

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع
إدارة الوقت واثرها على أداء العاملين

أسم الطالب
عماد طلال جميل خسيهان
رقم الطالب : 221000778

المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

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

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

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

الإهداء

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

جدول المحتويات

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

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

1.1. المقدمة:

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

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

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

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

1.2. مشكلة الدراسة

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

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

- تخطيط الوقت
- تنظيم الوقت
- الرقابة على الوقت

وذلك على مستوى أداء العاملين في الشركة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

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

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

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

1.3. أهمية الدراسة

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

1.3.1. على المستوى النظري:

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

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

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

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

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

1.4 أسئلة الدراسة

السؤال الأول:

ما مستوى أهمية إدارة الوقت في قطاع الشحن واللوجستيات؟

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

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

السؤال الثاني:

ما مستوى أداء العاملين في قطاع الشحن واللوجستيات؟

1.5 أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. بيان أهمية عنصر الوقت والمتغيرات الأساسية لإدارة الوقت.

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

1.6 فرضيات الدراسة

افتترضت الدراسة الفرضيات التالية:

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

1.7 نموذج الدراسة

الوصف النظري للنموذج:

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

1.8 منهجية الدراسة

مقدمة:

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

منهج الدراسة:

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

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

مجتمع الدراسة:

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

عينة الدراسة:

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

أدوات الدراسة:

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

1. تخطيط الوقت

2. تنظيم الوقت

3. توجيه الوقت

4. الرقابة على الوقت

5. مستوى أداء العاملين

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

متغيرات الدراسة:

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

إجراءات الدراسة:

تم تنفيذ مجموعة من الإجراءات على النحو التالي:

1. حصر مجتمع الدراسة المتمثل في شركة ميرسك.

2. إعداد أداة الدراسة وفق الخطوات التالية:

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

1.9 المخطط المقترح للدراسة

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

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

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

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

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

- تحديد الأولويات
- التخطيط الزمني
- تجنب مضيعات الوقت

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

مقدمة :

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

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

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

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

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

أولاً: المتغير المستقل (إدارة الوقت)

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

تخطيط الوقت

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

تنظيم الوقت

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

توجيه الوقت

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

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

ثانياً: المتغير التابع (أداء العاملين)

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

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

تصميم البحث وفق نموذج بصلة البحث:

فلسفة البحث (Research Philosophy)

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

منهج الاستدلال (Research Approach)

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

التصميم البحثي (Research Strategy)

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

الإطار الزمني (Time Horizon)

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

أساليب جمع البيانات (Data Collection Methods)

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

تمثيل طبقات بصلة البحث في الدراسة

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

مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات:

مجتمع البحث (Population of the Study)

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

عينة البحث (Sample of the Study)

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

طريقة وتقنية المعاينة (Sampling Technique)

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

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

طريقة جمع البيانات:

البيانات الأولية (Primary Data)

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

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

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

البيانات الثانوية (Secondary Data)

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

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

أنواع البيانات:

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

1. البيانات الكمية: (Quantitative Data)

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

2. البيانات النوعية: (Qualitative Data)

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

إجراءات التحليل الإحصائي:

ترميز البيانات وإدخالها

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

التحليل الإحصائي المستخدم

الهدف

الأسلوب الإحصائي المستخدم

التركرارات (Frequencies) والنسب المئوية
(Percentages)

وصف الخصائص الديموغرافية للعينة

قياس مستوى استجابات العينة على
فقرات الاستبانة

المتوسطات الحسابية (Mean) والانحرافات المعيارية
(Standard Deviation)

التأكد من ثبات الاستبانة

معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)

اختبار العلاقة بين المتغيرات

معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation)

اختبار تأثير المتغير المستقل على
المتغير التابع

تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear
Regression)

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

تفسير النتائج

بعد تنفيذ الاختبارات السابقة، تم:

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

الخاتمة :

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

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

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

والله وليّ التوفيق.