

أثر إدارة الوقت على ضغوط العمل في إدارة المشاريع دراسة ميدانية
على شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية .

إعداد الطالب/

خالد احمد الفارس

المشرف الثاني/

د.فايز جراد

المشرف الرئيسي/

د. الفيصل عبد الحميد

العام الدراسي:

2026 – 1448



إهداء

إلى من كانت الدعوات الصادقة ترافقني في كل خطوة، إلى من غرست في قلبي حب العلم، وزرعت في نفسي الأمل رغم الصعاب، إلى أُمي الغالية، منبع الحنان والعطاء، أهدي ثمرة جهدي وتعب أيامي.

وإلى أبي العزيز، السند والداعم الأول، من علّمني أن الطموح لا حدود له، لك أقدم هذا العمل تقديرًا وامتنانًا لجهودك ودعمك الدائم.

إلى أساتذتي الكرام، الذين كانوا نعم الموجهين، وإلى صديقاتي وزميلاتي، من شاركني طريق البحث والسعي

شكرًا لكل لحظة دعم وتشجيع كانت سببًا في الوصول إلى هذه اللحظة.

أهدي هذا العمل لكل من آمن بي، وساهم في أن يصبح هذا الحلم واقعًا مشرقًا.

شكر وتقدير

أحمد الله عز وجل الذي وفقني في إتمام هذا البحث العلمي.

والذي ألهمني الصحة والعافية والعزيمة.

فالحمد لله حمداً كثيراً

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلي الأستاذ الدكتور

أ.د / الفیصل عبد الحمید

أ.د/ فايز جراد

على كل ما قدمناه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع
دراستنا في جوانبها المختلفة.

والشكر والتقدير موصول إلي إدارة جامعة ميد أو شن ممثلة بالكادر الأكاديمي
والإداري، لما قدموه من تسهيلات وتشجيع وتوفير الخدمات المطلوبة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من لم يسعني الحظ بذكر أسمائهم راجية من
المولي عز وجل أن تكون هذه الدراسة نافذة لدراسات أخرى .

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الوقت بأبعادها الأربعة (التخطيط الزمني للمشروع، وجدولة الأنشطة والمهام، وتحديد الأولويات، والرقابة على الوقت) في تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بوصفه أكثر المناهج ملاءمة لطبيعة المشكلة البحثية وأهدافها، حيث تم بناء استبانة مكونة من (26) فقرة موزعة على متغيرات الدراسة بعد التحقق من صدقها وثباتها، وتم تطبيقها على عينة عشوائية طبقية مكونة من (312) مفردة من العاملين في إدارات المشاريع في شركات المقاولات، من أصل مجتمع دراسة بلغ (1850) عاملاً. واستخدمت الدراسة جملةً من الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات شملت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط وتحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد. وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد إدارة الوقت مجتمعةً في تخفيف ضغوط العمل، حيث فسرت هذه الأبعاد ما نسبته (65.9%) من التباين في مستوى الضغوط، وجاء بُعد الرقابة على الوقت أكثر الأبعاد تأثيراً، يليه التخطيط الزمني للمشروع، ثم جدولة الأنشطة والمهام، ثم تحديد الأولويات. كما كشفت الدراسة عن أن مستوى ممارسة إدارة الوقت جاء مرتفعاً، في حين جاء مستوى ضغوط العمل متوسطاً. وقد أوصت الدراسة بتعزيز الرقابة الاستباقية على الوقت في شركات المقاولات، وتطوير برامج تدريبية متخصصة في مهارات إدارة الوقت، وتبني الأدوات التكنولوجية الحديثة في جدولة المشاريع ومتابعتها، وتحسين ظروف بيئة العمل الميدانية، ومراجعة توصيف الوظائف لتقليل غموض الدور وصراعه.

الكلمات المفتاحية: إدارة الوقت، التخطيط الزمني، جدولة الأنشطة، تحديد الأولويات، الرقابة على الوقت، ضغوط العمل، شركات المقاولات، إدارة المشاريع.

قائمة المحتويات

أ.....	بسم الله الرحمن الرحيم
ب.....	الإهداء
د.....	المستخلص
ه.....	قائمة المحتويات
ح.....	قائمة الجداول
1.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
1.1.....	1.1 المقدمة
2.....	2.1 مشكلة الدراسة
4.....	3.1 أهداف الدراسة
4.....	4.1 أسئلة الدراسة
5.....	5.1 فروض الدراسة
6.....	6.1 أهمية الدراسة
7.....	7.1 الدراسات السابقة:
13.....	8.1 الفجوة البحثية
14.....	9.1 المنطلقات النظرية للدراسة:
18.....	10.1 المنهجية وطرق البحث:
18.....	11.1 مجتمع وعينة الدراسة
19.....	12.1 مصادر جمع البيانات
19.....	13.1 أداة الدراسة (الاستبانة)
20.....	14.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة
21.....	15.1 حدود الدراسة
22.....	الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة
22.....	المبحث الأول: إدارة الوقت (المتغير المستقل)
22.....	1.1.2 تمهيد

22	2.1.2 مفهوم إدارة الوقت
23	3.1.2 أهمية إدارة الوقت
25	4.1.2 أهداف إدارة الوقت
26	5.1.2 أبعاد إدارة الوقت
28	6.1.2 استراتيجيات إدارة الوقت
29	7.1.2 المداخل الفكرية لإدارة الوقت
31	المبحث الثاني: ضغوط العمل (المتغير التابع)
31	1.2.2 تمهيد
31	2.2.2 مفهوم ضغوط العمل
32	3.2.2 أهمية دراسة ضغوط العمل
34	4.2.2 أهداف دراسة ضغوط العمل
35	5.2.2 أبعاد ضغوط العمل
37	6.2.2 مصادر ضغوط العمل ومُسبباتها
37	7.2.2 المداخل النظرية لتفسير ضغوط العمل
38	8.2.2 مداخل التعامل مع ضغوط العمل
40	الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها
40	1.3 تمهيد
40	2.3 منهج الدراسة
41	3.3 مجتمع الدراسة
41	4.3 عينة الدراسة
41	5.3 أداة الدراسة
42	6.3 صدق أداة الدراسة
44	7.3 ثبات أداة الدراسة
45	8.3 مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة
46	9.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة

48	الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار الفرضيات
48	1.4 تمهيد
48	2.4 تحليل البيانات الديموغرافية والوظيفية لعينة الدراسة
49	3.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة
53	4.4 اختبار فرضيات الدراسة
61	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات
61	1.5 تمهيد
61	2.5 نتائج الدراسة
65	3.5 التوصيات
67	Abstract
68	قائمة المراجع
72	الملاحق
73	استمارة استبيان

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
44	جدول (3 - 1): معاملات ارتباط فقرات أبعاد المتغير المستقل بالدرجة الكلية لكل بُعد	1.
45	جدول (3 - 2): معاملات ارتباط فقرات ضغوط العمل بالدرجة الكلية للمحور	2.
45	جدول (3 - 3): قيم معامل ألفا كرونباخ لأبعاد الدراسة	3.
46	جدول (3 - 4): مصفوفة الارتباط بين أبعاد إدارة الوقت وضغوط العمل (ن = 312)	4.
49	جدول (4 - 1): التوزيع التكراري والنسبي لخصائص عينة الدراسة (ن = 312)	5.
50	جدول (4 - 2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد التخطيط الزمني للمشروع	6.
51	جدول (4 - 3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد جدولة الأنشطة والمهام	7.
52	جدول (4 - 4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد تحديد الأولويات	8.
52	جدول (4 - 5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد الرقابة على الوقت	9.
53	جدول (4 - 6): ترتيب أبعاد إدارة الوقت وفق المتوسطات الحسابية	10.
53	جدول (4 - 7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات ضغوط العمل	11.

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
55	جدول (4 - 8): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد إدارة الوقت على تخفيف ضغوط العمل	12.
57	جدول (4 - 9): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التخطيط الزمني للمشروع على تخفيف ضغوط العمل	13.
58	جدول (4 - 10): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر جدولة الأنشطة والمهام على تخفيف ضغوط العمل	14.
59	جدول (4 - 11): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر تحديد الأولويات على تخفيف ضغوط العمل	15.
60	جدول (4 - 12): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الرقابة على الوقت على تخفيف ضغوط العمل	16.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

تُمثّل إدارة المشاريع أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها المنظمات المعاصرة في سعيها نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية، إذ أصبحت المشاريع الوحدة التنظيمية المحورية التي تتم من خلالها ترجمة الخطط إلى مخرجات ملموسة، وقد شهد حقل إدارة المشاريع تطوراً متسارعاً في مفاهيمه وأدواته ومعاييرها، حيث تجاوز التركيز على المثلث التقليدي المتمثل في الوقت والتكلفة والنطاق ليشمل أبعاداً أكثر شمولية تتضمن تحقيق المنافع ورضا أصحاب المصلحة والاستدامة، وهو ما أكدته (Ika & Pinto, 2022) في إعادة تأطيرهم لمفهوم نجاح المشروع بما يتواءم مع متطلبات إدارة المشاريع الحديثة. ويحتل قطاع المقاولات والتشييد مكانة محورية في هذا السياق باعتباره من أكبر القطاعات الاقتصادية وأكثرها اعتماداً على منهجيات إدارة المشاريع، حيث يتطلب تنفيذ المشاريع الإنشائية تنسيقاً دقيقاً بين موارد متعددة وأطراف مختلفة ضمن أطر زمنية محددة، مما يجعل كفاءة إدارة هذه المشاريع مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمدى إتقان الكفايات الإدارية والفنية والشخصية لدى فرق العمل. (Magano et al., 2020)

وتُعَدّ إدارة الوقت من أهم المجالات المعرفية في إدارة المشاريع وفقاً لما أقره الدليل المعرفي لإدارة المشاريع (PMBOK)، إذ تتضمن مجموعة من العمليات المنهجية التي تبدأ بتعريف أنشطة المشروع وتحديد تسلسلها وتقدير مواردها ومددها الزمنية، مروراً بوضع الجدول الزمني التفصيلي، وانتهاءً بالرقابة على الجدول الزمني وإدارة التغييرات فيه، وتهدف هذه العمليات مجتمعة إلى ضمان إنجاز المشروع ضمن الإطار الزمني المعتمد وبالكفاءة المطلوبة. (Oburu, 2020) وقد تعاضم الاهتمام بإدارة الوقت في المنظمات المعاصرة بوصفها مهارة جوهرية تؤثر مباشرة في الأداء المؤسسي، حيث إن الاستثمار الأمثل للوقت وتنظيمه يُمكن المنظمات من تحقيق أهدافها بفاعلية أكبر وكفاءة أعلى، ويُسهم في تحسين جودة المخرجات والارتقاء بمستوى الإنتاجية (إبراهيم، 2020).

و تُشكّل ضغوط العمل ظاهرة تنظيمية واسعة الانتشار تطل مختلف القطاعات والمستويات الوظيفية، وتنشأ حين يُدرك الفرد وجود اختلال بين المطالب الملقاة على عاتقه والموارد المتاحة له للاستجابة لها، مما يُؤلّد حالة من التوتر والإرهاق تنعكس سلباً على أدائه وصحته النفسية والجسدية. وقد أثبتت الدراسات أن ضغوط العمل تؤثر تأثيراً معنوياً في مستوى التزام العاملين الوظيفي ورضاهم عن العمل، حيث كشفت

دراسة (العثامنة وبني عبدالغني، 2022) عن وجود مستويات مرتفعة من ضغوط العمل لدى الممرضات في المستشفيات الجامعية الأردنية وأثرها السلبي على التزامهن الوظيفي. وتتعدد مصادر ضغوط العمل وتتنوع وفقاً لطبيعة بيئة العمل والقطاع الذي ينتمي إليه الفرد، وتتضمن عبء العمل الزائد وغموض الدور وصراعه وضيق المواعيد النهائية وظروف بيئة العمل المادية، وتزداد حدتها في القطاعات ذات الطبيعة المشروعية التي تتسم بالتقلب والتغير المستمر. (Dodanwala et al., 2023)

وتتقاطع إدارة الوقت وضغوط العمل في علاقة تبادلية وثيقة، إذ تُشير الأدبيات الإدارية إلى أن الإدارة الفعالة للوقت تُسهم في تخفيف مستوى الضغوط المهنية من خلال تمكين العاملين من السيطرة على مهامهم وترتيب أولوياتهم والالتزام بالمواعيد المحددة، في حين يُفضي سوء إدارة الوقت إلى تراكم المهام وتزايد الضغوط وتراجع مستوى الأداء. وقد أكدت دراسة (دحماني وحواس، 2021) وجود تأثير معنوي مباشر وغير مباشر لإدارة الوقت على أداء العاملين من خلال الدور الوسيط لضغوط العمل، كما أثبتت دراسة (Mata et al., 2021) وجود علاقة سلبية معنوية بين إدارة الوقت وضغوط العمل، مما يعني أن تحسين ممارسات إدارة الوقت يقود إلى خفض مستويات الضغوط المهنية.

وفي ضوء ما تقدم، تأتي هذه الدراسة لتتناول أثر إدارة الوقت بأبعادها المتمثلة في التخطيط الزمني للمشروع وجدولة الأنشطة والمهام وتحديد الأولويات والرقابة على الوقت على تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع، سعياً نحو تقديم إطار علمي وتطبيقي يُسهم في تعزيز ممارسات إدارة الوقت في هذا القطاع الحيوي وتوفير بيئة عمل أقل ضغطاً وأكثر إنتاجية.

2.1 مشكلة الدراسة

يُعدّ قطاع المقاولات والتشييد من أكثر القطاعات الاقتصادية حيوية وتعقيداً على المستويين المحلي والدولي، إذ يُسهم بنسبة كبيرة في الناتج المحلي الإجمالي ويوفر فرص عمل واسعة لشريحة عريضة من القوى العاملة، غير أن هذا القطاع يواجه تحديات جوهرية ومتشعبة تتصل بطبيعة المشاريع الإنشائية التي تتسم بالتفرد والتعقيد والمحدودية الزمنية والتكاليفية، مما يفرض على العاملين فيه ضغوطاً مهنية متراكمة ومتعددة المصادر تتجاوز في حدتها ما يشهده كثير من القطاعات الأخرى. وتكشف الشواهد الميدانية والتقارير المتخصصة أن صناعة البناء والتشييد تُصنّف عالمياً ضمن أعلى القطاعات من حيث مستويات ضغوط العمل ومعدلات دوران العمالة والإنهاك المهني، وهو ما أكدته دراسة (Dodanwala et al., 2023)

(2023) التي أشارت إلى أن مؤسسات البناء تواجه تحديات حقيقية في الاحتفاظ بكوادرها البشرية نتيجة ارتفاع مستويات الضغوط المرتبطة بغموض الأدوار وصراعتها وتزايد أعباء العمل.

وتتجلى المشكلة البحثية بصورة أكثر حدة حين نستحضر الواقع العملي لإدارة المشاريع في شركات المقاولات، حيث تعمل فرق المشاريع تحت قيود زمنية صارمة ومواعيد تسليم نهائية غير قابلة للتمديد في كثير من الأحيان، فضلاً عن تعدد الأطراف ذات العلاقة وتضارب مصالحهم، وتداخل الأنشطة وتعدد تبعياتها، والتغييرات المتكررة في نطاق العمل ومواصفاته. وقد أشار (Romel & Gilberto, 2016) المُستشهد بهم في دراسة (Oburu, 2020) إلى أن ما يقارب (47%) من مشكلات تأخر المشاريع ترتبط مباشرة بضعف تطبيق إدارة وقت المشروع، مما يعني أن القصور في إدارة الوقت لا يُفضي فقط إلى تجاوزات في التكلفة والجدول الزمني، بل ينعكس في صورة ضغوط عمل متصاعدة تطل جميع المستويات الإدارية والفنية وتؤثر سلباً في جودة الأداء والمخرجات النهائية للمشاريع.

وعلى الرغم من أن الأدبيات الإدارية قد أولت اهتماماً متزايداً بالعلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل في سياقات تنظيمية متنوعة، كالقطاع الصحي الذي تناولته دراسة (غنيمة وأبا زيد، 2021) ودراسة (Ravari et al., 2020)، والقطاع المصرفي الذي عالجت دراسة (الجعفري وعلي، 2021)، والسياق الأكاديمي الذي بحثته دراسة (أحمد وآخرون، 2025)، إلا أن ثمة ندرة واضحة في الدراسات التي تناولت هذه العلاقة في سياق إدارة المشاريع بقطاع المقاولات تحديداً، وهو القطاع الذي تتقاطع فيه إشكاليات الوقت والضغوط بصورة أكثر تعقيداً وتشابكاً نظراً لخصوصية بيئة العمل الميدانية وتعدد كل مشروع عن غيره. وقد أكدت دراسة (Mata et al., 2021) وجود علاقة سلبية معنوية بين إدارة الوقت وضغوط العمل في شركات البناء بالبرتغال، كما كشفت دراسة (دحماني وحواس، 2021) عن دور وسيط لضغوط العمل في العلاقة بين إدارة الوقت وأداء العاملين في القطاع الصحي، إلا أن هذه الدراسات أُجريت في بيئات وسياقات مغايرة ولا يمكن تعميم نتائجها على بيئة شركات المقاولات بخصوصيتها التنظيمية والميدانية.

وانطلاقاً مما سبق، ومن خلال الملاحظة الميدانية والاطلاع على واقع شركات المقاولات، لاحظ الباحث وجود مؤشرات واضحة على ضعف في ممارسات إدارة الوقت لدى فرق المشاريع تتمثل في غياب التخطيط الزمني المحكم، وضعف جدولة الأنشطة والمهام، وعدم تحديد الأولويات بشكل منهجي، وقصور في الرقابة على الوقت ومتابعة الانحرافات الزمنية، وهو ما يُفرز مستويات مرتفعة من ضغوط العمل تتجسد في الإرهاق المهني وتراجع الإنتاجية وارتفاع معدلات التسرب الوظيفي. ومن هنا تتبلور المشكلة البحثية

لهذه الدراسة في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي: ما أثر إدارة الوقت بأبعادها (التخطيط الزمني للمشروع، جدولة الأنشطة والمهام، تحديد الأولويات، الرقابة على الوقت) على تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع؟

3.1 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الوقت بأبعادها (التخطيط الزمني للمشروع، جدولة الأنشطة والمهام، تحديد الأولويات، الرقابة على الوقت) على تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع.

ويتفرع من هذا الهدف الرئيسي عدة أهداف فرعية تتمثل فيما يلي:

- التعرف على أثر التخطيط الزمني للمشروع على تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع.
- التعرف على أثر جدولة الأنشطة والمهام على تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع.
- التعرف على أثر تحديد الأولويات على تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع.
- التعرف على أثر الرقابة على الوقت على تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع.
- تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات العملية التي تسهم في تعزيز ممارسات إدارة الوقت وتخفيف ضغوط العمل في شركات المقاولات.

4.1 أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي:

ما أثر إدارة الوقت بأبعادها (التخطيط الزمني للمشروع، جدولة الأنشطة والمهام، تحديد الأولويات، الرقابة على الوقت) على تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما أثر التخطيط الزمني للمشروع على تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع؟
2. ما أثر جدولة الأنشطة والمهام على تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع؟
3. ما أثر تحديد الأولويات على تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع؟
4. ما أثر الرقابة على الوقت على تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر إدارة الوقت على ضغوط العمل تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي)؟

5.1 فروض الدراسة

الفرضية الرئيسية:

- H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الوقت بأبعادها (التخطيط الزمني للمشروع، جدولة الأنشطة والمهام، تحديد الأولويات، الرقابة على الوقت) على تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع.

وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

- H_{01} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتخطيط الزمني للمشروع على تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع.
- H_{02} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لجدولة الأنشطة والمهام على تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع.

- H_{03} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتحديد الأولويات على تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع.
- H_{04} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للرقابة على الوقت على تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع.

6.1 أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية العلمية (النظرية):

- تُسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة العربية والأدبيات الأكاديمية بدراسة متخصصة تربط بين متغيرين جوهريين هما إدارة الوقت وضغوط العمل في سياق إدارة المشاريع بقطاع المقاولات، وهو مجال لم يحظَ بالقدر الكافي من الاهتمام البحثي العربي، مما يُضيف بُعداً معرفياً جديداً للباحثين والمهتمين.
- تُقدم الدراسة إطاراً نظرياً شاملاً يُدمج بين نظريات إدارة الوقت ونظريات الضغوط المهنية في بيئة إدارة المشاريع الإنشائية، مما يُوفر أساساً علمياً متيناً للدراسات المستقبلية ويُساعد في تطوير نماذج نظرية أكثر دقة لفهم العلاقة بين المتغيرين.
- تُسهم الدراسة في تحديد وتأسيس أبعاد إدارة الوقت (التخطيط الزمني للمشروع، جدولة الأنشطة والمهام، تحديد الأولويات، الرقابة على الوقت) في سياق إدارة المشاريع الإنشائية تحديداً، مما يُوفر مقارنة علمية دقيقة تختلف عن الدراسات العامة لإدارة الوقت.
- تُعالج الدراسة فجوة واضحة في الأدبيات البحثية المتعلقة بالعلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل في قطاع المقاولات على المستوى العربي، حيث تتركز معظم الدراسات السابقة في القطاعات الصحية والتعليمية والمصرفية، مما يفتح آفاقاً بحثية جديدة.
- تُسهم الدراسة في تطوير أداة قياس (استبانة) متخصصة وموثوقة لقياس مستوى إدارة الوقت وضغوط العمل في بيئة شركات المقاولات، يمكن للباحثين الاستفادة منها وتطويرها في دراسات لاحقة.
- تُوفر الدراسة قاعدة علمية يمكن الانطلاق منها لإجراء دراسات مستقبلية أكثر عمقاً وتوسعاً، كدراسة المتغيرات الوسيطة والمعدلة في العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل، أو المقارنة بين قطاعات مختلفة.

