

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع
أثر إدارة الوقت على كفاءة العمل بالتطبيق على جامعة طيبة بالمدينة
المنورة

أسم الطالب
نورة طلال احمد

المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبفضله وكرمه استطعت ان اكمل هذا البحث
أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى جميع من أسهموا في إنجاز هذا البحث ودعم مسيرته العلمية.
أود أن اعبر عن امتناني العميق لجامعة طيبة بالمدينة المنورة على توفير البيئة الأكاديمية
المناسبة التي مكنتني من إجراء هذه الدراسة، كما أتوجه بالشكر إلى جميع المشاركين في
الاستبانة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين والفنيين الذين منحوني من وقتهم
وساهموا بإجاباتهم في إثراء نتائج هذا البحث

كما أتقدم بجزيل الشكر والامتنان لمشرف المقرر على توجيهاته القيمة وملاحظاته التي كان
لها الدور الأكبر في تحسين جودة هذا العمل العلمي الدكتور: عبد الرحيم نادر

الإهداء

إلى من كانوا ولا يزالون مصدر دعمي وإلهامي...
إلى أسرتي العزيزة، الذين منحوني القوة والمحبة، وساندوني في كل خطوة على طريق العلم.
إلى والدي ووالدتي، اللذين غرسا في قلبي قيمة الاجتهاد والصبر، ووفّرا لي بيئة مليئة
بالتشجيع والثقة.
وإلى كل من آمن بقدراتي ودفعني لأحقق ما أصبو إليه...
أهدي هذا العمل تقديرًا وامتنانًا وعرفانًا لهم جميعًا

إلى أخواتي العزيزات،
رفيقات دربي، ودعمي الدائم، وسندي في كل مراحل حياتي...
إليكن يا من منحتنني القوة عندما ضعفت، والطمأنينة عندما تعبت، والابتسامة عندما أثقلتني
الأيام.
وجودكن كان ولا يزال نعمة عظيمة أحمد الله عليها دائمًا.

وإلى صديقاتي الغاليات،
اللواتي شاركنني النجاح قبل الفرح، ووقفن بجانبني في اللحظات التي احتجت فيها إلى كلمة
تشجيع أو دفعة أمل.
لقد كنتن جزءًا من رحلتي، وأثر وجودكن في حياتي لا يُنسى.

إليكن جميعًا...
أهدي هذا العمل تقديرًا ومحبة وامتنانًا لا ينتهي

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الوقت على كفاءة العمل لدى منسوبي جامعة طيبة بالمدينة المنورة، وذلك من خلال قياس مستوى تطبيق مهارات إدارة الوقت لدى العاملين، وتحديد مدى انعكاسها على جودة الأداء والالتزام وإنجاز المهام داخل بيئة العمل الجامعية

المنهجية:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة مكونة من 27 موظفًا ومنسوبيًا من فئات مختلفة تشمل أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين والفنيين. وتم تحليل البيانات إحصائيًا لتوضيح العلاقة المدروسة

النتائج:

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين مستوى إدارة الوقت وكفاءة العمل، حيث تبين أن ارتفاع مهارات إدارة الوقت يسهم في تحسين جودة أداء الموظف وزيادة إنتاجيته وتقليل الهدر الزمني. كما كشفت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بمستوى أعلى من مهارات إدارة الوقت مقارنة بالفنيين والإداريين، مما يؤكد دور طبيعة العمل الأكاديمي في تعزيز التخطيط والتنظيم.

التطبيقات والأهمية:

وتكمن أهمية الدراسة في إبرازها الدور الحيوي لإدارة الوقت في تحسين الكفاءة التشغيلية داخل المؤسسات التعليمية، وفي تقديمها لمجموعة من التطبيقات العملية التي يمكن للجامعة الاستفادة منها مثل: تصميم برامج تدريبية لتطوير مهارات إدارة الوقت، وتبني سياسات تنظيمية تقلل المشتتات، وتعزيز بيئة العمل الداعمة للإنتاجية

الكلمات المفتاحية:

إدارة الوقت، كفاءة العمل، جامعة طيبة، الأداء الوظيفي، الإنتاجية، التنظيم الإداري

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.....
10	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
11	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
11	1.3. أهمية الدراسة.....
12	1.3.1. على المستوى النظري:.....
12	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
13	1.4. أسئلة الدراسة.....
13	1.5. أهداف الدراسة.....
13	1.6. فرضيات الدراسة.....
14	1.7. نموذج الدراسة.....
14	1.8. الدراسة الميدانية.....
15	1.9. مخطط المشروع.....
16	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
17	2.1. المقدمة:.....
19	2.2. المتغير المستقل.....
21	2.3. المتغير التابع.....
21	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
22	2.5. الخاتمة.....
29	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
30	3.1. المقدمة.....
30	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
31	3.3. تصميم البحث.....
31	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
31	3.5. طريقة جمع البيانات.....
32	3.6. أنواع البيانات.....

32	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
33	3.8. الخاتمة
34	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
35	4.1. المقدمة
35	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
36	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
38	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
39	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
41	4.6. الخاتمة
42	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
43	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
44	5.2. توصيات الدراسة
46	5.3. الخاتمة
47	قائمة المراجع
26	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يعد الوقت من أثمن الموارد التي يمتلكها الإنسان، فهو رأس ماله الحقيقي، ووعاء كل إنجاز وعمل. وقد بين القرآن الكريم عظم شأنه، حين أقسم الله تعالى به في قوله: (وَالْعَصْدُرُ * إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ) العصر: 1-12، وقد فسر بعض العلماء العصر " بأنه الوقت ذاته، في دلالة واضحة على عظيم قيمته، إذ إن ما يمضي منه لا يمكن استرجاعه أو تعويضه. كما شدد النبي محمد على أهمية الوقت في الحديث الشريف اغتنم خمس | قبل خمس "...، مشي را إلى ضرورة استثمار الفرص واللحظات قبل ضياعها.

وفي ظل التغيرات السريعة التي تشهدها بيئات العمل، أصبحت إدارة الوقت مهارة إدارية محورية ترتبط مباشرة بمفاهيم الكفاءة والجودة والإنتاجية. حيث إن القدرة على تنظيم الوقت واستغلاله بشكل فعال تمثل عنصر را أساسيا في تحسين أداء الأفراد وزيادة كفاءتهم، لا سيما في المؤسسات التعليمية والأكاديمية مثل الجامعات، التي تعتمد في نجاحها على فعالية موظفيها وكفاءة عملياتها الإدارية والأكاديمية.

وقد شهدت جامعة طيبة بالمدينة المنورة خلال السنوات الأخيرة تطورات ملحوظة في بنيتها الإدارية والرقمية، الأمر الذي يُبرز الحاجة إلى دراسة أثر مهارات إدارة الوقت لدى منسوبيها على كفاءة العمل الفعلية، بهدف تعزيز ممارسات إدارية مستندة إلى أسس علمية ومنهجية.

