

تأثير إدارة الوقت على تحسين كفاءة الموارد البشرية للموظفين بالتطبيق على شركة أرامكو في مدينة الدمام

أسم الطالب:

عمر علي خبراني

الرقم الجامعي:

232000484

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

3.....	قائمة الاشكال
4.....	قائمة الجداول
5.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
6.....	1.1. المقدمة
8.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري:
8.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:
9.....	1.3. أهمية الدراسة
9.....	1.3.1. على المستوى النظري:
9.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
10.....	1.4. اسئلة الدراسة
10.....	1.5. اهداف الدراسة
11.....	1.6. فرضيات الدراسة
11.....	1.7. نموذج الدراسة
12.....	1.8. الدراسة الميدانية
13.....	1.9. مخطط المشروع المقترح
14.....	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
15.....	2.1. المقدمة
19.....	2.3. مفهوم كفاءة الموارد البشرية:
22.....	2.4. العلاقة بين إدارة الوقت وكفاءة الموارد البشرية:
24.....	2.5. الخاتمة
25.....	3. الفصل الثالث: منهجية البحث
26.....	3.1. المقدمة
26.....	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
27.....	3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)
28.....	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات
29.....	3.5. طريقة جمع البيانات
31.....	3.6. أنواع البيانات
32.....	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
33.....	3.8. الخاتمة
34.....	1. لفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
35.....	1.1. المقدمة
35.....	1.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
35.....	❖ خصائص عينة الدراسة:
39.....	1.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

39.....	❖ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:
42.....	ثبات أداة الدراسة:
43	1.4 الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
46.....	معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:
48	1.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
53	1.6. الخاتمة
54.....	قائمة المراجع
58.....	قائمة الملاحق

قائمة الاشكال

رقم الصفحة	العنوان	رقم الشكل
10	نموذج البحث: المصدر (الباحث)	1
26	منهجية البحث: المصدر (الباحث)	2

قائمة الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
27	مجتمع البحث (شركة ارامكو)	1
27	عينة البحث (krejcie (1970)	2
29	المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل إدارة الوقت (من اعداد الباحث)	3
29	المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع كفاءة الموارد البشرية (من اعداد الباحث)	4
39	توصيف عينة الدراسة من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	5
43	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغيرات المستقل والتابع من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	6
45	قياس الثبات لأداة الدراسة من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	7
46	دلالة المتوسطات الحسابية	8
47	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية لدراسة الميدانية	9
49	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	10

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

تعد الموارد البشرية المحور الأساسي لنجاح أي منظمة، إذ تمثل الكفاءة الوظيفية للعاملين المحرك الرئيسي لتحقيق الأهداف الاستراتيجية والتنظيمية. ومع تزايد التحديات في بيئة العمل الحديثة، مثل ضغط المنافسة والتغيرات السريعة في الأسواق، تبرز الحاجة إلى تعزيز الأداء البشري عبر أدوات وأساليب إدارية فعالة. وتأتي إدارة الوقت كأحد أبرز المهارات والسلوكيات التي تؤثر بشكل مباشر على كفاءة الموارد البشرية، إذ ترتبط بقدرة الأفراد على ترتيب الأولويات، وتنظيم المهام، وتقليل الهدر الزمني، بما ينعكس على جودة وكفاءة الإنتاجية الفردية والجماعية. (جدي & أسماء, 2020).

وتعد إدارة الوقت من أبرز المهارات الإدارية التي تكتسب أهمية متزايدة في بيئات العمل الحديثة، خاصة في ظلّ التغيرات المتسارعة والتحديات التنظيمية المتعددة التي تواجهها المؤسسات في القرن الحادي والعشرين. لقد باتت المؤسسات تدرك أن الوقت ليس مجرد مورد يُستهلك بل هو عنصر استراتيجي يمكن استثماره بفعالية لتحقيق أقصى مستويات الأداء والكفاءة. وتُعرف إدارة الوقت بأنها القدرة على التخطيط وتنظيم المهام بشكل يسمح باستغلال الوقت بأفضل صورة ممكنة دون هدر، الأمر الذي ينعكس بشكل مباشر على كفاءة الموظفين وجودة أدائهم (Claessens et al., 2007).

ويؤكد العديد من الباحثين أن قدرة الموظفين على إدارة وقتهم بشكل منظم تساهم في تقليل التوتر، وتحسين جودة اتخاذ القرار، وزيادة القدرة على الإنجاز، مما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي ككل (Nasrullah & Khan, 2015). كما أن سوء إدارة الوقت يؤدي إلى انخفاض كفاءة العاملين، وتراكم الأعمال، وتراجع مستوى الأداء العام. من هنا، تظهر الحاجة الماسة إلى دراسة العلاقة بين هذين المتغيرين، والوقوف على مدى تأثير تنظيم الوقت على تحسين كفاءة المورد البشري داخل المؤسسات، خاصة في بيئات العمل التي تتطلب سرعة ودقة وجودة عالية في التنفيذ.

من جهة أخرى، يُنظر إلى كفاءة الموارد البشرية بوصفها قدرة العاملين على تحقيق الأهداف المسندة إليهم بكفاءة وفعالية من حيث الجودة، السرعة، والدقة، وهي أحد أبرز مؤشرات نجاح المؤسسات. والكفاءة لا تتعلق فقط بالمهارات الفنية، وإنما تتأثر بسلوكيات تنظيمية مثل الالتزام بالوقت، والتخطيط السليم للمهام، والانضباط الذاتي. وهنا، تبرز أهمية الربط بين إدارة الوقت كمتغير مستقل، وكفاءة الموارد البشرية كمتغير تابع يعكس مستوى الأداء الكلي للمنظمة. (جدي & أسماء، 2020).

وعلى الرغم من تزايد الاهتمام بهذا المجال في الأدبيات الإدارية، إلا أن العديد من المؤسسات لا تزال تعاني من تدني إنتاجية العاملين نتيجة ضعف إدارة الوقت. ويُلاحظ أن كثيرًا من الموظفين يفتقرون للوعي بأهمية هذه المهارة، أو يواجهون صعوبة في تطبيقها بسبب غياب التدريب الكافي، أو ضعف التخطيط المؤسسي، أو عدم وجود نظم تقييم موضوعية تعكس أثر الوقت على الأداء. كما أن بعض البيئات التنظيمية لا تهيئ الظروف المناسبة التي تسمح للموظفين بإدارة وقتهم بكفاءة، وهو ما قد يؤدي إلى ضياع فرص تحسين الكفاءة، وزيادة معدل الإرهاق المهني، وارتفاع نسب الإجازات المرضية والتغيب عن العمل (Aeon & Aguinis, 2017).

إن دراسة العلاقة بين إدارة الوقت وكفاءة الموارد البشرية تمثل خطوة مهمة نحو فهم أعمق لكيفية تحسين الأداء المؤسسي من خلال تعديل السلوكيات الفردية، وتعزيز الممارسات الإدارية الداعمة. وتسهم هذه الدراسة في سد الفجوة بين الجانب النظري والتطبيقي من خلال تقديم إطار بحثي يمكن من خلاله قياس مدى تأثير إدارة الوقت على كفاءة الموظفين، وتقديم توصيات عملية يمكن تطبيقها في بيئات العمل المختلفة. وتكمن أهمية هذا النوع من الأبحاث في أنه يساعد صناع القرار والمديرين على إدراك الجوانب السلوكية التي تؤثر على الأداء، ما يتيح لهم تصميم برامج تدريب وتطوير فعالة تركز على تحسين مهارات تنظيم الوقت. (Macan, 1994).

1.2. مشكلة البحث

رغم وجود العديد من الدراسات التي تناولت موضوع إدارة الوقت وعلاقته بكفاءة الموارد البشرية، إلا أن معظمها ركز على الأثر العام دون التعمق في جانب الكفاءة الوظيفية كمتغير تابع مستقل. كما أن هناك تفاوتاً واضحاً في نتائج الدراسات السابقة؛ فبينما أظهرت بعضها وجود علاقة إيجابية قوية بين إدارة الوقت ورفع كفاءة الموارد البشرية، لم تؤكد دراسات أخرى وجود هذه العلاقة بشكل حاسم، ما يفتح المجال لمزيد من البحث والتحقيق العلمي.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

يُلاحظ أن الأدبيات النظرية المتعلقة بإدارة الوقت تفتقر إلى دراسة عميقة تركز على العلاقة المباشرة بين إدارة الوقت وكفاءة الموارد البشرية تحديداً، وليس فقط الأداء العام أو الرضا الوظيفي. كما أن هناك حاجة ماسة إلى نماذج تفسيرية جديدة توضح الآليات التي تساهم من خلالها إدارة الوقت في تحسين الكفاءة المهنية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

على الصعيد التطبيقي، تعاني العديد من المؤسسات من انخفاض ملموس في كفاءة العاملين، رغم توفر أدوات إدارة الوقت. ويُعزى ذلك غالباً إلى ضعف في تطبيق المهارات بشكل فعال أو إلى عدم وجود برامج تدريبية موجهة لترسيخ ثقافة إدارة الوقت. كما أن البحوث التطبيقية في البيئة العربية، وخاصة في القطاعين العام والخاص، لا تزال محدودة فيما يتعلق بدراسة هذا الموضوع بشكل ميداني.

وبناءً على ما سبق، تتمثل مشكلة البحث في السعي إلى الإجابة على السؤال التالي:

ما تأثير إدارة الوقت على كفاءة الموارد البشرية للموظفين بالتطبيق على شركة أرامكو في الدمام؟

1.3. أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذا البحث في كونه يعالج أحد الجوانب الإدارية الجوهرية في المؤسسات الحديثة، وهو إدارة الوقت، وعلاقته المباشرة بكفاءة المورد البشري. ومع تسارع وتيرة العمل وتزايد الضغوط التنظيمية، باتت المؤسسات بحاجة ماسة إلى تحسين ممارسات إدارة الوقت بوصفها أداة استراتيجية تعزز من كفاءة الموارد البشرية وترفع من جودة مخرجاتهم.

1.3.1. على المستوى النظري:

← يساهم هذا البحث في إثراء الجانب النظري في مجال إدارة الوقت، من خلال تقديم إطار علمي يربط بين ممارسات تنظيم الوقت ومفهوم الكفاءة الوظيفية لدى الموارد البشرية.

