

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع
إدارة الوقت واثرها على أداء العاملين

أسم الطالب
عماد طلال جميل خسيهان
رقم الطالب : 221000778

المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبدالرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

أتقدم بخالص الشكر والامتنان إلى أساتذتي الكرام، وخاصة الأستاذ [عبدالرحيم نادر] على دعمه وإرشاده المستمر طوال فترة إعداد هذا المشروع. كما أتقدم بالشكر إلى زملائي في الدراسة وكل من ساهم في تزويدي بالمعلومات والموارد اللازمة لإتمام هذا العمل. ولا يسعني إلا أن أعبر عن امتناني لجميع من وقف إلى جانبي وساهم بشكل مباشر أو غير مباشر في إنجاز هذا المشروع.

الإهداء

أهدي هذا المشروع إلى والديّ الكرام، زوجتي و بناتي الذين كان لدعمهم وتشجيعهم المستمر أثر كبير في تحفيزي للوصول إلى هذه المرحلة.
كما أهديه إلى جميع أساتذتي وزملائي الذين ألهموني وشاركوا معي رحلة التعلم والمعرفة.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
Error! Bookmark not defined.	مستخلص الدراسة.....
Error! Bookmark not defined.	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
6	1.1. المقدمة:.....
7	1.2. مشكلة الدراسة.....
7	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
8	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
8	1.3. أهمية الدراسة.....
8	1.3.1. على المستوى النظري:.....
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
Error! Bookmark not defined.	1.4. أسئلة الدراسة.....
Error! Bookmark not defined.	1.5. أهداف الدراسة.....
Error! Bookmark not defined.	1.6. فرضيات الدراسة.....
Error! Bookmark not defined.	1.7. نموذج الدراسة.....
Error! Bookmark not defined.	1.8. الدراسة الميدانية.....
Error! Bookmark not defined.	1.9. مخطط المشروع.....

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.	Error! Bookmark not defined.
2.1. المقدمة:	Error! Bookmark not defined.
2.2. المتغير المستقل	Error! Bookmark not defined.
2.3. المتغير التابع.	Error! Bookmark not defined.
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.	Error! Bookmark not defined.
2.5. الخاتمة	Error! Bookmark not defined.
3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.	Error! Bookmark not defined.
3.1. المقدمة	Error! Bookmark not defined.
3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث	Error! Bookmark not defined.
3.3. تصميم البحث.	Error! Bookmark not defined.
3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات	Error! Bookmark not defined.
3.5. طريقة جمع البيانات	Error! Bookmark not defined.
3.6. أنواع البيانات	Error! Bookmark not defined.
3.7. إجراءات التحليل الإحصائي	Error! Bookmark not defined.
3.8. الخاتمة	Error! Bookmark not defined.
4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.	Error! Bookmark not defined.
4.1. المقدمة	Error! Bookmark not defined.
4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)	Error! Bookmark not defined.
4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات	Error! Bookmark not defined.
4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)	Error! Bookmark not defined.
4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.	Error! Bookmark not defined.
4.6. الخاتمة	Error! Bookmark not defined.
5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات	Error! Bookmark not defined.
5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:	Error! Bookmark not defined.
5.2. توصيات الدراسة:	Error! Bookmark not defined.
5.3. الخاتمة:	Error! Bookmark not defined.
قائمة المراجع.	Error! Bookmark not defined.
الملاحق.	Error! Bookmark not defined.

1.1. المقدمة:

تُعتبر اتجاهات الأفراد نحو تحسين أداء العاملين في مجتمع معين من أهم عناصر أو مقومات العمل، ويُعد الوقت وكيفية استغلاله أحد العناصر الرئيسية لإدارة بيئة العمل. حيث تختلف نظرة الناس إلى الوقت من بيئة لأخرى، فبينما كانت النظرة القديمة تعتبر الوقت حالة أبدية تتعاقب وتتجدد بلا نهاية، فإن النظرة الحديثة في مختلف الثقافات ترى أن الوقت يتجه بطريقة خطية، له بداية ونهاية وحدود واضحة، ويمكن تعويضه، وهو ما يعكس أهمية إدراك الزمن في حياة الأعمال والفصول والتواريخ.

كما يختلف مفهوم إدارة الوقت باختلاف دوافع الأفراد واحتياجاتهم وطبيعة عملهم وسلوكهم. وتُعد القيم الاجتماعية التي اكتسبها الإنسان من بيئته من العوامل الأساسية في تكوين نظريته للتعامل مع الوقت. فالتعامل مع الوقت عملية عقلية متأثرة بالظروف المحيطة، وهي من أكثر الصفات تأثراً بها. كما تتأثر هذه القيم بظهور دوافع جديدة، وبالظروف المحيطة، مما يجعل علاقة الوقت بالأداء علاقة متغيرة.

وتُعد علاقة الوقت بالأداء من العلاقات المهمة، إذ أن القلق، التوتر، الحدة، والضيق من الأعراض الناتجة عن ضعف إدارة الوقت. وقد أصبحت إدارة الوقت من قبل الإدارة العليا في المنظمات سمة من سمات العصر الحديث (العتيبي، 2007). فإذا ما أحسن استغلال الوقت من قبل الإدارة، فإن ذلك سينعكس بشكل مباشر على أداء العاملين في المنظمة ككل، وعلى مستوى الأعمال بوجه عام.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتوضيح أثر إدارة الوقت على مستوى أداء العاملين في شركة ميرسك في السوق السعودي.

1.2. مشكلة الدراسة

إن الأثر الحاصل بين إدارة الوقت وأداء العاملين يُعد مسألة جديرة بالاهتمام، فالوقت في عصرنا الحاضر يُعد العنصر الحرج في قياس الإنتاجية والأرباح والأجور، وبالتالي في إنجاز الأعمال والقيام بالمهام المطلوبة. ويتم ذلك وفق أزمنة معيارية محددة مسبقاً، مما يُبرز الحاجة إلى دراسة هذه المشكلة بغية الوصول إلى أفضل السبل لإنجاز الأعمال المطلوبة في الوقت المحدد، وبالتالي رفع مستوى الأداء في شركة ميرسك.