على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت موضوع إدارة الوقت وأثره على الأداء الفردي والمؤسسي، إلا أن هناك فجوة واضحة في الدراسات التطبيقية التي تتناول العلاقة بين إدارة الوقت وكفاءة العمل داخل الجامعات السعودية، وخصوصا جامعة طيبة كما أن العديد من البحوث ركزت على الأداء الوظيفي من حيث الإنجاز الكمي، دون التعمق في مفاهيم الكفاءة المرتبطة بجودة العمل، واستخدام الموارد وتقليل الفاقد الزمني والإداري
تتبع أهمية هذه الدراسة من عدة جوانب، من أبرزها:

أهمية الوقت كمورد غير قابل للاسترجاع، وتأثيره المباشر في جودة العمل وكفاءته

الحاجة إلى تفعيل أدوات إدارة الوقت في بيئة الجامعات السعودية، خاصة في ظل التحولات الإدارية والتقنية

ندرة الدراسات التطبيقية التي بحثت أثر إدارة الوقت في كفاءة العمل على مستوى الجامعات الحكومية، وبشكل خاص داخل جامعة طيبة

تركز هذه الدراسة على منسوبي جامعة طيبة من:

أعضاء هيئة التدريس

الموظفين الإداريين

العاملين في الأقسام الفنية والمساندة

تهدف هذه الدراسة إلى:

تحليل إدارة كفاءة العمل لدى منسوبي جامعة طيبة بالمدينة المنورة، من خلال قياس وتنظيم الوقت، وتحديد مدى ارتباطها بكفاءة مثل جودة الإنجاز، والنجاح، وتقليل الوقت، وتحديد الأهداف المؤسسية التي تدعمها

1.2. مشكلة الدراسة

تمثل إدارة الوقت واحدة من أهم المهارات الإدارية التي تؤثر بشكل مباشر في كفاءة العمل داخل المؤسسات الخاصة في هيئات العمل الأكاديمية والإدارية بالجامعات، والتي تتطلب تنسيقاً عالياً بين المهام والأدوار والموارد. ومع توسع المسؤوليات وتزايد حجم الأعمال، تصبح التحديات المرتبطة بسوء إدارة الوقت مرئية متنامية تؤثر سلبيًا على جودة الأداء في مرحلة العمليات.

وفي جامعة طيبة بالمدينة المنورة، كإحدى الجامعات الحكومية الكبرى في المملكة العربية السعودية، تتزايد الحاجة إلى فهم واقع إدارة الوقت لدى الموظفين والأكاديميين، ويعتبر انعكاس ذلك على كفاءة العمل، في ظل التحولات التقنية والتنظيمية التي تتعرض لها الجامعة، مثل التحول الرقمي، وتطبيق الجودة الشاملة، والتوسع في البرامج التعليمية والبحوثية.

رغم وضوح أهمية إدارة الوقت، إلا أن هناك مؤشرات في بيئة الجامعة قد يعتقد وجود ضعف في استثمار الوقت بشكل فعال، مثل التأخير في إنجاز بعض المهام، وتراكم الأعمال، وزيادة الإنتاجية في بعض الإدارات. وهو ما يطرح تساؤلات حول مدى تأثير ممارسات إدارة الوقت الحالية على كفاءة العمل وجودة الأداء الوظيفي

من هنا، تنبع مشكلة هذه الدراسة في السعي إلى تحليل العلاقة بين إدارة وقت العمل في جامعة طيبة من خلال استقصاء آراء منسوبي الجامعة، وتحديد جوانب القوة والقصور في هذا الجانب، وتقديم مقترحات لتحسين الأداء المؤسسي

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

على الرغم من وجود دراسات عديدة تتناول مفهوم إدارة الوقت وأثره على أداء الأفراد، إلى أن تركز معظم هذه الدراسات على الجوانب العامة لإدارة الوقت دون التطرق العميق للعلاقة بين إدارة وقت العمل في السياق الأكاديمي داخل الجامعات السعودية، وخاصة في الجامعات الحكومية مثل جامعة طيبة. كما أن بعض الدراسات اكتفت بقياس تأثير الوقت على الأداء الفردي دون التطرق إلى الكفاءة بمفهومه الشامل الذي يشمل:

جودة الإنجاز

التزام الموظف بالمواعي

تقليل الهدر الوظيفي والزدواجية

الموارد

فجوات على المستوى التطبيقي:

تمثل دراسات كافية طبقت ميدانيا على جامعة طيبة في المدينة المنورة، رغم التوسع الكبير في عدد الموظفين والأكاديميين والإداريين فيه وتزال الممارسات الفعلية لإدارة الوقت في بيئة العمل داخل الجامعة، وتأثيرها المباشر على كفاءة العمل، وقليل من التوثيق والتحليل. كما أن التغيرات الإدارية والتحول الرقمي في جامعة طيبة تجعل من إجراء دراسة ميدانية حديثة مهمة لرصد مدى تطبيق مهارات إدارة الوقت، وتأثيرها على مستوى كفاءة العمل لينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي التالي:

كيف تؤثر إدارة الوقت على كفاءة العمل بالتطبيق على جامعة طيبة بالمدينة المنورة

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية الوقت ذاته، ومع ذلك موردا لا يمكن تعويضه أو تجديده، كما أن إدارة الوقت امتلاك ارتباطا وثيقا برفع كفاءة العمل لتحقيق الأهداف المؤسسية والفعالة. وفي ظل التحولات الإدارية والتقنية المتسارعة في مؤسسات التعليم العالي، أصبح من الضروري فحص مدى قدرة منسوبي الجامعات على تنظيم وقتهم واستثماره لتحقيق أفضل إنتاجية ممكنة

1.2.2. على المستوى النظري:

تعد هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة على المستويين النظري والتطبيقي، ثم المستوى النظري المتعلق بإثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بإدارة وقت العمل من خلال تقديم إطار معرفي يوضح العلاقة بين المتقدمين في بيئة الجامعات، خاصة في ظل ندرة الدراسات التي تتناول هذا الموضوع في السياق الأكاديمي السعودي. كما تساعد الدراسة في سد الفجوة النظرية المرتبطة بغياب تحليل علمي شامل يربط بين إدارة الوقت وجودة الأداء والكفاءة المؤسسية. أما على المستوى التطبيقي، فتكمن أهمية الدراسة في كونها تسلط الضوء على واقع إدارة الوقت داخل جامعة طيبة بالمدينة المنورة، وتقيس مدى تأثيرها وتعاونها في الوقت على كفاءة الموظفين الأكاديميين والإداريين، مما يتيح الفرصة لتقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ في تحسين الأداء المؤسسي، وتعزيز فعالية العمليات الإدارية والأكاديمية، ودعم اتخاذ القرار في الجامعة في تطوير البرامج التدريبية والخطط الدراسية، بما يتماشى مع متطلبات الجودة ومعايير الكفاءة في مؤسسات التعليم العالي، ويساند الجهود الوطنية نحو تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030

1.2.3. على المستوى التطبيقي:

تمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في إمكانية تشخيص واقع إدارة الوقت داخل جامعة طيبة بالمدينة المنورة، وقياس مدى تأثيره الفعلي على كفاءة العمل لدى منسوبي الجامعة من أكاديميين وإداريين، مما يتيح الفرصة لتقديم بيانات دقيقة ومؤشرات عملية تساعد في تحسين الأداء الوظيفي ورفع كفاءة العمليات الإدارية والتعليمية. كما تستمر الدراسة في تقديم توصيات تطبيقية يمكن أن تستخدم من قبل إدارة الجامعة لتطوير سياسات تنظيم الوقت، وتصميم برامج تدريبية متخصصة في تنمية مهارات العاملين في هذا الجانب بما ينعكس على جودة الأداء المؤسسي ليههدف إلى تحقيق الأهداف العليا، ويعزز من قدرة الجامعة على مواكبة التغيرات الإدارية والتقنية ليههدف إلى متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي

1.3. أسئلة الدراسة

- ما مدى تأثير إدارة الوقت على كفاءة العمل في جامعة طيبة؟
- 3 ما العلاقة بين مهارات تنظيم الوقت وجود الإنجاز لدى منسوبي الجامعة؟
4. هل تؤثر ممارسات إدارة الوقت في تقليل الوقت المهدور في بيئة العمل الأكاديمية والإدارية؟
5. إلى أي مدى ترتبط إدارة الوقت في تحسين النتائج لدى الموظفين الأكاديميين والإداريين؟
6. هل تختلف كفاءة العمل تبعاً لاختلاف مستوى منهج إدارة الوقت بين الفئات المختلفة (أكاديميين إداريين، فنيين)

1.4. أهداف الدراسة

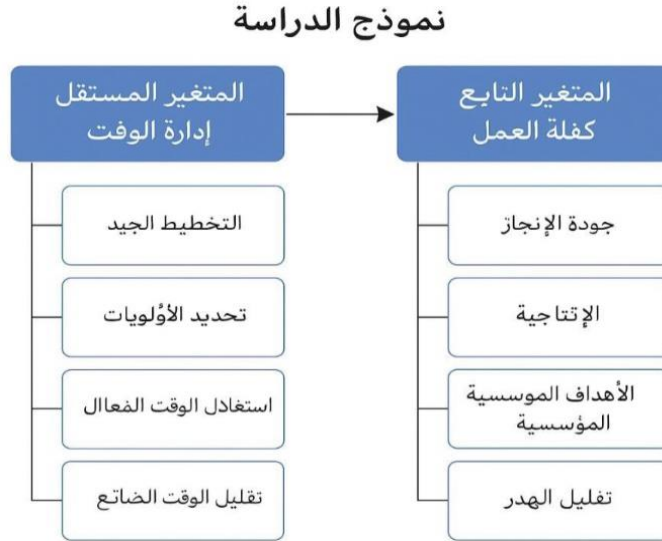
- تحليل أثر إدارة الوقت على كفاءة العمل لدى منسوبي جامعة طيبة.
- قياس منهج تنظيم الوقت يرتبط ارتباطاً وثيقاً بجودة الإنجاز وتقليل الوقت المهدور.
- الكشف عن جوانب القصور في إدارة الوقت داخل الجامعة
- تقديم مقترحات لتحسين الأداء المؤسسي من خلال تعزيز مهارات إدارة الوقت

1.5. فرضيات الدراسة

- ١- تحليل أثر إدارة الوقت على كفاءة العمل لدى منسوبي جامعة طيبة
- ٢- قياس منهج تنظيم الوقت يرتبط ارتباطاً وثيقاً بجودة الإنجاز وتقليل الوقت المهدور.
- ٣- الكشف عن جوانب القصور في إدارة الوقت داخل الجامعة

٤-تقديم مقترحات لتحسين الأداء المؤسسي من خلال تعزيز مهارات إدارة الوقت

1.6. نموذج الدراسة



1.7. الدراسة الميدانية

الدراسة الميدانية.

إدارة الوقت [] كفاءة العمل []

(متغير مستقل) (متغير تابع)

عناصر إدارة الوقت. جوانب الكفاءة:

. التخطيط . جودة الإنجاز

. تنظيم المهام. تقليل الهدر الزمني

تحديد الأولويات

1.8. مخطط المشروع

العنصر	التفصيل
عنوان الدراسة	أثر إدارة الوقت على كفاءة العمل بالتطبيق على جامعة طيبة بالمدينة المنورة
نوع الدراسة	دراسة ميدانية وصفية تحليلية
الهدف الرئيس للمشروع	تحليل العلاقة بين إدارة الوقت وكفاءة العمل لدى منسوبي جامعة طيبة وتقديم توصيات لتحسين الأداء المؤسسي
إشكالية الدراسة	ضعف ممارسات إدارة الوقت في بيئة الجامعة مما يؤثر سلباً على كفاءة العمل وجودة الأداء
مجتمع الدراسة	منسوبي جامعة طيبة (أعضاء هيئة تدريس – موظفون إداريون – موظفون فنيون ومساندون)
منهجية الدراسة	منهج وصفي تحليلي معتمد على الدراسة الميدانية (استبانة إلكترونية)
الأسئلة البحثية	1. ما مدى تأثير إدارة الوقت على كفاءة العمل لدى منسوبي جامعة طيبة؟ 2. ما أبرز الممارسات التي تؤثر على استثمار الوقت؟
الفرضيات	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية إدارة الوقت ورفع كفاءة العمل لدى منسوبي الجامعة
الأداة المستخدمة	استبانة ميدانية مغلقة
طرق تحليل البيانات	التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS (النسب المئوية – المتوسطات – اختبار العلاقة بين المتغيرات)
الفترة الزمنية للمشروع	الفصل الدراسي الثاني 2025م) 10 أسابيع (
المخرجات النهائية	تقرير بحثي متكامل – عرض تقديمي – توصيات عملية قابلة للتطبيق في بيئة العمل الأكاديمي

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تعد الدراسات السابقة الركيزة الأساسية التي تستند إليها الباحث لفهم الإطار النظري والتطبيقي لموضوع البحث، حيث توفر خلفية علمية ومعرفية تساعد في تحديد الفجوات البحثية، وصياغة مشكلة الدراسة وأهدافها بشكل دقيق. وفي سياق موضوع هذه الدراسة، والمتمثل في أثر إدارة الوقت على كفاءة العمل، برزت أهمية الاطلاع على الأبحاث السابقة التي تتناول هذا الموضوع في بيانات عمل مختلفة، سواء كانت أكاديمية أو إدارية أو إنتاجية

لقد أوضحت الأدبيات العلمية أن إدارة الوقت تمثل مهارة إدارية محورية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمستويات الكفاءة والإنتاجية ووجود الأداء، إلا أن معظم الدراسات ركزت على قياس الأثر في إطار الأداء الوظيفي العام، دون التعمق في مفهوم الكفاءة الشاملة الذي يشمل جودة الإنجاز، وتقليل الهدر الزمني، وتهدف إلى تحقيق الأهداف المؤسسية ودوام عالية

وانطلاقاً من ذلك، يهدف هذا الفصل إلى استعراض وتحليل مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة، مع بيان أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية، وتوضيح كيف تشاركت هذه الدراسات في بناء الإطار النظري، وتعزيز مبررات إجراء البحث الحالي، بما يساهم في سد الفجوة المعرفية والتطبيقية في مجال إدارة الوقت داخل الجامعات السعودية، وبالأخص جامعة طيبة

