

أثر إدارة الوقت على أداء الموظفين بالتطبيق على شركة بنده في
المملكة العربية السعودية في مكة المكرمة

The impact of time management on employee performance by applying it to
Panda Company in the Kingdom of Saudi Arabia in Mecca

رواح مختار احمد

2021205662

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول- 2024

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

بداية اصلي على رسول الله صلى الله عليه وسلم

الحمد لله رب العالمين والشكر له سبحانه وتعالى

أتقدم بوافر الشكر والتقدير الى الدكتورة منى مصطفى
التي كانت عوناً وسنداً لي ف إتمام البحث من خلال توجيهاتها ونصائحها القيمة

كما اشكر امي وابي الذين ساهموا في نجاحي ودعموا ابنتهم

واخوتي وصديقاتي وكل من ساهم وتعاون معي قريب أو بعيد

الإهداء

إلهي لا يطيب الليل الا بشكرك ولا يطيب النهار الا بطاعتك ولا تطيب اللحظات

الا بذكرك.

أبدأ بحثي المتواضع بشكر الله تعالى الذي ألهمني وأعطاني القدرة والصبر .كما أهدي ثمرة جهدي الى أغلى ما
أملك في الدنيا امي وابي

الذين وهبوني كل ما يملكون حتى أحقق لهم أمنيتهم ،الى من كانوا يدفعوني قدما نحو الامام لنيل المبتغى الى الذين
سهروا على تعليمي بالتضحيات الجسام في تقديسهم للعلم الى التي لن أوافيها حقها أمي الغالية والى الذي سهر
على تعليمي أبي أطال الله عمره .الى من أهدوني بالعون وحفزونى للتقدم اخوتي والى من شملوني بالعطف
والحنان وكانوا لي السند والعون والدعاء

الى من رافقوني طيلة مشواري الجامعي صديقاتي

الى كل من شجعني ولم ينساني بدعائه.

المستخلص:

تؤثر إدارة الوقت بشكل مباشر على رضا الموظفين من خلال تحسين كفاءة الأداء وتقليل مستويات التوتر. فعندما يُنظم الوقت بشكل جيد، يصبح الموظفون أكثر قدرة على إنجاز المهام المحددة، مما يزيد من شعورهم بالإنجاز ويعزز إنتاجيتهم. كما أن إدارة الوقت تساعد في تحقيق توازن صحي بين الحياة العملية والشخصية، مما يساهم في راحة الموظفين ورفاهيتهم

الموظفون الذين يشعرون بأن لديهم السيطرة على وقتهم يميلون إلى أن يكونوا أكثر دافعية ونشاطا في العمل. كما أن بيئة العمل التي تدعم إدارة الوقت بشكل فعال تعزز من التواصل الفعال بين الأفراد، مما يساهم في خلق ثقافة عمل إيجابية

باختصار، تحسين استراتيجيات إدارة الوقت يساهم بشكل كبير في رفع مستوى رضا الموظفين

مما يعود بالفائدة على الأداء العام للمؤسسة

جدول المحتويات:

1	الشكر والتقدير
2	الإهداء
3	مستخلص الدراسة
4	جدول المحتويات
5	قائمة الأشكال
7	قائمة الجداول
7	1.1 المقدمة
8	2.1 مشكلة البحث
9	1.2.1 الفجوات على المستوى النظري
9	1.2.2 الفجوات على المستوى التطبيقي
12	1.4 أسئلة الدراسة
13	1.5 أهداف الدراسة
13	1.6 فرضيات الدراسة
14	1.7 نموذج الدراسة
16	1.8 الدراسة الميدانية
17	1.9 مخطط المشروع
١٨	٢_١ المقدمة
١٩	٢_٢ المتغير المستقل
٢١	٢_٣ المتغير التابع
٢٣	٢,٤ العلاقة بين المتغيرين
٢٤	٢,٥ الخاتمة
٢٦	١,٣ الفصل الثالث: منهجية الدراسة
٢٧	١,٣ المقدمة
٢٧	٣,٢ التعريفات الإجرائية للمتغيرات البحث
٢٩	٣,٣ تصميم البحث
٣٠	٣,٤ مجتمع البحث وطرق تقنيات أخذ العينات
٣١	٣,٥ طرق وتقنيات أخذ العينة

٣١	٣,٦ طريقة جمع البيانات
٣٤	٣-٧ أنواع البيانات
٣٥	٣-٨ إجراءات التحليل الاحصائي
٣٦	٣-٩ الخاتمة
٣٨	الفصل الرابع :التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج
٣٩	٤-١ المقدمة
٣٩	٤-٢ خصائص عينة الدراسة
٤٣	٤-٣ اختبار الصدق واثبات لاداة الدراسة
٤٤	٤-٤ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة
٤٦	٤-٥ اثبات ادلات البحث
٤٨	٤-٦ التحليل الوصفي لمتغيرات البحث
٥٢	٤-٧ معاملات الارتباط الخطي بين المتغيرات الدراسة
٥٤	٤-٨ اختبار فرضيات ومناقشة النتائج
٥٩	٤-٩ الخاتمة
٦١	الفصل الخامس : التوصيات والخاتمة
٦٢	٥-١ المقدمة
٦٢	٥-٢ محددات الدراسة
٦٣	٥-٣ التوصيات والتطبيقات العملية
٦٤	٥-٤ الدراسة المستقبلية
٦٦	٥-٥ الخاتمة
٦٨	المراجع
٦٩	الملاحق

قائمة الأشكال:

الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	نموذج البحث المقترح	14
2	منهجية البحث	15
٣	توصيف عينة الدراسة وفقاً للجنس	٤١
٤	عينة الدراسة وفقاً للعمر	٤٢
٥	عينة الدراسة وفقاً للمنصب الوظيفي	٤٢

قائمة الجداول:

٣١	مجتمع البحث
٣١	عينة البحث
٣٢	المقياس المستخدم لقياس المستقل (إدارة الوقت)
٣٣	المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع (اداء الموظفين)
٤٠	توصيف عينة الدراسة من اعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية
٤٥	صدق المقاييس المستخدمة في دراسة المتغيرات المستقل والتابع من اعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية
٤٧	قياس الثبات لأداة الدراسة من اعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية
٤٨	دلالة المتوسطات الحسابية
	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة من اعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية

1.11 المقدمة:

في ظل التغيرات السريعة والتكنولوجيات الحديثة التي شهدتها مختلف المؤسسات ومع زيادة حدة المنافسة بينها أصبح أداء الموظفين يحظى بأهمية بالغة وينصيب وافر من الاهتمام لأهمية هذا المفهوم على مستوى الفرد وعلى المؤسسة ككل ؛ حيث يعبر الأداء بشكل مباشر عن مجهودات الموظفين في سبيل تحقيق أهداف المنظمات ويتوقف مستوى الأداء على قدرات ومهارات وخبرات الموظفين التي تنبثق عن مجموعة من المتطلبات التي تتضمن المؤهلات والميولات والاهتمامات وغيرها من العوامل، فالأداء المتميز يركز على خلفية علمية وتأهيل عملي يوضح متطلبات عمل ويبسط إجراءاته وخطواته (بوههم، العاللي خولة، 2023)

وفي ظل هذه التحديات أصبحت عملية تطوير أداء الموظفين من السياسات الإدارية الهامة لأنها تجبر الرؤساء على متابعة وملاحقة أداء مرؤسيهم بشكل مستمر ؛ حيث أصبح نجاح أي منظمة يرتكز بالأساس على مدى اهتمامها بقدرات وكفاءات الموظفين فيها وحسن أدائهم لمهامهم الموكلة لهم. وتطوير أداء الموظفين من المفاهيم التي زاد الاهتمام بها في وقتنا الحاضر بسبب قوة المنافسة، فالمنظمة من أجل ضمان بقائها واستمراريتها تقوم بالتركيز على عملية التطوير ولا يتحقق ذلك إلا بمسح شامل يبدأ من الجذور، من خلال التركيز على كل الموارد المتوفرة لتطوير الأداء والاهتمام بالتعليم والتدريب المستمر

الزيادة الانتاجية وتطوير المهارات وبالتالي تحقيقها أهدافها المسطرة.

وفقاً لدراسة محمد فضال فضل الله (2020م)

تناولت الدراسة الدور المعدل الإدارة الوقت وأثره على العلاقة بين ضغوط العمل وأداء الموظفين بالتطبيق على بنك فيصل الإسلامي السوداني، هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين ضغوط العمل وإدارة الوقت معرفة العلاقة بين إدارة الوقت وأداء الموظفين اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في إدارة الدراسة، توصلت الدراسة إلى أن عدد من أفراد العينة يوافقون على أن المصرف يقوم بإدارة

الوقت بشكل مرضى وهذا ما يؤكد صحة الفرضية التي تنص على علاقة إدارة الوقت بأداء الموظفين، أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بإدارة الوقت. لما لها من دور في تخفيف ضغط العمل وبالتالي أداء الموظفين وأداء المصرف ككل

وقلة البحوث التي تعرضت الموضوع إدارة الوقت بالرغم من أنه حديث الساعة

محاولة تحسين المسيرين في المؤسسة عينة الدراسة بأهمية الوقت وأثاره على أداء الموظفين مع ضرورة الاهتمام به (د.أسامة حسين شكشك 2014)

مشكلة الدراسة:

تكمّن إشكالية الدراسة في أن أداء الموظفين تعاني من خلل كبير وضعف فأهداف المنظمة غير محققة ، والسبب في ذلك عدم تخطيط الوقت بالصورة المطلوبة وعدم تنظيم الوقت بالصورة المطلوبة وعدم التزام الموظفين بجدول الأعمال مما سبق يمكن توضيح إشكالية الدراسة في السؤال الرئيسي ما هو أثر إدارة الوقت على أداء العاملين؟

تشير الأبحاث والدراسات إلى أن إدارة الوقت تساعد في تحسين كفاءة العمل من خلال تمكين المهنيين من تخصيص الوقت الكافي للوظائف، ولعل زيادة الإنتاجية تتحقق من خلال تمكين الموظفين من العمل بشكل أكثر ذكاء، والتوسع في الاستثمار في التدريب على إدارة الوقت، فالإدارة الفعالة للوقت تقلل من ضغوط العمل، إضافة

الى ضرورة امتلاك الموظفين المهارات اللازمة لإدارة الوقت لما لذلك من أثر في تخفيض الشعور بالتوتر والاجهاد الناجم عن العمل (صديق عبدالرحمن شعيب صالح & محمد مختار إبراهيم 2023)

2.1 مشكلة البحث:

بينما يمكن أن تكون إدارة الوقت أداة فعالة لتحسين الأداء إلا أن هناك بعض التحديات والمشاكل

1.2.1. الفجوات النظرية:

● **تأثير التكنولوجيا:** مع تطور التكنولوجيا والتطبيقات التي تسهم في إدارة الوقت، يحتاج البحث إلى استكشاف كيفية تأثير هذه الأدوات الحديثة على فعالية إدارة الوقت وبالتالي على أداء الموظفين

● **العوامل النفسية والاجتماعية:** الدور الذي تلعبه العوامل النفسية مثل التوتر، والرضا الوظيفي، والتحفيز الشخصي في تأثير إدارة الوقت على الأداء يتطلب مزيدًا من التعمق. الفجوة هنا تكمن في الفهم الشامل للعلاقات المتبادلة بين هذه العوامل.

● **القياس والتقييم:** تطوير أدوات ومقاييس دقيقة وموثوقة لتقييم كفاءة إدارة الوقت وتأثيرها على الأداء ما زال يحتاج لمزيد من الاهتمام. فجوة القياس هذه تؤثر على جودة وموثوقية النتائج المستتبطة.

1.2.2 الفجوات التطبيقية:

● **توفير التدريبات المناسبة:** هناك فجوة في تقديم تدريبات عملية مستدامة وفعّالة للموظفين حول كيفية إدارة وقتهم بشكل أفضل. المعرفة النظرية وحدها لا تكفي إن لم تتحول إلى مهارات عملية يمكن اعتمادها يوميًا.

● **قياس الفعالية:** الافتقار إلى أدوات قياس فعّالة ودقيقة لتقييم مدى تأثير استراتيجيات إدارة الوقت على الأداء بشكل موضوعي ومستمر. العديد من المؤسسات تفتقر إلى أنظمة التقييم التي يمكنها تتبع وتقييم الكفاءة الزمنية بمرور الوقت.

● **التأثيرات الخارجية:** عدم النظر بشكل كافٍ إلى التأثيرات الخارجية مثل التغيرات الطارئة في السوق أو الاقتصاد المحلي والعالمي، وما يتبعها من ضغوط على جداول العمل والموارد المتاحة.

