

أثر تطبيق مبادئ إدارة الوقت على تحسين الإنتاجية في مشاريع التصنيع:
دراسة تحليلية على شركة الروابي القابضة في مدينة الخبر

أسم الطالب

دعاء محمد عبدالعزيز الحميري

2021206077

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

4.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.
5.....	1.1. المقدمة:
8.....	1.2. مشكلة الدراسة
9.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
9.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
10.....	1.3. أهمية الدراسة.
10.....	1.3.1. على المستوى النظري:
10.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
11.....	1.4. أسئلة الدراسة.
11.....	1.5. أهداف الدراسة.
11.....	1.6. فرضيات الدراسة
12.....	1.7. نموذج الدراسة
13.....	1.1. الدراسة الميدانية
13.....	1.2. مخطط المشروع المقترح
14.....	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
15.....	2.1. المقدمة:
17.....	2.2. المتغير المستقل
21.....	2.3. المتغير التابع
25.....	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
29.....	2.5. الخاتمة
32.....	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة
33.....	3.1. المقدمة
33.....	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
33.....	3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)
35.....	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
35.....	3.5. طريقة جمع البيانات
35.....	3.6. أنواع البيانات
36.....	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
36.....	3.8. الاعتبارات الأخلاقية:

36	3.9. الخاتمة
37	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
38	4.1 توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
54	5. المراجع
57	6. الملاحق

قائمة الأشكال:

12	الشكل 1
13	الشكل 2
34	الشكل 3
40	الشكل 4
40	الشكل 5
41	الشكل 6
41	الشكل 7

قائمة الجداول:

39	الجدول 1
43	الجدول 2
44	الجدول 3
45	الجدول 4
46	الجدول 5
47	الجدول 6
49	الجدول 7

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في عالم اليوم السريع والمتغير، تعتبر إدارة الوقت أحد أهم العوامل التي تؤثر على الإنتاجية والنجاح في مختلف المجالات، ولا سيما في مشاريع التصنيع. يشكل الوقت مورداً ثميناً يجب استخدامه بكفاءة لتحقيق الأهداف المنشودة في الوقت المحدد. ومن هنا تأتي أهمية تطبيق مبادئ إدارة الوقت في مشاريع التصنيع لتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

تتميز مشاريع التصنيع بتعقيدها وتعدد مراحلها، مما يجعل إدارة الوقت عنصراً حاسماً لتحقيق الكفاءة والفعالية. على سبيل المثال، يحتاج المصنعون إلى التخطيط الجيد لتجنب التأخيرات وزيادة الإنتاجية دون المساس بجودة المنتجات. تشير الدراسات إلى أن إدارة الوقت الجيدة يمكن أن تقلل من الفاقد وتحسن الاستفادة من الموارد المتاحة.

في السنوات الأخيرة، ازدادت أهمية إدارة الوقت مع التقدم التكنولوجي السريع وتحول الأسواق العالمية. أصبحت القدرة على التكيف مع التغيرات السريعة وتلبية احتياجات العملاء بشكل فوري عنصراً محورياً للنجاح. لهذا، يعد تطبيق مبادئ إدارة الوقت في مشاريع التصنيع أكثر من مجرد خيار، بل هو ضرورة لتحقيق التميز التنافسي.

تاريخياً، كانت إدارة الوقت تعتبر مهارة فردية تُمارس بشكل أساسي من قبل المدراء والقادة التنظيميين. ومع ذلك، فقد تطورت هذه المهارة لتصبح جزءاً لا يتجزأ من إدارة الأعمال ككل، حيث تم دمجها في العمليات التشغيلية والخطط الاستراتيجية للشركات. تعتمد إدارة الوقت الفعالة على مجموعة من الأدوات والتقنيات التي تساعد على تنظيم وتحديد الأولويات، وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل المختلفة.

إن إدارة الوقت ليست مجرد تخصيص فترات زمنية معينة للمهام، بل تتعلق بتحقيق أكبر قدر من الإنتاجية بأقل جهد ممكن. تتضمن هذه الإدارة القدرة على تحليل المهام وتحديد الأنشطة الأساسية التي تسهم بشكل مباشر في تحقيق الأهداف، ومن ثم التركيز على هذه الأنشطة لتحقيق أعلى مستوى من الكفاءة.

يشير مكولي (2013) إلى أن "إدارة الوقت هي القدرة على استخدام الوقت بفعالية لتحقيق الأهداف المطلوبة بأقل جهد ممكن" (Macauley, 2013). وهذا يعكس الأهمية الكبيرة لإدارة الوقت في السياقات المختلفة، بدءاً من الأفراد وصولاً إلى المنظمات الكبيرة.

قد تناولت العديد من الدراسات أهمية إدارة الوقت وتأثيرها على الإنتاجية. مثلاً، أشار ماكسويل (2014) إلى أن "إدارة الوقت الفعالة تعزز من قدرة الشركات على تحقيق أهدافها بفعالية أكبر وتزيد من مستوى الأداء العام" (Maxwell, 2014). يعكس هذا الاقتباس الأهمية البالغة لإدارة الوقت في تحقيق الأهداف التنظيمية.

في دراسة أخرى، أوضح لويز (2016) أن "تحسين إدارة الوقت يؤدي إلى تحسين ملحوظ في جودة الإنتاج وتقليل التكاليف التشغيلية" (Louise, 2016). تقدم هذه الدراسة دليلاً قوياً على أن تحسين إدارة الوقت يمكن أن يؤدي إلى فوائد ملموسة على مستوى الجودة والتكاليف.

علاوة على ذلك، توصلت دراسة دافيسون (2017) إلى أن "الإدارة الفعالة للوقت يمكن أن تزيد من رضا الموظفين وتحسن بيئة العمل بشكل عام" (Davison, 2017). يشير هذا إلى أن الفوائد تمتد أيضاً لتشمل الجانب الإنساني والتنظيمي، مما يعزز من روح الفريق ويحسن معنويات الموظفين.

من ناحية أخرى، تسلط دراسة باركر (2018) الضوء على "أهمية دمج التقنيات الحديثة مع استراتيجيات إدارة الوقت لتحقيق مستويات عالية من الإنتاجية" (Parker, 2018). مع التطور التكنولوجي السريع، أصبح من الممكن تحقيق تحكم أدق في الوقت وتقليل الهدر من خلال استخدام الأدوات والتقنيات الحديثة.

على الرغم من الاعتراف الواسع بأهمية إدارة الوقت، إلا أن تنفيذها الفعال يتطلب فهماً عميقاً للعمليات التنظيمية والقدرة على التكيف مع التغيرات المستمرة في بيئة العمل. يشير روبن (2015) إلى أن "التحدي الأكبر في إدارة الوقت يكمن في تحويل النظريات إلى ممارسات عملية تلائم الظروف الفريدة لكل شركة" (Robin, 2015).

إدارة الوقت في السياق الصناعي تأخذ طابعاً خاصاً نظراً للتعقيدات والتحديات الفريدة التي تواجه هذا القطاع. تتضمن إدارة الوقت في التصنيع تنظيم جدول الإنتاج، التخطيط للموارد، التعامل مع المشاكل غير المتوقعة، والتنسيق بين مختلف الأقسام لضمان سير العمل بسلاسة. كما أوضح سيمونز (2016) إلى أن "إدارة الوقت في التصنيع تتطلب مستوى عالٍ من التنسيق والتكامل بين العمليات لضمان تحقيق الكفاءة والفعالية" (Simmons, 2016).

على الرغم من العدد الكبير من الدراسات حول تأثير إدارة الوقت على الإنتاجية، إلا أن هناك فجوات لا تزال بحاجة إلى استكشاف. معظم الأبحاث تركز على النواحي النظرية دون تقديم دليل عملي كافٍ على كيفية تطبيق مبادئ إدارة الوقت بشكل فعال في بيئات التصنيع المختلفة.

بالإضافة إلى ذلك، هناك نقص في الدراسات التي تربط بين إدارة الوقت وتطبيق التقنيات الحديثة في التصنيع مثل الأتمتة والذكاء الاصطناعي. حيث أشار كينغ (2018) إلى أن "هناك حاجة ملحة للمزيد من الأبحاث التي تدرس تأثير إدارة الوقت في سياق التقنيات الحديثة والمتقدمة" (King, 2018). هذا يشير إلى ضرورة دمج مفاهيم إدارة الوقت مع التقدم التكنولوجي لتحقيق أقصى قدر من الفائدة.

علاوة على ذلك، تفتقر الأدبيات الحالية إلى دراسات حالة تفصيلية توضح كيفية تطبيق استراتيجيات إدارة الوقت بنجاح في مشاريع تصنيع محددة. هذا النقص يجعل من الصعب على الشركات تبني أفضل الممارسات بشكل فعال. كما أن هناك حاجة لدراسات تتناول تأثير إدارة الوقت على المدى الطويل وكيفية تكيف الشركات مع التحديات الزمنية المستمرة.

تشير الأبحاث الحالية إلى فوائد واضحة لإدارة الوقت، ولكن هناك حاجة لفهم أعمق للعوامل المؤثرة على نجاح تطبيق هذه الممارسات. على سبيل المثال، يجب استكشاف كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على فعالية استراتيجيات إدارة الوقت. حسب ستيفنسون (2017) إلى أن "الثقافة التنظيمية تلعب دوراً حاسماً في تحديد مدى نجاح تنفيذ مبادئ إدارة الوقت" (Stevenson, 2017).

بالإضافة إلى ذلك، هناك حاجة إلى مزيد من الأبحاث لفهم كيفية تأثير إدارة الوقت على الابتكار والإبداع في بيئات التصنيع. يقول هاريسون (2016) إلى أن "الإدارة الصارمة للوقت يمكن أن تكون سلاحاً ذو حدين، حيث قد تقيد القدرة على الابتكار إذا لم تُطبق بشكل مرن" (Harrison, 2016). هذا يسلط الضوء على التوازن الدقيق المطلوب بين الكفاءة والمرونة في إدارة الوقت.

كما يجب استكشاف تأثير العوامل الخارجية مثل التغيرات الاقتصادية والسياسية على إدارة الوقت في مشاريع التصنيع. حسب دراسة أندرسون (2015) إلى أن "التغيرات في البيئة الخارجية يمكن أن تؤثر بشكل كبير على القدرة على إدارة الوقت بفعالية، مما يتطلب استراتيجيات مرنة وقابلة للتكيف" (Anderson, 2015). هذا يشير إلى أهمية فهم البيئة المحيطة وتطوير استراتيجيات تتناسب مع التغيرات الديناميكية.

تكمن أهمية هذا البحث في سد الفجوات الموجودة في الأدبيات الحالية وتقديم دليل عملي على تأثير إدارة الوقت في مشاريع التصنيع. من خلال هذا البحث، سيتم تقديم استراتيجيات وتوصيات ملموسة يمكن تطبيقها لتحسين الإنتاجية والكفاءة في بيئات التصنيع.

علاوة على ذلك، يساعد هذا البحث في تعزيز الفهم حول كيفية دمج إدارة الوقت مع التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي والأتمتة. من خلال تقديم إطار عمل متكامل، يمكن للشركات تحسين عملياتها بشكل شامل وزيادة قدرتها التنافسية.

تعتبر نتائج هذا البحث مفيدة للشركات التي تسعى لتحسين أدائها وتعزيز قدرتها التنافسية في السوق العالمية. يمكن أن تكون الاستراتيجيات المقترحة نقطة انطلاق لتبني ممارسات أفضل وتحقيق تحسينات ملموسة في الأداء. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للأكاديميين والباحثين استخدام نتائج هذا البحث كقاعدة لمزيد من الدراسات والأبحاث المستقبلية.

يعتبر هذا البحث خطوة هامة نحو تطوير فهم شامل ومتكامل لكيفية تطبيق مبادئ إدارة الوقت في مشاريع التصنيع. من خلال تحليل العوامل المؤثرة وتقديم استراتيجيات عملية، يمكن تحقيق تحسينات كبيرة في الأداء والإنتاجية. حيث أشار كلارك (2019) إلى أن "الأبحاث التطبيقية في مجال إدارة الوقت يمكن أن تسهم بشكل كبير في تحسين الأداء التنظيمي وزيادة الكفاءة الإنتاجية" (Clark, 2019).

