

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم الإدارة / تخصص إدارة أعمال



تأثير الوقت على أداء الموظفين في الشركات الصغيرة

اسم الطالب

رغد سهيل سليمان حمام

مشروع تخرج ٢

كلية الإدارة جامعة ميدأوشن

إشراف

د عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس كلية الإدارة

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
5	1.2. مشكلة الدراسة
5	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
5	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
5	1.3. أهمية الدراسة
5	1.3.1. على المستوى النظري:
5	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
6	1.4. أسئلة الدراسة
6	1.5. أهداف الدراسة
6	1.6. فرضيات الدراسة
6	1.7. نموذج الدراسة
7	1.8. منهجية الدراسة
7	1.9. الدراسة الميدانية
7	1.10. مخطط المشروع المقترح
8	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
9	2.1. المقدمة:
9	2.2. المتغير المستقل
9	2.3. المتغير التابع
9	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
10	2.5. الخاتمة
10	قائمة المراجع

الإطار العام للدراسة :الفصل الأول .1

المقدمة

تُعد إدارة الوقت من المهارات الأساسية التي تسهم في رفع كفاءة الموظفين وتحسين أداء المؤسسات، خاصة في ظل بيئة العمل المتغيرة وسرعة المهام. وتزداد أهمية هذه المهارة في الشركات الصغيرة التي تواجه تحديات تتعلق بضعف الموارد وضغط العمل.

وعلى الرغم من وجود العديد من الدراسات حول إدارة الوقت، إلا أن أغلبها ركز على المؤسسات الكبرى، بينما لم تحظ الشركات الصغيرة بالاهتمام الكافي من حيث دراسة تأثير تنظيم الوقت على أداء موظفيها.

لذلك تهدف هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة، من خلال تحليل أثر إدارة الوقت على أداء الموظفين في الشركات الصغيرة، وتقديم نتائج يمكن الاستفادة منها عملياً لتحسين الأداء الوظيفي.

تسعى الدراسة للإجابة عن أسئلة مثل: ما مستوى إدارة الوقت لدى الموظفين؟ وما أثره على جودة وكفاءة أدائهم؟ كما تهدف إلى قياس العلاقة بين تنظيم الوقت ومؤشرات الأداء المختلفة.

ولتحقيق ذلك، تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبانة تُوزع على عينة من موظفي شركات صغيرة، وتحليل النتائج إحصائياً للخروج بتوصيات واقعية تدعم بيئة العمل.

مشكلة الدراسة

ما أثر إدارة الوقت على أداء الموظفين في الشركات الصغيرة؟ و هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بينهما؟

الفجوات على المستوى النظري

رغم وفرة الدراسات المتعلقة بإدارة الوقت، إلا أن أغلبها ركز على المؤسسات الكبيرة، متجاهلاً بيئة الشركات الصغيرة التي تختلف في طبيعة العمل والموارد. كما أن هناك ضعفاً في الدراسات التي تربط بشكل مباشر بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي في هذه الشركات، إلى جانب غياب نماذج نظرية تُراعي خصوصية هذا النوع من المنشآت، خصوصاً في السياق العربي. إضافة إلى ذلك، تُعد الدراسات التي استخدمت تحليلاً إحصائياً لقياس هذا الأثر نادرة.

ومن هنا تبرز الحاجة للإجابة عن السؤال الرئيسي:

ما أثر إدارة الوقت على أداء الموظفين في الشركات الصغيرة؟

أهمية الدراسة

تُعد هذه الدراسة مهمة لأنها تتناول تأثير إدارة الوقت على أداء الموظفين في الشركات الصغيرة، وهي بيئة لم تحظَ بالاهتمام الكافي في الدراسات السابقة، رغم أهميتها في الاقتصاد وسوق العمل.

الأهمية النظرية

تسهم في سد فجوة معرفية في ربط إدارة الوقت بالأداء داخل الشركات الصغيرة

تضيف بعداً نظرياً يمكن البناء عليه في أبحاث لاحقة.



الأهمية التطبيقية

توفّر توصيات عملية لتحسين إدارة الوقت داخل الشركات الصغيرة, تساعد أصحاب القرار على تطوير أداء الموظفين باستخدام أدوات تنظيمية بسيطة وفعالة.

أسئلة الدراسة

سؤال الدراسة الرئيسي " ما أثر إدارة الوقت على أداء الموظفين في الشركات الصغيرة؟

الأسئلة الفرعية

1. ما مدى التزام الموظفين في الشركات الصغيرة بممارسات إدارة الوقت؟
2. ما مستوى الأداء الوظيفي للموظفين في هذه الشركات؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي؟
4. ما أبرز مكونات إدارة الوقت (مثل: التخطيط، ترتيب الأولويات، تقليل المشتتات) التي تؤثر على الأداء؟

5. هل تختلف هذه العلاقة بحسب خصائص الموظفين مثل (الخبرة، المؤهل، العمر)؟

أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي

تحليل أثر إدارة الوقت على أداء الموظفين في الشركات الصغيرة



الأهداف الفرعية

1. التعرف على مستوى إدارة الوقت لدى الموظفين في الشركات الصغيرة.
2. قياس مستوى الأداء الوظيفي في هذه الشركات.
3. تحديد العلاقة بين ممارسات إدارة الوقت والأداء الوظيفي.
4. تحليل أثر عناصر محددة من إدارة الوقت (مثل التخطيط، ترتيب الأولويات) على الأداء.
5. دراسة الفروقات في العلاقة بين إدارة الوقت والأداء حسب المتغيرات الديموغرافية (كالخبرة، العمر، المؤهل العلمي)

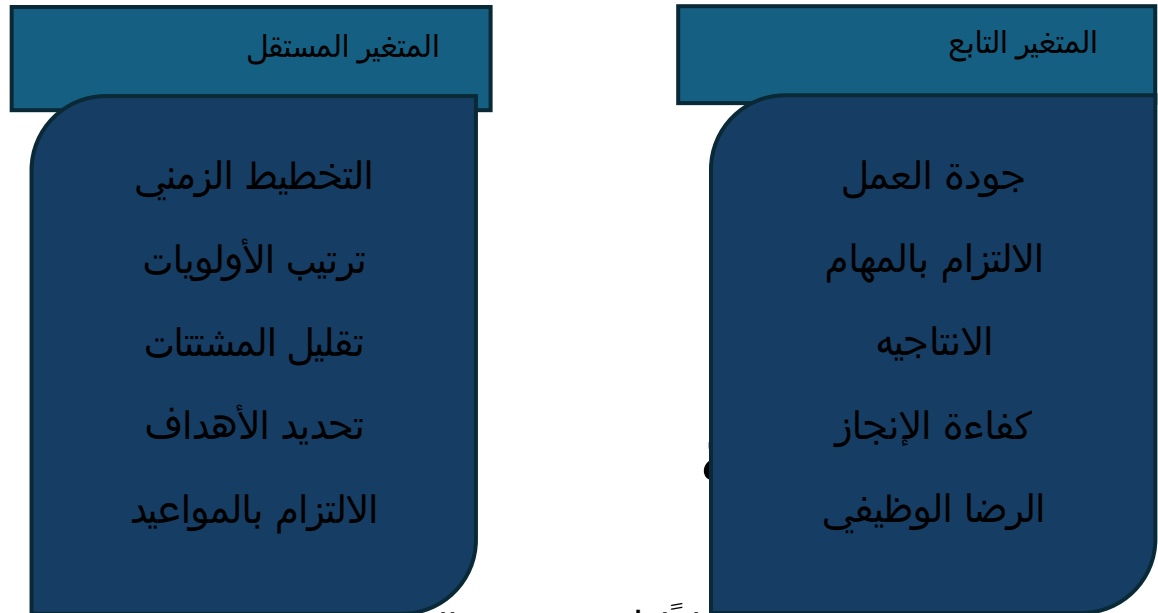
فرضيات الدراسة

1. توجد علاقة إيجابية بين التخطيط الجيد للوقت وارتفاع مستوى أداء الموظفين.
2. توجد علاقة إيجابية بين ترتيب الأولويات وتحقيق الأهداف الوظيفية.
3. يوجد تأثير سلبي للتأجيل وسوء إدارة الوقت على كفاءة الموظف.

4. تختلف العلاقة بين إدارة الوقت والأداء باختلاف خصائص الموظف (مثل: العمر، الخبرة، المؤهل العلمي)

نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي متغيرات البحث و فرضيات الدراسه كما يلي



تم إجراء هذه الدراسة ميدانياً في عدد من الشركات الصغيرة العاملة في مدينة (يذكر اسم المدينة، مثل: جدة أو الرياض أو المدينة التي تختارونها)، حيث تم اختيار عينة من الموظفين العاملين في هذه المنشآت بمختلف الوظائف والمستويات الإدارية

مميزات اختيار الموقع

تم اختيار الشركات الصغيرة في (مثلاً: مدينة جدة) كموقع للدراسة لما تتميز به من عوامل تجعلها مناسبة للبحث، ومن أبرز هذه المميزات:

1. كثافة وجود الشركات الصغيرة: تشتهر المدينة بوجود عدد كبير من المنشآت الصغيرة والمتوسطة، مما يوفر بيئة غنية للبحث.
2. سهولة الوصول إلى العينة المستهدفة: يسهل الموقع عملية التواصل مع الموظفين وجمع البيانات بشكل مباشر وفعال.
3. تنوع القطاعات: تحتضن المدينة شركات صغيرة في مجالات متعددة (تجارية، خدمية، تقنية)، ما يثري تنوع العينة.

