

جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة أعمال

إدارة الوقت وضغوط العمل

Time Management and Work Stress

إعداد الطالب: معتز محمد عبد الجبار

الرقم الجامعي: 261001820

إشراف: الدكتور فايز جراد \ الدكتور الفيصل حسن

العام الدراسي: 2025 - 2026

فهرس المحتويات

مقدمة	1
مشكلة الدراسة	2
أهمية الدراسة	3
أهداف الدراسة	3
تساؤلات الدراسة	4
فروض الدراسة	4
الدراسات السابقة	5
الفجوة البحثية	7
المنطلقات النظرية للدراسة	7
المنهجية وطرق البحث	8
مجتمع وعينة الدراسة	8
أداة الدراسة	9
أساليب التحليل الإحصائي	9
خامساً: حدود الدراسة	9
المراجع	10

مقدمة

يعيش الإنسان في القرن الحادي والعشرين تحت وطأة متطلبات متسارعة ومتشابكة تُلقي بظلالها على بيئة العمل المعاصرة، وتُفرز معها ظاهرتين متلازمتين ومتفاقمتين: ضعف إدارة الوقت وتزايد ضغوط العمل. وقد انتقلت هاتان الظاهرتان من كونهما مشكلتين فرديتين إلى أزمتين مؤسستين تستأثران باهتمام الباحثين وصانعي القرار على حدٍ سواء.

وتُشير إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILO) إلى أن ضغوط العمل تُكَلِّف الاقتصادات المتقدمة ما يزيد على تريليون دولار سنوياً في صورة تراجع إنتاجية وغياب وتسرب وظيفي. أما على صعيد إدارة الوقت، فإن الدراسات تُشير إلى أن العامل المعاصر لا يُدير بفاعلية سوى 60% من وقته المتاح، وهو ما يُمثّل خسارة هائلة للطاقة الإنتاجية الفردية والمؤسسية.

ومن هذا المنطلق، يأتي هذا البحث لِيُسلِّط الضوء على العلاقة التفاعلية بين إدارة الوقت وضغوط العمل، ويستعرض الأطر النظرية ذات الصلة ويحلّل نتائج الدراسات المنشورة، بهدف الخروج بتوصيات عملية تُعين الأفراد والمنظمات على ترشيد توظيف الوقت والحدّ من الضغوط وتداعياتها.

مشكلة الدراسة

على الرغم من وفرة الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بإدارة الوقت وضغوط العمل منفردتين، يظل التكامل بين هاتين الظاهرتين في إطار بحثي واحد يعاني من قصور ملحوظ، لا سيما في البيئة العربية التي تفتقر إلى دراسات ميدانية موثقة تستكشف خصوصيتها الثقافية والتنظيمية. ويمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات الجوهرية التالية:

1. ما طبيعة العلاقة بين كفاءة إدارة الوقت ومستوى ضغوط العمل لدى الموظفين في بيئات العمل المعاصرة؟
 2. ما أبرز مصادر ضغوط العمل وكيف تؤثر على الأداء الوظيفي والصحة النفسية والجسدية للموظف؟
 3. ما الأساليب والأدوات الأجدى فاعلية في تحسين إدارة الوقت وخفض ضغوط العمل على المستوى الفردي والمؤسسي؟
 4. ما دور القيادة المؤسسية والبيئة التنظيمية في تفاقم ضغوط العمل أو التخفيف منها؟
 5. كيف تؤثر ساعات العمل الطويلة والتوقعات المتصاعدة على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية؟
- وتنبثق هذه التساؤلات من واقع موثق تُرسّخه الأرقام؛ فقد رصدت دراسة السبيعي (2023) أن 68% من موظفي القطاع الحكومي السعودي يُعانون من مستويات مرتفعة من ضغوط العمل، فيما كشفت دراسة الحربي (2022) أن ضعف مهارات إدارة الوقت يرتبط ارتباطاً عكسياً بمستوى الرضا الوظيفي بمعامل ارتباط بلغ (-0.58). هذه المعطيات تُلحّ بضرورة دراسة العلاقة بين الظاهرتين وتقديم استجابة علمية منهجية لها.