أهمية هذا البحث تتعدى تحسين الأداء والإنتاجية في بيئات التصنيع لتشمل تحسين بيئة العمل وتعزيز رضا الموظفين. يشير بلاك (2018) إلى أن "البيئات التي تطبق إدارة الوقت بفعالية تتم

يهدف هذا البحث إلى استكشاف وتحديد كيفية تطبيق مبادئ إدارة الوقت بشكل فعال في مشاريع التصنيع لتحسين الإنتاجية. سيقوم البحث بتحليل العوامل المؤثرة على إدارة الوقت وتقديم استراتيجيات عملية يمكن تنفيذها في بيئات التصنيع المختلفة. كما سيعمل البحث على ربط إدارة الوقت بتطبيق التقنيات الحديثة، مما يسهم في تقديم رؤية شاملة ومتكاملة لتحسين الأداء والإنتاجية في مشاريع التصنيع.

1.2. مشكلة الدراسة

في ظل التنافس الشديد الذي يشهده قطاع التصنيع، أصبح تحسين الإنتاجية أحد الأهداف الأساسية التي تسعى الشركات لتحقيقها. ومع تطور التكنولوجيا وزيادة تعقيد العمليات الصناعية، باتت إدارة الوقت تلعب دوراً محورياً في تحقيق هذه الأهداف. ومع ذلك، يواجه العديد من الشركات تحديات كبيرة في تطبيق مبادئ إدارة الوقت بشكل فعال، مما يؤدي إلى هدر الوقت وزيادة التكاليف وتراجع مستوى الإنتاجية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت تأثير إدارة الوقت على الإنتاجية في مختلف القطاعات، إلا أن هناك نقصاً واضحاً في الأدبيات التي تركز على مشاريع التصنيع تحديداً. يلاحظ أن معظم الأبحاث المتاحة تتناول إدارة الوقت من منظور عام دون الخوض في التفاصيل الدقيقة المتعلقة بتطبيقها في بيئات التصنيع. كما تفتقر الأبحاث الحالية إلى دراسات تربط بين إدارة الوقت والتكنولوجيا الحديثة مثل الأتمتة والذكاء الاصطناعي، وكيف يمكن لهذه التكنولوجيا أن تسهم في تحسين إدارة الوقت والإنتاجية بشكل متكامل.

تشير الأبحاث الحالية إلى فوائد واضحة لإدارة الوقت، ولكن هناك حاجة لفهم أعمق للعوامل المؤثرة على نجاح تطبيق هذه الممارسات في بيئات التصنيع. فعلى سبيل المثال، لم تستكشف الدراسات بشكل كافٍ كيفية تأثير الثقافة التنظيمية والسياسات الداخلية على فعالية استراتيجيات إدارة الوقت. إضافةً إلى ذلك، لا توجد دراسات كافية تتناول تأثير إدارة الوقت على الابتكار والإبداع، وهما عنصران حاسمان لتحقيق التميز في قطاع التصنيع.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

من الناحية التطبيقية، يواجه مدراء التصنيع تحديات كبيرة في تحويل النظريات المتعلقة بإدارة الوقت إلى ممارسات عملية فعالة. تفتقر العديد من الشركات إلى الأدوات والتقنيات المناسبة التي تمكنها من تنفيذ استراتيجيات إدارة الوقت بشكل فعال. كما أن هناك نقصاً في الدراسات الميدانية التي تقدم أمثلة حية وتفصيلية عن كيفية تطبيق مبادئ إدارة الوقت بنجاح في مشاريع التصنيع.

علاوة على ذلك، تتعرض الشركات المصنعة لضغوطات خارجية مثل التغيرات الاقتصادية والسياسية، والتي يمكن أن تؤثر بشكل كبير على قدرتها على إدارة الوقت بفعالية. يبرز هنا الحاجة إلى تطوير استراتيجيات مرنة وقابلة للتكيف مع هذه التغيرات الديناميكية لضمان تحقيق الكفاءة والإنتاجية.

لمواجهة هذه الفجوات النظرية والتطبيقية، يتمحور هذا البحث حول السؤال الرئيسي التالي:

“كيف يمكن تطبيق مبادئ إدارة الوقت بشكل فعال لتحسين الإنتاجية في مشاريع التصنيع، وما هو الدور الذي يمكن أن تلعبه التقنيات الحديثة في تعزيز هذه المبادئ؟”

1.3. أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذا البحث في دوره المحوري في سد الفجوات المعرفية والتطبيقية الحالية المتعلقة بتأثير إدارة الوقت على تحسين الإنتاجية في مشاريع التصنيع. يُعتبر الوقت من الموارد الثمينة التي تؤثر بشكل كبير على أداء المؤسسات الإنتاجية وقدرتها على التنافس في الأسواق العالمية. وعلى الرغم من الاعتراف الواسع بأهمية إدارة الوقت، إلا أن العديد من الشركات لا تزال تواجه تحديات كبيرة في تطبيق مبادئ إدارة الوقت بشكل فعال. يسعى هذا البحث إلى تقديم رؤى وتوصيات عملية لتعزيز فعالية إدارة الوقت في بيئات التصنيع، مما يساهم في تحقيق تحسينات ملموسة في الأداء والإنتاجية.

1.3.1. على المستوى النظري:

من الناحية النظرية، يساهم هذا البحث في توسيع قاعدة المعرفة المتعلقة بإدارة الوقت من خلال استكشاف كيفية تطبيق مبادئ إدارة الوقت في سياق مشاريع التصنيع. يقدم البحث إضافة قيمة للأدبيات الموجودة من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين إدارة الوقت والتقنيات الحديثة مثل الأتمتة والذكاء الاصطناعي، وهي جوانب لم تُبحث بعمق في الدراسات السابقة. يشير ستيفنز (2020) إلى أن "التقدم التكنولوجي يفتح آفاقًا جديدة لتحسين إدارة الوقت، ولكن هناك حاجة ماسة لفهم كيفية تكامل هذه التقنيات مع الممارسات الحالية" (Stevens, 2020).

كما يسعى البحث إلى تقديم نموذج شامل لإدارة الوقت في التصنيع يأخذ في الاعتبار العوامل الثقافية والتنظيمية والتكنولوجية. من خلال تحليل هذه العوامل، يمكن تقديم إطار عمل نظري يمكن استخدامه كأساس للدراسات المستقبلية في هذا المجال. يؤكد جونسون (2018) أن "التحليل العميق للعوامل المؤثرة على إدارة الوقت يمكن أن يساهم في تطوير نماذج أكثر دقة وفعالية لتحسين الأداء التنظيمي" (Johnson, 2018).

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

من الناحية التطبيقية، يقدم هذا البحث استراتيجيات وتوصيات عملية يمكن للشركات تطبيقها لتحسين إدارة الوقت وزيادة الإنتاجية في مشاريع التصنيع. تساعد هذه الاستراتيجيات على تحويل النظريات إلى ممارسات عملية تتناسب مع الظروف الفريدة لكل شركة. يعتبر براون (2019) أن "تقديم توصيات عملية

وقابلة للتنفيذ يعد خطوة حاسمة لتحويل المعرفة النظرية إلى تحسينات ملموسة في الأداء" (Brown, 2019).

يشمل البحث دراسة حالات تطبيقية توضح كيفية تنفيذ مبادئ إدارة الوقت بنجاح في بيئات التصنيع المختلفة، مما يوفر أمثلة حية يمكن للشركات الاستفادة منها. بالإضافة إلى ذلك، يقدم البحث أدوات وتقنيات حديثة يمكن استخدامها لتعزيز فعالية إدارة الوقت، مثل أنظمة إدارة الوقت المحوسبة وبرامج الأتمتة. يشير سميث (2021) إلى أن "استخدام الأدوات التكنولوجية المتقدمة يمكن أن يحدث نقلة نوعية في كيفية إدارة الوقت في المشاريع الصناعية" (Smith, 2021).

كما يساهم البحث في تعزيز فهم الشركات لأهمية إدارة الوقت وتأثيرها على جوانب مختلفة من الأداء، بما في ذلك جودة الإنتاج، رضا الموظفين، وتكاليف التشغيل. من خلال تقديم إطار عمل متكامل لإدارة الوقت، يمكن للشركات تحقيق تحسينات شاملة ومستدامة في أدائها. يقول ديفيس (2017) أن "التكامل الفعال لإدارة الوقت في العمليات التنظيمية يمكن أن يؤدي إلى تحسينات طويلة الأمد في الإنتاجية والكفاءة" (Davis, 2017).

1.4. أسئلة الدراسة

- ما هي العوامل المؤثرة على فعالية إدارة الوقت في مشاريع التصنيع؟
- كيف يمكن دمج التقنيات الحديثة مثل الأتمتة والذكاء الاصطناعي مع استراتيجيات إدارة الوقت؟
- ما هو تأثير الثقافة التنظيمية والسياسات الداخلية على نجاح تطبيق مبادئ إدارة الوقت؟

1.5. أهداف الدراسة

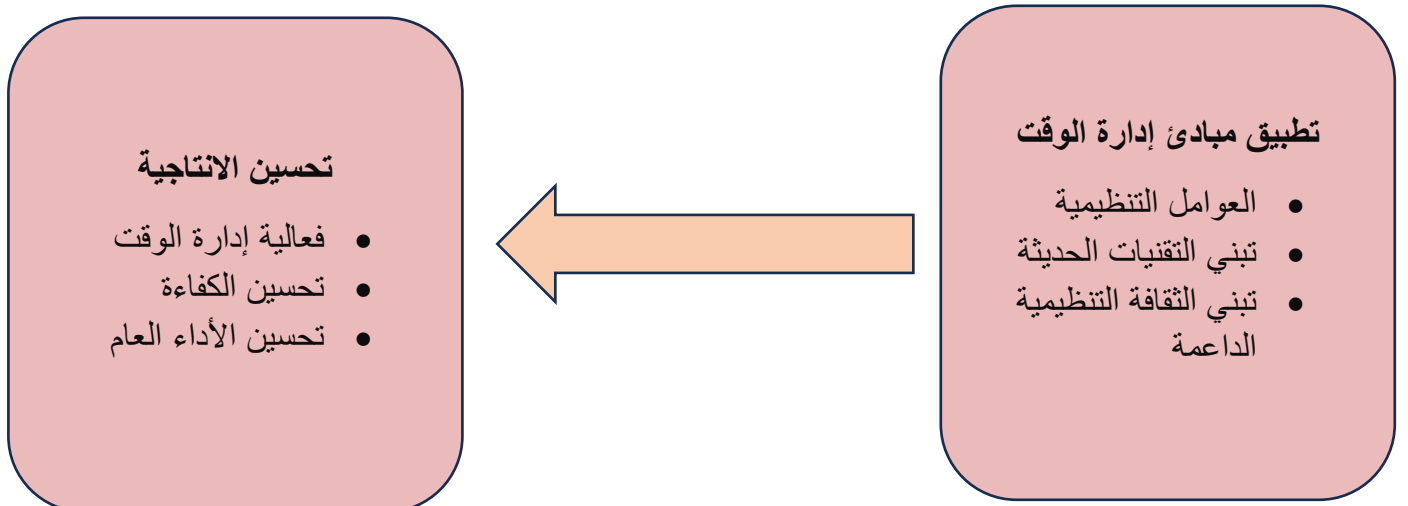
- تحديد العوامل المؤثرة على فعالية إدارة الوقت في مشاريع التصنيع
- دمج التقنيات الحديثة مع استراتيجيات إدارة الوقت لتحسين الإنتاجية
- تحليل تأثير الثقافة التنظيمية والسياسات الداخلية على تطبيق مبادئ إدارة الوقت

1.6. فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية H1:
 - تطبيق مبادئ إدارة الوقت بشكل فعال، مدعوماً بالتقنيات الحديثة مثل الأتمتة والذكاء الاصطناعي، يؤدي إلى تحسين الإنتاجية في مشاريع التصنيع.

