

اثر تطبيق مبادئ إدارة الوقت على الأداء الوظيفي لموظفي الموارد البشرية في شركة أرامكو السعودية بمدينة ينبع الصناعية

أسم الطالبة

عهود سليمان خليفة

2021205006

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

1	الشكر والتقدير.....
2	الإهداء.....
3	مستخلص الدراسة.....
8	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
9	1.1. المقدمة:.....
11	1.2. مشكلة الدراسة.....
11	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
11	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
12	1.3. أهمية الدراسة.....
12	1.3.1. على المستوى النظري:.....
12	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
13	1.4. أسئلة الدراسة.....
13	1.5. أهداف الدراسة.....
14	1.6. فرضيات الدراسة.....
14	1.7. نموذج الدراسة.....
15	1.8. الدراسة الميدانية.....
16	1.9. مخطط المشروع.....
17	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
18	2.1. المقدمة:.....
18	2.2. المتغير المستقل.....
23	2.3. المتغير التابع.....
26	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
28	2.5. الخاتمة.....
29	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
30	3.1. المقدمة.....
30	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
31	3.3. تصميم البحث.....
32	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
33	3.5. طريقة جمع البيانات.....
35	3.6. أنواع البيانات.....

36	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
37	3.8. الخاتمة
38	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
39	4.1. المقدمة
39	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
43	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
47	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
52	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
57	4.6. الخاتمة
58	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
59	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
59	5.2. توصيات الدراسة
59	5.3. الخاتمة
60	قائمة المراجع
65	الملاحق

جدول الأشكال

العنوان	رقم الشكل	رقم الصفحة
نموذج البحث (من اعداد الباحثة)	1	14
الخطوات الستة الإدارية للوقت الفعال (اعداد مزار & نورهان)	2	22
العوامل المؤثرة على أداء الموظفين (اعداد مسعودي)	3	26
ملخص منهجية البحث (اعداد الباحثة)	4	31

جدول الجداول

رقم الصفحة	رقم الجدول	العنوان
32	1	مجتمع البحث
32	2	عينة المجتمع من اعداد (Krejcie1970)
33	3	المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل مبادئ إدارة الوقت من (اعداد الباحثة)
34	4	المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الأداء الوظيفي من (اعداد الباحثة)
40	5	توصيف عينة الدراسة من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.
44	6	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغيرات المستقل والتابع من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية
46	7	قياس الثبات لأداة الدراسة من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية
47	8	دلالة المتوسطات الحسابية
48	9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية لدراسة الميدانية
50	10	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

إدارة الوقت هي مهارة حيوية تلعب دورًا حاسمًا في تحسين الأداء الوظيفي، خاصة في مجال الموارد البشرية. تعتبر القدرة على تنظيم الوقت بكفاءة أداة أساسية لتحقيق الأهداف المهنية وزيادة الإنتاجية. تتطلب بيئة العمل الحديثة من الموظفين التعامل مع مهام متعددة وتحديات يومية، مما يجعل إدارة الوقت ضرورة قصوى لضمان الكفاءة والفعالية. يعتبر تطبيق مبادئ إدارة الوقت في الموارد البشرية مفتاحًا لتحقيق الأداء الأمثل، حيث يمكن أن يؤدي إلى تحسين توزيع المهام، تقليل التوتر، وزيادة الرضا الوظيفي. (حبيبو & حسين، 2019)

تشير الدراسات إلى أن استراتيجيات إدارة الوقت الجيدة يمكن أن تساهم في تحسين نوعية العمل وتقليل معدلات الاحتراق الوظيفي بين الموظفين (Claessens et al., 2007). وتشير الدراسات السابقة إلى وجود علاقة إيجابية بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي. على سبيل المثال، في دراسة أجرتها عبير فوزي الخطيب (2009) بعنوان "إدارة الوقت وأثرها في مستوى أداء العاملين: دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الخلوية في الأردن"، تبين أن هناك تأثيرًا ملحوظًا لعناصر إدارة الوقت على تحسين أداء العاملين. استخدمت الدراسة استبيانًا شمل 1400 موظفًا وموظفة، وأظهرت النتائج أن التخطيط المنظم وتخصيص الوقت بشكل فعال لهما تأثير كبير على رفع مستوى الأداء. هذه النتائج تسلط الضوء على الأهمية الكبيرة لإدارة الوقت في تحسين الأداء الوظيفي، مما يعزز الحاجة إلى تطبيق هذه المبادئ في شركات كبرى لتحسين كفاءة وإنتاجية موظفي الموارد البشرية.

رغم الجهود البحثية السابقة، إلا أن هناك فجوات واضحة في الأدبيات الحالية. أولاً، تفتقر الدراسات التي تتناول تأثير إدارة الوقت في سياق الشركات الكبرى مثل أرامكو، حيث تركزت معظم الأبحاث السابقة على شركات أصغر أو قطاعات مختلفة. ثانيًا، هناك نقص في الدراسات التي تربط بين مبادئ إدارة الوقت والأداء الوظيفي لموظفي الموارد البشرية بشكل خاص، إذ ركزت أغلب الدراسات على العاملين بشكل عام.

ثالثاً، يواجه الباحثون نقصاً في المراجع والمصادر المتاحة التي تتناول هذا الموضوع بشكل شامل، مما يجعل من الصعب بناء أساس نظري قوي للبحث.

تتمثل مشكلة البحث في كيفية تأثير تطبيق مبادئ إدارة الوقت على الأداء الوظيفي لموظفي الموارد البشرية في شركة أرامكو. هل يمكن أن يؤدي التطبيق الفعال لهذه المبادئ إلى تحسين الأداء الوظيفي؟ وما هي التحديات التي قد تواجه الإدارة في تنفيذ هذه المبادئ؟ تأتي أهمية هذا البحث من الحاجة إلى تحسين الأداء الوظيفي لموظفي الموارد البشرية من خلال تطبيق مبادئ إدارة الوقت. في شركة كبرى مثل أرامكو، يمكن أن يؤدي تحسين إدارة الوقت إلى زيادات ملحوظة في الكفاءة والإنتاجية. (الخطيب، 2009)

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يساهم البحث في سد الفجوات الموجودة في الأدبيات السابقة ويوفر قاعدة نظرية قوية للدراسات المستقبلية في هذا المجال وفهم أهمية إدارة الوقت يمكن أن يساهم بشكل كبير في تعزيز فعالية العمليات التنظيمية وتقليل الضغوط الناتجة عن العمل. يُعزى ذلك إلى أن تطبيق مبادئ إدارة الوقت يساعد في تنظيم المهام بشكل أكثر فعالية، مما يؤدي إلى تحسين جودة العمل وزيادة الرضا الوظيفي بين الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لإدارة الوقت الفعالة أن تساعد في تقليل معدل الإجهاد والاحتراق الوظيفي، مما يساهم في تحسين الصحة النفسية والعامة للموظفين. أظهرت الدراسات أن الإدارة الجيدة للوقت ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأداء العالي والنجاح المهني (Macan, 1994). لذلك، يعد فهم تأثير إدارة الوقت على الأداء الوظيفي في مجال الموارد البشرية ذا أهمية كبيرة للأفراد والمؤسسات على حد سواء، حيث يمكن أن يؤدي إلى تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الإنتاجية.

1.2. مشكلة الدراسة

تعتبر إدارة الوقت عنصراً أساسياً في تحسين الأداء الوظيفي، وخاصة في مجال الموارد البشرية. يعاني العديد من موظفي الموارد البشرية من صعوبة في تطبيق مبادئ إدارة الوقت بشكل فعال، مما يؤثر سلباً على الإنتاجية وزيادة الضغوط المهنية. يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير تطبيق مبادئ إدارة الوقت على الأداء الوظيفي لموظفي الموارد البشرية، مع التركيز على تحديد الفجوات الموجودة واقتراح حلول عملية لتحسين الأداء

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت موضوع إدارة الوقت وأثرها على الأداء الوظيفي، إلا أن هناك نقصاً واضحاً في الأبحاث التي تركز بشكل خاص على موظفي الموارد البشرية. هذا يشير إلى وجود فجوة نظرية تتطلب المزيد من البحث لفهم تأثير إدارة الوقت بشكل أدق في هذا السياق المهني المحدد. على سبيل المثال، هناك حاجة إلى دراسات تستكشف كيفية تأثير العوامل الثقافية والتنظيمية على فعالية إدارة الوقت بين موظفي الموارد البشرية (Claessens et al., 2007).

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

من الجانب التطبيقي، تعاني العديد من المؤسسات من صعوبة في تنفيذ استراتيجيات إدارة الوقت بين موظفي الموارد البشرية. رغم توافر الأدوات والتدريبات التي تهدف إلى تحسين مهارات إدارة الوقت، إلا أن التحدي يكمن في التطبيق الفعلي لهذه المبادئ في بيئة العمل اليومية. يتطلب سد هذه الفجوة التطبيقية المزيد من الدراسات التطبيقية التي تركز على تطوير وتنفيذ حلول فعالة يمكنها تحسين الأداء الوظيفي بشكل ملموس. علاوة على ذلك، يمكن أن تستفيد المؤسسات من دراسة نماذج ناجحة لتطبيق إدارة الوقت في مختلف البيئات التنظيمية (Macan, 1994).

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي: "كيف تؤثر مبادئ إدارة الوقت على الأداء الوظيفي لموظفي الموارد البشرية في شركة أرامكو السعودية بمدينة ينبع الصناعية؟"

1.3. أهمية الدراسة

يعتبر تطبيق مبادئ إدارة الوقت من العوامل الرئيسية التي تساعد الموظفين على زيادة إنتاجيتهم وتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر تطبيق مبادئ إدارة الوقت على الأداء الوظيفي لموظفي الموارد البشرية، وذلك لتحسين استراتيجيات إدارة الوقت وزيادة فعالية الموظفين.