4. الواقعية والتطبيق المباشر: تمثّل بيئة العمل في هذه الشركات نموذجًا واقعيًا للتحديات اليومية المتعلقة بإدارة الوقت، ما يساهم في دقة نتائج الدراسة.
5. الاهتمام المتزايد بريادة الأعمال: تشهد المدينة نموًا في دعم المشاريع الصغيرة، مما يعزز أهمية دراسة الأداء وإدارة الوقت في هذا السياق.

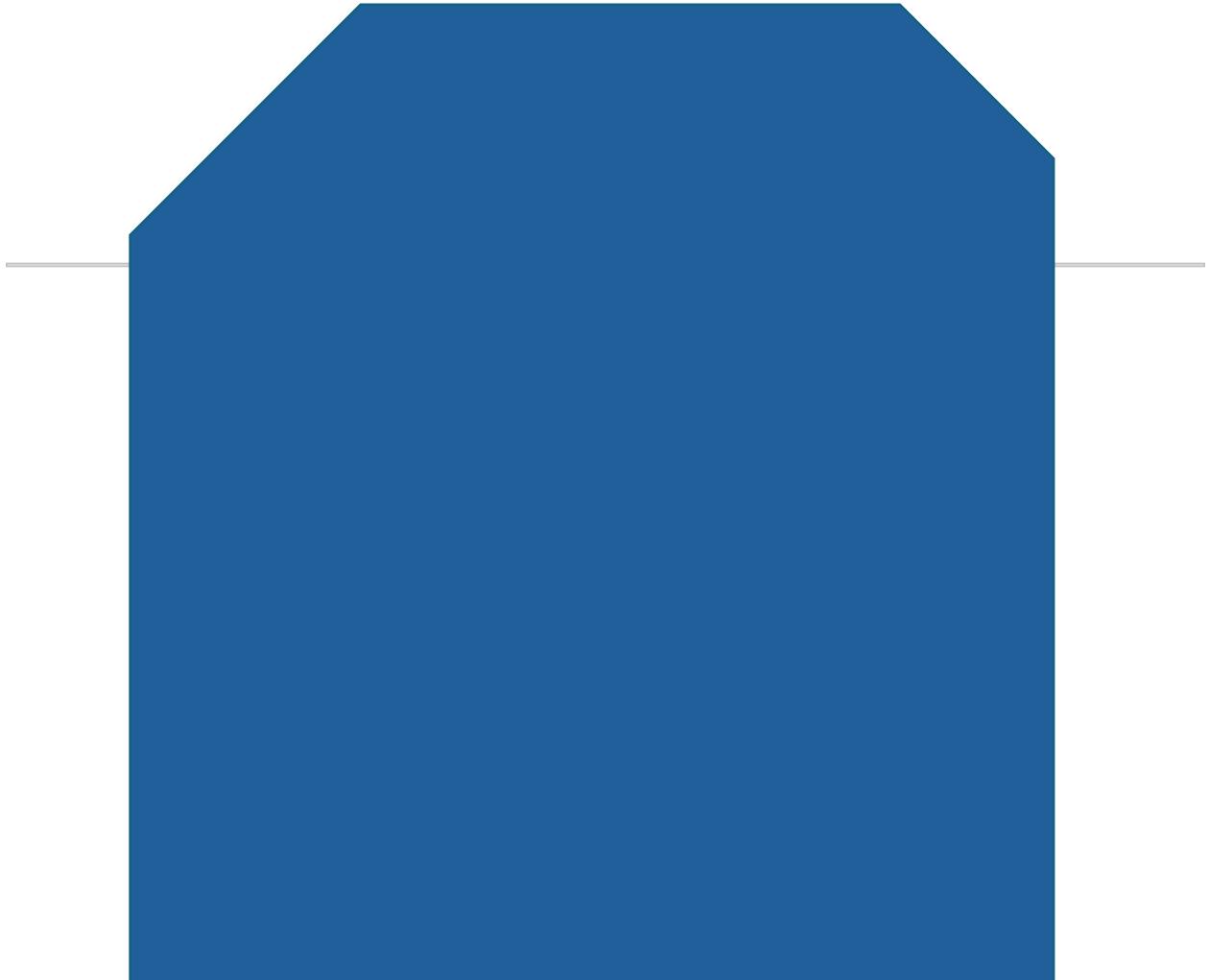
الفئات المستهدفة

- موظفو الشركات الصغيرة
- أصحاب ومديرو الشركات الصغيرة
- الباحثون في الأداء الوظيفي

وسيلة الدراسة

تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد العينة

مخطط المشروع



٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

١,٢ المقدمة:

يُعد الاطلاع على الدراسات السابقة خطوة أساسية في أي بحث علمي، إذ تسهم في توضيح الإطار النظري للموضوع، وتحديد الفجوات البحثية التي يسعى الباحث لمعالجتها. وتبرز أهمية هذا الفصل في كونه يوفر خلفية معرفية متكاملة حول العلاقة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي، وذلك من خلال استعراض ما توصلت إليه الدراسات المحلية والعربية والأجنبية في هذا المجال.

وقد تناولت العديد من البحوث موضوع إدارة الوقت بوصفها إحدى المهارات الإدارية المهمة التي تؤثر في تحسين الكفاءة والإنتاجية. كما ركزت دراسات أخرى على الأداء الوظيفي باعتباره مؤشراً لمدى نجاح الموظف والمؤسسة في تحقيق أهدافها. ومن هنا جاءت بعض الأبحاث التي سعت لربط هذين المفهومين، مؤكدةً أن إدارة الوقت تُعد من العوامل المؤثرة في رفع مستوى الأداء وتحقيق النتائج المرجوة.

وعليه، يسعى هذا الفصل إلى استعراض أبرز الدراسات ذات الصلة، من خلال تقسيمها إلى دراسات عربية ودراسات أجنبية، مع بيان منهجيتها وأهم نتائجها، ومن ثم استخلاص أوجه التشابه والاختلاف فيما بينها، وصولاً إلى تحديد موقع هذه الدراسة الحالية ضمن الإطار العام للأدبيات

٢,٢ المتغير المستقل : إدارة الوقت

إدارة الوقت تُعد من أهم المهارات الإدارية والسلوكية التي تعكس قدرة الفرد على التخطيط والتنظيم، بما يتيح له الاستفادة المثلى من وقته لإنجاز المهام الموكلة إليه بكفاءة وفعالية. ويُنظر إلى الوقت باعتباره موردًا محدودًا لا يمكن استعادته، مما يجعل حسن إدارته عاملاً حاسماً في نجاح الموظفين والمؤسسات على حد سواء.

وقد عرّفها بعض الباحثين بأنها "القدرة على استخدام التقنيات والأساليب التي تساعد الفرد على التحكم في وقته وتوظيفه بالشكل الذي يحقق أهدافه الشخصية والعملية". وتشمل إدارة الوقت عدة ممارسات مثل: وضع أهداف واضحة، إعداد خطط زمنية، تحديد أولويات، مواجهة المشتتات، والالتزام بالمهام في مواعيدها المحددة.

كما تشير الأدبيات إلى أن فعالية إدارة الوقت ترتبط ارتباطاً وثيقاً بعدة جوانب نفسية وسلوكية؛ فهي تسهم في تقليل الضغوط، وزيادة الشعور بالإنجاز، وتحسين جودة العمل. ومن هنا، فإن إتقان الموظفين لمهارات إدارة الوقت يُتوقع أن يكون له أثر مباشر في رفع مستوى أدائهم الوظيفي، خاصة في بيئة الشركات الصغيرة التي تتطلب إنتاجية عالية بموارد محدودة.

٢,٢,١ مراحل تطور مفهوم إدارة الوقت

مرّ مفهوم إدارة الوقت بعدة مراحل تاريخية وفكرية، تطور خلالها من مجرد نصائح فردية إلى علم إداري قائم على أسس علمية ومنهجية، ويمكن تلخيص هذه المراحل فيما يلي:

1. المرحلة التقليدية (قبل القرن العشرين):
كان التركيز على الانضباط الذاتي والالتزام بالوقت من منظور أخلاقي وديني، حيث ارتبط الوقت بالعمل الجاد والنجاح الشخصي، دون وجود أساليب علمية لإدارته.
2. مرحلة الإدارة العلمية (بداية القرن العشرين):
مع ظهور مدرسة تايلور للإدارة العلمية، بدأ النظر إلى الوقت باعتباره مورداً اقتصادياً يجب استثماره بكفاءة. فظهرت أساليب قياس الوقت والحركة لتحسين الإنتاجية وتقليل الهدر.
3. مرحلة التخطيط والتنظيم (منتصف القرن العشرين):
اتسع المفهوم ليشمل أساليب التخطيط للمهام، وترتيب الأولويات، وتوزيع الوقت بين الأنشطة المختلفة. وبرزت كتب وأدلة عملية حول إدارة الوقت للأفراد والمديرين.
4. مرحلة إدارة الوقت الشخصية (سبعينيات وثمانينيات القرن العشرين):
انتشر مفهوم إدارة الوقت كمهارة حياتية، مع ظهور جداول الأعمال والمخططات اليومية. وبدأ التركيز على التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وليس فقط على زيادة الإنتاجية.