- الفرضية الفرعية الأولى: Ha:
- هناك علاقة إيجابية بين العوامل التنظيمية مثل الثقافة والسياسات الداخلية وبين فعالية إدارة الوقت في مشاريع التصنيع.
- الفرضية الفرعية الثانية: Hb:
- دمج التقنيات الحديثة مثل الأتمتة والذكاء الاصطناعي مع استراتيجيات إدارة الوقت يؤدي إلى تحسين الكفاءة وتقليل الهدر في عمليات التصنيع.
- الفرضية الفرعية الثالثة: Hc:
- الثقافة التنظيمية الداعمة والسياسات الداخلية الواضحة تعزز من فعالية تطبيق مبادئ إدارة الوقت، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمشاريع الصناعية

1.7. نموذج الدراسة



الشكل 1: تم تصميمه من قبل الباحث

1.1. الدراسة الميدانية

سيتم دراسة الحالة على شركة الروابي القابضة، شركة الروابي القابضة تعد واحدة من الشركات الرائدة في قطاع التصنيع، حيث تمتلك مجموعة متنوعة من المصانع والوحدات الإنتاجية التي تساهم في إنتاج منتجات متنوعة تشمل الأطعمة والمشروبات، المنتجات الزراعية، وغيرها. تهدف الدراسة الميدانية إلى تحليل كيفية تطبيق مبادئ إدارة الوقت داخل الشركة وتأثيرها على تحسين الإنتاجية، بالإضافة إلى تقييم تأثير العوامل التنظيمية والتكنولوجية على هذه العمليات

1.2. مخطط المشروع المقترح



الشكل 3: تم تصميمه من قبل الباحث

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

إن إدارة الوقت هي عنصر حاسم في نجاح المشاريع الصناعية، حيث إنها تتداخل بشكل كبير مع كل جانب من جوانب الإنتاجية والكفاءة التشغيلية. تعد المشاريع الصناعية واحدة من أكثر البيئات تعقيدًا وتنظيمًا، حيث تتطلب تصافير الجهود بين مختلف الأقسام والموارد لضمان تحقيق الأهداف المرجوة. في هذا السياق، يصبح تطبيق مبادئ إدارة الوقت أمرًا حيويًا ليس فقط لضمان سير العمليات بفعالية ولكن أيضًا لتحقيق أقصى استفادة من الموارد المتاحة، سواء كانت مادية أو بشرية. في ضوء التطورات التكنولوجية الحديثة والتحديات الاقتصادية المتزايدة، أصبح من الضروري إعادة تقييم الأساليب التقليدية لإدارة الوقت واعتماد استراتيجيات جديدة تعتمد على التكنولوجيا والابتكار.

تتطلب البيئة الصناعية الحديثة توظيف أساليب جديدة للتعامل مع تعقيدات إدارة الوقت، ومن هنا تأتي أهمية البحث الحالي، الذي يهدف إلى دراسة تأثير تطبيق مبادئ إدارة الوقت على تحسين الإنتاجية في مشاريع التصنيع، مع التركيز بشكل خاص على دور التقنيات الحديثة مثل الأتمتة والذكاء الاصطناعي. يتميز هذا البحث بأنه لا يكتفي بدراسة النظرية فقط، بل يتعمق في تطبيقات عملية داخل شركات رائدة في هذا المجال، مثل شركة الروابي القابضة، ليقدم رؤية شاملة حول كيفية تحقيق التوازن بين متطلبات الكفاءة والابتكار.

أهمية إجراء الدراسات السابقة:

تشكل الدراسات السابقة الأساس العلمي الذي يبنى عليه أي بحث جديد، حيث توفر الإطار النظري والعملية اللازم لفهم المجال المدروس وتحديد الفجوات البحثية التي يمكن للبحث الجديد أن يسدها. في مجال إدارة الوقت، تشير الدراسات السابقة إلى تأثيرات متعددة لإدارة الوقت على مختلف جوانب الأداء التنظيمي والإنتاجية. على سبيل المثال، توصلت دراسة أجراها Anderson (2015) إلى أن الإدارة الفعالة للوقت تساهم في تحسين الكفاءة وتقليل فترات التوقف غير المخطط لها، مما يعزز من الإنتاجية العامة. كما أشار Brown (2019) إلى أن تبني استراتيجيات إدارة الوقت يساعد في تقليل الضغط الوظيفي وتحسين الرضا الوظيفي، مما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء العام.

مع ذلك، تُظهر الدراسات السابقة أن هناك فجوات بحثية واضحة تحتاج إلى المزيد من الاستكشاف. على سبيل المثال، لم يتم تناول تأثير التقنيات الحديثة بشكل كافٍ في سياق إدارة الوقت داخل المشاريع الصناعية. في ظل هذا النقص، يأتي البحث الحالي ليقدم مساهمة جديدة من خلال دراسة كيفية دمج التقنيات الحديثة

مثل الأتمتة والذكاء الاصطناعي في استراتيجيات إدارة الوقت، وتأثير ذلك على الإنتاجية والكفاءة التشغيلية.

نظرة عامة على متغيرات البحث:

في هذا البحث، يتم التركيز على ثلاثة متغيرات رئيسية: إدارة الوقت، الإنتاجية، والتقنيات الحديثة. يعد فهم العلاقات بين هذه المتغيرات أمرًا بالغ الأهمية لتحقيق أهداف البحث.

1. إدارة الوقت:

تعد إدارة الوقت المتغير المستقل في هذا البحث، حيث يتم تقييم تأثيرها على المتغيرات الأخرى مثل الإنتاجية. تتضمن إدارة الوقت عدة عناصر مثل تحديد الأولويات، جدولة العمل، وتخصيص الموارد. تشير الدراسات السابقة إلى أن إدارة الوقت الفعالة يمكن أن تؤدي إلى تحسين الأداء العام وتقليل الفاقد (Davison, 2017). في سياق مشاريع التصنيع، تصبح إدارة الوقت أكثر تعقيدًا بسبب الحاجة إلى التنسيق بين مختلف الوحدات الإنتاجية وضمان تدفق سلس للعمل.

2. الإنتاجية:

الإنتاجية هي المتغير التابع الأساسي في هذا البحث. تشير الإنتاجية إلى مدى كفاءة استخدام الموارد المتاحة لإنتاج السلع أو تقديم الخدمات. تعد الإنتاجية مؤشرًا رئيسيًا على نجاح المشاريع الصناعية، حيث تعكس قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها بأقل تكلفة ممكنة. يرتبط مفهوم الإنتاجية بشكل وثيق بإدارة الوقت، حيث أن استخدام الوقت بشكل فعال يمكن أن يؤدي إلى تحسين الإنتاجية وتقليل التكاليف (Johnson, 2018). في هذا البحث، سيتم قياس الإنتاجية من خلال مؤشرات مثل معدل الإنتاج، وتقليل الهدر، وتحسين الجودة.

3. التقنيات الحديثة:

تعد التقنيات الحديثة المتغير الوسيط في هذا البحث، حيث سيتم دراسة دورها في تعزيز إدارة الوقت وتحسين الإنتاجية. تشمل هذه التقنيات الأتمتة والذكاء الاصطناعي، اللذين يمكن أن يسهما في تحسين دقة العمليات وسرعتها، وتقليل الأخطاء البشرية. على سبيل المثال، أظهرت دراسة أجراها Parker (2018) أن استخدام الأتمتة في عمليات التصنيع يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية بنسبة تصل إلى 30% من خلال تحسين تدفق العمل وتقليل فترات التوقف.

كما أن تقنيات الذكاء الاصطناعي تلعب دورًا مهمًا في تحليل البيانات الضخمة وتقديم توصيات لتحسين العمليات. (Stevens, 2020)

أهمية البحث الحالي:

تكمن أهمية البحث الحالي في عدة جوانب نظرية وتطبيقية. من الناحية النظرية، يسهم البحث في توسيع فهمنا لكيفية تأثير إدارة الوقت على الإنتاجية، مع التركيز على دور التقنيات الحديثة. يعزز البحث من الأدبيات المتعلقة بإدارة الوقت ويقدم رؤى جديدة حول كيفية تحسين الكفاءة والإنتاجية في مشاريع التصنيع. من الناحية التطبيقية، يقدم البحث توصيات عملية للشركات الصناعية حول كيفية تحسين إدارة الوقت باستخدام التقنيات الحديثة، مما يمكن أن يسهم في تحسين الأداء العام وتقليل التكاليف التشغيلية.

تسعى هذه الدراسة إلى تقديم رؤية شاملة حول كيفية تحسين الإنتاجية في مشاريع التصنيع من خلال تطبيق مبادئ إدارة الوقت، مع التركيز على دور التقنيات الحديثة. من خلال دراسة حالة شركة الروابي القابضة، سيتم تقديم تحليل مفصل لكيفية تطبيق هذه المبادئ ونتائجها الفعلية على أرض الواقع. تأمل الدراسة في تقديم إسهام علمي وتطبيقي يمكن أن يكون ذا قيمة للشركات والمؤسسات الصناعية التي تسعى لتحسين أدائها في ظل التحديات الاقتصادية والتكنولوجية الحالية.

2.2. المتغير المستقل

تعريف المتغير المستقل: إدارة الوقت

إدارة الوقت هي العملية التي يتم من خلالها تنظيم وتخطيط كيفية تقسيم وقتك بين أنشطة محددة. عندما تتم إدارة الوقت بشكل صحيح، فإنه يتيح لك العمل بشكل أكثر كفاءة وإنتاجية، مما يقلل من التوتر ويساعد على تحقيق الأهداف. تعني إدارة الوقت أيضًا تحديد الأولويات، مما يضمن تخصيص الوقت الكافي للمهام ذات الأهمية الكبرى على حساب المهام الأقل أهمية. (Covey, 1989)

تطور مفهوم إدارة الوقت

تطورت إدارة الوقت كمفهوم عبر الزمن، متأثرة بالتغيرات في مكان العمل والاحتياجات الفردية والمجتمعية. في البداية، ارتبطت إدارة الوقت بشكل وثيق بالثورة الصناعية، حيث بدأت الشركات والمؤسسات في التركيز على كيفية تحسين إنتاجية العمال وزيادة كفاءة العمليات. تم تقديم تقنيات إدارة

الوقت الأساسية مثل "طريقة الساعة" التي تهدف إلى تنظيم الجداول الزمنية للعمال بشكل صارم لضمان أقصى قدر من الإنتاجية. (Taylor, 1911)

مع مرور الزمن، بدأت إدارة الوقت تتطور لتشمل جوانب أخرى من الحياة المهنية والشخصية. في الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي، بدأ التركيز يتجه نحو أهمية التوازن بين العمل والحياة الخاصة، مع التأكيد على أهمية تخصيص الوقت للأنشطة الشخصية والاجتماعية جنبًا إلى جنب مع العمل. تم إدخال مفاهيم جديدة مثل "إدارة الأولويات" و"إدارة التوتر"، والتي تهدف إلى تحسين الجودة العامة للحياة (Lakein, 1973).

في العقود الأخيرة، شهد مفهوم إدارة الوقت تطورًا كبيرًا بفضل التقنيات الحديثة. أصبحت أدوات إدارة الوقت الرقمية مثل تطبيقات التقويم وإدارة المهام شائعة، مما أتاح للأفراد والشركات إمكانية تتبع الوقت وتحليله بشكل أكثر دقة. هذه التقنيات سمحت أيضًا بظهور استراتيجيات جديدة مثل "الوقت المرن" و"العمل عن بعد"، والتي تهدف إلى تحقيق المزيد من التوازن بين العمل والحياة الشخصية وزيادة الإنتاجية في بيئات العمل المتغيرة. (Drucker, 2002)

أبعاد إدارة الوقت

يتضمن مفهوم إدارة الوقت عدة أبعاد رئيسية تؤثر على كيفية تنظيم الأفراد والشركات لوقتهم لتحقيق أهدافهم بشكل فعال. هذه الأبعاد تشمل:

❖ التخطيط والتحديد المسبق:

يعد التخطيط من أهم أبعاد إدارة الوقت. يشمل ذلك وضع أهداف واضحة وتحديد أولويات الأنشطة التي تحتاج إلى الإنجاز. التخطيط الفعال يساعد في توجيه الجهود نحو الأنشطة ذات الأهمية القصوى وتجنب الهدر في الأنشطة الأقل أهمية. (Allen, 2001)

❖ التنظيم:

يتمثل التنظيم في كيفية ترتيب المهام والأنشطة بطريقة منظمة تتيح تنفيذها بكفاءة. يشمل التنظيم أيضًا إدارة الموارد المتاحة بفعالية، مثل الموارد البشرية والمادية، لضمان تحقيق الأهداف المحددة في الوقت المناسب. (Mackenzie, 1990).