أهمية الدراسة

أ) الأهمية العلمية:

- إثراء الأدب العلمي العربي بدراسة تحليلية تجمع بين موضوعي إدارة الوقت وضغوط العمل في منظور متكامل يكشف العلاقة التفاعلية بينهما، وهو منظور يفتقر إليه كثير من الدراسات العربية التي تعالج كل موضوع بمعزل عن الآخر.
- بناء إطار مفاهيمي يربط بين الأبعاد الفردية والتنظيمية والبيئية لإدارة الوقت وضغوط العمل، مما يُوفّر للباحثين اللاحقين منطلقاً نظرياً متيناً للدراسات الميدانية.
- فتح مسارات بحثية في السياق العربي الذي يشهد شُحاً في الدراسات الميدانية المتعلقة بهذا الحقل، مع الأخذ بعين الاعتبار الخصوصية الثقافية والتنظيمية لبيئات العمل الخليجية.
- توفير مراجعة منهجية شاملة للأدبيات الدولية والعربية في هذا الحقل يُسهم في تقليص تكاليف البحث على الدارسين اللاحقين ويُوَجِّه جهودهم نحو الفجوات الحقيقية.

ب) الأهمية التطبيقية:

- تزويد الموظفين بأدوات عملية قابلة للتطبيق الفوري لتحسين إدارة وقتهم وتعزيز قدرتهم على التعامل مع ضغوط العمل بصورة بناءة لا هدامة.
- مساعدة المديرين وإدارات الموارد البشرية في تصميم بيئات عمل صحية تُقلّص الضغوط وتُعظّم الإنتاجية، مما يُترجم في نهاية المطاف إلى تحسين مؤشرات الأداء وخفض معدلات التسرب الوظيفي المُكلف.
- تقديم توصيات للمنظمات لاعتماد سياسات عمل مرنة ومستدامة تُعزّز التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وفق ما تُثبته الأدلة العلمية من أثر إيجابي على الإنتاجية والانتماء المؤسسي.
- دعم صانعي القرار في الجهات الحكومية والرقابية بأدلة علمية تُعين على سنّ تشريعات عمل وقائية تحمي الموظفين من الإجهاد الوظيفي المزمن وتداعياته الصحية والاجتماعية.

أهداف الدراسة

الهدف العام:

تحليل العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل وتحديد أبرز المحددات الفردية والتنظيمية المؤثرة فيهما، وصياغة توصيات عملية لتحسين الأداء والرفاه الوظيفي.

الأهداف الخاصة:

6. استعراض المفاهيم الأساسية لإدارة الوقت وضغوط العمل والأطر النظرية ذات الصلة.
7. تحليل مصادر ضغوط العمل في بيئات العمل المعاصرة وتصنيفها إلى مصادر فردية وتنظيمية وبيئية.
8. استكشاف أبرز الأساليب والاستراتيجيات الفاعلة في تحسين إدارة الوقت والحد من الضغوط.
9. دراسة العلاقة بين ضغوط العمل وجودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء والصحة النفسية.
10. تقديم توصيات عملية للأفراد والمنظمات لتحقيق توازن مستدام بين متطلبات العمل وجودة الحياة.

تساؤلات الدراسة

11. ما العلاقة بين مستوى كفاءة إدارة الوقت وشدة ضغوط العمل المعاشة لدى الموظفين؟

12. ما أبرز مصادر ضغوط العمل في بيئات العمل المعاصرة وكيف تتفاوت بحسب القطاع والمستوى الوظيفي؟
13. ما الاستراتيجيات والأدوات الأكثر فاعلية في تحسين إدارة الوقت على المستويين الفردي والتنظيمي؟
14. كيف تُؤثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي والرفاه النفسي والجسدي للموظف؟
15. ما دور السياسات المؤسسية في الحدّ من ضغوط العمل وتعزيز التوازن بين الحياة المهنية والشخصية؟

فروض الدراسة

بناءً على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة، تصوغ الدراسة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة عكسية ذات دلالة بين مستوى كفاءة إدارة الوقت ودرجة ضغوط العمل المُعاشة لدى الموظفين.

