

"دور مهارات إدارة الوقت في الحد من ضغوط العمل بالقطاع
الصحي"

"دراسة ميدانية على العاملين بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض"

**"The Role of Time Management Skills in
Reducing Work Stress in the Healthcare Sector"**

"A Field Study on Employees at King Saud Medical City in Riyadh"

إعداد الطالبة/ غدير سليمان الضلعان

-

إشراف

أ.د/ فايز على جراد

أ.د/ الفیصل عبد الحمید محمد

العام الدراسي

2027/2026

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	المحتوى
3	المقدمة
4	مشكلة الدراسة
5	أهمية الدراسة
6	أهداف الدراسة
7	تساؤلات الدراسة
8	فروض الدراسة
9	متغيرات ونموذج الدراسة:
10	الدراسات السابقة
19	الفجوة البحثية
20	المنطلقات النظرية للدراسة
22	المنهجية وطرق البحث
24	مجتمع وعينة الدراسة
25	أداة الدراسة
26	أساليب التحليل الإحصائي
27	حدود الدراسة
28	المراجع

أولاً: المقدمة:

يمثل القطاع الصحي أحد أكثر القطاعات الحيوية ديناميكية وتأثراً بالتغيرات المعرفية والتكنولوجية المتلاحقة، حيث يواجه العاملون في هذا المجال بصفة مستمرة تزايداً ملحوظاً في حجم المسؤوليات والأعباء الملقاة على عاتقهم نظراً لطبيعة العمل التي ترتبط بحياة الإنسان وسلامته، وتفرض هذه البيئة الحساسة متطلبات وظيفية عالية تفوق في كثير من الأحيان القدرات الزمنية والطاقة الجسدية للكوادر الطبية والإدارية، مما يبرز الحاجة الماسة إلى تبني استراتيجيات إدارية حديثة وتطوير مهارات سلوكية وشخصية فعالة تمكن رأس المال البشري من التكيف مع هذه التحديات التشغيلية دون الإخلال بجودة الأداء المستهدف (Birhanu, et al, 2026).

وفي سياق هذه التحديات المتصاعدة يأتي مفهوم مهارات إدارة الوقت كأحد الأدوات المحورية والركائز التنظيمية التي تتيح للعاملين القدرة على جدولة المهام اليومية وتحديد الأولويات العاجلة والأجلة بشكل يسهم في تحقيق التوازن بين المتطلبات المهنية والقدرات الذاتية، إذ يتسبب غياب هذه المهارات في نشوء حالة من العشوائية وتراكم الأعباء التنظيمية التي تؤدي مباشرة إلى تصاعد مستويات ضغوط العمل وتدهور الرضا الوظيفي، الأمر الذي يؤثر سلباً على سلامة المناخ المؤسسي وصحة العاملين على حد سواء، ويجعل من دراسة العلاقة بين آليات استثمار الوقت والحد من الضغوط مطلباً أساسياً لبناء بيئة عمل صحية ومستدامة (Zyoud, 2023).

ويكتسب هذا الموضوع أهمية بالغة على المستويين العالمي والمحلي نظراً إلى التوجهات الحديثة التي تضع سلامة الكوادر الصحية وكفاءتهم في مقدمة أولويات النظم الصحية، فعلى الصعيد العالمي أصبحت ضغوط العمل في المستشفيات ظاهرة تؤرق المؤسسات الدولية بسبب ارتباطها المباشر بمعدلات الاحتراق الوظيفي وانخفاض جودة الرعاية المقدمة للمرضى، أما على الصعيد المحلي فإن المملكة العربية السعودية تشهد تحولات استراتيجية واسعة في القطاع الصحي تهدف إلى رفع كفاءة الإنتاجية والاستثمار في رأس المال البشري، مما يتطلب فهم المقومات التي تساعد العاملين في منشآت كبرى مثل مدينة الملك سعود الطبية بالرياض على مواجهة الضغوط اليومية وتحقيق مستويات عالية من الرضا والتميز في الأداء (Almutairi, et al, 2024).

ورغم وجود دراسات سابقة تناولت ضغوط العمل في البيئات الطبية، إلا أن هناك فجوة بحثية واضحة تتمثل في قلة الدراسات الميدانية التي تربط بشكل مباشر ومفصل بين أبعاد مهارات إدارة الوقت كالخطيطة القصير والبعيد المدى والتعامل مع معوقات الوقت، وبين مستويات الضغوط الإدارية والمهنية لدى العاملين في المجمعات الطبية الضخمة داخل البيئة السعودية، وتبرز الحاجة العلمية هنا لتقديم رؤية واقعية تقيس مدى وعي الكوادر الصحية بمفهوم استثمار الوقت وتأثيره المباشر في تقليص حدة الضغوط النفسية والجسدية الناتجة عن عبء العمل، وهو ما تسعى هذه الدراسة لسده من خلال التطبيق الميداني على العاملين بمدينة الملك سعود الطبية للوقوف على طبيعة هذه العلاقة في بيئة واقعية.

ولمعالجة هذه الإشكالية بشكل منهجي متكامل، يتضمن هذا البحث إطاراً علمياً يبدأ بمراجعة الأدبيات والنظريات المفسرة لضغوط العمل وإدارة الوقت وتحديد أبعاد كل منهما، ثم ينتقل إلى صياغة الفرضيات وتطوير أداة الدراسة لجمع البيانات من مجتمع العاملين بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض، تليها مرحلة التحليل الإحصائي للتحقق من صحة الفرضيات واستخلاص النتائج، وصولاً إلى تقديم مجموعة من التوصيات العملية المقترحة للمسؤولين في القطاع الصحي لتطوير البرامج التدريبية وتحسين البيئة التنظيمية بما يضمن الحد من الضغوط ورفع كفاءة العمل.

أولاً: مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في التناقض الواضح بين الواقع الفعلي والوضع المأمول في البيئة الصحية بالمملكة العربية السعودية، حيث يتمثل الوضع المأمول في وجود بيئة عمل مستقرة ومنظمة تمكن الكوادر الطبية والإدارية من أداء مهامهم بكفاءة عالية وجودة متميزة دون التعرض لضغوط تضعف من إنتاجيتهم، بينما يشير الواقع الحالي في العديد من المنشآت الصحية الكبرى ومنها مدينة الملك سعود الطبية بالرياض إلى تصاعد مستمر في حدة ضغوط العمل نتيجة لزيادة تدفق المرضى وتعدد الأعباء الإدارية والفنية، وهو ما يؤدي إلى نشوء فجوة تنظيمية ونفسية تؤثر سلباً على مستويات الأداء المؤسسي، وتبرز المشكلة بشكل أعمق في مدى امتلاك وتطبيق هؤلاء العاملين لمهارات إدارة الوقت كآلية دفاعية وتنظيمية للحد من هذه الضغوط وتخفيف وطأتها.

وقد دلت المؤشرات الرسمية الوطنية على وجود هذه المشكلة بشكل ملموس في البيئة العمالية بالمملكة، حيث أظهرت التحديثات الإحصائية الرسمية الصادرة عن الهيئة العامة للإحصاء لعام 2025م تصاعداً ملحوظاً في المؤشرات المرتبطة ببيئة العمل، إذ جاء "التوتر المرتبط بالعمل" في المرتبة الأولى كأبرز المشكلات الصحية بنسبة بلغت 6% مقارنة بنسبة 3.2% في عام 2023م، مما يعكس تزايداً مستمراً في حدة الضغوط التنظيمية، كما بينت المؤشرات أن 16.7% من العاملين يعانون من الشعور بالإرهاق والعمل فوق الطاقة، وهي نتيجة تتسق مع إحصاءات عام 2023م التي أفادت بأن 45.8% من القوى العاملة يعملون أكثر من 40 ساعة أسبوعياً، الأمر الذي يضع تحدياً زمنياً كبيراً أمام الكوادر البشرية. (الهيئة العامة للإحصاء لعام، 2025)

وتتضاعف خطورة هذه المؤشرات عند إسقاطها على مجتمع الدراسة بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض باعتبارها مجمعاً طبياً تشغيلياً ضخماً، حيث يواجه العاملون فيه مخاطر مهنية وجسدية يومية، إذ أشارت نشرة عام 2025م أن الوقوف لفترات طويلة لا تقل عن أربع ساعات يُعد الخطر الأكثر شيوعاً بنسبة 25.3% يليه مشكلات العين والبصر بنسبة 3%، بالإضافة إلى التعامل المباشر مع النفايات الطبية والمواد الكيميائية بنسبة 7.8%، وفي المقابل تشير البيانات إلى وجود فجوة في الدعم التنظيمي والمهاري، حيث أفاد 46.6% فقط من العاملين بتوفر مبادرات تسهل مهام العمل اليومية، وذكر 34.5% فقط توفر موارد تُعنى بصحتهم الشخصية، على الرغم من أن مؤشر الوعي بالمخاطر يبلغ 76.7%، مما يثبت أن المشكلة لا تكمن في وعي الموظف بالخطر وإنما في حاجته إلى آليات سلوكية وتنظيمية مثل مهارات إدارة الوقت لتمكينه من جدولة مهامه ومواجهة التوتر والإرهاق المتزايد الهيئة العامة للإحصاء. (2024) .

وبناءً على هذه الأدلة والمؤشرات الإحصائية الرسمية، يتضح وجود مشكلة تنظيمية وصحية كبيرة تؤثر بشكل مباشر على استقرار البيئة التشغيلية داخل المستشفيات والمجمعات الطبية، وتسعى هذه الدراسة الحالية لسد هذه الفجوة المعرفية والتطبيقية من خلال الوقوف على واقع ممارسات إدارة الوقت بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض، وقياس أثر هذه المهارات في الحد من التوتر والإرهاق وضغوط العمل المتزايدة، لتقديم حلول علمية تساهم في ردم الفجوة بين الواقع الفعلي والوضع المستهدف.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهمية بالغة بالنظر إلى طبيعة المتغيرات التنظيمية والسلوكية التي تتناولها، والظروف التشغيلية الراهنة التي يمر بها القطاع الصحي، وتتجلى هذه الأهمية في الجوانب التالية:

الأهمية العلمية:

- إثراء المعرفة النظرية في مجال الإدارة الصحية والسلوك التنظيمي من خلال تقديم تأصيل فكري حديث يربط بين ممارسات استثمار الوقت ومستويات التوتر والضغوط المهنية.
- سد فجوة واضحة في الأدبيات العربية والخليجية التي تفتقر إلى الدراسات الميدانية التي تربط بين أبعاد إدارة الوقت والمؤشرات الإحصائية الصحية المستحدثة في البيئة السعودية.
- تقديم إطار نظري متكامل ومتسق يوضح العلاقات الارتباطية والأثر بين المتغير السلوكي والمتغير الناتج في المجمعات الطبية الضخمة.
- فتح آفاق علمية وبحثية جديدة أمام الدارسين والباحثين من خلال توفير مرجع نظري وأداة قياس علمية يمكن تطويرها وتطبيقها في دراسات مستقبلية.

الأهمية التطبيقية:

- تقديم توصيات عملية للمؤسسات ومجمعات الرعاية الطبية الكبرى تسهم في صياغة استراتيجيات سلوكيات تنظيمية مرنة للحد من الأعباء الملقة على عاتق الكوادر.
- مساعدة صانعي السياسات ومخططي الموارد البشرية في تصميم بيئات عمل صحية وبرامج تدريبية موجهة لتمكين الموظفين من مواجهة ظاهرة الإرهاق والعمل فوق الطاقة.
- تطوير أدوات قياس وتقييم موضوعية وميدانية تمكن الإدارات التنفيذية بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض من المتابعة المستمرة لمستويات الضغوط النفسية والجسدية.
- توجيه أنظار القيادات الإدارية إلى أهمية تفعيل مبادرات تسهيل المهام اليومية وتوفير موارد الصحة الشخصية بناءً على المؤشرات الرقمية الواقعية للدراسة.

رابعاً: أهداف الدراسة :

تسعى هذه الدراسة الحالية إلى وضع إطار تفسيري وتطبيقي واضح ومحدد للمتغيرات السلوكية والتنظيمية محل البحث، وذلك من خلال صياغة مجموعة من الغايات الأساسية التي يسعى البحث للوصول إليها، وتنقسم هذه الأهداف على النحو التالي:

الهدف العام:

" تحليل أثر مهارات إدارة الوقت بأبعادها المعتمدة في الحد من ضغوط العمل بأبعادها المختلفة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض".
والذى ينبثق منه الأهداف الخاصة التالية:

- 1) التعرف على مستوى ممارسة مهارات إدارة الوقت بأبعادها الأربعة المتمثلة في (التخطيط والجدولة، ترتيب الأولويات، مواجهة معوقات ومشتتات الوقت، والتفويض الفعال) لدى الكوادر الطبية والإدارية بالمدينة الطبية.
- 2) تشخيص مستوى ضغوط العمل التي يواجهها العاملون ميدانياً بأبعادها الأربعة المتمثلة في (عبء العمل، غموض وتعارض الدور، بيئة العمل المادية والمهنية، والعلاقات الشخصية في العمل).
- 3) قياس حجم وطبيعة علاقة الأثر والأهمية الإحصائية لأبعاد إدارة الوقت (التخطيط والجدولة، ترتيب الأولويات، مواجهة معوقات ومشتتات الوقت، والتفويض الفعال) في الحد من ضغوط العمل بأبعادها المختلفة في مجتمع الدراسة الحالية.
- 4) رصد مدي تباين واختلاف آراء وتصورات المبحوثين حول أبعاد متغيرات الدراسة (إدارة الوقت، وضغوط العمل) وفقاً لخصائصهم الديموغرافية والوظيفية مثل الجنس، والعمر، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي.
- 5) تقديم إطار عمل ومقترحات إدارية وسلوكية تطبيقية تسهم في تمكين الكوادر الصحية من تفعيل التخطيط والأولويات والتفويض، لتصميم بيئات عمل مرنة تحد من أعباء وتعارض الأدوار تماشياً مع التوجهات والمؤشرات الوطنية المستهدفة.

خامساً: تساؤلات الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة وما تم رصده من فجوة تنظيمية وإحصائية بين الواقع الفعلي والوضع المأمول في البيئة الصحية، تسعى هذه الدراسة الحالية إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي "ما دور مهارات إدارة الوقت في الحد من ضغوط العمل لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض؟"، وينبثق من هذا التساؤل

المحوري مجموعة من التساؤلات الفرعية والتفصيلية القابلة للقياس والتحقق الميداني والتي تعكس الأبعاد المحددة للمتغيرات على النحو التالي:

1. ما مستوى ممارسة مهارات إدارة الوقت بأبعادها المتمثلة في (التخطيط والجدولة، ترتيب الأولويات، مواجهة معوقات ومشتتات الوقت، والتفويض الفعال) لدى الكوادر الطبية والإدارية بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض؟
2. ما مستوى ضغوط العمل التي يواجهها العاملون في البيئة الحالية للمدينة الطبية بأبعادها المتمثلة في (عبء العمل، غموض وتعارض الدور، بيئة العمل المادية والمهنية، والعلاقات الشخصية في العمل)؟
3. كيف تؤثر مهارات إدارة الوقت (التخطيط والجدولة، ترتيب الأولويات، مواجهة معوقات ومشتتات الوقت، والتفويض الفعال) في الحد من ضغوط العمل الكلية لدى المبحوثين؟
4. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد إدارة الوقت وبين تخفيف حدة الأبعاد المسببة لضغوط العمل (مثل عبء العمل وغموض الدور) في مجتمع الدراسة؟
5. هل تختلف وتتباين تصورات المبحوثين حول أبعاد مهارات إدارة الوقت وأبعاد ضغوط العمل باختلاف خصائصهم الديموغرافية والوظيفية مثل الجنس، والعمر، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي؟
6. ما الإطار المقترح والآليات السلوكية والتنظيمية التي يمكن تقديمها لصناع القرار والقيادات بمدينة الملك سعود الطبية لتنفيذ مبادرات تسهيل المهام اليومية والحد من الإجهاد المهني بناءً على الأبعاد المقاسة؟

سادسا : فروض الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة المتمثلة في تصاعد حدة ضغوط العمل وتأثيراتها السلبية على الكوادر الطبية والإدارية بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض، وفي ضوء أهداف البحث التي تسعى إلى قياس واقع ممارسات استثمار الوقت، فقد صيغت فروض الدراسة على النحو التالي:

الفرض الرئيسي الأول :

" توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين مهارات إدارة الوقت والحد من ضغوط العمل لدى العاملين

بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض بالمملكة العربية السعودية.

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي الأول الفروض الفرعية التالية:

- 1- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين مهارة التخطيط والجدولة والحد من ضغوط العمل لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض بالمملكة العربية السعودية،

2- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين مهارة ترتيب الأولويات والحد من ضغوط العمل لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض بالمملكة العربية السعودية،

3- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين مهارة مواجهة معوقات ومشتتات الوقت والحد من ضغوط العمل لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض بالمملكة العربية السعودية،

4- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين مهارة التفويض الفعال والحد من ضغوط العمل لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض بالمملكة العربية السعودية،

5- الفرض الرئيسي الثاني :

"لا يوجد اختلاف معنوي بين إجابات عينة البحث حول دور مهارات إدارة الوقت في الحد من ضغوط العمل لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض بالمملكة العربية السعودية تعزى إلى الخصائص الديموغرافية والوظيفية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي).

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي الثاني الفروض الفرعية التالية:

(1) لا يوجد اختلاف معنوي بين إجابات عينة البحث حول دور مهارات إدارة الوقت في الحد من ضغوط العمل لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض بالمملكة العربية السعودية تعزى إلى النوع.

(2) لا يوجد اختلاف معنوي بين إجابات عينة البحث حول دور مهارات إدارة الوقت في الحد من ضغوط العمل لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض بالمملكة العربية السعودية تعزى إلى العمر.

(3) لا يوجد اختلاف معنوي بين إجابات عينة البحث حول دور مهارات إدارة الوقت في الحد من ضغوط العمل لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض بالمملكة العربية السعودية تعزى إلى المؤهل العلمي.

(4) لا يوجد اختلاف معنوي بين إجابات عينة البحث حول دور مهارات إدارة الوقت في الحد من ضغوط العمل لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض بالمملكة العربية السعودية تعزى إلى المؤهل العلمي.

(5) لا يوجد اختلاف معنوي بين إجابات عينة البحث حول دور مهارات إدارة الوقت في الحد من ضغوط العمل لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض بالمملكة العربية السعودية تعزى إلى المستوى الوظيفي.

