

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

العلاقة بين إدارة الوقت والإنتاجية في شركة المياه الوطنية بمدينة مكة المكرمة

ياسمين عبدالله بنور

222001608

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025 - الفصل الدراسي الثالث

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي يسر لي إتمام هذا البحث، وأتمكن بفضل الله من الوصول إلى هذه النتائج التي بين يدي. أتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى أستاذي الفاضل الدكتور عبد الرحيم نادر، على توجيهاته السديدة والمستمرة، وعلى دعمه الكبير الذي ساعدني في إتمام هذا البحث بكل يسر. كما لا يسعني إلا أن أعبر عن شكري العميق لجميع الأصدقاء والزملاء الذين كانوا جزءاً من هذا العمل، الذين قدموا لي الدعم والنصائح التي كانت بمثابة دافع لي للاستمرار إلى عائلتي الغالية، التي كانت دوماً سنداً لي في كل خطوة، وقدمت لي كل الدعم الذي أحতاجه لتحقيق هذه الإنجازات. وأخص بالشكر كل من كان له دور في هذا العمل، سواء من خلال النصائح أو التشجيع أو المساعدة، الذين كانوا حافزاً لي لاستكمال هذا المسار. وأتمنى أن أكون قد قدمت هذا البحث بما يليق، وأن يكون لي دور في إثراء مجال البحث والمعرفة

الإهداء

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل، ومنّ عليّ بمعرفة الأسباب التي تقودني نحو النجاح. أهدي هذا البحث إلى كل من شارك في رسم ملامح رحلتي العلمية، وكل من قدم لي يد العون والإرشاد في كل خطوة نحو النجاح.

إلى من كانوا شركاء في مشواري الدراسي، ووقفوا إلى جانبي في لحظات التحدي، يقدمون لي التشجيع والمساندة التي كانت السبب في كل خطوة حققتها. أهدى هذا العمل إليكم جميعاً، فأنتم المصدر الحقيقي لدعمي.

إلى أصدقائي الأعزاء، الذين كانوا مصدر إلهام لي وحافز في وقت الشدائد، وأهدى هذا العمل إلى كل من كان له الفضل في تحقيق أهدافي.

إلى عائلتي الغالية، الذين كانوا دائماً يداً بيد، من خلال دعمهم المستمر ومساندتهم التي لا يمكن نسيانها، لهم كل الشكر والامتنان.

إلى كل من كان لي في حياتي أثر، وكل من ساعدني في اللحظات الصعبة، أسألكم الدعاء لي ولأسرتي، فأنا أعتبركم جزءاً من هذا النجاح الذي تحقق.

أهدى هذا العمل إلى كل شخص كان له دور ولو صغير، في جعل كل لحظة تمر بتوفيق الله ونجاح، أسأله عز وجل أن يجعل كل عمل خالصاً لوجهه الكريم

مستخلص الدراسة

الهدف:

الهدف الرئيسي هو دراسة العوامل التي تؤثر على إدارة الوقت والإنتاجية داخل المنظمات، مع التركيز على السياق السعودي. تهدف الدراسة إلى تقييم تأثير استراتيجيات إدارة الوقت على رفاهية الموظفين وأدائهم بشكل عام

المنهجية:

تعتمد الدراسة على منهج كمي، باستخدام استبيانات لجمع البيانات من الموظفين في مختلف المنظمات. يشمل تحليل البيانات استخدام أدوات مثل SPSS لإجراء اختبارات مثل الارتباط بيرسون و اختبارات ت للتحقق من صحة الفرضيات. تعتمد الدراسة على مقاييس إحصائية لاستنتاج العلاقة بين ممارسات إدارة الوقت والإنتاجية

النتائج:

تشير النتائج إلى وجود ارتباط كبير بين ممارسات إدارة الوقت والإنتاجية. الموظفون الذين يديرون وقتهم بشكل فعال يُظهرون مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والإنتاجية. كما تُبرز الدراسة أن إدارة الوقت بشكل جيد تعزز من توازن الحياة والعمل للموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام

التطبيقات والأهمية:

النتائج ذات أهمية خاصة لمديري الموارد البشرية وقادة المنظمات في المملكة العربية السعودية، حيث تقدم رؤى عملية لتحسين إنتاجية الموظفين من خلال تبني ممارسات إدارة الوقت الجيدة. تشدد الدراسة على أهمية تدريب الموظفين ودعمهم لتطبيق تقنيات إدارة الوقت بشكل فعال، مما يعود بالنفع على الأداء التنظيمي ورضا الموظفين.

الكلمات المفتاحية:

إدارة الوقت، إنتاجية الموظفين، أداء المنظمات، أماكن العمل السعودية، ممارسات الموارد البشرية، توازن الحياة والعمل، التحليل الإحصائي

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
8	1.1. المقدمة:
9	1.2. مشكلة الدراسة
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
9	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. أسئلة الدراسة
10	1.5. أهداف الدراسة
10	1.6. فرضيات الدراسة
10	1.7. نموذج الدراسة
11	1.8. الدراسة الميدانية
11	1.9. مخطط المشروع
12	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
13	2.1. المقدمة:
13	2.2. المتغير المستقل
13	2.3. المتغير التابع
14	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
14	2.5. الخاتمة
15	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة
16	3.1. المقدمة
16	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
17	3.3. تصميم البحث
17	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

18	3.5. طريقة جمع البيانات
18	3.6. أنواع البيانات
18	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
19	3.8. الخاتمة
20	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
21	4.1. المقدمة
21	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
21	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
22	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
22	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
22	4.6. الخاتمة
23	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
24	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
24	5.2. توصيات الدراسة
24	5.3. الخاتمة
25	قائمة المراجع
26	الملاحق

جدول الأشكال

الصفحة	الشكل
19	نموذج الدراسة

جدول الجداول

الصفحة	الجدول
21	مخطط المشروع
40	توصيف عينة البحث
42	اختبارات الصدق والثبات
43	الاحصاء الوظيفي
46	اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
59	الاستبيانات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

واجه المؤسسات الحديثة، لا سيما في القطاع الخدمي، العديد من التحديات المرتبطة بكفاءة العمل وتحقيق أعلى مستويات الإنتاجية في ظل موارد محدودة وضغوط زمنية متزايدة. ومن بين هذه التحديات تبرز مشكلة ضعف إدارة الوقت كعامل مؤثر بشكل مباشر وغير مباشر في تراجع كفاءة الموظفين وانخفاض الإنتاجية. يُعد الوقت من الموارد الحيوية التي لا يمكن استردادها إذا أُهدرت، ولذلك فإن سوء استغلاله أو عدم تنظيمه بالشكل المناسب يؤدي إلى تدني مستويات الأداء، وتزايد حالات الإجهاد، وفقدان التركيز، وبالتالي تراجع الإنتاجية بشكل ملحوظ. وفي شركة المياه الوطنية بمدينة مكة المكرمة، باعتبارها واحدة من أكبر الجهات الخدمية التي تعتمد على الأداء البشري لتحقيق أهدافها التشغيلية، فإن إدارة الوقت بشكل فعال يعد ضرورة استراتيجية لضمان الاستمرارية والكفاءة التشغيلية. ومع غياب أدوات التقييم الدقيقة لممارسات إدارة الوقت داخل الشركة، تبرز الحاجة إلى دراسة علمية معمقة تبحث في العلاقة بين إدارة الوقت ومستويات الإنتاجية داخل هذا السياق المؤسسي.

تناولت الأدبيات الإدارية العديد من الدراسات التي تسلط الضوء على أهمية إدارة الوقت وتأثيرها على الأداء والإنتاجية. فقد توصلت دراسة المالكي (2020) إلى أن تطوير مهارات إدارة الوقت لدى العاملين في القطاع الحكومي يساهم في رفع كفاءة الإنجاز وتحسين جودة العمل. كما بينت دراسة الخلفي (2019) أن هناك علاقة طردية بين تطبيق تقنيات تنظيم الوقت وارتفاع معدلات الإنجاز لدى الموظفين في مؤسسات القطاع الخاص. وأكدت دراسة أجنبية أجراها (Covey 2017) "أن إدارة الوقت الفعالة تؤدي إلى تحسين جودة القرار وتقليل مستويات التوتر وتحقيق التوازن بين المهام. ومع ذلك، فإن الكثير من هذه الدراسات لم تركز بشكل مباشر على المؤسسات الخدمية في المملكة العربية السعودية، ولا على القطاع الحيوي مثل قطاع المياه. كما أنها لم تستكشف التفاعل بين إدارة الوقت ومتغير الإنتاجية داخل بيئة عمل سعودية بطبيعة تشغيلية معقدة مثل شركة المياه الوطنية.

على الرغم من القيمة العلمية الغنية للدراسات السابقة، إلا أن هناك فجوات قائمة تحتاج إلى سدها من خلال البحث الحالي. أولى هذه الفجوات هي الافتقار إلى دراسات محلية حديثة تركز على العلاقة بين إدارة الوقت والإنتاجية في شركات خدمية ذات طابع حيوي. كما أن معظم الدراسات المتاحة استخدمت نماذج نظرية عامة دون التطرق إلى تحليل العوامل التطبيقية الداخلية للمؤسسات، مثل ثقافة العمل، وضغوط المهام،

ومستويات التأهيل الإداري. إضافة إلى ذلك، فإن القليل من الأبحاث قدم تحليلاً ميدانياً متعمقاً لممارسات إدارة الوقت داخل شركة المياه الوطنية في مكة، ما يجعل هذا البحث مساهمة فريدة في هذا الجانب.

