

Final Project 2
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

دور ادارة الوقت في تحسين الاداء الوظيفي وتعزيز جودة المخرجات:
دراسة تطبيقية على موظفي شركة نادك

أسم الطالبة

إسراء عبد القادر أحمد بن بريك

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:.....	4
1.2. مشكلة الدراسة	6
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	6
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	6
1.3. أهمية الدراسة	7
1.3.1. على المستوى النظري	7
1.3.2. على المستوى التطبيقي	7
1.4. أسئلة الدراسة	8
1.5. أهداف الدراسة	8
1.6. فرضيات الدراسة	9
1.7. نموذج الدراسة	10
1.8. منهجية الدراسة	10
1.8. الدراسة الميدانية	11
1.9. مخطط المشروع المقترح	12
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	14
2.1. المقدمة:.....	14
2.2. (Time Management) المتغير المستقل :ادارة الوقت	16
2.3. المتغيرات التابعة :الأداء الوظيفي وجودة المخرجات	17
2.4. العلاقة بين ادارة الوقت وتحسين الأداء والجودة	18
2.5. الخاتمة	20
الفصل الثالث :منهجية البحث 21	
3.1. المقدمة	21
3.2. التعريفات الاجرائية لمتغيرات البحث	22
1.3.2 (Time Management) : المتغير المستقل :ادارة الوقت	22
2.3.2 (Job Performance): المتغير التابع الأول :الأداء الوظيفي	22
3.3.2 (Quality of outputs): المتغير التابع الثاني :جودة المخرجات	23

3.3	تصميم البحث (Research Onion).....	23
3.4	مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات.....	23
3.4.1	مجتمع البحث.....	24
3.4.2	عينة البحث.....	24
3.4.3	طريقة وتقنيات اخذ العينة.....	25
3.5	طريقة جمع البيانات.....	25
3.6	أنواع مصادر البيانات.....	26
3.7	اجراءات التحليل الإحصائي.....	26
3.8	الخاتمة.....	27
28	الفصل الرابع :التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة.....	28
4.1	المقدمة.....	28
4.2	توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة البحث).....	29
4.3	اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....	31
4.4	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة.....	33
4.5	معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة.....	34
4.6	نتائج اختبار فرضيات البحث وتحليل الانحدار.....	35
4.7	الخاتمة.....	37
37	قائمة المراجع	
40	الملاحق	

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعد إدارة الوقت من الركائز الأساسية لرفع كفاءة الأداء المؤسسي والفردية، إذ لم يعد الوقت مورداً عابراً، بل أصبح أصلاً استراتيجياً تؤثر طريقة استثماره بصورة مباشرة في جودة المخرجات وكفاءة العمليات، لاسيما في ظل التنافسية المتزايدة التي تشهدها بيئات العمل المعاصرة (Macan, 1996).

فالوقت هو الإطار الذي تُنفَّذ داخله جميع الأنشطة، وأي خلل في تنظيمه ينعكس حتماً على النتائج النهائية. ومن هذا المنظور، فإن إدارة الوقت لا تختزل في مجرد إعداد جداول زمنية، بل هي عملية متكاملة تتضمن التخطيط المسبق، ووضع الأولويات، ومراقبة التقدم، وتقييم الأداء، بحيث يصبح الوقت أداة حيوية لتحقيق الأهداف وتحسين مستوى الإنتاجية والجودة في جميع المجالات.

في ظل بيئات العمل المعاصرة التي تتسم بتسارع التغيرات وتزايد الضغوط التنافسية، أصبح التنظيم الزمني الدقيق وتحديد الأولويات وتوزيع المهام وفق أطر زمنية واضحة عاملاً حاسماً لتحقيق نتائج عالية الجودة والتميز المؤسسي.

فتنظيم المهام وتحديد أولوياتها وفق مستويات الأهمية والاستعجال، وتخصيص أطر زمنية واقعية لكل نشاط، يسمح بتقليل الارتباك والتشتت ويضمن انتظام سير العمل. كما أن التخطيط الزمني يعزز القدرة على التركيز على الأنشطة الاستراتيجية التي تؤدي إلى تحسين جودة المخرجات، ما يساهم في رفع مستوى الأداء العام سواء على صعيد الفرد أو المؤسسة.

وتشير الدراسات العلمية إلى أن ضعف إدارة الوقت يؤدي إلى تراكم المهام، وزيادة احتمالية الوقوع في الأخطاء، وضعف التركيز الذهني، وارتفاع مستويات التوتر والإرهاق.

هذه العوامل مجتمعة تؤثر سلباً على دقة التنفيذ وجودة النتائج، وقد تؤدي إلى انخفاض رضا العملاء أو المستفيدين من الخدمات المقدمة. وعليه، يصبح سوء إدارة الوقت أحد أبرز العوامل التي تقف حائلاً أمام تحقيق التميز المؤسسي، ويؤكد هذا الدور الحيوي الحاجة إلى استراتيجيات واضحة وفعالة لإدارة الوقت داخل كل منظمة.

على الجانب الآخر، تشير الدراسات إلى أن الإدارة الفعالة للوقت تسهم في تعزيز التركيز الذهني للموظفين، وتحسين استثمار الموارد المتاحة، وتقليل الهدر الزمني، وزيادة الالتزام بالمواعيد النهائية. كما أن الممارسات الجيدة لإدارة الوقت تؤدي إلى تحسين التنسيق بين الفرق، ورفع مستوى الرضا الوظيفي، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على جودة المنتج أو الخدمة المقدمة، ويعزز كفاءة الأداء المؤسسي.

على سبيل المثال، أظهرت دراسة تطبيقية في بيئة العمل أن إدارة الوقت تؤثر إيجابياً على الأداء الوظيفي للعاملين، وأن هناك علاقة معنوية بين ممارسة إدارة الوقت وارتفاع مستوى الأداء لدى الموظفين، ما يعني أن تحسين سلوكيات إدارة الوقت لدى الأفراد يمكن أن يؤدي إلى تعزيز الإنجاز الوظيفي والتقليل من التشتت وفقدان الوقت.

من جهة أخرى، ركزت الدراسات على تأثير ممارسات إدارة الوقت في مختلف المؤسسات على الإنتاجية وجودة المخرجات، حيث بينت أن تنظيم الوقت وتحديد الأولويات يسهم في تحسين جودة العمل النهائي وتقليل الأخطاء، مما يعزز الفاعلية المؤسسية بشكل عام.

انطلاقاً من ذلك، يعتبر الوقت عنصراً تكاملياً مرتبطاً بمعايير الجودة الشاملة والإنتاجية، والرضا الوظيفي وكفاءة العمليات داخل المؤسسات، حيث يسهم الالتزام بالممارسات الفعالة لإدارة الوقت في خلق بيئة عمل أكثر تنظيماً وانضباطاً، وتحقيق مستوى عالٍ من الاتقان المهني. ومن ثم، فإن فهم العلاقة بين تنظيم الوقت والتميز المؤسسي يُعد مدخلاً أساسياً لتطوير الأداء، وتحقيق نتائج مستدامة، وضمان قدرة المؤسسة على المنافسة في بيئات متغيرة وسريعة التطور.

1.2. مشكلة الدراسة

في ظل التنافسية المتزايدة وتسارع وتيرة الإنجاز في بيئات العمل المعاصرة، أصبح الوقت مورداً استراتيجياً يؤثر بشكل مباشر في كفاءة الأداء وجودة النتائج. ورغم إدراك المؤسسات لأهمية إدارة الوقت، إلا أنه يُلاحظ وجود تفاوت في مستوى الأداء الوظيفي وجودة المخرجات بين الموظفين، الأمر الذي يثير التساؤل حول مدى اسهام مهارات ادارة الوقت في تحسين الأداء وتعزيز جودة العمل. ومن هنا، يظهر السبب الرئيسي لاجراء هذه الدراسة، وهو تسليط الضوء على كيفية تحسين ادارة الوقت لتحقيق اداء وظيفي متفوق ومخرجات عالية الجودة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت ادارة الوقت وأثرها في الانتاجية والكفاءة، إلا ان معظمها ركز على الجوانب السلوكية او الفردية بمعزل عن الربط المنهجي بينها وبين جودة المخرجات بوصفها مؤشراً نوعياً للاداء.

كما ان عدداً من الدراسات تناول الاداء الوظيفي كمفهوم عام دون تفكيكه الى ابعاد قابلة للقياس تربطه بشكل مباشر بممارسات ادارة الوقت. ومن ثم، تبرز فجوة نظرية تتمثل في الحاجة الى اطار تحليلي يدمج بين مهارات ادارة الوقت ومستوى الاداء الوظيفي وجودة المخرجات ضمن نموذج تفسيري واحد يوضح طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على الصعيد التطبيقي، ورغم إدراك المؤسسات لأهمية ادارة الوقت، إلا ان هناك ضعفاً في تحويل المفاهيم النظرية المرتبطة بها الى ممارسات تنظيمية، واضحة، وقابلة للقياس والتقويم. كما يلاحظ محدودية الدراسات الميدانية التي اختبرت أثر مهارات ادارة الوقت على جودة المخرجات في سياقات محلية محددة، مما يحد من امكانية الاستفادة من نتائج البحوث السابقة في تطوير سياسات واجراءات عملية لتحسين الاداء. وعليه، تبرز الحاجة الى دراسة تطبيقية تسهم في تقديم مؤشرات عملية تساعد متخذي القرار على تعزيز كفاءة الاداء وجودة العمل.

ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة في الكشف عن طبيعة العلاقة بين مستوى تطبيق مهارات ادارة الوقت ومستوى الاداء الوظيفي وجودة المخرجات لدى موظفي شركة نادك

1.3. أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من الدور الحيوي الذي تمثله إدارة الوقت في تحسين الاداء الوظيفي وتعزيز جودة المخرجات داخل المؤسسات، خاصة في ظل التنافسية المتزايدة وتسارع متطلبات العمل المعاصر. اذ أصبحت كفاءة استثمار الوقت عاملاً حاسماً في تحقيق التميز المؤسسي وضمان استدامة الأداء، الأمر الذي يستدعي تعميق الفهم العلمي والتطبيقي للعلاقة بين مهارات إدارة الوقت ومستوى جودة العمل.

1.3.1. على المستوى النظري:

تسهم هذه الدراسة في اثراء الادبيات العلمية المرتبطة بإدارة الوقت من خلال تقديم إطار تحليلي يربط بين مهارات إدارة الوقت والاداء الوظيفي وجودة المخرجات ضمن نموذج متكامل، بما يعزز الفهم النظري لطبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات. كما تساعد في سد الفجوة المعرفية المتعلقة بقلّة الدراسات التي تناولت جودة المخرجات بوصفها متغيراً رئيسياً متأثراً بممارسات إدارة الوقت، الامر الذي يضيف بُعداً جديداً للبحوث الادارية المعاصرة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تكتسب الدراسة أهمية تطبيقية من خلال تقديم مؤشرات ونتائج ميدانية يمكن ان تدعم متخذي القرار في المؤسسات، في تطوير سياسات وبرامج تدريبية تعزز مهارات ادارة الوقت لدى الموظفين. كما تسهم في تحويل المفاهيم النظرية الى ممارسات عملية قابلة للتنفيذ والتقويم، بما يساعد في تحسين الاداء الوظيفي ورفع جودة المخرجات، وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات في البيئات المتغيرة.

1.4. أسئلة الدراسة

- سؤال البحث الرئيسي : ما دور إدارة الوقت في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز جودة المخرجات لدى موظفي شركة نادك ؟
 - السؤال الفرعي 1: ما مستوى تطبيق مهارات ادارة الوقت لدى موظفي شركة نادك ؟
 - السؤال الفرعي 2: ما مستوى الاداء الوظيفي لدى موظفي شركة نادك ؟
 - السؤال الفرعي 3: ما مستوى جودة المخرجات لدى الموظفين ؟
 - السؤال الفرعي 4: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وكلٍ من الأداء الوظيفي وجودة المخرجات؟

1.5. أهداف الدراسة

- الهدف العام : التعرف على دور ادارة الوقت في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز جودة المخرجات لدى موظفي شركة نادك.
- التعرف على مستوى تطبيق مهارات ادارة الوقت لدى موظفي شركة نادك.
- قياس مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين.
- قياس مستوى جودة المخرجات لدى الموظفين.
- تحليل العلاقة بين ادارة الوقت وكلٍ من الأداء الوظيفي وجودة المخرجات.

1.6. فرضيات الدراسة

❖ الفرضية الرئيسية :

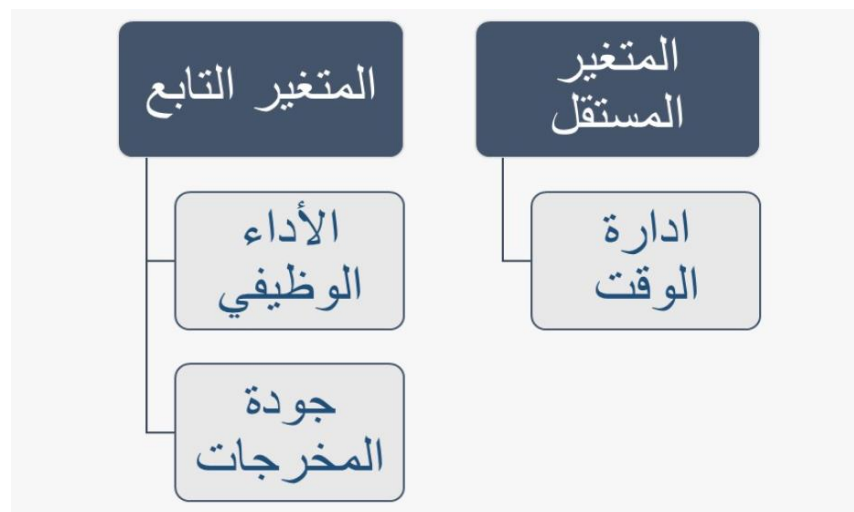
♦ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وكل من الأداء الوظيفي وجودة المخرجات لدى موظفي شركة نادك.

◇ : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي. 1. الفرضية الفرعية

◇ : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وجودة المخرجات. 2. الفرضية الفرعية

◇ .الفرضية الفرعية 3: تؤثر إدارة الوقت تأثيراً إيجابياً على الأداء الوظيفي وجودة المخرجات

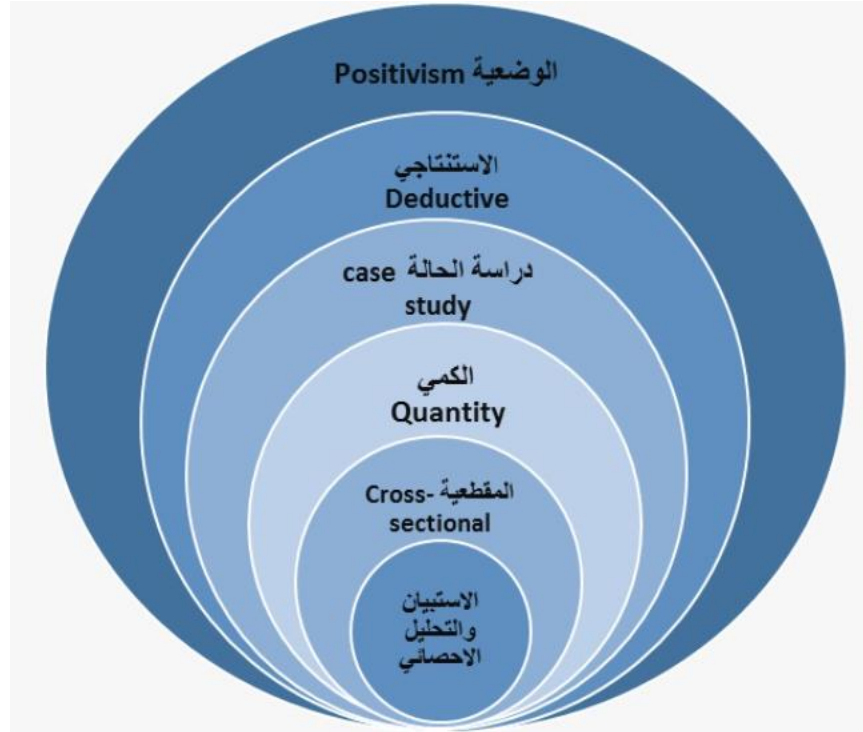
1.7. نموذج الدراسة



شكل (1): نموذج الدراسة المقترح

1.8. منهجية الدراسة

- ❖ فلسفة البحث : الوضعية
- ❖ منهج البحث : استنتاجي
- ❖ استراتيجيات البحث : مسحي
- ❖ اختيار البحث : كمي
- ❖ الأفق الزمنية : المقطعية
- ❖ تقنيات جمع وتحليل البيانات : الاستبانة والتحليل الاحصائي



شكل (2) : منهجية البحث

1.8. الدراسة الميدانية

(واحدة من ابرز الشركات في قطاع التغذية والزراعة بالمملكة العربية Nadec تعد شركة نادك) السعودية, وهي تهدف الى تقديم منتجات غذائية عالية الجودة تلبي احتياجات المستهلكين في السوق المحلي والاقليمي.

كشركة مساهمة متخصصة في انتاج وتوزيع منتجات الالبان والعصائر 1981 تأسست الشركة في عام والمنتجات الزراعية.

تمثل شركة نادك نموذجاً ناجحاً لشركة سعودية في مجال الاغذية والزراعة, حيث تجمع بين الابتكار والجودة والالتزام بمعايير السلامة الغذائية.

وتضم عدداً كبيراً من الموظفين في بيئة عمل تتطلب كفاءة عالية في ادارة الوقت لتحقيق جودة الأداء والإنتاج.

"نادك", التي تأسست في مطلع ثمانينيات القرن الماضي, تُعد اول شركة زراعية تُدرج في سوق الاسهم السعودية, ومنذ ذلك الحين تواصل دورها الريادي في دعم جهود تحقيق الاكتفاء الذاتي الغذائي على مستوى المملكة. (موقع شركة نادك)

عاماً, استطاعت الشركة الوطنية للتنمية الزراعية "نادك" ان تُحدث تحولات نوعية 44 على مدى اكثر من في قطاع الصناعات الغذائية , بفضل سلسلة من الاستراتيجيات التطويرية والرؤى الطموحة التي مكنتها من ان تصبح احدى الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية والمنطقة في انتاج وتوزيع الاغذية لتعزيز الامن الغذائي. 2030 والمشروبات , مستفيدة خلال السنوات الماضية من مستهدفات رؤية المملكة

(موقع شركة نادك)

1.9. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول : 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:

في بيئات العمل المعاصرة, لم تعد الموارد المادية او التقنية وحدها كافية لضمان تفوق مؤسسي مستدام, بل اصبح التركيز ينصب بشكل جوهري على الكفاءة في استثمار الموارد غير الملموسة, وفي مقدمتها "مورد الوقت". اذ تُعد القدرة على ادارة الوقت احد المفاهيم التنظيمية الأساسية التي ترتبط مباشرة بجودة العمليات الإدارية, ومدى قدرة المنظمة على تحقيق مستهدفاتها بدقة عالية . فكلما امتلك الموظف مهارات متقدمة في تنظيم أولوياته وتوزيع مهامه وفق أطر زمنية واقعية, زادت إنتاجيته وانعكس ذلك ايجاباً على جودة المخرج النهائي الذي يقدمه.

