

**العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل: دراسة تطبيقية على العاملين
بمطار الملك خالد الدولي بمدينة الرياض.**

**The Relationship Between Time Management and Work Stress: An
Applied Study on Employees at King Khalid International Airport in
Riyadh.**

إعداد الطالب: سعود حسين اليماني

الرقم الجامعي: ٢٢١٠٠١٢٠٨

بإشراف/

أ.د. فايز علي جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٦م

الفهرس

المقدمة:	٣
مشكلة الدراسة:	٥
أهمية الدراسة:	٦
الأهمية العلمية:	٦
الأهمية التطبيقية:	٦
أهداف الدراسة:	٧
تساؤلات الدراسة:	٧
فروض الدراسة:	٨
الدراسات السابقة:	٨
أولاً: الدراسات العربية	٨
ثانياً: الدراسات الأجنبية	١٥
ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة	٢١
المنطلقات النظرية للدراسة:	٢٢
أولاً: إدارة الوقت	٢٢
ثانياً: ضغوط العمل	٢٤
المفاهيم المرتبطة بالدراسة:	٢٦
نظريات الدراسة:	٢٨
المنهجية وطرق البحث:	٣٠
منهج الدراسة:	٣٠
مجتمع الدراسة:	٣٠
عينة الدراسة:	٣٠
طرق جمع البيانات:	٣١
الأساليب الإحصائية:	٣١
نموذج الدراسة:	٣٢
أدوات الدراسة:	٣٢
حدود الدراسة:	٣٣
قائمة المراجع:	٣٤
أولاً: المراجع العربية	٣٤
ثانياً: المراجع الأجنبية	٣٨

المقدمة:

يشهد العالم المعاصر تغيرات متسارعة في بيئات العمل نتيجة التطورات التقنية والإدارية المتلاحقة، الأمر الذي أدى إلى زيادة حجم المسؤوليات والمهام الملقاة على عاتق العاملين في مختلف القطاعات، وأصبح نجاح المؤسسات مرتبطاً بدرجة كبيرة بقدرتها على استثمار مواردها البشرية والزمنية بكفاءة، إذ يمثل الوقت أحد أهم الموارد التي لا يمكن تعويضها أو استردادها، ومن هذا المنطلق برز الاهتمام بإدارة الوقت بوصفها إحدى الركائز الأساسية لتحقيق الكفاءة والإنتاجية وتحسين جودة الأداء داخل المؤسسات الحديثة، خاصة في القطاعات التي تتسم بطبيعة عمل ديناميكية ومتسارعة مثل قطاع النقل الجوي والمطارات. (علي، ٢٠٢٢، ص ٤٥).

وتعد إدارة الوقت من المفاهيم الإدارية المهمة التي حظيت باهتمام الباحثين والممارسين على حد سواء، نظراً لدورها في تنظيم الأنشطة وتوزيع الجهود واستثمار الإمكانيات المتاحة بصورة تحقق الأهداف المرجوة، وتشمل إدارة الوقت مجموعة من الممارسات والمهارات المرتبطة بالتخطيط والتنظيم وتحديد الأولويات وتفويض المهام ومتابعة الإنجاز، الأمر الذي يساعد العاملين على أداء أعمالهم بكفاءة أعلى وتقليل الفاقد في الوقت والجهد، كما تسهم إدارة الوقت في تحسين اتخاذ القرارات وتقليل التداخل بين المهام المختلفة، بما ينعكس إيجاباً على الأداء الفردي والمؤسسي. (أبو ملحة، ٢٠٢٣، ص ٣).

وفي المقابل، تمثل ضغوط العمل إحدى القضايا التنظيمية التي تواجه المؤسسات المعاصرة نتيجة تعدد الأدوار الوظيفية وزيادة متطلبات الأداء وتسارع وتيرة العمل، وتشير ضغوط العمل إلى مجموعة المؤثرات والعوامل التي يتعرض لها العامل أثناء أداء مهامه وتؤثر في حالته النفسية والجسدية ومستوى أدائه المهني، وقد تؤدي هذه الضغوط إلى انخفاض الرضا الوظيفي وارتفاع معدلات الإرهاق والاحتراق الوظيفي وضعف الإنتاجية إذا لم يتم التعامل معها بصورة فعالة، كما تزداد أهمية دراسة ضغوط العمل في القطاعات الخدمية التي تتطلب سرعة الاستجابة والتعامل المستمر مع الجمهور والالتزام بمعايير تشغيلية دقيقة. (ابن نعمان، ٢٠٢٢، ص ١٢٩).

وتشير الأدبيات الإدارية إلى وجود ارتباط وثيق بين إدارة الوقت وضغوط العمل، حيث تساعد الإدارة الفعالة للوقت على الحد من التوتر الناتج عن تراكم المهام وتداخل المسؤوليات وتأخر الإنجاز، فكلما ارتفعت قدرة العامل على التخطيط المسبق للمهام وتنظيم أعماله وتحديد أولوياته، انخفضت احتمالية تعرضه للضغوط المهنية، وفي المقابل فإن ضعف إدارة الوقت يؤدي إلى زيادة الأعباء الوظيفية والشعور بعدم السيطرة على متطلبات العمل، وهو ما ينعكس سلباً على الأداء والاستقرار النفسي للعاملين، لذلك أصبحت إدارة الوقت إحدى الاستراتيجيات الأساسية المستخدمة في مواجهة ضغوط العمل وتحسين جودة الحياة الوظيفية. (حمودة، ٢٠٢٥، ص ٣٢٥).

وقد دعمت العديد من الدراسات السابقة وجود علاقة إيجابية بين إدارة الوقت وتحسين الأداء المهني وخفض ضغوط العمل، حيث أوضحت دراسة بوالليف (٢٠٢٣) أن ارتفاع مستوى ممارسة مهارات إدارة الوقت يؤدي إلى انخفاض مستويات الضغوط المهنية لدى العاملين، كما أكدت دراسة حمودة (٢٠٢٥) وجود تأثير مباشر لإدارة الوقت في الحد من ضغوط العمل وتحسين كفاءة الأداء، كذلك توصلت دراسة شريف (٢٠٢١) إلى أن إدارة الوقت تسهم في رفع الإنتاجية وتحسين نتائج العمل، بينما بينت دراسة عيسى (٢٠٢٣) وجود علاقة إيجابية بين إدارة الوقت والإبداع الإداري، الأمر الذي يعكس الأهمية المتزايدة لهذه المهارات في تطوير الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف التنظيمية. (بوالليف، ٢٠٢٣، ص ٢٨٤).

وفي المقابل، ركزت بعض الدراسات على متغير ضغوط العمل بصورة مستقلة وأبرزت تأثيراته السلبية في العاملين والمؤسسات، حيث أوضحت دراسة غانم (٢٠٢٤) وجود علاقة قوية بين ضغوط العمل والاحترق الوظيفي، بينما توصلت دراسة الطالب (٢٠٢٢) إلى أن ارتفاع الضغوط المهنية يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء الوظيفي، كما بينت دراسة عبدالله (٢٠٢٢) ارتباط ضغوط العمل بظاهرة الصمت التنظيمي، وأشارت دراسة محمد (٢٠٢٢) إلى تأثير الضغوط المهنية في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين، وتختلف هذه الدراسات عن الدراسة الحالية في أنها ركزت بصورة أكبر على نتائج ضغوط العمل وآثارها التنظيمية دون التوسع في دراسة دور إدارة الوقت كأحد العوامل المفسرة والمخففة لهذه الضغوط. (غانم، ٢٠٢٤، ص ٣٢١).

وتتبع أهمية الدراسة الحالية من تناولها العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي بمدينة الرياض، باعتبار أن بيئة المطارات من البيئات التي تتسم بتعدد المهام وسرعة اتخاذ القرار وارتفاع مستوى المسؤوليات التشغيلية، كما تركز الدراسة على أبعاد محددة لإدارة الوقت تتمثل في التخطيط والتنظيم للوقت، وتحديد الأولويات، وتفويض المهام، بوصفها من أكثر الأبعاد ارتباطاً بقدرة العاملين على مواجهة ضغوط العمل، ومن المتوقع أن تسهم نتائج الدراسة في تقديم مؤشرات علمية يمكن الاستفادة منها في تطوير الممارسات الإدارية وتحسين بيئة العمل ورفع كفاءة العاملين في قطاع المطارات بالمملكة العربية السعودية. (حمودة، ٢٠٢٥، ص ٣٣٩).

مشكلة الدراسة:

تواجه المؤسسات المعاصرة تحديات متزايدة في إدارة مواردها البشرية وتحقيق مستويات مرتفعة من الكفاءة والإنتاجية في ظل بيئات عمل تتسم بالتغير السريع وتزايد متطلبات الأداء، ويُعد الوقت من أهم الموارد التي تعتمد عليها المؤسسات في تحقيق أهدافها، الأمر الذي جعل إدارة الوقت من الموضوعات الإدارية التي تحظى باهتمام كبير لما لها من دور في تنظيم الأعمال وتحديد الأولويات واستثمار الجهود بصورة فعالة، وفي المقابل، تمثل ضغوط العمل إحدى المشكلات التنظيمية التي تؤثر في العاملين نتيجة تعدد المسؤوليات، وزيادة الأعباء الوظيفية، والحاجة المستمرة إلى إنجاز المهام في أوقات محددة، وهو ما قد ينعكس سلباً على الأداء الوظيفي والرضا المهني والصحة النفسية للعاملين، وتزداد أهمية هذه القضية في بيئة المطارات التي تتطلب سرعة الاستجابة، والدقة في الأداء، والتعامل المستمر مع المواقف التشغيلية المختلفة، مما يجعل العاملين أكثر عرضة للضغوط المهنية، وعلى الرغم من اهتمام العديد من الدراسات بموضوع إدارة الوقت أو ضغوط العمل، فإن الدراسات التي تناولت العلاقة بينهما في قطاع المطارات السعودي ما تزال محدودة، خاصة فيما يتعلق بأبعاد إدارة الوقت المتمثلة في التخطيط والتنظيم للوقت، وتحديد الأولويات، وتفويض المهام، ومدى ارتباطها بمستويات ضغوط العمل لدى العاملين، ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة في محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي بمدينة الرياض، وذلك من خلال الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما طبيعة العلاقة بين إدارة الوقت بأبعادها (التخطيط والتنظيم للوقت، وتحديد الأولويات، وتفويض المهام) وضغوط العمل لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي بمدينة الرياض؟

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

- تتبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من تناولها لموضوع يجمع بين متغيرين من المتغيرات الإدارية المهمة، وهما إدارة الوقت وضغوط العمل، واللذان يحظيان باهتمام متزايد في الأدبيات الإدارية والسلوكية المعاصرة نظراً لتأثيرهما المباشر في كفاءة العاملين ومستوى أدائهم داخل المؤسسات.