1.3.1. على المستوى النظري:

تبرز الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي. تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدب النظري في مجال إدارة الموارد البشرية من خلال توفير فهم أعمق لكيفية تأثير إدارة الوقت على كفاءة الموظفين ورضاهم الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، تساعد النتائج المستخلصة من هذه الدراسة الباحثين والأكاديميين على تطوير نظريات جديدة وتحسين الاستراتيجيات الحالية في إدارة الوقت.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في تقديم توصيات عملية لمديري الموارد البشرية حول كيفية تطبيق مبادئ إدارة الوقت لتحسين الأداء الوظيفي. يمكن استخدام النتائج لتطوير برامج تدريبية تركز على تحسين مهارات إدارة الوقت لدى الموظفين، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة أعلى. كما يمكن أن تساهم هذه الدراسة في تحسين رضا الموظفين من خلال تقليل التوتر والإجهاد المرتبطين بإدارة الوقت بشكل غير فعال

1.4. أسئلة الدراسة

سؤال البحث الرئيسي: دراسة تأثير تطبيق اثر مبادئ إدارة الوقت على الأداء الوظيفي لموظفي الموارد البشرية؟

- السؤال الفرعي: ما هو مستوى تطبيق موظفي الموارد البشرية لمبدأ تخطيط الوقت في أدائهم الوظيفي؟
- السؤال الفرعي: كيف يؤثر تنظيم الوقت على كفاءة وفعالية موظفي الموارد البشرية في إتمام اداءهم الوظيفي؟
- السؤال الفرعي: كيف يتم توجيه الوقت بشكل صحيح في تحسين قدرة موظفي الموارد البشرية لأدائهم الوظيفي؟
- السؤال الفرعي: ما هو دور الرقابة على الوقت لموظفي الموارد البشرية لأدائهم الوظيفي؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي: دراسة تأثير مبادئ إدارة الوقت على الأداء الوظيفي لموظفي الموارد البشرية

- الهدف الفرعي: تقييم مستوى تطبيق موظفي الموارد البشرية لمبدأ تخطيط الوقت في أداءهم الوظيفي
- الهدف الفرعي: تقييم تأثير تنظيم الوقت على كفاءة وفعالية موظفي الموارد البشرية في إتمام اداءهم الوظيفي
- الهدف الفرعي: دراسة تأثير توجيه الوقت بشكل صحيح في تحسين قدرة موظفي الموارد البشرية لأدائهم الوظيفي
- الهدف الفرعي: دراسة دور الرقابة على الوقت لموظفي الموارد البشرية لأدائهم الوظيفي

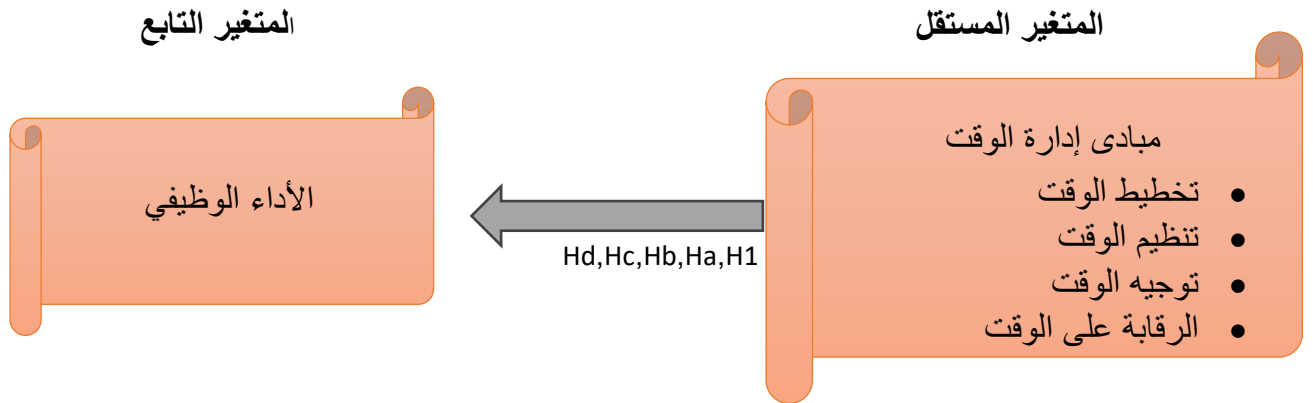
1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين مبادئ إدارة الوقت والأداء الوظيفي

- الفرضية الفرعية: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تخطيط الوقت والأداء الوظيفي
- الفرضية الفرعية: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تنظيم الوقت والأداء الوظيفي
- الفرضية الفرعية: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين توجيه الوقت والأداء الوظيفي
- الفرضية الفرعية: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرقابة على الوقت والأداء الوظيفي

1.7. نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي



الشكل (1): نموذج البحث (من اعداد الباحثة)

1.8. الدراسة الميدانية

يُعدّ مكان تطبيق الدراسة أحد العناصر الأساسية التي تؤثر على دقة وفعالية نتائج البحث. في هذه الدراسة، تم اختيار شركة أرامكو السعودية في مدينة ينبع الصناعية كموقع لتطبيق البحث نظراً لأهميتها الاقتصادية ودورها الحيوي في قطاع النفط والطاقة. (AI-AIi,Others,2023).

- التنوع الوظيفي والإداري: تتميز شركة أرامكو السعودية بوجود بيئة عمل متعددة التخصصات والإدارات. هذا يتيح للباحثين دراسة تأثير تطبيق مبادئ إدارة الوقت على الأداء الوظيفي في سياقات متنوعة، مما يعزز من شمولية وعمومية النتائج. (الصغير، واخرون، 2013).
 - التكنولوجيا والابتكار: تعتمد أرامكو السعودية على أحدث التقنيات والأساليب الإدارية، مما يوفر بيئة مثالية لدراسة تأثير إدارة الوقت على الأداء الوظيفي في ظل استخدام التكنولوجيا الحديثة. هذا السياق يمكن أن يقدم نتائج قابلة للتطبيق في شركات أخرى تسعى لتحسين أدائها الوظيفي عبر تقنيات إدارة الوقت.
 - الثقافة التنظيمية: تتمتع شركة أرامكو السعودية بثقافة تنظيمية قوية تركز على الكفاءة والإنتاجية. دراسة تأثير مبادئ إدارة الوقت في هذه البيئة يتيح فهم كيفية تعزيز هذه الثقافة الإيجابية وتحقيق مستويات أعلى من الأداء الوظيفي.
 - الضغط والإنتاجية: نظراً لأن شركة أرامكو السعودية تعمل في قطاع حساس ومليء بالتحديات، فإن الموظفين يواجهون ضغوطاً عالية لتحقيق أهداف محددة. تطبيق مبادئ إدارة الوقت يمكن أن يكون له تأثير كبير على كيفية تعامل الموظفين مع هذه الضغوط وزيادة إنتاجيتهم. (الصغير، واخرون، 2013).
- باختصار، يعتبر اختيار شركة أرامكو السعودية في ينبع الصناعية كموقع لتطبيق هذه الدراسة خياراً استراتيجياً يمكن الباحثين من الحصول على بيانات دقيقة وموثوقة تساهم في فهم أعمق لتأثير مبادئ إدارة الوقت على الأداء الوظيفي. النتائج المستخلصة من هذا البحث يمكن أن تكون ذات قيمة كبيرة للشركات والمؤسسات الأخرى التي تسعى لتحسين أدائها الوظيفي من خلال تطبيق مبادئ إدارة الوقت. (AI-AIi,Others,2023).

الفصل الاول: المقدمة

الفصل الثاني: الاطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تعتبر إدارة الوقت من العوامل الأساسية التي تؤثر على كفاءة وإنتاجية الموظفين في مختلف المجالات. في سياق الموارد البشرية، تكتسب إدارة الوقت أهمية مضاعفة نظرًا للمهام المتعددة والمتنوعة التي يتعين على موظفي هذا القسم إنجازها. يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير تطبيق مبادئ إدارة الوقت على الأداء الوظيفي لموظفي الموارد البشرية. سيتم التركيز على كيفية تحسين الكفاءة وتقليل الإجهاد الوظيفي وزيادة الرضا الوظيفي من خلال تطبيق استراتيجيات فعالة لإدارة الوقت في هذا السياق، تتناول الدراسات السابقة مبادئ إدارة الوقت، ومفهوم الأداء الوظيفي، وأهم عناصره وطرق تقييمه. (Smith, 2019).

جراء الدراسات السابقة حول تأثير تطبيق مبادئ إدارة الوقت على الأداء الوظيفي يحمل أهمية كبيرة لعدة أسباب. أولاً، يساعد في توفير فهم معمق للعلاقة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي، مما يمكن المنظمات من تحسين استراتيجياتها الإدارية لتحقيق كفاءة أعلى. ثانياً، تساهم هذه الدراسات في تحديد الممارسات الفضلى التي يمكن للمنظمات اتباعها لتعزيز الإنتاجية وتقليل الضغط النفسي على الموظفين. ثالثاً، توفر هذه الأبحاث بيانات موثوقة لاتخاذ قرارات مستنيرة بشأن التدخلات والسياسات الإدارية (Aeon & aguinis, 2017). كما تساهم الدراسات السابقة في تعزيز الوعي بأهمية إدارة الوقت وتأثيرها على الأداء الوظيفي بين الموظفين والإدارة، وتحديد العقبات التي قد تواجه تنفيذ مبادئ إدارة الوقت وتقديم حلول مبتكرة للتغلب عليها.

2.2. مفهوم إدارة الوقت:

إدارة الوقت تُعرف بأنها الاستخدام الأمثل للوقت والموارد المتاحة بطريقة تؤدي إلى تحقيق أهداف مهمة. كما تُعرف بأنها عملية توزيع الوقت واستغلاله في مختلف الأنشطة التي تقوم بها المنظمة، مما يجعلها قادرة على إنجاز الأعمال الموكلة لها بكفاءة وإنتاجية عالية تعود بالفائدة على المجتمع بأسره.

وهي أيضاً تلك العملية المستمرة من التخطيط والتحليل والتقييم لكل الأنشطة التي يقوم بها الفرد أثناء ساعات العمل في المنظمة التي يعمل بها، وذلك بهدف تحقيق كفاءة وفاعلية في الاستفادة من الوقت المتاح لتحقيق الأهداف المنشودة.

استناداً إلى ما سبق، يمكن تعريف إدارة الوقت على أنها الاستخدام الفعال للوقت والموارد الأخرى بهدف تحقيق الأهداف المتوقعة في المنظمة ضمن إطار زمني محدد. (مسعودي)

• مبادئ وأهمية إدارة الوقت:

نظراً لما تكتسبه إدارة الوقت من أهمية بالغة، فإن تسييره بشكل فعال يقتضي توفر مجموعة من المبادئ التي تميزه عن غيره من الموارد الهامة وعلى مراعاتها عند التعامل مع المورد الحيوي وللتمكن من التحكم في إدارة الوقت نورد هذه المبادئ والمهارات التالية:

مبدأ الترتيب والتنظيم لخطة العمل الشاملة: يكون بوضع خطة عمل لمدة شهر أو سنة أو عدة سنوات.

مبدأ التخطيط اليومي: يضع العامل في بداية ونهاية كل يوم خطة لما يريد إنجازه من مهام.

مبدأ تحديد الأهداف: يحدد للموظف الإداري الأهداف (أهداف قريبة ومتوسطة وبعيدة المدى) مع تحديد الوقت لكل هدف.

مبدأ تحديد الأولويات: بعد أن تحدد قائمة الأهداف، يجب ترتيب الأولويات في شكل جدول حسب قانون باريتو الذي يقول "إذا رتبنا الأهداف التي يمكن تحقيقها عملياً حسب أهميتها، وركزنا على تنفيذ 20% منها ذات الأهمية العالية ، إننا بهذه الحالة نكون قد حققنا 80% من القيمة ، وبالتالي تكون الفاعلية في استخدام الوقت أكثر ، في حين أن 80% المتبقية من الأهداف تكون ذات قيمة أقل وما ينتج عنها من فائدة وقيمة عند التنفيذ سيكون بنسبة 20% فقط.(مسعودي)

• أهمية إدارة الوقت:

تحديد جيد وفعال وسليم للاختصاصات: يمنع التعارض والتنازع في الاختصاصات والتدخل في أعمال الآخرين، كما يمنع الظلم الأعمى في توزيع المهام بين الأفراد ويحقق العدالة في هذا التوزيع.

تعميق وع إدراك بالشعور بالمسؤولية الإيجابية: يشير هذا العنصر إلى اتجاه الأفراد نحو النجاح العام للمشروع وتعزيز إدراكهم بالضرورة القصوى للنجاح الخاص بهم.

استخدام التنسيق المسبق: تبرز أهمية إدارة الوقت هنا من خلال عملية التنسيق المسبق، والمبكر وأساليب المشاركة والتفاعل والتفعيل البشري ، وزيادة الإحساس بالآخرين العاملين في المشروع.

سلامة التخطيط: يتضمن الإدراك لمدى قيمة وثروة الزمن والوقت وذلك من خلال حسن القيام بوظيفة التخطيط، بوضع إستراتيجيات عامة دائمة لمدة طويلة قائمة على حسن استغلال الموارد والإمكانات في ضوء رؤية مستقبلية شاملة

• تطور مفهوم إدارة الوقت:

تطورت إدارة الوقت بشكل كبير عبر الزمن، متأثرة بالتغيرات في بيئات العمل، التقدم التكنولوجي، والتوقعات المجتمعية .

في بداياتها، كانت إدارة الوقت متجذرة في مبادئ الإدارة العلمية التي ركزت على تحسين الكفاءة والإنتاجية من خلال أساليب منهجية لتوزيع الوقت وتنفيذ المهام. ومع ظهور العمل المعرفي وترتيبات العمل المرنة، تحول التركيز نحو تحقيق التوازن بين الإنتاجية والرفاهية.

تشمل النظريات الحديثة عناصر مثل تحديد الأهداف الشخصية، ووضع الأولويات، والاستخدام الاستراتيجي للتكنولوجيا لتبسيط المهام وزيادة الإنتاجية.

تشمل النظريات الحديثة عناصر مثل تحديد الأهداف الشخصية، ووضع الأولويات، والاستخدام الاستراتيجي للتكنولوجيا لتبسيط المهام وزيادة الإنتاجية. كما أثرت الأدوات الرقمية بشكل كبير على إدارة الوقت، مما سهل عمليات الجدولة، والتتبع، وتحليل استخدام الوقت.

أظهرت الدراسات التحليلية أن إدارة الوقت الفعالة تعزز الأداء الوظيفي والإنجاز الأكاديمي، وتحسن الرفاهية العامة، مما يشير إلى أن إدارة الوقت لا تقتصر فقط على زيادة الإنتاجية، بل تشمل أيضًا تعزيز توازن صحي بين العمل والحياة (Pindur et al., 1995).

• أبعاد إدارة الوقت:

إدارة الوقت هي عملية تخطيط وتنظيم والتحكم في الوقت المتاح لإنجاز المهام والأهداف المطلوبة. هناك أربعة أبعاد رئيسية لإدارة الوقت:

تخطيط الوقت: يشمل هذا البعد وضع أهداف واقعية، جدولة المهام، وتحديد الأولويات. التخطيط الفعال للوقت يساعد على استخدام الوقت بشكل أكثر كفاءة. (Al-Zoubi, 2016)

تنظيم الوقت: يتضمن هذا البعد تنظيم البيئة والمساحات المادية والرقمية لتسهيل العمل. على سبيل المثال، ترتيب المكتب وإدارة البريد الإلكتروني. (Shaheen & Farooqi, 2014)

توجيه الوقت: يشير هذا البعد إلى القدرة على التركيز والحفاظ على الانتباه لإنجاز المهام. استخدام استراتيجيات كالتركيز على مهمة واحدة في كل مرة يساعد على توجيه الوقت بشكل أفضل (Macan, 1994).

الرقابة على الوقت: يتضمن هذا البعد متابعة استخدام الوقت والتقييم المستمر لفعالية إدارة الوقت. مراجعة الخطط والأداء والتعديل عند الضرورة يحسن من إدارة الوقت (Lakein, 1973).

- نظريات إدارة الوقت:

نظرية الإدارة بالأهداف: (Management by Objectives - MBO)

هذه النظرية تؤكد على تحديد الأهداف الواضحة والقابلة للقياس كطريقة فعالة لإدارة الوقت. الأفراد يحددون أهدافهم الشخصية والتنظيمية ويتخذون الإجراءات المناسبة لتحقيقها. (Drucker, 1954)

نظرية نموذج إدارة الوقت: (Time Management Model)

هذه النظرية تصف عملية إدارة الوقت على أنها دورة متكاملة من التخطيط والتنظيم والتنفيذ والمراقبة. الأفراد يستخدمون هذه العناصر بشكل متكرر لتحسين استخدام الوقت. (Lakein, 1973)

نظرية التركيز على المهام: (Task-Focused Time Management)

هذه النظرية تشدد على التركيز على المهام الأساسية وتقليل التشتت. الأفراد يحددون المهام ذات الأولوية العالية، ويقللون من المهام غير الضرورية، ويحافظون على التركيز (Macan, 1994)

- الخطوات الستة الإدارية للوقت بفعالية:



الشكل (2) المصدر: (مصار & نورهان, 2021)

2.3. مفهوم الأداء الوظيفي:

لقد تعددت التعاريف مفهوم الأداء الوظيفي نذكر منها:
الأداء الوظيفي: " هو تحقيق وإتمام المهام المكونة للوظيفة وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة وغالبا يحدث لبس أو تداخل بين ال الأداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة إما الأداء فيقاس على أساس النتائج".

كما يعرف: " هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله والكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم، أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها . باستخدام وسائل الإنتاج والإجراءات التحويلية الكمية والكيفية ".

وهو أيضا: " سلوك وظيفي هادف لا يظهر نتيجة قوى أو ضغوط نابعة من داخل الفرد فقط، ولكنه نتيجة تفاعل وتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به" .

استنادا مما سبق يمكن تعريف الأداء الوظيفي على أنه ذلك النشاط أو المهارة أو الجهد المبذول من طرف الفرد سواء كان هذا الجهد عضليا أو فكريا من أجل أتمام مهام الوظيفة الموكلة له، ويحقق من خلاله الأهداف المسطرة من قبل المنظمة. (مسعودي)

• تطور مفهوم الأداء الوظيفي:

لتطور في الأداء الوظيفي هو موضوع واسع ومتعدد الجوانب، ويمكن تلخيص بعض التطورات البارزة على النحو التالي:
التركيز على الكفاءات والمهارات: هناك اتجاه متزايد نحو تقييم الأداء الوظيفي من خلال قياس الكفاءات والمهارات الفردية بدلاً من التركيز فقط على المخرجات. (Campion et al., 2011) هذا يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين ووضع خطط تطوير وتدريب مناسبة.

الاستخدام المتزايد للتكنولوجيا: تمكن التطورات التكنولوجية من رقمنة وأتمتة العديد من عمليات تقييم

الأداء، مما يزيد من الموضوعية والشفافية. (Cascio & Montealegre, 2016) كما أن الأدوات

التكنولوجية تساعد في جمع بيانات أداء أكثر تفصيلاً وتحليلها بشكل أكثر فعالية.

التركيز على التنمية المستمرة: هناك اهتمام متزايد بتطوير الموظفين بشكل مستمر من خلال التدريب والتطوير المهني، بدلاً من الاعتماد على تقييم أداء سنوي منفصل (Aguinis & Kraiger, 2009). هذا يساعد في ضمان استمرارية التحسين والنمو.

إدارة الأداء المتكاملة: تتجه المنظمات نحو نهج إدارة الأداء أكثر تكاملاً، بما في ذلك ربط أهداف الموظفين بأهداف المنظمة وتوفير التغذية الراجعة والتوجيه المستمر (DeNisi & Murphy, 2017). هذا يساعد في ضمان محاذاة جهود الموظفين مع استراتيجية المؤسسة.

● أبعاد الأداء الوظيفي:

الأداء الوظيفي هو مفهوم متعدد الأبعاد، ويمكن تحديد أهم أبعاده على النحو التالي:

الأداء المهمة (Task Performance): ويشير إلى المهام والواجبات الرئيسية المحددة في وصف الوظيفة، والتي يقوم بها الموظف بكفاءة وفعالية (Borman & Motowidlo, 1997). ويتضمن هذا البعد مدى إنجاز الموظف للمهام الموكلة إليه وجودة عمله.

الأداء السياقي (Contextual Performance): ويشير إلى السلوكيات التي تدعم البيئة التنظيمية والاجتماعية للمنظمة، مثل المبادرة الشخصية والتعاون مع الزملاء وتقديم المساعدة (Borman & Motowidlo, 1997). وهذا البعد يعكس مدى مساهمة الموظف في تحسين بيئة العمل.

الأداء التكيفي (Adaptive Performance): ويشير إلى قدرة الموظف على تعديل سلوكياته واستجاباته لمواجهة التغييرات والمتطلبات المتجددة في بيئة العمل (Pulakos et al., 2000). وهذا البعد يعكس مرونة الموظف وقدرته على التكيف.

السلوكيات السلبية: (Counterproductive Work Behaviors) وهي السلوكيات التي تضر بالمنظمة، مثل الغياب المتكرر والسرقة وإساءة استخدام الموارد. (Rotundo & Sackett, 2002) وهذا البعد يعكس مدى انخراط الموظف في سلوكيات ضارة بالمنظمة.

إن فهم هذه الأبعاد المختلفة للأداء الوظيفي يساعد المنظمات على تصميم نظم تقييم أداء فعالة وشاملة، والتركيز على تطوير الجوانب المهمة لأداء الموظفين

• نظريات الأداء الوظيفي:

نظرية التوقعات: (Expectancy Theory) وضعها فروم (Vroom, 1964)، وتفترض أن الأداء الوظيفي ينتج عن إدراك الموظف لأنه سيؤدي إلى نتائج مرغوبة

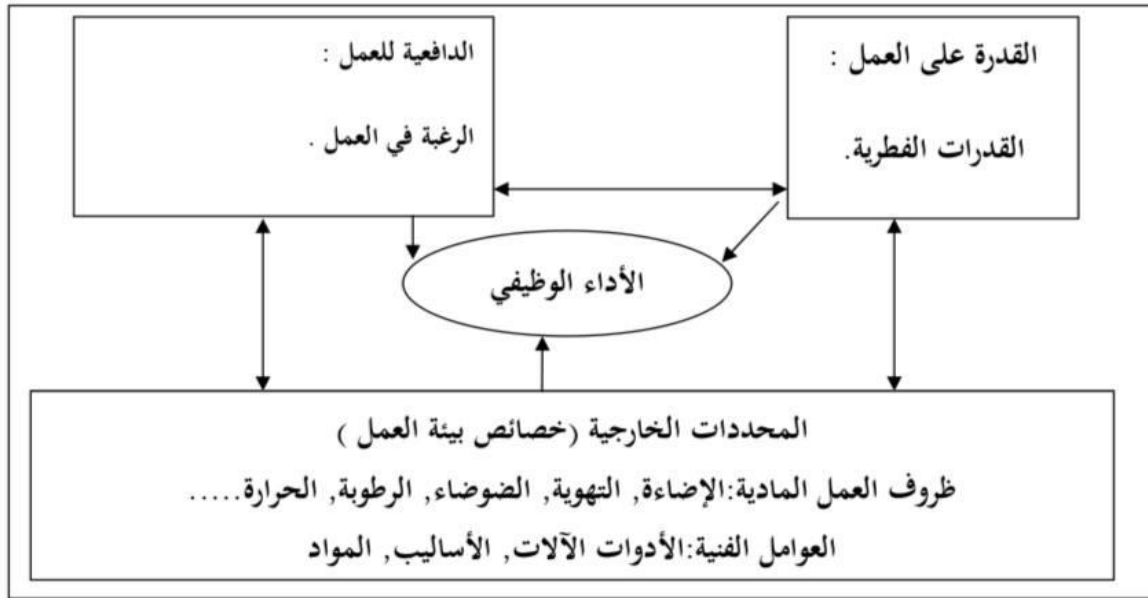
نظرية العدالة: (Equity Theory) وضعها آدامز (Adams, 1963)، وتفترض أن الموظف يقارن مدخلاته (الجهد المبذول) بمخرجاته (المكافآت)، ويسعى إلى تحقيق التوازن

نظرية الهدف: (Goal-Setting Theory) وضعها لوك وآخرون (Locke et al., 1981)، وتفترض أن الأهداف الواضحة والتحفيزية تؤدي إلى أداء أفضل.