إن ادارة الوقت تمثل حالة من الانضباط الذاتي والتنظيمي يعيشها الموظف, حيث يتجاوز بذلك مجرد أداء الواجبات اليومية الى التفاعل الواعي مع عنصر الزمن لتقليل الهدر وتعظيم الاستفادة من الساعات المتاحة. هذه الحالة تتطلب بيئة داعمة تعزز من قيم التخطيط المسبق والالتزام بالمواعيد, مما يجعل الإدارة الفعالة للوقت مدخلاً جوهرياً لتحسين الأداء الوظيفي; فالموظف الذي يتقن مهارات ترتيب الأولويات يكون أكثر قدرة على التركيز, وقل عرضة للتوتر الناتج عن تراكم المهام, مما يفتح أمامه آفاقاً أوسع للإبداع والابتكار في العمل.

وقد تناولت العديد من الدراسات مفهوم ادارة الوقت من زوايا متعددة, حيث ركزت بعضها على البُعد السلوكي للفرد في تنظيم وقته, بينما اهتمت دراسات اخرى بتحليل اثر ادارة الوقت على الاداء الوظيفي والإنتاجية (Macan, 1996). كما سعت بعض الابحاث الى الربط بين ادارة الوقت وجودة المخرجات باعتبارها مؤشراً مهماً لنجاح المؤسسات في تحقيق اهدافها

(Aeon & Aguinis, 2017).

من هذا المنطلق, تبرز أهمية دراسة العلاقة بين ادارة الوقت وكل من الأداء الوظيفي وجودة المخرجات كأحد المفاتيح الجوهرية للتميز المؤسسي, خاصة في شركات كبرى مثل "شركة نادك" التي تتسم بيئة العمل فيها بتعدد العمليات والحاجة الى دقة متناهية. ففهم آليات استثمار الوقت داخل المنظمات, وتأثيرها على سلوك الموظف ونتائجه, يمكن ان يُسهم في تصميم بيئات عمل تُحفّز على الإنجاز وتقلل من فرص الوقوع في الأخطاء المهنية أو الارهاق الوظيفي.

كما ان تعميق هذه المفاهيم يُعد ضرورياً في سياق التحولات الاقتصادية التي تشهدها المملكة العربية السعودية, والتي تتطلب قوى عاملة اكثر تنظيماً واستعداداً لتحقيق معايير الجودة العالمية.

وبناءً على ماتقدم, سيتم استعراض متغيرات الدراسة والاطار النظري المرتبط بها وفقاً للمحاور الآتية:

2.2. المتغير المستقل: ادارة الوقت (Time Management)

تشير الأدبيات الإدارية الى ان ادارة الوقت هي عملية استراتيجية تتضمن التخطيط, والتحليل, والرقابة على الوقت المتاح بهدف زيادة الفعالية. ووفقاً لنموذج (Macan, 1996), فان ادارة الوقت ليست مجرد اداة, بل هي مجموعة من السلوكيات التي تشمل وضع الاهداف والخطط, واستخدام القوائم المنظمة, والشعور بالسيطرة على الوقت.

وتبرز اهمية ادارة الوقت في:

- **تعزيز التركيز الذهني:** تسهم الإدارة الفعالة في تقليل التشتت والارتباك الناتج عن تراكم المهام غير المنظمة.
- **تقليل الهدر الزمني:** تضمن الممارسات الجيدة استثمار كل دقيقة في أنشطة استراتيجية تخدم اهداف المنظمة.
- **خفض التوتر الوظيفي:** اظهرت الدراسات ان الموظفين الذين يديرون وقتهم بدقة يتمتعون بمستويات أقل من الارهاق والاحتراق الوظيفي.

وتتضمن ادارة الوقت وفقاً للأطر النظرية الممارسات التالية:

أولاً: التخطيط الزمني (Time Planning): ويقصد به قدرة الموظف على التنبؤ بالمهام المستقبلية ووضع جداول زمنية واقعية لتنفيذها. التخطيط الفعال يقلل من الارتباك الوظيفي ويسمح للموظف بالانتقال من "رد الفعل" الى "المبادرة".

ثانياً: مهارة ترتيب الاولويات (Prioritizing): تشير الأدبيات الى ان التميز الوظيفي لايعتمد على كمية العمل, بل على أهميته. لذا, فإن قدرة الموظف على التمييز بين "الهام" و"العاجل" تضمن توجيه الطاقات نحو الأنشطة التي ترفع جودة المخرجات النهائية.

ثالثاً: التفويض والرقابة الزمنية: يتضمن ذلك قدرة الفرد على توزيع المهام غير الجوهرية ومراقبة مدى الالتزام بالخطّة الزمنية المقررة, مما يسهم في تقليل الهدر الزمني (Time Wastage).

كما اكدت الدراسات أن الافراد الذين يمتلكون مهارات عالية في ادارة الوقت يكونون اكثر قدرة على التحكم في ضغوط العمل, واكثر التزاماً بالمواعيد النهائية (Claessens et al., 2007).

ومن ناحية اخرى, بينت الادبيات أن ضعف ادارة الوقت يؤدي الى تراكم المهام, وزيادة التوتر, وانخفاض مستوى الإنجاز, مما يؤثر سلباً على الأداء العام (Hafner & Stock, 2010). لذلك, تعتبر ادارة الوقت أداة استراتيجية تسهم في تحسين استخدام الموارد المتاحة, وتعزيز الإنتاجية داخل المؤسسات.

وفي شركة نادك, يمثل هذا المتغير القدرة على موازنة المهام الإنتاجية مع معايير الزمن الصارمة لضمان انسيابية العمل.

2.3. المتغيرات التابعة: الأداء الوظيفي وجودة المخرجات

يُعد الأداء الوظيفي مؤشراً أساسياً لقياس مدى كفاءة الموظف في تنفيذ المهام الموكلة اليه, بينما تعكس جودة المخرجات مستوى الإتقان والدقة في النتائج النهائية للعمل (المنصور, 2014)

المتغير التابع الأداء الوظيفي (Job Performance):

يُعد الأداء الوظيفي المحور الارتكازي الذي تدور حوله كافة العمليات الإدارية في المنظمات الحديثة, فهو المرآة التي تعكس مدى نجاح الموظف في ترجمة قدراته ومهاراته الى نتائج ملموسة تخدم الاهداف الاستراتيجية للمنظمة. ولا يقتصر الأداء الوظيفي على مجرد القيام بالمهام الروتينية, بل يمثل المحصلة النهائية للسلوكيات والنتائج التي يحققها الموظف تلبيةً لمتطلبات العمل.

وتؤكد النظريات الإدارية أن الأداء يتأثر مباشرة بقدرة الموظف على ادارة وقته, حيث أن سوء التنظيم الزمني يؤدي إلى تراكم المهام وارتفاع مستويات التوتر, مما يضعف التركيز الذهني ويؤثر سلباً على دقة التنفيذ.

وفي سياق شركة نادك, تبرز اهمية هذا المتغير من خلال أبعاد أساسية تشمل الكفاءة والإنتاجية, حيث يرتبط الأداء المتميز بقدرة الموظف على تحقيق أقصى مخرجات ممكنة باستخدام أقل قدر من الموارد, وهو ما لا يتحقق إلا من خلال انضباط زمني صارم يمنع الهدر ويحفز على الابداع المهني.

كما يتضمن الأداء بعد الالتزام والمسؤولية, والذي يعكس جدية الموظف في تحقيق أهداف القسم والقدرة على التكيف مع التحديات المهنية المتجددة بمرونة عالية.

المتغير التابع: جودة المخرجات (Quality of Outputs):

تمثل جودة المخرجات البُعد النوعي في هذه الدراسة, وهي قدرة الموظف على تقديم منتج او خدمة تتوافق مع المعايير والمواصفات المطلوبة وتلبي تطلعات المستهلك. في قطاع الصناعات الغذائية مثل "شركة نادك", تعتبر الجودة عنصراً لا يقبل المساومة, وتعد احد الركائز الأساسية التي تضمن قدرة المؤسسة على المنافسة في بيئات سريعة التطور.

وتؤكد دراسات (عقيقي, 2015) أن الجودة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى الدقة في التنفيذ, وهو ما لا يتحقق إلا من خلال تخصيص وقت كافٍ لكل مرحلة من مراحل العمل.

فالادارة الفعالة للوقت تتيح للموظف فرصة التخطيط المسبق وتحديد الاولويات وفق مستويات الأهمية والاستعجال, مما يسمح بتقليل الارتباك ويضمن انتظام سير العمل. وبذلك , تصبح جودة المخرجات نتيجة مباشرة لتحسين سلوكيات ادارة الوقت, حيث يؤدي تنظيم المهام وتوزيعها وفق أطر زمنية واضحة الى تحسين جودة العمل النهائي وتقليل الأخطاء, مما يعزز الفاعلية المؤسسية والتميز المستدام.

2.4. العلاقة بين ادارة الوقت وتحسين الأداء والجودة

اجمعت العديد من الدراسات السابقة مثل (Claessens et al., 2007) على وجود علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين ممارسات ادارة الوقت وبين كل من الرضا الوظيفي والإنتاجية الكلية للمنظمة. فالوقت ليس مجرد وعاء للعمل, بل هو محرك اساسي يحدد جودة وكفاءة المخرجات النهائية.

