

أثر إدارة الموارد البشرية على كفاءة إدارة الوقت لدى الموظفين دراسة
ميدانية على شركة الاتصالات السعودية STC

اسم الطالبة:

أمجاد عزيز العمري

الهوية:

1083432599

مشروع تخرج

كلية الإدارة - ميد أوشن

إشراف:

د. عبد الرحيم نادر

تاريخ التقديم- الفصل الدراسي الأول

21\02\2026

محتويات المشروع

1. مقدمة البحث
2. عنوان البحث
3. مشكلة البحث
4. أهمية البحث
 - 4.1. الأهمية النظرية
 - 4.2. الأهمية التطبيقية
5. أسئلة البحث
6. أهداف البحث
7. فرضيات البحث
8. نموذج الدراسة
9. منهجية الدراسة
10. الدراسة الميدانية
11. مخطط المشروع المقترح
12. الدراسات السابقة
 - 12.1. مقدمة الدراسات السابقة
 - 12.2. المتغير المستقل
 - 12.3. المتغير التابع
 - 12.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
 - 12.5. الخاتمة
13. قائمة المراجع

1-مقدمة البحث

تشهد المنظمات المعاصرة تطورات متسارعة في بيئة الأعمال نتيجة التقدم التكنولوجي والمنافسة المتزايدة ، الأمر الذي جعل العنصر البشري يمثل أحد أهم الموارد الاستراتيجية التي تعتمد عليها المنظمات لتحقيق أهدافها ولم تعد إدارة الموارد البشرية تقتصر على الجوانب الإدارية التقليدية، بل أصبحت تسهم بدور فاعل في تحسين الأداء التنظيمي وتعزيز كفاءة الموظفين.

ويُعد قطاع الاتصالات من القطاعات الحيوية التي تتطلب مستوى عاليًا من الكفاءة في الأداء وسرعة في إنجاز الأعمال، نظرًا لطبيعة الخدمات التي يقدمها وحجم التنافس فيه وفي هذا السياق، تظهر أهمية إدارة الوقت كعامل أساسي يؤثر في إنتاجية الموظفين وجودة أدائهم.

وتشير العديد من الدراسات إلى أن كفاءة إدارة الوقت لا تعتمد فقط على مهارات الأفراد ، وإنما تتأثر أيضًا بممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التدريب والتطوير، وتقييم الأداء ، والحوافز، والاتصال الداخلي، وتمكين الموظفين ، ومن هنا جاءت هذه الدراسة للتعرف على أثر إدارة الموارد البشرية على كفاءة إدارة الوقت لدى الموظفين في شركة الاتصالات السعودية STC.

2-مشكلة البحث

على الرغم من اهتمام شركة الاتصالات السعودية بتطوير أنظمة الموارد البشرية ، إلا أن بعض التحديات المرتبطة بإدارة الوقت مازالت قائمة، مثل تأخر إنجاز بعض المهام ،وتعدد الأعباء الوظيفية، وكثرة المقاطعات أثناء العمل.

كما أن معظم الدراسات السابقة تناولت إدارة الموارد البشرية أو إدارة الوقت كل على حدة، بينما توجد قلة في الدراسات التي تربط بين المتغيرين معاً في البيئة السعودية، وبخاصة في قطاع الاتصالات.

وتتمثل مشكلة البحث في السؤال التالي:

ما أثر إدارة الموارد البشرية على كفاءة إدارة الوقت لدى الموظفين في شركة الاتصالات السعودية STC ؟

3-أهمية البحث

4.1 الأهمية النظرية

تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وكفاءة إدارة الوقت، من خلال توضيح طبيعة العلاقة بينهما، وتوفير إطار نظري يمكن الاستفادة منه في دراسات مستقبلية.

4.2 الأهمية التطبيقية

تفيد نتائج هذه الدراسة إدارة شركة STC في التعريف على الممارسات الأكثر تأثيراً في تحسين كفاءة إدارة الوقت، مما يساعد في رفع الإنتاجية وتحسين جودة الأداء وتقليل الهدر الزمني.

