4	يتم التأكد من ملائمة أنشطة الشركة لعملية التخطيط	33	89	1	3	0
		% 26.2	% 70.6	% 0.8	% 2.4	% 0.0
5	يتم مواجهة تهديدات البيئة الخارجية للشركة	37	82	4	3	0
		% 29.4	% 65.1	% 3.2	% 2.4	% 0.0

المصدر: إعداد الباحث، من الدراسة الميدانية ، برنامج SPSS، 2022 م

النتائج أعلاه لا تعنى أن جميع المبحوثين متفقون على ذلك، ولاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إعداد (أوافق بشدة ، أوافق ، محايد ، لا أوافق، لا أوافق بشدة) للنتائج أعلاه تم استخدام مربع كاي لدلالة الفروق بين الإجابات على كل عبارة من عبارات الدراسة في المحور الثالث.

الجدول (4/3/6) يلخص نتائج الاختبار لهذه العبارات: (توجيه الوقت)

الجدول (4/3/6)

الرقم	العبارات	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	الوسيط	التفسير
1	يتم أخذ تأثير الأطراف المتعاملة مع شركة سوداني	80.1	0.000	4	أوافق
2	يتم تحديد الموازنات السنوية لتنفيذ الخطة شركة سوداني	118.9	0.000	4	أوافق
3	توجد خطط بديلة عند حدوث تغيرات في البيئة المحيطة بالشركة	126.3	0.000	4	أوافق
4	يتم التأكد من ملائمة أنشطة الشركة لعملية التخطيط	160.3	0.000	4	أوافق
5	يتم مواجهة تهديدات البيئة الخارجية للشركة	131.7	0.000	4	أوافق

المصدر: إعداد الباحث، من الدراسة الميدانية ، برنامج spss، 2022م

يمكن تفسير نتائج الجدول أعلاه كالآتي:

- يتم أخذ تأثير الأطراف المتعاملة مع شركة سوداني حيث بلغت قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الأولى (80.1) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموافقين.
 - يتم تحديد الموازنات السنوية لتنفيذ الخطة شركة سوداني حيث بلغت قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الثانية (118.9) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموافقين.
 - ت وجد خطط بديلة عند حدوث تغيرات في البيئة المحيطة بالشركة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الثالثة (126.3) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموافقين.
 - يتم التأكد من ملائمة أنشطة الشركة لعملية التخطيط حيث بلغت قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الرابعة (160.3) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموافقين.
 - يتم مواجهة تهديدات البيئة الخارجية للشركة حيث بلغت قيمة أخبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الخامسة (131.7) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموافقين.
- يستنتج الباحث من التحليل أعلاه تحقيق المحور القائل (توجيه الوقت) هذا يعني أن توجيه الوقت له الأثر في رفع الكفاءة الإنتاجية.

رقابة الوقت:

الجدول التالي يبين التوزيع التكراري لإجابات أفراد الدراسة علي عبارات المحور الرابع

الجدول (4/3/7)

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	توجد نظم مراجعة متكاملة للآداء عند تنفيذ الخطة	54 42.9 %	69 54.8 %	2 1.6 %	1 0.8 %	0 0.0 %

0	1	2	68	55	تتم مراجعة الأهداف عند الكشف عن انحرافات في الشركة	2
% 0.0	% 0.8	% 1.6	5 4 . 0 %	% 43.7		
0	2	3	74	47	يتم تصحيح الانحرافات في الزمن المناسب	3
% 0.0	% 1.6	% 2.4	5 8 . 7 %	% 37.3		
0	3	1	75	47	يتم وضع رقابة دائمة في الشركة	4
% 0.0	% 2.4	% 0.8	5 9 . 5 %	% 37.3		
0	2	2	72	50	يتم تقييم النتائج النهائية في الشركة	5
% 0.0	% 1.6	% 1.6	5 7 . 1 %	% 39.7		
0	3	3	78	42	توجد معايير لإدارة الوقت في الشركة	6
% 0.0	% 2.4	% 2.4	6 1 . 9 %	% 33.3		

المصدر: إعداد الباحث، من الدراسة الميدانية ، برنامج spss، 2022م

النتائج أعلاه لا تعنى أن جميع المبحوثين متفقون على ذلك، ولاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إعداد (أوافق بشدة ، أوافق ، محايد ، لا أوافق، لا أوافق بشدة) للنتائج أعلاه تم استخدام مربع كاي لدلالة الفروق بين الإجابات على كل عبارة من عبارات الدراسة في المحور الرابع، الجدول (4/3/8) يلخص نتائج الاختبار لهذه العبارات: (رقابة الوقت)

الجدول (4/3/8)

الرقم	العبارات	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	الوسيط	التفسير
1	توجد نظم مراجعة متكاملة للأداء عند تنفيذ الخطة	117.9	0.000	4	أوافق
2	تتم مراجعة الأهداف عند الكشف عن انحرافات في الشركة	117.0	0.000	4	أوافق