سؤال البحث الرئيسي:

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي:

"إلى أي مدى يمكن أن يؤثر إدارة الوقت على أداء الموظفين؟"

1.3 أهمية البحث:

تكمن الأهمية النظرية والتطبيقية لهذا البحث في قدرته على سد الفجوات القائمة والمساهمة بممارسات إدارة الوقت من خلال استكشاف الفجوات النظرية والتطبيقية التي تم تحديدها تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مايلي:

1.3.1 الأهمية النظرية:

الأهمية النظرية لتأثير إدارة الوقت على أداء الموظفين يمكنها أن تلعب دورًا مهمًا في العديد من الجوانب المتعلقة بالعمل والأداء الوظيفي. فيما يلي بعض النقاط التي توضح هذه الأهمية:

● **تحسين التواصل والتنسيق:** إدارة الوقت يمكن أن تؤدي إلى تقليل الفوضى وزيادة التنظيم في العمل اليومي، مما يساعد على تحسين التواصل والتنسيق بين أعضاء الفريق. قرارات أكثر فعالية وسيطرة أفضل على وقت الاجتماعات والمشاريع يمكن أن تكون النتيجة

● **تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية :** الإدارة الجيدة للوقت تساعد الموظفين على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية. يمكنهم تخصيص وقت مناسب لعائلاتهم وهواياتهم والأنشطة الأخرى خارج العمل، مما يحسن جودة حياتهم العامة

● **زيادة الرضا الوظيفي:** الموظفون الذين يديرون وقتهم بشكل جيد يمكن أن يشعروا بإنجاز أكبر وبأنهم يتحكمون في حياتهم المهنية، مما يزيد من رضاهم عن العمل ويعزز معنوياتهم

1.3.2 الأهمية العملية :

الإدارة الجيدة للوقت ليست مجرد مفهوم نظري؛ بل لها أهمية عملية كبيرة على أداء الموظفين في الحياة الواقعية. فيما يلي بعض النقاط التي توضح كيف يمكن أن تؤثر إدارة الوقت عملياً على أداء الموظفين:

● **زيادة تحسين رضا العملاء:** عندما يُدار الوقت بفعالية ويتم إنجاز المهام في مواعيدها، فإن ذلك يؤدي إلى تحسين الخدمة المقدمة للعملاء وزيادة رضاهم، مما ينعكس إيجاباً على سمعة الشركة وعلاقاتها مع العملاء.

● **تحسين التنسيق والتعاون:** إدارة الوقت الفعالة تساعد في تحسين التنسيق بين أعضاء الفريق. يمكن للموظفين التنظيم والتحضير للاجتماعات والمشاريع بشكل أفضل مما يعزز من تعاون الفريق.

● **زيادة الاستقلالية والاعتماد على الذات:** إدارة الوقت تمكن الموظفين من العمل بشكل أكثر استقلالية دون الحاجة إلى مراقبة دائمة، مما يعزز الثقة بالنفس والاعتماد على الذات

ومن نتائج الأهمية العملية:

نتائج الأهمية العملية لتأثير إدارة الوقت على أداء الموظفين يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

● **تحقيق الأهداف بشكل أسرع:** من خلال تحديد الأولويات وتنظيم المهام، يمكن للموظفين الوصول إلى الأهداف المحددة بوقت أسرع، مما يساهم في تحسين أداء المنظمة بشكل عام.

● **تقليل مستويات الإجهاد:** عند تنظيم الوقت بشكل جيد، يتمكن الموظفون من العمل بشكل أقل توتراً، مما يقلل من مستويات الإجهاد ويعزز الرفاهية العامة.

● **تحسين التوازن بين الحياة والعمل:** تنظيم الوقت يمكن الموظفين من إيجاد توازن أفضل بين حياتهم العملية والخاصة، مما يعزز من رضاهم الشخصي والصحي.

1.4 أسئلة البحث:

السؤال البحث الرئيسي : كيف يؤثر ادارة الوقت على اداء الموظفين ؟

١- كيف يؤثر تخطيط الوقت على اداء الموظفين؟

٢- كيف يؤثر تحديد الاولويات على اداء الموظفين؟

٣- كيف يؤثر وقت الراحة على اداء الموظفين ؟

1.5 أهداف البحث:

الهدف الرئيسي : دراسة تأثير إدارة الوقت على أداء الموظفين.

- ١ -دراسة تأثير تخطيط الوقت على اداء الموظفين.
- ٢ -التحقق من تأثير تحديد الاولويات على اداء الموظفين.
- ٣ -تقييم تأثير وقت الراحة على اداء الموظفين.

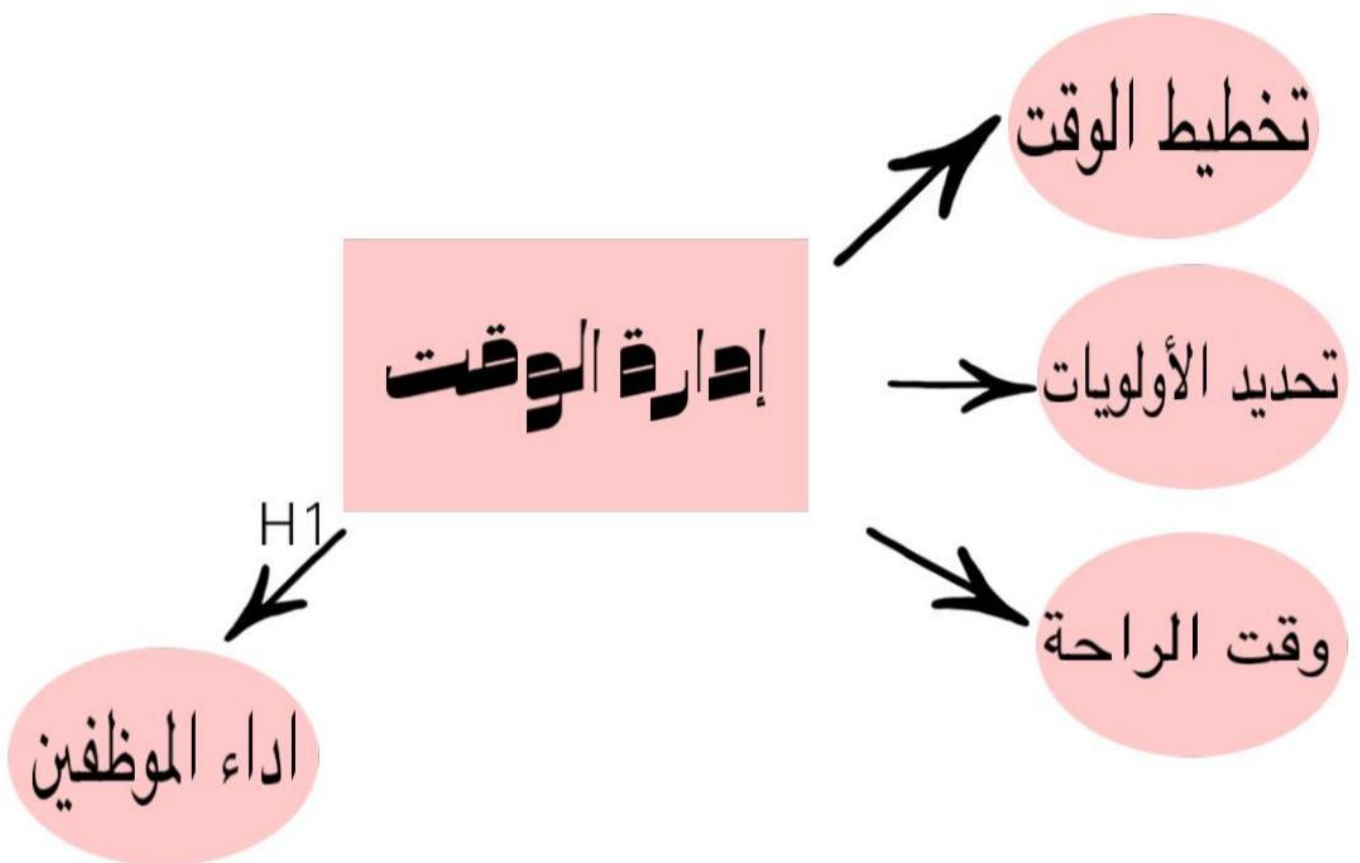
1.6 فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية: توجد عضلات ذات دلالة إحصائية ما بين إدارة الوقت وأداء الموظفين

- 1- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين تخطيط الوقت وأداء الموظفين
- 2- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين تحديد الأولويات وأداء الموظفين
- 3- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين وقت الراحة وأداء الموظفين

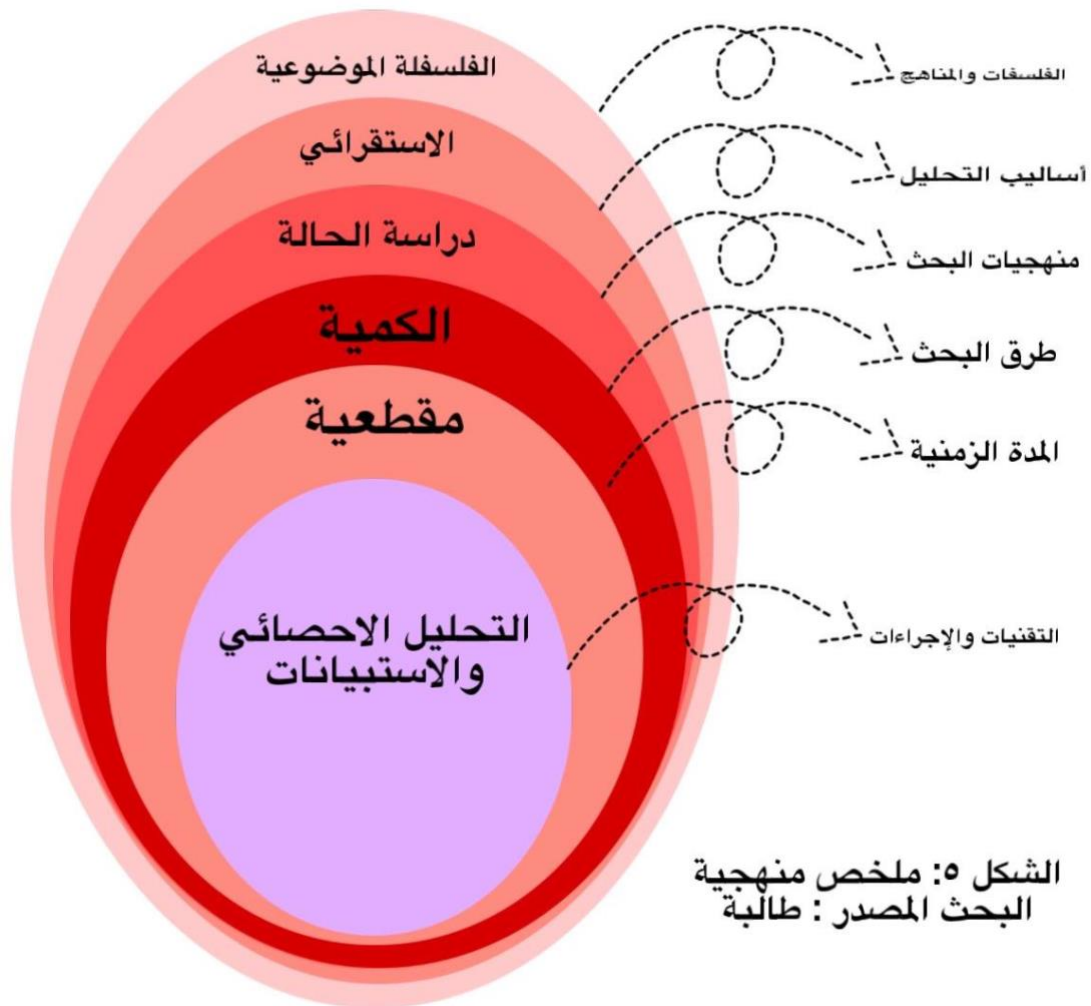
1.7 نموذج البحث:

الشكل 1: النموذج المقترح لدراسة الطالبة .



1.8 منهجية البحث: فلسفة البحث: الفلسفة التفسيرية

منهج البحث: الاستقرائي
استراتيجية البحث: دراسة الحالة
اختيار البحث: كمي
الافق الزمني: المقطعية
التقنيات والإجراءات: التحليل الاحصائي



1.9 الدراسة الميدانية :

شركة بنده للتجزئة هي شركة تجزئة سعودية تأسست عام 1978م ثم اندمجت شركة العزيزية بنده المتحدة تحت مظلة مجموعة صافولا إحدى الشركات الغذائية الرائدة وتكون بهذا الاندماج أحد أكبر الشركات العاملة في قطاع التجزئة بالمملكة حتى استحوزت هذه الشركة «العزيزية بنده» على أكبر حصة من سوق إحدى أهم الشركات العاملة في قطاع التجزئة بالمملكة العربية السعودية،

وفي العام 1994 اندمجت «بنده» مع شركة العزيزية وفي أواخر العام 1998 لتجزئة في المملكة العربية السعودية وبدأت الشركة نحو خططها التوسعية إقليمياً من خلال أكبر صفقة إستراتيجية في آخر العام 2008م حيث أتمت مجموعة صافولا صفقة ضخمة تمثل استحواذ مجموعة صافولا جميع فروع «المخازن الكبرى» في داخل المملكة العربية السعودية ولبنان واندماجها مع شركة العزيزية بنده المتحدة. و في العام 2009 نجحت مجموعة صافولا ممثلة بقطاع التجزئة وشركة العزيزية بنده المتحدة بعقد صفقة إستراتيجية ثانية وذلك بتملك كافة أصول أسواق «جيان» في المملكة العربية السعودية وساهمت هذه الصفقة في رفع حصة شركة العزيزية بنده المتحدة في سوق التجزئة السعودي من 7% إلى 8% وبهذه الإنجازات نجحت أسواقها في تقديم خدماتها إلى ما يفوق 100 مليون زائر في عام.

الفصل الأول : الإطار العالم للدراسة

الفصل الثاني : الإطار النظري

الفصل الثالث : منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي

الفصل الخامس : المناقشة والخاتمة

الدراسات السابقة والإطار النظري:

المقدمة:

يعتبر الوقت من أهم الموارد الثمينة في حياة الفرد أو المنظمة وأكثرها خصوصية، بسبب تميزه

عن باقي الموارد الأخرى، فكلما استطاع الفرد أن يتحكم في وقته بشكل جيد فقد أدار حياته بنجاح.

فهو يعتبر الوعاء لكل عمل وكل إنتاج، وتظهر أهمية إدارة الوقت من خلال الفلسفة التي تقوم عليها المنظمة.

لذا يجب أن يحظى الوقت بالرقابة والمتابعة الشديدة والمستمرة من قبل الإدارة، فهو يتساعد في التخلص من الضغط الناتج عن تراكم مهام العامل ليتمكن من خلاله من تحقيق أهداف المؤسسة.