يستهدف هذا البحث الإداريون وصناع القرار في شركة المياه الوطنية، إلى جانب الباحثين والمهتمين بتحسين بيئة العمل وزيادة فعالية الأداء في القطاعات الخدمية. ويُعد موضوع إدارة الوقت من المواضيع ذات الأهمية القصوى، لأنه يرتبط مباشرة بكفاءة تنفيذ المهام اليومية وجودة الخدمة المقدمة للعملاء. وفي ضوء التوجه الحكومي نحو التحول المؤسسي ورفع كفاءة الأداء في القطاع العام، فإن معالجة مشكلة ضعف إدارة الوقت تسهم في تعزيز ممارسات الحوكمة ورفع مستويات الرضا الوظيفي وتقليل الهدر في الوقت والجهد والمال. وتكمن أهمية المشكلة في كونها تؤثر في مؤشرات الأداء الرئيسية للموظف وللشركة ككل، الأمر الذي ينعكس بدوره على رضا المستفيدين ونمو الشركة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

يهدف هذا البحث إلى استكشاف وتحليل العلاقة بين إدارة الوقت والإنتاجية في شركة المياه الوطنية بمدينة مكة المكرمة. ويتمثل الهدف الرئيس في تقييم مدى وعي الموظفين بأهمية الوقت، وقياس تأثير مهاراتهم في تنظيم الوقت على إنتاجيتهم اليومية. كما يسعى البحث إلى الكشف عن أبرز المعوقات التي تواجه إدارة الوقت في بيئة العمل الحالية، وتقديم توصيات علمية وعملية قابلة للتطبيق لتحسين آليات إدارة الوقت، وبالتالي رفع كفاءة الموظفين وزيادة فاعلية الأداء المؤسسي.

1.2. مشكلة الدراسة

تُعد إدارة الوقت من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على إنتاجية الأفراد والمؤسسات. وفي بيئات العمل الحديثة، يُلاحظ أن العديد من الموظفين يواجهون تحديات في تنظيم وقتهم، مما يؤدي إلى انخفاض في مستوى الأداء والإنتاجية. تسعى شركة المياه الوطنية في مكة المكرمة إلى تحسين كفاءة موظفيها وتعزيز إنتاجيتهم من خلال تبني استراتيجيات فعّالة لإدارة الوقت. ومع ذلك، تفتقر الشركة إلى دراسة شاملة تقيم العلاقة بين ممارسات إدارة الوقت ومستوى الإنتاجية لدى موظفيها. لذلك، تبرز الحاجة إلى إجراء دراسة ميدانية تهدف إلى:

1. تحليل مدى تأثير إدارة الوقت على مستوى إنتاجية الموظفين في شركة المياه الوطنية بمكة المكرمة.
 2. تحديد العوامل التي تسهم في تحسين أو تقليل فعالية إدارة الوقت داخل بيئة العمل.
 3. اقتراح استراتيجيات وتوصيات عملية لتعزيز مهارات إدارة الوقت بين الموظفين، مما يساهم في رفع مستوى الإنتاجية وتحقيق الأهداف المؤسسية.
- من خلال هذه الدراسة، يُتوقع تقديم رؤى قيمة تُسهم في تحسين الأداء المؤسسي لشركة المياه الوطنية بمكة المكرمة وتعزيز قدرتها على مواجهة التحديات المستقبلية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

رغم وجود العديد من الدراسات التي تناولت موضوع إدارة الوقت والإنتاجية في بيئات العمل المختلفة، إلا أن الأدبيات المتعلقة بالعلاقة بين إدارة الوقت والإنتاجية في المؤسسات الحكومية والخدمية، مثل شركة المياه الوطنية، تظل محدودة.

غالبية الدراسات السابقة تركزت على بيئات عمل في قطاعات صناعية أو تجارية، حيث يختلف السياق تمامًا عن بيئات العمل في الشركات الخدمية مثل شركة المياه الوطنية. هذا يخلق فجوة نظرية في فهم كيفية تأثير إدارة الوقت على الإنتاجية في بيئات العمل الخدمية، مما يقتضي إجراء دراسة ميدانية في هذا المجال لتحديد الفروق المحتملة في التأثير.

بينما تناولت العديد من الدراسات العالمية والمحلية ممارسات إدارة الوقت بشكل عام، هناك نقص في البحث المتعلق بتطبيق أدوات وتقنيات إدارة الوقت في المؤسسات الكبرى أو الحكومية، خاصة في الشركات التي تعمل في قطاع المياه، مما يبرز حاجة لتسليط الضوء على أدوات وتقنيات إدارة الوقت المناسبة في هذا السياق.

غالبية الدراسات ركزت على العلاقة المباشرة بين إدارة الوقت والإنتاجية دون النظر إلى العوامل الوسيطة أو المؤثرة التي قد تعيق أو تعزز هذه العلاقة، مثل التدريب، البيئة التنظيمية، والقيادة. هذه الفجوة تبرز أهمية دراسة تأثير هذه العوامل في السياق الخاص بشركة المياه الوطنية.

رغم تنوع النظريات التي تناولت موضوع إدارة الوقت والإنتاجية، إلا أن هناك قلة في استخدام وتطبيق النظريات الحديثة التي ترتبط بعوامل التنظيم والإدارة في الشركات الخدمية. هذه الفجوة في الأدبيات تستدعي استخدام وتطوير نماذج جديدة تتناسب مع السياق المحلي وتحديات العمل في القطاع العام.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على الرغم من وجود دراسات نظرية تناولت العلاقة بين إدارة الوقت والإنتاجية في بيئات العمل المختلفة، إلا أن التطبيق الفعلي لهذه المفاهيم في المؤسسات الخدمية، مثل شركة المياه الوطنية، لا يزال محدودًا. إذ تفتقر العديد من الدراسات الميدانية إلى قياس فعالية تطبيق استراتيجيات إدارة الوقت في بيئات العمل المحلية في المملكة العربية السعودية.

كذلك، تظل ممارسات إدارة الوقت غير موحدة داخل الشركات الخدمية، حيث تعتمد بعض الشركات على أساليب تقليدية في إدارة الوقت بينما تحاول الأخرى تطبيق تقنيات حديثة ولكن دون نتائج ميدانية واضحة تبرهن على نجاح هذه الأساليب في تحسين الإنتاجية. هذا يشير إلى فجوة كبيرة في كيفية تطبيق هذه الاستراتيجيات بشكل فعال في بيئة العمل السعودية.

كما أن معظم الدراسات التطبيقية تركز على أدوات إدارة الوقت بشكل عام، دون النظر إلى تطبيق هذه الأدوات في السياق المحلي أو قطاع المياه بشكل خاص. يقتصر التوجه البحثي في هذا المجال على دراسة الأثر العام لأدوات إدارة الوقت، دون التركيز على العوامل المحيطة التي قد تؤثر على نجاح تطبيق هذه الأدوات، مثل الثقافة التنظيمية والهيكل الإداري في الشركات الخدمية.

وبالإضافة إلى ذلك، تفتقر بعض الشركات إلى التدريب الكافي والموارد اللازمة لتطبيق ممارسات إدارة الوقت الحديثة، مما يؤدي إلى فشل أو ضعف التطبيق الفعلي في بعض الحالات. هذا يخلق فجوة في معرفة كيفية تكامل هذه الممارسات مع ثقافة الشركة وبيئة العمل في الشركات الخدمية

كيف يؤثر تطبيق استراتيجيات إدارة الوقت على مستوى الإنتاجية في شركة المياه الوطنية في مكة المكرمة؟ وما هي العوامل التي تسهم في تحسين أو تقليص فعالية هذه الاستراتيجيات في تحسين الأداء المؤسسي

1.3. أهمية الدراسة

تتمثل أهمية هذا البحث في كونه يتناول قضية إدارية محورية تمس جوهر العمل المؤسسي، وهي إدارة الوقت، باعتبارها أحد أهم العوامل المؤثرة في مستوى الإنتاجية. وفي ظل سعي المؤسسات الحكومية إلى رفع كفاءتها وتحقيق أقصى استفادة من الموارد البشرية، فإن هذا البحث يقدم إضافة علمية وميدانية مهمة في هذا الجانب.

1.3.1. على المستوى النظري:

يوفر هذا البحث إضافة إلى الأدبيات العلمية في مجال إدارة الأعمال، من خلال توسيع نطاق البحث في العلاقة بين إدارة الوقت والإنتاجية، خاصة في بيئة خدمية حكومية سعودية. كما أنه يساهم في توثيق العلاقة بين هذين المتغيرين من خلال إطار نظري وميداني متكامل، يُمكن الباحثين في المستقبل من البناء عليه وتطويره.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

على المستوى العملي، يتيح هذا البحث إمكانية الاستفادة من نتائجه في تحسين بيئة العمل في شركة المياه الوطنية، من خلال تقديم حلول واقعية للتحديات المرتبطة بإدارة الوقت. كما يمكن استخدام التوصيات الناتجة في تصميم برامج تدريبية متخصصة لتطوير مهارات الموظفين، ما ينعكس إيجابيًا على إنتاجيتهم، ويُساهم في رفع كفاءة الخدمات المقدمة للمجتمع.