الرقم	العبارات	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	الوسيط	التفسير
3	يتم تصحيح الانحرافات في الزمن المناسب	118.4	0.000	4	أوافق
4	يتم وضع رقابة دائمة في الشركة	123.0	0.000	4	أوافق
5	يتم تقييم النتائج النهائية في الشركة	118.2	0.000	4	أوافق
6	توجد معايير لإدارة الوقت في الشركة	123.7	0.000	4	أوافق

المصدر: إعداد الباحث، من الدراسة الميدانية ، برنامج spss, 2022م

يمكن تفسير نتائج الجدول أعلاه كالآتي:

- توجد نظم مراجعة متكاملة للأداء عند تنفيذ الخطة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الأولى (117.9) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموافقين.
- تتم مراجعة الأهداف عند الكشف عن انحرافات في الشركة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الثانية (117.0) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموافقين.
- يتم تصحيح الانحرافات في الزمن المناسب حيث بلغت قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الثالثة (118.4) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموافقين.
- يتم وضع رقابة دائمة في الشركة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الرابعة (123.0) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموافقين.
- يتم تقييم النتائج النهائية في الشركة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الخامسة (118.2) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموافقين.

- توجد معايير لإدارة الوقت في الشركة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة السادسة (123.7) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموافقين. يستنتج الباحث من التحليل أعلاه تحقيق المحور القائل (رقابة الوقت) بدرجة عالية هذا تأكيد أن رقابة الوقت تؤثر في رفع الكفاءة الإنتاجية .

الكفاءة الإنتاجية:

الجدول التالي يبين التوزيع التكراري لإجابات أفراد الدراسة علي عبارات المحور الخامس

الجدول (4/3/9)

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	الكفاءة الإنتاجية في شركة سوداني متطورة	56 % 44.4	62 % 49.2	5 % 4.0	3 % 2.4	0 % 0.0
2	الكفاءة الإنتاجية في شركة سوداني في تحسن مستمر محققة أهداف الشركة المالية	35 % 27.8	88 % 69.8	1 % 0.8	1 % 0.8	1 % 0.8
3	الكفاءة الإنتاجية تعتبر مؤشر علي نجاح شركة سوداني	49 % 38.9	72 % 57.1	3 % 2.4	2 % 1.6	0 % 0.0
4	الكفاءة الإنتاجية في شركة سوداني مرضية لجمهور العملاء	40 % 31.7	76 % 60.3	7 % 5.6	3 % 2.4	0 % 0.0
5	يمكن القول أن الكفاءة الإنتاجية في شركة سوداني ذات مستوي مرتفع	30 % 23.8	88 % 69.8	5 % 4.0	3 % 2.4	0 % 0.0

المصدر: إعداد الباحث، من الدراسة الميدانية ، برنامج spss، 2022م

النتائج أعلاه لا تعنى أن جميع المبحوثين متفقون على ذلك، ولاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعداد (أوافق بشدة ، أوافق ، محايد ، لا أوافق، لا أوافق بشدة) للنتائج أعلاه تم استخدام مربع كاي لدلالة الفروق بين الإجابات على كل عبارة من عبارات الدراسة في المحور الخامس

الجدول (4/3/10) يلخص نتائج الاختبار لهذه العبارات: (الكفاءة الإنتاجية)

الجدول (4/3/10)

الرقم	العبارات	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	الوسيط	التفسير
1	الكفاءة الإنتاجية في شركة سوداني متطورة	96.67	0.000	4	أوافق
2	الكفاءة الإنتاجية في شركة سوداني في تحسن مستمر محققة أهداف الشركة المالية	230.0	0.000	4	أوافق
3	الكفاءة الإنتاجية تعتبر مؤشر علي نجاح شركة سوداني	115.2	0.000	4	أوافق
4	الكفاءة الإنتاجية في شركة سوداني مرضية لجمهور العملاء	110.0	0.000	4	أوافق
5	يمكن القول أن الكفاءة الإنتاجية في شركة سوداني ذات مستوي مرتفع	149.5	0.000	4	أوافق

المصدر: إعداد الباحث، من الدراسة الميدانية ، برنامج spss، 2022م

يمكن تفسير نتائج الجدول أعلاه كالآتي:

- الكفاءة الإنتاجية في شركة سوداني متطورة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الأولى (96.67) وبقية احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموافقين.
- الكفاءة الإنتاجية في شركة سوداني في تحسن مستمر محققة أهداف الشركة المالية حيث بلغت قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الثانية (230.0) وبقية احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموافقين.
- الكفاءة الإنتاجية تعتبر مؤشر علي نجاح شركة سوداني حيث بلغت قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الثالثة (115.2) وبقية احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموافقين.
- الكفاءة الإنتاجية في شركة سوداني مرضية لجمهور العملاء حيث بلغت قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة

الرابعة (110.0) وبقيمة احتمالية (0.000) وهى أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموافقين.

