

تأثير إدارة الوقت على تحسين كفاءة الموارد البشرية للموظفين بالتطبيق على شركة أرامكو في مدينة الدمام

أسم الطالب:

عمر علي خبراني

الرقم الجامعي:

232000484

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

2	قائمة الاشكال
3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة
6	1.2. مشكلة البحث
6	1.2.1. فجوات على المستوى النظري:
6	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:
7	1.3. أهمية الدراسة
7	1.3.1. على المستوى النظري:
7	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
8	1.4. اسئلة الدراسة
8	1.5. اهداف الدراسة
9	1.6. فرضيات الدراسة
9	1.7. نموذج الدراسة
10	1.8. منهجية الدراسة
11	1.9. الدراسة الميدانية
12	1.10. مخطط المشروع المقترح
13	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
14	2.1. المقدمة
14	2.3. مفهوم المتغير التابع
15	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
15	2.5. الخاتمة
16	قائمة المراجع
18	قائمة الملاحق

قائمة الاشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
1	نموذج البحث :المصدر (الباحث)	9
2	منهجية البحث: المصدر (الباحث)	10

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

تعد الموارد البشرية المحور الأساسي لنجاح أي منظمة، إذ تمثل الكفاءة الوظيفية للعاملين المحرك الرئيسي لتحقيق الأهداف الاستراتيجية والتنظيمية. ومع تزايد التحديات في بيئة العمل الحديثة، مثل ضغط المنافسة والتغيرات السريعة في الأسواق، تبرز الحاجة إلى تعزيز الأداء البشري عبر أدوات وأساليب إدارية فعالة. وتأتي إدارة الوقت كأحد أبرز المهارات والسلوكيات التي تؤثر بشكل مباشر على كفاءة الموارد البشرية، إذ ترتبط بقدرة الأفراد على ترتيب الأولويات، وتنظيم المهام، وتقليل الهدر الزمني، بما ينعكس على جودة وكفاءة الإنتاجية الفردية والجماعية. (جدي & أسماء، 2020).

وتعد إدارة الوقت من أبرز المهارات الإدارية التي تكتسب أهمية متزايدة في بيئات العمل الحديثة، خاصة في ظلّ التغيرات المتسارعة والتحديات التنظيمية المتعددة التي تواجهها المؤسسات في القرن الحادي والعشرين. لقد باتت المؤسسات تدرك أن الوقت ليس مجرد مورد يُستهلك بل هو عنصر استراتيجي يمكن استثماره بفعالية لتحقيق أقصى مستويات الأداء والكفاءة. وتُعرف إدارة الوقت بأنها القدرة على التخطيط وتنظيم المهام بشكل يسمح باستغلال الوقت بأفضل صورة ممكنة دون هدر، الأمر الذي ينعكس بشكل مباشر على كفاءة الموظفين وجودة أدائهم (Claessens et al., 2007).

ويؤكد العديد من الباحثين أن قدرة الموظفين على إدارة وقتهم بشكل منظم تساهم في تقليل التوتر، وتحسين جودة اتخاذ القرار، وزيادة القدرة على الإنجاز، مما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي ككل (Nasrullah & Khan, 2015). كما أن سوء إدارة الوقت يؤدي إلى انخفاض كفاءة العاملين، وتراكم الأعمال، وتراجع مستوى الأداء العام. من هنا، تظهر الحاجة الماسة إلى دراسة العلاقة بين هذين المتغيرين، والوقوف على مدى تأثير تنظيم الوقت على تحسين كفاءة المورد البشري داخل المؤسسات، خاصة في بيئات العمل التي تتطلب سرعة ودقة وجودة عالية في التنفيذ.

من جهة أخرى، يُنظر إلى كفاءة الموارد البشرية بوصفها قدرة العاملين على تحقيق الأهداف المسندة إليهم بكفاءة وفعالية من حيث الجودة، السرعة، والدقة، وهي أحد أبرز مؤشرات نجاح المؤسسات. والكفاءة لا تتعلق فقط بالمهارات الفنية، وإنما تتأثر بسلوكيات تنظيمية مثل الالتزام بالوقت، والتخطيط السليم للمهام، والانضباط الذاتي. وهنا، تبرز أهمية الربط بين إدارة الوقت كمتغير مستقل، وكفاءة الموارد البشرية كمتغير تابع يعكس مستوى الأداء الكلي للمنظمة. (جدي & أسماء، 2020).