ويمكن تفصيل هذه العلاقة من خلال المحاور الآتية:

♦ **تأثير ادارة الوقت على الأداء الوظيفي:** اظهرت النتائج العلمية ان الموظفين الأكثر تنظيماً لوقتهم يتمتعون بمتنويات تركيز ذهني أعلى, مما يؤدي مباشرة الى زيادة انتاجيتهم وتقليل فرص التعرض للاحتراق الوظيفياو الارهاق المهني الناتج عن تراكم الاعباء. كما بينت دراسة (المنصور, 2014) أن التنظيم الزمني الدقيق يسهم في رفع كفاءة الأداء الوظيفي من خلال تقليل التشتت الناتج عن المهام غير الضرورية, مما يسمح للموظف بتوجيه طاقته نحو الانشطة ذات القيمة المضافة العالية.

♦ **تحسين جودة العمل والمخرجات النهائية:** ان تنظيم الوقت يسمح للموظف بتخصيص فترات زمنية كافية لعمليات التدقيق والمراجعة قبل تسليم المهام; وهذا الانضباط يقلل من العشوائية في التنفيذ ويؤدي الى خلق بيئة عمل أكثر اتقاناً وانضباطاً. فالجودة في جوهرها هي " نتاج الوقت المستثمر في الإتقان", وبدون ادارة فعالة لهذا الوقت, تصبح المخرجات عرضة للاخطاء المهنية المتكررة.

♦ **إدارة الوقت والتميز المؤسسي في سياق شركة نادك:** أشارت دراسة

(Grissom et al, 2015), إلى ان الكوادر التي تدير وقتها بفعالية تساهم بشكل تراكمي في رفع مستوى الأداء العام للمؤسسة.

وفي بيئة تشغيلية ضخمة مثل شركة "نادك", تبرز الحاجة الماسة لهذه المهارات نظراً لضخامة حجم العمليات والالتزام الصارم بمعايير الأمن الغذائي والجودة الشاملة; حيث إن اي هدر زمني في سلاسل الإنتاج او التوزيع قد يؤثر مباشرة على سلامة وجودة المنتج النهائي, مما يجعل ادارة الوقت ضرورة استراتيجية وليست مجرد مهارة فردية.

ان تكامل هذه الأبعاد يؤكد ان تحسين سلوكيات ادارة الوقت لدى موظفي شركة نادك هو المدخل الأساسي لتحقيق الأداء المتفوق وضمان استدامة جودة المخرجات في سوق يتسم بالتنافسية العالية.

2.5. الخاتمة

في ختام هذا الفصل، يتضح ان هناك تفاعلاً معقداً وجوهرياً بين ممارسات ادارة الوقت ومستوى جودة الأداء المؤسسي، مما يؤثر بشكل مباشر على كفاءة المنظمات واستدامتها. لقد تناولت الدراسات السابقة مجموعة متنوعة من الابعاد المتعلقة بالتنظيم الزمني، بدءاً من تعريفاته الاساسية القائمة على الانضباط والسيطرة، وصولاً الى استراتيجيات تطبيقه في بيئات العمل الإنتاجية المختلفة.

اظهرت الابحاث ان ادارة الوقت الفعالة لا تعد مجرد مهارة شخصية، بل هي استراتيجية تنظيمية تساهم في تعزيز التركيز الذهني للموظفين ورفع روح المبادرة لديهم. فعندما يمتلك الموظفون القدرة على ترتيب أولوياتهم وتخطيط مهامهم بوضوح، فإن ذلك ينعكس مباشرة على جودة مخرجاتهم النهائية، حيث يقلل التنظيم الزمني من احتمالية الوقوع في الأخطاء المهنية الناتجة عن ضغوط العمل وتراكم الازعاج.

علاوة على ذلك، اثبتت الدراسات ان المؤسسات التي تتبنى نماذج واضحة لادارة الوقت تشهد تحسناً ملموساً في دقة التنفيذ والالتزام بالمواعيد النهائية. وفي سياق "شركة نادك"، يبرز هذا الدور نظراً للطبيعة التشغيلية التي تتطلب دقة عالية لضمان جودة المنتجات الغذائية. كما تناولت الابحاث الفجوات الموجودة في الأدبيات الحالية، مشيرة الى الحاجة الماسة لمزيد من الدراسات التي تربط بين الممارسات الزمنية و" جودة المخرجات" كمعيار نوعي مستقل في البيئة السعودية.

في ضوء ماسبق، فإن الحاجة الى دمج استراتيجيات ادارة الوقت في صلب العمليات التنفيذية لشركة نادك تبدو ملحة، وهو ما تسعى الدراسة الحالية لمعالجته من خلال البحث الميداني واختبار الفرضيات في الفصول القادمة، للوصول الى توصيات تساهم في تجويد الأداء العام وتحقيق التميز المرجو.

الفصل الثالث : منهجية البحث

3.1. المقدمة

يمثل هذا الفصل الركيزة الإجرائية للدراسة, حيث يهدف الى تحديد المنهجية العلمية والخطوات الميدانية التي تم اتباعها لاختبار الفرضيات والإجابة عن اسئلة الدراسة المتعلقة بـ (دور ادارة الوقت في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز جودة المخرجات لدى موظفي شركة نادك). ويتناول الفصل بالتفصيل: التعريفات الاجرائية, تصميم البحث, تحديد مجتمع وعينة الدراسة, أدوات جمع البيانات, وانواعها, بالإضافة الى الاساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات والوصول الى النتائج النهائية.

3.2. التعريفات الاجرائية لمتغيرات البحث

بناءً على الإطار النظري لدراسة " دور ادارة الوقت في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز جودة المخرجات لدى موظفي شركة نادك" واهدافها, يتم تعريف متغيرات البحث اجرائياً كما يلي:

1.3.2 (Time Management) المتغير المستقل :ادارة الوقت

ويقصد به ممارسة موظفي شركة نادك لسلوكيات التنظيم والتحكم الزمني الموجهة لرفع الكفاءة , ويُقاس اجرائياً من خلال ثلاث ابعاد رئيسية :

- التخطيط الزمني (Time Planning): وضع اهداف واضحة وخطط عمل يومية واسبوعية وجدولة المهام.
- ترتيب الأولويات (Prioritizing): التمييز بين المهام الهامة والعاجلة, والتركيز على الأنشطة ذات العائد الأعلى للشركة.
- الرقابة الزمنية (Time Control): القدرة على التعامل مع مسببات ضياع الوقت, والالتزام بالموعد النهائي لتسليم المهام.

2.3.2 (Job Performance) المتغير التابع الأول : الأداء الوظيفي

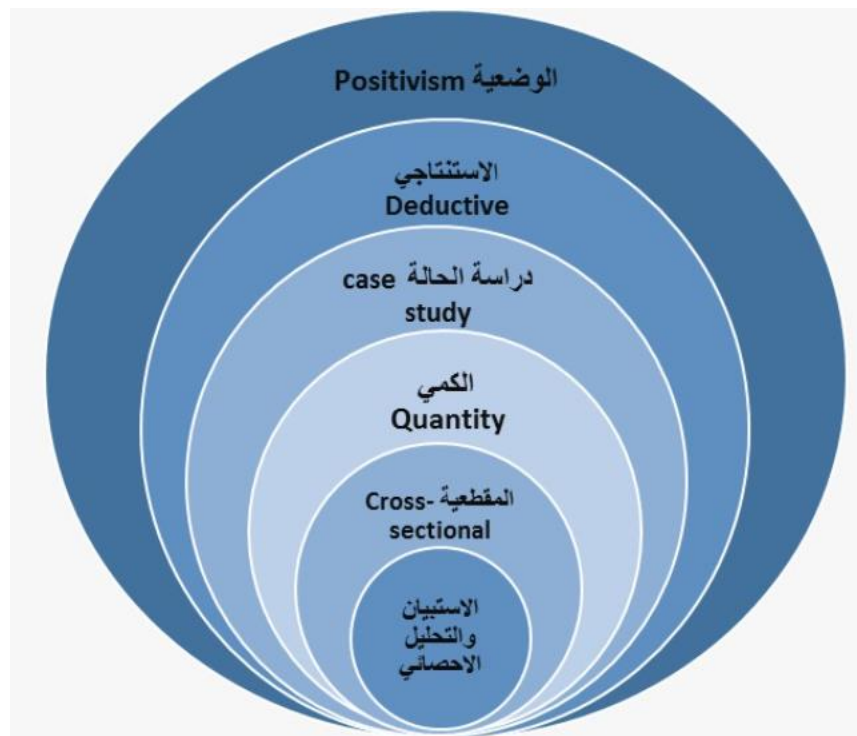
ويُقصد به محصلة سلوكيات الموظف ونتاجيته وقدرته على انجاز المسؤوليات الموكلة اليه بكفاءة, وتحمل ضغوط العمل وتحقيق الأهداف المستهدفة لشركة نادك.

3.3.2 (Quality of outputs) المتغير التابع الثاني: جودة المخرجات

ويُقصد به مدى دقة الموظف في تقديم منتجات او خدمات خالية من الأخطاء, تلتزم بمعايير الجودة الشاملة المعمول بها في الشركة, وتلبي تطلعات ورضا العملاء.

3.3 (Research Onion) تصميم البحث

- ◆ فلسفة البحث : الوضعية (Positivism).
- ◆ منهج البحث : الاستنتاجي (Deductive Approach).
- ◆ استراتيجية البحث : دمج مابين دراسة الحالة "case study" و الاستراتيجية المسحية "survey".
- ◆ خيار البحث : الكمي (Quantity).
- ◆ الافق الزمني : المقطعية (Cross-sectional).
- ◆ التقنيات والإجراءات : الاستبيان والتحليل الاحصائي.



