

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

دور ادارة الوقت في تحسين الاداء الوظيفي وتعزيز جودة المخرجات:
دراسة تطبيقية على موظفي شركة نادك

أسم الطالبة

إسراء عبد القادر أحمد بن بريك

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة	3
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	6
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	6
1.3. أهمية الدراسة	6
1.3.1. :على المستوى النظري	7
1.3.2. :على المستوى التطبيقي	7
1.4. أسئلة الدراسة	7
1.5. أهداف الدراسة	8
1.6. فرضيات الدراسة	8
1.7. نموذج الدراسة	9
1.8. منهجية الدراسة	9
1.8. الدراسة الميدانية	10
1.9. مخطط المشروع المقترح	11
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	13
2.1. :المقدمة	13
2.2. المتغير المستقل	14
2.3. المتغير التابع	14
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	14
2.5. الخاتمة	14

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعد إدارة الوقت من الركائز الأساسية لرفع كفاءة الأداء المؤسسي والفردى، اذ لم يعد الوقت مورداً عابراً، بل أصبح أصلاً استراتيجياً تؤثر طريقة استثماره بصورة مباشرة في جودة المخرجات وكفاءة العمليات، لاسيما في ظل التنافسية المتزايدة التي تشهدها بيئات العمل المعاصرة (Macan, 1996).

فالوقت هو الإطار الذي تُنفَّذ داخله جميع الأنشطة، وأي خلل في تنظيمه ينعكس حتماً على النتائج النهائية. ومن هذا المنظور، فإن إدارة الوقت لا تختزل في مجرد إعداد جداول زمنية، بل هي عملية متكاملة تتضمن التخطيط المسبق، ووضع الأولويات، ومراقبة التقدم، وتقييم الأداء، بحيث يصبح الوقت أداة حيوية لتحقيق الأهداف وتحسين مستوى الإنتاجية والجودة في جميع المجالات.

في ظل بيئات العمل المعاصرة التي تتسم بتسارع التغيرات وتزايد الضغوط التنافسية، أصبح التنظيم الزمني الدقيق وتحديد الأولويات وتوزيع المهام وفق أطر زمنية واضحة عاملاً حاسماً لتحقيق نتائج عالية الجودة والتميز المؤسسي.

فنتظيم المهام وتحديد أولوياتها وفق مستويات الأهمية والاستعجال، وتخصيص اطر زمنية واقعية لكل نشاط، يسمح بتقليل الارتباك والتشتت ويضمن انتظام سير العمل. كما أن التخطيط الزمني يعزز القدرة على التركيز على الأنشطة الاستراتيجية التي تؤدي الى تحسين جودة المخرجات، ما يسهم في رفع مستوى الاداء العام سواء على صعيد الفرد او المؤسسة.

وتشير الدراسات العلمية إلى ان ضعف إدارة الوقت يؤدي إلى تراكم المهام، وزيادة احتمالية الوقوع في الأخطاء، وضعف التركيز الذهني، وارتفاع مستويات التوتر والإرهاق.

هذه العوامل مجتمعة تؤثر سلباً على دقة التنفيذ وجودة النتائج، وقد تؤدي الى انخفاض رضا العملاء أو المستفيدين من الخدمات المقدمة. وعليه، يصبح سوء إدارة الوقت أحد أبرز العوامل التي تقف حائلاً أمام تحقيق التميز المؤسسي، ويؤكد هذا الدور الحيوي الحاجة الى استراتيجيات واضحة وفعالة لإدارة الوقت داخل كل منظمة.

على الجانب الآخر، تشير الدراسات إلى أن الإدارة الفعالة للوقت تسهم في تعزيز التركيز الذهني للموظفين، وتحسين استثمار الموارد المتاحة، وتقليل الهدر الزمني، وزيادة الالتزام بالمواعيد النهائية. كما أن الممارسات الجيدة لإدارة الوقت تؤدي الى تحسين التنسيق بين الفرق، ورفع مستوى الرضا الوظيفي، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على جودة المنتج او الخدمة المقدمة، ويعزز كفاءة الأداء المؤسسي.

على سبيل المثال، أظهرت دراسة تطبيقية في بيئة العمل أن ادارة الوقت تؤثر إيجابياً على الأداء الوظيفي للعاملين، وأن هناك علاقة معنوية بين ممارسة إدارة الوقت وارتفاع مستوى الأداء لدى الموظفين، ما يعني أن تحسين سلوكيات إدارة الوقت لدى الأفراد يمكن أن يؤدي الى تعزيز الإنجاز الوظيفي والتقليل من التشتت وفقدان الوقت.