وعلى الرغم من تزايد الاهتمام بهذا المجال في الأدبيات الإدارية، إلا أن العديد من المؤسسات لا تزال تعاني من تدني إنتاجية العاملين نتيجة ضعف إدارة الوقت. ويُلاحظ أن كثيرًا من الموظفين يفتقرون للوعي بأهمية هذه المهارة، أو يواجهون صعوبة في تطبيقها بسبب غياب التدريب الكافي، أو ضعف التخطيط المؤسسي، أو عدم وجود نظم تقييم موضوعية تعكس أثر الوقت على الأداء. كما أن بعض البيئات التنظيمية لا تهيئ الظروف المناسبة التي تسمح للموظفين بإدارة وقتهم بكفاءة، وهو ما قد يؤدي إلى ضياع فرص تحسين الكفاءة، وزيادة معدل الإرهاق المهني، وارتفاع نسب الإجازات المرضية والتغيب عن العمل (Aeon & Aguinis, 2017).

إن دراسة العلاقة بين إدارة الوقت وكفاءة الموارد البشرية تمثل خطوة مهمة نحو فهم أعمق لكيفية تحسين الأداء المؤسسي من خلال تعديل السلوكيات الفردية، وتعزيز الممارسات الإدارية الداعمة. وتُسهم هذه الدراسة في سد الفجوة بين الجانب النظري والتطبيقي من خلال تقديم إطار بحثي يمكن من خلاله قياس مدى تأثير إدارة الوقت على كفاءة الموظفين، وتقديم توصيات عملية يمكن تطبيقها في بيئات العمل المختلفة. وتكمن أهمية هذا النوع من الأبحاث في أنه يساعد صناع القرار والمديرين على إدراك الجوانب السلوكية التي تؤثر على الأداء، ما يتيح لهم تصميم برامج تدريب وتطوير فعالة تركز على تحسين مهارات تنظيم الوقت. (Macan, 1994).

1.2. مشكلة البحث

رغم وجود العديد من الدراسات التي تناولت موضوع إدارة الوقت وعلاقته بالأداء الوظيفي، إلا أن معظمها ركز على الأثر العام دون التعمق في جانب الكفاءة الوظيفية كمتغير تابع مستقل. كما أن هناك تفاوتاً واضحاً في نتائج الدراسات السابقة؛ فبينما أظهرت بعضها وجود علاقة إيجابية قوية بين إدارة الوقت ورفع كفاءة الموارد البشرية، لم تؤكد دراسات أخرى وجود هذه العلاقة بشكل حاسم، ما يفتح المجال لمزيد من البحث والتحقيق العلمي.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

يلاحظ أن الأدبيات النظرية المتعلقة بإدارة الوقت تفتقر إلى دراسة عميقة تركز على العلاقة المباشرة بين إدارة الوقت وكفاءة الموارد البشرية تحديداً، وليس فقط الأداء العام أو الرضا الوظيفي. كما أن هناك حاجة ماسة إلى نماذج تفسيرية جديدة توضح الآليات التي تساهم من خلالها إدارة الوقت في تحسين الكفاءة المهنية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

على الصعيد التطبيقي، تعاني العديد من المؤسسات من انخفاض ملموس في كفاءة العاملين، رغم توفر أدوات إدارة الوقت. ويُعزى ذلك غالباً إلى ضعف في تطبيق المهارات بشكل فعال أو إلى عدم وجود برامج تدريبية موجهة لترسيخ ثقافة إدارة الوقت. كما أن البحوث التطبيقية في البيئة العربية، وخاصة في القطاعين العام والخاص، لا تزال محدودة فيما يتعلق بدراسة هذا الموضوع بشكل ميداني.