← يوضح الفجوات الموجودة في الأدبيات السابقة ويوفر أساساً علمياً لبناء دراسات مستقبلية أكثر دقة وشمولية في هذا المجال.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

← يقدم البحث توصيات عملية يمكن للمؤسسات تطبيقها لتطوير قدرات الموظفين في مجال إدارة الوقت، مما يساهم في تحسين الكفاءة والإنتاجية.

← يُساعد صناع القرار ومديري الموارد البشرية في تصميم برامج تدريبية فعّالة تعالج ضعف الكفاءة المرتبط بسوء تنظيم الوقت.

← يساهم في تحسين آليات تقييم كفاءة الموارد البشرية من خلال إدراج "إدارة الوقت" كمؤشر رئيس ضمن معايير التقييم.

1.4. اسئلة الدراسة

■ سؤال البحث الرئيسي: كيف يؤثر إدارة الوقت على تحسين كفاءة الموارد البشرية؟

← السؤال الفرعي 1: كيف يمكن ان يؤثر تخطيط الوقت على كفاءة الموارد البشرية؟

← السؤال الفرعي 2: كيف يمكن ان يؤثر تنظيم الوقت على كفاءة الموارد البشرية ؟

← السؤال الفرعي 3: كيف يمكن ان يؤثر توجيه الوقت على كفاءة الموارد البشرية ؟

← السؤال الفرعي 4: كيف يمكن ان تؤثر الرقابة على الوقت على كفاءة الموارد البشرية ؟

1.5. اهداف الدراسة

■ الهدف الرئيسي: دراسة تأثير إدارة الوقت على تحسين كفاءة الموارد البشرية.

← الهدف الفرعي 1: دراسة تأثير تخطيط الوقت على كفاءة الموارد البشرية.

← الهدف الفرعي 2: التحقق من تنظيم الوقت على كفاءة الموارد البشرية.

← الهدف الفرعي 3: دراسة تأثير توجيه الوقت على كفاءة الموارد البشرية.

← الهدف الفرعي 4: دراسة تأثير الرقابة على الوقت على كفاءة الموارد البشرية.

1.6. فرضيات الدراسة

■ **الفرضية الرئيسية:** توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية إدارة الوقت وكفاءة الموارد البشرية.

← **الفرضية الفرعية 1:** توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تخطيط الوقت وكفاءة الموارد البشرية.

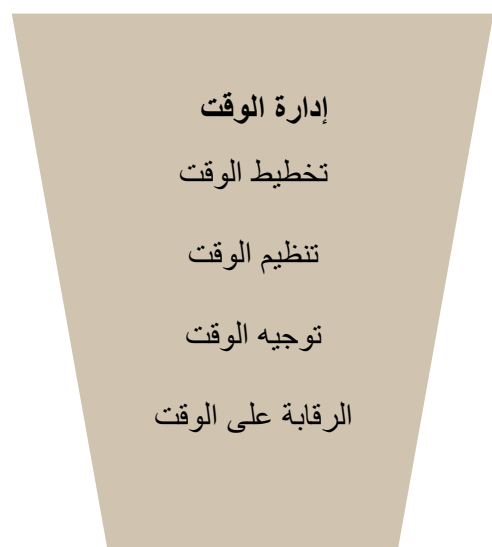
← **الفرضية الفرعية 2:** توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تنظيم الوقت وكفاءة الموارد البشرية.

← **الفرضية الفرعية 3:** توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية توجيه الوقت وكفاءة الموارد البشرية.

← **الفرضية الفرعية 4:** توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية الرقابة على الوقت وكفاءة الموارد البشرية.

1.7. نموذج الدراسة

المتغير التابع



المتغير المستقل

الشكل 1: نموذج الدراسة (اعداد الطالب)

1.8. الدراسة الميدانية

تُعد شركة أرامكو السعودية في الدمام من أبرز الشركات العالمية في مجال النفط والطاقة، وتمثل رمزًا للتطور الصناعي في المملكة ومصدرًا رئيسيًا للاقتصاد الوطني. بدأت قصة أرامكو من الدمام تحديدًا، حين تم اكتشاف أول بئر نفط تجاري في بئر الدمام رقم 7 عام 1938، ليكون الانطلاقة الحقيقية لعصر النفط في المملكة، ومنذ ذلك الوقت أصبحت المنطقة الشرقية القلب النابض للصناعة النفطية، حيث يقع المقر الرئيس للشركة في الظهران بالقرب من الدمام. تهدف هذه الدراسة الميدانية إلى التعرف على دور أرامكو في دعم الاقتصاد المحلي وتأثيرها في المجتمع والبيئة بمدينة الدمام. ومن خلال الملاحظة الميدانية والمقابلات مع عدد من الموظفين والسكان المحليين، تبيّن أن أرامكو تمثل جهة رئيسية في توظيف الكوادر الوطنية، وتساهم بشكل كبير في تنمية البنية التحتية من خلال مشاريعها وبرامجها المجتمعية. كما تقدم الشركة مبادرات تعليمية وتدريبية تستهدف تطوير مهارات الشباب وإعدادهم لسوق العمل، ما يعزز دورها الاجتماعي والاقتصادي في المنطقة. وفي المقابل، لاحظت الدراسة وجود تحديات بيئية نتيجة الأنشطة الصناعية مثل انبعاث الغازات والنفايات النفطية، ما يتطلب استمرار الجهود في تحسين أنظمة السلامة والبيئة وتعزيز الشفافية في نشر البيانات البيئية. وبناءً على تحليل الوضع، يمكن القول إن أرامكو تمتلك نقاط قوة كبيرة مثل الخبرة العريقة والإمكانات التقنية والبنية التحتية المتقدمة، بينما تواجه تحديات تتعلق بالبيئة وتوسيع الشراكات المحلية مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. توصي الدراسة بزيادة التعاون بين أرامكو والمجتمع المحلي من خلال برامج تشاركية للرقابة البيئية ودعم المشاريع الصغيرة، إلى جانب نشر تقارير دورية توضح أثر الشركة الاجتماعي والاقتصادي في الدمام. وبشكل عام، تؤكد النتائج أن أرامكو ليست مجرد شركة طاقة، بل مؤسسة وطنية شاملة تجمع بين التنمية الاقتصادية والمسؤولية المجتمعية، وتُعد نموذجًا فريدًا في تحقيق التوازن بين الصناعة والإنسان في مدينة الدمام والمملكة ككل.

(موقع شركة أرامكو)

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

تعتبر إدارة الوقت وكفاءة الموارد البشرية من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على نجاح المؤسسات. في عالم يتسم بالتنافسية العالية، يصبح من الضروري أن تتبنى المؤسسات استراتيجيات فعالة لتنظيم الوقت واستغلال الموارد البشرية بشكل أمثل. تساهم إدارة الوقت الجيدة في زيادة الإنتاجية وتقليل الفاقد، بينما تعزز كفاءة الموارد البشرية من قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها وتحسين الأداء العام.

عندما تتفاعل إدارة الوقت مع كفاءة الموارد البشرية بشكل متكامل، يمكن تحقيق نتائج إيجابية تؤدي إلى تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين، مما ينعكس على الأداء العام للمؤسسة. تشير الدراسات إلى أن تحسين إدارة الوقت وكفاءة الموارد البشرية يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي وزيادة الفعالية التشغيلية (الخصاونة، 2017).

2.2. مفهوم إدارة الوقت:

إدارة الوقت تُعرف بأنها الاستخدام الأمثل للوقت والموارد المتاحة بطريقة تؤدي إلى تحقيق أهداف مهمة.

كما تُعرف بأنها عملية توزيع الوقت واستغلاله في مختلف الأنشطة التي تقوم بها المنظمة، مما يجعلها قادرة على إنجاز الأعمال الموكلة لها بكفاءة وإنتاجية عالية تعود بالفائدة على المجتمع بأسره.

وهي أيضًا تلك العملية المستمرة من التخطيط والتحليل والتقييم لكل الأنشطة التي يقوم بها الفرد أثناء ساعات العمل في المنظمة التي يعمل بها، وذلك بهدف تحقيق كفاءة وفعالية في الاستفادة من الوقت المتاح لتحقيق الأهداف المنشودة.

استنادًا إلى ما سبق، يمكن تعريف إدارة الوقت على أنها الاستخدام الفعال للوقت والموارد الأخرى بهدف تحقيق الأهداف المتوقعة في المنظمة ضمن إطار زمني محدد. (مسعودي)

• مبادئ وأهمية إدارة الوقت:

نظرا لما تكتسبه إدارة الوقت من أهمية بالغة، فإن تسييره بشكل فعال يقتضي توفر مجموعة من المبادئ التي تميزه عن غيره من الموارد الهامة وعلى مراعاتها عند التعامل مع المورد الحيوي وللتمكن من التحكم في إدارة الوقت نورد هذه المبادئ والمهارات التالية:

مبدأ الترتيب والتنظيم لخطة العمل الشاملة: يكون بوضع خطة عمل لمدة شهر أو سنة أو عدة سنوات.

مبدأ التخطيط اليومي: يضع العامل في بداية ونهاية كل يوم خطة لما يريد إنجازه من مهام.

مبدأ تحديد الأهداف: يحدد الموظف الإداري الأهداف (أهداف قريبة ومتوسطة وبعيدة المدى) مع تحديد الوقت لكل هدف.

مبدأ تحديد الأولويات: بعد أن تحدد قائمة الأهداف، يجب ترتيب الأولويات في شكل جدول حسب قانون باريتو الذي يقول "إذا رتبنا الأهداف التي يمكن تحقيقها عمليا حسب أهميتها، وركزنا على تنفيذ 20% منها ذات الأهمية العالية ، إننا بهذه الحالة نكون قد حققنا 80% من القيمة ، وبالتالي تكون الفاعلية في استخدام الوقت أكثر ، في حين أن 80% المتبقية من الأهداف تكون ذات قيمة أقل وما ينتج عنها من فائدة وقيمة عند التنفيذ سيكون بنسبة 20% فقط. (مسعودي)

• أهمية إدارة الوقت:

تحديد جيد وفعال وسليم للاختصاصات: يمنع التعارض والتنازع في الاختصاصات والتدخل في أعمال الآخرين، كما يمنع الظلم الأعمى في توزيع المهام بين الأفراد ويحقق العدالة في هذا التوزيع.