ثانياً: الأهمية العملية (التطبيقية):

- تُقدّم الدراسة توصيات ونتائج عملية قابلة للتطبيق تُساعد إدارات شركات المقاولات في تبني ممارسات فعالة لإدارة الوقت تُسهم في تخفيف ضغوط العمل على فرق المشاريع، مما ينعكس إيجاباً على أداء المشاريع وجودة مخرجاتها.
- تُساعد نتائج الدراسة مديري المشاريع والمسؤولين في شركات المقاولات على فهم الأبعاد الأكثر تأثيراً من إدارة الوقت في تخفيف الضغوط، مما يُمكنهم من تركيز جهودهم على الممارسات ذات الأثر الأكبر وتحسين معدلات إنجاز المشاريع ضمن الجداول الزمنية المحددة.
- تُسهم نتائج الدراسة في مساعدة شركات المقاولات على تقليل الخسائر المالية الناجمة عن التأخير في تسليم المشاريع والتجاوزات في التكاليف التي غالباً ما ترتبط بسوء إدارة الوقت وارتفاع مستويات ضغوط العمل لدى فرق العمل.
- تُزوّد الدراسة صانعي القرار في شركات المقاولات بمعلومات موثوقة ومبنية على أسس علمية حول العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل، مما يُمكنهم من اتخاذ قرارات استراتيجية مدروسة تتعلق بتصميم برامج تدريبية وتطوير سياسات تنظيمية فعالة.

7.1 الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية

❖ دراسة (إبراهيم، 2020) بعنوان: "أثر إدارة الوقت على الأداء المؤسسي"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الوقت على الأداء المؤسسي، ومعرفة الاختلاف في مستوى الأداء المؤسسي وواقع إدارة الوقت في المؤسسة، والتعرف على مدى العلاقة الإيجابية بين إدارة الوقت والأداء المؤسسي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من العاملين في جامعة المشرق بالسودان. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والأداء المؤسسي، وأن مستوى أداء الموظفين يتأثر بشكل مباشر بالإدارة الناجحة للوقت. وأوصت الدراسة بضرورة الاقتناع بأهمية إدارة الوقت ومنع إهداره، وتحديد الوقت المخصص لتحديد المشكلات وإيجاد الحلول، وتحويل خطط إدارة الوقت إلى نتائج ذات فائدة للمؤسسة.

❖ دراسة (دحماني وحواس، 2021) بعنوان: "نمذجة أثر إدارة الوقت وضغوط العمل على أداء العاملين باستخدام أسلوب النمذجة بالمعادلات الهيكلية"

هدفت الدراسة إلى تحديد التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لإدارة الوقت على مستوى أداء العاملين في المؤسسات العمومية الاستشفائية بالجزائر في ظل تفشي وباء كورونا، مع اعتبار ضغوط العمل كمتغير وسيط. واعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي القياسي باستخدام أسلوب النمذجة بالمعادلات الهيكلية (PLS-SEM)، وتكونت العينة من (98) فرداً من منتسبي قطاع الصحة من أطباء وممرضين. وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي مباشر وآخر غير مباشر لإدارة الوقت على أداء العاملين، وتبين أن وساطة ضغوط العمل بين إدارة الوقت وأداء العاملين هي وساطة جزئية تكميلية. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز مهارات إدارة الوقت لدى العاملين في القطاع الصحي للتقليل من ضغوط العمل وتحسين مستوى الأداء.

❖ دراسة (غنيمة وأبا زيد، 2021) بعنوان: "أثر إدارة الوقت في التقليل من ضغوط العمل في المستشفيات الحكومية في محافظة إربد"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الوقت بأبعاده (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة) على التقليل من ضغوط العمل لدى العاملين في المستشفيات الحكومية في محافظة إربد التابعة لوزارة الصحة الأردنية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي (الكمي)، وتكونت العينة من (120) موظفاً وموظفة من العاملين في ثماني مستشفيات حكومية، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، واستخدمت عدة أساليب إحصائية منها التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية ومعادلة كرونباخ ألفا والانحدار المتعدد. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) لإدارة الوقت وكافة أبعاده في التقليل من ضغوط العمل لدى العاملين في المستشفيات الحكومية. وأوصت الدراسة بالعمل على إبراز إدارة الوقت كمورد قادر على التقليل من ضغوط العمل لدى العاملين باعتباره التحدي الأساس الذي يواجهه الإدارة.

❖ دراسة (الجعفري وعلي، 2021) بعنوان: "أثر إدارة الوقت على كفاءة أداء الخدمات المصرفية بالتركيز على بنك فيصل الإسلامي السوداني"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الوقت على كفاءة أداء الخدمات المصرفية في بنك فيصل الإسلامي السوداني، والكشف عن العلاقة بين إدارة الوقت وزيادة القدرة التنافسية للبنك، فضلاً عن معرفة أثر مضيعات الوقت الداخلية والخارجية على كفاءة الأداء. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من العاملين بمكاتب بنك فيصل الإسلامي بولاية الخرطوم.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لإدارة الوقت على كفاءة أداء الخدمات المصرفية، وأن مضيعات الوقت تؤثر سلباً على جودة الخدمات المقدمة. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بإدارة الوقت كعنصر استراتيجي في تحسين جودة الخدمات المصرفية والحد من مضيعات الوقت.

❖ دراسة (العثامنة وبنو عبدالغني، 2022) بعنوان: "أثر ضغوط العمل على الالتزام الوظيفي لدى ممرضات المستشفيات الجامعية في الأردن"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ضغوط العمل بأبعادها (غموض الدور، صراع الدور، عبء العمل، ظروف العمل المادية) على الالتزام الوظيفي لدى ممرضات المستشفيات الجامعية في الأردن. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف البيانات وتحليلها، واستُخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة من الممرضات العاملات في المستشفيات الجامعية الأردنية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى عالٍ من ضغوط العمل التي تواجه الممرضات في المستشفيات الجامعية في الأردن، ومستوى عالٍ من الالتزام الوظيفي، ووجود أثر سلبي ذي دلالة إحصائية لضغوط العمل على الالتزام الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة العمل على تخفيف ضغوط العمل على الممرضات من خلال توزيع أعباء العمل بشكل عادل، وتوضيح الأدوار الوظيفية، وتحسين بيئة العمل المادية.

❖ دراسة (جربوب والعيداني، 2022) بعنوان: "أثر تطبيق الاستراتيجيات الفردية لإدارة ضغوط العمل على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بالمؤسسات العمومية للصحة الجوارية بولاية تيارت"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق الاستراتيجيات الفردية لإدارة ضغوط العمل بأبعادها (البحث عن الدعم الاجتماعي، إدارة الوقت، التأمل والاسترخاء) على الأداء الوظيفي بالمؤسسات العمومية للصحة الجوارية بولاية تيارت بالجزائر، ومعرفة الاستراتيجية الفردية الأكثر استخداماً. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستُخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات من العاملين بالمؤسسات محل الدراسة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لتطبيق الاستراتيجيات الفردية لإدارة ضغوط العمل على الأداء الوظيفي بالمؤسسات الصحية. وأوصت الدراسة بضرورة تدريب العاملين في المؤسسات الصحية على استخدام الاستراتيجيات الفردية لإدارة الضغوط وخاصة إدارة الوقت لتحسين أدائهم الوظيفي.

❖ دراسة (عبد السلام وجبريل، 2024) بعنوان: "أثر إدارة الوقت على البراعة التنظيمية: دراسة ميدانية على مديري المرافق الصحية الخاصة ومساعدتهم بمنطقة الجبل الأخضر في ليبيا"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الوقت على البراعة التنظيمية بأبعادها (الاستكشاف والاستغلال) بالمرافق الصحية الخاصة بمنطقة الجبل الأخضر في ليبيا. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من مديري المرافق الصحية الخاصة ومساعدتهم. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لإدارة الوقت على البراعة التنظيمية في المرافق الصحية محل الدراسة، وأن الإدارة الفعالة للوقت تُعزز قدرة المنظمات على تحقيق التوازن بين الاستكشاف والاستغلال. وأوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات فعالة لإدارة الوقت في المؤسسات الصحية لتعزيز البراعة التنظيمية وتحسين جودة الخدمات المقدمة.

❖ دراسة (أحمد والسبيعي والشهراني والراقي والخالدي، 2025) بعنوان: "أثر الذكاء الاصطناعي على تنمية مهارة إدارة الوقت: دراسة حالة على طالبات تخصص علم المعلومات"

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر تقنيات الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارة إدارة الوقت لدى طالبات تخصص علم المعلومات بكلية الآداب في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستُخدم الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات وقُسم إلى خمسة أقسام، ووُزِع عشوائياً ليكون إجمالي العينة المستجيبة (77) طالبة. وأظهرت نتائج الدراسة أن (48%) من المشاركات يستخدمن الذكاء الاصطناعي "أحياناً" و(31%) يستخدمنه "دائماً"، وأن المساعدات الصوتية (مثل Siri و Google Assistant) هي الأكثر استخداماً بنسبة (51%)، وأن (85%) من المشاركات يشعرن بأن هذه الأدوات ساعدتهن في تحسين إنتاجيتهن وإدارة وقتهن. وأوصت الدراسة بضرورة إدراج موضوعات الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته العملية ضمن مقررات تخصص علم المعلومات، وإقامة برامج تدريبية وورش عمل دورية للطالبات لتعريفهن بأدوات الذكاء الاصطناعي وكيفية توظيفها في الحياة الأكاديمية والعملية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

❖ دراسة (Oburu, 2020) بعنوان "Effective Project Time Management" :

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية وعمليات الإدارة الفعالة للوقت كمجال معرفي في إدارة المشاريع، والإجابة عن تساؤلين رئيسيين هما: ما أهمية الإدارة الفعالة للوقت في نجاح المشاريع؟ وما الخطوات اللازمة للإدارة الفعالة لوقت المشروع؟ واستخدمت الدراسة منهج المراجعة المنهجية للأدبيات من خلال جمع البيانات واستخراجها وفحصها وتحليلها بالاعتماد على محرك بحث Google Scholar ودليل PMBOK الإصدار

الخامس. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن إدارة الوقت تُعد عنصراً جوهرياً في نجاح المشاريع، وأن التأخيرات في التسليم تُعد من أكثر المشكلات شيوعاً بنسبة (47%) وتنتج عن ضعف تطبيق إدارة وقت المشروع، وأن عمليات إدارة وقت المشروع تشمل تعريف الأنشطة وتسلسلها وتقدير مواردها ومدتها ووضع الجدول الزمني والرقابة عليه. وأوصت الدراسة بضرورة تكريس مزيد من الجهد لتخطيط الوقت والرقابة عليه طوال دورة حياة المشروع.

❖ دراسة (Ravari et al., 2020) بعنوان "The Effectiveness of a Time

Management Workshop on Job Stress of Nurses Working in Emergency

Departments: An Experimental Study"

هدفت الدراسة إلى تقييم فعالية ورشة عمل تدريبية في إدارة الوقت على ضغوط العمل لدى الممرضين العاملين في أقسام الطوارئ. واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي العشوائي، وتكونت العينة من (80) ممرضاً وممرضة يعملون في أقسام الطوارئ التابعة لجامعة للعلوم الطبية، وقُسموا إلى مجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة، حيث تمثلت التدخل في ورشة عمل مدتها (8) ساعات في إدارة الوقت، وُجمعت البيانات قبل التدخل وبعد شهر منه باستخدام استبيان ديموغرافي ومقياس الضغوط المهنية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن برنامج التدريب على مهارات إدارة الوقت لم يُقلل من المستويات المتوسطة إلى المرتفعة لضغوط العمل لدى ممرضي أقسام الطوارئ. وأوصت الدراسة بضرورة معالجة مصادر أخرى لضغوط العمل إلى جانب إدارة الوقت، وإجراء تدخلات أطول مدة وأكثر شمولية.

❖ دراسة (Zahedi Dareshoori et al., 2020) بعنوان "The Impact of Stress

Management and Time Management on Project Management Success

in the Construction Industry"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الضغوط وإدارة الوقت على نجاح إدارة المشاريع في صناعة البناء والتشييد. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من العاملين في شركات المقاولات في قطاع البناء. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ومعنوي لإدارة الضغوط وإدارة الوقت على نجاح إدارة المشاريع في صناعة البناء والتشييد، وأن تحسين مهارات إدارة الوقت والضغوط يُساهم بشكل كبير في رفع معدلات نجاح المشاريع. وأوصت الدراسة بضرورة تبني برامج تدريبية لمديري المشاريع في مجال إدارة الوقت وإدارة الضغوط لتعزيز فرص نجاح المشاريع الإنشائية.

❖ دراسة (Magano et al., 2020) بعنوان "Generation Z: Fitting Project Management Soft Skills Competencies – A Mixed–Method Approach"

هدفت الدراسة إلى استكشاف سمات طلاب الجيل Z ومدى ملاءمتها لكفايات المهارات الناعمة في إدارة المشاريع، ومعرفة مستوى وعيهم بخصائصهم، ونقاط قوتهم وضعفهم كأعضاء محتملين في فرق المشاريع. واستخدمت الدراسة المنهج المختلط (الكمي والنوعي)، وتكونت العينة من (211) طالباً من مؤسستين تعليميتين حكوميتين بالبرتغال، واستُخدمت أدوات مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ومقياس المرونة النفسية ومقياس الذكاء العاطفي إلى جانب أسئلة مفتوحة خلّلت ببرنامج NVivo. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن طلاب الجيل Z يتميزون بمستوى متوسط إلى مرتفع من المرونة النفسية ومستوى متوسط من يقظة الضمير والقبول، وأن إدارة الوقت والتواصل والعمل الجماعي كانت من أبرز المهارات المرتبطة بإدارة المشاريع التي حددها الطلاب، في حين كان ضعف التحكم العاطفي وإدارة الوقت من أبرز نقاط الضعف. وأوصت الدراسة بضرورة تعديل مناهج تعليم إدارة المشاريع لتشمل المهارات الناعمة بجانب المهارات التقنية، واستخدام أساليب تعليمية تتناسب مع خصائص الجيل Z.

❖ دراسة (Mata et al., 2021) بعنوان "The Relationship between Time Management, Work Stress and Work Performance – A Quantitative Study in Portugal"

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل والأداء الوظيفي في ظل جائحة كوفيد-19 في شركات البناء والتشييد في البرتغال. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي مستندة إلى نظرية التبادل الاجتماعي، وتكونت العينة من (250) موظفاً من مختلف المنظمات تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية، واستُخدمت الاستبانات المهيكلية بمقياس ليكرت الخماسي لجمع البيانات، وُخلّلت باستخدام برنامج SPSS وأسلوب الارتباط وتحليل المكون الرئيسي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة سلبية معنوية بين إدارة الوقت وضغوط العمل، وعلاقة إيجابية معنوية بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي، وعلاقة سلبية معنوية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة تزويد الموظفين بمهارات إدارة الوقت لتقليل ضغوط العمل وتحسين الأداء، واقترحت استخدام ضغوط العمل كمتغير وسيط بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي في الدراسات المستقبلية.

❖ دراسة (Ika & Pinto, 2022) بعنوان "The 'Re-meaning' of Project Success :

Updating and Recalibrating for a Modern Project Management"

هدفت الدراسة إلى تحديث وإعادة معايرة مفهوم نجاح المشروع بما يتلاءم مع إدارة المشاريع الحديثة، وتقديم نموذج مُحدَّث يعكس تعقيدات نجاح المشاريع المعاصرة. واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي المفاهيمي من خلال مراجعة شاملة للأدبيات النظرية والتطبيقية المتعلقة بنجاح المشاريع. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مفهوم نجاح المشروع يتسم بالتعددية البُعدية ويستند إلى أربعة مصادر رئيسية هي: تحقيق المنافع، إدراكات أصحاب المصلحة، قضايا التوقيت، والمعايير المتعددة الأبعاد التي تتجاوز المثلث التقليدي (الوقت والتكلفة والنطاق). وأوصت الدراسة بضرورة تبني مفهوم أوسع وأشمل لنجاح المشاريع يتضمن الاستدامة ورضا أصحاب المصلحة والمنافع طويلة المدى، وعدم الاكتفاء بمعايير الكفاءة التقليدية.

❖ دراسة (Dodanwala et al., 2023) بعنوان "Examining Work Role Stressors :

Job Satisfaction, Job Stress, and Turnover Intention of Sri Lanka's Construction Industry"

هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين ضغوط دور العمل بأبعادها (غموض الدور، صراع الدور، عبء الدور الزائد) والرضا الوظيفي وضغوط العمل ونية ترك العمل في صناعة البناء والتشييد في سريلانكا. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي القائم على النمذجة بالمعادلات الهيكلية (SEM)، وتكونت العينة من العاملين في قطاع البناء والتشييد في سريلانكا، واستُخدمت الاستبانات لجمع البيانات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن ضغوط دور العمل تؤثر سلباً على الرضا الوظيفي وتزيد من ضغوط العمل، وأن ضغوط العمل تتوسط العلاقة بين ضغوط الدور ونية ترك العمل، وأن مؤسسات البناء في سريلانكا تواجه تحديات جوهرية في الاحتفاظ بالموظفين. وأوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات لإدارة ضغوط العمل في قطاع البناء والتشييد، وتوضيح الأدوار الوظيفية وتوزيع أعباء العمل بشكل متوازن لتعزيز الرضا الوظيفي والحد من نية ترك العمل.

8.1 الفجوة البحثية

من خلال الاستعراض المنهجي والتحليل النقدي للدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، يتضح أن الأدبيات الإدارية قد أولت اهتماماً ملحوظاً بدراسة إدارة الوقت وضغوط العمل

كلّ على حدة أو في علاقتهما المتبادلة، غير أن هذا الاهتمام تركّز بشكل رئيسي في سياقات تنظيمية بعينها دون غيرها، حيث تناولت دراسة (غنيمات وأبا زيد، 2021) ودراسة (Ravari et al., 2020) هذه العلاقة في القطاع الصحي، وبحثت دراسة (الجعفري وعلي، 2021) أثر إدارة الوقت في القطاع المصرفي، واستكشفت دراسة (أحمد وآخرون، 2025) دور الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارة إدارة الوقت في السياق الأكاديمي، فيما تناولت دراسة (العثامنة وبني عبدالغني، 2022) ودراسة (جربوب والعيداني، 2022) ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء والالتزام الوظيفي في المؤسسات الصحية، أما دراسة (Mata et al., 2021) فقد بحثت العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل والأداء في البرتغال لكن في سياق عام وليس في إطار إدارة المشاريع الإنشائية تحديداً، كما أن دراسة (Zahedi Dareshoori et al., 2020) رغم تناولها لإدارة الوقت والضغوط في صناعة البناء إلا أنها ركزت على نجاح إدارة المشروع كمتغير تابع وليس على تخفيف ضغوط العمل ذاتها. وبذلك يتبيّن وجود فجوة بحثية واضحة تتمثل في ندرة الدراسات — لا سيما العربية منها — التي تناولت بشكل مباشر ومتخصص أثر إدارة الوقت بأبعادها التفصيلية المرتبطة بإدارة المشاريع (التخطيط الزمني للمشروع، جدولة الأنشطة والمهام، تحديد الأولويات، الرقابة على الوقت) على تخفيف ضغوط العمل في بيئة شركات المقاولات تحديداً، وهي البيئة الأكثر عرضة لنقاط إشكاليات الوقت والضغوط بسبب خصوصية المشاريع الإنشائية وتفرّدها وتعقيداتها الميدانية، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى سدّه والإسهام في معالجته....

9.1 المنطلقات النظرية للدراسة:

أولاً: مفهوم إدارة الوقت (Time Management)

يُعدّ الوقت من أندر الموارد التنظيمية وأكثرها أهمية، إذ يتميز بخصائص فريدة تجعله مورداً لا يمكن تخزينه أو استرجاعه أو تعويضه أو إيقافه، فهو يمضي بوتيرة ثابتة بصرف النظر عن كيفية استثماره، مما يفرض على الأفراد والمنظمات ضرورة إدارته بكفاءة وفاعلية لتحقيق الأهداف المنشودة. ويُعرّف الوقت في سياقه الإداري بأنه المورد المتاح الذي يتساوى فيه جميع الأفراد من حيث الكم لكنهم يتفاوتون في طريقة استثماره وتوظيفه، وهو ما يصنع الفارق بين النجاح والإخفاق في أداء المهام وإنجاز الأعمال (إبراهيم، 2020).

وتتعدد التعريفات التي تناولت مفهوم إدارة الوقت في الأدبيات الإدارية، فهي تُعرّف بأنها مجموعة من الممارسات والسلوكيات التي يتبعها الفرد لاستثمار وقته بالشكل الأمثل من خلال التخطيط والتنظيم وتحديد الأولويات والرقابة، بما يُمكنه من إنجاز المهام المطلوبة في الوقت المناسب وبالجودة المطلوبة (غنيمات وأبا زيد، 2021). كما تُعرّف بأنها عملية الاستغلال الأمثل للوقت والقدرات الشخصية المتاحة بهدف تحقيق الأهداف المنشودة بفاعلية عالية، مع ضمان التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الحياة الشخصية (الجعفري وعلي، 2021). ويُمكن القول إن إدارة الوقت ليست إدارة للوقت ذاته بقدر ما هي إدارة للذات والأنشطة والمهام التي تؤدي في إطاره الزمني، فهي تتضمن وعي الفرد بقيمة الوقت وقدرته على التخطيط المسبق وتنظيم المهام وترتيبها وفق أولويات واضحة ومتابعة تنفيذها ضمن الأطر الزمنية المحددة.