وبناءً على ما سبق، تتمثل مشكلة البحث في السعي إلى الإجابة على السؤال التالي:

ما تأثير إدارة الوقت على كفاءة الموارد البشرية للموظفين بالتطبيق على شركة أرامكو في الدمام؟

1.3. أهمية الدراسة

تكمّن أهمية هذا البحث في كونه يعالج أحد الجوانب الإدارية الجوهرية في المؤسسات الحديثة، وهو إدارة الوقت، وعلاقته المباشرة بكفاءة المورد البشري. ومع تسارع وتيرة العمل وتزايد الضغوط التنظيمية، باتت المؤسسات بحاجة ماسّة إلى تحسين ممارسات إدارة الوقت بوصفها أداة استراتيجية تعزز من أداء الموظفين وترفع من جودة مخرجاتهم.

1.3.1. على المستوى النظري:

- ← يساهم هذا البحث في إثراء الجانب النظري في مجال إدارة الوقت، من خلال تقديم إطار علمي يربط بين ممارسات تنظيم الوقت ومفهوم الكفاءة الوظيفية لدى الموارد البشرية.
- ← يوضح الفجوات الموجودة في الأدبيات السابقة ويوفر أساساً علمياً لبناء دراسات مستقبلية أكثر دقة وشمولية في هذا المجال.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- ← يقدم البحث توصيات عملية يمكن للمؤسسات تطبيقها لتطوير قدرات الموظفين في مجال إدارة الوقت، مما يساهم في تحسين الكفاءة والإنتاجية.
- ← يُساعد صناع القرار ومديري الموارد البشرية في تصميم برامج تدريبية فعّالة تعالج ضعف الكفاءة المرتبط بسوء تنظيم الوقت.
- ← يساهم في تحسين آليات تقييم الأداء الوظيفي من خلال إدراج "إدارة الوقت" كمؤشر رئيس ضمن معايير التقييم.

1.4. اسئلة الدراسة

■ سؤال البحث الرئيسي: كيف يؤثر إدارة الوقت على تحسين كفاءة الموارد البشرية؟

← السؤال الفرعي 1: كيف يمكن ان يؤثر تخطيط الوقت على كفاءة الموارد البشرية؟

← السؤال الفرعي 2: كيف يمكن ان يؤثر تنظيم الوقت على كفاءة الموارد البشرية ؟

← السؤال الفرعي 3: كيف يمكن ان يؤثر توجيه الوقت على كفاءة الموارد البشرية ؟

← السؤال الفرعي 4: كيف يمكن ان تؤثر الرقابة على الوقت على كفاءة الموارد البشرية ؟

1.5. اهداف الدراسة

■ الهدف الرئيسي: دراسة تأثير إدارة الوقت على تحسين كفاءة الموارد البشرية.

← الهدف الفرعي 1: دراسة تأثير تخطيط الوقت على كفاءة الموارد البشرية.

← الهدف الفرعي 2: التحقق من تنظيم الوقت على كفاءة الموارد البشرية.

← الهدف الفرعي 3: دراسة تأثير توجيه الوقت على كفاءة الموارد البشرية.

← الهدف الفرعي 4: دراسة تأثير الرقابة على الوقت على كفاءة الموارد البشرية.

1.6. فرضيات الدراسة

■ **الفرضية الرئيسية:** توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية إدارة الوقت وكفاءة الموارد البشرية.

← **الفرضية الفرعية 1:** توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تخطيط الوقت وكفاءة الموارد البشرية.

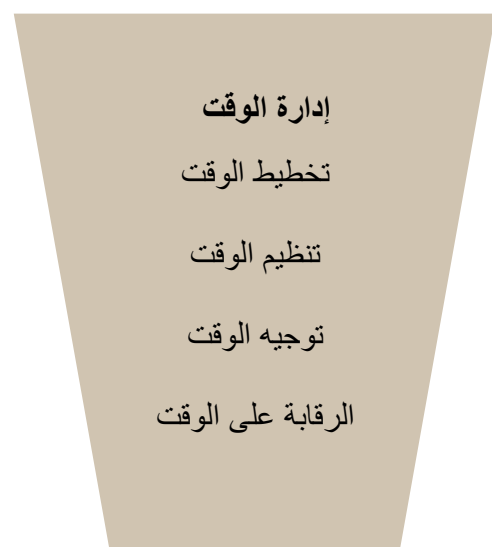
← **الفرضية الفرعية 2:** توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تنظيم الوقت وكفاءة الموارد البشرية.

← **الفرضية الفرعية 3:** توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية توجيه الوقت وكفاءة الموارد البشرية.