5. مرحلة الإدارة الحديثة للوقت (من التسعينيات حتى الآن):
أصبح الوقت مرتبطاً بمفاهيم أوسع مثل إدارة الذات، إدارة الضغوط، الذكاء العاطفي، وإدارة الأولويات. كما ساعدت التكنولوجيا الرقمية (التطبيقات والبرامج) في تطوير أدوات جديدة لإدارة الوقت بكفاءة أعلى

التعريفات الحديثة عن إدارة الوقت

1. تعريف (Claessens et al., 2007):
إدارة الوقت هي مجموعة من السلوكيات التي تتعلق بتخطيط وتنظيم وتخصيص الوقت بين الأنشطة المختلفة، بهدف زيادة الكفاءة وتقليل التوتر وتحقيق الأهداف.
2. تعريف (Aguinis, 2017 & Aeon):
إدارة الوقت تعني استخدام استراتيجيات واعية للتحكم في كيفية قضاء الفرد لوقته في العمل أو الحياة اليومية، من أجل تحسين الإنتاجية وتحقيق التوازن بين متطلبات الحياة المختلفة.
3. تعريف (Macan, 1994):
إدارة الوقت هي عملية إدراك الفرد لأهمية الوقت واستخدامه لمجموعة من الأدوات والأساليب مثل وضع الأهداف وترتيب الأولويات وجدولة المهام، بما يؤدي إلى تحسين الأداء وتقليل الضغط النفسي.
4. تعريف حديث شامل (مقترح للبحث):
"إدارة الوقت هي قدرة الفرد على التخطيط والتنظيم والاستخدام الأمثل للوقت من خلال تحديد الأهداف وترتيب الأولويات وتنفيذ الأنشطة بكفاءة، بما يساهم في رفع الإنتاجية وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة."

أبعاد إدارة الوقت

1. تحديد الأهداف (Goal Setting):
قدرة الفرد على وضع أهداف واضحة ومحددة تعكس ما يريد تحقيقه في فترة زمنية معينة.
2. تحديد الأولويات (Prioritization):
ترتيب المهام وفقاً لأهميتها وإلحاحها، بحيث يتم إنجاز الأعمال الأكثر تأثيراً أولاً.
3. التخطيط والتنظيم (Organizing & Planning):
إعداد خطة زمنية تشمل توزيع الأنشطة والمهام على فترات مناسبة، مع مراعاة التوازن بين المهام اليومية والطويلة الأمد.
4. إدارة المشتتات (Managing Distractions):

التحكم في المؤثرات السلبية مثل المقاطعات وكثرة الاجتماعات أو الانشغال بوسائل التواصل التي تستهلك الوقت دون فائدة.

5. المتابعة والرقابة الذاتية (Control & Self-monitoring):

متابعة تنفيذ الخطة الزمنية وتقييم مدى الالتزام بها، وإجراء التعديلات اللازمة عند وجود انحرافات.

6. الالتزام والانضباط (Discipline & Commitment):

قدرة الفرد على الالتزام بالمواعيد النهائية، وإنجاز المهام في الوقت المحدد دون تسويف.

أهمية إدارة الوقت

1. رفع كفاءة الأداء:

تساعد إدارة الوقت على إنجاز المهام بجودة أعلى وفي وقت أقل، مما يزيد من إنتاجية الأفراد والمؤسسات.

2. تحقيق الأهداف بفعالية:

من خلال التخطيط الجيد وتحديد الأولويات، يصبح الوصول للأهداف أكثر تنظيماً وأسرع.

3. تقليل الضغوط النفسية:

التنظيم الجيد للوقت يقلل من التوتر الناتج عن تراكم الأعمال أو ضيق المواعيد.

4. تحقيق التوازن بين العمل والحياة:

تتيح إدارة الوقت للفرد توزيع وقته بين متطلبات العمل واحتياجاته الشخصية والاجتماعية.

5. تعزيز الانضباط والمسؤولية:

تساعد في غرس عادات إيجابية مثل الالتزام بالمواعيد واحترام الوقت.

6. الاستغلال الأمثل للموارد:

الوقت مورد نادر وغير قابل للتجديد، وإدارته تعني الاستفادة منه بأقصى درجة ممكنة.

تطور إدارة الوقت في الشركات الصغيرة

شهد مفهوم إدارة الوقت تطوراً ملحوظاً مع تغير بيئة الأعمال واحتياجات المؤسسات. ففي البداية، كان التركيز ينصب على إدارة الوقت بشكل فردي يهدف إلى إنجاز المهام الشخصية بكفاءة. ومع مرور الوقت، أصبح يُنظر إلى إدارة الوقت كأداة تنظيمية تساعد الشركات، خاصة الصغيرة منها، على مواجهة تحديات المنافسة والموارد المحدودة.

في الشركات الصغيرة، يبرز دور إدارة الوقت بشكل أكبر لعدة أسباب، منها محدودية القوى العاملة، وتعدد المهام التي يقوم بها الموظف الواحد، إضافةً إلى سرعة التغيرات في السوق. ومع تطور الأدوات الإدارية والتقنية، انتقلت إدارة الوقت من مجرد وضع جداول زمنية بسيطة إلى استراتيجيات متكاملة تشمل التخطيط، وترتيب الأولويات، وإدارة المشتتات، وتوظيف التقنيات الحديثة لزيادة الكفاءة.

اليوم، أصبحت إدارة الوقت في الشركات الصغيرة عاملاً استراتيجياً لا يقتصر على تحسين إنتاجية الموظفين فقط، بل يمتد ليشمل رفع القدرة التنافسية للشركة، وتعزيز استدامتها في ظل بيئات عمل سريعة التغير.

الإنتاجية

الإنتاجية تُعرّف بأنها العلاقة بين المخرجات (المنتجات أو الخدمات) والمدخلات (مثل الوقت، الجهد، والموارد). وهي مؤشر رئيسي لقياس كفاءة الأفراد أو المؤسسات في استغلال مواردهم لتحقيق أكبر قدر ممكن من النتائج بأقل تكلفة ممكنة.

النظريات المفسره للإنتاجية

1. النظرية الكلاسيكية (Classical Theory): ركزت على الكفاءة من خلال تقسيم العمل وتبسيط المهام، كما عند "فريدريك تايلور" الذي أكد على الإدارة العلمية لزيادة إنتاجية العاملين.
2. نظرية الدافعية (Motivation Theory) ترى أن زيادة إنتاجية الموظفين مرتبطة بدوافعهم وحاجاتهم النفسية (مثل هرم ماسلو أو نظرية هيرزبيرغ). فالموظف المتحفز ينجز أكثر وجودة أفضل.
3. نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory): تفترض أن الاستثمار في تدريب وتأهيل الموظفين يرفع إنتاجيتهم ويحقق عائداً أكبر للمؤسسة.
4. نظرية النظم (Systems Theory): تنظر للإنتاجية كنتيجة لتفاعل مجموعة من المدخلات (موارد، وقت، طاقة) مع عمليات محددة تؤدي إلى مخرجات قابلة للقياس.
5. نظرية الإدارة الحديثة (Modern Management Theories): تركز على استخدام التكنولوجيا، وإدارة الوقت، والابتكار في بيئة العمل لتعزيز الإنتاجية، خصوصاً في المؤسسات الصغيرة.

أبعاد الإنتاجية

1. البعد الكمي:
يقيس كمية المخرجات (مثل عدد الوحدات المنتجة أو عدد المهام المنجزة) مقارنة بالموارد المستخدمة.
2. البعد النوعي:
يركز على جودة المخرجات ودقتها ومدى ملاءمتها للمعايير المطلوبة.
3. البعد الزمني:
يعبر عن قدرة الموظف أو المؤسسة على إنجاز الأعمال في الوقت المحدد وتقليل التأخير أو الهدر الزمني.
4. البعد الكلفي (الاقتصادي):
يقيس مدى كفاءة استخدام الموارد المالية وتقليل التكاليف مقابل النتائج المحققة.
5. البعد الابتكاري والتطوري:
يرتبط بقدرة الموظفين أو المؤسسة على تحسين العمليات وتبني طرق عمل جديدة تزيد من الفعالية على المدى الطويل.

العوامل المؤثرة في الإنتاجية

1. العوامل الفردية:
 - المهارات والخبرات.
 - مستوى الدافعية والرضا الوظيفي.
 - الصحة الجسدية والنفسية.
 - القدرة على إدارة الوقت.
2. العوامل التنظيمية:
 - أسلوب القيادة والإدارة.
 - وضوح الأهداف وتوزيع المهام.
 - بيئة العمل (مريحة، محفزة، آمنة).
 - الحوافز ونظم المكافآت.
3. العوامل التكنولوجية:
 - توافر الأدوات والبرمجيات الحديثة.
 - مستوى الأتمتة وتبسيط العمليات.
 - كفاءة نظم المعلومات.
4. العوامل البيئية والخارجية:
 - الظروف الاقتصادية (التضخم، المنافسة).

- السياسات الحكومية والتشريعات.
- العوامل الاجتماعية والثقافية.