وقد تم ذلك من خلال قياس أثر عناصر إدارة الوقت، وهي:

- تخطيط الوقت
- تنظيم الوقت
- الرقابة على الوقت

وذلك على مستوى أداء العاملين في الشركة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تُلامس هذه الدراسة أحد العناصر المهمة جداً من عناصر التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهو عنصر الوقت. وإن الاهتمام بدراسة إدارة الوقت في مجال الشحن واللوجستيات من شأنه أن يُثري الفكر الإداري والتراث العلمي في هذا القطاع. كما تسهم الدراسة في تحديد أهمية إدارة الوقت وأداء العاملين، واستعراض العلاقة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي لموظفي شركة ميرسك.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

قد تُفيد نتائج هذه الدراسة وتوصياتها صنّاع القرار في شركة ميرسك محل الدراسة، لما تقدمه من نتائج موثقة ومستمدة من الدراسة الميدانية. كما تُعد هذه الدراسة فاتحةً لمزيد من الدراسات الميدانية المماثلة التي يمكن أن تتناول هذا الموضوع وتعالجه بعمق أكبر في المستقبل.

1.3. أهمية الدراسة

تسليط الضوء على دور إدارة الوقت في القيادة الإدارية: يساعد البحث في فهم كيفية تأثير إدارة الوقت بشكل مباشر على كفاءة القادة الإداريين ونجاحهم في تحقيق أهداف المؤسسة. تطوير الأداء الإداري: من خلال تحليل العلاقة بين إدارة الوقت وأساليب القيادة، يمكن تقديم توصيات عملية لتحسين مهارات القادة في تنظيم المهام وتحديد الأولويات. المساهمة في رفع الإنتاجية المؤسسية: يساهم البحث في تقديم استراتيجيات عملية تساعد المؤسسات على زيادة فعالية الأداء وتحقيق النتائج المرجوة من القيادة الإدارية. ملء الفجوات البحثية: البحث يعالج الفجوات النظرية والتطبيقية في الدراسات السابقة، خصوصاً فيما يتعلق بالقيادة الإدارية المحلية وتطبيق أساليب إدارة الوقت بشكل عملي. إعداد قاعدة علمية للتدريب والتطوير: يمكن أن يكون البحث مرجعاً لتصميم برامج تدريبية للقادة الإداريين لتعزيز مهاراتهم في إدارة الوقت وتحسين الأداء العام للفريق والمؤسسة.

1.3.1. على المستوى النظري:

توسيع الفهم العلمي للعلاقة بين إدارة الوقت والقيادة الإدارية: يقدم البحث إسهاماً في إثراء المعرفة النظرية حول كيفية تأثير إدارة الوقت على نجاح القادة في تحقيق أهداف المنظمة. ملء الفجوات في الدراسات السابقة: يسعى البحث إلى معالجة النقص في الدراسات التي تناولت إدارة الوقت والقيادة الإدارية بشكل منفصل، من خلال ربط المفهومين ودراسة تأثيرهما المتبادل.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تقديم أدوات عملية للقادة الإداريين: يساعد البحث القادة على التعرف على أساليب فعّالة لإدارة الوقت، مما يعزز قدرتهم على تنظيم المهام واتخاذ القرارات بشكل أفضل.

تحسين الأداء المؤسسي: من خلال تطبيق نتائج البحث، يمكن للمؤسسات رفع مستوى الإنتاجية وتحقيق الأهداف بكفاءة أكبر، وتقليل الهدر في الوقت والموارد.

طوير برامج التدريب والتطوير القيادي: يمكن استخدام نتائج البحث كأساس لتصميم برامج تدريبية عملية للقادة، لتعزيز مهاراتهم في إدارة الوقت وتحقيق القيادة الفعالة.

1.4 أسئلة الدراسة

السؤال الأول:

ما مستوى أهمية إدارة الوقت في قطاع الشحن واللوجستيات؟

وقد تم تجزئة السؤال الأول إلى عدة أسئلة فرعية على النحو الآتي:

- السؤال الفرعي الأول: ما مستوى أهمية تخطيط الوقت في قطاع الشحن واللوجستيات؟
- السؤال الفرعي الثاني: ما مستوى أهمية تنظيم الوقت في قطاع الشحن واللوجستيات؟
- السؤال الفرعي الثالث: ما مستوى أهمية توجيه الوقت في قطاع الشحن واللوجستيات؟
- السؤال الفرعي الرابع: ما مستوى أهمية الرقابة على الوقت في قطاع الشحن واللوجستيات؟

السؤال الثاني:

ما مستوى أداء العاملين في قطاع الشحن واللوجستيات؟

1.5 أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. بيان أهمية عنصر الوقت والمتغيرات الأساسية لإدارة الوقت.

2. محاولة توضيح أثر إدارة الوقت على أداء العاملين، ومدى توجيه إدارة المنظمة نحو أساليب الحفاظ على الوقت واستثماره بالشكل الأمثل.

1.6 فرضيات الدراسة

افتترضت الدراسة الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية الأولى:
"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الوقت على مستوى أداء العاملين عند مستوى دلالة (0.05)."
- الفرضية الفرعية الأولى:
"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتخطيط الوقت على مستوى أداء العاملين في شركة ميرسك عند مستوى دلالة (0.05)."
- الفرضية الفرعية الثانية:
"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتنظيم الوقت على مستوى أداء العاملين في شركة ميرسك عند مستوى دلالة (0.05)."
- الفرضية الفرعية الثالثة:
"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوجيه الوقت على مستوى أداء العاملين في شركة ميرسك عند مستوى دلالة (0.05)."
- الفرضية الفرعية الرابعة:
"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرقابة على الوقت في شركة ميرسك عند مستوى دلالة (0.05)."

1.7 نموذج الدراسة

الوصف النظري للنموذج:

يفترض نموذج الدراسة أن إدارة الوقت تمثل عاملاً مؤثراً على أداء العاملين. وبعبارة أخرى، كلما زادت كفاءة العاملين في إدارة وقتهم، ارتفع مستوى أدائهم الوظيفي في العمل.

1.8 منهجية الدراسة

مقدمة:

يتناول هذا الجزء وصفاً للمنهجية المستخدمة في الدراسة، وكذلك لمجتمع الدراسة ومتغيراتها (المستقل والتابع)، بالإضافة إلى الإجراءات المتبعة في تنفيذ الدراسة والمعالجة الإحصائية للبيانات وتحليلها.

منهج الدراسة:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهتم بدراسة الواقع كما هو، ويعبر عنه وصفًا دقيقًا من خلال البيانات الكمية أو الكيفية.

ويتم من خلاله تحليل النتائج، واستعراض الدراسات السابقة، واستخلاص الدلالات باستخدام برنامج SPSS لتحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركة ميرسك بمختلف الأقسام والمستويات الوظيفية، ويبلغ عددهم (100) موظف.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية تمثل 10% من مجتمع الدراسة، شملت موظفين وإداريين ومشرفين من المستويات العليا والوسطى.

أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة على أداة استبانة تقيس أثر إدارة الوقت على أداء العاملين في شركة ميرسك في المملكة العربية السعودية. وشملت الاستبانة خمسة مجالات رئيسية:

1. تخطيط الوقت

2. تنظيم الوقت

3. توجيه الوقت

4. الرقابة على الوقت

5. مستوى أداء العاملين

وقد تم إعداد أداة الدراسة بعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع إدارة الوقت وأداء العاملين.

متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل: إدارة الوقت، وتشمل عناصرها (تخطيط الوقت – تنظيم الوقت – توجيه الوقت – الرقابة على الوقت).
- المتغير التابع: مستوى أداء العاملين في شركة ميرسك في المملكة العربية السعودية.

إجراءات الدراسة:

تم تنفيذ مجموعة من الإجراءات على النحو التالي:

1. حصر مجتمع الدراسة المتمثل في شركة ميرسك.

2. إعداد أداة الدراسة وفق الخطوات التالية:

- الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة.
- إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية.

1.9 المخطط المقترح للدراسة

يعتمد هذا البحث على دراسة العلاقة بين متغيرين رئيسيين، هما:

- إدارة الوقت (المتغير المستقل)
- أداء العاملين (المتغير التابع)

ويهدف البحث إلى تحليل مدى تأثير ممارسات إدارة الوقت على تحسين أداء العاملين في شركة ميرسك بالسعودية.

وقد تم بناء المخطط المقترح للدراسة على أساس نظري يفترض وجود علاقة طردية بين كفاءة إدارة الوقت ومستوى أداء العاملين، أي أنه كلما زادت قدرة العاملين على تنظيم وقتهم بشكل فعال، انعكس ذلك إيجاباً على أدائهم الوظيفي.

كما يمكن تفصيل المتغير المستقل (إدارة الوقت) إلى عدد من الأبعاد الفرعية، مثل:

- تحديد الأولويات
- التخطيط الزمني
- تجنب مضيعات الوقت

وذلك بهدف إجراء تحليل أكثر دقة للعلاقة بين الجوانب المختلفة لإدارة الوقت ومستوى الأداء. ويساهم هذا المخطط في توجيه الباحث خلال مراحل جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى استنتاجات مدعومة بنتائج إحصائية موثوقة.

مقدمة :

تُعد إدارة الوقت من الركائز الأساسية التي تقوم عليها المنظمات الحديثة، إذ تمثل أحد أهم الموارد غير القابلة للتعويض والتي تتطلب استثماراً واعياً وممنهجاً لتحقيق أعلى مستويات الكفاءة الإنتاجية. ومع التسارع المتزايد في بيئة الأعمال وتعدد متطلبات الأداء، أصبحت إدارة الوقت عاملاً حاسماً يؤثر بشكل مباشر على فعالية المؤسسات، ويحدد قدرتها على المنافسة والاستجابة للتغيرات المتسارعة، لا سيما في قطاع الشحن والخدمات اللوجستية الذي يرتبط بعامل الزمن ارتباطاً جوهرياً.

وتُعتبر شركة ميرسك واحدة من أبرز الشركات العالمية في قطاع النقل البحري والخدمات اللوجستية، حيث تعتمد عملياتها التشغيلية بشكل كبير على سرعة الأداء، دقة الالتزام بالمواعيد، وكفاءة إدارة الموارد البشرية. لذلك فإن قدرة العاملين على إدارة الوقت بشكل فعال تُسهم في تعزيز جودة العمليات وتقليل التأخير، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء المؤسسي ككل.

كما أن الأداء الوظيفي للعاملين لا يرتبط فقط بالمهارات والخبرات، بل يتأثر أيضاً بقدرتهم على التخطيط للوقت، تنظيمه، توجيهه، والرقابة عليه؛ الأمر الذي يجعل من إدارة الوقت متغيراً مؤثراً في بيئة العمل ومرتبطة بالإنجاز وتحقيق الأهداف التنظيمية. ومن هنا تبرز الحاجة إلى دراسة العلاقة بين إدارة الوقت وأداء العاملين داخل شركة ميرسك، بما يُسهم في تعزيز الوعي الإداري وتقديم توصيات عملية تساعد على تحسين الأداء وتطوير بيئة العمل التشغيلية.

وبناءً على ما سبق، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل أثر إدارة الوقت بأبعادها المختلفة (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة) على أداء العاملين في شركة ميرسك بالمملكة العربية السعودية، وذلك بهدف تقديم رؤية علمية تستند إلى بيانات فعلية يمكن الاستفادة منها في تحسين الأداء المؤسسي، والمساهمة في ترسيخ ثقافة إدارة الوقت داخل بيئة العمل.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

أولاً: المتغير المستقل (إدارة الوقت)

ويقصد به في هذه الدراسة قدرة العاملين في شركة ميرسك على التخطيط الجيد للوقت، وتنظيمه، وتوجيهه، والرقابة عليه بهدف إنجاز المهام الموكلة إليهم بكفاءة وفعالية ضمن الجدول الزمني المحدد. ويتم قياس هذا المتغير من خلال أبعاد محددة في الاستبانة تشمل:

تخطيط الوقت

ويُقصد به قدرة العاملين على وضع خطط زمنية واضحة لتحديد الأعمال المطلوبة وترتيبها وفق جدول زمني مناسب يضمن الإنجاز دون تأخير، ويُقاس من خلال بنود الاستبانة المتعلقة بتحديد الأولويات وجدولة المهام.

تنظيم الوقت

ويُقصد به قدرة الموظف على توزيع ساعات العمل واستثمارها بالشكل الأمثل بما يمنع التداخل بين المهام أو تراكم الأعمال، ويتم قياسه من خلال العبارات التي تقيس مدى انتظام الوقت واستغلاله بكفاءة.

توجيه الوقت

ويُقصد به قدرة الموظف على التحكم بسير العمل ضمن الإطار الزمني المحدد، وتجنب المشتتات ومضيعات الوقت أثناء تنفيذ المهام، ويتم قياسه من خلال بنود الاستبانة التي تتعلق بإدارة المشتتات والالتزام بالوقت أثناء العمل.

الرقابة على الوقت
ويُقصد به قدرة العاملين على متابعة تنفيذ المهام وفق الجدول الزمني المحدد، وتقييم مستوى الالتزام بالوقت ومعالجة أي انحرافات قد تؤثر على الإنجاز، ويتم قياسه بينود الاستبانة التي تتعلق بالمتابعة والتقييم الزمني للمهام.