تعميق وعاء مدرك بالشعور بالمسؤولية الإيجابية: يشير هذا العنصر إلى اتجاه الأفراد نحو النجاح العام للمشروع وتعزيز إدراكهم بالضرورة القصوى للنجاح الخاص بهم.

استخدام التنسيق المسبق: تبرز أهمية إدارة الوقت هنا من خلال عملية التنسيق المسبق، والمبكر وأساليب المشاركة والتفاعل والتفعيل البشري ، وزيادة الإحساس بالآخرين العاملين في المشروع.

سلامة التخطيط: يتضمن الإدراك لمدى قيمة وثروة الزمن والوقت وذلك من خلال حسن القيام بوظيفة التخطيط، بوضع إستراتيجيات عامة دائمة لمدة طويلة قائمة على حسن استغلال الموارد والإمكانات في ضوء رؤية مستقبلية شاملة

• تطور مفهوم إدارة الوقت:

تطورت إدارة الوقت بشكل كبير عبر الزمن، متأثرة بالتغيرات في بيئات العمل، التقدم التكنولوجي، والتوقعات المجتمعية .

في بداياتها، كانت إدارة الوقت متجذرة في مبادئ الإدارة العلمية التي ركزت على تحسين الكفاءة والإنتاجية من خلال أساليب منهجية لتوزيع الوقت وتنفيذ المهام. ومع ظهور العمل المعرفي وترتيبات العمل المرنة، تحول التركيز نحو تحقيق التوازن بين الإنتاجية والرفاهية.

تشمل النظريات الحديثة عناصر مثل تحديد الأهداف الشخصية، ووضع الأولويات، والاستخدام الاستراتيجي للتكنولوجيا لتبسيط المهام وزيادة الإنتاجية.

تشمل النظريات الحديثة عناصر مثل تحديد الأهداف الشخصية، ووضع الأولويات، والاستخدام الاستراتيجي للتكنولوجيا لتبسيط المهام وزيادة الإنتاجية. كما أثرت الأدوات الرقمية بشكل كبير على إدارة الوقت، مما سهل عمليات الجدولة، والتتبع، وتحليل استخدام الوقت.

أظهرت الدراسات التحليلية أن إدارة الوقت الفعالة تعزز كفاءة الموارد البشرية والإنجاز الأكاديمي، وتحسن الرفاهية العامة، مما يشير إلى أن إدارة الوقت لا تقتصر فقط على زيادة الإنتاجية، بل تشمل أيضاً تعزيز توازن صحي بين العمل والحياة (Pindur et al., 1995).

• أبعاد إدارة الوقت:

إدارة الوقت هي عملية تخطيط وتنظيم والتحكم في الوقت المتاح لإنجاز المهام والأهداف المطلوبة. هناك أربعة أبعاد رئيسية لإدارة الوقت:

تخطيط الوقت: يشمل هذا البعد وضع أهداف واقعية، جدولة المهام، وتحديد الأولويات. التخطيط الفعال للوقت يساعد على استخدام الوقت بشكل أكثر كفاءة (Al-Zoubi, 2016).

تنظيم الوقت: يتضمن هذا البعد تنظيم البيئة والمساحات المادية والرقمية لتسهيل العمل. على سبيل المثال، ترتيب المكتب وإدارة البريد الإلكتروني (Shaheen & Farooqi, 2014).

توجيه الوقت: يشير هذا البعد إلى القدرة على التركيز والحفاظ على الانتباه لإنجاز المهام. استخدام استراتيجيات كالتركيز على مهمة واحدة في كل مرة يساعد على توجيه الوقت بشكل أفضل (Macan, 1994).

الرقابة على الوقت: يتضمن هذا البعد متابعة استخدام الوقت والتقييم المستمر لفعالية إدارة الوقت. مراجعة الخطط والأداء والتعديل عند الضرورة يحسن من إدارة الوقت (Lakein, 1973).

• نظريات إدارة الوقت:

نظرية الإدارة بالأهداف: (Management by Objectives - MBO)

هذه النظرية تؤكد على تحديد الأهداف الواضحة والقابلة للقياس كطريقة فعالة لإدارة الوقت. الأفراد يحددون أهدافهم الشخصية والتنظيمية ويتخذون الإجراءات المناسبة لتحقيقها. (Drucker, 1954)

نظرية نموذج إدارة الوقت: (Time Management Model)

هذه النظرية تصف عملية إدارة الوقت على أنها دورة متكاملة من التخطيط والتنظيم والتنفيذ والمراقبة. الأفراد يستخدمون هذه العناصر بشكل متكرر لتحسين استخدام الوقت. (Lakein, 1973)

نظرية التركيز على المهام: (Task-Focused Time Management)

هذه النظرية تشدد على التركيز على المهام الأساسية وتقليل التشتت. الأفراد يحددون المهام ذات الأولوية العالية، ويقللون من المهام غير الضرورية، ويحافظون على التركيز (Macan, 1994)

2.3. مفهوم كفاءة الموارد البشرية:

تُعرّف كفاءة الموارد البشرية بأنها قدرة الأفراد العاملين في المنظمة على أداء مهامهم بكفاءة وفعالية من خلال امتلاك المهارات والمعارف والخبرات التي تؤهلهم لتحقيق أهداف المنظمة. (Afiouni, 2013)

كما يُنظر إليها على أنها مزيج من القدرات الشخصية والمعرفية والسلوكية التي يمتلكها الموظفون، والتي تُمكنهم من تحقيق الأداء المتميز والمساهمة في تحسين إنتاجية المنظمة. (Chien, 2004)

وتشير أيضًا إلى مدى قدرة الموظفين على تحقيق نتائج إيجابية من خلال التعلّم المستمر، وحل المشكلات، والتكيف مع التغيرات في بيئة العمل (Delaney & Huselid, 1996).

ومن منظور استراتيجي، تعني الكفاءة الاستخدام الأمثل للمعارف والمهارات والخبرات التي يمتلكها الموظفون، بحيث تساهم في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة. (Wright & McMahan, 2011).

• أبعاد كفاءة الموارد البشرية

← المهارات: (Skills)

وهي القدرات الفنية والمهنية التي يمتلكها الموظف وتُمكنه من أداء مهامه بشكل فعال، مثل مهارات استخدام التقنية، مهارات التواصل، ومهارات إدارة الوقت.

← المعرفة: (Knowledge)

تشمل المعرفة النظرية والتطبيقية المرتبطة بمجال العمل، والتي يحصل عليها الموظف من خلال التعليم أو التدريب أو الخبرة العملية.

← الخبرة: (Experience)

وهي تراكم الممارسات العملية في مجال معين، وتُعد عاملاً مهماً في اتخاذ القرارات السليمة وتنفيذ المهام بكفاءة.

← السمات الشخصية والسلوكية: (Personal and Behavioral Traits)

مثل الالتزام، الدافعية، تحمل المسؤولية، العمل الجماعي، والقدرة على التكيف مع التغيير.

← الإبداع والابتكار: (Creativity and Innovation)

ويعني قدرة الموظف على تقديم أفكار جديدة أو حلول غير تقليدية تُسهم في تحسين العمليات أو الخدمات داخل المنظمة (Sabiou et al., 2019).

• تطورات كفاءة الموارد البشرية

مرت كفاءة الموارد البشرية بعدة مراحل تطويرية، بدأت بالتركيز على المهارات الفنية الأساسية لأداء المهام في بيئة عمل مستقرة، حيث كان يُنظر إلى الكفاءة على أنها مدى إتقان الموظف لأداء وظيفة محددة. (Boyatzis, 1982)

ثم تطور المفهوم ليشمل المهارات السلوكية والاجتماعية، مثل القيادة، والتواصل، وحل المشكلات، حيث أدركت المؤسسات أن هذه المهارات تؤثر بشكل مباشر على الإنتاجية وروح الفريق. (Spencer & Spencer, 1993)

مع تطور بيئة الأعمال العالمية، أصبح التركيز على المعرفة والخبرة التخصصية، واعتُبرت الكفاءة عاملاً استراتيجياً يعزز القدرة التنافسية للمؤسسة، خاصة في ظل التغيير التكنولوجي السريع. (Prahalad & Hamel, 1990)

وفي المراحل الأحدث، وخصوصاً مع التحول الرقمي، شمل المفهوم عناصر جديدة مثل التعلم المستمر، التكيف مع التغيير، والإبداع والابتكار، مما جعله أكثر شمولاً وتكاملاً في إدارة الموارد البشرية الحديثة. (Jabbouri & Zahari, 2014)

• نظريات كفاءة الموارد البشرية

← نظرية رأس المال البشري: (Human Capital Theory)

تفترض هذه النظرية أن الأفراد يمثلون استثمارًا يجب تطويره من خلال التعليم والتدريب. كلما زادت المهارات والمعارف التي يملكها الموظفون، زادت كفاءتهم وبالتالي زادت إنتاجيتهم. تعتبر هذه النظرية أساسًا لفهم العلاقة بين تطوير الموارد البشرية وتحقيق الأداء المؤسسي (Becker, 1993).

← نظرية الكفاءات الأساسية: (Core Competency Theory)

طرحها Prahalad و Hamel، وتؤكد على أن الكفاءة الحقيقية لا تقتصر على الأفراد بل تتمثل في القدرات الجماعية للمنظمة، بما في ذلك المهارات المشتركة والمعرفة التنظيمية التي تمنح الشركة ميزة تنافسية (Prahalad & Hamel, 1990).

← نظرية السلوك التنظيمي: (Organizational Behavior Theory)

تركز على السلوك الفردي والجماعي داخل المنظمة، وتربط بين كفاءة الموظف وسلوكياته مثل الالتزام، التحفيز، والرضا الوظيفي، مما يؤثر مباشرة على الأداء والإنتاجية (Robbins & Judge, 2017).