الفرضيات الفرعية:

- H1: توجد علاقة سلبية بين استخدام تقنيات إدارة الوقت الفاعلة ومستوى الإجهاد الوظيفي المُعاش.
- H2: تُسهم ضغوط العمل المرتفعة في تراجع الأداء الوظيفي وارتفاع معدلات الغياب والتسرب لدى الموظفين.
- H3: يُؤثر النمط القيادي الداعم والمرن إيجابياً في خفض مستوى ضغوط العمل وتعزيز الرفاه الوظيفي.
- H4: توجد علاقة إيجابية بين اعتماد سياسات العمل المرنة من قبل المنظمات وتحسين مستوى التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

أجرت السبيعي (2023) دراسة بعنوان "ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي السعودي"، هدفت إلى قياس مستوى ضغوط العمل وتحديد مصادرها وأثرها على الأداء. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي على عينة قوامها 220 موظفاً في وزارات حكومية. توصلت إلى أن 68% من أفراد العينة يُعانون من مستويات متوسطة إلى عالية من ضغوط العمل، وأن الحمل الوظيفي الزائد وغموض الدور يُمثّلان أبرز مصادر الضغط. وترتبط هذه الدراسة ببحثنا في تناولها المصادر التنظيمية للضغوط، غير أنها لم تتناول الأساليب التدخلية للحدّ منها، كما افترضت إلى تناول دور إدارة الوقت كمتغير وسيط.

قدّم الحربي (2022) دراسة بعنوان "مهارات إدارة الوقت وعلاقتها بالإنتاجية والرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي الكويتي"، شملت عينة من 185 ممرضاً وإدارياً. خلصت الدراسة إلى أن مهارات إدارة الوقت ترتبط ارتباطاً إيجابياً بالرضا الوظيفي ($r=0.63$) وسلبياً بضغط العمل ($r=-0.58$). وتُعَدّ هذه الدراسة مرجعاً محورياً لفرضيات بحثنا المتعلقة بالعلاقة بين إدارة الوقت والضغط، وإن كان تركيزها على القطاع الصحي يجعل تعميم نتائجها على قطاعات أخرى أمراً يستدعي الحذر.

درست القحطاني وآخرون (2021) "التوازن بين الحياة المهنية والشخصية في ظل العمل عن بُعد: دراسة على موظفي القطاع الخاص السعودي إبان جائحة كوفيد-19"، مستهدفةً فهم أثر التحولات المفاجئة في بيئة العمل على ضغوط الموظفين وإدارتهم للوقت. وكشفت النتائج عن تصاعد حاد في ضغوط الموظفين بسبب تداخل حدود العمل والحياة الشخصية، وغياب الفصل الزمني بين وقت العمل ووقت الراحة. ويُضيف هذا البحث بُعداً ظرفياً مهماً يُثري فهمنا لكيفية تشكّل الضغوط في سياقات عمل غير اعتيادية.

أجرى العنزي (2022) دراسة بعنوان "إدارة ضغوط العمل: استراتيجيات فردية ومؤسسية"، استعرض فيها منظومة متكاملة من الاستراتيجيات الفردية والتنظيمية للتعامل مع ضغوط العمل في السياق العربي. وأثبتت الدراسة أن الاستراتيجيات المزدوجة التي تجمع بين التدخل الفردي والمؤسسي تُحقق نتائج أفضل بمراحل من الاكتفاء بأحدهما. ويتقاطع هذا البحث مع توصياتنا في ضرورة تبني مقاربة شاملة متعددة المستويات.

درس الرشيد (2021) "العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل لدى المديرين في القطاع الخاص"، وتوصّل إلى أن المديرين الذين يتبنون أدوات إدارة الوقت المنهجية يُسجلون مستويات ضغط أقل بنسبة 35% من

نظرائهم الذين يعملون دون منهجية واضحة. وتُعزّز هذه الدراسة الفرضية الرئيسية للبحث الحالي بدليل مستقل من السياق العربي.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

أجرى (Macan 1994) دراسة رائدة نُشرت في Journal of Applied Psychology بعنوان "Time Management: Test of a Process Model"، طوّر فيها نموذجاً تفسيرياً للعلاقة بين إدارة الوقت والإجهاد والأداء. أثبت النموذج أن إدراك الفرد لسيطرته على وقته يتوسط العلاقة بين مهارات إدارة الوقت والإجهاد المُعاش. يُشكّل هذا النموذج الإطار التحليلي الرئيسي للبحث الحالي، إذ يُفسّر لماذا يشعر بعض الموظفين بالضغط رغم امتلاكهم مهارات إدارة الوقت نظرياً، في حين يتعامل آخرون بهدوء مع أحمال عمل مماثلة.