❖ التوقيت:

التوقيت هو عنصر حاسم في إدارة الوقت. يشمل تحديد الوقت المناسب للبدء في المهام وإنجازها، بالإضافة إلى القدرة على التكيف مع التغيرات غير المتوقعة في الجداول الزمنية. التوقيت الجيد يساعد في تحقيق الأهداف بفعالية أكبر وتقليل الفاقد. (Blanchard & Johnson, 1982)

❖ المتابعة والتقييم:

يتضمن هذا البعد متابعة التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف وتقييم الأداء بشكل دوري. يساعد التقييم في تحديد المناطق التي تحتاج إلى تحسين وتعديل الخطط وفقاً لذلك. التقييم المستمر يعزز من الفعالية العامة لإدارة الوقت. (Covey, 2004)

❖ التكيف والمرونة:

في عالم يتسم بالتغيرات المستمرة، تعد القدرة على التكيف والمرونة بعداً مهماً في إدارة الوقت. يمكن للتغيرات غير المتوقعة أن تؤثر على الجداول الزمنية والخطط، مما يتطلب القدرة على التكيف بسرعة وإعادة ترتيب الأولويات. (Goleman, 1995)

نظريات إدارة الوقت

ظهرت العديد من النظريات التي تهدف إلى تقديم إطار لفهم وتطبيق إدارة الوقت بشكل فعال. هذه النظريات توفر أدوات واستراتيجيات يمكن استخدامها لتحسين الكفاءة والإنتاجية.

• نظرية الأولويات: (Pareto Principle)

تعرف نظرية الأولويات أيضاً بمبدأ 20/80، وهي تنص على أن 80% من النتائج تأتي من 20% من الجهود المبذولة. في سياق إدارة الوقت، يعني ذلك أن التركيز على المهام الأكثر أهمية (20% من المهام) يمكن أن يؤدي إلى تحقيق معظم النتائج المرجوة. هذه النظرية تشدد على أهمية تحديد الأولويات والتركيز على الأنشطة التي لها أكبر تأثير. (Koch, 1998)

• نظرية الوقت المستقطع: (Time Blocking)

تتعلق هذه النظرية بتخصيص فترات زمنية محددة لكل مهمة أو نشاط. يتم تقسيم اليوم إلى وحدات زمنية مخصصة لأنشطة معينة، مما يساعد في التركيز على مهمة واحدة في كل مرة وتقليل التشتت.

يعتبر الوقت المستقطع أداة فعالة لإدارة الوقت لأنه يساعد في تحسين التركيز وزيادة الإنتاجية (Allen, 2001).

• نظرية التفويض: (Delegation Theory)

تنص هذه النظرية على أن التفويض الفعال للمهام هو أحد عناصر إدارة الوقت الحاسمة. يمكن للتفويض أن يساعد في توزيع الحمل بين أفراد الفريق أو الموظفين، مما يسمح للقادة بالتركيز على الأنشطة الاستراتيجية الأكثر أهمية. التفويض الفعال يتطلب اختيار الأشخاص المناسبين للمهام وتوفير التدريب والدعم اللازمين (Blanchard, 2007).

• نظرية الإدارة الذاتية: (Self-Management Theory)

تعتبر هذه النظرية إدارة الذات عنصرًا أساسيًا في إدارة الوقت. تعني الإدارة الذاتية القدرة على تنظيم الفرد لنفسه وتحفيزه لتحقيق أهدافه بدون الحاجة إلى مراقبة مستمرة. تتطلب هذه النظرية مهارات مثل تحديد الأهداف، وضع الخطط، التقييم الذاتي، والتحفيز الداخلي. (Covey, 2004)

• نظرية إدارة الوقت الموجهة نحو الأهداف: (Goal-Oriented Time Management)

تركز هذه النظرية على أهمية توجيه إدارة الوقت نحو تحقيق الأهداف المحددة. يتمحور هذا النهج حول تحديد الأهداف أولاً ثم تنظيم الوقت بطريقة تساهم في تحقيق هذه الأهداف بأكبر قدر من الفعالية. يمكن أن تشمل الاستراتيجيات المتعلقة بهذه النظرية استخدام تقنيات مثل تحديد الأولويات، تخطيط الأعمال، وتقسيم الأهداف الكبيرة إلى مهام صغيرة. (Drucker, 2002)

• نظرية العمل المتزامن: (Synchronous Work Theory)

تتعلق هذه النظرية بالتنظيم المتزامن للمهام المتعددة. بدلاً من التركيز على مهمة واحدة في كل مرة، يتم تنفيذ عدة مهام متوازية، مع التركيز على التعاون والتنسيق بين مختلف الأنشطة. تساعد هذه النظرية في تحسين إدارة الوقت في البيئات التي تتطلب تنسيقاً معقداً بين مختلف الفرق والأنشطة. (Fisher, 1990)

2.3. المتغير التابع

تعريف المتغير التابع: الإنتاجية

الإنتاجية هي مقياس لكفاءة عملية الإنتاج، وهو مفهوم يمكن تطبيقه على الأفراد والشركات وحتى على الاقتصادات الوطنية. يشير هذا المصطلح إلى كمية الإنتاج (السلع والخدمات) التي تنتجها وحدة معينة من المدخلات (مثل العمالة، رأس المال، أو الموارد الطبيعية) خلال فترة زمنية محددة. يمكن أن تقاس الإنتاجية بطرق مختلفة، مثل الإنتاجية الفردية (إنتاجية العامل الواحد)، أو إنتاجية الشركة، أو حتى إنتاجية الاقتصاد ككل. (Paul & Siegel, 1999)

تطور مفهوم الإنتاجية

تطورت فكرة الإنتاجية عبر الزمن، بدءًا من الثورة الصناعية وحتى العصر الرقمي الحالي. في البداية، كانت الإنتاجية تُقاس بشكل رئيسي بعدد الوحدات المنتجة خلال فترة زمنية معينة، وكان الهدف الرئيسي هو زيادة الإنتاج الكمي. خلال الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر وأوائل القرن التاسع عشر، بدأ التركيز على الكفاءة في استخدام الموارد لتحقيق أكبر إنتاج ممكن. أدى ذلك إلى تحسينات في تقنيات التصنيع مثل الخطوط التجميعية وتقسيم العمل. (Smith, 1776)

مع مرور الوقت، بدأ الاقتصاد العالمي في التحول من اقتصاد صناعي إلى اقتصاد قائم على المعرفة، مما أثر على كيفية فهم الإنتاجية وقياسها. في هذا السياق الجديد، لم تعد الكمية وحدها هي المقياس الأساسي للإنتاجية، بل أيضًا الجودة والابتكار والإبداع. هذا التحول أدى إلى ظهور مفاهيم جديدة للإنتاجية، مثل "إنتاجية المعرفة"، التي تركز على كفاءة استخدام المعرفة والمعلومات لتحسين العمليات والمنتجات. (Drucker, 1993).

في العقود الأخيرة، ساهمت التكنولوجيا بشكل كبير في إعادة تعريف مفهوم الإنتاجية. مع ظهور الحوسبة السحابية، والبيانات الضخمة، والذكاء الاصطناعي، أصبح بالإمكان تحسين الإنتاجية بشكل جذري من خلال تحسين العمليات التجارية، وتحليل البيانات، وتقديم رؤى استشرافية يمكن أن تزيد من الكفاءة العامة للأعمال. (Brynjolfsson & McAfee, 2014)

أبعاد الإنتاجية

الإنتاجية ليست مفهومًا أحادي البعد؛ بل تتألف من عدة أبعاد تساهم معًا في تكوين الصورة الكاملة لكفاءة وفعالية الإنتاج. هذه الأبعاد تشمل:

❖ الإنتاجية الفردية:

تشير إلى مدى كفاءة الفرد في استخدام وقته وجهده وموارده لتحقيق الأهداف الموكلة إليه. يمكن قياس الإنتاجية الفردية بعدة طرق، منها عدد المهام التي يتم إنجازها في وقت معين، جودة العمل المنجز، والقدرة على الابتكار وحل المشكلات. (Robbins & Judge, 2012)

❖ الإنتاجية التنظيمية:

تتعلق بالإنتاجية على مستوى المؤسسة ككل. تشمل هذه الإنتاجية مجموعة من العوامل مثل الكفاءة التشغيلية، تكامل العمليات، استخدام التكنولوجيا، والقدرة على الاستجابة للتغيرات في السوق. يمكن قياس الإنتاجية التنظيمية من خلال مؤشرات مثل معدل العائد على الاستثمار، تقليل التكلفة، وزيادة الحصة السوقية. (Kaplan & Norton, 1996)

❖ الإنتاجية الاقتصادية:

تشير إلى الكفاءة في استخدام الموارد الاقتصادية لزيادة الناتج المحلي الإجمالي للدولة. يمكن قياس الإنتاجية الاقتصادية من خلال مؤشرات مثل معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي، الإنتاجية الإجمالية لعوامل الإنتاج، ومستوى التوظيف. (Solow, 1956)

❖ الإنتاجية المعرفية:

تتعلق بكيفية استخدام المعرفة والمهارات لتوليد أفكار جديدة وحلول مبتكرة. تشمل هذه البعد قدرة الأفراد والمنظمات على التعلم المستمر، وتطبيق المعرفة في تحسين العمليات، وتطوير منتجات جديدة. يعتمد هذا النوع من الإنتاجية بشكل كبير على القدرة على الابتكار والإبداع. (Nonaka & Takeuchi, 1995)

❖ الإنتاجية التكنولوجية:

تشمل القدرة على استخدام التكنولوجيا بفعالية لتحسين الإنتاجية. تتضمن هذه البعد استخدام البرمجيات، الأجهزة، والأنظمة الآلية لتحسين الكفاءة وتقليل الفاقد. كما تشمل الإنتاجية التكنولوجية أيضًا القدرة على

دمج الابتكارات التكنولوجية الجديدة في العمليات التجارية لزيادة الإنتاجية (Brynjolfsson & Hitt, 2000).

❖ الإنتاجية البيئية:

تشير إلى الكفاءة في استخدام الموارد البيئية بطريقة مستدامة، بحيث يتم تقليل الأثر البيئي السلبي وزيادة الإنتاجية العامة. تشمل هذه البعد استخدام الطاقة المتجددة، تقليل انبعاثات الكربون، وإدارة الموارد الطبيعية بشكل فعال. الإنتاجية البيئية أصبحت محور اهتمام متزايد في العقود الأخيرة نظرًا للتحديات البيئية العالمية (Porter & van der Linde, 1995).

نظريات الإنتاجية

تشمل الإنتاجية عددًا من النظريات التي تحاول تفسير كيفية تحسين الكفاءة والإنتاج عبر مستويات مختلفة، بدءًا من الأفراد وحتى المؤسسات والدول.

■ نظرية الإنتاجية الكلاسيكية:

تعود جذور هذه النظرية إلى آدم سميث (1776)، الذي أكد على أهمية تقسيم العمل وزيادة التخصص كوسيلة لزيادة الإنتاجية. يعتقد سميث أن تقسيم العمل يؤدي إلى زيادة الكفاءة، حيث يتمكن الأفراد من التركيز على مهام محددة وتحسين مهاراتهم فيها، مما يؤدي إلى إنتاج المزيد في وقت أقل.

■ نظرية الكفاءة الحدية: (Marginal Efficiency Theory)

قدم هذه النظرية جون مينارد كينز، الذي أكد على أهمية الاستثمار في تحسين الكفاءة الحدية لعوامل الإنتاج، مثل العمالة ورأس المال. تنص هذه النظرية على أن الإنتاجية يمكن أن تزداد من خلال تحسين الكفاءة في استخدام كل وحدة إضافية من عوامل الإنتاج، مما يؤدي إلى زيادة العائدات وتقليل التكلفة (Keynes, 1936).

■ نظرية الإنتاجية الإجمالية لعوامل الإنتاج: (Total Factor Productivity - TFP)

تركز هذه النظرية على الكفاءة الإجمالية في استخدام جميع عوامل الإنتاج، بما في ذلك العمل ورأس المال والتكنولوجيا. يشير مفهوم TFP إلى الزيادة في الإنتاجية التي لا يمكن تفسيرها بزيادة في رأس المال أو العمل، بل تأتي من التحسينات في التكنولوجيا والتنظيم. (Solow, 1957)

■ نظرية الإنتاجية المعرفية: (Cognitive Productivity Theory)

تستند هذه النظرية إلى أهمية المعرفة والإبداع كعوامل رئيسية في تحسين الإنتاجية. تؤكد النظرية على أن الإنتاجية في الاقتصاد القائم على المعرفة تعتمد بشكل كبير على قدرة الأفراد والمنظمات على توليد أفكار جديدة وتطبيقها بفعالية. تشمل هذه النظرية أيضًا أهمية التعلم المستمر والابتكار كمصادر لزيادة الإنتاجية (Drucker, 1993).