نظرية الكفاءة الذاتية: (Self-Efficacy Theory) وضعها باندورا (Bandura, 1986)، وتفترض أن إدراك الموظف لقدراته يؤثر على مستوى أدائه

هذه النظريات توفر إطاراً نظرياً لفهم العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي للموظفين، مما يساعد المنظمات على تصميم ممارسات إدارية فعالة لتحفيز وتطوير أداء الموظفين.

• العوامل المؤثرة على أداء الموظفين:



الشكل (3) المصدر: (مسعودي)

2.4. العلاقة بين مبادئ إدارة الوقت والأداء الوظيفي

إن القدرة على إدارة الوقت بفعالية لها تأثير كبير على مستوى الأداء الوظيفي للموظفين. فعندما يتمكن الموظفون من التخطيط والتنظيم والتحكم في وقتهم بشكل جيد، فإنهم يكونون قادرين على تنظيم أولوياتهم والتركيز على المهام الأكثر أهمية، مما ينعكس إيجاباً على مستوى إنتاجيتهم وجودة عملهم

(1994,Macan)

على سبيل المثال، في دراسة أجراها Shaheen et al. (2016) على الموظفين في باكستان، وجد الباحثون أن الموظفين الذين طبقوا ممارسات إدارة الوقت الفعالة كانوا أكثر إنتاجية وأداءً وظيفياً أعلى مقارنة بأولئك الذين لم يهتموا بإدارة وقتهم. كما أشارت دراسة Hellsten (2012) إلى أن التخطيط الجيد للوقت والسيطرة عليه يساعد الموظفين على إنجاز المهام في الوقت المحدد وتحقيق الأهداف المرجوة.

علاوة على ذلك، يمكن أن تؤدي التحديات في إدارة الوقت إلى تدهور العلاقات الاجتماعية في مكان العمل، حيث يمكن أن تتسبب الضغوط الزمنية في تقليل الوقت المخصص للتفاعلات الاجتماعية الإيجابية، مما يؤثر سلبيًا على التعاون وروح الفريق. (Peeters & Rutte, 2005)

كما يمكن أن تنعكس التحديات في إدارة الوقت على صحة الموظفين بشكل عام، حيث يشير البعض إلى أن الضغط الزمني المتزايد يمكن أن يؤدي إلى زيادة مستويات التوتر والإجهاد، مما يرتبط بمشاكل صحية مثل الأرق والتعب المفرط. (Nasurdin et al., 2013)

بالإضافة إلى ذلك، يشير البعض إلى أن عدم فهم الموظفين لأولوية إدارة الوقت والتقنيات الفعالة لتحقيق ذلك قد يقلل من فعاليتهم في التعامل مع التحديات الزمنية المتنوعة. (Claessens et al., 2004)

لذا، يبرز أهمية أن تكون إدارة الوقت على رأس أولويات الشركات، حيث يمكن للتدريب المنتظم على مهارات إدارة الوقت وتوفير بيئة داعمة أن يساهم في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الرفاهية العامة للموظفين (Häfner & Stock, 2010).

باختصار، فإن إدارة الوقت الفعالة لا تعود بالنفع فقط على الأفراد بل تؤثر أيضًا بشكل مباشر على كفاءة وإنتاجية المنظمات بأكملها. وإن التركيز على تطوير مهارات إدارة الوقت لدى الموظفين وتوفير بيئة داعمة لذلك من قبل المنظمات يمكن أن يساهم بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي والإنتاجية.

2.5. الخاتمة

تناولت هذه الدراسة أثر تطبيق مبادئ وإدارة الوقت على الأداء الوظيفي لموظفي الموارد البشرية في شركة أرامكو السعودية بمدينة ينبع الصناعية. لقد أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين تطبيق مبادئ إدارة الوقت والأداء الوظيفي للموظفين. كما أشارت النتائج إلى أن الممارسات الفعالة لإدارة الوقت مثل التخطيط والتنظيم والتحكم في الوقت تساهم بشكل كبير في تحسين إنتاجية الموظفين وتقليل الضغوط والتوتر المرتبط بالعمل.

ومن خلال هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة تعزيز ثقافة إدارة الوقت داخل المنظمة من خلال برامج تدريبية وتوعوية للموظفين لتحسين مهاراتهم في هذا المجال. كما تقترح الدراسة تطوير أنظمة رقابة وتقييم أداء تركز على استخدام الوقت بشكل فعال، وربط ذلك بالحوافز والمكافآت للموظفين. وأخيراً، يجب على المنظمة تصميم بيئة عمل تحفز الموظفين على تبني ممارسات إدارة الوقت الجيدة وتدعمهم في ذلك من خلال توفير الأدوات والتقنيات اللازمة.

إن تطبيق هذه التوصيات سيساهم في تعزيز ثقافة إدارة الوقت وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين، مما ينعكس بشكل إيجابي على إنتاجية واستدامة شركة أرامكو السعودية في المدى الطويل. كما أن هذه الممارسات ستساعد الموظفين على التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية، مما ينعكس على زيادة رضاهم الوظيفي وولائهم للمنظمة.

بالإضافة إلى ذلك، تؤكد هذه الدراسة على أهمية تبني مفهوم إدارة الوقت على مستوى المنظمة ككل، بما في ذلك القيادات والإدارات المختلفة. فعندما تقود الإدارة العليا بالمثل في هذا المجال، فإن ذلك سيساهم في نشر وتعزيز هذه الممارسات على نطاق أوسع داخل المنظمة.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

وضح هذا الجزء المنهجية التي تم تطبيقها في المشروع الحالي، وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة، واختبار فرضيات الدراسة. توضح العناوين التالية التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة وما تم تطبيقه، كما يلي:

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تم تطبيق منهجية البحث العلمي في المشروع الحالي للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة. تم استخدام العديد من الإجراءات والتقنيات لضمان الدقة والموثوقية في الدراسة تم تعريف المتغيرات المستخدمة في الدراسة وتوضيح كيفية قياسها وتحديد بطرق علمية تم جمع البيانات من خلال استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات مثل الاستبيانات والمقابلات وتحليل الوثائق كما يلي

❖ المتغير المستقل (مبادئ إدارة الوقت):

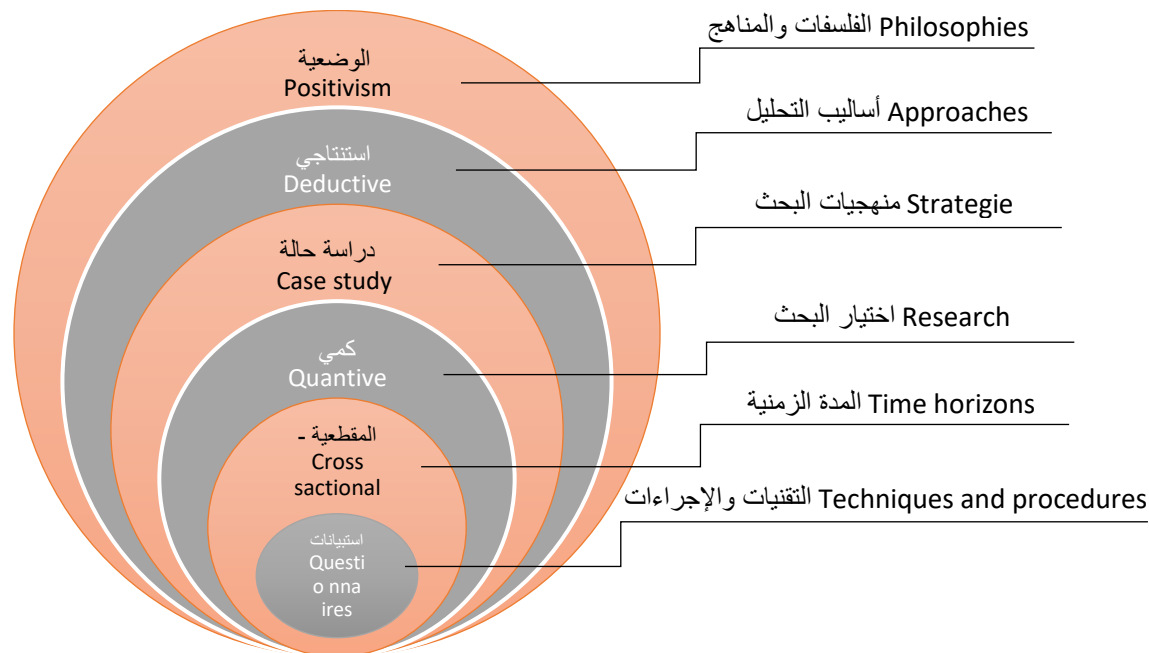
سيتم تقييم مبادئ إدارة الوقت باستخدام استبيان يستند إلى مجموعة من العوامل المتعلقة بمبادئ إدارة الوقت. سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم جوانب مختلفة من مبادئ إدارة الوقت مثل تخطيط الوقت وتنظيم الوقت وتوجيه الوقت والرقابة على الوقت يتمتع هذا الاستبيان بالقدرة على تحديد القواعد والأدوات التي يتم استخدامها لتعزيز البيئة الأداء الوظيفي الإيجابية وتطويرها. سيتم تحليل النتائج وتقديم توصيات وإجراءات لتحسين مبادئ إدارة الوقت بناء على النتائج المستخلصة

❖ المتغير التابع (الأداء الوظيفي):

سيتم تقييم الأداء الوظيفي باستخدام استبيان متعدد العوامل يهدف إلى قياس جوانب مختلفة تؤثر على الأداء الوظيفي سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم مستوى الأداء الوظيفي بناء على الأسئلة التي تخص الأداء الوظيفي ككل. يهدف الاستبيان إلى تأثير الأداء الوظيفي لموظفي الموارد البشرية عن هذه الجوانب المختلفة وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها للأداء الوظيفي. سيتم تحليل البيانات المجمعة وتقديم توصيات وإجراءات الأداء الوظيفي لموظفي الموارد البشرية بناء على النتائج المستخلصة

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

- فلسفة البحث: المنهج وضعي positivism
- أسلوب التحليل: استنتاجي Deductive
- استراتيجية البحث: دراسة حالة Case study
- الأفق الزمني: دراسة مقطعية cross sectional
- تقنيات والإجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي



الشكل (4): ملخص منهجية البحث (اعداد الباحثة)

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو موظفي الموارد البشرية في شركة أرامكو بمدينة ينبع الصناعية والبالغ عددهم (40) موظف، تتميز هذه الشركة الرائدة في المملكة بالتزامها بتقديم أفضل الممارسات في إدارة الموارد البشرية، والتي تعتبر محوراً أساسياً لتحقيق أهدافها الاستراتيجية. من خلال تطبيق مبادئ إدارة الوقت الفعالة، تسعى شركة أرامكو إلى تحسين الأداء الوظيفي لموظفي هذه الإدارة الحيوية، والارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة للموظفين والمتعاملين على حد سواء. ستركز هذه الدراسة على قياس وتحليل الأثر الإيجابي لتطبيق هذه المبادئ على إنتاجية الموظفين وكفاءة العمليات الإدارية داخل إدارة الموارد البشرية.