أن الدول والمجتمعات و المؤسسات المتقدمة اعتبرت موضوع الوقت وإدارته كأحد المواضيع الاستراتيجية الهامة و اعتبرته من أهم ركائزها و عامل أساسي للزيادة في مستوى تقدمها , حيث ظهرت حاجة المؤسسات الى البحث عن طرق جديدة لتزويد من كفاءتها الإبداعية كأحد الأساليب الحديثة التي تبنى عليها إستراتيجياتها , و تطوير القدرات والخبرات لدى الطاقم الإداري, لذلك فإن المنظمات الناجحة هي المنظمات التي تهتم بعمالها و تسعى إلى تحقيق حاجاتهم الإبداعية و الابتكارية والسماح لمشاركتهم في اتخاذ القرارات لتوليد الأفكار الجديدة التي من شأنها أن ترفع من مستوى إنجاز الأعمال المطلوبة من العامل بأقل جهد و أقصر وقت ممكن, بكفاءة عالية و التركيز على الدقة و الإبداع في العمل

تعتبر الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي بدورها تغير في طبيعة العمل

وعلاقاته ، كان لابد من وجود قانون ونظام يحمي العمال ويحدد حقوق وواجبات كلا الطرفين، لهذا فعلى المستخدم أن يكون لديه اختيار سليم ودقيق للعمال، إي عليه إتباع إستراتيجية معينة يمكن من خلالها وضع الفرد المناسب في المكان المناسب ، وهذه التغيرات التي جاءت بها قوانين التسعينات حولت فيها التوفيق بين مصالح العمال كأساس ومبدأ ديمومة علاقات العمل التي كانت سائدة في القوانين السابقة لاسيما قانون 82/60 متعلق بعلاقات العمل الفردية المؤرخ في 27/02/1982 والمراسيم التطبيقية له، وبصدور قانون 90/11 بتاريخ 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية أدى ذلك لتنظيم علاقات العمل بصفة عامة، مما أضاف عليها طابع تعاقدى على علاقات العمل، وتبعاً لهذه التحولات المتعاقبة فقد أثر ذلك على الحياة المهنية و الاجتماعية للعمال والمؤسسة، بما يتماشى مع حقوق الموظفين والمستخدمين مثل إعطاء العامل الحق في الإضراب والحق في التعويضات والتأمينات من خلال علاقات العمل حيث اهتمت بالموظفين خاصة شريحة الشباب، فقد أنشئت برامج خاصة ومناصب عمل سواء بعقود طويلة المدة أو قصيرة المدة.

ويتجلى دور علاقات العمل في التأثير على أداء الموظفين بالمنظمات، بحيث نجد أن أغلبية المسؤولين إداريين بمختلف مستوياتهم الراداريين يعطونهم أهمية كبيرة

لأداء الموظفين وكيفية تقييمهم والعوامل المؤثرة فيه، وذلك من خلال تحسين كفاءة الأفراد وأدائهم وكذا رفع الإنتاجية، وبالتالي ضمان استمرارية المؤسسة ونجاحه

مفهوم إدارة الوقت:

- يعتبر مفهوم إدارة الوقت من المفاهيم المتكاملة والشاملة لأي زمان ومكان، فإدارة الوقت لا يقتصر تطبيقها على مكان أو زمان دون آخر وتتعدد تعريفات إدارة الوقت ومنها ما يلي:
- يعرف الشيراري إدارة الوقت بأنها (17،2004) تنظيم العمل والسيطرة على مجرياته وفق محدد زمني.
- ويعرفها أبو ناصر (41،2008) بأنها الطرق والوسائل التي تعين الطالب على الاستفادة القصوى من وقته في تحقيق أهدافه وخلق التوازن في حياته ما بين الواجبات والرغبات والأهداف.
- ويعرفها أبو شيخة (14،2009) بأنها إدارة الذات للحصول على النتائج المرغوبة في الوقت المحدد.

ترجع جذور إدارة الوقت إلى مدرسة الإدارة العلمية، ومحاولات مؤسسها (فردريك تايلور) دراسة عاملي الزمن والحركة؛ أي: الزمن الذي يستغرقه العامل في تأدية عمل ما، أو القيام بنشاط معين، وكيفية اختصار هذا الزمن؛ للحصول على عمل في أقل وقت ممكن، وأقل جهد؛ لذا نراه يلجأ إلى أسلوب التحكم في العمل، عن طريق تحديد الحركات التي يقوم بها الشخص؛ مثل الدفع والرفع، والانتقاء والاستدارة، وغيرها، ولقد استطاع (فردريك تايلور) أن يصل إلى تحديد ما يقوم به العامل بدقة متناهية يشبه في انضباطه الآلة المستخدمة [1].

تلت ذلك محاولات الزوجين (فرانك جلبرت وليليان جلبرت)، فيما يسمى "بدراسات الحركة والوقت"، وهي إكمال لدراسات (فردريك تايلور) للحركات التي يؤديها العامل ووقت كل حركة، ولقد ذكر أبناؤهما فيما بعد أن والدهم كان يطبق الأفكار نفسها داخل المنزل، فقد لاحظ أن إدخال (زراير) القميص في العراوي أسرع لو حصل من أعلى، ويستغرق (ثلاث ثوانٍ)، كما أنه اختصر الوقت في حلاقة ذقنه إلى (401 ثانية) عن طريق استخدامه التي حلاقة (بدلاً من واحدة)، وبحركات معينة، كما ذكروا أنه كان ينفق دقيقتين لتضميد جراحه، وهذا يعني أن أسرع (THE time Management) طريقة ليس بالضرورة أكفأها [2]، ويعد كتاب "إدارة الوقت" (لمؤلفه (جيمس ماكيني) في عام 1958م أول محاولة للكتابة عن إدارة الوقت بشكل شامل، ومن أشهر عباراته، والمعروفة عند المتخصصين في الإدارة هي: "إذا كنت تشعر بنقص في الوقت أثناء عملك، فهذا مؤشر بأن مهارتك الإدارية تتجه نحو العدم".

وعلى أية حال، فقد زاد الاهتمام بإدارة الوقت بشكل كبير، وظهرت العديد من الدراسات والأبحاث والكتب والمقالات التي تناولت موضوع إدارة الوقت، ومن الكتب المشهورة في هذا المجال كتاب "المدير الفعال" للكاتب والباحث المعروف (بيتر دركر)، وكذلك كتاب "المديرون ونشاطاتهم" عام 1967 للباحثة (روزماري ستوارت)؛ حيث أجرت دراسة على 16 مديراً من مستويات إدارية مختلفة، وتوصلت إلى بعض النتائج الهامة، وكذلك كتاب "مصيصة الوقت" عام 1972 (لماكزي)، وجاء بعد ذلك العديد من المؤلفين الذين قاموا بالعديد من الدراسات والأبحاث في مجال إدارة الوقت، منهم (جوزيف كوبر)، و(روس ويدر) [3].

أمّا الكتب العربية التي تناولت إدارة الوقت، فمنها الدراسة التي قام بها محمد شاكِر عصفور عن "إدارة الوقت في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية" عام 1982م، ودراسة

الأستاذين محمد العزة وعبدالرزاق أبو شعرة عن الدوام الرسمي في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية.

طرق تنظيم الوقت وإدارته
ويكتب المهام ذات الأولوية في البداية، ثم تليها المهام الأقل أولوية، ثم ينتقل تدريجياً إلى الأقل أهمية. ولا بد من التأكد من إنجاز المهام في الوقت الذي تم تخصيصه وتحديد إنجازها، مكافأة الشخص لنفسه في حال الانتهاء من المهمة قبل انتهاء الوقت المحدد لها
+ نظرياته تحديد الأولويات: تحديد الأولويات للمهام وتحديد المهام الأكثر أهمية التي يجب إنجازها أولاً. تنظيم الأنشطة اليومية: تنظيم الأنشطة اليومية ووضع جدول زمني محدد للأنشطة المختلفة. استخدام أدوات إدارة الوقت: هناك العديد من أدوات إدارة الوقت التي يمكن استخدامها، مثل تطبيقات الهاتف المحمول، وبرامج الكمبيوتر، والتقويمات.

نظريات الوقت
النظرية الأولى: مصفوفة الأولويات لستيفين كوفي. [1]
النظرية الثانية: مبدأ باريتو قانون 20\80. [2]
النظرية الثالثة: قانون باركنسون.]

النظرية الأولى نظرية الأولويات.

أي عمل نقوم به ينحصر في واحد من المربعات الأربعة التالية من مصفوفة الأولويات... المهم والعاجل.

النظرية الثانية: نظرية في تنظيم الوقت تسمى بنظرية (20/80) لباريتو

المقالة الرئيسة: مبدأ باريتو
وتقول النظرية: بأن هناك من يستطيع في 20% فقط من وقته ان ينجز 80% من المطلوب
انجازه وذلك (بعد التسويق والمماثلة واستغلال اوقات الذروة للنشاط)

النظرية الثالثة: قانون باركنسون

المقالة الرئيسة: قانون باركنسون
قانون باركنسون: يقوم هذا القانون على مفهوم مؤداه أن العمل يُتوسَّع فيه لكي يملأ الوقت متاح لإنجازه وهذا يدعو إلى عدم تخصيص وقت أطول لتنفيذ عمل ما .

مفهوم أداء الموظفين:

محور أساسي في تقييم أداء الموظفين وجودة عملهم داخل المؤسسة؛ فهو يُعبّر عن الطريقة التي يؤدي بها الموظف المهام والمسؤوليات المناطة به في وظيفته، بمعنى آخر: إنه مقياس يُظهر مدى فعالية الموظف في إنجاز أعماله وتحقيق أهداف المنظمة.

يُقيّم هذا النوع من الأداء للموظف في المؤسسات الحكومية والخاصة من خلال طرق متعددة، منها: إجراء مراجعات أداء رسمية، أو استطلاع آراء زملاء الموظف ومشرفيه عنه، والجدير بالذكر أنه يعتمد على عوامل عدة، مثل: معرفة الموظف ومهاراته، وتحفيزه، وأيضًا قدرته على العمل بشكل جيد مع الآخرين.

تطوير الموظفين لا يقتصر على الدورات واللقاءات التدريبية؛ فهناك وسائل مختلفة، وفي متناول الجميع، يمكن أن تسهم في تطوير أداء الموظفين، ومن أهمها التطوير بالتلمذة والمرافقة المستمرة؛ إذ يطلب من الموظف الجديد الوجود المستمر مع الموظف الخبير للتعلم منه، واكتساب المعرفة والمهارة من خلال ملاحظته ومتابعته، ومشاهدة مواقفه الوظيفية، وتطبيقها تحت إشراف الموظف الخبير.

الاجتماعات بين الموظفين بشكل مستمر، سواء بشكل رسمي أو غير رسمي، له دور في تطوير قدرات الموظفين، من خلال النقاشات والحوارات التي يتم فيها تناقل المعرفة فيما بينهم بشكل تلقائي.

المقاطع التدريبية الموجهة من قبل المدير أو المشرف على مجموعة الواتس آب للموظفين لها دور في تطويرهم إذا تم ذلك بشكل مدروس وانتقائي، وتنبيه الموظفين بأن المقطع مهم، وسيتم مناقشتهم فيه خلال موعد محدد سلفًا.

حضور الندوات والمؤتمرات المتخصصة له دور إيجابي كبير في تطوير الموظفين، وزيادة كمية المعارف والمهارات لديهم، وخصوصًا إذا طُلب من الموظف كتابة تقرير يلخص فيه ما استفاد منه خلال مشاركته في تلك الندوة أو ذلك المؤتمر.

يجب أن يتابع المسؤولون عن المنظمات برامج التطوير وآلياتها داخل منظماتهم، ودعمها، وتحفيز الجميع على الاستفادة منها، وتذكيرهم بأن استدامة المنظمة ونموها وتطورها مرتبطان بحرص أفراد تلك المنظمة على التطوير المستمر.

يعتبر الوقت من الموارد الهامة لأي تنظيم حيث تقوم النظم الانتاجية على أساس تنظيم الوقت وحسن إدارته للعمل. فإدارة الوقت هي قضية حاسمة لكل من الأفراد والمنظمات ومن هنا تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير إدارة الوقت على الأداء الوظيفي للعاملين بالفنادق. ولتحقيق هدف الدراسة تم تصميم استبيانين للدراسة، حيث تم توزيع الاستبيان الأول على العاملين لتقييم مدى تفعيل إدارة الوقت لديهم في العمل، وتم توزيع الاستبيان الثاني على المديرين لتقييم أداء العاملين لديهم. بلغت عدد الاستبيانات التي تم استرجاعها 240 استبيان من 300 والتي لتحليل الاجابات. أظهرت الدراسة أن هناك علاقة (SPSS تمثل 80% وتم استخدام برنامج التحليل الاحصائي (معنوية موجبة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي للعاملين بالفنادق وأن هناك تأثير من المتغير المستقل (إدارة الوقت) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي للعاملين). حيث أظهرت نتائج معامل ارتباط سبيرمان أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي وأشار معامل الانحدار الى مما يعنى أن $R\text{ Square} = 0.167$ ، $\text{sig} = 0.000$ مستوى الدلالة $F = 7.813$ درجة التأثير حيث أن قيمة المتغيرات المستقلة لإدارة الوقت تمثل 16.7% من التغير في المتغير التابع. وقد أوصت الدراسة بأهمية تطبيق ممارسات إدارة الوقت للعاملين بالفنادق ومساهمتها في رفع أدائهم الوظيفي ورفع وعيهم تجاه مفهوم أداء الموظف للوقت ليكون جزءًا من حياتهم.