- تسهم الدراسة في إثراء الأدب العلمي العربي المتعلق بالعلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل، من خلال التركيز على أبعاد محددة لإدارة الوقت تتمثل في التخطيط والتنظيم للوقت، وتحديد الأولويات، وتفويض المهام، مما يساعد في تقديم إطار علمي أكثر دقة لفهم هذه العلاقة.

- كما تستمد الدراسة أهميتها العلمية من تناولها بيئة عمل لم تحظَ بقدر كافٍ من الدراسات السابقة، وهي بيئة المطارات، الأمر الذي يسهم في سد فجوة بحثية تتعلق بدراسة العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل لدى العاملين في قطاع النقل الجوي والخدمات المساندة له.

الأهمية التطبيقية:

- تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة في إمكانية الاستفادة من نتائجها في مساعدة إدارة مطار الملك خالد الدولي على التعرف إلى مستوى ممارسة العاملين لمهارات إدارة الوقت، ومدى انعكاس ذلك على مستويات ضغوط العمل التي يواجهونها أثناء أداء مهامهم الوظيفية.

- كما يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في دعم متخذي القرار والمسؤولين عن الموارد البشرية في تطوير برامج تدريبية تستهدف تنمية مهارات التخطيط والتنظيم وتحديد الأولويات وتفويض المهام، بما يسهم في تحسين الأداء وتقليل الضغوط المهنية.

- وتوفر الدراسة مؤشرات عملية يمكن الاستفادة منها في تحسين بيئة العمل داخل المطار، من خلال تبني سياسات وإجراءات تنظيمية تساعد على الاستخدام الأمثل للوقت وتقليل مصادر الضغط الوظيفي، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على كفاءة العاملين وجودة الخدمات المقدمة.

أهداف الدراسة:

الهدف العام

بيان العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي بمدينة الرياض.

الأهداف الفرعية:

- بيان العلاقة بين التخطيط والتنظيم للوقت وضغوط العمل لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي بمدينة الرياض.
- بيان العلاقة بين تحديد الأولويات وضغوط العمل لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي بمدينة الرياض.
- بيان العلاقة بين تفويض المهام وضغوط العمل لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي بمدينة الرياض.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي:

ما العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي بمدينة الرياض؟

الاسئلة الفرعية:

- ما العلاقة بين التخطيط والتنظيم للوقت وضغوط العمل لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي بمدينة الرياض؟

• ما العلاقة بين تحديد الأولويات وضغوط العمل لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي بمدينة الرياض؟

• ما العلاقة بين تفويض المهام وضغوط العمل لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي بمدينة الرياض؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية H1: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لإدارة الوقت وضغوط العمل لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي بمدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الأولى Ha: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتخطيط والتنظيم للوقت وضغوط العمل لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي بمدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الثانية Hb: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لتحديد الأولويات وضغوط العمل لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي بمدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لتفويض المهام وضغوط العمل لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي بمدينة الرياض.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية

١- حمودة، أم السعد أحمد سالم (٢٠٢٥) إدارة الوقت وأثرها على ضغوط العمل

هدفت دراسة حمودة (٢٠٢٥) بعنوان إدارة الوقت وأثرها على ضغوط العمل إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل لدى العاملين، وقياس مدى تأثير مهارات إدارة الوقت في الحد من المشكلات والضغوط المهنية التي تواجه الموظفين أثناء أداء مهامهم اليومية، كما سعت الدراسة إلى توضيح أهمية إدارة الوقت كأحد المداخل الإدارية الحديثة التي تساعد العاملين على استثمار أوقاتهم بصورة أفضل، وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل المختلفة، وتقليل الآثار السلبية

النااتجة عن تراكم الأعمال وتأخر إنجازها، كذلك ركزت الدراسة على إبراز دور التخطيط والتنظيم وتحديد الأولويات في رفع كفاءة العاملين وتحسين قدرتهم على التعامل مع ضغوط بيئة العمل.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لدراسة العلاقات بين المتغيرات وتحليلها في بيئة العمل الواقعية، وتمثل مجتمع الدراسة في مجموعة من العاملين في مؤسسات مختلفة، بينما تم اختيار عينة من الموظفين وفق أسس علمية مناسبة، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، حيث تضمنت مجموعة من العبارات المرتبطة بممارسات إدارة الوقت ومستويات ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون، كما تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات واختبار الفرضيات المتعلقة بالعلاقة بين المتغيرين.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وضغوط العمل، حيث تبين أن العاملين الذين يتمتعون بمستويات مرتفعة من مهارات إدارة الوقت يعانون بدرجة أقل من الضغوط المهنية مقارنة بغيرهم، كما أظهرت النتائج أن التخطيط المسبق للمهام وتنظيم الأعمال وتحديد الأولويات يسهم بصورة فعالة في تخفيف الأعباء النفسية والمهنية الناتجة عن ضغط العمل، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ثقافة إدارة الوقت داخل المؤسسات، وتوفير برامج تدريبية متخصصة للعاملين بهدف تنمية مهارات التخطيط والتنظيم والاستفادة المثلى من الوقت بما ينعكس إيجاباً على الأداء والرضا الوظيفي.

٢- عثمان، شيماء جمال عبدالناصر كامل (٢٠٢٤) مظاهر ضغوط العمل وأسبابه: بحث ميداني

مقارن

هدفت دراسة عثمان (٢٠٢٤) بعنوان مظاهر ضغوط العمل وأسبابه: بحث ميداني مقارن إلى التعرف على أبرز مظاهر ضغوط العمل التي يعاني منها العاملون في المؤسسات المختلفة، والكشف عن الأسباب التنظيمية والشخصية المؤدية إلى ظهور هذه الضغوط، كما هدفت الدراسة إلى مقارنة مستويات الضغوط بين العاملين في بيئات عمل متنوعة، وتحليل تأثير هذه الضغوط في الجوانب النفسية والمهنية للعاملين، مع التركيز على العوامل التي تزيد من حدة الضغط الوظيفي أو تسهم في الحد منه.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المقارن، حيث تم تطبيقها على مجموعة من العاملين في أكثر من مؤسسة بهدف إجراء المقارنات بين البيئات المهنية المختلفة، وتم جمع البيانات من خلال استبانة تضمنت محاور متعددة تتعلق بمصادر ضغوط العمل وأشكالها المختلفة وآثارها على العاملين، كما استعانت الباحثة بأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات واستخلاص النتائج المتعلقة بالفروق والعلاقات بين المتغيرات المدروسة.

أظهرت النتائج أن من أبرز أسباب ضغوط العمل زيادة الأعباء الوظيفية، وعدم وضوح المسؤوليات، وضعف التنسيق بين الإدارات، بالإضافة إلى ضعف التخطيط للمهام اليومية، كما بينت النتائج أن العاملين الذين يفتقرون إلى مهارات تنظيم الوقت وإدارة الأولويات كانوا أكثر عرضة للشعور بالضغوط والإرهاق المهني، وأوصت الدراسة بضرورة تحسين أساليب التنظيم الإداري داخل المؤسسات، وتدريب العاملين على مهارات إدارة الوقت وتوزيع المهام بما يساهم في خفض مستويات الضغوط وتحسين الأداء الوظيفي.

٣- غانم، عبدالفتاح محمد علي (٢٠٢٤) ضغوط العمل وعلاقتها بالاحترق الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات

هدفت دراسة غانم (٢٠٢٤) بعنوان ضغوط العمل وعلاقتها بالاحترق الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل والاحترق الوظيفي لدى العاملين، والكشف عن مدى تأثير الضغوط المهنية في الصحة النفسية والأداء الوظيفي للعاملين، كما سعت الدراسة إلى تحديد أكثر مصادر الضغوط تأثيراً في العاملين، وبيان مدى انعكاسها على مستويات الحماس والدافعية والرضا الوظيفي.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وتم تطبيقها على عينة من العاملين بالمؤسسة العامة للاتصالات، واستخدم الباحث الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات، حيث اشتملت على مجموعة من المحاور المتعلقة بضغوط العمل والاحترق الوظيفي ومؤشراته المختلفة، كما تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات واختبار العلاقات بين المتغيرات.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ضغوط العمل والاحترق الوظيفي، حيث يؤدي ارتفاع مستويات الضغوط المهنية إلى زيادة الشعور بالإجهاد النفسي والإنهاك الوظيفي لدى العاملين، كما أظهرت النتائج أن تراكم المهام وضعف القدرة على تنظيم الأعمال اليومية من أبرز العوامل المؤدية إلى الاحتراق الوظيفي، وأوصت الدراسة بضرورة تبني سياسات تنظيمية تساعد على تخفيف الأعباء الوظيفية، وتطوير برامج تدريبية لتنمية مهارات إدارة الوقت بما يساهم في خفض الضغوط المهنية وتحسين الصحة النفسية للعاملين.

٤- بوالليف، منال (٢٠٢٣) علاقة إدارة الوقت بضغوط العمل لدى العاملين بمديرية التعمير والهندسة المعمارية والبناء - سكيكة

هدفت دراسة بوالليف (٢٠٢٣) بعنوان علاقة إدارة الوقت بضغوط العمل لدى العاملين بمديرية التعمير والهندسة المعمارية والبناء بسكيكة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل لدى العاملين، والتعرف على مدى ممارسة الموظفين لمهارات إدارة الوقت المختلفة وأثرها في الحد من الضغوط المهنية التي يواجهونها أثناء أداء أعمالهم، كما هدفت الدراسة إلى بيان أهمية التخطيط والتنظيم وتحديد الأولويات في تحقيق التوازن بين متطلبات العمل وتقليل المشكلات الناتجة عن تراكم المهام.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، حيث تم تطبيقها على عينة من العاملين بالمديرية، وتم استخدام الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات، وقد تضمنت مجموعة من العبارات المرتبطة بأبعاد إدارة الوقت ومستويات ضغوط العمل، كما استعانت الباحثة بعدد من الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات واختبار العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة.