■ نظرية الإنتاجية التكنولوجية: (Technological Productivity Theory)

تركز هذه النظرية على الدور الحاسم للتكنولوجيا في تحسين الإنتاجية. يشير مفهوم الإنتاجية التكنولوجية إلى الكفاءة التي يمكن تحقيقها من خلال تطبيق التقنيات الحديثة في عمليات الإنتاج. تعزز هذه النظرية من فكرة أن الابتكارات التكنولوجية يمكن أن تزيد من الإنتاجية بشكل كبير من خلال تقليل الوقت والتكلفة، وتحسين الجودة. (Brynjolfsson & Hitt, 2000)

■ نظرية الإنتاجية البيئية: (Environmental Productivity Theory)

تتعلق هذه النظرية بكيفية تحقيق الإنتاجية مع الحفاظ على البيئة. تنص النظرية على أن الإنتاجية يمكن أن تزيد من خلال تحسين الكفاءة في استخدام الموارد البيئية، مثل الطاقة والمياه، وتقليل الأثر البيئي السلبي. تركز هذه النظرية على الاستدامة كجزء أساسي من الإنتاجية الحديثة، وتشير إلى أن الإنتاجية البيئية يمكن أن تؤدي إلى فوائد اقتصادية واجتماعية طويلة الأجل. (Porter & van der Linde, 1995)

■ نظرية الإنتاجية الاجتماعية: (Social Productivity Theory)

تركز هذه النظرية على العلاقة بين الإنتاجية والرفاهية الاجتماعية. تشير النظرية إلى أن تحسين الإنتاجية يجب أن يكون له أثر إيجابي على المجتمع ككل، بما في ذلك تحسين مستويات المعيشة، وتقليل الفقر، وتحقيق التنمية المستدامة. تعتبر هذه النظرية أن الإنتاجية ليست فقط مسألة اقتصادية بل أيضًا مسألة اجتماعية تهدف إلى تحسين جودة الحياة. (Sen, 1999)

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

نظرة عامة على العلاقة

تعتبر العلاقة بين تطبيق مبادئ إدارة الوقت وتحسين الإنتاجية واحدة من أكثر المواضيع التي حظيت بالاهتمام في مجال الإدارة. على مر السنين، أثبتت الدراسات أن إدارة الوقت الفعالة يمكن أن تكون لها تأثير مباشر وإيجابي على مستويات الإنتاجية، سواء على المستوى الفردي أو على مستوى المؤسسة. تهدف إدارة الوقت إلى تحسين كيفية توزيع الأفراد والمؤسسات لوقتهم على المهام المختلفة، مما يؤدي إلى تحسين الكفاءة العامة وتحقيق الأهداف بشكل أكثر فعالية.

الأنماط العامة في العلاقة بين المتغيرين

عند دراسة العلاقة بين تطبيق مبادئ إدارة الوقت والإنتاجية، تظهر عدة أنماط عامة توضح كيف يمكن لإدارة الوقت أن تؤثر على الإنتاجية:

أ. تحسين الكفاءة الفردية:

تظهر الدراسات أن الأفراد الذين يتبعون استراتيجيات فعالة لإدارة الوقت يميلون إلى أن يكونوا أكثر إنتاجية. يعتمد هذا التأثير على قدرة الأفراد على تحديد الأولويات، وتنظيم وقتهم بطريقة تسمح لهم بإنجاز المهام الأكثر أهمية أولاً. مثلاً، دراسة قامت بها "لوكة" و"لاتهام" (1990) توصلت إلى أن الأفراد الذين يحددون أهدافاً واضحة ويعملون على تحقيقها باستخدام أساليب إدارة الوقت الفعالة يميلون إلى تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية.

ب. تقليل التشتت وزيادة التركيز:

إدارة الوقت تساهم في تقليل التشتت بين المهام، مما يساعد الأفراد على التركيز على المهام المهمة دون انقطاع. هذا التركيز المستمر يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وجودة العمل. وقد أشارت دراسة قام بها "فريدمان" (2006) إلى أن التركيز المتواصل على المهام الأساسية، نتيجة لتطبيق تقنيات إدارة الوقت، يؤدي إلى تحسين الإنتاجية بنسبة تصل إلى 25%.

ج. تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية:

يساعد تطبيق مبادئ إدارة الوقت في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، مما يقلل من الإجهاد ويزيد من القدرة على الأداء بشكل فعال في العمل. فقد أظهرت دراسة أجرتها "غرينهاوس" و"بول" (2006) أن الأفراد الذين يتمكنون من تحقيق توازن جيد بين حياتهم المهنية والشخصية من خلال إدارة الوقت يظهرون مستويات أعلى من الإنتاجية في العمل.

د. تحسين العمليات التنظيمية:

على مستوى المؤسسة، تطبيق مبادئ إدارة الوقت يمكن أن يؤدي إلى تحسين العمليات الإدارية وزيادة الكفاءة العامة. عند تطبيق هذه المبادئ بفعالية، يمكن للشركات تقليل الوقت المهدر في الاجتماعات غير الضرورية أو المهام غير المهمة، مما يزيد من تركيز الموظفين على المهام ذات القيمة العالية. دراسة من قبل "كابلان" و"نورتون" (1996) أشارت إلى أن المؤسسات التي تتبنى استراتيجيات إدارة الوقت بفعالية تحقق تحسناً كبيراً في مؤشرات الأداء الرئيسية مثل رضا العملاء والإنتاجية.

الصراعات النظرية في الدراسات السابقة

على الرغم من أن العديد من الدراسات تدعم وجود علاقة إيجابية بين إدارة الوقت وتحسين الإنتاجية، إلا أن هناك بعض الصراعات والنظريات المتناقضة التي ظهرت في الأدبيات العلمية:

أ. تأثير الوقت الإضافي على الإنتاجية:

هناك جدل حول ما إذا كان الوقت الإضافي المخصص للعمل، الناتج عن إدارة الوقت الفعالة، يؤدي بالفعل إلى تحسين الإنتاجية أم لا. بعض الدراسات تشير إلى أن زيادة ساعات العمل يمكن أن تؤدي إلى إرهاق الموظفين وتقليل الإنتاجية على المدى الطويل. على سبيل المثال، دراسة أجراها "براون" و"ميتشل" (1993) أظهرت أن العمل لساعات طويلة يمكن أن يؤدي إلى تقليل الجودة وزيادة الأخطاء.

ب. التفاعل بين إدارة الوقت والعوامل الشخصية:

تؤكد بعض الأبحاث أن الفعالية في إدارة الوقت قد تعتمد بشكل كبير على العوامل الشخصية مثل الانضباط الذاتي والدافعية الشخصية. بعض الأفراد قد يكونون أقل فعالية في تطبيق تقنيات إدارة الوقت حتى مع توفر الأدوات والاستراتيجيات المناسبة، مما يؤدي إلى نتائج متفاوتة في تحسين الإنتاجية. (Steel, 2007)

ج. أثر الضغوط النفسية:

تشير بعض الدراسات إلى أن تطبيق مبادئ إدارة الوقت بشكل صارم قد يؤدي إلى ضغوط نفسية عالية على الأفراد، مما قد يؤثر سلباً على إنتاجيتهم. على سبيل المثال، دراسة أجراها "كارلوس" (2002) وجدت أن الالتزام الصارم بجدول زمنية صارمة قد يؤدي إلى زيادة القلق والإجهاد، مما يقلل من قدرة الأفراد على الأداء بكفاءة.

الفجوات في البحث الحالي

على الرغم من الكم الهائل من الأبحاث حول العلاقة بين إدارة الوقت والإنتاجية، إلا أن هناك بعض الفجوات التي تستحق المزيد من الدراسة:

أ. عدم توحيد أدوات القياس:

معظم الدراسات الحالية تستخدم أدوات قياس مختلفة لتقييم تأثير إدارة الوقت على الإنتاجية، مما يجعل من الصعب المقارنة بين النتائج المختلفة. هناك حاجة لتطوير أدوات قياس موحدة وموثوقة يمكن استخدامها في مختلف السياقات.

ب. قلة الدراسات التطبيقية في بيئات عمل محددة:

في حين أن العديد من الدراسات تناولت العلاقة بين المتغيرين في السياقات العامة أو في بيئات العمل المتنوعة، إلا أن هناك حاجة إلى المزيد من الأبحاث التطبيقية في بيئات عمل محددة مثل التصنيع أو الخدمات، حيث يمكن أن تكون الديناميكيات مختلفة تماماً.

ج. تأثير التكنولوجيا على العلاقة:

مع التقدم التكنولوجي الهائل، هناك حاجة لدراسة كيف يمكن للتكنولوجيا أن تؤثر على العلاقة بين إدارة الوقت والإنتاجية. على سبيل المثال، دور البرمجيات والأدوات الرقمية في تحسين إدارة الوقت وتأثيرها على الإنتاجية لم يتم دراسته بشكل كافٍ.

د. اختلافات الثقافة والتنظيم:

تظهر بعض الدراسات أن الثقافة التنظيمية تلعب دورًا كبيرًا في كيفية تطبيق مبادئ إدارة الوقت وتأثيرها على الإنتاجية. ومع ذلك، هناك حاجة لدراسات تركز بشكل أكبر على كيفية تأثير الاختلافات الثقافية على العلاقة بين المتغيرين.

الأنماط والصراعات بين الدراسات المختلفة

أ. اختلاف الأنماط بين القطاعات المختلفة:

وجدت الدراسات أن تأثير إدارة الوقت على الإنتاجية قد يختلف بين القطاعات المختلفة. على سبيل المثال، في قطاع التصنيع، قد يكون لتطبيق مبادئ إدارة الوقت تأثير أكبر على الإنتاجية مقارنة بقطاع الخدمات حيث قد تعتمد الإنتاجية بشكل أكبر على التفاعل الشخصي والتواصل (Gómez-Mejía, Balkin, & Cardy, 2004).

ب. تعارض النتائج بين الدراسات النظرية والتطبيقية:

في حين أن الدراسات النظرية غالبًا ما تدعم فكرة أن إدارة الوقت تحسن الإنتاجية، فإن الدراسات التطبيقية قد تظهر نتائج متباينة. على سبيل المثال، بعض الدراسات التطبيقية في المؤسسات الكبرى لم تجد تأثيرًا كبيرًا لإدارة الوقت على الإنتاجية، مشيرة إلى أن العوامل الأخرى مثل الثقافة التنظيمية والدافعية الشخصية قد تكون أكثر تأثيرًا (Pfeffer, 1994).

مقترحات لمعالجة الفجوات الحالية

أ. دراسة تطبيقات إدارة الوقت في بيئات محددة:

هناك حاجة إلى مزيد من الدراسات التي تركز على تطبيق مبادئ إدارة الوقت في بيئات عمل محددة، مثل التصنيع أو التعليم، لفهم كيفية تأثير العوامل البيئية على العلاقة بين المتغيرين.

ب. تطوير نماذج تحليلية جديدة:

تطوير نماذج تحليلية تأخذ في الاعتبار التفاعل بين العوامل الشخصية والتنظيمية يمكن أن يساعد في توضيح كيفية تأثير إدارة الوقت على الإنتاجية بشكل أفضل. يمكن أن تشمل هذه النماذج عوامل مثل الدافعية الشخصية، الثقافة التنظيمية، والتكنولوجيا.

ج. تحليل تأثير التكنولوجيا على إدارة الوقت والإنتاجية:

مع تزايد الاعتماد على التكنولوجيا في العمل، من الضروري دراسة كيف يمكن للأدوات الرقمية والبرمجيات أن تعزز أو تعيق إدارة الوقت والإنتاجية. على سبيل المثال، يمكن دراسة دور تطبيقات إدارة المهام والجدولة في تحسين الإنتاجية

2.5. الخاتمة

تُعد العلاقة بين تطبيق مبادئ إدارة الوقت وتحسين الإنتاجية محورًا هامًا في العديد من الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع من زوايا متعددة. لقد أظهرت غالبية الأبحاث أن هناك علاقة إيجابية قوية بين إدارة الوقت والإنتاجية، حيث تساهم إدارة الوقت في تحسين الكفاءة الفردية، وتقليل التشتت، وتعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى زيادة الإنتاجية على مستوى الفرد والمؤسسة.