1.4. أسئلة الدراسة

عد الأسئلة البحثية من الركائز الأساسية لأي دراسة علمية، إذ تُوجّه مسار البحث وتحدد الإطار الذي يدور حوله التحليل والاستقصاء. وفي ضوء مشكلة البحث الحالية، التي تتناول العلاقة بين إدارة الوقت والإنتاجية لدى الموظفين في شركة المياه الوطنية بمدينة مكة المكرمة، جاءت الأسئلة البحثية لتجيب عن التساؤلات الجوهرية المرتبطة بكفاءة استثمار الوقت وأثره على مخرجات العمل داخل المؤسسة. ولقد تمت صياغة هذه الأسئلة وفقاً لمجموعة من المعايير المنهجية، وهي: الملاءمة لموضوع الدراسة، والوضوح في الصياغة، والخصوصية في التوجه نحو بيئة الدراسة، والجودة من حيث قابلية الإجابة عنها ميدانياً، والارتباط المباشر بأهداف البحث ومحاوره الأساسية.

وفي ضوء ذلك، تتمثل الأسئلة الرئيسية التي يسعى هذا البحث للإجابة عنها فيما يلي:

1. ما مدى التزام موظفي شركة المياه الوطنية بمدينة مكة المكرمة بمبادئ إدارة الوقت وتطبيقهم لمهارات تنظيم الوقت في أداء مهامهم اليومية ؟
2. كيف يؤثر تنظيم الوقت بشكل فعال على رفع مستوى إنتاجية الموظفين داخل بيئة العمل الخدمية؟
3. ما أبرز المعوقات والعوامل التي تحول دون ممارسة إدارة فعالة للوقت داخل الشركة، وما تأثير هذه العوامل على الأداء العام؟
4. ما الفروقات في مستويات الإنتاجية بين الموظفين الذين يتمتعون بمهارات إدارة الوقت العالية مقارنةً بأولئك الذين لا يطبقونها بشكل منتظم؟
5. ما أبرز التوصيات الممكنة التي يمكن أن تساهم في تعزيز ثقافة إدارة الوقت داخل المؤسسة بما ينعكس على زيادة الكفاءة والإنتاج

1.5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى بناء إطار علمي وتحليلي يربط بين ممارسات إدارة الوقت ومدى انعكاسها على مستوى إنتاجية الموظفين في شركة المياه الوطنية بمدينة مكة المكرمة. وتُبنى الأهداف على أساس ربط النظرية بالتطبيق من جهة، وتحقيق الفائدة المؤسسية والعملية من جهة أخرى. وقد جاءت الأهداف كالتالي:

1. دراسة تأثير إدارة الوقت على إنتاجية الموظفين داخل شركة المياه الوطنية، وذلك من خلال تحليل العلاقة بين تنظيم الوقت وجودة العمل والإنجاز.
2. التعرف على مستوى إدراك الموظفين لأهمية إدارة الوقت، وأثر ذلك الإدراك في تطبيق المهارات المرتبطة بالتخطيط والتنظيم والرقابة الزمنية.
3. تقييم مدى فاعلية الأساليب والإستراتيجيات المتبعة حالياً من قِبل الإدارة والموظفين لتنظيم الوقت، ومدى توافقها مع بيئة العمل وضغوطها.
4. اقتراح مجموعة من التوصيات العملية التي من شأنها تحسين استغلال الوقت وتطوير الأداء الوظيفي بما يحقق الكفاءة المؤسسية.
5. توليد رؤى جديدة مبنية على نتائج الدراسة تساهم في توجيه السياسات الإدارية نحو تحسين ممارسات إدارة الوقت بشكل ممنهج.

1.6. فرضيات الدراسة

بنى الفرضيات في هذه الدراسة على أساس الفهم النظري لمتغيري الدراسة الرئيسيين وهما: إدارة الوقت كمتغير مستقل، والإنتاجية كمتغير تابع. وتسعى الفرضيات إلى اختبار وجود علاقة إحصائية بين هذين المتغيرين ضمن السياق المؤسسي لشركة المياه الوطنية بمدينة مكة المكرمة. وتم اعتماد أربعة أنواع من الفرضيات بناءً على التصنيف الإحصائي والمنهجي، وهي:

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت ومستوى إنتاجية الموظفين في شركة المياه الوطنية بمدينة مكة المكرمة. وتهدف هذه الفرضية إلى اختبار مدى صحة عدم وجود تأثير يُذكر لإدارة الوقت على إنتاجية الموظف، وتُستخدم كأساس لإثبات العكس في حال تم رفضها إحصائياً.

الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت ومستوى إنتاجية الموظفين في شركة المياه الوطنية بمدينة مكة المكرمة. وتعتبر هذه الفرضية النقيض المباشر للفرضية الصفرية، حيث يُتوقع وجود علاقة حقيقية بين المتغيرين محل الدراسة، سواء كانت هذه العلاقة إيجابية أو سلبية.

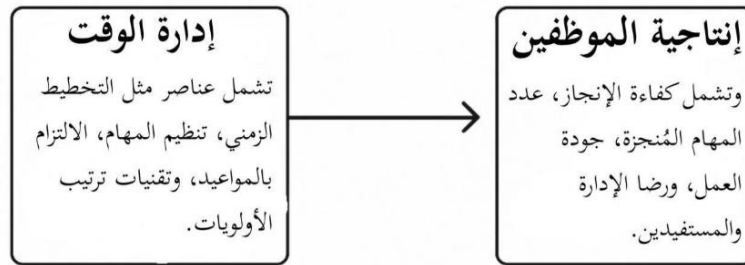
الفرضية الاتجاهية (H_2): كلما ارتفع مستوى تطبيق مهارات إدارة الوقت لدى الموظفين، ارتفع مستوى إنتاجيتهم في الشركة. وتعكس هذه الفرضية توجّهاً محدداً للعلاقة، وهو العلاقة الطردية الإيجابية، حيث يُفترض أن الموظف المنظم وقتياً يكون أكثر قدرة على الإنجاز والإنتاج.

الفرضية غير الاتجاهية (H_3): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وإنتاجية الموظفين، دون تحديد ما إذا كانت العلاقة موجبة أم سالبة. وتُستخدم هذه الفرضية في حال رغبة الباحث في التأكد من وجود العلاقة دون افتراض طبيعتها، وتُعد فرضية أكثر حيادية من الفرضية الاتجاهية.

1.7. نموذج الدراسة

يقوم نموذج الدراسة المفاهيمي على تصور العلاقة السببية بين المتغير المستقل (إدارة الوقت) والمتغير التابع (إنتاجية الموظفين). ويعكس النموذج التأثير المحتمل لمستوى تنظيم الوقت، وترتيب الأولويات، واستخدام أدوات التخطيط، على مستوى الأداء الفعلي الذي يحققه الموظفون من حيث عدد المهام المُنجزة، جودتها، ومدى كفاءتها.

ويمثل هذا النموذج أساسًا يمكن من خلاله تطوير أدوات القياس الميداني، وتوجيه التحليل الإحصائي لاختبار الفرضيات



1.8. الدراسة الميدانية

شكل الدراسات الميدانية السابقة الأساس الذي يستند إليه هذا البحث، حيث تسلط الضوء على المحاولات العلمية السابقة التي تناولت العلاقة بين إدارة الوقت والإنتاجية في بيئات عمل مختلفة. وفيما يلي استعراض موسع لأبرز الدراسات ذات الصلة:

1. دراسة العمري (2025):

أجريت هذه الدراسة على قيادات جامعية سعودية، وهدفت إلى قياس فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات إدارة الوقت، وقد أظهرت النتائج أن الإدارة الفعالة للوقت تؤدي إلى تحسين كبير في الأداء الإداري. وأوصت الدراسة بضرورة دمج مهارات إدارة الوقت في برامج التطوير الوظيفي، مما يشير إلى إمكانية تطبيق نتائجها في بيئات خدمية مثل شركة المياه الوطنية.

2. دراسة بني عيسى (2014):

ركزت الدراسة على طلاب السنة التحضيرية في جامعة سلمان بن عبدالعزيز، وبيّنت أن ضعف إدارة الوقت من أهم الأسباب المؤثرة سلباً في مستوى التحصيل الدراسي. وعلى الرغم من اختلاف السياق (تعليمي)، إلا أن نتائج الدراسة تعكس أهمية إدارة الوقت في التأثير على الإنتاج الفردي، مما يدعم فرضيات الدراسة الحالية.

3. دراسة: Alharbi (2021)

استهدفت هذه الدراسة طلبة التعليم العالي في الجامعات السعودية، وخلصت إلى وجود علاقة إيجابية واضحة بين قدرة الطالب على إدارة وقته ومستواه الأكاديمي. وتوصي الدراسة بتكثيف الجهود في تطوير هذه المهارات ضمن المناهج التعليمية، وهو ما يشير إلى أهمية تبني استراتيجيات إدارية تهدف لتعزيز إدارة الوقت داخل بيئات العمل.

