

**Final Project 1**  
Code: MGM 496-PMG496  
**Project Template**

Faculty of Management  
Midocean University

## اثر ادارة الوقت على الاداء الوظيفي

أسم الطالب

خالد عبدالله الحوشان

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

30 يونيو | الثاني

## 1.1. المقدمة:

يُعد الوقت من أهم الموارد التي يمتلكها الإنسان، فهو لا يُعوّض، وإن ضاع فلا يمكن استرجاعه. وفي بيئة العمل خاصة، يُعتبر تنظيم الوقت من العوامل المؤثرة في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. كثير من الموظفين يعانون من ضغط العمل وكثرة المهام بسبب ضعف مهارات إدارة الوقت، مما يؤدي إلى انخفاض جودة الأداء وتأخر إنجاز الأعمال.

ومن ناحية أخرى، نجد أن الموظف الذي يُحسن إدارة وقته يكون أكثر قدرة على أداء مهامه بكفاءة وفعالية. ومن هنا جاءت فكرة هذا البحث، الذي يسعى إلى دراسة أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي، ومعرفة مدى العلاقة بينهما.

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية إدارة الوقت ودورها في رفع كفاءة الموظف داخل بيئة العمل، كما تسعى إلى تقديم فهم أعمق للعوامل التي تساعد الموظف على تنظيم وقته بشكل أفضل.

وتكمن أهمية هذا البحث في أنه يُساهم في تقديم نتائج يمكن أن تساعد المؤسسات على تطوير بيئة العمل، وتحسين أداء الموظفين من خلال التركيز على مهارات تنظيم الوقت.

وتكمن أهمية هذا البحث في أنه يُساهم في تقديم نتائج يمكن أن تساعد المؤسسات على تطوير بيئة العمل، وتحسين أداء الموظفين من خلال التركيز على مهارات تنظيم الوقت.

## 1.2. مشكلة الدراسة

في بيئات العمل الحديثة، يواجه الكثير من الموظفين صعوبة في تنظيم وقتهم، مما يؤثر بشكل واضح على مستوى الأداء الوظيفي. ورغم وجود إمكانيات ومؤهلات جيدة لدى بعض الأفراد، إلا أن ضعف القدرة على إدارة الوقت قد يؤدي إلى انخفاض في الإنتاجية وزيادة الضغوط النفسية. وتكمن المشكلة الحقيقية في أن بعض المؤسسات لا تولي اهتمامًا كافيًا لهذا الجانب، مما يجعل من الضروري دراسة العلاقة بين إدارة الوقت ومستوى الأداء داخل بيئة العمل، ومحاولة فهم ما إذا كان تنظيم الوقت يمكن أن يسهم فعليًا في تحسين الأداء الوظيفي.

### 1.2.1 فجوات على المستوى النظري

تفتقر البيئة الأكاديمية المحلية إلى دراسات كافية تتناول العلاقة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي بصورة تفصيلية وعلمية، خصوصاً في السياق العربي أو السعودي، حيث إن أغلب الدراسات السابقة إما أجنبية أو تناولت الموضوع من زوايا سطحية دون التعمق في الأبعاد النفسية والسلوكية المتعلقة بإدارة الوقت.

### 1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي

ضعف تبني برامج تدريبية مستدامة في المؤسسات لتعليم الموظفين مهارات إدارة الوقت. غياب مؤشرات أداء واضحة تقيس فعالية استثمار الوقت في بيئة العمل. قلة التوجيه العملي للموظفين الجدد حول كيفية تنظيم وقتهم وفق أولويات المؤسسة. ضعف الاستخدام الفعال للأدوات التقنية التي تساعد في تتبع المهام وتنظيم الوقت (مثل برامج إدارة المهام والتقويمات). ما أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي في بيئة العمل؟

## 1.3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تتناول موضوعاً يمس بيئة العمل بشكل مباشر، وهو إدارة الوقت وعلاقته بالأداء الوظيفي. فمع ازدياد التحديات وضغط المهام اليومية، أصبحت المؤسسات بحاجة لفهم العوامل التي تؤثر في إنتاجية الموظف وكفاءته، ومن أبرزها قدرة الفرد على تنظيم وقته. لذا تسعى هذه الدراسة لتسليط الضوء على هذا الجانب المهم، والمساهمة في تطوير أساليب العمل بما يعود بالنفع على الفرد والمؤسسة معاً.