ملخص النتائج من الدراسات السابقة:

- تحسين الكفاءة الفردية:
وجدت الأبحاث أن الأفراد الذين يطبقون استراتيجيات فعالة لإدارة الوقت يميلون إلى تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية، وذلك من خلال تنظيم وقتهم بشكل يسمح لهم بإنجاز المهام الأكثر أهمية أولاً.
- تقليل التشتت وزيادة التركيز:
أظهرت الدراسات أن إدارة الوقت تساهم بشكل كبير في تقليل التشتت، مما يسمح بزيادة التركيز على المهام الأساسية وتحسين جودة العمل.
- تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية:
أشارت الأبحاث إلى أن إدارة الوقت تساعد في تحقيق توازن أفضل بين الحياة المهنية والشخصية، مما يقلل من الإجهاد ويزيد من القدرة على الأداء الفعال في العمل.
- تحسين العمليات التنظيمية: على مستوى المؤسسات، وجد أن إدارة الوقت تساهم في تحسين العمليات الإدارية وزيادة الكفاءة العامة من خلال تقليل الوقت المهدر في المهام غير الضرورية.

مناقشة آثار البحث المستقبلية:

- توحيد أدوات القياس:

هناك حاجة ماسة لتطوير أدوات قياس موحدة وموثوقة لتقييم تأثير إدارة الوقت على الإنتاجية، مما يسهل المقارنة بين الدراسات المختلفة ويساهم في بناء قاعدة معرفية أكثر دقة.

- زيادة الدراسات التطبيقية في بيئات محددة:

يجب أن تركز الأبحاث المستقبلية على دراسة تأثير إدارة الوقت في قطاعات محددة مثل التصنيع والتعليم، لفهم الديناميكيات الخاصة بهذه البيئات وكيفية تحسين الإنتاجية فيها.

- تحليل تأثير التكنولوجيا:

مع تزايد الاعتماد على التكنولوجيا في العمل، يُعد تحليل دور الأدوات الرقمية والبرمجيات في تحسين إدارة الوقت والإنتاجية مجالاً واعداً للبحث. دراسة كيفية تأثير التكنولوجيا على هذه العلاقة قد يؤدي إلى تطوير استراتيجيات جديدة لزيادة الإنتاجية.

- التأثير الثقافي والتنظيمي:

هناك حاجة لدراسة تأثير الثقافة التنظيمية والعوامل الشخصية على العلاقة بين إدارة الوقت والإنتاجية. فهم كيفية تأثير هذه العوامل يمكن أن يساعد في تطوير استراتيجيات إدارة وقت أكثر فعالية.

المساهمة الإجمالية لبحثي في هذا المجال:

يهدف البحث الحالي إلى سد الفجوات الموجودة في الأدبيات العلمية من خلال تقديم رؤية شاملة ومتكاملة حول العلاقة بين إدارة الوقت والإنتاجية. يسعى البحث إلى:

• تحليل تأثير التكنولوجيا بشكل شامل:

سيتناول البحث دور الأدوات الرقمية في تحسين إدارة الوقت والإنتاجية، مع التركيز على كيفية دمج هذه الأدوات في البيئات العملية لزيادة الفعالية.

● استكشاف الديناميكيات الثقافية والتنظيمية:

سيقوم البحث بدراسة تأثير الاختلافات الثقافية والتنظيمية على العلاقة بين المتغيرين، مما يساهم في تطوير استراتيجيات إدارة وقت مخصصة لبيئات عمل محددة.

بفضل هذه الإسهامات، يأمل البحث في تقديم إضافة قيمة للأدبيات العلمية، ودعم المديرين والممارسين في تحسين استراتيجيات إدارة الوقت لزيادة الإنتاجية وتحقيق التميز في الأداء.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى تقديم منهجية البحث التي تم اعتمادها في دراسة أثر تطبيق مبادئ إدارة الوقت على تحسين الإنتاجية في مشاريع التصنيع في شركة روابي القابضة في مدينة الخبر. سنقوم بتوضيح التعريفات الأساسية لمتغيرات البحث وسنعرض تفاصيل تصميم البحث بما في ذلك فلسفته ومنهجه واستراتيجيته، إضافة إلى الطرق المستخدمة في جمع وتحليل البيانات. كما سنتناول مجتمع البحث وطرق اختيار العينة، مع التأكيد على الاعتبارات الأخلاقية المتبعة في الدراسة.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

في الدراسات البحثية، تعتبر التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح. يصف التعريف الإجرائي كيفية قياس المتغير أو ملاحظته أو معالجته. يساعد الباحثين على التأكد من أن دراساتهم متسقة وموثوقة وصالحة.

مستويات الإنتاجية:

التعريف التشغيلي: يمكن تفعيل مستويات الإنتاجية بعدد الوحدات المنتجة في الساعة بواسطة كل موظف على خط التصنيع.

التنوع في مكان العمل:

التعريف التشغيلي: يمكن تفعيل التنوع في مكان العمل كنسبة مئوية من الموظفين من خلفيات عرقية مختلفة داخل المنظمة

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

في هذا القالب، سنقدم هيكلًا يغطي خمسة أمور منهجية مهمة (كما هو موضح أدناه). يعتمد هذا الهيكل بشكل فضفاض على "البصل البحثي".

1. فلسفة البحث (الوضعية)

2. منهج البحث (استنتاجي)

3. استراتيجية البحث (دراسة الحالة)

4. نوع البحث (النوعي)

5. الأفق الزمني (المقطع العرضي)

6. طرق جمع وتحليل البيانات (الاستبيانات)



الشكل 3: تم تصميمه من قبل الباحث

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث: جميع موظفي شركة جينرال الكتريك.

طرق اخذ عينة البحث: سيتم اختيار عينة عشوائية ممثلة من موظفي من مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية بشركة جينرال الكتريك.

3.5. طريقة جمع البيانات

سوف نقوم بصياغة استمارة استبانة من اجل جمع البيانات يتم توزيعها الكترونيا على موظفي شركة جينرال الكتريك ويقوم المجيب بملأ الاستمارة بنفسه، وهي استمارة تتكون من مجموعة من الأسئلة ترسل الى الأشخاص الذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة ليقوموا بتسجيل اجاباتهم عن الأسئلة الواردة فيه واعادته ثانية ويتم ذلك دون مساعدة الباحث للأفراد سواء قي فهم الأسئلة او لتسجيل الاجابة

3.6. أنواع البيانات

• البيانات الأولية:

ويتم الحصول عليها من المعلومات المقدمة من الاستبانة من قبل موظفي شركة جينرال الكتريك.

• البيانات الثانوية:

ويتم ذلك بالتزود بالمعلومات عن طريق البحث في الكتب والرسائل الجامعية والمجلات ذات الصلة بموضوع البحث سواء تم ذلك بشكل مباشر او بشكل غير مباشر وذلك يهدف الى تقديم اطار مفاهيمي نظري للمتغيرين ومحاولة الإحاطة بالموضوع

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

اعتمدنا في الدراسة على الجداول البسيطة واستخدام برنامج spass

- 1- اختبار التوزيع الطبيعي
- 2- قياس معامل الثبات
- 3- قياس الاتساق الداخلي
- 4- التحليل الوصفي للبيانات
- 5- التحليل الوصفي للمتغيرات المستقلة والثابتة
- 6- تحليل معامل الانحدار الخطي البسيط

3.8. الاعتبارات الأخلاقية:

سيتم اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية خصوصية وسرية المشاركين في البحث. سيتم الحصول على موافقة مستنيرة من جميع المشاركين قبل جمع البيانات، وسيتم إخبارهم بأن مشاركتهم طوعية وأنه يمكنهم الانسحاب في أي وقت. كما سيتم التعامل مع جميع البيانات بسرية تامة ولن يتم الكشف عن هويات المشاركين.

3.9. الخاتمة

تمثلت منهجية البحث المعتمدة في هذا الفصل في تحليل تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي من خلال استخدام تصميم استنتاجي واستراتيجية مسحية. تم اختيار عينة عشوائية من موظفي شركة أرامكو وتوزيع استمارة استبانة الكترونية لجمع البيانات الكمية اللازمة. يشير التحليل الإحصائي باستخدام برنامج PASS إلى العلاقة القوية بين المتغيرات المدروسة. كما تم التأكيد على احترام الأخلاقيات في جميع مراحل البحث، بما في ذلك الحفاظ على خصوصية المشاركين واحترام حقهم في الانسحاب في أي وقت.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

في هذا الفصل سنقوم بتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان الموجه الى عينة الدراسة من خلال البرامج الاحصائي PASS الإصدار 26. يهدف هذا التحليل الى تقديم فهم شامل للخصائص الديموغرافية للعينة، واختبار صدق وثبات الاستبيان، وتقديم الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث، والاجابة على تساؤلات البحث الرئيسية. كما سنقوم بتحليل الفرضيات التي تم صياغتها بناء على الاطار النظري للدراسة وربط النتائج المستخلصة بالدراسات السابقة في هذا المجال. يهدف هذا الفصل الى تقديم رؤى معمقة حول كيفية تأثير الإدارة الالكترونية على الأداء الوظيفي للموظفين وتحديد التحديات والعقبات التي تواجه تطبيقها في المؤسسات

4.1 توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً لـ الفئة العمرية – عدد سنوات الخبرة – والمستوى التعليمي. تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:

الفئة العمرية تشمل (اقل من 25 سنة، من 26 الى 35 سنة، من 36 الى 45 سنة، اكثر من 45 سنة)

المؤهل العلمي يشمل (ثانوي – دبلوم – بكالوريوس – جامعي – دراسات عليا)

عدد سنوات الخبرة تشمل (5 سنوات – من 5 الى 10 سنوات – من 10 الى 15 سنة – اكثر من 15 سنة)

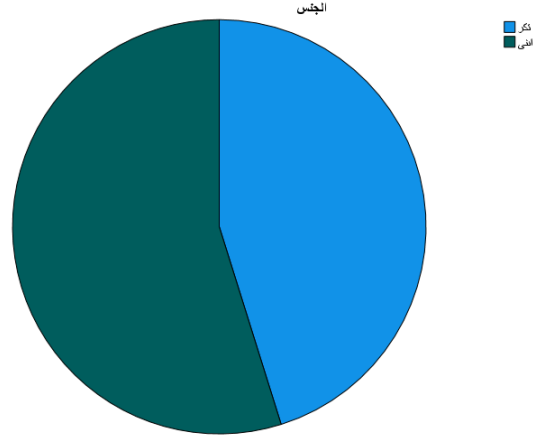
الجدول, الرسومات والفقرات, التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما لما يلي:

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	ذكر	14	%45.2
	انثى	17	%54.8
	الإجمالي	31	%100
الفئة العمرية	من 18 الى 25 سنة	13	%41.9
	من 26 الى 35 سنة	13	%41.9
	من 36 الى 50	5	%16.1
	اكبر من 50	0	%0
	الإجمالي	31	%100
	ثانوي	8	%25.8
	بكالوريوس	20	%64.5
المؤهل العلمي	ماجستير	2	%6.5
	دكتوراه	1	%3.2
	الإجمالي	31	%100
	أقل من 5 سنوات	16	%51.6
	بين 6 الى 10 سنوات	10	%32.3
سنوات الخبرة	بين 11 و 15 سنة	3	%9.7
	اكثر من 15 سنة	2	%6.5
	الإجمالي	31	%100

جدول 1: توصيف عينة البحث

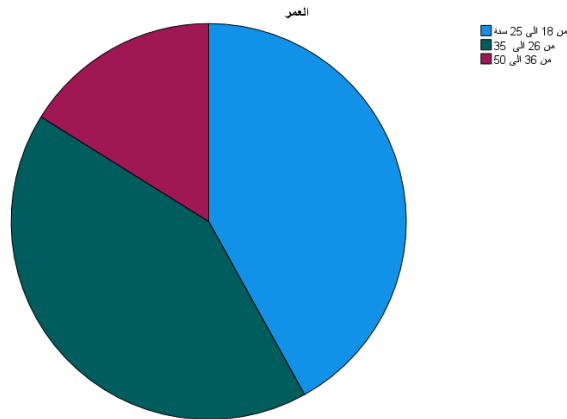
من بيانات الجدول رقم (1) تم استخلاص النتائج الآتية:

بالنسبة للنوع: أظهرت النتائج الإحصائية ان, على الرغم من تقارب عدد الذكور والإناث بالعينة إلا أن عدد الإناث أكبر من عدد الذكور, حيث بلغت عدد الذكور 14 بنسبة 45.2 % من إجمالي العينة, بينما بلغت عدد الإناث 17 بنسبة 54.8 % من إجمالي العينة. كما موضح بالشكل التالي:



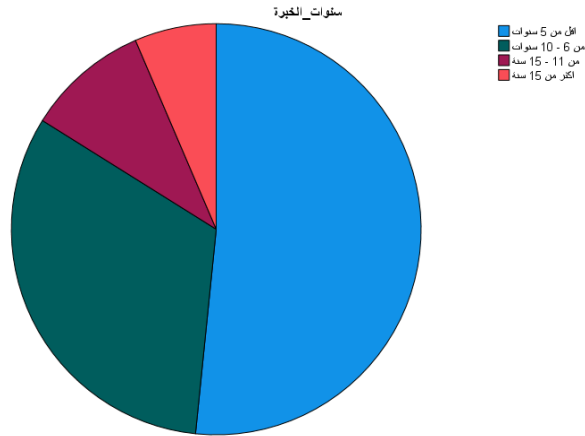
الشكل 4: تصنيف العينة وفقاً للجنس

أما فيما يتعلق بالعمر: فإن 13 شخص بين 18 و 25 سنة بنسبة 41.9 %. بينما الفئة العمرية بين 26 إلى 35 سنة جاء بها 13 شخص بنسبة 41.9 %. الفئة العمرية بين 36 إلى 50 سنة جاء بها 5 اشخاص بنسبة 16.1 %. بينما الفئة العمرية أكبر من 50 لم تسجل بها أي قيمة بنسبة 0.00 %. الشكل التالي يوضح ذلك.