← نظرية القدرات الديناميكية: (Dynamic Capabilities Theory)

تبرز أهمية قدرة الموارد البشرية على التكيف والتعلم والابتكار في بيئة متغيرة، وتعتبر الكفاءة سلوكًا مرئيًا يُعاد بناؤه باستمرار حسب متطلبات السوق. (Teece, Pisano, & Shuen, 1997)

2.4. العلاقة بين إدارة الوقت وكفاءة الموارد البشرية:

تُعد إدارة الوقت من العوامل الحاسمة في رفع مستوى كفاءة الموارد البشرية، حيث أن القدرة على تنظيم الوقت وتوزيعه بشكل فعال على المهام اليومية تسهم بشكل مباشر في تعزيز الأداء الفردي والجماعي داخل بيئة العمل. وتشير الأدبيات الإدارية إلى أن الموظف القادر على إدارة وقته بكفاءة يكون أكثر قدرة على تحقيق الأهداف، وأقل عرضة للضغوط النفسية، مما ينعكس إيجابًا على إنتاجيته وكفاءته.

وقد تناولت عدة دراسات علمية العلاقة بين هذين المتغيرين. ففي دراسة مبكرة أجرتها (Macan 1994)، تبين أن الأفراد الذين يستخدمون استراتيجيات فعّالة في إدارة الوقت، مثل تحديد الأولويات وتخطيط المهام، يتمتعون بمستويات أعلى من كفاءة الموارد البشرية، وانخفاض ملحوظ في الضغوط النفسية الناتجة عن العمل. وهذا بدوره يؤدي إلى رفع كفاءة الموارد البشرية من خلال تحسين نوعية وجودة العمل المنجز.

وفي مراجعة تحليلية شاملة قام بها Claessens وزملاؤه (2007)، وُجد أن إدارة الوقت ترتبط ارتباطًا وثيقًا بالإنتاجية، ومستويات الرضا الوظيفي، وانخفاض التوتر، وهي جميعها مؤشرات مباشرة على كفاءة الموظفين. كما أوضحت المراجعة أن التدريب على إدارة الوقت داخل المؤسسات يُعد من أهم أدوات تطوير الموارد البشرية.

من جهة أخرى، اقترح Aeon و (Aguinis 2017) منظورًا جديدًا لمفهوم إدارة الوقت، حيث أكدوا أن الكفاءة لا تتوقف فقط على التنظيم الفعلي للمهام، بل تشمل أيضًا “الإدراك الذاتي للوقت”، أي قدرة الموظف على مواءمة استخدام وقته مع أهدافه الشخصية والمهنية، مما يزيد من فعاليته في بيئة العمل ويُعزز كفاءته الوظيفية بشكل شامل.

أما على مستوى الدراسات التطبيقية، فقد أظهرت دراسة Nasrullah و Khan (2015) التي أجريت على موظفين في قطاع التعليم العالي، أن إدارة الوقت تؤثر بشكل مباشر على كفاءة الموارد البشرية من خلال تحسين التركيز وتقليل الفاقد في الوقت والجهد. وهو ما يدعم الفرضية بأن تحسين مهارات الوقت يرفع من كفاءة الموظف.

وفي السياق ذاته، بيّنت دراسة Hafeez وزملاؤه (2019) أن التدريب المنتظم على إدارة الوقت في المؤسسات الحكومية يؤدي إلى تحسين الكفاءة من خلال تعزيز الانضباط الوظيفي وتقليل الفاقد في الموارد البشرية. وتكامل هذا الطرح مع ما توصّلت إليه دراسة Jena و Sahoo (2014) التي بيّنت أن الموظفين الذين يمتلكون مهارات عالية في إدارة الوقت يُظهرون كفاءة أكبر في التعامل مع المهام المعقدة، خاصة في بيئات العمل الديناميكية.

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن إدارة الوقت لا تقتصر على كونها مهارة تنظيمية، بل تُعد ركيزة أساسية في تنمية كفاءة الموارد البشرية، إذ تؤثر على جودة الأداء، وفعالية القرارات، وسرعة إنجاز الأعمال، وتساهم في بناء ثقافة مؤسسية تعتمد على الانضباط والتحسين المستمر.

2.5. الخاتمة

يمثل الفصل الثاني من هذا البحث مراجعة شاملة للدراسات السابقة المتعلقة بإدارة الوقت وكفاءة الموارد البشرية. لقد تناولت الدراسات مجموعة متنوعة من الجوانب التي تسلط الضوء على العلاقة بين هذين المتغيرين المهمين، مما يتيح لنا فهمًا أعمق للتحديات والفرص التي تواجه المؤسسات الحديثة.

أظهرت الأدبيات أن إدارة الوقت تعد من العوامل الأساسية التي تؤثر على كفاءة الموظفين، حيث ترتبط القدرة على تنظيم الوقت وتحديد الأولويات بشكل مباشر بمستوى الأداء والإنجاز. وقد أظهرت العديد من الدراسات وجود علاقة إيجابية بين استخدام استراتيجيات فعالة لإدارة الوقت وزيادة إنتاجية الموظفين، مما يبرز أهمية الاستثمار في تطوير مهارات إدارة الوقت كجزء من استراتيجيات تطوير الموارد البشرية.

كما تم تسليط الضوء على الفجوات الموجودة في الأبحاث السابقة، بما في ذلك نقص الدراسات الميدانية التي تستكشف تأثير إدارة الوقت في السياقات العربية، مما يفتح المجال لمزيد من البحث في هذا المجال. بالإضافة إلى ذلك، من الضروري أن تتبنى المؤسسات برامج تدريبية فعالة لتعزيز ثقافة إدارة الوقت بين الموظفين، مما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي بشكل عام.

في الختام، يُظهر هذا الفصل أن الفهم الجيد لإدارة الوقت وكفاءتها يمكن أن يقود إلى تحسينات جوهرية في الأداء المؤسسي، مما يتطلب من صناع القرار والمديرين تنفيذ استراتيجيات فعالة تعتمد على الأبحاث والدراسات السابقة. وبالتالي، فإن هذا البحث يسعى لإلقاء الضوء على أهمية هذه العلاقة ودورها في تعزيز كفاءة الموارد البشرية، مما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات.

3. الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1. المقدمة

وضح هذا الجزء المنهجية التي تم تطبيقها في المشروع الحالي، وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة، واختبار فرضيات الدراسة. توضح العناوين التالية التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة وما تم تطبيقه، كما يلي:

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 بطرق علمية تم جمع البيانات من خلال استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات مثل الاستبيانات والمقابلات وتحليل الوثائق كما يلي

• المتغير المستقل (ادارة الوقت):

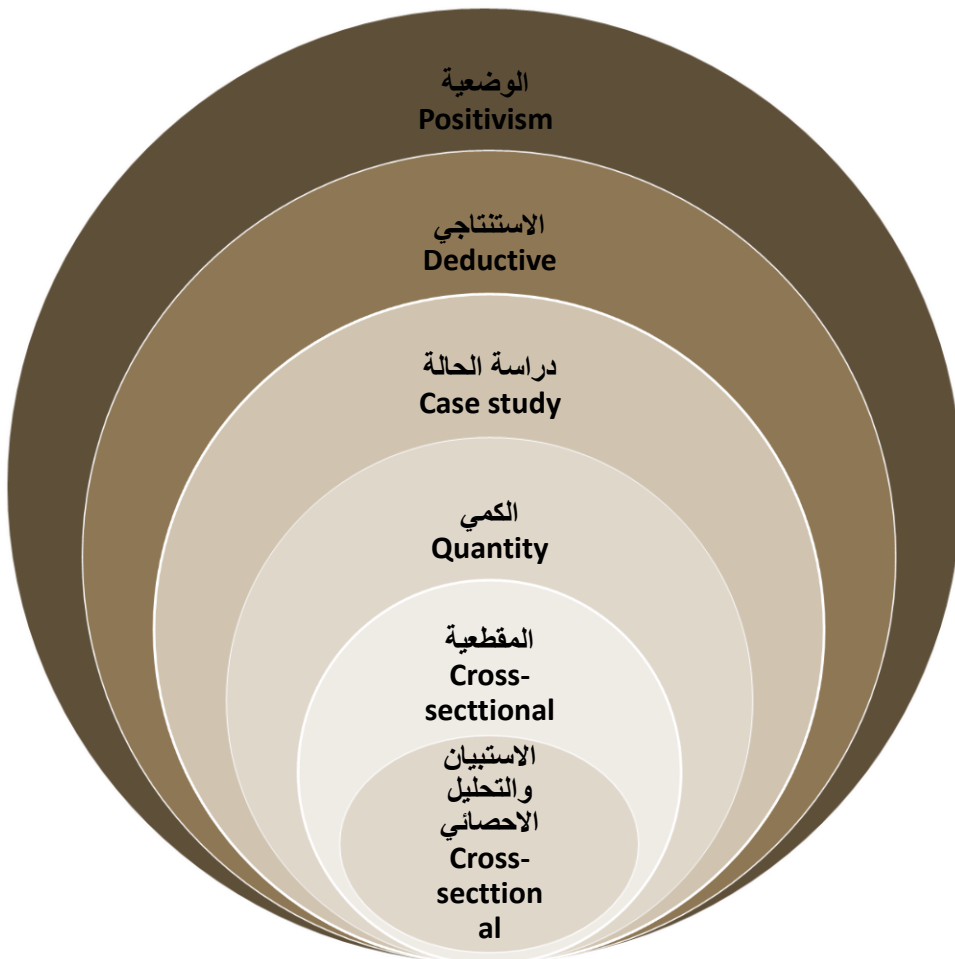
سيتم تقييم ادارة الوقت باستخدام استبيان يستند إلى مجموعة من العوامل المتعلقة بإدارة الوقت. سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم جوانب مختلفة من ادارة الوقت مثل تخطيط الوقت وتنظيم الوقت وتوجيه الوقت والرقابة على الوقت . يتمتع هذا الاستبيان بالقدرة على تحديد القواعد والأدوات التي يتم استخدامها لتعزيز بيئة كفاءة الموارد البشرية وتطويرها. سيتم تحليل النتائج وتقديم توصيات وإجراءات لتحسين ادارة الوقت بناء على النتائج المستخلصة

• المتغير التابع (كفاءة الموارد البشرية):

سيتم تقييم كفاءة الموارد البشرية باستخدام استبيان متعدد العوامل يهدف إلى قياس جوانب مختلفة تؤثر على كفاءة الموارد البشرية سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم مستوى كفاءة الموارد البشرية بناء على الأسئلة التي تخص كفاءة الموارد البشرية ككل. يهدف الاستبيان إلى تأثير كفاءة الموارد البشرية من وجهه نظر الموظفين عن هذه الجوانب المختلفة وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها للأداء الوظيفي. سيتم تحليل البيانات المجمعة وتقديم توصيات وإجراءات كفاءة الموارد البشرية من وجهه نظر الموظفين لبناء النتائج المستخلصة.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)

- فلسفة البحث: الوضعية
- منهج البحث: استنتاجي
- استراتيجية البحث: مسحي
- اختيار البحث: كمي
- الافق الزمنية: المقطعية
- تقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي



الشكل (2): ملخص منهجية البحث (اعداد الطالب)

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات

مجتمع البحث لهذه الدراسة يشمل جميع الموظفين العاملين في شركة أرامكو بمدينة الدمام، حيث تعتبر أرامكو واحدة من أبرز المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية، وتمتاز بتوظيف كفاءات بشرية عالية المستوى وتوفير بيئة عمل متطورة تدعم الأداء المتميز. كما تسعى الشركة إلى تعزيز كفاءة موظفيها من خلال التدريب المستمر، واستخدام أحدث الأساليب والتقنيات الإدارية، بالإضافة إلى تشجيع التعاون بين فرق العمل، مما يجعلها نموذجًا ناجحًا في تحسين استثمار الموارد البشرية ورفع مستوى الأداء المؤسسي.