سابعاً: متغيرات ونموذج الدراسة:

وتشتمل المتغيرات على متغيرات البحث وأبعادها المختلفة :

1/7: مهارات إدارة الوقت (المتغير المستقل)

ويشمل الأبعاد التالية:

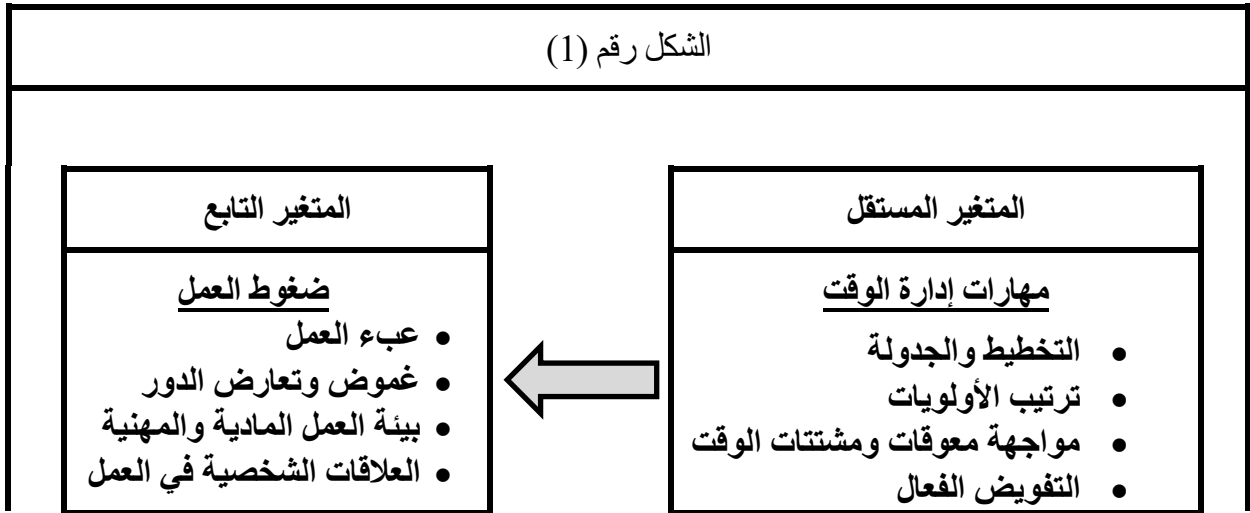
- التخطيط والجدولة
- ترتيب الأولويات
- مواجهة معوقات ومشتتات الوقت
- التفويض الفعال

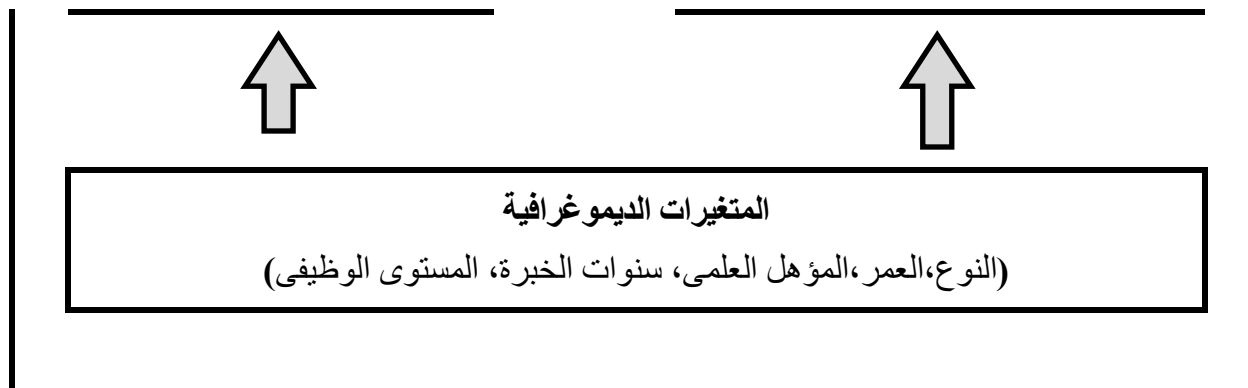
2/7: ضغوط العمل (المتغير التابع)

ويشمل الأبعاد التالية :

- عبء العمل
- غموض وتعارض الدور
- بيئة العمل المادية والمهنية
- العلاقات الشخصية في العمل

ويمكن عرض نموذج الدراسة كالتالي :





المصدر : من اعداد الباحث
شكل رقم (2)
نموذج متغيرات الدراسة

ثامنا: الدراسات السابقة:

يمثل استعراض الدراسات السابقة ركيزة أساسية في بناء الإطار المعرفي والمنهجي لهذه الدراسة؛ حيث يسهم في تأصيل المفاهيم السلوكية والتنظيمية المرتبطة بمهارات إدارة الوقت وضغوط العمل في القطاع الصحي، ومن خلال رصد ما توصلت إليه الأدبيات السابقة، يسعى الباحث إلى تحديد الفجوة العلمية التي تسدها الدراسة الحالية، والاستفادة من المداخل المنهجية والأدوات الإحصائية المستقرة في هذا المجال، وفيما يلي استعراض لأبرز تلك الدراسات المرتبطة بمتغيرات البحث:

8/1: الدراسات السابقة التي تناولت المتغير الاول "مهارات إدارة الوقت"

تناولت دراسة (Ghasemi & Naderi, 2019) أثر التدريب على مهارات إدارة الوقت في تحقيق التمكين النفسي للممرضين، حيث طُبقت كدراسة شبه تجريبية على عينة قوامها (60) ممرضاً وممرضة في كافة أقسام مستشفى تابع لجامعة مازندران للعلوم الطبية، واستخدم الباحثان استبانة سبريتزر للتمكين النفسي واستبانة هاشمي زاده لإدارة الوقت كأدوات قياس (قبل وبعد) عقد ورشة عمل تدريبية مكثفة، وجرى تحليل البيانات عبر برنامج (SPSS 21) باستخدام اختبار (t) للعينات المرتبطة واختبار ويلكوكسون، وتوصلت النتائج إلى ارتفاع متوسط درجات إدارة الوقت من (76.73) قبل التدريب إلى (83.85) بعده، وصاحب ذلك ارتفاع متوسط التمكين النفسي من (60.38) إلى (66.26)، مما يؤكد وجود أثر دال إحصائياً (بمستوى معنوية أقل من 0.05) للتدريب على إدارة الوقت في تعزيز كفاءة الموظفين وشعورهم بالقيمة والاستقلالية. وترتبط هذه الدراسة بمشكلة بحثك الحالي في إثباتها أن بناء مهارات استثمار الوقت يؤدي مباشرة إلى تقوية البناء النفسي والتنظيمي للعاملين وتمكينهم من مواجهة الضغوط، إلا أنها واجهت فجوة تمثلت في اقتصار منهجيتها على التصميم

المحدود (شبه التجريبي) دون قياس أبعاد ضغوط العمل الميدانية كالعلاقات وأعباء الدور، وهو ما يعالجه البحث الحالي عبر المنهج الوصفي التحليلي لتشخيص أثر تلك الأبعاد على عينة موسعة بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض.

كما هدفت دراسة (Stanković & Slavković, 2022) إلى استكشاف مدى أهمية مهارات إدارة الوقت في المنظمات الصحية من وجهة نظر العاملين في الرعاية الطبية، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتشخيص آراء وتصورات المبحوثين عبر استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من الكوادر الطبية، وتوصلت أبرز نتائج الدراسة إلى أن الكفاءة في إدارة واستثمار الوقت تمثل متطلباً حاسماً لرفع جودة الخدمات الصحية الميكانيكية داخل المستشفيات وتقليل مستويات الإجهاد التنظيمي، وترتبط هذه الدراسة بمشكلة البحث الحالي في تركيزها المباشر على رصد وتوصيف أهمية مهارات استثمار الوقت داخل البيئة التشغيلية للمستشفيات، إلا أنها واجهت فجوة تمثلت في الاكتفاء بقياس مستوى التصورات العامة دون إخضاع مهارات الوقت لنموذج أثر إحصائي كمي يربطها مباشرة بأبعاد ضغوط العمل التفصيلية كعبء العمل وغموض الدور، وهو ما يعالجه البحث الحالي بالتطبيق الميداني على الكوادر الطبية والإدارية بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض.

كما تناولت دراسة حمد النيل (2023) دور إدارة الوقت في تحقيق التطوير التنظيمي وتحديد أساليب العمل الفعالة، حيث اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي كدراسة حالة لمستشفى المسيكتاب، وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والتطوير التنظيمي مما يؤكد أن الإدارة الفعالة للوقت تعد محركاً أساسياً لتحسين الأداء المؤسسي، وترتبط هذه الدراسة بالبحث الحالي في تأصيلها للأثر الإحصائي الإيجابي لإدارة الوقت على المتغيرات التنظيمية، إلا أنها اقتصرت على جانب التطوير الهيكلي دون الغوص في الآثار النفسية والضغوط المهنية وهو ما يمثل فجوة بحثية يغطيها بحثك الحالي من خلال ربط متغير إدارة الوقت بمتغير ضغوط العمل كعبء العمل وتعارض الأدوار بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض.

بينما هدفت دراسة (Daniele et al., 2022)، إلى استقصاء الاتجاهات والمعتقدات والمعارف المتعلقة بإدارة الوقت لدى الممرضين والمستويات الإدارية الأولى والوسطى في عملهم اليومي، حيث اعتمدت على المنهج الوصفي المستعرض عبر تطبيق استبانة مختبر علم نفس الأعمال بجامعة جي دانونزيو على عينة قوامها (74) ممرضاً وممرضة في القطاعين العام والخاص بإيطاليا، وتميزت بأن (67.6%) منهم من الإناث،

وتركزت الفئة العمرية الأكبر بين (51 إلى 60) عاماً بنسبة (40.5%). وتوصلت أبرز نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية (بمستوى معنوية أقل من 0.05) بين مستويات القلق والتوتر والوعي السلبي ببيئة العمل وبين ضعف مهارات إدارة الوقت، مؤكدة على الأهمية البالغة لمهارة القدرة على التفويض في تحسين المؤشرات المهنية للعاملين، وترتبط هذه الدراسة بمشكلة البحث الحالي في إثباتها أن ضغوط العمل كالقلق والتوتر تتبع من قصور مهارات استثمار الوقت والتفويض، إلا أنها واجهت فجوة تمثلت في صغر حجم عينات العمل واقتصارها على التمريض فقط، وهو ما يعالجه البحث الحالي بتطبيق الأبعاد على عينة موسعة تشمل الكوادر الطبية والإدارية بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض.

وأخيراً، بحثت دراسة (Yousaf et al., 2026) مستويات مهارات إدارة الوقت ومكوناتها المتمثلة في التخطيط والاتجاهات ومضيعات الوقت لدى طلاب التمريض في سنتهم النهائية، حيث طبقت كدراسة وصفية مستعرضة على عينة قوامها (122) طالباً وطالبة في ثلاثة معاهد تعليمية حكومية بمدينة بيشاور، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وجرى تحليلها عبر برنامج (SPSS 27)، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مهارات إدارة الوقت تعزى للمتغيرات الديموغرافية كالنوع والمؤسسة، في حين ارتبطت مهارة التخطيط ومواجهة مضيعات الوقت بعلاقات ارتباطية مع المؤشرات التحصيلية ومستويات تنظيم الأداء، وترتبط هذه الدراسة بمشكلة البحث الحالي في تركيزها على قياس المكونات التفصيلية للوقت مثل التخطيط والجدولة والتعامل مع المشتتات داخل بيئة تعليمية وطبية مسؤولة عن تخفيف الأعباء والضغوط، إلا أنها ركزت على فئة الطلاب قبل التخرج والمسار الأكاديمي، وهو ما يمثل فجوة موضوعية يعالجها البحث الحالي بتطبيق هذه الأبعاد على الكوادر الطبية والإدارية الفعلية على رأس العمل بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض لقياس أثرها المباشر في الحد من ضغوط العمل الواقعية كعبء العمل وتعارض الأدوار.

8/2: الدراسات السابقة التي تناولت المتغير الثاني "ضغوط العمل".

هدفت دراسة عمران (2021) إلى تحديد مصادر ضغوط العمل لدى الممرضات العاملات في بعض المستشفيات العامة بمدينة بنغازي مع تحديد الفروق الإحصائية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية، حيث اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق استبانة لجمع البيانات من عينة عشوائية بلغت (100) ممرضة من مجتمع قوامه (1800) ممرضة، وجرى تحليل البيانات عبر برنامج (SPSS)، وتوصلت النتائج إلى أن عاملي عبء العمل والعمل الجماعي السيء هما من أكثر مصادر ضغوط العمل تأثيراً، بينما كان تضارب القيم والتعليقات السلبية أقلها، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للحالة الاجتماعية والمؤهل والخبرة،

في حين وجدت فروق دالة تعزى لمتغير مكان العمل، وترتبط هذه الدراسة بمشكلة البحث الحالي في تركيزها المباشر على تشخيص الأبعاد الحيوية لضغوط العمل داخل البيئة الصحية مثل بعد عبء العمل، إلا أنها واجهت فجوة تمثلت في الاقتصار على قطاع التمريض النسائي وبحجم عينة محدود نسبياً، وهو ما يعالجه البحث الحالي بتطبيق أبعاد الضغوط (كعبء العمل وتعارض الأدوار) على عينة موسعة وشاملة للكوادر الطبية والإدارية من الجنسين بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض.

كما بحثت دراسة (Aydin, 2022) أثر ضغوط العمل المرتبطة بالوظيفة والارتباط الوظيفي على مستوى ضغوط العمل الإجمالية من منظور مديري الرعاية الصحية، حيث اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق استبانة هيكلية لجمع البيانات من عينة قوامها (109) من مديري المستشفيات الحكومية والخاصة في مدينة إزمير بتركيا، وجرى تحليل البيانات عبر تحليلات الارتباط والانحدار الهرمي لمعرفة أثر المتغيرات الديموغرافية وأبعاد الضغوط المتمثلة في الدعم والرقابة والمسؤوليات والعلاقات، وتوصلت أبرز النتائج إلى أن أبعاد المسؤولية والعلاقات المهنية ترفع بشكل مباشر من معدلات ضغوط العمل، في حين يسهم الارتباط والاندماج الوظيفي في خفض هذه الضغوط بشكل كبير، كما تبين أن العمر والخبرة الإدارية يؤثران في مستويات إدراك الضغوط، وترتبط هذه الدراسة بمشكلة البحث الحالي في قياسها لضغوط العمل من زاوية تنظيمية وإدارية تركز على أبعاد العلاقات والمسؤوليات داخل المستشفيات، إلا أنها واجهت فجوة تمثلت في التركيز على فئة القيادات والإداريين فقط دون ربط ذلك بمهارات سلوكية محددة، وهو ما يعالجه البحث الحالي بدمج أبعاد ضغوط العمل (كعبء العمل وتعارض الأدوار) في نموذج متكامل مع مهارات إدارة الوقت بالتطبيق على الكوادر الطبية والإدارية بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض.

وتناولت دراسة أنساعد وآخرين (2023) أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لموظفي المستشفى في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر الطاقم شبه الطبي، حيث اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق استبانة جمعت من عينة قوامها (80) موظفاً وموظفة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالعطاف، وجرى تحليل البيانات واختبار الفرضيات عبر برنامج (SPSS)، وتوصلت أبرز النتائج إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية (عند مستوى معنوية أقل من 0.05) لأبعاد ضغوط العمل المتمثلة في (عبء الدور، وغموض الدور، وصراع الدور، وظروف العمل) على أداء العاملين، وترتبط هذه الدراسة بمشكلة البحث الحالية في اشتراكها المباشر في قياس الأبعاد التفصيلية لضغوط العمل داخل المنظمات الصحية مثل صراع الأدوار والأعباء الوظيفية، إلا أنها واجهت فجوة تمثلت في ارتباط سياقها الميداني بفترة زمنية استثنائية (جائحة كورونا) واقتصار عينات العمل على الفئات شبه الطبية فقط، وهو ما يعالجه البحث الحالي باختبار هذه الأبعاد في ظروف تشغيلية

اعتيادية ومستقرة، مع توسيع مجتمع الدراسة ليشمل الكوادر الطبية والإدارية معاً بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض.

كما تناولت دراسة (Ari, 2025) العلاقة الارتباطية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى العاملين في الرعاية الصحية، حيث اعتمدت المنهج الوصفي المستعرض بتطبيق مقياس ضغوط العمل العام ومقياس الأداء الوظيفي على عينة من الكوادر الطبية في مستشفى خاص بمدينة أنقرة في تركيا مثل قطاع التمريض (47.3%) منها، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي، حيث أظهر فئة التمريض مستويات ضغوط أعلى وأداءً أقل مقارنة بغيرهم، وترتبط هذه الدراسة بمشكلة البحث الحالية في تقديمها دليلاً كمياً مباشراً على الأثر السلبي لضغوط العمل داخل المستشفيات على مخرجات الأداء، إلا أنها واجهت فجوة تمثلت في الاقتصار على مجتمع تشغيلي خاص ومحدود الأبعاد السلوكية، وهو ما يعالجه البحث الحالي بتطبيق أبعاد الضغوط (كعبء العمل وتعارض الأدوار) داخل منشأة حكومية مرجعية ضخمة بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض، وربطها بمهارات إدارة الوقت كآلية لمعالجة تلك الضغوط وتوجيه الأداء.

وأخيراً، تناولت دراسة (Al-Ali et al., 2026) أسباب ودوافع دوران العمل لدى الممرضين في القطاع الصحي الخاص بمدينة دبي، حيث ركزت على تحديد العوامل الدافعة لترك الخدمة مثل ضعف التعويضات المادية واختلال التوازن بين العمل والحياة الشخصية، واعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة عبر إجراء (23) مقابلة متعمقة مع التمريض، وجرى تحليل البيانات نوعياً باستخدام التحليل الموضوعي لاستخراج المدلولات السياقية، وتوصلت النتائج إلى أن ضغوط العمل المرتفعة وغياب التوازن بين الحياة المهنية والخاصة تمثل الدوافع الرئيسية لترك الوظيفة وتفاقم معدلات تسرب الكفاءات، وترتبط هذه الدراسة بمشكلة البحث الحالي في إثباتها المباشر لكيفية مساهمة ضغوط العمل واختلال تنظيم الأنشطة اليومية في دفع الكفاءات الصحية لمغادرة المنشأة، إلا أنها واجهت فجوة تمثلت في الاقتصار على المنهج النوعي والمقابلات الشخصية لعينة محدودة جداً وفي القطاع الخاص فقط، وهو ما يعالجه البحث الحالية باعتماد المدخل الكمي الموسع عبر الاستبانات بالتطبيق على الكوادر الطبية والإدارية معاً بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض، لقياس الأثر الإحصائي المباشر لأبعاد الضغوط ومهارات استثمار الوقت ضمن بيئة حكومية مرجعية ضخمة.

8/3: الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين "مهارات إدارة الوقت وضغوط العمل":

تناولت دراسة (Yuceler et al., 2016) العلاقة الارتباطية بين إدارة الوقت وضغوط العمل من منظور العاملين في القطاع الصحي، حيث اعتمدت على المنهج النظري التحليلي من خلال مراجعة وتدقيق الأدبيات والدراسات السابقة المحلية والأجنبية ذات الصلة ببيئة العمل الطبية، وتوصلت أبرز استنتاجات الدراسة إلى أن العمل المستمر تحت ضغط الوقت والتعامل المباشر مع حياة الإنسان يُعرض الكوادر الصحية لمستويات إجهاد مرتفعة تؤثر سلباً على أدائهم وإنتاجيتهم، مؤكدة أن تدريب الموظفين على مهارات استثمار الوقت يُمثل حلاً استراتيجياً لخفض حدة الضغوط ورفع جودة الخدمات الطبية المقدمة، وترتبط هذه الدراسة بمشكلة البحث الحالي في تأصيلها المعرفي والنظري لطبيعة العلاقة التبادلية بين مهارات الوقت ومستويات الضغط في البيئات العلاجية المعقدة، إلا أنها واجهت فجوة تمثلت في كونها دراسة نظرية مكتبية اقتصر على الطرح المفاهيمي دون تدعيمها بجانب ميداني تطبيقي، وهو ما يعالجه البحث الحالي عبر تقديم دراسة كمية تطبيقية تختبر أثر مهارات إدارة الوقت على أبعاد ضغوط العمل (كعبء العمل وتعارض الأدوار) بالتطبيق الميداني على الكوادر الطبية والإدارية بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض.

