

The Relationship Between Time Management and Work Stress among Nursing Heads

Manar Hassan * 

Dr. Manal Jardi **

Dr. Mirna Dalalah ***

(Received 24 / 11 / 2025. Accepted 29 / 1 / 2026)

□ ABSTRACT □

Nursing is a high-risk, high-stress profession, making nursing heads vulnerable to psychological stress, burnout, and poor performance compared to other healthcare professionals. As effective time use is a critical resource, this study aimed to evaluate the relationship between time management and work stress among nursing department heads. The convenience sample included 60 nursing unit heads from hospitals in Baniyas, Al-Qadmous, and Jableh. Data collected via a questionnaire showed that participants had low levels of time management across all its dimensions (planning, organization, direction, and control), and an average level of work stress (role conflict, role ambiguity, and workload). A significant negative statistical relationship was found between the nurses' time management levels and their work stress levels. The researcher recommended organizing periodic workshops on time management skills and hiring support staff to relieve nurses of non-nursing tasks.

Keywords: Work stress, time management, nursing department heads.



Copyright : Latakia University Journal (formerly Tishreen) - Syria, The authors retain the copyright under a CC BY-NC-SA 04

* PhD Student, Department of Nursing Administration, Faculty of Nursing, University of Latakia (Formerly Tishreen), Syria

** Assistant Professor, Department of Nursing Administration, Faculty of Nursing, University of Latakia (Formerly Tishreen), Syria

*** Professor, Department of Sociology, Faculty of Arts and Humanities, University of Latakia (Formerly Tishreen), Syria

العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل لدى رؤساء الشعب التمريضية

منار حسن * 

د. منال جردي **

د. ميرنا دلالة ***

(تاريخ الإيداع 24 / 11 / 2025. قبل للنشر في 29 / 1 / 2026)

□ ملخص □

تُعتبر مهنة التمريض عالية المخاطر والضغط، مما يجعل رؤساء التمريض أكثر عرضة للإجهاد النفسي، الإرهاق، وضعف الأداء. ونظراً لأهمية استغلال الوقت بفعالية، جاءت هذه الدراسة لتقييم العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل لدى رؤساء الشعب التمريضية. شملت عينة الدراسة 60 رئيسة وحدة تمريضية في مستشفيات بانياس والقدموس وجبلة. حيث أظهرت النتائج، التي جُمعت عبر استبيان تم تصميمه من قبل الباحث، أن لدى المشاركين مستوى منخفضاً في إدارة الوقت بأبعادها (التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة)، ومستوى متوسطاً من ضغوط العمل بأبعادها (صراع الدور وغموض الدور وعبء العمل). حيث تعد هذه الأبعاد الأكثر ارتباطاً بالبيئات الصحية حيث تتعدد الأدوار وتتداخل المسؤوليات في المهن الطبية و التمريضية كما وُجدت علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وضغوط العمل. وقد أوصى الباحث بتنظيم ورش عمل دورية حول مهارات إدارة الوقت وتوظيف كوادر مساعدة لتخفيف عبء المهام غير التمريضية.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل، إدارة الوقت، رؤساء الشعب التمريضية.



حقوق النشر : مجلة جامعة اللاذقية (تشرين سابقاً) - سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب الترخيص

CC BY-NC-SA 04

* طالبة دكتوراه، قسم إدارة التمريض، كلية التمريض، جامعة اللاذقية (تشرين سابقاً)، سوريا.
** أستاذ مساعد، قسم إدارة التمريض، كلية التمريض، جامعة اللاذقية (تشرين سابقاً)، سوريا.
*** أستاذ، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة اللاذقية (تشرين سابقاً)، سوريا.

1. المقدمة:

يُعتبر التمريض مهنةً عالية المخاطر والضغط، نظرًا لبيئة العمل المتسارعة والحاجة المستمرة للتعامل مع حالات الطوارئ. وبالتالي، يُعتبر رؤساء التمريض أكثر عرضة للإجهاد النفسي ومشاكل الصحة النفسية [1]. مما يجعلهم أكثر عرضة للإرهاق وضعف الأداء مقارنةً بغيرهم من مهن الرعاية الصحية [2]. حيث أن بيئة العمل الصحية لا تقتصر على غياب الظروف الضارة فحسب، بل تشمل أيضًا وفرة الظروف المعززة للصحة [3]. أثبتت الأدلة البحثية أن الممرضين يعانون من مستويات عالية من الضغط المرتبط بالعمل، مما يهدد صحتهم وحياتهم، ويؤثر سلبيًا على جودة الرعاية التمريضية، ويُوجد أن الضغط المفرط يقلل من جودة الرعاية التمريضية [4]. ويُعدّ ضغط العمل اليوم مصدر قلق كبير في مهنة التمريض، نظرًا لكثرة العمل، ونقص عدد التمريض، وتضارب الأدوار، وضغط العمل والوقت، وكثرة العمل، وغموض الأدوار، ونقص الدعم الاجتماعي، وضعف القيادة، والقيود التنظيمية، والتكنولوجيا الحديثة، التي تؤدي إلى ارتفاع معدلات دوران الممرضين [5]. بالإضافة إلى ذلك، يُعدّ الإجهاد الوظيفي أحد أهم المخاطر الصحية في مكان العمل بالنسبة للتمريض ورؤساء التمريض وهذا سيؤدي إلى زيادة مستوى مسؤولية ومساءلة رؤساء التمريض، وزيادة الطلب على المعرفة والمهارات الجديدة التي قد تؤثر سلبيًا على أداء العمل [6].

يتحمل رؤساء التمريض مسؤولية سير العمل في الجناح بأكمله، بالإضافة إلى جودة رعاية المرضى؛ ويميلون خلال عملهم إلى تحمل قدر كبير من التوتر؛ وقد لفتت مسألة ضغوط العمل وضعف الأداء بين رؤساء التمريض الانتباه مؤخرًا؛ فنقص عدد التمريض وثقل عبء العمل يؤديان إلى ضغوط العمل؛ علاوة على ذلك، يعاني رؤساء التمريض من إرهاق شديد مما يجعلهم غالبًا يواجهون قدرًا كبيرًا من ضغوط العمل وضعف الأداء [7]. يُعتبر الوقت من أهم الموارد ويمكن أن يعود استغلال الوقت بفعالية بفوائد جمة على الفرد وبيئة العمل. ويمكن أن يُحسن بناء مهارات إدارة الوقت لدى التمريض من رفاهيتهم وجودة عملهم. ويرتبط إرهاق العاملين الصحيين بسوء جودة الرعاية المقدمة للمرضى والرعاية غير الآمنة [8]. ولن تُخفف الإدارة الجيدة للوقت من عبء العمل فقط، بل سستتيح تحكّمًا أكبر في الوقت وسير العمل، وستقلل من ضغوط العمل [9]. كما تُمكن الإدارة الفعالة للوقت الممرضين من تحديد أولويات الرعاية، وتخصيص وقتهم الثمين واهتمامهم للمهام الأكثر أهمية أولًا، وتقويض المهام التي قد تُؤجل إلى وقت لاحق. ومع ذلك، فإن مهارات إدارة الوقت الجيدة لا تُساعد الممرضين فقط في تحديد أولويات المهام، بل تُساعدهم أيضًا في التخلص من المهام غير الضرورية التي تُعتبر مُضيعة للوقت [10]. بالإضافة إلى التعب البدني، والعمل بنظام المناوبات، وضعف استقلالية اتخاذ القرار، يُشير الممرضون إلى أن ضيق الوقت هو أحد أهم مصادر ضغوط العمل. وإن الافتقار إلى مهارات إدارة الوقت الجيدة يمكن أن يؤدي إلى القلق والإرهاق وعدم الرضا الوظيفي وعواقب سلبية على المنظمة بأكملها، وأخيرًا على جودة رعاية المرضى [11].