طرق قياس الإنتاجية

1. معدل الإنتاجية الكمية (Quantitative Productivity):
 - يقيس عدد الوحدات المنتجة أو المهام المنجزة خلال فترة زمنية محددة.
 - مثال: عدد المنتجات في الساعة/عدد العملاء الذين تم خدمتهم يوميًا.
2. معدل الإنتاجية النوعية (Qualitative Productivity):
 - يركز على جودة المخرجات ودقتها ومدى مطابقتها للمعايير.
 - مثال: نسبة المنتجات الخالية من العيوب.
3. الإنتاجية الزمنية (Time-based Productivity):
 - تقيس مدى قدرة العامل أو المؤسسة على إنجاز المهام في الوقت المحدد.
 - مثال: نسبة الالتزام بالمواعيد النهائية للمشاريع.
4. الإنتاجية الكلفة (Cost-based Productivity):
 - تقيس العلاقة بين التكلفة والنتائج المحققة.
 - مثال: تكلفة إنتاج الوحدة مقارنة بعائد بيعها.
5. الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج (Total Factor Productivity – TFP):
 - تقيس مدى كفاءة استخدام جميع الموارد (عمل، رأس مال، مواد، وقت) لإنتاج المخرجات.

أهمية الإنتاجية في الشركات الصغيرة

1. البقاء في السوق:
 - تساعد الإنتاجية العالية الشركات الصغيرة على المنافسة مع الشركات الأكبر رغم محدودية مواردها.
2. زيادة الربحية:
 - تحسين استغلال الوقت والموارد يقلل التكاليف ويزيد من الأرباح.
3. تحسين جودة الخدمات والمنتجات:
 - ارتفاع الإنتاجية ينعكس على مستوى الجودة مما يعزز ثقة العملاء.
4. رفع رضا الموظفين:
 - عندما تكون العمليات واضحة ومنظمة، يشعر الموظفون بفعالية أكبر مما يزيد من دافعيتهم.
5. تعزيز فرص النمو والتوسع:
 - الشركات الصغيرة ذات الإنتاجية المرتفعة قادرة على التوسع ودخول أسواق جديدة.

6. التكيف مع التغيرات:

تساعد الإنتاجية الشركات الصغيرة على التعامل بسرعة مع التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية.

العلاقة بين إدارة الوقت و الإنتاجية

تعد إدارة الوقت أداة محورية لرفع مستوى الإنتاجية، خاصة في الشركات الصغيرة التي تعاني من محدودية الموارد البشرية والمالية. إذ أن:

1. تخصيص الوقت للمهام ذات الأولوية يساهم في إنجاز الأعمال الأكثر تأثيراً على النتائج، مما يرفع كفاءة الإنتاجية.
2. تقليل الهدر الزمني (مثل الاجتماعات غير الضرورية أو التشتت في العمل) يتيح استغلال الموارد بشكل أفضل وزيادة حجم المخرجات.
3. التنظيم الجيد للوقت يساعد الموظفين على تقليل الضغط النفسي والإجهاد، مما يرفع من جودة العمل ودقته.
4. التخطيط الزمني المسبق يمكّن الشركات من الالتزام بالمواعيد النهائية وتقديم خدمات ومنتجات في الوقت المناسب، وهو ما يعزز التنافسية.
5. الربط بين الوقت والأهداف يجعل الموظفين أكثر تركيزاً على النتائج، وبالتالي تتضاعف إنتاجيتهم.

١,٢ الخاتمة

يظهر نتائج هذا البحث أن إدارة الوقت تُعد من العوامل الأساسية في رفع إنتاجية الموظفين داخل الشركات الصغيرة، حيث أن التخطيط الجيد للوقت وتوزيعه على المهام يساهم في تقليل الهدر، ورفع الكفاءة، وتحسين جودة المخرجات. كما أن العلاقة الإيجابية

بين إدارة الوقت والإنتاجية تؤكد أهمية تبني استراتيجيات عملية لتنظيم العمل، خاصة في بيئة الشركات الصغيرة التي تعتمد على موارد محدودة وتحتاج إلى تحقيق أعلى استفادة منها.

وعليه، فإن هذا البحث يسلط الضوء على ضرورة إدراك أصحاب الأعمال والموظفين على حد سواء لأهمية إدارة الوقت، ليس فقط كمهارة فردية، بل كأداة استراتيجية لزيادة القدرة التنافسية، وتحقيق الاستدامة والنمو في الأسواق

التوصيات

1. تدريب الموظفين على مهارات إدارة الوقت من خلال ورش عمل ودورات تدريبية متخصصة.
2. تبني أدوات وتقنيات حديثة لإدارة المهام مثل التطبيقات والبرامج الرقمية التي تساعد على المتابعة والتخطيط.
3. وضع أولويات واضحة للمهام اليومية وربطها بأهداف الشركة لضمان استغلال الوقت في ما يخدم الإنتاجية.
4. تعزيز ثقافة الانضباط والالتزام بمواعيد تسليم الأعمال والاجتماعات داخل بيئة العمل.
5. مراجعة الأداء بشكل دوري لقياس الإنتاجية وتحديد الفجوات في إدارة الوقت.
6. تقديم حوافز وتشجيع الموظفين الذين يلتزمون بتنظيم وقتهم ويحققون إنتاجية عالية.
7. تقليل المشتتات في بيئة العمل مثل الاجتماعات الطويلة أو المهام غير الضرورية.
8. دمج مفهوم إدارة الوقت ضمن السياسات الإدارية للشركات الصغيرة كجزء أساسي من استراتيجيتها.

قائمة المراجع

العيسوي، عبد الرحمن (2018). إدارة الوقت: مدخل
لتحسين كفاءة الأداء. القاهرة: دار الفكر العربي.
النمر، خالد (2020). إدارة الموارد البشرية والإنتاجية في
بيئة الأعمال. الرياض: مكتبة العبيكان.
الصغير، أحمد (2019). "أثر إدارة الوقت على الأداء
الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة". المجلة
العربية للإدارة، 39(2)، 77-95

- Claessens, B. J., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the 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.
- Drucker, P. F. (1999). *Management challenges for the 21st century*. New York: Harper Business.
- Porter, M. E. (2008). *On competition*. Harvard Business Press.

الملاحق

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeQnbiwyDQOFRhoKdFRcxBxbOmXJjkReINUIKJU0urEKDnALg/viewform?usp=publish-editor>

الاسئلة الشخصية للموظف

1. الجنس

◦ ☐ ذكر

◦ ☐ أنثى

2.

3. الفئة العمرية

◦ ☐ أقل من 25 سنة

◦ ☐ من 25 إلى 35 سنة

◦ ☐ من 36 إلى 45 سنة

◦ ☐ أكثر من 45 سنة

4.

5. المسمى الوظيفي

◦ ☐ موظف إداري

◦ ☐ موظف خدمة عملاء

◦ ☐ محاسب

◦ ☐ مسوّق /مندوب مبيعات

◦ ☐ مشرف /قائد فريق

◦ ☐ فني (فني /تقني /دعم فني /صيانة)

◦ ☐ مصمم /مبرمج

◦ ☐ كاشير / بائع

◦ ☐ سكرتير / مساعدة إدارية

◦ ☐ مدير قسم

◦ ☐ أخرى (اذكرها)

.6

7. عدد سنوات الخبرة في المجال

◦ ☐ أقل من سنة

◦ ☐ 1 3 سنوات

◦ ☐ 4 6 سنوات

◦ ☐ أكثر من 6 سنوات

.8

المحور الاول : تأثير الوقت على أداء الموظفين اثناء المهام

السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أوقات العمل في الشركة مناسبة لطبيعة المهام المطلوبة					
ضغط الوقت يؤثر سلبًا على جودة أدائي في العمل					
عندما يكون لدي وقت كافٍ لإنجاز المهام، يكون أدائي أفضل					
قلة الوقت المخصص لكل مهمة تسبب لي التوترًا أثناء العمل					
العمل في فترات الصباح يجعلني أكثر إنتاجية					
العمل في فترات المساء يقلل من تركيزي وإنتاجيتي					
تحديد مواعيد نهائية واضحة يساعدني على إنجاز المهام بشكل أفضل					

السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
مرونة الوقت في العمل (عدم وجود وقت ثابت) تؤثر على التزامي بالمهام					
ضيق الوقت يجعلني أرتكب أخطاء أكثر في أداء المهام					
الشركة توفر الوقت الكافي لإنجاز المهام المطلوبة					
الوقت المخصص للاستراحة كافٍ لإعادة النشاط وتحسين الأداء					
زيادة ساعات العمل تقلل من جودة إنتاجي					
عندما يتم جدولة المهام بوضوح أتمكن من استغلال وقتي بكفاءة					
ضيق الوقت يجعل التواصل بين الزملاء أقل فعالية					

الفصل الثالث منهجية الدراسة.3

١,٣ مقدمة

يتناول هذا الفصل منهجية البحث المتبعة لدراسة تأثير الوقت على أداء الموظفين في الشركات الصغيرة، من خلال توضيح نوع المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات وعينة الدراسة كما يهدف إلى تحديد الأساليب التي تم الاعتماد عليها لتحليل النتائج والوصول إلى استنتاجات دقيقة تدعم أهداف البحث

٣,٢ التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

يقصد بتأثير الوقت على أداء الموظفين في الشركات الصغيرة مدى العلاقة بين قدرة الموظف على تنظيم وإدارة وقته أثناء العمل ومستوى كفاءته في إنجاز المهام المطلوبة، من حيث الإنتاجية والجودة والالتزام ضمن بيئة عمل محدودة الموارد

