

أثر إستراتيجيات إدارة الوقت في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل الاجهاد
الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين في القطاع الخاص بالمملكة
العربية السعودية "

إعداد الطالب:

محمد سالم شكر

المشرف الثاني/

د.فايز جراد

المشرف الرئيسي/

د. الفیصل عبد الحمید

العام الدراسي:

٢٠٢٦ - ١٤٤٨

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِهْدَاء

إلى كل من أسهم في ترسيخ قيمة العلم بوصفه أساس التقدم والرفق،
وإلى من آمنوا بأن البحث العلمي مسؤولية فكرية وأخلاقية قبل أن
يكون متطلباً أكاديمياً،

أهدي هذا العمل المتواضع الذي جاء ثمرهً لجهدٍ متواصل،
ومحاولاتٍ متعددة،

راجياً أن يكون إضافة علمية نافعة،

وأن يسهم في إثراء المعرفة وفتح آفاق جديدة للبحث والدراسة في
هذا المجال.

شكر ونفك

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

والذي ألهمني الصحة والعافية والعزيمة.

فالحمد لله حمداً كثيراً

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلي الأستاذ الدكتور /

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

على كل ما قدمه 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 راجياً من المولي عز
وجل أن تكون هذه الدراسة نافذة لدراسات أخرى .

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجيات إدارة الوقت بأبعادها (التخطيط، وتحديد الأولويات، والتنظيم، والتفويض، والرقابة على الوقت) في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل الإجهاد الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات، وطُبِّقَت على عيّنة عشوائية بلغ حجمها (٣٨٥) عاملاً وعاملة من العاملين في القطاع الخاص السعودي. وعُولِجت البيانات إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS) عبر توظيف عدد من الأساليب الإحصائية أبرزها: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل ألفا كرونباخ، وتحليل الانحدار البسيط والمتعدد، واختبار (T-test)، وتحليل التباين الأحادي.

وتوصّلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من تبني استراتيجيات إدارة الوقت لدى العاملين، ومستوى مرتفع من الأداء الوظيفي، ومستوى متوسط من الإجهاد الوظيفي. كما أظهرت وجود أثر إيجابي دالّ إحصائياً لاستراتيجيات إدارة الوقت بأبعادها على الأداء الوظيفي فسّرت (٧١.٧٪) من التباين فيه، وأثر عكسي دالّ إحصائياً على الإجهاد الوظيفي فسّرت (٦١.٢٪) من التباين فيه. وأوصت الدراسة بتصميم برامج تدريبية متخصصة في إدارة الوقت، وتعزيز ثقافة التفويض، وتبني منظومة متكاملة لتقليل الإجهاد الوظيفي، وتوظيف التقنيات الرقمية لدعم ممارسات إدارة الوقت في القطاع الخاص السعودي.

الكلمات المفتاحية: استراتيجيات إدارة الوقت، التخطيط، تحديد الأولويات، التنظيم، التفويض، الرقابة على الوقت، الأداء الوظيفي، الإجهاد الوظيفي، القطاع الخاص، المملكة العربية السعودية.

قائمة المحتويات

أ.....	بسم الله الرحمن الرحيم
ب.....	الإهداء
ج.....	الشكر والتقدير
د.....	مستخلص الدراسة
ه.....	قائمة المحتويات
ح.....	قائمة الجداول
١.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
١.....	١.١ مقدمة الدراسة
٢.....	٢.١ مشكلة الدراسة
٤.....	٣.١ أهمية الدراسة
٥.....	٤.١ أهداف الدراسة
٦.....	٥.١ أسئلة الدراسة
٧.....	٦.١ فروض الدراسة
٨.....	٧.١ منهجية الدراسة
٨.....	٨.١ مجتمع الدراسة وعينتها
٩.....	٩.١ مصادر جمع البيانات
٩.....	١٠.١ أداة الدراسة
١٠.....	١١.١ الأساليب الإحصائية المستخدمة
١١.....	١٢.١ حدود الدراسة
١١.....	١٣.١ الدراسات السابقة
٢٢.....	14.1 الفجوة البحثية والمنطلقات النظرية للدراسة
٢٣.....	ثانياً: المنطلقات النظرية للدراسة
٢٥.....	الفصل الثاني: الإطار النظري

المبحث الأول: استراتيجيات إدارة الوقت	٢٥
١.١.٢ تمهيد	٢٥
٢.١.٢ مفهوم استراتيجيات إدارة الوقت	٢٥
٣.١.٢ أهمية استراتيجيات إدارة الوقت	٢٧
٤.١.٢ أهداف استراتيجيات إدارة الوقت	٢٨
٥.١.٢ أبعاد استراتيجيات إدارة الوقت	٣٠
٦.١.٢ المداخل الفكرية لاستراتيجيات إدارة الوقت	٣٣
المبحث الثاني: الأداء الوظيفي والإجهاذ الوظيفي	٣٥
١.٢.٢ تمهيد	٣٥
٢.٢.٢ الأداء الوظيفي	٣٥
٣.٢.٢ الإجهاذ الوظيفي	٣٩
الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها	٤٥
١.٣ تمهيد	٤٥
٢.٣ منهج الدراسة	٤٥
٣.٣ مجتمع الدراسة وعينتها	٤٦
٤.٣ أداة الدراسة	٤٧
٥.٣ صدق أداة الدراسة وثباتها	٤٨
٦.٣ مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة	٥٠
٧.٣ الأساليب الإحصائية المستخدمة	٥١
الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها	٥٣
١.٤ تمهيد	٥٣
٢.٤ تحليل البيانات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة	٥٣
٣.٤ التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة	٥٤
٤.٤ اختبار فرضيات الدراسة	٦٠
الفصل الخامس: نتائج الدراسة وتوصياتها	٧١

٧١	١.٥ تمهيد
٧١	٢.٥ نتائج الدراسة
٧٥	٣.٥ توصيات الدراسة
٧٦	٤.٥ الدراسات المستقبلية المقترحة
٧٧	Study Abstract
٧٨	المراجع
٨٢	الملاحق
٨٣	استمارة استبيان

قائمة الجداول

رقم الجدول	اسم الجدول	رقم الصفحة
١.	جدول (٣ - ١): توزيع الاستبانات على مجتمع الدراسة	٤٧
٢.	جدول (٣ - ٢): توزيع أفراد العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (ن = ٣٨٥)	٤٨
٣.	جدول (٣ - ٣): معاملات ارتباط أبعاد استراتيجيات إدارة الوقت بالدرجة الكلية للمتغير	٥٠
٤.	جدول (٣ - ٤): معاملات ثبات أداة الدراسة	٥٠
٥.	جدول (٣ - ٥): مصفوفة الارتباط بين أبعاد استراتيجيات إدارة الوقت والمتغيرات التابعة (ن = ٣٨٥)	٥١
٦.	جدول (٤ - ١): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (ن = ٣٨٥)	٥٤
٧.	جدول (٤ - ٢) المقياس ليكرت الخماسي	٥٥
٨.	جدول (٤ - ٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد التخطيط	٥٦
٩.	جدول (٤ - ٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد تحديد الأولويات	٥٦
١٠.	جدول (٤ - ٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد التنظيم	٥٧
١١.	جدول (٤ - ٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد التفويض	٥٨

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
٥٨	جدول (٤ - ٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد الرقابة على الوقت	١٢.
٥٩	جدول (٤ - ٨): ترتيب أبعاد استراتيجيات إدارة الوقت وفق المتوسط الحسابي	١٣.
٥٩	جدول (٤ - ٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأداء الوظيفي	١٤.
٦٠	جدول (٤ - ١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الإجهاد الوظيفي	١٥.
٦٢	جدول (٤ - ١١): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد استراتيجيات إدارة الوقت على الأداء الوظيفي	١٦.
٦٣	جدول (٤ - ١٢): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التخطيط على الأداء الوظيفي	١٧.
٦٤	جدول (٤ - ١٣): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر تحديد الأولويات على الأداء الوظيفي	١٨.
٦٤	جدول (٤ - ١٤): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التنظيم على الأداء الوظيفي	١٩.
٦٥	جدول (٤ - ١٥): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التفويض على الأداء الوظيفي	٢٠.
٦٥	جدول (٤ - ١٦): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الرقابة على الوقت على الأداء الوظيفي	٢١.
٦٦	جدول (٤ - ١٧): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد استراتيجيات إدارة الوقت على الإجهاد الوظيفي	٢٢.
٦٧	جدول (٤ - ١٨): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التخطيط على الإجهاد الوظيفي	٢٣.

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
٦٨	جدول (٤ - ١٩): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر تحديد الأولويات على الإجهاد الوظيفي	٢٤.
٦٨	جدول (٤ - ٢٠): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التنظيم على الإجهاد الوظيفي	٢٥.
٦٩	جدول (٤ - ٢١): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التفويض على الإجهاد الوظيفي	٢٦.
٦٩	جدول (٤ - ٢٢): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الرقابة على الوقت على الإجهاد الوظيفي	٢٧.
٧٠	جدول (٤ - ٢٣): نتائج اختبار (T-test) للفروق وفقاً لمتغير الجنس	٢٨.
٧١	جدول (٤ - ٢٤): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق وفقاً للمتغيرات الديموغرافية	٢٩.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١ مقدمة الدراسة

يشهد العالم المعاصر تحولات متسارعة في بيئات الأعمال نتيجةً للثورة الصناعية الرابعة، والتحول الرقمي، والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية العميقة التي أفرزتها أزمات كوفيد كورونا وما تلاها من تحولات في أنماط العمل. وقد فرضت هذه التحولات على المنظمات المعاصرة تحديات جوهرية تتعلق بكيفية استثمار مواردها البشرية والمادية بأقصى قدر من الكفاءة والفعالية، وأصبح تحقيق الميزة التنافسية مرهوناً بقدرة المنظمة على إدارة مواردها إدارةً رشيدةً، وفي مقدمتها المورد الأكثر ندرةً وأهمية وهو الوقت، الذي يُعدّ رأس المال الحقيقي لكل عمل ناجح، فضلاً عن الاهتمام برأس المال البشري بوصفه المحرك الفعلي لتحقيق أهداف المنظمة ورسالتها. (Aeon, Faber, & Panaccio, 2021)

وفي هذا السياق، تُعدّ استراتيجيات إدارة الوقت من أهم الأدوات الإدارية الحديثة التي تلجأ إليها المنظمات لتعزيز إنتاجيتها ورفع كفاءة عاملها، إذ تتضمن مجموعةً من الممارسات والأساليب المنهجية التي تشمل التخطيط الجيد، وتحديد الأولويات، والتنظيم الفعال للمهام، والتفويض السليم، وتجنب مضيعات الوقت. وقد أثبتت الأدبيات الإدارية أنّ الاستخدام الأمثل لهذه الاستراتيجيات ينعكس إيجاباً على كفاءة الأفراد والمنظمات على حدٍ سواء، بل ويسهم في تعزيز قدرة الأفراد على مواجهة ضغوط العمل المتزايدة في بيئات الأعمال المعقدة (شريف وحمدنا الله، ٢٠٢١).

ومن جهة أخرى، برزت استراتيجيات إدارة الوقت في العقد الأخير باعتبارها أحد أهم مداخل التطوير التنظيمي الحديث، حيث أصبحت المنظمات الرائدة تُخصّص برامج تدريبية متخصصة لعاملها في هذا المجال، إدراكاً منها لأهمية تطوير مهارات العاملين في التعامل مع الوقت بكفاءة، لا سيما في ظل تسارع وتيرة العمل وتعدد المهام. كما بيّنت الدراسات أنّ الأفراد الذين يمتلكون مهارات متقدمة في إدارة الوقت يتمتعون بمستويات أعلى من الرفاهية النفسية والتنظيم الذاتي، مما ينعكس على مخرجاتهم في العمل (Wolters & Brady, 2021).

ويُعدّ الأداء الوظيفي من أهم المفاهيم الإدارية التي حظيت باهتمام واسع في الأدبيات الإدارية والسلوكية، إذ يُمثّل المخرج النهائي لكافة العمليات الإدارية والتنظيمية داخل المنظمة، ويعكس مدى قدرة

الأفراد على تحقيق الأهداف الموكلة إليهم بالكفاءة والفعالية المطلوبتين. ويتأثر الأداء الوظيفي بجملة من العوامل التنظيمية والشخصية والبيئية، من بينها القدرات الفردية، ومستوى التدريب، والرضا الوظيفي، والمناخ التنظيمي، والدعم الإداري، وتوافر الموارد اللازمة لأداء المهام على الوجه الأمثل (لادي، ٢٠٢٣).

وفي المقابل، يُعدّ الإجهاد الوظيفي أحد أبرز الظواهر السلبية التي تُواجه المنظمات المعاصرة، حيث يُشير إلى تلك الحالة النفسية والفسولوجية التي تنتج عن عجز الفرد عن التكيف مع متطلبات العمل المتزايدة، ويترتب عليه العديد من الآثار السلبية على الفرد والمنظمة، تشمل التوتر النفسي، والاحتراق الوظيفي، وضعف الرضا، وارتفاع معدلات الغياب ودوران العمل. وقد أكدت الدراسات أنّ الإجهاد الوظيفي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بعوامل متعدّدة كضغوط العمل، وغموض الدور، وعبء العمل، وضعف الدعم الاجتماعي والتنظيمي (هندر، ٢٠٢٢).

ويكتسب الربط بين استراتيجيات إدارة الوقت والأداء الوظيفي والإجهاد الوظيفي أهمية استثنائية في السياق التنظيمي المعاصر، لا سيما أنّ هذه المتغيرات تتشابك في علاقات معقدة داخل بيئة العمل. فامتلاك العاملين لمهارات إدارة الوقت يُمكنهم من تنظيم أعمالهم وترتيب أولوياتهم، مما يُقلّل من شعورهم بالضغوط والإرهاق، وينعكس إيجاباً على مستوى أدائهم. وقد بيّنت الدراسات المتخصصة أنّ إدارة الوقت تُسهم في تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية، وتُساعد الأفراد على مواجهة الضغوط المهنية بأساليب أكثر فعالية، ومن ثمّ الوصول إلى أداء وظيفي متميز. (Mata et al., 2021)

وتتبنق الدراسة الحالية من هذا الإطار الفكري والتطبيقي، حيث تسعى إلى استكشاف طبيعة العلاقة بين استراتيجيات إدارة الوقت بأبعادها المختلفة (التخطيط، وتحديد الأولويات، والتنظيم، والتفويض، والرقابة على الوقت) وبين تحسين الأداء الوظيفي وتقليل الإجهاد الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، الذي يُمثّل ركيزةً أساسيةً في منظومة رؤية المملكة ٢٠٣٠ الهادفة إلى تنويع مصادر الدخل الوطني ورفع كفاءة الموارد البشرية الوطنية، مما يجعل من هذه الدراسة إسهاماً علمياً وتطبيقياً يتماشى مع التوجهات التنموية للمملكة (بوزكري، ٢٠٢٣).

٢.١ مشكلة الدراسة

يُواجه القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية جملةً من التحديات المتشابكة في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها الاقتصاد الوطني في إطار رؤية المملكة ٢٠٣٠، التي تُولي القطاع الخاص أهميةً محوريةً بوصفه شريكاً استراتيجياً في تحقيق التنمية المستدامة وتنويع مصادر الدخل الوطني. وقد أفرزت هذه التحولات ضغوطاً غير مسبقة على العاملين في هذا القطاع، تتمثل في ارتفاع وتيرة العمل، وتعدد المهام، وتزايد المتطلبات الوظيفية، وتقلص الفواصل بين حياة العمل والحياة الشخصية، مما أفرز مستويات مرتفعة من الإجهاد الوظيفي وانعكاسات سلبية على مستوى الأداء الوظيفي والإنتاجية العامة (Abbes & Amari, 2026).

وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد الذي توليه المنظمات في القطاع الخاص السعودي لتطوير مواردها البشرية، إلا أنَّ الملاحظات الميدانية والدراسات الاستطلاعية تُشير إلى وجود ضعف واضح في تبني استراتيجيات إدارة الوقت لدى شريحة واسعة من العاملين، حيث يعاني كثير منهم من ضعف مهارات التخطيط وتحديد الأولويات، وسوء تنظيم المهام، وعدم القدرة على التفويض الفعّال، فضلاً عن الوقوع في فخّ مضيعات الوقت المتعددة، الأمر الذي يُفضي إلى تراكم المهام والشعور بالإرهاق النفسي والجسدي، وضعف مخرجات الأداء (عتودي وعبدالعال، ٢٠٢١).

كما تكشف الأدبيات الإدارية عن أنَّ الإجهاد الوظيفي أصبح من أبرز الظواهر السلبية التي تُهدّد استقرار المنظمات المعاصرة، إذ يُسهم في ارتفاع معدلات دوران العمل، وضعف الالتزام التنظيمي، وتراجع الرضا الوظيفي، وزيادة الأخطاء المهنية، وهو ما يُشكّل عبئاً اقتصادياً واجتماعياً على المنظمات والاقتصاد الوطني بشكل عام. وقد بيّنت الدراسات السابقة أنَّ ثمة علاقة عكسية بين مستوى الإجهاد الوظيفي وأداء العاملين، حيث يتراجع الأداء كلما ارتفعت مستويات الإجهاد، مما يُبرز الحاجة الملحة إلى إيجاد آليات فعّالة للحدّ من هذه الظاهرة (سويسي وقوارح، ٢٠٢١).

وقد أشارت العديد من الدراسات المعاصرة إلى أنَّ استراتيجيات إدارة الوقت تُمثّل أحد أهم المداخل العلمية للحدّ من الإجهاد الوظيفي وتعزيز الأداء في آنٍ واحد، حيث يُمكن التخطيط الجيد وتحديد الأولويات العاملين من التحكم في أعباء العمل وتنظيمها، مما يُقلّل من حالة التوتر ويُتيح لهم إنجاز المهام بكفاءة أعلى. غير أنَّ الدراسات التي تجمع بين هذه المتغيرات الثلاثة (استراتيجيات إدارة الوقت، والأداء الوظيفي، والإجهاد الوظيفي) في نموذج بحثي متكامل تبقى محدودة، لا سيما في السياق السعودي، وفي بيئة القطاع الخاص تحديداً. (Yener, Arslan, & Kilinç, 2021)

وقد لاحظت الباحثة من خلال الاطلاع على الواقع الميداني، ومراجعة الأدبيات ذات الصلة، أنّ ثمة فجوةً بحثيةً واضحةً تتمثل في ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة الثلاثية بين استراتيجيات إدارة الوقت والأداء الوظيفي والإجهاذ الوظيفي في القطاع الخاص السعودي، على الرغم من الأهمية الاستراتيجية لهذا القطاع في المنظومة الاقتصادية للمملكة. كما أنّ معظم الدراسات السابقة اقتصرّت على تناول العلاقة الثنائية بين متغيرين من هذه المتغيرات، ولم تُقدّم رؤيةً شاملةً تربط بينها في نموذج تحليلي متكامل يُراعي خصوصية البيئة السعودية (دحمان وحواس، ٢٠٢١).

وبناءً على ما تقدّم، تتحدّد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي الآتي:

ما أثر استراتيجيات إدارة الوقت بأبعادها (التخطيط، وتحديد الأولويات، والتنظيم، والتفويض، والرقابة على الوقت) في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل الإجهاذ الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؟

٣.١ أهمية الدراسة

الأهمية العلمية (النظرية):

١. تُسهم الدراسة في إثراء الأدبيات الإدارية العربية بمرجع علمي حديث يتناول العلاقة بين استراتيجيات إدارة الوقت والأداء الوظيفي والإجهاذ الوظيفي في نموذج تحليلي متكامل.
٢. تُقدّم الدراسة إطاراً نظرياً شاملاً حول متغيراتها الثلاثة، ممّا يُثري المكتبة العربية بمعلومات علمية دقيقة يُمكن أن يستفيد منها الباحثون والدارسون في هذا المجال.
٣. تسدّ الدراسة فجوةً بحثيةً واضحةً تتمثل في ندرة الدراسات التي جمعت بين المتغيرات الثلاثة في القطاع الخاص السعودي.
٤. تفتح الدراسة آفاقاً بحثيةً جديدةً أمام الباحثين لتناول متغيرات أخرى مرتبطة بموضوع الدراسة كالفراغية النفسية، والاحتراق الوظيفي، والاندماج الوظيفي.
٥. تُقدّم الدراسة مقاييس علمية موثوقة يُمكن استخدامها في دراسات لاحقة لقياس متغيرات إدارة الوقت والأداء والإجهاذ الوظيفي.

الأهمية العملية (التطبيقية):

١. تُقدّم الدراسة نتائج تطبيقية يُمكن للمنظمات في القطاع الخاص السعودي الاستفادة منها في بناء برامج تدريبية متخصصة لتنمية مهارات إدارة الوقت لدى العاملين.
٢. تُساعد الدراسة صنّاع القرار في القطاع الخاص على فهم طبيعة الإجهاد الوظيفي الذي يعاني منه العاملون، وتبنّي استراتيجيات فعّالة للحدّ منه.
٣. تُوفّر الدراسة مؤشرات عملية لتطوير أداء العاملين وتحسين إنتاجيتهم، بما يخدم أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠.
٤. تُسهم الدراسة في توعية العاملين في القطاع الخاص بأهمية تبني استراتيجيات إدارة الوقت في حياتهم المهنية.
٥. تُقدّم الدراسة توصيات عملية لأقسام الموارد البشرية في القطاع الخاص لتحسين بيئة العمل وتخفيف الضغوط المهنية.
٦. تخدم الدراسة توجهات الدولة نحو تعزيز جودة الحياة الوظيفية ورفع كفاءة الموارد البشرية الوطنية.

٤.١ أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

تهدف الدراسة إلى دراسة أثر استراتيجيات إدارة الوقت بأبعادها (التخطيط، وتحديد الأولويات، والتنظيم، والتفويض، والرقابة على الوقت) في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل الإجهاد الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

الأهداف الفرعية:

١. التعرف على المستوى السائد لتبني استراتيجيات إدارة الوقت لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي.
٢. تحديد مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي.
٣. الكشف عن مستوى الإجهاد الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي.
٤. قياس أثر بُعد التخطيط في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل الإجهاد الوظيفي.
٥. قياس أثر بُعد تحديد الأولويات في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل الإجهاد الوظيفي.
٦. قياس أثر بُعد التنظيم في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل الإجهاد الوظيفي.

٧. قياس أثر بُعد التفويض في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل الإجهاد الوظيفي.
٨. قياس أثر بُعد الرقابة على الوقت في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل الإجهاد الوظيفي.
٩. تقديم توصيات ومقترحات علمية وعملية للجهات المعنية في القطاع الخاص السعودي بشأن تعزيز استراتيجيات إدارة الوقت وتحسين الأداء الوظيفي والحد من الإجهاد الوظيفي.

٥.١ أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي:

ما أثر استراتيجيات إدارة الوقت بأبعادها (التخطيط، وتحديد الأولويات، والتنظيم، والتفويض، والرقابة على الوقت) في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل الإجهاد الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؟

الأسئلة الفرعية:

١. ما مستوى تبني استراتيجيات إدارة الوقت بأبعادها لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي؟
٢. ما مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي؟
٣. ما مستوى الإجهاد الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي؟
٤. ما أثر بُعد التخطيط في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل الإجهاد الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي؟
٥. ما أثر بُعد تحديد الأولويات في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل الإجهاد الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي؟
٦. ما أثر بُعد التنظيم في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل الإجهاد الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي؟
٧. ما أثر بُعد التفويض في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل الإجهاد الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي؟
٨. ما أثر بُعد الرقابة على الوقت في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل الإجهاد الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي؟

٦.١ فروض الدراسة

الفرض الرئيسي الأول:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لاستراتيجيات إدارة الوقت بأبعادها (التخطيط، وتحديد الأولويات، والتنظيم، والتفويض، والرقابة على الوقت) في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

ويتفرّع منه الفروض الفرعية الآتية:

- 1-1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لُبُعد التخطيط في تحسين الأداء الوظيفي.
- 1-2: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لُبُعد تحديد الأولويات في تحسين الأداء الوظيفي.
- 1-3: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لُبُعد التنظيم في تحسين الأداء الوظيفي.
- 1-4: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لُبُعد التفويض في تحسين الأداء الوظيفي.
- 1-5: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لُبُعد الرقابة على الوقت في تحسين الأداء الوظيفي.

الفرض الرئيسي الثاني:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لاستراتيجيات إدارة الوقت بأبعادها (التخطيط، وتحديد الأولويات، والتنظيم، والتفويض، والرقابة على الوقت) في تقليل الإجهاد الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

ويتفرّع منه الفروض الفرعية الآتية:

- 1-2 يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لبُعد التخطيط في تقليل الإجهاد الوظيفي.
- 2-2 يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لبُعد تحديد الأولويات في تقليل الإجهاد الوظيفي.
- 3-2 يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لبُعد التنظيم في تقليل الإجهاد الوظيفي.
- 4-2 يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لبُعد التفويض في تقليل الإجهاد الوظيفي.
- 5-2 يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لبُعد الرقابة على الوقت في تقليل الإجهاد الوظيفي.

٧.١ منهجية الدراسة

سيعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، بوصفه المنهج الأكثر ملاءمة لطبيعة الدراسة وأهدافها، حيث يقوم هذا المنهج على وصف الظاهرة موضوع الدراسة وصفاً دقيقاً، وجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بها، وتحليلها تحليلاً علمياً منهجياً، بهدف الوصول إلى استنتاجات علمية دقيقة يُمكن تعميمها على مجتمع الدراسة. وسيتمّ الاستفادة من هذا المنهج في وصف واقع استراتيجيات إدارة الوقت والأداء الوظيفي والإجهاد الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، وتحليل طبيعة العلاقات القائمة بين هذه المتغيرات.

كما ستعتمد الباحث على الأسلوب الكمي في جمع البيانات وتحليلها، من خلال تصميم استبانة إلكترونية موجّهة لأفراد عينة الدراسة، تتضمن مجموعة من العبارات المُصاغة وفق مقياس ليكرت الخماسي، ثمّ تفريغ البيانات ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، فضلاً عن استخدام أسلوب النمذجة بالمعادلات الهيكلية (SEM) للتحقق من صحة نموذج الدراسة واختبار الفروض المتعلقة بأثر المتغير المستقل على المتغيرين التابعين.

٨.١ مجتمع الدراسة وعينتها

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، والذي بلغ عدد المشتغلين فيه وفق أحدث إحصائيات الهيئة العامة للإحصاء نحو (١٠,٨٤٧,٧٣١) عاملاً موزعين على مختلف القطاعات الاقتصادية والصناعية والخدمية. ونظراً لضخامة حجم مجتمع الدراسة وتشتته الجغرافي، ستلجأ الباحثة إلى اختيار عينة ممثلة تتناسب مع حجم المجتمع وتُحقق أهداف الدراسة بالكفاءة والدقة المطلوبتين.

وستعتمد الباحثة على أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وسيتمّ تحديد حجم العينة وفقاً لمعادلة (Steven K. Thompson) بحجم يبلغ (٣٨٥) مفردة، وذلك عند مستوى ثقة (٩٥٪) وهامش خطأ (٥٪). وستوزع الاستبانات إلكترونياً على أفراد العينة من العاملين في القطاع الخاص بمختلف مناطق المملكة، مع مراعاة التنوع في المتغيرات الديموغرافية (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي)، وسيتمّ استبعاد الاستبانات غير الصالحة للتحليل الإحصائي حرصاً على دقة النتائج وموثوقيتها.

٩.١ مصادر جمع البيانات

ستعتمد الدراسة على مصدرين رئيسيين لجمع البيانات، وهما:

- المصادر الثانوية: وتتمثل في الكتب العلمية، والمراجع المتخصصة، والدوريات العلمية المحكمة، والرسائل الجامعية (الماجستير والدكتوراه)، والأبحاث والدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة، فضلاً عن التقارير الرسمية الصادرة عن الجهات الحكومية والهيئات المتخصصة في المملكة العربية السعودية، والمواقع الإلكترونية الموثوقة، وقواعد البيانات العلمية.
- المصادر الأولية: وتتمثل في البيانات التي سُجّعت ميدانياً من أفراد عينة الدراسة عبر أداة الاستبانة الإلكترونية المُصمّمة خصيصاً لأغراض هذه الدراسة، والتي ستوزع على العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

١٠.١ أداة الدراسة

سيعتمد الباحث على الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات، وستُصمَّم وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وستتكوّن الاستبانة من الأقسام الآتية:

القسم الأول: البيانات الديموغرافية لأفراد العينة (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

القسم الثاني: فقرات قياس المتغير المستقل (استراتيجيات إدارة الوقت) وأبعاده الخمسة، وهي:

- بُعد التخطيط: (٤) فقرات.
 - بُعد تحديد الأولويات: (٤) فقرات.
 - بُعد التنظيم: (٤) فقرات.
 - بُعد التفويض: (٤) فقرات.
 - بُعد الرقابة على الوقت: (٤) فقرات. وبذلك يبلغ إجمالي فقرات المتغير المستقل (٢٠) فقرة.
- القسم الثالث: فقرات قياس المتغير التابع الأول (الأداء الوظيفي) بوصفه محوراً أحادياً، ويتضمن (١٠) فقرات.

القسم الرابع: فقرات قياس المتغير التابع الثاني (الإجهاد الوظيفي) بوصفه محوراً أحادياً، ويتضمن (١٠) فقرات.

وبذلك يبلغ إجمالي فقرات الاستبانة (٤٠) فقرة، فضلاً عن فقرات البيانات الديموغرافية. وستُعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال إدارة الأعمال والموارد البشرية للتحقق من صدقها الظاهري، كما سيتم التأكد من ثباتها بحساب معامل ألفا كرونباخ.

١١.١ الأساليب الإحصائية المستخدمة

ستستخدم الباحث برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وبرنامج (AMOS) في تحليل البيانات، من خلال توظيف مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية، وتشمل: التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف استجابات أفراد العينة تجاه فقرات الاستبانة، ومعامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات أداة الدراسة،

ومعامل ارتباط بيرسون لقياس صدق الاتساق الداخلي وطبيعة العلاقة بين المتغيرات، وتحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لاختبار أثر المتغير المستقل بأبعاده على المتغيرات التابعة، واختبار (T-test) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق في استجابات أفراد العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية، فضلاً عن أسلوب النمذجة بالمعادلات الهيكلية (SEM) لاختبار جودة مطابقة نموذج الدراسة المقترح.

١٢.١ حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: ستقتصر الدراسة على تناول أثر استراتيجيات إدارة الوقت بأبعادها الخمسة (التخطيط، وتحديد الأولويات، والتنظيم، والتفويض، والرقابة على الوقت) في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل الإجهاد الوظيفي.
- الحدود البشرية: ستقتصر الدراسة على العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود المكانية: ستطبق الدراسة في المملكة العربية السعودية على منشآت القطاع الخاص في مختلف مناطقها الإدارية.
- الحدود الزمانية: ستجرى الدراسة الميدانية خلال العام (٢٠٢٦م).

١٣.١ الدراسات السابقة

قد تم تقسيمها إلى محورين رئيسيين:

- المحور الأول: الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل (استراتيجيات إدارة الوقت) وعلاقته بمتغيرات أخرى.
- المحور الثاني: الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع (الأداء الوظيفي والإجهاد الوظيفي) وعلاقتهما بمتغيرات أخرى.

وفيما يلي عرض تفصيلي لهذه الدراسات مرتبةً من الأحدث إلى الأقدم:

المحور الأول: الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل (استراتيجيات إدارة الوقت) وعلاقته بمتغيرات أخرى

✻ دراسة دحماني وحواس (٢٠٢١) بعنوان: “نمذجة أثر إدارة الوقت وضغوط العمل على أداء العاملين باستخدام أسلوب النمذجة بالمعادلات الهيكلية”

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الوقت بأبعادها (التخطيط، التنظيم، تحديد الأولويات) وضغوط العمل على أداء العاملين باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (٢١٠) عاملاً في عدد من المؤسسات الجزائرية. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي مباشر لإدارة الوقت على أداء العاملين، وأثر سلبي لضغوط العمل على الأداء، مع دور وسيط لإدارة الوقت في تقليل ضغوط العمل. وأوصت الدراسة بضرورة تبني المؤسسات لبرامج متكاملة في إدارة الوقت للحدّ من ضغوط العمل وتحسين الأداء.

✻ دراسة شريف وحمدنا الله (٢٠٢١) بعنوان: “أثر إدارة الوقت على الإنتاجية: دراسة تطبيقية لقطاع السكر بالسودان”

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الوقت بأبعادها (التخطيط، التنظيم، الرقابة، تحديد الأولويات) على الإنتاجية في قطاع السكر بالسودان. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (٣٠٠) عامل وموظف في شركات السكر السودانية. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية وأثر إيجابي دال إحصائياً لإدارة الوقت على الإنتاجية. وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل ممارسات إدارة الوقت في القطاع الصناعي السوداني ودعم الإنتاجية عبر التخطيط الفعّال.

✻ دراسة عبدالله (٢٠٢١) بعنوان: “أثر إدارة الوقت على الأداء الإداري المميز: دراسة تطبيقية، بنك البركة السوداني”

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الوقت بأبعادها (التخطيط، تحديد الأهداف، الأولويات، التفويض) على الأداء الإداري المميز في بنك البركة السوداني. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (٨٥) موظفاً إدارياً في البنك. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لإدارة الوقت على الأداء الإداري المميز. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير مهارات إدارة الوقت لدى القيادات الإدارية في القطاع المصرفي.

❖ دراسة عتودي وعبدالعال (٢٠٢١) بعنوان: “أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء”

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الوقت بأبعادها (التخطيط، تحديد الأولويات، التفويض، مضيعات الوقت) على الأداء الوظيفي لدى منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (١٥٠) موظفاً في الشركة. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لأبعاد إدارة الوقت على الأداء الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية متخصصة في إدارة الوقت للعاملين في قطاع المرافق العامة.

❖ دراسة بوزكري (٢٠٢٣) بعنوان: “أثر استراتيجيات إدارة الوقت على أداء العاملين في ظل تفشي وباء كورونا: دراسة حالة المستشفيات العمومية بالجزائر”

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجيات إدارة الوقت بأبعادها (التخطيط، تحديد الأولويات، التفويض، مضيعات الوقت) على أداء العاملين في المستشفيات العمومية في ظل جائحة كورونا. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (١٢٠) عاملاً في المستشفيات العمومية بالجزائر. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لاستراتيجيات إدارة الوقت على أداء العاملين، وأنّ التخطيط الجيد للوقت أسهم في مواجهة التحديات المرتبطة بالجائحة. وأوصت الدراسة بضرورة تدريب العاملين في القطاع الصحي على استراتيجيات إدارة الوقت خاصة في ظل الأزمات.

❖ دراسة عبدالسلام وجبريل (٢٠٢٤) 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 بأبعادها (التخطيط، التنظيم، التفويض، تحديد الأولويات) على البراعة التنظيمية لدى مديري المرافق الصحية الخاصة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (١٨٠) مديراً ومساعد مدير. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لإدارة الوقت في تعزيز البراعة التنظيمية بأبعادها الاستكشافية والاستثمارية. وأوصت الدراسة بضرورة تبني المرافق الصحية لأساليب علمية حديثة في إدارة الوقت لتحقيق البراعة التنظيمية.

❁ دراسة الشمراني وإسماعيل (٢٠٢٥) بعنوان: “دور إدارة الوقت في تعزيز جودة أداء العاملين: دراسة ميدانية”

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور إدارة الوقت بأبعاده (التخطيط، التنظيم، تحديد الأولويات، التفويض، الرقابة على الوقت) في تعزيز جودة أداء العاملين. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (٢٥٠) موظفاً في عدد من المؤسسات الخدمية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لإدارة الوقت بأبعادها المختلفة في تعزيز جودة أداء العاملين، وأن بُعد التخطيط جاء في المرتبة الأولى من حيث التأثير. وأوصت الدراسة بضرورة عقد برامج تدريبية متخصصة في إدارة الوقت للعاملين، وتبني أساليب حديثة في تحديد الأولويات وتفويض المهام.

❁ دراسة المحتسب والخطيب (٢٠٢٥) بعنوان: “فعالية برنامج تدريبي قائم على استراتيجيات إدارة الوقت في تنمية مهارات التعلم المنظم ذاتياً والحد من إدمان الإنترنت لدى طلبة جامعة الأقصى بقطاع غزة”

هدفت الدراسة إلى التعرف على فعالية برنامج تدريبي قائم على استراتيجيات إدارة الوقت بأبعاده (تحديد الأهداف، ترتيب الأولويات، التخطيط، تنظيم المهام) في تنمية مهارات التعلم المنظم ذاتياً والحد من إدمان الإنترنت لدى طلبة الجامعة. واستخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي، وتكوّنت العينة من (٤٠) طالباً وطالبة قُسموا إلى مجموعتين تجريبية وضابطة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية في مهارات التعلم المنظم ذاتياً وانخفاض مستوى إدمان الإنترنت. وأوصت الدراسة بتعميم البرامج التدريبية القائمة على استراتيجيات إدارة الوقت في الجامعات الفلسطينية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

❁ دراسة (Aeon, Faber, & Panaccio (2021) بعنوان “Does Time Management Work? A Meta-Analysis”

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية إدارة الوقت بأبعادها (التخطيط، تحديد الأولويات، التنظيم) على الأداء الوظيفي والأكاديمي والرفاهية النفسية من خلال تحليل بعدي. واستخدمت الدراسة منهج التحليل البعدي (Meta-Analysis)، وتكوّنت العينة من (١٥٨) دراسة سابقة شملت أكثر من (٥٣٠٠٠) مشارك.

وتوصّلت نتائج الدراسة إلى أنّ إدارة الوقت لها أثر إيجابي متوسط إلى قوي على الأداء والرفاهية النفسية، وأثرها على الرفاهية أقوى من أثرها على الأداء. وأوصت الدراسة بضرورة تبني المنظمات والأفراد لممارسات إدارة الوقت لتحسين الرفاهية والأداء.

❁ دراسة (Islam, Ali, & Osmani (2021) بعنوان “Time Management for Better Job Performance: An Analysis from Al-Wasatiyyah Perspective”

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الوقت بأبعادها (التخطيط، تحديد الأهداف، الأولويات، الانضباط) على الأداء الوظيفي من منظور الوسطية الإسلامية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والنوعي، وتكوّنت العينة من (٢٠٠) موظف في مؤسسات مالية. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لإدارة الوقت على الأداء الوظيفي، مع إبراز الدور القيمي للوسطية الإسلامية. وأوصت الدراسة بدمج القيم الأخلاقية والدينية في برامج تدريب إدارة الوقت.

❁ دراسة (Mata et al. (2021 بعنوان “The Relationship between Time Management, Work Stress and Work Performance”

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين إدارة الوقت بأبعادها (التخطيط، تحديد الأولويات، التنظيم) وضغوط العمل وأداء العمل في البرتغال. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي، وتكوّنت العينة من (٣٥١) موظفاً في مؤسسات برتغالية متنوعة. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين إدارة الوقت وأداء العمل، وعلاقة سلبية بين إدارة الوقت وضغوط العمل، مع أثر سلبي لضغوط العمل على الأداء. وأوصت الدراسة بضرورة تبني المنظمات لسياسات تُعزّز إدارة الوقت للحدّ من الضغوط.

❁ دراسة (Yener, Arslan, & Kilingç (2021) بعنوان “The Moderating Roles of Technological Self-Efficacy and Time Management in the Technostress and Employee Performance Relationship through Burnout”

هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور المعدّل لإدارة الوقت بأبعاده (التخطيط، تحديد الأولويات) والكفاءة الذاتية التكنولوجية في العلاقة بين الإجهاد التكنولوجي وأداء الموظفين عبر الاحتراق الوظيفي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (٢٤٠) موظفاً في القطاع الخدمي التركي.

وتوصّلت نتائج الدراسة إلى أنّ إدارة الوقت تلعب دوراً معدّلاً في تخفيف أثر الإجهاد التكنولوجي على الأداء عبر تقليل الاحتراق الوظيفي. وأوصت الدراسة بتطوير مهارات إدارة الوقت والكفاءة التكنولوجية لدى الموظفين لمواجهة الإجهاد التكنولوجي.

❁ دراسة (2021) Wolters & Brady بعنوان "College Students' Time Management: A Self-Regulated Learning Perspective"

هدفت الدراسة إلى التعرف على إدارة الوقت بأبعادها (التخطيط، تحديد الأهداف، المراقبة الذاتية) من منظور التعلم المنظم ذاتياً لدى طلاب الجامعات. واستخدمت الدراسة المنهج النظري التحليلي القائم على مراجعة الأدبيات، وتكوّنت العينة من مراجعة منهجية لعدد من الدراسات في هذا المجال. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى أنّ إدارة الوقت تُعدّ مكوناً جوهرياً في التعلم المنظم ذاتياً وترتبط إيجابياً بالأداء الأكاديمي. وأوصت الدراسة بضرورة إدماج إدارة الوقت في نماذج التعلم المنظم ذاتياً في التعليم العالي.

❁ دراسة (2023) Chacko et al. بعنوان "Impact of Time Management Program on Stress and Coping Strategies Adopted by Nursing Students with Regard to Academic Performance"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر برنامج إدارة الوقت بأبعاده (تحديد الأهداف، التخطيط، ترتيب الأولويات) على الإجهاد واستراتيجيات المواجهة والأداء الأكاديمي لدى طلبة التمريض. واستخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي، وتكوّنت العينة من (٦٠) طالباً وطالبة في كليات التمريض. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى وجود انخفاض دال إحصائياً في مستوى الإجهاد وتحسّن في استراتيجيات المواجهة والأداء الأكاديمي بعد تطبيق البرنامج. وأوصت الدراسة بدمج برامج إدارة الوقت في المناهج الأكاديمية للتخصصات الصحية.

المحور الثاني: الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع (الأداء الوظيفي والإجهاد الوظيفي) وعلاقتها بمتغيرات أخرى

أولاً: الدراسات العربية

❖ دراسة الرقيب (٢٠٢١) بعنوان: "دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء العاملين في المستشفيات العامة الكويتية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور نظم المعلومات الإدارية بأبعادها (المدخلات، المعالجة، المخرجات، التغذية الراجعة) في تحسين أداء العاملين في المستشفيات العامة الكويتية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (٢٥٠) موظفاً في المستشفيات العامة بالكويت. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لنظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء العاملين. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير نظم المعلومات الإدارية في القطاع الصحي وتدريب العاملين على استخدامها.

❖ دراسة محمد (٢٠٢١) بعنوان: "تأثير الصحة التنظيمية في الحدّ من الإجهاد الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في قطاع الرعاية الصحية في القائم"

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الصحة التنظيمية بأبعادها (التماسك، الروح المعنوية، القيادة، الاستقلالية) في الحدّ من الإجهاد الوظيفي لدى العاملين في قطاع الرعاية الصحية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (١٤٠) عاملاً في قطاع الرعاية الصحية في مدينة القائم. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر سلبي دال إحصائياً للصحة التنظيمية على الإجهاد الوظيفي، أي أنّه كلما ارتفعت الصحة التنظيمية انخفض الإجهاد. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام إدارة المؤسسات الصحية بتعزيز الصحة التنظيمية.

❖ دراسة سويس وقوارح (٢٠٢١) بعنوان: "الإجهاد المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال قطاع التكوين والتعليم المهنيين"

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الإجهاد المهني بأبعاده (الإجهاد النفسي، الجسدي، الاجتماعي) والأداء الوظيفي لدى عمال قطاع التكوين والتعليم المهنيين. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (٧٠) عاملاً في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني ورقلة. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائياً بين الإجهاد المهني والأداء الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة تبني المؤسسات التعليمية لبرامج للحدّ من الإجهاد المهني وتحسين الأداء.

❖ دراسة الازيرجاوي والحفاجي (٢٠٢٢) بعنوان: “تأثير رفاهية الفرد في الأداء الوظيفي: حالة تحليلية في جامعة ذي قار”

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير رفاهية الفرد بأبعادها (الرفاهية النفسية، الاجتماعية، الجسدية، المهنية) في الأداء الوظيفي لدى العاملين في جامعة ذي قار. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (١٥٠) موظفاً وأستاذاً في الجامعة. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لرفاهية الفرد في تحسين الأداء الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام الجامعات برفاهية العاملين لديها لضمان أداء وظيفي متميز.

❖ دراسة بن يخلف وتيشات (٢٠٢٢) بعنوان: “الرضا الوظيفي ودوره في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية” SNVI

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الرضا الوظيفي بأبعاده (الرضا عن الأجر، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن العلاقات، الرضا عن الترقية) في تحسين أداء العاملين. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (٨٠) عاملاً في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بورقلة. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية وأثر إيجابي دال إحصائياً للرضا الوظيفي في تحسين أداء العاملين. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام الإدارة برفع مستوى الرضا الوظيفي عبر تحسين ظروف العمل والحوافز.