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة بين إدارة الوقت وضغوط العمل، حيث تبين أن ارتفاع مستوى ممارسة مهارات إدارة الوقت يؤدي إلى انخفاض مستويات الضغوط المهنية لدى العاملين، كما أوضحت النتائج أن التخطيط الجيد للوقت وتنظيم المهام وتحديد الأولويات من أكثر الأبعاد تأثيراً في الحد من الضغوط الوظيفية، وأوصت الدراسة بضرورة نشر ثقافة إدارة الوقت في المؤسسات

المختلفة، وتوفير برامج تدريبية تساعد العاملين على اكتساب المهارات اللازمة لاستثمار الوقت بفاعلية وتحقيق مستويات أفضل من الأداء والاستقرار المهني.

٥- فيصل، مامن (٢٠٢٣) ضغوط العمل: المقاييس والاستراتيجيات

هدفت دراسة فيصل (٢٠٢٣) بعنوان ضغوط العمل: المقاييس والاستراتيجيات إلى توضيح مفهوم ضغوط العمل وأبعادها المختلفة، والتعرف على أهم المقاييس المستخدمة في قياسها داخل المؤسسات الحديثة، بالإضافة إلى استعراض أبرز الاستراتيجيات التنظيمية والشخصية التي يمكن الاعتماد عليها للتعامل مع الضغوط المهنية والتقليل من آثارها السلبية، كما سعت الدراسة إلى تقديم إطار نظري يساعد الباحثين والإداريين على فهم طبيعة ضغوط العمل والعوامل المؤثرة فيها، وبيان انعكاساتها على الأداء الوظيفي والصحة النفسية للعاملين.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال مراجعة الأدبيات العلمية والدراسات السابقة التي تناولت موضوع ضغوط العمل في مختلف البيئات المهنية، وتمثل مجتمع الدراسة في الإنتاج الفكري المتعلق بموضوع ضغوط العمل، بينما اعتمد الباحث على تحليل النماذج النظرية والمقاييس العلمية المستخدمة في قياس الضغوط المهنية، كما ركزت الدراسة على تحليل الاستراتيجيات الحديثة التي تساعد المؤسسات والعاملين على إدارة الضغوط بصورة أكثر فاعلية.

أظهرت النتائج أن ضغوط العمل تعد من أكثر الظواهر التنظيمية تأثيراً في الأداء الوظيفي والرضا المهني، وأنها ترتبط بعدد من العوامل مثل كثرة الأعباء الوظيفية، وغموض الدور، وضعف التخطيط والتنظيم، كما بينت النتائج أن إدارة الوقت تمثل إحدى أهم الاستراتيجيات المستخدمة في مواجهة الضغوط المهنية والحد من آثارها السلبية، وأوصت الدراسة بضرورة تبني برامج إرشادية وتدريبية تساعد العاملين على اكتساب المهارات اللازمة للتعامل مع الضغوط وتحسين قدرتهم على تنظيم الوقت وإدارة المهام.

٦- ابن نعمان، جمال (٢٠٢٢) ضغوط العمل بين الأسباب والآثار وسبل إدارتها

هدفت دراسة ابن نعمان (٢٠٢٢) بعنوان ضغوط العمل بين الأسباب والآثار وسبل إدارتها إلى التعرف على أهم أسباب ضغوط العمل وآثارها النفسية والتنظيمية على العاملين، وبيان الأساليب

الإدارية الحديثة التي يمكن استخدامها للحد من هذه الضغوط وتحسين بيئة العمل، كما سعت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين العوامل التنظيمية المختلفة ومستويات الضغوط المهنية، مع التركيز على دور الإدارة في توفير بيئة عمل أكثر استقراراً وفاعلية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث استعرض الباحث مجموعة واسعة من الأدبيات والدراسات العلمية المتعلقة بضغوط العمل ومصادرها وآثارها المختلفة، وتم تحليل العوامل المرتبطة بالضغوط المهنية، مثل عبء العمل، وضعف الاتصال الإداري، وغموض الأدوار الوظيفية، وتأثير هذه العوامل في العاملين والمؤسسات على حد سواء.

توصلت الدراسة إلى أن ضغوط العمل تؤثر بصورة مباشرة في مستوى الأداء والإنتاجية والرضا الوظيفي، كما تسهم في زيادة معدلات الإرهاق النفسي والغياب الوظيفي، وأظهرت النتائج أن ضعف إدارة الوقت وسوء تنظيم الأعمال يعدان من أبرز الأسباب المؤدية إلى ارتفاع مستويات الضغوط المهنية، وأوصت الدراسة بضرورة تحسين عمليات التخطيط والتنظيم داخل المؤسسات، وتطوير برامج تدريبية تساعد العاملين على إدارة الوقت والتعامل الإيجابي مع الضغوط المهنية.

٧- علي، سالم حسين عقيل (٢٠٢٢) إدارة الوقت وأهميتها الاقتصادية والإدارية

هدفت دراسة علي (٢٠٢٢) بعنوان إدارة الوقت وأهميتها الاقتصادية والإدارية إلى توضيح مفهوم إدارة الوقت وأهميتها في تحسين الأداء الفردي والمؤسسي، وبيان دورها في رفع كفاءة استخدام الموارد البشرية وتحقيق الأهداف التنظيمية، كما سعت الدراسة إلى إبراز أهمية الوقت باعتباره مورداً استراتيجياً لا يمكن تعويضه، وضرورة استثماره بصورة فعالة لتحقيق أعلى مستويات الإنتاجية والإنجاز داخل المؤسسات.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تناول الباحث المفاهيم الأساسية المرتبطة بإدارة الوقت، وأهم المبادئ والأساليب المستخدمة في التخطيط والتنظيم وتحديد الأولويات، كما اعتمدت الدراسة على تحليل الأدبيات العلمية التي تناولت إدارة الوقت وعلاقتها بالأداء الإداري والاقتصادي في المؤسسات المختلفة.

أظهرت النتائج أن إدارة الوقت تعد من أهم العوامل المؤثرة في نجاح المؤسسات والعاملين، حيث تساعد على تحسين الإنتاجية وتقليل الهدر في الجهد والموارد، كما بينت النتائج أن العاملين الذين يمتلكون مهارات جيدة في إدارة الوقت يكونون أكثر قدرة على مواجهة ضغوط العمل وإنجاز المهام المطلوبة بكفاءة عالية، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ثقافة إدارة الوقت داخل المؤسسات وإدراجها ضمن برامج التنمية الإدارية والتدريب المستمر للعاملين.

٨- دحماني، رضا (٢٠٢١) نمذجة أثر إدارة الوقت وضغوط العمل على أداء العاملين باستخدام أسلوب النمذجة بالمعدلات الهيكلية

هدفت دراسة دحماني (٢٠٢١) بعنوان نمذجة أثر إدارة الوقت وضغوط العمل على أداء العاملين باستخدام أسلوب النمذجة بالمعدلات الهيكلية إلى بناء نموذج علمي يفسر طبيعة العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل وأداء العاملين، وقياس التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لهذه المتغيرات داخل المؤسسات، كما هدفت الدراسة إلى تحديد مدى مساهمة إدارة الوقت في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل التأثيرات السلبية الناتجة عن ضغوط العمل.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيقها على عينة من العاملين في عدد من المؤسسات، واستخدم الباحث الاستبانة أداة لجمع البيانات المتعلقة بمستويات إدارة الوقت وضغوط العمل والأداء الوظيفي، كما تم تحليل البيانات باستخدام أسلوب النمذجة بالمعدلات الهيكلية الذي يعد من الأساليب الإحصائية المتقدمة المستخدمة في دراسة العلاقات السببية بين المتغيرات.

أظهرت النتائج أن إدارة الوقت تؤثر تأثيراً إيجابياً في أداء العاملين، في حين تؤثر ضغوط العمل تأثيراً سلبياً في مستويات الأداء والإنتاجية، كما بينت النتائج أن تحسين مهارات التخطيط والتنظيم وتحديد الأولويات يساهم في خفض الضغوط المهنية ورفع كفاءة الأداء الوظيفي، وأوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج تدريبية متخصصة في إدارة الوقت داخل المؤسسات، والعمل على تهيئة بيئة تنظيمية تساعد العاملين على تنظيم أعمالهم وتقليل من مصادر الضغوط المختلفة.

ثانيا: الدراسات الأجنبية

١- أيون وأجوينيس (٢٠٢١) - فاعلية إدارة الوقت: تحليل تجميعي للدراسات السابقة

أجرى أيون وأجوينيس (٢٠٢١) دراسة بعنوان فاعلية إدارة الوقت: تحليل تجميعي للدراسات السابقة، هدفت إلى التعرف على مدى فعالية ممارسات إدارة الوقت في تحسين أداء العاملين وتقليل الضغوط المرتبطة بالعمل، من خلال تحليل نتائج الدراسات العلمية التي تناولت إدارة الوقت خلال العقود الأخيرة، كما سعت الدراسة إلى تحديد حجم التأثير الحقيقي لمهارات إدارة الوقت في الجوانب المهنية والشخصية للعاملين، والكشف عن أكثر الممارسات ارتباطاً بتحقيق النجاح الوظيفي والرضا المهني. اعتمدت الدراسة على منهج التحليل التجميعي للدراسات السابقة، حيث قام الباحثان بمراجعة وتحليل عدد كبير من البحوث المنشورة في قواعد البيانات العلمية الدولية، وتمثل مجتمع الدراسة في جميع الدراسات التي تناولت إدارة الوقت في بيئات العمل المختلفة، بينما تكونت العينة من الدراسات التي استوفت المعايير المنهجية والإحصائية المطلوبة للتحليل، واعتمد الباحثان على أدوات التحليل الإحصائي التجميعي لاستخلاص النتائج العامة ومقارنة أحجام التأثير بين الدراسات المختلفة.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية واضحة بين إدارة الوقت ومستويات الأداء الوظيفي والإنجاز المهني، كما أظهرت النتائج أن العاملين الذين يمتلكون مهارات مرتفعة في التخطيط والتنظيم وتحديد الأولويات يتمتعون بقدرة أكبر على مواجهة ضغوط العمل وتحقيق التوازن بين المهام المختلفة، وأشارت النتائج إلى أن أثر إدارة الوقت يظهر بصورة أكبر في تحسين الكفاءة الشخصية وتقليل التوتر المهني، وأوصت الدراسة بضرورة إدراج مهارات إدارة الوقت ضمن برامج التدريب والتطوير الوظيفي، وتبني سياسات تنظيمية تدعم العاملين في إدارة أوقاتهم بصورة فعالة.