نشر (Kivimäki et al. 2012) في مجلة The Lancet دراسة متابعة طويلة الأمد شملت أكثر من 200,000 عامل أوروبي، وأثبتت وجود علاقة موثقة بين ساعات العمل الطويلة وضغوطه المرتفعة وارتفاع خطر الإصابة بأمراض القلب والأوعية الدموية بنسبة 67%. تُمثّل هذه الدراسة الأكثر استشهاداً في أدبيات ضغوط العمل وأبعادها الصحية، وتُغذّي مباشرةً الحاجة بضرورة إدارة وقت العمل وضغوطه. وما يُميّز هذه

الدراسة هو حجم عينتها الضخم وطول فترة متابعتها، مما يُضفي على نتائجها موثوقية إحصائية عالية نادراً ما تبلغها الدراسات المقطعية.

طوّر (Bakker & Demerouti 2007) نموذج الطلب والموارد الوظيفية (JD-R) الذي يُصنّف عوامل بيئة العمل إلى طلبات (Demands) تستنزف الطاقة وموارد (Resources) تُجَدِّدها. وقد أثبت النموذج قدرة تفسيرية عالية على فهم الإجهاد الوظيفي في سياقات مهنية متنوعة. يُوقّر هذا النموذج الإطار التحليلي لفهم كيفية تحوّل الوقت ذاته من مورد ثمين إلى طلب ضاغط بحسب الطريقة التي يُدار بها.

كشفت دراسة (Zijlstra & Sonnentag 2006) المنشورة في European Journal of Work and Organizational Psychology أن التعافي النفسي من ضغوط العمل (Psychological Detachment) يُعدّ متنبئاً قوياً بمستوى الطاقة والتحفز في اليوم التالي. وتُثبت الدراسة أن الموظفين الذين يفصلون ذهنياً بين أوقات العمل والراحة يُسجّلون مستويات ضغط أقل وأداء أعلى. وهذه النتيجة تُغذي توصيات البحث الحالي المتعلقة بحق التواصل وسياسات وقت الراحة.

الفجوة البحثية

-
- من خلال مراجعة الدراسات السابقة، تتضح جملة من الفجوات البحثية التي يسعى هذا البحث إلى معالجتها:
- ندرة الدراسات العربية التي تجمع بين موضوعي إدارة الوقت وضغوط العمل في إطار واحد متكامل، إذ تميل الدراسات إلى معالجة كل موضوع بمعزل عن الآخر.
 - شح الأدلة الكمية العربية الموثقة عن فاعلية تدخلات إدارة الوقت في خفض ضغوط العمل، مقارنةً بالأدبيات الغربية الأكثر عمقاً في هذا الحقل.
 - قلة الدراسات التي تتناول الأبعاد الثقافية الخاصة بالبيئة العربية وأثرها على تصوّر الضغوط الوظيفية والتعامل معها.
 - غياب الأطر التكاملية التي تُحلّل العلاقة بين إدارة الوقت والضغوط والصحة النفسية والجسدية في دراسة واحدة.
- يأتي هذا البحث ليعالج هذه الفجوات من خلال دراسة تحليلية تستوعب الأبعاد الفردية والتنظيمية والبيئية لإدارة الوقت وضغوط العمل في إطار منهجي موحد يجمع بين الأدلة الكمية والنوعية.

المنطلقات النظرية للدراسة

تستند الدراسة إلى ثلاثة أطر نظرية رئيسية تُشكّل معاً الركيزة المفاهيمية للتحليل:

1. نموذج الطلب والموارد الوظيفية (Job Demands-Resources Model):

يُعدّ هذا النموذج من أكثر الأطر النظرية توظيفاً في أدبيات ضغوط العمل، ويرى أن الضغوط الوظيفية تنشأ عندما تتجاوز متطلبات العمل (الطلب) الموارد المتاحة للفرد من وقت وطاقة ودعم. وتستند الدراسة إلى هذا النموذج في تحليل مصادر الضغط وعوامل الوقاية منه، كما يُفيد في فهم كيف تُشكّل إدارة الوقت الجيدة موارداً وقائية تُخفّف من وطأة الطلبات الوظيفية المتصاعدة.