وفيما يلي سوف يتم التطرق إلى بعض النظريات المفسرة للأداء الوظيفي وفقا لآراء وأفكار كل من المدرستين الكلاسيكية والسلوكية

المدارس الكلاسيكية (1):

وسوف تعرض ضمن هذه المدرسة النظريات التالية:

نظرية الإدارة العلمية، نظرية المبادئ الإدارية، ونظرية البيروقراطية.

ولقد اعتمدت هذه المدرسة عددا من الافتراضات حول المنظمات والأفراد أهمها:

- نظرت للإنسان نظرة سلبية محدودة واعتبرته كائنا اقتصاديا يمكن التأثير على سلوكه عن طريق الجور والحوافز المادية فقط.

- نظرت للمنظمة على أنها تعمل في محيط مغلق وال تتفاعل مع البيئة الخارجية.
- اعتبرت أن أعمال المنظمات معروفة وذات طبيعة روتينية.
- رأت أن هناك أسلوبا أمثل لأداء العمل يمكن تطبيقه عالميا.
- وتقوم نظريات هذه المدرسة على مجموعة من المراكز هي:
- الإشراف والرقابة.
- تدرج السلطة.
- تقسيم العمل.
- التخصص.

نظرية الإدارة العلمية (2) 1-1

اقترنت هذه النظرية بالأمريكي فريدريك تايلور الذي كان مهندسا ميكانيكيا في 1-2 شركة الفولاذ والفحم بولاية بنسلفانيا الأمريكية. وكننتيجة لملاحظاته المكثفة لأساليب العمل في ذلك الوقت أصبحت لديه قناعة بأن الإنتاجية الفعلية للعامل متدنية بالمقارنة مع ما يمكن إنتاجه فباشتر في تطبيق الأسلوب العلمي في ورشة العمل، وكانت لديه رغبة جامحة في إيجاد الطريقة المثلى لأداء العمل.

فقام بدراسات عديدة حول طرق أداء الأعمال، وحركات العامل ودراسة الوقت اللازم للإنتاج. وتوصل في (3) النهاية إلى أربعة مبادئ سماها بالمبادئ العلمية للعمل وهي

- إحلال الطرق العلمية محل الطرق البدائية والعشوائية أو القواعد التقديرية في تقويم العمل (أداء العمل).
- تقسيم العمل بين العمال والمديرين بشكل عادل بحيث تتولى الإدارة مسؤولية التخطيط والإشراف ويتولى العمال مسؤولية التنفيذ.

- اختيار العمال وتدريبهم على أساس الطرق العلمية.
 - د/ التعاون بين العمال والإدارة على أساس الطرق العلمية، وذلك لتحقيق الأهداف التنظيمية.
- إذا من خلال هذه المبادئ يلاحظ أن تايلور ركز على إتباع الأسلوب العلمي في اختيار الموظفين وفي التعاون بين الإدارة والعاملين وعلى التخصص في أداء العمل بحيث أوكل أمور التخطيط والإشراف للإداريين، وأوكل التنفيذ للعاملين وذلك لضمان الوصول إلى الطريقة المثلى لأداء العمل.

نظرية المبادئ الإدارية: 1-3

ويطلق عليها أيضا اسم (العملية الإدارية): تنسب هذه النظرية إلى الفرنسي 1-4 (هنري فايول) الذي كان مهندسا، عمل لمدة طويلة في أحد مناجم الفحم بفرنسا وقد سعى إلى تطوير نظرية عامة للإدارة تركز على أربعة عشر مبدأ: 3 عالميا. يمكن تعليمها في الكليات والجامعات وهذه المبادئ هي:

1. تقسيم العمل،
2. السلطة (تكافئ السلطة والمسؤولية)،
3. الانضباط،
4. وحدة الأمر،
5. وحدة التوجيه،
6. خضوع المصلحة العامة،
7. مكافأة الأفراد تعويضهم لقاء خدماتهم
8. المركزية تحقيق الدرجة المثلى من المركزية لكل موقف
9. التسلسل الهرمي تدرج السلطة
10. الترتيب والنظام،
11. العدالة،
12. الاستقرار الوظيفي،
13. المبادرة المبادأة
14. روح الفريق.

وقد ركز(فايول) على أداء المديرين وليس على أداء الأفراد وذلك من خلال كتابه الإدارة الصناعية والعامة.

وصنف الوظائف الأساسية للإدارة إلى: التخطيط، التنظيم، القيادة، التنسيق، الرقابة.(5)

- كما صنف أنشطة المنظمة ككل إلى ست مجموعات وهي:
- (أ/ أنشطة فنية) الإنتاج والتسليم
 - (ب/ أنشطة تجارية) البيع و الشراء والمبادلة
 - (ج/ أنشطة مالية) تأمين رأس المال واستخدام الأموال
 - (د/ أنشطة محاسبية) تقدير التكاليف والإحصاءات
 - (هـ/ أنشطة الضمان) والوقاية حماية الممتلكات والأشخاص
 - (و/ أنشطة إدارية) التخطيط، التنظيم، التوجيه، التنسيق والرقابة

العلاقة بين إدارة الوقت وأداء الموظفين

ادارة الوقت وتأثيرها على الاداء الموظفين

تخيل معي أن تسمع عن شركة جميع موظفيها لا تهتم بالوقت، دائما ما يوجد خلل في عملية التسليم، المهام لا تنتهي، العملاء دائما غاضبون، الشكاوى لا تنتهي، ولا يوجد هناك من يبحث عن حل، هل سترغب في التعامل مع هذه الشركة؟ هل سترشحها لأي حد رغم إعجابك بخبرات أصحابها العملية، هل سترأها شركة احترافية أم مجموعة من الهواة؟! بالطبع لن ترغب في التعامل مع هذه الشركة على الإطلاق، فعملية إدارة الوقت تمثل عامل مهم في التأثير على الصورة الاعتبارية للشركة وجودة ما تقوم بإنتاجه. فإذا كان موظفيها لا يهتمون بالوقت، فمن يدري ربما يتسبب ضغط عملية التسليم، في شحن المنتجات بدون التأكد

من عوامل السلامة، أو عدم مراعاة لقواعد الجودة، أو أن يتم إنتاجها بعيداً عن المواصفات

المطلوبة، أو أن يتم تجاهل طلبات العميل تماما.

تخيل معي أن تسمع عن شركة جميع موظفيها لا تهتم بالوقت، دائما ما يوجد خلل في عملية التسليم، المهام لا تنتهي، العملاء دائما غاضبون، الشكاوى لا تنتهي، ولا يوجد هناك من يبحث عن حل، هل سترغب في التعامل مع هذه الشركة؟ هل سترشحها لأي حد رغم إعجابك بخبرات أصحابها العملية، هل سترأها شركة احترافية أم مجموعة من الهواة؟! بالطبع لن ترغب في التعامل مع هذه الشركة على الإطلاق، فعملية إدارة الوقت تمثل عامل مهم في التأثير على الصورة الاعتبارية للشركة وجودة ما تقوم بإنتاجه. فإذا كان موظفيها لا يهتمون بالوقت، فمن يدري ربما يتسبب ضغط عملية التسليم، في شحن المنتجات بدون التأكد من عوامل السلامة، أو

عدم مراعاة لقواعد الجودة، أو أن يتم إنتاجها بعيدًا عن المواصفات المطلوبة، أو أن يتم تجاهل طلبات العميل تمامًا

الخاتمة

إن إدارة الوقت ومفهوم أداء الموظفين هو أحد أهم العناصر الأساسية في إدارة الموارد البشرية؛ فهو يساعد المنظمات على تحديد مستوى إنتاجية الموظفين، وتقييم أدائهم بشكل موضوعي، ويوفر هذا المفهوم الأساس الذي تبنى عليه قرارات الترقية والتدريب والتعويضات؛ وبالتالي فإن فهم وتطبيق مفهوم أداء الموظف هذا بشكل فعال يساهم في تعزيز الإنتاجية والكفاءة التنظيمية على المدى الطويل، ومع التطورات المتسارعة في بيئة العمل، سيظل هذا المفهوم محور اهتمام المديرين والخبراء في إدارة الموارد البشرية.

الفصل الثالث منهجية البحث

١,٣ المقدمة

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في تحقيق اثر ادارة الوقت على اداء الموظفين بالتطبيق على شركة بنده ف المملكة العربية السعودية في مكة، وهو يعرض بالتفصيل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث، وطرق وتقنيات اخذ العينات، وطرق جمع البيانات وأنواع البيانات، وطرق وإجراءات تحليل البيانات

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.

تم تطبيق منهجية البحث العلمي في المشروع الحالي للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة، تم استخدام العديد من الإجراءات والتقنيات لضمان الدقة والموثوقية في الدراسة، تم تعريف المتغيرات المستخدمة في الدراسة وتوضيح كيفية قياسها وتحديد طرق علمية تم جمع البيانات من خلال استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات مثل الاستبيانات والمقابلات وتحليل الوثائق كما يلي:

إدارة الوقت :

سيتم إجراء تقييم لإدارة الوقت باستخدام استبيان يستند إلى مجموعة من العوامل المتعلقة بإدارة الوقت. سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم جوانب مختلفة من إدارة الوقت ، مثل إدارة الوقت وتخطيط الوقت ، حيث يتميز هذا الاستبيان بالقدرة على تحديد القواعد والأدوات المستخدمة لتعزيز وتطوير بيئة العمل الإيجابية، سيتم تحليل النتائج وتقديم توصيات وإجراءات لتحسين إدارة الوقت بناءً على النتائج المستخلصة

اداء الموظفين:

سيتم تقييم اداء الموظفين باستخدام استبيان متعدد العوامل، يهدف إلى قياس جوانب مختلفة تؤثر على اداء الموظفين سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم مستوى اداء الموظفين، بما في ذلك عوامل مثل تحسين اداء الموظفين وغيرها . الهدف من هذا الاستبيان هو حماية اداء الموظفين وضمان حصوله على حقوقه فيما يتعلق بهذه الجوانب المختلفة كما يهدف الى تحديد المجالات التي يمكن تحسينها لتعزيز اداء الموظفين، سيتم تحليل البيانات المجمعة من الاستبيان وتقديم توصيات وإجراءات لتعزيز اداء الموظفين بناء على النتائج المستخلصة.

٣, ٣ تصميم البحث:

فلسفة البحث: الفلسفة التفسيرية

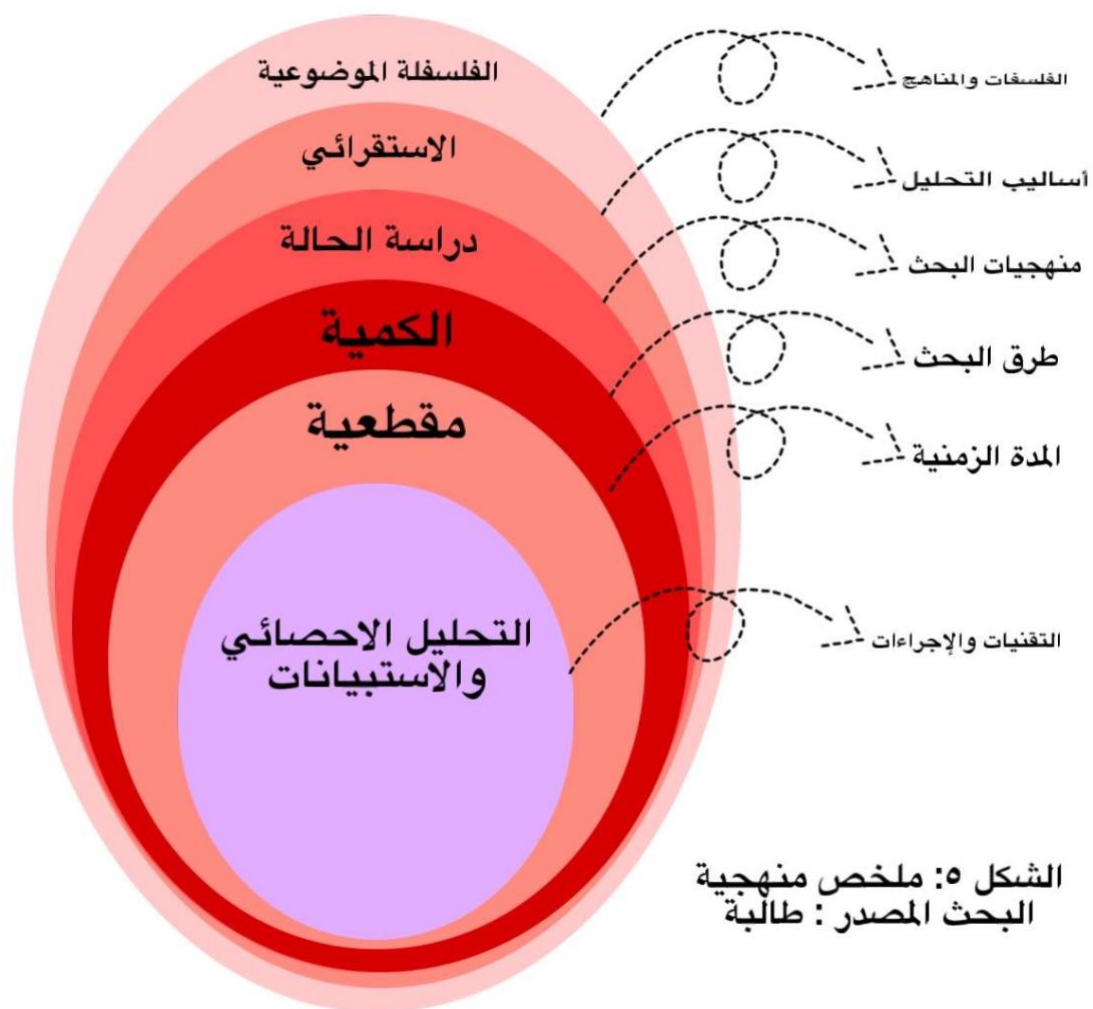
منهج البحث: الاستقرائي

استراتيجية البحث: دراسة الحالة

اختيار البحث : كمي

الافق الزمنية: المقطعية

التقنيات والإجراءات: التحليل الاحصائي والاستبيانات



3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو جميع العملاء العاملين في شركة بنده في مكة المكرمة بحي الكعكية، والبالغ عددهم ٣٠ موظف، تعد شركة بنده هي أكبر شركات التغذية وتقدم الشركة طيفا واسعا من خدمات الغذاء واللوازم المنزلية وحيث ان شركة بنده تحظى بحصة كبيرة ف المملكة العربية السعودية

مجتمع البحث:

مجتمع البحث لهذا الدراسة هو الموظفين في شركة بنده في مكة المكرمة بحي الكعكية، والبالغ عددهم ٣٠ موظف، تم اختيار عينة عشوائية والتي شملت ٢٨ موظف، وقد قام ٢٨ موظف بتعبئة الاستبيان الخاص بالدراسة، وهي تمثل ٩٣.٣٣% من مجتمع البحث.