٢- يونج وتولي وشيمان (٢٠٢٤) - أثر برامج إدارة الوقت في الصحة النفسية والرفاه الوظيفي

أجرى يونج وتولي وشيمان (٢٠٢٤) دراسة بعنوان أثر برامج إدارة الوقت في الصحة النفسية والرفاه الوظيفي في بيئة العمل، وهدفت إلى تقييم فاعلية البرامج التدريبية الخاصة بإدارة الوقت في تحسين الصحة النفسية للعاملين وتقليل مستويات الضغوط والتوتر المرتبطة ببيئة العمل، كما هدفت

الدراسة إلى تحديد مدى مساهمة مهارات إدارة الوقت في تعزيز الرضا الوظيفي وتحسين جودة الحياة المهنية للعاملين في مختلف القطاعات.

اعتمدت الدراسة على منهج المراجعة المنهجية، حيث قام الباحثون بتحليل عدد كبير من الدراسات العلمية المنشورة التي تناولت العلاقة بين إدارة الوقت والصحة النفسية في بيئات العمل المختلفة، وتمثل مجتمع الدراسة في البحوث المنشورة في قواعد البيانات الدولية، بينما اقتصرَت العينة على الدراسات التي تناولت برامج تدريبية فعلية في إدارة الوقت وقياس آثارها النفسية والمهنية، واعتمدت الدراسة على أسلوب تحليل المحتوى واستخلاص النتائج المشتركة بين الدراسات المشمولة.

أظهرت نتائج الدراسة أن برامج إدارة الوقت تسهم بشكل مباشر في خفض مستويات القلق والإجهاد النفسي والاحتراق الوظيفي، كما تساعد العاملين على تحسين قدرتهم على تنظيم المهام والتعامل مع الضغوط اليومية بكفاءة أكبر، وبينت النتائج أن مهارتي التخطيط وتحديد الأولويات تعدان من أكثر المهارات تأثيراً في تعزيز الرفاه الوظيفي، وأوصت الدراسة المؤسسات بضرورة الاستثمار في البرامج التدريبية المتعلقة بإدارة الوقت وتوفير بيئة عمل تدعم المرونة والتنظيم لتحقيق مستويات أعلى من الصحة النفسية والإنتاجية.

٣- تشين وليو ودينج وينج ووانج ووين (٢٠٢٢) - ضغوط العمل والصحة النفسية والأداء

الوظيفي

أجرى تشين وزملاؤه (٢٠٢٢) دراسة بعنوان ضغوط العمل والصحة النفسية والأداء الوظيفي، هدفت إلى فحص العلاقة بين ضغوط العمل والصحة النفسية للعاملين، وقياس أثر هذه الضغوط في مستويات الأداء والإنتاجية داخل المؤسسات، كما سعت الدراسة إلى تحديد العوامل التي يمكن أن تخفف من الآثار السلبية للضغوط المهنية، وخاصة العوامل المرتبطة بالتنظيم الشخصي وإدارة المهام اليومية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وشمل مجتمع الدراسة العاملين في عدد من المؤسسات والقطاعات المختلفة، وتكونت عينة الدراسة من مجموعة كبيرة من الموظفين الذين تم اختيارهم وفق أساليب علمية مناسبة لضمان تمثيل الفئات المستهدفة، واعتمد الباحثون على الاستبانة

بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات، حيث تضمنت مقاييس لقياس ضغوط العمل ومستوى الصحة النفسية والأداء الوظيفي.

توصلت الدراسة إلى أن ارتفاع ضغوط العمل يرتبط بانخفاض الصحة النفسية وتراجع الأداء الوظيفي للعاملين، كما تبين أن الموظفين الذين يمتلكون مهارات جيدة في تنظيم أعمالهم وإدارة أوقاتهم كانوا أقل تأثراً بالضغوط المهنية مقارنة بغيرهم، وأظهرت النتائج أن التنظيم الفعال للوقت يساعد على تخفيف الشعور بالإرهاق وتحسين القدرة على إنجاز المهام، وأوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج داعمة للصحة النفسية وتبني ممارسات إدارية تقلل من مسببات الضغوط المهنية داخل المؤسسات.

٤- بوي وبوتون وبيتشيوتي (٢٠٢١) - ضغوط العمل والإنتاجية

أجرى بوي وبوتون وبيتشيوتي (٢٠٢١) دراسة بعنوان ضغوط العمل والإنتاجية، هدفت إلى تحليل العلاقة بين مستويات الضغوط المهنية والإنتاجية لدى العاملين، والتعرف على الكيفية التي تؤثر بها بيئة العمل ومتطلباته في كفاءة الأداء وجودة الإنجاز، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور التنظيم الشخصي وإدارة الوقت في الحد من التأثيرات السلبية للضغوط المهنية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، حيث شمل مجتمع الدراسة العاملين في مؤسسات متنوعة من قطاعات مختلفة، وتم اختيار عينة من الموظفين وتم جمع البيانات من خلال استبانة تضمنت مجموعة من الأسئلة المتعلقة بمصادر الضغوط المهنية ومستوى الإنتاجية والرضا عن العمل، كما استخدمت الدراسة عدداً من الأساليب الإحصائية لاختبار العلاقات بين المتغيرات.

أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية بين ضغوط العمل والإنتاجية، حيث ارتبطت المستويات المرتفعة من الضغوط بانخفاض جودة الأداء وضعف القدرة على التركيز والإنجاز، كما بينت النتائج أن العاملين الذين يطبقون أساليب فعالة في تنظيم الوقت وتوزيع المهام يتمتعون بمستويات أعلى من الكفاءة والإنتاجية، وأوصت الدراسة المؤسسات بتطوير بيئة العمل وتحسين آليات توزيع الأعباء الوظيفية وتقديم برامج تدريبية تساعد العاملين على إدارة وقتهم بصورة أكثر فاعلية.

٥- كوريا (٢٠٢١) - العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل والأداء الوظيفي

أجرى كوريا (٢٠٢١) دراسة بعنوان العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل والأداء الوظيفي: دراسة كمية في البرتغال، هدفت إلى استكشاف طبيعة العلاقة بين مهارات إدارة الوقت ومستويات ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى العاملين، كما هدفت الدراسة إلى معرفة مدى قدرة مهارات إدارة الوقت على التنبؤ بانخفاض الضغوط المهنية وتحسين الأداء داخل المؤسسات.

اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي الوصفي الارتباطي، وطبقت على مجموعة من العاملين في عدد من المؤسسات البرتغالية، وتكونت عينة الدراسة من موظفين ينتمون إلى قطاعات مهنية مختلفة، واعتمد الباحث على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، حيث اشتملت على مقاييس لقياس مهارات إدارة الوقت ومستويات الضغوط المهنية ومؤشرات الأداء الوظيفي.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي، وعلاقة سلبية بين إدارة الوقت وضغوط العمل، كما تبين أن العاملين الذين يحرصون على التخطيط المسبق وتحديد الأولويات وتنظيم المهام يحققون مستويات أعلى من الإنجاز وأقل من التوتر المهني، وأوصت الدراسة المؤسسات بتشجيع العاملين على تبني أساليب حديثة في إدارة الوقت وتوفير التدريب اللازم لتعزيز هذه المهارات بما يسهم في تحسين الأداء وتقليل الضغوط المهنية.

٦- بيدي وساس (٢٠٢٣) - نتائج سلوكيات إدارة الوقت لدى العاملين

أجرى بيدي وساس (٢٠٢٣) دراسة بعنوان نتائج سلوكيات إدارة الوقت لدى العاملين: مراجعة تحليلية شاملة، هدفت إلى تحليل الآثار المترتبة على ممارسات إدارة الوقت في بيئة العمل، والكشف عن مدى انعكاس هذه الممارسات على الأداء المهني والرضا الوظيفي ومستويات الضغوط والإجهاد التي يتعرض لها العاملون، كما هدفت الدراسة إلى تحديد السلوكيات المرتبطة بإدارة الوقت الأكثر تأثيراً في نجاح الأفراد داخل المؤسسات الحديثة، وإبراز الدور الذي تؤديه هذه المهارات في تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والمسؤوليات الأخرى.

اعتمدت الدراسة على منهج التحليل التجميعي للدراسات السابقة، حيث قام الباحثان بمراجعة عدد كبير من البحوث المنشورة في المجالات العلمية المحكمة التي تناولت إدارة الوقت في بيئات عمل

مختلفة، وتمثل مجتمع الدراسة في الدراسات العلمية المرتبطة بموضوع إدارة الوقت، بينما تكونت العينة من الدراسات التي استوفت الشروط العلمية والإحصائية للتحليل، واعتمد الباحثان على أساليب التحليل الإحصائي المتقدمة لمقارنة النتائج واستخلاص المؤشرات العامة المتعلقة بأثر إدارة الوقت على العاملين.

توصلت الدراسة إلى أن ممارسات إدارة الوقت ترتبط ارتباطاً إيجابياً بالأداء الوظيفي والرضا المهني، كما ترتبط ارتباطاً سلبياً بمستويات التوتر والإجهاد والاحتراق الوظيفي، وأظهرت النتائج أن العاملين الذين يمتلكون مهارات مرتفعة في التخطيط والتنظيم وتحديد الأولويات يتمتعون بقدرة أكبر على التحكم في ضغوط العمل وتحقيق مستويات أعلى من الإنجاز، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ثقافة إدارة الوقت داخل المؤسسات وتوفير برامج تدريبية تساعد العاملين على تطوير هذه المهارات والاستفادة منها في تحسين الأداء وتقليل الضغوط المهنية.

٧- باتزاك وآخرون (٢٠٢٥) - تعزيز الإنتاجية والرفاه من خلال إدارة الوقت

أجرى باتزاك وآخرون (٢٠٢٥) دراسة بعنوان تعزيز الإنتاجية والرفاه من خلال إدارة الوقت: مراجعة منهجية للأدبيات العلمية، هدفت إلى استعراض وتحليل الدراسات الحديثة التي تناولت أثر إدارة الوقت في رفع الإنتاجية المهنية وتحسين الصحة النفسية والرفاه الوظيفي للعاملين، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على أبرز استراتيجيات إدارة الوقت المستخدمة في المؤسسات المعاصرة ومدى مساهمتها في الحد من ضغوط العمل وتحسين جودة الحياة المهنية.