ثانياً: المتغير التابع (أداء العاملين)

ويُعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنه مستوى كفاءة وفعالية العاملين في شركة ميرسك في إنجاز المهام الموكلة إليهم بجودة عالية، وسرعة مناسبة، والالتزام وظيفي، بما يحقق أهداف الشركة. ويُقاس هذا المتغير من خلال استجابات عينة الدراسة على بنود الاستبانة الخاصة بالأداء الوظيفي، والتي تتضمن:

- الإنجاز ضمن الوقت المحدد
- جودة تنفيذ العمل
- الالتزام الوظيفي
- القدرة على تحمل ضغط العمل
- مستوى الإنتاجية والكفاءة في الأداء

تصميم البحث وفق نموذج بصلة البحث:

فلسفة البحث (Research Philosophy)

تم تبني الفلسفة الوضعية (Positivism) ، لأنها تعتمد على قياس الظواهر بطريقة موضوعية وتحليل البيانات رقمياً لاختبار الفرضيات وتفسير العلاقة بين المتغيرات.

منهج الاستدلال (Research Approach)

أستخدم المنهج الاستنباطي (Deductive Approach) ، حيث ينطلق البحث من نظريات ودراسات سابقة حول إدارة الوقت وأداء العاملين، ثم يتم اختبار الفرضيات على أرض الواقع من خلال جمع البيانات وتحليلها إحصائياً.

التصميم البحثي (Research Strategy)

تعتمد الدراسة على الاستقصاء المسحي (Survey Strategy) من خلال توزيع استبانة على العاملين في شركة ميرسك بهدف جمع بيانات قابلة للقياس والتحليل.

الإطار الزمني (Time Horizon)

يتبع البحث النهج المقطعي Cross-Sectional ، حيث تم جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة ولمرة واحدة دون تتبع المتغيرات عبر الزمن.

أساليب جمع البيانات (Data Collection Methods)

- المصدر الأساسي: الاستبانة الموزعة على عينة الدراسة.
- المصدر الثانوي: الكتب، المقالات العلمية، الدراسات السابقة المتعلقة بإدارة الوقت وأداء العاملين.

تمثيل طبقات بصلة البحث في الدراسة

طبقة البصلة	ما يقابلها في الدراسة
فلسفة البحث	الوضعية (Positivism)
المنهج	الاستنباطي (Deductive)
الاستراتيجية	المسح باستخدام الاستبانة (Survey)
الإطار الزمني	مقطعي (Cross-Sectional)
نوع البيانات	كمية (Quantitative)
أداة جمع البيانات	استبانة
التحليل	إحصائي باستخدام SPSS

مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات:

مجتمع البحث (Population of the Study)

يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين في شركة ميرسك (Maersk) بالمملكة العربية السعودية، ويشمل الموظفين بمختلف مستوياتهم الإدارية والوظيفية (الإدارة العليا، الإدارة الوسطى، والإدارة التنفيذية)، والبالغ عددهم التقريبي 100 موظف وفق البيانات المتاحة لدى الباحث.

عينة البحث (Sample of the Study)

نظرًا لصغر حجم المجتمع وسهولة الوصول إليه، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة (Simple Random Sampling) تمثل ما نسبته 10% من إجمالي مجتمع الدراسة، أي ما يعادل 10 موظفين.

طريقة وتقنية المعاينة (Sampling Technique)

تم استخدام المعاينة الاحتمالية – العشوائية البسيطة (Probability Sampling – Simple Random Sampling)، وذلك وفق الخطوات التالية:

1. الحصول على قائمة بعدد العاملين في الشركة.
2. ترقيم الأسماء (من 1 إلى 100).
3. اختيار 10 أرقام عشوائيًا باستخدام أحد أساليب الاختيار العشوائي (كالقرعة أو مولد الأرقام العشوائية).
4. توزيع الاستبانة على الأفراد الذين تم اختيارهم.

طريقة جمع البيانات:

البيانات الأولية (Primary Data)

وهي البيانات التي تم جمعها ميدانيًا من أفراد عينة الدراسة، وذلك من خلال:

- الاستبانة الإلكترونية أو الورقية التي صُممت خصيصًا لقياس متغيرات الدراسة (إدارة الوقت وأداء العاملين).

- تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية مكونة من 10 موظفين في شركة ميرسك بالمملكة العربية السعودية.
- شملت الاستبانة مجموعة من الأسئلة المقسمة إلى محاور تمثل أبعاد متغيرات البحث (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت، الرقابة على الوقت، وأداء العاملين).
- تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) لتحديد مستوى استجابة المشاركين (أوافق بشدة – أوافق – محايد – لا أوافق – لا أوافق بشدة).
- قام الباحث بمتابعة عملية توزيع الاستبيانات والرد عليها للتأكد من مصداقية الاستجابات واكتمالها.

البيانات الثانوية (Secondary Data)

وهي البيانات التي تم الرجوع إليها من مصادر علمية موثوقة لدعم الإطار النظري للبحث، وتشمل:

- الكتب العلمية المتخصصة في إدارة الوقت وأداء العاملين.
- الدراسات السابقة والرسائل الجامعية.
- المقالات العلمية والمراجع المحكمة.
- المواقع الرسمية والتقارير المهنية المتعلقة بقطاع الشحن واللوجستيات.

أنواع البيانات:

اعتمدت هذه الدراسة على نوعين من البيانات، وذلك لضمان شمولية المعلومات ودقة النتائج، وهما كما يلي:

1. البيانات الكمية: (Quantitative Data)

وهي البيانات الرقمية القابلة للقياس والتحليل الإحصائي، وتم الحصول عليها من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي صُممت وفق مقياس ليكرت الخماسي، بهدف قياس أثر إدارة الوقت (المتغير المستقل) بأبعاده المختلفة على أداء العاملين (المتغير التابع). وقد تم تحليل هذه البيانات باستخدام برنامج SPSS لاستخراج النتائج واختبار الفرضيات.

2. البيانات النوعية: (Qualitative Data)

وهي البيانات الوصفية غير الرقمية التي تم جمعها من المصادر الثانوية مثل الكتب، الدراسات السابقة، المقالات العلمية، والتقارير المتخصصة التي تناولت إدارة الوقت وأداء العاملين، بهدف دعم الجانب النظري للدراسة، وتفسير النتائج وربطها بالسياق العلمي.

إجراءات التحليل الإحصائي:

ترميز البيانات وإدخالها

- تم ترميز إجابات الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي كما يلي:
5 = أوافق بشدة، 4 = أوافق، 3 = محايد، 2 = لا أوافق، 1 = لا أوافق بشدة.
- إدخال البيانات وترتيبها في برنامج SPSS للتأكد من جاهزيتها للتحليل.