• مجتمع البحث:

مجتمع البحث لهذا الدراسة موظفي شركة أرامكو في الدمام والبالغ عددهم (40) موظف، تم اختيار عينة عشوائية والتي شملت (36) موظف، وقد قام (36) موظف بتعبئة الاستبيان الخاص بالدراسة، وهي تمثل 90% من مجتمع البحث.

جدول رقم 1: مجتمع البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
موظفي شركة أرامكو	40	100%
المجموع	40	100%

• عينة البحث:

وفقا لجدول (1970) krejcie فان عدد العينة (36) هو عدد العينة الممثلة لحجم المجتمع (40) بناء على ذلك تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من مجتمع البحث البالغ عددهم 40 موظف وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة.

جدول رقم 2: عينة البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
موظفي شركة أرامكو	36	90%
المجموع	36	90%

• طرق وتقنيات اخذ العينة:

في هذا البحث تم استخدام العينة العشوائية البسيطة. وفقا لهذه التقنية، تم اختيار الخصائص من مجتمع البحث بطريقة عشوائية، مما يتضمن تمثيل المجتمع بشكل دقيق. 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 معلم فرصة متساوية للاختيار في العينة، مما اعطى تمثيلا دقيقا للمجتمع الأصلي.

وتعتبر تقنية العينة العشوائية البسيطة نوعا من تقنيات اخذ العينة المحتملة، حيث ان جميع افراد المجتمع لديها فرصة متساوية للاختيار في العينة. وهذا يضمن الحصول على نتائج موثوقة وقابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.

3.5. طريقة جمع البيانات

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث. وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج الوضعي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات. وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث

■ المتغير المستقل: (ادارة الوقت)

واعتمد الباحث على استبانة (مسعودي). وذلك لقياس المتغير ادارة الوقت وذلك من حيث 4 ابعاد وهي تخطيط الوقت وتنظيم الوقت وتوجيه الوقت والرقابة على الوقت بأجمالي 12 للمتغير حيث ان بعد تخطيط الوقت يتكون 3 عناصر، وبعد تنظيم الوقت يتكون من 3 عناصر ، وبعد توجيه الوقت يتكون من 3 عناصر وبعد الرقابة على الوقت يتكون من 3 عناصر . نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثي حيث $1 =$ موافق، $2 =$ محايد، $3 =$ غير موافق

جدول 1: المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل ادارة الوقت .

المتغير المستقل	الابعاد	عدد العبارات	المصدر
ادارة الوقت	تخطيط الوقت	3	مسعودي. -أثر إدارة الوقت على كفاءة الموارد البشرية دراسة حالة في المصحة الطبية الجراحية الضياء-ورقلة (Doctoral dissertation).
	تنظيم الوقت	3	
	توجيه الوقت	3	
	الرقابة على الوقت	3	
	لعدد الكلي	12	

المصدر: الباحث

■ المتغير التابع: (كفاءة الموارد البشرية)

واعتمد الباحث على استبانة (معيتيقة ، & مصطفى). وذلك لقياس المتغير التابع كفاءة الموارد البشرية، وذلك من حيث العبارات الخاصة لكفاءة الموارد البشرية ، بأجمالي 12 للمتغير، نوع الاستبانة نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثي حيث 1= موافق، 2=محايد، 3= غير موافق

جدول 2: المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع كفاءة الموارد البشرية.

المتغير التابع	عدد العبارات	المصدر
كفاءة الموارد البشرية	12	معيتيقة أحمد القعود, & مصطفى مفتاح الأشلم. (2024). التحول الرقمي وأثره على ممارسات إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال دراسة ميدانية على شركات الاتصالات العاملة في البيئة الليبية. مجلة الاصاله, 3(9).

المصدر: الباحث

3.6. أنواع البيانات

✳ في هذا القسم، سنقوم بالتمييز بين البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في هذه الدراسة.

- البيانات الأولية هي تلك المعلومات التي يتم جمعها مباشرةً من المصادر الأساسية، مثل المقابلات الشخصية أو الاستبيانات أو الملاحظات المباشرة. هذه البيانات تكون مصممة خصيصاً لأغراض الدراسة الحالية.
- بينما البيانات الثانوية هي تلك المعلومات التي تم جمعها من قبل آخرين لأغراض مختلفة، والتي يتم الاستفادة منها في هذه الدراسة. وهذه البيانات قد تأتي من مصادر مثل التقارير السابقة أو الإحصاءات الرسمية أو قواعد البيانات الموجودة.

← تحليل كل من البيانات الأولية والثانوية سيساعدنا في الحصول على نظرة شاملة حول موضوع الدراسة وتعزيز النتائج النهائية.

✳ البيانات الأولية:

- إعداد استبيان للعاملين لقياس مستوى كفاءة الموارد البشرية وربطه بإدارة الوقت. سيتضمن الاستبيان أسئلة حول إدارة الوقت مثل تخطيط الوقت، تنظيم الوقت ، توجيه الوقت ، والرقابة على الوقت وارتباطها بمستوى كفاءة الموارد البشرية
- تحديد مجتمع البحث والعينة المستهدفة من الموظفين بطريقة عشوائية لضمان تمثيل شامل.
- توزيع الاستبيان على العينة المختارة وجمع البيانات الخام حول تقييم كفاءة الموارد البشرية من وجهة نظر الموظفين في شركة أرامكو.

✱ البيانات الثانوية:

- مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة حول ادارة الوقت وعلاقتها بكفاءة الموارد البشرية.
 - الاطلاع على الأبحاث المنشورة في المجالات العلمية المحكمة والرسائل الجامعية ذات الصلة.
 - تحليل الأطر المفاهيمية والنظرية المرتبطة بمتغيرات البحث.
- استخلاص أهم العوامل والمؤشرات المؤثرة على كفاءة الموارد البشرية من وجهه نظر موظفي شركة أرامكو.

3.7. إجراءات التحليل الاحصائي

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديداً الإصدار 28 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 التحليلي 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

3.8. الخاتمة

تناول هذا الفصل منهجية الدراسة المعتمدة لبحث أثر إدارة الوقت على تحسين كفاءة الموارد البشرية، حيث تم توضيح تصميم البحث والمنهج المستخدم، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها، إضافة إلى أدوات جمع البيانات وإجراءات تحليلها إحصائيًا بما يضمن الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية.

وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة البحث، إذ يسهم في وصف واقع إدارة الوقت بأبعادها المختلفة (التخطيط، التنظيم، التوجيه، والرقابة) وتحليل علاقتها بكفاءة الموارد البشرية. كما تم تصميم أداة الاستبانة بما يتوافق مع أهداف الدراسة وفرضياتها، مع التأكد من صدقها وثباتها لضمان موثوقية النتائج.

وتكمن أهمية هذا الفصل في أنه يمثل الإطار التطبيقي الذي تستند إليه الدراسة في اختبار فرضياتها والإجابة عن تساؤلاتها، حيث تم تحديد الإجراءات الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات واختبار العلاقات بين المتغيرات، تمهيدًا لعرض النتائج ومناقشتها في الفصل التالي.

وبذلك يشكل هذا الفصل الأساس العلمي والمنهجي الذي يضمن سلامة خطوات البحث ودقة مخرجاته، ويسهم في تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى توصيات عملية قابلة للتطبيق في بيئة العمل.

1. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

1.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كلا من: حزمة البرامج الإحصائية SPSS الإصدار ٢٨ وبرنامج SmartPLS. 3.0 الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS V 28. اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية باستخدام PLS. 3.0 بالإضافة إلى ذلك من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28 وتم تأكيد النتائج الإحصائية من خلال استخدام Smart3.0

1.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

❖ خصائص عينة الدراسة:

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً إلى الجنس – العمر – المستوى التعليمي – سنوات الخبرة.
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة الديموغرافية التي تشمل:
 - الجنس ويشمل على (ذكر – أنثى).
 - العمر ويشمل (أقل من 30 – 30 الى 40 – 40 الى 50 – أكثر من 50).
 - المستوى التعليمي ويشمل (ثانوي – بكالوريوس – ماجستير – أخرى).
 - سنوات الخبرة ويشمل (أقل من 5 سنوات – من 5 الى أقل من 10 سنوات – من 10 الى أقل من 15 سنة – أكثر من 15 سنة).