← **الفرضية الفرعية 4:** توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية الرقابة على الوقت وكفاءة الموارد البشرية.

1.7. نموذج الدراسة

المتغير التابع

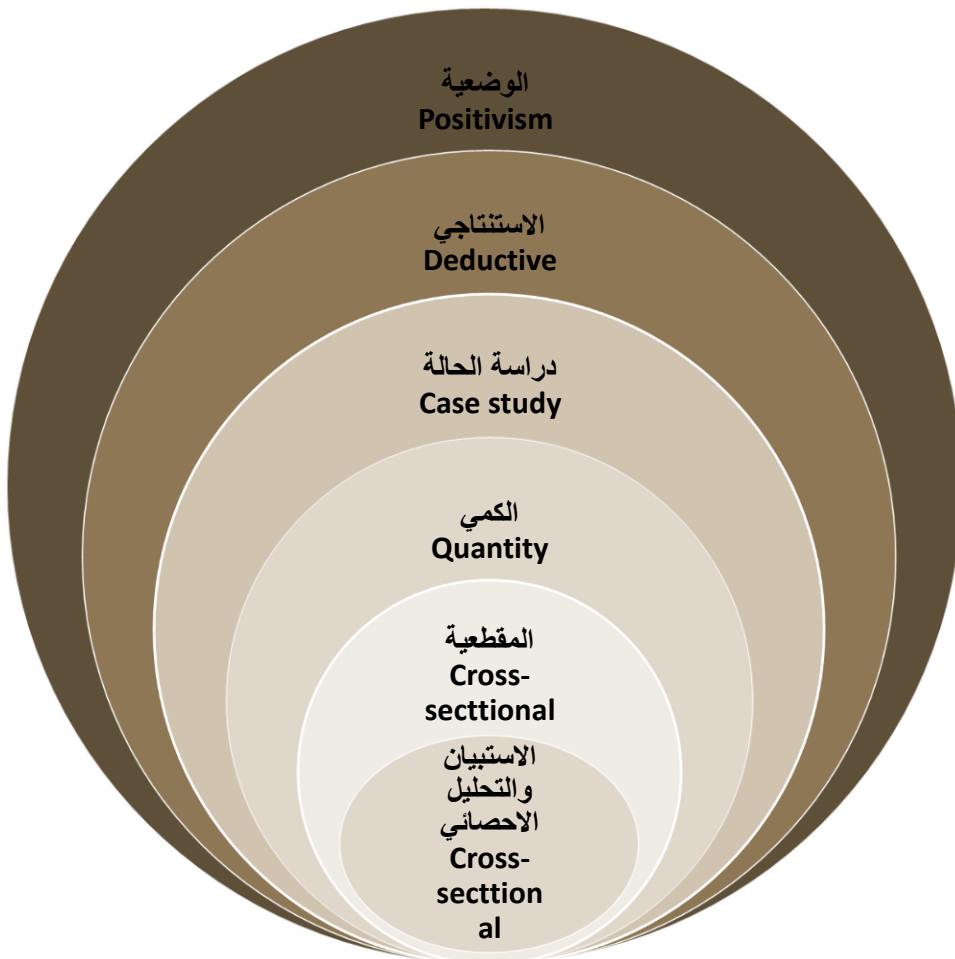


المتغير المستقل

الشكل 1: نموذج الدراسة (اعداد الطالب)

1.8. منهجية الدراسة

- فلسفة البحث: الوضعية
- منهج البحث: استنتاجي
- استراتيجية البحث: مسحي
- اختيار البحث: كمي
- الافق الزمنية: المقطعية
- تقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي



الشكل(1): ملخص منهجية البحث (اعداد الطالب)