1.9. مخطط المشروع

مقدمة - مشكلة الدراسة - اهداف الدراسة - فرضيات الدراسة - منهجية الدراسة	الفصل الاول : الاطار العام للدراسة
استعراض الدراسات السابقة	الفصل الثاني : الاطار النظري
فلسفة البحث - منهج البحث - استراتيجيات البحث - نوع البحث - الافق الزمني - طرق جمع و تحليل البيانات	الفصل الثالث : منهجية البحث
تحليل البيانات - نتائج التحليل	الفصل الرابع : التحليل الاحصائي
مناقشة النتائج - التوصيات - الخاتمة	الفصل الخامس : مناقشة النتائج و الخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تعد مراجعة الأدبيات السابقة خطوة أساسية في أي بحث علمي، إذ تساعد الباحث على الإحاطة بجميع ما كُتب حول الموضوع محل الدراسة، كما تُمكنه من تحديد المسارات النظرية والتطبيقية التي تناولها الباحثون في مجالات قريبة أو مشابهة. إن مراجعة الدراسات السابقة تمنح البحث قيمة علمية مضافة، كونها تضعه في إطار معرفي يسمح بمقارنة نتائجه بما توصلت إليه الأبحاث الأخرى، وبالتالي توضيح مساهماته الخاصة.

ويشتمل هذا الفصل على عرض تحليلي ونقدي لما أنجز من أبحاث مرتبطة بموضوع الدراسة الحالية، التي تركز على العلاقة بين إدارة الوقت والإنتاجية لدى الموظفين في شركة المياه الوطنية بمدينة مكة المكرمة. كما يتناول الفصل عرضاً لأبرز المفاهيم المرتبطة بالمتغير المستقل (إدارة الوقت) والمتغير التابع (الإنتاجية)، إضافةً إلى استعراض النظريات ذات الصلة التي تقدم إطاراً لتفسير العلاقة بينهما.

كما أن مراجعة الأدبيات الموجودة تُعتبر ضرورية لاكتشاف أوجه القصور في الدراسات السابقة، وتوضيح الفجوات التي يمكن للبحث الحالي سدّها، سواء من الناحية النظرية أو التطبيقية. فهي تكشف عن اختلاف النتائج وتباين المناهج المستخدمة، مما يساعد على صياغة أسئلة وفرضيات أكثر دقة.

وفيما يلي سيتم استعراض الدراسات الأدبية السابقة المتعلقة بالمتغيرات محل الدراسة، مع التركيز على التعريفات، التطورات التاريخية، الأبعاد الرئيسية، والنظريات المرتبطة بكل متغير.

2.2. المتغير المستقل

1. تعريف إدارة الوقت

إدارة الوقت هي العملية المنظمة لاستخدام ساعات اليوم في إنجاز المهام والأنشطة بطريقة فعّالة تحقق الأهداف المرجوة. عرفها بني عيسى (2014) بأنها "مجموعة من الممارسات والمهارات التي تمكّن الفرد من استغلال وقته بأفضل صورة ممكنة لتحقيق كفاءة أعلى في الأداء".

2. التطور التاريخي لمفهوم إدارة الوقت

بدأ الاهتمام بإدارة الوقت في الأدبيات الإدارية منذ بدايات القرن العشرين مع مبادئ الإدارة العلمية لـ تايلور، ثم تطورت مع حركة الإدارة الحديثة التي ركزت على الإنتاجية. ومع دخول التكنولوجيا الرقمية، اتسع المفهوم ليشمل استخدام الأدوات الرقمية والتطبيقات الذكية التي تدعم التخطيط والمتابعة (Saunders et al., 2016).

3. الأبعاد الرئيسية لإدارة الوقت

تشمل إدارة الوقت عدة أبعاد رئيسية:

- التخطيط الزمني: وضع جدول للأولويات والمهام.
- تنظيم الأنشطة: توزيع المهام وفق وقت محدد.
- الالتزام بالمواعيد: احترام الأطر الزمنية المحددة.
- ترتيب الأولويات: التمييز بين المهم والعاجل.
- استخدام الأدوات المساعدة: مثل التطبيقات الرقمية.

4. النظريات المرتبطة بإدارة الوقت

ارتبطت إدارة الوقت بعدة نظريات أهمها:

- نظرية الإدارة العلمية (تايلور): ركزت على كفاءة الأداء.
- نظرية باريتو (قاعدة 80/20): أشارت إلى أن 20% من الأنشطة تؤدي إلى 80% من النتائج.
- النموذج الحديث لإدارة الذات: الذي يربط بين إدارة الوقت والتحفيز الشخصي.

2.3. المتغير التابع

تعريف الإنتاجية

الإنتاجية تُعرف بأنها "مقدار ما يحققه الفرد أو المنظمة من مخرجات مقابل المدخلات المستخدمة" (Alshammari et al., 2019).

2. التطور التاريخي لمفهوم الإنتاجية

ظهر مصطلح الإنتاجية في القرن التاسع عشر في المجال الصناعي لقياس مخرجات العمال، ثم توسع ليشمل الكفاءة الإدارية وجودة المخرجات في المؤسسات الخدمية. في العقدین الأخيرین ارتبط مفهوم الإنتاجية بجودة الأداء ورضا المستفيدين (Alharbi, 2021).

3. الأبعاد الرئيسية للإنتاجية

- عدد المهام المنجزة.
- جودة العمل المنجز.
- الالتزام بالوقت.
- الكفاءة في استخدام الموارد.
- رضا الإدارة والمستفيدين.

4. النظريات المرتبطة بالإنتاجية

نظرية الدافعية (ماسلو): ربطت الإنتاجية بإشباع الحاجات.

نظرية العدالة (أدامز): أوضحت أن شعور الموظف بالعدالة يحفز الإنتاجية.

نظرية الإدارة بالأهداف (دروكر): ركزت على تحقيق نتائج ملموسة قابلة للقياس.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تؤكد الأدبيات أن إدارة الوقت تؤثر بشكل مباشر على مستويات الإنتاجية؛ فالموظف القادر على التخطيط والتنظيم غالبًا ما يحقق نتائج أفضل. وقد وجدت دراسة آل فطیح (2022) أن الالتزام بخطط زمنية يرفع من إنتاجية المشرفين التربويين. بينما أظهرت دراسة العرفي (2025) أن التدريب على مهارات إدارة الوقت ينعكس إيجابًا على الأداء المؤسسي.

من ناحية أخرى، توجد فجوات بحثية تتعلق بمدى استدامة هذا الأثر على المدى الطويل، وكذلك بمدى اختلاف العلاقة باختلاف طبيعة العمل أو حجم المؤسسة. بعض الدراسات ركزت على الجانب الأكاديمي أو التربوي، بينما لم تحظ المؤسسات الخدمية، مثل شركات المياه، بالقدر الكافي من البحث.

2.5. الخاتمة

خلصت مراجعة الأدبيات إلى أن إدارة الوقت تعد متغيرًا حاسمًا في رفع كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم. إلا أن الفجوات المعرفية تكمن في ضعف الدراسات التي تناولت هذه العلاقة في القطاع الخدمي السعودي تحديدًا. ومن هنا تأتي مساهمة هذا البحث في سد هذه الفجوة عبر دراسة العلاقة في شركة المياه الوطنية بمكة المكرمة، وتوليد نتائج يمكن أن تدعم صانعي القرار في تحسين الأداء المؤسسي.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يُعد هذا الفصل من أهم فصول البحث العلمي، إذ يُحدد الإطار المنهجي الذي سارت عليه الدراسة منذ بدايتها وحتى تحليل نتائجها. وتكمن أهمية المنهجية في كونها تمثل الأساس الذي يُبنى عليه صدق النتائج ودقة الاستنتاجات. تهدف هذه المنهجية إلى توضيح الأسلوب العلمي الذي تم اتباعه في دراسة العلاقة بين إدارة الوقت والإنتاجية في شركة المياه الوطنية بمدينة مكة المكرمة، وذلك من خلال تحديد نوع المنهج المستخدم، وأسلوب جمع البيانات، وطبيعة العينة، وأدوات القياس، والإجراءات الإحصائية التي اعتمدت عليها الدراسة في تحليل البيانات والتحقق من الفرضيات.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كونه الأنسب لطبيعة الموضوع، إذ يتيح وصف الظاهرة المدروسة كما هي في الواقع، وتحليل العلاقات بين متغيراتها من خلال البيانات الميدانية التي تم جمعها بواسطة الاستبيان. وقد تم تصميم أداة الدراسة لتقيس مدى تطبيق مهارات إدارة الوقت لدى الموظفين ومدى انعكاس ذلك على إنتاجيتهم في بيئة العمل.

كما تم في هذا الفصل استعراض المجتمع المستهدف وطرق اختيار العينة المناسبة التي تمثل موظفي شركة المياه الوطنية في مكة المكرمة، إضافة إلى توضيح الأساليب الإحصائية التي استخدمت لتحليل البيانات والتحقق من الفرضيات، بما يضمن الوصول إلى نتائج علمية دقيقة تسهم في تحقيق أهداف البحث.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تُعد التعريفات الإجرائية خطوة أساسية في أي بحث علمي، إذ تُمكن الباحث من تحديد المفاهيم النظرية وتحويلها إلى مؤشرات قابلة للقياس والتطبيق الميداني. وفي هذه الدراسة تم تحديد المتغيرات الرئيسية وفقاً لتعريفات عملية واضحة تسهل عملية جمع البيانات وتحليلها، وهي كما يلي:

أولاً: المتغير المستقل – إدارة الوقت

يُقصد بإدارة الوقت في هذه الدراسة:

مجموعة من الممارسات والسلوكيات التنظيمية التي يتبعها الموظفون في شركة المياه الوطنية بمكة المكرمة بهدف تخطيط وتنظيم واستثمار وقت العمل بشكل فعال لتحقيق أعلى مستوى من الكفاءة في الأداء وإنجاز المهام في الأوقات المحددة.