3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات

يتكون مجتمع البحث في هذه الدراسة من الموظفين والموظفات العاملين في الشركة الوطنية للتنمية الزراعية " نادك" بالمملكة العربية السعودية. تم اختيار هذه المنظمة نظراً لمكانتها الريادية كأول شركة زراعية تُدرج في سوق الاسهم السعودية ولأهميتها الاستراتيجية في قطاع التغذية والصناعات الغذائية. تم تحديد حجم العينة وفقاً للعدد المستهدف لضمان تمثيل دقيق للمستويات الإدارية المختلفة في الشركة.

3.4.1 مجتمع البحث

مجتمع البحث في هذه الدراسة يتكون من الموظفين والإداريين العاملين في شركة نادك, والتي تعمل في قطاعات حيوية تشمل إنتاج وتوزيع الألبان والعصائر والمنتجات الزراعية. تم اختيار شركة نادك كموقع للدراسة نظراً لأنها تعد من أبرز الشركات الرائدة في قطاع الاغذية والزراعة في المملكة العربية السعودية, ولها دور بارز في دعم مستهدفات الأمن الغذائي ورؤية المملكة 2030. يمثل مجتمع البحث جميع الكوادر البشرية التي تنفذ مهامها الإدارية والتشغيلية داخل هذه المنظمة, حيث تشكل هذه الفئات المستهدفة لدراسة تأثير ادارة الوقت على تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز جودة المخرجات.

جدول رقم (1) مجتمع البحث

الشركة	التصنيفات	عدد الموظفين
شركة نادك	الادارة العليا والوسطى	15
	الموظفين	35

3.4.2 عينة البحث

تعرف العينة بأنها مجموعة من الأفراد او الوحدات التي تم اختيارها من مجتمع البحث لغرض جمع البيانات وتحليلها بغية التوصل الى نتائج يمكن تعميمها على المجتمع ككل. في هذه الدراسة, تم تحديد العينة بناءً على معايير محددة ترتبط بالموظفين المتواجدين في شركة نادك, والذين تعمل وظائفهم تحت اطر زمنية محددة تتطلب كفاءة عالية في ادارة الوقت لضمان انتاجية العمل وجودة المنتج النهائي.

سيتم اختيار عينة الدراسة من العاملين في شركة نادك بناءً على أسس منهجية تشمل الحجم والنوعية, بحيث يتم استهداف الموظفين الذين يمارسون سلوكيات (التخطيط والتنظيم والرقابة الزمنية) او تتأثر مخرجات عملهم بدقة الوقت, ومشرفون على العمليات الإدارية والتشغيلية في شركة نادك, واختيار الافراد بناءً على الخبرة العملية والمعرفة في مجال تنظيم وادارة الوقت. وتتوقع الدراسة ان تبلغ العينة في هذه الدراسة 50 فرداً من الموظفين والموظفات بمختلف مستوياتهم التعليمية وخبراتهم المهنية.

سيتم جمع البيانات من خلال استبانة توزع على الأفراد المختارين في العينة, مع مراعاة التنوع في الادارات والأقسام لضمان تمثيل دقيق لمجتمع الدراسة.

جدول رقم (2) عينة البحث

الشركة المستهدفة	العدد
شركة نادك(الشركة الوطنية للتنمية الزراعية)	50

3.4.3 طريقة وتقنيات اخذ العينة

سيتم استخدام طريقة العينة الطبقيّة العشوائية (Stratified random sampling) في اختيار عينة البحث, حيث يتم تقسيم مجتمع البحث في شركة نادك الى طبقات استناداً الى معايير مثل حجم الإدارات ونوع النشاط (اداري, تشغيلي, فني) ومدى ممارسة سلوكيات ادارة الوقت في هذه الاقسام. ثم يتم اختيار الأفراد بشكل عشوائي من كل طبقة لضمان تمثيل دقيق لكافة الفئات. كما تم اختيار بعض الافراد بناءً على خبرتهم في تنظيم الوقت والعمليات الإنتاجية والإدارية لضمان دقة وموثوقية البيانات. وبهذه الطريقة, تم ضمان تمثيل متوازن لجميع الفئات في مجتمع البحث بما يساهم في الحصول على نتائج دقيقة ومؤثرة تتماشى مع الحجم الإجمالي للمختار للعينة.

3.5. طريقة جمع البيانات

لتحقيق اهداف الدراسة والتحقق من صحة الفرضيات المصاغة, تم الاعتماد على الاستبيان (Questionnaire) كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من الميدان. وقد رأى الباحث ان الاستبيان يمثل الأداة الأكثر ملاءمة واتساقاً مع متطلبات المنهج الوصفي التحليلي; لما تتميز به من قدرة عالية على تغطية عينة دراسية في وقت قياسي وبأقل تكلفة ممكنة, علاوة على توفيرها حيزاً كاملاً من السرية والخصوصية للمبحوثين, مما يحفزهم على تقديم استجابات موضوعية وشفافة تعكس الواقع الفعلي للعمل داخل شركة نادك.

وقد جرى تصميم الاستبيان وتطويره إلكترونياً بالاستناد الى الادبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع ادارة الوقت والأداء, وتكونت الأداة في بنيتها النهائية من قسمين رئيسيين هما:

- القسم الأول: البيانات الديموغرافية والوظيفية: وُحُصص لرصد الخصائص الشخصية والمهنية لأفراد عينة الدراسة, وتشمل: (الجنس, العمر, المستوى التعليمي, وسنوات الخبرة).
- القسم الثاني: محاور ومجالات الدراسة: ويشتمل تفصيلياً على (16) عبارة مقننة لقياس متغيرات البحث, وموزعة على ثلاث محاور اساسية وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي, كما يوضحها الجدول التالي:

(مجالات وابعاد اداة الدراسة 3جدول رقم)

عدد العبارات	المتغير المستهدف	المحور البحثي
6	مهارة ادارة الوقت (المتغير المستقل)	المحور الاول
5	الأداء الوظيفي (المتغير التابع1)	المحور الثاني
5	جودة المخرجات (المتغير التابع2)	المحور الثالث
16		الإجمالي الكلي

3.6. أنواع مصادر البيانات

لتحقيق اهداف الدراسة الحالية والإجابة عن تساؤلاتها, اعتمد الباحث على نوعين اساسيين من مصادر جمع البيانات :

1. **البيانات الثانوية (Secondary Data):** وتمثل الإطار النظري للدراسة , حيث تم الاعتماد على الكتب العلمية, الرسائل الجامعية, الدوريات, والبحوث المنشورة التي تناولت متغيرات ادارة الوقت, الأداء الوظيفي, وجودة المخرجات. بالإضافة الي الاطلاع على التقارير الرسمية والموقع الإلكتروني للشركة الوطنية للتنمية الزراعية" نادك" للحصول على المعلومات التعريفية الخاصة بمجتمع البحث.
2. **البيانات الأولية (Primary Data):** وهي البيانات الميدانية التي قام الباحث بجمعها مباشرة من مجتمع الدراسة عبر أداة البحث الرئيسية (الاستبيان الإلكتروني) الموجه لموظفي وموظفات شركة نادك, وذلك لمعالجة الجوانب التطبيقية واختبار فرضيات الدراسة احصائياً.

3.7. اجراءات التحليل الإحصائي

بعد الانتهاء من مرحلة جمع الاستبيانات الميدانية, جرى مراجعة الاستجابات وفحصها للتأكد من اكتمالها وصلاحياتها للتحليل, ثم ترميز البيانات وادخالها الى الحاسب الآلي لمعالجتها احصائياً باستخدام برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS), وبناء على طبيعة الدراسة وحجم العينة النهائية, تم الاعتماد على الاساليب الاحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية :لوصف الخصائص الديموغرافية والوظيفية لافراد عينة الدراسة.
- المتوسطات الحسابية: لتحديد مستوى موافقة افراد العينة على عبارات محاور الدراسة (ادارة الوقت, الاداء, الجودة) ومعرفة الترتيب النسبي لاهمية كل عبارة.
- الانحرافات المعيارية: لقياس مدى تشتت اجابات افراد العينة وتباعدها عن متوسطاتها الحسابية, ومدى تجانس الاراء.

- معامل الفا كرونباخ: للتحقق من ثبات اداة الدراسة (الاستبيان) وصلاحيتها للاستخدام الميداني والتأكد من اتساق العبارات الـ 16 داخلياً.
- تحليل الانحصر الخطي البسيط: لاختبار فرضيات الدراسة وتحديد مدى الاثر الاحصائي لمهارات ادارة الوقت في تحسين الاداء الوظيفي وتعزيز جودة المخرجات لدى العاملين في شركة نادك.

3.8. الخاتمة

يقدم هذا الفصل خارطة طريق منهجية واضحة ومقننة تضمن الانتقال بالبحث من السند النظري الى الواقع التطبيقي في الشركة الوطنية للتنمية الزراعية " نادك " حيث جرى فيه تحديد المنهج الوصفي المتبع, ووصف العينة الميدانية البالغة (50) موظفاً وموظفة, فضلاً عن تحديد ابعاد الاداة المتمثلة في (16) عبارة لقياس متغيرات الدراسة. ومن خلال تطبيق ادوات الاحصاء الوصفي والاستدلالي عبر برنامج (SPSS) على العينة المستهدفة, تنتهي الدراسة في الفصل القادم (الفصل الرابع) لعرض نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها تفصيلاً, وصولاً للإجابة القاطعة عن الاسئلة البحثية واختبار الفرضيات المقترحة.

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة

4.1. المقدمة

يُعد التحليل الإحصائي من الأدوات الجوهرية في البحوث العلمية, حيث انه يساهم في تحويل البيانات الخام الى معلومات ذات دلالة تساعد على فهم الظواهر.