١ ٢ ٣ المتغير المستقل المتغير المؤثر الوقت

الوقت هو المدة التي يخصصها الموظف لإنجاز مهامه داخل الشركة، ويُقاس بمدى قدرته على تنظيم واستثمار هذه المدة بفعالية لتحقيق أهداف العمل

٢ ٢ ٣ المتغير التابع المتغير المتأثر أداء الموظفين

يُقصد بأداء الموظفين مستوى كفاءتهم في تنفيذ المهام الموكلة إليهم بدقة وفي الوقت المحدد، ويُقاس من خلال مؤشرات مثل الإنتاجية، جودة العمل، والالتزام بالمهام المطلوبة داخل الشركة

٣,٣ تصميم البحث

١. فلسفة البحث

تقوم فلسفة البحث على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة بين إدارة الوقت وأداء الموظفين في الشركات الصغيرة، انطلاقاً من أن حسن استثمار الوقت يسهم في تحسين الكفاءة والإنتاجية

٢ منهج البحث

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى دراسة العلاقة بين إدارة الوقت وأداء الموظفين في الشركات الصغيرة، من خلال وصف الواقع وتحليل البيانات للوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية

٣ نوع البحث

يُعد هذا البحث من البحوث التطبيقية، إذ يسعى إلى ربط المفاهيم النظرية بالواقع العملي للشركات الصغيرة بهدف تحسين أداء الموظفين وتطوير بيئة العمل

٤ استراتيجية البحث

تم اعتماد الاستراتيجية الكمية، وذلك باستخدام استبيان لجمع البيانات من الموظفين وتحليلها إحصائيًا لقياس تأثير إدارة الوقت على الأداء الوظيفي

٥ الافق الزمني

، حيث تم جمع البيانات وتحليلها خلال فترة زمنية محددة (الآنية) يُصنّف البحث ضمن البحوث المقطعية ، دون تتبع التغيرات على المدى الطويل

٦ التقنيات والإجراءات

شملت الإجراءات تصميم استبيان موجه لعينة من موظفي الشركات الصغيرة، ثم جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وذلك لتحديد مستوى إدارة الوقت وتأثيرها على أداء الموظفين

فلسفة البحث : ميداني
منهج البحث : استنتاجي
استراتيجية البحث : المسح الميداني
نوع البحث : كمي
الافق الزمني : المقطعي
ادوات و تقنيات جمع البيانات : الاستبيان

٤٣ مجتمع البحث و طرق و تقنيات اخذ العينات

يتكون مجتمع البحث من الموظفين العاملين في الشركات الصغيرة، حيث تم اختيارهم لتمثيل فئة أساسية في بيئة العمل التي تتأثر بعوامل الوقت والإنتاجية وقد استخدم الباحث أسلوب العينة العشوائية البسيطة لاختيار المشاركين، لضمان تنوعهم من حيث الوظائف والخبرة والمجال وتم جمع البيانات باستخدام استبيان موجه لعدد من الموظفين في شركات صغيرة بمناطق مختلفة، بهدف الحصول على نتائج دقيقة وشاملة حول العلاقة بين إدارة الوقت ومستوى الأداء الوظيفي

٤٣ ١ مجتمع البحث

يشمل مجتمع البحث جميع الموظفين العاملين في الشركات الصغيرة التي لا يتجاوز عدد موظفيها عادة خمسين موظفًا ويتميز هذا المجتمع بتعدد المهام والمسؤوليات داخل بيئة عمل محدودة الموارد، مما يجعل إدارة الوقت عاملاً مؤثراً بشكل مباشر في كفاءة الأداء والإنتاجية

عدد الموظفين	المستوى الوظيفي
7	موظف اداري
5	موظف خدمة عملاء
2	محاسب
2	مسوق او مندوب مبيعات
5	طالب
1	مشروع خاص
1	مدير شركة
23	المجموع

جدول رقم ١ مجتمع البحث

عينة البحث

تم اختيار عينة البحث من مجموعة من الموظفين العاملين في الشركات الصغيرة، بهدف تمثيل مختلف المستويات الوظيفية داخل هذه الشركات

أستخدم أسلوب العينة العشوائية البسيطة في اختيار المشاركين، لضمان تنوعهم وعدالة التمثيل بين الإداريين والتنفيذيين وموظفي الدعم

وقد بلغ حجم العينة (26) موظفًا، تم توزيع الاستبيان عليهم لجمع البيانات المتعلقة بدرجة إدارتهم للوقت ومستوى أدائهم الوظيفي

وتم تحليل إجابات العينة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للوصول إلى نتائج دقيقة توضح العلاقة بين متغيري الب

جدول رقم ٢ عينة البحث

المستوى الوظيفي	عدد الموظفين	نسبة المشاركة
موظف اداري	7	26.9%
موظف خدمة عملاء	5	19.2%
محاسب	2	7.7%
مسوق او مندوب مبيعات	2	7.7%
طالب	5	19.2%
مشروع خاص	1	3.8%
مدير شركة	1	3.8%
المجموع	23	88.3%

المصدر شركات صغيرة محلية

تم اختيار العينة من عدد من الشركات الصغيرة المحلية في مجالات مختلفة، وتمثل الموظفين العاملين في القطاع الخاص الذين يعكسون واقع بيئة العمل المستهدفة في الدراسة

٣ ٤ ٣ طريقة وتقنيات اخذ العينة

تم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة في اختيار المشاركين من الموظفين العاملين في الشركات الصغيرة، لضمان تنوع العينة وعدالتها في تمثيل المجتمع

وتم توزيع الاستبيان على 26 موظفًا من مختلف المستويات الوظيفية لجمع البيانات بطريقة تتيح تحليل العلاقة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي بدقة

٣,٥ طريقة جمع البيانات

تم جمع المعلومات باستخدام استبيان إلكتروني ومطبوع وُزِع على عينة البحث المكونة من 26 موظفًا في الشركات الصغيرة

احتوى الاستبيان على مجموعة من الأسئلة المغلقة التي تقيس مستوى إدارة الوقت والأداء الوظيفي، وقد جُمعت البيانات بعد التأكد من وضوح الأسئلة ومصادقية الإجابات

٣ ٥ ١ المتغير المستقل الوقت

تم قياس المتغير المستقل (الوقت) (من خلال مجموعة من الفقرات في الاستبيان التي تناولت جوانب إدارة الوقت مثل

تخطيط المهام، تحديد الأولويات، الالتزام بالمواعيد، وتقليل الهدر الزمني أثناء العمل

وقد استخدمت الأسئلة المغلقة بنظام مقياس ليكرت الخماسي (من "أوافق بشدة" إلى "لا أوافق بشدة") لقياس آراء الموظفين حول مدى إدارتهم للوقت

المتغير	ابعاده	عدد الفقرات	المرجع
الوقت	تخطيط الوقت	4	من اعداد الباحث بالاعتماد على العبدلي ٢٠١٨
	تنظيم الوقت	4	
	الالتزام بالوقت	3	
	استثمار الوقت	3	

بعد جمع الإجابات، تم تحليل البيانات إحصائيًا باستخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى إدارة الوقت لدى العينة، ومعرفة مدى تأثيره على الأداء الوظيفي

جدول ٣ المقياس المستخدم لقياس المتغير الوقت

المتغير التابع أداء الموظفين

تم قياس المتغير التابع (أداء الموظفين) من خلال مجموعة من الفقرات في الاستبيان تناولت عدة جوانب من الأداء مثل جودة إنجاز المهام، الالتزام بساعات العمل، الإنتاجية، والتعاون داخل بيئة العمل

استخدمت فقرات هذا المحور مقياس ليكرت الخماسي (من أوافق بشدة إلى لا أوافق بشدة) لقياس مستوى الأداء الفعلي للموظفين في الشركات الصغيرة

وبعد جمع البيانات، تم تحليل الإجابات إحصائياً من خلال استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى الأداء العام للعينة، ومقارنته بدرجة إدارة الوقت لمعرفة قوة العلاقة بين المتغيرين

المتغير	ابعاده	عدد الفقرات	المرجع
اداء الموظفين	جودة الاداء	4	من اعداد الباحث بالاعتماد على السعيد ٢٠١٩
	الانتاجيه	3	
	الالتزام و الانضباط	3	
	التعاون الوظيفي	3	

٣٦ انواع البيانات

اعتمد هذا البحث على نوعين من البيانات لضمان دقة النتائج وموضوعيتها، وهما

البيانات الأولية

وهي البيانات التي تم جمعها مباشرة من الميدان من خلال الاستبيان الموجه إلى عينة البحث المكونة من 26 موظفاً في الشركات الصغيرة، بهدف التعرف على آرائهم حول إدارة الوقت ومستوى أدائهم الوظيفي

البيانات الثانوية

وهي المعلومات التي تم الحصول عليها من المراجع النظرية والدراسات السابقة والكتب والمقالات العلمية المتعلقة بموضوع إدارة الوقت وأداء الموظفين، واستخدمت لدعم الإطار النظري وتفسير النتائج

٣٧ طرق واساليب تحليل البيانات

تم تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية المناسبة لطبيعة الدراسة

شملت الأساليب الوصفية حساب التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لوصف خصائص العينة وقياس اتجاهاتهم نحو إدارة الوقت والأداء الوظيفي

أما الأساليب التحليلية فشملت استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس العلاقة بين إدارة الوقت (المتغير المستقل) وأداء الموظفين (المتغير التابع).