اهتمت العديد من الدراسات بدراسة العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل لدى رؤساء التمريض في البيئات الصحية كدراسة (Ibrahim. 2016) التي هدفت إلى دراسة العلاقة بين مهارات إدارة الوقت وضغوط العمل لدى رؤساء التمريض حيث أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية بين إدارة الوقت ودرجات ضغوط العمل لديهم [12]. كما بينت نتائج دراسة أخرى لـ (Mohammed et al. 2024) أيضًا حول العلاقة بين مهارات إدارة الوقت ومستويات ضغوط العمل لدى الكادر التمريضي وجود علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة إحصائية مهمة بين مستويات ضغوط العمل ومهارات إدارة

الوقت حيث أظهر أن لدى النسبة الأعلى من الممرضين مهارات إدارة وقت متوسطة [13]. وفي دراسة (Hamzehkola et al., 2019) بينت النتائج تحسناً في الصحة النفسية والثقة بالممرضين بعد اتباع ورشة عمل تعليمية ليوم واحد حول أهمية إدارة الوقت، والاستراتيجيات العملية لإدارته، وأسباب هدر وقت التمريض [14]. كما أظهر (Vizeshfah et al 2022) بدراسته حول تأثير كتيب تعليمي لإدارة الوقت على مستويات ضغوط العمل للممرضين في أقسام الرعاية المشددة حيث بينت النتائج انخفاض مستويات الضغط لديهم [15]. وفي دراسة ل (Haider. et al 2021) هدفت إلى تحديد العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل في ظل جائحة كوفيد-19؛ حيث أشارت نتائجها إلى وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وضغوط العمل حيث يقل ضغط العمل من أداء الممرض/ة؛ فعندما يُدير الممرضون وقتهم بكفاءة، فإنهم يواجهون ضغوطاً أقل في العمل. وأن انخفاض ضغوط العمل يؤدي إلى زيادة الأداء لذلك يجب أن يمتلك الممرضون مهارات إدارة الوقت لتخفيف ضغوط العمل لديهم وبالتالي تحسين أدائهم الوظيفي [16].

تُعدّ ضغوط العمل في مجتمع اليوم من الأمور التي لا مفرّ منها، وتتأثر بها مختلف فئات المجتمع بطريقة أو بأخرى وخاصة بيئة العمل الصحية، وفي هذا السياق، يعاني الممرضون من ضغوط متزايدة نتيجة لوجودهم في بيئة عمل ذات مواصفات مختلفة تماماً عن بيئة المنزل؛ وغالباً ما يتميز بارتفاع معدلات دوران الموظفين والتغيب والإرهاق؛ وقد أصبح تبرير ضغط العمل الشغل الشاغل في العديد من المجالات، وخاصة في إدارة التمريض، نظراً لانخفاض الإنتاج وتدهور معنويات الموظفين كمشاكل مرتبطة بضغوط العمل [17-18]. وتعتبر إدارة الوقت المصدر الأكثر قيمة في متناول الأيدي من خلال التأثير على ضغوط العمل إلى الحد الذي يؤدي إلى خلق منظمة ديناميكية وحيوية وإبداعية تشجع رؤساء التمريض على الابتكار والإبداع والإنتاجية مع أداء وظيفي جيد [19].

تكمن مشكلة هذا البحث في أن رؤساء الشعب التمريضية يعملون في بيئات عالية الضغط تتطلب منهم اتخاذ قرارات سريعة وحاسمة، في ظل مسؤوليات متعددة ومتشابهة، مما يجعلهم أكثر عرضة لضغوط العمل المزمنة التي تنعكس سلباً على أدائهم وكفاءتهم. وفي الوقت نفسه، تُظهر النتائج أن مستوى إدارة الوقت لديهم منخفض في أبعاده الأساسية (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة)، وهو ما يفاقم من حدة الضغوط المرتبطة بصراع الدور وغموضه وعبء العمل. وبالتالي، فإن المشكلة البحثية تتمثل في وجود فجوة واضحة بين الحاجة الملحة لإدارة الوقت بفعالية وبين ضعف تطبيق هذه المهارات عملياً، الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع مستويات التوتر والإرهاق النفسي، ويؤثر على جودة الخدمات التمريضية المقدمة.

2. أهمية البحث وأهدافه:

2-1 أهمية البحث:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال إثراء المعرفة العلمية في مجال إدارة الوقت وضغوط العمل والعلاقة بينهما. حيث تُعدّ مهارات إدارة الوقت الفعالة بالغة الأهمية لرؤساء الشعب نظراً لطبيعة مهنتهم المتطلبة، حيث يجب عليهم الموازنة بين رعاية المرضى والمهام الإدارية والتعاون مع غيرهم من أخصائيي الرعاية الصحية. ومع ذلك، غالباً ما يواجهون ضغوط عمل كبيرة، ناجمة عن عوامل مثل مناولات العمل الطويلة، وأعباء العمل الثقيلة، والمتطلبات العاطفية

للوظيفة. ويُعد ضغط العمل في التمريض ظاهرة موثقة جيداً، تُسبب الإرهاق العاطفي. حيث يمكن أن تُمثل مهارات إدارة الوقت آلية تكيف لتخفيف هذه الضغوطات.

2-2 هدف البحث:

دراسة وجود علاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل لدى رؤساء الشعب التمريضية

2-3 أسئلة البحث :

- ما مستوى إدارة الوقت لدى رؤساء الشعب التمريضية
- ما مستوى التعرف على وجود علاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل لدى رؤساء الشعب التمريضية.
- هل يوجد علاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل بين رؤساء الشعب التمريضية

2-4 متغيرات البحث: تقوم هذه الدراسة بشكل أساسي على متغيرين هما: إدارة الوقت وضغوط العمل.

2-5 فرضية البحث: يوجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية مهمة بين إدارة الوقت وضغوط العمل لدى رؤساء الشعب التمريضية.

