

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي للعاملين بشركة مشارق لخدمات الحج
والعمرة بالمملكة العربية السعودية

اسم الطالب

لؤي سامي عبدالعزيز بنونه

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- بكالوريوس إدارة المشاريع

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025 - الفصل الدراسي الثالث

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
6	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
6	1.3. أهمية الدراسة
6	1.3.1. على المستوى النظري:
7	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
8	1.4. أسئلة الدراسة
8	1.5. أهداف الدراسة
8	1.6. فرضيات الدراسة
8	1.7. نموذج الدراسة
9	1.8. منهجية الدراسة
9	1.9. الدراسة الميدانية
9	1.10. مخطط المشروع المقترح
	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
1	
0	
11	2.1. المقدمة:
11	2.2. المتغير المستقل
11	2.3. المتغير التابع
11	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
12	2.5. الخاتمة
12	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يشهد عالم الأعمال في القرن الحادي والعشرين تحولات جذرية في طبيعة العمل وآلياته، مما يضع تحديات جديدة أمام المؤسسات والأفراد على حد سواء. ومن بين هذه التحديات، تبرز إدارة الوقت كعنصر حاسم في تحديد كفاءة الأداء الوظيفي وفعاليته. فالوقت، بوصفه موردًا محدودًا وغير متجدد، يكتسب أهمية متزايدة في ظل تسارع وتيرة الحياة المهنية وتعدد متطلباتها.

تُعرف إدارة الوقت بأنها عملية تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة الوقت بما يحقق الاستفادة القصوى منه في إنجاز المهام والأهداف المحددة. وقد أظهرت الدراسات الحديثة أن الموظفين الذين يتمتعون بمهارات متقدمة في إدارة الوقت يحققون مستويات أعلى من الإنتاجية والرضا الوظيفي، مقارنة بنظرائهم الذين يفتقرون إلى هذه المهارات.

إن العلاقة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي ليست علاقة بسيطة أو خطية، بل هي علاقة معقدة تتداخل فيها عوامل متعددة. فعلى سبيل المثال، قد يؤدي التركيز المفرط على إدارة الوقت إلى زيادة مستويات التوتر لدى بعض الموظفين، مما قد ينعكس سلبًا على جودة أدائهم. من ناحية أخرى، قد يساهم التوازن الصحيح بين الكفاءة في استخدام الوقت والمرونة في التعامل مع المتغيرات في تحسين الأداء الوظيفي بشكل ملحوظ.

وفي ظل التطور التكنولوجي المتسارع، ظهرت أدوات وتقنيات جديدة لإدارة الوقت، مثل تطبيقات الهواتف الذكية وبرمجيات إدارة المشاريع. هذه الأدوات، رغم فوائدها الواضحة، قد تشكل سلاحًا ذا حدين إذا لم يتم استخدامها بحكمة. فقد تؤدي إلى تشتيت الانتباه وزيادة الضغط النفسي إذا لم يتم دمجها بشكل مدروس في استراتيجيات إدارة الوقت الشاملة.

إن فهم العلاقة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي يكتسب أهمية خاصة في سياق التحولات الكبرى التي تشهدها بيئة العمل، مثل زيادة العمل عن بعد وظهور نماذج العمل المرنة. هذه التغيرات تفرض تحديات جديدة في إدارة الوقت، حيث يتداخل وقت العمل مع الوقت الشخصي بشكل غير مسبوق.

في ضوء هذه التحديات والتغيرات، تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على العلاقة المعقدة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي، مع الأخذ بعين الاعتبار السياق التنظيمي والثقافي الذي تتم فيه هذه العملية. من خلال تحليل دقيق للممارسات الحالية وتقييم فعاليتها، تهدف الدراسة إلى تقديم رؤى جديدة يمكن أن تساعد المؤسسات والأفراد في تطوير استراتيجيات أكثر فعالية لإدارة الوقت، بما يعزز الأداء الوظيفي ويحقق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية.

1.2. مشكلة الدراسة

في ضوء هذه التحديات والفجوات البحثية، يمكن صياغة مشكلة الدراسة على النحو التالي:

"على الرغم من الإدراك المتزايد لأهمية إدارة الوقت في تحسين الأداء الوظيفي، لا يزال هناك فهم محدود للعلاقة الدقيقة والشاملة بين ممارسات إدارة الوقت المحددة ومختلف جوانب الأداء الوظيفي، خاصة في ظل التغيرات السريعة في بيئة العمل والتحديات التكنولوجية الجديدة. هناك حاجة لدراسة تحليلية تربط بين استراتيجيات إدارة الوقت المختلفة وتأثيراتها الكمية والنوعية على الأداء الوظيفي، مع الأخذ في الاعتبار السياق التنظيمي والفروق الفردية، وذلك لتطوير نموذج أكثر شمولاً وفعالية لإدارة الوقت في بيئة العمل المعاصرة".