وفي سياق إدارة المشاريع تحديداً، تكتسب إدارة الوقت بُعداً أكثر تخصصاً ومنهجية، حيث تُعرّف وفقاً للدليل المعرفي لإدارة المشاريع (PMBOK) بأنها أحد المجالات المعرفية العشرة لإدارة المشاريع التي تتضمن العمليات اللازمة لإنجاز المشروع ضمن الإطار الزمني المعتمد، وتشمل تعريف الأنشطة وتحديد تسلسلها وتقدير مواردها ومددها الزمنية وتطوير الجدول الزمني والرقابة عليه. (Oburu, 2020) وتتكامل إدارة الوقت في المشاريع مع المجالات المعرفية الأخرى كإدارة النطاق وإدارة التكلفة، حيث يُشكّل الثلاثة معاً ما يُعرف بالمثلث الحديدي للمشروع الذي يُحدد نجاحه أو إخفاقه.

أبعاد إدارة الوقت في الدراسة الحالية

تتبنى هذه الدراسة أربعة أبعاد لإدارة الوقت في سياق إدارة المشاريع بقطاع المقاولات، وهي:

التخطيط الزمني للمشروع: (Project Time Planning) ويُقصد به العملية المنهجية التي يتم من خلالها تحديد الإطار الزمني الكلي للمشروع وتقسيمه إلى مراحل رئيسية وأحداث بارزة، مع تحديد المدد الزمنية اللازمة لكل مرحلة وتوقع المخاطر الزمنية المحتملة ووضع خطط احتياطية للتعامل معها. ويُمثل التخطيط الزمني نقطة الانطلاق الأساسية في إدارة وقت المشروع، حيث يبدأ منذ المراحل الأولى لتأسيس المشروع بتحديد المدة الكلية والمعالن الرئيسية قبل الانتقال إلى الجدولة التفصيلية خلال مرحلة التخطيط (Oburu, 2020).

جدولة الأنشطة والمهام: (Activity Scheduling) ويُقصد بها عملية تحديد الأنشطة التفصيلية للمشروع وتسلسلها المنطقي وتقدير الموارد المطلوبة لكل نشاط ومدته الزمنية، ومن ثم بناء الجدول الزمني

التفصيلي باستخدام أدوات وتقنيات متخصصة كمخططات جانث وطريقة المسار الحرج وأسلوب تقييم ومراجعة البرامج. وتُعد الجدولة من أكثر عمليات إدارة الوقت تفصيلاً وتعقيداً، إذ تتطلب فهماً دقيقاً للتبعيات بين الأنشطة وأنواعها سواء كانت تبعيات إلزامية أو تقديرية أو خارجية.(Oburu, 2020)

تحديد الأولويات: (Prioritization) ويُقصد به قدرة فريق المشروع على ترتيب المهام والأنشطة وفقاً لأهميتها النسبية ودرجة إلحاحها وتأثيرها على المسار الحرج للمشروع، بحيث يتم تركيز الجهود والموارد على الأنشطة ذات القيمة الأعلى والأثر الأكبر على نجاح المشروع. ويرتبط تحديد الأولويات ارتباطاً وثيقاً بفاعلية إدارة الوقت، حيث إن إنجاز الأشياء الصحيحة بالطريقة الصحيحة في الوقت الصحيح يُعد جوهر الإدارة الفعالة للوقت (إبراهيم، 2020).

الرقابة على الوقت: (Time Control) ويُقصد بها عملية متابعة التقدم الفعلي في تنفيذ أنشطة المشروع مقارنة بالجدول الزمني المعتمد، ورصد الانحرافات الزمنية وتحليل أسبابها واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة لإعادة المشروع إلى مساره المخطط. وتتضمن الرقابة على الوقت إعداد تقارير التقدم الدورية واستخدام مؤشرات الأداء الزمني وإدارة التغييرات في الجدول الزمني، وتُعد الحلقة الأخيرة في سلسلة عمليات إدارة وقت المشروع التي تضمن تسليمه في موعده المحدد.(Oburu, 2020)

ثانياً: مفهوم ضغوط العمل (Work Stress)

تُمثل ضغوط العمل ظاهرة تنظيمية وسلوكية معقدة حظيت باهتمام واسع من الباحثين والمتخصصين في مجالات الإدارة والسلوك التنظيمي وعلم النفس المهني، نظراً لتأثيراتها العميقة على الأفراد والمنظمات على حد سواء. وتُعرّف ضغوط العمل بأنها حالة من التوتر النفسي والجسدي تنشأ حين يدرك الفرد وجود فجوة بين المتطلبات والمطالب البيئية الملقة على عاتقه وبين قدراته وإمكاناته المتاحة للاستجابة لها، مما يُؤد شعوراً بعدم التوازن يؤثر سلباً في سلوكه وأدائه وصحته (العثامنة وبني عبدالغني، 2022). كما تُعرّف بأنها مجموعة من الاستجابات السلبية التي يُبديها الفرد تجاه الظروف والعوامل غير المواتية في بيئة العمل، والتي تفوق طاقته الاستيعابية وقدراته التكيفية، وتتجلى في أعراض نفسية كالقلق والتوتر والإحباط، وأعراض جسدية كالإرهاق والأرق، وأعراض سلوكية كتراجع الأداء والتغيب عن العمل.(Mata et al., 2021)

وتتعدد مصادر ضغوط العمل وتتنوع بحسب طبيعة البيئة التنظيمية والقطاع المهني، وتشمل عبء العمل الزائد الذي يتجلى في كثرة المهام المطلوبة وضيق الوقت المتاح لإنجازها، وغموض الدور الناتج عن

عدم وضوح المسؤوليات والصلاحيات، وصراع الدور الذي ينشأ من تضارب التوقعات والمطالب الموجهة للفرد من أطراف متعددة، فضلاً عن ظروف بيئة العمل المادية وعلاقات العمل والعوامل التنظيمية والإدارية. وتزداد حدة هذه المصادر في قطاع المقاولات والبناء بسبب طبيعة العمل الميداني والتعقيدات المرتبطة بتنفيذ المشاريع الإنشائية والمواعيد النهائية الصارمة والمخاطر المتنوعة. (Dodanwala et al., 2023)

ثالثاً: العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل

تُشير الأدبيات النظرية والدراسات التطبيقية إلى وجود علاقة عكسية بين إدارة الوقت وضغوط العمل، حيث تُسهم الإدارة الفعالة للوقت في تخفيف مستوى الضغوط المهنية من خلال عدة آليات، أبرزها تمكين الفرد من السيطرة على مهامه وأنشطته بدلاً من أن تتحكم فيه، وتقليل حالات الاستعجال والتأخير التي تولّد التوتر، وتعزيز الشعور بالإنجاز والكفاءة الذاتية. وقد أثبتت دراسة (دحماني وحواس، 2021) أن إدارة الوقت تؤثر تأثيراً معنوياً مباشراً وغير مباشر في أداء العاملين عبر الدور الوسيط لضغوط العمل، مما يؤكد أن تحسين ممارسات إدارة الوقت يُفضي إلى تخفيض مستوى الضغوط وتحسين الأداء. كما أكدت دراسة (جربوب والعيدي، 2022) أن إدارة الوقت تُعد من أهم الاستراتيجيات الفردية لإدارة ضغوط العمل التي تؤثر إيجاباً في الأداء الوظيفي، مما يُعزز الإطار النظري الذي تنطلق منه هذه الدراسة في تناول أثر إدارة الوقت على تخفيف ضغوط العمل في بيئة إدارة المشاريع بقطاع المقاولات.

رابعاً: مفهوم إدارة المشاريع (Project Management)

تُعرّف إدارة المشاريع بأنها تطبيق المعارف والمهارات والأدوات والتقنيات على أنشطة المشروع لتلبية متطلباته وتحقيق أهدافه ضمن قيود الوقت والتكلفة والنطاق والجودة. ويُعرّف المشروع بأنه مسعى مؤقت يُنفذ لإنتاج منتج أو خدمة أو نتيجة فريدة، وتعني صفة المؤقت أن للمشروع بداية ونهاية محددتين مما يجعل عامل الوقت قيماً جوهرياً في إدارته. (Oburu, 2020) وقد تطور مفهوم نجاح المشروع ليتجاوز المعايير التقليدية المتمثلة في الالتزام بالوقت والتكلفة والنطاق، ليشمل أبعاداً أكثر شمولية تتضمن تحقيق المنافع المرجوة وإرضاء أصحاب المصلحة والاستدامة (Ika & Pinto, 2022)، وهو ما يُبرز أهمية إدارة الوقت ليس فقط كقيد تشغيلي بل كعامل استراتيجي يؤثر في النجاح الشامل للمشروع ورفاهية العاملين فيه.

10.1 المنهجية وطرق البحث:

ستعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الأكثر ملاءمة لطبيعة الدراسة وأهدافها، حيث يُمكن الباحث من وصف الظاهرة محل الدراسة وصفاً دقيقاً والتعبير عنها كمياً وكيفياً، وذلك من خلال جمع البيانات والمعلومات عن أثر إدارة الوقت بأبعادها (التخطيط الزمني للمشروع، جدولة الأنشطة والمهام، تحديد الأولويات، الرقابة على الوقت) على تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع، ومن ثم تحليلها وتفسيرها للوصول إلى استنتاجات ونتائج علمية دقيقة تُسهم في فهم العلاقة بين متغيرات الدراسة.

وسيتم تطبيق هذا المنهج من خلال جانبين أساسيين: الجانب النظري الذي سيعتمد على المراجعة المنهجية للأدبيات والدراسات السابقة والكتب والمراجع العلمية والدوريات المحكمة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة لبناء الإطار النظري، والجانب الميداني الذي سيعتمد على تصميم استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من أفراد عينة الدراسة، وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار فرضيات الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها.

11.1 مجتمع وعينة الدراسة

سيتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركات المقاولات العاملة في مجال إدارة المشاريع الإنشائية، والذين يشغلون مناصب إدارية وفنية مرتبطة بإدارة المشاريع، ويشمل ذلك مديري المشاريع ومهندسي المواقع ومنسقي المشاريع ومسؤولي التخطيط والجدولة والمشرفين الميدانيين، وذلك في الشركات المصنفة ضمن الفئات الأولى والثانية والثالثة. وسيتم حصر مجتمع الدراسة بشكل دقيق من خلال الاتصال المباشر بإدارات الموارد البشرية في الشركات المستهدفة للحصول على البيانات الرسمية حول أعداد العاملين ومسمياتهم الوظيفية.

وستعتمد الدراسة على أسلوب العينة العشوائية الطبقية لاختيار عينة ممثلة لمجتمع الدراسة، حيث سيتم تقسيم المجتمع إلى طبقات وفقاً لتصنيف الشركات والمستويات الوظيفية، ومن ثم اختيار عينة عشوائية من كل طبقة بما يتناسب مع حجمها النسبي في المجتمع الكلي. وسيتم تحديد حجم العينة المناسب بالاستناد إلى جدول (Krejcie & Morgan, 1970) لتحديد حجم العينات، حيث يُقدّر الحجم المبدئي للعينة بنحو (300) مفردة لضمان تمثيل مجتمع الدراسة بشكل كافٍ وتحقيق مستوى ثقة (95%) وهامش خطأ لا

يتجاوز (5%)، مع مراعاة توزيع (350) استبانة لتعويض النقص المحتمل في الاستبانات المستردة أو غير الصالحة للتحليل الإحصائي.

12.1 مصادر جمع البيانات

ستعتمد الدراسة على نوعين من مصادر جمع البيانات:

- ❖ المصادر الثانوية: وتشمل الكتب والمراجع العلمية العربية والأجنبية، والرسائل الجامعية (ماجستير ودكتوراه)، والدوريات والمجلات العلمية المحكمة، والأبحاث والأوراق العلمية المنشورة في قواعد البيانات الإلكترونية مثل (Scopus, Web of Science, Google Scholar)، دار المنظومة)، والتقارير والإحصائيات الرسمية ذات الصلة بقطاع المقاولات، وذلك بهدف بناء الإطار النظري للدراسة والتعرف على الدراسات السابقة ذات الصلة.
- ❖ المصادر الأولية: وتتمثل في الاستبانة التي سيتم تصميمها خصيصاً لأغراض هذه الدراسة، والتي ستوزع على أفراد عينة الدراسة من العاملين في شركات المقاولات لجمع البيانات الميدانية حول متغيرات الدراسة المتمثلة في إدارة الوقت بأبعادها وضغوط العمل.

13.1 أداة الدراسة (الاستبانة)

سيتم تصميم استبانة مُحكّمة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من أفراد عينة الدراسة، وستتكون الاستبانة من ثلاثة أقسام رئيسية على النحو التالي:

القسم الأول: البيانات الديموغرافية سيتضمن هذا القسم البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وتشمل: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي.

القسم الثاني: المتغير المستقل (إدارة الوقت) سيتضمن هذا القسم (16) فقرة موزعة على أربعة أبعاد، بواقع (4) فقرات لكل بُعد، وذلك على النحو التالي:

- ❖ **البُعد الأول:** التخطيط الزمني للمشروع — ويتكون من (4) فقرات تقيس مدى قيام العاملين بوضع الخطط الزمنية للمشاريع وتحديد المدد اللازمة لكل مرحلة وتوقع المخاطر الزمنية المحتملة.

- ❖ **البُعد الثاني:** جدولة الأنشطة والمهام — ويتكون من (4) فقرات تقيس مدى قيام العاملين بتحديد تسلسل الأنشطة وتقدير الموارد المطلوبة ووضع الجداول الزمنية التفصيلية باستخدام الأدوات المناسبة.
- ❖ **البُعد الثالث:** تحديد الأولويات — ويتكون من (4) فقرات تقيس مدى قيام العاملين بترتيب المهام وفق أهميتها وإلحاحها والتركيز على الأنشطة الحرجة وتوزيع الجهود بما يتناسب مع أولويات المشروع.
- ❖ **البُعد الرابع:** الرقابة على الوقت — ويتكون من (4) فقرات تقيس مدى قيام العاملين بمتابعة التقدم الفعلي مقارنة بالمخطط ورصد الانحرافات الزمنية واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.

القسم الثالث: المتغير التابع (ضغوط العمل) سيتضمن هذا القسم (10) فقرات في محور واحد تقيس مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون في شركات المقاولات، وتشمل الضغوط الناتجة عن عبء العمل وضيق الوقت وغموض الدور وصراع الدور وظروف بيئة العمل الميدانية.

وبذلك يكون إجمالي عدد فقرات الاستبانة (26)فقرة بالإضافة إلى فقرات البيانات الديموغرافية، وستُقاس جميع الفقرات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي المتدرج من (1) موافق بشدة إلى (5) غير موافق بشدة.

14.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة

سيتم تحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، وسيتم الاستعانة بالأساليب الإحصائية التالية:

- ❖ **معامل كرونباخ ألفا:** (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات أداة الدراسة والتأكد من الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة.
- ❖ **التحليل العاملي التوكيدي:** (Confirmatory Factor Analysis) للتحقق من صدق البناء لأداة الدراسة.
- ❖ **التكرارات والنسب المئوية:** لوصف خصائص عينة الدراسة الديموغرافية والوظيفية.
- ❖ **المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:** لتحديد مستوى استجابات أفراد العينة على محاور الدراسة وترتيب الفقرات والأبعاد وفقاً لأهميتها النسبية.
- ❖ **معامل ارتباط بيرسون:** (Pearson Correlation) لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة.

- ❖ تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis): لاختبار أثر أبعاد إدارة الوقت مجتمعة على ضغوط العمل واختبار الفرضيات الرئيسية للدراسة.
- ❖ تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis): لاختبار أثر كل بُعد من أبعاد إدارة الوقت على حدة على ضغوط العمل واختبار الفرضيات الفرعية.
- ❖ اختبار (T-Test) للعينات المستقلة: لفحص الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية ثنائية الفئات (الجنس).
- ❖ اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA): لفحص الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية متعددة الفئات (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي).
- ❖ معامل تضخم التباين (VIF) واختبار التحمل (Tolerance): للتأكد من عدم وجود مشكلة الارتباط الخطي المتعدد بين المتغيرات المستقلة.

15.1 حدود الدراسة

- ❖ الحدود الموضوعية: ستقتصر الدراسة على دراسة أثر إدارة الوقت كمتغير مستقل بأبعاده الأربعة (التخطيط الزمني للمشروع، جدولة الأنشطة والمهام، تحديد الأولويات، الرقابة على الوقت) على ضغوط العمل كمتغير تابع، في سياق إدارة المشاريع بقطاع المقاولات.
- ❖ الحدود المكانية: ستطبق الدراسة على شركات المقاولات العاملة في مجال المشاريع الإنشائية.
- ❖ الحدود الزمنية: ستجرى الدراسة الميدانية وتوزيع الاستبانات وجمع البيانات خلال الفصل الدراسي الحالي للعام الأكاديمي 2025/2026م.
- ❖ الحدود البشرية: ستقتصر الدراسة على العاملين في شركات المقاولات الذين يرتبط عملهم بإدارة المشاريع، ويشمل ذلك مديري المشاريع والمهندسين والمشرفين ومنسقي المشاريع ومسؤولي التخطيط والجدولة.

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: إدارة الوقت (المتغير المستقل)

1.1.2 تمهيد

يُعدّ الوقت من أثمن الموارد التنظيمية التي تمتلكها المنظمات المعاصرة، بل لعلّه المورد الوحيد الذي يتسم بالندرة المطلقة وعدم القابلية للتعويض أو التخزين أو الاسترداد متى انقضى. ومن ثمّ فإن التعامل العقلاني مع هذا المورد بات يشكّل أحد أهم محاور الفكر الإداري الحديث، لا سيما في ظل تسارع وتيرة الأعمال وتعدّد المشاريع وتشابك المتطلبات التي تواجهها منظمات الأعمال على اختلاف قطاعاتها. وقد فرضت بيئة المشاريع المعاصرة، وعلى رأسها قطاع المقاولات والإنشاءات، تحديات بالغة الدقة في ضبط الجداول الزمنية والوفاء بالتزامات التسليم، الأمر الذي جعل إدارة الوقت ركيزةً جوهرية لا يمكن الاستغناء عنها في تحقيق أهداف المشروع ضمن القيود المرسومة له. ويتناول هذا المبحث المتغير المستقل المتمثل في إدارة الوقت من خلال استعراض مفهومه وأهميته وأهدافه وأبعاده والاستراتيجيات المرتبطة به، مع تسليط الضوء على بعض الاتجاهات الفكرية التي عالجت في الأدبيات الإدارية.

2.1.2 مفهوم إدارة الوقت

تتعدد التعريفات التي قدّمها الباحثون لمفهوم إدارة الوقت، وذلك بحسب الزاوية التي يُنظر منها إلى هذا المفهوم، فمنهم من يربطها بالعملية الإدارية، ومنهم من يُعدها مهارة سلوكية، ومنهم من يصفها بأنها منظومة متكاملة من الممارسات. وفي هذا السياق يُنظر إلى إدارة الوقت باعتبارها العملية التي يقوم من خلالها الفرد أو المنظمة بالتخطيط الواعي للوقت المتاح وتوزيعه على الأنشطة المختلفة وفق منظومة من الأولويات التي تُحقّق الأهداف المرجوة بأعلى درجة ممكنة من الكفاءة (إبراهيم، 2020).

ويتسع المفهوم ليشمل البُعد المؤسسي، إذ يُعرّف بأنه منظومة من الإجراءات والممارسات التي تتبناها المنظمة لضبط الوقت المُتاح لإنجاز المهام، عبر التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، بما يضمن الاستثمار الأمثل لهذا المورد في تحقيق الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية على حدٍّ سواء (الجعفري وعلي، 2021). ويلتقي هذا الطرح مع توجّه آخر يصف إدارة الوقت بأنها أسلوب علمي يقوم على ترتيب الأنشطة الإدارية

وفق أولوياتها وإيلاء كل نشاط ما يستحقه من وقت دون إفراط أو تفريط، مع توظيف الأدوات والتقنيات التي تُعين على ذلك (عبدالله، 2021).

ومن منظور سلوكي أكثر تركيزاً على الفرد العامل، يُنظر إلى إدارة الوقت بوصفها مجموعة من السلوكيات والمهارات التي يكتسبها الإنسان لتنظيم وقته بفاعلية، بحيث يستطيع إنجاز المهام المطلوبة منه في إطار زمني محدد، مع الموازنة بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الشخصية (Gulua & Kharadze, 2022). ويتقاطع هذا الطرح مع توجّه يحدّد إدارة الوقت إحدى المهارات الناعمة الجوهرية التي ينبغي أن يمتلكها العاملون في بيئات المشاريع المعاصرة، حيث تمثل قدرة مركّبة على المواءمة بين متطلبات العمل المتزايدة وتوقعات أصحاب المصلحة المختلفين (Magano et al., 2020).

أما من زاوية إدارة المشاريع تحديداً، فيُنظر إلى إدارة الوقت باعتبارها أحد المجالات المعرفية الأساسية التي تتضمن جملةً من العمليات الموجّهة لضمان إنجاز المشروع في موعده المحدد، وتشمل هذه العمليات تعريف الأنشطة وتسلسلها وتقدير مدتها وبناء الجدول الزمني والرقابة عليه (Oburu, 2020) ويذهب اتجاه آخر إلى توسيع نطاق المفهوم ليُطال البُعد الرقمي، إذ بات يُعرّف اليوم بأنه القدرة على توظيف الأدوات التقنية والتطبيقات الذكية في تنظيم الوقت ومتابعة المهام وتوزيع المسؤوليات بصورة آنية ومرنة (أحمد وآخرون، 2025).

ويرى الباحث استناداً إلى ما تقدّم أن إدارة الوقت في سياق إدارة المشاريع بشركات المقاولات هي عملية إدارية مركّبة تجمع بين البُعد التخطيطي والبُعد التنفيذي والبُعد الرقابي، تقوم على التخطيط الواعي للزمن المتاح للمشروع، وجدولة الأنشطة وفق منطق علمي مدروس، وترتيب الأولويات بما يخدم المسار الحرج، وممارسة الرقابة المستمرة على الانحرافات الزمنية، بهدف إنجاز المشروع ضمن قيوده الزمنية المحددة وبأقل ما يمكن من الضغوط الواقعة على العاملين فيه. وبهذا التعريف يبرز الطابع التكاملي للمفهوم بوصفه مظلة معرفية تنطوي تحتها مجموعة من الممارسات المترابطة لا ممارسةً منفصلة.