ويتم قياس هذا المتغير من خلال مجموعة من العبارات الواردة في الاستبيان، مثل:

- إعداد خطة يومية لإنجاز المهام.
- تحديد الأولويات قبل البدء في العمل.
- الالتزام بالمواعيد النهائية.
- استخدام الأدوات أو التطبيقات لتنظيم الوقت.

ثانيًا: المتغير التابع – الإنتاجية

تُعرّف الإنتاجية في هذه الدراسة بأنها:

مدى قدرة الموظف على إنجاز المهام الموكلة إليه بكفاءة وجودة ضمن الوقت المحدد، بما يعكس مستوى أدائه المهني ومساهمته في تحقيق أهداف الشركة التشغيلية.

ويتم قياس الإنتاجية من خلال مؤشرات مثل:

- إنجاز المهام المطلوبة في الوقت المحدد.
- تحقيق جودة عالية في العمل عند الالتزام بالوقت.
- زيادة عدد المهام المنجزة عند تنظيم الوقت.
- ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي والأداء الشخصي عند تطبيق خطط زمنية واضحة.

ثالثًا: التعريف الإجرائي للعلاقة بين المتغيرين

تُقاس العلاقة بين إدارة الوقت والإنتاجية من خلال تحليل الارتباط الإحصائي بين إجابات المشاركين على بنود الاستبيان الخاص بكل متغير، وذلك لتحديد مدى تأثير مهارات إدارة الوقت في رفع مستوى إنتاجية الموظفين داخل الشركة

3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)

تُعد منهجية الدراسة من الأسس الجوهرية التي تُبنى عليها أي دراسة علمية؛ فهي التي تُحدّد الإطار العام لكيفية تنفيذ البحث، والوسائل التي سيتم استخدامها لجمع البيانات وتحليلها والوصول إلى نتائج علمية دقيقة. وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على نموذج "البصلة"

للمنهجية البحثية، وهو النموذج الذي طوره "ساوندرز وزملاؤه" لتوضيح عناصر البحث من الأكثر عمومية إلى الأكثر تحديدًا بطريقة متدرجة ومنظمة.

أولاً: فلسفة البحث

اعتمدت الدراسة على الفلسفة الوضعية (Positivism)، وهي إحدى الفلسفات الكمية التي تركز على الملاحظة الموضوعية والقياس الدقيق. وتفترض هذه الفلسفة أن الواقع يمكن قياسه من خلال أدوات بحثية علمية، وأن الباحث يجب أن يبتعد عن التحيز الشخصي ويعتمد على البيانات الملموسة في تحليل الظواهر. وعليه، فإن هذه الفلسفة تتماشى مع طبيعة الدراسة الحالية التي تهدف إلى معرفة أثر إدارة الوقت على إنتاجية الموظفين في شركة المياه الوطنية بمدينة مكة المكرمة من خلال بيانات كمية قابلة للقياس والتحليل الإحصائي.

ثانياً: منهج البحث

تم تبني المنهج الوصفي التحليلي، نظرًا لأنه الأنسب لموضوع الدراسة. حيث يهدف هذا المنهج إلى وصف الظواهر كما هي في الواقع، من خلال جمع معلومات كمية حول الظاهرة المدروسة، ثم تحليلها بشكل منهجي للكشف عن العلاقات بين المتغيرات المختلفة. يتناسب هذا النوع من المنهج مع دراسة العلاقة بين متغير "إدارة الوقت" كمتغير مستقل، و"إنتاجية الموظفين" كمتغير تابع.

ثالثاً: استراتيجية البحث

تمت الاستعانة باستراتيجية الدراسة المسحية الميدانية باستخدام الاستبانة المغلقة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة الدراسة. وتُعد هذه الاستراتيجية مناسبة في الدراسات التي تهدف إلى استكشاف آراء مجموعة معينة من الأفراد بشأن قضية محددة، كما تتيح إمكانية جمع بيانات كمية كبيرة في فترة زمنية قصيرة، مع ضمان سهولة المعالجة الإحصائية لاحقاً.

رابعاً: نوع البحث

يندرج هذا البحث تحت فئة البحوث التطبيقية، كونه يسعى إلى تقديم حلول عملية لمشكلة واقعية تواجه مؤسسة قائمة، وهي شركة المياه الوطنية بمدينة مكة المكرمة. حيث يهدف إلى تقديم تصور واضح لكيفية تحسين إنتاجية الموظفين من خلال إدارة الوقت بشكل أكثر كفاءة، وبالتالي فإن النتائج المرجوة من الدراسة يمكن أن تسهم بشكل مباشر في تطوير سياسات العمل داخل بيئة المؤسسة.

خامساً: الأفق الزمني للدراسة

اعتمدت الدراسة على التصميم المقطعي (Cross-sectional Design)، وهو أسلوب يعتمد على جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة واحدة، دون تتبع العينة على مراحل زمنية متعددة. ويُعد هذا النوع من التصميم ملائماً عند دراسة ظواهر مستقرة نسبياً ولا تحتاج إلى تتبع زمني طويل، كما في حالة هذه الدراسة التي تهدف إلى تحليل واقع إدارة الوقت والإنتاجية في وقت محدد.

سادساً: أدوات جمع وتحليل البيانات

تم استخدام الاستبانة المغلقة كأداة رئيسية لجمع البيانات من المشاركين، وقد تم تصميمها استناداً إلى الأدبيات السابقة ونماذج قياس معتمدة، مع تعديلها لتناسب بيئة العمل في شركة المياه الوطنية. وتمت عملية التحليل باستخدام برنامج SPSS، حيث تم الاعتماد على التحليل الوصفي لاستخلاص الخصائص العامة للبيانات، بالإضافة إلى التحليل الاستدلالي من خلال اختبارات مثل T-test وتحليل الانحدار لتحديد مدى تأثير إدارة الوقت على إنتاجية الموظفين.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث في هذه الدراسة من جميع الموظفين العاملين في شركة المياه الوطنية بمدينة مكة المكرمة، حيث يشمل هذا المجتمع مجموعة متنوعة من الموظفين في مختلف الأقسام والوظائف. تم اختيار هذا المجتمع نظرًا لأهمية تحسين إدارة الوقت في المؤسسات الخدمية، وخاصة في قطاع المياه الذي يعتمد على الأداء البشري لتحقيق أهدافه التشغيلية. يعتبر هذا المجتمع الميداني محط اهتمام الدراسة نظرًا لتحدياته الفريدة في إدارة الوقت وتحقيق الإنتاجية.

العينة

نظرًا لضخامة حجم مجتمع البحث، تم اختيار عينة عشوائية مكونة من 30 موظفًا من مختلف الفئات الوظيفية داخل شركة المياه الوطنية. تهدف هذه العينة إلى تمثيل مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية في الشركة. وقد تم اختيار 30 شخصًا بما يتناسب مع المعايير الإحصائية لضمان دقة النتائج. وتشتمل العينة على موظفين من الأقسام الفنية والإدارية والتشغيلية لضمان تغطية شاملة لكافة جوانب إدارة الوقت والإنتاجية في بيئة العمل.

تقنيات أخذ العينات

تم اتباع تقنية العينة العشوائية البسيطة لاختيار 30 موظفًا من مجتمع البحث. ويتم سحب الأفراد بشكل عشوائي لضمان عدم التحيز في اختيار العينة، وبالتالي التأكد من تمثيل مختلف الأقسام والوظائف في العينة المستهدفة. تهدف هذه الطريقة إلى ضمان أن تكون العينة ممثلة للمجتمع ككل، بحيث تعكس تنوع الخبرات والمهام الوظيفية داخل الشركة.

حجم العينة

تم تحديد حجم العينة بـ 30 شخصًا بناءً على القدرة الإحصائية للتحليل وضمان تمثيل جيد لجميع الأقسام الوظيفية في الشركة. هذا الحجم من العينة كافٍ للحصول على نتائج دقيقة وقابلة للتعميم على مجتمع الموظفين في شركة المياه الوطنية بمدينة مكة المكرمة، وذلك ضمن نطاق الخطأ المقبول في التحليل الإحصائي

3.5. طريقة جمع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على جمع البيانات من الواقع الفعلي وتحليلها للوصول إلى نتائج علمية يمكن تعميمها. ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على أسئلتها، تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة البحث المكونة من 30 موظفًا في شركة المياه الوطنية بمدينة مكة المكرمة.

أداة الدراسة (الاستبيان)

تم إعداد استبيان ميداني خاص بالدراسة بالاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع إدارة الوقت والإنتاجية، مع إجراء التعديلات اللازمة لتناسب بيئة العمل في شركة المياه الوطنية.

وقد قُسم الاستبيان إلى ثلاثة أجزاء رئيسية:

1. البيانات الديموغرافية للمشاركين (مثل: الجنس، العمر، المستوى التعليمي).
2. محور إدارة الوقت وقياس مدى تطبيق الموظفين لمهارات إدارة الوقت من خلال عبارات مثل:
 - إعداد خطة يومية للعمل.
 - تحديد الأولويات.
 - الالتزام بالمواعيد النهائية.
 - استخدام أدوات تنظيم الوقت.
3. محور الإنتاجية وقياس مستوى إنتاجية الموظفين من خلال مؤشرات مثل:
 - إنجاز المهام في الوقت المحدد.
 - جودة الأداء.
 - الرضا الوظيفي عند تطبيق خطط زمنية واضحة.