❖ مجتمع البحث:

مجتمع البحث لهذا الدراسة هو موظفي الموارد البشرية في شركة أرامكو بمدينة ينبع الصناعية والبالغ عددهم (40) موظف، تم اختيار عينة عشوائية والتي شملت (36) موظف، وقد قام (36) موظف بتعبئة الاستبيان الخاص بالدراسة، وهي تمثل 90% من مجتمع البحث.

جدول رقم 1: مجتمع البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
موظفي الموارد البشرية	40	100%
المجموع	40	100%

❖ عينة البحث:

وفقاً لجدول (1970) krejcie فإن عدد العينة (36) هو عدد العينة الممثلة لحجم المجتمع (40) بناءً على ذلك تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من مجتمع البحث البالغ عددهم 40 موظف وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة.

جدول رقم 2: عينة البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
موظفي الموارد البشرية	36	90%
المجموع	36	90%

❖ طرق وتقنيات اخذ العينة

في هذا البحث تم استخدام العينة العشوائية البسيطة. وفقا لهذه التقنية، تم اختيار الخصائص من مجتمع البحث بطريقة عشوائية، مما يتضمن تمثيل المجتمع بشكل دقيق. وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة، ثم تم اختيار عينة عشوائية منها وهذه الطريقة تضمنت ان يكون لكل معلم فرصة متساوية للاختيار في العينة، مما اعطى تمثيلا دقيقا للمجتمع الأصلي.

وتعتبر تقنية العينة العشوائية البسيطة نوعا من تقنيات اخذ العينة المحتملة، حيث ان جميع افراد المجتمع لديها فرصة متساوية للاختيار في العينة. وهذا يضمن الحصول على نتائج موثوقة وقابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.

3.5. طريقة جمع البيانات

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث. وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج الوضعي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات. وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث

❖ المتغير المستقل: (مبادئ إدارة الوقت)

واعتمد الباحث على استبانة (مسعودي). وذلك لقياس المتغير المستقل مبادئ إدارة الوقت وذلك من حيث 4 ابعاد وهي تخطيط الوقت وتنظيم الوقت وتوجيه الوقت والرقابة على الوقت باجمالي 14 للمتغير حيث ان بعد تخطيط الوقت يتكون 4 عناصر، وبعد تنظيم الوقت يتكون من 4 عناصر ، وبعد توجيه الوقت يتكون من 3 عناصر، وبعد الرقابة على الوقت يتكون من 3 عناصر. نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثي حيث $1 =$ موافق، $2 =$ محايد، $3 =$ غير موافق

جدول 3: المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل مبادئ إدارة الوقت.

المتغير المستقل	الابعاد	عدد العبارات	المصدر
مبادئ إدارة الوقت	تخطيط الوقت	4	مسعودي. -أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي دراسة حالة في المصحة الطبية الجراحية الضياء- ورقة (Doctoral dissertation).
	تنظيم الوقت	4	
	توجيه الوقت	3	
	الرقابة على الوقت	3	
	العدد الكلي	14	

المصدر: الباحثة

❖ المتغير التابع: (الأداء الوظيفي)

واعتمد الباحث على استبانة (مسعودي). وذلك لقياس المتغير التابع الأداء الوظيفي، وذلك من حيث العبارات الخاصة للأداء الوظيفي، بأجمالي 14 للمتغير، نوع الاستبانة نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثي حيث 1= موافق، 2= محايد، 3= غير موافق

جدول 4: المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الأداء الوظيفي.

المتغير التابع	عدد العبارات	المصدر
الأداء الوظيفي	14	مسعودي. -أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي دراسة حالة في المصحة الطبية الجراحية الضياء- ورقة (Doctoral dissertation).

المصدر: الباحثة

3.6. أنواع البيانات

❖ في هذا القسم، سنقوم بالتمييز بين البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في هذه الدراسة.

- البيانات الأولية هي تلك المعلومات التي يتم جمعها مباشرةً من المصادر الأساسية، مثل المقابلات الشخصية أو الاستبيانات أو الملاحظات المباشرة. هذه البيانات تكون مصممة خصيصاً لأغراض الدراسة الحالية.
- بينما البيانات الثانوية هي تلك المعلومات التي تم جمعها من قبل آخرين لأغراض مختلفة، والتي يتم الاستفادة منها في هذه الدراسة. وهذه البيانات قد تأتي من مصادر مثل التقارير السابقة أو الإحصاءات الرسمية أو قواعد البيانات الموجودة.

تحليل كل من البيانات الأولية والثانوية سيساعدنا في الحصول على نظرة شاملة حول موضوع الدراسة وتعزيز النتائج النهائية.

❖ البيانات الأولية:

- إعداد استبيان للموظفين لقياس مستوى الأداء الوظيفي وربطه بمبادئ إدارة الوقت. سيتضمن الاستبيان أسئلة حول مبادئ إدارة الوقت مثل تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت، الرقابة على الوقت وارتباطها بمستوى الأداء الوظيفي
- تحديد مجتمع البحث والعينة المستهدفة من الموظفين بطريقة عشوائية لضمان تمثيل شامل.
- توزيع الاستبيان على العينة المختارة وجمع البيانات الخام حول تقييم الأداء الوظيفي للموظفين

❖ البيانات الثانوية:

- مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة حول مبادئ إدارة الوقت وعلاقتها بالأداء الوظيفي.
- الاطلاع على الأبحاث المنشورة في المجالات العلمية المحكمة والرسائل الجامعية ذات الصلة.
- تحليل الأطر المفاهيمية والنظرية المرتبطة بمتغيرات البحث.
- استخلاص أهم العوامل والمؤشرات المؤثرة على الأداء الوظيفي للموظفين.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديد الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة

- تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

- تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق التحليلي العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت

- تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

3.8. الخاتمة

في هذا الفصل تم استعراض المنهجية المتبعة في إجراء هذه الدراسة البحثية والتي شكلت الركيزة السياسية لتحقيق أهدافها وإيجاد إجابات دقيقة ومفصلة لتساؤلاتها. بدأنا بتحديد مجتمع الدراسة وهم موظفي الموارد البشرية في شركة أرامكو بمدينة ينبع الصناعية، ثم اختيار عينة ممثلة لهذا المجتمع بطريقة عشوائية بسيطة بحيث تعكس خصائص المجتمع الأصلي.

تم تصميم استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات اعتماداً على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث. وللتأكد من صدق هذه الاداء وقدرتها على قياس ما وضعت من أجله، تم عرضها على مجموعة من الموظفين المختصين في المجال لبدي آرائهم، كما تم حساب معاملات الصدق والثبات للاستبانة.

أما بالنسبة للأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، فقد تنوعت بين الاحصاء الوصفي كالتكرارات والنسب المئوية.

إن اختيار المنهجية المناسبة للدراسة يُعد من أهم العوامل المؤثرة على مصداقية النتائج وقدرتها على تحقيق الأهداف المرجوة. لذا تم الاهتمام بتصميم منهجية البحث بعناية فائقة بما يضمن الوصول إلى استنتاجات موثوقة وذات دلالة إحصائية قوية.

وفي الفصل التالي سوف يتم عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية والتحقق من صحة الفرضيات المطروحة، مما سيسهم في إثراء المعرفة العلمية في هذا المجال.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كلا من: حزمة البرامج الإحصائية SPSS الاصدار ٢٨ وبرنامج SmartPLS. 3.0 الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS V 28. اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية باستخدام PLS. 3.0 بالإضافة إلى ذلك من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28 وتم تأكيد النتائج الإحصائية من خلال استخدام Smart3.0

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

❖ خصائص عينة الدراسة:

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً إلى الجنس – العمر – المستوى التعليمي – سنوات الخبرة.
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة الديموغرافية التي تشمل:

- الجنس ويشمل على (ذكر – انثى).
- العمر ويشمل (أقل من 30 – 30 الى 40 – 40 الى 50 – أكثر من 50).
- المستوى التعليمي ويشمل (ثانوي – بكالوريوس – ماجستير – أخرى).
- سنوات الخبرة ويشمل (أقل من 5 سنوات – من 5 الى أقل من 10 سنوات – من 10 الى أقل من 15 سنة – أكثر من 15 سنة).

❖ الجدول ولرسومات والفقرات توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يلي:

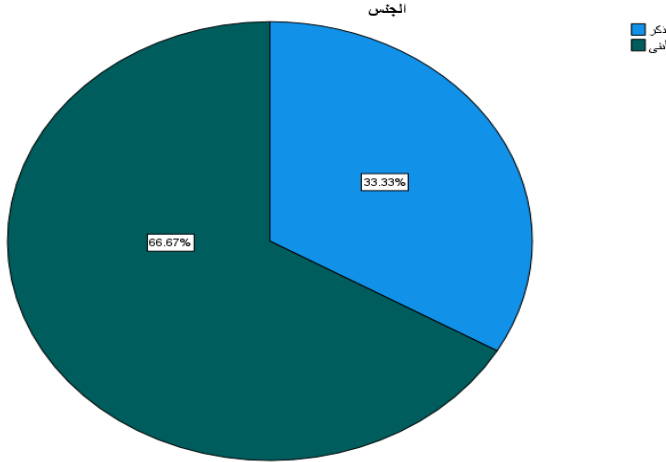
جدول 5: توصيف عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	1. ذكر	10	%33.3
	2. أنثى	25	%66.7
	الإجمالي	36	%100
الفئة العمرية	1. أقل من 30 سنة	23	%50.0
	2. من 30 إلى 40 سنة	8	%33.3
	3. من 40 إلى 50 سنة	4	%16.7
	4. أكثر من 50 سنة	0	%0.0
	الإجمالي	36	%100
المستوى التعليمي	1. تعليم ثانوي	8	%22.2
	2. بكالوريوس	24	% 66.7
	3. ماجستير	2	%8.3
	4. أخرى	1	%2.8
	الإجمالي	36	%100
عدد سنوات الخبرة	1. أقل من 5 سنوات	7	%63.9
	2. من 5 إلى 10 سنوات	22	%16.7
	3. من 10 إلى 15 سنة	3	%8.3
	4. من 15 سنة فأكثر	3	%11.1
	الإجمالي	36	%100

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية. (ن-36 شخص)