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
الموظفين	٣٠	٪١٠٠
المجموع	٣٠	٪١٠٠

krejci, r.v., & morgan, d.w., (1970) الجدول ٢: المصدر الطالبه وفقا للدراسة

عينة البحث:

إن حجم المجتمع الكلي هو ٣٠. تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من هذا المجتمع، والتي تتكون من ٢٨ موظف من المجتمع الكلي لضمان التمثيل الملائم للفئات العمرية المختلفة في العينة، تم استخدام جداول الأرقام العشوائية

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
الموظفين	٢٨	٪٩٣،٣٣
المجموع	٢٨	٪٩٣.٣٣

krejci, r.v., & morgan, d.w., (1970) الجدول ٣: المصدر الطالبه وفقا للدراسة

, (30), 85-111.

3.5. طرق وتقنيات اخذ العينة

في هذه الدراسة تم استخدام العينة العشوائية البسيطة لاختيار المشاركين وفقا لهذه التقنية، مما يضمن

تمثيلا دقيقا للمجتمع الأصلي. وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة، ثم تم اختيار عينة عشوائية منها وهذه الطريقة ضمنت ان يكون لكل موظف فرصة متساوية للاختيار في العينة، مما اعطى تمثيلا دقيقا للمجتمع الأصلي.

ولتحقيق التوزيع المناسب للفئات العمرية في العينة استخدمت جداول الأرقام العشوائية. هذه الطريقة ضمنت أن يحظى كل موظف بفرصة متكافئة للانضمام إلى العينة وهذا النهج يعزز الحصول على نتائج ذات مصداقية ويمكن تعميمها على مجتمع الدراسة بأكمله.

3.6. طرق جمع البيانات

هذا القسم يصف الأدوات البحثية التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضياته وقد اعتمد الباحث على المنهج دراسة الحالة في جمع البيانات الكمية باستخدام الاستبيانات. وتعرض

الأقسام التالية الأدوات التالية التفاصيل حول الأدوات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة

المتغير المستقل (إدارة الوقت)

اعتمد الباحث حبيبو & حسين (٢٠١٩) لقياس المتغير المستقل لإدارة الوقت على استبانة وذلك من حيث بعد واحد وهي: تخطيط الوقت ، حيث أن بعد تخطيط الوقت يتكون من ٦ فقرات ، ونوع الاستبيان هو ثنائي من حيث : (نعم ، لا)

جدول ٤: المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل (إدارة الوقت)

المتغير المستقل	البعد	الفقرة
إدارة الوقت	تخطيط الوقت	٦

المصدر : بواسطة الطالبة وفقا لدراسة حبيبو & حسين (٢٠١٩)

المتغير التابع : اداء الموظفين اعتمد الباحث (يوبي،خدة.بلبالي & عبدالسلام/مؤطر ٢٠٠٢)
 لاداء الموظفين على استبانة وذلك من حيث بعد واحد وهي: تحسين اداء الموظفين يتكون من ٥ فقرات ، ونوع الاستبيان هو خماسي من حيث : (موافق جدا ، موافق ، محايد ، غير موافق ، غير موافق بشدة)

جدول 5: المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع لاداء الموظفين).

المتغير التابع	البعد	الفقرة
اداء الموظفين	تحسين اداء الموظفين	٥

المصدر : بواسطة الطالبة وفقا لدراسة (يوبي خدة بلبالي & عبدالسلام/مؤجر ٢٠٠٢)

3.7

أنواع البيانات:

الدراسة: البيانات الأولية والبيانات ضمن هذا الإطار ،سنقوم بتفصيل نوعي البيانات المستخدمة في هذه الثانوية.

البيانات الأولية

:

هي المعلومات التي تم جمعها مباشرة من مصادر رئيسية ،مثل إجراء مقابلات شخصية

.

تم تصميم هذه البيانات خصيصاً لأغراض هذه الدراسة

.

أو توزيع استبيانات أو إجراء ملاحظات مباشرة

أما البيانات الثانوية

:

،فهي المعلومات التي تم جمعها مسبقاً من قبل أفراد آخرين لأغراض مختلفة ،ويتم استخدامها في هذه الدراسة .يمكن أن تأتي هذه البيانات من مصادر مثل التقارير السابقة أو الإحصاءات الرسمية أو قواعد البيانات الموجودة.

سيساعد تحليل كل من البيانات الأولية والثانوية في الحصول على رؤية شاملة حول موضوع الدراسة وتعزيز النتائج النهائية.

البيانات الأولية:

•

انشاء استبيان لقياس تصورات للموظفين حول تأثير الممارسات الاخلاقية في التسويق على اثر ادارة الوقت على اداء العاملين ،سيركز الاستبيان على المبادئ الاخلاقية الرئيسية حول اخلاقيات التسويق مثل :الصدق والمسؤولية والعدل والاحترام والشفافية والمواطنة،

•

سيضمن الاستبيان اسئلة تستكشف كيف يرى الموظفون تأثير هذه المبادئ الأخلاقية على قرارات الشراء وولاء العلامة وسمعة الشركة في نظر المستهلكين

•

تعيين مجتمع المؤهل للمشاركة في البحث ,ومن ثم انتقاء عينة عشوائية من الموظفين ،ويضمن هذا الأسلوب تمثيلاً متنوعاً وشاملاً وموثوقية نتائج الدراسة

•

توزيع الاستبيان على ال

عينة المختارة

وجمع البيانات

الخام حول تقييم

سلوك المستهلك النهائي

38

البيانات الثانوية:

•

تلخيص اهم ال عوامل وال مؤشرات مؤثرة

على سلوك المستهلك النهائي

•

تحليل الأطر المفاهيمية والنظرية المرتبطة بمتغيرات البحث

•

والدراسات السابقة حول ادارة الوقت وتأثيرها على اداء العاملين الأدبيات مراجعة

•

المتداولة الإطلاع على الأبحاث في المجالات العلمية ذات الصلة

3.8

•
اجراءات التحليل الاحصائي

•
بعد جمع البيانات ،من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى.

حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPS وتحديدا 28 الإصدار لتحليل البيانات المجمعة

•
تم إجراء اختبار توصيف العينة ،من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة .يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات

والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

•
تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها
اختبارات الصدق
التحليل العاملي الاستكشافي

لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما
تهدف إلى قياسه ،بينما تقوم اختبارات الثبات
اختبار كرونباخ ألفا

بتقييم ثبات النتائج مع
مرور الوقت

•
تم إجراء اختبار توصيف العينة
من خلال التحليل الوصفي ،للحصول على نظرة ثاقبة
لخصائص
مجتمع العينة .يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات
الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

الخاتمة:

بداية تم عرض المنهجية المتبعة في إجراء هذه الدراسة البحثية بتفصيل في هذا الفصل.
بتحديد مجتمع

الدراسة وهم جميع الموظفين في شركة بنده السعودية
في مكة المكرمة
،بحي الكعكية

ثم الاساسي اختيار عينة ممثلة للمجتمع بطريقة عشوائية بسيطة تحل من
الأساسي. خصائص المجتمع
ولقد تم اعداد استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات اعتماداً على الادبيات والدراسات السابقة ذات
الصلة

بموضوع البحث، وتم عرضه على عينة عشوائية من الموظفين في نفس المجال
لبدي ارائهم الشخصية
، حول الموضوع للتحقق
من دقة ومصداقية هذه الأداة وكفاءتها في قياس الغرض الذي صممت من
. أجله

الاولية والثانوية في هذ تم تحديد البيانات لقد على ذلك، وعلاوة
مما يسهم في بناء علاقات أقوى ه الدراسة
وأكثر استدامة مع المستهلكين، مما يعزز سمعة العلامة التجارية ويدعم نموها على المدى
الطويل.
وبالتالي، فإن الاستخدام الأخلاقي والفعال للبيانات الأولية والثانوية لا يعد فقط ضرورة أخلاقية،
بل هو

أيضًا استراتيجية تجارية ذكية في عالم الأعمال التنافسي اليوم.
أما بالنسبة للأساليب الإحصائية المستخدمة، فقد تنوعت بين الإحصاء الوصفي كالتكرارات والنسب المئوية.
وأيضًا تم تفصيل المنهجية المتبعة في اجراء هذه الدراسة البحثية ، وتم توضيح تصميم البحث بشكل موجز
ومبسط ، ولقد صممت هذه المنهجية بعناية لضمان الحصول على نتائج بحثية صالحة وموثوقة
تُسهم في تعميق الفهم حول اثر ادارة الوقت على اداء الموظفين
وأخيرًا، تم مناقشة الاعتبارات الأخلاقية والضوابط المتبعة للحفاظ على موثوقية البيانات وسرية المشاركين، بما في ذلك الإجراءات الأخلاقية المتبعة، مثل:
. ضمان السرية، وحماية البيانات

الفصل الرابع

التحليل الاحصائي

ومناقشة النتائج

١.٤ المقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كلا من حزمة الفصل الحالي للتحليل SmartPLS الإصدار ٢٨ وبرنامج SPSS 3.0 البرامج الإحصائية اختبار صدق SPSS V الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام 28 وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية باستخدام 3.0 بالإضافة إلى ذلك من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل PLS وتم تأكيد النتائج الإحصائية من خلال استخدام SPSS 3.0 الانحدار الخطي البسيط عبر 28

توصيف عينة الدراسة الإحصائيات الوصفية لعينة الدراسة

خصائص عينة الدراسة:

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً إلى الجنس - العمر - المنصب الوظيفي - مدى التعامل مع الشركة تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة

الديموغرافية التي تشمل

(الجنس ويشمل على ذكر – انثى العمر ويشمل أقل من 30 - 30 الى 40 - 40 الى 50 - أكثر من 50)

المنصب الوظيفي ويشمل (موظف) - تقني - مهندس - رئيس مصلحة)

سنوات الخبرة ويشمل أقل من 5 سنوات - من 5 الى 10 سنوات - من 11 الى 20 سنة - أكثر من 20 سنة)

الجدول والرسومات والفقرات توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يلي:

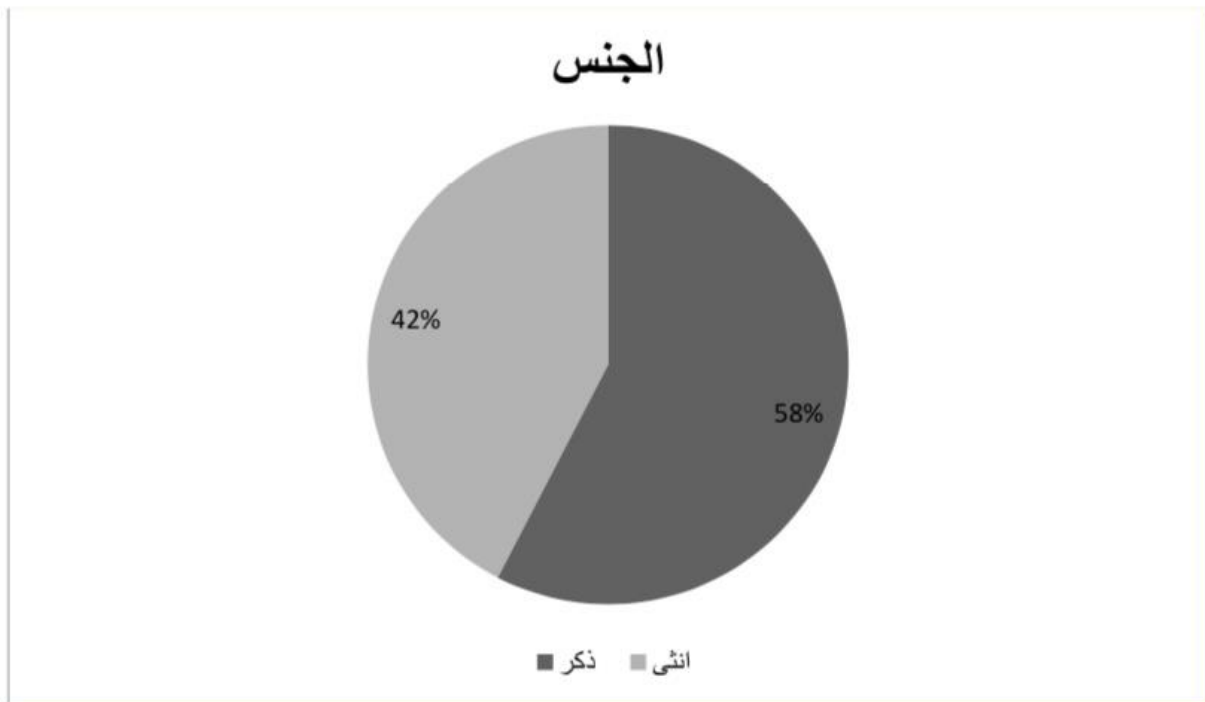
جدول ٦: توصيف عينة الدراسة

المتغير	فئات التغير	العدد	النسبة من اجمالي العينة
النوع	ذكر	١٩	٦٠.٧٪
النوع	انثى	١٤	٣٩.٣٪
النوع	الاجمالي	٣٥	١٠٠٪
الفئة العمرية	اقل من ٣٠ سنة	٢٠	٦٠.٦٪
الفئة العمرية	من ٣٠ الى ٤٠ سنة	٢	٣٣.٣٪
الفئة العمرية	من ٤١ الى ٥٠ سنة	١١	٦.١٪
الفئة العمرية	اكثر من ٥٠ سنة	٠	٠٪
الفئة العمرية	الاجمالي	٣٣	١٠٠٪
المنصب الوظيفي	تقني	١	٣٪
المنصب الوظيفي	موظف	٢٨	٨٤.٨٪
المنصب الوظيفي	رئيس مصلحة	٤	١٢.١٪
المنصب الوظيفي	مهندس	٠	٠٪
المنصب الوظيفي	الاجمال	٣٣	١٠٠٪
مدة التعامل مع الشركة	اقل من ٥ سنوات	٢٢	٦٦.٧٪
مدة التعامل مع الشركة	من ١١ الى ٢٠	٩	٢٧٪
مدة التعامل مع الشركة	اكثر من ٢٠	٢	٦.١٪
مدة التعامل مع الشركة	اكثر من ٢٠	٠	٠٪
مدة التعامل مع الشركة	الاجمالي	٣٣	١٠٠٪