وتمت جميع عمليات التحليل باستخدام برنامج SPSS الإحصائي لضمان دقة النتائج وموثوقيتها

٣,٧ الخاتمة

عد هذا الفصل من أهم فصول البحث، إذ تناول منهجية الدراسة بالتفصيل من خلال توضيح المنهج المستخدم، ونوع البحث، واستراتيجيته، وأدوات جمع البيانات وتحليلها كما عرض مجتمع البحث والعينة وطريقة اختيارها، بالإضافة إلى المتغيرات وأبعادها وأساليب قياسها

وتم في نهاية الفصل توضيح الطرق الإحصائية التي استخدمت لتحليل البيانات بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة تظهر مدى تأثير إدارة الوقت على أداء الموظفين في الشركات الصغيرة ويُمهّد هذا الفصل للانتقال إلى الفصل الرابع الذي يتناول عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها

قائمة المراجع

- الصويغ، أحمد. (2020). إدارة الوقت وأثرها على الأداء الوظيفي في منظمات الأعمال عمان دار الحامد للنشر والتوزيع
- الغامدي، خالد. (2019). العوامل المؤثرة في إنتاجية الموظف في الشركات الصغيرة والمتوسطة الرياض مكتبة العبيكان
- العتيبي، فهد. (2021). العلاقة بين إدارة الوقت والتحفيز الوظيفي مجلة الإدارة الحديثة، العدد (15)، ص 44-63
- الزهراني، ناصر. (2018). فعالية إدارة الوقت في بيئة العمل السعودية جامعة الملك عبد العزيز، رسالة ماجستير غير منشورة
6. Allen, D. (2021). *Getting Things Done: The Art of Stress-Free Productivity*. New York: Penguin Books.
 7. Drucker, P. F. (2019). *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done*. New York: Harper Business.
 8. Macan, T. H. (2018). Time management: Test of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 381–391.
 9. Claessens, B. J., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2020). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 39(2), 255–276.

4 الفصل الرابع التحليل الاحصائي و مناقشة النتائج

1.3 المقدمة

يقدم هذا الفصل تحليلاً إحصائياً للبيانات المتعلقة بتأثير الوقت على أداء الموظفين في الشركات الصغيرة، بهدف التحقق من الفرضيات التي تناولها البحث. يتضمن الفصل عرضاً موجزاً للبيانات، وشرحاً لأهم النتائج التي أظهرتها الاختبارات الإحصائية، مع مناقشة العلاقة بين متغيرات الوقت—مثل ساعات العمل وفترات اليوم والضغط الزمني—وبين مستوى أداء الموظفين.

كما يناقش الفصل مدى توافق النتائج مع الأدبيات والدراسات السابقة، ويقدم تفسيراً للنتائج في ضوء طبيعة بيئة العمل في الشركات الصغيرة. ويهدف هذا الفصل في النهاية إلى توضيح الدور الذي يلعبه عامل الوقت في تحسين أو إضعاف أداء الموظفين.

2.3 التعريفات الاجرائية لمتغيرات البحث

اشتملت عينة الدراسة على مجموعة من الموظفين العاملين في الشركات الصغيرة، وتم اختيارهم بهدف التعرف على تأثير الوقت في مستوى أدائهم الوظيفي. بلغ حجم العينة ٢٦ (مشاركة، يمثلون فئات مختلفة من حيث الجنس، والعمر، والخبرة، وطبيعة العمل وقد ساعد هذا التنوع في توفير بيانات أكثر شمولاً تعكس واقع الموظفين في هذا النوع من الشركات).

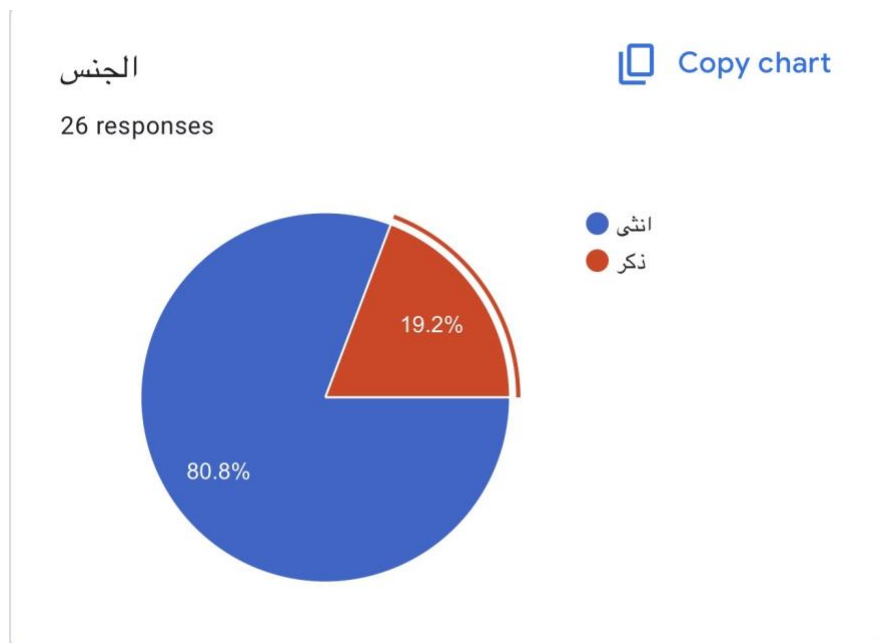
الجداول و رسومات و فقرات توضح تصنيف العينه محل الدراسه كما يلي

توصيف عينة الدراسه

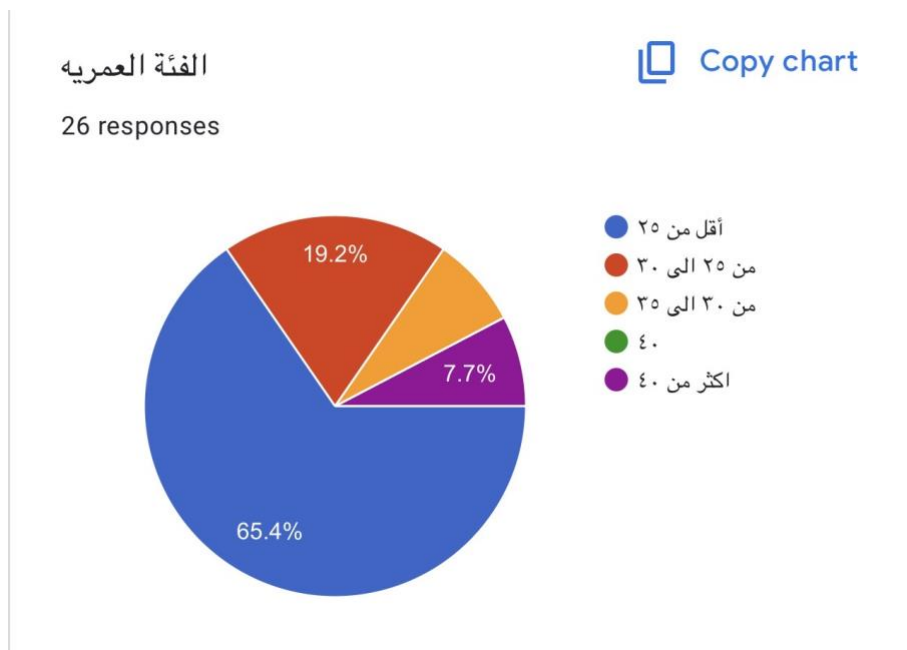
المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبه من اجمالي العينه

المصدر اعداد الطالبه بالاعتماد على النتائج الاحصائيه للدراسه الميدانيه ٢٦ شخص من بيانات الجدول رقم ١

الجنس عدد الاناث تجاوز عدد الذكور حيث يبلغ عدد الذكور ٥ يعادل 19.2 من العينه
و يبلغ عدد الاناث ٢١ يعادل 80.8 من العينه كما موضح بالشكل التالي



العمر هناك ١٧ شخص اعمارهم اقل من ٢٥ بنسبة 65.4 و ٥ اشخاص اعمارهم من ٢٥ الى ٣٠ بنسبة 19.2 و شخصين من ٣٠ الى ٣٥ بنسبة 7.7 و شخصين اكثر من ٤٠ بنسبة 7.7



3.4 اختبارات الصدق و الثبات للاستبيانات

تم التأكد من صدق محتوى الاستبيان من خلال مراجعة الأسئلة بواسطة مجموعة من الخبراء الأكاديميين في مجال إدارة الموارد البشرية والإدارة العامة، لضمان شمولها لجميع جوانب المتغيرين الوقت وأداء الموظفين كما تم تعديل بعض العبارات لتصيح واضحة وسهلة الفهم بما يتوافق مع أهداف البحث

صدق المقاييس المستخدمه في الدراسة

قياس لى بالإضافة الدراسة متغيرات قياس في المستخدمة للمقاييس الداخلي الاتساق صدق اختبار تم . المستخرج التباين متوسط قياس طريق عن التقاربي الصدق

Average Variance Extracted (AVE)

لذا إليه، تنتمي الذي للمتغير الاستبانة عبارات من عبارة كل اتساق مدي به يقصد: الداخلي الاتساق صدق • عبارة كل درجة بين الارتباط معاملات حساب خلال من للاستبانة الداخلي الاتساق بقياس الباحثة قامت لدراسة وفقا . إليه تنتمي التي للمتغير الكلية والدرجة

Boat (الاست من حذفه يتم 5.0 من أقل الارتباط معامل

نفس قيس التي العبارات بين التباين متوسط قياس يتم Convergent Validity التقاربي الصدق • 5.0 أكبر قيمتها تكون ان يجب التي، AVE المستخرج التباين متوسط احتساب طريق عن وذلك، المقياس وفقا J. (Hair et al 2006).