3.1.2 أهمية إدارة الوقت

تتبع أهمية إدارة الوقت من كونها تتعامل مع مورد بالغ الحساسية لا يمكن تعويضه، ومن كونها كذلك ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمنظومة المخرجات التنظيمية كافة، بدءاً من جودة الأداء وانتهاءً برفاهية العاملين.

وفي بيئة المشاريع الإنشائية على وجه الخصوص، تتضاعف هذه الأهمية بحكم طبيعة المشاريع التي تتسم بطول دورة الحياة وكثرة الأطراف المشاركة وتعدد المخاطر الزمنية المحتملة.

ويشير عتودي وعبدالعال (2021) إلى أن أهمية إدارة الوقت تتجلى في كونها أداة جوهرية لرفع مستوى أداء العاملين، إذ تُسهم في تنظيم الجهد البشري وتوجيهه نحو الأنشطة ذات القيمة المضافة، وتُجنب المنظمة الهدر الناجم عن العشوائية في توزيع المهام، فضلاً عن أنها تُعزز شعور العاملين بالإنجاز والرضا الوظيفي عند إتمام مهامهم في المواعيد المحددة. ويُضيف جربو (2023) أن أهمية إدارة الوقت تتعدى البُعد الفردي لتشمل البُعد المؤسسي، حيث تُمكن المنظمة من تحسين كفاءتها التشغيلية وخفض تكاليفها وزيادة قدرتها على المنافسة، كما تُتيح لها الاستجابة السريعة لمتغيرات البيئة الخارجية وتقلباتها.

ويرى شريف وحمدنا الله (2021) أن إدارة الوقت تكتسب أهميتها من ارتباطها المباشر بإنتاجية المنظمة، إذ تُمثل المدخل الذي تتحقق من خلاله المعادلة الإنتاجية المثلى بين المدخلات والمخرجات، فكلما أحسن استثمار الوقت ارتفعت الإنتاجية وانخفضت التكلفة، والعكس صحيح. ويتقاطع هذا الطرح مع ما ذهب إليه عبدالسلام وجبريل (2024) من أن أهمية إدارة الوقت تتمثل في إسهامها في تعزيز البراعة التنظيمية، عبر تمكين المنظمة من الموازنة بين استثمار قدراتها الحالية واستكشاف فرص جديدة، وهي موازنة لا يمكن تحقيقها دون ضبط دقيق للوقت المُستثمر في كل مسار.

ومن جانب آخر يُبرز Mata et al. (2021) أهمية إدارة الوقت من زاوية أثرها في تخفيف ضغوط العمل وتحسين أداء العاملين، إذ إن الفرد الذي يمتلك مهارات إدارة الوقت يكون أقدر على التحكم في مهامه، وأقل عرضةً للإحساس بفقدان السيطرة، وهو ما ينعكس إيجاباً على صحته النفسية ومستوى تركيزه في العمل. ويُضيف Ravari et al. (2020) أن أهمية إدارة الوقت تتجلى في كونها مدخلاً وقائياً فعالاً للحد من الضغوط المهنية، ولا سيما في القطاعات التي تتسم بكثافة الأعباء وتسارع الإيقاع، حيث يُسهم الاستثمار في مهارات الوقت في تعزيز قدرة العاملين على إدارة مواردهم النفسية والذهنية.

أما على مستوى المشاريع الإنشائية تحديداً، فبيّن Zahedi Dareshoori et al. (2020) أن أهمية إدارة الوقت تتمحور حول كونها أحد العوامل الرئيسية لنجاح المشروع، فالمشروع الإنشائي يقوم على معادلة ثلاثية تجمع بين الوقت والتكلفة والجودة، وأي خلل في الضلع الزمني ينعكس حتماً على الضلعين الآخرين. وتتكامل هذه الرؤية مع ما طرحه Ika و Pinto (2022) من أن إعادة فهم نجاح المشروع في الفكر الإداري

المعاصر باتت تركز بصورة جوهرية على الالتزام بالأطر الزمنية المتفق عليها، باعتبارها مؤشراً أولياً على نجاح المشروع وقدرته على تحقيق التوقعات.

وبصورة إجمالية تتمحور أهمية إدارة الوقت حول جملةٍ من الأبعاد المتشابكة: فهي تُحقق الاستثمار الأمثل للموارد البشرية والمادية، وتُحسن مستوى الأداء الفردي والمؤسسي، وتُخفف الضغوط الواقعة على العاملين، وتُعزز قدرة المنظمة على الوفاء بالتزاماتها، وتُوفر بيئةً عمل أكثر اتزاناً وانضباطاً تنعكس على جودة المخرجات النهائية للمشروع.

4.1.2 أهداف إدارة الوقت

يتفق الباحثون على أن إدارة الوقت لا تُمارَس لذاتها، بل تُمثل وسيلةً لتحقيق جملةٍ من الأهداف التي تنعكس على الفرد والمنظمة معاً. وتتنوع هذه الأهداف بحسب السياق التطبيقي، غير أنها تشترك في توجيهها العام نحو تحسين مستوى استثمار هذا المورد النادر.

ويذهب غنيمات وأبا زيد (2021) إلى أن إدارة الوقت تسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن إجمالها في الآتي: تمكين العاملين من إنجاز مهامهم في أوقاتها المحددة، وتقليل الفاقد الزمني الناجم عن المقاطعات والأنشطة غير الضرورية، وتعزيز قدرة العاملين على التعامل مع الضغوط المهنية، فضلاً عن تحسين جودة القرارات الإدارية عبر إتاحة وقت كافٍ للتفكير والتحليل.

ويرى دحماني وحواس (2021) أن أهداف إدارة الوقت تتجلى في عدة محاور، أبرزها: ضبط معدلات الأداء عبر تحديد المعايير الزمنية المتوقعة لكل نشاط، وتعزيز التنسيق بين الوحدات الإدارية المختلفة بما يمنع الازدواجية والتعارض، ورفع كفاءة العمليات من خلال تقليل أوقات الانتظار والاختناقات التشغيلية، وتوفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات في توقيتها المناسب.

ويُحدّد جربوب والعيداني (2022) جملةً من الأهداف الأخرى لإدارة الوقت، إذ ترمي إلى مساعدة العاملين على ممارسة قدر أكبر من السيطرة على بيئتهم المهنية، وتمكينهم من الموازنة بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة، والحدّ من المظاهر السلبية الناجمة عن سوء تنظيم الوقت كالإرهاق والقلق والشعور بالعجز، إلى جانب تعزيز الشعور بالكفاءة الذاتية لدى العاملين.

ويشير (Oburu 2020) في سياق إدارة المشاريع إلى أن إدارة الوقت تستهدف ضمان إنجاز المشروع في موعده المحدد، عبر تطوير جداول زمنية واقعية، وتخصيص الموارد بطريقة عقلانية، ومتابعة التقدم المُحرز بصورة منتظمة، واتخاذ الإجراءات التصحيحية في وقتها المناسب قبل أن تتفاقم الانحرافات الزمنية إلى مستوى يُهدّد نجاح المشروع برمته.

ويُضيف Dube و (Chimoga 2022) أن إدارة الوقت تستهدف في البيئات المعاصرة توظيف التقنيات الرقمية لرفع كفاءة المتابعة الآنية للمشاريع، وتحسين دقة التقديرات الزمنية، وتعزيز قدرة فرق العمل على التنسيق فيما بينها بصرف النظر عن البُعد الجغرافي، إلى جانب تمكين المنظمة من توثيق التجارب السابقة والاستفادة منها في تقدير الأطر الزمنية للمشاريع المستقبلية.

وفي ضوء ما تقدّم يمكن صياغة الأهداف المركّبة لإدارة الوقت في إطار شركات المقاولات على النحو الآتي: تحقيق الإنجاز في الزمن المحدد دون المساس بمعايير الجودة، وضبط التكلفة من خلال تجنّب الغرامات الزمنية وتكاليف التأخير، وتخفيف الأعباء النفسية على العاملين عبر توفير بيئة عمل مُنظمة، وتعزيز الثقة بين شركة المقاولات والأطراف المتعاقدة معها، وبناء قدرة مؤسسية مستدامة في ضبط الزمن تنعكس على المشاريع المستقبلية.

5.1.2 أبعاد إدارة الوقت

تم تحديد أبعاد إدارة الوقت في الدراسة الحالية بناءً على ما تناوله (Oburu 2020) في معالجته لإدارة وقت المشروع باعتبارها منظومة عمليات متكاملة، وبما يتقاطع مع ما طرحه Zahedi Dareshoori (2020) et al. في سياق المشاريع الإنشائية، وبما يستجيب لخصوصية بيئة شركات المقاولات. وقد استقرّت الدراسة على أربعة أبعاد تُمثّل المكونات الجوهرية لإدارة الوقت في مشاريع المقاولات، وهي: التخطيط الزمني للمشروع، وجدولة الأنشطة والمهام، وتحديد الأولويات، والرقابة على الوقت.

البُعد الأول: التخطيط الزمني للمشروع

يُمثّل التخطيط الزمني المرتكز الأول الذي تقوم عليه إدارة الوقت في أي مشروع، إذ يُعنى بتحديد الإطار الزمني الكلي للمشروع وتقسيمه إلى مراحل وحزم عمل ذات مدد محددة. ويتضمن هذا البُعد قيام فرق العمل بدراسة طبيعة المشروع وحجمه وتعقيده، ومن ثَمّ بناء تصوّر زمني شامل يأخذ في الاعتبار جميع المتغيرات المحتملة. ويبرز هنا ما طرحه Fauzan et al. (2025) من أن التخطيط الزمني السليم

يُمثل خط الدفاع الأول ضد ظاهرة تمدد المدد التعاقدية والمطالبات المرتبطة بها في مشاريع الإنشاءات، إذ إن كثيراً من حالات التأخير تعود في جذورها إلى قصور في مرحلة التخطيط الأولي.

ويتطلب التخطيط الزمني الفعّال توقّع المخاطر الزمنية المحتملة وبناء هوامش زمنية مناسبة للتعامل معها، إلى جانب إشراك الأطراف المعنية كافة في صياغة الخطة الزمنية، حتى تكون واقعية وقابلة للتنفيذ. كما يتضمن هذا البُعد ربط الخطة الزمنية بالموارد المتاحة، فلا يُعقل وضع جدول زمني طموح دون التأكد من توافر الموارد البشرية والمادية اللازمة لتنفيذه. ويُشكّل التخطيط الزمني كذلك المرجع الذي تُقاس إليه الانحرافات لاحقاً، ما يجعل دقّته شرطاً أساسياً لفاعلية البُعد الرقابي.

البُعد الثاني: جدولة الأنشطة والمهام

يأتي بُعد الجدولة ليحوّل الخطة الزمنية العامة إلى تفاصيل تنفيذية دقيقة، عبر تحديد تسلسل الأنشطة والعلاقات المنطقية بينها، وتقدير المدد اللازمة لكل نشاط، وتوزيع الموارد عليها. وتُعدّ الجدولة الترجمة العملية للتخطيط الزمني، إذ تنتقل من المستوى الاستراتيجي إلى المستوى التشغيلي، وتُتيح لفرق العمل رؤية واضحة للمسارات التي يجب اتباعها يومًا بيوم. ويُشير (Oburu (2020 إلى أن جدولة الأنشطة تُمثل عملية فنية تتطلب الإلمام بأدوات الجدولة المتعارف عليها كمخططات جانث وأسلوب المسار الحرج وأسلوب تقييم ومراجعة المشاريع، باعتبارها أدوات تُمكن من تمثيل المشروع بطريقة بصرية مفهومة للجميع.

ويرتبط هذا البُعد ارتباطاً وثيقاً بقدرة فرق العمل على تقدير المدد بواقعية، وعلى التمييز بين الأنشطة التي يمكن تنفيذها بالتوازي والأنشطة التي تستلزم تسلسلاً محدداً. كما يتضمن هذا البُعد تخصيص المسؤوليات بدقة، بحيث يعرف كل عضو في الفريق ما المطلوب منه ومتى. وتكتسب الجدولة في مشاريع المقاولات أهمية مضاعفة بسبب تعدد المقاولين الفرعيين وتداخل الأنشطة، ما يجعل أي خلل في الجدولة سبباً محتملاً لتعطّل المشروع كاملاً.

البُعد الثالث: تحديد الأولويات

يُعنى هذا البُعد بترتيب الأنشطة والمهام وفق درجة أهميتها وإلحاحها، وتوجيه الجهود والموارد إلى ما يستحق منها فعلاً. وتبرز أهمية تحديد الأولويات من حقيقة أن الموارد البشرية والمادية في أي مشروع تكون محدودة، في حين تكون المهام المطلوب إنجازها متعددة ومتزاحمة، الأمر الذي يستلزم اختيارات واعية حول ما يُقدّم وما يُؤخّر. ويتضمن هذا البُعد تركيز الاهتمام على الأنشطة الواقعة على المسار الحرج للمشروع،

إذ إن أي تأخير فيها ينعكس مباشرة على موعد الإنجاز النهائي، في حين تتوفر مرونة نسبية في الأنشطة غير الحرجة.

ويتطلب تحديد الأولويات قدرة تحليلية على التمييز بين ما هو مهم وما هو عاجل، وبين ما يُحقق قيمة مضافة وما يستهلك وقتاً دون عائد يُذكر. ويُشكّل هذا البُعد كذلك أداة وقائية ضد ظاهرة التشتت التي يقع فيها كثير من العاملين، حين يتعاملون مع جميع المهام بالأهمية ذاتها، ما يؤدي إلى إنفاق وقت كبير على أنشطة ثانوية على حساب الأنشطة الجوهرية. وفي مشاريع المقاولات يكتسب هذا البُعد طابعاً خاصاً بسبب تتابع المراحل الإنشائية واعتماد بعضها على بعض، ما يجعل الترتيب السليم للأولويات شرطاً للحفاظ على تدفق العمل دون اختناقات.

البُعد الرابع: الرقابة على الوقت

يُمثّل هذا البُعد الحلقة الأخيرة في منظومة إدارة الوقت، ويُعنى بمتابعة التقدم الفعلي في تنفيذ المشروع ومقارنته بما هو مخطط، ورصد الانحرافات الزمنية، واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة. وتتسم الرقابة على الوقت بكونها عملية مستمرة لا تتوقف طوال دورة حياة المشروع، تُمارَس عبر آليات متعددة منها التقارير الدورية والاجتماعات التنسيقية ومؤشرات الأداء الزمنية. ويُشير Ika و (2022) Pinto في معالجتهم المعاصرة لمفهوم نجاح المشروع إلى أن الرقابة الزمنية لم تعد تقتصر على رصد الانحرافات بأثر رجعي، بل أصبحت تتجه نحو التنبؤ الاستباقي بالانحرافات المحتملة قبل وقوعها، ما يُتيح اتخاذ إجراءات وقائية تجنّب المشروع كثيراً من التعقيدات اللاحقة.

ويتضمن هذا البُعد توظيف أدوات الرقابة الكمية كحساب القيمة المكتسبة، إلى جانب الأدوات النوعية كالمراجعات الميدانية، بهدف تكوين صورة شاملة عن وضع المشروع الزمني. كما يتطلب هذا البُعد قدرة قيادية على اتخاذ القرارات التصحيحية في وقتها، سواء بإعادة تخصيص الموارد، أو بإعادة جدولة بعض الأنشطة، أو بتعديل بعض المتطلبات إن استلزم الأمر ذلك. وتُعَدّ الرقابة على الوقت في مشاريع المقاولات الأداة التي تحول دون تراكم الانحرافات الصغيرة لتتحول إلى تأخيرات كبيرة يصعب تداركها.

6.1.2 استراتيجيات إدارة الوقت

تتطوي إدارة الوقت في تطبيقاتها العملية على جملةٍ من الاستراتيجيات التي يُمكن للمنظمات تبنيها بحسب طبيعة عملها وحجم مشاريعها. ويُمكن تصنيف هذه الاستراتيجيات إلى استراتيجيات على المستوى الفردي وأخرى على المستوى المؤسسي، تتكامل فيما بينها لتُشكّل منظومة شاملة لإدارة الوقت.

وعلى المستوى الفردي تبرز استراتيجيات تنظيم المهام اليومية وإعداد قوائم الأعمال وتطبيق قاعدة باريتو في توزيع الجهد، إلى جانب استراتيجيات تجنّب مضيعات الوقت كالاكتفاءات غير المنتجة والمقاطعات المتكررة. ويُسلّط Gulua و (2022) Kharadze الضوء على أهمية تنمية مهارات إدارة الوقت لدى العاملين باعتبارها استراتيجية مستدامة، إذ إن الاستثمار في تدريب الأفراد على هذه المهارات يُحقق عوائد طويلة الأمد تنعكس على أداء المنظمة برمتها.

وعلى المستوى المؤسسي تتضمن الاستراتيجيات تبني منهجيات إدارة المشاريع المعتمدة دوليًا، وبناء أنظمة معلومات لإدارة المشاريع، وتأسيس مكاتب لإدارة المشاريع تتولى توحيد الممارسات الزمنية على مستوى المنظمة. ويُضيف (2020) Magano et al. أن المنظمات المعاصرة باتت تُولي اهتمامًا متزايدًا بتطوير المهارات الناعمة لدى العاملين في إدارة المشاريع، ومنها مهارات إدارة الوقت، باعتبارها استراتيجية لرفع الجاهزية المؤسسية للتعامل مع تعقيدات المشاريع الحديثة.

وتشمل الاستراتيجيات كذلك توظيف التكنولوجيا الحديثة في إدارة الوقت، عبر استخدام برامج الجدولة المتقدمة والتطبيقات السحابية التي تُتيح المتابعة الآنية للمشاريع. ويُبيّن Dube و (2022) Chimoga أن تقنيات المعلومات أعادت تشكيل ممارسات إدارة المشاريع، إذ مكّنت من اعتماد أساليب أكثر مرونة وذكاء في التعامل مع الزمن، وفتحت المجال أمام إدارة مشاريع موزعة جغرافيًا بكفاءة لم تكن متاحة من قبل.

7.1.2 المداخل الفكرية لإدارة الوقت

تتباين المداخل الفكرية التي تناولت إدارة الوقت تبعًا للحقول المعرفية التي انطلقت منها. فثمة مدخل كلاسيكي يُركّز على الجوانب الفنية والإجرائية لإدارة الوقت، ويعدها مجموعة من الأدوات والتقنيات التي يمكن تعلّمها وتطبيقها، وثمة مدخل سلوكي يُركّز على العادات والاتجاهات والقيم المرتبطة بالوقت، ويعدّ تغيير السلوك الفردي شرطًا لأي تحسين حقيقي في إدارة الوقت.

ويبرز كذلك المدخل الاستراتيجي الذي يربط إدارة الوقت بالأهداف الاستراتيجية للمنظمة، ويرى أن أي ممارسة لإدارة الوقت لا تنطلق من رؤية استراتيجية واضحة تكون عرضةً للتشتت وفقدان الاتجاه. أما

المدخل التكنولوجي فيؤكد على دور الأدوات الرقمية في إعادة تعريف ممارسات إدارة الوقت، ويرى أن المنظمات التي تفشل في مواكبة التطور التكنولوجي ستجد نفسها متخلفة في هذا المجال. وتتكامل هذه المداخل فيما بينها لتشكل رؤية متعددة الأبعاد لمفهوم إدارة الوقت، تنعكس على الممارسات التطبيقية في بيئات المشاريع المختلفة.

المبحث الثاني: ضغوط العمل (المتغير التابع)

1.2.2 تمهيد

تُمثّل ضغوط العمل واحدةً من أبرز الظواهر التي استأثرت باهتمام الباحثين في مجالات الإدارة وعلم النفس التنظيمي والصحة المهنية على مدى العقود الماضية، وذلك بحكم تأثيراتها العميقة على الفرد العامل وعلى المنظمة على حدٍ سواء. وقد تنامي الاهتمام بهذه الظاهرة في ظل التحولات المتسارعة التي تشهدها بيئات الأعمال المعاصرة، وما رافقها من زيادة في الأعباء وتعدّد في المتطلبات وضغط في المواعيد، الأمر الذي جعل ضغوط العمل سمةً ملازمة للحياة المهنية في كثير من القطاعات. ويُعدّ قطاع المقاولات والإنشاءات من أكثر القطاعات التي يُعاني العاملون فيها من ضغوط مهنية مرتفعة، نظرًا لطبيعة العمل الميداني وضيق المواعيد التعاقدية وتعدد المخاطر التشغيلية. ويستعرض هذا المبحث المتغير التابع المتمثل في ضغوط العمل من خلال تناول مفهومه وأهميته كموضوع بحثي وأهداف دراسته وأبعاده ومسبباته ومداخل التعامل معه، مع إبراز الاتجاهات الفكرية المختلفة التي عالجت في الأدبيات الإدارية.

2.2.2 مفهوم ضغوط العمل

اختلف الباحثون في تعريفهم لمفهوم ضغوط العمل تبعًا للزاوية النظرية التي ينطلقون منها، فمنهم من يُعرّفها من منظور المُثير الخارجي، ومنهم من يُعرّفها من منظور الاستجابة الداخلية للفرد، ومنهم من يأخذ بمنظور تفاعلي يجمع بين البُعدين.

ويُعرّف العثمانة وبني عبدالغني (2022) ضغوط العمل بأنها حالة من التوتر النفسي والجسدي التي يشعر بها الفرد العامل نتيجة تعرّضه لمجموعة من المتطلبات المهنية التي تفوق قدراته أو موارده المتاحة، بحيث ينعكس ذلك على سلوكه وأدائه ومستوى التزامه الوظيفي. ويُقدّم دحماني وحواس (2021) تعريفًا متكاملًا يُعدّ ضغوط العمل بمثابة استجابة غير متخصصة من جسم الفرد لأي طلب يُفرض عليه في بيئة العمل، وهي استجابة تتخذ أبعادًا فسيولوجية ونفسية وسلوكية، تتباين شدّتها بحسب طبيعة المُثير وقدرة الفرد على التكيف معه.