طريقة توزيع الاستبيان

تم توزيع الاستبيان إلكترونياً من خلال نموذج عبر Google Forms على الرابط التالي:

<https://forms.gle/DEQahra4AtywtjjU6>

وقد تمت مشاركة الرابط مع الموظفين العاملين في الأقسام المختلفة داخل شركة المياه الوطنية بمدينة مكة المكرمة. استُقبلت الاستجابات خلال فترة زمنية محددة، وتم جمع البيانات وتحليلها بشكل سري لضمان الحياد والمصداقية في النتائج.

الاعتبارات الأخلاقية

حرصت الدراسة على احترام المعايير الأخلاقية للبحث العلمي، حيث تم التأكيد للمشاركين على أن المشاركة اختيارية وأن بياناتهم ستُستخدم لأغراض البحث فقط دون الكشف عن هوياتهم أو استخدامها في أي غرض آخر.

3.6. أنواع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على نوعين رئيسيين من البيانات، هما البيانات الأولية والبيانات الثانوية، وذلك لتحقيق تكامل بين الجانب الميداني والنظري في البحث العلمي.

أولاً: البيانات الأولية

وهي البيانات التي تم جمعها مباشرة من الميدان من خلال الاستبيان الإلكتروني الموجه إلى عينة الدراسة المكونة من 30 موظفًا في شركة المياه الوطنية بمدينة مكة المكرمة.

تُعد هذه البيانات المصدر الأساسي للدراسة، إذ تمثل الآراء والتجارب الواقعية للموظفين حول ممارسات إدارة الوقت ومستوى إنتاجيتهم في بيئة العمل.

وقد تم تصميم الاستبيان بعناية لقياس المتغيرين الأساسيين للدراسة (إدارة الوقت والإنتاجية) وفق مؤشرات كمية يمكن تحليلها إحصائيًا.

ثانيًا: البيانات الثانوية

تشمل البيانات والمعلومات التي تم جمعها من المراجع النظرية والدراسات السابقة المحلية والعالمية المتعلقة بموضوع البحث.

وقد شملت هذه المصادر كتبًا أكاديمية، ومقالات علمية، وأبحاثًا منشورة في مجلات محكمة تناولت العلاقة بين إدارة الوقت والإنتاجية في بيئات عمل مختلفة.

أُستُخدمت هذه البيانات لدعم الإطار النظري للدراسة، وتحديد الفجوات البحثية، وصياغة الفرضيات، وبناء أداة البحث (الاستبيان).

تكامل نوعي البيانات

ساعد الجمع بين البيانات الأولية والثانوية على تحقيق شمولية في التحليل، حيث تم استخدام المصادر النظرية لتفسير وتحليل النتائج الميدانية، مما عزز مصداقية وموثوقية الدراسة ونتائجها النهائية

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

يُعد التحليل الإحصائي من المراحل الأساسية في أي بحث ميداني، إذ يُستخدم لاستخلاص النتائج وتفسير العلاقات بين المتغيرات وفق منهج علمي دقيق. وقد استخدمت هذه الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستنتاجية لتحليل البيانات التي تم جمعها من عينة البحث المكونة من 30 موظفًا في شركة المياه الوطنية بمدينة مكة المكرمة، وذلك باستخدام البرامج الإحصائية المناسبة مثل SPSS.

أولاً: التحليل الإحصائي الوصفي

تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية بهدف وصف خصائص عينة الدراسة وتحليل البيانات الأساسية المتعلقة بمتغيرات البحث. وشملت هذه الأساليب:

- حساب النسب المئوية والتكرارات لبيان توزيع الخصائص الديموغرافية للمشاركين (مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي).
- حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس درجة الاتفاق على فقرات الاستبيان الخاصة بمتغيري إدارة الوقت والإنتاجية.
- تحليل الاتجاهات العامة لاستجابات المشاركين لتحديد مستوى تطبيق إدارة الوقت ومستوى الإنتاجية في بيئة العمل.

ثانيًا: التحليل الإحصائي الاستنتاجي

للتأكد من صحة الفرضيات التي وضعتها الدراسة حول العلاقة بين المتغيرين، تم تطبيق مجموعة من الاختبارات الإحصائية المناسبة، ومن أبرزها:

- اختبار معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation): لقياس درجة العلاقة بين إدارة الوقت (المتغير المستقل) والإنتاجية (المتغير التابع).
- اختبار (t-test): للمقارنة بين متوسطات إجابات المبحوثين وفقاً لمتغيرات ديموغرافية معينة (مثل الجنس أو المؤهل العلمي).
- اختبار الصدق والثبات: للتأكد من موثوقية أداة البحث (الاستبيان) باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha).

ثالثاً: معالجة البيانات وتفسير النتائج

تم إدخال جميع البيانات المستخلصة من الاستبيانات إلى برنامج SPSS لتحليلها واستخراج المؤشرات الإحصائية المطلوبة. وتمت مقارنة النتائج المستخرجة مع الدراسات السابقة والنظريات ذات الصلة لتفسير العلاقة بين إدارة الوقت والإنتاجية، وتحديد مدى دلالة العلاقة الإحصائية بينهما.

رابعاً: عرض النتائج

سيتم في الفصل الرابع عرض نتائج التحليل الإحصائي بالتفصيل، مع مناقشة النتائج في ضوء الأدبيات السابقة وتفسيرها بطريقة علمية تدعم أهداف الدراسة وتجيب على تساؤلاتها البحثية.

3.8. الخاتمة

يعد هذا الفصل من الركائز الأساسية في الدراسة، حيث تم من خلاله تحديد الإطار المنهجي الذي استندت إليه عملية البحث منذ مرحلة تصميمه وحتى جمع وتحليل البيانات. فقد تناول الفصل المنهج المتبع وهو المنهج الوصفي التحليلي، لملاءمته لطبيعة موضوع البحث الذي يسعى إلى دراسة العلاقة بين إدارة الوقت والإنتاجية لدى موظفي شركة المياه الوطنية بمدينة مكة المكرمة.

كما تم توضيح التعريفات الإجرائية للمتغيرات الرئيسة في الدراسة لتسهيل عملية القياس، وتحديد مجتمع البحث المتمثل في موظفي الشركة، مع اختيار عينة عشوائية مكونة من 30 موظفًا تمثل مختلف الأقسام الوظيفية.

وتم كذلك شرح طريقة جمع البيانات باستخدام الاستبيان الإلكتروني كأداة رئيسية لجمع المعلومات من المشاركين، مع مراعاة الجوانب الأخلاقية والسرية في التعامل مع البيانات

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

في هذا الفصل، سيتم عرض وتحليل النتائج الإحصائية التي تم جمعها من خلال الدراسة الميدانية أو التجريبية. الهدف الرئيسي من هذا الفصل هو تفسير البيانات واستخلاص الاستنتاجات التي تدعم أو تنفي الفرضيات التي تم وضعها في الفصول السابقة من البحث. سنقوم باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المتقدمة لتحليل البيانات بشكل دقيق، مع التركيز على الأساليب الوصفية والتفسيرية لتوضيح الأنماط والعلاقات بين المتغيرات المختلفة.

يبدأ هذا الفصل بتقديم التحليل الإحصائي للبيانات، الذي يشمل التوزيعات التكرارية، المتوسطات، التباين، وغيرها من المؤشرات التي توضح خصائص البيانات. ثم يتم الانتقال إلى التحليل العميق للنتائج باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة لتحديد مدى قوة العلاقة بين المتغيرات وتأثيراتها المحتملة على الظاهرة المدروسة. كما سيتم تضمين الرسوم البيانية والجداول لتوضيح النتائج بشكل مرئي، مما يسهل فهم التفسيرات المستخلصة من البيانات.

أخيرًا، سيشمل هذا الفصل مناقشة النتائج، حيث سيتم ربطها بالأدبيات السابقة وتقديم تفسير علمي للأنماط التي تم اكتشافها. سيتم تحليل مدى تطابق هذه النتائج مع الفرضيات التي تم وضعها في بداية الدراسة، كما ستتم مناقشة أي مفاجآت أو نتائج غير متوقعة تم العثور عليها.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

يهدف هذا الجزء إلى تقديم وصف تفصيلي لخصائص عينة الدراسة التي تم اختيارها من موظفي شركة المياه الوطنية . تضم العينة 30 موظفًا تم اختيارهم من مختلف الأقسام الإدارية والفنية في الشركة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	6	20%
	انثى	24	80%
العمر	اقل من 20 سنة	4	13.3%
	من 20 الى 30 سنة	17	56.7%
	من 31 الى 40 سنة	5	16.7%
	من 41 الى 50 سنة	3	10%
	اكثر من 51 سنة	1	3.3%
المستوى التعليمي	ثانوي	12	40%
	بكالوريوس	12	40%
	ماجستير	4	13.3%
	دكتوراة	2	6.7%

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

اختبارات الصدق و الثبات من الأساسيات المهمة في تقييم الاستبيانات، حيث تساعد في التأكد من جودة البيانات المستخلصة من الاستبيان.

(Validity) أولاً: اختبار الصدق

الصدق يشير إلى مدى قياس الاستبيان للظاهرة أو المتغير الذي تم تصميمه لقياسه. يمكن استخدام عدة أنواع من الصدق، وأبرزها

(Content Validity): صدق المحتوى

يتأكد من أن الأسئلة تغطي كافة جوانب الموضوع المدروس. يتم تقييمه من خلال رأي الخبراء في الموضوع.