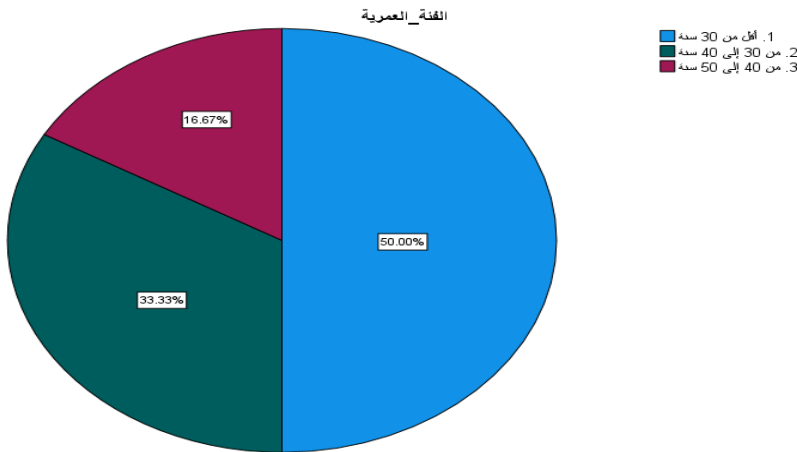
❖ من بيانات الجدول رقم (5) تم استخلاص النتائج التالية:

- بالنسبة للجنس: أظهرت النتائج الإحصائية أن، عدد الإناث تجاوز عدد الذكور حيث يبلغ عدد الإناث 24 حيث يعادل 66.7% من العينة بينما عدد الذكور يبلغ 12 حيث يعادل 33.3% من العينة. كما هو موضح بالشكل التالي:



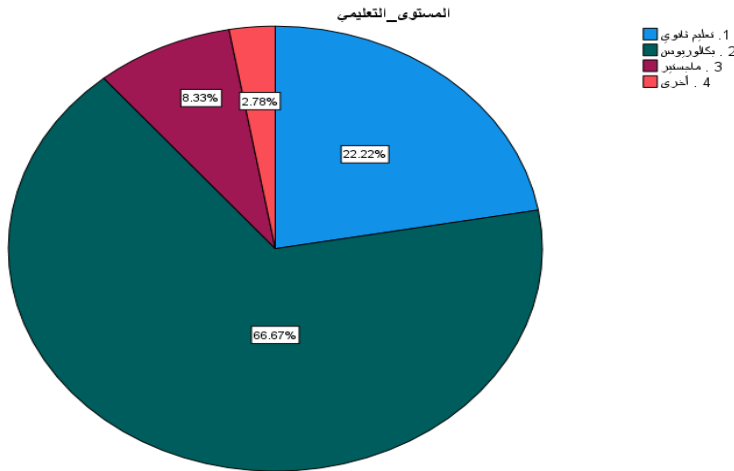
تصنيف العينة وفقا للجنس

- أما بالنسبة للعمر: أظهرت النتائج الإحصائية أن، هناك 18 شخص أعمارهم أقل من 30 أي ما يعادل 50.0% من عينة الدراسة، وهناك 12 شخص أعمارهم تتراوح بين 30 إلى 40 سنة أي ما يعادل 33.3% من عينة الدراسة، وهناك 6 اشخاص أعمارهم تتراوح بين 40 إلى 50 سنة أي ما يعادل 16.7% من عينة الدراسة، كما هو موضح بالشكل التالي:



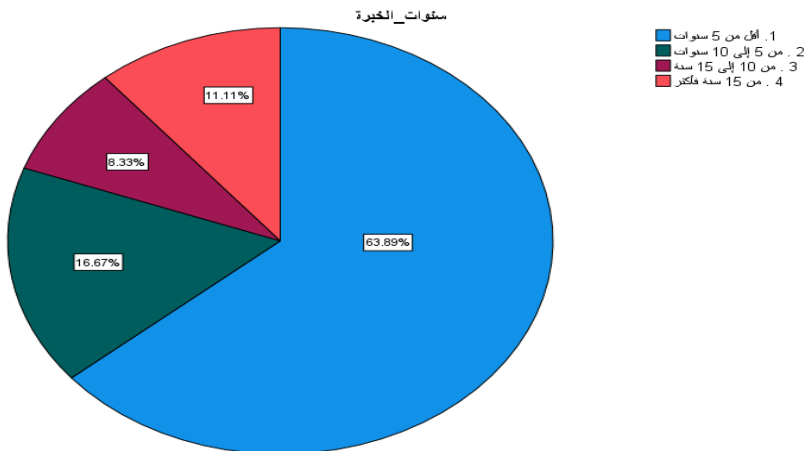
تصنيف عينة الدراسة وفقا للعمر

- **بالنسبة للمستوى التعليمي:** أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 8 شخص حاصلين على شهادة التعليم الثانوي أي ما يعادل 22.2% من عينة الدراسة، وهناك 24 شخص حاصلين على شهادة البكالوريوس أي ما يعادل 66.7% من عينة الدراسة، وهناك 3 اشخاص حاصلين على شهادة الماجستير أي ما يعادل 8.3% من عينة الدراسة، وهناك شخص واحد حاصل على أخرى أي ما يعادل 2.8% . كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف عينة الدراسة وفقا للمستوى التعليمي

- أما **بالنسبة للخبرة المهنية:** أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 23 اشخاص خبرتهم المهنية اقل من 5 سنوات ما يعادل 63.9% من عينة الدراسة، وبينما هناك 6 شخصا خبرتهم المهنية تتراوح من 5 لى اقل من 10 سنوات ما يعادل 16.7% من عينة الدراسة، وكذلك هناك 3 اشخاص خبراتهم المهنية تتراوح من 10 الى



اقل من 15 سنة ما يعادل 8.3% من عينة الدراسة، وأيضا هناك 4 اشخاص تتراوح خبرتهم المهنية اكثر من 15 سنة ما يعادل 11.1% من عينة الدراسة. كما هو موضح بالشكل التالي:

تصنيف العينة وفقت للخبرة المهنية

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE). بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلاً من قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's، باستخدام برنامج التحليل الإحصائي بالاصدار 28. الفقرات والجداول توضح ذلك

❖ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted

- صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه . وفقاً لدراسة (Kaiser 1974)، معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة.
- الصدق التقاربي Convergent Validity: يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE، التي يجب ان تكون قيمتها أكبر 0.5 وفقاً ل(Hair et al. 2006)

★ الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيم P-value) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية، PLS - SEM كما يلي:

جدول 6: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغيرات المستقل والتابع:

متوسط التباين المستخرج		P Values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.708	0.709	0.00	0.422	0.580	0.506	A1	تخطيط الوقت	مبادئ إدارة الوقت
		0.00	0.586	0.903		A2		
		0.00	0.692	0.478		A3		
		0.00	0.566	0.878		A4		
	0.736	0.00	0.467	0.751		B1	تنظيم الوقت	
		0.00	0.593	0.775		B2		
		0.00	0.604	0.745		B3		
		0.00	0.378	0.674		B4		
	0.675	0.00	0.319	0.692		C1	توجيه الوقت	
		0.00	0.280	0.822		C2		
		0.00	0.540	0.511		C3		
	0.702	0.00	0.540	0.611		D1	الرقابة على الوقت	
		0.00	0.649	0.768		D2		
		0.00	0.695	0.728		D3		
0.746	0.00	0.654	0.671	0.677	F1	الأداء الوظيفي		
	0.00	0.549	0.518		F2			
	0.00	0.543	0.718		F3			
	0.00	0.566	0.748		F4			
	0.00	0.467	0.735		F5			
	0.00	0.485	0.872		F6			
	0.00	0.525	0.697		F7			
	0.00	0.500	0.816		F8			
	0.00	0.500	0.758		F9			
	0.00	0.422	0.485		F10			
	0.00	0.525	0.802	F11				

	0.00	0.319	0.883		F12	
	0.00	0.424	0.914		F13	
	0.00	0.167	0.829		F14	

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

❖ يتضح من الجدول بالأعلى:

- مقياس مبادئ إدارة الوقت: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها, عند قيم أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001, وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس با ابعاده الاربعة. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE, لمتغير مبادئ إدارة الوقت ككل الذ يساوي 0.708, كذلك قيم متوسط التباين المستخرجة لأبعاد مبادئ إدارة الوقت (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت، الرقابة على الوقت) هي 0.702, 0.675, 0.736, 0.706, على الترتيب وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

- مقياس الأداء الوظيفي: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها, عند قيم أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001, وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE, يتضح ان قيمته لمتغير الأداء الوظيفي هو 0.746 وفقا لذلك, فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

❖ ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability، وقيمة rho-A بواسطة نموذج المعادلة البنائية SEM-PLS. وقال (Hair et al (2010)، يجب أن تكون القيم الثلاثة أكبر من 0.7، حتى يتحقق الثبات للمقياس

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بالثلاث قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability.

جدول 7: قياس الثبات لاداة الدراسة

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير	
0.760	0.746	4	تخطيط الوقت	مبادئ إدارة الوقت
	0.753	4	تنظيم الوقت	
	0.750	3	توجيه الوقت	
	0.765	3	الرقابة على الوقت	
0.857		14	الأداء الوظيفي	

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية (ن-36)

❖ يتضح من الجدول بالأعلى أن قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

- مبادئ إدارة الوقت: أظهرت النتائج الاحصائية أن قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability هو: 0.760. قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability لابعاد مبادئ إدارة الوقت، على الترتيب هم تخطيط الوقت: (0.746)، تنظيم الوقت: (0.753)، توجيه

الوقت:(0.750)، الرقابة على الوقت:(0.765). مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.7, وقال Hair et al (2010), فقد تحقق ثبات المقياس.

● مقياس الأداء الوظيفي: أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability هو: 0.857. قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.8, وقال Hair et al (2010), فقد تحقق ثبات المقياس.

★ وفقا للنتائج الاحصائية بالأعلى, التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية, مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها, واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة.

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس طبقا لمقياس ليكرت الثلاثي, وفق 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 $(3 \div 100) = 3\%$

يوضح الجدول 8: دلالة المتوسطات الحسابية, كما يلي:

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 الى 1.67	موافق	من 66.67% الى 100%	موافقة مرتفعة
من 1.68 الى 2.34	محايد	من 33.34% الى 66.66%	موافقة متوسطة
من 2.35 الى 3.0	غير موافق	من 0% الى 33.33%	موافقة منخفضة

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقاً للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى مبادئ إدارة الوقت وابعاده، وكذلك مستوى الأداء الوظيفي ككل، وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة الدراسة.، وذلك كما يلي:

جدول 9: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
مبادئ إدارة الوقت	تخطيط الوقت	1.35	1.29	0.370	0.266	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	تنظيم الوقت	1.28		0.349		موافق		مرتفع	
	توجيه الوقت	1.14		0.257		موافق		مرتفع	
	الرقابة على الوقت	1.36		0.446		موافق		مرتفع	
الأداء الوظيفي		1.25	0.284		موافق		مرتفع		مرتفع

❖ يتضح من الجدول بأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

ما يلي:

- تظهر نتائج توصيف العينة المتغير المستقل (مبادئ إدارة الوقت): أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي نسبة الموافقة عالية، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من مبادئ إدارة الوقت. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (1.29) بنسبة موافقة بلغت (43%) عند إنحراف معياري (0.343)، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد مبادئ إدارة الوقت، أن الأبعاد الأربعة لمتغير مبادئ إدارة الوقت (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت، الرقابة على الوقت) جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو مستوى الموافقة عالي عند مستوى تطبيق

مرتفع, حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعـد(تخطيط الوقت) هو (1.35) بنسبة موافقة (45%) عند إنحراف معياري (0.370), المتوسط الحسابي لبعـد (تنظيم الوقت) هو (1.28) بنسبة موافقة حوالي (42.6%) عند إنحراف معياري (0.349), بلغ المتوسط الحسابي لبعـد(توجيه الوقت) هو (1.14) بنسبة موافقة (38%) عند إنحراف معياري(0.257), بلغ المتوسط الحسابي لبعـد(الرقابة على الوقت)هو(1.36) بنسبة موافقة(45.3) عند انحراف معياري(0.446).