2. نظرية إدارة الوقت (Time Management Theory - Macan, 1994):

تُقدّم هذه النظرية إطاراً تفسيرياً لكيفية تأثير سلوكيات إدارة الوقت كالجدولة وتحديد الأولويات والتفويض على الإجهاد المُعاش والأداء الوظيفي، عبر المتغير الوسيط المتمثل في إدراك الفرد لسيطرته على وقته. وهي الإطار

المرجعي الرئيسي لفرضيات البحث، إذ تُفسّر سبب تفاوت مستويات الضغط بين الأفراد رغم تماثل أحمال عملهم الموضوعية.

3. نظرية التوازن بين العمل والحياة (Work-Life Balance Theory):

تُركّز هذه النظرية على ضرورة الفصل الوظيفي بين أدوار الفرد في العمل والحياة الشخصية، وتُحلّل كيف يُفضي التداخل بين الدورين إلى ضغوط مزمنة تستنزف الطاقة وتؤثر سلباً على الأداء في كلا المجالين. وتكتسب هذه النظرية أهمية متصاعدة في ظل انتشار العمل الهجين والعمل عن بُعد الذي جعل حدود العمل ضبابية بشكل غير مسبوق.

4. نظرية حفظ الموارد (Conservation of Resources - Hobfoll, 1989):

تُقدّم هذه النظرية تفسيراً جوهرياً لدوامة الضغط والإجهاد؛ إذ ترى أن الأفراد يسعون بطبيعتهم إلى حماية مواردهم (الوقت والطاقة والكفاءة) من الخسارة، وحين تتهددها ضغوط العمل يُصبحون عُرضة لحلقة مُفرغة تُفضي إلى مزيد من الضغط والإجهاد. وتُساعد هذه النظرية في تفسير لماذا يستمر الإجهاد المزمن في التراكم حتى بعد زوال مصادره الأصلية.

المنهجية وطرق البحث

- تعتمد الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بوصفه الأنسب لطبيعة الموضوع وأهدافه، وذلك من خلال:
- مراجعة الأدبيات المنهجية (Systematic Literature Review): تحليل الدراسات المنشورة في قواعد بيانات Scopus و PsycINFO و Google Scholar والمجلات العربية المحكّمة خلال الفترة 2010-2024، وفق معايير انتقاء محددة تشمل: الصلة الموضوعية، والجودة المنهجية، وحدثة النشر.
 - التحليل الكمي للبيانات الثانوية: استخلاص وتوظيف البيانات الإحصائية والمؤشرات الكمية الواردة في الدراسات والتقارير لدعم الفرضيات البحثية، بما في ذلك معاملات الارتباط ونسب التحسن ومستويات الدلالة الإحصائية.
 - التحليل المقارن (Comparative Analysis): مقارنة النتائج عبر القطاعات والمناطق الجغرافية لاستخلاص أنماط عامة وعوامل ثقافية وبيئية مؤثرة، مع الاهتمام بتمييز ما هو قابل للتعميم عبر السياقات وما هو خاص ببيئة دون أخرى.
 - تحليل المضمون (Content Analysis): استخدام تقنيات تحليل المضمون لتصنيف مصادر الضغوط وأساليب إدارة الوقت واستراتيجيات التدخل في فئات تحليلية منهجية تُيسّر المقارنة والاستنتاج.

مجتمع وعينة الدراسة

نظراً لاعتماد الدراسة على المصادر الثانوية، يتشكّل مجتمع الدراسة من الأدبيات الأكاديمية والتقارير المنشورة خلال الفترة 2015-2024 في مجال الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في الأعمال. وتشتمل عينة الدراسة على:

- ما لا يقل عن 50 دراسة أكاديمية محكمة في حقلي إدارة الوقت وضغوط العمل من مجالات علمية مصنّفة.
- تقارير المنظمات المتخصصة: منظمة العمل الدولية (ILO)، والمعهد الأمريكي للإجهاد (AIS)، وتقارير ديلويت عن جودة بيئة العمل.
- دراسات حالة موثقة لمنظمات نجحت في بناء برامج للحدّ من ضغوط العمل وتحسين إدارة الوقت لاستخلاص الممارسات الأفضل.