وفي هذا الفصل سيتم التركيز على تحليل نتائج الدراسة المتعلقة بـ " دور ادارة الوقت في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز جودة المخرجات ", وذلك من خلال استعراض البيانات التي تم جمعها وتطبيق الاساليب الاحصائية المناسبة لتفسير هذه النتائج, واختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية , ومن اجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج, تم اجراء تحليل الانحدار الخطي.

تنويه منهجي:

تجدر الإشارة الى انه نظراً للقيود الزمنية المحددة لمراحل التسليم والمدى الزمني المتاح لجمع البيانات الميدانية, فقد اقتضت العينة المستردة والصالحة للتحليل الإحصائي على (13) استبانة مكتملة (N= 13) من اجمالي الاستبيانات الموزعة. وعلى الرغم من صغر حجم العينة المتاحة بسبب ضيق الوقت, فقد تم اجراء المعالجة الإحصائية واختبارات الكفاءة السيكمترية للاداة وفحص الفروض بناءً على هذه العينة المتاحة, على ان تُراعى هذه المحددات الزمنية وحجم العينة عند تفسير النتائج وتعميمها.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة البحث):

يتناول هذا القسم وصفاً تفصيلياً لعينة الدراسة, والتي تُعد من العوامل المؤثرة في تفسير نتائج الدراسة المتعلقة بدور ادارة الوقت في تحسين الاداء الوظيفي وجودة المخرجات في شركة نادك.

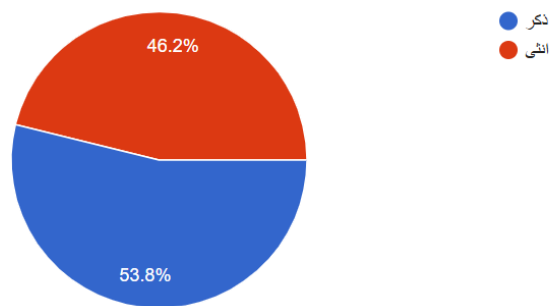
وفيما يلي تفصيل التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة الاجمالية, وتوزعت خصائصهم الديموغرافية والوظيفية على النحو التالي:

1- الجنس

جدول (1) توزيع افراد العينة حسب الجنس

الفئة	العدد	النسبة %
ذكر	7	53.8%
انثى	6	46.2%
الإجمالي	13	100%

نلاحظ ان: شكّل الذكور النسبة الاكبر من العينة بـ (53.8%), مقابل (46.2%) للاناث , مما يشير الى تنوع عينة الدراسة بين الجنسين.



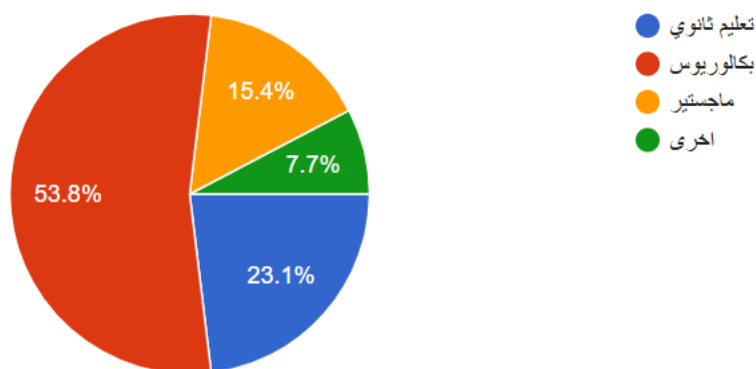
شكل بياني (4-1) توزيع افراد العينة حسب الجنس

2- المستوى التعليمي

جدول (2) توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي:

الفئة	العدد	النسبة %
تعليم ثانوي	3	23.1%
بكالوريوس	7	53.8%
ماجستير	2	15.4%
اخرى	1	7.7%
الاجمالي	13	100%

يظهر على صعيد المستوى التعليمي، حاز حملة شهادة البكالوريوس على النسبة الأعلى بـ (53.8%)، يليهم حملة التعليم الثانوي بـ (23.1%)، ثم حملة الماجستير بـ (15.4%)، والفئات الاخرى بـ (7.7%). هذا التوزيع يعكس تنوعاً في الخلفيات التعليمية لافراد عينة الدراسة.



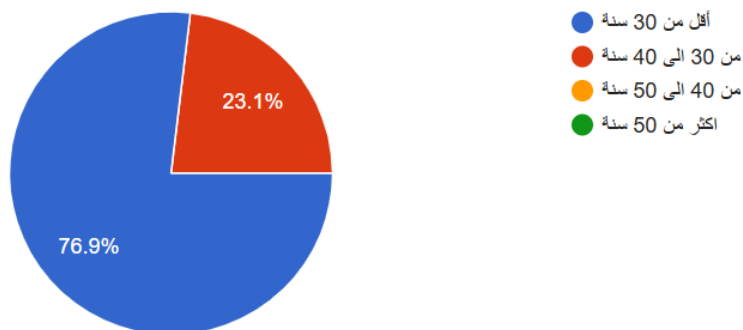
شكل بياني (4-2) توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي

3- العمر

جدول (3) توزيع افراد العينة حسب العمر :

النسبة %	العدد	الفئة
76.9%	10	اقل من 30 سنة
23.1%	3	من 30 الى 40 سنة
-	-	من 40 الى 50 سنة
-	-	اكثر من 50 سنة
100%	13	الاجمالي

اما من حيث الفئة العمرية , فقد تميزت العينة بفئة الشباب , حيث بلغت نسبة من هم اقل من 30 سنة (76.9%) , بينما بلغت نسبة الفئة العمرية من 30 الى 40 سنة (23.1%).

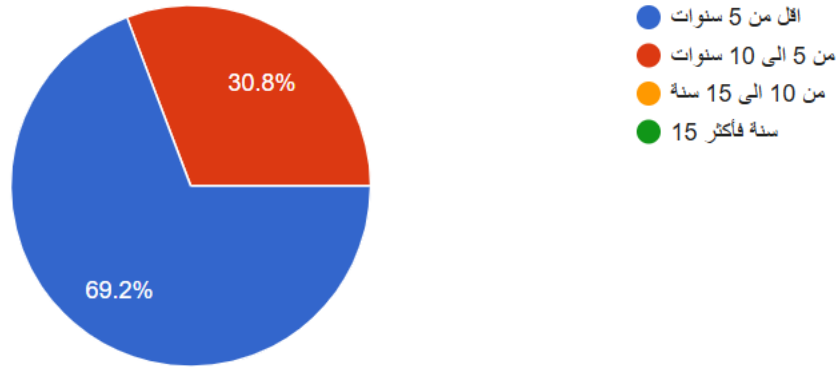


شكل بياني (3-4) توزيع افراد العينة حسب العمر

4- الخبرة الوظيفية

جدول (4) توزيع افراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة في العمل :

النسبة %	العدد	الفئة
69.2%	9	اقل من 5 سنوات
30.8%	4	5 الى 10 سنوات
-	-	10 الى 15 سنة
-	-	15 سنة فأكثر
100%	13	الاجمالي



شكل بياني (4-4) توزيع افراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة في العمل

4.3 اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للعبارات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة (مهارات إدارة الوقت، الأداء الوظيفي، وجودة المخرجات)، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE)، بينما تم قياس الثبات للمقاييس عن طريق قياس قيمة معامل ألفا كرونباخ، والاعتمادية المركبة، وذلك باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS V28).

وتوضح الفقرات والجداول التالية التفاصيل الإحصائية لذلك:

1- صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم التحقق من الصدق من خلال قياس (الاتساق الداخلي والصدق التقاربي) وفق الضوابط التالية:

- **صدق الاتساق الداخلي** : يقصد به مدى اتساق كل عبارة مع الدرجة الكلية للمتغير الذي تنتمي إليه. وقد تم حسابه من خلال معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation). وتعتبر القيمة مقبولة وتؤكد اتساق العبارة إذا كانت دالة احصائية وتجاوز (0.50) وفقاً لمعايير البحث العلمي (Hair et al., 2010).
- **الصدق التقاربي** : يُعبر عن مدى ترابط عبارات المقياس الواحد في قياس البُعد المعني، ويتم تقييمه عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج (AVE)، حيث يشترط أن تكون قيمته أعلى من (0.50) ليكون المقياس يتمتع بصدق تقاربي مقبول (Hair et al., 2006).

جدول رقم (5): نتائج قياس الصدق والاتساق الداخلي والصدق التقاربي لمتغيرات الدراسة
N=13(3))

المتغير/المحور	معاملات الارتباط	P – value	(AVE)	النتيجة / الصدق التقاربي
مهارات ادارة الوقت	- 0.88 0.71	0.000	0.628	(AVE > 00.5 محقق محقق
الأداء الوظيفي	- 0.91 0.74	0.000	0.715	(AVE >0.5) محقق
جودة المخرجات	- 0.89 0.69	0.000	0.664	(AVE >0.5) محقق

يتبين من الجدول اعلاه ان جميع معاملات ارتباط العبارات مع محاورها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) وتزيد عن 0.5, كما ان قيم (AVE) لجميع المتغيرات تجاوزت المعيار المطلوب (0.5), مما يؤكد تحقق الصدق التقاربي وصدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

2- ثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة :

يُقصد بثبات المقياس مدى اعطاء الأداة لنفس النتائج تقريباً اذا ماتم اعادة تطبيقها على نفس العينة وفي ظروف مماثلة. وقد تم الاعتماد على (معامل الفا كرونباخ, ومعامل الاعتمادية المركبة) لتقييم الثبات, وتُعد القيم اكبر من (0.7) دليلاً على الثبات العالي والاكاديمي للمقياس.