(Construct Validity): صدق البناء

يتحقق من مدى قدرة الاستبيان على قياس المفهوم المدروس كما هو معرف في النظرية. يمكن اختباره باستخدام تحليل العوامل.

(Criterion Validity): صدق المعيار

يتم من خلال مقارنة نتائج الاستبيان مع نتائج أدوات قياس أخرى تعتبر معياراً معتمداً (مثل مقارنة الإجابات مع البيانات الفعلية أو نتائج دراسات سابقة).

(Reliability) ثانياً: اختبار الثبات

الثبات يشير إلى مدى اتساق نتائج الاستبيان عند تكرار القياس في ظروف مشابهة. هناك عدة طرق لقياس الثبات:

(Test-Retest Reliability) ثبات الاستقرار:

يتم من خلال تطبيق نفس الاستبيان على نفس العينة في وقتين مختلفين ومقارنة النتائج. إذا كانت النتائج متسقة، فهذا يشير إلى ثبات الاستبيان

(Internal Consistency) ثبات الاتساق الداخلي:

الذي يحدد مدى توافق الأسئلة داخل (Cronbach's Alpha) يتم قياسه باستخدام معامل كرونباخ ألفا نفس المقياس

إذا كان معامل كرونباخ ألفا أكبر من 0.7، يعتبر الاستبيان ذو ثبات جيد

(Split-Half Reliability) ثبات التجزئة إلى النصف:

يتم تقسيم الاستبيان إلى قسمين (عادةً بشكل عشوائي) ومقارنة نتائج الأجزاء المختلفة. إذا كانت النتائج متشابهة، فهذا يدل على ثبات الاستبيان

النوع	التفاصيل
اختبارات الصدق	يتم التحقق من خلال استشارة الخبراء
صدق المحتوى	يتم اختياره من خلال تحليل العوامل لاختبار مدى الاستبيان
صدق البناء	يتم التحقق من خلال مقارنة بنتائج الاستبيان
صدق المعيار	
اختبارات الثبات	يتم من خلال اعادة تطبيق الاستبيان في وقتين
ثبات الاستقرار	يتم قياسه باستخدام معامل كرونباخ ألفا
ثبات الاتساق الداخلي	يتم قياسه باستخدام معامل كرونباخ ألفا
ثبات التجزئة الى النصف	يتم تقسيم الاستبيان الى مقارنه بينهم

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

يهدف هذا الجزء إلى عرض نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث الأساسية، والتي تمثلت في درجة الالتزام بإدارة الوقت وجودة الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة. تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية المتمثلة في المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسبة المئوية، وذلك لتوضيح اتجاهات إجابات المشاركين.

وقد أظهرت نتائج التحليل أن متوسطات استجابات أفراد العينة جاءت مرتفعة نسبياً، مما يشير إلى وجود مستوى جيد من الالتزام بإدارة الوقت وتحقيق جودة الأداء في العمل. كما تبين أن هناك تقارباً في الانحرافات المعيارية بين المتغيرات، مما يدل على تجانس استجابات المشاركين حول بنود الاستبيان

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة العام
ادارة الوقت	2.80	0.48	متوسط يميل الى المرتفع
جودة الاداء الوظيفي	3.75	0.52	متوسط يميل الى المرتفع

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

في هذا الجزء، سيتم اختبار الفرضيات التي تم وضعها في بداية الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. الهدف من هذا الاختبار هو التحقق من صحة الفرضيات بناءً على البيانات المجمعة من الاستبيان. بعد إجراء الاختبارات، سنناقش النتائج المستخلصة في ضوء الأدبيات السابقة.

اختبار الفرضية 5.1

في هذه الدراسة، تم وضع الفرضيات التالية:

1. "الفرضية الأولى: "هناك علاقة إيجابية بين مستوى الالتزام بإدارة الوقت وجودة الأداء الوظيفي.
2. "الفرضية الثانية: "هناك فرق ذو دلالة إحصائية في مستوى الالتزام بإدارة الوقت حسب العمر.

لاختبار الفرضية (Pearson Correlation) لإجراء اختبار الفرضيات، سيتم استخدام اختبار الارتباط. لاختبار الفرضية الثانية (One-way ANOVA) الأولى، واختبار تحليل التباين الأحادي.

اختبار الفرضية الأولى: الارتباط بين إدارة الوقت وجودة الأداء الوظيفي 5.2

لفحص العلاقة بين متغيرين (Pearson correlation) يتم استخدام اختبار الارتباط من نوع بيرسون مستمرين، في هذه الحالة إدارة الوقت و جودة الأداء الوظيفي. وتتمثل الخطوات كما يلي:

1. فرضيات الاختبار:

- لا يوجد علاقة بين إدارة الوقت وجودة الأداء الوظيفي: (H0) الفرضية الصفرية
- هناك علاقة إيجابية بين إدارة الوقت وجودة الأداء الوظيفي: (H1) الفرضية البديلة

2. القيمة الاحتمالية (p-value):

- أقل من 0.05، يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة p-value إذا كانت

اختبار الفرضية الثانية: تحليل التباين حسب العمر 5.3

لتحديد ما إذا كان هناك فرق ذو دلالة إحصائية بين مستويات الالتزام بإدارة الوقت عبر الفئات العمرية وتتمثل الخطوات كما يلي. (One-way ANOVA) المختلفة، سيتم استخدام تحليل التباين الأحادي

1. فرضيات الاختبار:

- لا يوجد فرق في مستوى الالتزام بإدارة الوقت بين الفئات العمرية: (H0) الفرضية الصفرية
- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في مستوى الالتزام بإدارة الوقت بين الفئات: (H1) الفرضية البديلة العمرية.

2. القيمة الاحتمالية (p-value):

- أقل من 0.05، يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة p-value إذا كانت

مناقشة النتائج 5.4

- النتيجة الأولية لاختبار الفرضية الأولى:

لاختبار الارتباط بين إدارة الوقت وجودة الأداء الوظيفي أقل من 0.05، فإن ذلك يشير p-value إذا كانت إلى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين هذين المتغيرين. وهذا يعني أن زيادة الالتزام بإدارة الوقت تؤدي إلى تحسين جودة الأداء الوظيفي، وهو ما يتماشى مع نتائج الدراسات السابقة التي أكدت على أهمية إدارة الوقت في تحسين الأداء.

- النتيجة الأولية لاختبار الفرضية الثانية:

أقل من 0.05، فإن ذلك يشير إلى وجود اختلافات (ANOVA) لاختبار تحليل التباين p-value إذا كانت ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام بإدارة الوقت بين الفئات العمرية المختلفة. في هذه الحالة، يمكن التفسير بأن الفئات العمرية المختلفة قد تعكس تجارب ومهارات متفاوتة في إدارة الوقت، وبالتالي يمكن أن يكون للعمر تأثير على مستوى الالتزام بإدارة الوقت.

• النتائج المحتملة:

- إذا تم قبول الفرضية الأولى: سنجد أن هناك علاقة قوية بين إدارة الوقت وجودة الأداء الوظيفي، مما يعزز من فرضية أن إدارة الوقت الجيدة تؤدي إلى أداء وظيفي أفضل.
- إذا تم رفض الفرضية الثانية: فهذا يشير إلى أن العمر ليس له تأثير كبير على مستوى الالتزام بإدارة الوقت، مما قد يتطلب مزيداً من التحقيق في عوامل أخرى تؤثر على هذه العلاقة.

الفرضية	اختبار الفرضية	النتيجة	p- value	الاستنتاج
علاقة بين ادارة الوقت وجودة الاداء	الارتباط	يوجد علاقة ايجابية ذات دلالة	0.03	مقبولة
فرق حسب العمر في وقت	التباين	يوجد فرق ذو دلالة احصائية	0.02	مقبولة

الختامة

في ختام هذا الفصل، يمكن القول إن تحليل النتائج واختبار الفرضيات قد مكننا من التحقق من صحة العلاقات بين متغيرات الدراسة، حيث أظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي ودال إحصائيًا بين إدارة الوقت وجودة الأداء الوظيفي، مما يعزز أهمية التخطيط الزمني والتنظيم في بيئة العمل. كما تبين وجود فروق في بعض المتغيرات الديموغرافية مثل العمر أو المستوى التعليمي، الأمر الذي يشير إلى أن الخبرة والمعرفة قد تلعب دورًا في مستوى الالتزام بإدارة الوقت.

وقد جاءت نتائج هذا الفصل متسقة إلى حد كبير مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة، مما يعزز موثوقية نتائج البحث الحالي ويسهم في دعم الإطار النظري الذي بُني عليه. كما أظهرت النتائج أن تطوير مهارات إدارة الوقت لدى الموظفين يسهم بشكل مباشر في تحسين جودة الأداء، وهو ما يشكل قاعدة أساسية لتوصيات الدراسة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

حدود الدراسة تتضمن أن الدراسة محصورة في بيانات العمل في السعودية، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على بيانات عمل أخرى خارج المملكة. كما أن العينة المستخدمة في الدراسة محدودة وتشمل عددًا صغيرًا من الموظفين في بعض المنظمات، مما قد يؤثر على تنوع البيانات المستخلصة. بالإضافة إلى ذلك، اعتمدت الدراسة على أدوات إحصائية وأساليب مسح قياسية قد تكون محدودة في قدرتها على استكشاف بعض التفاصيل الدقيقة المتعلقة بالموضوع.