ومن منظور موقفي تُعرّف ضغوط العمل بأنها الحالة التي تنشأ حين تختل المعادلة بين ما تفرضه بيئة العمل من متطلبات وما يمتلكه الفرد من قدرات وموارد للاستجابة لتلك المتطلبات، فيشعر الفرد بأن

الموقف يتجاوز قدرته على التكيف، ما يؤلّد لديه استجابات سلبية متعددة (جربوب والعيداني، 2022). ويذهب توجّه آخر إلى تعريف ضغوط العمل بوصفها رد فعل تكيّفي يُبديه الفرد إزاء العوامل البيئية والتنظيمية والاجتماعية التي يتعرض لها في موقع عمله، وقد يكون رد الفعل هذا إيجابيًا إذا كان مستوى الضغط معتدلاً ومُحفّزاً، أو سلبياً إذا تجاوز عتبة احتمال الفرد. (Dodanwala et al., 2023)

ويُقدّم (Mata et al. (2021 تعريفاً يركّز على البُعد المهني فيُعرّف ضغوط العمل بأنها الاستجابات الضارة التي يُبديها الأفراد حين يواجهون متطلبات عمل وضغوطاً لا تتناسب مع معارفهم وقدراتهم، وتُمثّل تحدياً لقدرتهم على التعامل مع المواقف. ويتقاطع هذا الطرح مع تعريف (Ravari et al. (2020 الذي يُعدّ ضغوط العمل ظاهرةً مهنيةً متعددة الأبعاد تتولد عن تفاعل الفرد مع بيئة عمله، ويترتب عليها انعكاسات على الصحة النفسية والجسدية وعلى مستوى الأداء المهني، ولا سيما في القطاعات التي تتسم بكثافة الأعباء.

ويرى الباحث في ضوء ما تقدّم أن ضغوط العمل في سياق العاملين في شركات المقاولات هي حالة من الاختلال الديناميكي الذي يُصيب الفرد العامل نتيجة تفاعله مع بيئة عمل تتسم بتعدد المتطلبات وضيق المواعيد وكثرة المخاطر الميدانية، تتجلى في صورة استجابات نفسية وجسدية وسلوكية، تختلف شدّتها بحسب طبيعة الضغط المُسبّب وقدرة الفرد على التكيف وموارد الدعم المتاحة له في بيئة العمل. ويُبرز هذا التعريف الطبيعة المركّبة للظاهرة، وكونها ليست حدثاً منفرداً بل عمليةً مستمرة تتفاعل فيها متغيرات متعددة على مدى الحياة المهنية للفرد.

3.2.2 أهمية دراسة ضغوط العمل

تكتسب دراسة ضغوط العمل أهميةً متعاظمة في الفكر الإداري المعاصر، باعتبارها ظاهرةً متشعبة الأبعاد تتقاطع مع جوانب الإدارة والصحة المهنية وعلم النفس التنظيمي، وتتصل اتصالاً وثيقاً بمنظومة المخرجات التنظيمية والإنسانية على حدٍّ سواء.

ويرى العثمانة وبني عبدالغني (2022) أن أهمية دراسة ضغوط العمل تتجلى في كونها تكشف عن العوامل التي تُؤثر سلباً في الالتزام الوظيفي للعاملين، إذ إن الفرد الذي يُعاني من ضغوط مرتفعة يكون أقل ارتباطاً بمنظمته، وأكثر ميلاً إلى التفكير في تركها، فضلاً عن انخفاض مستوى انخراطه في المهام الموكلة

إليه. وتتبع أهمية الدراسة كذلك من كون ضغوط العمل تُؤثر تأثيرًا مباشرًا في الصحة النفسية والجسدية للعاملين، وتتحول إن لم تُعالج إلى مشكلات صحية مزمنة تنعكس على إنتاجية المنظمة وتكاليفها الصحية.

ويؤكد جربوب والعيداني (2022) أن أهمية دراسة ضغوط العمل تتمثل في عدة محاور، منها: الكشف عن مصادر الضغط في بيئة العمل وتحديد أكثرها تأثيرًا على العاملين، وتوجيه القرارات الإدارية نحو تبني سياسات تُقلل من حدة هذه الضغوط، وتعزيز مفهوم الصحة المهنية في الأوساط التنظيمية، إلى جانب تطوير برامج تدريبية تُمكن العاملين من بناء استراتيجيات شخصية للتعامل مع الضغوط.

ويُسلط Dodanwala et al. (2023) الضوء على أهمية دراسة ضغوط العمل في صناعة الإنشاءات تحديدًا، باعتبارها صناعةً تشهد معدلات مرتفعة من الضغوط المهنية تنعكس على الرضا الوظيفي ونية الترك لدى العاملين، ما يجعل من فهم هذه الظاهرة وأبعادها مدخلًا ضروريًا لتطوير سياسات للموارد البشرية تُسهم في الاحتفاظ بالكفاءات وتقليل معدلات الدوران الوظيفي.

ويُضيف Ravari et al. (2020) أن أهمية دراسة ضغوط العمل تنبثق من الحاجة إلى تصميم تدخلات وقائية وعلاجية فعّالة، وأن البحث في هذه الظاهرة يُتيح بناء قاعدة معرفية تُوجّه الممارسات التطبيقية في القطاعات كافة. وتتكامل هذه الرؤية مع ما طرحه Mata et al. (2021) من أن دراسة ضغوط العمل أصبحت ضرورةً علميةً وعمليةً في آن، نظرًا لما تنطوي عليه من إمكانيات لتحسين أداء الأفراد والمنظمات وتعزيز جودة الحياة المهنية.

ومن جانب آخر تُمثّل دراسة ضغوط العمل في قطاع المقاولات مدخلًا لفهم عوامل النجاح والإخفاق في المشاريع الإنشائية، إذ إن العامل المُجهّد نفسيًا يكون أقل قدرة على التركيز وأكثر عرضةً للوقوع في الأخطاء، ما ينعكس على جودة العمل وسلامته، وعلى الجداول الزمنية والتكاليف. ويُبيّن Fauzan et al. (2025) أن كثيرًا من المشكلات التي تواجه مشاريع الإنشاءات، بما في ذلك ظواهر التمديد الزمني والمطالبات التعاقدية، ترتبط بصورة غير مباشرة بمستوى الضغط الواقع على فرق العمل، ما يستوجب الالتفات إلى هذا البُعد عند تحليل أداء المشاريع.

وعلى صعيد المنظمات يُسهم البحث في ضغوط العمل في تطوير ثقافة تنظيمية أكثر إنسانيةً وعقلانيةً، تضع الإنسان في صلب اهتماماتها، وتُدرّك أن استدامة المنظمة لا تتحقق إلا باستدامة العاملين فيها صحيًا ونفسيًا.

4.2.2 أهداف دراسة ضغوط العمل

تتعدد الأهداف التي يسعى الباحثون إلى تحقيقها من خلال دراسة ضغوط العمل، وتشكّل هذه الأهداف في إطار رؤية شمولية تتجاوز مجرد التشخيص إلى التدخل والمعالجة.

ويُحدّد دحماني وحواس (2021) جملةً من الأهداف الجوهرية لدراسة ضغوط العمل، تتمحور حول: التعرف على مصادر الضغط الفعلية في بيئة العمل وتحديد أكثرها تأثيراً، وفهم الآليات النفسية والسلوكية التي يستجيب بها الأفراد لهذه الضغوط، وقياس الأثر التراكمي للضغوط المهنية على مستوى الأداء الوظيفي وعلى مخرجات المنظمة بوجه عام، إلى جانب الكشف عن العلاقات المتبادلة بين ضغوط العمل وبقية المتغيرات التنظيمية كالرضا والولاء والالتزام.

ويرى Ravari et al. (2020) أن أهداف دراسة ضغوط العمل تتمثل في: تشخيص حالة الضغط لدى الفئات المهنية الأكثر عرضةً له، وتقييم فاعلية البرامج التدريبية الموجهة لتنمية مهارات إدارة الضغوط، وتطوير أدوات قياس دقيقة لرصد مستويات الضغط في القطاعات المختلفة، إلى جانب صياغة توصيات للمنظمات تُسهم في بناء بيئات عمل أكثر صحة ودعمًا.

ويؤكد العثامنة وبني عبدالغني (2022) أن دراسة ضغوط العمل تستهدف الكشف عن أنماط تأثيرها على المتغيرات السلوكية والوظيفية كالالتزام والانتماء والرضا الوظيفي، وتحديد العوامل الوسيطة التي يمكن أن تُخفّف من حدّة هذا التأثير، وبناء نماذج تفسيرية لظاهرة الضغط في سياقات مهنية محددة، بما يُتيح التدخل العلمي المُوجّه على المستويين الفردي والمؤسسي.

ويُضيف Mata et al. (2021) أن دراسة ضغوط العمل تستهدف بناء فهم متكامل للعلاقة بين متغيرات إدارية متعددة كإدارة الوقت وأداء العمل ومستوى الضغط، بما يُتيح للمنظمات تبني ممارسات إدارية تقوم على أسس علمية. ويُشير Zahedi Dareshoori et al. (2020) إلى أن دراسة ضغوط العمل في صناعة الإنشاءات تستهدف الكشف عن طبيعة الضغوط الخاصة بهذا القطاع، وعلاقتها بنجاح المشاريع، بما يدعم اتخاذ قرارات إدارية أفضل في إدارة الموارد البشرية لمشاريع الإنشاءات.

وفي ضوء ما تقدّم يُمكن صياغة الأهداف المركّبة لدراسة ضغوط العمل في سياق شركات المقاولات على النحو الآتي: تحديد طبيعة الضغوط التي يتعرض لها العاملون في هذا القطاع، وفهم أبعادها ومصادرها، وقياس مستوياتها لدى الفئات المختلفة من العاملين، والكشف عن العوامل الإدارية التي تُسهم

في تخفيف هذه الضغوط، وعلى رأسها ممارسات إدارة الوقت، إلى جانب صياغة توصيات تطبيقية تُسهم في بناء بيئات عمل أكثر اتزانًا في هذا القطاع.

5.2.2 أبعاد ضغوط العمل

تم تحديد أبعاد ضغوط العمل في الدراسة الحالية بناءً على ما تناوله (Dodanwala et al. (2023 في معالجته لضغوط العمل في صناعة الإنشاءات بوصفها ظاهرةً متعددة الأبعاد ترتبط بضغوط الدور وعبء العمل وظروف البيئة الميدانية، وبما يتقاطع مع ما طرحه العثمانة وبني عبدالغني (2022) من أبعاد إجرائية لقياس الضغوط، وبما يستجيب لخصوصية بيئة شركات المقاولات. وقد اعتمدت الدراسة قياس ضغوط العمل في محور واحد يشمل خمسة مكونات متكاملة، هي: عبء العمل، وضيق الوقت، وغموض الدور، وصراع الدور، وظروف بيئة العمل الميدانية.

▪ عبء العمل

يُمثل عبء العمل أحد أهم مصادر الضغط في المنظمات المعاصرة، ويُشير إلى الحجم الكمي والنوعي للمهام المطلوب من الفرد إنجازها مقارنةً بقدراته والموارد المتاحة له والإطار الزمني المخصص لها. ويتخذ عبء العمل صورتين: عبئًا كميًا يتمثل في كثرة المهام، وعبئًا نوعيًا يتمثل في صعوبة المهام وتعقدها. وفي شركات المقاولات يُمثل عبء العمل تحديًا حقيقيًا، نظرًا لتعدد المشاريع التي تُديرها الشركة في الوقت ذاته، وتعدد المسؤوليات التي يتحملها العامل الواحد، ما يجعله مصدرًا متكررًا للضغط النفسي والإرهاق.

▪ ضيق الوقت

يرتبط ضيق الوقت ارتباطًا وثيقًا بعبء العمل، غير أنه يحتفظ بخصوصيته كمصدر مستقل للضغط، إذ يُشير إلى المسافة بين الوقت المتاح لإنجاز المهام والوقت الفعلي اللازم لها. ويُمثل ضيق الوقت أحد أبرز ضغوط بيئة المقاولات، حيث تخضع المشاريع لمواعيد تسليم تعاقدية صارمة، وتُقرض غرامات على التأخير، ما يُولد ضغطًا متواصلًا على فرق العمل لإنجاز المهام في مواعيد قد لا تتناسب مع طبيعتها أو حجمها. ويُسلط Fauzan et al. (2025) الضوء على هذا البُعد في معالجته لتحديات مشاريع الإنشاءات، حيث يُمثل التمديد الزمني وما يُرافقه من مطالبات أحد المظاهر التي تعكس عدم التوازن بين المتطلبات الزمنية وقدرات فرق التنفيذ.

■ غموض الدور

يُشير غموض الدور إلى الحالة التي يجد فيها الفرد نفسه أمام مهام ومسؤوليات غير واضحة المعالم، فلا يعرف بدقة ما المطلوب منه، ولا المعايير التي سيقمّ وفقها، ولا حدود صلاحياته. وينشأ غموض الدور في الغالب من قصور في توصيف الوظائف، أو من ضعف في قنوات التواصل بين الإدارة والعاملين، أو من تعدد المشرفين الذين يتلقى منهم العامل توجيهاته. ويُمثّل غموض الدور مصدرًا خفيًا للضغط، إذ يُؤدّ لدى الفرد شعورًا بعدم الاطمئنان وعدم القدرة على التخطيط لأدائه، ما ينعكس على مستوى ثقته بنفسه وقدرته على اتخاذ القرارات. وفي بيئة شركات المقاولات يبرز هذا البُعد بسبب تعدد المشاريع وتعدد المسؤولين عن كل مشروع.

■ صراع الدور

يختلف صراع الدور عن غموض الدور في كونه يُشير إلى التضارب بين التوقعات أو المتطلبات التي تُفرض على الفرد، حيث يجد نفسه أمام مطالب متناقضة لا يمكنه تلبيتها كلها في آنٍ واحد. وقد يأخذ صراع الدور صورًا متعددة، منها: التعارض بين توجيهات رؤساء مختلفين، أو التعارض بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الشخصية، أو التعارض بين القيم الشخصية للفرد ومتطلبات وظيفته. ويُمثّل صراع الدور أحد أعقد مصادر الضغط، لأن الفرد فيه يكون أمام خيارات صعبة، ولا يستطيع إرضاء جميع الأطراف في الوقت ذاته. ويبيّن (Dodanwala et al. (2023 أن ضغوط الدور بصورتيه الغموض والصراع تُمثّل عوامل جوهرية تنعكس على الرضا الوظيفي ونية الترك في صناعة الإنشاءات، نظرًا لتعدد أصحاب المصلحة وتشابك علاقاتهم في المشروع الإنشائي.

■ ظروف بيئة العمل الميدانية

تتميز بيئة العمل في شركات المقاولات بطابع ميداني خاص يجعلها مصدرًا متقرّدًا للضغط مقارنةً ببيئات العمل المكتبية. وتتضمن هذه البيئة عوامل فيزيقية كالحرارة والرطوبة والضوضاء والغبار، وعوامل تتعلق بالسلامة المهنية كالعمل في المرتفعات والتعامل مع المعدات الثقيلة، وعوامل لوجستية كالتنقل المستمر بين مواقع المشاريع. وتنعكس هذه الظروف على الحالة الجسدية والنفسية للعاملين، وتُسهم في رفع مستوى الضغط الذي يتعرّضون له. ويبرز (Mata et al. (2021 أهمية البُعد البيئي في تحديد مستوى

الضغط الواقع على العاملين، إذ تتفاعل العوامل البيئية مع العوامل التنظيمية لتُشكّل المُحصّلة النهائية للضغط الذي يشعر به الفرد.

6.2.2 مصادر ضغوط العمل ومُسبّباتها

تتنوع مصادر ضغوط العمل تنوعًا واسعًا، ويمكن تصنيفها إلى مصادر تنظيمية ومصادر مرتبطة بالعمل ذاته ومصادر مرتبطة بالعلاقات في بيئة العمل ومصادر فردية.

وتشمل المصادر التنظيمية البنية الإدارية للمنظمة وأنماط القيادة السائدة فيها وأنظمة الحوافز والتقييم، إذ إن المنظمة التي تتسم بنمط قيادي تسلطي أو بنظم تقييم غير عادلة تُصبح بيئةً خصبةً لتوليد الضغوط لدى عاملها. وتشمل المصادر المرتبطة بالعمل ذاته طبيعة المهام وحجمها ومستوى تعقيدها ومدى الرتبة فيها، إلى جانب الجوانب الزمنية ومدى الاستقلالية الممنوحة للفرد في تنفيذ مهامه.

وتشمل مصادر العلاقات في بيئة العمل العلاقة بالرؤساء والزملاء والمرؤوسين، فضلًا عن العلاقة مع الأطراف الخارجية كالعملاء والموردين والمقاولين الفرعيين. وتُمثّل العلاقات السلبية في بيئة العمل أحد أهم مصادر الضغط، إذ تستهلك طاقةً نفسيةً كبيرة، وتُحوّل بيئة العمل من فضاء داعم إلى فضاء مُنهك. أما المصادر الفردية فتتعلق بسمات الشخصية للفرد ومستوى قدرته على التكيف، إذ تتباين استجابات الأفراد للضغوط ذاتها بحسب بنيتهم النفسية وخبراتهم السابقة.

ويُسلّط Dodanwala et al. (2023) الضوء على أن مصادر ضغوط العمل في صناعة الإنشاءات تتمحور حول ضغوط الدور وعبء العمل، باعتبارهما من أكثر المصادر تكرارًا في هذا القطاع. كما يُبرز جربوب والعيداني (2022) أن مصادر الضغط في القطاعات الخدمية تتداخل بين العوامل التنظيمية والعوامل الشخصية، ما يستوجب التعامل معها على المستويين المؤسسي والفردية.

7.2.2 المداخل النظرية لتفسير ضغوط العمل

تتعدد المداخل النظرية التي حاولت تفسير ظاهرة ضغوط العمل، وتتعلق هذه المداخل من زوايا معرفية مختلفة، تتكامل فيما بينها لتقدّم فهمًا شاملاً للظاهرة.

ويرتكز المدخل المُحدّد بالمُثير على تحديد المصادر الخارجية التي تُؤلّد الضغط، ويُعدّ الضغط نتاجًا للظروف الموضوعية في بيئة العمل، ما يستلزم التدخل من خلال تعديل هذه الظروف. ويرتكز المدخل المُحدّد بالاستجابة على تحليل ردود الفعل الفسيولوجية والنفسية للفرد إزاء الضغوط، ويُعدّ الضغط حالةً داخلية تنشأ في جسم الفرد ونفسه، ما يستلزم التدخل من خلال تنمية قدرة الفرد على إدارة استجاباته. ويجمع المدخل التفاعلي بين البُعدين، فيرى أن الضغط ينشأ من تفاعل المُثير مع الاستجابة، وأن الموقف لا يُؤلّد ضغطًا إلا إذا أدركه الفرد بوصفه مهدّدًا أو متجاوزًا لقدراته.

ويبرز كذلك مدخل الموارد والمتطلبات الذي يُعدّ الضغط نتاجًا لاختلال التوازن بين ما تفرضه بيئة العمل من متطلبات وما تتيحه من موارد، ويرى أن المنظمات التي تُوازن بين هذين الطرفين تُهيئ بيئات عمل أقل توليدًا للضغط. ويتكامل مع ذلك المدخل المعرفي الذي يُركّز على أهمية الإدراك الفردي للموقف، باعتبار أن الموقف الواحد يمكن أن يُدرك بوصفه تحدّيًا مُحفّزًا أو تهديدًا مُنهكًا، تبعًا للتقييم المعرفي للفرد.

8.2.2 مداخل التعامل مع ضغوط العمل

تتنوع المداخل التي تتبناها المنظمات والأفراد للتعامل مع ضغوط العمل، وتنقسم هذه المداخل إلى مداخل وقائية تستهدف الحدّ من نشوء الضغط، ومداخل علاجية تستهدف معالجة آثاره بعد وقوعه.

وتشمل المداخل الوقائية على المستوى المؤسسي إعادة تصميم الوظائف بحيث تُتيح للأفراد قدرًا أكبر من الاستقلالية والتنوع، وتطوير ممارسات إدارية أكثر دعمًا للعاملين، وتوضيح الأدوار والمسؤوليات للحدّ من غموض الدور وصراعه، إلى جانب تبني ممارسات فعّالة لإدارة الوقت تُسهم في تخفيف ضغط المواعيد. وتُمثّل إدارة الوقت في هذا السياق أحد أبرز المداخل الوقائية، إذ يُسهم التخطيط الزمني السليم وجدولة الأنشطة وتحديد الأولويات والرقابة المستمرة في تخفيف الضغوط الواقعة على العاملين، عبر منحهم رؤيةً واضحة لما هو مطلوب منهم وبناء توقعات واقعية حول قدراتهم على الإنجاز.

أما على المستوى الفردي فتشمل المداخل الوقائية تنمية المهارات الذاتية للتعامل مع الضغوط، كمهارات إدارة الوقت والتنظيم الذاتي وحلّ المشكلات، إلى جانب تبني أنماط حياة صحية تتضمن النوم الكافي والتغذية السليمة والنشاط البدني. ويُؤكد (Ravari et al. (2020 على فاعلية برامج التدريب على إدارة الوقت بوصفها مدخلًا وقائيًا لإدارة الضغوط في القطاعات ذات الأعباء المرتفعة.

أما المداخل العلاجية فتشمل تقديم الدعم النفسي والمهني للعاملين الذين يُعانون من مستويات مرتفعة من الضغط، وتوفير برامج إرشادية متخصصة، وتطبيق آليات لإعادة توزيع الأعباء بصورة عادلة، فضلاً عن إتاحة فترات من الراحة وإعادة الشحن النفسي. ويُضيف Gulua و Kharadze (2022) أن تنمية مهارات إدارة الوقت لدى الأفراد تُسهم في تعزيز قدرتهم على التحكم في بيئة عملهم، ما يُقلّل من شعورهم بالضغط ويُحسّن من تقييمهم لذواتهم المهنية.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها

1.3 تمهيد

يُمثّل هذا الفصل الركيزة المنهجية التي تستند إليها الدراسة الحالية في معالجتها لإشكالية أثر إدارة الوقت بأبعادها الأربعة (التخطيط الزمني للمشروع، وجدولة الأنشطة والمهام، وتحديد الأولويات، والرقابة على الوقت) في تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع. ويتناول هذا الفصل المنهج العلمي الذي اعتمدته الدراسة، ومجتمع الدراسة والعينة التي اختيرت منه، والأداة التي وُظِّفت في جمع البيانات الميدانية، والإجراءات التي اتُبعت للتحقق من صدق هذه الأداة وثباتها، إلى جانب عرض مصفوفة الارتباط بين المتغيرات، والأساليب الإحصائية التي استُخدمت في معالجة البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

ويُمثّل الإطار المنهجي العمود الفقري لأي بحث علمي، إذ يضمن سلامة الإجراءات التي يقوم عليها البحث، ويُتيح إمكانية التحقق من نتائجه وتكرارها، فضلاً عن أنه يُكسب البحث الموثوقية اللازمة لقبول مخرجاته. ومن هذا المنطلق حرصت الدراسة على بناء منهجية متكاملة تستجيب لطبيعة المشكلة البحثية وأهدافها وفرضياتها، وتتسق مع المعايير العلمية المُتعارف عليها في الدراسات الإدارية والميدانية.

2.3 منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي بوصفه أكثر المناهج ملاءمةً لطبيعة المشكلة البحثية وأهدافها، إذ يقوم هذا المنهج على وصف الظاهرة موضع الدراسة كما هي في الواقع وصفاً دقيقاً، ثم تحليل البيانات المتعلقة بها للوقوف على العلاقات بين متغيراتها واستخلاص الدلالات منها. ويُتيح هذا المنهج قدرًا عاليًا من الموضوعية في تناول الظواهر الإدارية والاجتماعية، ويسمح بقياس المتغيرات بصورة كمية، وبفحص العلاقات الإحصائية بينها بأدوات تحليل متقدمة.

وقد قامت الدراسة على شقين متكاملين: الشق الأول نظري، اعتمد على الاستقراء والتحليل لما طُرِح في الأدبيات الإدارية من معالجات لإدارة الوقت وضغوط العمل، بهدف بناء الإطار النظري وصياغة الفرضيات. والشق الثاني ميداني، اعتمد على جمع البيانات الأولية من مفردات عينة الدراسة باستخدام

استبانة مُصمّمة لهذا الغرض، ومعالجة هذه البيانات إحصائيًا لاختبار الفرضيات والإجابة على تساؤلات الدراسة.

3.3 مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في إدارات المشاريع في شركات المقاولات. وقد بلغ حجم مجتمع الدراسة وفقًا للبيانات المتاحة لدى الجهات المعنية (1850) عاملاً موزعين على مستويات إدارية وفنية متعددة، تشمل مديري المشاريع، ومهندسي الموقع، ومنسقي المشاريع، ومخططي الجداول الزمنية، ومراقبي التكاليف والوقت، والمساعدین الفنيين والإداريين.

4.3 عينة الدراسة

نظرًا لكبر حجم مجتمع الدراسة وصعوبة الوصول إلى جميع مفرداته، اعتمدت الدراسة أسلوب العينة العشوائية الطبقية، الذي يضمن تمثيلًا عادلًا للفئات المختلفة داخل المجتمع. وتم تحديد حجم العينة بالرجوع إلى جداول تحديد حجم العينة، حيث يستلزم مجتمع بحجم (1850) مفردة عند مستوى ثقة (95%) وهامش خطأ (5%) عينة مقدارها (318) مفردة تقريبًا. وقد تم رفع العدد إلى (350) مفردة احتياطيًا لاحتمالات الفقد وعدم الاستجابة.

ولتنفيذ الجانب الميداني تم توزيع (350) استبانة على مفردات العينة، استُرد منها (327) استبانة، استُبعد منها (15) استبانة لعدم اكتمال البيانات أو لوجود نمط استجابة منمّط، ليبلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (312) استبانة، بنسبة استجابة فعلية بلغت (89.14%)، وهي نسبة مرتفعة تعكس جدية المشاركين في التعامل مع أداة الدراسة، ونقي بالمتطلبات الإحصائية لإجراء التحليلات اللاحقة.

5.3 أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة على الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسية لجمع البيانات الأولية من مفردات العينة، نظرًا لملاءمتها لطبيعة الدراسة وحجم العينة، وقدرتها على توفير بيانات كمية قابلة للمعالجة الإحصائية. وقد تم بناء الاستبانة بالرجوع إلى الأدبيات الإدارية ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، مع تطويعها لتناسب السياق التطبيقي لشركات المقاولات.

وتألفت الاستبانة من ثلاثة أقسام رئيسية على النحو الآتي:

- **القسم الأول:** البيانات الديموغرافية والوظيفية لمفردات العينة، ويشمل الجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمسمى الوظيفي.
- **القسم الثاني:** المتغير المستقل (إدارة الوقت)، ويتضمن (16) فقرة موزعة على أربعة أبعاد بواقع (4) فقرات لكل بُعد: التخطيط الزمني للمشروع، وجدولة الأنشطة والمهام، وتحديد الأولويات، والرقابة على الوقت.
- **القسم الثالث:** المتغير التابع (ضغوط العمل)، ويتضمن (10) فقرات في محور واحد تقيس مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون.

وقد استُخدم مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد العينة، حيث تتدرج الاستجابات على النحو الآتي: موافق بشدة (5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق بشدة (1). وتم احتساب طول الفئة لتحديد مستوى الاستجابة وفق المعادلة: $(1-5) \div 3 = 1.33$ ، وعليه فإن المتوسط الحسابي الذي يقع بين (1.00 - 2.33) يعكس مستوى منخفضاً، وبين (2.34 - 3.67) مستوى متوسطاً، وبين (3.68 - 5.00) مستوى مرتفعاً.

6.3 صدق أداة الدراسة

تم التحقق من صدق أداة الدراسة من خلال طريقتين متكاملتين، هما الصدق الظاهري (صدق المُحكِّمين) وصدق الاتساق الداخلي.

الصدق الظاهري (صدق المُحكِّمين)

عُرضت الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المُحكِّمين من ذوي الاختصاص في إدارة الأعمال وإدارة المشاريع، بلغ عددهم (9) مُحكِّمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات. وقد طُلب من المُحكِّمين إبداء الرأي في مدى ملاءمة فقرات الاستبانة للأبعاد التي تنتمي إليها، ووضوح الصياغة اللغوية، ومدى انتمائها للمتغير المقاس. وفي ضوء ملاحظاتهم تم إجراء التعديلات اللازمة على بعض الفقرات من حيث الصياغة وإعادة توزيع فقرة واحدة بين بُعدين، حتى استقرت الاستبانة على صورتها النهائية.

صدق الاتساق الداخلي

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وذلك بتطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (30) مفردة من خارج عينة الدراسة الأساسية.

جدول (3 - 1): معاملات ارتباط فقرات أبعاد المتغير المستقل بالدرجة الكلية لكل بُعد

البُعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
التخطيط الزمني للمشروع	1	0.782	0.000
	2	0.815	0.000
	3	0.749	0.000
	4	0.803	0.000
جدولة الأنشطة والمهام	5	0.771	0.000
	6	0.826	0.000
	7	0.793	0.000
	8	0.758	0.000
تحديد الأولويات	9	0.804	0.000
	10	0.787	0.000
	11	0.832	0.000
	12	0.769	0.000
الرقابة على الوقت	13	0.819	0.000
	14	0.776	0.000
	15	0.798	0.000
	16	0.811	0.000

جدول (3 - 2): معاملات ارتباط فقرات ضغوط العمل بالدرجة الكلية للمحور

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.764	0.000
2	0.798	0.000
3	0.812	0.000
4	0.785	0.000
5	0.749	0.000
6	0.821	0.000
7	0.773	0.000
8	0.806	0.000
9	0.758	0.000
10	0.792	0.000

يتضح من الجدولين أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.01)، وأنها تتراوح بين (0.749 - 0.832) لفقرات المتغير المستقل، وبين (0.749 - 0.821) لفقرات المتغير التابع، ما يُشير إلى أن جميع الفقرات تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي مع الأبعاد التي تنتمي إليها.

7.3 ثبات أداة الدراسة

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة بحساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لكل بُعد من أبعاد الدراسة وللاستبانة ككل، باعتباره أحد أكثر مؤشرات الثبات شيوعًا واعتمادًا في الدراسات الإدارية. ويُشترط لقبول الأداة من حيث الثبات أن تكون قيمة المعامل أعلى من (0.70)، وكلما اقتربت من الواحد الصحيح دلّ ذلك على ثبات أعلى.

جدول (3 - 3): قيم معامل ألفا كرونباخ لأبعاد الدراسة

المتغير / البُعد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
التخطيط الزمني للمشروع	4	0.847

0.862	4	جدولة الأنشطة والمهام
0.835	4	تحديد الأولويات
0.871	4	الرقابة على الوقت
0.913	16	إدارة الوقت (المتغير المستقل ككل)
0.889	10	ضغوط العمل (المتغير التابع)
0.927	26	الاستبانة ككل

يتضح من الجدول (3 - 3) أن جميع قيم معامل ألفا كرونباخ تتجاوز الحد الأدنى المقبول (0.70)، إذ تراوحت قيم المعامل لأبعاد المتغير المستقل بين (0.835 - 0.871)، وبلغت قيمته للمتغير المستقل ككل (0.913)، وللمتغير التابع (0.889)، وللاستبانة ككل (0.927)، وهي قيم مرتفعة تعكس ثباتاً عالياً للأداة وصلاحياتها للتطبيق الميداني.

8.3 مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع، للوقوف على طبيعة العلاقات بين متغيرات الدراسة، وللتحقق من عدم وجود ارتباط ذاتي مرتفع بين المتغيرات المستقلة (مشكلة التعدد الخطي).

جدول (3 - 4): مصفوفة الارتباط بين أبعاد إدارة الوقت وضغوط العمل (ن = 312)

المتغيرات	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) التخطيط الزمني للمشروع	1					
(2) جدولة الأنشطة والمهام	0.642**	1				
(3) تحديد الأولويات	0.598**	0.671**	1			
(4) الرقابة على الوقت	0.627**	0.659**	0.683**	1		

	1	0.864**	0.846**	0.857**	0.832**	(5) إدارة الوقت (الكلية)
1	— 0.701**	— 0.628**	— 0.594**	— 0.612**	— 0.573**	(6) ضغوط العمل

**دالة عند مستوى (0.01)

يتبين من الجدول (3 - 4) ما يلي:

- أولاً، أن جميع معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل (إدارة الوقت) دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وتتراوح قيمها بين (0.598 - 0.683)، وهي قيم تعكس ارتباطات معتدلة تدلّ على تكامل الأبعاد دون الوقوع في مشكلة التعدد الخطي، إذ إن جميع القيم تقع دون الحد الحرج (0.80) الذي يُشير إلى احتمال وجود تعدد خطي مُشكل.
- ثانياً، أن معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية بالدرجة الكلية لإدارة الوقت تراوحت بين (0.832 - 0.864)، وهي قيم مرتفعة تعكس انتماء الأبعاد جميعها إلى مظلة مفاهيمية واحدة هي إدارة الوقت.
- ثالثاً، أن جميع معاملات الارتباط بين أبعاد إدارة الوقت وضغوط العمل سالبة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وتراوحت بين (-0.573 و -0.628)، فيما بلغ معامل ارتباط إدارة الوقت ككل بضغوط العمل (-0.701). ويُشير اتجاه الارتباط السالب إلى أن العلاقة بين المتغيرين عكسية، بمعنى أن ارتفاع مستوى ممارسة إدارة الوقت يرتبط بانخفاض مستوى ضغوط العمل، وهو ما يدعم التوجّه النظري للدراسة ويُمهّد لاختبار الفرضيات.

9.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة

لمعالجة البيانات التي تم جمعها من خلال أداة الدراسة، تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في إجراء التحليلات اللازمة، وتم توظيف مجموعة من الأساليب الإحصائية على النحو الآتي:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة الديموغرافية والوظيفية.

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس مستوى استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة وأبعادها.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، ولفحص العلاقات بين متغيرات الدراسة من خلال مصفوفة الارتباط.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتحقق من ثبات أداة الدراسة وأبعادها.
- معامل تضخم التباين (VIF) ومعامل التباين المسموح (Tolerance) للكشف عن وجود مشكلة التعدد الخطي بين المتغيرات المستقلة.
- اختبار معامل الالتواء (Skewness) للتحقق من اعتدالية توزيع البيانات.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لاختبار أثر إدارة الوقت ككل في ضغوط العمل.
- تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) لاختبار أثر أبعاد إدارة الوقت مجتمعةً في ضغوط العمل، واختبار الفرضيات الفرعية للدراسة.
- اختبار (F) لقياس الدلالة الإحصائية لنماذج الانحدار.
- اختبار (T) لقياس الدلالة الإحصائية لمعاملات الانحدار لكل بُعد على حدة.
- معامل التحديد (R^2) لقياس القوة التفسيرية للنموذج، أي النسبة التي تُفسرها المتغيرات المستقلة من التباين في المتغير التابع.

الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار الفرضيات

1.4 تمهيد

يتناول هذا الفصل عرضًا وتحليلًا للبيانات التي تم جمعها من خلال أداة الدراسة (الاستبانة) التي طُبِّقت على عينة الدراسة المكوّنة من (312) مفردة من العاملين في إدارات المشاريع في شركات المقاولات. ويستعرض الفصل في بدايته تحليلًا للخصائص الديموغرافية والوظيفية لأفراد العينة، ثم ينتقل إلى التحليل الوصفي لاستجابات أفراد العينة على أبعاد المتغير المستقل (إدارة الوقت) والمتغير التابع (ضغوط العمل)، وينتهي باختبار فرضيات الدراسة باستخدام أساليب الانحدار البسيط والمتعدد.

2.4 تحليل البيانات الديموغرافية والوظيفية لعينة الدراسة

جدول (4 - 1): التوزيع التكراري والنسبي لخصائص عينة الدراسة (ن = 312)

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	268	85.90%
	أنثى	44	14.10%
العمر	أقل من 30 سنة	78	25.00%
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	124	39.74%
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	79	25.32%
	50 سنة فأكثر	31	9.94%
المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	46	14.74%
	بكالوريوس	198	63.46%
	دراسات عليا	68	21.80%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	65	20.83%
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	109	34.94%
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	86	27.56%
	15 سنة فأكثر	52	16.67%

13.14%	41	مدير مشروع	المسمى الوظيفي
37.82%	118	مهندس موقع	
23.40%	73	منسق/مخطط مشروع	
15.71%	49	مراقب وقت/تكاليف	
9.93%	31	مساعد فني/إداري	

يتبين من الجدول (4 - 1) أن غالبية أفراد العينة من الذكور بنسبة (85.90%)، وهو ما يعكس طبيعة قطاع المقاولات الذي يغلب عليه العنصر الذكوري نظرًا لطبيعة العمل الميداني. كما يتضح أن الفئة العمرية الأكبر تتراوح بين (30 - 40) سنة بنسبة (39.74%)، ما يدل على أن العينة تتكوّن في الغالب من فئة في مرحلة النضج المهني. ويُلاحظ كذلك أن (63.46%) من أفراد العينة حاصلون على البكالوريوس، ما يعكس المستوى التعليمي المرتفع للعاملين في إدارات المشاريع. كما تبين أن (79.17%) من أفراد العينة يمتلكون خبرة تتجاوز خمس سنوات، ما يُكسب استجاباتهم وزنًا مهنيًا حقيقيًا. ويتوزع المسمى الوظيفي بصورة تعكس البنية الفنية لإدارات المشاريع، حيث يُمثّل المهندسون النسبة الأكبر (37.82%).

3.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على فقرات كل بُعد، وتم تحديد مستوى الموافقة وفقًا لطول الفئة المعتمد في الفصل الثالث.

التحليل الوصفي للمتغير المستقل (إدارة الوقت)

جدول (4 - 2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد التخطيط الزمني للمشروع

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	تقوم الشركة بإعداد خطط زمنية شاملة للمشروع قبل البدء بالتنفيذ	4.12	0.682	2	مرتفع
2	يتم تحديد المدد الزمنية اللازمة لكل مرحلة من مراحل المشروع بدقة	3.98	0.741	3	مرتفع

مرتفع	4	0.795	3.84	يتم توقع المخاطر الزمنية المحتملة عند إعداد الخطة الزمنية	3
مرتفع	1	0.658	4.21	تشارك فرق العمل في صياغة الخطة الزمنية للمشروع	4
مرتفع		0.624	4.04	المتوسط العام للبُعد	

يتضح من الجدول (4 - 2) أن المتوسط العام لبُعد التخطيط الزمني للمشروع بلغ (4.04) بانحراف معياري (0.624)، وهو مستوى مرتفع، حيث تراوحت متوسطات الفقرات بين (3.84 - 4.21). وجاءت الفقرة (4) "تشارك فرق العمل في صياغة الخطة الزمنية للمشروع" في المرتبة الأولى، فيما جاءت الفقرة (3) المتعلقة بتوقع المخاطر الزمنية في المرتبة الأخيرة، ما يُشير إلى وجود جانب يحتاج إلى مزيد من التطوير.

جدول (4 - 3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد جدولة الأنشطة والمهام

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
5	يتم تحديد تسلسل الأنشطة في المشروع بصورة منطقية	4.08	0.694	2	مرتفع
6	يتم تقدير الموارد المطلوبة لكل نشاط بدقة	3.79	0.812	4	مرتفع
7	تُوضع جداول زمنية تفصيلية لأنشطة المشروع	4.15	0.671	1	مرتفع
8	يتم استخدام أدوات مناسبة في جدولة الأنشطة كمخططات جانت	3.92	0.758	3	مرتفع
	المتوسط العام للبُعد	3.99	0.638		مرتفع

يبين الجدول (4 - 3) أن المتوسط العام لبُعد جدولة الأنشطة والمهام بلغ (3.99) بانحراف معياري (0.638)، وهو مستوى مرتفع. وجاءت الفقرة (7) المتعلقة بوضع جداول زمنية تفصيلية في المرتبة الأولى، فيما جاءت الفقرة (6) المتعلقة بتقدير الموارد في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.79).

جدول (4 - 4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد تحديد الأولويات

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
9	يتم ترتيب المهام وفق درجة أهميتها	4.03	0.712	2	مرتفع
10	يتم التمييز بين المهام العاجلة والمهام الهامة عند تنفيذ المشروع	3.86	0.785	4	مرتفع
11	تُولى الأنشطة الواقعة على المسار الحرج اهتمامًا خاصًا	4.18	0.652	1	مرتفع
12	يتم توزيع الجهود بما يتناسب مع أولويات المشروع	3.94	0.738	3	مرتفع
	المتوسط العام للبُعد	4.00	0.612		مرتفع

يُظهر الجدول (4 - 4) أن المتوسط العام لبُعد تحديد الأولويات بلغ (4.00) بانحراف معياري (0.612)، وهو مستوى مرتفع. وقد جاءت الفقرة (11) المتعلقة بالاهتمام بالأنشطة الحرجة في المرتبة الأولى بمتوسط (4.18)، ما يعكس وعي العاملين بأهمية المسار الحرج في مشاريع المقاولات.

جدول (4 - 5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد الرقابة على الوقت

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
13	يتم متابعة التقدم الفعلي في المشروع مقارنةً بالمخطط بصورة دورية	4.06	0.687	2	مرتفع
14	يتم رصد الانحرافات الزمنية فور حدوثها	3.81	0.802	4	مرتفع
15	يتم اتخاذ إجراءات تصحيحية فورية عند حدوث انحرافات زمنية	3.89	0.764	3	مرتفع
16	تُعدّ تقارير دورية عن وضع المشروع الزمني	4.14	0.668	1	مرتفع

مرتفع	0.629	3.98	المتوسط العام للبعد
-------	-------	------	---------------------

يتبين من الجدول (4 - 5) أن المتوسط العام للبعد الرقابة على الوقت بلغ (3.98) بانحراف معياري (0.629)، وهو مستوى مرتفع. وقد جاءت الفقرة (16) المتعلقة بإعداد التقارير الدورية في المرتبة الأولى، فيما جاءت الفقرة (14) المتعلقة برصد الانحرافات الزمنية في المرتبة الأخيرة.

جدول (4 - 6): ترتيب أبعاد إدارة الوقت وفق المتوسطات الحسابية

الترتيب	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	التخطيط الزمني للمشروع	4.04	0.624	مرتفع
2	تحديد الأولويات	4.00	0.612	مرتفع
3	جدولة الأنشطة والمهام	3.99	0.638	مرتفع
4	الرقابة على الوقت	3.98	0.629	مرتفع
	إدارة الوقت ككل	4.00	0.581	مرتفع

التحليل الوصفي للمتغير التابع (ضغوط العمل)

جدول (4 - 7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات ضغوط العمل

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	أشعر بأن حجم المهام الموكلة إليّ يفوق طاقتي	3.42	0.864	5	متوسط
2	أعاني من ضيق الوقت المتاح لإنجاز المهام المطلوبة	3.58	0.821	2	متوسط
3	تتداخل المسؤوليات الموكلة إليّ بصورة تجعل أولوياتي غير واضحة	3.35	0.892	7	متوسط
4	أتلقي توجيهات متعارضة من جهات إشرافية مختلفة	3.28	0.913	8	متوسط

5	أعاني من غموض في حدود صلاحياتي ومسؤولياتي	3.21	0.927	9	متوسط
6	تُمثّل ظروف بيئة العمل الميدانية مصدر إزهاق لي	3.64	0.798	1	متوسط
7	أشعر بضغط نتيجة المواعيد التعاقدية الصارمة للمشروع	3.52	0.836	3	متوسط
8	تستهلك مخاطر السلامة المهنية في الموقع جزءاً من طاقتي النفسية	3.45	0.851	4	متوسط
9	أجد صعوبة في التوفيق بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الشخصية	3.38	0.879	6	متوسط
10	أشعر بإرهاق نفسي وجسدي متراكم بسبب طبيعة العمل	3.19	0.934	10	متوسط
المتوسط العام للمحور		3.40	0.728	متوسط	

يتبين من الجدول (4 - 7) أن المتوسط العام لضغوط العمل بلغ (3.40) بانحراف معياري (0.728)، وهو مستوى متوسط، ما يُشير إلى أن العاملين في عينة الدراسة يتعرضون لمستوى متوسط من ضغوط العمل. وقد جاءت الفقرة (6) المتعلقة بظروف بيئة العمل الميدانية في المرتبة الأولى بمتوسط (3.64)، تليها الفقرة (2) المتعلقة بضيق الوقت بمتوسط (3.58)، وهو ما يعكس خصوصية قطاع المقاولات الذي يجمع بين ضغط البيئة الميدانية وضغط المواعيد التعاقدية.

4.4 اختبار فرضيات الدراسة

قبل اختبار فرضيات الدراسة، تم التحقق من اعتدالية توزيع البيانات باستخدام معامل الالتواء، حيث تراوحت قيمه بين (-0.512) و(0.587)، وهي قيم تقع ضمن المدى المقبول ($1 \pm$)، ما يدل على اعتدالية التوزيع وصلاحية البيانات لتطبيق اختبارات الانحدار. كما تم التحقق من عدم وجود تعدد خطي بين المتغيرات المستقلة باستخدام معامل تضخم التباين (VIF) ومعامل التباين المسموح (Tolerance)، حيث تراوحت قيم VIF بين (1.842 - 2.367) وهي أقل من الحد الحرج (10)، وتراوحت قيم Tolerance بين (0.422 - 0.543) وهي أعلى من الحد الأدنى (0.10)، ما يؤكد عدم وجود مشكلة تعدد خطي.

اختبار الفرضية الرئيسية

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الوقت بأبعادها (التخطيط الزمني للمشروع، جدولة الأنشطة والمهام، تحديد الأولويات، الرقابة على الوقت) على تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع.

للتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression) بهدف قياس تأثير أبعاد إدارة الوقت (كعوامل مستقلة) على تخفيف ضغوط العمل (كعامل تابع). وقد جاءت نتائج التحليل كما يلي:

جدول (4 - 8): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد إدارة الوقت على تخفيف ضغوط العمل

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار B	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
(Constant)المقدار الثابت	0.624	3.487	0.001**
التخطيط الزمني للمشروع	0.412	5.892	0.000**
جدولة الأنشطة والمهام	0.357	4.916	0.000**
تحديد الأولويات	0.298	4.183	0.000**
الرقابة على الوقت	0.486	6.724	0.000**
معامل الارتباط = 0.812		معامل التحديد = 0.659	
قيمة الاختبار F = 148.726		القيمة الاحتمالية = 0.000	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

تشير نتائج تحليل الانحدار المتعدد الموضحة في الجدول (4 - 8) إلى وجود علاقة تأثيرية دالة إحصائية بين أبعاد إدارة الوقت كمتغيرات مستقلة، وتخفيف ضغوط العمل كمتغير تابع. فقد بلغ معامل التحديد (R^2) قيمة قدرها 0.659، وهي نسبة مرتفعة تدل على أن 65.9% من التباين في مستوى ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات يمكن تفسيره من خلال أبعاد إدارة الوقت الأربعة، فيما تُعزى النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى لم تتناولها الدراسة. كما تشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.812$) إلى

وجود ارتباط قوي بين المتغيرات المدروسة. وقد جاءت قيمة F المحسوبة (148.726) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.000)، مما يعزز من معنوية النموذج ككل في تفسير الفرضية.

أما على مستوى الأبعاد الفردية، فقد تبين أن بُعد "الرقابة على الوقت" هو الأكثر تأثيراً في تخفيف ضغوط العمل، حيث بلغ معامل الانحدار له ($B = 0.486$)، وبلغت قيمة ($T = 6.724$) بدلالة معنوية عالية. ($\text{Sig.} = 0.000$) ويؤكد ذلك الدور الجوهرى الذي تلعبه الرقابة المستمرة على المسار الزمني للمشروع في الحدّ من تراكم الانحرافات التي تولّد الضغوط على العاملين. ويأتي في المرتبة الثانية بُعد "التخطيط الزمني للمشروع" بمعامل انحدار ($B = 0.412$) وقيمة ($T = 5.892$) بدلالة (0.000)، ما يعكس أهمية التخطيط الزمني المسبق بوصفه خط الدفاع الأول في مواجهة الضغط الزمني.

كما أظهرت النتائج أن بُعد جدولة الأنشطة والمهام يساهم بشكل دال في تفسير التباين في ضغوط العمل بمعامل انحدار ($B = 0.357$) وقيمة ($T = 4.916$)، ما يعكس أهمية الترجمة التنفيذية للخطة الزمنية إلى جداول تفصيلية تُتيح للعاملين رؤية واضحة لمسارهم اليومي. أما بُعد تحديد الأولويات فقد جاء في المرتبة الأخيرة من حيث قوة التأثير بمعامل انحدار ($B = 0.298$) وقيمة ($T = 4.183$)، لكنه لا يزال ذا دلالة إحصائية عند مستوى (0.000)، ما يشير إلى أن تعزيز قدرة العاملين على ترتيب الأولويات قد يُمثّل فرصة لتحسين متكامل في منظومة إدارة الوقت داخل شركات المقاولات.

وبناءً على ذلك، تؤكد هذه النتائج رفض الفرضية الصفرية الرئيسية وقبول الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الوقت بأبعادها الأربعة على تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع.

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى

H_{01} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتخطيط الزمني للمشروع على تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression Test)، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (4 - 9): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التخطيط الزمني للمشروع على تخفيف ضغوط العمل

ANOVA تحليل التباين											
المعاملاتCoefficient					المتغير المستقل		ملخص النموذج			المتغير التابع	
Sig. t	T	Beta	الخطأ المعياري	B	التخطيط الزمني للمشروع	Sig. F	F المحسوبة	درجة الحرية df	معامل التحديد r²	معامل الارتباط r	ضغوط العمل
						0.000	151.286	1	0.328	0.573	

وللتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لقياس تأثير "التخطيط الزمني للمشروع" باعتباره أحد أبعاد إدارة الوقت على "تخفيف ضغوط العمل". وقد جاءت النتائج الإحصائية كما هو موضح في الجدول (4 - 9)، حيث بلغ معامل الارتباط $R = 0.573$ ، وهو ما يعكس وجود علاقة ارتباط متوسطة القوة بين المتغيرين، كما بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.328$ ، مما يشير إلى أن 32.8% من التباين في مستوى ضغوط العمل يُمكن تفسيره من خلال متغير التخطيط الزمني للمشروع فقط، دون تدخل بقية الأبعاد الأخرى.

وبالاطلاع على نتائج تحليل التباين (ANOVA)، نجد أن قيمة F المحسوبة بلغت 151.286 بمستوى دلالة (Sig. = 0.000)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يعزز من دلالة النموذج ككل في تفسير الفرضية.

أما على مستوى معاملات الانحدار، فقد بلغ معامل التأثير $B = 0.612$ ، بقيمة $T = 12.300$ ، وهي أيضاً دالة عند مستوى (Sig. = 0.000)، ما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في ممارسة التخطيط الزمني للمشروع تؤدي إلى أثر بمقدار 0.612 في تخفيف ضغوط العمل، ضمن شروط النموذج. وبناءً على هذه النتائج تُرفض الفرضية الصفرية وتُقبل الفرضية البديلة.

الفرضية الفرعية الثانية

H_{02} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لجدولة الأنشطة والمهام على

تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression Test)، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (4 - 10): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر جدولة الأنشطة والمهام على تخفيف ضغوط العمل

المتغير التابع	ملخص النموذج	تحليل التباينANOVA			المتغير المستقل	المعاملاتCoefficient					
ضغوط العمل	معامل الارتباط r	معامل التحديد r²	درجة الحرية df	F المحسوبة	Sig. F	جدولة الأنشطة والمهام	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig. t
	0.612	0.374	1	185.124	0.000		0.638	0.047	0.612	13.606	0.000

وللتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لقياس تأثير "جدولة الأنشطة والمهام" باعتباره أحد أبعاد إدارة الوقت على "تخفيف ضغوط العمل". وقد جاءت النتائج الإحصائية كما هو موضح في الجدول (4 - 10)، حيث بلغ معامل الارتباط $R = 0.612$ ، وهو ما يعكس وجود علاقة ارتباط متوسطة القوة تميل إلى القوة بين المتغيرين، كما بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.374$ ، مما يشير إلى أن 37.4% من التباين في مستوى ضغوط العمل يُمكن تفسيره من خلال متغير جدولة الأنشطة والمهام فقط، دون تدخل بقية الأبعاد الأخرى.

وبالاطلاع على نتائج تحليل التباين (ANOVA)، نجد أن قيمة F المحسوبة بلغت 185.124 بمستوى دلالة (Sig. = 0.000)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يعزز من دلالة النموذج ككل في تفسير الفرضية.

أما على مستوى معاملات الانحدار، فقد بلغ معامل التأثير $B = 0.638$ ، بقيمة $T = 13.606$ ، وهي أيضاً دالة عند مستوى (Sig. = 0.000)، ما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في ممارسة جدولة الأنشطة والمهام تؤدي إلى أثر بمقدار 0.638 في تخفيف ضغوط العمل، ضمن شروط النموذج. وبناءً على هذه النتائج تُرفض الفرضية الصفرية وتُقبل الفرضية البديلة.

الفرضية الفرعية الثالثة

H₀₃: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتحديد الأولويات على تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression Test)، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (4 - 11): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر تحديد الأولويات على تخفيف ضغوط العمل

المعاملات Coefficient					تحليل التباين ANOVA						ملخص النموذج	المتغير التابع
Sig. t	T	Beta	الخطأ المعياري	B	تحديد الأولويات	Sig. F	F المحسوبة	درجة الحرية df	معامل التحديد r ²	معامل الارتباط r		ضغوط العمل
0.000	13.003	0.594	0.048	0.625		0.000	169.082	1	0.353	0.594		

وللتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لقياس تأثير "تحديد الأولويات" باعتباره أحد أبعاد إدارة الوقت على "تخفيف ضغوط العمل". وقد جاءت النتائج الإحصائية كما هو موضح في الجدول (4 - 11)، حيث بلغ معامل الارتباط $R^2 = 0.353$ ، وهو ما يعكس وجود علاقة ارتباط متوسطة القوة بين المتغيرين، كما بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.353$ ، مما يشير إلى أن 35.3% من التباين في مستوى ضغوط العمل يُمكن تفسيره من خلال متغير تحديد الأولويات فقط، دون تدخل بقية الأبعاد الأخرى.

وبالاطلاع على نتائج تحليل التباين (ANOVA)، نجد أن قيمة F المحسوبة بلغت 169.082 بمستوى دلالة (Sig. = 0.000)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يعزز من دلالة النموذج ككل في تفسير الفرضية.

أما على مستوى معاملات الانحدار، فقد بلغ معامل التأثير $B = 0.625$ ، بقيمة $T = 13.003$ ، وهي أيضاً دالة عند مستوى (Sig. = 0.000)، ما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في ممارسة تحديد الأولويات تؤدي إلى أثر بمقدار 0.625 في تخفيف ضغوط العمل، ضمن شروط النموذج. وبناءً على هذه النتائج تُرفض الفرضية الصفرية وتُقبل الفرضية البديلة.

الفرضية الفرعية الرابعة

H_{04} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للرقابة على الوقت على

تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression)

(Test)، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (4 - 12): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الرقابة على الوقت على تخفيف ضغوط العمل

المتغير التابع	ملخص النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	درجة الحرية	F المحسوبة	Sig. F	الرقابة على الوقت	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig. t
ضغوط العمل	معامل	r	r ²	df				0.671	0.047	0.628	14.197	0.000

وللتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لقياس تأثير "الرقابة على الوقت" باعتباره أحد أبعاد إدارة الوقت على "تخفيف ضغوط العمل". وقد جاءت النتائج الإحصائية كما هو موضح في الجدول (4 - 12)، حيث بلغ معامل الارتباط $R^2 = 0.394$ ، وهو ما يعكس وجود علاقة ارتباط قوية بين المتغيرين، كما بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.394$ ، مما يشير إلى أن 39.4% من التباين في مستوى ضغوط العمل يُمكن تفسيره من خلال متغير الرقابة على الوقت فقط، دون تدخل بقية الأبعاد الأخرى.

وبالاطلاع على نتائج تحليل التباين (ANOVA)، نجد أن قيمة F المحسوبة بلغت 201.547 بمستوى دلالة (Sig. = 0.000)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يعزز من دلالة النموذج ككل في تفسير الفرضية.

أما على مستوى معاملات الانحدار، فقد بلغ معامل التأثير $B = 0.671$ ، بقيمة $T = 14.197$ ، وهي أيضاً دالة عند مستوى (Sig. = 0.000)، ما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في ممارسة

الرقابة على الوقت تؤدي إلى أثر بمقدار 0.671 في تخفيف ضغوط العمل، ضمن شروط النموذج. ويُلاحظ أن بُعد الرقابة على الوقت قد جاء صاحب أعلى قوة تأثير بين الأبعاد الأربعة عند اختباره منفردًا، ما يعكس الدور المحوري لهذا البعد في تخفيف الضغوط الزمنية التي يتعرض لها العاملون. وبناءً على هذه النتائج تُرفض الفرضية الصفرية وتُقبل الفرضية البديلة.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

1.5 تمهيد

يتناول هذا الفصل عرضًا للنتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء التحليل الإحصائي للبيانات الميدانية واختبار فرضياتها، مع تفسير هذه النتائج وربطها بما طُرِحَ في الأدبيات السابقة لإبراز مواطن الاتفاق والاختلاف. ثم يُختتم الفصل بجملة من التوصيات التي تستند إلى المخرجات العلمية للدراسة، وتستهدف الإفادة منها على المستويين التطبيقي والبحثي في قطاع المقاولات.

2.5 نتائج الدراسة

كشفت الدراسة عن أن مستوى ممارسة إدارة الوقت لدى العاملين في شركات المقاولات في إدارة المشاريع جاء مرتفعًا بمتوسط حسابي بلغ (4.00)، وهو ما يعكس وعيًا تنظيميًا متناميًا بأهمية الوقت بوصفه موردًا حاسمًا في صناعة المشاريع الإنشائية. ويُمكن إرجاع هذا المستوى إلى الطبيعة التعاقدية لمشاريع المقاولات التي تفرض على الشركات الالتزام بمواعيد تسليم محددة وتُعرضها لغرامات تأخير، الأمر الذي يجعل ممارسات إدارة الوقت ضرورةً تشغيلية لا خيارًا إداريًا. وتتقاطع هذه النتيجة مع ما طرحه (Oburu 2020) من أن إدارة وقت المشروع تُمثّل أحد المجالات المعرفية الأساسية التي لا يمكن لمنظمات المشاريع الاستغناء عنها، كما تتسجم مع المعالجة التي قدّمها إبراهيم (2020) في إبراز إدارة الوقت بوصفها منظومةً مؤسسية متكاملة.

وعلى مستوى الأبعاد جاء بُعد التخطيط الزمني للمشروع في المرتبة الأولى بمتوسط (4.04)، وهو ما يُمكن تفسيره بأن شركات المقاولات تُولي مرحلة التخطيط المسبق اهتمامًا خاصًا قبل البدء بالتنفيذ، إدراكًا منها بأن أي خلل في هذه المرحلة ينعكس على المراحل اللاحقة. ويتسق ذلك مع ما أشار إليه Fauzan et al. (2025) من أن جذور كثير من المشكلات الزمنية في مشاريع الإنشاءات تعود إلى قصور في التخطيط الأولي. وقد جاء بُعد الرقابة على الوقت في المرتبة الأخيرة بين الأبعاد بمتوسط (3.98)، وهي مرتبة لا تعكس ضعفًا مطلقًا بقدر ما تعكس وجود مساحة للتطوير في الجوانب التشغيلية للمتابعة الزمنية، وهو ما يلتقي مع ما طرحه Ika و (Pinto 2022) من ضرورة الانتقال من الرقابة التقليدية بأثر رجعي إلى الرقابة الاستباقية التي تتنبأ بالانحرافات قبل وقوعها.

وفيما يتعلق بمستوى ضغوط العمل لدى العاملين فقد جاء بمستوى متوسط بمتوسط حسابي (3.40)، وهو ما يعكس أن العاملين في شركات المقاولات يتعرضون لضغوط محسوسة دون أن تبلغ حدًا حرجًا. ويعود هذا المستوى المتوسط إلى تضافر عوامل متعددة تجمع بين ضغط المواعيد التعاقدية وقسوة بيئة العمل الميدانية وتشابك الأدوار في المشاريع الإنشائية. وتتقاطع هذه النتيجة مع المعالجة التي قَدَّمها Dodanwala et al. (2023) من أن صناعة الإنشاءات تشهد مستويات مرتفعة نسبيًا من الضغوط المهنية ترتبط بضغوط الدور وعبء العمل، كما تتسق مع ما طرحه العثمانة وبني عبدالغني (2022) في تأطير ضغوط العمل بوصفها استجابةً متعددة الأبعاد للمتطلبات المهنية.

وقد جاءت ظروف بيئة العمل الميدانية في مقدمة مصادر الضغط لدى أفراد العينة، تليها مباشرة ضغوط ضيق الوقت والمواعيد التعاقدية، وهو ترتيب يعكس خصوصية قطاع المقاولات الذي يجمع بين عبء البيئة الفيزيائية وعبء الزمن. ويتقاطع هذا الترتيب مع ما طرحه Mata et al. (2021) من أن البُعد البيئي يتفاعل مع العوامل التنظيمية ليشكّل محصلة الضغط الذي يشعر به الفرد، كما يتسق مع المعالجة التي قَدَّمها جربوب والعيداني (2022) لتداخل المصادر التنظيمية والشخصية في توليد الضغوط.

وكشف اختبار الفرضية الرئيسية عن وجود أثر ذي دلالة إحصائية لإدارة الوقت بأبعادها الأربعة مجتمعة في تخفيف ضغوط العمل، إذ بلغ معامل التحديد (0.659)، ما يعني أن الأبعاد الأربعة تُفسّر مجتمعةً ما نسبته (65.9%) من التباين في ضغوط العمل. ويُمكن تفسير هذا الأثر بأن ممارسات إدارة الوقت تمنح العاملين قدرًا أكبر من السيطرة على بيئة عملهم، وتُتيح لهم رؤيةً واضحة لما هو مطلوب منهم، وهو ما يُقلّل من شعورهم بفقدان التحكم الذي يُعدّ من أبرز محرّكات الضغط النفسي. وتتسق هذه النتيجة مع التوجّه الذي طرحه Mata et al. (2021) في معالجته للعلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل وأداء العاملين، كما تتقاطع مع المنظور التطبيقي الذي اعتمدته غنيمات وأبا زيد (2021) في تأطير دور إدارة الوقت في التقليل من ضغوط العمل في القطاعات الخدمية، وتلتقي مع ما طرحه دحماني وحواس (2021) من نمذجة العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل وأداء العاملين بوصفها منظومةً متشابكة.

وعلى مستوى الفرضيات الفرعية، جاء بُعد الرقابة على الوقت صاحب أعلى قوة تأثير عند اختباره منفردًا، وكذلك ضمن النموذج المتعدد. ويُعزى ذلك إلى أن الرقابة الزمنية تُمثّل آلية التغذية الراجعة التي تُتيح اكتشاف الانحرافات في وقت مبكر، ومنع تراكمها إلى مستويات تُؤلّد ضغطًا مستفحلًا على العاملين.

وتلتقي هذه النتيجة مع ما طرحه Zahedi Dareshoori et al. (2020) في تأكيده على دور الرقابة الزمنية في نجاح إدارة المشاريع الإنشائية وفي تخفيف الضغوط التي تواجه فرق التنفيذ.

وكشف اختبار الفرضية الفرعية الأولى عن أثر دالٍ إحصائيًا للتخطيط الزمني للمشروع في تخفيف ضغوط العمل، ويعود ذلك إلى أن التخطيط المسبق يُتيح للعاملين الاستعداد النفسي والذهني للمهام المقبلة، ويُجَنِّبهم مفاجآت اللحظة الأخيرة. ويتقاطع ذلك مع المعالجة التي قدّمها عبدالله (2021) لإدارة الوقت بوصفها أسلوبًا علميًا لترتيب الأنشطة الإدارية وتوزيع الجهد عليها. وكشف اختبار الفرضية الفرعية الثانية عن أثر دالٍ لجدولة الأنشطة والمهام، ويُمكن تفسيره بأن الجدولة الدقيقة تُحوّل الخطة الزمنية إلى مسار يومي مفهوم للعاملين، ما يُقلّل من حالة التشتت التي تُؤدّ ضغطًا نفسيًا. ويتسق ذلك مع المعالجة التي قدّمها الجعفري وعلي (2021) لربط ممارسات إدارة الوقت بكفاءة العمليات التشغيلية.

وكشف اختبار الفرضية الفرعية الثالثة عن أثر دالٍ لتحديد الأولويات في تخفيف ضغوط العمل، وإن جاء بقوة تأثير أقل نسبيًا مقارنةً بالأبعاد الأخرى. ويعود ذلك إلى أن الترتيب الواعي للأولويات يحول دون انشغال العاملين بمهام ثانوية على حساب المهام الجوهرية، فيُقلّل من شعورهم بالضغط الناتج عن إنفاق الجهد دون نتيجة ملموسة. ويلتقي هذا التفسير مع المعالجة السلوكية التي قدّمها Magano et al. (2020) للمهارات الناعمة في إدارة المشاريع، وكذلك مع التوجه الذي طرحه Gulua و Kharadze (2022) في إبراز دور تنمية مهارات إدارة الوقت في تعزيز قدرة الأفراد على التحكم في بيئتهم المهنية. وكشف اختبار الفرضية الفرعية الرابعة عن أن الرقابة على الوقت تُمثّل أكثر الأبعاد تأثيرًا، ويُمكن تفسير ذلك بأن الرقابة المستمرة تُشعر العاملين بأن مسار المشروع تحت السيطرة، ما يُخفّف من القلق المرتبط بعدم اليقين. ويتسق هذا مع ما طرحه Dube و Chimoga (2022) من أن توظيف تقنيات المعلومات في المتابعة الآنية للمشاريع يُحسّن من قدرة فرق العمل على ضبط أدائها وتخفيف الضغوط الواقعة عليها.

ومن النتائج الجوهرية التي كشفت عنها الدراسة كذلك أن العلاقة بين أبعاد إدارة الوقت وضغوط العمل علاقة عكسية، أي أن ارتفاع مستوى ممارسة إدارة الوقت يرتبط بانخفاض مستوى ضغوط العمل، وهو ما تُؤكده مصفوفة الارتباط التي جاءت معاملاتها سالبة ودالة إحصائيًا. وتُفسّر هذه العلاقة العكسية بأن إدارة الوقت تعمل بمثابة منظومة وقاية تنظيمية تمتص الضغوط قبل أن تتراكم على العاملين. وتتقاطع هذه النتيجة مع المنظور التجريبي الذي اعتمدته Ravari et al. (2020) في تقييم فاعلية التدريب على إدارة

الوقت بوصفه مدخلًا لتخفيف الضغط لدى الممرضات في أقسام الطوارئ، وتلتقي مع المعالجة التي قدّمها عتودي وعبدالعال (2021) لربط إدارة الوقت بتحسين أداء العاملين وتخفيف الأعباء الواقعة عليهم.

وكشفت الدراسة أيضًا عن أن العاملين في عينة الدراسة، رغم مستواهم المرتفع في ممارسة إدارة الوقت، لا يزالون يشعرون بضغوط متوسطة المستوى، وهو ما يُمكن تفسيره بأن إدارة الوقت وإن كانت أداة فعالة في تخفيف الضغط فإنها ليست العامل الوحيد المؤثر فيه، إذ تتفاعل معها عوامل أخرى كظروف البيئة الميدانية والعلاقات التنظيمية وطبيعة المشاريع، وهو ما يُؤيّد النموذج التفسيري الذي قدّمته الدراسة حين أوضح أن (34.1%) من التباين في الضغوط يعود إلى عوامل خارج نطاق إدارة الوقت. ويلتقي هذا التفسير مع المعالجة المتعددة الأبعاد التي قدّمها عبدالسلام وجبريل (2024) لإدارة الوقت بوصفها أحد المتغيرات في منظومة تنظيمية أوسع، وكذلك مع ما طرحه شريف وحمدنا الله (2021) من أن إدارة الوقت تتداخل مع متغيرات إنتاجية وتنظيمية متعددة.

وأظهرت نتائج التحليل الوصفي تقارب المتوسطات بين أبعاد إدارة الوقت الأربعة، وهو ما يعكس تكامل هذه الأبعاد في الممارسة التطبيقية بشركات المقاولات، إذ يصعب الفصل بينها لكونها تُشكّل منظومةً واحدة تبدأ بالتخطيط وتنتهي بالرقابة مرورًا بالجدولة وترتيب الأولويات. ويتقاطع ذلك مع المعالجة المنظومية التي طرحها جربو (2023) لإدارة الوقت بوصفها منظومة متكاملة تنعكس على كفاءة أداء العاملين.

وفيما يخص ترتيب فقرات ضغوط العمل، فقد جاءت فقرة الإرهاق النفسي والجسدي المتراكم في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.19)، ما يُشير إلى أن العاملين لا يصلون في الغالب إلى مرحلة الإرهاق الحاد، وذلك يُمكن تفسيره بفاعلية ممارسات إدارة الوقت في تخفيف تراكم الضغط، إلى جانب آليات التكيف الذاتية لدى العاملين أنفسهم. ويلتقي هذا التفسير مع المعالجة التي قدّمها أحمد وآخرون (2025) لدور الأدوات الحديثة في تحسين مهارة إدارة الوقت، باعتبار أن تطور هذه المهارة لدى الأفراد يُسهم في تخفيف آثار الضغوط المتراكمة.

وأخيرًا تكشف النتائج عن أن قطاع المقاولات يحتاج إلى مزيد من العمل في جوانب رصد الانحرافات الزمنية والتعامل الاستباقي معها، إذ جاءت الفقرات المتعلقة بهذا الجانب في مراتب أدنى نسبيًا، وهو ما يُمكن تفسيره بأن كثيرًا من شركات المقاولات تتعامل مع الانحرافات بصورة تفاعلية بعد وقوعها، لا بصورة استباقية تمنعها. ويتسق هذا التشخيص مع المعالجة المعاصرة التي قدّمها Ika و Pinto (2022) لإعادة تعريف نجاح المشروع في الفكر الإداري الحديث، حيث تنتقل الرقابة من وظيفة تقليدية إلى وظيفة استشرافية.

3.5 التوصيات

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج، يُمكن صياغة جملة من التوصيات على النحو الآتي:

- تعزيز الاهتمام بمرحلة الرقابة الاستباقية على الوقت في شركات المقاولات، من خلال تبني أساليب متقدمة في رصد الانحرافات الزمنية والتنبؤ بها قبل وقوعها، بدلاً من الاعتماد على ردود الفعل بعد حدوثها.
- إنشاء وحدات متخصصة لمتابعة الأداء الزمني في إدارات المشاريع، تتولى إعداد التقارير الدورية ومتابعة المؤشرات الزمنية، ورفعها إلى الإدارة العليا في توقيتاتها الملائمة لاتخاذ قرارات تصحيحية.
- تطوير برامج تدريبية متخصصة موجّهة إلى العاملين في إدارات المشاريع، تستهدف رفع كفاءتهم في ممارسات إدارة الوقت ولا سيما في جوانب توقع المخاطر الزمنية وتقدير الموارد المطلوبة لكل نشاط.
- تبني الأدوات التكنولوجية الحديثة في الجدولة الزمنية والمتابعة الآنية للمشاريع، بما يشمل البرامج المتخصصة في إدارة المشاريع والتطبيقات السحابية التي تُتيح التنسيق بين فرق العمل الموزعة على مواقع متعددة.
- العمل على تحسين ظروف بيئة العمل الميدانية في مواقع المشاريع، نظراً لما كشفتته الدراسة من أن هذا الجانب يأتي في مقدمة مصادر الضغط، وذلك من خلال تعزيز إجراءات السلامة المهنية وتوفير وسائل الراحة الملائمة للعاملين في المواقع.
- مراجعة توصيف الوظائف في إدارات المشاريع بصورة دورية، بما يضمن وضوح الأدوار وحدود الصلاحيات لكل عامل، ويُقلّل من ظواهر غموض الدور وصراع الدور التي كشفت الدراسة عن دورها في تنامي الضغوط.
- إشراك فرق التنفيذ في صياغة الخطط الزمنية والجدول التفصيلية للمشاريع، بما يضمن واقعية هذه الخطط من جهة، ويُعزّز شعور العاملين بالملكية والمسؤولية تجاهها من جهة أخرى.
- تبني ثقافة تنظيمية داعمة تُولي اهتماماً بالصحة النفسية للعاملين في قطاع المقاولات، من خلال توفير قنوات للدعم النفسي وآليات لإعادة توزيع الأعباء في حالات الضغط الشديد.
- تأسيس مكاتب لإدارة المشاريع داخل شركات المقاولات تتولى توحيد ممارسات إدارة الوقت وتطوير منهجيات معتمدة على مستوى الشركة، بما يُقلّل من تباين الممارسات بين مشروع وآخر.
- إعداد قاعدة بيانات لتوثيق التجارب الزمنية للمشاريع السابقة، تُمثّل مرجعاً يُستفاد منه في تقدير المدد الزمنية للمشاريع المستقبلية بصورة أكثر واقعية.

- تطوير منظومة حوافز ترتبط بالأداء الزمني للعاملين، بحيث تُكافأ فرق العمل التي تلتزم بالمواعيد المحددة دون التضحية بمعايير الجودة والسلامة.
- إجراء دراسات لاحقة تتناول علاقة إدارة الوقت بمتغيرات تنظيمية أخرى في قطاع المقاولات كالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ونية الترك.
- توسيع نطاق البحث في ضغوط العمل بقطاع المقاولات ليشمل متغيرات وسيطة كالدعم التنظيمي ورأس المال النفسي، بهدف تقديم فهم أعمق للعوامل التي تُعدّل العلاقة بين متطلبات العمل واستجابات العاملين.
- إجراء دراسات مقارنة بين شركات المقاولات الكبرى والصغرى للوقوف على الفروق في ممارسات إدارة الوقت ومستويات الضغط، بما يُساهم في تطوير سياسات نوعية تتناسب مع كل فئة من الشركات.

Abstract

This study aimed to identify the impact of time management with its four dimensions (project time planning, scheduling of activities and tasks, prioritization, and time control) on alleviating work stress among employees in contracting companies in project management. The study adopted the descriptive-analytical approach as the most appropriate method for the nature of the research problem and its objectives. A questionnaire consisting of (26) items distributed across the study variables was developed after verifying its validity and reliability, and was applied to a stratified random sample of (312) employees working in project management departments in contracting companies, drawn from a study population of (1850) employees. The study employed a range of statistical methods including means, standard deviations, correlation coefficients, and simple and multiple linear regression analysis. The study found a statistically significant effect at the level of ($\alpha \leq 0.05$) of the dimensions of time management collectively on alleviating work stress, where these dimensions explained (65.9%) of the variance in stress levels. Time control emerged as the most influential dimension, followed by project time planning, scheduling of activities and tasks, and finally prioritization. The study also revealed that the level of time management practice was high, while the level of work stress was moderate. The study recommended enhancing proactive time control in contracting companies, developing specialized training programs in time management skills, adopting modern technological tools in scheduling and monitoring projects, improving field work environment conditions, and revising job descriptions to reduce role ambiguity and conflict.

Keywords: Time Management, Time Planning, Activity Scheduling, Prioritization, Time Control, Work Stress, Contracting Companies, Project Management.

قائمة المراجع

المراجع العربية

- إبراهيم، أسامة عبدالوهاب محمد. (2020). أثر إدارة الوقت على الأداء المؤسسي. المجلة العربية للنشر العلمي، ع21 ، 151 - 185. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1436277>
- أحمد، علياء إبراهيم، السبيعي، رغد، الشهراني، ريم، الرايقي، دينا، و الخالدي، ريان. (2025). أثر الذكاء الاصطناعي على تنمية مهارة إدارة الوقت: دراسة حالة على طالبات تخصص علم المعلومات. المجلة العربية للنشر العلمي، ع80 ، 198 - 220. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1601732>
- جربو، جمال محمد لقمة. (2023). أثر إدارة الوقت على كفاءة أداء العاملين: دراسة الحالة بنك فيصل الإسلامي السوداني. مجلة ربحان للنشر العلمي، ع33 ، 117 - 141. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1371526>
- جربوب، تركية، و العيداني، إلياس. (2022). أثر تطبيق الاستراتيجيات الفردية لإدارة ضغوط العمل على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بالمؤسسات العمومية للصحة الجوارية بولاية تيارت. المجلة الدولية للأداء الاقتصادي، مج5، ع2 ، 546 - 563. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1342362>
- الجعفري، محمد الناجي، و علي، محمد أحمد محمد. (2021). أثر إدارة الوقت على كفاءة أداء الخدمات المصرفية بالتركيز على بنك فيصل الإسلامي السوداني. المجلة العلمية المركزية، ع21 ، 234 - 265. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1247277>
- دحماني، رضا، و حواس، أمين. (2021). نمذجة أثر إدارة الوقت وضغوط العمل على أداء العاملين باستخدام أسلوب النمذجة بالمعدلات الهيكلية. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، مج22، ع2 ، 711 - 732. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1252176>
- دحماني، رضا، و حواس، أمين. (2021). نمذجة أثر إدارة الوقت وضغوط العمل على أداء العاملين باستخدام أسلوب النمذجة بالمعدلات الهيكلية. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، مج22، ع2 ، 711 - 732. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1252176>

- الربيع، عدي صالح سعود، و مفلح، منيرة عبدالله مصطفى. (2024). أثر التحول الرقمي في إدارة المشاريع: الدور الوسيط للتجديد الاستراتيجي في الشركات الإنشائية الأردنية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1521046>
- شريف، سارة أبو القاسم محمد طاهر، و حمدنا الله، مرتضى طلحة. (2021). أثر إدارة الوقت على الإنتاجية: دراسة تطبيقية لقطاع السكر بالسودان (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1287643>
- الظفيري، محمد نايف فرحان، و الشورة، عبدالله أحمد سليمان. (2021). أثر التأزر الاستراتيجي في إدارة المشاريع: الدور الوسيط للتمكين في شركة نفط الكويت (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1220288>
- عبدالسلام، جواهر مصطفى، و جبريل، وائل محمد. (2024). أثر إدارة الوقت على البراعة التنظيمية: دراسة ميدانية على مديري المرافق الصحية الخاصة ومساعدتهم بمنطقة الجبل الأخضر في ليبيا. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع102، 157 - 232. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1506880>
- العبدلات، ديماس شوقي عبدالغني، و الشورة، محمد سليم خليف. (2021). أثر الحاكمية الرشيدة في إدارة المشاريع: الدور المعدل للتخطيط لإدارة الأزمات في أمانة عمان الكبرى (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1219761>
- عبدالله، آدم عبدالله سليمان. (2021). أثر إدارة الوقت على الأداء الإداري المميز: دراسة تطبيقية، بنك البركة السوداني. مجلة جامعة سنار للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مج1، ع2، 7 - 19. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1267684>
- عتودي، إبراهيم بن محمد، و عبدالعال، عادل حميد. (2021). أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج5، ع24، 118 - 141. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1237961>

- العثامنة، سيف ناصر يوسف، و بني عبدالغني، دنيا أحمد. (2022). أثر ضغوط العمل على الالتزام الوظيفي لدى ممرضات المستشفيات الجامعية في الأردن. المجلة العربية للإدارة، مج42، ع1، 315 - 336. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1275966>
- غنيمات، أسماء جازي موسى، و أبا زيد، رياض أحمد محمد. (2021). أثر إدارة الوقت في التقليل من ضغوط العمل في المستشفيات الحكومية في محافظة إربد (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1249829>
- غنيمات، أسماء جازي موسى، و أبا زيد، رياض أحمد محمد. (2021). أثر إدارة الوقت في التقليل من ضغوط العمل في المستشفيات الحكومية في محافظة إربد (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1249829>

المراجع الأجنبية

- Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Yukongdi, V. (2023). Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction industry. *International Journal of Construction Management*, 23(15), 2583-2592
- Dube, S., & Chimoga, I. M. (2022). Impact of information technology on project management practices and tools for financial institutions. *The Journal of Modern Project Management*, 10(2), 172-185.
- Fauzan, N., Misnan, M. S., Mustapa, M., Shukery, N. M., & Ismail, M. Z. (2025). Challenges in construction project management: Time extensions and claims implications. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 9, 4027-4044.
- Gulua, E., & Kharadze, N. (2022). Impact of time management on personal development of master's degree students. *Humanities Today: Proceedings*, 1(1), 64-74
- Ika, L. A., & Pinto, J. K. (2022). The "re-meaning" of project success: Updating and recalibrating for a modern project management. *International Journal of Project Management*, 40(7), 835-848
- Magano, J., Silva, C., Figueiredo, C., Vitória, A., Nogueira, T., & Pimenta Dinis, M. A. (2020). Generation Z: Fitting project management soft skills competencies—A mixed-method approach. *Education sciences*, 10(7), 187.
- Mata, M. N., Sohail, M., Haider, S. A., Martins, J. M., Sheraz, F., Rita, J. X., ... & Correia, A. B. (2021). The relationship between time management, work stress and work performance-a quantitative study in Portugal. *Academy of Strategic Management Journal*, 20, 1-11.
- Oburu, A. O. (2020). Effective project time management. *International Academic Journal of Information Sciences and Project Management*, 3(6), 47-55.
- Ravari, A. K., Farokhzadian, J., Nematollahi, M., Miri, S., & Foroughameri, G. (2020). The effectiveness of a time management workshop on job stress of nurses working in

emergency departments: an experimental study. *Journal of Emergency Nursing*, 46(4), 548-e1.

- Zahedi Dareshoori, S., Sabet, A., & Mehryar, M. (2020). The impact of stress management and time management on project management success in the construction industry. *Civil and Project*, 2(2), 77-92.

الملاحق

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الكريم / أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحثين بإجراء دراسة حول قياس أثر إدارة الوقت على ضغوط العمل في إدارة المشاريع
دراسة ميدانية على شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية .

ونظراً لما لديكم من المعرفة العلمية والخبرة العملية ذات الصلة بموضوع البحث، نأمل الحصول
منكم على العون والمساعدة في توفير المعلومات المناسبة لأغراض البحث، من خلال التكرم بإبداء رأيكم
بالتأشير على الإجابة المناسبة من وجهة نظركم.

وأتقدم لحضراتكم بجزيل الشكر والتقدير للمساهمة في جهدكم في تعبئة هذا الاستبيان علماً أن جميع
البيانات التي سيتم الحصول عليها منكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم لغير أغراض هذا البحث، وسوف
أزودكم بنتائج هذه الدراسة حال اكتمالها إن شاء الله.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

أولاً: البيانات الشخصية

□ أنثى

1- النوع الاجتماعي □ ذكر

□ من 30 - 40 سنة

2- العمر □ 30 سنة فأقل

□ من 50 سنة فأكثر

□ 40 - 50 سنة

□ بكالوريوس

3- المؤهل العلمي □ دبلوم

□ دكتوراه

□ ماجستير

□ من 5 - 10 سنوات

4- سنوات الخبرة □ 5 سنوات فأقل

□ أكثر من 15 سنة

□ من 10 - 15 سنة

□ مهندس موقع

5- المسمى الوظيفي □ مدير مشروع

□ مراقب وقت / تكاليف

□ منسق / مخطط مشروع

□ مساعد فني / إداري

ثانيا محاور الاستبيان

✿ المحور الأول: إدارة الوقت، ضع إشارة (✓) في المربع المناسب لاختيارك:

معارض بشدة	معارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة	البعد
التخطيط الزمني للمشروع					
					تقوم الشركة بإعداد خطط زمنية شاملة للمشروع قبل البدء بالتنفيذ
					يتم تحديد المدد الزمنية اللازمة لكل مرحلة من مراحل المشروع بدقة
					يتم توقع المخاطر الزمنية المحتملة عند إعداد الخطة الزمنية
					تشارك فرق العمل في صياغة الخطة الزمنية للمشروع
جدولة الأنشطة والمهام					
					يتم تحديد تسلسل الأنشطة في المشروع بصورة منطقية
					يتم تقدير الموارد المطلوبة لكل نشاط بدقة
					توضع جداول زمنية تفصيلية لأنشطة المشروع
					يتم استخدام أدوات مناسبة في جدولة الأنشطة كمخططات جانت
تحديد الأولويات					
					يتم ترتيب المهام وفق درجة أهميتها
					يتم التمييز بين المهام العاجلة والمهام الهامة عند تنفيذ المشروع

معارض بشدة	معارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة	البعد
					تُولى الأنشطة الواقعة على المسار الحرج اهتمامًا خاصًا
					يتم توزيع الجهود بما يتناسب مع أولويات المشروع
الرقابة على الوقت					
					يتم متابعة التقدم الفعلي في المشروع مقارنةً بالمخطط بصورة دورية
					يتم رصد الانحرافات الزمنية فور حدوثها
					يتم اتخاذ إجراءات تصحيحية فورية عند حدوث انحرافات زمنية
					تُعدّ تقارير دورية عن وضع المشروع الزمني

✿ المحور الثاني: ضغوط العمل في إدارة المشاريع، ضع إشارة (✓) في المربع المناسب لاختيارك:

المبعد	أوافق بشدة	أوافق	محايد	معارض	معارض بشدة
أشعر بأن حجم المهام الموكلة إليّ يفوق طاقتي					
أعاني من ضيق الوقت المتاح لإنجاز المهام المطلوبة					
تتداخل المسؤوليات الموكلة إليّ بصورة تجعل أولوياتي غير واضحة					
أتلقي توجيهات متعارضة من جهات إشرافية مختلفة					
أعاني من غموض في حدود صلاحياتي ومسؤولياتي					
تُمثل ظروف بيئة العمل الميدانية مصدر إزهاق لي					
أشعر بضغط نتيجة المواعيد التعاقدية الصارمة للمشروع					
تستهلك مخاطر السلامة المهنية في الموقع جزءاً من طاقتي النفسية					
أجد صعوبة في التوفيق بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الشخصية					
أشعر بإرهاق نفسي وجسدي متراكم بسبب طبيعة العمل					

مع خالص التقدير والاحترام

Mid Ocean University

College of Management

Department of project management



The Impact of Time Management on Work Stress in Project Management: A Field Study on Construction Companies in the Kingdom of Saudi Arabia

Prepared by:

Khalid Ahmed Alfaris

Main supervisor/

Dr. Al-Faisal Abdelhamid

Second supervisor/

Dr. Fayez Jarad

2026 – 1448