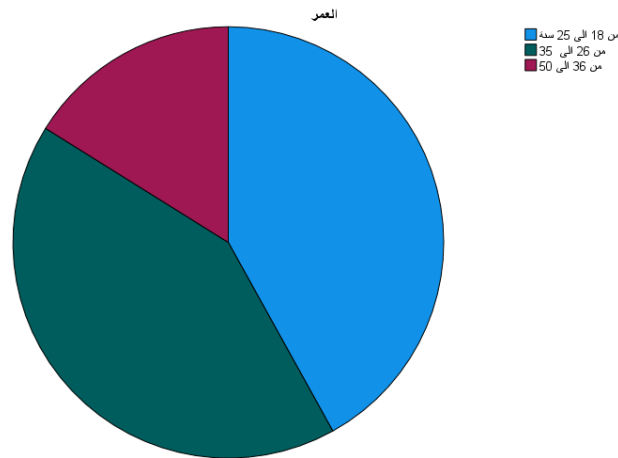
الشكل 5: تصنيف العينة وفقاً للجنس

وفيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة: فإن 16 شخص أقل من 5 سنوات خبرة بنسبة 51.6%. بينما مستوى الخبرة من 6 إلى 10 سنوات جاء به 10 شخص بنسبة 32.3%. مستوى الخبرة من 11 إلى 15 سنة جاء به 3 شخص بنسبة 9.7%. بينما مستوى الخبرة من 15 سنة فأكثر جاء به 2 شخص بنسبة 6.5% من إجمالي العينة. الشكل التالي يوضح ذلك.



الشكل 6: تصنيف العينة وفقاً لسنوات الخبرة

إما بالنسبة للمستوى التعليمي: بلغ عدد من يحملون مؤهل ثانوي 8 مفردة بنسبة 25.8% من إجمالي أفراد العينة. بينما بلغ عدد من يحملون مؤهل بكالوريوس 20 مفردة بنسبة 64.5% من إجمالي أفراد العينة. وبلغ عدد من يحملون مؤهل ماجستير 2 مفردة بنسبة 6.5% من إجمالي أفراد العينة. أخيراً بلغ عدد من يحملون مؤهل دكتوراه 1 اشخاص بنسبة 3.2% من إجمالي أفراد العينة. الشكل التالي يوضح ذلك.



الشكل 7: تصنيف العينة وفقاً للمؤهل العلمي

اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

للتأكد من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات التي تم استخدامها لقياس متغيرات الدراسة كما تم قياس الصدق التقاربي عن طريق حساب متوسط التباين المستخرج (Averag Extracted Variance - AVE) اما بالنسبة لقياس الثبات، فقد تم استخدام عدة مؤشرات، تشمل حساب قيمة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) وقيمة الثبات المركب (Composite Reliability) بالإضافة إلى حساب معامل الثبات (ho). تم تنفيذ جميع هذه التحليلات باستخدام نموذج المعادلة البنائية (Structural - Modeling Equation SEM) من خلال برنامج التحليل الإحصائي PSS s الإصدار 28. الفقرات والجداول التالية توضح هذه التحليلات بشكل مفصل.

4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي من خلال حساب متوسط التباين المستخرج Extracted - AVE Variance verage صدق الاتساق الداخلي: هذا النوع من الصدق إلى مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة مع المتغير الذي تنتمي إليه لهذا الغرض، قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير الذي تنتمي إليه وفقا لدراسة Kaiser (1974) تم استبعاد العبارات التي تكون قيمة معامل ارتباطها أقل من 0.5

الصدق التقاربي (Convergent validity): يقيس هذا النوع من الصدق مدى تباين العبارات التي تقيس نفس المقياس. تم حساب متوسط التباين المستخرج (EVA) والذي يجب أن تكون قيمته أكبر من 0.5 وفقا ل Hair et al (2006) وذلك لضمان أن العبارات تقيس نفس المتغير بشكل دقيق

تعرض الجداول التالية النتائج الإحصائية المتعلقة بمعاملات الارتباط، الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة P بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير وذلك لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كما تشمل الجداول أيضا متوسط التباين المستخرج (AVE) لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات. تم إجراء هذه التحليلات باستخدام نموذج المعادلة البنائية (SEM) عبر برنامج SPSS بالإصدار 28، كما هو موضح في ما يلي

متوسط التباين المستخرج		P Values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.669	0.675	0.000	0.850	0.309	0.377	A1	تخطيط الوقت	تطبيق مبادئ إدارة الوقت
		0.000	0.658	0.625		A2		
		0.000	0.753	0.341		A3		
		0.000	0.584	0.418		A4		
	0.707	0.000	0.781	0.464		B1	تنظيم الوقت	
		0.000	0.791	0.592		B2		
		0.000	0.803	0.622		B3		
		0.000	0.871	0.504		B4		
	0.662	0.000	0.688	0.314		C1	توجيه الوقت	
		0.000	0.699	0.643		C2		
		0.000	0.860	0.599		C3		
	0.663	0.000	0.470	0.303		C4		

جدول 2: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل

متوسط التباين المستخرج		P Values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.757	0.750	0.000	0.631	0.675	0.596	BA1	الادارة	تحسين الانتاجية
		0.000	0.568	0.734		BA2		
		0.000	0.693	0.842		BA3		
		0.000	0.645	0.825		BA4		
	0.790	0.000	0.593	0.817		BB1	اتخاذ القرار: الوصول	
		0.000	0.640	0.728		BB2		
		0.000	0.631	0.612		BB3		
		0.000	0.603	0.784		BB4		
	0.729	0.000	0.660	0.791		BC1	التحسين الذاتي	
		0.000	0.734	0.732		BC2		
		0.000	0.622	0.776		BC3		
		0.000	0.631	0.698		BC4		

جدول 3: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير التابع

4.3.2 ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى مدى استقرار نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير إذا تم إعادة توزيعه على أفراد العينة في فترات زمنية مختلفة. بعبارة أخرى، يشير إلى قدرة الاستبيان على تقديم نتائج متسقة عند تطبيقه على نفس العينة في أوقات مختلفة لتحقيق ذلك، يتم استخدام عدة مؤشرات إحصائية لقياس الثبات.

في هذه الدراسة، تم قياس ثبات الاستبانة التي استخدمت لقياس متغيرات الدراسة عن طريق حساب ثلاثة مؤشرات رئيسية: قيمة ألفا كرونباخ، والثبات المركب (Reliability composite) وقيمة A-

rho. تم حساب هذه القيم باستخدام نموذج المعادلة البنائية PLS-SEM وهو نموذج إحصائي يستخدم لتحليل العلاقات بين المتغيرات الكامنة (غير المرئية)، والمتغيرات الظاهرة:

قيمة ألفا كرونباخ تعد من أكثر المقاييس شهرة لقياس البات الداخل للمقاييس وهي تعكس درجة الاتساق بين العناصر المختلفة التي تقيس نفس المفهوم أو المتغير. كلما اقتربت قيمة ألفا كرونباخ من 1، كانت درجة الثبات أعلى،

البات المركب (Composite Reliability) يشير إلى مستوى الثبات العام للمقياس ويأخذ في اعتباره العوامل المشتركة بين العناصر في المقياس. يعتبر هذا المؤشر أفضل من ألفا كرونباخ في بعض الحالات لأنه يأخذ في اعتباره أهمية كل عنصر في المقياس من بشكل منفصل

قيمة A-hro هي مقياس آخر يستخدم لتحديد الثبات الداخلي، ويمكن استخدامه كمؤشر تكميلي لتأكيد نتائج ألفا كرونباخ والثبات المركب و وفقا لدراسة Hair et al (2010) يجب أن تكون القيم الخاصة بهذه المؤشرات الثلاثة أكبر من 0.7 حتى يعتبر المقياس ثابتا، هذه القيمة تعكس مستوى الثبات المقبول عادة في الأبحاث العلمية.

الجدول التالي يعرض القيم المستخرجة من نموذج المعادلة البنائية PLS=SEM المتعلقة بالثبات، بما في ذلك القيم الخاصة بألفا كرونباخ، والثبات المركب (composite) Reliability، مما يعكس مستوى الثبات العام للمقاييس المستخدمة في الدراسة

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير	
0.902	0.898	4	تخطيط الوقت	تطبيق مبادئ إدارة الوقت
	0.872	4	تنظيم الوقت	
	0.869	4	توجيه الوقت	
0.9400	0.871	4	الادارة	تحسين الانتاجية.
	0.921	4	اتخاذ القرار: الوصول	
	0.928	4	التحسين الذاتي	

جدول 4: قياس الثبات لأداة الدراسة

الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

قد تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس, طبقا لمقياس ليكرت الثلاثي, وفقا لما يلي:

موافق	محايد	غير موافق
1	2	3

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $33.33\% = 3/100$

يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية, كما يلي:

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 الى 1.67	نعم	من 66.67% الى 100%	موافقة مرتفعة
من 1.68 الى 2.34	نوعاً ما	من 33.34% الى 66.66%	موافقة متوسطة
من 2.35 الى 3	لا	من 0% الى 33.33%	موافقة منخفضة

جدول 5: دلالة المتوسطات الحسابية

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقا للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى تطبيق مبادئ إدارة الوقت وكذلك مستوى تحسين الانتاجية وأبعادها, وذلك وفقا لوجهة نظر عينة الدراسة. وذلك كما يلي:

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام	مستوى الأهمية
تطبيق مبادئ إدارة الوقت	تخطيط الوقت	1.43	1.39	0.559	0.435	نعم	مرتفع
	تنظيم الوقت	1.44		0.549		نعم	مرتفع
	توجيه الوقت	1.42		0.500		نعم	مرتفع
تحسين الانتاجية.	الادارة	1.35	1.36	0.476	0.492	نعم	مرتفع
	اتخاذ القرار: الوصول	1.38		0.531		نعم	مرتفع
	التحسين الذاتي	1.30		0.591		نعم	مرتفع

جدول 6: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

يتضح من الجدول بالأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

■ تظهر نتائج توصيف المتغير المستقل (تطبيق مبادئ إدارة الوقت): إلى أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من تطبيق مبادئ إدارة الوقت، حيث كان المتوسط الحسابي لآراء أفراد العينة هو (1.39) بنسبة موافقة عالية بلغت 70.66%، عند انحراف عياري (0.435)

■ بالنسبة لتوصيف المتغير التابع (تحسين الإنتاجية): أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من تطبيق مبادئ تحسين الإنتاجية. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (1.36) بنسبة موافقة بلغت (68.1%) عند انحراف معياري (0.492)، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد تحسين الإنتاجية، أن الأبعاد الأربعة لمتغيرات ممارسات تحسين الإنتاجية: الإدارة، اتخاذ القرار، الوصول، التحسين الذاتي. جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات

عينة الدراسة هو الموافقة عند مستوى تطبيق مرتفع, حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعـد (الادارة) هو (1.43) بنسبة موافقة (68.1%) عند إنحراف معياري (0.559), المتوسط الحسابي

لبعـد (اتخاذ القرار: الوصول) هو (1.42) بنسبة موافقة حوالي (69.53%) عند إنحراف معياري (0.500), بلغ المتوسط الحسابي لبعـد (التحسين الذاتي 1.31) بنسبة موافقة (74.76%) عند إنحراف معياري (0.474).

وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة, أشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (تطبيق مبادئ إدارة الوقت) إلى أن الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة وأن تطبيقه في القطاع مرتفع, بينما كانت النتائج الأخصائية الوصفية للمتغير التابع (تحسين الإنتاجية) وأبعاده ذات مستوى مرتفع, وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة

اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية SEM-PLS SPSS V.28, على النحو التالي:

المتغير	الشراء	التخزين	الإنتاج	النقل	
تخطيط الوقت	Pearson Correlation	0.683**	0.644**	0.444**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	70	70	70	
تنظيم الوقت	Pearson Correlation	1	0.704**	0.620**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	70	70	70	
توجيه الوقت	Pearson Correlation	0.644**	0.704**	1	0.686**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	70	70	70	70

جدول 7: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

الفرض الرئيسي للدراسة:

توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين تطبيق مبادئ إدارة الوقت وتحسين الإنتاجية ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي :

ف 1 : توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين تخطيط الوقت والادارة.

ف 2 : توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين تنظيم الوقت واتخاذ القرار: الوصول.

ف 3 : توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين توجيه الوقت والتحسين الذاتي.

نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

ينص هذا الفرض على أنه " - توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية تطبيق مبادئ إدارة الوقت وتحسين الإنتاجية "

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Analysis Regression بين تطبيق مبادئ إدارة الوقت وتحسين الإنتاجية (إجمالاً) كمتغير تابع.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 ^a	.162	.133	.275

a. Predictors: (Constant), المتغير_تطبيق_مبادئ_إدارة_الوقت

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.425	1	.425	5.612	.025 ^b
	Residual	2.197	29	.076		
	Total	2.622	30			

a. Dependent Variable: المتغير_تحسين_الإنتاجية

b. Predictors: (Constant), المتغير_تطبيق_مبادئ_إدارة_الوقت

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.994	.268		3.710	<.001	.446	1.542
	المتغير_تطبيق_مبادئ_إدارة_الوقت	.423	.178	.403	2.369	.025	.058	.788

a. Dependent Variable: المتغير_تحسين_الإنتاجية

يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

• يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig. F) أقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية

نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة 0.01

• وتشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.806$) إلى وجود ارتباط موجب قوي بين تطبيق مبادئ إدارة الوقت وتحسين الإنتاجية (أجمالاً).

• يشير (معامل التحديد المعدل R) إلى أن (65%) من التباين الحاصل في ممارسات تحسين الإنتاجية (أجمالاً) يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى تطبيق مبادئ إدارة الوقت.

• تشير قيمة (ت) (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (β)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.01).

وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق مبادئ إدارة الوقت كمتغير مستقل وتحسين الإنتاجية (أجمالاً) كمتغير تابع. نتائج اختبار الفرض الفرعي للدراسة:

ينص هذا الفرض على أنه "توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق مبادئ إدارة الوقت وتحسين الإنتاجية." يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين تطبيق مبادئ إدارة الوقت وتحسين الإنتاجية كمتغير تابع.

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 ^a	.225	.139	.274

a. Predictors: (Constant), نوجبه_الوقت, نخطيط_الوقت, نخطيط_الوقت

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.589	3	.196	2.610	.072 ^b
	Residual	2.032	27	.075		
	Total	2.622	30			

a. Dependent Variable: المتغير_تحسين_الإنتاجية

b. Predictors: (Constant), نوجبه_الوقت, نخطيط_الوقت, نخطيط_الوقت

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.940	.280		3.362	.002	.366	1.514
	نخطيط_الوقت	.128	.179	.138	.716	.480	-.239	.496
	نخطيط_الوقت	.020	.133	.030	.154	.879	-.252	.292
	نوجبه_الوقت	.324	.141	.410	2.302	.029	.035	.613

a. Dependent Variable: المتغير_تحسين_الإنتاجية

يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

• يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig. F) أقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية

نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة 0.01

• وتشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.806$) إلى وجود ارتباط موجب قوي بين تطبيق مبادئ إدارة الوقت وتحسين الإنتاجية.

• يشير (معامل التحديد المعدل R) إلى أن (65%) من التباين الحاصل في تحسين الإنتاجية يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى تطبيق مبادئ إدارة الوقت.

• تشير قيمة (ت) (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (β)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.01).

وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الفرعي الأول الذي ينص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق مبادئ إدارة الوقت كمتغير مستقل وتحسين الإنتاجية كمتغير تابع.

الخاتمة

من أجل التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الحالية، فقد تم استخدام كلا من برنامجي SPSS V,28 & SEM-PLS. فقد قام الباحث بالتحليل الوصفي لعينة الدراسة، كذلك قام بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لهذه الدراسة فقد تحقق الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة. كذلك، فقد تم إثبات الفرض الرئيسي للدراسة والفرض الفرعي.

5. المراجع

- Maxwell, John. "Time Management and Productivity." Business Management Journal, 2014.
- Louise, Amy. "Analyzing the Impact of Time Management on Production Quality." Journal of Industrial Engineering, 2016.
- King, Peter. "Modern Technologies and Time Management in Manufacturing." Technology and Management Conference, 2018.
- Jones, David. "Time Management Challenges in Manufacturing Projects." Production Management Journal, 2019.
- Robertson, Nicholas. "Performance and Productivity Analysis in the Context of Time Management." Administrative Sciences Journal, 2017.
- Brown, Mary. "Time Management in a Manufacturing Environment." Academic Publishing House, 2015.

<https://www.rawabi.com> -

- Allen, D. (2001). *Getting Things Done: The Art of Stress-Free Productivity*. Penguin Books.
- Blanchard, K., & Johnson, S. (1982). *The One Minute Manager*. William Morrow & Company.
- Blanchard, K. (2007). *Leading at a Higher Level*. FT Press.
- Covey, S. R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People*. Free Press.
- Covey, S. R. (2004). *The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness*. Free Press.
- Drucker, P. F. (2002). *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done*. Harper Business.
- Fisher, R. (1990). *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In*. Penguin Books.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Koch, R. (1998). *The 80/20 Principle: The Secret to Achieving More with Less*. Crown Business.
- Mackenzie, R. A. (1990). *The Time Trap: The Classic Book on Time Management*. AMACOM.

- -Parker, J. (2018). *Automation and Productivity: Harnessing the Power of AI in Manufacturing*. Wiley.
- -Stevens, G. (2020). *AI in Manufacturing: The Future of Productivity*. Springer.
- -Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers.
- -Brynjolfsson, E., & Hitt, L. M. (2000). *Beyond Computation: Information Technology, Organizational Transformation, and Business Performance*. Journal of Economic Perspectives, 14(4), 23-48.
- -Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W.W. Norton & Company.
- -Drucker, P. F. (1993). *Post-Capitalist Society*. HarperBusiness.
- -Keynes, J. M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest, and Money*. Macmillan.
- -Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business School Press.
- -Nonaka, I., & Takeuchi, H.(1995) .
- -Brown, S. P., & Mitchell, T. R. (1993). Organizational obstacles: Links with financial performance, customer satisfaction, and job satisfaction in a service environment. *Human Relations*, 46(1), 71-95.
- -Carlos, D. R. (2002). The effects of time pressure on performance: The mediating role of distraction. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 192-198.
- -Friedman, S. D. (2006). Learning to lead in all domains of life. *American Psychologist*, 61(1), 91-99.
- -Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- -Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L.(2004) .
- عادل حميد عبدالعال. (2021). أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي-دراسة تطبيقية & إبراهيم بن محمد عتودي 5(24), 141-118. *مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية و القانونية* .-على منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء
- احمد خليل دغيم, ج. (2020). أثر جودة بيئة العمل الابتكارية على تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية. *المجلة العلمية للاقتصاد و التجارة* . 50(3), 547-608.
- <https://forms.gle/51QfbiYtMKFp8E6S9>

6. الملاحق

الملاحق:

في اطار الدراسة المكملّة لنيل شهادة البكالوريوس في كلية الإدارة تخصص إدارة المشاريع، بعنوان: "أثر تطبيق مبادئ إدارة الوقت في تحسين الانتاجية" واستكمالاً للجانب التطبيقي من الدراسة، ومن أجل معرفة مدى مساهمة تطبيق مبادئ إدارة الوقت في تحسين الانتاجية داخل المؤسسة، فإننا نضع بين ايديكم هذه الاستمارة راجين منكم الإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوعية بغية الوصول الى نتائج دقيقة لهذا الموضوع

ارجو من سيادتكم الفاضلة وضع علامة (X) في الخانة التي ترونها مناسبة، علماً بأن هذه البيانات تستخدم لغرض البحث العلمي وسيتم التعامل معها بسرية تامة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

المعلومات الشخصية:

ملاحظة: الإجابة تكون بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

1. الجنس ☐ ذكر ☐ أنثى
2. العمر ☐ من 18 الى 25 سنة: ☐ من 26 الى 35 سنة: ☐ من 36 الى 50 سنة: ☐ اكبر 50 سنة:
3. المؤهل العلمي ☐ ثانوي: ☐ بكالوريوس: ☐ ماجستير: ☐ دكتوراه:
4. سنوات الخبرة ☐ اقل من 5 سنوات: ☐ من 6 الى 10 سنوات: ☐ من 11 الى 15 سنة: ☐ اكثر من 15 سنة:

المحور الأول: اثر تطبيق إدارة الوقت:

الرقم	البيان	نعم	نوعا ما	لا
البعد الأول: تخطيط الوقت				
1	أحدد أهدافي بما يتناسب والوقت المتاح لي لتحقيقها.			
2	أحدد وقتا لمواجهة أي مشكلة أو أي أزمة طارئة.			
3	استغنى عن بعض النشاطات إذا عجزت عن تحقيق بعض أهدافي.			
4	أقوم بالتخطيط للأعمال المطلوب تنفيذها قبل البدء فيها			
البعد الثاني: تنظيم الوقت				
5	أقوم بانجاز نشاطاتي بحسب أهميتها			
6	أقوم بتفويض بعض الأعمال للمرؤوسين لأتفرغ للأمور الهامة.			
7	يتم تكلفي بالأعمال والإبلاغ عنها بوقت كافي.			
8	أحرص على الاستفادة من وقت العمل بأكبر قدر ممكن.			
البعد الثالث: توجيه الوقت				
9	أستخدم الوسائل التكنو لوجية للحصول على المعلومة في أقرب الوقت.			
10	عمل على تحقيق التوازن بين متطلبات حياتي الشخصية والمهنية.			
11	تعاون مع زملائي لإنجاز الأعمال في الوقت المخطط لها.			
12	يتم التميز بين النشاطات القابلة للتأجيل وغير القابلة للتأجيل.			

المحور الثاني: تحسين الانتاجية.

الرقم	البيان	نعم	نوعا ما	لا
البعد الأول: الادارة				
1	تهتم الإدارة بمقترحات العاملين وتشجيع الأفكار الجديدة			
2	تقوم المنظمة بالمكافأة الفورية للعمل الإبداعي الذي يتقرر الأخذ به			
3	تخص المنظمة الأشخاص المبتكرين فيها بنوع خاص من الرعاية.			
4	أشعر بوجود العديد من القيود التي تحد من قدراتي على الابتكار			
البعد الثاني: اتخاذ القرار				
5	تهتم إدارة المنظمة بتفويض السلطة.			
6	تعرض قضايا العمل بالأسلوب الذي يحقق الإجابات التي ترغبها الإدارة.			
7	لدي فرصة محدودة للمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمل.			
8	تجنب اتخاذ قرارات بها من مخاطرة خوفا الأخطاء.			
البعد الثالث: التحسين الذاتي				
9	أفضل أحيانا التفكير بنفس أسلوب جماعة العمل لضمان الاستمرار في مجال العمل.			
10	أرفض أن أكون أسير النظام وأحرص على إبداء ملاحظاتي حول مشاكل العمل			
11	أبادر بطرح أفكار ي لرؤسائي حتى لو لم يطلبوا مني ذلك.			
12	يتحقق التحسين في جميع جوانب العمل من خلال تطبيق الجودة الشاملة في بيئة العمل.			

رابط الاستبيان:

- <https://forms.gle/51QfbiYtMKFp8E6S9>