

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

تأثير إدارة الوقت الإدارية على إنتاجية العاملين: بالتطبيق على شركة بريق النفيس للذهب بجدة
"دراسة حاله"

أسم الطالب

علي صالح المعلم

2021205347

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

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

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعمل المنظمات جاهدة في الرفع من كفاءتها، وتعتبر وظيفة الإنتاج من أهم وظائف المؤسسة التي يجب العمل دوماً على تحسين أدائها من خلال زيادة الكميات المنتجة، ويتمثل زيادة الإنتاج بدون زيادة حجم التكاليف أحد الحلول المتاحة أمام مسؤولي المؤسسة، هذا الخيار يسمى بتحسين الإنتاجية سواء للآلات أو العمال لديها. ويعتبر التحفيز عامل هام في رفع إنتاجية العاملين وفيه تشجيع للعنصر البشري المنتج لبذل المزيد من الجهد المضاعفة انتاجه وهو نوع من التقدير من قبل المؤسسة المجود العاملين المبذول، ودائماً يرتبط بالناحية المادية الا انه قد تأخذ أشكال أخرى تتعلق بالجانب المعنوي والاجتماعي، أي ان الحوافز قد تكون مادية او معنوية باعتبار ان السلوك الإنساني نفسه شيء معنوي ومتعدد العوامل او اجتماعية والتي تعتبر مزيج بين الحوافز المادية والمعنوية، وتطوير العاملين يعني تطوير العمل وهذا يتطلب أساليب وبرامج متنوعة تختلف بطبيعة مهام المؤسسة وأهدافها، ومن خلال هذه الدراسة نحاول الوصول الى الحوافز الملائمة التي تجعل الفرد يعمل بكفاءة عالية ويحقق اهداف العمل بدرجة كبيرة وذلك حتى تتمكن الإدارة من تصميم نظام للحوافز يتوافق مع الجهد المبذول، مما ينتج عنه حسن كفاءة الأداء وزيادة الإنتاجية. (بن يحيى، وآخرون. ٢٠٢٢)

يعتبر الوقت من الموضوعات العامة والأساسية وهو سلعة نادرة لا يمكننا تعويضها فكلما استطعنا التحكم في وقتنا كلما كنا قادرين على الاستفادة منه بشكل كبير. فالتنمية في أي مجتمع ترتكز على أساس معين وهو الإدارة. فالقادة الإداريون هم في حاجة ماسة إلى الوقت الذي من خلاله يقوم بتوزيع جميع أنشطته لكي يحقق أهداف المنظمة التي يعمل بها. وفي الوقت الحالي نلاحظ أن هناك تزايد الشكاوى من قبل المديرين في قلة الوقت الذين يريدون أن ينجزون أعمالهم من خلاله وعلى عكس العصر الذي يشهد تطورات هائلة وتسهيلات لهؤلاء. فدراسة إدارة الوقت كانت منذ قديم الزمان وإلى الوقت الحالي، وما زال هناك شكاوى من ضيق الوقت المحدد لهم. فقد تم إعداد هذه الدراسة من أجل معرفة أثر استخدام الوقت المحدد للعمل على إنتاجية العاملين والأسباب التي تؤدي إلى عدم إمكانية الاستفادة من الوقت بشكل جيد. (د. أسامة حسين شكشك، ٢٠١٤)

فالإنتاجية هي أمر مهم للفرد والمجتمع والمنظمة، وإن الهدف الأسمى لكل شركة هو الرفع من إنتاجيتها، الأمر الذي دفع الباحثين والمختصين في دراسة كل ما يتعلق بالإنتاجية والعمل على تطويرها وتسييرها بأفضل الطرق والأساليب ومحاولة التعرف على العوامل المؤثرة عليها وتقديم سبل تحقيقها بأقل الخسائر، وبذلك سنحاول في هذه الدراسة إبراز دور وأهمية إدارة الوقت وتأثيرها على الإنتاجية داخل شركة بريق النفيس للذهب. (بركة، وآخرون. ٢٠٢٣)

ويعد نظام الحوافز المطبق على العاملين من بين الأشياء التي تستخدمها المؤسسات لصيانة موارده البشرية والمحافظة عليها وتحقيق هذه الأهداف إذ تعد هدفا أساسيا للحكم على مدى التوافق بين خصائص وصفات الفرد، وبين خصائص و متطلبات العمل الذي يقوم به بغرض معرفة مدى بحاحه في عمله، وتوفير الأسس التي يمكن بموجبها اتخاذ القرارات الخاصة بتطوير وتحسين هذه الإنتاجية. وتظهر أهمية هذه العملية من خلال معرفة التي تقوم عليها المؤسسة، وهي قياس إنتاجية العامل لتحديد مدى كفاءته في العمل، ومن ثم تحديد نقاط الضعف في أدائه بهدف معالجتها، لتحسين مستوى إنتاجيته في المستقبل. وكذلك التعرف على نقاط القوة، وحسن استغلالها وتوجيهها، بما يعود بالنفع على الفرد والمنشأة معا. (النوية قاجة، & إيمان غيلاني. ٢٠١٣)