### 1.3.1 على المستوى النظري:

تُسهّم هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري من خلال تقديم محتوى علمي يوضح العلاقة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي، كما تُضيف للمكتبة العربية بحثًا يمكن الرجوع إليه عند دراسة هذا النوع من المواضيع، خاصة في ظل قلة الأبحاث التي تناولت هذا الموضوع في السياق المحلي.

### **1.3.2. على المستوى التطبيقي:**

تُساعد نتائج هذه الدراسة المؤسسات في التعرف على أثر مهارات إدارة الوقت في تحسين أداء الموظفين، مما قد يدفعها إلى تطوير برامج تدريبية وخطط تنظيمية تُعزز من كفاءة العمل وتقلل من الهدر الزمني داخل بيئة العمل.

## قائمة المراجع

1. الزيد، محمد بن عبد الله. (2016). إدارة الوقت وأثرها على أداء الموظفين الإداريين في المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
2. الزيدي، عبد الرحمن بن سعد. (2013). العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي القطاع الحكومي السعودي. المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد 20، العدد 2، ص. 89-112.
3. Time Management and Job Performance: Empirical Evidence from Public Sector Employees in Saudi Arabia. M ,R., & El-Metwally ,Al-Zeffane. (2017). International Journal of Productivity and Performance Management. 66(5), 758-779.
4. الخليفي، عبد العزيز. (2008). مهارات إدارة الوقت وأثرها في تحسين إنتاجية الموظف الحكومي. مجلة التنمية الإدارية، معهد الإدارة العامة، الرياض، العدد 109.
5. المرشد، عادل بن محمد. (2012). إدارة الوقت كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة على موظفي وزارة الصحة بالرياض. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة الملك سعود.
6. الباز، عبد الحميد. (2010). إدارة الوقت: المفهوم، الأساليب، التطبيقات. دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

#### 1.4. اسئلة الدراسة

سؤال البحث الرئيسي:

ما أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي لدى الموظفين في بيئات العمل؟

اسئلة البحث الفرعية:

إلى أي مدى يدرك الموظفون أهمية إدارة الوقت؟

ما العلاقة بين مهارات تنظيم الوقت ومستوى الإنجاز في العمل؟

كيف تؤثر أدوات تنظيم الوقت (مثل الجداول، التطبيقات) في تحسين الأداء؟

ما المعوقات التي يواجهها الموظفون في تنظيم أوقاتهم؟

هل هناك اختلاف في تأثير إدارة الوقت على الأداء الوظيفي باختلاف المؤهل أو الخبرة؟

#### 1.5. اهداف الدراسة

الهدف العام للبحث:

دراسة أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي لدى الموظفين وتحليل العوامل المرتبطة بذلك.

الاهداف الفرعية للبحث:

التعرف على مستوى وعي الموظفين بأهمية تنظيم الوقت.

تحليل العلاقة بين إدارة الوقت ومؤشرات الأداء الوظيفي (مثل الالتزام، الجودة، الإنتاجية).

تحديد أبرز التحديات التي تواجه الموظفين في استثمار الوقت خلال ساعات العمل.

تقييم أثر أدوات تنظيم الوقت المستخدمة في بيئات العمل.

تقديم توصيات تساعد في تحسين استراتيجيات إدارة الوقت داخل المؤسسات.

## 1.6. فرضيات الدراسة

### الفرضية الرئيسية H1

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت ومستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين.