3. مواد وطرائق البحث:

3-1 تصميم البحث:

اتبع الباحث المنهج الوصفي الارتباطي.

3-2 مكان البحث:

أجريت الدراسة الحالية في مشفى بانياس والقدموس الوطني في محافظة طرطوس ومشفى جبلة الوطني في محافظة اللاذقية.

3-3 زمن البحث:

قام الباحث بجمع البيانات في الفترة الواقعة ما بين 20 / كانون الثاني 2025 م وحتى 20 / شباط 2025م.

3-4 عينة البحث:

أجريت الدراسة على عينة قوامها (60) رئيس/ة شعبة تمريضية وتم اختيارهم بطريقة العينة الملائمة أو المقصودة.

3-5 أدوات البحث:

تم جمع بيانات الدراسة باستخدام استبيان قام الباحث بتطويره بعد الاطلاع على المراجع والدراسات ذات الصلة^(4,12)، وهو يتألف من ثلاثة أجزاء رئيسية هي: الجزء الأول: يتضمن البيانات الديموغرافية (كالملف والعمر والجنس والمؤهل العلمي والخبرة في العمل والخبرة كرئيس قسم). أما الجزء الثاني فهو يتضمن عبارات لتقييم إدارة الوقت لدى أفراد العينة وهو يتكون من أربعة أبعاد هي كالآتي: بعد تخطيط الوقت ويتضمن (7) عبارات، وبعد تنظيم الوقت ويتضمن (7) عبارات، وبعد توجيه الوقت ويتضمن (9) عبارات، وبعد الرقابة على الوقت ويتضمن (10) عبارات. والجزء الثالث: فهو يشمل على عبارات لتقييم ضغوط العمل لدى أفراد العينة ضمن ثلاثة محاور رئيسية هي كالآتي: محور صراع الدور (7) عبارات، ومحور غموض الدور (5) عبارات، ومحور عبء العمل (6) عبارات.

كانت الإجابة على كل عبارة في أبعاد ومحاور الجزأين الثاني والثالث بخمسة بدائل للإجابة وفق سلم ليكرت الخماسي حيث تعطى كل إجابة وزناً كالآتي: موافق بشدة =5، موافق =4، محايد =3، غير موافق =2، غير موافق بشدة =1. وبناء على المتوسط الحسابي للإجابات يتم تصنيف مستوى كل متغير كالآتي: مستوى مرتفع إذا كانت

قيمة المتوسط الحسابي 3.67 و 5. مستوى متوسط إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي 2.33 و 3.66. مستوى منخفض إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي بين 1 و 2.32.

3-6 طريقة البحث:

1. تم الحصول على الموافقات الرسمية اللازمة لإجراء البحث وجمع البيانات الخاصة بالدراسة الحالية.
2. تم توزيع الاستبيان على ثلاثة خبراء في كلية التمريض للتأكد من مصداقية الأداء ووضوح بنودها، وتم إجراء التعديلات اللازمة بعد التأكد من مصداقيتها.
3. تم إجراء دراسة استرشادية باستخدام أداة الدراسة بعد توزيعها على عينة تمثل 10% من أفراد العينة (6 أفراد)، وللتأكد من ثبات الأداة تم إجراء اختبار كرومباخ ألفا حيث بلغت قيمته (0.820) وهي قيمة ثبات عالية.
4. تمت مقابلة (أفراد عينة البحث) بعد الحصول على الموافقات اللازمة وشرح هدف الدراسة وأهميتها وضمان سرية البيانات المأخوذة وأن استخدامها سيكون لغرض البحث العلمي فقط. ثم تم توزيع الاستمارات متضمنة أداتي الدراسة عليهم وطلب منهم الإجابة عليهما، وحرص الباحث على التواجد للإجابة عن أي استفسارات.
5. تم توزيع الاستبيان على أفراد العينة، واستغرق ملء الاستبيان من 10 - 15 دقيقة وحرص الباحث على التواجد بالقرب من أفراد العينة للإجابة عن أي استفسار بخصوص الاستبيان.
6. تم ترميز البيانات المأخوذة من الاستبيانات، ومن ثم تفرغها ضمن برنامج التحليل الإحصائي SPSS V25 وقد تم استخدام الاختبارات الاحصائية المناسبة.

4. النتائج والمناقشة:

4-1 النتائج

جدول (1) توزيع المشاركين في الدراسة تبعاً لبياناتهم الديموغرافية

العدد الكلي N=60		المتغيرات الديموغرافية	
%	N		
25.0	15	القدموس	المشفي
41.7	25	بانياس	
33.3	20	جيلة	
13.3	8	30> -20	العمر بالسنوات
35.0	21	40> -30	
51.7	31	40<	
6.7	4	ذكر	الجنس
93.3	56	انثى	
20.0	12	دبلوم بعد الإعدادية	المؤهل العلمي
15.0	9	دبلوم بعد الثانوية	
8.3	5	معهد صحي	
46.7	28	إجازة في التمريض	
10.0	6	دراسات عليا	
3.3	2	أقل من 5 سنوات	الخبرة في العمل
26.7	16	من 5 - 15 سنوات	
70.0	42	أكثر من 15 سنة	

25.0	15	أقل من 5 سنوات	الخبرة كرئيس/ة قسم
61.7	37	من 5 - 15 سنوات	
13.3	8	أكثر من 15 سنة	

يوضح الجدول (1) توزع المشاركين في الدراسة تبعاً لبياناتهم الديموغرافية، حيث كانت النسبة الأكبر من المشاركين من مشفى بانياس بنسبة 41.7%. أما من حيث الفئة العمرية، فإن أكثر من نصف المشاركين بنسبة 51.7% تجاوزوا سن الأربعين. وفيما يتعلق بالجنس، فقد كانت الغالبية العظمى من الإناث بنسبة 93.3%. وبالنسبة للمؤهل العلمي، حصلت الإجازة في التمريض على النسبة الأعلى وهي 46.7%. وفيما يخص الخبرة في العمل، فإن الغالبية 70.0% لديهم خبرة تزيد عن 15 سنة. وأخيراً، من حيث الخبرة كرؤساء أقسام، فإن النسبة الأعلى كانت لمن لديهم خبرة بين 5 إلى 15 سنة بنسبة 61.7%.

النتائج المتعلقة بمحور إدارة الوقت

الجدول (2) متوسطات وترتيب إجابات أفراد العينة على بنود محور تخطيط الوقت.

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط	المحور الأول: تخطيط الوقت	
Rank	SD	M		
منخفض	0.596	1.52	1.	أقوم بالتخطيط اليومي للوقت لإنجاز المهام بفعالية
منخفض	0.490	1.38	2.	أحدد أولوياتي للمهام الواجب تنفيذها
منخفض	0.847	1.83	3.	أخصص زمن محدد لعمل تخطيط للوقت
منخفض	1.020	1.90	4.	أحدد وقتاً لمواجهة أي مشكلة أو أي أزمة طارئة
منخفض	0.490	1.38	5.	أقوم بالتخطيط للأعمال المطلوب تنفيذها قبل البدء فيها
منخفض	0.739	1.62	6.	أحدد وقتاً لتنفيذ الأهداف المطلوبة بدقة ووضوح
منخفض	0.722	1.77	7.	أقوم بتحديد الأوقات الزمنية المطلوبة لأداء كل عمل
منخفض	0.529	1.63	المتوسط الكلي للمحور	

تشير نتائج الجدول (2) إلى أن مستوى تخطيط الوقت لدى أفراد العينة كان منخفضاً في جميع البنود، بمتوسط كلي قدره 1.63. وأدنى المتوسطات ظهرت في بندي تحديد الأولويات والتخطيط المسبق للأعمال (1.38)، مما يعكس ضعفاً في تنظيم المهام وتحديد أولوياتها. في حين سجل بند تخصيص وقت لمواجهة الأزمات أعلى متوسط (1.90)، لكنه بقي ضمن المستوى المنخفض، ما يشير إلى غياب التخطيط الفعال للطوارئ. تعكس هذه النتائج حاجة الكادر التمريضي إلى تدريب وتطوير في مهارات التخطيط الزمني لتحسين الأداء والكفاءة المهنية.

الجدول (3) متوسطات وترتيب إجابات أفراد العينة على بنود محور تنظيم الوقت.

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط	المحور الثاني: تنظيم الوقت	
Rank	SD	M		
منخفض	0.591	1.58	1.	أساهم في تنظيم الوقت بين الجوانب المهنية العملية و الجوانب الإنسانية
منخفض	0.469	1.32	2.	أنظم أوقات جدول العمل اليومي وفق الأهمية
منخفض	0.534	1.45	3.	أقوم بتوزيع المهام بصورة تتلاءم مع الوقت المخصص لها
منخفض	0.596	1.47	4.	أقوم بتفويض بعض الأعمال للكادر لأتفرغ للأمور الهامة
منخفض	0.904	1.88	5.	يتم تكليفي بالأعمال والإبلاغ عنها بوقت كافٍ
منخفض	0.502	1.45	6.	أحرص على الاستفادة من وقت العمل بأكبر قدر ممكن.
منخفض	0.646	1.70	7.	لدي القدرة على تركيز الوقت والجهد عند اداء الأعمال
منخفض	0.417	1.55	المتوسط الكلي للمحور	

تشير نتائج الجدول (3) إلى أن مستوى تنظيم الوقت لدى أفراد العينة كان منخفضاً في جميع البنود، بمتوسط كلي بلغ 1.55. وقد سُجل أدنى متوسط في بند "أنظم أوقات جدول العمل اليومي وفق الأهمية" (1.32)، مما يدل على ضعف في ترتيب المهام حسب أولويتها. كما بيّنت النتائج ضعفاً في توزيع المهام وتفويضها، وكذلك في الاستفادة المثلى من وقت العمل. ورغم أن بند "يتم تكليفي بالأعمال والإبلاغ عنها بوقت كافٍ" حقق أعلى متوسط (1.88)، إلا أنه ظل ضمن المستوى المنخفض، مما يعكس خللاً في آلية توزيع المهام من الإدارة. وتؤكد هذه النتائج الحاجة إلى تعزيز مهارات تنظيم الوقت لدى الكادر التمريضي لدعم فعالية الأداء وتحسين جودة الرعاية الصحية.

الجدول (4) متوسطات وترتيب إجابات أفراد العينة على بنود محور توجيه الوقت.

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط	المحور الثالث: توجيه الوقت	
Rank	SD	M		
منخفض	0.863	2.03	1.	استثمر وقتي لتحقيق الأهداف المرجوة بشكل أفضل من خلال تقليل الأعمال الورقية
منخفض	0.770	1.82	2.	أعمل بوجود قائمة يومية للمهام
منخفض	0.504	1.50	3.	أميز بين القرارات القابلة للتأجيل للقرارات المستعجلة
منخفض	0.610	1.63	4.	يؤدي التوجيه الذاتي للفرد إلى نتائج أفضل في إدارة الوقت داخل المنظمة
منخفض	1.066	2.48	5.	أستخدم الوسائل التكنولوجية للحصول على المعلومة في أقل وقت.
منخفض	0.876	1.75	6.	أعمل على تحقيق التوازن بين متطلبات حياتي الشخصية والمهنية
منخفض	0.502	1.45	7.	أتعاون مع زملائي لإنجاز العمل في الوقت المحدد له
منخفض	0.502	1.55	8.	أحرص على تنفيذ المهام المطلوبة مني بأقصر وقت ممكن
منخفض	0.613	1.72	9.	أكون واضحاً في إعطاء توجيهات العمل حيث لا يحتاج الكادر للاستفسار عنها مرة أخرى.
منخفض	0.453	1.77	المتوسط الكلي للمحور	

أظهرت نتائج الجدول (4) أن مستوى توجيه الوقت لدى أفراد العينة كان منخفضاً بشكل عام، بمتوسط كلي بلغ 1.77. وقد سُجل أدنى متوسط في بند "أتعاون مع زملائي لإنجاز العمل في الوقت المحدد" (1.45)، ما يشير إلى ضعف في العمل الجماعي المرتبط بإدارة الوقت. في المقابل، حصل بند "أستخدم الوسائل التكنولوجية للحصول على المعلومة في أقل وقت" على أعلى متوسط (2.48)، ورغم ذلك بقي ضمن المستوى المنخفض، مما يدل على ضعف الاستفادة من التكنولوجيا. تعكس هذه النتائج الحاجة إلى تحسين مهارات التوجيه الذاتي، وتعزيز التعاون، والاعتماد الفعّال على أدوات التنظيم الحديثة لتحسين إدارة الوقت في بيئة العمل التمريضية.

الجدول (5) متوسطات وترتيب إجابات أفراد العينة على بنود محور الرقابة على الوقت.

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط	المحور الرابع: الرقابة على الوقت	
Rank	SD	M		
منخفض	0.751	1.75	1.	أقارن الأداء المحقق مع الأداء المطلوب
منخفض	0.671	1.70	2.	يجب أن تكون الرقابة على الوقت رقابة ذاتية
منخفض	0.640	1.62	3.	تهدف الرقابة على الوقت إلى تصحيح الخلل وليس فرض العقاب
منخفض	0.593	1.77	4.	الأهداف المطلوب إنجازها محددة بدقة ووضوح
منخفض	0.825	1.88	5.	ساعات العمل كافية لإنجاز الأعمال الموكلة لي
منخفض	0.500	1.43	6.	ألتزم بالمواعيد الرسمية (دخول، خروج....)
منخفض	0.861	1.93	7.	أعمل على تحديد أسباب ضياع الوقت
منخفض	1.027	2.12	8.	أحتفظ بذاكرة يومية لمتابعة المهام المطلوب إنجازها
متوسط	1.241	3.53	9.	أحصل على حوافز مالية أو معنوية مقابل السرعة في إنجاز مهامي
متوسط	1.062	3.30	10.	أعرض إلى عقوبات مقابل المماطلة في إنجاز مهامي.
منخفض	0.491	2.10	المتوسط الكلي للمحور	

تشير نتائج الجدول (5) إلى أن مستوى الرقابة على الوقت لدى أفراد العينة كان منخفضاً بشكل عام، بمتوسط كلي بلغ 2.10. معظم البنود جاءت ضمن هذا المستوى، حيث سُجل بند "ألتزم بالمواعيد الرسمية" أدنى متوسط (1.43)، مما يعكس ضعفاً في الالتزام الصارم بالوقت. بينما حصل بند "أحتفظ بذاكرة يومية لمتابعة المهام" على أعلى متوسط بين البنود المنخفضة (2.12)، لكنه لا يزال دون المستوى المطلوب. ومن اللافت أن بندي "الحوافز مقابل السرعة" و"العقوبات مقابل المماطلة" سجّلا متوسطين ضمن المستوى المتوسط (3.53 و3.30 على التوالي)، ما يشير إلى إدراك نسبي لأثر الحوافز والعقوبات على ضبط الوقت، لكنه لا ينعكس بوضوح في السلوك العملي. تعكس هذه النتائج ضعفاً في آليات الرقابة الذاتية والتنظيمية للوقت، مما يستدعي تعزيز أنظمة المتابعة والتقييم وربط الأداء بالحوافز لتحسين الكفاءة الزمنية في بيئة العمل.

الجدول (6) المتوسط الكلي والمستويات لأبعاد إدارة الوقت من وجهة نظر المشاركين بالدراسة

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط	أبعاد إدارة الوقت	
Rank	SD	M		
منخفض	0.529	1.63	تخطيط الوقت	1.
منخفض	0.417	1.55	تنظيم الوقت	2.
منخفض	0.453	1.77	توجيه الوقت	3.
منخفض	0.491	2.10	الرقابة على الوقت	4.
منخفض	0.442	1.79	إدارة الوقت الكلي	

يوضح الجدول (6) أن تقييم الكادر التمريضي لجميع أبعاد إدارة الوقت جاء ضمن المستوى المنخفض، بمتوسط كلي قدره 1.79. وقد حصل بعد تنظيم الوقت على أدنى متوسط (1.55)، ما يشير إلى أنه الأضعف بين الأبعاد الأربعة، يليه تخطيط الوقت (1.63)، ثم توجيه الوقت (1.77). أما الرقابة على الوقت فكانت الأعلى نسبياً (2.10)، لكنها بقيت ضمن المستوى المنخفض أيضاً. تعكس هذه النتائج ضعفاً عاماً في مهارات إدارة الوقت لدى المشاركين، ما يستدعي الحاجة إلى برامج تدريبية وتوعوية لتحسين كفاءة التمريض في إدارة وقتهم بشكل أكثر فاعلية.

النتائج المتعلقة بمحور ضغوط العمل

الجدول (7) متوسطات وترتيب إجابات أفراد العينة على بنود محور صراع الدور

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط	المحور الأول: محور صراع الدور	
Rank	SD	M		
متوسط	1.248	3.63	يطلب مني رؤسائي في العمل تنفيذ أعمال تتناقض مع القيم والمبادئ العامة	1.
مرتفع	1.114	3.75	يمنعني تدخل رؤسائي في عملي من أدائه بشكل صحيح	2.
متوسط	1.242	3.48	يطلب مني تنفيذ أعمال متعددة ومتناقضة في وقت واحد	3.
متوسط	1.142	2.87	أتعامل مع أكثر من مجموعة عمل ويوجد اختلاف فيما بينها	4.
متوسط	1.111	3.45	يتدخل رؤسائي بأداء عملي بشكل كبير	5.
متوسط	1.154	3.42	يتم تكليفي بمهام بعيدة عن خبراتي ومهاراتي	6.
متوسط	1.121	3.62	تنقصني المعارف والمهارات اللازمة لأداء مهامي	7.
متوسط	0.967	3.46	المتوسط الكلي للمحور	

تشير نتائج الجدول (7) إلى أن أفراد العينة يعانون من مستوى متوسط إلى مرتفع من صراع الدور، حيث بلغ المتوسط الكلي للمحور 3.46 وكان أعلى متوسط للبند الذي يشير إلى أن "تدخل الرؤساء في العمل يمنع الأداء الصحيح" (3.75) وصنف كمرتفع، مما يعكس تأثير سلبي واضح لتداخل المهام الإدارية على أداء الموظفين. أما باقي البنود فجاءت في مستوى متوسط، مثل طلب تنفيذ أعمال متناقضة أو متعددة في وقت واحد، والتكليف بمهام خارج نطاق

الخبرات، ونقص المعارف والمهارات اللازمة، مما يدل على وجود تضارب وضغوط متعددة تؤثر على أداء الكادر التمريضي بشكل عام.

الجدول (8) متوسطات وترتيب إجابات أفراد العينة على بنود محور غموض الدور

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط	المحور الثاني: محور غموض الدور	
Rank	SD	M		
متوسط	1.367	3.28	1.	لا يوجد تحديد للمسؤوليات والصلاحيات الملقاة على عاتقي
متوسط	1.354	3.28	2.	عدم وضوح طبيعة العمل الذي أقوم به
مرتفع	1.122	3.83	3.	لا يوجد رئيس مباشر يمكن الرجوع إليه عند الحاجة
متوسط	1.156	3.55	4.	عدم وضوح الأنظمة والتعليمات في المشفى
متوسط	1.198	3.57	5.	لا أعرف دور عملي في تحقيق أهداف المشفى
متوسط	1.091	3.50	المتوسط الكلي للمحور	

تشير نتائج الجدول (8) إلى أن أفراد العينة يعانون من مستوى متوسط إلى مرتفع من غموض الدور، حيث بلغ المتوسط الكلي للمحور 3.50 وكان أعلى متوسط للبند المتعلق بعدم وجود رئيس مباشر يمكن الرجوع إليه عند الحاجة (3.83) وصنف كمرتفع، مما يعكس غياب الدعم الإداري الواضح. أما بقية البنود فجاءت بمستوى متوسط، مثل عدم وضوح المسؤوليات والصلاحيات، وطبيعة العمل، والأنظمة والتعليمات، وعدم معرفة دور العمل في تحقيق أهداف المشفى، مما يشير إلى وجود حالة من عدم الوضوح وعدم الاستقرار في المهام والمسؤوليات، وهو ما قد يؤثر سلباً على أداء الكادر التمريضي.

الجدول (9) متوسطات وترتيب إجابات أفراد العينة على بنود محور عبء العمل

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط	المحور الثالث: عبء العمل	
Rank	SD	M		
متوسط	1.267	3.23	1.	لا يسمح وقت العمل لإنجاز الأداء المطلوب
متوسط	1.200	2.98	2.	أشعر بالتعب والإرهاق لكثرة ما يطلب مني من واجبات
متوسط	1.183	3.30	3.	الأعمال المرتبطة بمهمتي بها غير واضحة
متوسط	1.246	3.35	4.	المهمة الموكلة إلي فوق طاقتي ولا يمكن تحقيق متطلباتها بشكل دائم
متوسط	1.295	3.32	5.	ليس هناك وقت للراحة حتى أثناء النوم
متوسط	1.340	2.97	6.	أعاني من التوتر بسبب المهام الملقاة على عاتقي
متوسط	1.138	3.19	المتوسط الكلي للمحور	

تشير نتائج الجدول (9) إلى أن لأفراد العينة يعانون من مستوى متوسط من عبء العمل، حيث بلغ المتوسط الكلي 3.19 وكان أعلى متوسط حسابي للبند الذي يشير إلى أن "المهمة الموكلة إلي فوق طاقتي ولا يمكن تحقيق متطلباتها بشكل دائم" (3.35)، في حين كان أدنى متوسط للبند "أشعر بالتعب والإرهاق لكثرة ما يطلب مني من واجبات" (2.98). تعكس هذه النتائج شعوراً واضحاً بضغوط العمل وعدم كفاية الوقت والموارد لإنجاز المهام، مما يؤثر سلباً على أداء الموظفين وجودة العمل.

الجدول (10) المتوسط الكلي والمستويات لمحاور ضغوط العمل من وجهة نظر المشاركين بالدراسة

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط	محاور ضغوط العمل	
Rank	SD	M		
متوسط	0.967	3.46	صراع الدور	1.
متوسط	1.091	3.50	غموض الدور	2.
متوسط	1.138	3.19	عبء العمل	3.
متوسط	0.994	3.38	ضغوط العمل الكلية	

يبين الجدول (10) أن أفراد العينة يعانون من ضغوط عمل بمستوى متوسط، حيث بلغ المتوسط الكلي لضغوط العمل 3.38. يبين المحاور الثلاثة، سجل غموض الدور أعلى متوسط (3.50)، يليه صراع الدور (3.46)، ثم عبء العمل الأقل نسبياً بمتوسط (3.19). تعكس هذه النتائج أن الضغوط المرتبطة بعدم وضوح المسؤوليات وتداخل المهام والصراعات في الأدوار تؤثر بشكل ملحوظ على الموظفين، مما يستدعي اتخاذ إجراءات لتحسين بيئة العمل وتقليل هذه الضغوط لتعزيز الأداء والرضا الوظيفي.

النتائج المتعلقة بالعلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل

الجدول رقم (11) علاقة الارتباط بين إدارة الوقت وضغوط العمل لدى المشاركين في الدراسة

ضغوط العمل	المتغيرات	
-0.877	R	إدارة الوقت
0.000**	P	

R: قيمة معامل الارتباط بيرسون
P Value: الأهمية الإحصائية، ** $P < 0.01$ ذو دلالة إحصائية مهمة جداً

يوضح الجدول رقم (11) وجود علاقة ارتباط قوية وسالبة ذات دلالة إحصائية عالية بين إدارة الوقت وضغوط العمل ($P=0.000^{**}$) لدى المشاركين في الدراسة. مما يشير إلى أن تحسين إدارة الوقت يرتبط بشكل كبير بانخفاض ضغوط العمل بشكل ملحوظ.

2-4 المناقشة:

تشير نتائج الدراسة الحالية إلى أن النسبة الأكبر من رؤساء التمريض المشاركين من مشفى بانياس؛ أما من حيث الفئة العمرية، فإن أكثر من نصف المشاركين فقد تجاوزوا سن الأربعين. وفيما يتعلق بالجنس، فقد كانت الغالبية العظمى من الإناث؛ وبالنسبة للمؤهل العلمي، حصلت الإجازة في التمريض على النسبة الأعلى؛ وفيما يخص الخبرة في العمل، فإن الغالبية لديهم خبرة تزيد عن 15 سنة. وأخيراً، من حيث الخبرة كرؤساء أقسام، فإن النسبة الأعلى كانت لمن لديهم خبرة بين 5 إلى 15 سنة.

أشارت نتائج الدراسة الحالية أن لدى رؤساء التمريض المشاركين مستوى منخفض من إدارة الوقت المتعلقة ببعد تخطيط الوقت. بيئة العمل التمريضية غالباً ما تكون سريعة الإيقاع وملينة بالمهام الطارئة، مما يجعل التخطيط المسبق صعباً أو غير مجدٍ في بعض الأحيان.

اتفقت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة في إيطاليا قام بها (Filomeno et al, 2023) لتقييم مستوى إدارة الوقت واستراتيجياته لدى رؤساء الشعب التمريضية؛ حيث بينت نتائج تلك الدراسة أن لدى المشاركين في الدراسة مستوى منخفض من إدارة الوقت المتعلقة بمحور التخطيط [20]. على العكس من ذلك لم تتفق النتيجة الحالية مع نتيجة

دراسة أجريت في الباكستان من قبل (Shaukat et al, 2024) لتقييم مهارات إدارة الوقت لدى أفراد هيئة التمريض، بينت نتائج تلك الدراسة أن لدى غالبية المشاركين مستوى متوسط من إدارة الوقت المتعلقة ببعد تخطيط الوقت [21]. كما بينت نتائج الدراسة الحالية أن لدى رؤساء التمريض المشاركين مستوى منخفض من إدارة الوقت المتعلقة ببعد تنظيم الوقت. غالباً ما يتعامل الممرضون مع حالات طارئة أو غير متوقعة، مما يربك الجدول الزمني ويجعل التنظيم صعباً؛ أو قد يعزى ذلك إلى عدم استخدام جداول زمنية، قوائم مهام، أو تطبيقات تنظيم الوقت الأمر الذي قد يؤدي إلى ضعف في ترتيب المهام وتنفيذها بفعالية.

انسجمت النتيجة الحالية مع نتائج دراسة أجريت في العراق (Alzeyadi et al, 2024) التي هدفت إلى تقييم العلاقة بين مستوى إدارة الوقت وضغوط العمل لدى رؤساء التمريض، بينت نتائج تلك الدراسة أن لدى المشاركين مستوى منخفض من مهارات إدارة الوقت المتعلق ببعد تنظيم الوقت [22]. على النقيض من ذلك لم تتفق النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة أجريت في بنغلاديش من قبل (Barua et al, 2019) لتقييم مهارات إدارة الوقت لدى الممرضين العاملين في المجال السريري، بينت نتائج تلك الدراسة أن لدى غالبية المشاركين مستوى متوسط من إدارة الوقت المتعلق ببعد تنظيم الوقت [23].

أشارت نتائج الدراسة الحالية أيضاً إلى أن لدى رؤساء التمريض المشاركين مستوى منخفض من إدارة الوقت المتعلقة ببعد توجيه الوقت. تعتبر مهنة التمريض في جوهرها مهنة تفاعلية وليست استباقية؛ ويقاس نجاح الممرض في مهنته بقدرته على الاستجابة الفورية والفعالة لاحتياجات المرضى المتغيرة، والحالات الطارئة والأوامر الطبية العاجلة، وهذا الواقع يفرض على الممرض أن يكون موجهاً نحو الحاضر بشكل كامل، فالتفكير في أهداف الأسبوع القادم أو حتى نهاية المناوبة يصبح ترفاً عندما يكون هناك مريض يعاني من ألم حاد أو تدهور مفاجئ في حالته الصحية؛ وهو ما يفسر النتيجة الحالية.

انفتحت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة أجريت في الهند من قبل (Jyoti, 2021) لتقييم العلاقة بين مستوى مهارات إدارة الوقت لدى رؤساء التمريض من جهة ومستوى ضغوط العمل من جهة أخرى، بينت نتائج تلك الدراسة أن لدى غالبية المشاركين مستوى منخفض من مهارات إدارة الوقت المتعلقة ببعد توجيه الوقت [24]. وعلى العكس من ذلك لم تتفق النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة (Shaukat et al, 2024) التي بينت نتائجها أن لدى غالبية المشاركين مستوى متوسط من إدارة الوقت المتعلقة ببعد توجيه الوقت [21].

أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن لدى رؤساء التمريض المشاركين مستوى منخفض من إدارة الوقت المتعلقة ببعد الرقابة على الوقت. يعد عمل الممرض من أكثر المهن تعرضاً للمقاطعات؛ بين رعاية المرضى والاستجابة لنداءاتهم، والتعامل مع الحالات الطارئة وتلقي أوامر الأطباء، والرد على استفسارات أهالي المرضى، يصبح من الصعب للغاية الالتزام بجدول زمني محدد، وهذه المقاطعات تكسر حلقة التركيز وتجعل من الصعب استئناف المهام بفعالية؛ مما يضعف الشعور بالسيطرة على الوقت.

انسجمت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة في تم اجراؤها في الهند قام بها (Kaliraman et al, 2018) بهدف تقييم مهارات إدارة الوقت وعلاقتها بضغوط العمل لدى رؤساء الشعب التمريضية، بينت نتائجها أن لدى المشاركين مستوى منخفض من مهارات إدارة الوقت المتعلق ببعد الرقابة على الوقت [25]. بالمقابل لم تتسجم النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة في نيجيريا قام بها (Mata et al, 2021) بهدف تقييم العلاقة بين مهارات إدارة الوقت ومستوى ضغوط العمل لدى رؤساء التمريض، بينت نتائج تلك الدراسة أن لدى غالبية المشاركين مستوى جيد من إدارة الوقت [26].

بينت نتائج الدراسة الحالية أن لدى رؤساء التمريض المشاركين مستوى منخفض من إدارة الوقت بشكل عام. العمل في القطاع الصحي، وخاصة التمريض، يتسم بكثافة المهام، الحالات الطارئة، ونقص الكوادر، مما يجعل إدارة الوقت تحدياً مستمراً؛ كما قد لا يكون هناك تركيز كافٍ في برامج التعليم أو التطوير المهني على تنمية مهارات إدارة الوقت، مما يؤدي إلى ضعف عام في هذا الجانب؛ وهو ما يبرر النتيجة الحالية.

اتفقت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة (Filomeno et al, 2023) التي بينت نتائجها أن لدى المشاركين في الدراسة مستوى عام منخفض من إدارة الوقت [20]. بالمقابل لم تتسجم النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة (Barua et al, 2019) التي بينت نتائجها أن لدى غالبية المشاركين مستوى عام متوسط من إدارة الوقت [23].

أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن لدى المشاركين مستوى متوسط من ضغوط العمل المتعلقة بمحور صراع الدور؛ إن غياب التحديد الدقيق للمهام والمسؤوليات قد يؤدي إلى تداخل في الأدوار بين الممرضين أو بينهم وبين باقي أعضاء الفريق الطبي؛ مما يؤدي إلى خلق حالة من صراع الدور.

اتفقت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة أجريت في السويد من قبل (Jappinen et al, 2022) لتقييم العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى ضغوط العمل لدى رؤساء التمريض، حيث بينت نتائجها أن لدى غالبية المشاركين مستوى متوسط من ضغوط العمل المتعلقة بمحور صراع الدور [27]. على العكس من ذلك لم تتسجم النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة أجريت في تركيا من قبل (Ari, et al 2025) بهدف تحديد طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي، حيث بينت نتائجها أن لدى المشاركين مستوى مرتفع من الضغوط المتعلقة بمحور صراع الدور [28].

كما بينت نتائج الدراسة الحالية أن لدى رؤساء التمريض المشاركين مستوى متوسط من ضغوط العمل المتعلقة بمحور غموض الدور؛ قد يعزى ذلك إلى غياب أدلة العمل الواضحة أو التعليمات الدقيقة مما يجعل الممرضين غير متأكدين من كيفية التصرف في مواقف معينة؛ بالإضافة إلى أنه في بيئات العمل الديناميكية، قد تتغير مسؤوليات الممرضين من يوم لآخر، مما يخلق حالة من الغموض وعدم الثبات.

جاءت النتيجة الحالية منسجمة مع نتائج دراسة أجريت في المملكة المتحدة من قبل (Stimpfel et al, 2022) بهدف تقييم العوامل المؤثرة على مستوى ضغوط العمل لدى رؤساء الشعب التمريضية، بينت نتائج تلك الدراسة أن لدى النسبة الأعلى من المشاركات مستوى متوسط من ضغوط العمل المتعلقة بمحور غموض الدور [29]. بالمقابل لم تكن النتيجة الحالية منسجمة مع نتيجة دراسة في إندونيسيا قام بها (Milliken et al, 2007) لتحديد تأثير استراتيجيات تدبير ضغوط العمل على إنتاجية التمريض ودورانه، وقد بينت النتائج أن لدى غالبية المشاركين مستوى منخفض من ضغوط العمل المتعلقة ببعد غموض الدور [30].