اعتمدت الدراسة على منهج المراجعة المنهجية، حيث قام الباحثون بجمع وتحليل عدد كبير من الدراسات المنشورة في قواعد البيانات العلمية العالمية خلال السنوات الأخيرة، وتمثل مجتمع الدراسة في الأبحاث العلمية المرتبطة بإدارة الوقت والإنتاجية والرفاه الوظيفي، بينما تكونت العينة من الدراسات التي استوفت المعايير المنهجية المحددة، واعتمدت الدراسة على تحليل محتوى الدراسات ومقارنة نتائجها بهدف الوصول إلى استنتاجات علمية دقيقة.

أظهرت نتائج الدراسة أن إدارة الوقت تعد من أهم العوامل المؤثرة في رفع مستوى الإنتاجية وتحسين جودة الأداء المهني، كما تسهم بصورة مباشرة في تقليل الضغوط المهنية والحد من مشاعر

الإرهاق والاحتراق الوظيفي، وبينت النتائج أن العاملين الذين يستخدمون أساليب فعالة في التخطيط وتحديد الأولويات يتمتعون بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي والاستقرار النفسي، وأوصت الدراسة المؤسسات بدمج مهارات إدارة الوقت ضمن برامج التنمية المهنية وتطوير السياسات التنظيمية التي تساعد العاملين على استثمار وقتهم بصورة أكثر كفاءة.

٨- لوسينو مورينو وآخرون (٢٠٢٥) - أثر برنامج استراتيجي لإدارة الوقت في خفض الاحتراق

الوظيفي

أجرى لوسينو مورينو وآخرون (٢٠٢٥) دراسة بعنوان أثر برنامج استراتيجي لإدارة الوقت في خفض الاحتراق الوظيفي والقلق والضغوط النفسية، هدفت إلى اختبار فعالية برنامج تدريبي قائم على مبادئ إدارة الوقت في تحسين الصحة النفسية للعاملين وتقليل مستويات الضغوط المهنية التي يتعرضون لها أثناء أداء أعمالهم، كما سعت الدراسة إلى معرفة مدى استمرارية تأثير التدريب في تحسين مهارات تنظيم الوقت وتعزيز قدرة العاملين على التعامل مع متطلبات العمل المختلفة.

اعتمدت الدراسة على المنهج شبه التجريبي، حيث تم تطبيق برنامج تدريبي متخصص في إدارة الوقت على مجموعة من العاملين ومقارنة نتائجهم قبل تنفيذ البرنامج وبعده، وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين داخل عدد من المؤسسات المهنية، بينما تكونت العينة من المشاركين الذين خضعوا للبرنامج التدريبي، واستخدم الباحثون مجموعة من المقاييس النفسية والاستبانات لقياس مستويات الضغوط والقلق والاحتراق الوظيفي ومهارات إدارة الوقت.

توصلت الدراسة إلى وجود انخفاض ملحوظ في مستويات الضغوط النفسية والاحتراق الوظيفي والقلق لدى المشاركين بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي، كما أظهرت النتائج تحسناً واضحاً في قدرتهم على التخطيط للوقت وتنظيم المهام وتحديد الأولويات، وأكدت النتائج أن التدريب على إدارة الوقت يعد من الأساليب الفعالة في تعزيز الصحة النفسية وتحسين الأداء المهني داخل المؤسسات، وأوصت الدراسة بتعميم البرامج التدريبية المتعلقة بإدارة الوقت وتبنيها كجزء أساسي من استراتيجيات تنمية الموارد البشرية والحد من ضغوط العمل.

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة

أوجه التشابه بين الدراسات:

تشابهت الدراسات العربية والأجنبية في تأكيدها وجود علاقة وثيقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل والأداء الوظيفي، حيث أشارت دراسة حمودة (٢٠٢٥) ودراسة بوالليف (٢٠٢٣) إلى أن تحسين مهارات إدارة الوقت يسهم في خفض مستويات الضغوط المهنية لدى العاملين، كما توصلت دراسة دحماني (٢٠٢١) إلى أن إدارة الوقت تؤثر إيجابياً في الأداء الوظيفي وتحد من الآثار السلبية لضغوط العمل، وهو ما اتفقت معه دراسة أيون وأجوينيس (٢٠٢١) التي أكدت من خلال التحليل التجميعي للدراسات السابقة أن إدارة الوقت ترتبط بتحسين الأداء وتقليل التوتر المهني، كذلك اتفقت دراسة يونج وتولي وشيمان (٢٠٢٤) مع دراسة ابن نعمان (٢٠٢٢) في التأكيد على أهمية التخطيط والتنظيم وتحديد الأولويات كوسائل فعالة لمواجهة الضغوط المهنية وتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين.

أوجه الاختلاف بين الدراسات:

اختلفت الدراسات السابقة من حيث أهدافها ومجتمعاتها ومناهجها البحثية؛ فقد ركزت دراسة حمودة (٢٠٢٥) ودراسة بوالليف (٢٠٢٣) بصورة مباشرة على العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل، بينما تناولت دراسة غانم (٢٠٢٤) العلاقة بين ضغوط العمل والاحترق الوظيفي، كما ركزت دراسة علي (٢٠٢٢) على الجوانب النظرية والأهمية الإدارية والاقتصادية لإدارة الوقت دون قياس علاقتها المباشرة بضغوط العمل، ومن ناحية أخرى، استخدمت دراسة دحماني (٢٠٢١) أسلوب النمذجة بالمعدلات الهيكلية لقياس العلاقات السببية بين المتغيرات، في حين اعتمدت دراسة يونج وتولي وشيمان (٢٠٢٤) ودراسة أيون وأجوينيس (٢٠٢١) على المراجعة المنهجية والتحليل التجميعي للدراسات السابقة، كما اختلفت البيئات التطبيقية للدراسات بين مؤسسات حكومية وخدمية واتصالات ومؤسسات بناء وتعمير، بينما لم تتناول أي من هذه الدراسات العاملين في المطارات السعودية بشكل مباشر.

الفجوة البحثية التي تميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة:

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت إدارة الوقت أو ضغوط العمل بصورة منفصلة أو درست العلاقة بينهما، مثل دراسة حمودة (٢٠٢٥)، ودراسة بوالليف (٢٠٢٣)، ودراسة دحماني (٢٠٢١)، إلا أن معظم هذه الدراسات أجريت في قطاعات تعليمية أو إدارية أو خدمية مختلفة، ولم تركز على بيئة المطارات التي تتميز بخصوصية تنظيمية وتشغيلية عالية تتطلب سرعة اتخاذ القرار والتعامل المستمر مع ضغوط العمل، كما أن الدراسات السابقة لم تتناول بصورة مباشرة أبعاد إدارة الوقت المتمثلة في التخطيط والتنظيم للوقت، وتحديد الأولويات، وتفويض المهام وعلاقتها بضغوط العمل لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي بمدينة الرياض، ومن ثم تتميز الدراسة الحالية بتركيزها على هذه الأبعاد تحديداً داخل قطاع المطارات السعودي، الأمر الذي يسهم في سد فجوة بحثية تتعلق بندرة الدراسات الميدانية في هذا المجال وتقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير الممارسات الإدارية وتحسين بيئة العمل بالمطار.

المنطلقات النظرية للدراسة:

أولاً: إدارة الوقت

١- مفهوم إدارة الوقت

تُعد إدارة الوقت من المفاهيم الإدارية الأساسية التي تهدف إلى الاستغلال الأمثل للوقت من خلال التخطيط المسبق للأنشطة وتنظيم المهام وتحديد الأولويات بما يسهم في تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية، ويُنظر إلى الوقت بوصفه مورداً نادراً لا يمكن تعويضه أو تخزينه، لذلك فإن حسن إدارته يساعد الأفراد والمؤسسات على رفع مستوى الإنجاز وتحسين الأداء وتقليل الهدر في الجهد والموارد، كما أن إدارة الوقت لا تقتصر على توزيع ساعات العمل فحسب، بل تشمل مجموعة من المهارات والسلوكيات التي تمكن الفرد من تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والمسؤوليات المختلفة، (علي، ٢٠٢٢، ص ٤٨).

٢- أهمية إدارة الوقت

تتبع أهمية إدارة الوقت من دورها الفاعل في تحسين الأداء الفردي والمؤسسي، إذ تساعد على تنظيم الأعمال وتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف وفق أولويات واضحة، كما تسهم في زيادة الإنتاجية وتقليل التأخير والارتباك الناتج عن سوء التنظيم، وتساعد العاملين على الاستفادة المثلى من أوقاتهم وإنجاز المهام المطلوبة بكفاءة أعلى، كذلك تؤدي إدارة الوقت إلى تعزيز القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب، وتوفير بيئة عمل أكثر استقراراً وفاعلية، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على مستوى الرضا الوظيفي وجودة الأداء. (أبو ملحة، ٢٠٢٣، ص ٥).

٣- أبعاد إدارة الوقت

أ- التخطيط والتنظيم للوقت

يقصد بالتخطيط والتنظيم للوقت عملية تحديد الأهداف والأنشطة المطلوب تنفيذها مسبقاً، ووضع برامج وجدول زمنية تساعد على إنجازها بطريقة منظمة، ويعد هذا البعد من أهم أبعاد إدارة الوقت لأنه يساعد العاملين على وضوح الرؤية وتحديد خطوات العمل بشكل دقيق، كما يسهم في تقليل العشوائية وتجنب إهدار الوقت في الأعمال غير الضرورية، ويؤدي التخطيط الجيد إلى تحسين استثمار الموارد المتاحة وتحقيق مستويات أعلى من الكفاءة والإنتاجية داخل المؤسسة. (بوخطوة، ٢٠٢١، ص ٩٢٧).

ب- تحديد الأولويات

يُعد تحديد الأولويات من المهارات الأساسية في إدارة الوقت، ويقصد به ترتيب الأعمال والمهام وفقاً لدرجة أهميتها وإلحاحها بما يضمن التركيز على الأنشطة الأكثر تأثيراً في تحقيق الأهداف، ويساعد هذا البعد على توجيه الجهود نحو المهام الرئيسية وتقليل الوقت المستهلك في الأعمال الثانوية، كما يسهم في الحد من الشعور بالارتباك والضغط الناتج عن تعدد المسؤوليات، وتزداد أهمية تحديد

الأولويات في البيئات المهنية التي تتسم بسرعة التغير وكثرة المتطلبات الوظيفية. (حبيب، ٢٠٢٥، ص ٦٢).