من جهة اخرى، ركزت الدراسات على تأثير ممارسات إدارة الوقت في مختلف المؤسسات على الإنتاجية وجودة المخرجات، حيث بيّنت ان تنظيم الوقت وتحديد الأولويات يسهم في تحسين جودة العمل النهائي وتقليل الأخطاء، مما يعزز الفاعلية المؤسسية بشكل عام.

انطلاقاً من ذلك، يعتبر الوقت عنصراً تكاملياً مرتبطاً بمعايير الجودة الشاملة والإنتاجية، والرضا الوظيفي وكفاءة العمليات داخل المؤسسات، حيث يسهم الالتزام بالممارسات الفعالة لإدارة الوقت في خلق بيئة عمل أكثر تنظيماً وانضباطاً، وتحقيق مستوى عالٍ من الاتقان المهني. ومن ثم، فإن فهم العلاقة بين تنظيم الوقت والتميز المؤسسي يُعد مدخلاً أساسياً لتطوير الاداء، وتحقيق نتائج مستدامة، وضمان قدرة المؤسسة على المنافسة في بيئات متغيرة وسريعة التطور.

1.2. مشكلة الدراسة

في ظل التنافسية المتزايدة وتسارع وتيرة الإنجاز في بيئات العمل المعاصرة، أصبح الوقت مورداً استراتيجياً يؤثر بشكل مباشر في كفاءة الأداء وجودة النتائج. ورغم إدراك المؤسسات لأهمية إدارة الوقت، إلا أنه يُلاحظ وجود تفاوت في مستوى الأداء الوظيفي وجودة المخرجات بين الموظفين، الأمر الذي يثير التساؤل حول مدى اسهام مهارات ادارة الوقت في تحسين الأداء وتعزيز جودة العمل. ومن هنا، يظهر السبب الرئيسي لاجراء هذه الدراسة، وهو تسليط الضوء على كيفية تحسين ادارة الوقت لتحقيق اداء وظيفي متفوق ومخرجات عالية الجودة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت ادارة الوقت وأثرها في الانتاجية والكفاءة، إلا ان معظمها ركّز على الجوانب السلوكية او الفردية بمعزل عن الربط المنهجي بينها وبين جودة المخرجات بوصفها مؤشراً نوعياً للاداء.

كما ان عدداً من الدراسات تناول الاداء الوظيفي كمفهوم عام دون تفكيكه الى ابعاد قابلة للقياس تربطه بشكل مباشر بممارسات ادارة الوقت. ومن ثمّ، تبرز فجوة نظرية تتمثل في الحاجة الى اطار تحليلي يدمج بين مهارات ادارة الوقت ومستوى الاداء الوظيفي وجودة المخرجات ضمن نموذج تفسيري واحد يوضح طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على الصعيد التطبيقي، ورغم إدراك المؤسسات لأهمية ادارة الوقت، إلا ان هناك ضعفاً في تحويل المفاهيم النظرية المرتبطة بها الى ممارسات تنظيمية، واضحة، وقابلة للقياس والتقييم. كما يلاحظ محدودية الدراسات الميدانية التي اختبرت أثر مهارات ادارة الوقت على جودة المخرجات في سياقات محلية محددة، مما يحدّ من امكانية الاستفادة من نتائج البحوث السابقة في تطوير سياسات واجراءات عملية لتحسين الاداء. وعليه، تبرز الحاجة الى دراسة تطبيقية تسهم في تقديم مؤشرات عملية تساعد متخذي القرار على تعزيز كفاءة الاداء وجودة العمل.

ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة في الكشف عن طبيعة العلاقة بين مستوى تطبيق مهارات ادارة الوقت ومستوى الاداء الوظيفي وجودة المخرجات لدى موظفي شركة نادك

1.3. أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من الدور الحيوي الذي تمثله إدارة الوقت في تحسين الاداء الوظيفي وتعزيز جودة المخرجات داخل المؤسسات، خاصة في ظل التنافسية المتزايدة وتسارع متطلبات العمل المعاصر. اذ أصبحت كفاءة استثمار الوقت عاملاً حاسماً في تحقيق التميز المؤسسي وضمان استدامة الأداء، الأمر الذي يستدعي تعميق الفهم العلمي والتطبيقي للعلاقة بين مهارات إدارة الوقت ومستوى جودة العمل.