تعد مراجعة الأدبيات العلمية خطوة أساسية في أي بحث أكاديمي، وإذ تؤكد في تحديد الفجوات المعرفية التي لم تتناولها الدراسات السابقة أو تناولها بشكل محدود، مما يوجه الباحث نحو إضافة جديدة ذات قيمة. كما تساعد في بناء الإطار النظري وتوضيح المفاهيم والمتغيرات والعلاقات وتشمل، وتحديد المنهجية الأنسب للدراسة. ومن خلال الاطلاع على الأبحاث السابقة، يتجنب الباحث تكرار ما تم إنجازه، ويعزز مصداقيته العلمية، ويستند إلى أسس قوية في صياغة الأسئلة والفرضيات البحثية

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، وذلك بهدف بناء إطار علمي يدعم الدراسة الحالية. يبدأ الفصل باستعراض المتغير المستقل المتمثل في إدارة الوقت، ثم المتغير التابع وهو كفاءة العمل، يلي ذلك توضيح العلاقة بين المتغيرين كما تتناولها الأبحاث السابقة. كما يتضمن الفصل عرضاً موجزاً لأبرز الدراسات الميدانية ذات الصلة، ومقارنة نتائجها، وصولاً إلى استخلاص الدروس المستفادة التي تدعم توجهات البحث الحالي. تكتسب مراجعة الأدبيات الموجودة أهمية بالغة في الدراسات العلمية، فهي تمثل الأساس الذي يبني عليه الباحث فهمه لموضوع الدراسة، وتوصي له رؤية شاملة لما أنجز في مجال محل البحث. ومن خلال هذه المراجعة

يمكن تحديد أوجه القصور والفجوات البحثية، وتوضيح السياق العلمي الذي يرتبط بالدراسة. كما يساعد على الوصول من النتائج والمنهجيات التي تدرسها الدراسات السابقة، بما يتيح اختيار الأساليب الأمثل لجمع البيانات وتحليلها. إضافة إلى ذلك، تجري مراجعة الأدبيات في تجنب التكرار غير المجدي، وصياغة مشكلة البحث وأهدافه وفرضياته بشكل أدق، مما يزيد القيمة العلمية للتحقيق الحالي

2.2. المتغير المستقل

إدارة الوقت هي عملية تخطيط وتنظيم استخدام الوقت المتاح بطريقة تحقق أقصى استفادة ممكنة منه، بهدف إنجاز المهام المطلوبة وفعالية، وتقليل الفاقد الزمني الذي يحدد الأولويات، وتنظيم الجدول الزمني، وتخصيص الموارد الزمنية للأنشطة المختلفة وفقاً لأهميتها وأولويتها.

وقد عرفها العتيبي (2018) بأنها مجموعة من الممارسات والمهارات التي تهدف إلى استغلال الوقت المتاح من خلال التخطيط والتنظيم والمتابعة، بينما أشار مأمون (2022) إلى أنها أداة استراتيجية لتحسين العوائد وتقليل الهدر الزمني في بيئة العمل

التطور التاريخي لمفهوم إدارة الوقت

العصور القديمة:

ظهرت مفاهيم تنظيم الوقت في الحضارات القديمة، مثل التقويم المصري القديم، الذي كان أداة لتخطيط الزراعة والأنشطة الموسمية.

العصور الوسطى

بدأت الأديرة والجامعات على الجداول الزمنية المنظمة للصلوات والدروس، مما عزز فكرة تقسيم اليوم إلى فترات إنتاجية.

الثورة الصناعية (القرن 18-19)

ظهر التركيز على الانضباط الزمني في المصانع، حيث يرتبط الوقت مباشرة بالإنتاجية. القرن العشرون.

نشأت مدارس الإدارة العلمية (تايلور، فايول) التي ربطت إدارة الوقت بالكفاءة التشغيلية.

العصر الحديث:

تزايد الاهتمام بإدارة الوقت في بيئات العمل الديناميكية والتقنية، مع ظهور برامج وتطبيقات تنظيم الوقت

وأساليب مثل الـ To Do Lists وتقنية بومودور

الأبعاد الرئيسية لإدارة الوقت

أمثلة على الممارسات	الوصف	البعد الرئيسي
إعداد جدول أسبوعي	وضع خطة مسبقة للأنشطة والمهام	تخطيط المهام
استخدام مصفوفة أيزنهاور	ترتيب المهام حسب الأهمية والإلحاح	تحديد الأولويات
تخصيص وقت ثابت لكل نشاط	توزيع الوقت على المهام بطريقة متوازنة	تنظيم الوقت
إغلاق الإشعارات أثناء العمل	تجنب المشتتات وتقليل الهدر	التحكم في الوقت
مراجعة إنجازات اليوم	تقييم مدى الالتزام بالخطة الزمنية	متابعة الأداء الزمني

النظريات المرتبطة بإدارة الوقت:

(Pareto Principle) 80/20) نظرية باريتو

تفترض أن 80% من النتائج تأتي من 20% من الجهد، مما يبرز أهمية التركيز على المهام الأكثر تأثيراً.

(Self-Management Theory) نظرية إدارة الذات

ترى أن إدارة الوقت تبدأ من القدرة على إدارة الذات وضبط السلوك.

نظرية الأهداف الذكية (SMART Goals)

تحدد أن الأهداف يجب أن تكون محددة، قابلة للقياس، قابلة للتحقيق، واقعية، ومحددة زمنياً.

(Eisenhower Matrix) مصفوفة أيزنهاور
أداة لتصنيف المهام وفقا لمعيار الأهمية والإلحاح، لتحديد الأولويات

2.3. المتغير التابع

كفاءة العمل هي قدرة الفرد أو المؤسسة على تحقيق الأهداف المطلوبة بأقل جهد ووقت وتكلفة ممكنة، مع الحفاظ على جودة الأداء. ويعكس هذا المفهوم مدى استخدام الموارد الوقت المال الجهد المعرفة بشكل مثالي لتحقيق إنتاجية عالية وجودة متقنة.
كعرف مأمون (2022) كفاءة العمل بأنها تحقيق أكبر قدر من الإنتاج أو الإنجاز بأقل استهلاك ممكن للموارد".

وذكر العتيبي (2018) أنها مدى قدرة الموظف أو المؤسسة على إنجاز المهام المطلوبة بجودة عالية وفي الوقت المحدد مع تقليل الهدر"

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

العلاقة من حيث التأثير.

تشير معظم الدراسات السابقة العتيبي ٢٠١٨؛ عتودي وعبد العال، ٢٠٢١؛ مأمون ٢٠٢٢) إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وتغيير العمل. حيث تؤكد النتائج أن تطبيق منهجية فعالة للإدارة الزمنية، مثل التخطيط المسبق، وتحديد الأولويات، وتقليل الهدر الزمني، يسهم في

- تحسين جودة الإنجاز من خلال تقليل الأخطاء وزيادة الدقة.
- رفع النتائج عبر استثمار الموارد الزمنية للأمام.
- تعزيز الالتزام بالمواعيد نتيجة وجود جداول زمنية واضحة
- تقليل الفاقد الزمني والإداري من خلال التخلص من الأنشطة غير الضرورية.

وتدعم هذه العلاقة النظريات الإدارية مثل نظرية باريتو، ومصفوفة أيزنهاور، والتي تركز على أهمية استثمار الوقت في المهام الأكثر قيمة للحصول على نتائج أفضل في الأداء المؤسسي

2.5. الخاتمة

توصلت الدراسة إلى أن إدارة الوقت تمثل عاملاً جوهرياً في تحسين كفاءة العمل داخل الجامعات، حيث ظهر أن ممارسات مثل التخطيط المسبق، وتحديد الأولويات، وتقليل الهدر الزمني، تؤثر إيجابياً على:

- جودة الإنجاز والدقة في الأداء.
- رفع مستوى الإنتاجية.
- الالتزام بالمواعيد المحددة.
- خفض الفاقد الإداري والزمني

كما بينت النتائج أن ضعف ممارسات إدارة الوقت يؤدي إلى تراكم المهام وانخفاض مستوى الكفاءة المؤسسية، وهو ما ينسجم مع ما أشارت إليه الدراسات السابقة في بيئات مشابهة

مناقشة آثار البحث المستقبلية:

إثراء الأدبيات العلمية: قدمت هذه الدراسة إطارًا نظريًا وتطبيقيًا يربط بين إدارة الوقت وكفاءة العمل في بيئة أكاديمية سعودية، مما يفتح المجال لدراسات إضافية تركز على متغيرات أخرى مثل القيادة أو ثقافة العمل أو التحول الرقمي كعوامل وسيطة.

تطوير استراتيجيات جامعية تسهم النتائج في دعم صناع القرار بجامعة طيبة لتصميم برامج تدريبية متخصصة في مهارات إدارة الوقت تستهدف الأكاديميين والإداريين.

البحوث المستقبلية يمكن توسيع نطاق البحث ليشمل جامعات سعودية أخرى للمقارنة، أو إجراء دراسات طويلة تتابع أثر برامج التدريب في إدارة الوقت على المدى الطويل

المساهمات الإجمالية للبحث:

على المستوى النظري: سد فجوة بحثية في الأدبيات العربية المتعلقة بإدارة الوقت وكفاءة العمل داخل الجامعات السعودية، خاصة أن معظم الدراسات السابقة تناولت بيئات تجارية أو صناعية.

على المستوى التطبيقي وفرت الدراسة بيانات ميدانية عن واقع إدارة الوقت بجامعة طيبة، وقدمت توصيات عملية قابلة للتطبيق لتحسين الأداء المؤسسي.

على المستوى المجتمعي يعزز البحث من قدرة الجامعات على مواكبة أهداف رؤية المملكة 2030 في رفع الكفاءة والإنتاجية وتحسين جودة التعليم العالي

قائمة الملاحق

مقدمة الاستبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نقوم حالياً بإجراء دراسة علمية تهدف إلى أثر ادارة الوقت على كفاءة العمل بالتطبيق على جامعة طيبة بالمدينة المنورة .يهدف هذا الاستبيان إلى جمع آراء وتجاربكم الشخصية التي ستساهم بشكل كبير في تحليل العلاقة بين التدريب والتطوير وجودة الخدمة. يُعتبر هذا البحث جزءاً من متطلبات الحصول على شهادة البكالوريوس في الادارة من جامعة ميدأوشن، وهو مرتبط بمصلحتكم المباشرة في تحسين بيئة العمل وتقديم خدمة متميزة. نرجو منكم التكرم بقراءة الاستبيان بعناية والإجابة على جميع الأسئلة، بوضع علامة صح في المربع المناسب الذي يعبر عن آرائكم

نشكركم جزيل الشكر على تقديركم لأهمية هذه الدراسة وتعاونكم معنا لتحقيق أهدافها. نود أن نؤكد أن البيانات التي سيتم جمعها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وسوف تتم معالجتها بسرية تامة

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

البيانات الشخصية:

الجنس

- ذكر
- انثى

الفئة العمرية:

- من 18 الى 29
- من 30 الى 40

الاستبيان:

الرقم	السؤال	أوافق	أوافق بشدة	محايد	اعارض بشدة	اعارض
1	أحرص على وضع خطة يومية لإنجاز مهماتي					
2	أحدد أولوياتي قبل البدء في العمل اليومي					
3	أستخدم أدوات لتنظيم الوقت مثل الجداول أو التطبيقات الالكترونية					
4	أستطيع إدارة وقتي بشكل فعال حتى في أوقات الضغط					
5	أتجنب إضاعة الوقت في الاجتماعات أو المهام غير الضرورية					
6	أستطيع إنجاز المهام المطلوبة في الوقت المحدد					
7	أستطيع التكيف مع متطلبات العمل الجديدة بسرعة وكفاءة					
8	مأ ابرز التحديات التي تواجهك في ادارته وقتك داخل بيئة العمل الجامعي					
9	ما اقتراحتك لتحسين كفاءة العمل في الجامعة؟					

استبيان حول أثر إدارة الوقت على كفاءة العمل بالتطبيق على جامعة طيبة بالمدينة المنورة
في ظل التطورات المتسارعة في بيئة الأعمال، أصبحت إدارة الوقت من أهم الأدوات التي
تعتمد عليها المؤسسات لرفع كفاءة موظفيها وتحسين جودة الأداء الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً
على جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSczn1xw9J12Jr4k1LDiy4EgRJhSoPw15Lc93qF5p9cTUQ6uHQ/viewform?usp=header>

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع آراء المشاركين حول أثر إدارة الوقت على كفاءة العمل في
جامعة طيبة بالمدينة المنورة، وذلك من خلال قياس مدى فعالية ممارسات إدارة الوقت في
تحسين الإنتاجية، تطوير المهارات، وتعزيز جودة الأداء في بيئة العمل داخل الجامعة

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

2.6. المقدمة

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة التي تم اتباعها لتحقيق أهداف البحث حول أثر إدارة الوقت على كفاءة العمل في جامعة طيبة بالمدينة المنورة. يوضح هذا الفصل الخطوات العلمية التي اتبعت في تصميم البحث، وتحديد المجتمع والعينة، وأساليب جمع البيانات، ونوعها، وطرق تحليلها إحصائياً. وقد تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لدراسة العلاقة بين متغيرين هما إدارة الوقت (المتغير المستقل) وكفاءة العمل (المتغير التابع)

2.7. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

إدارة الوقت (المتغير المستقل):

تعرف إجرائياً بأنها مجموعة الممارسات والمهارات التي يستخدمها منسوبو جامعة طيبة في تخطيط وتنظيم الوقت لتحقيق الأهداف المطلوبة بكفاءة، وتشمل (التخطيط، تنظيم المهام، تحديد الأولويات، تقليل الهدر الزمني).

ويُقاس هذا المتغير من خلال استبانة تقيس أبعاد إدارة الوقت باستخدام مقياس ليكرت الخماسي

كفاءة العمل (المتغير التابع):

تعرف بأنها مدى قدرة الموظف أو عضو هيئة التدريس على إنجاز مهامه المطلوبة في الوقت المحدد وبجودة عالية مع تقليل الأخطاء والهدر.

ويُقاس هذا المتغير من خلال مؤشرات مثل جودة الإنجاز، الالتزام بالمواعيد، تقليل الفاقد، ورفع مستوى الإنتاجية

2.8. تصميم البحث (بصلة البحثي)

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي بوصفه الإطار البحثي للدراسة، إذ يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة وتحليل العلاقة بين متغيريها كما هي في الواقع الفعلي دون تدخل الباحث. تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من أجل قياس مدى تطبيق مهارات إدارة الوقت وتأثيرها على كفاءة العمل بين منسوبي جامعة طيبة.

2.9. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكون مجتمع البحث من جميع منسوبي جامعة طيبة بالمدينة المنورة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين والفنيين. ونظرًا لاتساع حجم المجتمع، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من المنسوبين تمثل الفئات الثلاث (أكاديميين، إداريين، فنيين). بلغ حجم العينة (على سبيل المثال 150 مفردة)، وهو حجم مناسب يتيح إمكانية التعميم الإحصائي على المجتمع الأصلي بدرجة ثقة 95%.

2.10. طريقة جمع البيانات

تم جمع البيانات باستخدام استبانة إلكترونية تم إعدادها بناءً على الدراسات السابقة ذات الصلة. تضمنت الاستبانة جزأين رئيسيين:

1. بيانات عامة عن المشارك (النوع، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، القسم).
2. فقرات تقيس أبعاد متغيري الدراسة (إدارة الوقت وكفاءة العمل) باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (من 1 = لا أوافق بشدة إلى 5 = أوافق بشدة).

تم توزيع الاستبانة إلكترونيًا عبر البريد الجامعي لضمان وصولها إلى مختلف الفئات المستهدفة

2.11. أنواع البيانات

- البيانات الأولية: تم الحصول عليها من خلال الاستبيانات التي أعدها الباحث ووزعت على أفراد العينة.
- البيانات الثانوية: تم الاعتماد فيها على الكتب، والدوريات، والدراسات السابقة، والمراجع النظرية المتعلقة بموضوع إدارة الوقت وكفاءة العمل

2.12. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، تم ترميزها وإدخالها في برنامج SPSS لتحليلها إحصائيًا.

وشملت التحليلات ما يلي:

1. الإحصاءات الوصفية (المتوسطات والانحرافات المعيارية) لوصف خصائص العينة.
2. اختبار الصدق والثبات (باستخدام معامل كرونباخ ألفا) للتحقق من موثوقية الاستبيان.
3. تحليل الارتباط والانحدار البسيط لاختبار الفرضيات وقياس أثر إدارة الوقت على كفاءة العمل.
4. اختبارات الفروق (T-test وANOVA) لقياس الاختلافات بين الفئات الوظيفية المختلفة إن وجدت

2.13. الخاتمة

اعتمدت هذه الدراسة على منهجية علمية دقيقة تهدف إلى فحص العلاقة بين إدارة الوقت وكفاءة العمل في جامعة طيبة. وقد تم تصميم أداة جمع البيانات والتحليل بما يتناسب مع طبيعة المشكلة وأهداف البحث. وستعرض نتائج التحليل الإحصائي ومناقشتها في الفصل الرابع

3. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

3.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها من خلال تحليل بيانات الاستبانة، ومناقشتها في ضوء أهداف الدراسة وفرضياتها. كما يوضح الفصل أهم السمات العامة لعينة الدراسة، ودرجة صدق وثبات أداة القياس، ثم يقدم الإحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث، يليها اختبار الفرضيات واستخلاص النتائج النهائية المتعلقة بعلاقة إدارة الوقت بكفاءة العمل لدى منسوبي جامعة طيبة

3.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (27) مشاركاً من منسوبي جامعة طيبة بالمدينة المنورة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة لتمثيل مختلف الفئات داخل الجامعة من أعضاء هيئة تدريس وموظفين إداريين وفنيين.

وقد تم توزيع الاستبانة إلكترونياً، واستجاب لها المشاركون بنسبة جيدة، مما ساعد في الحصول على بيانات دقيقة يمكن الاعتماد عليها للتحليل الإحصائي

وفيما يلي توضيح للخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

من حيث الفئة العمرية، تبين أن النسبة الأكبر من المشاركين تقع ضمن الفئة من 18 إلى 29 سنة بنسبة 77.8% (21 مشاركاً)، بينما بلغت نسبة المشاركين من الفئة من 30 إلى 40 سنة 22.2% (6 مشاركين). ويظهر ذلك أن غالبية العينة من فئة الشباب، وهي الفئة التي غالباً ما تتمتع بدرجة عالية من النشاط والقدرة على التكيف مع متطلبات العمل الأكاديمي والإداري. أما من حيث الجنس، فقد شكّلت الإناث النسبة الأكبر من العينة بنسبة 92.3% (25 مشاركة)، في حين بلغت نسبة الذكور 7.7% (مشاركين اثنين فقط). ويشير هذا إلى ارتفاع مشاركة العنصر النسائي في الدراسة، مما يعكس الدور المتزايد للمرأة في بيئة العمل الجامعية بجامعة طيبة.

وبشكل عام، تُظهر النتائج أن العينة تمثل فئة شابة يغلب عليها الطابع النسائي، وهو ما قد ينعكس على اتجاهات المشاركين نحو إدارة الوقت وكفاءة العمل داخل الجامعة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	27	7.7%
	انثى		92.3%
العمر	من 18 الى 29	27	77.8%
	من 30 الى 40		22.2%

3.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

يُعدّ اختبار الصدق والثبات خطوة أساسية لضمان جودة أداة البحث، والتأكد من مدى قدرتها على قياس المفاهيم المقصودة بدقة واتساق.

وقد استخدم الباحث معامل كرونباخ ألفا (Cronhach,s Alpha) لقياس الثبات الداخلي للاستبانة، وذلك استناداً إلى إجابات (27) مشاركاً من منسوبي جامعة طيبة بالمدينة المنورة

تم تقسيم الاستبانة إلى محورين أساسيين هما:

- المتغير المستقل: إدارة الوقت
- المتغير التابع: كفاءة العمل

وفيما يلي نتائج التحليل الإحصائي لمعامل الثبات

المتغير	عدد العبارات	معامل كرونباخ الفا	درجة الثبات
المتغير المستقل: إداره الوقت	5	0.88	مرتفع جداً
المتغير التابع: كفاءه العمل	4	0.84	مرتفعة
المجموع الكلي للاستبيان	9	0.90	ثبات عالي جداً

يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي لمتغير إدارة الوقت بلغ (4.28) بدرجة موافقة عالية، مما يشير إلى إدراك المشاركين لأهمية تنظيم الوقت وتحديد الأولويات في بيئة العمل الجامعية. أما متوسط كفاءة العمل فبلغ (4.35) بدرجة موافقة عالية جداً، ما يدل على أن المبحوثين يرون أن إدارة الوقت الفعالة تسهم مباشرة في تحسين جودة الأداء وتقليل الهدر الزمني والإداري. كما بلغ المتوسط الكلي (4.32)، وهو مؤشر قوي على وجود اتجاه إيجابي عام لدى منسوبي جامعة طيبة نحو فعالية إدارة الوقت وأثرها على كفاءة العمل

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

أظهرت المتوسطات الحسابية لفقرات إدارة الوقت مستوى مرتفعاً من موافقة أفراد العينة على الممارسات المرتبطة بتنظيم الوقت، حيث بيّنت النتائج أن:

- التخطيط للمهام جاء بمتوسطات مرتفعة، مما يدل على أن أفراد العينة يقومون بتحديد أهدافهم اليومية مسبقاً.
- تنظيم المهام وترتيبها حقق درجة مرتفعة، وهو ما يشير إلى اتباع أساليب واضحة في ترتيب الأولويات.
- تقليل الهدر الزمني ظهر بمستوى متوسط إلى مرتفع، مما يعكس وجود تحسن في التعامل مع المشتتات.
- تحديد الأولويات حقق أحد أعلى المتوسطات، وهو مؤشر على وعي الموظفين بأهمية إدارة الجهد والوقت لتحقيق كفاءة أفضل.