- تظهر نتائج توصيف العينة المتغير التابع (الأداء الوظيفي): أوضحت النتائج أن الإتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الاداء, مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي لموظفي إدارة الموارد البشرية في ارامكو حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (1.25) بنسبة موافقة بلغت (41.6%) عند إنحراف معياري (0.284).

★ وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة, أشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (مبادئ إدارة الوقت وابعاده إلى أن الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة وأن تطبيقه في أرامكو الصناعية في ينبع مرتفع, بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية للمتغير التابع (الأداء الوظيفي ككل ذات مستوى مرتفع في أرامكو الصناعية في ينبع , وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V 28 وذلك على النحو التالي:

جدول 10: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغير	مبادئ إدارة الوقت	تخطيط الوقت	تنظيم الوقت	توجيه الوقت	الرقابة على الوقت	الأداء الوظيفي	
مبادئ إدارة الوقت	Pearson Correlation	.841**	.752**	.740**	.636**	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	36	36	36	36	36	
تخطيط الوقت	Pearson Correlation	.841**	.496**	.570**	.385*	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002	<.001	.020	<.001	
	N	36	36	36	36	36	
تنظيم الوقت	Pearson Correlation	.752**	.496**	1	.556**	.289	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002		<.001	.088	
	N	36	36	36	36	36	
توجيه الوقت	Pearson Correlation	.740**	.570**	.556**	1	.407*	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		.014	
	N	36	36	36	36	36	
الرقابة على الوقت	Pearson Correlation	.636**	.385*	.177	.270	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.020	.302	.111	<.001	
	N	36	36	36	36	36	
الأداء الوظيفي	Pearson Correlation	.658**	.682**	.289	.407*	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.088	.014	<.001	
	N	36	36	36	36	36	

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

❖ الارتباط الخطي مبادئ إدارة الوقت وابعادها (كمتغير مستقل) و الاداء الوظيفي (كمتغير تابع):

- تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب (0.658) بين مبادئ إدارة الوقت وابعادة كمتغير مستقل والاداء الوظيفي كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.02).
- تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب بين كل بعد من مبادئ إدارة الوقت (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت، الرقابة على الوقت) عند معامل ارتباط: 0.636، 0.740، 0.752، 0.841 على الترتيب، كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين الأداء الوظيفي كمتغير تابع.
- يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

❖ الارتباط الخطي بين مبادئ إدارة الوقت وبين متغير مبادئ إدارة الوقت ككل، وبين بعضها البعض:

- يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين مبادئ إدارة الوقت وبين أبعادها (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت، الرقابة على الوقت) عند مستوى دلالة (0.01).

4.5. 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 SPSS V, 28, SEM-PLS. على النحو التالي:

الفرض الرئيسي للدراسة:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مبادئ إدارة الوقت والأداء الوظيفي
ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

- ف 1 : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين تخطيط الوقت والاداء الوظيفي.
- ف 2 : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين تنظيم الوقت والاداء الوظيفي.
- ف 3 : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين توجيه الوقت والاداء الوظيفي.
- ف 4 : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين الرقابة على الوقت والاداء الوظيفي.

نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

ينص هذا الفرض على انه "- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مبادئ إدارة الوقت والأداء الوظيفي

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين مبادئ إدارة الوقت (اجمالا) محل الدراسة كمتغير مستقل والاداء الوظيفي كمتغير تابع.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.416	.217

a. Predictors: (Constant), مبادئ إدارة الوقت ABCD ,

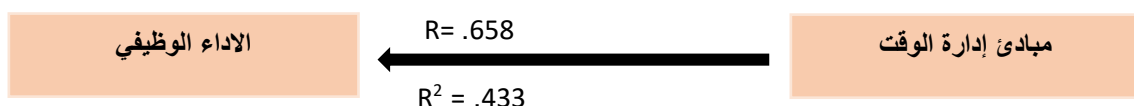
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.225	1	1.225	25.942	<.001 ^b
	Residual	1.606	34	.047		
	Total	2.831	35			

a. Dependent Variable: FFالاداء الوظيفي

b. Predictors: (Constant), ABCDمبادئ إدارة الوقت

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	.345	.182		1.898	.066	-.024	.715
ABCD	.704	.138	.658	5.093	<.001	.423	.986

a. Dependent Variable: FFالاداء الوظيفي



❖ يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) أقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.01).
- وتشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.658$) إلى وجود ارتباط موجب قوية بين مبادئ إدارة الوقت (اجمالاً) والاداء الوظيفي.
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن (43.3%) من التباين الحاصل الاداء الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى مبادئ إدارة الوقت.
- تشير قيمة (ت) (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، 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 ايجابية ذات دلالة إحصائية بين مبادئ إدارة الوقت (اجمالاً) كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث والرابع للدراسة:

- ينص هذا الفرض الفرعي الأول على أنه "توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين تخطيط الوقت والاداء الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين تخطيط الوقت محل الدراسة كمتغير مستقل، والاداء الوظيفي كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه "لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين تنظيم الوقت والاداء الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين تنظيم الوقت محل الدراسة كمتغير مستقل، والاداء الوظيفي كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه "لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين توجيه الوقت والاداء الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين توجيه الوقت محل الدراسة كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الرابع على أنه "توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الرقابة على الوقت والاداء الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الرقابة على الوقت محل الدراسة كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.499	.201

a. Predictors: (Constant), تخطيط الوقت، توجيه الوقت، الرقابة على الوقت

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.576	4	.394	9.731	<.001 ^b
	Residual	1.255	31	.040		
	Total	2.831	35			

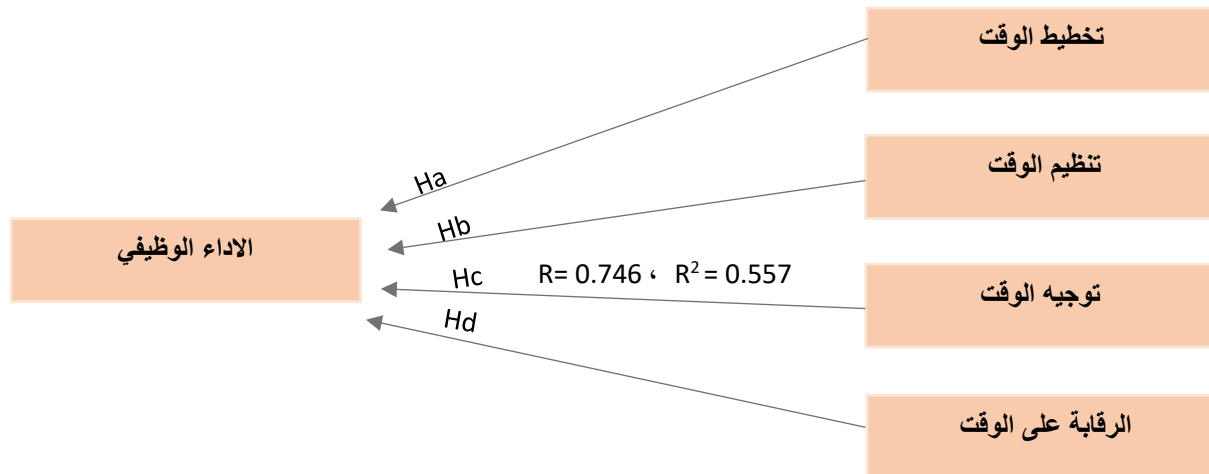
a. Dependent Variable: FF

b. Predictors: (Constant), تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت، الرقابة على الوقت

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	.412	.175		2.350	.025	.054	.769
تخطيط الوقت	.442	.121	.575	3.645	<.001	.195	.689
تنظيم الوقت	-.058	.122	-.071	-.475	.638	-.306	.190
توجيه الوقت	.035	.175	.032	.202	.841	-.322	.393
الرقابة على الوقت	.204	.083	.320	2.460	.020	.035	.373

a. Dependent Variable: FF, الأداء الوظيفي



❖ يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) أقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.01).
- وتشير قيمة معامل الارتباط ($R=0.746$) وجود ارتباط موجب قوي بين ابعاد مبادئ إدارة الوقت (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت، الرقابة على الوقت) والاداء الوظيفي.
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن (55.7%) من التباين الحاصل الاداء الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى ابعاد مبادئ إدارة الوقت.
- تشير قيمة (ت) (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) (0.01).

★ وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الفرعي الاول الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين تخطيط الوقت كمتغير مستقل والاداء الوظيفي كمتغير تابع وأيضا تم قبول صحة الفرض الفرعي الرابع الذي ينص على وجود ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرقابة على الوقت والأداء الوظيفي. بينما لم يتم اثبات صحة الفرضية الثانية والثالثة الذي تنص على وجود ارتباط علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تنظيم الوقت وتوجيه الوقت كمتغير مستقل والاداء الوظيفي كمتغير تابع.

4.6. الخاتمة

في هذا الفصل، تم تحليل البيانات التي تم جمعها من عينة البحث بهدف فهم تأثير تطبيق مبادئ إدارة الوقت على الأداء الوظيفي لموظفي الموارد البشرية في شركة أرامكو السعودية. من خلال الأساليب الإحصائية المتقدمة، تم اختبار الفرضيات المطروحة، مما أتاح لنا كشف العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة.

أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين تطبيق مبادئ إدارة الوقت وأداء الموظفين. حيث تبين أن التنظيم الجيد للوقت والتخطيط الفعال يساهمان في زيادة الإنتاجية وتقليل مستويات الضغط النفسي والإجهاد، مما يعكس أهمية إدارة الوقت كأداة استراتيجية لتحسين الأداء الوظيفي.

علاوة على ذلك، تم تحليل الاختلافات في الأداء بين موظفي الموارد البشرية الذين يتبعون أساليب إدارة وقت فعالة وأولئك الذين لا يفعلون. أظهرت النتائج أن الموظفين الذين يتمتعون بمهارات إدارة الوقت الأفضل كانوا أكثر قدرة على تحقيق أهدافهم وتحسين جودة عملهم، مما يعزز من أهمية التدريب على هذه المهارات.