1.3.1. على المستوى النظري:

تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المرتبطة بإدارة الوقت من خلال تقديم إطار تحليلي يربط بين مهارات إدارة الوقت والأداء الوظيفي وجودة المخرجات ضمن نموذج متكامل، بما يعزز الفهم النظري لطبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات. كما تساعد في سد الفجوة المعرفية المتعلقة بقلّة الدراسات التي تناولت جودة المخرجات بوصفها متغيراً رئيسياً متأثراً بممارسات إدارة الوقت، الأمر الذي يضيف بُعداً جديداً للبحوث الإدارية المعاصرة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تكتسب الدراسة أهمية تطبيقية من خلال تقديم مؤشرات ونتائج ميدانية يمكن ان تدعم متخذي القرار في المؤسسات، في تطوير سياسات وبرامج تدريبية تعزز مهارات إدارة الوقت لدى الموظفين. كما تسهم في تحويل المفاهيم النظرية الى ممارسات عملية قابلة للتنفيذ والتقييم، بما يساعد في تحسين الاداء الوظيفي ورفع جودة المخرجات، وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات في البيئات المتغيرة.

1.4. أسئلة الدراسة

- سؤال البحث الرئيسي : مادور إدارة الوقت في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز جودة المخرجات لدى موظفي شركة نادك ؟
 - السؤال الفرعي 1: مامستوى تطبيق مهارات ادارة الوقت لدى موظفي شركة نادك ؟
 - السؤال الفرعي 2: مامستوى الاداء الوظيفي لدى موظفي شركة نادك ؟
 - السؤال الفرعي 3: مامستوى جودة المخرجات لدى الموظفين ؟
 - السؤال الفرعي 4: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وكل من الأداء الوظيفي وجودة المخرجات؟

1.5. أهداف الدراسة

- الهدف العام : التعرف على دور ادارة الوقت في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز جودة المخرجات لدى موظفي شركة نادك.
 - التعرف على مستوى تطبيق مهارات ادارة الوقت لدى موظفي شركة نادك.
 - قياس مستوى الاداء الوظيفي لدى الموظفين.
 - قياس مستوى جودة المخرجات لدى الموظفين.
 - تحليل العلاقة بين ادارة الوقت وكل من الاداء الوظيفي وجودة المخرجات.

1.6. فرضيات الدراسة

❖ الفرضية الرئيسية :

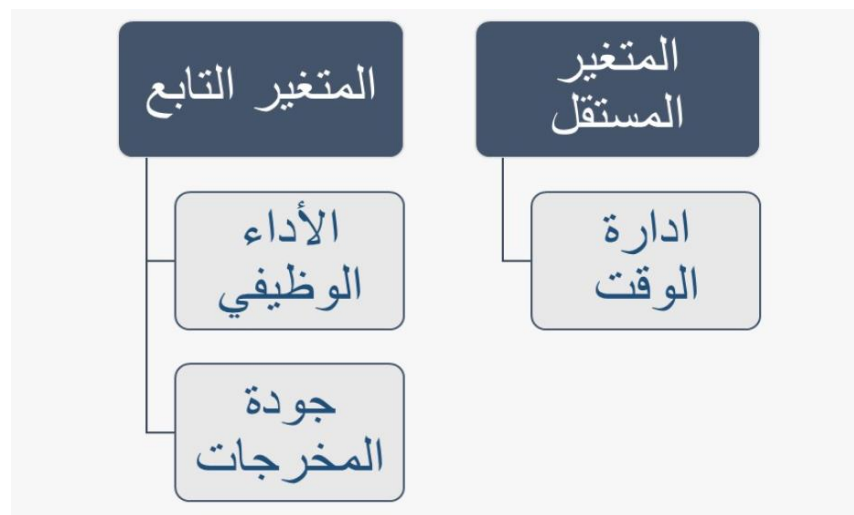
♦ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وكل من الأداء الوظيفي وجودة المخرجات لدى موظفي شركة نادك.

◇ : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي. 1. الفرضية الفرعية

◇ : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وجودة المخرجات. 2. الفرضية الفرعية

◇ : تؤثر إدارة الوقت تأثيراً إيجابياً على الأداء الوظيفي وجودة المخرجات. 3. الفرضية الفرعية