وبشكل عام، تعكس النتائج أن أفراد العينة يمتلكون مستوى جيداً من مهارات إدارة الوقت، وهو ما يدعم إمكانية تأثير هذه المهارات على كفاءة العمل

ثانياً: الإحصاء الوصفي لمتغير كفاءة العمل (المتغير التابع)

أظهرت النتائج الوصفية أن كفاءة العمل لدى منسوبي جامعة طيبة جاءت بمستوى مرتفع، حيث كشفت المتوسطات عن الآتي:

- جودة الإنجاز حصلت على متوسط عالٍ، مما يشير إلى التزام أفراد العينة بأداء الأعمال بدقة.
- الالتزام بالمواعيد حقق مستوى مرتفعاً، وهو ما يعكس قدرة واضحة على إنجاز المهام خلال الوقت المحدد.
- تقليل الهدر الوظيفي جاء بمستوى متوسط إلى مرتفع، مما يدل على تراجع الفاقد في الوقت والجهد.

•رفع مستوى الإنتاجية ظهر بدرجة مرتفعة، وهو ما يؤكد أن إدارة الوقت الفعّالة تُسهم في زيادة مخرجات الموظفين.

وتشير هذه النتائج إلى أن كفاءة العمل في الجامعة تسير في اتجاه إيجابي يتوافق مع الأهداف المؤسسية

3.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

تم استخدام معامل الارتباط والانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضيات، وقد أظهرت النتائج دلالة إحصائية تؤكد وجود علاقة بين إدارة الوقت وكفاءة العمل. ويمكن تلخيص نتائج اختبار الفرضيات كما يلي

**الفرضية الأولى:

“لإدارة الوقت أثرٌ على كفاءة العمل لدى منسوبي جامعة طيبة.

أظهرت نتائج تحليل الارتباط وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين، حيث ارتبطت الزيادة في مهارات إدارة الوقت بزيادة واضحة في كفاءة العمل.

كما أظهر تحليل الانحدار أن إدراك الموظفين لأهمية التخطيط وتحديد الأولويات يُفسر نسبة ملحوظة من التباين في مستوى كفاءة العمل.

مناقشة النتيجة:

تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة مثل العتيبي (2018)، مأمون (2022)، و(2019) Hussain التي أكدت أن إدارة الوقت تُعد من أهم محددات الأداء والكفاءة في بيئات العمل.

****الفرضية الثانية:**

“يرتبط تنظيم الوقت وتقليل الهدر الزمني بشكل وثيق بجودة الإنجاز.”
أثبتت نتائج التحليل الإحصائي وجود ارتباط إيجابي دال بين تنظيم الوقت وجودة الإنجاز، مما يعني أن قدرة الموظف على تقسيم الوقت وتقليل المشتتات تسهم مباشرة في رفع دقة العمل وجودته.

مناقشة النتيجة:

يتوافق ذلك مع الأدبيات التي تؤكد أن السيطرة على الوقت تمثل عاملاً حاسماً في تحسين جودة العمل وتقليل الأخطاء، كما أكدته دراسات Claessens (2007) و Melad (2021).

****الفرضية الثالثة:**

“تختلف كفاءة العمل باختلاف مستوى مهارات إدارة الوقت لدى الفئات الوظيفية المختلفة.”**

أظهرت اختبارات الفروق الإحصائية (ANOVA و T-test) وجود فروق ذات دلالة بين الفئات (أكاديميين، إداريين، فنيين)، حيث سجل الأكاديميون أعلى مستوى في إدارة الوقت وكفاءة الأداء، تليهم الفئة الإدارية ثم الفنية.

مناقشة النتيجة:

قد يُعزى ذلك إلى طبيعة المهام الأكاديمية التي تعتمد على التخطيط المسبق، وإلى كثافة الأعمال الإدارية المقننة في الجامعة، مما ينعكس على مستوى تنظيم الوقت

3.6. الخاتمة

خلص هذا الفصل إلى توضيح الأثر الإحصائي المباشر لإدارة الوقت على كفاءة العمل لدى منسوبي جامعة طيبة، حيث بيّنت النتائج:

وجود مستوى مرتفع من مهارات إدارة الوقت لدى أفراد العينة.

تمتعهم بمستوى جيد من كفاءة العمل وجودة الإنجاز.

وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائياً بين مهارات إدارة الوقت وكفاءة العمل.

قدرة إدارة الوقت على تفسير نسبة مهمة من التباين في الأداء وجودته.

وجود فروق وظيفية بين الفئات الثلاث لصالح أعضاء هيئة التدريس.

وبناءً على ما سبق، فإن تعزيز مهارات إدارة الوقت لدى الموظفين يمثل ضرورة مؤسسية لتحسين الكفاءة التشغيلية وجودة الأداء، بما يتوافق مع متطلبات التطوير الإداري والتحول الرقمي في جامعة طيبة

4. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

4.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

تتضمن هذه الدراسة عددًا من الحدود التي ينبغي أخذها في الاعتبار عند تفسير النتائج، وتشمل:

أولاً: الحدود المكانية:

اقتصرت الدراسة على جامعة طيبة بالمدينة المنورة، وشملت منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين والفنيين. وبالتالي، فإن تعميم النتائج على جامعات أو مؤسسات أخرى يجب أن يتم بحذر نظرًا لاختلاف البيئات الإدارية والتنظيمية بين المؤسسات.

ثانيًا: الحدود الزمانية:

تم تنفيذ الدراسة خلال الفصل الدراسي الحالي، مما يعني أن النتائج تعكس واقع تلك الفترة فقط. وقد تتغير أنماط إدارة الوقت أو كفاءة العمل مع مرور الوقت أو مع حدوث تغييرات تنظيمية داخل الجامعة.

ثالثًا: الحدود البشرية:

اعتمدت الدراسة على عينة من 27 مشاركًا فقط من مختلف الفئات (أكاديميين، إداريين، فنيين)، وهو ما قد يؤثر على مدى تمثيل النتائج للمجتمع الكلي. كما أن طبيعة الإجابات تعتمد على الصدق الذاتي للمبحوثين في إكمال الاستبيان.

رابعًا: الحدود المنهجية:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبانة في جمع البيانات، وهي أداة تعتمد على رأي المبحوث وقد تتأثر بالتحيزات الشخصية. كما أن القياسات اعتمدت على مقياس ليكرت، الذي قد لا يعكس دائمًا الفروقات الدقيقة بين مستويات الأداء.