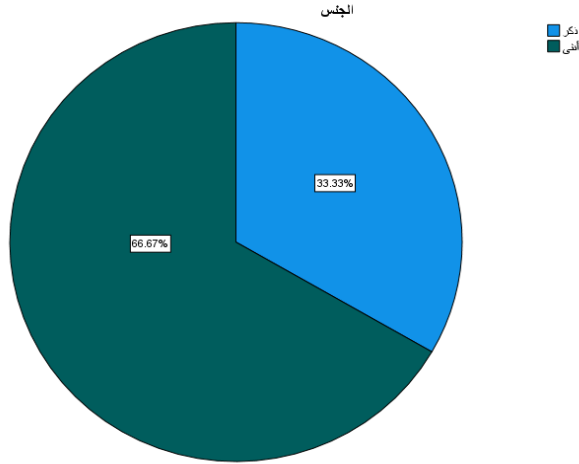
الجدول ولرسومات والفقرات توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يلي:
جدول 5: توصيف عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	1. ذكر	10	%33.3
	2. أنثى	25	%66.7
	الإجمالي	36	%100
الفئة العمرية	1. أقل من 30 سنة	23	%50.0
	2. من 30 إلى 40 سنة	8	%33.3
	3. من 40 إلى 50 سنة	4	%16.7
	4. أكثر من 50 سنة	0	%0.0
	الإجمالي	36	%100
المستوى التعليمي	1. تعليم ثانوي	8	%22.2
	2. بكالوريوس	24	% 66.7
	3. ماجستير	2	%8.3
	4. أخرى	1	%2.8
	الإجمالي	36	%100
عدد سنوات الخبرة	1. أقل من 5 سنوات	7	%63.9
	2. من 5 إلى 10 سنوات	22	%16.7
	3. من 10 إلى 15 سنة	3	%8.3
	4. من 15 سنة فأكثر	3	%11.1
	الإجمالي	36	%100

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية. (ن-36 شخص)

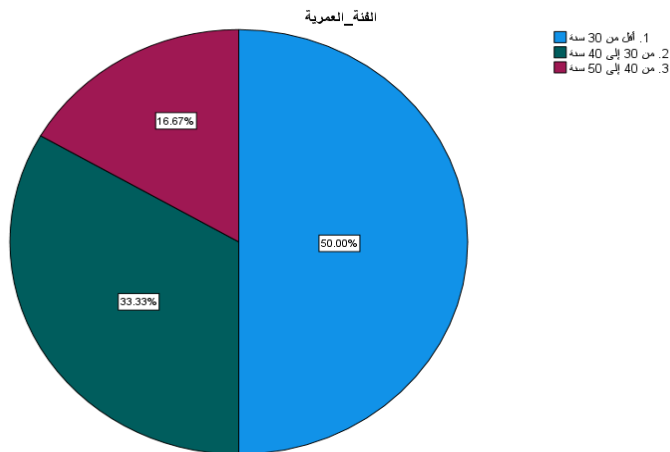
❖ من بيانات الجدول رقم (5) تم استخلاص النتائج التالية:

- بالنسبة للجنس: أظهرت النتائج الإحصائية ان، عدد الإناث تجاوز عدد الذكور حيث يبلغ عدد الإناث 24 حيث يعادل 66.7% من العينة بينما عدد الذكور يبلغ 12 حيث يعادل 33.3% من العينة. كما هو موضح بالشكل التالي:



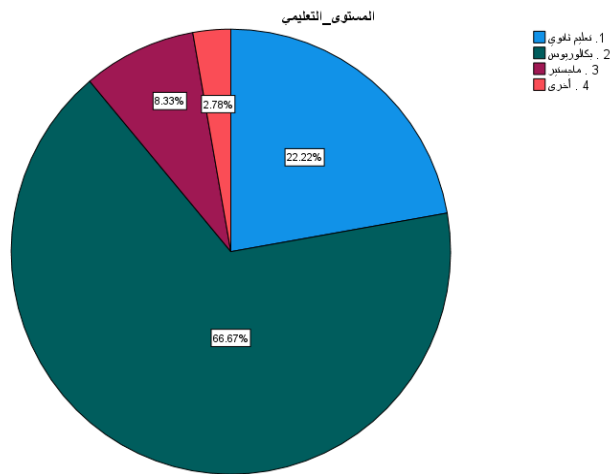
تصنيف العينة وفقا للجنس

- أما بالنسبة للعمر: أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 18 شخص أعمارهم أقل من 30 أي ما يعادل 50.0% من عينة الدراسة، وهناك 12 شخص أعمارهم تتراوح بين 30 الى 40 سنة أي ما يعادل 33.3% من عينة الدراسة، وهناك 6 اشخاص أعمارهم تتراوح بين 40 الى 50 سنة أي ما يعادل 16.7% من عينة الدراسة، كما هو موضح بالشكل التالي:



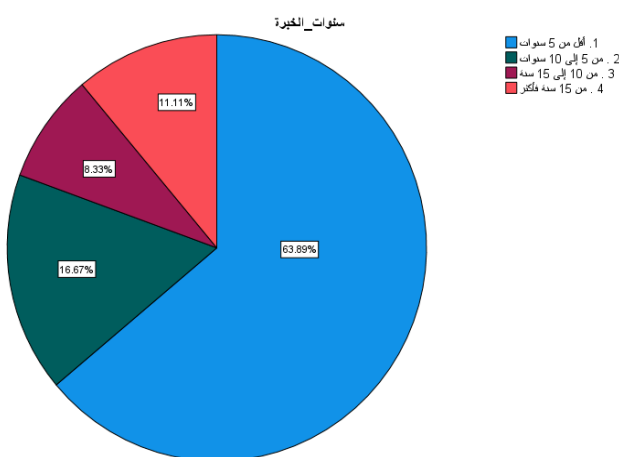
تصنيف عينة الدراسة وفقا للعمر

- **بالنسبة للمستوى التعليمي:** أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 8 شخص حاصلين على شهادة التعليم الثانوي أي ما يعادل 22.2% من عينة الدراسة، وهناك 24 شخص حاصلين على شهادة البكالوريوس أي ما يعادل 66.7% من عينة الدراسة، وهناك 3 اشخاص حاصلين على شهادة الماجستير أي ما يعادل 8.3% من عينة الدراسة، وهناك شخص واحد حاصل على أخرى أي ما يعادل 2.8%. كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف عينة الدراسة وفقا للمستوى التعليمي

- أما بالنسبة للخبرة المهنية:** أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 23 اشخاص خبرتهم المهنية اقل من 5 سنوات ما يعادل 63.9% من عينة الدراسة، وبينما هناك 6 شخصا خبرتهم المهنية تتراوح من 5 لى اقل من 10 سنوات ما يعادل 16.7% من عينة الدراسة، وكذلك هنالك 3



اشخاص خبراتهم المهنية تتراوح من 10 الى اقل من 15 سنة ما يعادل 8.3% من عينة الدراسة، وأيضا هناك 4 اشخاص تتراوح خبرتهم المهنية اكثر من 15 سنة ما يعادل 11.1% من عينة الدراسة. كما هو موضح بالشكل التالي:

تصنيف العينة وفقت للخبرة المهنية

1.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات 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 كلا من قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's، باستخدام برنامج التحليل الإحصائي بالاصدار 28. الفقرات والجداول توضح ذلك

❖ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted

- صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه . وفقا لدراسة (Kaiser (1974, معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة.
- 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 أكبر 0.5 وفقا ل(Hair et al. 2006)

★ الجداول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري, قيمة T المحسوبة, وقيم P- value) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية, SEM - PLS كما يلي:

جدول 6: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغيرات المستقل والتابع:

متوسط التباين المستخرج		P Values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.708	0.709	0.00	0.422	0.580	0.506	A1	تخطيط الوقت	ادارة الوقت
		0.00	0.586	0.903		A2		
		0.00	0.692	0.478		A3		
		0.00	0.566	0.878		A4		
	0.736	0.00	0.467	0.751		B1	تنظيم الوقت	
		0.00	0.593	0.775		B2		
		0.00	0.604	0.745		B3		
		0.00	0.378	0.674		B4		
	0.675	0.00	0.319	0.692		C1	توجيه الوقت	
		0.00	0.280	0.822		C2		
		0.00	0.540	0.511		C3		
	0.702	0.00	0.540	0.611		D1	الرقابة على الوقت	
		0.00	0.649	0.768		D2		
		0.00	0.695	0.728		D3		
0.746		0.00	0.654	0.671	0.677	F1	كفاءة الموارد البشرية	
		0.00	0.549	0.518		F2		
		0.00	0.543	0.718		F3		
		0.00	0.566	0.748		F4		
		0.00	0.467	0.735		F5		
		0.00	0.485	0.872		F6		
		0.00	0.525	0.697		F7		
		0.00	0.500	0.816		F8		
		0.00	0.500	0.758		F9		
		0.00	0.422	0.485	F10			
		0.00	0.525	0.802	F11			
		0.00	0.319	0.883	F12			
		0.00	0.424	0.914	F13			

	0.00	0.167	0.829		F14	
--	------	-------	-------	--	-----	--

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

❖ يتضح من الجدول بالأعلى:

- مقياس إدارة 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 الاربعة. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE, لمتغير ادارة الوقت ككل الذي يساوي 0.708, كذلك قيم متوسط التباين المستخرجة لأبعاد ادارة الوقت (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت، الرقابة على الوقت) هي 0.702, 0.675, 0.736, 0.706, على الترتيب وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

- مقياس كفاءة الموارد البشرية: 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. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE, يتضح ان قيمته لمتغير كفاءة الموارد البشرية هو 0.746 وفقا لذلك, فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

❖ 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 الاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability, و قيمة rho-A بواسطة نموذج المعادلة البنائية SEM-PLS. وقال (2010) Hair et al , يجب ان تكون القيم الثلاثة أكبر من 0.7، حتى يتحقق الثبات للمقياس

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بالثلاث قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability.

جدول 7: قياس الثبات لاداة الدراسة

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير	
0.760	0.746	4	تخطيط الوقت	ادارة الوقت
	0.753	4	تنظيم الوقت	
	0.750	3	توجيه الوقت	
	0.765	3	الرقابة على الوقت	
0.857		14	كفاءة الموارد البشرية	

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية (ن-36)

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

- ادارة الوقت: أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability هو: 0.760. قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability لابعاد ادارة الوقت، على الترتيب هم تخطيط الوقت: (0.746)، تنظيم الوقت: (0.753)، توجيه الوقت: (0.750)، الرقابة على

الوقت:(0.765).مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.7, وقال Hair (2010) et al, فقد تحقق ثبات المقياس.

• مقياس كفاءة الموارد البشرية: أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability هو: 0.857. قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.8, وقال Hair et al (2010), فقد تحقق ثبات المقياس.

★ وفقا 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.