من اعداد الطالبة بالاعتماد على الاحصائيات للدراسة الميدانية (ن ٣٣ شخص)

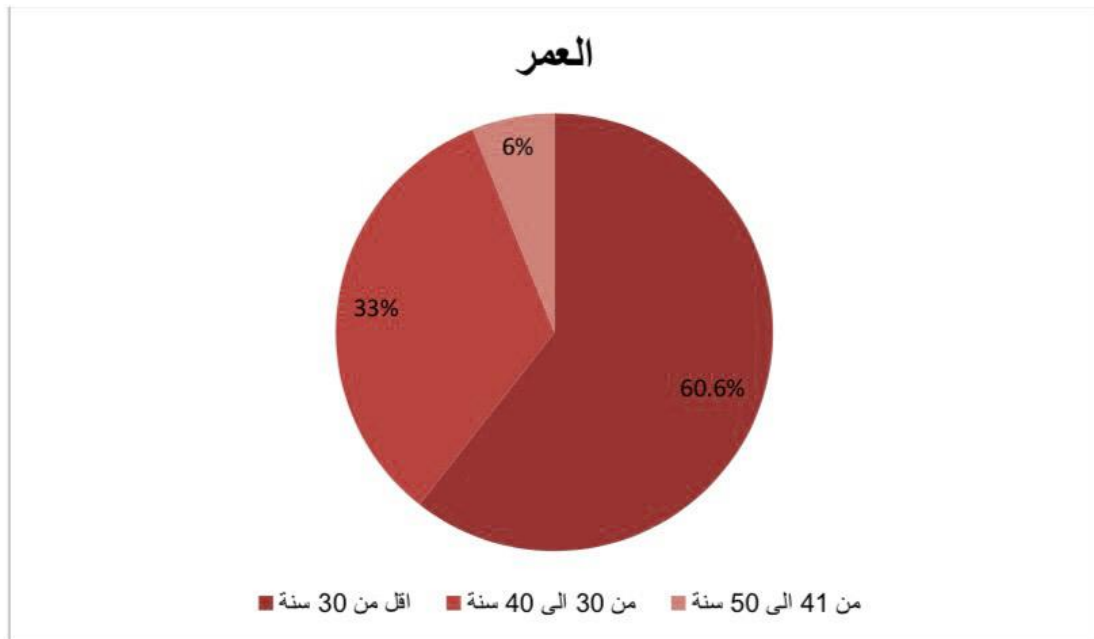
من بيانات الجدول رقم (6) تم استخلاص النتائج التالية:

- بالنسبة للجنس: أظهرت النتائج الإحصائية ان عدد الذكور تجاوز عدد الاناث حيث يبلغ عدد الذكور 19% حيث يعادل 58.6% من العينة بينما عدد الاناث يبلغ 14 حيث يعادل 42.4% من العينة كما هو موضح بالشكل التالي:



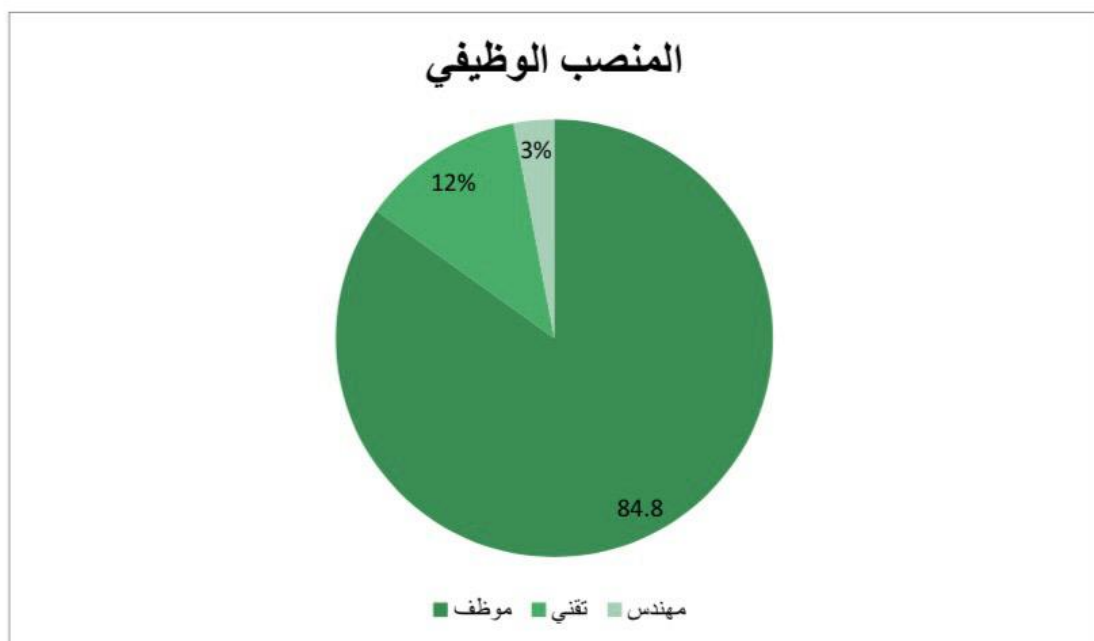
تصنيف عينة الدراسة وفقا للجنس

- أما بالنسبة للعمر: أظهرت النتائج الإحصائية ان هناك 20 شخص أعمارهم أقل من 30 أي ما يعادل 60.6% من عينة الدراسة، وهناك 11 شخص أعمارهم تتراوح بين 30 الى 40 سنة أي ما يعادل 33.3% من عينة الدراسة، وهناك شخصان أعمارهم تتراوح بين 40 الى 50 سنة أي ما يعادل 6.1% من عينة الدراسة، كما هو موضح بالشكل التالي:



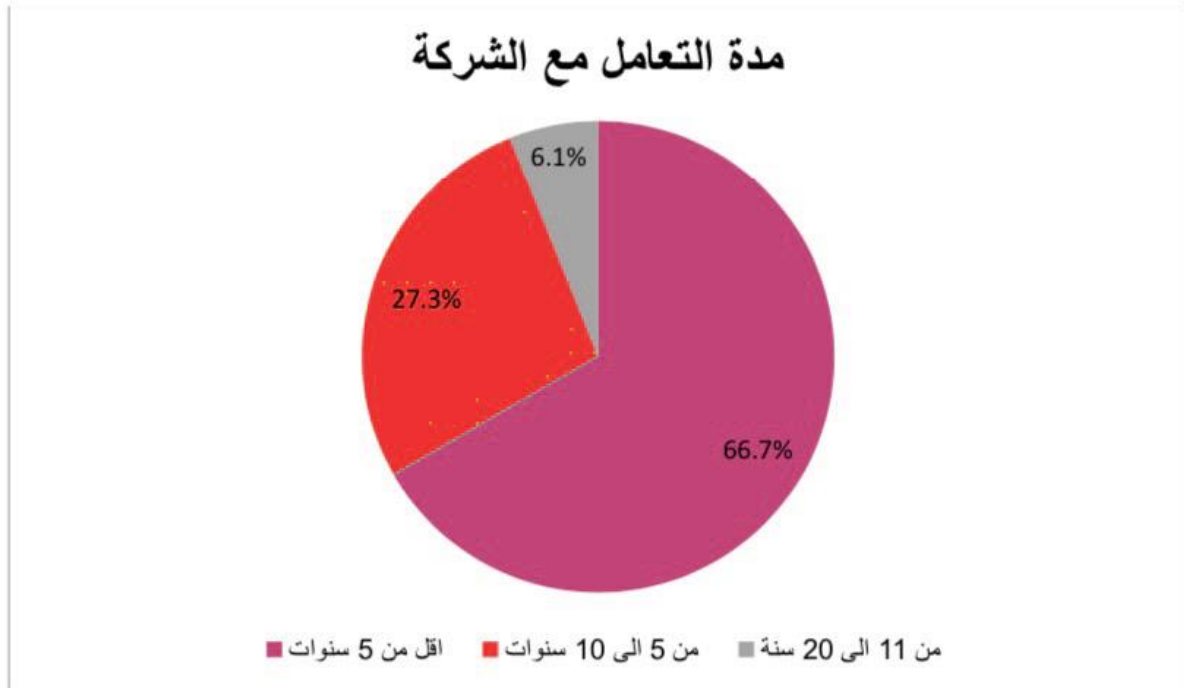
تصنيف عينة الدراسة وفقا للعمر

- وبالنسبة للمنصب الوظيفي: أظهرت النتائج الإحصائية ان هناك 29 شخص يشغلون وظائف إدارية أي ما يعادل 84.8% من عينة الدراسة، وهناك 3 اشخاص يشغلون وظائف تقنية أي ما يعادل 12.1% من عينة الدراسة، وهناك شخص واحد يعمل كمهندس أي ما يعادل 3% من عينة الدراسة، كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف عينة الدراسة وفقا للمنصب الوظيفي

- أما بالنسبة لمدة التعامل مع الشركة: أظهرت النتائج الإحصائية ان هناك 23 شخص قد تعاملوا مع الشركة لمدة اقل من 5 سنوات أي ما يعادل 66.7% من عينة الدراسة، وبينما هناك 8 اشخاص قد تعاملوا مع الشركة لمدة تتراوح من 5 الى اقل من 10 سنوات أي ما يعادل 27.3% من عينة الدراسة، وكذلك هنالك شخصان قد تعاملوا مع الشركة لمدة تتراوح من 11 الى 20 سنة أي ما يعادل 6.1% من عينة الدراسة، كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف عينة الدراسة وفقا لمدة التعامل مع الشركة

4.3. اختبار الصدق والثبات لاداة الدراسة:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE) بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلاً من قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's با استخدام برنامج التحليل الإحصائي بالإصدار 28. الفقرات والجداول توضح ذلك

4.4 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج

(Average (AVE Variance Extracted

صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي

تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبانات من خلال حساب معاملات

الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقا لدراسة

معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة Kaiser (1974)

الصدق التقاربي Convergent Validity:

يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي

تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج،

AVE التي يجب ان تكون قيمتها اكبر من 5 وفقا Hair et al. 2006

الجدول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الإحراف المعياري (قيمة T

المحسوبة وقيم value) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي

للاستبانات . كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبانات

وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SEM – PLS كما يلي :

جدول ٧ : صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغيرات في المستقل والتابع

متوسط التباين المستخرج		P Values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
842.889	907	0.00	.937	.911	.693	A1	التخطيط المسبق لاستثمار الوقت بالعمل	ادارة الوقت
		0.00	1.051	.973		A2		
		0.00	1.081	.837		A3		
	814.6667	0.00	1.012	.843		B1	استثمار وقت تنفيذ مهام العمل اليومي	
		0.00	.942	.883		B2		
		0.00	.950	.718		B3		
	807	0.00	.924	.795		C1	اضع جدولاً زمنياً لتحقيق اهداف خطة عملي	
		0.00	1.039	.867		C2		
		0.00	.991	.759		C3		
757.6429	759	0.00	1.146	.823	.677	D1	يتيح لعملي الفرصة في المشاركة في القرارات	اداء الموظفين
		0.00	.998	.695		D2		
	719.5	0.00	1.014	.594		E1	توفر الادارة فرص جيدة للترقى	
		0.00	.695	.845		E2		
	852	0.00	.965	.859		F1	العدالة بين الموظفين	
		0.00	.842	.845		F2		

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على النتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

يتضح من الجدول بالأعلى

مقياس ادارة الوقت : جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها، عند قيم أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001 وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس با ابعاده الثلاثة. لمتغير ادارة الوقت AVE، كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج ككل الذي يساوي 842.889، كذلك قيم متوسط التباين المستخرجة ادارة الوقت : التخطيط المسبق... واستثمار الوقت ... ووضع جداول زمنيا ... هي: (0.907، 841.667، 0.807) على الترتيب. وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

مقياس اداء الموظفين: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها عند قيم أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001 وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس با ابعاده الثلاثة كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE، لمتغير رضى الموظفين ككل الذي يساوي 757.6429 كذلك قيم متوسط التباين المستخرجة لأبعاد رضى الموظفين : يتيح لعملي الفرصة ف المشاركة فالقرارات وتوفر الادارة فرص جيدة للتقدم والعدالة هي: (0.57، 0.852، 0.7195) على الترتيب. وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

5. ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة تم احتساب قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability، وقيمة rho-A بواسطة نموذج المعادلة البنائية SEM-PLS. وفقا ل(Hair et al (2010)، يجب أن تكون القيمة أكبر من 0.7 حتى يتحقق الثبات للمقياس

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بالقيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability وقيمة rho-A

جدول 8: قياس ثبات لأدوات الدراسة:

Cronbach`s alpha		عدد العبارات	المتغير	
.547	.726	3	التخطيط المسبق لاستثمار الوقت بالعمل	ادارة الوقت
	.218	3	استثمار وقت تنفيذ العمل	
	.330	3	اضع جدولاً زمنياً لتحقيق أهداف خطة عملي	
.330	.858	2	يتيح لعملي فرصة المشاركة في القرارات	اداء الموظفين
	.797	2	توفر الادارة فرص جيدة للتقدم	
	.801	2	العدالة بين الموظفين	

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن-33

يتضح من الجدول بالأعلى أن قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

مقياس ادارة الوقت : أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرو نباخ، الثبات المركب Composite reliability، وقيمة (rho-A) هو: 0.547، قيم ألفا كرو نباخ، الثبات المركب Composite reliability، وقيمة (rho-A) على الترتيب هم: الصدق والمسؤولية (0.726)، العدل والاحترام (0.218)، الشفافية والمواطنة (0.330) مما يشير إلى ان جميع القيم أكبر من 0.7 وفقاً ل Hair et al (2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

مقياس اداء الموظفين: أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرو نباخ، الثبات المركب Composite reliability، وقيمة (rho-A) للمقياس ككل هو: 0.330 على الترتيب. كذلك، قيم ألفا كرو نباخ، الثبات المركب Composite reliability، وقيمة (rho-A) لأبعاد المنافسة والحصة السوقية (0.858)، استراتيجيات تنافسية (0.797)، التكلفة (0.801)، جودة الخدمة (0.775)، الملونة (0.795)، الابتكار والتجديد (0.810)، العميل (0.799). مما يشير إلى ان جميع القيم أكبر من 0.7 وفقاً ل Hair et al (2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

وفقاً للنتائج الاحصائية بالأعلى، التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة.

4.6. التحليل الوصفي لمتغيرات البحث:

تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي وفق لما يلي:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي (5 / 100) = 20%

يوضح الجدول 9 دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

جدول 9: دلالة المتوسطات الحسابية

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 الى اقل من 1.80	غير موافق بشدة	من 20 الى اقل من 36 %	منخفض جدا
من 1.80 الى اقل من 2.60	غير موافق	من 36 الى اقل من 52 %	منخفض
من 2.60 الى اقل من 3.40	محايد	من 52 الى اقل من 68 %	متوسط
من 3.40 الى اقل من 4.20	موافق	من 68 الى اقل من 84 %	مرتفع
من 4.20 الى اقل من 5	موافق بشدة	من 84 الى 100	مرتفع جدا

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت خماسي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقا للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى ادارة الوقت وابعاده، وكذلك مستوى رضى الموظفين وابعاده، وذلك وفقا لوجهة نظر عينة الدراسة. وذلك كما يلي:

جدول 10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
إدارة الوقت	التخطيط المسبق لاستثمار الوقت بالعمل	3.22	3.493	0.934	0.316	دائما	دائما	مرتفع	مرتفع
	استثمار وقت تنفيذ مهام العمل اليومي	3.52		0.855		دائما		مرتفع	
	أضع جدولاً زمنياً لتحقيق أهداف خطة عملي	3.74		0.824		دائما		مرتفع	
أداء الموظفين	يتيح لعملي الفرصة للمشاركة في القرارات	3.11	3.723	0.913	0.658	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	توفر الإدارة فرص جيدة للتقدم	3.70		0.761		موافق		مرتفع	
	العدالة بين الموظفين	3.84		0.47		موافق		مرتفع	

يتضح من الجدول بالأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

تظهر نتائج توصيف العينة المتغير المستقل ادارة الوقت (أوضحت النتائج أن الاتجاه العام المفردات عينة الدراسة هي: التخطيط المسبق....)، استثمار وقت (اضع جدولاً زمنياً) بنسبة الاستفادة عالية، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من أداء الموظفين على ادارة الوقت في شركة بنده حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (3.493) بنسبة موافقة بلغت (69.86%) عند إنحراف معياري (0.316)، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد ادارة الوقت، أن الأبعاد الثلاثة لمتغير ادارة الوقت : التخطيط المسبق)، استثمار وقت)، (اضع جدولاً زمنياً جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو مستوى الاستفادة عالي (الموافقة) عند مستوى تطبيق مرتفع لدى شركة بنده , حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعد التخطيط المسبق... هو (3.22) بنسبة موافقة (3.22%) عند إنحراف معياري (0.934) ، المتوسط الحسابي لبعد استثمار وقت... هو (3.52) بنسبة موافقة حوالي (70.4) عند إنحراف معياري (0.855) ، بلغ المتوسط الحسابي لبعد (0.824) . اضع جدولاً ... هو (3.74) بنسبة موافقة (3.74%) عند إنحراف معياري تظهر نتائج توصيف العينة المتغير التابع (أداء الموظفين) أوضحت النتائج أن الاتجاه العام المفردات عينة الدراسة هي: يتيح لعملي الفرصة ...)، توفر الادارة ...)، (العدالة بين الموظفين، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من أداء الموظفين. حيث بلغ المتوسط الحسابي ككل (3.723) بنسبة موافقة بلغت (74.46%) عند انحراف معياري (0.658) ، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد رضى الموظفين أن الأبعاد : يتيح لعملي الفرصة...)، توفر الادارة...)، (العدالة بين الموظفين الثلاثة لمتغير أداء الموظفين جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو: الرضى (الموافقة) عند مستوى تطبيقي لدى الشركة, حيث نجد ان المتوسط الحسابي لبعد (يتيح لعملي الفرصة ...) هو (3.11) بنسبة موافقة حوالي (62.2%) عند انحراف معياري (0.913) المتوسط الحسابي لبعد توفر الادارة) هو (3.70) بنسبة موافقة حوالي (74) عند إنحراف معياري (0.761) بلغ المتوسط الحسابي لبعد العدالة بين الموظفين (هو (3.84) بنسبة موافقة (76%) عند إنحراف معياري (0.47) . وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة، أشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل ادارة الوقت وابعاده إلى أن الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة وأن تطبيقه في شركة بنده مرتفع، بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية للمتغير التابع (أداء الموظفين) وأبعاده ذات مستوى مرتفع في شركة بنده وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة

4.7. معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة والتي تم قياسها باستخدام SPSS - 28 وذلك على النحو التالي:

جدول 11: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغير	ادارة الوقت	التخطيط المسبق...	استثمار الوقت...	وضع جدولاً زمنياً	رضى الموظفين
ادارة الوقت	Pearson Correlation	.636**	.797**	.753**	.102
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.580
	N	32	32	32	32
التخطيط المسبق...	Pearson Correlation	.636**	.198	.123	.167
	Sig. (2-tailed)	<.001	.276	.502	.362
	N	32	32	32	32
استثمار الوقت...	Pearson Correlation	.797**	.198	.570**	.099
	Sig. (2-tailed)	<.001	.276	<.001	.589
	N	32	32	32	32
وضع جدولاً زمنياً	Pearson Correlation	<.753**	.123	.570**	.058
	Sig. (2-tailed)	<.001	.502	<.001	.753
	N	32	32	32	32
اداء الموظفين	Pearson Correlation	.102	.167	.099	.058
	Sig. (2-tailed)	.580	.362	.589	.753
	N	32	32	32	32

- الارتباط الخطى بين ادارة الوقت وأبعادها كمتغير مستقل أداء الموظفين كمتغير تابع:

1. تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب (0.102) بين دارة الوقت وأبعاده كمتغير مستقل و أداء الموظفين كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.580)
2. تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب بين كل بعد من ابعاد ادارة الوقت التخطيط المسبق واستثمار الوقت ووضع جدولاً زمنياً). معامل ارتباط (0.636,0.797,0.753) على الترتيب، كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين أداء الموظفين كمتغير تابع
3. يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

- الارتباط الخطى بين أبعاد ادارة الوقت وبين متغير رضى الموظفين ككل، وبين بعضها البعض

يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين ادارة الوقت وبين أبعادها التخطيط المسبق واستثمار الوقت ووضع جداول زمنياً) عند مستوى دلالة (0,01)

4.8. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج:

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض

النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية -SEM- PLS, SPSS

V.28 على النحو التالي:

الفرض الرئيسى للدراسة:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ادارة الوقت و رضى الموظفين لدى شركة بنده

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسى فروضا فرعية كما يلي:

ف: 1: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين التخطيط المسبق أداء الموظفين

ف: 2: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين استثمار الوقت أداء الموظفين

ف: 3: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين وضع جداول زمنيا أداء الموظفين

نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة

ينص هذا الفرض على انه " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين "إدارة الوقت و أداء الموظفين "

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين ادارة الوقت اجمالا) محل الدراسة كمتغير مستقل أداء الموظفين كمتغير تابع.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.102 ^a	.010	-.023	.63877

a. Predictors: (Constant), ادارة الوقت

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.128	1	.128	.314	.580 ^b
	Residual	12.241	30	.408		
	Total	12.369	31			

a. Dependent Variable: ادارة الوقت

b. Predictors: (Constant), رضى الموظفين

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.130	.658		4.754	<.001
	التابع	.098	.174	.102	.560	.580

a. Dependent Variable: رضى الموظفين

اداء الموظفين

R=102
R=010

ادارة الوقت

- يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:
- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (Sig) (أقل من 0.580) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.580)
- وتشير قيمة معامل الارتباط (R=0.102) إلى وجود ارتباط موجب متوسط بين ادارة الوقت (اجمالا) ورضى الموظفين .
- يشير معامل التحديد المعدل (R²) إلى أن (0.010%) من التباين الحاصل في ممارسات رضى الموظفين (اجمالا) يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى ادارة الوقت
- تشير قيمة (ت) (T. Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.580).

وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت (إجمالاً) كمتغير مستقل أداء الموظفين كمتغير تابع

نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث للدراسة

- ينص هذا الفرض الفرعي الأول على أنه " : لا توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين "إدارة الوقت أداء الموظفين " يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين التخطيط المسبق محل الدراسة كمتغير مستقل أداء الموظفين كمتغير تابع
- ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه " : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين " إدارة الوقت أداء الموظفين " يختبر هذا الفرض العلاقات استثمار الوقت محل الدراسة كمتغير مستقل أداء الموظفين كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه " : لا توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين "إدارة الوقت أداء الموظفين " يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين وضع جداول زمنيا محل الدراسة كمتغير مستقل أداء الموظفين كمتغير تابع.

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب التحليل الانحدار الخطي البسيط Simple تحليل الانحدار الخطي

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.229 ^a	.052	-.049	.67464

a. Predictors: (Constant), التخطيط المسبق...

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.702	3	.234	.514	.676 ^b
	Residual	12.744	28	.455		

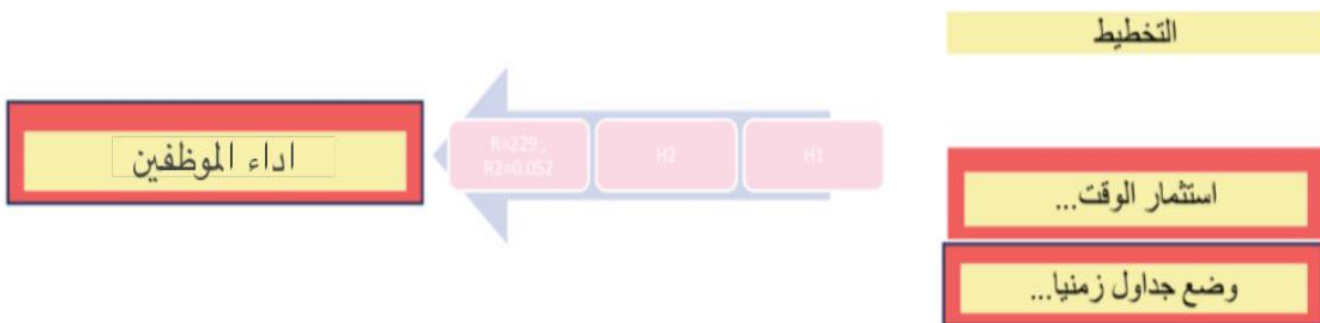
Total	13.446	31			
-------	--------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: اداء الموظفين

b. Predictors: (Constant), التخطيط المسبق

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			95.0% Confidence Interval for B	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	3.434	.686		5.005	<.001	2.028	4.839
	الصدق	.109	.132	.155	.824	.417	-.162	.380
	العدل	.128	.175	.167	.734	.469	-.230	.486
	الشفافية	-.137	.179	-.172	-.767	.449	-.504	.229

a. Dependent Variable: اداء الموظفين



يتضح من الجدول بالا على ما يلي:

نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) أقل من (0.676) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.676).
 - وتشير قيمة معامل الارتباط (R0.229) وجود ارتباط موجب قوي بين ابعاد ادارة الوقت التخطيط المسبق واستثمار الوقت ووضع جداول زمنية (أداء الموظفين .
 - يشير معامل التحديد المعدل (2) الى ان (052) من التباين الحاصل في أداء الموظفين يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى ابعاد ادارة الوقت
 - تشير قيمة (ت) (T Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) (0.676).
- وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الفرعي الثاني الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين التخطيط المسبق كمتغير مستقل و رضى الموظفين كمتغير تابع. بينما لم يتم اثبات صحة الفرضية الأول والثالثة الذي تنص على وجود ارتباط علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التخطيط المسبق واستثمار الوقت ووضع جداول زمنية كمتغير مستقل أداء الموظفين كمتغير تابع

٩-٤ الخاتمة

يتناول هذا الفصل التحليل الإحصائي المفصل لنتائج الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من موظفي شركة ارامكو . وقد تم تطبيق أساليب إحصائية متقدمة، بما في ذلك *SEM-PLS* و SPSS V28 ، لضمان دقة وموثوقية النتائج.