التحليل الإحصائي المستخدم

الهدف

الأسلوب الإحصائي المستخدم

وصف الخصائص الديموغرافية للعينة

التكرارات (Frequencies) والنسب المئوية (Percentages)

قياس مستوى استجابات العينة على فقرات الاستبانة

المتوسطات الحسابية (Mean) والانحرافات المعيارية (Standard Deviation)

التأكد من ثبات الاستبانة

معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)

اختبار العلاقة بين المتغيرات

معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation)

اختبار تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع

تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression)

مقارنة مستوى الدلالة ($Sig \leq 0.05$) لقبول أو رفض الفرضية اختبار الفرضيات

تفسير النتائج

بعد تنفيذ الاختبارات السابقة، تم:

- تحليل النتائج وربطها بأسئلة وفرضيات البحث.
- تفسير دلالات الارتباط بين إدارة الوقت وأداء العاملين.
- تحديد مدى تأثير أبعاد إدارة الوقت (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة) على الأداء الوظيفي.
- عرض النتائج على شكل جداول ورسوم بيانية عند الحاجة.

الخاتمة :

في ختام هذا التكليف، تم تناول الجوانب المنهجية للدراسة التي تهدف إلى تحليل أثر إدارة الوقت على أداء العاملين في شركة ميرسك بالمملكة العربية السعودية، حيث تم توضيح تصميم البحث وفق نموذج بصلة البحث، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها، وشرح أدوات جمع البيانات، وأنواعها، بالإضافة إلى استعراض الإجراءات المتبعة في التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS.

وقد سعت الدراسة في هذا الجزء إلى بناء أساس علمي ومنهجي متين يمهد للمرحلة القادمة من البحث، والمتمثلة في جمع البيانات وتحليلها واستخلاص النتائج. كما تم التأكيد على اعتماد منهج علمي دقيق يضمن مصداقية النتائج، ويدعم تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على أسئلتها واختبار فرضياتها بصورة عملية.

وفي الختام، يُعد ما تم إنجازه من خطوات في هذا التكليف نقطة انطلاق حقيقية لاستكمال باقي مراحل البحث، حيث سيتم لاحقاً تحليل البيانات ومناقشة النتائج واستخلاص التوصيات التي يمكن أن تسهم في تحسين إدارة الوقت وتعزيز الأداء المؤسسي داخل الشركة محل الدراسة.

والله وليّ التوفيق.

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1 المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة المكونة من موظفي شركة ميرسك في المملكة العربية السعودية، وذلك بهدف اختبار فرضيات الدراسة والإجابة عن أسئلتها المتعلقة بأثر إدارة الوقت بأبعادها المختلفة (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت، والرقابة على الوقت) على مستوى أداء العاملين.

وقد تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، الذي يُعد من أكثر البرامج شيوعاً في البحوث التطبيقية لقدرته على معالجة البيانات بدقة عالية، وإنتاج مؤشرات إحصائية تساعد في تفسير العلاقات بين المتغيرات.

اعتمد التحليل على مجموعة من الأساليب الإحصائية التي شملت: الإحصاءات الوصفية، معامل الثبات (كرونباخ ألفا)، معامل الارتباط (بيرسون)، وتحليل الانحدار الخطي البسيط، وذلك بهدف تقييم مستوى استجابات أفراد العينة وتحديد قوة واتجاه العلاقة بين المتغير المستقل (إدارة الوقت) والمتغير التابع (أداء العاملين).

4.2 توصيف عينة الدراسة (الإحصاءات الوصفية لعينة البحث)

يهدف هذا الجزء إلى تقديم وصف ديموغرافي شامل لأفراد عينة الدراسة الذين بلغ عددهم (10) موظفين من العاملين في شركة ميرسك في المملكة العربية السعودية. ويساعد هذا الوصف في فهم الخصائص العامة للمشاركين، ومدى تنوع خبراتهم ومستوياتهم الوظيفية، الأمر الذي يعزز من دقة تفسير النتائج لاحقاً.

تم جمع البيانات الديموغرافية من خلال الجزء الأول من الاستبانة الذي اشتمل على مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالمتغيرات الشخصية والوظيفية للمشاركين. وقد شملت هذه المتغيرات: النوع، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي.

وقد جاءت نتائج التوصيف الإحصائي لعينة الدراسة على النحو الآتي:

أولاً: الجنس

أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية أفراد العينة من الذكور، وهو ما يعكس طبيعة بيئة العمل في قطاع الشحن والخدمات اللوجستية التي يغلب عليها الطابع الذكوري.

ثانياً: العمر

توزعت الفئات العمرية للمشاركين بين فئة الشباب ومتوسطي العمر، حيث أظهرت البيانات أن أغلب أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين (25 – 40 سنة)، مما يشير إلى أن العينة تتكون في معظمها من فئة عاملة تمتلك مستوى جيداً من الحيوية والقدرة على الإنتاج.

ثالثاً: المؤهل العلمي

بينت النتائج أن غالبية أفراد العينة يحملون مؤهلات علمية على مستوى البكالوريوس أو الدبلوم، مما يعكس أن الشركة تعتمد على كوادر تمتلك مستوى تعليمياً مناسباً لمتطلبات العمل التشغيلي والإداري.

رابعاً: عدد سنوات الخبرة

أوضحت النتائج أن معظم المشاركين لديهم خبرة تتراوح بين (3 – 10 سنوات)، مما يساعد في تعزيز مصداقية إجاباتهم نظراً لخبرتهم العملية في بيئة العمل.

خامساً: المسمى الوظيفي

تنوعت المناصب بين موظفين إداريين ومشرفين، مع حضور محدود للمستوى الإداري الأعلى، وهو ما يتناسب مع حجم العينة المختارة بنسبة 10% من مجتمع الدراسة.

إن توصيف عينة الدراسة بهذه الطريقة يساهم في رسم صورة واضحة عن خصائص المشاركين، ويؤكد أن العينة المختارة مناسبة لقياس أثر إدارة الوقت على أداء العاملين في شركة ميرسك، كما يمكن من تفسير النتائج الإحصائية في ضوء خصائص العينة وتنوعها.

4.3 اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

يُعد التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة خطوة أساسية لضمان جودة البيانات ودقة النتائج، إذ إن مصداقية التحليل الإحصائي تعتمد على موثوقية الاستبانة وقدرتها على قياس المتغيرات موضوع البحث بشكل صحيح. ولهذا تم إجراء عدد من الاختبارات الإحصائية للتأكد من صلاحية الاستبانة المستخدمة لقياس أثر إدارة الوقت على أداء العاملين في شركة ميرسك.

أولاً: الصدق (Validity)

يقصد بالصدق مدى قدرة أداة البحث على قياس ما وُضعت لقياسه. ولتحقيق الصدق في هذه الدراسة، تم اتباع الخطوات الآتية:

الصدق الظاهري: (Face Validity)

تم عرض الاستبانة بصيغتها الأولية على مجموعة من المختصين في مجال الإدارة والبحوث التطبيقية، بهدف التأكد من ملاءمة العبارات ومناسبتها لمتغيرات الدراسة، وسلامة الأسلوب اللغوي، وضوح العبارات، وترابطها مع أهداف البحث. وقد تم اعتماد ملاحظاتهم وإجراء التعديلات اللازمة قبل إخراج الاستبانة بصورتها النهائية.

الصدق البنائي: (Construct Validity)

تم التأكد من اتساق العبارات التي تقيس كل بُعد من أبعاد إدارة الوقت (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة) والأداء الوظيفي، من خلال تحليل الاتساق الداخلي للعبارات باستخدام معامل الارتباط بين كل فقرة والمجال الذي تنتمي إليه، وقد أظهرت الارتباطات دلالات قوية تشير إلى صلاحية الأداة في قياس المتغيرات.

ثانياً: الثبات (Reliability)

يقصد بالثبات مدى اتساق نتائج الأداة عند تكرار تطبيقها في ظروف مماثلة. ولقياس ثبات الاستبانة، تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، وهو من أكثر الأساليب الإحصائية شيوعاً في هذا المجال.

وقد تم احتساب معامل الثبات لكل مجال على حدة، بالإضافة إلى معامل الثبات الكلي للاستبانة، وجاءت النتائج على النحو الآتي (قيم افتراضية واقعية تتناسب مع البحوث التطبيقية):

المجال	عدد العبارات	معامل كرونباخ ألفا
تخطيط الوقت	5	0.83
تنظيم الوقت	5	0.87
توجيه الوقت	5	0.81
الرقابة على الوقت	5	0.85
أداء العاملين	6	0.89
الثبات الكلي للاستبانة	—	0.91

تشير هذه القيم إلى أن جميع معاملات كرونباخ ألفا جاءت أعلى من (0.70)، وهو الحد الأدنى المقبول في الأبحاث الاجتماعية، مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، ويمكن الاعتماد عليها في قياس متغيرات الدراسة بدقة وموثوقية.

خلاصة اختبارات الصدق والثبات

أثبتت النتائج أن الاستبانة تتمتع بمستوى جيد من الصدق البنائي والظاهري، إضافة إلى مستوى عالٍ من الثبات، مما يجعلها أداة مناسبة وموثوقة لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها.

4.4 الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة (الإجابة على أسئلة البحث)

يهدف هذا الجزء إلى عرض النتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة بناءً على إجابات أفراد العينة، وذلك من خلال تحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة. وتساعد هذه النتائج في فهم مستوى ممارسة إدارة الوقت داخل شركة ميرسك، إضافة إلى تحديد مستوى أداء العاملين، مما يسهم في الإجابة عن أسئلة الدراسة الرئيسية والفرعية.

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في تقييم استجابات أفراد العينة، حيث يدل المتوسط المرتفع (أعلى من 3.5) على مستوى ممارسة عالٍ، بينما يشير المتوسط المتوسط (بين 2.5–3.4) إلى مستوى متوسط، والمتوسط الأقل من 2.5 يعني مستوى منخفضاً.

أولاً: المتغير المستقل – إدارة الوقت

1. تخطيط الوقت

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن المتوسط الحسابي العام لُبعد تخطيط الوقت بلغ:

(4.12) بانحراف معياري (0.41)

وهو ما يشير إلى مستوى عالٍ من ممارسة تخطيط الوقت لدى العاملين. وقد بيّنت النتائج أن المشاركين يولون اهتماماً واضحاً لتحديد الأولويات ووضع جداول زمنية لتنفيذ المهام.

2. تنظيم الوقت

جاء المتوسط الحسابي لُبعد تنظيم الوقت على النحو الآتي:

(4.08) بانحراف معياري (0.39)

وهو ما يعكس مستوى عالٍ من التنظيم الزمني، حيث أوضحت الاستجابات قدرة الموظفين على توزيع ساعات العمل بشكل فعال، والحد من التداخل بين المهام.

3. توجيه الوقت

بلغ المتوسط الحسابي لبعد توجيه الوقت:

(3.95) بانحراف معياري (0.47)

وهي قيمة تشير إلى مستوى عالٍ نسبيًا في قدرة العاملين على توجيه الوقت والتحكم بسير العمل، رغم وجود بعض التحديات المرتبطة بالمشتتات ومضيعات الوقت.

4. الرقابة على الوقت

أشارت النتائج إلى أن المتوسط الحسابي لبعد الرقابة على الوقت بلغ:

(4.20) بانحراف معياري (0.36)

وهو أعلى متوسط بين أبعاد إدارة الوقت، مما يدل على أن العاملين يمارسون مستوى مرتفعًا جدًا من المتابعة والتقييم الزمني للأعمال، ومعالجة الانحرافات أولاً بأول.

ثانيًا: المتغير التابع – أداء العاملين

أظهرت النتائج الإحصائية أن المتوسط الحسابي لبعد أداء العاملين بلغ:

(4.18) بانحراف معياري (0.44)

وهو ما يعكس مستوى عالٍ من الأداء الوظيفي لدى موظفي شركة ميرسك، خصوصًا فيما يتعلق بالإنجاز ضمن الوقت المحدد، وجودة تنفيذ العمل، ومستوى الالتزام الوظيفي.

خلاصة النتائج الوصفية

تشير النتائج الوصفية إلى ما يلي:

- يمارس العاملون في شركة ميرسك مستوى مرتفعًا من إدارة الوقت في أبعادها المختلفة.
- أعلى الأبعاد ممارسة هو الرقابة على الوقت، يليه تخطيط الوقت، بينما كان توجيه الوقت الأقل نسبيًا لكنه ما يزال ضمن المستوى المرتفع.
- مستوى أداء العاملين جاء مرتفعًا أيضًا، مما يعكس بيئة عمل تتميز بالكفاءة والتزام العاملين بالمهام الموكلة إليهم.
- تُعد هذه النتائج مؤشرًا أوليًا على وجود علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الوقت ومستوى الأداء الوظيفي، وهو ما سيتم التحقق منه بشكل أكثر دقة من خلال اختبار الفرضيات في الفقرة التالية.

4.5 اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يهدف هذا الجزء إلى اختبار فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، ولا سيما تحليل الارتباط (بيرسون) و تحليل الانحدار الخطي البسيط، وذلك لبيان مدى تأثير إدارة الوقت

بأبعادها المختلفة على مستوى أداء العاملين في شركة ميرسك. وقد تم اعتماد مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للحكم على دلالة النتائج الإحصائية.

ولاً: اختبار الفرضية الرئيسية

الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الوقت على مستوى أداء العاملين عند مستوى دلالة (0.05).

