

تأثير ادارة الوقت على رضى الموظفين في شركة ارامكو في جدة

The effect of time management on employee
satisfaction at Aramco in Jeddah

بحث تقدمت به الطالبة

روان حسين احمد

الرقم الجامعي

2021205644

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول- 2024

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الشكر لله ولي وامي وابي واخوتي والشكر لصديقاتي و د.منى مصطفى

الإهداء

أهدي هذا البحث إلى عائلتي الحبيبة، التي كانت الداعم الأول والأخير في كل المحطات الصعبة والسهلة في حياتي.

بفضلكم ودعمكم اللامحدود، استطعت تحقيق أحلامي وتجاوز التحديات بثقة وإيمان.

كما أهدي هذا العمل إلى زملائي والأصدقاء الذين كانوا إلى جانبي طوال الطريق، مشاركين الأفراح والتحديات، ومعزيني في الأوقات الصعبة.

أرسل شكري الخاص أيضًا إلى جميع المعلمين والمرشدين الذين شجعوني.

وساندوني في مسيرتي الأكاديمية.

كلما نظرت إلى هذا البحث، سأذكر العطاء والمحبة التي تلقيتها من كل واحد منكم.

هذا البحث يعكس ليس فقط جهودي الشخصية، بل جهودنا المشتركة وتعاوننا في بناء عالم أفضل وأكثر تقدمًا.

لكم كل الشكر والامتنان.

المستخلص:

تؤثر إدارة الوقت بشكل مباشر على رضا الموظفين من خلال تحسين كفاءة الأداء وتقليل مستويات التوتر. فعندما يُنظم الوقت بشكل جيد، يصبح الموظفون أكثر قدرة على إنجاز المهام المحددة، مما يزيد من شعورهم بالإنجاز ويعزز إنتاجيتهم. كما أن إدارة الوقت تساعد في تحقيق توازن صحي بين الحياة العملية والشخصية، مما يُساهم في راحة الموظفين ورفاهيتهم.

الموظفون الذين يشعرون بأن لديهم السيطرة على وقتهم يميلون إلى أن يكونوا أكثر دافعية ونشاطاً في العمل. كما أن بيئة العمل التي تدعم إدارة الوقت بشكل فعال تعزز من التواصل الفعّال بين الأفراد، مما يُسهم في خلق ثقافة عمل إيجابية.

باختصار، تحسين استراتيجيات إدارة الوقت يسهم بشكل كبير في رفع مستوى رضا الموظفين، مما يعود بالفائدة على الأداء العام للمؤسسة.

جدول المحتويات:

1.....	الشكر والتقدير
2.....	الاهداء
3.....	مستخلص الدراسة
4.....	جدول المحتويات
6.....	قائمة الاشكال
7.....	قائمة الجداول
8.....	الفصل الأول: الإطار العام
7.....	1.11 المقدمة
9.....	2.1 مشكلة الدراسة
9.....	1.2.1 الفجوات على المستوى النظري
9.....	1.2.2 الفجوات على المستوى التطبيقي
9.....	1.3 أهمية الدراسة
10.....	1.3.1 على المستوى النظري
10.....	1.3.2 على المستوى التطبيقي
10.....	1.4 أسئلة الدراسة
10.....	1.5 أهداف الدراسة
11.....	1.6 فرضيات الدراسة
11.....	1.7 نموذج الدراسة
12.....	1.8 منهجية البحث
12.....	1.9 الدراسة الميدانية
14.....	1.10 مخطط المشروع
.....	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
18.....	2.1 المقدمة
19.....	2.2 المتغير المستقل
21.....	2.3 المتغير التابع
23.....	2.4 العلاقة بين المتغيرين
24.....	2.5 الخاتمة

الفصل الثالث : منهجية الدراسة

3.1	المقدمة.....	26
3.2	التعريفات الاجرائية.....	26
3.3	تصميم البحث	27
3.4	مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات.....	28
3.5	طرق وتقنيات اخذ العينة.....	29
3.6	طريقة جمع البيانات	30
3.7	انواع البيانات	31
3.8	اجراءات التحليل الاحصائي	33
3.9	الخاتمة	34

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

4.1	المقدمة.....	36
4.2	خصائص عينة الدراسة.....	36
4.3	اختبار الصدق والثبات لاداة الدراسة.....	40
4.4	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة	41
4.5	ثبات ادات البحث.....	43
4.6	التحليل الوصفي لمتغيرات البحث.....	45
4.7	معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة.....	49
4.8	اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....	50
4.9	الخاتمة	56

الفصل الخامس : التوصيات والخاتمة.....

5.1	المقدمة.....	58
5.2	محددات الدراسة.....	59
5.3	التوصيات والتطبيقات العلمية.....	60
5.4	الدراسات المستقبلية.....	61
5.5	الخاتمة	62
	المراجع	64
	الملاحق.....	65

قائمة الأشكال:

الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	نموذج البحث المقترح	13
2	منهجية البحث	14
3	توصيف عينة الدراسة وفقا للجنس	38
4	عينة الدراسة وفقا للعمر	39
5	عينة الدراسة وفقا للمنصب الوظيفي	39

قائمة الجداول:

الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
1	مجتمع البحث	28
2	عينة البحث	29
3	المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل (إدارة الوقت)	30
4	المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع (رضى الموظفين)	31
5	توصيف عينة الدراسة من اعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	37
6	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغيرات المستقل والتابع من اعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	42
7	قياس الثبات لأداة الدراسة من اعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	44
8	دلالة المتوسطات الحسابية	46
9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة من اعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج الإحصائية لدراسة الميدانية	47

الفصل الاول الاطار العلمي

1.1 المقدمة:

يعتبر موضوع الرضا الوظيفي من أكثر المواضيع التي كانت محط إهتمام الباحثين و المفكرين. وأيضا مديري المؤسسات لتحقيق رضا موظفيهم. فالمورد البشري لديه إمكانيات كبيرة علي البذل و العطاء و التي تستغلها المؤسسة لتحقيق أهدافها و تحسين خدماتها. طكوبا, وآخرون . (2022).

وفقا لدراسة محمد خير سليم أبو زيد، ربحي مصطفى عليان هي عبارة عن مقال علمي الصادر عن مجلة دراسات العلوم الإدارية المجلد 41 ، بعنوان : إدارة الوقت لدى العاملين في المكتبات الجامعية الأردنية وأثرها في أدائهم الوظيفي "دراسة تطبيقية". تناولت هذه الدراسة البحث عن خصائص الشخصية والوظيفية في إدارة الوقت وكذلك دراسة الأثر المباشر لإدارة الوقت في الأداء الوظيفي، وغير المباشر من خلال التحكم المدرك بالوقت . حيث اشتملت عينة الدراسة على موظفاً من العاملين في المكتبات الجامعية الأردنية ، اعتمد على استبانة لجمع البيانات مع استخدام الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات واختبار الفرضيات الدراسة؛ فقد جاءت نتائج الدراسة على النحو التالي: أن العاملين في المكتبات الجامعية لديهم مهارة عالية في إدارة الوقت بصورة إجمالية وعلى كافة الأبعاد، كما دلت النتائج أن لديهم درجة عالية من التحكم المدرك في الوقت، وأشارت أيضاً عن وجود فروق في إدارة الوقت تعزى لمتغير الخبرة والتخصص والمستوى التعليمي مع وجود أثر إدارة الوقت في الأداء الوظيفي بصورة مباشرة وغير مباشرة من خلال التحكم المدرك بالوقت؛ جاءت توصيات هذه الدراسة على مجموعة من النقاط والمتمثلة في التركيز على أهمية إدارة الوقت في المكتبات الجامعية مع توفير دورات تدريبية متخصصة العمل على بناء مخطط عمل وربطها بجدول زمني وتوزيع الأدوار والمهام والصلاحيات للعاملين توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتنفيذ المهام بصورة عامة، العمل على أتمتة الأنشطة الروتينية في المكتبات الجامعية ليتسنى تفرغ العاملين لتنفيذ الأنشطة الأكثر أهمية،

ووفقا لدراسة مصعب محمد حسن خليفة، وآخرون (2016)

الكريم، ود مدني الأهلية ، البطانة " تناولت هذه الدراسة التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمكتبات الجامعية بولاية الجزيرة (السودان) والتعرف على الفرق بين العاملين في الرضا الوظيفي باختلاف مستويات الخبرة ، فقد تناولت هذه الدراسة أهمية الرضا الوظيفي وعوامله ومحدداته وأبعاده إضافة إلى نظرياته؛ وقد اتبع الباحثون المنهج الوصفي لدراسة حالة العاملين بالمكتبات الجامعية بولاية الجزيرة والمنهج التاريخي، حيث تم توزيع استبانة موجهة للعاملين بمكتبات جامعات الجزيرة، ود مدني الأهلية، القرآن الكريم، البطانة . توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها : الفئة الأكبر من العاملين بالمكتبات الجامعات تتراوح عدد سنوات خبرتهم ما بين 10-20 سنة و معظم العاملين بالمكتبات الجامعية هم من فئة الإناث نسبة 90% كما أن هناك عدم الرضا عن الراتب ونظام المكافأة المالية التي يتلقاها العاملين بالمكتبات الجامعية؛ وأهم التوصيات هذه الدراسة: توفير برامج تدريب وتأهيل للعاملين بالمكتبات الجامعية في مجال التخصص الوظيفي مع ضرورة مراجعة نظام الرواتب والحوافز التي تقدم للعاملين بالمكتبات الجامعية ومقارنتها . شيباوي أحلب

لقد أصبح موضوع الرضا الوظيفي من الموضوعات التي تحظى باهتمام السلوكيين والإداريين وذلك ببحث الجوانب المختلفة لوسائل ومصادر الرضا لدى الموظف وقياس درجة رضا الأفراد نحو وظائفهم وكذلك بحث أسباب ومصادر عدم الرضا ولقد تم التوصل إلى مجموعة من العوامل التي يعتبر وجودها ضروريا لتحقيق الرضا المنشود للموظف كإدارة الوقت وتقليل التكاليف وغيرها الكثير وفقدان هذه العوامل ينعكس على أداءه في العمل وقيامه بواجباته على الوجه المطلوب وقد ارتبط مفهوم الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي للعاملين والقيام بالادوار والواجبات المطلوبة منهم (فلمبان، 2007) عبد القادر باصفار، أ. (2018).

استأثرت دراسة الرضا الوظيفي باهتمام الباحثين والمتخصصين لتزويد الإداريين والمشرفين بالأفكار التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين على العمل أو الشركة التي يعملون فيها(محمد 2014) لذا دعت الباحثة لدراسة دور الرضا الوظيفي للعاملين علي جودة ادائهم وكما ان إدارة الوقت يعتبر من أهم العوامل التي لها تاثير في تحقيق رضا الموظفين، أهمية البحث: استأثرت دراسة الرضا الوظيفي باهتمام الباحثين والمتخصصين لتزويد الإداريين والمشرفين بالأفكار التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين على العمل أو الشركة التي يعملون فيها(محمد 2014) لذا دعت الباحثة لدراسة دور الرضا الوظيفي للعاملين علي جودة ادائهم وكما ان إدارة الوقت يعتبر من أهم العوامل التي تحقق رضا الموظفين، حيث تبرز أهمية البحث من خلال الجوانب الآتية:دعم استراتيجي للشركتو أيضاً الحصول على عملاء راضيين وتطوير بيئة العمل ورفع جودة الأداء والانتاجية.

عبد القادر باصفار, أ. (2018).