كما تم مناقشة الفجوات المعرفية والتطبيقية التي تم التعرف عليها خلال البحث. حيث بينت الدراسة أن هناك حاجة ماسة لتطوير برامج تدريبية متخصصة في إدارة الوقت تستهدف موظفي الموارد البشرية، وذلك لتعزيز كفاءتهم وتحسين أدائهم الوظيفي.

في الختام، تعكس النتائج أهمية إدارة الوقت كعوامل حيوية تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين. مما يستدعي من الإدارات العليا في الشركات الكبرى مثل أرامكو اتخاذ خطوات فعالة لتطبيق مبادئ إدارة الوقت وتعزيز ثقافة التخطيط والتنظيم داخل بيئة العمل. كما يجب على الباحثين في المستقبل مواصلة دراسة هذا الموضوع لاستكشاف المزيد من الجوانب المتعلقة بتطبيق إدارة الوقت وتأثيراتها في سياقات مختلفة.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- الخطيب، ع. ف. (2009). إدارة الوقت وأثرها في مستوى أداء العاملين: دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الخلوية في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- الصغير، رنا بنت محمد، حمزاوي، محمد سيد مشرف، كشكوشة، نجوى متولي مناقش. & آل سمير، فيصل بن معيض مناقش. (2013). إدارة الوقت وعلاقتها بضغط العمل من وجهة نظر العاملين في شركة أرامكو السعودية بمدينة الرياض. (Doctoral dissertation).

<https://repository.nauss.edu.sa/handle/123456789/53488>

حبيبو، & حسين. (2019). إدارة الوقت و الأداء

[https://dspace.univ-](https://dspace.univ-guelma.dz/jspui/bitstream/123456789/4350/1/memoire%20fin%20socio.pdf)

[guelma.dz/jspui/bitstream/123456789/4350/1/memoire%20fin%20socio.pdf](https://dspace.univ-guelma.dz/jspui/bitstream/123456789/4350/1/memoire%20fin%20socio.pdf)

- رايت، ب. (2012). الأداء الوظيفي: المفاهيم والتطبيقات. دار النشر الجامعي.
- مايرز، ج. (2007). إدارة الوقت للنجاح الشخصي والمهني. دار الكتب العلمية.
- مسعودي. -أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي دراسة حالة في المصحة الطبية الجراحية الضياء-ورقلة (Doctoral dissertation).

<https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/12683>

مصار دياب, & نورهان ابتسام. (2021). إدارة الوقت وأثرها على أداء العاملين في المكتبات الجامعية (Doctoral dissertation).

<http://dspace.univ-tebessa.dz:8080/jspui/handle/123456789/4703>

الاستبيانات : مسعودي. -أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي دراسة حالة في المصحة الطبية الجراحية (Doctoral dissertation). الضياء-ورقة

<https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/12683>

المراجع الأجنبية:

Al-Ali, A. S., Al-Shaikh, N., & Al-Qahtani, S. (2023). The impact of time management practices on employee performance: A case study of Saudi Aramco. *Journal of Business and Management*, 29(4), 112-128.

Aeon, B., & Aguinis, H. (2017). It's About Time: New Perspectives and Insights on Time Management. *Academy of Management Perspectives, 31*(4), 309-330.

<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amp.2016.0166>

Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. Journal of Abnormal and Social Psychology, 67(5), 422-436.

<https://psycnet.apa.org/journals/abn/67/5/422/>

Al-Zoubi, S. M. (2016). The impact of time management on the students' academic achievement. IOSR Journal of Research & Method in Education, 6(3), 92-94.

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109.

Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of social and clinical psychology*, 4(3), 359-373.

<https://guilfordjournals.com/doi/abs/10.1521/jscp.1986.4.3.359>

Claessens, B. J. C., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. **Personnel Review**, 36(2), 255-276.

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00483480710726136/full/html>

Drucker, P. F. (1954). *The practice of management*. Harper & Row.

Hellsten, L. M. (2012). What do we know about time management? A review of the literature and a psychometric critique of instruments assessing time management. *Time management*, 31-64.

Häfner, A., & Stock, A. (2010). Time management training and perceived control of time at work. *The Journal of Psychology*, 144(5), 429-447.

.Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969–1980. *Psychological bulletin*, 90(1), 125-152.

<https://psycnet.apa.org/journals/bul/90/1/125/>

Macan, T. H. (1994). Time management: Test of a process model. **Journal of Applied Psychology**, 79(3), 381-391.

<https://psycnet.apa.org/journals/apl/79/3/381.html?uid=1994-39368-001>

Nasurdin, A. M., Janson, N. I. H., & Ramayah, T. (2013). The relationship between time management, job autonomy, work-life balance and job performance among academic staff. *Prosiding Perkem*, 8(1), 633-645

Pindur, W., Rogers, S., & Kim, P. S. (1995). The history of management: A global perspective. **Journal of Management History**, 1(1), 59-77.

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13552529510082831/full/html>

Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of applied psychology*, 85(4), 612.

Peeters, M. A., & Rutte, C. G. (2005). Time management behavior as a moderator for the job demand-control interaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 64-75.

Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of applied psychology*, 87(1), 66.

Smith, A. B. (2019). *The role of time management in improving job performance: A review of empirical studies*. *Journal of Business Research*, 85, 218-227.

Shaheen, A., & Farooqi, Y. A. (2014). Impact of stress on employee's job performance in business sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 21(1), 191-195.

Shaheen, S., Lubna, N., & Farooqi, Y. A. (2016). Impact of time management on the performance of employees. *Science International*, 28(4), 4721-4725.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York, NY: Wiley.

مقدمة الاستبيان:

السيدة والسادة الأفاضل،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نحن نقوم بإجراء بحث علمي يهدف إلى "اثر تطبيق مبادئ إدارة الوقت على الأداء الوظيفي لموظفي الموارد البشرية في شركة أرامكو السعودية بمدينة ينبع الصناعية". يسعى هذا الاستبيان إلى جمع بيانات حول تجاربكم وآرائكم ، والتي ستساهم بشكل كبير في تحليل العلاقة بين اثر مبادئ الوقت و الأداء الوظيفي. هذا البحث جزء من متطلبات الحصول على شهادة البكالوريوس في إدارة المشاريع من جامعة ميدأوشن، ولكن يرتبط بمصلحتكم المباشرة. نأمل منكم قراءة الاستبيان بدقة والإجابة على جميع الأسئلة بوضع علامة صح في المربع المناسب بما يعبر عن رأيكم.

نشكركم مقدماً على تقديركم لأهمية هذه الدراسة وتعاونكم معنا لتحقيق نجاحها. نود أن نؤكد أن المعلومات التي ستتم جمعها من خلال هذا الاستبيان ستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي وستُعامل بسرية تامة.

وتفضلو بقبول فائق الاحترام والتقدير

الإشراف:

الباحثة:

د. منى مصطفى العشري

عهد سليمان خليفة

البيانات الشخصية:

الجنس:

☐ ذكر

☐ انثى

المستوى التعليمي:

☐ تعليم ثانوي

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ اخرى

العمر:

☐ اقل من 30 سنة

☐ من 30 سنة الى 40 سنة

☐ من 40 سنة الى 50 سنة

☐ أكثر من 50 سنة

سنوات الخبرة:

☐ اقل من 5 سنين

☐ من 5 الى 10 سنوات

☐ من 10 الى 15 سنة

☐ من 15 سنة فأكثر

الاستبيان الأول: مبادئ إدارة الوقت

إن إدارة الوقت تشير إلى عملية تخصيص الوقت وتنظيمه بشكل فعال لزيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف الشخصية والمهنية. تهدف هذه العملية إلى تحقيق توازن بين الأولويات وتقليل الإجهاد الناتج عن التزامات الزمنية. (مايرز, 2007)

الرقم	مبادئ إدارة الوقت		
	تخطيط الوقت		
1	أحدد أهدافي بما يتناسب والوقت المتاح لي لتحقيقها.	موافق	محاييد
2	أحدد وقت المواجهة أي مشكلة أو أي أزمة طارئة.	موافق	محاييد
3	أستغنى عن بعض النشاطات اذا عجزت عن تحقيق بعض اهدافي.	موافق	محاييد
4	أقوم بالتخطيط للأعمال المطلوب تنفيذها قبل البدء فيها.	موافق	محاييد
	تنظيم الوقت		
5	أقوم بإنجاز نشاطاتي بحسب أهميتها.	موافق	محاييد
6	أقوم بتفويض بعض الأعمال للمرؤوسين لأتفرغ للأمور الهامة.	موافق	محاييد
7	يتم تكلفني بالأعمال والإبلاغ عنها بوقت كافي.	موافق	محاييد
8	أحرص على الاستفادة من وقت العمل بأكبر قدر ممكن.	موافق	محاييد
	توجيه الوقت		
9	أستخدم الوسائل التكنولوجية للحصول على المعلومة في أقرب الوقت.	موافق	محاييد
10	أعمل على تحقيق التوازن بين متطلبات حياتي الشخصية والمهنية.	موافق	محاييد
11	أتعاون مع زملائي لإنجاز الأعمال في الوقت المخطط لها.	موافق	محاييد
	الرقابة على الوقت		
12	أقوم بتحديد ما تم انجازه وما يجب أن يكون وأقوم مقارنة الأداء الحاصل بالأداء المخطط.	موافق	محاييد
13	أحدد اسباب ضياع الوقت.	موافق	محاييد
14	أحتفظ بمذكرة يومية لمتابعة المهام المطلوب انجازها.	موافق	محاييد

الاستبيان الثاني: الأداء الوظيفي

يُعرف الأداء الوظيفي بأنه القدرة على تحقيق الأهداف المحددة والمتوقعة من قبل الموظف في سياق عمله، مع مراعاة الكفاءة والفعالية في استخدام الموارد المتاحة. (رايت، 2012)

الرقم	الأداء الوظيفي	موافق	محايد	غير موافق
1	لدي القدرة على تنفيذ الأعمال الموكلة لي دون الوقوع في الأخطاء.			
2	أمتلك المهارات المهنية والمعرفة الفنية المرتبطة بوظيفتي.			
3	أقوم بتنفيذ مهام في ظروف تشجع على روح المبادرة.			
4	لدي استعداد لتحمل مسؤولية أعلى.			
5	أملك أسلوباً مناسباً لعرض المقترحات التي تمتاز بالقبول عند الرؤساء.			
6	أنا مستعد لتحمل مسؤولياتي الناتجة عن تصرفاتي الخاطئة.			
7	أقوم بإنجاز الأعمال الموكلة إلى دون تأخير.			
8	يستشيرونني زملائي في الأمور التي يجهلون بها.			
9	يعتمد علي المشرف في أداء بعض الأعمال.			
10	أحاول تنفيذ الأهداف المسطرة ضمن وظيفتي بشكل فعالية.			
11	لدي قدرات للتكيف مع ظروف جديدة.			
12	الأداء العالي يتطلب التوازن بين الجودة والسرعة في إنجاز المهام.			
13	تقديم ملاحظات بناءة للموظفين يعد جزءاً أساسياً من تحسين الأداء الوظيفي.			
14	التحفيز والتقدير من قبل الإدارة يعززان من الروح المعنوية ويؤثران إيجابياً على الأداء الوظيفي.			