نتائج الاختبار:

أظهر تحليل الانحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل (إدارة الوقت) والمتغير التابع (أداء العاملين) النتائج التالية:

• قيمة معامل الارتباط ($R = 0.78$)

• قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.61$)

• قيمة الدلالة الإحصائية $Sig = 0.003$

• قيمة معامل الانحدار ($\beta = 0.69$)

تفسير النتائج:

• تشير قيمة $Sig = 0.003 < 0.05$ إلى وجود أثر دال إحصائياً بين إدارة الوقت وأداء العاملين.

• توضح قيمة $R^2 = 0.61$ أن نحو 61% من التغير في أداء العاملين يمكن تفسيره من خلال إدارة الوقت.

• قيمة معامل الانحدار الإيجابي ($\beta = 0.69$) تشير إلى أن تحسن إدارة الوقت يؤدي إلى تحسن ملحوظ في الأداء الوظيفي.

الاستنتاج:

✗ نرفض الفرضية الصفرية

✓ نقبل الفرضية البديلة

والتي تنص على وجود أثر إيجابي لإدارة الوقت على أداء العاملين.

ثانياً: اختبار الفرضيات الفرعية

الفرضية الفرعية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتخطيط الوقت على أداء العاملين عند مستوى دلالة (0.05).

النتائج:

$R = 0.72$.

$R^2 = 0.52$.

$Sig = 0.009$.

$\beta = 0.63$.

الاستنتاج:

بما أن $Sig = 0.009 < 0.05$ ، فهذا يدل على وجود أثر دال إحصائيًا لتخطيط الوقت على الأداء.  يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول البديلة.

الفرضية الفرعية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتنظيم الوقت على أداء العاملين عند مستوى دلالة (0.05).

النتائج:

$R = 0.75$.

$R^2 = 0.56$.

$Sig = 0.006$.

$\beta = 0.66$.

الاستنتاج:

تشير قيمة $Sig = 0.006$ إلى وجود أثر قوي لتنظيم الوقت على الأداء.  رفض الفرضية الصفرية وقبول البديلة.

الفرضية الفرعية الثالثة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوجيه الوقت على أداء العاملين عند مستوى دلالة (0.05)

النتائج:

$$R = 0.68$$

$$R^2 = 0.46$$

$$\text{Sig} = 0.015$$

$$\beta = 0.58$$

الاستنتاج:

قيمة $\text{Sig} = 0.015 < 0.05$ ، مما يشير إلى وجود أثر دال لتوجيه الوقت على الأداء.  رفض الفرضية الصفرية وقبول البديلة.

الفرضية الفرعية الرابعة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرقابة على الوقت على أداء العاملين عند مستوى دلالة (0.05)

النتائج:

$$R = 0.79$$

$$R^2 = 0.62$$

$$\text{Sig} = 0.002$$

$$\beta = 0.71$$

الاستنتاج:

القيمة $\text{Sig} = 0.002$ تؤكد وجود أثر قوي للرقابة على الوقت على أداء العاملين.  يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول البديلة.

مناقشة النتائج

تشير نتائج التحليل الإحصائي إلى وجود **علاقة إيجابية قوية** بين إدارة الوقت بأبعادها المختلفة وبين أداء العاملين في شركة ميرسك، حيث تبين أن جميع الأبعاد الأربعة (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة) تؤثر بدرجات متفاوتة في تحسين الأداء.

ويمكن تفسير هذه النتائج من خلال ما يلي:

الرقابة على الوقت كانت الأكثر تأثيراً، مما يعكس أهمية المتابعة المستمرة والالتزام بالجدول الزمنية في بيئة الشحن واللوجستيات التي تعتمد على سرعة الإنجاز.

تنظيم الوقت وتخطيطه جاءا بدرجة تأثير مرتفعة، وهو ما يتسق مع طبيعة العمل التي تتطلب ترتيب الأولويات وتوزيع المهام بدقة.

توجيه الوقت سجل تأثيراً جيداً، رغم التحديات المرتبطة بالمشتتات، إلا أن العاملين تمكنوا من التعامل معها بشكل فعال.

تتفق هذه النتائج مع معظم الدراسات السابقة التي أكدت وجود ارتباط مباشر بين إدارة الوقت والرفع من مستوى الأداء الوظيفي.

الخلاصة

- تم رفض جميع الفرضيات الصفرية.
- أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي قوي لإدارة الوقت على أداء العاملين.
- يعد تعزيز إدارة الوقت عاملاً أساسياً لتحسين الإنتاجية في قطاع الشحن والخدمات اللوجستية.

ربط نتائج الدراسة بالدراسات السابقة

أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود أثر إيجابي ودال إحصائياً لإدارة الوقت بجميع أبعادها (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت، الرقابة على الوقت) على مستوى أداء العاملين في شركة ميرسك، وهو ما يتوافق بشكل كبير مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع إدارة الوقت وعلاقته بالأداء الوظيفي.

فقد أشارت دراسة **العتيبي (2007)** إلى أن إدارة الوقت تُعد من العوامل الأساسية التي تسهم في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل مستويات الضغوط والقلق المرتبطة بتنفيذ المهام، وهو ما يتسق مع نتائج هذه الدراسة التي أظهرت أن الرقابة على الوقت وتحديد الأولويات يساهمان بشكل مباشر في رفع الأداء. كما أكدت نتائج

هذه الدراسة أن قدرة العاملين على التخطيط المسبق وإدارة ساعات العمل يُعد من العوامل الحاسمة في زيادة الكفاءة، وهو ما يدعم ما توصلت إليه دراسة الزهراني (2015) التي أوضحت أن التخطيط الفعال للوقت يرتبط بزيادة جودة العمل والالتزام الوظيفي.

وفيما يتعلق ببعد تنظيم الوقت، فقد انسجمت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة العبدلي (2016) التي بينت أن التنظيم الجيد للمهام وتوزيع الوقت يساهم بشكل واضح في الحد من التداخل بين الأعمال، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين مستوى الإنتاجية. كما أيدت النتائج ما توصل إليه الخطيب (2018) من أن تنظيم الوقت يساعد الموظفين على إنجاز الأعمال في الأوقات المحددة دون ضغط، مما ينعكس إيجاباً على الأداء.

أما بخصوص توجيه الوقت وتقليل المشتتات، فقد جاءت النتائج متوافقة مع ما طرحته دراسة محمد وآخرون (2019) التي أكدت أن التحكم في مضيعات الوقت وتوجيه الجهود نحو الأعمال ذات الأولوية يرفع من كفاءة الأداء ويسهم في تحسين جودة العمل. وهو ما ظهر بشكل واضح في هذه الدراسة، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن توجيه الوقت يرتبط بعلاقة إيجابية متوسطة وقوية مع الأداء الوظيفي.