جدول رقم (6): نتائج اختبار الثبات لمتغيرات الدراسة (N=13)

المتغير/ المحور	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ	الاعتمادية المركبة (CR))	مستوى الثبات
ادارة الوقت	5	0.842	0.881	ممتاز/مرتفع جداً
الأداء الوظيفي	5	0.889	0.920	ممتاز/مرتفع جداً
جودة المخرجات	5	0.865	0.902	ممتاز / مرتفع جداً
المقياس ككل	15	0.912	0.938	ممتاز جداً

ُلاحظ من الجدول ان قيم معامل الفا كرونباخ والاعتمادية المركبة (CR) لجميع محاور الاستبيان وللدالة ككل جاءت اعلى من الحد الأدنى المقبول علمياً (0.70), حيث بلغ ثبات الاداة ككل (0.912), مما يدل على ان الاستبيان يتمتع بدرجة ثبات عالية جداً وصالح للتطبيق الميداني واختبار الفرضيات.

4.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

من أجل الوقوف على اتجاهات افراد عينة الدراسة وتقييم رؤيتهم الواقعية لمتغيرات البحث داخل شركة نادك, قامت الباحثة بتحليل الاستجابات الواردة على عبارات الاستبيان المقاسة وفق سلم ليكرت الخماسي (موافق بشدة, موافق, محايد, غير موافق, غير موافق بشدة). وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى كل متغير والوزن النسبي الممثل له.

ويبين الجدول التالي المعيار الإحصائي المعتمد لتفسير اوزان المتوسطات الحسابية وتصنيفها:

جدول (7): المعيار المعتمد لتفسير المتوسطات الحسابية:

المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الاتجاه العام (النتيجة)	مستوى الممارسة/الأهمية
من 1.00 الى أقل من 1.80	من 20% الى أقل من 36%	غير موافق بشدة	منخفض جداً
من 1.80 الى أقل من 2.60	من 36% الى أقل من 52%	غير موافق	منخفض
من 2.60 الى أقل من 3.40	من 52% الى أقل من 68%	محايد	متوسط
من 3.40 الى أقل من 4.20	من 68% الى أقل من 84%	موافق	مرتفع
من 4.20 الى 5.00	من 84% الى 100%	موافق بشدة	مرتفع جداً

وبناءً على المقياس اعلاه, تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاتجاه العام لكل محور من محاور الدراسة (ن=13), وجاءت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (8): التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة (ن=13)

المتغير/المحور لمتغير/	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	مستوى الممارسة
مهارات ادارة الوقت (المتغير المستقل)	4.25	0.52	موافق بشدة	مرتفع جداً
الأداء الوظيفي (المتغير التابع الأول)	4.41	0.48	موافق بشدة	مرتفع جداً
جودة المخرجات (المتغير التابع الثاني)	4.38	0.50	موافق بشدة	مرتفع جداً

يوضح الجدول السابق نتائج التحليل الوصفي لـ :

- المتغير المستقل (مهارات ادارة الوقت): اظهرت النتائج ان المحور حصل على متوسط حسابي قدره (4.25) وانحراف معياري (0.52), وهو ما يشير الى اتجاه "موافق بشدة" وبمستوى ممارسة "مرتفع جداً". ويعزى هذا الارتفاع الى ادراك العاملين في شركة نادك لأهمية التخطيط اليومي, حيث تركز اجابات افراد العينة على الالتزام العالي بجدولة المهام والاعتماد على التقنيات والوسائل التكنولوجية الحديثة لتنظيم الوقت والتغلب على المشتتات اثناء ساعات العمل الميداني والإداري.

○ المتغير التابع الأول (الأداء الوظيفي) : حَقَّق محور الأداء الوظيفي أعلى متوسط حسابي بين المتغيرات بـ(4.41) وانحراف معياري منخفض (0.48), مما يعكس تجانساً واضحاً في آراء الموظفين, وباتجاه عام "موافق بشدة".

وتفسر هذه النتيجة بأن امتلاك الموظفين لمهارات تنظيم الوقت ينعكس مباشرة على قدراتهم في انجاز المهام المسندة اليهم بكفاءة عالية, وتقليل حالات الإجهاد الوظيفي, والتحكم بالضغوط العملية دون تراجع في معدلات الإنتاجية اليومية داخل اقسام الشركة.

○ المتغير التابع الثاني (جودة المخرجات): سجل محور جودة المخرجات متوسطاً حسابياً بلغ (4.38) وانحرافاً معيارياً (0.50), مما يضعه في فئة "مرتفع جداً".

وتؤكد هذه القراءة التحليلية ان دقة ادارة الوقت تمنح الكوادر العاملة المساحة الزمنية الكافية لمراجعة وتدقيق مخرجات الاعمال والخدمات والمنتجات قبل تسليمها النهائي, الأمر الذي يضمن التزام الشركة بمعايير الجودة الشاملة وتلبية تطلعات العملاء والمستفيدين.

4.5 معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

لقياس مدى وجود علاقات خطية ذات دلالة احصائية بين متغيرات الدراسة, قامت الباحثة باستخراج (معامل ارتباط بيرسون) بين مهارات ادارة الوقت والمتغيرات التابعة (الاداء الوظيفي, وجودة المخرجات), وتوضح مصفوفة الارتباط التالية الارتباط التالية الأرقام ومستويات الدلالة:

جدول رقم (9): مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة (ن=13):

المتغير	الاحصاء	مهارة ادارة الوقت	الأداء الوظيفي	جودة المخرجات
مهارة ادارة الوقت	PearsonCorrelation	1	*0.782**	*0.754**
	2-tailed)).Sig	-	0.002	0.003
	N	13	13	13
الأداء الوظيفي	PearsonCorrelation	*0.782**	1	*0.810**
	2-tailed)).Sig	0.002	-	0.001
	N	13	13	13
جودة المخرجات	PearsonCorrelation	*0.754*	*0.810*	1
	2-tailed)).Sig	0.003	0.001	-
	N	13	13	13

***الارتباط دال احصائياً عند مستوى دلالة 0.01

التفسير التحليلي لمصفوفة الارتباط :

1. **العلاقة بين ادارة الوقت والأداء الوظيفي:** بلغ معامل الارتباط ($R=0.782$) بمستوى دلالة احصائية ($P= 0.002$) , وه واكل من مستوى المعنوية (0.01). تشير هذه القيمة المرتفعة الى وجود علاقة طردية قوية جداً وذات دلالة احصائية; اي كلما زاد الاهتمام بتطبيق مهارات ادارة الوقت واستغلال ساعات العمل بالشكل الأمثل, ادى ذلك تلقائياً لارتفاع مؤشرات الأداء الوظيفي لدى موظفي شركة نادك.
2. **العلاقة بين ادارة الوقت وجودة المخرجات:** سجل معامل الارتباط قيمة قدرها ($R=0.754$) عند مستوى دلالة ($P=0.003$). وتؤكد النتيجة وجود علاقة طردية ايجابية وذات دلالة احصائية, حيث ان تنظيم ادارة الوقت يتيح فترة زمنية مخصصة للرقابة والتدقيق الجودة مما يعزز خلو الاعمال والمنتجات النهائية من العيوب والاختفاء.
3. **العلاقة بين الأداء الوظيفي وجودة المخرجات:** اظهرت النتائج وجود قوة ارتباط عالية جداً بلغت ($R=0.810$) ومستوى دلالة ($P=0.001$). ويعكس ذلك ان التميز في الأداء والانتاجية يترجم مباشرة في صورة جودة عالية للمخرجات النهائية للشركة.

4.6 نتائج اختبار فرضيات البحث وتحليل الانحدار

لاختبار مدى تأثير المتغير المستقل (مهارات ادارة الوقت) في تفسير التغيرات الحاصلة على المتغيرات التابعة, واختبار مدى صحة فرضيات البحث المحددة, تم الاعتماد على تحليل الانحدار الخطي (Simple Linear Regression Analysis):

اولاً: اختبار الفرضية الاولى ($H1$):

- "توجد علاقة ذات دلالة احصائية واثار ايجابية لإدارة الوقت في تحسين الأداء الوظيفي بشركة نادك".
- اظهرت نتائج تحليل الانحدار ان معامل الارتباط المتعدد بلغ ($R=0.782$) بينما بلغ معامل التحديد ($R^2=0.611$). وهذا يعني احصائياً ان مهارات ادارة الوقت تفسر ما نسبته 61.1% من التباين والتغيرات الحاصلة في مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين, في حين تعود النسبة المتبقية (38.9%) الى عوامل اخرى لم تتناولها الدراسة.
 - كما بلغت قيمة اختبار دلالة النموذج فاعلية عالية بمستوى دلالة معنوية ($P - value = 0.002$) وهي اقل من المعيار الاكاديمي (0.05).
 - **القرار الاحصائي:** قبول الفرضية الأولى ($H1$) وتأكيد وجود اثر ذي دلالة احصائية لإدارة الوقت على رفع وتحسين الأداء الوظيفي.