ج- تفويض المهام

يشير تفويض المهام إلى نقل جزء من المسؤوليات والصلاحيات إلى أفراد آخرين يمتلكون القدرة على تنفيذها، مع بقاء المسؤولية النهائية لدى المفوض، ويسهم التفويض في تحسين استثمار الوقت من خلال تخفيف الأعباء الإدارية عن المديرين وإتاحة الفرصة لهم للتركيز على الأعمال الأكثر أهمية، كما يساعد على تطوير قدرات العاملين وتعزيز روح المشاركة وتحمل المسؤولية، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على كفاءة الأداء وسرعة إنجاز الأعمال داخل المؤسسة. (عيسى، ٢٠٢٣، ص ١٦٨).

ثانياً: ضغوط العمل

١- مفهوم ضغوط العمل

تُعد ضغوط العمل من الموضوعات التي حظيت باهتمام واسع في الدراسات الإدارية والسلوكية لما لها من تأثير مباشر في العاملين والمؤسسات، ويقصد بضغوط العمل مجموعة المؤثرات والمتطلبات المهنية التي يواجهها العامل أثناء أداء مهامه الوظيفية، والتي قد تتجاوز قدراته أو موارده المتاحة للتعامل معها، مما يؤدي إلى شعوره بالتوتر والإجهاد وعدم الارتياح، وتظهر ضغوط العمل نتيجة عوامل متعددة مثل زيادة الأعباء الوظيفية، وضيق الوقت، وغموض الأدوار، وضعف العلاقات المهنية، الأمر الذي يؤثر في كفاءة الأداء والاستقرار النفسي للعاملين. (ابن نعمان، ٢٠٢٢، ص ١٢٩).

٢- أهمية دراسة ضغوط العمل

تكتسب دراسة ضغوط العمل أهمية كبيرة نظراً لارتباطها بالعديد من الجوانب التنظيمية والنفسية داخل بيئة العمل، فالتعرف على مصادر الضغوط وأسبابها يساعد المؤسسات على تطوير سياسات وإجراءات تساهم في الحد من آثارها السلبية وتحسين ظروف العمل، كما أن فهم طبيعة ضغوط

العمل يساعد في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتقليل معدلات الغياب ودوران العمل، بالإضافة إلى تحسين العلاقات المهنية بين العاملين والإدارة، ولذلك أصبحت إدارة ضغوط العمل من الموضوعات الأساسية التي تسعى المؤسسات الحديثة إلى الاهتمام بها للحفاظ على كفاءة مواردها البشرية واستدامة أدائها. (فيصل، ٢٠٢٣، ص ١٢٥٢).

٣- أبعاد ضغوط العمل

أ- عبء العمل

يُعد عبء العمل من أكثر أبعاد ضغوط العمل شيوعاً، ويقصد به زيادة حجم المهام والمسؤوليات المطلوبة من العامل خلال فترة زمنية محددة، بما يفوق قدرته على الإنجاز أو يتطلب منه بذل جهد إضافي ومستمر، ويؤدي ارتفاع عبء العمل إلى شعور العامل بالإجهاد والتوتر نتيجة صعوبة الوفاء بجميع المتطلبات الوظيفية في الوقت المطلوب، كما قد ينعكس سلباً على جودة الأداء ودقة الإنجاز ويزيد من احتمالية الوقوع في الأخطاء المهنية. (عثمان، ٢٠٢٤، ص ٣٤٨).

ب- بيئة العمل

تشير ضغوط بيئة العمل إلى الضغوط الناتجة عن الظروف المحيطة بالعامل أثناء أداء مهامه، سواء كانت ظروفًا مادية أو تنظيمية أو تشغيلية، وتشمل هذه الظروف طبيعة مكان العمل، ومستوى التجهيزات والإمكانات المتاحة، وأنظمة العمل المطبقة، ومدى وضوح الإجراءات والتعليمات، وقد تؤدي بيئة العمل غير الملائمة إلى زيادة مستويات التوتر والضغط النفسي لدى العاملين، خاصة في الأعمال التي تتطلب تركيزاً عالياً أو التعامل المستمر مع الجمهور والمهام الحرجة. (عبود، ٢٠٢٤، ص ٢٩٥٥).

ج- العلاقات الوظيفية

تمثل العلاقات الوظيفية أحد الأبعاد المهمة لضغوط العمل، حيث ترتبط بطبيعة التفاعل بين العامل وزملائه ورؤسائه داخل المؤسسة، وتؤدي العلاقات المهنية غير الإيجابية أو ضعف التواصل والتعاون بين العاملين إلى زيادة التوتر والشعور بعدم الرضا الوظيفي، كما قد تنشأ الضغوط نتيجة

الصراعات التنظيمية أو غياب الدعم الإداري أو عدم وضوح قنوات الاتصال، وتؤكد الأدبيات الإدارية أن وجود علاقات عمل إيجابية يسهم في تحسين المناخ التنظيمي وتقليل مستويات الضغوط المهنية. (محمود، حسام محمد، ٢٠٢٣، ص ١٦٦٤).

د- غموض الدور الوظيفي وتعارضه

يقصد بغموض الدور الوظيفي عدم وضوح المهام والمسؤوليات والصلاحيات المطلوبة من العامل، في حين يشير تعارض الدور إلى تعرض العامل لمتطلبات أو توقعات متناقضة أثناء أداء عمله، ويؤدي كل من غموض الدور وتعارضه إلى زيادة الشعور بالارتباك والضغط النفسي نتيجة عدم القدرة على تحديد الأولويات أو معرفة ما هو متوقع من العامل بشكل دقيق، كما يؤثر ذلك في مستوى الأداء والرضا الوظيفي ويجعل العامل أكثر عرضة للضغوط المهنية مقارنة بمن يتمتعون بأدوار واضحة ومحددة داخل المؤسسة. (عبدالله، ٢٠٢٢، ص ٦٨٤).

المفاهيم المرتبطة بالدراسة:

١- إدارة الوقت

التعريف العلمي:

إدارة الوقت هي عملية تخطيط وتنظيم واستثمار الوقت المتاح بصورة فعالة من خلال تحديد الأهداف وترتيب الأولويات وتوزيع المهام بما يحقق أعلى مستوى من الكفاءة والإنتاجية في أداء الأعمال. (علي، ٢٠٢٢، ص ٤٨).

التعريف الإجرائي:

يقصد بإدارة الوقت في هذه الدراسة الدرجة التي يحصل عليها العاملون بمطار الملك خالد الدولي على مقياس إدارة الوقت بأبعاده المتمثلة في التخطيط والتنظيم للوقت، وتحديد الأولويات، وتفويض المهام.

٢- التخطيط والتنظيم للوقت

التعريف العلمي:

هو عملية تحديد الأعمال المطلوب إنجازها مسبقاً، ووضع الخطط والجدول الزمنية المناسبة لتنفيذها بصورة منظمة تضمن الاستخدام الأمثل للوقت وتحقيق الأهداف المحددة. (بوخطوة، ٢٠٢١، ص ٩٢٧).

التعريف الإجرائي:

يقصد به مدى قدرة العامل بمطار الملك خالد الدولي على وضع خطط مسبقة لأعماله اليومية وتنظيم وقته وجدولة مهامه بما يضمن إنجازها في الأوقات المحددة.

٣- تحديد الأولويات

التعريف العلمي:

هو أسلوب إداري يقوم على ترتيب المهام والأنشطة وفقاً لدرجة أهميتها وإلحاحها، بما يساعد على توجيه الجهود نحو الأعمال الأكثر تأثيراً في تحقيق الأهداف. (حبيب، ٢٠٢٥، ص ٦٢).

التعريف الإجرائي:

يقصد به قدرة العامل بمطار الملك خالد الدولي على التمييز بين المهام المهمة والأقل أهمية، وترتيبها وفق أولويات محددة أثناء أداء العمل.

٤- تفويض المهام

التعريف العلمي:

هو نقل جزء من المسؤوليات والصلاحيات إلى أفراد آخرين يمتلكون القدرة على تنفيذها مع بقاء المسؤولية النهائية لدى المفوض، بهدف تحسين الأداء واستثمار الوقت بصورة أكثر فاعلية. (عيسى، ٢٠٢٣، ص ١٦٨).

التعريف الإجرائي:

يقصد به مدى ممارسة العامل أو المسؤول بمطار الملك خالد الدولي لعملية توزيع بعض المهام والصلاحيات على الآخرين بما يسهم في سرعة الإنجاز وتحسين استغلال الوقت.

٥- ضغوط العمل

التعريف العلمي:

هي مجموعة المؤثرات والمتطلبات المهنية التي يتعرض لها العامل أثناء أداء عمله وتؤدي إلى شعوره بالتوتر أو الإرهاق عندما تتجاوز هذه المتطلبات قدراته أو إمكانياته المتاحة للتعامل معها. (ابن نعمان، ٢٠٢٢، ص ١٢٩).

التعريف الإجرائي:

يقصد بضغوط العمل في هذه الدراسة الدرجة التي يحصل عليها العاملون بمطار الملك خالد الدولي على مقياس ضغوط العمل المستخدم في الدراسة.

نظريات الدراسة:

أولاً: نظرية إدارة الوقت لـ ألان لاكين (Alan Lakein, 1973)

تعد نظرية ألان لاكين من أبرز النظريات التي تناولت إدارة الوقت بصورة عملية ومنظمة، وقد قدمها الباحث الأمريكي ألان لاكين عام ١٩٧٣م من خلال مؤلفاته المتعلقة بإدارة الوقت وتطوير الأداء الشخصي، وترتكز النظرية على فكرة أن الوقت مورد محدود لا يمكن تعويضه أو استرجاعه، وأن نجاح الأفراد والمؤسسات يعتمد على مدى قدرتهم على استثمار هذا المورد بصورة فعالة، وترى النظرية أن إدارة الوقت لا تعني إدارة الزمن ذاته، وإنما إدارة الأنشطة والمهام التي تُنجز خلال الزمن المتاح، بما يحقق الأهداف المطلوبة بأعلى درجات الكفاءة. (أبو ملح، ٢٠٢٣، ص ٣).

وتؤكد النظرية أهمية التخطيط المسبق للأعمال وتحديد الأهداف وترتيب الأولويات باعتبارها من الركائز الأساسية لتحقيق الاستخدام الأمثل للوقت، كما ترى أن الفرد الذي يمتلك خطة واضحة

ويحدد أولوياته بدقة يكون أكثر قدرة على إنجاز أعماله في المواعيد المحددة وأقل عرضة للتشتت وإهدار الوقت، ومن هذا المنطلق قدم لآكين مجموعة من المبادئ العملية التي تركز على التخطيط اليومي والأسبوعي، وتحديد المهام الأكثر أهمية، وتجنب الأنشطة التي لا تضيف قيمة حقيقية للعمل أو للأهداف الشخصية. (بوخطوة، ٢٠٢١، ص ٩٣٠).