هذه الصياغة تهدف إلى تحديد الفجوة البحثية بوضوح وتوجيه الدراسة نحو معالجة التحديات الرئيسية في فهم وتطبيق إدارة الوقت لتحسين الأداء الوظيفي.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

على الرغم من الاهتمام المتزايد بموضوع إدارة الوقت وتأثيره على الأداء الوظيفي، لا تزال هناك فجوات معرفية مهمة في فهم هذه العلاقة بشكل شامل ودقيق. تتمثل إحدى هذه الفجوات في عدم وجود دراسات كافية تربط بين ممارسات إدارة الوقت المحددة وتأثيراتها الكمية والنوعية على مؤشرات الأداء الوظيفي المختلفة.

على سبيل المثال، لاحظ كلاسينس وزملاؤه (2007) في مراجعتهم للأدبيات المتعلقة بإدارة الوقت أن معظم الدراسات ركزت على العلاقة العامة بين إدارة الوقت والأداء، دون تحليل دقيق للآليات التي تربط بين تقنيات إدارة الوقت المحددة والتحسينات في جوانب معينة من الأداء الوظيفي.

بالإضافة إلى ذلك، هناك نقص في الدراسات التي تأخذ في الاعتبار السياق التنظيمي والثقافي وتأثيره على فعالية استراتيجيات إدارة الوقت. فما قد يكون فعالاً في ثقافة تنظيمية معينة قد لا يكون بالضرورة فعالاً في أخرى.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

رغم وفرة الأبحاث النظرية حول أهمية إدارة الوقت، تواجه المؤسسات والأفراد تحديات كبيرة في ترجمة هذه المعرفة إلى ممارسات فعالة في بيئة العمل. وقد أشار هافنر وزملاؤه (2014) إلى أن التدريب على إدارة الوقت، رغم فوائده المحتملة، لا يؤدي دائماً إلى تحسينات ملموسة في الأداء الوظيفي.

تتمثل إحدى المشكلات الرئيسية في صعوبة تكيف استراتيجيات إدارة الوقت مع الاحتياجات الفردية والتنظيمية المتنوعة. فما يناسب موظفاً قد لا يناسب آخر، وما يكون فعالاً في قسم معين من المؤسسة قد لا يكون كذلك في قسم آخر.

1.3. أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهمية بالغة على المستويين النظري والتطبيقي، حيث تسعى إلى سد فجوات معرفية مهمة في مجال إدارة الوقت وعلاقتها بالأداء الوظيفي، وتقديم رؤى عملية يمكن تطبيقها في بيئات العمل المعاصرة.

1.3.1. على المستوى النظري:

أ. توسيع الإطار المفاهيمي :

تساهم هذه الدراسة في توسيع الإطار المفاهيمي لإدارة الوقت وعلاقتها بالأداء الوظيفي. من خلال تحليل العلاقة بين استراتيجيات إدارة الوقت المحددة ومؤشرات الأداء المختلفة، تقدم الدراسة نموذجاً أكثر تفصيلاً وشمولية لفهم هذه العلاقة. هذا التوسع في الإطار النظري يمكن أن يشكل أساساً لمزيد من البحوث المستقبلية في هذا المجال.

ب. دمج النظريات المتعددة :

تسعى الدراسة إلى دمج نظريات متعددة من مجالات إدارة الوقت، علم النفس التنظيمي، وإدارة الأداء. هذا النهج متعدد التخصصات يمكن أن يوفر رؤية جديدة وأكثر عمقاً حول كيفية تفاعل إدارة الوقت مع العوامل النفسية والتنظيمية الأخرى في التأثير على الأداء الوظيفي.

ج. تطوير مقاييس جديدة:

من خلال تطوير وتحسين أدوات قياس فعالية إدارة الوقت وتأثيرها على الأداء الوظيفي، تساهم الدراسة في تعزيز الدقة المنهجية في هذا المجال البحثي. هذه المقاييس الجديدة يمكن أن تكون مفيدة للباحثين في الدراسات المستقبلية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

أ. تعزيز برامج التدريب والتطوير:

نتائج الدراسة يمكن استخدامها لتحسين برامج التدريب على إدارة الوقت في المؤسسات. من خلال فهم أفضل للعلاقة بين تقنيات إدارة الوقت المحددة والأداء الوظيفي، يمكن تصميم برامج تدريبية أكثر استهدافاً وفعالية.

ب. دعم صناع القرار:

توفر الدراسة معلومات قيمة لصناع القرار في المؤسسات حول كيفية تحسين الأداء التنظيمي من خلال تعزيز ممارسات إدارة الوقت، هذه المعلومات يمكن أن تساعد في وضع سياسات وإجراءات تنظيمية تدعم الاستخدام الفعال للوقت.

ج. تحسين جودة الحياة الوظيفية:

من خلال فهم أفضل لكيفية تأثير إدارة الوقت على التوازن بين العمل والحياة ومستويات التوتر، يمكن للمؤسسات تطوير استراتيجيات لتحسين جودة الحياة الوظيفية لموظفيها. هذا بدوره يمكن أن يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

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

علي ، بهون علي 2017 (أثر إدارة الوقت على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين - دراسة حالة مؤسسة تيسكوبا - القرارة - غرداية)