1.9. الدراسة الميدانية

تُعد شركة أرامكو السعودية في الدمام من أبرز الشركات العالمية في مجال النفط والطاقة، وتمثل رمزًا للتطور الصناعي في المملكة ومصدرًا رئيسيًا للاقتصاد الوطني. بدأت قصة أرامكو من الدمام تحديدًا، حين تم اكتشاف أول بئر نفط تجاري في بئر الدمام رقم 7 عام 1938، ليكون الانطلاقة الحقيقية لعصر النفط في المملكة، ومنذ ذلك الوقت أصبحت المنطقة الشرقية القلب النابض للصناعة النفطية، حيث يقع المقر الرئيس للشركة في الظهران بالقرب من الدمام. تهدف هذه الدراسة الميدانية إلى التعرف على دور أرامكو في دعم الاقتصاد المحلي وتأثيرها في المجتمع والبيئة بمدينة الدمام. ومن خلال الملاحظة الميدانية والمقابلات مع عدد من الموظفين والسكان المحليين، تبيّن أن أرامكو تمثل جهة رئيسية في توظيف الكوادر الوطنية، وتساهم بشكل كبير في تنمية البنية التحتية من خلال مشاريعها وبرامجها المجتمعية. كما تقدم الشركة مبادرات تعليمية وتدريبية تستهدف تطوير مهارات الشباب وإعدادهم لسوق العمل، ما يعزز دورها الاجتماعي والاقتصادي في المنطقة. وفي المقابل، لاحظت الدراسة وجود تحديات بيئية نتيجة الأنشطة الصناعية مثل انبعاث الغازات والنفايات النفطية، ما يتطلب استمرار الجهود في تحسين أنظمة السلامة والبيئة وتعزيز الشفافية في نشر البيانات البيئية. وبناءً على تحليل الوضع، يمكن القول إن أرامكو تمتلك نقاط قوة كبيرة مثل الخبرة العريقة والإمكانات التقنية والبنية التحتية المتقدمة، بينما تواجه تحديات تتعلق بالبيئة وتوسيع الشراكات المحلية مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. توصي الدراسة بزيادة التعاون بين أرامكو والمجتمع المحلي من خلال برامج تشاركية للرقابة البيئية ودعم المشاريع الصغيرة، إلى جانب نشر تقارير دورية توضح أثر الشركة الاجتماعي والاقتصادي في الدمام. وبشكل عام، تؤكد النتائج أن أرامكو ليست مجرد شركة طاقة، بل مؤسسة وطنية شاملة تجمع بين التنمية الاقتصادية والمسؤولية المجتمعية، وتُعد نموذجًا فريدًا في تحقيق التوازن بين الصناعة والإنسان في مدينة الدمام والمملكة ككل.

موقع شركة أرامكو .

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. مفهوم المتغير المستقل

2.3. مفهوم المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- ← جدي، أسماء. (2020). إدارة الموارد البشرية- <http://archives.univ-biskra.dz/handle/123456789/4123>.
- ← الاستبيان الأول: مسعودي. -أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي دراسة حالة في المصحة الطبية الجراحية الضياء-ورقلة. (Doctoral dissertation). <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/12683>
- ← الاستبيان الثاني: معيتيقة أحمد القعود, & مصطفى مفتاح الأشلم. (2024). التحول الرقمي وأثره على ممارسات إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال دراسة ميدانية على شركات الاتصالات العاملة في البيئة الليبية. مجلة الاصاله, 3(9) <http://alasala.alandalus-libya.org.ly/ojs/index.php/aj/article/view/485>
- ← موقع شركة أرامكو (<https://www.aramco.com/ar>)

المراجع الأجنبية:

- Aeon, B., & Aguinis, H. (2017). It's About Time: New Perspectives and Insights on Time Management. Academy of Management Perspectives, 31(4), 309–330. <https://doi.org/10.5465/amp.2016.0166>
- 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. <https://doi.org/10.1108/00483480710726136>
- Macan, T. H. (1994). Time management: Test of a process model. Journal of Applied Psychology, 79(3), 381–391. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.3.381>
- Nasrullah, S., & Khan, M. S. (2015). The impact of time management on the performance of employees. International Review of Business and Management Research, 4(2), 75–85.

قائمة الملاحق

مقدمة الاستبيان:

السيدة والسادة الأفاضل،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نحن نقوم بإجراء بحث علمي يهدف إلى "تأثير إدارة الوقت على كفاءة الموارد البشرية". يسعى

هذا الاستبيان إلى جمع بيانات حول تجاربكم وآرائكم ، والتي ستساهم بشكل كبير في تحليل

العلاقة بين اثر إدارة الوقت و كفاءة الموارد البشرية. هذا البحث جزء من متطلبات الحصول

على شهادة البكالوريوس في الإدارة من جامعة ميدأوشن، ولكن يرتبط بمصلحتكم المباشرة.