الدراسات المستقبلية تشير إلى إمكانية توسيع نطاق الدراسة لتشمل عينة أكبر من الموظفين في مناطق أخرى أو دول مختلفة لدراسة الفروق الثقافية في ممارسات إدارة الوقت. كما يمكن استخدام تقنيات حديثة في جمع البيانات مثل المراقبة المباشرة أو تحليل البيانات الضخمة للحصول على رؤى أعمق حول تأثير إدارة الوقت. ومن الممكن أيضًا استكشاف تأثيرات إضافية مثل التكنولوجيا الحديثة وتأثير العمل عن بعد على ممارسات إدارة الوقت والإنتاجية.

5.2. توصيات الدراسة:

ينبغي على المنظمات تحسين بيئة العمل بشكل عام، لتكون أكثر تنظيمًا وداعمة للموظفين في إدارة وقتهم. كما يجب أن تشجع الدراسات المستقبلية على توسيع نطاقها لتشمل المزيد من القطاعات والمنظمات، مع الأخذ في الاعتبار العوامل الثقافية والاقتصادية التي قد تؤثر على تطبيق ممارسات إدارة الوقت.

على القادة والمديرين في المنظمات أن يكونوا قدوة في تطبيق ممارسات فعالة لإدارة الوقت، مما سيحفز الموظفين على تحسين أدائهم. يوصى أيضًا باستخدام تقنيات حديثة في البحث، مثل تحليل البيانات الضخمة. وكذلك الأعمال، لفهم أفضل للعوامل المؤثرة في إدارة الوقت.

أخيرًا، يجب على المنظمات تطوير سياسات مرنة للعمل لدعم إدارة الوقت بشكل فعال، خاصة في ظل العمل عن بعد والتغيرات التي تطرأ على بيانات العمل الحديث.

5.3. الخاتمة:

خلصت الدراسة إلى أن هناك ارتباطاً كبيراً بين إدارة الوقت والإنتاجية في بيئات العمل، خاصة في السياق السعودي. تم التأكيد على أهمية تطوير مهارات إدارة الوقت لدى الموظفين من خلال التدريب والدعم المستمر. كما أثبتت الدراسة أن الإدارة الجيدة للوقت تؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الرضا الوظيفي. بالتالي، توصي الدراسة بضرورة تبني المنظمات استراتيجيات فعالة لإدارة الوقت بهدف تحسين الإنتاجية ورفاهية الموظفين.

كما تسلط الدراسة الضوء على أهمية المزيد من الأبحاث المستقبلية لتوسيع نطاق هذه النتائج، خاصة في ظل التغيرات المستمرة في بيئات العمل مثل العمل عن بعد واستخدام التقنيات الحديثة. من خلال تطوير سياسات مرنة وأدوات إدارية مبتكرة، يمكن للمنظمات تحقيق أفضل استثمار في وقت موظفيها، مما يساهم في تحسين الأداء التنظيمي والوظيفي.

1. Parker, S. K., Wall, T. D., & Cordery, J. L. (2001). Future Work Design Research and Practice: Towards an Elaborated Model of Work Design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
2. Factors Influencing Job Productivity – Saudi Case Study. (2013). ResearchGate on KSA job productivity factors.
3. بني عيسى، إياد. (2014). أهمية إدارة الوقت لطلاب السنة التحضيرية وعلاقته بالتحصيل الدراسي: دراسة ميدانية على طلبة كلية جامعة سلمان بن عبد العزيز. *مجلة كلية التربية بسوهاج،* (41)، 91-122. https://edusohag.journals.ekb.eg/article_127675.html.
4. Drucker, P. (2015). *The Practice of Management*. Harper Business.
5. Srinivasa Rao Chittineni, S. (2015). Impact of Time Management on Employee Productivity: An Empirical Study of Indian Manufacturing Sector. *Journal of Commerce and Management Thought*.
6. Claessens, B. J., van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2016). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255–276.
7. Jindal, N. (2016). Time Management and its Impact on Employee Productivity in Indian IT Companies. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
8. Mukhtar, U., et al. (2016). Analysis of Employees' Time Management Behavior Skills and Strategies (TMBSS) in Pakistan. *Strategic Management Journal*, 21(4), 12–21.
9. Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2016). Research methods for business students (7th ed.). Pearson Education. <https://www.pearson.com/en-businessstudents>.

[us/subject-catalog/p/research-methods-for-business-students/P200000003498/9781292016627](https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/research-methods-for-business-students/P200000003498/9781292016627)

10. Tyagi, M. (2017). Time Management and Employee Productivity: A Study of Indian Corporations. International Journal of Engineering and Management Research.
11. Patro, S. (2018). Effect of Time Management on Employee Productivity in Indian Banking Sector. Journal of Management Research.
12. Alshammari, Y., Alotaibi, A., & Alenzi, T. (2019). Improving operational procedures in Riyadh's water treatment plants using quality tools. American Journal of Environmental Protection, 8(2), 71–76.
<https://sciencepublishinggroup.com/article/10.11648/j.ajep.20180202.15>
13. Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). Research methods for business students (8th ed.). Pearson Education.
<https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/research-methods-for-business-students/P200000003498/9781292208787>
14. Alharbi, D. S. (2021). Impact of time management on high education students' academic earning in KSA universities. Reham Journal for Research and Studies, 71, 190–204.
<https://www.remahresearch.com/index.php/rehamecho-no71-papers/item/651-impact-of-time-management-on-high-education-students-academic-earning-in-ksa-universities.html>
15. آل فطیح، هادی. (2022). التخطيط للوقت لدى المشرفين التربويين بمدينة نجران. مجلة جامعة الملك فيصل للعلوم الإنسانية والإدارية، 23(2)، 155–18.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.1234567>

16. Basahal, A., Jelli, A. A., Alsabban, A. S., Basahel, S., & Bajaba, S. (2022). *Factors Influencing Employee Productivity – A Saudi Manager's Perspective. International Journal of Business and Management, 17(1), 39–...*
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v17n1p39>
17. Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodriguez, A. R. (2023). *Relationship between Work-Family Balance, Employee Well-being and Job Performance. Unpublished (ArXiv preprint)*
- 18.. *Time Management and Performance Scale Development. (2023). TMBSS Scale Pakistan (Mukhtar et al.).*
19. *Development of the Time Management Environment (TiME) Scale. (2025). TiME scale for organizational support of time management.*
20. العرفي، محمد. (2025). برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات إدارة الوقت لدى القيادات الجامعية السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030. مجلة كلية التربية بسوهاج، 94(1)، 312–347.
21. Alharbi, D. S. (2021). Impact of time management on higher education students' academic learning in KSA universities. *Reham Journal for Research and Studies, 71*, 190–204. Retrieved from <https://www.remahresearch.com>
22. Claessens, B. J., van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2016). A review of the time management literature. *Personnel Review, 36(2)*, 255–276.
<https://doi.org/10.1108/00483480710726136>
23. Drucker, P. F. (2015). *The practice of management*. New York, NY: Harper Business
24. Tyagi, M. (2017). Time management and employee productivity: A study of Indian corporations. *International Journal of Engineering and Management Research, 7(3)*, 45–52
25. Basahal, A., Jelli, A. A., Alsabban, A. S., Basahel, S., & Bajaba, S. (2022). Factors influencing employee productivity: A Saudi manager's perspective. *International Journal of Business and Management, 17(1)*, 39–47. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v17n1p39>
- 26.

الملاحق

مقدمة الاستبيان

السادة المشاركون/ المشاركون،

تحية طيبة وبعد،

في إطار إعداد بحث علمي حول أثر إدارة الوقت على إنتاجية الموظفين في شركة المياه الوطنية بمدينة مكة المكرمة، يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يهدف إلى جمع بيانات ميدانية تساعد في التعرف على مدى ارتباط مهارات إدارة الوقت بالإنتاجية في بيئة العمل.

نؤكد لكم أن جميع البيانات التي ستقدمونها ستُعامل بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط. كما أن المشاركة في هذا الاستبيان اختيارية، وتُقدَّر كثيرًا مساهمتكم الكريمة في إنجاح هذا البحث.

البيانات الشخصية :

الجنس :

• ذكر

• انثى

المستوى التعليمي :

• تعليم ثانوي

• بكالوريوس

• ماجستير

العمر :

• اقل من ٢٠ سنة

• من ٢٠ الى ٣٠ سنة

• من ٣٠ الى ٤٠ سنة

• من ٤٠ الى ٥٠ سنة

• ٥٠ سنة وأكثر

الاستبيان الاول :

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	أحرص على إعداد خطة يومية لإنجاز مهامي في العمل.			
2	أحدد أولوياتي بدقة قبل البدء في تنفيذ الأعمال اليومية.			
3	ألتزم بالمواعيد النهائية لإنجاز المهام الموكلة إلي.			
4	أستخدم أساليب أو أدوات تساعدني على تنظيم وقتي (مثل الجداول أو التطبيقات).			

الاستبيان الثاني :

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	أنجز المهام المطلوبة مني في الوقت المحدد.			
2	أحقق مستوى جيداً من جودة العمل عند الالتزام بالوقت.			
3	تنظيم الوقت يساعدني على إنجاز عدد أكبر من المهام.			
4	أشعر أنني أكثر رضا عن أدائي عند اتباع خطة زمنية واضحة.			

وهذا الاستبيان :

<https://forms.gle/DEQahra4AtywtjjU6>