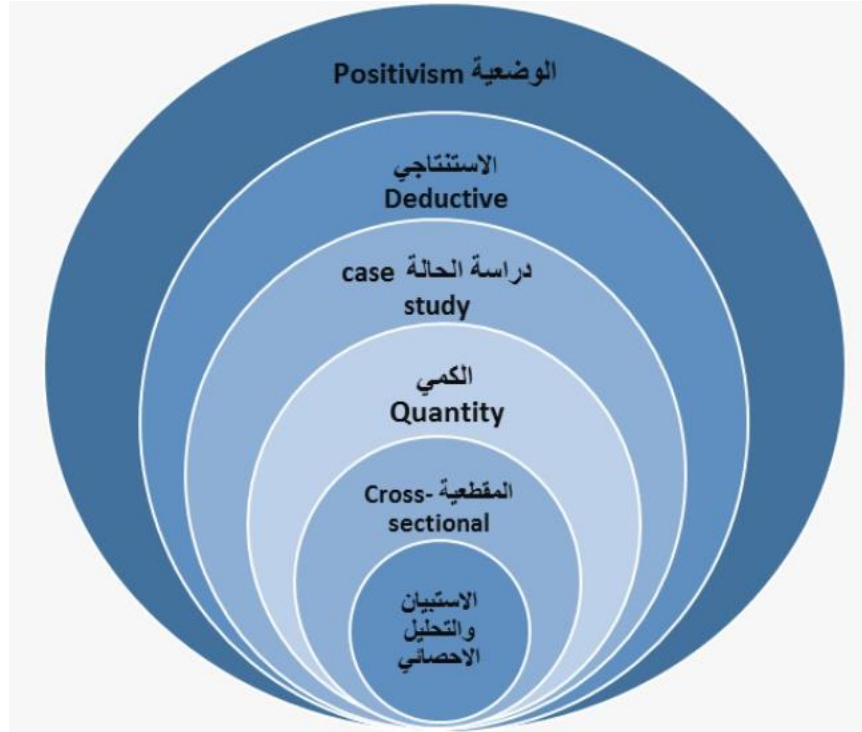
1.7. نموذج الدراسة



شكل (1): نموذج الدراسة المقترح

1.8. منهجية الدراسة

- ❖ فلسفة البحث : الوضعية
- ❖ منهج البحث : استنتاجي
- ❖ استراتيجيات البحث : مسحي
- ❖ اختيار البحث : كمي
- ❖ الأفق الزمنية : المقطعية
- ❖ تقنيات جمع وتحليل البيانات : الاستبانة والتحليل الاحصائي



شكل (2) : منهجية البحث

1.8. الدراسة الميدانية

(واحدة من ابرز الشركات في قطاع التغذية والزراعة بالمملكة العربية Nadecتعد شركة نادك) السعودية, وهي تهدف الى تقديم منتجات غذائية عالية الجودة تلبي احتياجات المستهلكين في السوق المحلي والاقليمي.

كشركة مساهمة متخصصة في انتاج وتوزيع منتجات الالبان والعصائر 1981تأسست الشركة في عام والمنتجات الزراعية.

تمثل شركة نادك نموذجاً ناجحاً لشركة سعودية في مجال الاغذية والزراعة, حيث تجمع بين الابتكار والجودة والالتزام بمعايير السلامة الغذائية.

وتضم عدداً كبيراً من الموظفين في بيئة عمل تتطلب كفاءة عالية في ادارة الوقت لتحقيق جودة الأداء والإنتاج.

"نادك", التي تأسست في مطلع ثمانينيات القرن الماضي, تُعد اول شركة زراعية تُدرج في سوق الاسهم السعودية, ومنذ ذلك الحين تواصل دورها الريادي في دعم جهود تحقيق الاكتفاء الذاتي الغذائي على مستوى المملكة. (موقع شركة نادك)

عاماً, استطاعت الشركة الوطنية للتنمية الزراعية "نادك" ان تُحدث تحولات نوعية 44على مدى اكثر من في قطاع الصناعات الغذائية , بفضل سلسلة من الاستراتيجيات التطويرية والرؤى الطموحة التي مكنتها من ان تصبح احدى الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية والمنطقة في انتاج وتوزيع الاغذية لتعزيز الامن الغذائي. 2030والمشروبات , مستفيدة خلال السنوات الماضية من مستهدفات رؤية المملكة (موقع شركة نادك)

1.9. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول : المقدمة
الفصل الثاني : الاطار النظري
الفصل الثالث : منهجية البحث
الفصل الرابع : التحليل الاحصائي
الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

المراجع العربية:

.السلمي، علي. (2011). إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر

المنصور، كاسر نصر. (2014). إدارة الوقت وأثرها في رفع كفاءة الأداء الوظيفي. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال

عقيلي، عمر وصفي. (2015). إدارة الجودة الشاملة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع

.اللوذي، موسى. (2010). التطوير الإداري: المفاهيم والأسس والأساليب. عمان: دار وائل للنشر

موقع شركة نادك () <https://www.nadec.com/>

المراجع الأجنبية:

Claessens, B. J. C., van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255–276

Macan, T. H. (1996). Time-management training: effects on time behaviors, attitudes, and job performance. *Journal of Psychology*, 130(3), 229–236

Lakein, A. (1973). *How to get control of your time and your life*. New York: P.H. Wyden.

Hafner, A., & Stock, A. (2010). Time management training and perinatal well-being of work-at-home mothers. *Journal of Psychology*.

Aeon, B., & Aguinis, H. (2017). It's about time: New perspectives and insights on time management. *Academy of Management Perspectives*.

Grissom, J. A., Loeb, S., & Mitani, H. (2015). Principal time management and school performance. *Journal of Educational Administration*