### الفرضية الفرعية الأولى Ha

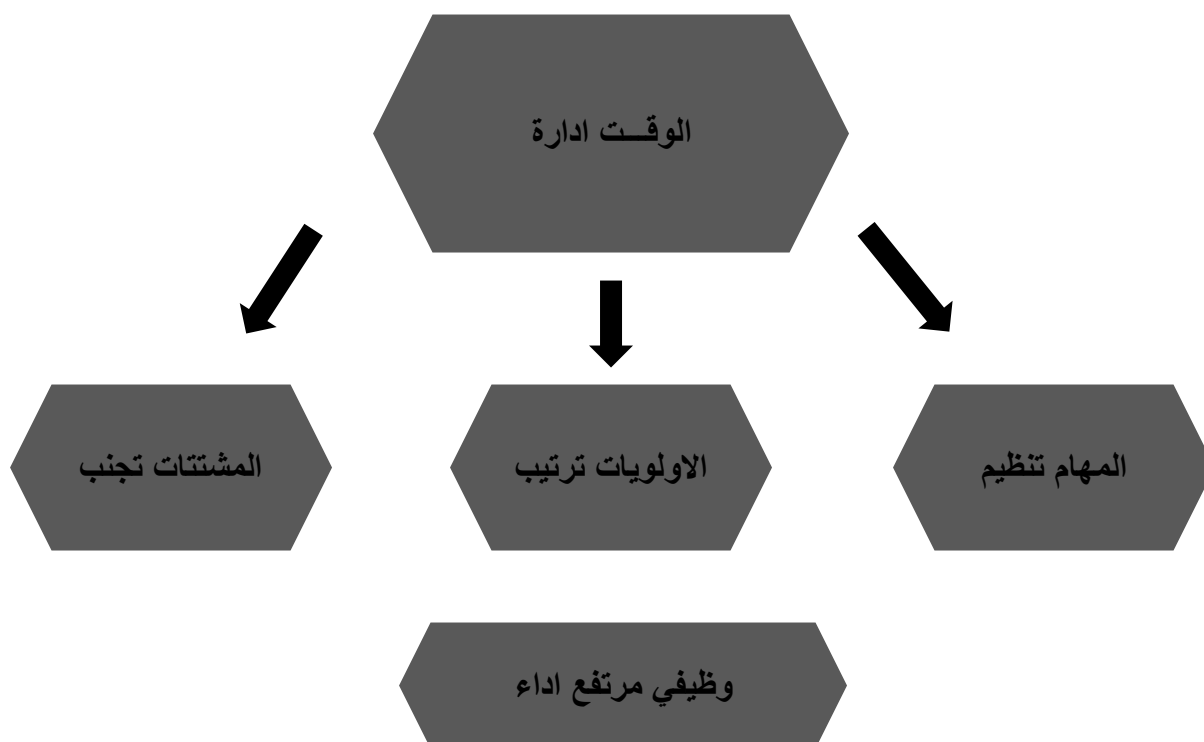
كلما ارتفعت مهارات تنظيم الوقت لدى الموظف، زاد مستوى التزامه في أداء مهامه.

### الفرضية الفرعية الثانية Hb

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى إلى استخدام أدوات تنظيم الوقت.

### الفرضية الفرعية الثالثة Hc

تختلف فاعلية إدارة الوقت على الأداء الوظيفي باختلاف عدد سنوات الخبرة.