نظرا لارتباط الوقت بحياة الإنسان الشخصية والمهنية، فقد اكتسب أهمية بالغة بصفته موردا مهما ينبغي التعامل معه واستثماره بفعالية، فهو أحد أهم الموارد في مجال الأعمال إضافة إلى المواد، المعلومات الأفراد والموارد المالية، وبالتالي فهو يحتاج إلى إدارة جيدة لكونه ليس من الموارد المتجددة ولا يمكن استبداله بمورد آخر، فإذا لم تتم إدارته فلن يتم إدارة أي شيء آخر وإذا ما أحسنت إدارة الوقت من قبل المنظمة من المدير إلى العاملين انعكس ذلك بالإيجاب على أداء العاملين، وبصورة عامة على أداء المؤسسة بشكل عام. إن إدارة الوقت توجه العاملين نحو توزيع الوقت بصورة تمكنهم من تحقيق أفضل النتائج في ضوء ندرة الموارد، وتظهر أهمية إدارة الوقت من خلال معرفة الفلسفة التي تقوم عليها المؤسسة وهي قياس أداء العامل لتحديد مدى كفاءته في العمل وتحديد نقاط الضعف لمعالجتها لتحسين أدائه في المستقبل، ومعرفة نقاط القوة واستغلالها وتوجيهها بما يخدم العامل والمؤسسة والعمل. (مريم، تركي، & سايج. ٢٠٢١).

1.2. مشكلة الدراسة

تعد إدارة الوقت من العوامل الحيوية التي تؤثر بشكل مباشر على إنتاجية العاملين في المؤسسات. في ظل التنافسية العالية وضغوط العمل المتزايدة، يصبح الوقت مورداً ثميناً يجب استثماره بفعالية لتحقيق الأهداف التنظيمية. تشير العديد من الدراسات إلى وجود ارتباط وثيق بين الإدارة الجيدة للوقت وارتفاع مستويات الإنتاجية. من هنا، تنبع أهمية هذا البحث في دراسة تأثير إدارة الوقت على إنتاجية العاملين، وتحليل الأدوات والاستراتيجيات الفعالة في تحسين استثمار الوقت داخل بيئات العمل المختلفة، مما يساهم في تعزيز الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة عالية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- ١- تفتقر الأبحاث إلى نماذج نظرية متكاملة تأخذ بعين الاعتبار مختلف العوامل المؤثرة في إدارة الوقت وإنتاجية العاملين، مثل البيئة التنظيمية، والثقافة المؤسسية، وأساليب القيادة. وجود مثل هذه النماذج يمكن أن يعزز الفهم النظري للعلاقة بين إدارة الوقت والإنتاجية.
- ٢- معظم الأبحاث تركز على البيئات العالمية أو العامة، دون النظر إلى السياقات المحلية المختلفة. هناك حاجة ملحة لإجراء دراسات تستهدف البيئات المحلية لفهم تأثير إدارة الوقت على إنتاجية العاملين في هذه السياقات بشكل أفضل.
- ٣- تركز العديد من الدراسات على الجوانب العملية لإدارة الوقت، مع إغفال الجوانب النفسية والسلوكية للعاملين. فهم تأثير إدارة الوقت على مستويات التوتر، والتحفيز، والرضا الوظيفي يمكن أن يوفر رؤى أعمق ويساعد في تحسين استراتيجيات إدارة الوقت.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- ١- تفتقر العديد من الأبحاث إلى تقييم شامل للأدوات والتقنيات المستخدمة في إدارة الوقت، مثل البرمجيات وتطبيقات الجدولة. يجب إجراء المزيد من الدراسات لتقييم فعالية هذه الأدوات في تحسين الإنتاجية وتقليل الهدر في الوقت.
- ٢- تختلف استراتيجيات إدارة الوقت بشكل كبير بين القطاعات المختلفة، مثل القطاع الصحي، والتعليمي، والصناعي. هناك حاجة لإجراء دراسات تركز على كل قطاع بشكل مستقل لتحديد الاستراتيجيات

الأكثر فعالية لكل بيئة عمل.

٣- تفتقر العديد من المؤسسات إلى نظم متابعة وتقييم مستمر لاستراتيجيات إدارة الوقت. يجب إجراء

دراسات تركز على تطوير نظم تقييم دورية لمراقبة فعالية استراتيجيات إدارة الوقت وإجراء

التحسينات اللازمة بشكل مستمر.