واستقصت دراسة (Ravari et al., 2020) مدى فاعلية ورشة عمل تدريبية لإدارة الوقت في خفض ضغوط العمل لدى الممرضين العاملين في أقسام الطوارئ، حيث طُبقت كدراسة تجريبية عشوائية على عينة قوامها (80) ممرضاً وممرضة تم تقسيمهم إلى مجموعتين (تجريبية وضابطة)، واستخدم الباحثون استبانة المتغيرات الديموغرافية ومقياس ضغوط العمل لجمع البيانات قبل التدريب وبعد مرور شهر من تقديم ورشة عمل مدتها 8 ساعات، وجرى تحليل البيانات عبر اختبارات (t) ومربع كاي وتحليل التباين المشترك، وتوصلت النتائج غير المتوقعة للدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في مستويات ضغوط العمل بعد التدريب، حيث استمرت المعاناة من ضغوط متوسطة إلى مرتفعة مما يشير إلى أن تدريب الوقت وحده لا يكفي لخفض ضغوط أقسام الطوارئ الحادة دون معالجة المصادر التنظيمية الأخرى، وترتبط هذه الدراسة بمشكلة البحث الحالي في تقديمها اختباراً تجريبياً حياً ومباشراً للعلاقة والتشابك بين مهارات إدارة الوقت وضغوط العمل داخل البيئات الطبية الحرجة، إلا أنها واجهت فجوة تمثلت في إغفال قياس الأبعاد الميدانية التفصيلية لبيئة العمل المستقرة والاكتفاء بقطاع الطوارئ الذي تحكمه محددات طبية قاهرة وخارجة عن السيطرة، وهو ما يعالجه البحث الحالي باختبار أثر مهارات الوقت على أبعاد ضغوط العمل (كعبء العمل وتعارض الأدوار) في بيئة تشغيلية شاملة واعتيادية تضم الكوادر الطبية والإدارية معاً بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض.

كما بحثت دراسة (Mohammed et al., 2024) العلاقة بين مهارات إدارة الوقت ومستويات ضغوط العمل لدى الممرضين، حيث طبقت كدراسة وصفية على عينة قوامها (250) ممرضاً وممرضة في مستشفى الإيمان العام بمدينة أسيوط، واستخدم الباحثون استبانة تقييم مهارات إدارة الوقت ومقياس ضغوط العمل كأدوات لجمع البيانات، وتوصلت أبرز النتائج إلى أن النسبة الأكبر من المشاركين يمتلكون مهارات متوسطة في إدارة الوقت بنسبة (70%)، في حين يعاني ثلثا العينة من مستويات ضغوط عمل مرتفعة بنسبة (67.2%)، مؤكدة وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية قوية جداً (بمستوى معنوية أقل من أو يساوي 0.001) بين مهارات إدارة الوقت وضغوط العمل، مما يثبت أن تدني مستويات مهارة الوقت يتبعه مباشرة تصاعد في حدة الضغوط المهنية، وترتبط هذه الدراسة بمشكلة البحث الحالي في تقديمها دليلاً كميّاً مباشراً على طبيعة العلاقة العكسية بين المتغيرين وتأكيداً أن تطوير مهارات الوقت يعد آلية تنظيمية حاسمة لخفض مستويات الإجهاد والضغط داخل المستشفيات، إلا أنها واجهت فجوة تمثلت في الاقتصار على قياس مستويات الضغط العامة لقطاع التمريض فقط، وهو ما يعالجه البحث الحالي باختبار أثر تلك المهارات على أبعاد تفصيلية لضغوط العمل (كعبء العمل وتعارض الأدوار) بالتطبيق على الكوادر الطبية والإدارية معاً بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض .

8/4: تعقيب الباحث على الدراسات السابقة:

أظهرت الدراسات السابقة أن لمهارات إدارة الوقت دوراً هاماً في الحد من ضغوط العمل لدى العاملين في القطاع الصحي، وتشمل الفوائد الرئيسية تحسين الكفاءة المهنية، وتعزيز التمكين النفسي للكوادر الطبية والتمريضية، ورفع مستوى الأداء الوظيفي، ومع ذلك، من المهم أيضاً معالجة مسببات الضغوط الهيكلية والبيئية خارج نطاق التحكم الشخصي والتي قد تؤدي إلى دوران العمل، ونستعرض فيما يلي أهم ما توصلت إليه الدراسات السابقة:

تتفق غالبية الدراسات السابقة (مثل دراسة Mohammed et al., 2024 ؛ ودراسة Yuceler et al., 2016؛ وحمودة وآخرون، 2025) على وجود علاقة طردية عكسية ذات دلالة إحصائية بين مهارات إدارة الوقت وضغوط العمل في القطاع الصحي، حيث يسهم تنظيم الوقت بفاعلية في خفض حدة الاحتراق المهني، وأكدت الأبحاث التجريبية (كأبحاث Ravari et al., 2020 ؛ و (Ghasemi & Naderi, 2019) أن إخضاع الكوادر التمريضية لورش عمل متخصصة يضمن تراجعاً ملموساً في الضغوط وارتفاعاً في التمكين النفسي، وفي المقابل، ركزت دراسات أخرى (مثل عائشة عمران، 2021؛ و Aydin, 2022) على وجود مصادر ضغوط هيكلية ترتبط بالبيئة والعبء الوظيفي، بينما ذهبت دراسات (مثل أنساع وإيمان، 2023؛ و Ari,

2025؛ و Al-Ali et al., 2026) إلى ما هو أبعد من ذلك، عبر ربط تلك الضغوط بتراجع الأداء الوظيفي الحاد وارتفاع معدلات دوران العمل والاستقالة نتيجة غياب التوازن بين العبء والتعويض العادل.

ومن الناحية المنهجية، تشابهت معظم هذه الأدبيات في اعتمادها على المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب المسح العرضي باستخدام الاستبانات كأداة رئيسية لجمع البيانات الكمية، مع التركيز على الكوادر التمريضية والطبية كأكثر الفئات عرضة للضغوط، إلا أن التباين المنهجي ظهر بوضوح في دراسات أخرى اتجهت نحو التصاميم التجريبية وشبه التجريبية لقياس الأثر قبل التدريب وبعده، كما تباين نطاق المعاينة بين دراسات محلية محدودة أجريت على مستوى مستشفى واحد (كدراسة الحارث، 2023 بمستشفى المسيكتاب)، ودراسات وطنية واسعة النطاق (كالمسح الشامل للاستشاريين والمديرين في إيطاليا لـ Filomeno et al., 2024)، مما أتاح تنوعاً في عمق البيانات ونوعية المؤشرات المستخرجة.

ويعزى هذا الاختلاف في النتائج والتوجهات بين الدراسات إلى عوامل أساسية تصدرتها طبيعة البيئة والسياق الثقافي والمؤسسي؛ حيث تختلف التحديات والضغوط التنظيمية في المستشفيات الحكومية والإقليمية عنها في القطاعات الخاصة ذات الديناميكية الاستثمارية أو أثناء الأزمات الطارئة كجائحة كورونا، كما يلعب تباين خصوصية العينة ومكان العمل دوراً جوهرياً، فالعمل تحت وطأة الطوارئ والحالات الحرجة يفرض ضغوطاً لحظية تقلل من مرونة التحكم في الوقت مقارنة بالوظائف الإدارية، وأخيراً، فإن طبيعة أدوات القياس ومستويات التدخل أحدثت فارقاً حاسماً، إذ أظهرت المجموعات الخاضعة لبرامج تدريبية وتطوير مستمر لمهارات الوقت قدرة أعلى بكثير على كبح الضغوط مقارنة بغيرها، مما يمنح الدراسة الحالية بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض قيمة مضافة في تفسير هذه العلاقة داخل بيئة مرجعية متطورة.

تاسعا: الفجوة البحثية للدراسة:

تظهر الفجوة البحثية للدراسة الحالية في وجود فراغ معرفي وميداني واضح يتعلق بمدى فاعلية مهارات إدارة الوقت في الحد من ضغوط العمل المتزايدة داخل المؤسسات الطبية الكبرى في البيئة السعودية؛ فرغم وفرة الدراسات التي تناولت إدارة الوقت وضغوط العمل، إلا أن معظمها ركز على مستشفيات ومراكز صحية محدودة الحجم أو اقتصر على فئة التمريض فقط دون بقية الكوادر الطبية والإدارية، فضلاً عن اعتمادها المطلق على المنهج الكمي المسحي دون الغوص في عمق التحديات النوعية، علاوة على ذلك، فإن الدراسات السابقة لم تأخذ في الاعتبار السياق التنظيمي المعاصر لوزارة الصحة السعودية والمتمثل في مشاريع التحول الرقمي الشامل، والأتمتة، والتشغيل الذاتي، وهي متغيرات بيئية حديثة تخلق أنماطاً غير تقليدية من ضغوط

العمل والمقاطعات الرقمية والوظيفية التي لم تُدرس أبعادها بعد في ظل قدرة الموظف على إدارة وقته، وهو ما تسعى الدراسة الحالية لمعالجته بالتطبيق على مدينة الملك سعود الطبية بالرياض.

ويمكن بلورة الفجوة البحثية بالتفصيل في النقاط التالية:

• **الفجوة الجغرافية والسياقية (الخصوصية التنظيمية السعودية):** ندرة الدراسات الميدانية الشاملة التي

تبحث في أثر مهارات إدارة الوقت على ضغوط العمل داخل المجمعات الطبية المرجعية الكبرى (مثل مدينة الملك سعود الطبية بالرياض) في ظل رؤية المملكة 2030 والتحول الرقمي السريع والتشغيل الذاتي بالقطاع الصحي، حيث تختلف هذه البيئة الحركية عن البيئات الإقليمية والدولية التقليدية التي ركزت عليها الأدبيات السابقة.

• **فجوة العينة والمجتمع المستهدف:** ركزت أغلب الدراسات السابقة (مثل Mohammed et al., 2020; Ravari et al., 2024) على فئة التمريض بشكل شبه حصري، بينما تفتقر المكتبة البحثية إلى دراسات تجمع بين الكوادر الطبية، والتمريضية، والوظائف الإدارية والفنية المساعدة في آن واحد، لقياس مدى تباين أثر مهارات الوقت في الحد من الضغوط بين هذه الفئات المختلفة داخل نفس الصرح الطبي.

• **الفجوة المنهجية (حجم المعاينة وقصور المنهج الأوحده):** اقتصر كثير من الدراسات على عينات محدودة الحجم أو مناهج كمية (استبيانات) عرضية فقط تفتقر لعمق التفسير، في حين تتميز الدراسة الحالية بتطبيقها على مجتمع بحثي ضخم وممثل، مع التوصية بدمج الرؤى التحليلية العميقة لتفسير التداخل بين المتغيرات.

• **التناقضات وتداخل المتغيرات البيئية الحديثة:** تبين من استعراض الأدبيات وجود تضارب وتناقض ظاهر؛ فبينما ترى دراسات أن إدارة الوقت حل حاسم لخفض الضغوط، تؤكد إحصائيات ودراسات أخرى (مثل عائشة عمران، 2021، Al-Ali et al., 2026) أن الضغوط الهيكلية الناتجة عن حجم العمل وغياب الدعم التنظيمي والتقنيات المعقدة المستحدثة تفوق قدرة الأفراد على تنظيم وقتهم، مما يستدعي دراسة حالية تحدد بدقة نقطة التوازن والارتباط بين هذه المتغيرات.

وبناءً على ذلك، ستسعى الدراسة الحالية لسد هذه الفجوة البحثية من خلال قياس الدور الفعلي لمهارات إدارة الوقت في الحد من ضغوط العمل بالتطبيق على مجتمع بحثي شامل وممثل يضم مختلف الكوادر الطبية والإدارية بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض، مع الأخذ في الاعتبار المتغيرات والتحديات التنظيمية الحديثة التي فرضتها مشاريع التحول الرقمي والتشغيل الذاتي بالقطاع الصحي السعودي، لتقديم رؤية علمية وعملية متكاملة تساهم في تحسين البيئة الوظيفية ورفع كفاءة الأداء المؤسسي.

عاشراً: المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند هذه الدراسة في تأصيلها العلمي والتحليلي إلى إطار نظري متكامل يجمع بين الأدبيات الإدارية والسلوكية المفسرة لآليات التحكم في الموارد التنظيمية، والنظريات النفسية المفسرة لظاهرة الإجهاد والضغوط المهنية في البيئات الطبية، ويوفر هذا الإطار البيئية الفلسفية والمفاهيمية اللازمة لفهم كيف يمكن للمهارات الذاتية والتنظيمية — وعلى رأسها إدارة الوقت — أن تعمل كخط دفاع أول يحد من وطأة الضغوط الناشئة عن بيئة العمل الصحي المتسارعة، وتحديدًا داخل صرح طبي مرجعي ضخم كمدينة الملك سعود الطبية بالرياض، وتتضمنت المنطلقات النظرية للدراسة ما يلي:

1/10: الاطار النظري للدراسة:

وبناء على ذلك، تم تقسيم الاطار النظري للدراسة إلى ثلاثة مباحث متكاملة على النحو التالي:

- المبحث الأول: مهارات إدارة الوقت في القطاع الصحي

يتناول هذا المبحث المتغير المستقل للدراسة من خلال تأصيل مفهوم إدارة الوقت، وتطور النظرة الإدارية له كعنصر سيادي من موارد المنظمة، كما يستعرض الأبعاد الأساسية لمهارات إدارة الوقت المتمثلة في: (التخطيط والجدولة، ترتيب الأولويات، التفويض الفعال، والتعامل مع مقاطعات ومشتتات العمل الرقمية والبيئية)، مع التركيز على الخصوصية الشديدة لإدارة الوقت في المجمعات الطبية الكبرى.

- المبحث الثاني: ضغوط العمل في المنظمات الصحية

يُخصص هذا المبحث لتشريح المتغير التابع للدراسة، حيث يناقش ماهية ضغوط العمل، وأبرز النظريات المفسرة لتشكلها مثل نظرية "الملاءمة بين الشخص والبيئة" (Person-Environment \ Fit) ونظرية "حفظ الموارد" (Conservation \ of Resources)، كما يلقي الضوء على مصادر هذه الضغوط داخل القطاع الصحي السعودي المعاصر (كالعبء الوظيفي، متطلبات التحول الرقمي الشامل، وضغوط الحالات الحرجة)، مستعرضاً آثارها السلبية على الأداء الوظيفي والاستقرار النفسي للعاملين.

- المبحث الثالث: أثر مهارات إدارة الوقت في الحد من ضغوط العمل

يمثل هذا المبحث الجسر الرابط بين متغيرات الدراسة، حيث يستعرض بالتحليل والمناقشة طبيعة العلاقة التفاعلية والارتباطية بين مهارات إدارة الوقت وتقليل حدة الضغوط المهنية، ويناقش كيف تساهم المهارات التنظيمية في إعادة التوازن البيئي للموظف وحماية طاقته الاستيعابية، مستنداً إلى نتائج الأدبيات السابقة وصياغة الفرضيات الميدانية التي تسعى الدراسة الحالية لاختبارها والتحقق منها.

1- نظرية حفظ الموارد (Conservation of Resources - COR Theory)

تأسست نظرية حفظ الموارد (COR) على يد عالم النفس الأمريكي ستيفان هوبفول عام 1989 كسياق تحليلي مفسر لطواهر الإجهاد والاحتراق النفسي في بيئات العمل المعاصرة، منطلقة من فرضية مركزية تفيد بأن الأفراد مدفوعون بغريزة أساسية تهدف إلى بناء وحماية وصيانة الموارد التي يمتلكونها بدلاً من تعرضها للفقدان، وتقوم النظرية على مبدئين حاكمين؛ الأول هو مبدأ لولبية الخسارة حيث يتسبب فقدان الموارد في تعرض الفرد لضغوط متزايدة تجعله أكثر عرضة لخسائر أخرى متتالية، والثاني هو مبدأ كسب الموارد حيث يسعى الأفراد لاستثمار مواردهم الحالية لتأمين موارد جديدة. وتنقسم أبعاد الموارد في هذه النظرية إلى أربعة تصنيفات رئيسية:

- **الموارد المادية:** وتشمل الأدوات والتقنيات والمستندات والتسهيلات المتاحة في بيئة العمل.
 - **الموارد الظرفية:** وتتمثل في الأمن الوظيفي، والمكانة المهنية، وفرص الترقى داخل المؤسسة.
 - **الموارد الشخصية:** وتتجسد في المهارات الذاتية، والقدرات التنظيمية، والسمات النفسية الإيجابية.
 - **موارد الطاقة:** وعلى رأسها الوقت والجهد البدني والذهني المستثمر في الأداء اليومي.
- وتكمن أهمية هذه النظرية في الدراسة الحالية بالتطبيق على مدينة الملك سعود الطبية في اعتبار الوقت طاقة ومورداً سيادياً نادراً يمتلكه الموظف الصحي؛ فالأعباء السريرية والمقاطعات المستمرة تمثل تهديداً مباشراً واستنزافاً لموارد الطاقة، وتتدخل مهارات إدارة الوقت هنا كاستراتيجية دفاعية ومورد شخصي مكتسب يُمكن الموظف من حماية طاقته ومنع استنزاف وقته، وبناء احتياطي من الموارد يجعله قادراً على صد الضغوط ومواجهة الحالات الحرجة دون السقوط في فخ الاحتراق المهني.

2- نظرية الملاءمة بين الشخص والبيئة (Person-Environment Fit Theory - P-E Fit)

تعود الجذور الفلسفية لنظرية الملاءمة بين الشخص والبيئة (P-E Fit) إلى أعمال عالم النفس كورت ليفين في ثلاثينيات القرن العشرين، إلا أن صياغتها التنظيمية الحديثة تبلورت بشكل أدق في السبعينيات والثمانينيات على يد الرواد جون فريش، وروبرت كابلان، وإدوارد هاريسون، حيث تقوم على فرضية أن سلوك الموظف ومستويات رضاه وضغوطه المهنية لا تتحدد بخصائصه الفردية وحدها ولا بخصائص بيئة العمل بمفردها، بل تنشأ من مستوى التوافق والانسجام بين الطرفين، وتحدث الضغوط الإدارية والنفسية مباشرة عند وجود فجوة اختلال بين هذه الأبعاد. وتنقسم أبعاد الملاءمة في بيئة العمل إلى بعدين أساسيين:

- **ملاءمة المتطلبات والقدرات (Demands-Abilities Fit):** ومدى التوافق بين ما تفرضه الوظيفة والمستشفى من أعباء ومهام، وما يملكه الموظف من مهارات وكفايات لتلبيتها.

• **ملاءمة الاحتياجات والإمدادات (Needs-Supplies Fit):** ومدى تلبية البيئة المؤسسية والتنظيمية للاحتياجات المادية والنفسية والمهنية للموظف.

وتتجلى أهمية هذه النظرية في فهم واقع القطاع الصحي السعودي المعاصر؛ حيث يعيش الموظف في مدينة الملك سعود الطبية تحت وطأة متطلبات بيئية مرتفعة جداً فرضتها خطط التشغيل الذاتي والتحول الرقمي، وتسعى الدراسة لإثبات أن امتلاك الموظف لمهارات إدارة الوقت هو الأداة التنفيذية التي ترفع من قدراته الشخصية، مما يعيد ردم الفجوة ويحقق الملاءمة مع المتطلبات الميدانية الشاقة، وتحويل حالة الاختلال المسببة للضغوط إلى حالة توافق تدعم الاستقرار والأداء.

3- نموذج متطلبات الوظيفة والموارد (Job Demands-Resources Model - JD-R Model)

يعد نموذج متطلبات الوظيفة والموارد (JD-R) من أحدث وأقوى الأطر النظرية المعاصرة، حيث تم تطويره عام 2001 على يد الباحثين أرنولد باكر وإيفان ديميروتي كاستجابة للقصور في النماذج الكلاسيكية القديمة لضغوط العمل، ويقدم النموذج إطاراً مرناً يفترض أن أي بيئة وظيفية يمكن تصنيف خصائصها إلى فئتين رئيسيتين تمثلان أبعاد النموذج، ويوضح مسارين؛ مسار تدهور الصحة حيث تؤدي المتطلبات المفرطة إلى الإنهاك والضغط، ومسار الدافعية حيث تؤدي الموارد إلى الاندماج والتميز التنظيمي. وتتمثل أبعاد هذا النموذج في:

• **متطلبات الوظيفة (Job Demands):** وهي الجوانب الفيزيائية، النفسية، أو التنظيمية للوظيفة التي تتطلب جهداً بدنياً أو ذهنياً مستمراً وتكلفة نفسية عالية مثل عبء العمل وضغط الوقت.

• **موارد الوظيفة (Job Resources):** وهي الجوانب التنظيمية، والاجتماعية، أو الشخصية التي تساعد في تحقيق أهداف العمل، وتقليل التكلفة المرتبطة بالمتطلبات، وتحفيز النمو الشخصي.

ويمثل هذا النموذج حجر الزاوية التشغيلي للدراسة لكونه يجسد بدقة المتغير المستقل والتابع معاً؛ ففي البيئة المعقدة لمدينة الملك سعود الطبية تقع الأزمات الطبية والتدفق المستمر للمرضى في جانب متطلبات الوظيفة المقترنة بضغط الوقت، وفي المقابل تطرح دراستكم مهارات إدارة الوقت كأحد أبرز موارد الوظيفة الشخصية والتنظيمية التي يتسلح بها الموظف، وتكمن أهمية النموذج في تفسير الدور المعدل لمهارات الوقت في كسر مسار تدهور الصحة وتعطيل الأثر السلبي للأعباء الوظيفية ومنع تحولها إلى ضغوط مزمنة.

وتتكامل هذه الأطر النظرية الثلاثة في الدراسة الحالية لتشكّل نموذجاً تفسيرياً شاملاً ومتربطاً؛ حيث يُستخدم **نموذج متطلبات الوظيفة والموارد (\$JD-R\$)** كخارطة طريق لتصنيف متغيرات الدراسة الميدانية داخل مدينة الملك سعود الطبية بالرياض، واضعاً الأعباء السريرية والتوجه نحو التشغيل الذاتي والتحول الرقمي في كفة "المتطلبات"، بينما تُمثل مهارات إدارة الوقت كفة "الموارد الشخصية والتنظيمية" التي يتسلح بها الموظف،

وهنا يأتي دور **نظرية حفظ الموارد (COR)** لتفسير القيمة الجوهرية لهذه المهارات، باعتبارها الأداة الدفاعية الواعية التي تحمي أثنى موارد الطاقة البشرية وهو "الوقت" من الهدر والنزيف المستمر الناتج عن ضغوط العمل وحالات الطوارئ الحادة، ومن خلال صيانة هذا المورد وحفظه، تساهم مهارات إدارة الوقت — من منظور **نظرية الملاءمة بين الشخص والبيئة — (P-E\ Fit)** في رفع كفاءة وقدرات الموظف الذاتية وتطوير قدرته على الجدولة والترتيب، مما يردم الفجوة التنظيمية بين إمكانيات الفرد ومتطلبات الصرح الطبي المرجعي الشاقة، وبذلك يتحول التناقض والخلل المسبب للاحتراق المهني والضغط إلى حالة من التوافق والانسجام التي تضمن استقرار الكوادر الصحية وتحسين أدائهم الوظيفي.

حادى عشر: المنهجية وطرق البحث:

1/11: نوع البحث والمنهج:

ستعتمد هذه الدراسة على البحث الوصفي التفسيري والتطبيقي في آنٍ واحد؛ فهي دراسة وصفية تسعى إلى رصد وتوصيف مستويات مهارات إدارة الوقت السائدة وحدّة ضغوط العمل الحالية لدى العاملين في مدينة الملك سعود الطبية، وتفسيرية لأنها تتجاوز مجرد الوصف إلى تحليل علاقات السبب والنتيجة واختبار الأثر المباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع، وهي تطبيقية لكونها تُجرى في بيئة ميدانية حقيقية للخروج بتوصيات عملية تسهم في حل مشكلة واقعية بالقطاع الصحي.

أما من حيث المنهج، فتتبع الدراسة المنهج الكمي (Quantitative Approach) كمنهج رئيسي، لملائمته لاختبار الفرضيات علمياً عبر أدوات قياس مقننة (الاستبيانات الإلكترونية والمطبوعة) بهدف جمع بيانات رقمية من عينة ممثلة وضخمة من الكوادر الطبية والإدارية، ومن ثم معالجتها إحصائياً باستخدام برامج التحليل المتقدمة مثل SPSS\ v.26 للوصول إلى مؤشرات دقيقة وتعميمها.

2/11: خطة البحث وخطوات التنفيذ:

تبدأ خطة التنفيذ بـ المرحلة التحضيرية والاستكشافية، والتي تشمل مراجعة الأدبيات الأكاديمية والدراسات السابقة ذات الصلة محلياً ودولياً لتحديد الأبعاد الدقيقة لمهارات إدارة الوقت (مثل التخطيط والجدولة، ترتيب الأولويات، والتعامل مع المقاطعات) وأبعاد ضغوط العمل ببيئة المستشفيات، وتتوج هذه المرحلة ببناء الأداة الرئيسية للدراسة (الاستبيان)، وتحديد مجتمع البحث بدقة ليشمل الأطباء، والمرضى، والإداريين، والفنيين داخل مدينة الملك سعود الطبية بالرياض، مع صياغة الفرضيات الأولية استناداً إلى الأطر النظرية المعتمدة. تليها مرحلة الصدق والثبات والتطبيق الاستطلاعي، حيث تُعرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين الأكاديميين المتخصصين في إدارة الموارد البشرية والعلوم الإدارية للتأكد من صدقها الظاهري وملاءمة صياغة العبارات للبيئة الصحية السعودية، وبعد إدخال التعديلات المقترحة، يتم تطبيق

الاستبيان على عينة استطلاعية محدودة (Pilot\ Study) من خارج عينة الدراسة الأساسية وبما يماثلها في الخصائص، وذلك لحساب معامل ثبات الأداة إحصائياً عبر اختبار "ألفا كرونباخ" وتأكيد اتساقها الداخلي قبل الانطلاق الميداني.

تأتي بعد ذلك مرحلة الجمع الميداني والتحليل الإحصائي، وتتضمن توزيع الأداة على عينة الدراسة الفعلية باستخدام أسلوب المعاينة الطبقيّة العشوائية لضمان التمثيل العادل لكافة التخصصات والوظائف، وبعد انتهاء فترة جمع البيانات والتحقق من اكتمال الردود، يتم ترميز البيانات وإدخالها إلى البيئة الإحصائية، حيث تُطبق الأساليب الوصفية (كال تكرارات، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية) لتوصيف العينة ومتغيراتها، بجانب أساليب الإحصاء الاستدلالي (مثل معامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار المتعدد، واختبارات تباين الفروق) للكشف عن طبيعة الأثر، صياغة النتائج النهائية، وتقديم التوصيات التطبيقية للمجمع الطبي.

ثاني عشر: أدوات الدراسة:

ستعتمد الدراسة الحالية في جمع بياناتها الأولية من الميدان على الاستبيان كأداة رئيسية ومقننة، صُممت خصيصاً لتناسب مع أهداف الدراسة القائمة على قياس أثر المتغيرات وتعميم النتائج رقمياً، وفيما يلي تفصيل دقيق لمكونات الأداة، وآلية بنائها، وطرق اختبار صلاحيتها العلمية للاتساق مع بيئة القطاع الصحي:

أولاً: تفصيل أداة جمع البيانات (مكونات الاستبيان)

سيتم بناء استمارة الاستبيان وتوجيهها إلكترونياً وميدانياً لكافة العاملين (الكوادر الطبية، والتمريضية، والإدارية، والفنية) في مدينة الملك سعود الطبية بالرياض، وقُسمت الأداة هيكلياً إلى جزأين رئيسيين:

• **الجزء الأول: البيانات الديموغرافية والتنظيمية:** ويشمل المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة، وهي: (النوع، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي/التخصص، وعدد سنوات الخبرة في القطاع الصحي).

• **الجزء الثاني: محاور الدراسة الموضوعية:** وستصاغ عباراته بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي (5-point Likert Scale) لتحديد درجات موافقة أفراد العينة بين (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وينقسم هذا الجزء إلى محورين أساسيين:

◦ **المحور الأول: مهارات إدارة الوقت (المتغير المستقل):** ويتكون من (20 بنداً) موزعة بالتساوي على أربعة أبعاد فرعية هي: (أبعاد التخطيط والجدولة، ترتيب الأولويات، والتعامل مع المقاطعات ومشتتات العمل، التفويض الفعال).

• **المحور الثاني: ضغوط العمل بالقطاع الصحي (المتغير التابع):** ويتكون من (20 بنداً) تقيس أبعاد (عبء العمل، غموض وتعارض الدور، بيئة العمل المادية والمهنية، العلاقات الشخصية في العمل

ثانياً: كيفية بناء الأداة واختبارها (الصدق والثبات)

ستمر أداة الدراسة بمرحلتين أساسيتين لضمان جودتها الميدانية ، وذلك على النحو التالي:

1. **مرحلة صدق المحكمين (الصدق الظاهري):** بعد الانتهاء من صياغة مسودة الاستبيان الأولية بالاعتماد على الأدبيات والمقاييس العالمية ، سيتم عرض الأداة على مجموعة من المحكمين والأساتذة المتخصصين في مجالات إدارة الموارد البشرية، والعلوم الإدارية، والإحصاء، وذلك من أجل تقييم مدى ملاءمة العبارات للمحاور المرتبطة بها، ووضوح الصياغة اللغوية، ومراعاة دمج وتبسيط المصطلحات والمفاهيم المركبة لضمان فهمها المباشر من قبل الموظفين في المنظمة الصحية وتجنب أي غموض أثناء الاستجابة، وبناءً على ملاحظاتهم، سيتم تعديل وحذف بعض العبارات لتخرج الأداة في صورتها النهائية المقننة.

2. **مرحلة التطبيق الاستطلاعي واختبارات الثبات (معامل ألفا كرونباخ):** لضمان استقرار الأداة وقدرتها على إعطاء نتائج متسقة عند تكرار تطبيقها، سيجري تطبيق الاستبيان ميدانياً على عينة استطلاعية محدودة (Pilot Study) بلغت (30 موظفاً) من مجتمع الدراسة وخارج عينتها الأساسية، وباستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS v.26 ، سيتم إجراء الاختبارات التالية:

- **الاتساق الداخلي:** عبر حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للتأكد من درجة ارتباط كل بند بالمحور الرئيسي المنتمي إليه.
- **معامل كرونباخ ألفا: (Alpha)** للتحقق من الثبات الإجمالي للأداة وثبات كل محور على حدة؛ حيث يُشترط لتأكيد صلاحية الأداة علمياً أن تتجاوز قيمة المعامل الحد الأدنى المقبول إحصائياً (0.70)، وهو ما يضمن اعتمادية الأداة وجهازيتها التامة للانطلاق في مرحلة الجمع الميداني الموسع.

ثالث عشر: مجتمع وعينة الدراسة:

- **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة المستهدف من جميع الكوادر العاملة في مدينة الملك سعود الطبية بالرياض، ويشمل ذلك الأطباء، والمرضيين، والفنيين، والإداريين.
- **عينة الدراسة:** يُقدّر حجم مجتمع البحث من جميع العاملين (الأطباء، الممرضين، الفنيين، والوظائف الإدارية والقيادية) في مدينة الملك سعود الطبية بالرياض بالمملكة العربية السعودية، والبالغ عددهم تقريباً (4200) موظف وفقاً للتقديرات والمؤشرات الرسمية للمدينة الطبية، ويمكن تحديد حجم عينة البحث من مجتمع محدود وفقاً لقانون تحديد حجم العينة وبما يضمن التمثيل الكامل لهذا المجتمع وحتى لا يزيد الخطأ في التقدير عن 5%، واعتمد الباحث على القانون التالي في تحديد حجم العينة:

$$(n = (Np(1 - p))/((N - 1)((d ^ 2) / (z ^ 2)) + p(1 - p))$$

حجم المجتمع =N 4200

- النسبة المتوقعة (p): هي النسبة المتوقعة للصفة التي نريد قياسها في المجتمع، ويفترض أن تكون هذه النسبة حوالي 0.6 (أي 60%). إذن، $p = 0.6$.
- هامش الخطأ (d): يعبر هامش الخطأ المسموح به $\pm 5\%$. إذن، $d = 0.05$.
- القيمة الحرجة لـ z عند مستوى ثقة 95% هي 1.96.
- المعادلة:

$$(n = (Np(1 - p))/((N - 1)((d ^ 2) / (z ^ 2)) + p(1 - p))$$

نقوم بتعويض القيم في المعادلة:

$$(n = (4200 * 0.5 * 0.4) / ((4200 - 1)((0.05 ^ 2) / (1.96 ^ 2)) + 0.5 * 0.4)$$

- وبذلك تكون قيمة $n = 339$

وبناء على ذلك سيتم أخذ عينة مكونة من 350 مفردة للاستفادة من زيادة حجم العينة وذلك لقياس دور مهارات إدارة الوقت في الحد من ضغوط العمل بالقطاع الصحي: دراسة ميدانية على العاملين بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض بالمملكة العربية السعودية.

- **طريقة اختيار العينة وحجمها:** سيجرى اختيار العينة باستخدام أسلوب المعاينة العشوائية الطبقة (Stratified Random Sampling) لضمان تمثيل عادل لكافة الفئات الوظيفية (طبية، تمريضية، إدارية) وتخصصاتهم المختلفة، بما يضمن دقة النتائج وقابليتها للتعميم على قطاعات المدينة الطبية.

رابع عشر: حدود الدراسة:

(أ) الحدود المكانية (المنطقة الجغرافية)

سيقتصر النطاق الجغرافي والمكاني لإجراء هذه الدراسة الميدانية على مدينة الملك سعود الطبية بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية، لكونها تمثل أحد أكبر وأهم المجمعات الطبية المرجعية التي تشهد تحولات تنظيمية ورقمية متسارعة، مما يجعلها بيئة خصبة ومثالية لدراسة متغيرات إدارة الوقت وضغوط العمل.

(ب) الحدود الزمنية:

- **فترة جمع البيانات:** سيجرى المرحلة الميدانية لجمع البيانات وتوزيع الاستمارات والمسوح على أفراد العينة خلال الربع الثاني من عام 2027.

- **فترة الدراسة الإجمالية:** ستستغرق الدراسة في مداها الزمني الشامل — بدءاً من صياغة الإطار النظري والمراجعات المكتبية للأدبيات وصولاً إلى التحليل الإحصائي وإخراج النتائج والتوصيات النهائية — الفترة الممتدة بين عامي 2026 و 2027.

قائمة المراجع

■ مراجع باللغة العربية

- أنساع، رضوان، وقسول، إيمان. (2023). أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لموظفي المستشفى في ظل جائحة كورونا. *مجلة تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة*، 4(1)، 113.96-113.96
- حمد النيل، الحارث عبد المنعم أحمد. (2023). دور إدارة الوقت في تحقيق التطوير التنظيمي (دراسة حالة: مستشفى المسيكتاب). *مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية*، 4(11)، 257.244-257.244
- حمودة، أم السعد أحمد، وفكرون، يحيى عمر، وحويلي، أيوب مفتاح. (2025). إدارة الوقت وأثرها في ضغوط العمل. *مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال*، 12(1)، 344.318-344.318
- عمران، عائشة. (2021). مصادر ضغوط العمل لدى الممرضات العاملات في بعض المستشفيات العامة بمدينة بنغازي. *مجلة المنارة العلمية*، (2)
- الهيئة العامة للإحصاء. (2024). مسح الصحة والسلامة في العمل لعام 2023 م. المملكة العربية السعودية.

https://www.stats.gov.sa/documents/20117/2435259/Health+and+Safety+at+Work+Statistics+2023AR_0.pdf

الهيئة العامة للإحصاء (2026). 28 أبريل. (الهيئة العامة للإحصاء تصدر نتائج نشرة الصحة والسلامة في العمل لعام 2025). المملكة العربية السعودية. <https://www.stats.gov.sa/ar/w/news/186>

■ مراجع باللغة الأجنبية:

- Al-Ali, F., Radwan, A., Darwish, T. K., & Khassawneh, O. (2026). The paradox of nurse turnover: wealth, yet inadequate compensation and high stress in Dubai's private health-care sector. *International Journal of Organizational Analysis*, 34(2), 361–384.
- Almutairi, A. F., Hamdan, N. A., Altheyabi, S., Alsaeed, E. A., Alammari, F. S., & BaniMustafa, A. A. (2024). The prevalence and associated factors of occupational stress in healthcare providers in Saudi Arabia. *International Journal of General Medicine*, 17, 809–816.

- Ari, H. O.** (2025). Determining the relationship between work stress and job performance: A cross-sectional study among healthcare workers. *Journal of Nursing Management*, 2025(1), e5051149.
- Aydin, I.** (2022). Effects of work-related stressors and work engagement on work stress: Healthcare managers' perspective. *Central European Business Review*, 11(4), 47–62.
- Birhanu, Z., Mekonen, H., Kavishe, R. A., Lien, L., Andersen, L. S., Mushi, D. L., ... & Tucho, G. T.** (2026). Workplace stress, support and stress management strategies for healthier lifestyles among healthcare workers in Ethiopia. *PLoS One*, 21(1), e0341226.
- Filomeno, L., Chaoui, Y., Scinicariello, A., Minciullo, A., & Di Mario, S.** (2024). Nurses and managers' time management skills assessment: A national survey in the Italian healthcare setting. *Nursing Reports*, 14(3), 2107–2116.
- Ghasemi, H. R., & Naderi, M.** (2019). The effect of time management skills training on psychological empowerment of nurses. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery*, 8(2), 112–121.
- Mohammed, M. M., Abdullah, S. M., & Mohamed, A. S.** (2024). Relation between the Time Management Skills and Nurses' Work Stress Levels. *Assiut Scientific Nursing Journal*, 12(46), 349–358.
- Ravari, A. K., Farokhzadian, J., Nematollahi, M., Miri, S., & Foroughameri, G.** (2020). The effectiveness of a time management workshop on job stress of nurses working in emergency departments: an experimental study. *Journal of Emergency Nursing*, 46(4), 548–557.
- Stanković, M., & Slavković, M.** (2022). The importance of time management skills in healthcare organizations: Perceptions of healthcare workers. In *XIII International Conference on Social and Technological Development* (p. 56).

- Yuceler, A., Kaya, S. D., & Ileri, Y. Y.** (2016). Time management and stress relationship in terms of health sector employees. In *Business Challenges in the Changing Economic Landscape-Vol. 2: Proceedings of the 14th Eurasia Business and Economics Society Conference* (pp. 107–119). Springer International Publishing.
- Zyoud, R. A. N.** (2023). Factors influencing time management skills among nurses in North West Bank, Palestine. *BMC Nursing*, 22(1), 386.