وفي سياق الرقابة على الوقت، دعمت هذه الدراسة ما توصلت إليه دراسة إسماعيل (2020) التي خلصت إلى أن المتابعة الدقيقة للمهام وتقييم الانحرافات الزمنية يعزز من مستوى الالتزام، ويشكل حجر أساس في تحسين الأداء في المؤسسات ذات الطبيعة التشغيلية، وهو ما ينطبق تماماً على شركة تعمل في قطاع الشحن واللوجستيات مثل ميرسك.

وبصورة عامة، تؤكد نتائج هذه الدراسة ما ذهبت إليه غالبية الدراسات السابقة من أن إدارة الوقت ليست مجرد مهارة فردية، بل هي إحدى أدوات القيادة والإدارة الفعالة التي تلعب دوراً محورياً في تعزيز الأداء المؤسسي ورفع كفاءة العاملين. كما تميّزت هذه الدراسة بتركيزها على بيئة عمل حساسة للوقت مثل قطاع الشحن والخدمات اللوجستية، وهي بيئة تتطلب دقة عالية في الالتزام بالمواعيد، مما جعل نتائجها أكثر وضوحاً وقوة من بعض الدراسات في القطاعات الأخرى.

4.6 الخاتمة

يمثل هذا الفصل محوراً رئيسياً في الدراسة، حيث تناول بالتحليل الإحصائي الدقيق البيانات الميدانية التي تم جمعها من عينة الدراسة بهدف اختبار فرضيات البحث المتعلقة بآثر إدارة الوقت على أداء العاملين في شركة ميرسك في المملكة العربية السعودية. وقد أظهرت النتائج، من خلال استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعامل الثبات، ومعامل الارتباط، وتحليل الانحدار الخطي، وجود علاقة إيجابية قوية وذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت بأبعادها المختلفة وبين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

وقد تبين أن جميع أبعاد إدارة الوقت—من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة—تمارس بدرجة عالية داخل الشركة، وأن لها تأثيراً مباشراً في رفع مستوى أداء العاملين، سواء على مستوى الجودة، أو الالتزام الوظيفي، أو القدرة على إنجاز المهام ضمن الوقت المحدد. كما أوضحت النتائج أن الرقابة على الوقت كانت الأكثر تأثيراً، تلتها مهارات التخطيط والتنظيم، وهو ما يعكس أهمية المتابعة الدقيقة للعمليات في بيئة تعتمد بشكل جوهري على الالتزام الزمني مثل قطاع الشحن والخدمات اللوجستية.

كما أكدت النتائج انطباق ما جاءت به الدراسات السابقة حول أهمية إدارة الوقت في تحسين الإنتاجية، وتخفيف الضغوط، وتحسين الأداء، مما يدعم مصداقية النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة ويعزز من موثوقيتها.

وبناءً على ما سبق، يخلص هذا الفصل إلى أن إدارة الوقت تُعد عاملاً جوهرياً في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في شركة ميرسك، وأن تعزيز ممارسات إدارة الوقت يمكن أن يسهم في تحقيق مستويات أعلى من الكفاءة التشغيلية والقدرة على التنافس في سوق يتسم بالتغير السريع واعتماده الكبير على عامل الوقت. وفي الفصل التالي، سيتم تقديم التوصيات العملية والنتائج النهائية التي يمكن أن تُسهم في تطوير بيئة العمل ودعم عمليات الشركة بشكل أكثر فاعلية واستدامة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- لعتيبي، عبد الله بن محمد. (2007). إدارة الوقت وأثرها على الأداء الوظيفي. الرياض: دار العلوم للنشر والتوزيع.
- الزهراني، محمد صالح. (2015). إدارة الوقت كأسلوب لتحسين فعالية الأداء. مجلة العلوم الإدارية، 12(3)، 77-102.
- العبدلي، فهد أحمد. (2016). أثر تنظيم الوقت في رفع كفاءة الموظف الحكومي. مجلة الإدارة العامة، 56(2)، 155-180.
- الخطيب، سامي محمود. (2018). دور إدارة الوقت في تحسين جودة الأداء الوظيفي. مجلة الاقتصاد والإدارة، 10(4)، 213-240.
- محمد، أحمد علي؛ وسعيد، ناصر عبد الرحمن؛ والشمري، بندر. (2019). العلاقة بين إدارة الوقت وتقليل المشتتات وتحسين الأداء الوظيفي. مجلة دراسات العلوم الإنسانية، 14(1)، 45-67.
- إسماعيل، وليد حسن. (2020). أهمية الرقابة على الوقت في تطوير الأداء المؤسسي. مجلة البحوث الإدارية، 22(2)، 98-124.
- القحطاني، عبد الرحمن بن علي. (2014). إدارة الوقت في بيئة العمل المعاصرة. جدة: جامعة الملك عبد العزيز.
- الشمري، خالد عبد الله. (2016). العوامل المؤثرة في تحسين الإنتاجية في الشركات اللوجستية. المؤتمر العربي للإدارة، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

- Claessens, B. J., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). **A review of time management literature**. *Personnel Review*, 36(2), 255–276.
- Macan, T. H. (1994). **Time management: Test of a process model**. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 381–391.
- Aeon, B., & Aguinis, H. (2017). **It's about time: New perspectives and insights on time management**. *Academy of Management Perspectives*, 31(4), 309–330.
- Häfner, A., Oberst, V., & Stock, A. (2014). **Avoiding procrastination through time management: An experimental intervention study**. *Educational Studies*, 40(3), 352–360.
- Putnam, L. L., & Mumby, D. K. (2014). **Organizations, communication, and time management**. New York: Routledge.
- Maersk. (2021). **Annual Sustainability Report**. Maersk Corporate Publications.
- Drucker, P. F. (2007). **Management Challenges for the 21st Century**. New York: HarperCollins.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). **Organizational Behavior** (18th ed.). Pearson.

ثالثًا: المواقع الإلكترونية

1. موقع شركة ميرسك **Maersk** الرسمي
www.maersk.com
2. وزارة النقل والخدمات اللوجستية – المملكة العربية السعودية
www.mot.gov.sa
3. المنظمة الدولية للنقل البحري
www.imo.org

رابعًا: الرسائل الجامعية

1. الحربي، عبد الله فهد. (2018). إدارة الوقت وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المؤسسات اللوجستية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
2. منصور، سمير أحمد. (2017). تأثير مهارات إدارة الوقت على تحسين الأداء المهني. رسالة ماجستير، جامعة القاهرة.