إشكالية الدراسة هيا: كيف يمكن تحسين كفاءة إدارة الوقت لدى العاملين في البيئات العمل المختلفة لتحقيق

أفضل النتائج في زيادة الإنتاجية في بريق النفيس للذهب بجدة ؟

1.3. أهمية الدراسة

إدارة الوقت هي عنصر أساسي في تحقيق الكفاءة والنجاح في بيئات العمل اليوم. تواجه المؤسسات تحديات متزايدة في تحقيق التميز التنافسي وتلبية توقعات العملاء، مما يجعل فهم كيفية تأثير إدارة الوقت على أداء العاملين ضروريًا لتحقيق الأهداف الاستراتيجية بنجاح. يهدف هذا البحث إلى استكشاف العلاقة بين إدارة الوقت والإنتاجية، وتحديد العوامل التي تؤثر في هذه العلاقة، بهدف تقديم توصيات عملية تعزز من قدرة المؤسسات على تحقيق أقصى استفادة من مواردها البشرية وتحقيق النمو المستدام في السوق المحلي والعالمي.

1.3.1. على المستوى النظري:

- ١- يساهم البحث في توسيع المعرفة النظرية حول مفهوم إدارة الوقت وأهميتها في سياقات العمل المختلفة. يتم ذلك من خلال دراسة النظريات السابقة وتحليل الإطارات المفاهيمية المختلفة التي تفسر كيفية تأثير إدارة الوقت على الأداء الوظيفي والإنتاجية.
- ٢- من خلال دراسة النظريات، يمكن للبحث أن يوفر التوجيهات والتوصيات للمنظمات والسياسات العامة حول كيفية تحسين إدارة الوقت وزيادة الإنتاجية. هذا يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي والمساهمة في تحقيق أهداف النمو والاستدامة.
- ٣- يساهم البحث في إثراء الفهم العلمي للمجتمع الأكاديمي حول أهمية إدارة الوقت ودورها في تعزيز الأداء الفردي والمؤسسي. يمكن لهذا الفهم أن يشجع على إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات في هذا المجال.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- ١- يوفر البحث التطبيقي بيانات واقعية وتجارب ميدانية تساعد على تقييم كفاءة إدارة الوقت وتأثيرها على الأداء العملي الفعلي. يمكن من خلاله تحليل العوامل المؤثرة وتطبيق الحلول العملية لتحسين الأداء.
- ٢- مكن للبحث التطبيقي تحليل التكاليف المرتبطة بسوء إدارة الوقت، مثل التأخيرات والأخطاء، والتأثيرات الناتجة عنها على الكفاءة والربحية. هذا يساعد في تبرير الاستثمارات في تحسين إدارة الوقت بناءً على الفوائد المحتملة.

٣- من خلال زيادة الإنتاجية وتحسين الجودة، يمكن للبحث التطبيقي أن يؤدي إلى تحسين تجربة العملاء، مما يساهم في بناء علاقات مستدامة مع العملاء وزيادة الولاء.

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

النوية فاجة, & إيمان غيلاني BATI SUD (2013). اثر الحوافز على رفع إنتاجية العاملين دراسة حالة لشركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير. (Doctoral dissertation)

بركة, خيرة, بن علي, ونزار سارة, بوربعين, & وهيبة. (٢٠٢٣). الإتصال التنظيمي و تأثيره على إنتاجية العاملين داخل المؤسسة الصناعية دراسة ميدانية بمصنع الإسمنت بني صاف-عين تموشنت (Doctoral dissertation).

بن يحي, خديجة أماني, قريونة, & أشواق. (٢٠٢٢) دور نظام الحوافز في تحسين إنتاجية العاملين في المؤسسات الجزائرية دراسة حالة مؤسسة مطاحن الواحات Agroddiv-تقرت (Doctoral dissertation, جامعة قاصدي مرباح ورقلة).

د. أسامة حسين شكشك مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية و الاجتماعية. (٢٠١٤). أثر إدارة الوقت على إنتاجية المنظمة: دراسة ميدانية على مصرف الجمهورية-زليتن: ١٠, ١٢٨١٦, ١٠١٩١٩١/٠٠١٩١٩١. د. أسامة حسين شكشك. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية و الاجتماعية, ١(٤), ٢٢١-٢٥٣.

مريم، تركي, & سايج. (٢٠٢١). إدارة الوقت وأثرها في مستوى أداء العاملين دراسة حالة شركات الاتصالات (Doctoral dissertation), جامعة محمد البشير الإبراهيمي كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير).

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck 😊 *Dr. Mona Moustafa Elashry*