تُعد فجوة إدارة الوقت مشكلة خطيرة تُهدد كفاءة وفعالية الشركات، تُؤدي هذه الفجوة إلى انخفاض ملحوظ في مستوى أداء الموظفين وإنتاجيتهم، مما يضر بالأداء العام للشركة، كما تتسبب في عدم قدرة الموظفين على الوفاء بآدابهم على الوجه المطلوب، الأمر الذي ينعكس سلبًا على جودة المخرجات. كما تُخلق فجوة إدارة الوقت شعورًا بالإحباط وانعدام الرضا لدى الموظفين، مما يزيد من معدلات ترك العمل كما تحرم الشركة من الاستفادة من الفرص المتاحة وتحد من قدرتها على مواكبة المنافسة وتحقيق أهدافها. عبدالملك ، العبدالسلام

مشكلة البحث:

مقدمة مشكلة عن تأثير ادارة الوقت على رضى الموظفين :
تأثير إدارة الوقت على رضا الموظفين يعتبر أحد التحديات الرئيسية في بيئة العمل، حيث يؤثر توزيع الوقت بشكل فعال على إنتاجية الموظفين، رفايتهم الشخصية، ورضاهم الوظيفي.

2.1 الفجوات النظرية:

- هناك عدة فجوات تتعلق بتأثير إدارة الوقت على رضى الموظفين، منها:
- ❖ نقص البحوث التي تركز على علاقة مباشرة بين إدارة الوقت ورضى الموظفين.
 - ❖ عدم وجود اتفاق شامل حول أفضل الممارسات لإدارة الوقت وتأثيرها على رضى الموظفين.
 - ❖ قلة الاهتمام بعوامل الشخصية والثقافية التي قد تؤثر على كيفية استجابة الموظفين لإدارة الوقت.

2.3 الفجوات التطبيقية:

- ❖ . نقص البرامج التدريبية الموجهة نحو تعليم الموظفين مهارات فعالة لإدارة الوقت.
- ❖ عدم تطبيق استراتيجيات إدارة الوقت بشكل موحد في بيئات العمل.
- ❖ نقص التقييم المستمر لكفاءة إدارة الوقت وتأثيرها على رضى الموظفين في الشركات.

وفقًا لما سبق تهدف الدراسة الحالية الى الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

" الى أي مدى يمكن ان تؤثر إدارة الوقت على رضا الموظفين ؟"

1.3 أهمية البحث:

تأثير إدارة الوقت على رضى الموظفين ذو أهمية كبيرة، حيث يؤدي تنظيم الوقت بشكل فعال إلى زيادة إنتاجية الموظفين ورفع مستوى رضاهم الوظيفي، و إدارة الوقت هي عنصر أساسي في بيئة العمل اليومية، حيث تلعب دوراً حاسماً في تحقيق الكفاءة وزيادة الإنتاجية. تأثير إدارة الوقت على رضا الموظفين يتجلى في تنظيم الأولويات، تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، تقليل التوتر وزيادة التركيز، وبناء ثقة الموظفين في قدرتهم على إنجاز المهام بفعالية.

1.3.1 الأهمية النظرية:

من الناحية النظرية، يعتبر تأثير إدارة الوقت على رضا الموظفين أمراً أساسياً في سياق النظريات الإدارية الحديثة. تشير العديد من الدراسات النظرية إلى أن فهم الوقت واستخدامه بفعالية يسهم في تعزيز الرضا الوظيفي، وبالتالي تعزيز الأداء والإنتاجية في مكان العمل. ترتبط العديد من النظريات الإدارية، مثل نظرية الحاجة للإنجاز ونظرية إدارة الوقت الاستراتيجية، بأهمية فعالية إدارة الوقت في تحقيق رضا الموظفين وتعزيز تحقيق الأهداف المؤسسية.

1.3.2 الأهمية العملية :

من الناحية التطبيقية، يؤدي تأثير إدارة الوقت الجيدة على رضا الموظفين إلى تحسين الأداء العام للفريق، وزيادة الإنتاجية والكفاءة. بفضل إدارة الوقت الفعالة، يمكن للموظفين تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، الحد من التوتر والإرهاق، وتحسين جودة العمل وتحقيق الأهداف بشكل أفضل. بالإضافة إلى ذلك، تعزز إدارة الوقت الجيدة التفاعل الإيجابي مع الزملاء والمديرين، مما يؤدي في النهاية إلى بيئة عمل إيجابية ورضا عام للموظفين.

1.4 أسئلة البحث:

سؤال البحث الرئيسي: كيف يؤثر إدارة الوقت على رضى الموظفين؟

1. كيف يؤثر استثمار الوقت على رضى الموظفين

2. كيف يؤثر ادارة الوقت بالرضى الوظيفي على رضى الموظفين ؟
3. كيف يؤثر التخطيط على رضى الموظفين
4. كيف يؤثر وقت التنفيذ على الرضى الموظفين؟

1.5 أهداف البحث:

الهدف الرئيسي : دراسة تأثير ادارة الوقت على رضى الموظفين

1. دراسة تأثير استثمار الوقت على رضى الموظفين
2. تقييم تأثير ادارة الوقت بالرضى الوظيفي على رضى الموظفين
3. تأثير التخطيط على رضى الموظفين
4. تأثير وقت التنفيذ على الرضى الموظفين

1.6 فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين ادارة الوقت ورضى الموظفين

- 1 -توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين استثمار الوقت ورضى الموظفين
- 2 -توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين ادارة الوقت ورضى الموظفين
- 3 -توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين وقت التنفيذ ورضى الموظفين
- 4 -توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين وقت التخطيط ورضى الموظفين

تم استكشاف هذه الفرضيات من خلال تحليل البيانات والمعلومات المستقاة من الدراسات والاستبيانات والمقابلات وغيرها من مصادر ذات صلة.

7.1 نموذج البحث:

المتغير المستقل

المتغير التابع

رضى الموظفين
استثمار الوقت
وقت التنفيذ
وقت التخطيط

13

اداره الوقت

1. منهجية البحث:

فلسفة البحث: الفلسفة التفسيرية

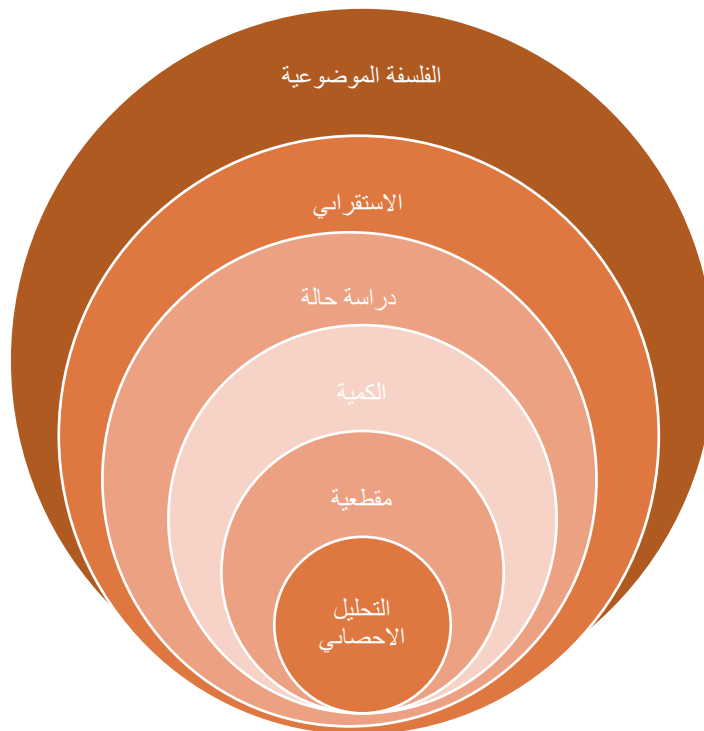
منهج البحث: الاستقرائي

استراتيجية البحث: دراسة الحالة

اختيار البحث: كمي

الافق الزمنية: المقطعية

التقنيات والإجراءات: التحليل الاحصائي والاستبيانات



الشكل 2: المصدر الطالبة

9.1 الدراسة الميدانية:

أرامكو السعودية (بالإنجليزية: Saudi Aramco) واسمها رسميًا شركة الزيت العربية السعودية (بالإنجليزية: Saudi Arabian Oil Co.) واختصارًا: أرامكو (بالإنجليزية: Aramco)، هي شركة سعودية وطنية تعمل في مجالات النفط والغاز الطبيعي والبتر وكيمائيات والأعمال المتعلقة بها من تنقيب وإنتاج وتكرير وتوزيع وشحن وتسويق، وهي شركة عالمية متكاملة تم تأميمها عام 1988م، يقع مقرها الرئيسي في الظهران. وتعد أكبر شركة في العالم من حيث القيمة السوقية حيث بلغت قيمتها السوقية 781 مليار في عام 2006م، و7 تريليون دولار في عام 2010 طبقاً لتقدير صحيفة فاينانشال تايمز. فيما رجحت مجلة اكسلوريشن قيمة أرامكو السوقية في عام 2015 بحوالي 10 تريليون دولار] ، وبلغ إجمالي أرباح أرامكو 111 مليار دولار خلال عام 2018م، أي ما يعادل أرباح شركة أبل وغوغل وإكسون موبيل مجتمعة بحسب وكالة بلومبيرج التي نشرت الأرباح خلال عام لأول مرة في تاريخ أرامكو استناداً على بيان موديز للتصنيف الائتماني.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.

الفصل الثاني: الإطار النظري .

الفصل الثالث: منهجية البحث.

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي.

لفصل الخامس: المناقشة والخاتمة.

الفصل الثاني الاطار النظري

الدراسات السابقة والإطار النظري:

المقدمة:

تناولت هذه الدراسة تأثير إدارة الوقت والتنظيم على رضى الموظفين. لقد أجريت الدراسة في بعض المعاهد العليا بالإسكندرية. وطبقت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (87) موظفا، موزعين في عدة مستويات إدارية. استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات، فضلا عن المقابلات الشخصية والملاحظة. سعت الدراسة لاختبار عدد من الفرضيات الرئيسة والفرعية المتعلقة بعلاقات التأثير بين متغيرات الدراسة، وذلك للإجابة عن التساؤلات المتعلقة بمشكلة الدراسة، والوصول إلى الأهداف الموضوعية. ولغرض معالجة البيانات والمعلومات، استعملت العديد من الأساليب الإحصائية منها (الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسب المئوية، ومعامل الانحدار البسيط). توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات من بينها ارتفاع مستوى المتغيران الرئيسان في بعض المعاهد المبحوثة، ووجود علاقات ارتباط معنوية بينهما، وكذلك وجود أثر معنوي للرضا الوظيفي في إدارة الوقت. وهذه النتائج جاءت متطابقة مع فرضيات الدراسة. واستنادا إلى ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، فقد وضعت مجموعة من التوصيات. كان من أهمها ضرورة قيام إدارات بعض المعاهد بتعريف العاملين بأبعاد وأهمية الرضا الوظيفي، وضرورة اهتمام الإدارة العليا في بعض المعاهد بتنظيم دورات تدريبية للقادة والمدراء، بغية تعريفهم بأهمية الرضا الوظيفي، والمداخل الإدارية الحديثة التي تساهم في تحقيقه وزيادته. فضلا عن تشجيع وتعزيز وترجمة ذلك في سياساتها وبرامجها المختلفة المتعلقة بمواردها البشرية، وكذلك ضرورة تدريب المديرين على مهاراته وخصائصه. وأيضاً ضرورة اعتماد بعض المعاهد في تنفيذ عملياتها وتعاملها مع الجمهور، والمجتمع بشكل عام، على معايير ومؤشرات تحقق لها النجاح في أعمالها وبشتى الوسائل والأساليب.

مفهوم ادارة الوقت:

هي عملية تخطيطية للسيطرة على الوقت الذي يقضيه الإنسان في مختلف الأنشطة.

تطوير ادارة الوقت:

يهدف البحث الى استنباط بعض الدروس المفيدة للباحثين لتطوير البحث في مجال إدارة الوقت في الوزارات والمؤسسات المختلفة. منهج البحث: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يركز على وصف الظاهرة وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى الاستنتاجات العلمية الصحيحة , وكانت اهم نتائج البحث اشارت النتائج بالجدول السابق الى انه يوجد فروق دالة احصائيا بين الذكور و الاناث حول ادارة الوقت ، حيث ان قيمة ت تراوحت ما بين (3.404 و 15.659) و هي دالة عند مستوى ثقة (0.95) وبذلك يتضح تأثير متغير الجنس على ادراك اهمية ادارة الوقت و ذلك لصالح عينة الذكور من افراد عينة الدراسة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لأفراد العينة ما بين (140.290، 23.88).

ويوصى الباحث بعقد لقاءات للمديرين والمدرسين لتوضيح الفرق بين السلطة والمسؤولية والمهام التي يمكن أن تفوض منهم. توعية مديري المدارس والمدرسين بطرق تنظيم المكاتب بحيث لا تشعر الجالسين بها بالراحة ، وذلك لتقصير مدة الزيارة. تعزيز مكانة السكرتارية في المدارس ، ورفع كفاياتهم المهنية ، وحث المديرين على إعطاءهم الدور الذي تخولهم به المهنة. 4-عقد دورات حول توظيف الحاسوب في الإدارة والأرشفة

ابعاد ادارة الوقت:

إدارة الوقت هي مهارة حيوية تساهم في تحقيق الأهداف وزيادة الإنتاجية. إليك بعض الأبعاد الهامة لإدارة الوقت:

التخطيط*: وضع خطة واضحة للأهداف والمهام والتوقيت المناسب لإنجازها* .

التنظيم*: تنظيم المهام حسب الأولوية والموارد المتاحة* .

تحديد الأولويات*: التركيز على المهام الأكثر أهمية والتي تسهم في تحقيق الأهداف* .

تحديد الوقت*: تخصيص وقت محدد لكل مهمة لتفادي التأخير والإحباط* .

تقييم الأداء*: مراجعة ما تم إنجازه وتحديد المناطق التي بحاجة لتحسين* .

التوازن*: البحث عن التوازن بين العمل والحياة الشخصية لتفادي الإرهاق* .

التقنيات والأدوات*: استخدام تطبيقات أو أدوات تساعد في إدارة الوقت بفعالية، مثل التقويمات أو * .
القوائم

كل هذه الأبعاد تساعد في تحسين كيفية استخدام الوقت وزيادة الفعالية

نظرية ادارة الوقت:

بعد ما عرفت المؤسسات تطبيق العديد من النماذج الإدارية، الكلاسيكية منها والحديثة، برزت إدارة الوقت كفلسفة إدارية حديثة تركز على الوقت كمورد هام ونادر تتوقف عليه كل الموارد الأخرى، حيث صارت المؤسسات تعطي عناية بالغة للوقت، باعتباره المورد الذي لا يمكن شراؤه ولا تعويضه، وهو المورد الذي يحقق النجاح، ولقد جاءت هذه المساهمة العلمية للوقوف عند مفهوم إدارة الوقت كفلسفة إدارية حديثة، والنظريات التي تناولتها، وكذا مضيعات الوقت والخطوات الناجحة لإدارته

مفهوم رضى الموظفين:

يعرف الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل والمتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ومزايا العمل في المنظمة، الأمان بالعمل ومسؤوليات العمل وانجازه والاعتراف والتقدير.

تطوير رضى الموظفين:

يتأثر أداء الموظفين بشعورهم بالرضا في مكان العمل، فعندما يجد الموظفون أن الشركة التي يعملون لديها تعاملهم باحترام وتقدم لهم فرص التطوير المهني وتمنحهم رواتب عادلة؛ يتولد داخلهم الحافز لتقديم أفضل ما لديهم، وبالتالي يتطور أدائهم ويصبحون أكثر انخراطاً في العمل.

ويتجلى أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في تطوير هذا الأداء، فيصبح الموظفون أكثر تركيزاً والتزاماً بعملهم، ويقدرّون على العمل بشكل جيد وإحداث الفارق، وبالتالي تقل فرص ارتكاب أي أخطاء في العمل، وهو ما يؤثر بالإيجاب على جودة المنتجات والخدمات ويؤدي إلى تعزيز سمعة الشركة، شعور الموظفين بالراحة، تقديم خدمة عملاء أفضل.

ابعاد رضى الموظفين:

يتم التطرّق إلى الأبعاد الثلاثة لمفهوم الرضا الوظيفي : البعد النفسي، البعد الاجتماعي، البعد المادي ثم محدّدات الرضا ومحدّدات عدم الرضا.

نظرية رضى الموظفين:

ما الذي يجعل بعض الأفراد يشعرون بالرضا أكثر من غيرهم؟ وما هي العمليات التي تؤدي إلى شعور الفرد بالرضا؟ وسوف نحاول عرض أكثر النظريات تداولاً وتأثيراً وملائمة لموضوع البحث؛ والحقيقة أن الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي لم يأتي بشكل مفاجئ، بل كان حصيلة تراكمية وتطورية لما أفرزت ه مدارس الفكر الإداري من مفاهيم تتعلق بإدارة الموارد البشرية وإدارة

العلاقات الإنسانية وسلوك الجماعات داخل المنظمة (الموظفين) أو خارجها (الزبائن)، وهذا ما أدى إلى ظهور العديد من النماذج والنظريات التي تحاول تفسير الرضا الوظيفي لدى العاملين

نظريات الحاجة:

أغلب أدبيات السلوك التنظيمي تشير إلى أن نظريات الحاجة من بين النظريات التي تسعى إلى تفسير سلوك الدافعية والرضا الوظيفي، حيث تقوم على أساسية وهي أن النقص في حاجة ما أو مجموعة من الحاجات هي التي تدفع سلوك الإنسان تجاه التصرف بطريقة معينة من أجل إشباع تلك الحاجة، ومن بين معاني الرضا الوظيفي هو الشعور بالارتياح عند إشباع الحاجات والرغبات المتعلقة بالوظيفة وبيئة العمل وهو نفس الاتجاه الذي تذهب إليه نظريات الحاجة حيث يعتبرون أن الرضا الوظيفي ما هو إلا إشباع لحاجات الفرد المتعلقة بالعمل ومحيط العمل، والاختلاف الأساسي بين هذه النظريات هو تحديد الحاجات لدى الأفراد، وفيما يلي نستعرض أهم هذه النظريات:

*نظرية تدرج الحاجات

بمدخل العلاقات الإنسانية، الذي يعتمد على (Maslou ABRAHAM) تأثر أبراهام ماسلو استخدام الأساليب السلوكية في الإدارة وقدم نظريته لتدرج الحاجات س نة، 1940 التي تنص على الإنسان لديه عدد من الحاجات والرغبات تتدرج حسب إشباعها ودرجة إلحاحها بشكل دائم تشمل الحاجات التي رتبها ماسلو فيما يلي:

- **الحاجات الفيزيولوجية:** وهي الحاجات الأساسية في التدرج الهرمي وتشمل الحاجة إلى الطعام، الماء، النوم... إلخ، وفي المنظمة تعد أسهل الحاجات التي يمكن إشباعها من خلال توفير الأجور المناسبة، توفير وحدات سكنية للعاملين... إلخ.
- **حاجات الأمن:** وتشمل رغبة الفرد في السلامة والأمن وتجنب القلق والتوتر وعلى مستوى المنظمة قد تمثل عدم إقالة العمال، الحماية من التصرفات التعسفية للمشرفين، مختلف وسائل الأمن الصناعي، نظام التأمين والمعاشات... إلخ.
- **الحاجة إلى الانتماء:** وهي من الحاجات الاجتماعية وتشمل الحاجة إلى الود وإقامة الصداقة والقبول من طرف الأفراد وعلى مستوى المنظمة قد تظهر من خلال علاقات الصداقة مع جماعات العمل والانضمام إلى نوادي المنظمة.
- **الحاجة إلى الاحترام والتقدير:** وتشمل رغبة الفرد في احتلال مركز اجتماعي هام، احترام الآخرين له، الشعور بالثقة والرغبة في الحصول على السلطة والقوة... إلخ، وفي المنظمة قد تظهر من خلال المسميات الوظيفية، نظام الترقيّة والمكافآت، خطابات الشكر والتقدير... إلخ.
- **الحاجة إلى تحقيق الذات:** وتمثل رغبة الفرد في استخدام قدراته ومهاراته في تحقيق إنجاز عالي، وعلى مستوى المنظمة قد تكون في وظيفة تمثل التحدي لقدرات الفرد والقاعدة الأساسية لهذه النظرية هو أن الفرد كلما أشبع حاجة ما كلما قلت أهميتها وتبدأ الحاجة التي تليها في الهرم بالظهور كمصدر أساسي لسلوك ودافعية الفرد في تحقيق الرضا مع الأخذ في الاعتبار تجدد الحاجات والإشباع النسبي لها ما يدفع الفرد إلى العودة مرة لإشباعها.

العلاقة بين ادارة الوقت ورضى الموظفين

ادارة الوقت تلعب دورًا مهمًا في تحقيق رضا الموظفين داخل أي مؤسسة. إليك بعض النقاط التي توضح هذه العلاقة:

زيادة الإنتاجية*: عندما يتم إدارة الوقت بشكل جيد، يمكن للموظفين إنجاز مهامهم بكفاءة أعلى، مما يزيد من شعورهم بالإنجاز.

تقليل التوتر*: تحسين إدارة الوقت يساعد في تقليل الضغط والتوتر الناتج عن المواعيد النهائية، مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر راحة.

توازن العمل والحياة*: الإدارة الجيدة للوقت تسمح للموظفين بتحقيق توازن أفضل بين العمل وحياتهم الشخصية، مما ينشر شعورًا بالراحة والرضا.

تحسين العلاقات*: إدارة الوقت بفعالية تعزز من التواصل بين الزملاء، مما يؤدي إلى علاقات أقوى وتحسين التعاون.

تقديم تغذية راجعة*: تخصيص الوقت لتقديم تغذية راجعة للموظفين يمكن أن يعزز من تطويرهم المهني ويحسن من شعورهم بالرضا عن وظائفهم.

في المجمل، استثمار الوقت في إدارة الوقت بشكل فعال يمكن أن يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وبالتالي تحسين أداء المؤسسة بشكل عام.

الخاتمة

إدارة الوقت تلعب دورًا حاسمًا في رضا الموظفين وتحقيق بيئة عمل إيجابية. عندما يتم تنظيم الوقت بفعالية، يتيح ذلك للموظفين أداء مهامهم بكفاءة، مما يساهم في تقليل الضغوط والإجهاد.

تحديد الأولويات وتخصيص المهام بشكل مناسب يساعد على تحقيق توازن بين العمل والحياة الشخصية، مما يزيد من شعور الموظفين بالإنجاز والرضا. إضافة إلى ذلك، تحسين إدارة الوقت يمكن أن يزيد من فرص التعاون والتواصل بين الفرق، مما يعزز الروح المعنوية والإيجابية في مكان العمل.

في الختام، استثمرت المؤسسات الناجحة في تطوير مهارات إدارة الوقت لموظفيها، لأن ذلك لا يعزز فقط الإنتاجية، بل يساهم أيضًا في زيادة رضا الموظفين، مما يعود بالفائدة على الجميع.

الفصل الثالث

منهجية البحث

3.1 المقدمة:

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في تحقيق تأثير ادارة الوقت على رضا الموظفين في شركة ارامكو في جدة , وهو يعرض بالتفصيل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث، وطرق وتقنيات اخذ العينات، وطرق جمع البيانات ، وأنواع البيانات، وطرق وإجراءات تحليل البيانات.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

تم تطبيق منهجية البحث العلمي في المشروع الحالي للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة، تم استخدام العديد من الإجراءات والتقنيات لضمان الدقة والموثوقية في الدراسة ،تم تعريف المتغيرات المستخدمة في الدراسة وتوضيح كيفية قياسها وتحديد بطرق علمية تم جمع البيانات من خلال استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات مثل: الاستبيانات والمقابلات وتحليل الوثائق كما يلي.

ادارة الوقت:

سيتم إجراء تقييم ادارة الوقت باستخدام استبيان يستند إلى مجموعة من العوامل المتعلقة بإدارة الوقت. سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم جوانب مختلفة من ادارة الوقت، مثل التخطيط المسبق لاستثمار الوقت واستثمار وقت تنفيذ مهام العمل اليومي وغيرها، حيث يتميز هذا الاستبيان بالقدرة على تحديد القواعد والأدوات المستخدمة لتعزيز وتطوير بيئة العمل الإيجابية، سيتم تحليل النتائج وتقديم توصيات وإجراءات لتحسين ادارة الوقت بناءً على النتائج المستخلصة.

رضى الموظفين:

سيتم تقييم رضى الموظفين باستخدام استبيان متعدد العوامل، يهدف إلى قياس جوانب مختلفة تؤثر على رضى الموظفين سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم مستوى رضى الموظفين ،بما في ذلك عوامل مثل يتيح لي عملي الفرصة في المشاركة في القرارات التي يتم اتخاذها والراتب الوظيفي الذي حصل عليه يتناسب مع الجهد الذي ابذله في العمل وغيرها . الهدف من هذا الاستبيان هو حماية رضى الموظفين وضمان حصولهم على حقوقهم فيما يتعلق بهذه الجوانب المختلفة، كما يهدف الى تحديد المجالات التي يمكن تحسينها لتعزيز رضى الموظفين، سيتم تحليل البيانات المجمعة من الاستبيان وتقديم توصيات .وإجراءات لتعزيز رضى الموظفين بناءً على النتائج لمستخلصة.

. 8 منهجية البحث:

فلسفة البحث: الفلسفة التفسيرية

منهج البحث: الاستقرائي

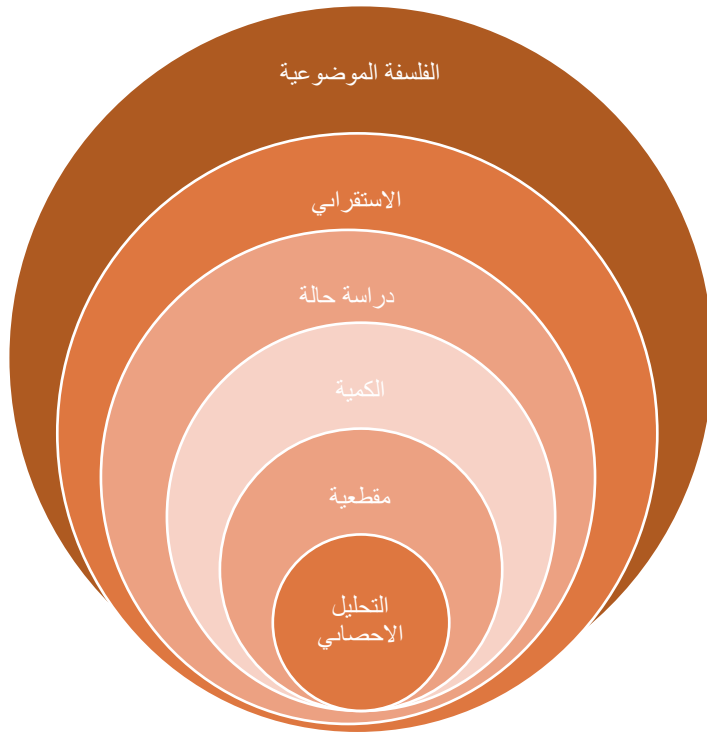
استراتيجية البحث: دراسة الحالة

اختيار البحث: كمي

الافق الزمنية: المقطعية

التقنيات والإجراءات: التحليل الاحصائي والاستبيانات

تصميم البحث:



الشكل 3: المصدر الطالبة

3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينة:

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو جميع الموظفين العاملين في شركة ارامكو في جدة وشركة ارامكو هي أكبر شركة نفط في العالم، تأسست في 1933. لها مكاتب عديدة في المملكة العربية السعودية، بما في ذلك جدة. تدير ارامكو عمليات استخراج النفط والغاز، بالإضافة إلى التكرير والتوزيع. تساهم بشكل كبير في الاقتصاد السعودي وتعمل على مشروعات الطاقة المتجددة والتقنية الحديثة.

مجتمع البحث:

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو الموظفين في شركة ارامكو في جدة والبالغ عددهم 30 موظفا تم اختيار عينة عشوائية والتي شملت 28 موظفا وقد قام 28 موظفا بتعبئة الاستبيان الخاص بالدراسة وهي تمثل 85.2% من مجتمع البحث.

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
الموظفين	30	30%

المجموع	30	30%
---------	----	-----

الجدول: مصدر الطالبة وفقا لدراسة الاستبيان

عينة البحث:

ان حجم المجتمع الكلي 30 تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية والتي تتكون من 28 موظف, من المجتمع الكلي لضمان التمثيل الملائم لفئات العمرية المختلفة في الحياة تم استخدام جداول الارقام العشوائية.

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
الموظفين	28	28%
المجموع	28	28%

الجدول: مصدر الطالبة وفقا لدراسة الاستبيان

3.5 طرق وتقنيات اخذ العينة:

في هذه الدراسة تم استخدام العينة العشوائية البسيطة لاختيار المشاركين وفقا لهذه التقنية، مما يضمن تمثيلاً دقيقاً للمجتمع الأصلي. وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة، ثم تم اختيار عينة عشوائية منها وهذه الطريقة تضمنت ان يكون لكل موظف فرصة متساوية للاختيار في العينة، مما اعطى تمثيلاً دقيقاً للمجتمع الأصلي ولتحقيق التوزيع المناسب للفئات العمرية في العينة، استُخدمت جداول الأرقام العشوائية. هذه الطريقة تضمنت أن يحظى كل موظف بفرصة متكافئة للانضمام إلى العينة وهذا النهج يعزز الحصول على نتائج ذات مصداقية ويمكن تعميمها على مجتمع الدراسة بأكمله

3.6 طرق جمع البيانات:

هذا القسم يصف الأدوات البحثية التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضياتة
وقد اعتمد الباحث على المنهج دراسة الحالة في جمع البيانات الكمية باستخدام الاستبيانات. وتعرض الأقسام التالية الأدوات التالية التفاصيل حول الأدوات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: (إدارة الوقت)

اعتمد الباحث: فار، كماش، & جهيئة (2023) لقياس المتغير المستقل (إدارة الوقت) على استبانة، وذلك من حيث بعدين 2 وهي التخطيط المسبق لاستثمار الوقت للعمل و استثمار وقت تنفيذ مهام العمل اليومي بإجمالي 26 للمتغير ، حيث أن بُعد التخطيط المسبق لاستثمار الوقت للعمل يتكون من 11 فقرة ، وبُعد استثمار وقت تنفيذ مهام العمل اليومي يتكون من 15 فقرة أيضا ونوع الاستبيان هو خماسي من حيث: (دائما ، غالبا ، احيانا ، نادرا، ابدا)

جدول: المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل (إدارة الوقت)

المتغير المستقل	الابعاد	عدد الفقرات
إدارة الوقت	التخطيط المسبق لاستثمار الوقت للعمل	11
	استثمار وقت تنفيذ مهام العمل اليومي	15

المصدر: بواسطة الطالبة وفقا لدراسة الاستبيان

المتغير التابع (رضى الموظفين).

اعتمد الباحث: فار، كماش، & جهينة (2023) لقياس المتغير التابع (رضى الموظفي) على استبانة، وذلك من حيث بعد وهي الرضا الوظيفي بإجمالي ونوع الاستبيان هو خماسي من حيث: (موافق بشدة، موافق، محايد ، غير موافق, غير موافق بشدة)

جدول: لمقياس المستخدم لقياس المتغير التابع (رضى الموظفين)

المتغير التابع	الابعاد	عدد الفقرات
رضى الموظفين	الرضا الوظيفي	10

جدول: مصدر الطالبة وفقا لدراسة الاستبيان

3.7 أنواع البيانات.:

ضمن هذا الإطار ، سنقوم بتفصيل نوعي البيانات المستخدمة في هذه الدراسة: البيانات الأولية والبيانات الثانوية.

البيانات الأولية: هي المعلومات التي تم جمعها مباشرة من مصادر رئيسية، مثل إجراء مقابلات شخصية أو توزيع استبيانات أو إجراء ملاحظات مباشرة. تم تصميم هذه البيانات خصيصاً لأغراض هذه الدراسة.

أما البيانات الثانوية: فهي المعلومات التي تم جمعها مسبقاً من قبل أفراد آخرين لأغراض مختلفة، ويتم استخدامها في هذه الدراسة. يمكن أن تأتي هذه البيانات من مصادر مثل التقارير السابقة أو الإحصاءات الرسمية أو قواعد البيانات الموجودة.

سيساعد تحليل كل من البيانات الأولية والثانوية في الحصول على رؤية شاملة حول موضوع الدراسة وتعزيز النتائج النهائية.

البيانات الأولية:

- * انشاء استبيان لقياس تصورات للموظفين حول تأثير ادارة الوقت على رضى الموظفين ، سيركز الاستبيان على ادارة الوقت الرئيسية حول رضى الموظفين مثل: التخطيط المسبق لاستثمار الوقت و استثمار وقت تنفيذ العمل.
- * سيتضمن الاستبيان اسئلة تستكشف كيف يرى المدراء تأثير هذه ادارة الوقت على رضى الموظفين
- * تعيين مجتمع المؤهل للمشاركة في البحث, ومن ثم انتقاء عينة عشوائية من الموظفين ، ويضمن هذا الأسلوب تمثيلا متنوعا وشامل وموثوقية نتائج الدراسة
- * توزيع الاستبيان على العينة المختارة وجمع البيانات الخام حول تقييم رضى الموظفين

لبيانات الثانوية:

- * تلخيص اهم العوامل والمؤشرات المؤثرة على ادارة الوقت
- * تحليل الأطر المفاهيمية والنظرية المرتبطة بمتغيرات البحث
- * مراجعة الدراسات السابقة حول رضى الموظفين
- * الإطلاع على الأبحاث المتداولة في المجالات العلمية ذات الصلة

3.8 اجراءات التحليل الاحصائي:

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

* تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص
مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة
بالأفراد المشاركين في الدراسة

* تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها
اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى
قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت

* تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص

مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات صلة
بالأفراد المشاركين في الدراسة.

3.9 الخاتمة:

تم عرض المنهجية المتبعة في إجراء هذه الدراسة البحثية بتفصيل في هذا الفصل. بداية بتحديد مجتمع الدراسة وهم جميع الموظفين في شركة أرامكو السعودية في جدة ، ثم اختيار عينة ممثلة للمجتمع الاساسي بطريقة عشوائية بسيطة تحل من خصائص المجتمع الأساسي

ولقد تم اعداد استبيان كاداة رئيسية لجمع البيانات اعتماداً على الادبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وتم عرضه على عينة عشوائية من الموظفين في نفس المجال لبدى ارائهم الشخصية حول الموضوع ، للتحقق من دقة ومصداقية هذه الأداة وكفاءتها في قياس الغرض الذي صممت من أجله

وعلاوة على ذلك، لقد تم تحديد البيانات الاولية والثانوية في هذه الدراسة مما يسهم في بناء علاقات أقوى وأكثر استدامة مع المستهلكين، مما يعزز سمعة العلامة التجارية ويدعم نموها على المدى الطويل.

وبالتالي، فإن الاستخدام الوقتي والفعال للبيانات الاولية والثانوية لا يعد فقط ضرورة وقتية ، بل هو أيضاً استراتيجية تجارية ذكية في عالم الاعمال التنافسي اليوم

أما بالنسبة للأساليب الإحصائية المستخدمة، فقد تنوعت بين الإحصاء الوصفي كالتكرارات والنسب المئوية

وأيضا تم تفصيل المنهجية المتبعة في اجراء هذه الدراسة البحثية ، وتم توضيح تصميم البحث بشكل تُسهم في تعميق الفهم حول ادارة الوقت وتأثيرها على رضى الموظفين

وأخيراً، تم مناقشة الاعتبارات الأخلاقية وإدارة الوقت والضوابط المتبعة للحفاظ على موثوقية البيانات وسرية المشاركين، بما في ذلك الرضا الوظيفي، مثل: الراتب يناسب مع الجهد الي يبذله و توفر الإدارة فرص جيدة في الترقى وغيرها.

الفصل الرابع
التحليل الاحصائي
ومناقشة النتائج

:المقدمة 4.1.

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

(توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة الدراسة)

خصائص عينة الدراسة:

* تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً إلى الجنس - العمر - المنصب الوظيفي - مدى التعامل مع الشركة.

* تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة الديموغرافية التي تشمل:

الجنس ويشمل: على (ذكر - انثى)

(العمر ويشمل: (أقل من 30 - 30 الى 40 - 40 الى 50 - أكثر من 50)

المنصب الوظيفي ويشمل: (موظف - تقني - مهندس - رئيس مصلحة)

سنوات الخبرة ويشمل: (أقل من 5 سنوات - من 5 الى 10 سنوات - من 11 الى 20 سنة - أكثر من 20 سنة).

الجدول والرسومات والفقرات توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يلي:

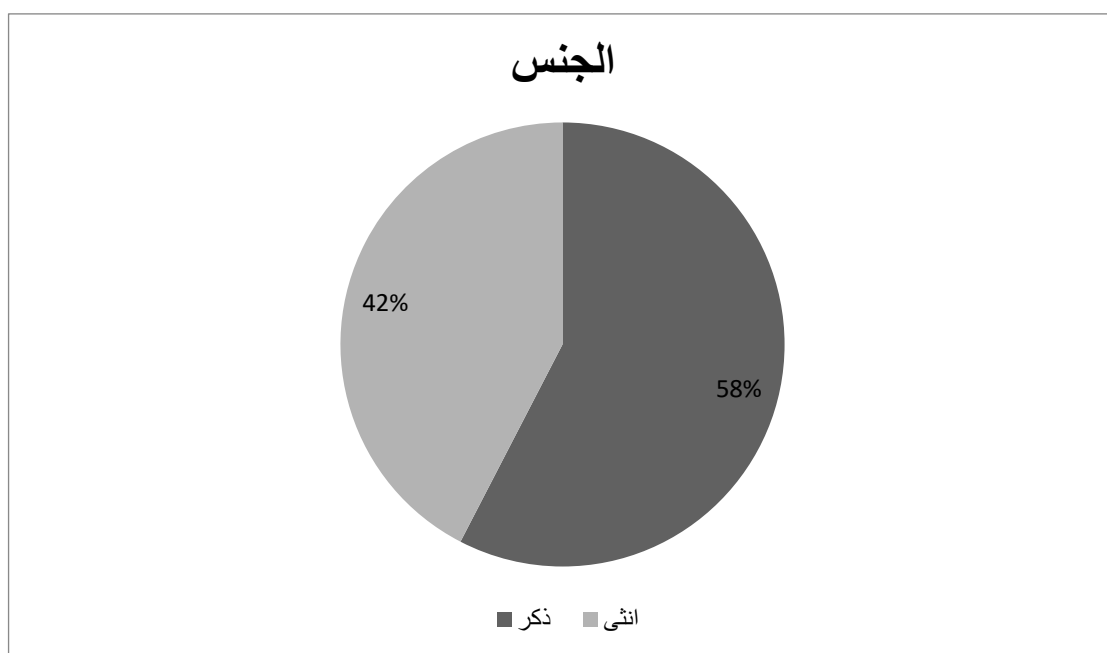
جدول 6: توصيف عينة الدراسة

percentage of the total sample النسبة من إجمالي العينة	The number العدد	Variable classes فئات المتغير	Variable المتغير
%57.6	19	ذكر	Gender النوع
%42.4	14	انثى	
%100	33	Total الإجمالي	
%60.6	20	أقل من 30 سنة	The age group الفئة العمرية
%33.3	11	من 30 الى 40 سنة	
%6.1	2	من 41 الى 50 سنة	
%0.0	0	أكثر من 50 سنة	
%100	33	Total الإجمالي	
84.8%	28	موظف	position Job المنصب الوظيفي
12.1%	4	تقني	
%3	1	مهندس	
%0.0	0	رئيس مصلحة	
%100	33	Total الإجمالي	
66.7%	22	أقل من 5 سنوات	Duration of dealing with the company مدة التعامل مع الشركة
27.%	9	من 5 الى 10 سنوات	
%6.1	2	من 11 الى 20 سنة	
%0.0	0	أكثر من 20 سنة	
%100	33	Total الإجمالي	

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية. (ن - 33 شخص)

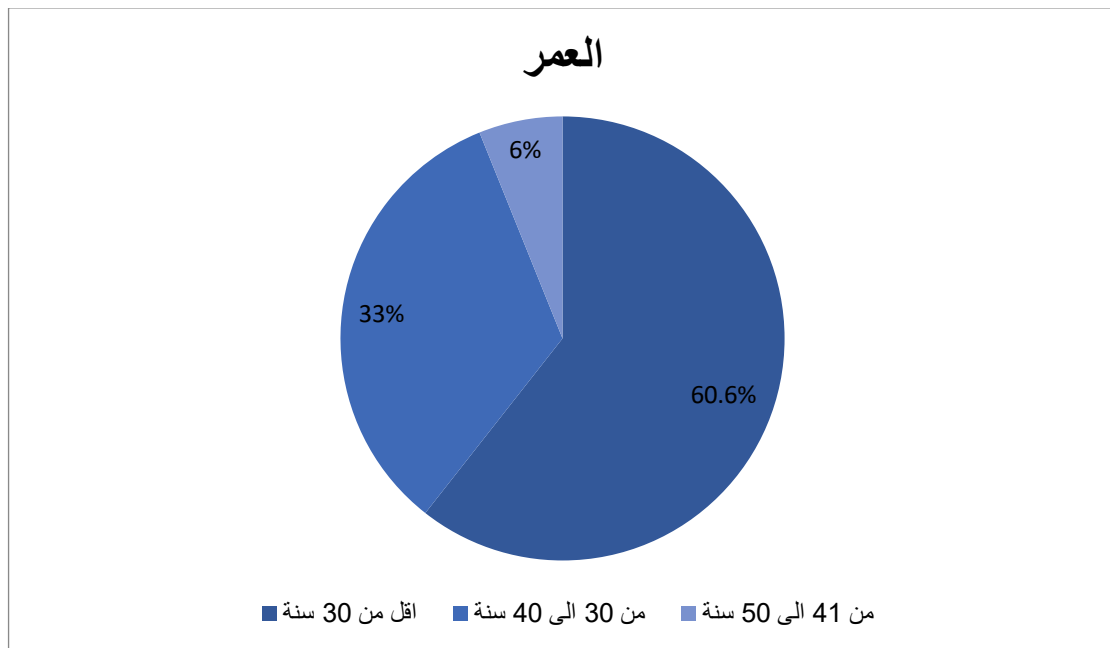
من بيانات الجدول رقم (6) تم استخلاص النتائج التالية:

- بالنسبة للجنس: أظهرت النتائج الإحصائية ان عدد الذكور تجاوز عدد الاناث حيث يبلغ عدد الذكور 19% حيث يعادل 58.6% من العينة بينما عدد الاناث يبلغ 14 حيث يعادل 42.4% من العينة كما هو موضح بالشكل التالي:



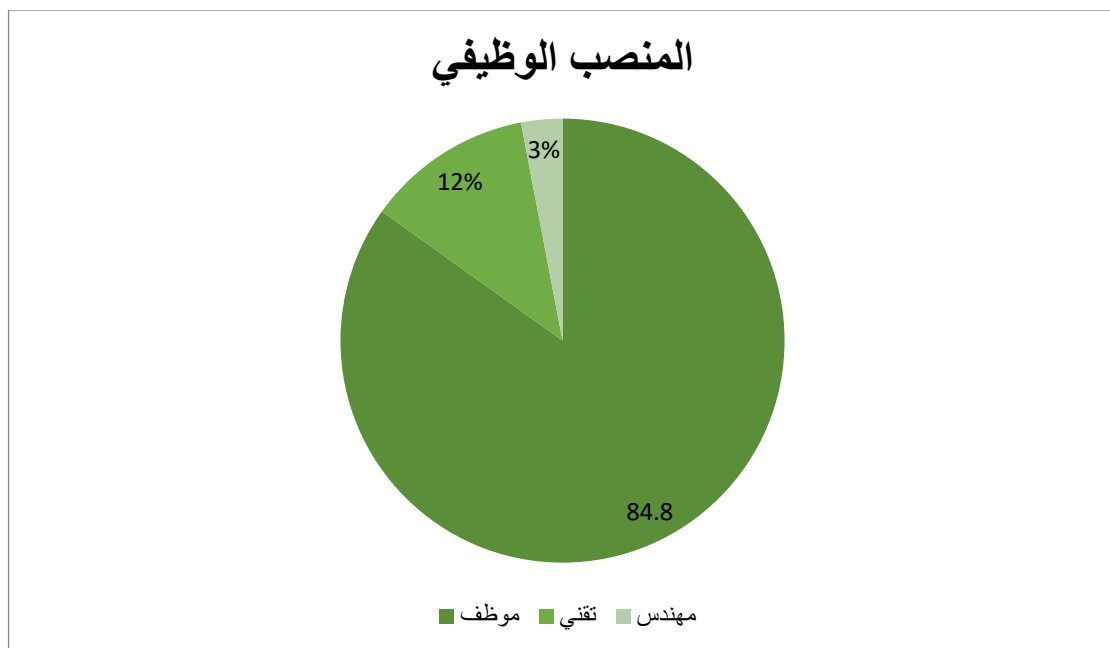
تصنيف عينة الدراسة وفقا للجنس

- أما بالنسبة للعمر: أظهرت النتائج الإحصائية ان هناك 20 شخص أعمارهم أقل من 30 أي ما يعادل 60.6% من عينة الدراسة، وهناك 11 شخص أعمارهم تتراوح بين 30 الى 40 سنة أي ما يعادل 33.3% من عينة الدراسة، وهناك شخصان أعمارهم تتراوح بين 40 الى 50 سنة أي ما يعادل 6.1% من عينة الدراسة، كما هو موضح بالشكل التالي:



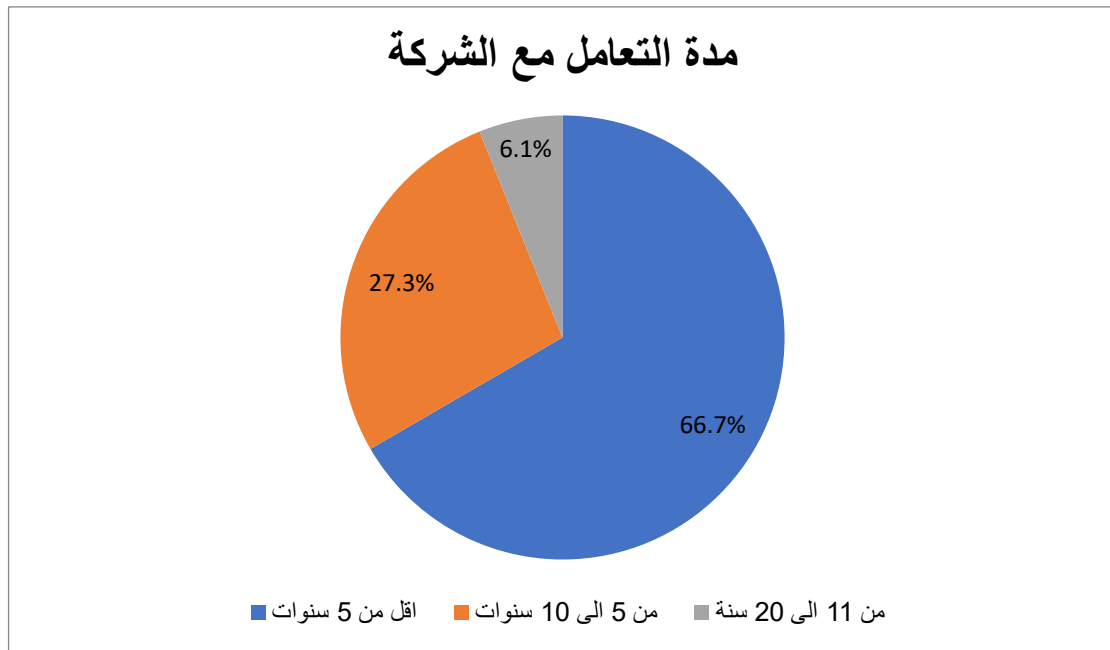
تصنيف عينة الدراسة وفقا للعمر

- وبالنسبة للمنصب الوظيفي: أظهرت النتائج الإحصائية ان هناك 29 شخص يشغلون وظائف إدارية أي ما يعادل 84.8% من عينة الدراسة، وهناك 3 اشخاص يشغلون وظائف تقنية أي ما يعادل 12.1% من عينة الدراسة، وهناك شخص واحد يعمل كمهندس أي ما يعادل 3% من عينة الدراسة، كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف عينة الدراسة وفقا للمنصب الوظيفي

- أما بالنسبة لمدة التعامل مع الشركة: أظهرت النتائج الإحصائية ان هناك 23 شخص قد تعاملوا مع الشركة لمدة اقل من 5 سنوات أي ما يعادل 66.7% من عينة الدراسة، وبينما هناك 8 اشخاص قد تعاملوا مع الشركة لمدة تتراوح من 5 الى اقل من 10 سنوات أي ما يعادل 27.3% من عينة الدراسة، وكذلك هناك شخصان قد تعاملوا مع الشركة لمدة تتراوح من 11 الى 20 سنة أي ما يعادل 6.1% من عينة الدراسة، كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف عينة الدراسة وفقا لمدة التعامل مع الشركة

4.3. اختبار الصدق والثبات لاداة الدراسة:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلاً من قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's با استخدام برنامج التحليل الإحصائي بالإصدار 28. الفقرات والجداول توضح ذلك

4.4 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج

(Average (AVE Variance Extracted

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

الصدق التقاربي Convergent Validity:

يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي

تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج،

AVE التي يجب ان تكون قيمتها اكبر من 5 وفقا Hair et al. 2006

الجدول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الإحراف المعياري (قيمة T المحسوبة وقيم value بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانات . كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SEM – PLS كما يلي :

جدول 7: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغيرات المستقل والتابع:

متوسط التباين المستخرج		P Values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
842.889	907	0.00	.937	.911	.693	A1	التخطيط المسبق لاستثمار الوقت بالعمل	ادارة الوقت
		0.00	1.051	.973		A2		
		0.00	1.081	.837		A3		
	814.6667	0.00	1.012	.843		B1	استثمار وقت تنفيذ مهام العمل اليومي	
		0.00	.942	.883		B2		
		0.00	.950	.718		B3		
	807	0.00	.924	.795		C1	اضع جدولاً زمنياً لتحقيق اهداف خطة عملي	
		0.00	1.039	.867		C2		
		0.00	.991	.759		C3		
757.6429	759	0.00	1.146	.823	.677	D1	يتيح لعملي الفرصة في المشاركة في القرارات	رضى الموظفين
		0.00	.998	.695		D2		
	719.5	0.00	1.014	.594		E1	توفر الادارة فرص جيدة للترقى	
		0.00	.695	.845		E2		
	852	0.00	.965	.859		F1	العدالة بين الموظفين	
		0.00	.842	.845		F2		

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن-33

يتضح من الجدول بالأعلى

مقياس ادارة الوقت : جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها، عند قيم أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001 وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس با ابعاده الثلاثة. لمتغير ادارة الوقت ،AVE، كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج ككل الذي يساوي 842.889، كذلك قيم متوسط التباين المستخرجة ادارة الوقت : التخطيط المسبق... واستثمار الوقت ... ووضع جداول زمنيا ... هي: (0.907، 841.667، 0.807) على الترتيب. وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

مقياس رضى الموظفين: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها عند قيم أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001 وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس با ابعاده الثلاثة كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE، لمتغير رضى الموظفين ككل الذي يساوي 757.6429 كذلك قيم متوسط التباين المستخرجة لأبعاد رضى الموظفين : يتيح لعملي الفرصة ف المشاركة فالقرارات وتوفر الادارة فرص جيدة للتقدم والعدالة هي: (0.57، 0.852، 0.7195) على الترتيب. وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

5. ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة تم احتساب قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability، وقيمة rho-A بواسطة نموذج المعادلة البنائية SEM-PLS. وفقا ل(Hair et al (2010) ، يجب ان تكون القيمة أكبر من 0.7 حتى يتحقق الثبات للمقياس

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بالقيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability وقيمة rho-A

جدول 8: قياس ثبات لأدوات الدراسة:

Cronbach`s alpha		عدد العبارات	المتغير	
.547	.726	3	التخطيط المسبق لاستثمار الوقت بالعمل	ادارة الوقت
	.218	3	استثمار وقت تنفيذ العمل	
	.330	3	اضع جدولاً زمنياً لتحقيق اهداف خطة عملي	
.330	.858	2	يتيح لعملي فرصة المشاركة في القرارات	رضى الموظفين
	.797	2	توفر الادارة فرص جيدة للتقدم	
	.801	2	العدالة بين الموظفين	

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن-33

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

- مقياس ادارة الوقت : أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرو نباخ، الثبات المركب Composite reliability، وقيمة (rho-A) هو: 0.547، قيم ألفا كرو نباخ، الثبات المركب Composite reliability، وقيمة (rho-A) على الترتيب هم: الصدق والمسؤولية (0.726)، العدل والاحترام (0.218)، الشفافية والمواطنة (0.330) مما يشير إلى ان جميع القيم أكبر من 0.7 وفقاً ل (Hair et al (2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

- مقياس رضى الموظفين : أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرو نباخ، الثبات المركب Composite reliability، وقيمة (rho-A) للمقياس ككل هو: 0.330 على الترتيب. كذلك، قيم ألفا كرو نباخ، الثبات المركب Composite reliability، وقيمة (rho-A) لأبعاد المنافسة والحصة السوقية (0.858)، استراتيجيات تنافسية (0.797)، التكلفة (0.801)، جودة الخدمة (0.775)، الملونة (0.795)، الابتكار والتجديد (0.810)، العميل (0.799). مما يشير إلى ان جميع القيم أكبر من 0.7 وفقاً ل (Hair et al (2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

وفقاً للنتائج الاحصائية بالأعلى، التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة.

4.6. التحليل الوصفي لمتغيرات البحث:

تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي وفق لما يلي:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي (5 / 100) = 20%

يوضح الجدول 9 دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

جدول 9: دلالة المتوسطات الحسابية

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 الى أقل من 1.80	غير موافق بشدة	من 20 الى أقل من 36 %	منخفض جدا
من 1.80 الى أقل من 2.60	غير موافق	من 36 الى أقل من 52 %	منخفض
من 2.60 الى أقل من 3.40	محايد	من 52 الى أقل من 68 %	متوسط
من 3.40 الى أقل من 4.20	موافق	من 68 الى أقل من 84 %	مرتفع
من 4.20 الى أقل من 5	موافق بشدة	من 84 الى 100	مرتفع جدا

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت خماسي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقا للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوي ادارة الوقت وابعاده، وكذلك مستوى رضى الموظفين وأبعاده، وذلك وفقا لوجهة نظر عينة الدراسة. وذلك كما يلي:

جدول 10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
إدارة الوقت	التخطيط المسبق لاستثمار الوقت بالعمل	3.22	3.493	0.934	0.316	دائماً	دائماً	مرتفع	مرتفع
	استثمار وقت تنفيذ مهام العمل اليومي	3.52		0.855		دائماً		مرتفع	
	أضع جدولاً زمنياً لتحقيق أهداف خطة عملي	3.74		0.824		دائماً		مرتفع	
رضى الموظفين	يتيح لعملي الفرصة في المشاركة في القرارات	3.11	3.723	0.913	0.658	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	توفر الإدارة فرص جيدة للتقدم	3.70		0.761		موافق		مرتفع	
	العدالة بين الموظفين	3.84		0.47		موافق		مرتفع	

يتضح من الجدول بالأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

- تظهر نتائج توصيف العينة المتغير المستقل (إدارة الوقت) أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي: (التخطيط المسبق....)، (استثمار وقت....)، (اضع جدولاً زمنياً....) بنسبة الاستفادة العالية، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من رضى الموظفين على إدارة الوقت في شركة ارامكو في جدة

حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (3.493) بنسبة موافقة بلغت (69.86%) عند إنحراف معياري (0.316)، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد إدارة الوقت ، أن الأبعاد الثلاثة لمتغير إدارة الوقت : (التخطيط المسبق....)، (استثمار وقت....)، (اضع جدولاً زمنياً....) جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو مستوى الاستفادة عالي (الموافقة) عند مستوى تطبيق مرتفع لدى شركة ارامكو ، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعد (التخطيط المسبق...) هو (3.22) بنسبة موافقة (3.22%) عند إنحراف معياري (0.934) ، المتوسط الحسابي لبعد (استثمار وقت...) هو (3.52) بنسبة موافقة حوالي (70.4) عند إنحراف معياري (0.855) ، بلغ المتوسط الحسابي لبعد (اضع جدولاً...) هو (3.74) بنسبة موافقة (3.74%) عند إنحراف معياري (0.824)

- تظهر نتائج توصيف العينة المتغير التابع (رضى الموظفين) أوضحت النتائج أن الاتجاه العام للمفردات عينة الدراسة هي: (يتيح لعملي الفرصة...)، (توفر الإدارة...)، (العدالة بين الموظفين)، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من رضى الموظفين. حيث بلغ المتوسط الحسابي ككل (3.723) بنسبة موافقة بلغت (74.46%) عند انحراف معياري (0.658)، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد رضى الموظفين أن الأبعاد : (يتيح لعملي الفرصة...)، (توفر الإدارة...)، (العدالة بين الموظفين) الثلاثة لمتغير رضى الموظفين جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو: الرضى (الموافقة) عند مستوى تطبيقي لدى الشركة ، حيث نجد ان المتوسط الحسابي لبعد (يتيح لعملي الفرصة ...) هو (3.11) بنسبة موافقة حوالي (62.2%) عند انحراف معياري (0.913)، المتوسط الحسابي لبعد (توفر الإدارة) هو (3.70) بنسبة موافقة حوالي (74%) عند إنحراف معياري (0.761) بلغ المتوسط الحسابي لبعد (العدالة بين الموظفين) هو (3.84) بنسبة موافقة (76%) عند إنحراف معياري (0.47) .

وفقاً للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة، أشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (إدارة الوقت) وأبعاده إلى أن الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة وأن تطبيقه في شركة ارامكو مرتفع، بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية للمتغير التابع (رضى الموظفين) وأبعاده ذات مستوى مرتفع في شركة ارامكو ، وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة

4.7. معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

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

جدول 11: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغير	ادارة الوقت	التخطيط المسبق...	استثمار الوقت...	وضع جدولاً زمنياً	رضى الموظفين
ادارة الوقت	Pearson Correlation	.636**	.797**	.753**	.102
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.580
	N	32	32	32	32
التخطيط المسبق...	Pearson Correlation	.636**	.198	.123	.167
	Sig. (2-tailed)	<.001	.276	.502	.362
	N	32	32	32	32
استثمار الوقت...	Pearson Correlation	.797**	.198	.570**	.099
	Sig. (2-tailed)	<.001	.276	<.001	.589
	N	32	32	32	32
وضع جدولاً زمنياً	Pearson Correlation	<.753**	.123	.570**	.058
	Sig. (2-tailed)	<.001	.502	<.001	.753
	N	32	32	32	32
رضى الموظفين	Pearson Correlation	.102	.167	.099	.058
	Sig. (2-tailed)	.580	.362	.589	.753
	N	32	32	32	32

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

❖ الارتباط الخطي (بين ادارة الوقت وأبعادها كمتغير مستقل رضى الموظفين كمتغير تابع):

- تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب (0.102) بين ادارة الوقت وأبعاده كمتغير مستقل و رضى الموظفين كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.580).
- تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب بين كل بعد من ابعاد ادارة الوقت (التخطيط المسبق واستثمار الوقت ووضع جدولاً زمنياً). عند معامل ارتباط: (0.636, 0.797, 0.753) على الترتيب، كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين رضى الموظفين كمتغير تابع.
- يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

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

- يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين ادارة الوقت وبين أبعادها (التخطيط المسبق واستثمار الوقت ووضع جداول زمنياً) عند مستوى دلالة (0,01)

4.8. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج:

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية SPSS, SEM-PLS، 28. على النحو التالي:

الفرض الرئيسي للدراسة:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت و رضى الموظفين لدى شركة ارامكو

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسى فروضا فرعية كما يلي:

ف 1: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين التخطيط المسبق و رضى الموظفين

ف 2: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين استثمار الوقت و رضى الموظفين

ف 3: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين وضع جداول زمنية و رضى الموظفين

نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

ينص هذا الفرض على انه " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين "إدارة الوقت و رضى الموظفين "

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين إدارة الوقت (اجمالا) محل الدراسة كمتغير مستقل و رضى الموظفين كمتغير تابع.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.102 ^a	.010	-.023-	.63877

a. Predictors: (Constant), إدارة الوقت

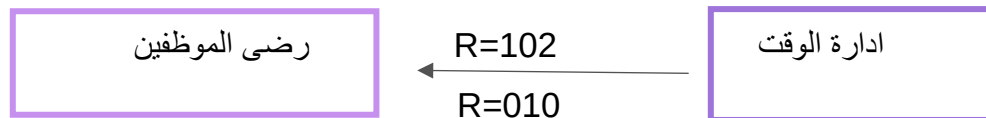
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.128	1	.128	.314	.580 ^b
	Residual	12.241	30	.408		
	Total	12.369	31			

a. Dependent Variable: ادارة الوقت

b. Predictors: (Constant), رضى الموظفين

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.130	.658		<.001
	التابع	.098	.174	.102	.580

a. Dependent Variable: رضى الموظفين



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (Sig) (أقل من 0.580) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.580)
- وتشير قيمة معامل الارتباط (R=0.102) إلى وجود ارتباط موجب متوسط بين ادارة الوقت (اجمالا) ورضى الموظفين .
- يشير معامل التحديد المعدل (R²) إلى أن (0.010%) من التباين الحاصل في ممارسات رضى الموظفين (اجمالا) يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى ادارة الوقت
- تشير قيمة (T) (T. Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (T) أقل من (0.580)

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

نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث للدراسة:

- ينص هذا الفرض الفرعي الأول على أنه "لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين "ادارة الوقت ورضى الموظفين" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين التخطيط المسبق محل الدراسة كمتغير مستقل، رضى الموظفين كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه "توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين "ادارة الوقت ورضى الموظفين" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين استثمار الوقت محل الدراسة كمتغير مستقل رضى الموظفين كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه "لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين "ادارة الوقت ورضى الموظفين" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين وضع جداول زمنيا محل الدراسة كمتغير مستقل ورضى الموظفين كمتغير تابع.

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.229 ^a	.052	-.049-	.67464

a. Predictors: (Constant), التخطيط المسبق...

ANOVA^a

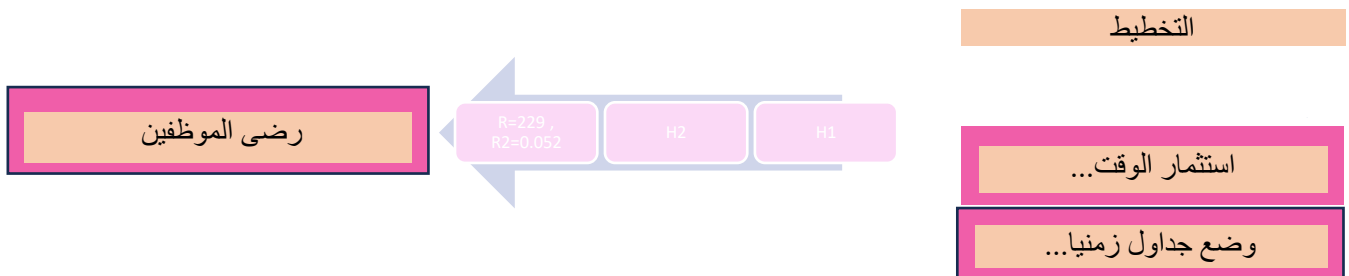
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.702	3	.234	.514	.676 ^b
	Residual	12.744	28	.455		

Total	13.446	31			
-------	--------	----	--	--	--

- a. Dependent Variable: رضى الموظفين
- b. Predictors: (Constant), التخطيط المسبق

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			95.0% Confidence Interval for B	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	3.434	.686		5.005	<.001	2.028	4.839
	الصدق	.109	.132	.155	.824	.417	-.162	.380
	العدل	.128	.175	.167	.734	.469	-.230	.486
	الشفافية	-.137	.179	-.172	-.767	.449	-.504	.229

- a. Dependent Variable: رضى الموظفين



يتضح من الجدول بالا على ما يلي:

نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) اقل من (0.676) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.676).

- وتشير قيمة معامل الارتباط ($R=0.229$) وجود ارتباط موجب قوي بين ابعاد ادارة الوقت (التخطيط المسبق واستثمار الوقت ووضع جداول زمنية) ورضى الموظفين .

- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) الى ان (52%) من التباين الحاصل في رضى الموظفين يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى ابعاد ادارة الوقت .

- تشير قيمة (ت) (T. Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) (0.676).

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الفرعي الثاني الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين التخطيط المسبق كمتغير مستقل و رضى الموظفين كمتغير تابع. بينما لم يتم اثبات صحة الفرضية الأولى والثالثة الذي تنص على وجود ارتباط علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التخطيط المسبق واستثمار الوقت ووضع جداول زمنية كمتغير مستقل ورضى الموظفين كمتغير تابع.

4.9. الخاتمة:

يتناول هذا الفصل التحليل الإحصائي المفصل لنتائج الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من موظفي شركة ارامكو . وقد تم تطبيق أساليب إحصائية متقدمة، بما في ذلك *SEM-PLS* و*SPSS V28*، لضمان دقة وموثوقية النتائج.

أولاً التحليل الوصفي، تم إجراء تحليل وصفي شامل لعينة الدراسة، مما أتاح فهماً عميقاً للتوزيع الديموغرافي للموظفين من حيث الجنس، الفئات العمرية، المناصب الوظيفية، ومدة الخدمة في الشركة. كما تم إجراء تحليل وصفي للمتغيرات الرئيسية، والتي تشمل إدارة الوقت ورضى الموظفين .

ثانياً تقييم الصدق والثبات، تم التحقق من توفر شروط الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس المتغيرات. وقد أظهرت النتائج مؤشرات إيجابية تدل على موثوقية هذه المقاييس، مما يعزز من مصداقية النتائج المستخلصة ويؤكد دقتها.

ثالثاً اختبار الفرضيات، تم اختبار الفرض الرئيسي للدراسة، الذي ينص على وجود علاقة ارتباطية إيجابية ودالة إحصائياً بين إدارة الوقت لشركة ارامكو ورضى الموظفين . بالإضافة إلى ذلك، تم فحص الفرضيات الفرعية المتعلقة بإدارة الوقت وتأثيرها على رضى الموظفين، وقد أظهرت النتائج تأكيداً إحصائياً لصحة جميع هذه الفرضيات.

وأخيراً النتائج والتوصيات، تؤكد هذه النتائج الإحصائية الشاملة ما تم التوصل إليه في الفصول السابقة حول أهمية امتلاك الموظفين لإدارة الوقت فعالة كوسيلة لتعزيز رضى الموظفين . هذه المؤشرات توفر الأساس المثالي لتقديم توصيات عملية في الفصل الختامي، مما يعزز من دور إدارة الوقت في تحقيق النجاح المؤسسي والارتقاء برضى الموظفين والشركة .

الفصل الخامس

التوصيات والخاتمة

لمقدمة:

تختتم هذه الدراسة، التي تناولت تأثير ادارة الوقت على رضى الموظفين لدى شركة ارامكو في مدينة جدة ، بعد رحلة بحثية شاملة تمت عبر عدة مراحل, بدأت هذه الرحلة بتحديد مشكلة البحث، التي تعكس نقص الدراسات التي تركز على العلاقة بين ادارة الوقت و رضى الموظفين في المملكة العربية السعودية.

تلا ذلك استعراض معمق للأدبيات ذات الصلة، حيث تم جمع المعلومات من مصادر متنوعة تشمل دراسات سابقة ونظريات ، مما أسهم في تقديم فهم شامل ومتكامل للموضوع.

بعد ذلك، تم تحديد منهجية البحث، التي اعتمدت على أسلوب البحث الكمي، حيث تم استخدام استبيان لجمع البيانات من عينة من الموظفين في شركة ارامكو بجدة . وقد تم تحليل هذه البيانات باستخدام برامج إحصائية متطورة، مما أتاح لنا استكشاف العلاقة بين ادارة الوقت و رضى الموظفين بدقة.

واخيرا، تم تقديم النتائج التي توصلنا إليها، والتي أكدت وجود علاقة إيجابية واضحة بين ادارة الوقت و رضى الموظفين لدى شركة ارامكو. هذه النتائج تعكس أهمية تبني استراتيجيات تسويقية مستثمرة للوقت، والتي يمكن أن تعزز من ولاء العملاء ورضاهم، مما يساهم في تحسين الأداء العام للشركة في السوق.

محددات الدراسة:

على الرغم من الجهود المبذولة في هذه الدراسة، إلا أنها تواجه بعض المحددات التي قد تؤثر على النتائج واستنتاجاتها :

*أولاً، تم جمع البيانات من عينة محدودة من المشاركين، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على نطاق أوسع.

* ثانيًا، اعتمدت الدراسة على أساليب كمية التي توفر نتائج دقيقة، ولكن حجم العينة اقتصر على مجموعة معينة من الموظفين لدى شركة ارامكو في مدينة جدة، مما قد يؤثر على تعميم النتائج على جميع موظفي الشركة في المملكة.

* ثالثًا، ركزت الدراسة على ادارة الوقت محددة، في حين قد توجد عوامل أخرى تؤثر على رضى الموظفين، مما قد يحد من شمولية التحليل

* رابعًا، اعتمدت الدراسة على استبيان واحد لجمع البيانات، مما قد يؤثر على دقة النتائج ويحد من القدرة على استنتاجات

* وأخيرًا، الاعتماد على استبيان واحد لجمع البيانات , مما قد يحد من دقة النتائج.

لتوصيات والتطبيقات العلمية:

*** تعزيز الثقة والولاء :**

الشركات التي تتبنى قرارات لإدارة الوقت وممارسات تسويقية أخلاقية تكتسب ثقة المستهلكين، مما يزيد من ولائهم للعلامة التجارية. عندما يشعر المستهلكون بأن الشركات تهتم بمصالحهم وتتعامل معهم بصدق، فإنهم يصبحون أكثر استعدادًا للعودة وإجراء عمليات شراء متكررة.

*** قرار الشراء :**

يميل المستهلكون إلى اختيار الخدمات من الشركات التي تلتزم بوقت و تتبنى رضى عملائها وموظفيها. هذا الميل يمكن أن يتجلى في إقبالهم على خدمات معينة أو حتى تفضيل علامة تجارية على أخرى بناءً على رضى موظفيها.

*** الوعي الاجتماعي :**

المستهلكون اليوم أكثر وعيًا بالقضايا الاجتماعية والبيئية، مما يؤثر على تفضيلاتهم الشرائية. هذا الوعي يدفعهم للبحث عن خدمات تتماشى مع قيمهم الشخصية وبالتالي، فإن الشركات التي تستجيب لهذه الاتجاهات وتحسن من ادارة وقتها وممارساتها الأخلاقية تزيد من فرصة جذب المستهلكين.

*** المسؤولية الاجتماعية :**

المشاركة في برامج المسؤولية الاجتماعية مثل دعم التعليم والتقنية في المجتمعات المحلية تعزز من سمعة الشركة وتزيد من ولاء المستهلكين الذين يفضلون دعم العلامات التجارية التي تساهم في تحسين المجتمع.

*** الشفافية في المعلومات :**

الالتزام بتقديم معلومات دقيقة حول الخدمات، مثل أسعار الباقات وشروط الاستخدام، يعزز من ثقة المستهلكين ويؤثر إيجابياً على قرارات الشراء.

*** التفاعل مع العملاء عبر وسائل التواصل الاجتماعي :**

استخدام منصات التواصل الاجتماعي للتفاعل مع العملاء وتلقي ملاحظاتهم يبني ثقة أكبر ويساهم في تحسين صورة العلامة التجارية.

*** تقديم خدمات متميزة :**

التركيز على تقديم خدمات عالية الجودة ودعم فني متميز يساعد في الاحتفاظ بولاء المستهلكين، حيث تشير الأبحاث إلى أن الجودة تلعب دوراً محورياً في سلوك الشراء.

*** أبحاث السوق والدراسات التجريبية:**

إجراء أبحاث دورية لفهم رضى الموظفين واحتياجاته يساعد في تعديل الاستراتيجيات لإدارة الوقت لتلبية توقعات العملاء بشكل أفضل.

*** الدراسات المستقبلية:**

*** تحليل البيانات والسلوك:**

ستمكن تقنيات تحليل البيانات الشركات من فهم إدارة الوقت بشكل أفضل، مما سيساعد في تطوير استراتيجيات منظمة ومرتبطة تتماشى مع القيم الأخلاقية. الدراسات ستستكشف كيف يمكن استخدام البيانات لتحسين التجارب الشرائية وتعزيز الثقة.

*** الابتكار في الممارسات التسويقية:**

ستبحث الأبحاث في كيفية ابتكار الشركات لممارسات تسويقية وإدارة أوقاتها جديدة تعكس التزامها بالأخلاقيات, ستركز الدراسات على كيفية استجابة الشركات للتغيرات في رضى الموظفين وتوقعاته توجهات الشراء المستدام.

***توجهات الشراء المستدام:**

من المتوقع أن تزداد أهمية المنتجات المستدامة في رضى الموظفين . ستبحث الدراسات المستقبلية في كيف يمكن أن تؤثر إدارة الوقت على رضى الموظفين وتنظيم الشركة وإدارتها بشكل أفضل.

الخاتمة:

إدراك الوقت يُعتبر من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على رضا الموظفين في بيئة العمل. عندما يُحسن الموظفون إدارة وقتهم، يشعرون بالتحكم في مهامهم اليومية، مما يعزز شعورهم بالإنجاز والرضا. كما أن الالتزام بمواعيد العمل والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية يساهم في تقليل الضغوط النفسية، مما يزيد من مستوى السعادة والتميز في الأداء.

علاوة على ذلك، فإن غرس ثقافة احترام الوقت في المؤسسة يعكس إحترامًا للموظفين ولقيمتهم. إذا عُدّ الوقت مصدرًا قيمًا، فإن تقديره من قبل الإدارة يزيد من ارتباط الموظفين بالمؤسسة ويعزز انتماءهم.

وبالتالي، إدراك الوقت وعلاقته برضا الموظفين لا يقتصر فقط على تحسين الإنتاجية، بل يتضمن أيضًا جوانب إنسانية تساهم في إيجاد بيئة عمل إيجابية تدعم النمو الشخصي والمهني.

المراجع

المراجع:

طكوبا, مختار, حساني, حورية, جعفري, & عبد الله/مؤطر. (2022). الرضا الوظيفي و تأثيره على أداء العاملين (Doctoral dissertation, جامعة أحمد دراية-أدرار).

شيباوي أحلب. أثر إدارة الوقت على الرضا الوظيفي في المكتبات الجامعية.

عبد القادر باصفار, أ. (2018). أثر الرضا الوظيفي لدى العاملين في مصانع الملابس الجاهزة علي جودة الاداء. مجلة بحوث التربية النوعية, 2018(49), 570-551.

،عبدالملك العبدالسلامLinked in

زهدي عباس الرفاعي, د. (2018). إدارة الوقت ومضيعاته لدى الطالبات المعلمات داخل الروضة: دراسة ميدانية. مجلة تطوير الأداء الجامعي, 7(1), 81-47.

الهاجري, & زايد ذيب عبدالله الخليل. (2023). دور النمط القيادي في تعزيز رضا الموظفين وولائهم للعمل في قطاع وزارة الداخلية (Master's thesis).

عبيدي. تأثير المنافسة على رضى الموظفين الدراسة الميدانية" المديرية الجهوية لموبيليس بولاية ورقلة" (Doctoral dissertation).

خطار, وهيبة. (2010). ادارة الوقت بين أثر الإعلان وجودة الخدمة: دراسة حالة مؤسسة موبيليس.

الملاحق

مقدمة استبيان:

بسم الله الرحمن الرحيم،
مرحباً أخي الكريم، أختي الكريمة،

تحية طيبة وبعد...

انا طالبة في جامعة ميدأوشن ادرس في تخصص إدارة المشاريع، ومن متطلبات الحصول على شهادة البكالوريوس في إدارة المشاريع، يتطلب مني ان اجري دراسة علمية تهدف الى " تأثير ادارة الوقت على رضى الموظفين في شركة ارامكو في جدة " التي ستكون ذات قيمة كبيرة في تحليل العلاقة بين ادارة الوقت ورضى الموظفين ،

ولكن الموضوع يخص الى جمع آرائكم وتوجيهاتكم، لذا فإن نجاح هذه الدراسة يتركز على مدى مساهمتكم في قرأتها بدقه ومن ثم الإجابة على الفقرات التالية، بوضع علامة (صح) في الخانة التي ترونها مناسبة لكم.

علماً ان آرائكم الشخصية ستستخدم لغرض البحث العلمي وسيتم التعامل معها بالسرية التامة

وشكراً خاص لكم لتعاونكم معنا.

الباحثة:

روان حسين حمزه

إشراف:

د. منى مصطفى العشري

البيانات الشخصية:

الجنس:

➤ ذكر

➤ انثى

العمر:

➤ أقل من 30 سنة

➤ من 30 سنة الى 40 سنة

➤ من 41 سنة الى 50 سنة

➤ أكثر من 50 سنة

المنصب الوظيفي:

➤ موظف

➤ تقني

➤ مهندس

➤ رئيس مصلحة

مدة التعامل مع الشركة:

➤ أقل من 5 سنوات

➤ من 5 الى 10 سنوات

➤ من 11 الى 20 سنة

➤ أكثر من 20 سنة

الاستبيان الاول: ادارة الوقت

إن الاستخدام الفعال والكفؤ للوقت من قبل الموظفين له انعكاسات إيجابية كبيرة على إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي. في هذا السياق، تسعى هذه المؤسسة إلى التعرف على مدى وعي موظفيها بأهمية إدارة الوقت وتأثيرها على رضاهم. من خلال هذا الاستبيان، سنقيس مستوى رضا الموظفين عن الأساليب المتبعة في إدارة الوقت داخل المؤسسة. كما سنتعرف على التحديات التي يواجهونها في هذا المجال وسنطلب منهم تقديم اقتراحات لتحسين إدارة الوقت. ستساعد نتائج هذا المسح القيادة التنفيذية في اتخاذ القرارات اللازمة لتعزيز إدارة الوقت الفعالة وتحسين رضا الموظفين. نأمل أن تشارك بفاعلية في هذا الاستبيان وتساهم في تطوير بيئة العمل في المؤسسة.

إدارة الوقت ومضيعاته لدى الطالبات داخل الروضة (دراسة ميدانية)

ملحق (٢)

استبيان إدارة الوقت ومضيعاته

العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نظراً	أبداً
المحور الأول: التخطيط المسبق لاستثمار الوقت للعمل بالروضة.					
١. أحد الأهداف من خطة العمل اليومية.					
٢. أضع جدولاً زمنياً لتحقيق أهداف خطة عملي اليومية.					
٣. أحدد الوقت اللازم لإنهاء كل جزء في خطة العمل.					
٤. أضع أهدافاً إجرائية واضحة للأنشطة التي أقوم بها.					
٥. أكتب النشاط على الكمبيوتر مباشرة دون تحضير على الورق.					
٦. أحضر الأنشطة لأسبوع مقل.					
٧. أستشير معلمة قاعة النشاط عند التحضير.					
٨. أكتب كل مهمة أقوم بها أثناء تحضير النشاط.					
٩. أرتب مهمات التحضير التي أقوم بها طبقاً لأهميتها.					
١٠. أحدد زمناً لكل نشاط عند التحضير.					
١١. أخصص وقتاً لتقويم النشاط.					
المحور الثاني: استثمار وقت تنفيذ مهام العمل اليومي بالروضة.					
١٢. أفقد كل نشاط حسب الوقت المحدد له.					
١٣. أرتب الوقت المخصص للنشاط أثناء تنفيذه.					
١٤. أسجل ملاحظاتي حتى لا أنساها.					
١٥. أراعي تنفيذ خطة عملي اليومية بدقة.					
١٦. أنجز أصالي حسب أولويتها من حيث الترتيب المسبق.					
١٧. ألتفت الانتباه للتفاصيل الصغيرة ومشتتات الانتباه أثناء تنفيذ النشاط.					
١٨. أنجز جميع أصالي خلال الوقت الرسمي بالروضة.					
١٩. أراجع معلمة قاعة النشاط بصفة منتظمة لمتابعة سير وتنفيذ النشاط.					
٢٠. أستخدم التقنيات الحديثة أثناء تنفيذ النشاط وعرضه.					
٢١. أترك فترة زمنية قصيرة بين كل نشاط والآخر.					
٢٢. أفوض بعض المهام والأنشطة لمعلمة قاعة النشاط.					
٢٣. أستخدم وسائل وأدوات جاهزة لتنفيذ الأنشطة.					
٢٤. أحرض على تنظيم الأشغال أثناء تقديم النشاط.					
٢٥. أنجز أكثر من نشاطين في اليوم الواحد.					
٢٦. أحرض على تقويم كل نشاط فور القيام به.					

المصدر زهدى عباس الرفاعي، د. (2018). إدارة الوقت ومضيعاته لدى الطالبات المعلمات داخل الروضة: دراسة ميدانية. مجلة تطوير الأداء الجامعي، 17(1)، 47-81.

الاستبيان الثاني : رضى الموظفين

م	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المحور الثاني: الرضا الوظيفي						
1	إدارتي دائماً ما تقدر أدائي ومجهودي في العمل.					
2	يتيح لي عملي الفرصة في المشاركة في القرارات التي يتم اتخاذها.					
3	الراتب الوظيفي الذي احصل عليه يتناسب مع الجهد الذي أبذله في العمل.					
4	ينظر المجتمع إلى وظيفتي باحترام وتقدير.					
5	توفر الإدارة في العمل فرص جيدة للترقى.					
6	تتمتع الإدارة بأسلوب جيد في التخطيط والتوجيه داخل العمل.					
7	تتيح الإدارة للعاملين قنوات للتواصل لتسهيل سير العمل.					
8	هناك علاقات جيدة بيني وبين زملائي في العمل.					
9	المهام المكلف بها واضحة ومنظمة.					
10	هناك عدالة في توزيع المهام بين الموظفين.					

الهاجري, & زايد ذيب عبدالله الخليل. (2023). دور النمط القيادي في تعزيز رضا الموظفين وولائهم للعمل في قطاع وزارة الداخلية (Master's thesis).

Student name

Rawan Huosien Hamzah

2021205691

Finah project -2

Faculty of Management - Midocean University

Supervisor

Dr. Mona Moustafa Elashry

Faculty member- Faculty of management- Midocean
University

Third of Semester 2024