نأمل منكم قراءة الاستبيان بدقة والإجابة على جميع الأسئلة بوضع علامة صح في المربع

المناسب بما يعبر عن رأيكم.

نشكركم مقدّمًا على تقديركم لأهمية هذه الدراسة وتعاونكم معنا لتحقيق نجاحها. نود أن نؤكد أن

المعلومات التي ستتم جمعها من خلال هذا الاستبيان ستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي

وستُعامل بسرية تامة.

وتفضلو بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحث:

عمر علي خبراني

الإشراف:

د. عبد الرحيم نادر

البيانات الشخصية:

الجنس:

☐ ذكر

☐ انثى

المستوى التعليمي:

☐ تعليم ثانوي

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ اخرى

العمر:

☐ اقل من 30 سنة

☐ من 30 سنة الى 40 سنة

☐ من 40 سنة الى 50 سنة

☐ أكثر من 50 سنة

سنوات الخبرة:

☐ اقل من 5 سنين

☐ من 5 الى 10 سنوات

☐ من 10 الى 15 سنة

☐ من 15 سنة فأكثر

الاستبيان الأول: إدارة الوقت

إدارة الوقت				الرقم
تخطيط الوقت				
غير موافق	محايد	موافق		
			أحدد أهدافي بما يتناسب والوقت المتاح لي لتحقيقها.	1
			أحدد وقت المواجهة أي مشكلة أو أي أزمة طارئة.	2
			استغنى عن بعض النشاطات إذا عجزت عن تحقيق بعض أهدافي.	3
			أقوم بالتخطيط للأعمال المطلوب تنفيذها قبل البدء فيها.	4
تنظيم الوقت				
غير موافق	محايد	موافق		
			أقوم بإنجاز نشاطاتي بحسب أهميتها.	5
			أقوم بتفويض بعض الأعمال للمرؤوسين لأتفرغ للأمور الهامة.	6
			يتم تكلفتي بالأعمال والإبلاغ عنها بوقت كافي.	7
			أحرص على الاستفادة من وقت العمل بأكبر قدر ممكن.	8
توجيه الوقت				
غير موافق	محايد	موافق		
			أستخدم الوسائل التكنولوجية للحصول على المعلومة في أقرب الوقت.	9
			أعمل على تحقيق التوازن بين متطلبات حياتي الشخصية والمهنية.	10
			أتعاون مع زملائي لإنجاز الأعمال في الوقت المخطط لها.	11
الرقابة على الوقت				
غير موافق	محايد	موافق		
			أقوم بتحديد ما تم انجازه وما يجب أن يكون وأقوم بمقارنة الأداء الحاصل بالأداء المخطط.	12
			أحدد أسباب ضياع الوقت.	13
			أحتفظ بمذكرة يومية لمتابعة المهام المطلوب انجازها.	14

المتغير الثاني: كفاءة الموارد البشرية

كفاءة الموارد البشرية				الرقم
غير موافق	محايد	موافق		
			لدى الشركة خطة طويلة الأجل للموارد البشرية	1
			يعمل التخطيط على التوظيف الأمثل للإمكانيات المادية والبشرية في الشركة نحو تحقيق أداء أفضل	2
			تستخدم الشركة أدوات التميز لتحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية	3
			تقوم الشركة بتحليل البيئة الخارجية للتجديد وجود ووفرة الموارد البشرية	4
غير موافق	محايد	موافق		
			تقوم الشركة بتصميم برامج التدريب والتنمية	5
			يخضع العاملون في الشركة لبرنامج شريبي كل عام	6
			يتم تحديد البرامج التدريبية من خلال احتياجات الشركة	7
			أن التدريب يسهم في مساعدة الفرد التقدم لوظائف أعلى في زمن أقل	8
غير موافق	محايد	موافق		
			توفر الشركة حوافز لموظفيها	9
			تركز الشركة على الإنصاف في توزيع المكافآت بين العاملين	10
			تشكل الحوافز المادية والمعنوية دافع قوي للتميز بالأداء	11
			تستند المكافآت في الشركة إلى الأداء	12