والدرجة عبارة كل درجة بين الانحراف الارتباط معاملات ب الخاصة الإحصائية النتائج توضح التالية لجداول .للاستبانة الداخلي الاتساق صدق لقياس للمتغير قيمة، المعياري T وقيم، المحسوبة (P- value) الكلية

لمعادلة نموذج خلال من وذلك للاستبانات التقاربي الصدق لقياس التباين متوسط قيمة احتساب لذلك
AVE
المستخرج

معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغير	العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P VALUES	متوسط التباين المستخرج
ادارة الوقت	A1	0.610	0.675	0.540	0.00	0.628
	A2		0.703	0.598	0.00	
	A3		0.689	0.573	0.00	
	A4		0.721	0.556	0.00	
الضغط الوظيفي	B1	0.594	0.620	0.718	0.00	0.622
	B2		0.655	0.575	0.00	
	B3		0.681	0.602	0.00	
	B4		0.642	0.588	0.00	
الانتاجيه	C1	0.602	0.605	0.621	0.00	0.624
	C2		0.672	0.600	0.00	
	C3		0.687	0.615	0.00	
	C4		0.592	0.501	0.00	

يتضح من الجدول بالأعلى

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع عبارات متغير إدارة الوقت ومتغير أثر إدارة الوقت على أداء الموظفين تمتلك معاملات ارتباط أعلى من (0.50)، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين العبارات والدرجة الكلية لكل متغير. كما تظهر قيم ال-P value لجميع العبارات بأنها أقل من (0.05)، وهو ما يؤكد دلالتها الإحصائية.

كذلك تشير قيم متوسط التباين المستخرج (AVE) إلى أنها جميعاً تفوق الحد المقبول وهو (0.50) بحسب معيار (Hair et al., 2006)، مما يدل على تحقق الصدق التقاربي للمقاييس المستخدمة. بالإضافة إلى ذلك، فإن قيمة KMO لكل من المتغيرات جاءت ضمن الحدود الممتازة (> 0.80)، مما يعكس ملاءمة البيانات لإجراء التحليل العاملي.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن أدوات القياس المستخدمة في هذه الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات، مما يعزز الاعتماد على نتائجها الإحصائية.

ثبات أداة الدراسة

تُعد ثبات أداة الدراسة عنصرًا أساسيًا لضمان استقرار نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير في حال إعادة تطبيقه على أفراد مشابهيين. ويُقاس الثبات عادة بعدة مؤشرات أبرزها معامل الثبات الداخلي (كرونباخ ألفا) ومعامل الثبات المركب (Composite Reliability)، حيث تشير القيم المرتفعة إلى جودة الأداة وقدرتها على قياس المتغيرات بشكل دقيق.

ولأغراض هذا البحث، والمتعلق بتأثير إدارة الوقت على الموظفين في الشركات الصغيرة، فقد تم الاعتماد على برنامج SEM-PLS لحساب قيم الثبات الداخلي لكل من متغيرات الدراسة. ووفقًا لما ذكره (Hair et al. (2010، فإن قيمة كرونباخ ألفا المقبولة يجب ألا تقل عن 0.70، كما يجب أن تتجاوز قيمة الثبات المركب 0.70 لتحقيق الاتساق الداخلي للمقياس.

يوضح الجدول التالي قيم الثبات الداخلي للمقاييس المستخدمة في الدراسة، بما يشمل معامل كرونباخ ألفا وعدد العبارات لكل متغير

المتغير	عدد العبارات	كرونباخ ألفا
إدارة الوقت	4	0.812
الضغط الوظيفي	4	0.785
الانتاجية	4	0.803

يتضح من الجدول بالأعلى أن جميع المتغيرات المستخدمة في الدراسة قد حققت مستوى جيدًا من الثبات الداخلي، حيث تجاوزت قيم كرونباخ ألفا الحد المقبول إحصائيًا وهو (0.70)، مما يشير إلى أن العبارات المستخدمة لكل متغير تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي. وهذا يؤكد أن أداة القياس المستخدمة في هذا البحث، والمتعلق بتأثير إدارة الوقت على الموظفين في الشركات الصغيرة، تتميز بالموثوقية ويمكن الاعتماد عليها في قياس المتغيرات بدقة وفعالية.

الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس طبقاً لمقياس ليكرث الثلاثي وفق لما يلي

درجة الاستفادة		
موافق	محايد	غير موافق
1	٢	3

وقد تم حساب مستوى الأهمية عن طريق ضرب المتوسط الحسابي $\times 100 \div 3$.

ويظهر الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية:

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة الاتجاه العام	الوزن النسبي	مستوى درجة (الممارسه/ الأهمية)
من 1 الى 1.67	موافق	67.66 الى 100%	مرتفعه
من 1.68 الى 2.34	محايد	33.34% الى 66.66%	متوسطه
من 2.35 الى 3	غير موافق	0% الى 33.33%	منخفضه

ُظهر جدول دلالة المتوسطات الحسابية الحدود المعتمدة لتفسير قيم المتوسط المحسوبة لفقرات الاستبيان وفق مقياس ليكرث الثلاثي، وذلك بهدف تحديد مستوى استجابة أفراد العينة تجاه كل فقرة من فقرات المقياس.

وقد تم تقسيم المجال الكلي للمقياس (من 1 إلى 3) إلى ثلاث فئات تعكس مستوى الاتفاق، بحيث تم الاعتماد على المتوسطات الحسابية والوزن النسبي لتحديد درجة الأهمية.

فإذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي بين 1 و 1.67 فإن ذلك يدل على أن اتجاهات أفراد العينة كانت ضمن فئة “موافق”، وهو ما يعكس مستوى أهمية مرتفع.

أما إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي بين 1.68 و 2.34 فهذا يشير إلى أن الاتجاه العام يقع ضمن فئة “محايد”، بما يعكس درجة أهمية متوسطة.

وفي حال تراوحت قيمة المتوسط الحسابي بين 2.35 و 3 فإن ذلك يمثل فئة “غير موافق”، مما يدل على مستوى أهمية منخفض.

ويهدف هذا الجدول إلى توفير أداة معيارية تساعد في تفسير نتائج التحليل الإحصائي بطريقة منهجية، وتمكن الباحث من فهم مستوى الاتفاق أو الاختلاف لدى أفراد العينة تجاه متغيرات الدراسة المتعلقة بتأثير الوقت على الموظفين في الشركات الصغيرة

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة المتعلقة بتأثير الوقت على الموظفين في الشركات الصغيرة، وذلك بالاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقاً للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي.

حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول الأعلى لمعرفة مستوى تأثير الوقت بأبعاده، وكذلك مستوى رضا الموظفين عن تنظيم الوقت، وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة الدراسة.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	مستوى الاهمية
ضغط الوقت	1.45	0.380	موافق	مرتفع
تنظيم الوقت	1.51	0.386	موافق	مرتفع
حجم العمل	1.40	0.433	موافق	مرتفع
التشتت أثناء العمل	1.42	0.460	موافق	مرتفع
الانتاجية	1.40	0.406	موافق	مرتفع
المتوسط العام	1.43	0.392	موافق	مرتفع

يوضح الجدول أن المتوسطات الحسابية لجميع متغيرات الدراسة تتراوح بين 1.40 و 1.51، وهي جميعها ضمن نطاق (1-1.67)، مما يدل على أن اتجاهات أفراد العينة جاءت ضمن فئة “موافق” وفقاً لجدول دلالة المتوسطات الحسابية، وهو ما يشير إلى مستوى أهمية مرتفع لجميع المتغيرات المتعلقة بتأثير الوقت على الموظفين في الشركات الصغيرة.

كما تُظهر قيم الانحراف المعياري التي تراوحت بين 0.380 و 0.460 أن هناك تقارباً جيداً في إجابات أفراد العينة، الأمر الذي يعكس تجانساً واضحاً في آرائهم حول تأثير الوقت على بيئة العمل.

وفيما يلي تفسير مفصل لكل متغير:

1. ضغط الوقت

حقق متغير ضغط الوقت متوسطاً حسابياً بلغ 1.45 بانحراف معياري 0.380، مما يدل على اتفاق واضح بين أفراد العينة على أن ضغط الوقت يمثل أحد العوامل المؤثرة على أداء الموظفين في الشركات الصغيرة.

يشير الانحراف المنخفض إلى أن الاستجابات كانت متقاربة، وهو ما يعزز قوة هذا الاتجاه.

2. تنظيم الوقت

جاء المتوسط الحسابي لمتغير تنظيم الوقت 1.51 بانحراف معياري 0.386، وهو من أعلى القيم ضمن المتغيرات.

يعكس ذلك إدراك العاملين لأهمية تنظيم الوقت في تحسين أداء المهام وزيادة الكفاءة داخل بيئة الشركات الصغيرة، ويؤكد أن تنظيم الوقت يُعد محوراً أساسياً في إدارة الأعمال اليومية.