أولاً التحليل الوصفي، تم إجراء تحليل وصفي شامل لعينة الدراسة، مما أتاح فهماً عميقاً للتوزيع

الديموغرافي للموظفين من حيث الجنس، الفئات العمرية، المناصب الوظيفية، ومدة الخدمة في الشركة. كما تم إجراء تحليل وصفي للمتغيرات الرئيسية، والتي تشمل إدارة الوقت وأداء الموظفين .

ثانياً تقييم الصدق والثبات، تم التحقق من توفر شروط الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس المتغيرات. وقد أظهرت النتائج مؤشرات إيجابية تدل على موثوقية هذه المقاييس، مما يعزز من

مصادقية النتائج المستخلصة ويؤكد دقتها.

ثالثاً اختبار الفرضيات، تم اختبار الفرض الرئيسي للدراسة، الذي ينص على وجود علاقة ارتباطية إيجابية ودالة إحصائية بين إدارة الوقت لشركة بنده وأداء الموظفين . بالإضافة إلى ذلك، تم فحص الفرضيات الفرعية المتعلقة بإدارة الوقت وتأثيرها على أداء الموظفين، وقد أظهرت النتائج تأكيداً إحصائياً لصحة جميع هذه الفرضيات.

وأخيراً النتائج والتوصيات، تؤكد هذه النتائج الإحصائية الشاملة ما تم التوصل إليه في الفصول السابقة حول أهمية امتلاك الموظفين لإدارة الوقت فعالة كوسيلة لتعزيز أداء الموظفين . هذه المؤشرات توفر الأساس المثالي لتقديم توصيات عملية في الفصل الختامي، مما يعزز من دور إدارة الوقت في تحقيق النجاح المؤسسي والارتقاء أداء الموظفين والشركة

الفصل الخامس

التوصيات والخاتمة

المقدمة :

تختتم هذه الدراسة، التي تناولت تأثير ادارة الوقت على اداء الموظفين لدى شركة بنده في مدينة مكة، بعد رحلة بحثية شاملة تمت عبر عدة مراحل بدأت هذه الرحلة بتحديد مشكلة البحث، التي تعكس نقص الدراسات التي تركز على العلاقة بين ادارة الوقت و أداء الموظفين في المملكة العربية السعودية. تلا ذلك استعراض معمق للأدبيات ذات الصلة، حيث تم جمع المعلومات من مصادر متنوعة تشمل دراسات سابقة ونظريات ، مما أسهم في تقديم فهم شامل ومتكامل للموضوع.

بعد ذلك، تم تحديد منهجية البحث، التي اعتمدت على أسلوب البحث الكمي، حيث تم استخدام استبيان لجمع البيانات من عينة من الموظفين في شركة بنده مكة. وقد تم تحليل هذه البيانات باستخدام برامج إحصائية متطورة، مما أتاح لنا استكشاف العلاقة بين ادارة الوقت وأداء الموظفين بدقة. واخيرا، تم تقديم النتائج التي توصلنا إليها، والتي أكدت وجود علاقة إيجابية واضحة بين ادارة الوقت وأداء الموظفين لدى شركة بنده . هذه النتائج تعكس أهمية تبني استراتيجيات تسويقية مستثمرة للوقت، والتي يمكن أن تعزز من ولاء العملاء ورضاهم، مما يساهم في تحسين الأداء العام للشركة في السوق.

محددات الدراسة:

على الرغم من الجهود المبذولة في هذه الدراسة، إلا أنها تواجه بعض المحددات التي قد تؤثر على النتائج واستنتاجاتها :

- أولا ، تم جمع البيانات من عينة محدودة من المشاركين، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على نطاق أوسع.

- ثانيًا، اعتمدت الدراسة على أساليب كمية التي توفر نتائج دقيقة، ولكن حجم العينة اقتصر على مجموعة معينة من الموظفين لدى شركة بنده في مدينة مكة، مما قد يؤثر على تعميم النتائج على جميع موظفي الشركة في المملكة
- ثالثًا، ركزت الدراسة على إدارة الوقت محددة، في حين قد توجد عوامل أخرى تؤثر على أداء الموظفين، مما قد يحد من شمولية التحليل
- رابعًا، اعتمدت الدراسة على استبيان واحد لجمع البيانات، مما قد يؤثر على دقة النتائج ويحد من القدرة على استنتاجات
- وأخيرًا الاعتماد على استبيان واحد لجمع البيانات، مما قد يحد من دقة النتائج

لتوصيات والتطبيقات العلمية

- تعزيز الثقة والولاء :
- الشركات التي تتبنى قرارات الإدارة الوقت وممارسات تسويقية أخلاقية تكتسب ثقة المستهلكين، مما يزيد من ولائهم للعلامة التجارية. عندما يشعر المستهلكون بأن الشركات تهتم بمصالحهم وتتعامل معهم بصدق، فإنهم يصبحون أكثر استعدادًا للعودة وإجراء عمليات شراء متكررة
- قرار الشراء :
- يميل المستهلكون إلى اختيار الخدمات من الشركات التي تلتزم بوقت وتتبنى رضى عملائها وموظفيها. هذا الميل يمكن أن يتجلى في إقبالهم على خدمات معينة أو حتى تفضيل علامة تجارية على أخرى بناء على أداء موظفيها
- الوعي الاجتماعي :
- المستهلكون اليوم أكثر وعيًا بالقضايا الاجتماعية والبيئية، مما يؤثر على تفضيلاتهم الشرائية. هذا الوعي يدفعهم للبحث عن خدمات تتماشى مع قيمهم الشخصية وبالتالي، فإن الشركات التي تستجيب لهذه الاتجاهات وتحسن من إدارة وقتها وممارساتها الأخلاقية تزيد من فرصة جذب المستهلكين

- المسؤولية الاجتماعية:
المشاركة في برامج المسؤولية الاجتماعية مثل دعم التعليم والتقنية في المجتمعات المحلية تعزز من سمعة الشركة وتزيد من ولاء المستهلكين الذين يفضلون دعم العلامات التجارية التي تساهم في تحسين المجتمع.
- الشفافية في المعلومات :
الالتزام بتقديم معلومات دقيقة حول الخدمات، مثل أسعار الباقات وشروط الاستخدام، يعزز من ثقة المستهلكين ويؤثر إيجابياً على قرارات الشراء
- التفاعل مع العملاء عبر وسائل التواصل الاجتماعي :
استخدام منصات التواصل الاجتماعي للتفاعل مع العملاء وتلقي ملاحظاتهم يبني ثقة أكبر ويساهم في تحسين صورة العلامة التجارية.
- تقديم خدمات متميزة :
التركيز على تقديم خدمات عالية الجودة ودعم فني متميز يساعد في الاحتفاظ بولاء المستهلكين، حيث تشير الأبحاث إلى أن الجودة تلعب دوراً محورياً في سلوك الشراء.
- أبحاث السوق والدراسات التجريبية:
إجراء أبحاث دورية لفهم أداء الموظفين واحتياجاته يساعد في تعديل الاستراتيجيات لإدارة الوقت لتلبية توقعات العملاء بشكل أفضل
- الدراسات المستقبلية:
تحليل البيانات والسلوك ستمكن تقنيات تحليل البيانات الشركات من فهم إدارة الوقت بشكل أفضل، مما سيساعد في تطوير استراتيجيات منظمة ومرتبة تتماشى مع القيم الأخلاقية. الدراسات ستستكشف كيف يمكن استخدام البيانات لتحسين التجارب الشرائية وتعزيز الثقة.

• الابتكار في الممارسات التسويقية:

ستبحث الأبحاث في كيفية ابتكار الشركات الممارسات التسويقية وإدارة أوقاتها جديدة
تعكس التزامها بالأخلاقيات, ستركز الدراسات على كيفية استجابة الشركات
للتغيرات في أداء الموظفين وتوقعاته

توجهات الشراء المستدام.

توجهات الشراء المستدام

من المتوقع أن تزداد أهمية المنتجات المستدامة في أداء الموظفين . ستبحث
الدراسات المستقبلية في كيف يمكن أن تؤثر إدارة الوقت على أداء الموظفين وتنظيم
الشركة وإدارتها بشكل أفضل.

الخاتمة:

إدراك الوقت يعتبر من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين في بيئة العمل. عندما يحسن الموظفون إدارة وقتهم، يشعرون بالتحكم في مهامهم اليومية، مما يعزز شعورهم بالإنجاز والرضا. كما أن الالتزام بمواعيد العمل والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية يساهم في تقليل الضغوط النفسية، مما يزيد من مستوى السعادة والتميز في الأداء

علاوة على ذلك، فإن غرس ثقافة احترام الوقت في المؤسسة يعكس إحتراما للموظفين ولقيمتهم. إذا عد الوقت مصدراً قيماً، فإن تقديره من قبل الإدارة يزيد من ارتباط الموظفين بالمؤسسة ويعزز انتماءهم

وبالتالي، إدراك الوقت وعلاقته بأداء الموظفين لا يقتصر فقط على تحسين الإنتاجية، بل يتضمن أيضاً جوانب إنسانية تساهم في إيجاد بيئة عمل إيجابية تدعم النمو الشخصي والمهني.

العربية

المراجع:

- حبيبو & حسين. (2019). إدارة الوقت و الأداء.
- يوبي ,خدة ,بلبالي & ,عبد السلام/مؤطر. (2022). دور الادارة بالأهداف في تحسين أداء الموظفين (Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادرار).
- بوههم & ,العلالي خولة. (2023). إستراتيجية كايزن ودورها في تطوير أداء الموظفين (Doctoral dissertation, university center of abdalhafid boussouf-MILA).
- صديق عبد الرحمن شعيب صالح ,أوبكر عامر محمد لقمة & ,محمد مختار إبراهيم أحمد. (2023). أثر إدارة الوقت على أداء الموظفين :دراسة تطبيقية على عينة من العاملون بجامعة البطانة Manar Elsharq . Journal for Management and Commerce Studies, 1(3), 25-31.
- ديانا محمود يوسف الحسينات. (2023). أثر إدارة الوقت على أداء العاملين في مجلة العلوم التربوية والانسانية د .أسامة حسين شكشك مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية و الاجتماعية. (2014). أثر إدارة الوقت على إنتاجية المنظمة :دراسة ميدانية على مصرف الجمهورية-زليتن 10.12816/0019191 :د .أسامة حسين شكشك .مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية و الاجتماعية.221-253. 1(4) ,

الملاحق:

تحية طيبة وبعد

يشرفنا ان تمنحونا جزءا من وقتكم وذلك من اجل تعبئة استبيان "تأثير إدارة الوقت على أداء الموظفين «من خلال ملء هذه الاستمارة بكل

عناية لأن جودة وفعالية النتائج تعتمد على موضوعية وجودة هذه المعلومات.

كما نحيط سيادتكم علما ان هذا الاستبيان ذو غاية علمية بحثية كما نضمن لكم السرية التامة لهذه المعلومات.

وتقبلوا مني فائق التقدير والاحترام.

الباحثة: رواح مختار

إشراف: منى مصطفى.

البيانات الشخصية:

الجنس:

➤ ذكر

➤ انثى

العمر:

➤ اقل من 30 سنة

➤ من 30 سنة الى 40 سنة

➤ من 41 سنة الى 50 سنة

➤ أكثر من 50 سنة

المنصب الوظيفي:

➤ موظف

➤ تقني

➤ مهندس

➤ رئيس مصلحة

مدة التعامل مع الشركة:

➤ اقل من 5 سنوات

➤ من 5 الى 10 سنوات

➤ من 11 الى 20 سنة

➤ أكثر من 20 سنة

المحور الثاني: إدارة الوقت

البعد الأول: تخطيط الوقت

- 07) هل تقوم بالتخطيط لأعمالك قبل البدء فيها؟ نعم ☐ لا ☐
- 08) هل تخصص وقتا مناسباً لإنجاز أعمالك؟ نعم ☐ لا ☐
- 09) هل لديك قائمة يومية للمهام التي تقوم بها؟ نعم ☐ لا ☐
- 10) هل تتقيد بموعد نهائي أثناء إنجازك للمهام الموكلة إليك؟ نعم ☐ لا ☐
- 11) هل تضع خطة مسبقة لإدارة الأزمات الطارئة؟ نعم ☐ لا ☐
- 12) هل تقوم بتحديد أهدافك وفقا للوقت المتاح لك لتحقيقها؟ نعم ☐ لا ☐

حبيبو & حسين. (2019). إدارة الوقت و الأداء.

المحور الثاني: تحسين أداء الموظفين

رقم	العبارة	بمسئلة	مراقبة	معايير	مراقبة	معايير	مراقبة	معايير
17	تتوفر الرغبة لدى العاملين في إنجاز أعمالهم							
18	يبدل العاملون الجهد اللازم لإنجاز مهامهم							
19	يملك العاملون المهارات الكافية لإنجاز أعمالهم							
20	تتضمن عملية اختيار العاملين المفاضلة بين الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة ،من حيث مؤهلاتهم ومهارتهم							
21	يظهر نظام تقويم الأداء للموظفين تحسن في إنتاجية							

يويي ,خدة ,بلبالي & ,عبد السلام/مؤطر .(2022). دور الادارة بالأهداف في تحسين أداء الموظفين
(Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادرار).