

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الأعمال

أثر إدارة الوقت على ضغوط العمل
دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الخاص في منطقة مكة المكرمة

إعداد الطالب: احمد عبدالله احمد العامودي

إشراف:

العام الدراسي:

2026

فهرس المحتويات

مقدمة:	رقم الصفحة
مشكلة الدراسة	
أهمية الدراسة:	
أهداف الدراسة	
تساؤلات الدراسة	
فروض الدراسة:	
الدراسات السابقة:	
الفجوة البحثية:	
المنطلقات النظرية للدراسة:	
المنهجية وطرق البحث:	
مجتمع وعينة الدراسة	
أداة الدراسة	
أساليب التحليل الإحصائي	
خامسًا: حدود الدراسة	
المراجع	

مقدمة

يُعدّ الوقت من أتمن الموارد التي يمتلكها الإنسان في بيئة العمل الحديثة، إذ يرتبط استثماره بشكل مباشر بمستوى الإنتاجية ورفاهية الموظف. وفي ظل التحولات الاقتصادية المتسارعة التي تشهدها المملكة العربية السعودية ضمن إطار رؤية 2030، باتت المؤسسات تواجه تحديات متزايدة في تحقيق التوازن بين متطلبات العمل المتصاعدة وإدارة الوقت بكفاءة عالية.

وتشير الأدبيات العلمية إلى أن ضغوط العمل أصبحت ظاهرة واسعة الانتشار في بيئات العمل المعاصرة، وتُعدّ من أبرز التحديات التي تواجه المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها، حيث تُؤثر سلباً على صحة الموظفين النفسية والجسدية وإنتاجيتهم وولائهم التنظيمي. وتشير التقارير الدولية إلى أن ما يزيد على 60% من الموظفين حول العالم يعانون من مستويات مرتفعة من ضغوط العمل، كثيرٌ منها مرتبط بعدم الكفاءة في إدارة الوقت وتنظيم المهام والأولويات (WHO, 2022).

ومن هذا المنطلق، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على طبيعة العلاقة بين ممارسات إدارة الوقت ومستويات ضغوط العمل لدى موظفي القطاع الخاص في منطقة مكة المكرمة، من خلال استعراض الإطار النظري للمتغيرين ومناقشة الدراسات السابقة ذات الصلة، وصولاً إلى بناء منهجية بحثية واضحة لاختبار فروض الدراسة وتحقيق أهدافها.

مشكلة الدراسة

تشير الدراسات والتقارير الحديثة إلى تصاعد ملحوظ في مستويات ضغوط العمل لدى موظفي القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؛ إذ وثّقت منظمة الصحة العالمية (2022) أن ضغوط العمل تُكفّل الاقتصاد العالمي تريليون دولار سنوياً نتيجة تراجع الإنتاجية. وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بموضوعي إدارة الوقت وضغوط العمل على المستويين العالمي والإقليمي، إلا أن الدراسات التي تربط بين المتغيرين في سياق القطاع الخاص السعودي لا تزال محدودة ومتفرقة.

انطلاقاً مما سبق، تتمحور مشكلة الدراسة حول الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

ما أثر ممارسات إدارة الوقت على ضغوط العمل لدى موظفي القطاع الخاص في منطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية؟

أهمية الدراسة

أ) الأهمية العلمية:

- إثراء الأدبيات العلمية باللغة العربية في مجال إدارة الوقت وضغوط العمل بالسياق السعودي.
- سد الفجوة البحثية المتعلقة بدراسة أثر أبعاد إدارة الوقت على مستويات ضغوط العمل في القطاع الخاص.
- تقديم إطار نظري متكامل يجمع بين متغيري إدارة الوقت وضغوط العمل ويوضح طبيعة العلاقة بينهما.
- توفير أداة قياس موثوقة يمكن الاستفادة منها في الدراسات المستقبلية.

ب) الأهمية التطبيقية:

- تقديم توصيات عملية للمؤسسات والشركات الخاصة لتحسين ممارسات إدارة الوقت وتخفيف ضغوط العمل.
- مساعدة مديري الموارد البشرية في تصميم برامج تدريبية هادفة في مجال إدارة الوقت.
- دعم صانعي القرار في المؤسسات بمعلومات علمية لتحسين بيئة العمل وتعزيز الرفاهية الوظيفية.
- الإسهام في تحقيق أهداف رؤية 2030 المتعلقة بتحسين بيئة العمل وزيادة إنتاجية القوى العاملة.

أهداف الدراسة

الهدف العام:

التعرف على أثر ممارسات إدارة الوقت على ضغوط العمل لدى موظفي القطاع الخاص في منطقة مكة المكرمة.

الأهداف الخاصة:

- قياس مستوى ممارسة إدارة الوقت (تحديد الأهداف - تحديد الأولويات - التخطيط والجدولة - تفويض المهام) لدى موظفي عينة الدراسة.
- قياس مستوى ضغوط العمل (عبء العمل - ضغط الدور الوظيفي - الضغط الناجم عن بيئة العمل) لدى موظفي عينة الدراسة.

- الكشف عن طبيعة العلاقة والأثر بين ممارسات إدارة الوقت ومستويات ضغوط العمل.
- تحديد أكثر أبعاد إدارة الوقت تأثيراً في تخفيف ضغوط العمل لدى موظفي القطاع الخاص.
- تقديم توصيات عملية للمؤسسات تُسهم في تحسين مهارات إدارة الوقت والحدّ من ضغوط العمل.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي:

ما أثر ممارسات إدارة الوقت على ضغوط العمل لدى موظفي القطاع الخاص في منطقة مكة المكرمة؟

الأسئلة الفرعية:

- ما مستوى ممارسة إدارة الوقت لدى موظفي القطاع الخاص في منطقة مكة المكرمة؟
- ما مستوى ضغوط العمل لدى موظفي القطاع الخاص في منطقة مكة المكرمة؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتحديد الأهداف على مستوى ضغوط العمل؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتحديد الأولويات على مستوى ضغوط العمل؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط والجدولة على مستوى ضغوط العمل؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتفويض المهام على مستوى ضغوط العمل؟
-

فروض الدراسة

الفرضية الرئيسية:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ لممارسات إدارة الوقت على ضغوط العمل لدى موظفي القطاع الخاص في منطقة مكة المكرمة.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ لممارسات إدارة الوقت على ضغوط العمل لدى موظفي القطاع الخاص في منطقة مكة المكرمة.

الفرضيات الفرعية:

- H1a - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتحديد الأهداف على مستوى ضغوط العمل.
- H1b - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتحديد الأولويات على مستوى ضغوط العمل.
- H1c - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط والجدولة على مستوى ضغوط العمل.
- H1d - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتفويض المهام على مستوى ضغوط العمل.

نموذج الدراسة:

المتغير المستقل: إدارة الوقت (أبعاده: تحديد الأهداف - تحديد الأولويات - التخطيط والجدولة - تفويض المهام)
المتغير التابع: ضغوط العمل (أبعاده: عبء العمل - ضغط الدور الوظيفي - الضغط الناجم عن بيئة العمل)

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية:

1. دراسة العمري (2021):

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور إدارة الوقت في تخفيف ضغوط العمل لدى المديرين في القطاع الحكومي السعودي، وطُبِّقت على عينة مكونة من 180 مديراً باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. توصلت إلى وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين كفاءة إدارة الوقت ومستوى ضغوط العمل. وتتصل هذه الدراسة بالبحث الحالي في تناولها المتغيرين ذاتهما، غير أنها اقتصررت على القطاع الحكومي بينما يتناول البحث الحالي القطاع الخاص.

2. دراسة الزهراني والحربي (2022):

استهدفت الكشف عن العلاقة بين مهارات إدارة الوقت والرضا الوظيفي وضغوط العمل لدى موظفي شركات الاتصالات السعودية، وطُبِّقت على عينة من 240 موظفاً باستخدام الاستبيان. خلصت إلى أن التخطيط الجيد للوقت وتحديد الأولويات يُخفِّضان ضغوط العمل بصورة معنوية. وتُسهم هذه الدراسة في تعزيز الإطار النظري للبحث الحالي بالتأكيد على أهمية أبعاد إدارة الوقت في السياق السعودي.

3. دراسة الشمري (2020):

تناولت العلاقة بين ضغوط العمل والإنتاجية الوظيفية لدى موظفي القطاع الخاص في الكويت على عينة من 210 موظفين، وأظهرت أن ارتفاع ضغوط العمل يرتبط سلباً بالإنتاجية وجودة الحياة الوظيفية. وتشارك مع البحث الحالي في تناول ضغوط العمل بالقطاع الخاص الخليجي، لكنها لم تتناول إدارة الوقت كمتغير مؤثر.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

4. دراسة (Macan 1994):

تُعدّ من أبرز الدراسات المرجعية في هذا المجال، إذ طوّرت نموذجاً لإدارة الوقت ينطوي على أربعة أبعاد: تحديد الأهداف، وتحديد الأولويات، والتخطيط الزمني، والسيطرة على الوقت، وطُبِّقت على عينة من 353 موظفاً وأثبتت وجود علاقة سلبية بين إدارة الوقت وضغوط العمل. يستند البحث الحالي إلى هذا النموذج في بناء أبعاد المتغير المستقل.

5. دراسة (Claessens et al. 2007):

أجرت مراجعة منهجية للدراسات المتعلقة بإدارة الوقت وأثرها على الأداء والرفاهية النفسية، وخلصت إلى أن إدارة الوقت ترتبط إيجاباً بالرضا الوظيفي وسلباً بضغوط العمل. وتمثل هذه الدراسة مرجعاً محورياً في بناء الإطار النظري للبحث الحالي.

6. دراسة (Aeon & Aguinis 2017):

أجرت تحليلاً شاملاً لأدبيات إدارة الوقت من خلال مراجعة منهجية تضمنت 158 دراسة، وتوصلت إلى أن ممارسات إدارة الوقت الفعّالة تُخفّض ضغوط العمل بنسبة ملموسة وتُعزّز الإنتاجية والرفاهية الوظيفية.

الفجوة البحثية:

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح وجود فجوة بحثية واضحة يسعى البحث الحالي إلى معالجتها، وتتمثل في:

- ندرة الدراسات التي تتناول أثر إدارة الوقت على ضغوط العمل في سياق القطاع الخاص السعودي تحديداً، إذ ركّزت معظم الدراسات السابقة على القطاعات الحكومية أو سياقات دولية مختلفة.
- اقتصرت كثير من الدراسات على دراسة متغير واحد دون ربط المتغيرين في إطار تأثيري يكشف العلاقة بينهما.
- غياب الدراسات التي تختبر أثر الأبعاد المختلفة لإدارة الوقت كلّ على حدة في تخفيف ضغوط العمل.

- محدودية الدراسات التي أُجريت في منطقة مكة المكرمة كمنطقة جغرافية محددة، على الرغم من كونها أكبر تجمع للقطاع الخاص في المملكة.

المنطلقات النظرية للدراسة

تستند الدراسة الحالية إلى مجموعة من النظريات والنماذج النظرية التي تُؤطر العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل:

1. نموذج إدارة الوقت (Macan, 1994):

يُعدّ هذا النموذج المرجع الرئيسي في الدراسات المتعلقة بإدارة الوقت، ويتضمن أربعة أبعاد: تحديد الأهداف، وتحديد الأولويات، والتخطيط الزمني، والسيطرة على الوقت. ويرى النموذج أن إدارة الوقت الفعالة تؤدي إلى الإحساس بالسيطرة على الوقت مما يُقلّل ضغوط العمل ويُحسّن الأداء. يستند البحث الحالي إلى هذا النموذج في بناء أبعاد المتغير المستقل.

2. نموذج المطالب والسيطرة (Karasek, 1979):

يُفسّر هذا النموذج ضغوط العمل من خلال التفاعل بين مطالب العمل ودرجة السيطرة التي يمتلكها الموظف على عمله. وفي ضوءه، يُمثّل توظيف مهارات إدارة الوقت أحد مؤشرات السيطرة الذاتية على بيئة العمل، مما يُخفّف من وطأة الضغوط الناجمة عن المطالب المرتفعة.

3. نظرية الحفاظ على الموارد (Hobfoll, 1989):

تتطلب هذه النظرية من افتراض أن الأفراد يسعون إلى اكتساب الموارد الثمينة والحفاظ عليها، ويشعرون بالضغط حين يتهددها الفقدان. ويُعدّ الوقت من أثنى هذه الموارد، ومن ثمّ فإن إدارته الفعالة تُمثّل استراتيجية للحفاظ على هذا المورد وتقليل الضغوط المرتبطة بضياعه.

المنهجية وطرق البحث

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive-Analytical Method) بوصفه الأنسب لطبيعة الدراسة وأهدافها، إذ يُتيح وصف ظاهريّ إدارة الوقت وضغوط العمل كما هي على أرض الواقع، وتحليل العلاقة والأثر بين المتغيرين وفق البيانات الكمية المجمّعة.

وتُصنّف الدراسة ضمن البحوث الكمية (Quantitative Research) التي تعتمد على الاستبيان أداة رئيسية لجمع البيانات الأولية وتحليلها إحصائياً للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فروضها.

مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة:

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في شركات القطاع الخاص في منطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية، من مختلف المستويات الوظيفية والقطاعات الاقتصادية.

عينة الدراسة:

سُطِّبَت الدراسة على عينة عشوائية طبقية (Stratified Random Sample) مكوّنة من 250 موظفاً من موظفي القطاع الخاص في منطقة مكة المكرمة، بحيث تُمثّل مختلف القطاعات (التجاري والصناعي والخدمي والمالي)، وذلك وفق معادلة كريجسي وموران (Krejcie & Morgan, 1970) لتحديد حجم العينة الملائم.

أدوات الدراسة

تعتمد الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتتكوّن من ثلاثة أجزاء:

- الجزء الأول: البيانات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، القطاع).
- الجزء الثاني: مقياس إدارة الوقت (20 فقرة على 4 أبعاد: تحديد الأهداف 5 فقرات، تحديد الأولويات 5 فقرات، التخطيط والجدولة 5 فقرات، تفويض المهام 5 فقرات).
- الجزء الثالث: مقياس ضغوط العمل (18 فقرة على 3 أبعاد: عبء العمل 6 فقرات، ضغط الدور الوظيفي 6 فقرات، الضغط الناجم عن بيئة العمل 6 فقرات).
- تُقاس جميع الفقرات وفق مقياس ليكرت الخماسي: (1=لا أوافق بشدة، 2=لا أوافق، 3=محايد، 4=أوافق، 5=أوافق بشدة).

اختبارات الصدق والثبات:

- الصدق الظاهري: عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين المتخصصين في إدارة الأعمال والموارد البشرية.
- ثبات الاستبيان: اختبار معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، ويُقبل إذا تجاوز 0.70.

أساليب التحليل الإحصائي

سُتستخدم الأساليب الإحصائية التالية عبر برنامج SPSS (الإصدار 26):

- الإحصاء الوصفي: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف متغيرات الدراسة.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation): لقياس قوة واتجاه العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل.
- تحليل الانحدار البسيط (Simple Linear Regression): لاختبار أثر إدارة الوقت الكلي على ضغوط العمل.
- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Linear Regression): لاختبار أثر كل بُعد من أبعاد إدارة الوقت على ضغوط العمل.
- اختبار T للعينة المستقلة وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA): لدراسة الفروق تبعاً للمتغيرات الديموغرافية.

حدود الدراسة

- الحد المكاني: منطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية.
- الحد البشري: موظفو القطاع الخاص في منطقة مكة المكرمة من مختلف المستويات الوظيفية والقطاعات.
- الحد الزمني: الفصل الأول من العام الدراسي 1447هـ — / 2025-2026م (فترة جمع البيانات: الربع الأول 2026م).
- الحد الموضوعي: دراسة أثر أبعاد إدارة الوقت الأربعة (تحديد الأهداف - الأولويات - التخطيط - التفويض) على ضغوط العمل بأبعادها الثلاثة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- العمري، خالد عبدالله. (2021). دور إدارة الوقت في تخفيف ضغوط العمل: دراسة تطبيقية على المديرين في القطاع الحكومي السعودي. مجلة الإدارة العامة، 61(2)، 45-78.
- الزهراني، فهد؛ والحربي، محمد. (2022). إدارة الوقت والرضا الوظيفي وضغوط العمل لدى موظفي شركات الاتصالات السعودية. مجلة إدارة الأعمال، 14(3)، 112-145.
- الشمري، نواف ناصر. (2020). ضغوط العمل وأثرها على الإنتاجية الوظيفية: دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الخاص في الكويت. المجلة العربية للإدارة، 40(1)، 200-225.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2023). تقرير سوق العمل السعودي. الرياض: المملكة العربية السعودية.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Aeon, B., & Aguinis, H. (2017). It's about time: New perspectives and insights on time management. Academy of Management Perspectives, 31(4), 309-330.
- Claessens, B. J. C., van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. Personnel Review, 36(2), 255-276.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44(3), 513-524.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24(2), 285-308.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Macan, T. H. (1994). Time management: Test of a process model. Journal of Applied Psychology, 79(3), 381-391.

- Macan, T. H., Shahani, C., Dipboye, R. L., & Phillips, A. P. (1990). College students' time management: Correlations with academic performance and stress. *Journal of Educational Psychology*, 82(4), 760–768.
- World Health Organization. (2022). *Mental health at work*. Geneva: WHO.