وتتفق هذه النظرية مع الدراسة الحالية من خلال تركيزها على أبعاد إدارة الوقت المتمثلة في التخطيط والتنظيم للوقت وتحديد الأولويات وتفويض المهام، حيث تفترض أن تحسين هذه الجوانب يسهم في رفع كفاءة الأداء وتقليل المشكلات المرتبطة بالعمل، كما تساعد النظرية في تفسير كيفية تأثير الإدارة الفعالة للوقت في خفض مستويات ضغوط العمل لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي، من خلال تمكينهم من تنظيم أعمالهم وإنجاز مهامهم بصورة أكثر فاعلية. (علي، ٢٠٢٢، ص ٧٢).

ثانياً: نظرية الضغوط المهنية لهانز سيليه (Hans Selye, 1956)

تُعد نظرية الضغوط العامة التي قدمها الطبيب وعالم الغدد الصماء الكندي هانز سيليه عام ١٩٥٦م من أشهر النظريات المفسرة للضغوط في العلوم السلوكية والإدارية، وقد انطلقت النظرية من فكرة أن الإنسان يتعرض لمجموعة من المؤثرات أو الضغوط التي تستدعي استجابة نفسية وفسولوجية بهدف التكيف معها، ويرى سيليه أن الضغوط ليست سلبية دائماً، فقد تكون دافعاً للأداء والإنجاز إذا كانت في حدود معتدلة، لكنها تصبح ضارة عندما تتجاوز قدرة الفرد على التكيف معها. (ابن نعمان، ٢٠٢٢، ص ١٣١).

وتوضح النظرية أن استجابة الفرد للضغوط تمر بثلاث مراحل رئيسة هي مرحلة الإنذار، ومرحلة المقاومة، ومرحلة الإنهاك، ففي مرحلة الإنذار يبدأ الفرد بالشعور بوجود مصدر للضغط، ثم يحاول في مرحلة المقاومة التكيف معه ومواجهته، بينما تظهر مرحلة الإنهاك عندما تستمر الضغوط لفترات طويلة دون وجود وسائل فعالة للتعامل معها، مما يؤدي إلى الإرهاق النفسي والجسدي وتراجع الأداء، وقد استخدمت هذه النظرية على نطاق واسع في تفسير تأثير ضغوط العمل في العاملين داخل المؤسسات المختلفة. (فيصل، ٢٠٢٣، ص ١٢٥٤).

وتتسجم هذه النظرية مع الدراسة الحالية من خلال تفسيرها للآثار الناتجة عن ضغوط العمل التي قد يواجهها العاملون بمطار الملك خالد الدولي نتيجة كثرة المسؤوليات وضيق الوقت وتعدد المهام، كما تساعد النظرية على فهم أهمية إدارة الوقت باعتبارها إحدى الوسائل التي تمكن العاملين من مواجهة الضغوط المهنية والتكيف معها قبل الوصول إلى مرحلة الإنهاك، وبالتالي فإن الربط بين نظرية إدارة الوقت ونظرية الضغوط المهنية يوفر أساساً نظرياً مناسباً لتفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة الحالية. (غانم، ٢٠٢٤، ص ٣١٩).

المنهجية وطرق البحث:

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، حيث يهدف إلى وصف واقع إدارة الوقت وضغوط العمل لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي، والكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرين وتحليلها، كما يساعد هذا المنهج في دراسة أبعاد إدارة الوقت المتمثلة في التخطيط والتنظيم للوقت، وتحديد الأولويات، وتفويض المهام، وقياس مدى ارتباطها بمستويات ضغوط العمل لدى العاملين.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بمطار الملك خالد الدولي بمدينة الرياض، ويشمل ذلك العاملين في الإدارات والأقسام المختلفة ذات الصلة بالعمليات التشغيلية والإدارية والفنية والخدمية، وذلك نظراً لارتباط طبيعة أعمالهم بمتطلبات تنظيم الوقت والتعامل المستمر مع ضغوط العمل في بيئة تشغيلية تتسم بالتنوع وسرعة الإنجاز.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية من العاملين بمطار الملك خالد الدولي بمدينة الرياض، وبلغ عدد أفراد العينة (١٤٠) عاملاً من مختلف المستويات الوظيفية والتخصصات المهنية، وذلك

بهدف تحقيق درجة مناسبة من التمثيل لمجتمع الدراسة وضمان الحصول على بيانات تعكس واقع إدارة الوقت وضغوط العمل لدى العاملين.

طرق جمع البيانات:

البيانات الأولية

اعتمدت الدراسة في جمع البيانات الأولية على الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة للحصول على المعلومات اللازمة من أفراد عينة الدراسة، وقد تم تصميم الاستبانة بما يتوافق مع أهداف الدراسة ومتغيراتها، حيث اشتملت على مجموعة من العبارات التي تقيس أبعاد إدارة الوقت وضغوط العمل لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي بمدينة الرياض، وتم توزيع الاستبانة على أفراد العينة المستهدفة وجمعها بعد استكمال الإجابات، ثم مراجعتها وتجهيزها للتحليل الإحصائي بهدف الوصول إلى النتائج التي تسهم في الإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها.

البيانات الثانوية

اعتمدت الدراسة كذلك على البيانات الثانوية التي تم الحصول عليها من الكتب العلمية والدوريات المحكمة والرسائل العلمية والدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع إدارة الوقت وضغوط العمل، كما تم الاستفادة من المراجع النظرية والإحصاءات والتقارير العلمية المتاحة التي تناولت مفاهيم الدراسة وأبعادها المختلفة، وذلك بهدف بناء الإطار النظري للدراسة وتحديد الفجوة البحثية وصياغة الفرضيات وتفسير النتائج في ضوء الأدبيات العلمية ذات العلاقة.

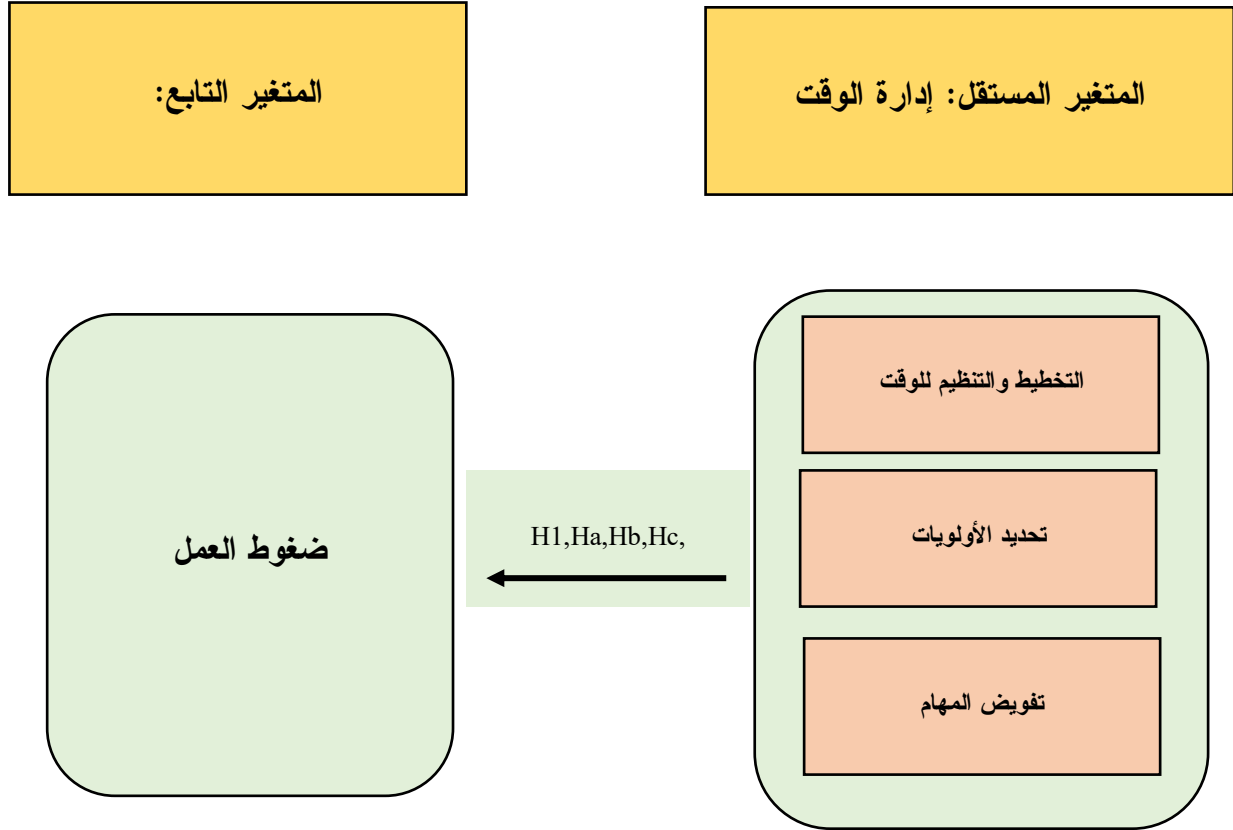
الأساليب الإحصائية:

لتحليل بيانات الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها واختبار فرضياتها، تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة، وتشمل:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد العينة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى استجابات أفراد العينة.
- معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل.

- اختبار ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات أداة الدراسة.

نموذج الدراسة:



أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وقد تم إعدادها بما يتناسب مع أهداف الدراسة ومتغيراتها، وتكونت الاستبانة من قسمين رئيسيين؛ خصص القسم الأول للبيانات الأولية الخاصة بأفراد العينة، بينما خصص القسم الثاني لقياس متغيرات الدراسة، وقد اشتمل متغير إدارة الوقت على ثلاثة أبعاد رئيسية هي: التخطيط والتنظيم للوقت، وتحديد الأولويات، وتفويض المهام، حيث تم تخصيص خمس عبارات لكل بعد، ليصبح إجمالي عبارات المتغير الأول (١٥) عبارة تعكس مختلف الجوانب المرتبطة بممارسات إدارة الوقت لدى العاملين.