يمكن القول أن الكفاءة الإنتاجية في شركة سوداني ذات مستوي مرتفع حيث بلغت قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة الخامسة (149.5) وبقيمة احتمالية (0.000) وهى أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموافقين.

يستنتج الباحث من التحليل أعلاه تحقيق المحور القائل (الكفاءة الإنتاجية) هذا يعني أن إدارة الوقت تؤثر في رفع الكفاءة.

الخاتمة:

تناولت الدراسة علاقة الرقابة وتوجيه الوقت في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين بشركات سوداني للاتصالات ، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة ، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركة سوداني للاتصالات وبلغ عددهم (150) عامل. واستخدم الباحث برنامج الحزم الإحصائية ((SPSS لمعالجة البيانات و توصل إلى أهمها أن تخطيط الوقت له اثر كبير في إدارة الوقت وهذا يعني أن للتخطيط اثر واضح في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين بشركات الاتصالات.

النتائج:

- 1/ يتم توفير القيادات الملائمة طبقاً لمتطلبات تنفيذ الخطة
- 2/ يتم التأكد من ملائمة الثقافة السائدة لعملية التخطيط
- 3/ يتم اخذ تأثير الأطراف المتعاملة مع شركة سوداني
- 4/ توجد نظم مراجعة متكاملة للأداء عند تنفيذ الخطة
- 5/ يتم تصحيح الانحرافات في الزمن المناسب
- 6/ توجد رقابة دائمة في شركة سوداني
- 7/ إن الكفاءة الإنتاجية في شركة سوداني متطورة
- 8/ الكفاءة في شركة سوداني في تحسن مستمر محققة أهداف الشركة المالية
- 9/ الكفاءة في شركة سوداني مرضية لجمهور العملاء .

التوصيات

بناءً على النتائج السابقة توصي الدراسة بالاتي .:

1. الاهتمام بدراسة البيئة الخارجية للتنبؤ بالمتغيرات التي قد تحدث هدرًا لمورد الوقت
2. ضرورة وجود قيادات إدارية تدرك أهمية الوقت وإدارته حتى يتم استثماره في المفيد
3. ضرورة وجود هيكل تنظيمي يتسم بالمرونة أو الاستجابة للتغيرات في جدولة الأنشطة

4. ضرورة العمل على تثبيت ثقافة المحافظة على الوقت حتى تصبح جزء من الثقافة التنظيمية للمؤسسات .
5. ضرورة وضع معايير للرقابة وتوجيه الوقت بالشركات أو المؤسسات .

الهوامش:

- (1) تيسير حسن احمد حسن ، إدارة الوقت ودورها في رفع أداء العاملين ، (جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا :رسالة دكتوراه ، 2013.) ، غير منشورة ، السودان .
- (2) نجاه علي إبراهيم محمد ، أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على كفاءة إنتاجية العاملين ، (جامعة أم درمان الإسلامية ، رسالة دكتوراه ، 2017 م) غير منشورة
- (3) مجلة البحوث المالية والتجارية ، العلاقة بين الوقت والإدارة ، (جامعة بورسعيد : د ن ، 2015م) ، ص 5
- (4) فارس علي مكاحله و رولا علي الضامن ، مجلة البحوث المالية والتجارية ، كلية التجارة ، (جامعة بورسعيد : د ن ، 2015) ، ص 5
- (5) علوان قاسم واحميد نجوى رمضان ، إدارة الوقت مفاهيم - عمليات - تطبيقات ، ليبيا ، ط2 ، (جامعة التحدي ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 2009) ، ص 34
- (6) إدارة الوقت وأثرها في الأداء الوظيفي ، (بغداد: جامعة واسط ، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية ، 20س15) ، ص 414
- (7) جامعة البصرة ،مجلة الاقتصادي الخليجي مرجع سبق ، ذكره ص ص ، ص 243 244 245 .
- (8) جامعة البصرة ، مجلة الاقتصادي الخليجي ، مرجع سبق ذكره ، 245
- (9) محمد عبد التواب ابوالنور ، آمال جمعة عبدالفتاح ، مهارات القيادة في الالفية الثالثة ، (جامعة الفيوم د ن ، 2015) ، ص ص 230-231
- (10) محمد عبد الوالتواب أبو النور ، آمال جمعة ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 232_ 233
- (11) نادر أحمد ابوشيخة ، أهمية الكفاءة الإنتاجية ، عمان ، دار المسرة ، 2008 م ، ص 30
- (12) جورج صول ، العمال والأجور ، ترجمة ماهر نسيم ،(القاهرة: دار المعارف ،دت) ، ص ص 16 - 1
- (13) رضاء هاشم حمدي ، إدارة الإنتاج والعمليات ، (عمان : دار اليازة للنشر ، 2010) ، ص 253 .
- (14) www.ntc.gov.sd/february.2018.p.5:36pm
- (15) www.sudatel.sd.ann rep 2009 February,2019 ,p33