## 1.8. منهجية الدراسة

فلسفة البحث: الفلسفة الوضعية

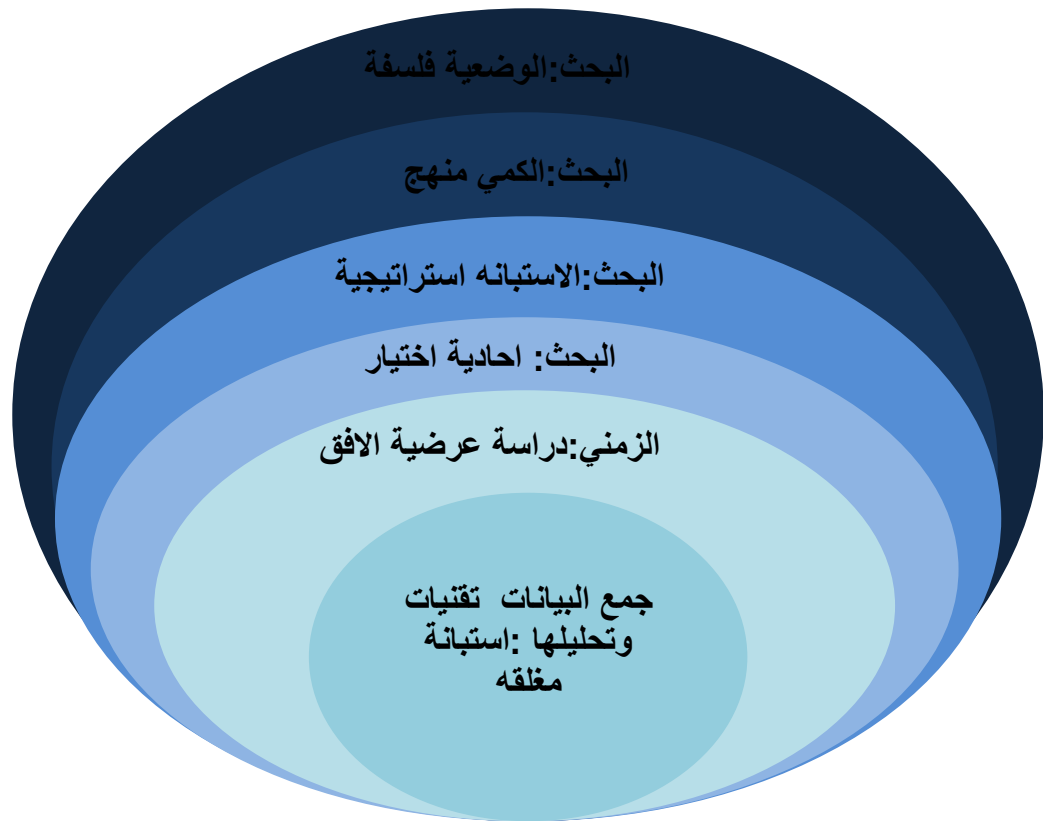
منهج البحث: المنهج الكمي

استراتيجية البحث: الاستبانة الميدانية

اختيار البحث: الاحادية

الافق الزمني: الدراسة العرضية

تقنيات جمع وتحليل البيانات: استبانة مغلقة



## 1.9. الدراسة الميدانية

**الحدود الموضوعية:** يقتصر هذا البحث على دراسة أثر إدارة الوقت كمتغير مستقل على مستوى الأداء الوظيفي كمتغير تابع، وذلك من خلال رصد سلوك الموظفين في تنظيم الوقت.

**الحدود الزمانية:** تُجرى هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 1446هـ / 2025م.

**الحدود البشرية:** تُطبّق الدراسة على عينة من الموظفين الإداريين والماليين العاملين في القطاع الحكومي، وتتراوح أعمارهم ما بين 25 إلى 50 عامًا، من الذكور والإناث.

**الحدود المكانية:** تُجرى الدراسة ميدانيًا في مدينة الرياض، داخل عدد من الإدارات الحكومية، ويُركّز البحث على بيانات العمل التي تعتمد بدرجة كبيرة على تنظيم الوقت.

تطبيق هذه الدراسة ميدانيًا على عينة من موظفي الإدارات الإدارية والمالية في القطاع الحكومي داخل مدينة الرياض. وقد تم اختيار هذه الفئة نظرًا لاعتمادهم الكبير على تنظيم الوقت لإنجاز المهام الروتينية اليومية ومراعاة المواعيد الرسمية

## 1.10. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثالث: المنهجية

الفصل الرابع: التحليل والنتائج

الفصل الخامس: التوصيات والمقترحات

## 1.11. المراجع

1. دراسات سعودية عن الأداء الوظيفي وإدارة الأداء ,A .W ,Almulaiki .(2023) .The Impact of Performance Management on Employee Performance in Saudi Public Sector . طالب الباحث أنظمة إدارة الأداء تزيد من الإنتاجية وتحقيق الأهداف التنظيمية.
2. تحليل شامل لأداء الموظفين في القطاع العام: A ,Bhanot .(2022) .Critical Glance upon the Performance and Well-Being of Employees of Saudi Public Organizations . الدراسة ركزت على قياس الأداء في الوظيفة العامة ضمن السياق السعودي.
3. تأثير التنظيم الذاتي وإدارة الوقت: دراسة أجريت عبر Survey على مدى تأثير التنظيم الذاتي وإدارة الوقت على أداء الموظفين في بيئة مكتب.
4. المواءمة مع برامج رؤية 2030: تقرير لمركز وحدة الأداء الحكومي (GPA Unit) أكد أن الأنظمة والإطار المؤسسي أدّى إلى تطور أداء القطاع العام السعودي وربطه بتحقيق الأهداف الوطنية.