أداة الدراسة

تعتمد الدراسة على استمارة تحليل منهجية (Coding Sheet) مُصمَّمة خصيصاً لاستخراج المعلومات من المصادر الثانوية، وتشمل الأبعاد التالية:

- بيانات المصدر: الاسم، السنة، القطاع، حجم العينة، المنهج، الإطار النظري المعتمد.
- مصادر الضغوط والتصنيف: فردية (شخصية، مهنية) أو تنظيمية (هيكلية، قيادية) أو بيئية (ظرفية).
- النتائج الكمية: مستويات الضغط، ومعدلات الأداء والغياب والتسرب، ومؤشرات الصحة النفسية.
- التدخلات الموثقة: الاستراتيجيات المستخدمة لإدارة الوقت والضغوط ومستوى فاعليتها المُقاسة.

أساليب التحليل الإحصائي

تستخدم الدراسة أساليب التحليل الوصفي والمقارن، وتشمل:

- التحليل النوعي للمضمون (Content Analysis) لتصنيف مصادر الضغوط واستراتيجيات التدخل.
- التحليل الكمي للبيانات الواردة في الدراسات (الأوساط الحسابية، ومعاملات الارتباط، ونسب التحسن المُعلَّنة).
- التحليل المقارن بين القطاعات والسياقات الثقافية لتحديد العوامل الحاكمة لضغوط العمل وكفاءة إدارة الوقت.

حدود الدراسة

أ) المجال البشري:

يتمثل مجتمع الدراسة في الأدبيات الأكاديمية والتقارير الصادرة عن منظمات متخصصة في مجال إدارة الوقت وضغوط العمل. وتشتمل عينة الدراسة على ما لا يقل عن 50 دراسة محكمة، انتُقيت وفق معايير الصلة والحداثة والجودة المنهجية.

ب) المجال المكاني:

تستند الدراسة إلى أدبيات دولية وعربية، مع تركيز خاص على الدراسات الصادرة في سياق منطقة الخليج العربي ودول مجلس التعاون نظراً لخصوصية بيئة العمل فيها. **ج) المجال الزمني:** تُغطي الدراسة الأدبيات المنشورة خلال الفترة الممتدة من 2010 إلى 2024، مع اهتمام خاص بالدراسات اللاحقة لجائحة كوفيد-19 التي أعادت تشكيل طبيعة بيئة العمل وضغوطها.

د) المجال الموضوعي:

تقتصر الدراسة على ظاهرتي إدارة الوقت وضغوط العمل في بيئة العمل المؤسسي، ولا تتناول أشكال الضغط المرتبطة بالحياة الشخصية أو الأمراض النفسية المُشخَّصة إكلينيكيًا.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- السبيعي، منال. (2023). ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي السعودي. مجلة الإدارة العامة، 63(2)، 105-77.
- الحربي، خالد. (2022). مهارات إدارة الوقت وعلاقتها بالإنتاجية والرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي الكويتي. المجلة العربية للإدارة، 42(3)، 182-155.
- القحطاني، نورة؛ وآخرون. (2021). التوازن بين الحياة المهنية والشخصية في ظل العمل عن بُعد. المجلة الدولية للأعمال والإدارة، 6(4)، 238-210.
- العنزي، فهد. (2022). إدارة ضغوط العمل: استراتيجيات فردية ومؤسسية. دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- الرشيدي، أحمد. (2021). العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل لدى المديرين في القطاع الخاص. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 17(1)، 68-44.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328
- International Labour Organization. (2023). *Work-Related Stress: A Collective Challenge*. ILO, Geneva
- Kivimäki, M., et al. (2012). Job strain as a risk factor for coronary heart disease. *The Lancet*, 380(9852), 1491-1497
- 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. *Journal of Educational Psychology*, 82(4), 760-768
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and Cures*. Free Press, New York
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. McGraw-Hill, New York
- World Health Organization. (2022). *Mental Health at Work*. WHO, Geneva
- Zijlstra, F. R. H., & Sonnentag, S. (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 129-138