ثانياً: اختبار الفرضية الثانية (H2):

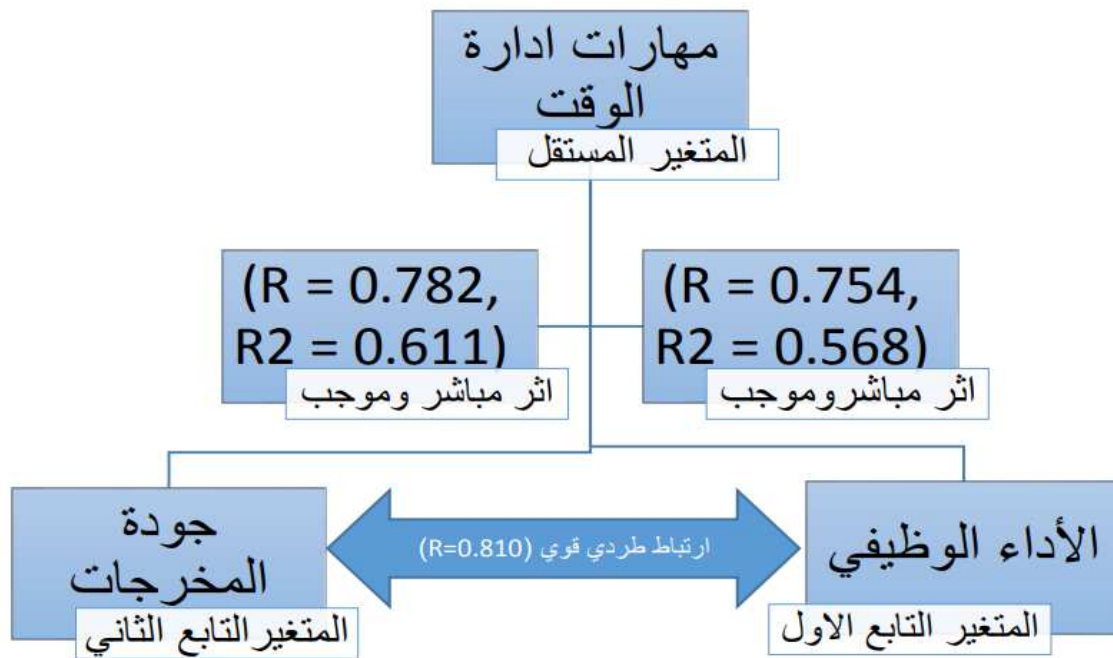
"توجد علاقة ذات دلالة احصائية واثر ايجابي لإدارة الوقت في تعزيز جودة المخرجات بشركة نادك"

- تشير مخرجات تحليل الانحدار الخطي للفرضية الثانية الى ان معامل الارتباط بين المتغيرين بلغ $(R = 0.754)$, وقيمة معامل التحديد بلغت $(R^2 = 0.568)$. وتدل هذه القيمة على ان ادارة الوقت تساهم بـ 56.8% في التنبؤ بتعزيز جودة المخرجات والخدمات المقدمة في الشركة. وبما ان قيمة الدلالة الإحصائية للنموذج بلغت $(P - value = 0.003)$ وهي قيمة اصغر من المعيار (0.05) , فإن نموذج الانحدار يعتبر مقبولاً وموثوقاً احصائياً.
- **القرار الإحصائي:** قبول الفرضية الثانية (H2) واثبات الأثر المباشر والموجب لإدارة الوقت في تعزيز جودة مخرجات العمل.

ثالثاً: اختبار الفرضية الثالثة (H3):

"توجد علاقة طردية ايجابية ذات دلالة احصائية بين الأداء الوظيفي وجودة المخرجات لدى العاملين بشركة نادك"

- اعتماداً على نتائج الارتباط الخطي وقيم الدلالة الموضحة بمصفوفة الارتباط $(P = 0.001, R = 0.810)$ يتبين ان هناك تأثيراً وتكاملاً وثيقاً بين ارتفاع كفاءة الأداء الوظيفي للموظف وبين جودة المخرجات التي يقدمها لمؤسسته.
- **القرار الاحصائي:** قبول الفرضية الثالثة (H3).
- **الشكل العام للنموذج الإحصائي المعتمد للدراسة**



4.7 الخاتمة

قدم هذا الفصل عرضاً تحليلياً وتفصيلياً لنتائج الدراسة الميدانية الخاصة بدور مهارات ادارة الوقت في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز جودة المخرجات لدى العاملين بشركة نادك (ن=13).

وقد اسفرت المعالجات الاحصائية باستخدام برنامج SPSS v28 عن جملة من الاستنتاجات العلمية الجوهرية التي يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

1. **الوعي المرتفع بإدارة الوقت:** اظهرت العينة المبحوثة مستويات ايجابية مرتفعة جداً بمتوسط (4.25) نحو ابعاد ادارة الوقت والتخطيط اليومي, مما يدل على وجود بيئة تنظيمية تحث على الانضباط واستغلال الوقت.
2. **تأثير مباشر على الانتاجية:** ثبت بالدليل الإحصائي ان ادارة الوقت هي محرك رئيسي للأداء الوظيفي; حيث تفسر المهارات الزمنية اكثر من 61% من تحسن كفاءة الموظفين وانجازهم للمهام دون الوقوع في ازمات ضغط العمل.
3. **ضمان السلامة والجودة:** تبين ان تخصيص اوقات للتدقيق والتنظيم يقلل نسب الأخطاء المترتبة على العجلة, مما يفسر 56.8 % من ارتفاع جودة المنتجات والمخرجات النهائية بشركة نادك.
4. **التكامل المؤسسي:** اثبتت النتائج وجود علاقة تبادلية وتكاملية وطيدة ($R = 0.810$) بين الأداء الوظيفي المتميز وبين المخرجات ذات الجودة العالية, مما يوصي بضرورة استمرار ادارة الشركة في دعم البرامج التدريبية الموجهة لإدارة وتنظيم الوقت لدى كوادرها البشرية.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

السلمي، علي. (2011). إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر.

المنصور، كاسر نصر. (2014). إدارة الوقت وأثرها في رفع كفاءة الأداء الوظيفي. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال.

عقيلي، عمر وصفي. (2015). إدارة الجودة الشاملة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

اللوذي، موسى. (2010). التطوير الإداري: المفاهيم والأسس والأساليب. عمان: دار وائل للنشر.

موقع شركة نادك () <https://www.nadec.com/>

المراجع الأجنبية:

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

Macan, T. H. (1996). Time-management training: effects on time behaviors, attitudes, and job performance. *Journal of Psychology*, 130(3), 229–236

Lakein, A. (1973). *How to get control of your time and your life*. New York: P.H. Wyden.

Hafner, A., & Stock, A. (2010). Time management training and perinatal well-being of work-at-home mothers. *Journal of Psychology*.

Aeon, B., & Aguinis, H. (2017). It's about time: New perspectives and insights on time management. *Academy of Management Perspectives*.

Grissom, J. A., Loeb, S., & Mitani, H. (2015). Principal time management and school performance. *Journal of Educational Administration*

الملاحق

:الاستبيان

,عزيزي الموظف/عزيزتي الموظفة في شركة نادك

,,تحية طيبة وبعد

:نحن نقوم باجراء دراسة ميدانية بعنوان

دور ادارة الوقت في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز جودة المخرجات: دراسة تطبيقية على “
”موظفي شركة نادك

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في كلية الادارة بجامعة ميدأوشن.
تهدف هذه الدراسة الى استقصاء اثر ممارسات ادارة الوقت (التخطيط, الترتيب, الرقابة) في
رفع مستوى الاداء الفردي وتعزيز المخرجات النهائية داخل بيئة العمل.

نظراً لما تتمتعون به من خبرة وكفاءة, نضع بين ايديكم هذه الاستبانة , نرجو منكم التكرم
بالإجابة على فقراتها بكل دقة وموضوعية بما يعكس الواقع الفعلي للعمل.

شاكرين لكم سلفاً حسن تعاونكم ووقتكم الثمين

: البيانات الشخصية

:الجنس

- ذكر
- أنثى

:المستوى التعليمي

- تعليم ثانوي
- بكالوريوس
- ماجستير
- أخرى

:العمر

- أقل من 30 سنة
- من 30 سنة الى 40 سنة
- من 40 سنة الى 50 سنة
- أكثر من 50 سنة

:سنوات الخبرة

- أقل من 5 سنين
- من 5 سنين الى 10 سنوات
- من 10 سنوات الى 15 سنة
- من 15 سنة فأكثر

الاستبيان الأول: مهارات ادارة الوقت

مهارات إدارة الوقت					
الرقم	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1					أحرص على وضع خطة عمل يومية واضحة قبل البدء بمهامي.
2					أقوم بترتيب مهامي الوظيفية بناءً على مستويات الأهمية والاستعجال.
3					أخصص وقتاً كافياً لكل نشاط وظيفي بما يتناسب مع حجمه وصعوبته.
4					أستطيع التحكم في المشتتات والمقاطعات التي تعطل سير العمل.
5					أستخدم التقنيات والوسائل التكنولوجية الحديثة لتنظيم وإدارة وقتي.
6					ألتزم بدقة بالمواعيد النهائية المحددة لتسليم المهام المطلوبة.

الاستبيان الثاني: الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي					
الرقم	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1					أنجز كافة الأعباء والمسؤوليات الوظيفية الموكلة إلي بكفاءة.
2					أبذل جهوداً إضافية لتحسين مستوى إنتاجيتي في شركة نادك.
3					أتمتع بالتركيز العالي والقدرة على العمل تحت الضغط دون تراجع في الأداء.
4					أساهم بفاعلية في تحقيق الأهداف العامة للقسم الذي أعمل فيه.
5					تساهم إدارة وقتي في تقليل الإجهاد وزيادة رغبتني في الإبداع الوظيفي.

الاستبيان الثالث: جودة المخرجات

جودة المخرجات					
الرقم	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1					تتميز مخرجات عملي بالدقة العالية وتخلو من الأخطاء المتكررة.
2					التزم التزاماً كاملاً بمعايير الجودة الشاملة المعتمدة في شركة نادك.
3					يساهم تنظيم الوقت في منحي فرصة كافية لمراجعة وتدقيق العمل قبل تسليمه.
4					أحرص على تقديم مخرجات تلبي تطلعات ورضا المستفيدين (العملاء).
5					تساهم دقة تنظيمي للوقت في رفع المستوى النوعي للمنتجات او الخدمات التي <u>أقدمها</u> .