1.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

موافق	محايد	غير موافق
1	2	3

تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس طبقا لمقياس ليكرت الثلاثي, وفق لما يلي:

❖ وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي $(3 \div 100) = 33\%$

يوضح الجدول 8: دلالة المتوسطات الحسابية, كما يلي:

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 الى 1.67	موافق	من 66.67% الى 100%	موافقة مرتفعة
من 1.68 الى 2.34	محايد	من 33.34% الى 66.66%	موافقة متوسطة
من 2.35 الى 3.0	غير موافق	من 0% الى 33.33%	موافقة منخفضة

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقاً للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوي إدارة الوقت وابعاده، وكذلك مستوى كفاءة الموارد البشرية ككل، وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة الدراسة، وذلك كما يلي:

جدول 9: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
ادارة الوقت	تخطيط الوقت	1.35	1.29	0.370	0.266	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	تنظيم الوقت	1.28		0.349		موافق		مرتفع	
	توجيه الوقت	1.14		0.257		موافق		مرتفع	
	الرقابة على الوقت	1.36		0.446		موافق		مرتفع	
كفاءة الموارد البشرية		1.25	0.284		موافق		مرتفع		

❖ يتضح من الجدول بأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

للمتغيرات الدراسة ما يلي:

- تظهر نتائج توصيف العينة المتغير المستقل (إدارة الوقت): أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي نسبة الموافقة عالية، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من إدارة الوقت. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (1.29) بنسبة موافقة بلغت (43%) عند إنحراف معياري (0.343)، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد إدارة الوقت، أن الأبعاد الأربعة لمتغير إدارة الوقت (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت، الرقابة على الوقت) جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو مستوى الموافقة عالي عند مستوى تطبيق مرتفع، حيث نجد أن المتوسط الحسابي

لبعد(تخطيط الوقت) هو (1.35) بنسبة موافقة (45%) عند إنحراف معياري (0.370), المتوسط الحسابي لبعد (تنظيم الوقت) هو (1.28) بنسبة موافقة حوالي (42.6%) عند إنحراف معياري (0.349), بلغ المتوسط الحسابي لبعد(توجيه الوقت) هو (1.14) بنسبة موافقة (38%) عند إنحراف معياري(0.257), بلغ المتوسط الحسابي لبعد(الرقابة على الوقت)هو(1.36) بنسبة موافقة(45.3) عند انحراف معياري(0.446).

- تظهر نتائج توصيف العينة المتغير التابع (كفاءة الموارد البشرية): أوضحت النتائج أن الإتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الكفاءة, مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من كفاءة الموارد البشرية لموظفي إدارة الموارد البشرية في ارامكو حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (1.25) بنسبة موافقة بلغت (41.6%) عند إنحراف معياري (0.284).

★ 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 أرامكو في الدمام مرتفع, بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية للمتغير التابع (كفاءة الموارد البشرية ككل ذات مستوى مرتفع في أرامكو في الدمام, وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

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

جدول 10: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغير	ادارة الوقت	تخطيط الوقت	تنظيم الوقت	توجيه الوقت	الرقابة على الوقت	كفاءة الموارد البشرية
ادارة الوقت	Pearson Correlation	.841**	.752**	.740**	.636**	.658**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	36	36	36	36	36
تخطيط الوقت	Pearson Correlation	1	.496**	.570**	.385*	.682**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002	<.001	.020	<.001
	N	36	36	36	36	36
تنظيم الوقت	Pearson Correlation	.752**	1	.556**	.177	.289
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002	<.001	.302	.088
	N	36	36	36	36	36
توجيه الوقت	Pearson Correlation	.740**	.570**	.556**	1	.407*
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.111	.014
	N	36	36	36	36	36
الرقابة على الوقت	Pearson Correlation	.636**	.385*	.177	.270	.538**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.020	.302	.111	<.001
	N	36	36	36	36	36
كفاءة الموارد البشرية	Pearson Correlation	.658**	.682**	.289	.407*	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.088	.014	<.001
	N	36	36	36	36	36

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

❖ الارتباط الخطي ادارة الوقت وابعادها (كمتغير مستقل) و كفاءة الموارد البشرية

(كمتغير تابع):

- تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب (0.658) بين ادارة الوقت وابعادة كمتغير مستقل وكفاءة الموارد البشرية كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.02).
- تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب بين كل بعد من ادارة الوقت (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت، الرقابة على الوقت) عند معامل ارتباط: 0.636، 0.740، 0.752، 0.841 على الترتيب، كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين كفاءة الموارد البشرية كمتغير تابع.
- يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

❖ الارتباط الخطي بين ادارة الوقت وبين متغير ادارة الوقت ككل، وبين بعضها البعض:

- يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين ادارة الوقت وبين أبعادها (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت، الرقابة على الوقت) عند مستوى دلالة (0.01).

1.5. 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 الرئيسي للدراسة:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ادارة الوقت وكفاءة الموارد البشرية
ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

- ف 1 : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين تخطيط الوقت وكفاءة الموارد البشرية.
- ف 2 : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين تنظيم الوقت وكفاءة الموارد البشرية.
- ف 3 : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين توجيه الوقت وكفاءة الموارد البشرية.
- ف 4 : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين الرقابة على الوقت وكفاءة الموارد البشرية.

نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

ينص هذا الفرض على انه "- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ادارة الوقت وكفاءة الموارد البشرية

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.416	.217

a. Predictors: (Constant), ABCD ادارة الوقت

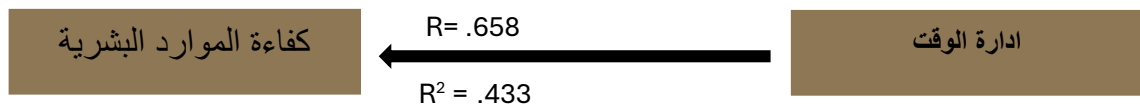
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.225	1	1.225	25.942	<.001 ^b
	Residual	1.606	34	.047		
	Total	2.831	35			

a. Dependent Variable: FF كفاءة الموارد البشرية

b. Predictors: (Constant), ABCD ادارة الوقت

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	.345	.182		1.898	.066	-.024	.715
ABCD	.704	.138	.658	5.093	<.001	.423	.986

a. Dependent Variable: FF كفاءة الموارد البشرية



❖ يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) أقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.01).
- وتشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.658$) إلى وجود ارتباط موجب قوية بين ادارة الوقت (اجمالا) وكفاءة الموارد البشرية.
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن (43.3%) من التباين الحاصل كفاءة الموارد البشرية 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 (0.01).

★ وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين ادارة الوقت (اجمالاً) كمتغير مستقل وكفاءة الموارد البشرية كمتغير تابع.

نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث والرابع للدراسة:

- ينص هذا الفرض الفرعي الاول على أنه " : توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين تخطيط الوقت وكفاءة الموارد البشرية " يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين تخطيط الوقت محل الدراسة كمتغير مستقل, وكفاءة الموارد البشرية كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه " : لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين تنظيم الوقت وكفاءة الموارد البشرية " يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين تنظيم الوقت محل الدراسة كمتغير مستقل, وكفاءة الموارد البشرية كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه " : لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين توجيه الوقت وكفاءة الموارد البشرية " يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين توجيه الوقت محل الدراسة كمتغير مستقل, وكفاءة الموارد البشرية كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الرابع على أنه " : توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الرقابة على الوقت وكفاءة الموارد البشرية " يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الرقابة على الوقت محل الدراسة كمتغير مستقل, وكفاءة الموارد البشرية كمتغير تابع.

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب التحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.499	.201

a. Predictors: (Constant), تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت، الرقابة على الوقت

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.576	4	.394	9.731	<.001 ^b
	Residual	1.255	31	.040		
	Total	2.831	35			

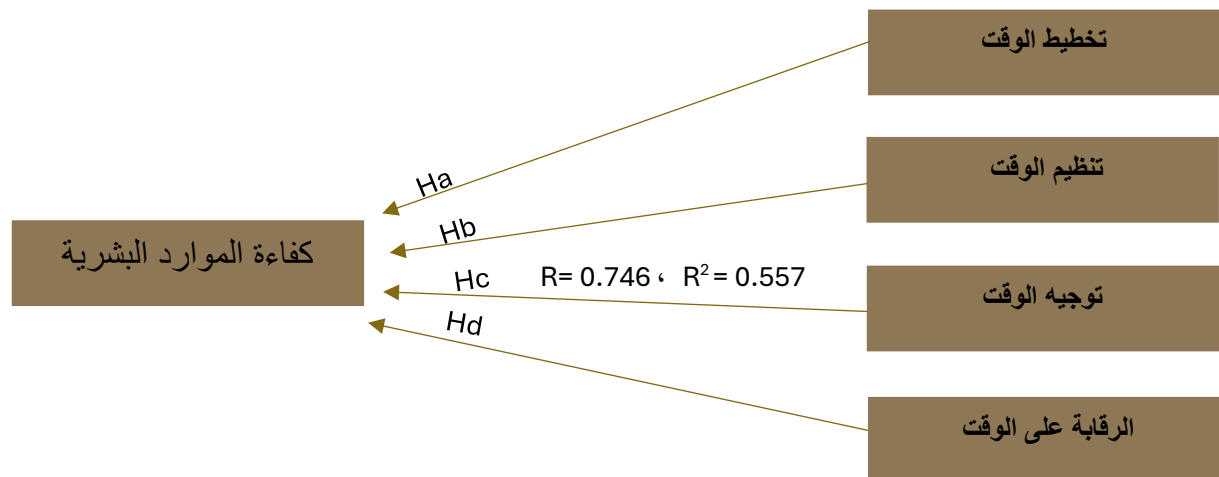
a. Dependent Variable: FF

b. Predictors: (Constant), تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت، الرقابة على الوقت

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	.412	.175		2.350	.025	.054	.769
تخطيط الوقت	.442	.121	.575	3.645	<.001	.195	.689
تنظيم الوقت	-.058	.122	-.071	-.475	.638	-.306	.190
توجيه الوقت	.035	.175	.032	.202	.841	-.322	.393
الرقابة على الوقت	.204	.083	.320	2.460	.020	.035	.373

a. Dependent Variable: FF, كفاءة الموارد البشرية



❖ يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) اقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.01).
- وتشير قيمة معامل الارتباط ($R=0.746$) وجود ارتباط موجب قوي بين ابعاد ادارة الوقت (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت، الرقابة على الوقت) وكفاءة الموارد البشرية.
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن (55.7%) من التباين الحاصل كفاءة الموارد البشرية 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) (0.01).

★ وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الفرعي الاول الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين تخطيط الوقت كمتغير مستقل وكفاءة الموارد البشرية كمتغير تابع وأيضاً تم قبول صحة الفرض الفرعي الرابع الذي ينص على وجود ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الرقابة على الوقت وكفاءة الموارد البشرية. بينما لم يتم اثبات صحة الفرضية الثانية والثالثة الذي تنص على وجود ارتباط علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تنظيم الوقت وتوجيه الوقت كمتغير مستقل وكفاءة الموارد البشرية كمتغير تابع.

1.6. الخاتمة

في ختام هذا الفصل، تم عرض وتحليل البيانات الميدانية التي تم جمعها من عينة الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، بهدف اختبار فرضيات البحث والإجابة على تساؤلاته. وقد أسهم التحليل الإحصائي في تقديم صورة واضحة حول طبيعة العلاقة بين إدارة الوقت وكفاءة الموارد البشرية لدى موظفي شركة أرامكو في مدينة الدمام.

أظهرت النتائج وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين أبعاد إدارة الوقت (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت، والرقابة على الوقت) وكفاءة الموارد البشرية، مما يشير إلى أن تحسين ممارسات إدارة الوقت يسهم بشكل مباشر في رفع مستوى الكفاءة والإنتاجية لدى الموظفين. كما بينت النتائج تباين تأثير هذه الأبعاد، حيث كان لبعضها تأثير أقوى من غيره في تعزيز كفاءة الأداء.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن إدارة الوقت تمثل عاملاً حاسماً في تحسين كفاءة الموارد البشرية، وأن الاهتمام بتنمية هذه المهارات لدى الموظفين يعد من المتطلبات الأساسية لتحقيق الأداء المؤسسي المتميز. وتمهيداً للفصل التالي، سيتم مناقشة هذه النتائج بشكل أعمق، وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة، وصولاً إلى استخلاص التوصيات المناسبة.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

← جدي، أسماء. (2020). إدارة الموارد البشرية- <http://archives.univ-biskra.dz/handle/123456789/4123>.

← الخصاونة، ع. ل. (2017). إدارة الموارد البشرية. عمان: جامعة البلقاء التطبيقية.

← الاستبيان الأول: مسعودي. -أثر إدارة الوقت على كفاءة الموارد البشرية دراسة حالة في المصلحة الطبية الجراحية الضياء-ورقلة. (Doctoral dissertation) <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/12683>

← الاستبيان الثاني: معيتيقة أحمد القعود, & مصطفى مفتاح الأشلم. (2024). التحول الرقمي وأثره على ممارسات إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال دراسة ميدانية على شركات الاتصالات العاملة في البيئة الليبية. مجلة الاصاله, 3(9) <http://alasala.alandalus-libya.org.ly/ojs/index.php/aj/article/view/485>

← موقع شركة أرامكو (<https://www.aramco.com/ar>)

المراجع الأجنبية:

- Aeon, B., & Aguinis, H. (2017). It's About Time: New Perspectives and Insights on Time Management. Academy of Management Perspectives, 31(4), 309–330. <https://doi.org/10.5465/amp.2016.0166>
- Al-Zoubi, S. M. (2016). The impact of time management on the students' academic achievement. IOSR Journal of Research & Method in Education, 6(3), 92-94.
- Afiouni, F. (2013). Human capital management: A new name for HRM?. International Journal of Learning and Intellectual Capital, 10(1), 18-34. <https://doi.org/10.1504/IJLIC.2013.050244>
- Becker, G. S. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (3rd ed.). University of Chicago Press.

- Boyatzis, R. E. (1982). The competent manager: A model for effective performance. John Wiley & Sons.
- Chien, M. H. (2004). A study to improve organizational performance: A view from SHRM. The Journal of American Academy of Business, 4(1/2), 289-291
- 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.
<https://doi.org/10.1108/00483480710726136>
- 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.
<https://doi.org/10.1108/00483480710726136>
- Delaney, J. T., & Huselid, M. A. (1996). The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance. Academy of Management Journal, 39(4), 949-969. <https://doi.org/10.5465/256718>
- Drucker, P. F. (1954). The practice of management. Harper & Row.
- Hafeez, M. M., Abdullah, M. I., & Shafiq, K. (2019). Time management and employee performance: Empirical evidence from the public sector of Pakistan. Review of Economics and Development Studies, 5(2), 293–302.
- Jabbouri, N. I., & Zahari, I. (2014). The role of core competencies on organizational performance: An empirical study in the Iraqi private banking sector. European Scientific Journal, 10(7), 327–341.
<https://doi.org/10.19044/esj.2014.v10n7p%25p>
- Jena, L. K., & Sahoo, C. K. (2014). Improving managerial performance: A study on time management. Industrial and

Commercial Training, 46(7), 370–377.
<https://doi.org/10.1108/ICT-09-2013-0064>

- Macan, T. H. (1994). Time management: Test of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 381–391.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.3.381>
- Nasrullah, S., & Khan, M. S. (2015). The impact of time management on the performance of employees. *International Review of Business and Management Research*, 4(2), 75–85.
- Nasrullah, S., & Khan, M. S. (2015). The impact of time management on the students' academic achievements. *Journal of Literature, Languages and Linguistics*, 11, 66–71.
- Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, 68(3), 79–91.
- Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, 68(3), 79–91.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sabiu, M. S., Ringim, K. J., Mei, T. S., & Joarder, M. H. R. (2019). Relationship between human resource management practices, ethical climates and organizational performance. *The Journal of Developing Areas*, 53(2), 45-55.
<https://doi.org/10.1353/jda.2019.0010>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509–533.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199708\)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z)

قائمة الملاحق

مقدمة الاستبيان:

السيدة والسادة الأفاضل،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نحن نقوم بإجراء بحث علمي يهدف إلى "تأثير إدارة الوقت على كفاءة الموارد البشرية". يسعى هذا الاستبيان إلى جمع بيانات حول تجاربكم وآرائكم ، والتي ستساهم بشكل كبير في تحليل العلاقة بين اثر إدارة الوقت و كفاءة الموارد البشرية. هذا البحث جزء من متطلبات الحصول على شهادة البكالوريوس في تخصص الإدارة من جامعة ميدأوشن، ولكن يرتبط بمصلحتكم المباشرة. نأمل منكم قراءة الاستبيان بدقة والإجابة على جميع الأسئلة بوضع علامة صح في المربع المناسب بما يعبر عن رأيكم.

نشكركم مقدّمًا على تقديركم لأهمية هذه الدراسة وتعاونكم معنا لتحقيق نجاحها. نود أن نؤكد أن المعلومات التي ستتم جمعها من خلال هذا الاستبيان ستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي وستُعامل بسرية تامة.

وتفضلو بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحث:

عمر علي خبراني

الإشراف:

د. عبد الرحيم نادر

البيانات الشخصية:

الجنس:

☐ ذكر

☐ انثى

المستوى التعليمي:

☐ تعليم ثانوي

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ اخرى

العمر:

☐ اقل من 30 سنة

☐ من 30 سنة الى 40 سنة

☐ من 40 سنة الى 50 سنة

☐ أكثر من 50 سنة

سنوات الخبرة:

☐ اقل من 5 سنين

☐ من 5 الى 10 سنوات

☐ من 10 الى 15 سنة

☐ من 15 سنة فأكثر

الاستبيان الأول: إدارة الوقت

إدارة الوقت				الرقم
تخطيط الوقت				
غير موافق	محايد	موافق		
			أحدد أهدافي بما يتناسب والوقت المتاح لي لتحقيقها.	1
			أحدد وقت المواجهة أي مشكلة أو أي أزمة طارئة.	2
			أستغنى عن بعض النشاطات إذا عجزت عن تحقيق بعض أهدافي.	3
تنظيم الوقت				
غير موافق	محايد	موافق		
			أقوم بإنجاز نشاطاتي بحسب أهميتها.	4
			أقوم بتفويض بعض الأعمال للمرؤوسين لأتفرغ للأمور الهامة.	5
			يتم تكلفني بالأعمال والإبلاغ عنها بوقت كافٍ.	6
توجيه الوقت				
غير موافق	محايد	موافق		
			أستخدم الوسائل التكنولوجية للحصول على المعلومة في أقرب الوقت.	7
			أعمل على تحقيق التوازن بين متطلبات حياتي الشخصية والمهنية.	8
			أتعاون مع زملائي لإنجاز الأعمال في الوقت المخطط لها.	9
الرقابة على الوقت				
غير موافق	محايد	موافق		
			أقوم بتحديد ما تم انجازه وما يجب أن يكون وأقوم بمقارنة الأداء الحاصل بالأداء المخطط.	10
			أحدد أسباب ضياع الوقت.	11
			أحتفظ بمذكرة يومية لمتابعة المهام المطلوب إنجازها.	12

المتغير الثاني: كفاءة الموارد البشرية

الرقم	كفاءة الموارد البشرية		
	موافق	محايد	غير موافق
1			لدى الشركة خطة طويلة الأجل للموارد البشرية
2			يعمل التخطيط على التوظيف الأمثل للإمكانيات المادية والبشرية في الشركة نحو تحقيق أداء أفضل
3			تستخدم الشركة أدوات التميز لتحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية
4			تقوم الشركة بتحليل البيئة الخارجية للتجديد وجود ووفرة الموارد البشرية
	موافق	محايد	غير موافق
5			تقوم الشركة بتصميم برامج التدريب والتنمية
6			يخضع العاملون في الشركة لبرنامج شريبي كل عام
7			يتم تحديد البرامج التدريبية من خلال احتياجات الشركة
8			أن التدريب يسهم في مساعدة الفرد التقدم لوظائف أعلى في زمن أقل
	موافق	محايد	غير موافق
9			توفر الشركة حوافز لموظفيها
10			تركز الشركة على الإنصاف في توزيع المكافآت بين العاملين
11			تشكل الحوافز المادية والمعنوية دافع قوي للتميز بالأداء
12			تستند المكافآت في الشركة إلى الأداء