كما تضمن القسم الثاني من الاستبانة متغير ضغوط العمل، والذي تم قياسه من خلال (٥) عبارات تعكس مستوى الضغوط المهنية التي يتعرض لها العاملون أثناء أداء مهامهم الوظيفية، وبذلك بلغ

إجمالي عبارات الاستبانة الخاصة بمتغيرات الدراسة (٢٠) عبارة، وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد العينة، حيث توزعت البدائل على النحو الآتي: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة، وذلك بهدف قياس درجة اتفاق أفراد العينة مع العبارات الواردة في الاستبانة وتحويلها إلى بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على دراسة العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل: دراسة تطبيقية على العاملين بمطار الملك خالد الدولي بمدينة الرياض.

الحدود المكانية: تتمثل الحدود المكانية للدراسة في مطار الملك خالد الدولي بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية.

الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على العاملين والإداريين في مطار الملك خالد الدولي بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمنية: تتمثل الحدود الزمنية للدراسة في الفترة التي تم خلالها جمع البيانات الميدانية وتحليلها خلال عام ٢٠٢٦م / ١٤٤٧هـ

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- آل سحمان، سلطان بن عوض. (٢٠٢١). أهمية إدارة الوقت. مجلة كلية الملك خالد العسكرية، ٤١ (١٤٦)، ١٠١.
- أبو ملح، شروق سعد. (٢٠٢٣). فن إدارة الوقت. المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والإنسانية، ٣١، ٧-١.
- أحمد، مها محمد سعيد. (٢٠٢٤). السعادة في العمل وعلاقتها بضغط العمل: دراسة ميدانية على شركات قطاع البترول المشترك في مصر. مجلة البحوث الإدارية، ٤٢ (٣)، ٣٣-١.
- إبراهيم، أميرة السيد خليل. (٢٠٢٣). تأثير تسهيلات العافية العقلية في الفنادق على رضا وولاء العملاء. مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية، ٣ (٧)، ٦٠٣-٦٢٦.
- ابن نعمان، جمال. (٢٠٢٢). ضغوط العمل بين الأسباب والآثار وسبل إدارتها. مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، ١١ (٢)، ١٢٥-١٤٦.
- بوالليف، منال. (٢٠٢٣). علاقة إدارة الوقت بضغط العمل لدى العاملين بمديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء - سكيكدة. مجلة العلوم الاجتماعية، ١٧ (٢)، ٢٧٦-٢٩٠.
- بوخطوة، فؤاد عاشور. (٢٠٢١). إدارة الوقت: مبادئ نظرية وأفكار عملية. مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية، ٧، ٩٠٥-٩٥٧. الناشر: المعهد العالي للعلوم والتقنية درنة.
- بيداري، أحمد. (٢٠٢٢). أثر ضغوط العمل على سلوك العمل الاستباقي: دراسة ميدانية بالمديرية الولائية لمسح الأراضي والحفظ. رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.
- الجاسم، جاسم. (٢٠٢٤). القدرة على مواجهة الضغوط. الوعي الإسلامي، ٦١ (٧٠٧)، ٧٤.

- الحبيب، أشواق بنت عبدالله. (٢٠١٩). أساليب التعامل مع المشكلات والضغوط الدراسية التي تواجه طالبات الماجستير الموازي في كليات بريدة والقصيم الأهلية: رؤية تربوية مقترحة. الثقافة والتنمية، ٢٠ (١٤٤)، ١١-٦٢.
- حبيب، محمد إدريس الماحي. (٢٠٢٥). قياس فاعلية إدارة الوقت في بيئة العمل الأكاديمي: دراسة حالة كلية الدمازين التقنية - إقليم النيل الأزرق. مجلة القلزم للدارسات التطبيقية، ١٢، ٥٣-٦٨.
- حسين، عبدالفتاح دياب. (٢٠١٩). برنامج إدارة الوقت. المجلة الدولية للآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، ٣٠، ١١-١٠٠.
- حمودة، أم السعد أحمد سالم. (٢٠٢٥). إدارة الوقت وأثرها على ضغوط العمل. مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، ١٢ (١)، ٣١٨-٣٤٤.
- دحماني، رضا. (٢٠٢١). نمذجة أثر إدارة الوقت وضغوط العمل على أداء العاملين باستخدام أسلوب النمذجة بالمعدلات الهيكلية. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، ٢٢ (٢)، ٧١١-٧٣٢.
- السبيعي، البندري سعود هاجس. (٢٠٢٠). توظيف البيئة التنظيمية للتعاملات الإلكترونية لأعضاء الهيئة التعليمية بكلية التربية في جامعة سلمان بن عبدالعزيز لإدارة العملية التعليمية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ١٢٠، ٢٣-٦٠.
- السميري، جيلان عيد عايد. (٢٠٢١). تجربة التطوع الرقمي المختص بالتنمية المهنية في التعليم من وجهة نظر القادة والمشرفين الناشطين في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للتربية النوعية، ١٧، ٥٣-٧٨.
- السهو، حامد جاسم. (٢٠٢٣). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق التعليم الإلكتروني في الكليات التطبيقية بدولة الكويت في ضوء جائحة كوفيد-١٩. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ٤٩ (١٨٩)، ٤٣١-٤٦٩.

- شريف، سارة أبو القاسم محمد طاهر. (٢٠٢١). أثر إدارة الوقت على الإنتاجية: دراسة تطبيقية لقطاع السكر بالسودان. رسالة دكتوراه، جامعة النيلين.
- صالح، هويدا. (٢٠٢١). فن إدارة الوقت: كيف يمكننا تطوير ذواتنا! الجوبة، ٧١، ٤٦-٥١.
- الصديقي، الزهرة. (٢٠٢٢). أثر ضغوط العمل على سلوك العمل الاستباقي: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات. رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.
- الطالب، ليلي صالح حسين. (٢٠٢٢). أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي. المجلة العربية للنشر العلمي، ٥٠، ٤٧٧-٤٨٨.
- عبدالله، محمد حمزة أمين. (٢٠٢٢). ضغوط العمل والصمت التنظيمي: دراسة ميدانية. مجلة الدراسات الإنسانية والأدبية، ٢٧، ٦٦٧-٧٢٧.
- عبود، خديجة واجد. (٢٠٢٤). الضغوط المهنية وأثرها على العمل: مقال مراجعة. مجلة الدراسات المستدامة، ٦ (ملحق)، ٢٩٥٢-٢٩٥٩.
- عثمان، شيماء جمال عبدالناصر كامل. (٢٠٢٤). مظاهر ضغوط العمل وأسبابه: بحث ميداني مقارنة. مجلة كلية الآداب، ٧٢، ٣٤٣-٣٦٠.
- علي، سالم حسين عقيل. (٢٠٢٢). إدارة الوقت وأهميتها الاقتصادية والإدارية. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، ٣٠، ٤١-٩١.
- عناصرري، محمد نجيب. (٢٠٢٣). ضغوط العمل وعلاقتها بالذكاء الانفعالي لدى الإطارات. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، ٨ (١)، ٨٠٢-٨١٩.
- عيسى، عبدالقادر صالح. (٢٠٢٣). علاقة إدارة الوقت بالإبداع الإداري: دراسة ميدانية في ديوان مجلس النواب في ليبيا. مجلة الدراسات الاقتصادية، ٦ (٣)، ١٥٦-١٧٨.

- عيشاوي، وهيبية. (٢٠٢٠). ضغوط العمل وأثرها على أداء العاملين. مجلة العلوم الإنسانية، ٢٠ (١)، ٣٢٥-٣٤٠.
- غانم، عبدالفتاح محمد علي. (٢٠٢٤). ضغوط العمل وعلاقتها بالاحترق الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات. مجلة جامعة البيضاء، ٦ (٣)، ٣١٠-٣٣٠.
- فيصل، مامن. (٢٠٢٣). ضغوط العمل: المقاييس والاستراتيجيات. مجلة المعيار، ١٤ (١)، ١٢٤٨-١٢٥٩.
- محمد، بیکار محمد شبل عبدالجواد. (٢٠٢٢). ضغوط العمل وسلوك المواطن التنظيمية: دراسة ميدانية بجامعة بني سويف. مجلة كلية الآداب بقنا، ٥٦، ١٦٣-٢٢٥.
- محمود، حسام محمد. (٢٠٢٣). أثر الثقة في فريق العمل على تخفيف ضغوط العمل: دراسة ميدانية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١٤ (٤)، ١٦٥٨-١٦٧٦.
- محمود، سماح حامد علي. (٢٠٢١). ضغوط العمل للمعلمين: التصورات النظرية ومنهجية القياس. مجلة الإرشاد النفسي، ٦٦، ١٦٧-٢٠٢.
- مخلوف، سعاد. (٢٠٢٠). دور التمكين الإداري في تخفيف ضغوط العمل. المجلة الدولية للاتصال الاجتماعي، ٧ (٥)، ٤٨-٦١.
- مداس، أحمد عمار. (٢٠٢١). إدارة ضغوط العمل: المرأة العاملة أنموذجا. مجلة المحترف، ٨ (٢)، ٥١-٦٣.
- موسى، أحمد عوض موسى. (٢٠٢٥). التنظيم الإداري في البلقان العثماني: دراسة تحليلية لتوجهات الإصلاح وتحديات السيطرة أواخر القرن التاسع عشر. حوليات آداب عين شمس، ٥٣، ٧٧-٩٥.

ثانيا: المراجع الاجنبية

- Aeon, B., & Aguinis, H. (2021). Does time management work? A meta-analysis. PLoS ONE, 16(1), e0245066.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245066>
- Bedi, A., & Sass, M. D. (2023). But I have no time to read this article! A meta-analytic review of the consequences of employee time management behaviors. The Journal of Social Psychology, 163(5), 676–697.
- Bui, T., Button, P., & Picciotti, E. (2021). Workplace stress and productivity: A cross-sectional study. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(4), 1716.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18041716>
- Chen, B., Liu, F., Ding, S., Ying, X., Wang, L., & Wen, Y. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. Frontiers in Psychology, 13, 1006580.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Correia, A. B. (2021). The relationship between time management, work stress and work performance: A quantitative study in Portugal. Journal of Management Information and Decision Sciences, 24(Special Issue 1).
- Luceño-Moreno, L., et al. (2025). Impact of a strategic time management programme on burnout, anxiety and stress. Ansiedad y Estrés, 31(1).

- Patzak, A., et al. (2025). Boosting productivity and wellbeing through time management: A systematic review. *Frontiers in Education*, 10. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1623228>
- Young, A. N., Tully, C. J., & Schieman, S. (2024). Effects of time management interventions on mental health and wellbeing in the workplace: A systematic review. *Systematic Reviews*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s13643-024-02418-8>