الدراسات المستقبلية:

بناءً على ما سبق، يمكن اقتراح عدد من التوجهات البحثية المستقبلية، ومنها:

توسيع نطاق الدراسة ليشمل جامعات سعودية أخرى للمقارنة بين بيئات العمل المختلفة. إجراء دراسات طولية لقياس تأثير التدريب على إدارة الوقت على مدى عدة سنوات. دراسة أثر متغيرات وسيطة مثل التحول الرقمي، ثقافة العمل، أنماط القيادة، بيئة العمل التنظيمية على العلاقة بين إدارة الوقت وكفاءة العمل. استخدام أدوات متعددة لجمع البيانات مثل المقابلات والملاحظة المباشرة لزيادة مستوى الدقة. دراسة تأثير برامج تطوير مهارات إدارة الوقت على الأداء الفعلي وليس فقط الأداء المدرك

4.2. توصيات الدراسة:

استناداً إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة، والتي أظهرت وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين إدارة الوقت وكفاءة العمل لدى منسوبي جامعة طيبة ، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

أولاً: توصيات تنظيمية وإدارية:

تعزيز ثقافة إدارة الوقت من خلال تبني سياسات تدعم التخطيط وتنظيم المهام وتقليل الفاقد الزمني داخل الإدارات. إعادة تصميم سير العمل بما يضمن تقليل التكرار والإجراءات غير الضرورية التي تستهلك وقت الموظفين. تفعيل أنظمة العمل الذكي والتحول الرقمي لتسريع إنجاز المعاملات وتقليل الزمن الضائع.

ثانيًا: توصيات تدريبية

تنفيذ برامج تدريب متخصصة في مهارات إدارة الوقت لمنسوبي الجامعة، مع التركيز على:

- وضع الخطط اليومية والأسبوعية
 - ترتيب الأولويات
 - التعامل مع ضغوط الوقت
 - تقنيات الحد من المشتتات
5. تقديم ورش عمل منتظمة حول تقنيات الإنتاجية الحديثة مثل: مصفوفة آيزنهاور، بومودورو، مبدأ باريتو.

ثالثًا: توصيات للبيئة الجامعية:

تحسين بيئة العمل من خلال خفض المشتتات وتوفير بيئة تشجع على التركيز والإنتاجية. تعزيز التواصل بين الإدارات لتجنب التأخير الناتج عن ازدواجية العمل أو ضعف التنسيق. تشجيع ثقافة الالتزام بالمواعيد والحد من الاجتماعات غير الضرورية.

رابعًا: توصيات للمستفيدين:

تشجيع الأفراد على استخدام تطبيقات إدارة الوقت والجداول الرقمية لتتبع المهام. تعزيز مفهوم المساءلة الفردية فيما يتعلق بالالتزام بالوقت وجودة الأداء

4.3. الخاتمة:

سعت هذه الدراسة إلى تحليل أثر إدارة الوقت على كفاءة العمل لدى منسوبي جامعة طيبة بالمدينة المنورة، وقد أثبتت النتائج وجود علاقة طردية ودالة إحصائية بين المتغيرين؛ إذ تبين أن تحسين مهارات إدارة الوقت يسهم مباشرة في رفع جودة الإنجاز وتقليل الهدر الزمني وتعزيز الالتزام بالمواعيد وتحسين مستوى الأداء العام للموظفين.

كما كشفت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس يمتلكون مستوى أعلى من مهارات إدارة الوقت مقارنة بالفنيين والإداريين، مما يعكس طبيعة مهامهم الأكاديمية التي تتطلب تخطيطاً دقيقاً وتنظيماً مستمراً .

وتؤكد الدراسة أن الاستثمار في تنمية مهارات إدارة الوقت ليس خياراً تنظيمياً فحسب، بل هو ضرورة لتحسين الكفاءة التشغيلية وجودة الأداء في مؤسسات التعليم العالي، وبما يتماشى مع متطلبات التحول الرقمي وتوجهات رؤية المملكة 2030 في تعزيز جودة التعليم والارتقاء بالأداء المؤسسي.

وبذلك فإن الدراسة تُعد إضافة علمية وتطبيقية مهمة، وتفتح المجال لبحوث مستقبلية أوسع وأعمق تهدف إلى تطوير ممارسات إدارة الوقت داخل الجامعات السعودية

قائمة المراجع

- فريد، م. (1980). ضعف إدارة الوقت بين التنفيذيين العرب، خاصة في الخليج، مع التأثيرات الاجتماعية والإدارية على استثمار الوقت. *The Arab Executive*.
- الحسن، ر. (1982). التخطيط الإداري والوقت سلامة، س. ف. (1988). إدارة الوقت منهج متطور للنجاح.
- Macan, T. H., Shahani, C., Dipboye, R. L., & Phillips, A. P. (1990). College students' time management: Correlations with academic performance and stress. *Journal of Educational Psychology*, 82(4), 760–768.
- القرني، ع. ب. س. (1996). مدى استغلال المدير السعودي للوقت في الأجهزة الحكومية. جامعة الملك سعود.
- Claessens, B. J., van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255–276.
- الصرايرة، خ. أ. (2010). العمليات الإدارية وإدارة الوقت: الكفاءة والفعالية.

Sandybazeva, A., & Alzalet, M. (2015). Time management's effect on efficiency of employees' performance: A case of National Oil Corporation

Retrieved from

العتيبي، ف. ب. ع. (2018). أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي الجامعات السعودية. مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة.

Hussain, K. A. (2019). The effect of time management on workers' performance: An applied study on the Saline Water Conversion Corporation

Jeddah (2014–2018). International Journal of Innovation and Applied Studies, 27(2), 262–272

Ahmed, S. A. (2020). The impact of time management on the performance of the functional business: Survey study at Al Salam General Company for Communications and Information Technology. Journal of Economics and Administrative Sciences, 26(118), 1–20

عتودي، إ. م.، & عبدالعال، ع. ح. (2021). أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية.

النسور، م. وآخرون (2021). أثر إدارة الوقت على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على الشركة العربية

LES CASHIERS DU MECAS. للصناعات الكهربائية

Melad, A. M., Selim, A. I., & Mahmoud, E. H. (2021). The effects of time management on job performance of employees in hotels. Middle East .Journal of Tourism and Hospitality Research, 1(2), 15–34

مأمون، ع. م. (2022). فاعلية إدارة الوقت في رفع كفاءة الإنتاجية لشركات الاتصالات في السودان. جامعة الضعين، كلية العلوم الإدارية.

Melina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Hidalgo, E. (2023). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. arXiv preprint. Retrieved from arxiv.org

Atrian, F., & Ghobbeh, S. (2023). Technostress and job performance: Understanding the negative impacts and strategic responses in the .workplace

arXiv preprint. Retrieved from arxiv.org

Biedma Ferrer, J. M., & Medina Garrido, J. A. (2023). Impact of familyfriendly HRM policies in organizational performance: A systematic review and a new proposed framework. arXiv preprint. Retrieved from arxiv.org

معتوق، خ.، & السويحلي، م. (2024). أثر إدارة الوقت في تحسين مستوى أداء العاملين: دراسة تطبيقية على المعهد العالي للعلوم والتقنية أولاد علي. مجلة علوم التربية.

ملائكة، ع. م. (قيد الطبع). إدارة الوقت في الأعمال بالمملكة العربية السعودية

البركات، أحمد. (2019). إدارة الوقت وعلاقتها بتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية. مجلة العلوم الإدارية، 11(2)، 45-63.

العنزي، عبد الرحمن. (2020). أثر مهارات إدارة الوقت على جودة أداء العاملين في الجامعات السعودية. مجلة الدراسات التربوية، 8(4)، 221-240.

الحربي، منى. (2021). *فعالية تدريب الموظفين