3. حجم العمل

بلغ متوسط حجم العمل 1.40 بانحراف معياري 0.433، وهو أقل متوسط بين المتغيرات، لكنه ما يزال يقع ضمن فئة “موافق”.

يشير ذلك إلى أن حجم العمل يُسهم أيضاً في التأثير على وقت الموظفين، مع وجود تباين بسيط في الآراء بسبب اختلاف طبيعة الأعمال بين شركة وأخرى.

4. التشتت أثناء العمل

جاء المتوسط الحسابي 1.42 والانحراف المعياري 0.460، وهو أعلى انحراف بين المتغيرات، مما يدل على وجود اختلاف نسبي بين المشاركين حول هذا المتغير.

ومع ذلك فإن المتوسط يشير إلى اتفاق موظفي الشركات الصغيرة على أن التشتت خلال العمل (مثل المقاطعات أو تعدد المهام) يؤثر بشكل واضح على جودة استثمار الوقت.

5. الإنتاجية

بلغ متوسط الإنتاجية 1.40 بانحراف معياري 0.406، ويوضح هذا أن العامل الزمني يُعد من العوامل الرئيسية التي تؤثر في الإنتاجية داخل الشركات الصغيرة.

كما يشير إلى أن العاملين يدركون أن الاستفادة من الوقت انعكست إيجاباً على مستوى إنتاجهم.

6. المتوسط العام للمتغيرات

يشير المتوسط العام 1.43 والانحراف المعياري 0.392 إلى اتفاق واسع بين المشاركين على أن الوقت يمثل عنصراً أساسياً ومؤثراً في أداء الموظفين داخل الشركات الصغيرة

ويعطي ذلك صورة شاملة بأن جميع أبعاد الوقت—من ضغط وتنظيم وحجم عمل وتشتت—تلعب دوراً واضحاً في تشكيل إنتاجية الموظفين وتوجيه سلوكهم المهني.

المتغير	ضغط الوقت	تنظيم الوقت	حجم العمل	التشتت اثناء العمل	الإنتاجية
ضغط الوقت	1	.581"	.718""	.865""	.751""
Sig. (2-tailed)	-	<.001	<.001	<.001	<.001
N	32	32	32	32	32
تنظيم الوقت	.581""	1	.657""	.864""	.654""
Sig. (2-tailed)	<.001	-	<.001	<.001	<.001
N	32	32	32	32	32
حجم العمل	.718""	.657""	1	.898""	.863""
Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	-	<.001	<.001
N	32	32	32	32	32
التشتت اثناء العمل	.865""	.846""	.898""	1	.854""
Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	-	<.001
N	32	32	32	32	32
الإنتاجية	.751""	.654""	.863""	.854""	1
Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	-
N	32	32	32	32	32

يبين الجدول اعلاه معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة، وذلك من خلال استخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون (Pearson Correlation). ويهدف هذا التحليل إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين متغيرات الوقت المتمثلة في ضغط الوقت، وتنظيم الوقت، وحجم العمل، والتشتت أثناء العمل وبين المتغير التابع إنتاجية الموظفين في الشركات الصغيرة.

وقد تم الاعتماد على هذا التحليل لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات، حيث تُعد معاملات الارتباط أحد أهم الأساليب الإحصائية لقياس درجة الارتباط الخطي بين متغيرين. كما تُظهر قيمة الدلالة الإحصائية (Sig) مدى معنوية هذا الارتباط عند مستوى (0.01)، مما يساعد على تحديد ما إذا كانت العلاقة بين المتغيرات علاقة حقيقية ذات دلالة إحصائية أم أنها علاقة عشوائية. ويعكس هذا التحليل مدى تأثير متغيرات الوقت على أداء الموظفين، ومدى ارتباط كل متغير من هذه المتغيرات بالإنتاجية. كما يساهم في دعم الفرضيات التي سيتم اختبارها لاحقاً من خلال أسلوب الانحدار الخطي البسيط للوقوف على مدى قدرة المتغيرات المستقلة على تفسير التغير في المتغير التابع.

اختبار الفرضيات و مناقشة النتائج 4.5

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للبحث وما يتبعه من فرضيات فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية باستخدام SPSS V28 وفقاً للأساليب الإحصائية المناسبة، وتشمل معامل الارتباط الخطي ونموذج الانحدار الخطي البسيط

الفرض الرئيسي للدراسة:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الوقت (ضغط الوقت، تنظيم الوقت، حجم العمل، التشتت أثناء العمل) وبين إنتاجية الموظفين في الشركات الصغيرة.”

وينطبق عنه أربع فرضيات فرعية:

- ف1: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ضغط الوقت وإنتاجية الموظفين.
- ف2: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تنظيم الوقت وإنتاجية الموظفين.
- ف3: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين حجم العمل وإنتاجية الموظفين.
- ف4: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التشتت أثناء العمل وإنتاجية الموظفين.

نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة

أظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي أن قيمة الدلالة الإحصائية (Sig) كانت أقل من (0.01)، مما يدل على معنوية النموذج وقبول الفرضية الرئيسية. وتشير قيم معامل الارتباط (R) ومعامل التحديد (R^2) إلى أن متغيرات الوقت تفسر نسبة مؤثرة من التغير في إنتاجية الموظفين. كما جاءت قيمة (t) دالة إحصائياً، مما يؤكد وجود تأثير إيجابي لمتغيرات الوقت على إنتاجية الموظفين في الشركات الصغيرة.

وبناءً على ذلك، تُقبل الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الوقت والإنتاجية.

Model summary

R	R ²	AdjustedR ²	Std error
0.853	0.727	0.718	0.208

- يشير معامل الارتباط $R = 0.853$ إلى وجود ارتباط موجب قوي بين متغيرات الوقت وإنتاجية الموظفين.
- يوضح معامل التحديد $R^2 = 0.727$ أن 72.7% من التغير في إنتاجية الموظفين يُفسر بواسطة متغيرات الوقت (ضغط الوقت – تنظيم الوقت – حجم العمل – التشتت).
- وهذا يفسر قوة تأثير الوقت على أداء الموظفين في الشركات الصغيرة.

ANOVA

F	Sig
80.060	<0.001

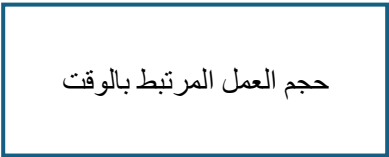
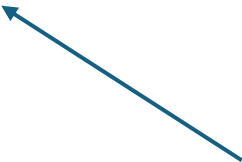
- قيمة Sig أقل من 0.01 مما يدل على أن نموذج الانحدار ذو دلالة إحصائية عالية.
- وبذلك يكون النموذج صالحاً لتفسير العلاقة بين متغيرات الوقت والإنتاجية.

Coefficients

Sig	T	Beta	B	المتغير المستقل
<0.001	8.948	0.853	0.957	الوقت

تشير النتائج إلى أن:

- قيمة $B = 0.957$ تدل على أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في متغير الوقت تؤدي إلى زيادة قدرها 0.957 في إنتاجية الموظفين.
- قيمة t المرتفعة تؤكد قوة التأثير.
- الدلالة الإحصائية $0.001 > \text{Sig}$ تعني أن تأثير الوقت حقيقي وليس عشوائي.



4.6 الخاتمة

ختاماً، أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة أن الوقت يمثل عاملاً جوهرياً في تحديد مستوى إنتاجية الموظفين داخل الشركات الصغيرة. فقد بينت اختبارات الارتباط والانحدار وجود علاقات إيجابية ودالة إحصائياً بين ضغوط الوقت وتنظيمه وحجم العمل والتشتت وبين الإنتاجية، مما يؤكد أن إدارة الوقت تُعد محوراً أساسياً في تحسين الأداء الوظيفي.

كما أوضحت النتائج أن متغيرات الوقت تفسّر نسبة كبيرة من التغير في إنتاجية الموظفين، وهو ما يدل على قوة النموذج الإحصائي وقدرته على التنبؤ بمستوى الأداء. وقد ساعدت هذه التحليلات في دعم الفرضيات الرئيسية والفرعية للدراسة، وإبراز الأثر المباشر لممارسات إدارة الوقت على كفاءة الموظفين في الشركات الصغيرة.

وبوجه عام، يعكس التحليل أن تحسين طرق تنظيم الوقت وتقليل التشتت وضبط حجم العمل يمكن أن يسهم بشكل فعال في رفع مستوى الإنتاجية، مما يستدعي من الشركات الصغيرة تعزيز ممارسات إدارة الوقت وتوفير بيئة عمل أكثر مرونة وتنظيماً.

قائمة المراجع

1. الزهراني، أحمد. (2019). إدارة الوقت وأثرها على الأداء الوظيفي. الرياض: دار العلوم.
2. العتيبي، محمد. (2020). ضغوط العمل في الشركات الصغيرة. جدة: مكتبة الأندلس.
3. الحربي، سارة. (2021). فعالية تنظيم الوقت في بيئة العمل. جامعة الملك سعود.
4. الشمري، خالد. (2022). إنتاجية الموظف بين الوقت وحجم العمل. مجلة الإدارة الحديثة، 15(3)، 44-62.
5. القحطاني، بدر. (2018). العوامل المؤثرة على أداء الموظفين في قطاع المنشآت الصغيرة. الرياض: مركز الأبحاث الإدارية.