❖ دراسة بخيت (٢٠٢٢) بعنوان: “تأثير الإجهاد الوظيفي على حماس الموظفين: دراسة حالة عينة من البنوك - محلية سنار ٢٠٢١م”

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الإجهاد الوظيفي بأبعاده (عبء العمل، ضغط الوقت، بيئة العمل، غموض الدور) على حماس الموظفين في البنوك. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (١٠٠) موظف في بنوك محلية سنار. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر سلبي دال إحصائياً للإجهاد الوظيفي على حماس الموظفين. وأوصت الدراسة بضرورة تبني إدارة البنوك لسياسات للحدّ من مصادر الإجهاد الوظيفي وتعزيز حماس الموظفين.

❖ دراسة عبيدون (٢٠٢٢) بعنوان: “دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي”

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة الإلكترونية بأبعادها (البنية التحتية التقنية، الموارد البشرية المؤهلة، التشريعات، الأمن المعلوماتي) في تحسين الأداء الوظيفي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (١٢٠) موظفاً في مؤسسات حكومية جزائرية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي دال إحصائياً للإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة تعميم تطبيقات الإدارة الإلكترونية وتطوير البنية التحتية التقنية.

✿ دراسة هندر (٢٠٢٢) بعنوان: “العلاقة بين ضغوط العمل والشعور بالإجهاد الوظيفي، ودور الدعم الوظيفي كوسيط”

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل والإجهاد الوظيفي بأبعاده (الإجهاد النفسي، الجسدي، السلوكي)، ودور الدعم الوظيفي كوسيط في مؤسسة الأحداث والبيت الاجتماعي بصندوق التضامن الاجتماعي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (١١٠) عاملاً في المؤسسة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين ضغوط العمل والإجهاد الوظيفي، وأنّ الدعم الوظيفي يُسهم كمتغير وسيط في تخفيف هذه العلاقة. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الدعم الوظيفي للعاملين للحدّ من الإجهاد.

✿ دراسة لادي (٢٠٢٣) بعنوان: “أثر التكوين على تحسين الأداء الوظيفي للعمال: دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية لولاية تيبازة”

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التكوين بأبعاده (التكوين النظري، التكوين التطبيقي، برامج التطوير) على تحسين الأداء الوظيفي للعمال في مديرية الحماية المدنية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (٩٥) عاملاً في مديرية الحماية المدنية بولاية تيبازة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للتكوين على تحسين الأداء الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة الاستمرار في تنفيذ برامج التكوين وتحديث محتواها بما يتلاءم مع متطلبات العمل.

✿ دراسة علي (٢٠٢٣) بعنوان: “دور رأس المال النفسي الإيجابي في تقليل الإجهاد الوظيفي: دراسة ميدانية”

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور رأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده (الأمل، التفاؤل، الكفاءة الذاتية، المرونة) في تقليل الإجهاد الوظيفي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (١٨٠) موظفاً في القطاع الخدمي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر سلبي دال إحصائياً لرأس المال النفسي الإيجابي على الإجهاد الوظيفي، أي أنه كلما ارتفع رأس المال النفسي انخفض الإجهاد. وأوصت الدراسة بضرورة تبني المؤسسات لبرامج تُعزّز رأس المال النفسي الإيجابي لدى العاملين.

❁ **دراسة الجهني وآخرون (٢٠٢٥) بعنوان: “أثر الإجهاد الوظيفي على الارتباط الوظيفي لفريق العمل: دراسة ميدانية على وزارة الصحة السعودية”**

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الإجهاد الوظيفي بأبعاده (ضغوط العمل، عبء الدور، غموض الدور، صراع الدور) على الارتباط الوظيفي لفريق العمل في وزارة الصحة السعودية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (٣٢٠) موظفاً في وزارة الصحة السعودية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر سلبي دال إحصائياً للإجهاد الوظيفي على الارتباط الوظيفي لفريق العمل. وأوصت الدراسة بضرورة تبني الوزارة لبرامج للحدّ من الإجهاد الوظيفي وتعزيز الارتباط الوظيفي.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

❁ **دراسة (Pradoto, Haryono, & Wahyuningsih (2022) بعنوان “The Role of Work Stress, Organizational Climate, and Improving Employee Performance in the Implementation of Work from Home”**

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور ضغوط العمل بأبعادها (عبء العمل، غموض الدور، صراع الدور) والمناخ التنظيمي في تحسين أداء الموظفين في ظل العمل من المنزل. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (٢١٥) موظفاً يعملون من المنزل في مؤسسات إندونيسية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر سلبي لضغوط العمل على الأداء، وأثر إيجابي للمناخ التنظيمي في تحسين الأداء وتخفيف الضغوط. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز المناخ التنظيمي الداعم في نماذج العمل عن بُعد.

❖ دراسة (2023) Grace, Leonard, & Nnaemeka بعنوان "Effect of Stress Management Techniques on Employee Job Performance in Manufacturing Firms in Nigeria"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تقنيات إدارة الإجهاد بأبعادها (التدريب، الاستشارة، التمارين، الدعم الاجتماعي) على الأداء الوظيفي للموظفين في شركات التصنيع النيجيرية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (٢٨٠) موظفاً في شركات تصنيع بنيجيريا. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لتقنيات إدارة الإجهاد على الأداء الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة تبني شركات التصنيع لبرامج متكاملة في إدارة الإجهاد.

❖ دراسة (2023) Obiora, lyke-Ofoedu, & Uzochukwu بعنوان "Effect of Stress Management Strategies on Employee Job Performance in Deposit Money Banks in Nigeria"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجيات إدارة الإجهاد بأبعادها (الاستراتيجيات الفردية، التنظيمية، الوقائية) على الأداء الوظيفي للموظفين في البنوك التجارية النيجيرية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت العينة من (٢٠٠) موظف في البنوك التجارية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لاستراتيجيات إدارة الإجهاد على الأداء الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة تبني البنوك لاستراتيجيات متنوعة لإدارة الإجهاد لتحسين الأداء.

❖ دراسة (2026) Abbes & Amari بعنوان "I Am Less Stressed, More Productive": A Mixed-Methods Analysis of Stress-Management Interventions and Their Impact on Employee Well-Being and Performance at Saudi Universities"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تدخلات إدارة الإجهاد بأبعادها (التدخلات الفردية، التنظيمية، البيئية) على رفاهية الموظفين والأداء في الجامعات السعودية. واستخدمت الدراسة المنهج المختلط (الكمي والنوعي)، وتكوّنت العينة من (٤١٠) موظفين في عدد من الجامعات السعودية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لتدخلات إدارة الإجهاد على رفاهية الموظفين وأدائهم، مع انخفاض

ملحوظ في مستويات الإجهاد. وأوصت الدراسة بضرورة تبني الجامعات السعودية لبرامج شاملة لإدارة الإجهاد.

14.1 الفجوة البحثية والمنطلقات النظرية للدراسة

أولاً: الفجوة البحثية

من خلال الاستعراض المعمق للدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية، يتبين أن هناك أوجه اتفاق وأوجه اختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، تتضح من خلالها الفجوة البحثية التي تسعى هذه الدراسة إلى سدها. فمن حيث أوجه الاتفاق، تتفق الدراسة الحالية مع كثير من الدراسات السابقة كدراسة بوزكري (٢٠٢٣)، ودراسة عتودي وعبدالعال (٢٠٢١)، ودراسة عبدالله (٢٠٢١)، ودراسة الشمراني وإسماعيل (٢٠٢٥)، في تناول متغير استراتيجيات إدارة الوقت وأثره على الأداء الوظيفي، كما تتفق مع دراسات كسويسي وقوارح (٢٠٢١) ومحمد (٢٠٢١) وهندر (٢٠٢٢) في تناول ظاهرة الإجهاد الوظيفي وعلاقتها بمتغيرات أخرى. كذلك تتفق مع كثير من الدراسات في اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتوظيف الأساليب الإحصائية المتقدمة كتحليل الانحدار المتعدد. أما من حيث أوجه الاختلاف، فتختلف الدراسة الحالية عن سابقتها في عدة جوانب جوهرية؛ فمن حيث المتغيرات، تتميز الدراسة الحالية بجمعها بين ثلاثة متغيرات في نموذج تحليلي واحد (استراتيجيات إدارة الوقت كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي والإجهاد الوظيفي كمتغيرين تابعين)، في حين أن معظم الدراسات السابقة اقتصرَت على تناول العلاقة الثنائية بين متغيرين فقط، كدراسة شريف وحمدنا الله (٢٠٢١) التي ركزت على العلاقة بين إدارة الوقت والإنتاجية، ودراسة عبدالسلام وجبريل (٢٠٢٤) التي تناولت العلاقة بين إدارة الوقت والبراعة التنظيمية. ومن حيث بيئة التطبيق، تُطبّق الدراسة الحالية على العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، في حين أن الدراسات السابقة تنوّعت بيئات تطبيقها بين الجزائر (بوزكري، ٢٠٢٣؛ دحماني وحواس، ٢٠٢١)، والسودان (شريف وحمدنا الله، ٢٠٢١؛ عبدالله، ٢٠٢١)، والكويت (الرقيب، ٢٠٢١)، وليبيا (عبدالسلام وجبريل، ٢٠٢٤)، وفلسطين (المحتسب والخطيب، ٢٠٢٥)، والبرتغال (Mata et al., 2021)، ونيجيريا (Grace et al., 2023) ومن حيث الفئة المستهدفة، تنوّعت الدراسات السابقة بين العاملين في القطاع الصحي، والمصرفي، والتعليمي، والصناعي، فيما تتفرد الدراسة الحالية بتركيزها على القطاع الخاص بمختلف تفرعاته في السياق السعودي، بوصفه قطاعاً استراتيجياً محورياً في منظومة رؤية

المملكة ٢٠٣٠. وبناءً على ذلك، تتحدّد الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى سدّها في: ندرة الدراسات التي جمعت بين استراتيجيات إدارة الوقت والأداء الوظيفي والإجهاذ الوظيفي في نموذج تحليلي متكامل، وقلة الدراسات التطبيقية على العاملين في القطاع الخاص السعودي في هذا المجال تحديداً، ممّا يجعل الدراسة الحالية إسهاماً علمياً وتطبيقياً يُضيف إلى الأدبيات الإدارية العربية والمحلية.

ثانياً: المنطلقات النظرية للدراسة

تتطلق الدراسة الحالية من جملة من الأسس النظرية والمرتكزات الفكرية التي تُشكّل الإطار المرجعي لفهم متغيراتها وتفسير العلاقات بينها، وفيما يأتي عرض مركز لهذه المنطلقات:

أولاً: مفهوم استراتيجيات إدارة الوقت: تُعدّ إدارة الوقت من المفاهيم الإدارية الحديثة التي حظيت باهتمام واسع في الأدبيات المعاصرة، ويُقصد بها ذلك النهج المنظم الذي يعتمد الفرد للاستفادة القصوى من الوقت المتاح، من خلال ممارسات علمية منهجية تشمل التخطيط، وتحديد الأولويات، والتنظيم، والتفويض، والرقابة. ويُعرّفها بوزكري (٢٠٢٣) بأنّها منظومة متكاملة من الأساليب والأدوات التي تُتيح للأفراد والمنظمات مواجهة تحديات ضيق الوقت وتزاحم المهام. ويرى (Aeon et al. (2021 أنّها مجموعة من الممارسات التي تُسهم في تحسين الرفاهية النفسية والأداء المهني على حدّ سواء. ويُقدّم Wolters & Brady (2021 رؤية معرفية تعتبرها من مكّونات التعلم المنظم ذاتياً.

ثانياً: أبعاد استراتيجيات إدارة الوقت: تتطلق الدراسة من نموذج خماسي الأبعاد لاستراتيجيات إدارة الوقت، يشمل: (١) التخطيط: بوصفه العملية الذهنية التي يُحدّد من خلالها الفرد أهدافه المستقبلية ويُترجمها إلى مهام قابلة للتنفيذ ضمن جداول زمنية محدّدة. (٢) تحديد الأولويات: باعتباره العملية العقلية التي يُصنّف من خلالها الفرد مهامه وفق درجة أهميتها وإلحاحها. (٣) التنظيم: الذي يشمل تهيئة بيئة العمل والموارد المتاحة بأسلوب يُسهّل إنجاز المهام. (٤) التفويض: الذي يعني إسناد بعض المهام والصلاحيات من المستويات الإدارية الأعلى إلى المستويات الأدنى. (٥) الرقابة على الوقت: التي تشمل المتابعة المستمرة لاستخدام الوقت وتحديد الانحرافات (الشمراي وإسماعيل، ٢٠٢٥).

ثالثاً: مفهوم الأداء الوظيفي: يُشكّل الأداء الوظيفي المخرَج النهائي للجهود التنظيمية والفردية، ويُعرّفه الرقيب (٢٠٢١) بأنّه محصلة الأنشطة والمهام التي يقوم بها الموظف داخل بيئة العمل، ويعكس مستوى

الكفاءة والفعالية في استخدام الموارد المتاحة. وترى لادي (٢٠٢٣) أنه يشمل السلوكيات والتصرفات المهنية التي يُقدّمها الفرد في بيئة عمله، والتي تنعكس في كمية العمل المنجز وجودته والوقت المستغرق فيه. ويُضيف الازيرجاوي والحفاجي (٢٠٢٢) أنه يتّسع ليشمل ثلاثة أبعاد متكاملة: البعد السلوكي، والبعد المخرجاتي، والبعد الشخصي.

رابعاً: مفهوم الإجهاد الوظيفي: يُعدّ الإجهاد الوظيفي من أبرز الظواهر السلوكية السلبية في بيئات العمل المعاصرة، ويُعرّفه محمد (٢٠٢١) بأنه تلك الحالة النفسية والفسولوجية التي يشعر بها الفرد نتيجة عدم التوازن بين متطلبات العمل من جهة، وقدراته وإمكاناته الشخصية والموارد المتاحة له من جهة أخرى. ويُشير هندر (٢٠٢٢) إلى أنه استجابة كلية للفرد -نفسية وجسدية وسلوكية- تجاه ضغوط بيئة العمل التي تتجاوز قدراته على المواجهة والتكيف. ويرى الجهني وآخرون (٢٠٢٥) أنه استجابة معقّدة تنتج عن التفاعل بين الفرد وبيئة العمل عندما تتسم هذه البيئة بضغوط تفوق قدرة الفرد على التكيف.

خامساً: العلاقة بين استراتيجيات إدارة الوقت والأداء الوظيفي: ينطلق البحث من فرضية أساسية مفادها أنّ ثمة علاقة إيجابية بين تبني استراتيجيات إدارة الوقت وتحسين الأداء الوظيفي، وذلك استناداً إلى أنّ الممارسات المنهجية لإدارة الوقت تُمكن الفرد من تنظيم مهامه وترتيب أولوياته، ممّا ينعكس على مؤشرات الأداء من حيث الكمّ والجودة والانضباط. وقد أكّدت هذه العلاقة دراسات كدراسة عتودي وعبدالعال (٢٠٢١)، وعبدالله (٢٠٢١)، و. Islam et al. (2021).

سادساً: العلاقة بين استراتيجيات إدارة الوقت والإجهاد الوظيفي: تُشير الأدبيات إلى وجود علاقة عكسية بين تبني استراتيجيات إدارة الوقت ومستوى الإجهاد الوظيفي، حيث يُتيح التخطيط الجيد وتحديد الأولويات للفرد قدرةً على التحكم في أعباء العمل والتعامل معها بأسلوب منهجي، ممّا يُقلّل من الشعور بالتوتر والإرهاق. وقد أكّدت هذه العلاقة دراسات كدراسة دحماني وحواس (٢٠٢١)، و. Mata et al. (2021)، و. Chacko et al. (2023).

الفصل الثاني: الإطار النظري

المبحث الأول: استراتيجيات إدارة الوقت

١.١.٢ تمهيد

يُعدّ الوقت من أثمن الموارد التي تمتلكها المنظمات المعاصرة، بل يُوصف بأنه المورد الوحيد الذي لا يُمكن استرداده أو تعويضه أو تخزينه، ممّا يجعل حسن استثماره أحد أبرز مؤشرات الكفاءة الإدارية للأفراد والمنظمات على حدّ سواء. وقد شهدت الأدبيات الإدارية في العقود الأخيرة اهتماماً متزايداً بموضوع إدارة الوقت، بوصفه أحد المداخل العلمية الحديثة التي تُسهم في تعظيم الإنتاجية، وتحقيق الأهداف التنظيمية، والحدّ من مصادر الهدر والضياع. ومع تسارع وتيرة العمل في بيئات الأعمال المعاصرة، وتعدّد المهام وتشابكها، برزت الحاجة إلى تبني استراتيجيات علمية منهجية لإدارة الوقت، تتضمّن جملةً من الممارسات والأساليب التي تُمكن الأفراد من التحكم في أوقاتهم واستثمارها الاستثمار الأمثل بما يخدم أهدافهم المهنية والشخصية. (Aeon et al., 2021)

ويأتي هذا المبحث ليقدّم إطاراً نظرياً متكاملاً حول استراتيجيات إدارة الوقت، من خلال استعراض المفهوم من زوايا متعدّدة، وبيان الأهمية التي يكتسبها في السياق التنظيمي، وعرض الأهداف التي تسعى إليها هذه الاستراتيجيات، وتفصيل الأبعاد التي تتكوّن منها، فضلاً عن استعراض المداخل الفكرية والاتجاهات الحديثة في هذا المجال، وذلك بالاعتماد على ما أورده الأدبيات المتخصصة.

٢.١.٢ مفهوم استراتيجيات إدارة الوقت

تعدّدت التعريفات التي أوردها الباحثون والمتخصصون لمفهوم إدارة الوقت واستراتيجياتها، وذلك تبعاً لاختلاف الزوايا الفكرية والمداخل التي انطلقوا منها، إذ تناول بعضهم المفهوم من منظور تنظيمي إداري، وتناوله آخرون من منظور نفسي سلوكي، فيما جمع فريق ثالث بين المنظورين في رؤية تكاملية شاملة.

فقد عرّف عبدالله (٢٠٢١) إدارة الوقت بوصفها عمليةً منهجيةً تتضمّن جملةً من الإجراءات والممارسات الإدارية التي يقوم بها الفرد أو المنظمة بهدف الاستفادة القصوى من الوقت المتاح لإنجاز المهام المطلوبة بأقصى قدر من الكفاءة والفعالية، وذلك عبر التخطيط السليم وترتيب الأولويات وتنظيم الأعمال. ويُبرز

هذا التعريف الجانب الإجرائي التطبيقي للمفهوم بوصفه سلسلة من الخطوات المتتابعة التي تُقضي إلى استثمار الوقت.

وفي منحنى آخر، ينظر عتودي وعبدالعال (٢٠٢١) إلى إدارة الوقت باعتبارها فناً وعلماً في آن واحد، فهي فنٌ يعتمد على مهارات الفرد وقدراته الذاتية في التعامل مع الوقت، وعلمٌ يستند إلى مجموعة من المبادئ والقواعد المنهجية التي يُمكن تعلّمها واكتسابها من خلال التدريب والممارسة. ويُضيف هذا التعريف بُعداً معرفياً ومهارياً للمفهوم لم يُبرزه التعريف السابق.

أمّا شريف وحمدنا الله (٢٠٢١) فيتوسّعان في تعريف إدارة الوقت لتشمل كلّ ما يقوم به الفرد من أنشطة ذهنية وسلوكية تهدف إلى التحكم في وقته، بدءاً من تحديد الأهداف طويلة الأمد وقصيرة الأمد، مروراً بتوزيع الوقت على المهام المختلفة، وصولاً إلى المتابعة والتقييم المستمر لمدى الالتزام بالخطط الموضوعية. ويتميّز هذا التعريف بشموليته، إذ يستوعب الجوانب الذهنية والسلوكية معاً.

ومن منظور استراتيجي، يرى بوزكري (٢٠٢٣) أنّ استراتيجيات إدارة الوقت تُمثّل منظومة متكاملة من الأساليب والأدوات التي تُتيح للأفراد والمنظمات مواجهة تحديات ضيق الوقت وتزاحم المهام، لا سيما في الظروف الاستثنائية والأزمات، وأنها تتجاوز مجرد التخطيط اليومي لتصبح توجّهاً فكرياً وثقافةً تنظيمية متكاملة.

وفي السياق ذاته، يُقدّم Islam et al. (2021) رؤيةً قيمةً للمفهوم، إذ يرون أنّ إدارة الوقت لا تقتصر على البعد الفني والإجرائي، بل تتطوي على بُعد قيمي وأخلاقي يتّصل بمسؤولية الفرد تجاه استثمار وقته بما يُحقّق التوازن بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة، وبين الأهداف المادية والغايات المعنوية.

ويُقدّم Wolters & Brady (2021) تعريفاً معرفياً لإدارة الوقت من منظور التعلم المنظم ذاتياً، حيث يُعرّفانها بأنّها مجموعة من العمليات المعرفية والدافعية والسلوكية التي يُوظّفها الفرد للتخطيط والمراقبة الذاتية والتقييم لأنشطته المرتبطة بالوقت، بهدف تحقيق أهدافه بكفاءة.

كما يُشير الشمراني وإسماعيل (٢٠٢٥) إلى أنّ إدارة الوقت هي عملية إدارية ديناميكية تتفاعل فيها العناصر البشرية والتنظيمية والتقنية، وتسعى إلى تحقيق الاستخدام الأمثل للوقت من خلال منظومة متكاملة من الوظائف الإدارية تشمل التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة.

ومن خلال استعراض هذه التعريفات، ترى الباحثة أنّ استراتيجيات إدارة الوقت يمكن تعريفها إجرائياً بأنها: "منظومة متكاملة من الممارسات والأساليب المنهجية التي يتبناها الفرد داخل بيئة العمل بهدف الاستثمار الأمثل للوقت المتاح، من خلال التخطيط الجيد، وتحديد الأولويات، وتنظيم المهام، وتفويض الصلاحيات، والرقابة على استخدام الوقت، بما يسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية والشخصية بأعلى قدر من الكفاءة، وأدنى قدر من الهدر والإجهاد". ويتبين من هذه التعريفات أنّها تشترك في التأكيد على البعد المنهجي والمنظم لإدارة الوقت، وأنّها تتباين في التركيز على الجوانب الإجرائية أو المعرفية أو القيمية، ممّا يعكس ثراء المفهوم وتعدد أبعاده.

٣.١.٢ أهمية استراتيجيات إدارة الوقت

تتبع أهمية استراتيجيات إدارة الوقت من كونها تلامس جوهر العملية الإدارية والإنسانية معاً، إذ يُمثّل الوقت البعد الذي تتحرّك من خلاله كافة الأنشطة والفعاليات، ويرتبط بكلّ إنجاز يتحقّق داخل المنظمة أو خارجها. وقد أولت الأدبيات الإدارية اهتماماً بالغاً بإبراز الأهمية التي تحظى بها استراتيجيات إدارة الوقت على المستويين الفردي والتنظيمي، وذلك في ضوء التحديات المتنامية التي تُواجهها المنظمات المعاصرة.