4-قائمة المراجع

أبو شيخة، نادر. (2010). إدارة الوقت. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

السالم، مؤيد.(2013). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار زهران للنشر.

الحربي، فهد بن محمد.(2016). إدارة الموارد البشرية الحديثة. الرياض: مكتبة العبيكان.

Dessler,G.(2017). Human Resource Management. Pearson Education

Armstrong, M. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page

5-صياغة أسئلة البحث

1. ما مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركة الاتصالات السعودية؟
2. ما مستوى كفاءة إدارة الوقت لدى الموظفين في شركة STC ؟
3. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية على كفاءة إدارة الوقت؟
4. ما أكثر ممارسات إدارة الموارد البشرية تأثيرًا في تحسين إدارة الوقت لدى الموظفين؟

6-صياغة أهداف البحث

تهدف هذه الدراسة إلى :

1. التعرف على مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركة STC
2. قياس مستوى كفاءة إدارة الوقت لدى الموظفين
3. تحليل العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وإدارة الوقت
4. تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على كفاءة إدارة الوقت
5. تقديم توصيات عملية لتحسين إدارة الوقت في بيئة العمل

7-صياغة فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية على كفاءة إدارة الوقت لدى الموظفين في شركة STC

الفرضيات الفرعية:

1. يوجد أثر للتدريب والتطوير على كفاءة إدارة الوقت
2. يوجد أثر لتقييم الأداء على كفاءة إدارة الوقت
3. يوجد أثر للحوافز على كفاءة إدارة الوقت
4. يوجد أثر للاتصال الداخلي على كفاءة إدارة الوقت
5. يوجد أثر لتمكين الموظفين على كفاءة إدارة الوقت

8-رسم نموذج البحث

المتغير المستقل:

ممارسات إدارة الموارد البشرية

(التدريب والتطوير - تقييم الأداء - الحوافز - الاتصال - التمكين)

تأثير

المتغير التابع:

كفاءة إدارة الوقت

9-مكان التطبيق المقترح (الدراسة الميدانية)

سيتم تطبيق الدراسة ميدانيًا على شركة الاتصالات السعودية والتي تعد من أكبر شركات الاتصالات في المملكة العربية السعودية , حيث توفر بيئة عمل مناسبة لدراسة ممارسات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على أداء الموظفين , بما في ذلك كفاءة إدارة الوقت , نظرًا لتنوع الوظائف وتعدد الإدارات داخل الشركة.

10-منهجية البحث المتوقعة باختصار

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي,حيث سيتم جمع البيانات من خلال استبانة توزع على عينة من موظفي شركة stc ,وذلك بهدف قياس مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية وكفاءة إدارة الوقت.

وسيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل المتوسطات الحسابية والانحدار واختبار الفرضيات باستخدام برنامج SPSS

11-كتابة المخطط المقترح للمشروع

1.صفحة الغلاف

2.جدول المحتويات

3.المقدمة

4.مشكلة البحث

5.أهمية البحث

6.أسئلة البحث

7.أهداف البحث

8.فرضيات البحث

9.نموذج البحث

10.منهجية البحث

11.الدارسات السابقة

12.النتائج

13.التوصيات

14.الخاتمة

15.قائمة المراجع

12-جدول المحتويات

المقدمة

مشكلة البحث

أهمية البحث

أسئلة البحث

أهداف البحث

فرضيات البحث

نموذج البحث

منهجية البحث

الدراسات السابقة

النتائج

التوصيات

الخاتمة

13-المراجع

أبو شيخة ,نادر.(2010).إدارة الوقت.عمان:دار المسيرة

السالم,مؤيد.(2013).إدارة الموارد البشرية.عمان:دار زهران

الحربي,فهد بن محمد.(2016).إدارة الموارد البشرية الحديثة.الرياض:مكتبة العبيكان.

Dessler,G.(2017).Human Resource Management.pearson.

Armstrong,M.(2014).Armstrong's Handbook of Human Resource
Management.practice.Kogan page