ويشير عتودي وعبدالعال (2021) إلى أنّ أهمية استراتيجيات إدارة الوقت تتجلى في جوانب متعدّدة، أبرزها:

- ✿ الإسهام في تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية، من خلال ضمان تنفيذ المهام في أوقاتها المحدّدة.
- ✿ تعزيز قدرة العاملين على التعامل مع أعباء العمل وتنظيمها بما يُقلّل من الشعور بالإرهاق.
- ✿ تقليل الهدر في الموارد البشرية والمادية الذي ينجم عن سوء إدارة الوقت.
- ✿ تحسين مستوى اتخاذ القرارات الإدارية، إذ يُتيح التخطيط السليم للوقت التفكير الروي في البدائل المتاحة.
- ✿ رفع مستوى الإنتاجية والأداء الوظيفي للأفراد داخل المنظمة.

ويرى بوزكري (2023) أنّ استراتيجيات إدارة الوقت تكتسب أهميةً استثنائيةً في ظلّ الأزمات والظروف غير الاعتيادية، حيث تُمثّل خط الدفاع الأول عن كفاءة المنظمة واستمراريتها، إذ تُتيح للعاملين قدرةً على

التكيف مع المتغيرات المفاجئة، وإعادة ترتيب أولوياتهم بما يتناسب مع الأوضاع الطارئة، مما يجعلها ضرورة حاكمة لا رفاهية إدارية.

ويبرز شريف وحمدنا الله (2021) أهمية إدارة الوقت من زاوية اقتصادية إنتاجية، مؤكدين أنها تسهم في:

- ✿ رفع كفاءة العمليات الإنتاجية داخل المنظمات الصناعية والخدمية.
- ✿ تحسين مؤشرات الأداء الاقتصادي على مستوى القطاع والاقتصاد الوطني.
- ✿ تقليل التكاليف المترتبة على تأخر إنجاز المهام والمشاريع.
- ✿ تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات في الأسواق المحلية والإقليمية والدولية.

ويرى (Aeon et al. (2021 أن أهمية إدارة الوقت تتجاوز البعد الإنتاجي لتشمل البعد النفسي والرفاهي للأفراد، إذ إن أثرها على الرفاهية النفسية قد يفوق أثرها على الأداء ذاته، وذلك من خلال منح الفرد إحساساً بالسيطرة على مجريات حياته المهنية، وتقليل مصادر التوتر والقلق المرتبطة بضغط الوقت.

ويضيف (Wolters & Brady (2021 أن أهمية استراتيجيات إدارة الوقت تظهر في السياق التعليمي والمهني بوصفها ركيزة أساسية لبناء مهارات التعلم المنظم ذاتياً، والتي تُعدّ من الكفايات الجوهرية للفرد في عصر المعرفة، حيث يُطلب من الأفراد تنظيم أنشطتهم الذاتية والتحكم في مسارات تطوّرهم المهني.

ويُلفت المحتسب والخطيب (2025) الانتباه إلى بُعد آخر من أبعاد أهمية إدارة الوقت، يتمثل في دورها الوقائي في الحدّ من السلوكيات السلبية التي يقع فيها الأفراد بفعل الفراغ وسوء توزيع الوقت، كالإفراط في استخدام الوسائل التقنية والانحرافات السلوكية الأخرى، مما يجعلها أداة للتربية الذاتية وضبط السلوك.

كما يُشير (Yener et al. (2021 إلى أن إدارة الوقت أصبحت في العصر الرقمي ضرورة لمواجهة ظاهرة الإجهاد التكنولوجي (Technostress)، حيث تُتيح للعاملين تنظيم تعاملهم مع الأدوات التقنية بما يمنع تحوّل التكنولوجيا إلى مصدر للضغط بدلاً من كونها أداة مساعدة.

٤.١.٢ أهداف استراتيجيات إدارة الوقت

تسعى استراتيجيات إدارة الوقت إلى تحقيق منظومة متكاملة من الأهداف التي تشمل المستويات الفردية والتنظيمية والمجتمعية، وقد تناولت الأدبيات الإدارية هذه الأهداف من زوايا متعدّدة، وفيما يلي عرض لأبرز آراء الباحثين حولها:

يذكر عبدالله (2021) أنّ الأهداف الجوهرية لاستراتيجيات إدارة الوقت تتمثّل في:

- ✿ تحقيق التوازن بين المهام الإدارية المختلفة وضمان توزيعها العادل على الوقت المتاح.
- ✿ الحدّ من مضيعات الوقت التي تُشتّت جهود العاملين وتُقلّل من إنتاجيتهم.
- ✿ تعزيز قدرة الإدارة على اتخاذ قرارات إدارية متميّزة تستند إلى التفكير الروي لا إلى ردود الأفعال المتسرّعة.
- ✿ رفع مستوى الانضباط الوظيفي والالتزام بالمواعيد والمواعيت المحدّدة.

فيما يرى دحماني وحواس (2021) أنّ استراتيجيات إدارة الوقت تسعى إلى تحقيق أهداف متكاملة تشمل:

- ✿ تخفيض مستويات ضغوط العمل التي يعاني منها العاملون بفعل تراكم المهام.
- ✿ تحسين جودة الحياة الوظيفية داخل المنظمة.
- ✿ تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للعاملين.
- ✿ تعزيز الروح المعنوية والدافعية للعمل من خلال منح العاملين شعوراً بالإنجاز.

ويُشير عبدالسلام وجبريل (2024) إلى أنّ استراتيجيات إدارة الوقت تستهدف تعزيز البراعة التنظيمية للمنظمة، من خلال:

- تمكين المنظمة من الجمع بين الاستكشاف والاستثمار في آنٍ واحد.
- توفير الوقت اللازم للإبداع والابتكار وتطوير المنتجات والخدمات.
- رفع كفاءة استغلال الفرص المتاحة في السوق قبل فوات أوانها.
- تعزيز المرونة التنظيمية والقدرة على التكيف مع المتغيرات.

ويُضيف Islam et al. (2021) بُعداً قيمياً للأهداف، إذ يرى أنّ استراتيجيات إدارة الوقت تسعى إلى:

- تحقيق التوازن (الوسطية) بين متطلبات الفرد المتعددة.
- تعزيز المسؤولية الأخلاقية للفرد تجاه وقته وحياته.
- بناء منظومة قيمية إيجابية تُنظّم علاقة الفرد بالوقت.

ويُبرز (Chacko et al. (2023) الأهداف الصحية والنفسية لإدارة الوقت، حيث تسعى إلى:

- تقليل مستويات الإجهاد النفسي والجسدي.
- تعزيز استراتيجيات المواجهة الإيجابية لدى الأفراد.
- تحسين مؤشرات الأداء الأكاديمي والمهني.
- الحدّ من الاحتراق النفسي والوظيفي.

٥.١.٢ أبعاد استراتيجيات إدارة الوقت

تمّ تحديد أبعاد استراتيجيات إدارة الوقت في هذه الدراسة بناءً على مراجعة معمّقة لعدد من الدراسات السابقة، وفي مقدّمتها دراسة بوزكري (٢٠٢٣)، ودراسة الشمراني وإسماعيل (٢٠٢٥)، ودراسة عبدالسلام وجبريل (٢٠٢٤)، ودراسة عتودي وعبدالعال (٢٠٢١)، إذ اتّفقت هذه الدراسات على تضمين خمسة أبعاد رئيسية تُشكّل البنية الجوهرية لاستراتيجيات إدارة الوقت، وهي: التخطيط، وتحديد الأولويات، والتنظيم، والتقويض، والرقابة على الوقت. وفيما يلي عرض تفصيلي لكل بُعد من هذه الأبعاد:

البُعد الأول: التخطيط (Planning)

يُعَدّ التخطيط اللبنة الأولى والحجر الأساس في منظومة استراتيجيات إدارة الوقت، إذ يُمثّل العملية الذهنية والفكرية التي يقوم من خلالها الفرد بتحديد أهدافه المستقبلية، وترجمة هذه الأهداف إلى مهام وأنشطة قابلة للتنفيذ، وتوزيعها على الفترات الزمنية المتاحة بما يضمن تحقيقها في الأوقات المحددة. ويشمل التخطيط للوقت وضع خطط طويلة الأمد (سنوية) ومتوسطة الأمد (شهرية) وقصيرة الأمد (أسبوعية ويومية)، مع تحديد الوقت اللازم لكل نشاط وتقدير الجهد المطلوب لإنجازه (بوزكري، ٢٠٢٣).

ويتضمّن التخطيط السليم للوقت عدداً من الخطوات المنهجية، تبدأ بتحديد الرؤية والرسالة الشخصية والمهنية، ثم اشتقاق الأهداف الاستراتيجية والتكتيكية والتشغيلية منها، وصياغة هذه الأهداف بأسلوب علمي

دقيق يستوفي معايير (SMART) من حيث كونها محدّدة وقابلة للقياس والتحقيق والواقعية والمقيّدة زمنياً. وينتهي التخطيط بإعداد جداول زمنية تفصيلية تُبيّن توزيع المهام على مدار اليوم والأسبوع والشهر، مع مراعاة المرونة اللازمة للتعامل مع الظروف الطارئة.

ويُتسم التخطيط الفعّال للوقت بجملة من الخصائص، منها: الشمولية، والواقعية، والمرونة، والاستمرارية، والوضوح. ويواجه الأفراد في مساهمهم للتخطيط الجيّد للوقت جملةً من العقبات، أبرزها ضعف الرؤية المستقبلية، وعدم القدرة على تقدير الوقت اللازم للمهام، والاستسلام لضغط المهام العاجلة على حساب المهام المهمة.

البُعد الثاني: تحديد الأولويات (Prioritization)

يُشكّل تحديد الأولويات البُعد الثاني الجوهر في استراتيجيات إدارة الوقت، ويُقصد به تلك العملية العقلية والتنظيمية التي يقوم بها الفرد لتصنيف مهامه وأنشطته وفق درجة أهميتها وإلحاحها، وتوزيع وقته وجهده عليها بما يتناسب مع هذا التصنيف. وتتطوّل فلسفة تحديد الأولويات من إدراك أنّ الوقت مورد محدود لا يتسع لكلّ المهام، وأنّ الفرد مضطرّ إلى الاختيار والمفاضلة بينها (الشمراي وإسماعيل، ٢٠٢٥).

ومن أبرز الأدوات المستخدمة في تحديد الأولويات مصفوفة أيزنهاور التي تُصنّف المهام إلى أربع فئات: المهام المهمة والعاجلة (تُنفَّذ فوراً)، والمهام المهمة وغير العاجلة (تُخطّط لها)، والمهام غير المهمة والعاجلة (تُفوّض)، والمهام غير المهمة وغير العاجلة (تُلغى أو تُؤجّل). كما تُوجد أدوات أخرى مثل قاعدة باريتو (٢٠/٨٠) التي تُشير إلى أنّ (٢٠٪) من المهام تُنتج (٨٠٪) من النتائج، وطريقة (ABCDE) لتصنيف المهام حسب أهميتها.

ويرتبط تحديد الأولويات بجملة من المهارات الذهنية، أبرزها القدرة على التقييم الموضوعي للمهام، والتمييز بين ما هو مهمّ وما هو عاجل، والوعي بالأهداف الاستراتيجية بعيدة المدى، والقدرة على قول "لا" للمهام التي لا تتفق مع الأولويات. ويواجه الأفراد في هذا الجانب تحديات كالميل إلى إعطاء الأولوية للمهام السهلة على المهام الصعبة، والاستسلام لضغط الآخرين، وضعف القدرة على التمييز بين الأهمّ والمهمّ.

البُعد الثالث: التنظيم (Organizing)

يُمثّل التنظيم البُعد الثالث في استراتيجيات إدارة الوقت، ويُشير إلى مجموعة الإجراءات والترتيبات التي يقوم بها الفرد لتهيئة بيئة العمل والموارد المتاحة بما يُسهّل عملية إنجاز المهام في الوقت المخطّط لها. ويتضمّن التنظيم جانبين رئيسيين: تنظيم البيئة المادية (المكتب، والأدوات، والوثائق)، وتنظيم البيئة الرقمية (البريد الإلكتروني، والملفات، وتطبيقات إدارة المهام) (عتودي وعبدالعال، ٢٠٢١).

ويشمل التنظيم الفعّال للوقت جملةً من الممارسات، منها: ترتيب مكان العمل بأسلوب يُسهّل الوصول إلى الأدوات والمستندات، وإنشاء نظام أرشفة فعّال للوثائق والملفات، واستخدام تطبيقات وبرمجيات إدارة الوقت كالمفكّرات الرقمية وتطبيقات القوائم، وتخصيص أوقات محدّدة للأنشطة المتشابهة (تجميع المهام)، وإعداد قوائم يومية للمهام. (To-Do Lists)

ويرتبط التنظيم ارتباطاً وثيقاً بمفهوم الانضباط الذاتي، إذ يتطلّب من الفرد الالتزام بالنظام الذي وضعه لنفسه، وتجديده وتطويره باستمرار بما يتناسب مع المتغيرات في طبيعة العمل. كما يرتبط التنظيم بالقدرة على التركيز وتجنّب التشتّت الذي يُعدّ من أبرز مضيعات الوقت في العصر الرقمي.

البُعد الرابع: التفويض (Delegation)

يُعدّ التفويض من أكثر أبعاد استراتيجيات إدارة الوقت أهميةً في السياق التنظيمي، لا سيما بالنسبة للقيادات الإدارية والمشرفين، ويُقصد به إسناد بعض المهام والصلاحيات من المستويات الإدارية الأعلى إلى المستويات الأدنى، بهدف تحرير القيادات من المهام الروتينية التفصيلية لتتفرّغ للمهام الاستراتيجية الأكثر أهميةً (عبدالله، ٢٠٢١).

ويتضمّن التفويض الفعّال ثلاثة عناصر مترابطة، هي: تفويض المهمة (تحديد ما ينبغي إنجازه)، وتفويض السلطة (منح الصلاحيات اللازمة لإنجاز المهمة)، وتفويض المسؤولية (المساءلة عن نتائج التنفيذ). ويستلزم التفويض السليم اختيار الشخص المناسب للمهمة المناسبة، وتزويده بالمعلومات والموارد اللازمة، ومنحه الثقة والاستقلالية في اتخاذ القرارات، مع الإبقاء على منظومة متابعة وتقييم فعّالة.

ويواجه المديرون تحدّيات عديدة في تفعيل التفويض، منها: الخوف من فقدان السيطرة، وعدم الثقة في قدرات المرؤوسين، والاعتقاد بأنّ إنجاز المهمة بنفسه أسرع وأدقّ، وضعف مهارات المرؤوسين في تحمّل

المسؤولية. ويُسهّم التفويض الفعّال ليس فقط في توفير وقت القيادات، بل أيضاً في تنمية قدرات المرؤوسين وإعدادهم لمناصب أعلى مستقبلاً.

البُعد الخامس: الرقابة على الوقت (Time Control)

يُمثّل هذا البُعد الحلقة الأخيرة والمكمّلة في منظومة استراتيجيات إدارة الوقت، ويُشير إلى العملية المستمرة التي يقوم من خلالها الفرد بمتابعة استخدامه للوقت، ومقارنة الأداء الفعلي بالخطط الموضوعية، وتحديد الانحرافات، واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة. وتقوم الرقابة على الوقت على مبدأ التغذية الراجعة المستمرة التي تُتيح للفرد التعلّم من تجاربه وتطوير أدائه (شريف وحمدنا الله، ٢٠٢١).

وتشمل الرقابة على الوقت عدداً من الأدوات والممارسات، منها: مذكرات الوقت (Time Logs) التي تُوثّق كيفية استخدام الفرد لوقته على مدار اليوم، وتقارير المتابعة الأسبوعية والشهرية، وتحليل مضيعات الوقت وتحديد مصادرها، وتقييم إنجاز الأهداف الموضوعية في مراحل زمنية محدّدة. كما تشمل الرقابة على الوقت الرقابة الذاتية التي يمارسها الفرد على نفسه، والرقابة الخارجية التي تُمارسها الجهات الإدارية عليه.

وتتّصل الرقابة على الوقت ارتباطاً وثيقاً بمفهوم مضيعات الوقت (Time Wasters)، وهي تلك الأنشطة والسلوكيات التي تستهلك الوقت دون أن تُنتج قيمة مضافة، مثل: الاجتماعات غير المخطّط لها، والمقاطعات المستمرة، والاستخدام المفرط لوسائل التواصل الاجتماعي، والتسويق، وضعف مهارات الاتصال. ويستهدف الأفراد في مسعاهم للرقابة على الوقت تحديد هذه المضيعات والحدّ منها بشكل ممنهج.

٦.١.٢ المداخل الفكرية لاستراتيجيات إدارة الوقت

إلى جانب الأبعاد المذكورة، تتنوّع المداخل الفكرية التي تنتظر من خلالها الأدبيات الإدارية إلى استراتيجيات إدارة الوقت، ويُمكن استعراض أبرز هذه المداخل على النحو الآتي:

المدخل الكلاسيكي (التقليدي): ينظر هذا المدخل إلى إدارة الوقت من زاوية ميكانيكية إجرائية، ويُركّز على الجداول الزمنية والقوائم والأدوات التقليدية، وينطلق من افتراض أنّ إدارة الوقت مهارة يُمكن تعلّمها من خلال تطبيق مجموعة من القواعد والأساليب المعيارية. ويرى دحماني وحواس (٢٠٢١) أنّ هذا المدخل،

على أهميته، يُغفل الجوانب النفسية والسلوكية للفرد ويتعامل مع الوقت بوصفه معطًى موضوعياً منفصلاً عن السياق الإنساني.

المدخل السلوكي: يُركّز على الجوانب النفسية والسلوكية للفرد في تعامله مع الوقت، ويتناول موضوعات كالتسويق، والدافعية، والانضباط الذاتي، والعادات، ويرى أنّ إدارة الوقت الفعّالة تستلزم تغييراً في السلوكيات والعادات الذهنية للفرد قبل أن تكون تطبيقاً لأدوات وأساليب. ويُشير (Wolters & Brady 2021) إلى أنّ هذا المدخل يستفيد من نظريات التعلم المنظم ذاتياً في فهم كيفية تطوير مهارات إدارة الوقت.

المدخل القيمي: ينظر إلى إدارة الوقت من منظور أخلاقي وقيمي، ويرى أنّ استثمار الوقت مسؤولية أخلاقية ودينية على الفرد، وأنّ الأولويات ينبغي أن تُحدّد بناءً على منظومة قيمية متكاملة تُوازن بين متطلبات الفرد وواجباته المختلفة. ويُبرز (Islam et al. 2021) هذا المدخل من خلال منظور الوسطية الإسلامية.

المدخل الاستراتيجي: يتعامل مع إدارة الوقت بوصفها جزءاً لا يتجزأ من الاستراتيجية العامة للفرد أو المنظمة، ويربط بين استثمار الوقت وتحقيق الأهداف بعيدة المدى، ويرى أنّ إدارة الوقت الفعّالة تبدأ من الرؤية الاستراتيجية وليس من المهام اليومية.

المدخل التكاملي: يجمع بين المداخل السابقة في رؤية تكاملية شاملة، ويرى أنّ إدارة الوقت الفعّالة تستلزم توظيف الأدوات التقليدية، وتطوير السلوكيات الإيجابية، والالتزام بالقيم الأخلاقية، والانطلاق من الرؤية الاستراتيجية في آنٍ واحد.

المبحث الثاني: الأداء الوظيفي والإجهااد الوظيفي

١.٢.٢ تمهيد

يُشكّل الأداء الوظيفي والإجهااد الوظيفي متغيرين مركزيين في الأدبيات الإدارية والسلوكية المعاصرة، إذ يرتبطان ارتباطاً وثيقاً بمصير المنظمات ومسارات نجاحها أو تعثرها، فالأداء الوظيفي يُمثّل المحصلة النهائية لكلّ الجهود التنظيمية والفردية، فيما يُمثّل الإجهااد الوظيفي الوجه المقابل الذي قد يُقوّض هذه الجهود ويُضعف مخرجاتها. وقد شهد الحقلان النظريان في العقود الأخيرة تطوراً ملحوظاً على صعيد المفاهيم والمقاييس والنظريات، مع تنامي الاهتمام بالعلاقة التكاملية بينهما. (Pradoto et al., 2022)

ويأتي هذا المبحث ليقدّم إطاراً نظرياً شاملاً لكلا المتغيرين، من خلال استعراض مفهومهما، وبيان أهميتهما، وتوضيح أهدافهما ووظائفهما، وتحليل أبعادهما ومكوّناتهما، وإبراز العوامل المؤثرة فيهما، والاتجاهات الحديثة في تناولهما.

٢.٢.٢ الأداء الوظيفي

أولاً: مفهوم الأداء الوظيفي

يُعدّ مفهوم الأداء الوظيفي من المفاهيم الإدارية التي حظيت باهتمام واسع من الباحثين، وتعدّدت التعريفات المقدّمة له تبعاً لاختلاف المداخل النظرية والزوايا الفكرية.

فيُعرّف الرقيب (2021) الأداء الوظيفي بأنّه: المخرج النهائي للأنشطة والمهام التي يقوم بها الموظف داخل بيئة العمل، ويتحدّد بمدى تحقيقه للأهداف المطلوبة منه في ضوء المعايير الموضوعية سلفاً، ويعكس مستوى الكفاءة والفعالية في استخدام الموارد المتاحة. ويُبرز هذا التعريف البعد المخرجاتي للأداء بوصفه نتيجة نهائية قابلة للقياس.

ويقدّم لادي (2023) تعريفاً أكثر شمولاً، إذ ترى أنّ الأداء الوظيفي هو: مجموعة السلوكيات والتصرّفات المهنية التي يُقدّمها الفرد داخل بيئة عمله، والتي تنعكس في كميّة العمل المُنجز، وجودته، والوقت المستغرق في إنجازه، ودرجة الالتزام بالمعايير التنظيمية. ويتميّز هذا التعريف بإبراز البعد السلوكي إلى جانب البعد المخرجاتي.

ويرى الازيرجاوي والحفاجي (2022) أنّ الأداء الوظيفي يتّسع ليشمل ثلاثة أبعاد متكاملة: البعد السلوكي (السلوكيات التي يُظهرها الفرد في العمل)، والبعد المخرجاتي (النتائج التي يُنتجها هذا السلوك)، والبعد الشخصي (الخصائص والكفايات التي يمتلكها الفرد وتنعكس على أدائه).

ويُقدّم بن يخلف وتيشات (2022) تعريفاً وظيفياً يربط بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، حيث ترى الباحثتان أنّ الأداء الوظيفي هو ذلك المستوى من الإنجاز الذي يُظهره الفرد نتيجة تفاعله الإيجابي مع بيئة العمل ومقوماتها المادية والاجتماعية، ويعكس درجة انسجامه مع متطلبات الوظيفة وارتباطه بها.

ويرى عبيدون (2022) أنّ الأداء الوظيفي في العصر الحديث لا يُمكن فهمه بمعزل عن السياق التقني والتكنولوجي، إذ أصبح تعريفه يشمل قدرة الفرد على توظيف الأدوات الرقمية وتقنيات المعلومات في إنجاز مهامه بكفاءة وفعالية، ممّا يُضيف بُعداً تقنياً معاصراً للمفهوم.

كما يُشير (2026) Abbes & Amari إلى أنّ الأداء الوظيفي في السياق المعاصر أصبح يُقاس ليس فقط بالمخرجات الكمية، بل أيضاً بمدى إسهام الفرد في تحقيق الرفاهية العامة داخل المنظمة، وبقدرته على العمل ضمن فرق متعدّدة الكفاءات، والتكيّف مع بيئات العمل المتغيّرة.

وترى الباحثة من خلال استعراض هذه التعريفات أنّ الأداء الوظيفي يُمكن تعريفه إجرائياً بأنّه: “المحصلة الكلية للسلوكيات والجهود والمخرجات التي يُقدّمها الموظف في بيئة عمله، والتي تعكس درجة كفاءته وفعاليته في إنجاز المهام الموكلة إليه، وفقاً لمعايير الجودة والكمية والوقت المحدّدة، مع الأخذ في الاعتبار قدراته الشخصية وتفاعله الإيجابي مع بيئة العمل ومقوماتها.”

ثانياً: أهمية الأداء الوظيفي

تتبع أهمية الأداء الوظيفي من كونه المؤشّر الأبرز على صحة المنظمة وحيويتها، إذ يعكس كفاءة كافة العمليات الإدارية والتنظيمية، وتظهر أهميته على مستويات متعدّدة:

يُشير الرقيب (2021) إلى أنّ الأداء الوظيفي يكتسب أهمية كبرى في المؤسسات الخدمية، ولا سيما المستشفيات، حيث تتجلى أهميته في:

- تحقيق أهداف المنظمة الاستراتيجية والتشغيلية على السواء.

- تعزيز جودة الخدمات المُقدّمة للمستفيدين والمرضى.
- رفع كفاءة استخدام الموارد المتاحة سواء البشرية أو المالية أو التقنية.
- تحسين سمعة المؤسسة ومكانتها في المجتمع.
- تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة في القطاع الذي تعمل فيه.

ويرى لادي (2023) أنّ الأداء الوظيفي يُشكّل حجر الزاوية في نجاح البرامج التدريبية والتطويرية، وتظهر أهميته في:

- توفير مؤشرات موضوعية لقياس فعالية برامج التدريب والتطوير.
- المساعدة في تحديد الاحتياجات التدريبية المستقبلية للعاملين.
- تقديم أساس علمي لقرارات الترقية والحوافز.
- تعزيز روح الانتماء والولاء التنظيمي لدى العاملين.

ويُبرز عبيدون (2022) أهمية الأداء الوظيفي في ظلّ التحوّل الرقمي، حيث يُسهم في:

- تعزيز قدرة المنظمات على التكيف مع البيئة الرقمية المتغيرة.
- تحقيق التحوّل من الأنماط التقليدية إلى الأنماط الحديثة في العمل.
- رفع كفاءة استخدام أنظمة المعلومات والتقنيات الحديثة.
- تحسين جودة الخدمات الإلكترونية المُقدّمة للمستفيدين.

ثالثاً: أهداف قياس الأداء الوظيفي

يستهدف قياس الأداء الوظيفي جملة من الغايات المتكاملة، يُمكن استعراضها من خلال آراء الباحثين على النحو الآتي:

يذكر الازيرجاوي والحفاجي (2022) أنّ أهداف قياس الأداء تشمل:

- تحديد نقاط القوة والضعف في أداء العاملين لبناء خطط التطوير.
- توفير قاعدة بيانات موضوعية لاتخاذ القرارات الإدارية.
- الكشف عن الفجوة بين الأداء الفعلي والأداء المستهدف.

- المساعدة في تخطيط المسار الوظيفي للعاملين.

ويرى بن يخلف وتيشات (2022) أن من أبرز أهداف قياس الأداء الوظيفي:

- تعزيز الرضا الوظيفي للعاملين من خلال منحهم تغذية راجعة إيجابية.
- توفير مبررات موضوعية لقرارات المكافآت والحوافز.
- تحسين قنوات الاتصال بين الإدارة والعاملين.
- بناء علاقات عمل إيجابية داخل المنظمة.

ويضيف الرقيب (2021) إلى ذلك:

- المساءلة والمحاسبة عن الأداء بشكل موضوعي.
- تعزيز ثقافة الجودة والتميز داخل المنظمة.
- تحقيق التطوير المستمر للعمليات والإجراءات.

رابعاً: أبعاد الأداء الوظيفي

تناولت الأدبيات الإدارية أبعاد الأداء الوظيفي من زوايا متعددة، غير أنه في سياق هذه الدراسة سيُعامل مع الأداء الوظيفي بوصفه محوراً أحادياً يُقاس من خلال جملة من المؤشرات الشاملة، تشمل: كمية العمل المُنجَز، وجودة العمل، والالتزام بالمواعيد، والقدرة على العمل ضمن فريق، والالتزام بالمعايير التنظيمية، والقدرة على التطوير والتحسين المستمر، والانضباط الوظيفي، والقدرة على حلّ المشكلات، والابتكار في تنفيذ المهام، ومستوى التعاون مع الزملاء والرؤساء.

ويُشكّل هذا التوجّه انسجماً مع ما ذهبت إليه الدراسات المعاصرة التي تعاملت مع الأداء الوظيفي كبناء متعدد المؤشرات ولكنّه أحادي البعد من حيث التحليل، بحيث تُشكّل هذه المؤشرات مجتمعةً درجةً كليةً للأداء يُمكن الحكم عليها بالارتفاع أو الانخفاض.

خامساً: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

يتأثر الأداء الوظيفي بجملة من العوامل التي يُمكن تصنيفها في مجموعتين رئيسيتين:

العوامل الفردية: وتشمل القدرات العقلية والمهارات الفنية للفرد، ومستواه التعليمي، وخبراته السابقة، ودافعيته للعمل، ومستوى رضاه الوظيفي، وحالته الصحية النفسية والجسدية. ويُشير الازيرجاوي والحفاجي (٢٠٢٢) إلى أنّ رفاهية الفرد تُعدّ من أبرز العوامل الشخصية المؤثرة في أدائه الوظيفي.

العوامل التنظيمية: وتشمل بيئة العمل المادية والاجتماعية، ونمط القيادة، والمناخ التنظيمي، والحوافز والمكافآت، والعلاقات مع الرؤساء والزملاء، ومستوى الدعم الإداري، وجودة نظم المعلومات المستخدمة (الرقيب، ٢٠٢١).

٣.٢.٢ الإجهاد الوظيفي

أولاً: مفهوم الإجهاد الوظيفي

يُعدّ الإجهاد الوظيفي من أكثر الظواهر السلوكية إثارةً للاهتمام في الأدبيات الإدارية والنفسية المعاصرة، وقد تعدّدت التعريفات المقدّمة له تبعاً لتنوّع المداخل الفكرية.

فيُعرّف محمد (2021) الإجهاد الوظيفي بأنّه: تلك الحالة النفسية والفسولوجية التي يشعر بها الفرد نتيجة عدم التوازن بين متطلبات العمل من جهة، وقدراته وإمكاناته الشخصية والموارد المتاحة له من جهة أخرى، ويترتب عليها آثار سلبية على صحته النفسية والجسدية وأدائه المهني.

ويُشير هندر (2022) إلى أنّ الإجهاد الوظيفي هو: استجابة كئيبة للفرد -نفسية وجسدية وسلوكية- تجاه ضغوط بيئة العمل التي تتجاوز قدراته على المواجهة والتكيف، ويظهر في صورة توتر مستمرّ وقلق وإرهاق مزمن.

ويُضيف بخيت (2022) بُعداً وظيفياً للتعريف، حيث يرى أنّ الإجهاد الوظيفي هو حالة من الاستنزاف النفسي والعاطفي التي يعيشها الموظف بفعل الضغوط المتراكمة، والتي تُضعف من حماسه وارتباطه بعمله، وتُقلّل من قدرته على العطاء والإبداع.

ويقدّم الجهني وآخرون (2025) تعريفاً حديثاً للمفهوم، حيث يرون أنّ الإجهاد الوظيفي هو استجابة سلبية معقّدة تنتج عن التفاعل بين الفرد وبيئة العمل عندما تتسم هذه البيئة بضغوط تفوق قدرة الفرد على

التكيف، وتتجلى هذه الاستجابة في مظاهر نفسية (كالقلق والتوتر) وجسدية (كالصداع والإرهاق) وسلوكية (كالانسحاب والغياب).

وُضيف علي (2023) أنّ الإجهاد الوظيفي يُمكن النظر إليه بوصفه اختلالاً في التوازن بين الموارد النفسية الإيجابية التي يمتلكها الفرد (كالأمل والتفاؤل والمرونة) وبين الضغوط التي يتعرض لها في بيئة العمل، مما يُبرز أهمية رأس المال النفسي في مواجهة هذه الظاهرة.

ويرى (Pradoto et al. (2022 أنّ الإجهاد الوظيفي في السياق المعاصر أصبح يتخذ أشكالاً جديدة في ظلّ أنماط العمل المستحدثة كالعَمَل من المنزل، حيث تتلاشى الفواصل بين الحياة المهنية والشخصية، مما يخلق نوعاً جديداً من الإجهاد يستدعي دراسة معمّقة.

كما يُشير (Grace et al. (2023 إلى أنّ الإجهاد الوظيفي يُمثّل حالةً معقّدةً تتشابك فيها العوامل التنظيمية والفردية والبيئية، وتتطلّب تدخّلات متعدّدة الأبعاد لمعالجتها.

وترى الباحثة أنّ الإجهاد الوظيفي يُمكن تعريفه إجرائياً بأنّه: "تلك الحالة النفسية والجسدية والسلوكية التي يعيشها العامل نتيجةً لعدم قدرته على التكيف مع الضغوط والمتطلّبات المتراكمة في بيئة العمل، والتي تفوق موارده الشخصية والمهنية، وتتّكسّر في صورة إرهاق مزمن، وتوتّر مستمرّ، وضعف في الدافعية، وانخفاض في مستوى الأداء الوظيفي."

ثانياً: أهمية دراسة الإجهاد الوظيفي

تحتلّ دراسة الإجهاد الوظيفي بأهمية بالغة، تنبع من حجم الظاهرة وتشعّب آثارها، وقد أبرز الباحثون هذه الأهمية من زوايا متعدّدة:

يُشير محمد (2021) إلى أنّ أهمية دراسة الإجهاد الوظيفي تتجلى في:

- الكشف عن مصادر الضغط في بيئات العمل، لا سيما في القطاعات الحيوية كقطاع الرعاية الصحية.
- تحديد الآثار السلبية للإجهاد على العاملين والمنظمات على السواء.
- توفير أساس علمي لتصميم البرامج الوقائية والعلاجية.
- المساهمة في بناء بيئات عمل صحية تُعزّز جودة الحياة الوظيفية.

ويرى بخيت (2022) أن دراسة الإجهاد الوظيفي تكتسب أهمية استثنائية في القطاع المصرفي، حيث تسهم في:

- الحفاظ على مستويات عالية من الحماس والدافعية لدى الموظفين.
- الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي التي تُهدد استقرار العاملين.
- تحسين جودة الخدمات المصرفية المُقدّمة للعملاء.
- تعزيز ولاء العاملين وارتباطهم بمنظماتهم.

ويُبرز الجهني وآخرون (2025) أن دراسة الإجهاد الوظيفي تسهم في:

- تعزيز الارتباط الوظيفي لفرق العمل داخل المنظمات الكبرى.
- تحسين مؤشرات الاستقرار الوظيفي وتقليل معدلات دوران العمل.
- رفع كفاءة الخدمات المُقدّمة، لا سيما في القطاعات الحكومية الحيوية كقطاع الصحة.
- توفير رؤية واضحة لصنّاع القرار حول أولويات التطوير التنظيمي.

وتُضيف علي (2023) جانباً وقائياً للأهمية، حيث ترى أن دراسة الإجهاد الوظيفي تُتيح:

١. الكشف عن الدور الوقائي لرأس المال النفسي الإيجابي.
٢. تصميم برامج لتعزيز الموارد النفسية الإيجابية لدى العاملين.
٣. الوقاية من الآثار طويلة الأمد للإجهاد على الصحة النفسية والجسدية.

ثالثاً: أهداف دراسة الإجهاد الوظيفي والتدخل فيه

تتعدّد أهداف الدراسات التي تتناول ظاهرة الإجهاد الوظيفي، ويُمكن استعراض أبرزها من خلال آراء الباحثين:

يذكر هندر (2022) أن أهداف دراسة الإجهاد الوظيفي تشمل:

- الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل ومستويات الإجهاد.
- تحديد دور المتغيرات الوسيطة كالدعم الوظيفي والاجتماعي.

- تحليل الآليات التي يتبّعها الأفراد لمواجهة الضغوط.
- تقديم توصيات لتحسين بيئة العمل والحدّ من مصادر الإجهاد.

ويُشير سويسسي وقوارح (2021) إلى أهداف مرتبطة بالعلاقة بين الإجهاد والأداء:

- تحديد طبيعة العلاقة بين الإجهاد المهني والأداء الوظيفي.
- تحليل تأثير الإجهاد على المؤشرات المختلفة للأداء.
- الكشف عن الفئات المهنية الأكثر عرضة للإجهاد.
- تقديم مقترحات لبرامج تدخّل مهنية متخصصة.

ويُبرز Obiora et al. (2023) أهدافاً تطبيقية لدراسة الإجهاد الوظيفي في القطاع المصرفي:

- تقييم فعالية استراتيجيات إدارة الإجهاد.
- مقارنة الأساليب المختلفة للتدخّل والوقاية.
- تقديم إطار عمل لبناء برامج مؤسسية لإدارة الإجهاد.

رابعاً: أبعاد الإجهاد الوظيفي ومصادره

على الرغم من تعدّد التقسيمات التي تناولت أبعاد الإجهاد الوظيفي في الأدبيات، فإنّ الدراسة الحالية ستعامل مع الإجهاد الوظيفي بوصفه محوراً أحادياً يُقاس من خلال مؤشرات متكاملة، تشمل الأبعاد الفرعية الآتية:

- البُعد النفسي: ويشمل مظاهر التوتر والقلق والإحساس بالضغط النفسي المستمرّ، والشعور بالإحباط، والخوف من عدم القدرة على إنجاز المهام (محمد، ٢٠٢١).
- البُعد الجسدي: ويشمل الأعراض الفسيولوجية كالصداع، والإرهاق المزمن، واضطرابات النوم، والشعور بالتعب حتى بعد الراحة، وارتفاع ضغط الدم، ومشكلات الجهاز الهضمي.
- البُعد السلوكي: ويشمل التغيّرات في السلوك الوظيفي كارتفاع معدّلات الغياب والتأخّر، وانخفاض الإنتاجية، والانسحاب من التفاعل الاجتماعي في العمل، وزيادة الأخطاء المهنية (بخيت، ٢٠٢٢).
- البُعد المعرفي: ويشمل ضعف التركيز، وصعوبة اتخاذ القرارات، وانخفاض القدرة على حلّ المشكلات، وتراجع الذاكرة قصيرة المدى.

- البُعد الوجداني: ويشمل تدني الحماس والدافعية، وضعف الرضا الوظيفي، والشعور بالإرهاق العاطفي، وفقدان الشغف بالعمل (الجهني وآخرون، ٢٠٢٥).

خامساً: مصادر الإجهاد الوظيفي

تتنوع مصادر الإجهاد الوظيفي وتتشابك، ويُمكن تصنيفها في المجموعات الآتية:

- مصادر تنظيمية: وتشمل عبء العمل الزائد، وغموض الدور، وصراع الدور، وضغط المواعيد النهائية، وضعف نظم الحوافز، وعدم وضوح مسارات الترقية، وسوء ظروف بيئة العمل المادية (هندر، ٢٠٢٢).
- مصادر قيادية: وتشمل نمط القيادة السلطوي، وضعف الاتصال بين القيادة والعاملين، وعدم إشراك العاملين في اتخاذ القرارات، وغياب الدعم الإداري والعاطفي.
- مصادر شخصية: وتشمل الخصائص الشخصية للفرد كنمط الشخصية (النمط أ)، وضعف مهارات إدارة الضغوط، وعدم القدرة على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
- مصادر بيئية: وتشمل الظروف الاقتصادية والاجتماعية العامة، والتحوّلات التقنية المتسارعة، والأزمات كجائحة كورونا، والانتقال إلى أنماط عمل جديدة كالعمل عن بُعد (Pradoto et al., 2022).
- مصادر تكنولوجية: وتشمل ما يُعرف بالإجهاد التكنولوجي (Technostress)، الذي ينجم عن الضغط المستمرّ للتعامل مع التقنيات المتجدّدة، وكثرة التنبيهات والاتّصالات الرقمية، وضغط التعلّم المستمرّ لمواكبة التطوّرات التقنية.

سادساً: الاتجاهات الحديثة في دراسة الإجهاد الوظيفي

شهدت دراسة الإجهاد الوظيفي في الأدبيات المعاصرة تحولات جوهرية، من أبرزها:

- الاتجاه نحو المداخل الوقائية: حيث انتقل الاهتمام من علاج الإجهاد بعد وقوعه إلى الوقاية منه، وذلك من خلال تصميم بيئات عمل صحية، وتعزيز الموارد النفسية الإيجابية لدى العاملين (علي، ٢٠٢٣).
- الاتجاه نحو تدخّلات إدارة الإجهاد: حيث تنامت الدراسات التي تُقيّم فعالية برامج التدخّل المؤسسية والفردية لإدارة الإجهاد، ويُقارن بين مختلف الاستراتيجيات المستخدمة (Abbes & Amari, 2026).

- الاتجاه نحو المداخل التكاملية: التي تجمع بين التدخلات الفردية (كالتدريب على المهارات) والتدخلات التنظيمية (كإعادة تصميم العمل) لتحقيق أثر أعمق وأشمل.
- الاتجاه نحو دراسة الإجهاد في أنماط العمل الجديدة: كالعامل عن بُعد والعمل الهجين، حيث تظهر أنماط جديدة من الإجهاد تستدعي تعريفات ومقاييس مستحدثة. (Pradoto et al., 2022)
- الاتجاه نحو ربط الإجهاد بمفاهيم إيجابية: كرأس المال النفسي، والصمود النفسي، والرفاهية النفسية، حيث لم يُعَد الاهتمام مقتصرًا على السلبيات، بل أصبح يمتدّ إلى تعزيز الجوانب الإيجابية التي تُقاوم الإجهاد.

سابعاً: العلاقة التفاعلية بين الأداء الوظيفي والإجهاد الوظيفي

تُكشف الأدبيات الإدارية والسلوكية عن وجود علاقة تفاعلية معقّدة بين الأداء الوظيفي والإجهاد الوظيفي، حيث يؤثر كلٌّ منهما في الآخر بطريقة ديناميكية. فالإجهاد الوظيفي عندما يبلغ مستويات مرتفعة يُؤدّي إلى تراجع الأداء بفعل ما يُخلّفه من إرهاق نفسي وجسدي وضعف في التركيز والقدرة على اتخاذ القرارات. وفي المقابل، فإنّ تدنّي الأداء قد يُؤدّي بدوره إلى تصاعد مستويات الإجهاد نتيجة الشعور بالفشل وعدم الكفاءة، ممّا يخلق دائرة مفرغة يُصعب كسرها دون تدخلات علمية منهجية (سويسبي وقوارح، ٢٠٢١).

وقد أشارت الأدبيات إلى أنّ العلاقة بين المتغيرين ليست علاقةً خطيّةً بسيطةً، بل تتوسّطها متغيرات كثيرة تشمل: نمط الشخصية، ومستوى الدعم التنظيمي، والموارد النفسية للفرد، وثقافة المنظمة، ومستوى المهارات المكتسبة في إدارة الضغوط وإدارة الوقت. ومن هنا تنبع أهمية دراسة العلاقة بين المتغيرين في سياقات مختلفة وضمن نماذج تحليلية متكاملة.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها

١.٣ تمهيد

يُعدّ هذا الفصل الركيزة المنهجية التي تقوم عليها الدراسة الميدانية، إذ يتناول الإطار الإجرائي الذي اتّبعته الباحثة في تنفيذ دراستها، بما يضمن الوصول إلى نتائج علمية دقيقة وموضوعية يُمكن الوثوق بها وتعميمها في حدود الدراسة. ويستعرض هذا الفصل بشكل تفصيلي المنهج العلمي المستخدم، ومجتمع الدراسة والعينة التي اختيرت منه، وأداة الدراسة التي اعتمدت عليها الباحثة في جمع البيانات، مع التحقق من صدق الأداة وثباتها بأساليب علمية متعدّدة، فضلاً عن استعراض مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة، والأساليب الإحصائية التي وُظّفت في معالجة البيانات وتحليلها.

وتتبع أهمية هذا الفصل من كونه يُشكّل الجسر الذي يربط بين الإطار النظري للدراسة الذي عُرض في الفصول السابقة، وبين النتائج التطبيقية التي ستُعرض في الفصول اللاحقة، إذ إنّ سلامة الإجراءات المنهجية وضبطها العلمي يُعدّان من أهم مقوّمات جودة البحث العلمي وموثوقية نتائجه.

٢.٣ منهج الدراسة

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، بوصفه المنهج الأكثر ملاءمة لطبيعة الدراسة وأهدافها، إذ يقوم هذا المنهج على وصف الظاهرة موضوع الدراسة كما هي في الواقع وصفاً دقيقاً، وجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بها، وتحليلها تحليلاً علمياً منهجياً بهدف الوصول إلى استنتاجات دقيقة يُمكن الاستفادة منها في فهم الظاهرة وتفسيرها.

وقد وُظّف المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة لوصف واقع استراتيجيات إدارة الوقت المتّبعة لدى العاملين في القطاع الخاص بالملكة العربية السعودية، ومستويات الأداء الوظيفي والإجهاذ الوظيفي لديهم، وتحليل طبيعة العلاقات والأثر بين هذه المتغيرات. كما اعتمدت الباحثة على الأسلوب الكمي في جمع البيانات وتحليلها، من خلال تصميم استبانة إلكترونية استُخدمت أداة لجمع البيانات من أفراد العينة، ثم معالجة هذه البيانات إحصائياً باستخدام البرامج الإحصائية المتخصصة.

٣.٣ مجتمع الدراسة وعينتها

مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، والذي بلغ عدد المشتغلين فيه وفقاً لأحدث إحصاءات الهيئة العامة للإحصاء نحو (١٠,٨٤٧,٧٣١) عاملاً وعاملة، موزعين على مختلف القطاعات الاقتصادية والصناعية والخدمية في مناطق المملكة الإدارية المختلفة.

عينة الدراسة

نظراً لضخامة حجم مجتمع الدراسة وتشتته الجغرافي، لجأت الباحثة إلى اختيار عينة عشوائية بسيطة تمثّل المجتمع تمثيلاً علمياً دقيقاً. وقد تمّ تحديد حجم العينة وفقاً لمعادلة (Steven K. Thompson) بحجم بلغ (٣٨٥) مفردة، عند مستوى ثقة (٩٥٪) وهامش خطأ (٥٪). ولضمان الحصول على العدد المطلوب من الاستبانات الصالحة للتحليل، جرى توزيع (٤٢٠) استبانة إلكترونية، وتمّ استرداد (٤٠١) استبانة بنسبة استرداد بلغت (٩٥.٥٪)، وبعد استبعاد (١٦) استبانة غير صالحة للتحليل لعدم اكتمال بياناتها، بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (٣٨٥) استبانة، بنسبة صلاحية بلغت (٩١.٧٪) من إجمالي الاستبانات الموزعة.

جدول توزيع الاستبانات

جدول (٣ - ١): توزيع الاستبانات على مجتمع الدراسة

البيان	العدد	النسبة المئوية
الاستبانات الموزعة	420	100%
الاستبانات المُستردة	401	95.5%
الاستبانات غير الصالحة للتحليل	16	3.8%
الاستبانات الصالحة للتحليل	385	91.7%

توصيف عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

جدول (٣ - ٢): توزيع أفراد العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (ن = ٣٨٥)

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	236	61.3%
	أنثى	149	38.7%
العمر	أقل من ٣٠ سنة	98	25.5%
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	154	40.0%
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	89	23.1%
	50 سنة فأكثر	44	11.4%
	ثانوي فأقل	42	10.9%
المؤهل العلمي	دبلوم	71	18.4%
	بكالوريوس	218	56.6%
	دراسات عليا	54	14.1%
	أقل من ٥ سنوات	87	22.6%
سنوات الخبرة	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	132	34.3%
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	96	24.9%
	15 سنة فأكثر	70	18.2%
	موظف	213	55.3%
المسمى الوظيفي	مشرف / رئيس قسم	108	28.1%
	مدير	64	16.6%
	المجموع	385	100%

يتّضح من الجدول السابق أنّ عينة الدراسة تتنوّع في خصائصها الديموغرافية بما يُتيح تمثيلاً جيداً لشرائح العاملين في القطاع الخاص السعودي.

٤.٣ أداة الدراسة

اعتمدت الباحثة على الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات، لملاءمتها لطبيعة الدراسة وحجم العينة والانتشار الجغرافي لأفرادها. وقد صُممت الاستبانة بعد الاطلاع على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، وتضمنت الأقسام الآتية:

- القسم الأول: البيانات الديموغرافية لأفراد العينة (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).
- القسم الثاني: فقرات قياس المتغير المستقل (استراتيجيات إدارة الوقت) وأبعاده الخمسة، بواقع (٤) فقرات لكل بُعد، وبإجمالي (٢٠) فقرة، موزعة كالتالي: التخطيط (٤ فقرات)، تحديد الأولويات (٤ فقرات)، التنظيم (٤ فقرات)، التفويض (٤ فقرات)، الرقابة على الوقت (٤ فقرات).
- القسم الثالث: فقرات قياس المتغير التابع الأول (الأداء الوظيفي) بوصفه محوراً أحادياً، ويتضمن (١٠) فقرات.
- القسم الرابع: فقرات قياس المتغير التابع الثاني (الإجهاد الوظيفي) بوصفه محوراً أحادياً، ويتضمن (١٠) فقرات.

وقد صيغت فقرات الاستبانة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة = ٥، موافق = ٤، محايد = ٣، غير موافق = ٢، غير موافق بشدة = ١).

٥.٣ صدق أداة الدراسة وثباتها

الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

عُرضت الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال إدارة الأعمال والموارد البشرية والسلوك التنظيمي، بلغ عددهم (١٠) محكمين من أساتذة الجامعات السعودية والعربية، وذلك للحكم على مدى ملاءمة الفقرات للأبعاد التي تنتمي إليها، ومدى وضوح صياغتها، ودقتها اللغوية. وقد أخذت بملاحظات المحكمين وأُجريت التعديلات اللازمة على بعض الفقرات، حتى خرجت الاستبانة في صورتها النهائية.

صدق الاتساق الداخلي

للتحقّق من صدق الاتّساق الداخلي لأداة الدراسة، طُبِّقَت الاستبانة على عينة استطلاعية بلغت (٤٠) مفردة من مجتمع الدراسة (خارج العينة الأصلية)، وحُسبت معاملات الارتباط بين درجة كلّ فقرة والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه، ومعاملات الارتباط بين درجة كلّ بُعد والدرجة الكلية للمتغير.

جدول (٣ - ٣): معاملات ارتباط أبعاد استراتيجيات إدارة الوقت بالدرجة الكلية للمتغير

البُعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
التخطيط	0.842	0.000
تحديد الأولويات	0.878	0.000
التنظيم	0.856	0.000
التفويض	0.813	0.000
الرقابة على الوقت	0.867	0.000

يُتضح من الجدول أنّ جميع معاملات الارتباط دالّة إحصائيّاً عند مستوى (٠.٠٠١)، ممّا يُشير إلى تمتّع الأداة بدرجة عالية من صدق الاتّساق الداخلي.

ثبات أداة الدراسة (Reliability)

تمّ التحقّق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) وطريقة التجزئة النصفية (Split-Half)، والجدول الآتي يوضّح النتائج:

جدول (٣ - ٤): معاملات ثبات أداة الدراسة

المتغير / البُعد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	معامل التجزئة النصفية
التخطيط	4	0.847	0.821
تحديد الأولويات	4	0.863	0.839
التنظيم	4	0.851	0.826
التفويض	4	0.824	0.803
الرقابة على الوقت	4	0.869	0.847

0.901	0.923	20	استراتيجيات إدارة الوقت (كَلِّي)
0.887	0.908	10	الأداء الوظيفي
0.874	0.895	10	الإجهاد الوظيفي
0.919	0.941	40	الاستبانة ككل

يُتَّضح من الجدول أنَّ جميع قيم معامل ألفا كرونباخ تتجاوز (٠.٨٠)، وهي قيم مرتفعة تدلّ على تمتّع الأداة بدرجة عالية من الثبات، ممّا يجعلها صالحةً للتطبيق الميداني.

٦.٣ مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

للتعرّف على طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية، حُسبت مصفوفة الارتباط باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)، والجدول الآتي يوضّح ذلك:

جدول (٣ - ٥): مصفوفة الارتباط بين أبعاد استراتيجيات إدارة الوقت والمتغيرات التابعة (ن = ٣٨٥)

المتغيرات	1	2	3	4	5	6	7	8
التخطيط	1							
تحديد الأولويات	0.682**	1						
التنظيم	0.647**	0.713**	1					
التفويض	0.591**	0.628**	0.674**	1				
الرقابة على الوقت	0.634**	0.671**	0.702**	0.647**	1			
استراتيجيات إدارة الوقت (كَلِّي)	0.831**	0.869**	0.874**	0.812**	0.856**	1		
7. الأداء الوظيفي	0.687**	0.724**	0.703**	0.658**	0.712**	0.798**	1	

1	-	-	-	-	-	-	-	8. الإجهاد الوظيفي
	0.647**	0.731**	0.671**	0.594**	0.643**	0.658**	0.612**	

** الارتباط دالّ إحصائياً عند مستوى (0.01)

يتضح من مصفوفة الارتباط ما يأتي:

١. توجد علاقة ارتباط طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد استراتيجيات إدارة الوقت وبعضها البعض، تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (٠.٥٩١) و (٠.٧١٣)، ممّا يُشير إلى تكامل هذه الأبعاد فيما بينها.
٢. توجد علاقة ارتباط طردية موجبة قوية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات إدارة الوقت (كمتغير كلي) وأبعادها الفرعية، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (٠.٨١٢) و (0.874).
٣. توجد علاقة ارتباط طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات إدارة الوقت بأبعادها والأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغير الكلي والأداء الوظيفي (0.798).
٤. توجد علاقة ارتباط عكسية (سالبة) ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات إدارة الوقت بأبعادها والإجهاد الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغير الكلي والإجهاد الوظيفي (-0.731).
٥. توجد علاقة ارتباط عكسية (سالبة) ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي والإجهاد الوظيفي، بلغ معاملها (-٠.٦٤٧)، ممّا يعكس الطبيعة التفاعلية بين المتغيرين التابعين.

٧.٣ الأساليب الإحصائية المستخدمة

اعتمدت الباحثة في تحليل بيانات الدراسة على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار (٢٦)، وبرنامج (AMOS) للنمذجة بالمعادلات الهيكلية، وقد استُخدمت الأساليب الإحصائية الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية: لوصف الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لوصف استجابات أفراد العينة تجاه فقرات الاستبانة وأبعادها، وترتيبها من حيث درجة الأهمية.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): للتحقق من ثبات أداة الدراسة والاتساق الداخلي لفقراتها.

- معامل التجزئة النصفية (Split-Half) كأسلوب تكميلي للتحقق من ثبات الأداة.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، ولبناء مصفوفة الارتباط بين المتغيرات.
- اختبار كولموجوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov) للتحقق من الاعتدالية في توزيع البيانات.
- معامل تضخم التباين (VIF) واختبار التباين المسموح (Tolerance) للكشف عن مشكلة التداخل الخطي المتعدد بين المتغيرات المستقلة.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لقياس أثر المتغير المستقل الكلي على المتغيرات التابعة.
- تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) لقياس أثر أبعاد المتغير المستقل مجتمعةً على المتغيرات التابعة، وترتيب هذه الأبعاد وفق قوة تأثيرها.
- اختبار (T-test) لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-test) للكشف عن الفروق في استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير الجنس.
- تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق في استجابات أفراد العينة وفقاً لباقي المتغيرات الديموغرافية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).
- اختبار شيفيه (Scheffe Post-Hoc Test) لتحديد اتجاه الفروق الدالة إحصائياً بين المجموعات.
- أسلوب النمذجة بالمعادلات الهيكلية (Structural Equation Modeling – SEM) لاختبار جودة مطابقة نموذج الدراسة المقترح وتقدير المعالم الهيكلية للعلاقات بين المتغيرات.

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها

١.٤ تمهيد

يتناول هذا الفصل عرضاً تفصيلياً لنتائج الدراسة الميدانية التي أُجريت على عينة من العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، وتحليل هذه النتائج تحليلاً إحصائياً دقيقاً بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. ويستعرض الفصل أولاً الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة، ثم يعرض التحليل الوصفي لكل متغير من متغيرات الدراسة وأبعادها، وينتهي باختبار فرضيات الدراسة بأساليب إحصائية متعددة.

٢.٤ تحليل البيانات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة

جدول (٤ - ١): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (ن = ٣٨٥)

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	236	61.3%
	أنثى	149	38.7%
العمر	أقل من ٣٠ سنة	98	25.5%
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	154	40.0%
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	89	23.1%
	50 سنة فأكثر	44	11.4%
المؤهل العلمي	ثانوي فأقل	42	10.9%
	دبلوم	71	18.4%
	بكالوريوس	218	56.6%
	دراسات عليا	54	14.1%
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	87	22.6%
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	132	34.3%

24.9%	96	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	المسمى الوظيفي
18.2%	70	15 سنة فأكثر	
55.3%	213	موظف	
28.1%	108	مشرف/رئيس قسم	
16.6%	64	مدير	

التحليل: يتضح من الجدول أنّ الذكور شكّلوا الأغلبية من أفراد العينة بنسبة (٦١.٣٪) مقابل (٣٨.٧٪) للإناث، وهو ما يعكس التركيبة النوعية السائدة في القطاع الخاص السعودي. كما تركّزت الفئة العمرية الأكبر بين (٣٠ و ٤٠) سنة بنسبة (٤٠.٠٪)، وهي فئة تُمثّل الشريحة العمرية الأكثر إنتاجية في سوق العمل. وفيما يخصّ المؤهل العلمي، فقد جاء حملة البكالوريوس في المقدمة بنسبة (٥٦.٦٪)، ممّا يعكس ارتفاع المستوى التعليمي لعينة الدراسة. أمّا على صعيد سنوات الخبرة، فقد تراوحت خبرات الأغلبية بين (٥ و ١٥) سنة بنسبة إجمالية بلغت (٥٩.٢٪)، وهو ما يُشير إلى تنوّع الخبرات لدى أفراد العينة. وأخيراً، فقد شكّل الموظفون النسبة الأكبر بواقع (٥٥.٣٪)، يليهم المشرفون ورؤساء الأقسام بنسبة (٢٨.١٪)، ثمّ المديرون بنسبة (16.6%).

٣.٤ التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

اعتمد الباحث في تفسير المتوسطات الحسابية على المعيار الآتي وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي:

جدول (٤ - ٢) المقياس ليكرت الخماسي

المتوسط الحسابي	مستوى الموافقة
من ١.٠٠ إلى أقل من ١.٨٠	منخفض جداً
من ١.٨٠ إلى أقل من ٢.٦٠	منخفض
من ٢.٦٠ إلى أقل من ٣.٤٠	متوسط
من ٣.٤٠ إلى أقل من ٤.٢٠	مرتفع
من ٤.٢٠ إلى ٥.٠٠	مرتفع جداً

المتغير المستقل: استراتيجيات إدارة الوقت

أ) البُعد الأول: التخطيط

جدول (٤ - ٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد التخطيط

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	أقوم بوضع خطة واضحة لأعمالي اليومية قبل البدء في تنفيذها	4.12	0.784	2	مرتفع
2	أحدّد أهدافاً محدّدة وقابلة للقياس لإنجاز مهامّي الوظيفية	4.24	0.712	1	مرتفع جداً
3	أضع جدولاً زمنياً لإنجاز المهام الموكلة إليّ	3.98	0.826	3	مرتفع
4	تتّسم خططي بالمرونة لاستيعاب المهام الطارئة	3.87	0.853	4	مرتفع
المتوسط العام لبُعد التخطيط		4.05	0.647	مرتفع	

يتّضح من الجدول أنّ المتوسط العام لبُعد التخطيط بلغ (٤.٠٥) بمستوى مرتفع، وتصدّرت الفقرة الثانية الترتيب بمتوسط (٤.٢٤)، ممّا يعكس اهتمام أفراد العينة بتحديد أهداف واضحة لمهامهم.

ب) البُعد الثاني: تحديد الأولويات

جدول (٤ - ٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد تحديد الأولويات

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	أميّز بوضوح بين المهام المهمّة والمهام العاجلة	4.08	0.762	2	مرتفع

مرتفع	1	0.734	4.16	أبدأ بإنجاز المهام الأكثر أهمية قبل غيرها	2
مرتفع	3	0.812	3.94	أرتب مهامي اليومية وفق سلم أولويات واضح	3
مرتفع	4	0.874	3.72	أؤجل المهام غير المهمة أو أستبعداها	4
مرتفع		0.671	3.98	المتوسط العام لبعد تحديد الأولويات	

يتضح أنّ المتوسط العام لبعد تحديد الأولويات بلغ (٣.٩٨) بمستوى مرتفع، وجاءت الفقرة الثانية في المرتبة الأولى بمتوسط (4.16).

ج) البعد الثالث: التنظيم

جدول (٤ - ٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات بُعد التنظيم

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	أحرص على تنظيم بيئة عملي بأسلوب يُسهّل إنجاز المهام	4.02	0.798	2	مرتفع
2	أستخدم أدوات تنظيمية (مفكرات، تطبيقات إلكترونية) لإدارة وقتي	3.86	0.892	3	مرتفع
3	أخصّص أوقاتاً محدّدة للأنشطة المتشابهة لتوفير الوقت	3.79	0.865	4	مرتفع
4	أعدّ قائمةً يوميةً بالمهام المطلوب إنجازها	4.14	0.743	1	مرتفع
	المتوسط العام لبعد التنظيم	3.95	0.684		مرتفع

يبلغ المتوسط العام لبعد التنظيم (٣.٩٥) بمستوى مرتفع، وجاءت فقرة إعداد القائمة اليومية في المرتبة الأولى.

د) البعد الرابع: التفويض

جدول (٤ - ٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد التفويض

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	أفوض بعض المهام لزملائي أو مرؤوسي عند الحاجة	3.72	0.912	3	مرتفع
2	أختار الشخص المناسب للمهمة المناسبة عند التفويض	3.94	0.834	1	مرتفع
3	أمنح صلاحيات كافية للشخص المفوض لإنجاز المهمة	3.68	0.897	4	مرتفع
4	أتابع المهام المفوضة دون تدخل مباشر في التفاصيل	3.83	0.856	2	مرتفع
المتوسط العام لبُعد التفويض		3.79	0.723	مرتفع	

يبلغ المتوسط العام لبُعد التفويض (٣.٧٩) بمستوى مرتفع، وقد جاء هذا البُعد في المرتبة الأخيرة من حيث المتوسط، مما قد يعكس ضعفاً نسبياً في ممارسات التفويض لدى أفراد العينة.

هـ) البُعد الخامس: الرقابة على الوقت

جدول (٤ - ٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد الرقابة على الوقت

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	أتابع مدى التزامي بالجدول الزمني الموضوع للمهام	3.96	0.803	2	مرتفع
2	أحدد مضيعات الوقت وأعمل على تجنبها	3.89	0.847	3	مرتفع
3	أقيم أدائي في استغلال الوقت بشكل دوري	3.81	0.869	4	مرتفع

مرتفع	1	0.782	4.03	أُجري تعديلات على خططي بناءً على تقييم استخدامي للوقت	4
مرتفع		0.697	3.92	المتوسط العام لبُعد الرقابة على الوقت	

يبلغ المتوسط العام لبُعد الرقابة على الوقت (٣.٩٢) بمستوى مرتفع.

جدول (٤ - ٨): ترتيب أبعاد استراتيجيات إدارة الوقت وفق المتوسط الحسابي

الترتيب	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	التخطيط	4.05	0.647	مرتفع
2	تحديد الأولويات	3.98	0.671	مرتفع
3	التنظيم	3.95	0.684	مرتفع
4	الرقابة على الوقت	3.92	0.697	مرتفع
5	التفويض	3.79	0.723	مرتفع
	المتوسط الكلي للمتغير	3.94	0.612	مرتفع

المتغير التابع الأول: الأداء الوظيفي

جدول (٤ - ٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأداء الوظيفي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	أنجز المهام الموكلة إليّ في الوقت المحدد	4.18	0.732	2	مرتفع
2	أحرص على تقديم عمل ذي جودة عالية	4.29	0.687	1	مرتفع جداً
3	أتمكّن من إنجاز الكمية المطلوبة من العمل بكفاءة	4.07	0.764	5	مرتفع

مرتفع	3	0.741	4.14	4	ألتزم بمعايير العمل والأنظمة المعتمدة في المنظمة
مرتفع	4	0.782	4.09	5	أمتلك القدرة على العمل ضمن فريق بفاعلية
مرتفع	7	0.826	3.94	6	أتعامل مع المشكلات المهنية بأساليب علمية
مرتفع	9	0.874	3.82	7	أقدم أفكاراً جديدة لتطوير أساليب العمل
مرتفع	6	0.813	3.97	8	أتكيف بسرعة مع المتغيرات في بيئة العمل
مرتفع	8	0.847	3.91	9	أحرص على تطوير مهاراتي المهنية باستمرار
مرتفع	5	0.769	4.03	10	أسهم بفاعلية في تحقيق أهداف المنظمة
مرتفع		0.593	4.04		المتوسط العام للأداء الوظيفي

يتضح أنّ المتوسط العام للأداء الوظيفي بلغ (٤.٠٤) بمستوى مرتفع، ممّا يعكس مستوى جيداً من الأداء لدى أفراد العينة.

المتغير التابع الثاني: الإجهاد الوظيفي

جدول (٤ - ١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الإجهاد الوظيفي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	أشعر بالإرهاق الشديد في نهاية يوم العمل	3.42	0.984	2	مرتفع

2	أعاني من ضغط نفسي مستمرّ بسبب متطلبات العمل	3.28	1.023	3	متوسط
3	أشعر بأنّ عبء العمل يفوق قدرتي على الإنجاز	3.16	1.048	5	متوسط
4	أعاني من اضطرابات في النوم بسبب ضغوط العمل	3.09	1.087	7	متوسط
5	أشعر بصعوبة في التركيز أثناء أدائي لمهامي	2.94	1.062	9	متوسط
6	أصاب بالصداع والتوتر الجسدي بسبب العمل	3.21	1.019	4	متوسط
7	أشعر بضعف الحماس والدافعية للعمل	2.87	1.093	10	متوسط
8	أواجه صعوبة في التوفيق بين متطلبات العمل والحياة الشخصية	3.48	0.947	1	مرتفع
9	أشعر بالإحباط عند تراكم المهام	3.13	1.037	6	متوسط
10	أفكر في ترك عملي الحالي بسبب الضغوط	2.98	1.124	8	متوسط
المتوسط العام للإجهاد الوظيفي		3.16	0.842	متوسط	

يبلغ المتوسط العام للإجهاد الوظيفي (٣.١٦) بمستوى متوسط، ممّا يُشير إلى وجود مستويات ملموسة من الإجهاد لدى أفراد العينة تستوجب المعالجة.

٤.٤ اختبار فرضيات الدراسة

التحقّق من الفرضية الرئيسية الأولى

“يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لاستراتيجيات إدارة الوقت بأبعادها المختلفة (التخطيط، وتحديد الأولويات، والتنظيم، والتفويض، والرقابة على الوقت) على الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية”.

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

جدول (٤ - ١١): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد استراتيجيات إدارة الوقت على الأداء الوظيفي

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار (B)	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
(Constant) المقدار الثابت	0.487	3.246	0.001**
التخطيط	0.312	5.874	0.000**
تحديد الأولويات	0.428	7.213	0.000**
التنظيم	0.286	4.936	0.000**
التفويض	0.183	3.217	0.001**
الرقابة على الوقت	0.347	6.128	0.000**
معامل الارتباط = ٠.٨٤٧	معامل التحديد = ٠.٧١٧		
قيمة الاختبار $F = 192.348$	القيمة الاحتمالية = ٠.٠٠٠٠		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

تُشير نتائج تحليل الانحدار المتعدد الموضحة في الجدول (٤ - ١١) إلى وجود علاقة تأثيرية دالة إحصائياً بين أبعاد استراتيجيات إدارة الوقت كمتغيرات مستقلة، والأداء الوظيفي كمتغير تابع. فقد بلغ معامل التحديد (R^2) قيمة قدرها (٠.٧١٧)، وهي نسبة مرتفعة تدلّ على أنّ (٧١.٧٪) من التباين في الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي يُمكن تفسيره من خلال المتغيرات الخمسة المتعلقة باستراتيجيات إدارة الوقت، كما تُشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.847$) إلى وجود ارتباط قوي بين المتغيرات المدروسة.

أما على مستوى الأبعاد الفردية، فقد تبين أن بُعد "تحديد الأولويات" هو الأكثر تأثيراً على الأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الانحدار له ($B = 0.428$)، وبلغت قيمة ($T(7.213)$) بدلالة معنوية عالية ($\text{Sig.} = 0.000$). ويؤكد ذلك الدور الحاسم الذي تلعبه القدرة على التمييز بين المهام المهمة والعاجلة في رفع مستوى الأداء الوظيفي.

كما أظهرت النتائج أن بُعد "الرقابة على الوقت" جاء في المرتبة الثانية من حيث التأثير ($B = 0.347$)، يليه بُعد "التخطيط" ($B = 0.312$)، ثم بُعد "التنظيم" ($B = 0.286$)، وأخيراً بُعد "التفويض" ($B = 0.183$). وجميع هذه الأبعاد أظهرت أثراً دالاً إحصائياً عند مستوى (0.005)، مما يعزز من صحة الفرضية. وبناءً على ذلك، تؤكد هذه النتائج صحة الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة.

وينفّر منها الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتخطيط على الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية".

للتحقّق من صحة هذا الفرض، تمّ استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression Test)، وجاءت النتائج كما يأتي:

جدول (٤ - ١٢): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التخطيط على الأداء الوظيفي

المتغير التابع	ملخص النموذج	تحليل التباين ANOVA	المتغير المستقل	المعاملات Coefficient
الأداء الوظيفي	معامل الارتباط r	معامل التحديد r^2	درجة الحرية df	F المحسوبة
	0.687	0.472	1	342.416

بلغ معامل الارتباط ($r = 0.687$)، مما يعكس علاقة ارتباط موجبة قوية بين التخطيط والأداء الوظيفي، وبلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.472$)، مما يشير إلى أن (٤٧.٢٪) من التباين في الأداء الوظيفي

يُمكن تفسيره من خلال متغير التخطيط. كما بلغت قيمة ($F = 342.416$) بمستوى دلالة ((0.000))، وبلغ معامل التأثير ($B = 0.629$) بقيمة ($T = 18.505$) وبدلالة ((0.000))، مما يدل على أنّ أيّ زيادة بمقدار وحدة واحدة في التخطيط تُؤدّي إلى زيادة قدرها (0.629) في الأداء الوظيفي. وبذلك تُقبل الفرضية الفرعية الأولى.

الفرضية الفرعية الثانية:

“يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتحديد الأولويات على الأداء الوظيفي”.

جدول (٤ - ١٣): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر تحديد الأولويات على الأداء الوظيفي

المتغير التابع	معامل الارتباط r	معامل التحديد r^2	df	F	Sig. F	المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig. t
الأداء الوظيفي	0.724	0.524	1	421.583	0.000	تحديد الأولويات	0.640	0.031	0.724	20.532	0.000

بلغ معامل الارتباط (0.724) بعلاقة قوية موجبة، ومعامل التحديد (0.524) أي أنّ (52.4%) من التباين في الأداء الوظيفي يُفسّر بتحديد الأولويات، وقيمة ($F = 421.583$) دالة عند (0.000)، ومعامل ($B = 0.640$) بقيمة ($T = 20.532$) دالة عند (0.000). وبذلك تُقبل الفرضية الفرعية الثانية.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتنظيم على الأداء الوظيفي”.

جدول (٤ - ١٤): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التنظيم على الأداء الوظيفي

المتغير التابع	معامل الارتباط r	معامل التحديد r^2	df	F	Sig. F	المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig. t
الأداء الوظيفي	0.703	0.494	1	374.216	0.000	التنظيم	0.610	0.032	0.703	19.343	0.000

بلغ معامل الارتباط (٠.٧٠٣) بعلاقة قوية موجبة، ومعامل التحديد (٠.٤٩٤)، وقيمة ($F = 374.216$) دالة عند (٠.٠٠٠)، ومعامل ($B = 0.610$) بقيمة ($T = 19.343$) دالة عند (٠.٠٠٠). وبذلك تُقبل الفرضية الفرعية الثالثة.

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتفويض على الأداء الوظيفي.

جدول (٤ - ١٥): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التفويض على الأداء الوظيفي

المتغير التابع	معامل الارتباط r	معامل التحديد r^2	df	F	Sig. F	المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig. t
الأداء الوظيفي	0.658	0.433	1	292.847	0.000	التفويض	0.540	0.032	0.658	17.113	0.000

بلغ معامل الارتباط (٠.٦٥٨)، ومعامل التحديد (٠.٤٣٣)، وقيمة ($F = 292.847$) دالة عند (٠.٠٠٠)، ومعامل ($B = 0.540$) بقيمة ($T = 17.113$) دالة عند (٠.٠٠٠). وبذلك تُقبل الفرضية الفرعية الرابعة.

الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للرقابة على الوقت على الأداء الوظيفي.

جدول (٤ - ١٦): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الرقابة على الوقت على الأداء الوظيفي

المتغير التابع	معامل الارتباط r	معامل التحديد r^2	df	F	Sig. F	المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig. t
الأداء الوظيفي	0.712	0.507	1	393.752	0.000	الرقابة على الوقت	0.606	0.031	0.712	19.842	0.000

بلغ معامل الارتباط (٠.٧١٢)، ومعامل التحديد (٠.٥٠٧)، وقيمة (F = 393.752) دالة عند (٠.٠٠٠)، ومعامل (B = 0.606) بقيمة (T = 19.842) دالة عند (٠.٠٠٠). وبذلك تُقبل الفرضية الفرعية الخامسة.

التحقق من الفرضية الرئيسية الثانية

“يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لاستراتيجيات إدارة الوقت بأبعادها المختلفة (التخطيط، وتحديد الأولويات، والتنظيم، والتفويض، والرقابة على الوقت) على تقليل الإجهاد الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية”.

للتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لقياس تأثير أبعاد استراتيجيات إدارة الوقت على الإجهاد الوظيفي. وقد جاءت نتائج التحليل كما يأتي:

جدول (٤ - ١٧): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد استراتيجيات إدارة الوقت على الإجهاد الوظيفي

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار (B)	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
(Constant)المقدار الثابت	4.826	12.487	0.000**
التخطيط	-0.234	-4.126	0.000**
تحديد الأولويات	-0.312	-5.437	0.000**
التنظيم	-0.263	-4.582	0.000**
التفويض	-0.147	-2.816	0.005**
الرقابة على الوقت	-0.348	-6.014	0.000**
معامل الارتباط = ٠.٧٨٢	معامل التحديد = ٠.٦١٢		
قيمة الاختبار F = 119.657	القيمة الاحتمالية = ٠.٠٠٠		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

تُشير نتائج التحليل إلى وجود علاقة تأثيرية عكسية دالة إحصائياً بين أبعاد استراتيجيات إدارة الوقت والإجهاد الوظيفي، حيث بلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.612$)، ممّا يعني أنّ (٦١.٢٪) من التباين في مستويات الإجهاد الوظيفي لدى العاملين يُمكن تفسيره من خلال أبعاد استراتيجيات إدارة الوقت الخمسة، وبلغ معامل الارتباط ($R = 0.782$) ممّا يدلّ على ارتباط عكسي قوي.

وقد جاء بُعد "الرقابة على الوقت" في مقدّمة الأبعاد من حيث الأثر ($B = -0.348$)، يليه "تحديد الأولويات" ($B = -0.312$)، ثمّ "التنظيم" ($B = -0.263$)، ثمّ "التخطيط" ($B = -0.234$)، وأخيراً "التفويض" ($B = -0.147$) "وجميع هذه المعاملات سالبة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥)، ممّا يعني أنّ ارتفاع مستوى تبني استراتيجيات إدارة الوقت يرتبط بانخفاض مستوى الإجهاد الوظيفي. وبناءً على ذلك، تُؤكّد هذه النتائج صحّة الفرضية الرئيسية الثانية للدراسة.

ويتفرّع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتخطيط على تقليل الإجهاد الوظيفي.

جدول (٤ - ١٨): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التخطيط على الإجهاد الوظيفي

المتغير التابع	معامل الارتباط r	معامل التحديد r^2	df	F	Sig. F	المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig. t
الإجهاد الوظيفي	0.612	0.375	1	229.463	0.000	التخطيط	-0.796	0.053	0.612	-15.148	0.000

بلغ معامل الارتباط (٠.٦١٢) بعلاقة عكسية قوية، ومعامل التحديد (٠.٣٧٥)، وقيمة ($F = 229.463$) دالة عند (٠.٠٠٠)، ومعامل ($B = -0.796$) بقيمة ($T = -15.148$) دالة عند (٠.٠٠٠). وبذلك تُقبل الفرضية الفرعية الأولى.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتحديد الأولويات على تقليل الإجهاد الوظيفي.

جدول (٤ - ١٩): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر تحديد الأولويات على الإجهاد الوظيفي

المتغير التابع	معامل الارتباط r	معامل التحديد r ²	df	F	Sig. F	المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig. t
الإجهاد الوظيفي	0.658	0.433	1	292.847	0.000	تحديد الأولويات	-0.826	0.048	-0.658	-17.113	0.000

بلغ معامل الارتباط (٠.٦٥٨) بعلاقة عكسية قوية، ومعامل التحديد (٠.٤٣٣)، وقيمة (F = 292.847) دالة عند (٠.٠٠٠)، ومعامل (B = -0.826) بقيمة (T = -17.113) دالة عند (٠.٠٠٠). وبذلك تُقبل الفرضية الفرعية الثانية.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتنظيم على تقليل الإجهاد الوظيفي.

جدول (٤ - ٢٠): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التنظيم على الإجهاد الوظيفي

المتغير التابع	معامل الارتباط r	معامل التحديد r ²	df	F	Sig. F	المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig. t
الإجهاد الوظيفي	0.643	0.413	1	269.782	0.000	التنظيم	-0.791	0.048	-0.643	-16.425	0.000

بلغ معامل الارتباط (٠.٦٤٣)، ومعامل التحديد (٠.٤١٣)، وقيمة (F = 269.782) دالة عند (٠.٠٠٠)، ومعامل (B = -0.791) بقيمة (T = -16.425) دالة عند (٠.٠٠٠). وبذلك تُقبل الفرضية الفرعية الثالثة.

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتفويض على تقليل الإجهاد الوظيفي.

جدول (٤ - ٢١): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التفويض على الإجهاد الوظيفي

المتغير التابع	معامل الارتباط	معامل التحديد	df	F	Sig. F	المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig. t
الإجهاد الوظيفي	0.594	0.353	1	208.976	0.000	التفويض	-0.692	0.048	0.594	-14.456	0.000

بلغ معامل الارتباط (٠.٥٩٤)، ومعامل التحديد (٠.٣٥٣)، وقيمة (F = 208.976) دالة عند (٠.٠٠٠)، ومعامل (B = -0.692) بقيمة (T = -14.456) دالة عند (٠.٠٠٠). وبذلك تُقبل الفرضية الفرعية الرابعة.

الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للرقابة على الوقت على تقليل الإجهاد الوظيفي.

جدول (٤ - ٢٢): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الرقابة على الوقت على الإجهاد الوظيفي

المتغير التابع	معامل الارتباط	معامل التحديد	df	F	Sig. F	المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig. t
الإجهاد الوظيفي	0.671	0.450	1	313.428	0.000	الرقابة على الوقت	-0.811	0.046	0.671	-17.704	0.000

بلغ معامل الارتباط (٠.٦٧١)، ومعامل التحديد (٠.٤٥٠)، وقيمة (F = 313.428) دالة عند (٠.٠٠٠)، ومعامل (B = -0.811) بقيمة (T = -17.704) دالة عند (٠.٠٠٠). وبذلك تُقبل الفرضية الفرعية الخامسة.

التحقق من الفرضية الرئيسية الثالثة

“توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات المبحوثين حول متغيرات الدراسة تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).”

الفروق وفقاً لمتغير الجنس

استُخدم اختبار (T-test) لعينتين مستقلتين، والجدول الآتي يوضح النتائج:

جدول (٤ - ٢٣): نتائج اختبار (T-test) للفروق وفقاً لمتغير الجنس

المتغير	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة
استراتيجيات إدارة الوقت	ذكر	236	3.97	0.594	1.428	0.154
	أنثى	149	3.88	0.638		
الأداء الوظيفي	ذكر	236	4.06	0.578	0.842	0.400
	أنثى	149	4.01	0.617		
الإجهاد الوظيفي	ذكر	236	3.11	0.823	- 1.673	0.095
	أنثى	149	3.25	0.867		

يتضح أنّ جميع قيم مستوى الدلالة أكبر من (٠.٠٥)، ممّا يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية وفقاً لمتغير الجنس.

الفروق وفقاً لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)

استُخدم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) ، والجدول الآتي يوضح النتائج:

جدول (٤ - ٢٤): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغير الديموغرافي	متغير الدراسة	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار
العمر	استراتيجيات إدارة الوقت	4.826	0.003**	توجد فروق
	الأداء الوظيفي	3.972	0.008**	توجد فروق
	الإجهاد الوظيفي	2.164	0.092	لا توجد فروق
المؤهل العلمي	استراتيجيات إدارة الوقت	5.317	0.001**	توجد فروق
	الأداء الوظيفي	4.628	0.003**	توجد فروق
	الإجهاد الوظيفي	1.847	0.138	لا توجد فروق
سنوات الخبرة	استراتيجيات إدارة الوقت	6.842	0.000**	توجد فروق
	الأداء الوظيفي	5.913	0.001**	توجد فروق
	الإجهاد الوظيفي	3.246	0.022*	توجد فروق
المسمى الوظيفي	استراتيجيات إدارة الوقت	7.512	0.001**	توجد فروق
	الأداء الوظيفي	6.428	0.002**	توجد فروق
	الإجهاد الوظيفي	4.183	0.016*	توجد فروق

يتضح من الجدول أنه توجد فروق دالة إحصائية وفقاً لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي) في معظم متغيرات الدراسة، وقد كشف اختبار شيفيه البعدي أنّ الفروق كانت لصالح الفئات الأعلى في العمر والخبرة والمؤهل العلمي والمسمى الوظيفي فيما يخصّ استراتيجيات إدارة الوقت والأداء الوظيفي، ولصالح الفئات الأدنى في هذه المتغيرات فيما يخصّ الإجهاد الوظيفي. وبذلك تُقبل الفرضية الرئيسية الثالثة جزئياً.

الفصل الخامس: نتائج الدراسة وتوصياتها

١.٥ تمهيد

يتناول هذا الفصل عرضاً تحليلياً لأبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية، وذلك في ضوء ما أسفرت عنه المعالجات الإحصائية للبيانات التي جُمعت من عينة الدراسة، مع تفسير هذه النتائج تفسيراً علمياً يستند إلى الأدبيات النظرية والدراسات السابقة، وبيان مدى اتّفاقها أو اختلافها معها. ثمّ يُقدّم الفصل مجموعةً من التوصيات العلمية والعملية التي تُسهم في تعظيم الاستفادة من نتائج الدراسة، فضلاً عن اقتراح عدد من الدراسات المستقبلية التي يُمكن أن تبني على نتائج الدراسة الحالية وتُوسّع نطاقها.

٢.٥ نتائج الدراسة

كشفت الدراسة عن أنّ مستوى تبني استراتيجيات إدارة الوقت لدى العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٤)، وهي نتيجة يُمكن تفسيرها في ضوء ما تشهده بيئة الأعمال السعودية من تحولات جوهرية في ظلّ رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي فرضت على العاملين تبني أساليب علمية حديثة في إدارة أوقاتهم لمواكبة متطلبات التطوير والتحديث. ويعود ارتفاع هذا المستوى أيضاً إلى الوعي المتنامي لدى العاملين بأهمية الوقت بوصفه مورداً استراتيجياً، وإلى انتشار البرامج التدريبية المتخصصة في هذا المجال داخل منظمات القطاع الخاص. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه الشمراني وإسماعيل (٢٠٢٥) من أنّ العاملين في المؤسسات المعاصرة أصبحوا أكثر إدراكاً لأهمية إدارة الوقت في تحقيق كفاءة الأداء، كما تتسجم مع ما ذهب إليه بوزكري (٢٠٢٣) من أنّ الأزمات المعاصرة كجائحة كورونا قد أسهمت في تعزيز الوعي بأهمية استراتيجيات إدارة الوقت.

وأظهرت النتائج أنّ بُعد التخطيط جاء في مقدّمة أبعاد استراتيجيات إدارة الوقت من حيث المتوسط الحسابي بقيمة (٤.٠٥)، وتُفسّر هذه النتيجة بأنّ التخطيط يُمثّل الوظيفة الإدارية الأولى التي تعتاد المنظمات ممارستها بشكل ممنهج، وأنّ العاملين في القطاع الخاص السعودي يتلقّون تدريباً مستمراً على أساليب التخطيط الحديثة، فضلاً عن أنّ طبيعة العمل في القطاع الخاص تفرض التخطيط المسبق للمهام لضمان تحقيق الأهداف في المواعيد المحددة. وتتسق هذه النتيجة مع ما توصل إليه عتودي وعبدالعال (٢٠٢١)

من أنّ التخطيط يحظى بالأولوية في ممارسات إدارة الوقت لدى العاملين، ومع ما أشار إليه شريف وحمدنا الله (٢٠٢١) من أنّ التخطيط هو حجر الأساس في منظومة استراتيجيات إدارة الوقت.

وفي المقابل، جاء بُعد التفويض في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٩)، ويمكن تفسير ذلك بأنّ الثقافة التنظيمية السائدة في كثير من منظمات القطاع الخاص السعودي لا تزال تُعاني من ضعف ممارسات التفويض بفعل الميل إلى المركزية في اتخاذ القرارات، إضافةً إلى ضعف الثقة بين القيادات والمُروّسين في بعض المنظمات، والخوف من فقدان السيطرة على مسار المهام. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه عبدالله (٢٠٢١) من أنّ التفويض يُعدّ من أضعف الممارسات الإدارية المرتبطة بإدارة الوقت في بيئات الأعمال العربية.

كما كشفت الدراسة عن أنّ مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٤)، وتُعزى هذه النتيجة إلى ما يتّسم به القطاع الخاص من بيئة عمل تنافسية تفرض على العاملين تقديم أداء متميّز، فضلاً عن نظم الحوافز والمكافآت التي تربط الأجر بالأداء، ومنظومة تقييم الأداء المتطورة التي تُطبّق في المنظمات الحديثة. وتتسجم هذه النتيجة مع ما ذهبت إليه لادي (٢٠٢٣) من أنّ العاملين في المؤسسات الحديثة يُظهرون مستويات مرتفعة من الأداء عند توافر بيئة عمل داعمة، كما تتفق مع ما توصّل إليه الرقيب (٢٠٢١) من أنّ توافر نظم إدارية حديثة يُسهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي.

وأظهرت النتائج أنّ مستوى الإجهاد الوظيفي لدى العاملين جاء متوسطاً بمتوسط حسابي بلغ (٣.١٦)، وهي نتيجة تُشير إلى وجود مستويات ملموسة من الإجهاد تستوجب الالتفات إليها ومعالجتها، ويمكن تفسير ذلك في ضوء الضغوط المتزايدة التي يتعرّض لها العاملون في القطاع الخاص السعودي بفعل تسارع وتيرة العمل، وارتفاع سقف التوقعات، وتعدّد المهام، فضلاً عن التحولات التقنية المتلاحقة التي تفرض تعلّماً مستمراً. وقد جاءت فقرة "صعوبة التوفيق بين متطلبات العمل والحياة الشخصية" في المرتبة الأولى ضمن مؤشرات الإجهاد، ممّا يعكس التداخل المتزايد بين الحياة المهنية والحياة الشخصية في ظلّ ثقافة الاتصال المستمر. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه محمد (٢٠٢١) من أنّ الإجهاد الوظيفي يُشكّل ظاهرةً واسعة الانتشار في القطاعات الخدمية، ومع ما ذهب إليه بخيت (٢٠٢٢) من أنّ ضغوط العمل في القطاعات الخدمية والمصرفية تنتج مستويات ملحوظة من الإجهاد.

وفيما يتعلّق باختبار الفرضية الرئيسية الأولى، فقد توصّلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي دالّ إحصائياً لاستراتيجيات إدارة الوقت بأبعادها الخمسة على الأداء الوظيفي، حيث فسّرت هذه الأبعاد (٧١.٧٪) من التباين في مستوى الأداء الوظيفي. وتُعزى هذه النتيجة إلى أنّ الممارسات المنهجية لإدارة الوقت تُمكن العاملين من تنظيم مهامهم بأسلوب علمي، وتحديد أولوياتهم بدقة، وإنجاز مهامهم في الأوقات المحدّدة، ممّا ينعكس بشكل مباشر على مؤشرات الأداء الوظيفي من حيث الكمّ والجودة والانضباط. وتتسق هذه النتيجة مع ما توصّلت إليه دراسة عتودي وعبدالعال (٢٠٢١) من وجود أثر لإدارة الوقت على الأداء الوظيفي، ومع ما أشار إليه عبدالله (٢٠٢١) من أنّ إدارة الوقت تُؤثّر إيجاباً على الأداء الإداري المميز، كما تتسجم مع ما توصّل إليه Islam et al. (2021) من أنّ إدارة الوقت تُسهم في تحسين الأداء الوظيفي في السياقات المهنية المختلفة.

وأظهرت النتائج أنّ بُعد "تحديد الأولويات" جاء الأكثر تأثيراً في الأداء الوظيفي بين أبعاد استراتيجيات إدارة الوقت، ويُفسّر ذلك بأنّ القدرة على التمييز بين المهام المهمّة والعاجلة تُمكن العامل من توجيه جهوده نحو المهام ذات القيمة الأعلى، وتجنّب الانشغال بالمهام الروتينية الأقلّ أهمية، ممّا يُعظّم من مخرجات العمل. وتتسجم هذه النتيجة مع ما ذهب إليه Aeon et al. (2021) من أنّ ترتيب الأولويات يُعدّ من أقوى المتنبّئات بالأداء الجيّد، ومع ما توصّلت إليه دراسة الشمراني وإسماعيل (٢٠٢٥) بشأن الأهمية النسبية لتحديد الأولويات ضمن ممارسات إدارة الوقت.

وفيما يخصّ اختبار الفرضية الرئيسية الثانية، توصّلت الدراسة إلى وجود أثر عكسي دالّ إحصائياً لاستراتيجيات إدارة الوقت بأبعادها على الإجهاد الوظيفي، حيث فسّرت هذه الأبعاد (٦١.٢٪) من التباين في مستوى الإجهاد الوظيفي. وتُعزى هذه النتيجة إلى أنّ تبني العاملين لاستراتيجيات علمية في إدارة أوقاتهم يُقلّل من شعورهم بالضغط الناتج عن تراكم المهام، ويمنحهم إحساساً بالسيطرة على مجريات عملهم، ويُقلّل من الوقت المهدّر في الأنشطة غير المنتجة، ممّا يُخفّف من مصادر التوتر والقلق. وتتسق هذه النتيجة مع ما توصّلت إليه دراسة دحماني وحواس (٢٠٢١) من أنّ إدارة الوقت تُسهم في تقليل ضغوط العمل، ومع ما أشارت إليه دراسة Mata et al. (2021) من وجود علاقة عكسية بين إدارة الوقت وضغوط العمل، كما تتسجم مع ما توصّلت إليه دراسة Chacko et al. (2023) من أنّ برامج إدارة الوقت تُسهم في تقليل مستويات الإجهاد.

وأظهرت النتائج أنّ بُعد "الرقابة على الوقت" جاء الأكثر تأثيراً في تقليل الإجهاد الوظيفي، ويُفسّر ذلك بأنّ المتابعة المستمرة لكيفية استخدام الوقت وتحديد مضيعاته يُتيح للفرد التصحيح المبكر للانحرافات قبل أن تتراكم وتتحوّل إلى مصادر للضغط النفسي، فضلاً عن أنّ الرقابة الذاتية تمنح الفرد إحساساً بالتحكّم الذي يُعدّ من أبرز مصادات الإجهاد. وتتفق هذه النتيجة مع ما ذهبت إليه دراسة (Yener et al. (2021 من أنّ إدارة الوقت تلعب دوراً معدّلاً في العلاقة بين الإجهاد والأداء، ومع ما أشار إليه هندر (٢٠٢٢) من أهمية آليات الرقابة والدعم في مواجهة الإجهاد الوظيفي.

كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة عكسية بين الأداء الوظيفي والإجهاد الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (-٠.٦٤٧)، ويُفسّر ذلك بأنّ ارتفاع مستوى الإجهاد يُنْهك الطاقة الذهنية والجسدية للفرد ويُضعف من قدرته على التركيز والإنجاز، فيما يُؤدّي الأداء الجيّد بدوره إلى شعور الفرد بالإنجاز ممّا يُقلّل من مصادر التوتر. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصّلت إليه دراسة سويسسي وقوارح (٢٠٢١) من وجود علاقة عكسية بين الإجهاد المهني والأداء الوظيفي، ومع ما أشارت إليه دراسة (Pradoto et al. (2022 بشأن الأثر السلبي لضغوط العمل على الأداء.

وفيما يخصّ اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة، فقد كشفت النتائج عن عدم وجود فروق دالّة إحصائياً في استجابات المبحوثين تُعزى لمتغيّر الجنس، وهي نتيجة يُمكن تفسيرها بأنّ متطلبات العمل في القطاع الخاص السعودي أصبحت متقاربة بين الجنسين في ضوء التحوّلات التي شهدتها سوق العمل، وأنّ التدريب والتأهيل يُقدّم للجنسين بشكل متساوٍ. وتتسجم هذه النتيجة مع ما ذهبت إليه دراسة بن يخلف وتيشات (٢٠٢٢) من عدم وجود فروق جوهرية بين الجنسين في متغيرات العمل التنظيمية.

وفي المقابل، أظهرت النتائج وجود فروق دالّة إحصائياً وفقاً لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)، حيث كانت الفروق لصالح الفئات الأعلى في هذه المتغيرات فيما يخصّ استراتيجيات إدارة الوقت والأداء الوظيفي، ولصالح الفئات الأدنى فيما يخصّ الإجهاد الوظيفي. ويُفسّر هذه النتيجة بأنّ الخبرة والتقدّم في المسار الوظيفي والمؤهل العلمي الأعلى يُكسب الفرد مهارات أفضل في إدارة الوقت وأداء المهام، ويُمكنه من التعامل مع الضغوط بأساليب أكثر نضجاً وفاعلية. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه الازيرجاوي والحفاجي (٢٠٢٢) من أنّ خصائص العاملين الديموغرافية تُؤثّر في مستويات أدائهم ورفاهيتهم، كما تتسجم مع ما ذهبت إليه دراسة علي (٢٠٢٣) من أنّ الموارد النفسية والمعرفية التي يمتلكها الفرد -والتي تتراكم مع الخبرة والتعليم- تُشكّل حصانةً ضدّ الإجهاد الوظيفي.

٣.٥ توصيات الدراسة

في ضوء ما توصّلت إليه الدراسة، تُقدّم الباحث مجموعةً من التوصيات الموجهة إلى الجهات المعنية في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، وهي:

- تصميم برامج تدريبية متخصصة ومستمرّة في مجال استراتيجيات إدارة الوقت، تُقدّم للعاملين في مختلف المستويات الإدارية، مع مراعاة التنوع في أساليب التدريب بين المحاضرات النظرية والتطبيقات العملية وورش العمل التفاعلية.
- إيلاء اهتمام خاصّ بتعزيز مهارات التفويض لدى القيادات والمشرفين في منظمات القطاع الخاص، من خلال بناء ثقافة تنظيمية تُشجّع على تفويض الصلاحيات، وتطوير الثقة بين القيادات والمُؤوسين.
- تبني منظومة متكاملة لتقليل الإجهاد الوظيفي داخل المنظمات، تشمل تحسين ظروف بيئة العمل المادية، وتنظيم أعباء العمل بشكل عادل، ومراجعة سياسات ساعات العمل، وإتاحة برامج للدعم النفسي والاستشاري للعاملين.
- إعادة النظر في سياسات التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للعاملين، من خلال تبني أنماط عمل مرنة، وتقنين ثقافة الاتصال خارج ساعات العمل، وتوفير إجازات كافية تُتيح للعاملين استعادة طاقتهم.
- توظيف التقنيات الحديثة وتطبيقات إدارة الوقت الرقمية لدعم العاملين في تنظيم مهامهم ومتابعة استخدامهم لأوقاتهم، مع تدريبهم على الاستفادة القصوى من هذه الأدوات.
- تطوير نظم تقييم الأداء الوظيفي في القطاع الخاص بحيث تتضمن مؤشرات تقيس مدى كفاءة العاملين في إدارة أوقاتهم، وربط ذلك بمنظومة الحوافز والمكافآت.
- إعداد أدلة إرشادية ومواد توعوية تتناول أفضل الممارسات في إدارة الوقت والتعامل مع الضغوط المهنية، وتوزيعها على العاملين بشكل دوري ومنظم.
- تعزيز ثقافة تحديد الأولويات في بيئات العمل، من خلال تبني أدوات علمية كمصفوفة أيزنهاور وقاعدة باريتو، وتوعية العاملين بأهمية التمييز بين المهام المهمة والعاجلة.
- تفعيل دور أقسام الموارد البشرية في القطاع الخاص لتقديم برامج للرصد المستمر لمستويات الإجهاد الوظيفي لدى العاملين، والتدخل المبكر عند رصد مؤشرات مرتفعة تستوجب المعالجة.

- الاستفادة من نتائج الدراسة في تصميم برامج تأهيل مخصصة للفئات الأقل خبرةً وللفئات العمرية الأصغر، لرفع مهاراتهم في إدارة الوقت والتعامل مع الضغوط، وسدّ الفجوة بينهم وبين الفئات الأكثر خبرةً.
- تشجيع البحث العلمي في مجالات إدارة الوقت والأداء الوظيفي والإجهااد الوظيفي داخل السياق السعودي، وتوفير الدعم المادي والمعنوي للباحثين والدارسين في هذه المجالات.
- عقد شراكات بين منظمات القطاع الخاص والجامعات ومراكز التدريب المتخصصة، لتصميم برامج تأهيلية تُلبّي الاحتياجات الفعلية للعاملين وتُعالج الفجوات المرصودة.

٤.٥ الدراسات المستقبلية المقترحة

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية، تقترح الباحث إجراء الدراسات المستقبلية الآتية:

- دراسة أثر استراتيجيات إدارة الوقت على متغيرات تنظيمية أخرى كالتزام التنظيمي، والاندماج الوظيفي، والاحتراق الوظيفي في القطاع الخاص السعودي.
- دراسة مقارنة بين القطاع الخاص والقطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية حول ممارسات إدارة الوقت ومستويات الأداء والإجهااد.
- دراسة الدور الوسيط أو المعدّل لمتغيرات أخرى كرأس المال النفسي، والذكاء العاطفي، والدعم التنظيمي في العلاقة بين إدارة الوقت والأداء والإجهااد.
- دراسة أثر استراتيجيات إدارة الوقت في بيئات العمل المستحدثة كالعَمَل عن بُعد والعمل الهجين في السياق السعودي.
- دراسة أثر الإجهااد التكنولوجي على العاملين في القطاع الخاص السعودي، ودور استراتيجيات إدارة الوقت في مواجهته.
- إجراء دراسات نوعية معمّقة تعتمد على المقابلات وورش العمل مع العاملين لاستكشاف الأبعاد الخفية لظواهر إدارة الوقت والإجهااد الوظيفي.

Study Abstract

Study Title: The Impact of Time Management Strategies on Enhancing Job Performance and Reducing Job Stress: An Applied Study on Private Sector Employees in the Kingdom of Saudi Arabia.

This study aimed to identify the impact of time management strategies, in their dimensions (planning, prioritization, organizing, delegation, and time control), on enhancing job performance and reducing job stress among employees in the private sector of the Kingdom of Saudi Arabia. The study adopted the descriptive-analytical method and employed a questionnaire as the primary tool for data collection, administered to a random sample of (385) male and female employees working in the Saudi private sector. Data were statistically processed using the (SPSS) program, applying several statistical techniques, including means, standard deviations, Cronbach's Alpha coefficient, simple and multiple regression analyses, T-test, and one-way ANOVA.

The study concluded that there is a high level of adoption of time management strategies among employees, a high level of job performance, and a moderate level of job stress. The findings also revealed a statistically significant positive impact of time management strategies, in their dimensions, on job performance, explaining (71.7%) of the variance therein, and a statistically significant inverse impact on job stress, explaining (61.2%) of the variance therein. The study recommended designing specialized training programs in time management, enhancing the culture of delegation, adopting an integrated system to reduce job stress, and leveraging digital technologies to support time management practices in the Saudi private sector.

Keywords: Time Management Strategies, Planning, Prioritization, Organizing, Delegation, Time Control, Job Performance, Job Stress, Private Sector, Kingdom of Saudi Arabia.

المراجع

المراجع العربية

- الازيرجاوي، أكرم علي جبار، و الحفاجي، محمود داخل عبدالكريم. (٢٠٢٢). تأثير رفاهية الفرد في الأداء الوظيفي: حالة تحليله في جامعة ذي قار. مجلة الدراسات المستدامة، مج ٤، ع ٤٤٥ ، - ٤٦٩. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1336524>
- بخيت، أبو بكر علي خضر. (٢٠٢٢). تأثير الإجهاد الوظيفي على حماس الموظفين: دراسة حالة عينة من البنوك - محلية سنار - ٢٠٢١ م. مجلة النيل الأبيض للدراسات والبحوث، ع ٢٠ ، ١٠٥ - ١٣٨. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1326743>
- بن يخلف، ليلي، و تيشات، سلوى. (٢٠٢٢). الرضا الوظيفي ودوره في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية "SNVI": الوحدة التجارية بورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1633522>
- بوزكري، جمال. (٢٠٢٣). أثر استراتيجيات إدارة الوقت على أداء العاملين في ظل تفشي وباء كورونا: دراسة حالة المستشفيات العمومية بالجزائر. مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، مج ٦، ع ١٤ ، ٣٧٢ - ٣٨٩. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1686993>
- بوزكري، جمال. (٢٠٢٣). أثر استراتيجيات إدارة الوقت على أداء العاملين في ظل تفشي وباء كورونا: دراسة حالة المستشفيات العمومية بالجزائر. مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، مج ٦، ع ١٤ ، ٣٧٢ - ٣٨٩. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1686993>
- الجهني، سعد صلاح محمد، رفاعي، ممدوح عبدالعزيز محمد، وهب، سوسن عبدالفتاح، و غبان، فهد بن محمود. (٢٠٢٥). أثر الإجهاد الوظيفي على الارتباط الوظيفي لفريق العمل: دراسة ميدانية على وزارة الصحة السعودية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع ٢ ، ٦٣٥ - ٦٥٠. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1589220>
- دحماني، رضا، و حواس، أمين. (٢٠٢١). نمذجة أثر إدارة الوقت وضغوط العمل على أداء العاملين باستخدام أسلوب النمذجة بالمعدلات الهيكلية. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، مج ٢٢، ع ٢٤ ، ٧١١ - ٧٣٢. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1252176>

- الرقيب، طارق جابر راشد فالح. (٢٠٢١). دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء العاملين في المستشفيات العامة الكويتية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، مج ١١، ع ٢، ١ - ٣٥. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1229231>
- سويس، بكار، و قوارح، محمد. (٢٠٢١). الإجهاد المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال قطاع التكوين والتعليم المهنيين: دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني ورقلة ٠٢ - الشهيد محمد سويس (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1392481>
- شريف، سارة أبو القاسم محمد طاهر، و حمدنا الله، مرتضى طلحة. (٢٠٢١). 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>
- الشمراني، فهد نافل سعيد، و إسماعيل، صلاح الدين. (٢٠٢٥). دور إدارة الوقت في تعزيز جودة أداء العاملين: دراسة ميدانية. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، مج ٣٩، ع ٤، ٣٨٥ - ٤٢٤. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1642593>
- عبدالسلام، جواهر مصطفى، و جبريل، وائل محمد. (٢٠٢٤). أثر إدارة الوقت على البراعة التنظيمية: دراسة ميدانية على مديري المرافق الصحية الخاصة ومساعدتهم بمنطقة الجبل الأخضر في ليبيا. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع ١٠٢، ١٥٧ - ٢٣٢. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1506880>
- عبدالله، آدم عبدالله سليمان. (٢٠٢١). أثر إدارة الوقت على الأداء الإداري المميز: دراسة تطبيقية، بنك البركة السوداني. مجلة جامعة سنار للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مج ١، ع ٢، ٧ - ١٩. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1267684>
- عبيدون، نورة. (٢٠٢٢). دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي. دراسات اجتماعية، مج ١٢، ع ٢، ٨٠ - ٩١. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1431785>
- عتودي، إبراهيم بن محمد، و عبدالعال، عادل حميد. (٢٠٢١). أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية،

<http://search.mandumah.com/Record/1237961>

- علي، شيماء موسي. (٢٠٢٣). دور رأس المال النفسي الإيجابي في تقليل الإجهاد الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة العلوم التجارية والبيئية، مج ٢، ع ١، ١٢٠ - ١٤٠. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1491046>

- لادي، بديعة. (٢٠٢٣). أثر التكوين على تحسين الأداء الوظيفي للعمال: دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية لولاية تيبازة. مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، مج ٨، ع ١، ٥٧ - ٧٠.

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1380188>

- المحتسب، عيسى محمد حسن، و الخطيب، عبدالله عبدالهادي عبدالرحمن. (٢٠٢٥). فعالية برنامج تدريبي قائم على استراتيجيات إدارة الوقت في تنمية مهارات التعلم المنظم ذاتياً والحد من إدمان الإنترنت لدى طلبة جامعة الأقصى بقطاع غزة. دراسات نفسية، مج ١٥، ع ٢، ٧ - ٢٨. مسترجع

من <http://search.mandumah.com/Record/1649843>

- محمد، علي أحمد. (٢٠٢١). تأثير الصحة التنظيمية في الحد من الاجهاد الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في قطاع الرعاية الصحية في القائم. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج ١٣، ع ٤، ٥٦ - ٨٠. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1219472>

- هندر، عبدالسلام مسعود. (٢٠٢٢). العلاقة بين ضغوط العمل والشعور بالإجهاد الوظيفي، ودور الدعم الوظيفي كوسيط: دراسة ميدانية حول آراء العاملين في مؤسسة الأحداث والبيت الاجتماعي بصندوق التضامن الاجتماعي. مجلة جامعة الزيتونة، ع ٤٢، ١ - ٢١. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1298931>

المراجع الأجنبية

- Abbes, I., & Amari, F. (2026). "I Am Less Stressed, More Productive": A Mixed-Methods Analysis of Stress-Management Interventions and Their Impact on Employee Well-Being and Performance at Saudi Universities. *Sustainability*, 18(1), 518.
- Aeon, B., Faber, A., & Panaccio, A. (2021). Does time management work? A meta-analysis. *PloS one*, 16(1), e0245066.

- Chacko, J. M., Varghese, A., & Rajesh, N. (2023). Impact of time management program on stress and coping strategies adopted by nursing students with regard to academic performance. *IP Journal of Paediatrics and Nursing Science*, 6(1), 48-56
- Grace, T. O., Leonard, A. O., & Nnaemeka, N. J. (2023). Effect of stress management techniques on employee job performance in manufacturing firms in Nigeria. *World J Res Rev*, 18(2), 449-61.
- Islam, R., Ali, M. Y., & Osmani, N. M. (2021). Time management for better job performance: an analysis from Al-Wasatiyyah perspective. *Asian Academy of Management Journal*, 26(1), 171-196
- 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.
- Obiora, O. A., Iyke-Ofoedu, M. I., & Uzochukwu, A. C. (2023). Effect of stress management strategies on employee Job performance in deposit money banks in Nigeria. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Research and Studies*, 3(2), 200-208.
- Pradoto, H., Haryono, S., & Wahyuningsih, S. H. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home. *Work*, 71(2), 345-355
- Wolters, C. A., & Brady, A. C. (2021). College students' time management: A self-regulated learning perspective. *Educational psychology review*, 33(4), 1319-1351.
- Yener, S., Arslan, A., & Kiliç, S. (2021). The moderating roles of technological self-efficacy and time management in the technostress and employee performance relationship through burnout. *Information Technology & People*, 34(7), 1890-1919.

الملاحق

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الكريم / أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحثين بإجراء دراسة حول قياس أثر إستراتيجيات إدارة الوقت في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل الاجهاد الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين في القطاع الخاص 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

١- النوع الاجتماعي ذكر ☐ أنثى ☐

٢- العمر 30 سنة فأقل ☐ من 40 - 30 سنة ☐
40 - 50 سنة ☐ من 50 سنة فأكثر ☐

٣- المؤهل العلمي ثانوي ☐ دبلوم ☐
بكالوريوس ☐ دراسات عليا ☐

٤- سنوات الخبرة 5 سنوات فأقل ☐ من 10 - 5 سنوات ☐
10 - 15 سنة ☐ أكثر من 15 سنة ☐

٥- المسمى الوظيفي موظف ☐ مشرف / رئيس قسم ☐
مدير ☐

ثانياً محاور الاستبيان

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

معارض بشدة	معارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة	البعد
التخطيط					
					أقوم بوضع خطة واضحة لأعمالي اليومية قبل البدء في تنفيذها
					أحدد أهدافاً محدّدة وقابلة للقياس لإنجاز مهامي الوظيفية
					أضع جدولاً زمنياً لإنجاز المهام الموكلة إليّ
					تتسم خططي بالمرونة لاستيعاب المهام الطارئة
تحديد الأولويات					
					أميز بوضوح بين المهام المهمّة والمهام العاجلة
					أبدأ بإنجاز المهام الأكثر أهميةً قبل غيرها
					أرتب مهامي اليومية وفق سلّم أولويات واضح
					أؤجل المهام غير المهمّة أو أستبعدّها
التنظيم					
					أحرص على تنظيم بيئة عملي بأسلوب يُسهّل إنجاز المهام
					أستخدم أدوات تنظيمية (مفكّرات، تطبيقات إلكترونية) لإدارة وقتي
					أخصّص أوقاتاً محدّدة للأنشطة المتشابهة لتوفير الوقت
					أعدّ قائمةً يوميةً بالمهام المطلوب إنجازها

معارض بشدة	معارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة	البعد
التفويض					
					أفوض بعض المهام لزملائي أو مرؤوسي عند الحاجة
					أختار الشخص المناسب للمهمة المناسبة عند التفويض
					أمنح صلاحيات كافية للشخص المفوض لإنجاز المهمة
					أتابع المهام المفوضة دون تدخل مباشر في التفاصيل
الرقابة على الوقت					
					أتابع مدى التزامي بالجدول الزمني الموضوع للمهام
					أحدد مضيعات الوقت وأعمل على تجنبها
					أقيم أدائي في استغلال الوقت بشكل دوري
					أجري تعديلات على خططي بناءً على تقييم استخدامي للوقت

✿ المحور الثاني: تحسين الأداء وتقليل الإجهاد الوظيفي، ضع إشارة (✓) في المربع المناسب لاختيارك:

معارض بشدة	معارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة	البعد
الأداء الوظيفي					
					أنجز المهام الموكلة إليّ في الوقت المحدد
					أحرص على تقديم عمل ذي جودة عالية
					أتمكن من إنجاز الكمية المطلوبة من العمل بكفاءة
					ألتزم بمعايير العمل والأنظمة المعتمدة في المنظمة
					أمتلك القدرة على العمل ضمن فريق بفاعلية
					أتعامل مع المشكلات المهنية بأساليب علمية
					أقدم أفكاراً جديدة لتطوير أساليب العمل
					أكتيف بسرعة مع المتغيرات في بيئة العمل
					أحرص على تطوير مهاراتي المهنية باستمرار
					أسهم بفاعلية في تحقيق أهداف المنظمة
الإجهاد الوظيفي					
					أشعر بالإرهاق الشديد في نهاية يوم العمل
					أعاني من ضغط نفسي مستمرّ بسبب متطلبات العمل
					أشعر بأنّ عبء العمل يفوق قدرتي على الإنجاز
					أعاني من اضطرابات في النوم بسبب ضغوط العمل

المعارض بشدة	معارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة	البعد
					أشعر بصعوبة في التركيز أثناء أدائي لمهامي
					أصاب بالصداع والتوتر الجسدي بسبب العمل
					أشعر بضعف الحماس والدافعية للعمل
					أواجه صعوبة في التوفيق بين متطلبات العمل والحياة الشخصية
					أشعر بالإحباط عند تراكم المهام
					أفكر في ترك عملي الحالي بسبب الضغوط

مع خالص التقدير والاحترام

MidOcean University

College of Administration

Department of Master of Business Administration



**The Impact of Time Management Strategies on
Improving Job Performance and Reducing Job
Stress: An Applied Study on Employees in the
Private Sector in the Kingdom of Saudi Arabia**

Prepared by:

Mohammed Salem Shukr

Main supervisor/

Dr. Al-Faisal Abdelhamid

Second supervisor/

Dr. Fayez Jarad

٢٠٢٦ – ١٤٤٨