أشارت نتائج الدراسة الحالية أيضاً إلى أن لدى المشاركين مستوى متوسط من ضغوط العمل المتعلقة بمحور عبء العمل؛ قد يعزى ذلك إلى نقص الكوادر التمريضية؛ ففي كثير من المؤسسات الصحية، يكون عدد الممرضين أقل من المطلوب لتغطية احتياجات المرضى، مما يؤدي إلى توزيع غير متوازن للمهام ويخلق حالة ضاغطة من عبء العمل. اتفقت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة (Jappinen et al, 2022) حيث بينت نتائجها أن لدى غالبية المشاركين مستوى متوسط من ضغوط العمل المتعلقة بمحور عبء العمل والمهام [27]. بالمقابل لم تكن النتيجة الحالية منسجمة مع نتائج دراسة (Stimpfel et al, 2022) التي بينت نتائجها أن لدى النسبة الأعلى من المشاركات مستوى مرتفع من ضغوط العمل المتعلقة بمحور عبء العمل [29].

بينت نتائج الدراسة الحالية أن لدى المشاركين مستوى متوسط من ضغوط العمل بشكل عام. التمريض بطبيعته مهنة تتطلب جهداً جسدياً ونفسياً كبيراً، والتعامل مع حالات إنسانية حرجة، مما يخلق ضغطاً مستمراً حتى في الظروف العادية. كما أن الممرضون لا يواجهون نوعاً واحداً من الضغط، بل مزيجاً من صراع الدور، غموض الدور، عبء العمل، وضغوط الوقت، مما يؤدي إلى مستوى إجمالي متوسط من الضغط.

اتفقت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة (Jappinen et al, 2022) التي بينت نتائجها أن لدى غالبية المشاركين مستوى متوسط من ضغوط العمل العام [27]. بالمقابل لم تتسجم النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة (Stimpfel et al, 2022) التي بينت نتائجها أن لدى النسبة الأعلى من المشاركات مستوى مرتفع من ضغوط العمل بشكلها العام [29]. كما بينت نتائج الدراسة الحالية أنه يوجد علاقة إحصائية مهمة بالاتجاه السلبي بين مستوى إدارة الوقت لدى رؤساء التمريض المشاركين من جهة ومستوى ضغوط العمل لديهم من جهة أخرى. إن عدم القدرة على ترتيب الأولويات وتنظيم الوقت يؤدي إلى شعور بالعجز أمام كثافة العمل، خاصة في بيئة تتطلب سرعة ودقة في الأداء مثل بيئة العمل التمريضي وهو ما يبرر النتيجة الحالية.

انسجمت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة (Kaliraman et al, 2018) التي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة إحصائية مهمة بالاتجاه السلبي بين مستوى إدارة الوقت لدى الممرضين المشاركين من جهة ومستوى ضغوط العمل لديهم من جهة أخرى [25]. كما اتفقت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة (Mata et al, 2021) حيث بينت نتائج تلك الدراسة أنه يوجد علاقة إحصائية مهمة سلبية بين مستوى إدارة الوقت لدى المشاركين من جهة ومستوى ضغوط العمل لديهم من جهة أخرى [26].

5. الخلاصة والتوصيات:

أولاً: الخلاصة: بينت الدراسة الحالية أن:

1. لدى المشاركين مستوى منخفض من إدارة الوقت بشكل عام وفي كل بعد من أبعادها (تخطيط الوقت وتنظيم الوقت وتوجيه الوقت والرقابة على الوقت).
 2. لدى المشاركين مستوى متوسط من ضغوط العمل بشكل عام وفي كل محور من محاورها (صراع الدور وغموض الدور وعبء العمل).
 3. يوجد علاقة إحصائية مهمة بالاتجاه السلبي بين مستوى إدارة الوقت لدى الممرضين المشاركين من جهة ومستوى ضغوط العمل لديهم من جهة أخرى.
- ثانياً: التوصيات: على ضوء نتائج الدراسة الحالية يمكن تقديم مجموعة من التوصيات ليتم تنفيذها من قبل إدارة المستشفى وهي ما يلي:

4. تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية دورية حول مهارات إدارة الوقت، تشمل التخطيط، التنظيم، التوجيه، والرقابة.
5. توفير جداول زمنية مرنة ومحددة لتوزيع المهام اليومية بوضوح.
6. استخدام تطبيقات وتقنيات رقمية تساعد الممرضين على تنظيم الوقت وتتبع المهام.
7. توضيح الأدوار والمسؤوليات لكل ممرض لتقليل صراع وغموض الدور.
8. تعزيز التواصل بين الإدارة والممرضين لضمان وضوح التعليمات وتوقعات الأداء.
9. توفير فترات راحة كافية خلال الورديات الطويلة لتقليل الإرهاق.

10. توظيف كوادرس مساعدة لتخفيف العبء عن الممرضين في المهام غير التمريضية.
11. إجراء تقييم دوري لمهارات إدارة الوقت وضغوط العمل لتحديد التحسن أو الحاجة لتدخل إضافي.

References:

- [1] K. Ling, W. Xianxiu, Z. Xiaowei. Analysis of nurses' job burnout and coping strategies in hemodialysis centers, *Medicine*. Vol 99, pp.1-4 (2020).
- [2] C.L. Bentzen-Mercer. Effects of Attribution and Appraisal of Control on Emergency Department Nurse Stress When Treating Patients with Severe Mental Illness (Doctoral dissertation, Walden University) Published by ProQuest number 28717786. (2021). available at <https://www.proquest.com/openview/d8d591aee6f77dd642824d37029f487d/1?pqorigsite=gscholar&cbl=18750&diss=y> reviewed in 2/8/2025
- [3] A. Kakshapati, P. Shrestha, P. Shrestha. The Effects of Work-Related Stress on Nurses' Performance in Hospital Settings. A Literature Review. *Bachelor of Health Care (Nursing)*. Vol. 34, pp. 123-144, (2021)
- [4] Y. Baye, T. Demeke, N. Birhan, A. Semahegn, S. Birhanu. Nurses' work-related stress and associated factors in governmental hospitals in Harar, Eastern Ethiopia: A cross-sectional study. *PloS one*. Vol. 15, pp. 1-12, (2020).
- [5] T. H. Coventry, S.E. Maslin-Prothero, G. Smith. Organizational impact of nurse supply and workload on nurses continuing professional development opportunities: an integrative review. *Journal of advanced nursing*. Vol. 71, pp.123-138 .(2015)
- [6] L. J. Labrague, D.M, McEnroe-Petitte, M.C. Leocadio, P. Van Bogaert, G.G. Cummings. (2018). Stress and ways of coping among nurse managers: An integrative review. *Journal of Clinical Nursing*. Vol. 27, pp. 1346-1359. (2018).
- [7] M. Alayoubi, Z.Arekat, M. Al Shobak, S. Abu-Naser. The Impact Of Work Stress On Job Performance Among Nursing Staff In Al-Awda Hospital . *Foundations Of Management*. Vol. 14, pp. 234-254. (2022)
- [8] A. Al-khasawneh, S. Moh'd Futa. (2013). The Relationship between Job Stress and Nurses Performance in the Jordanian Hospitals: A Case Study in King Abdullah the Founder Hospital. *Asian Journal of Business Management*. Vol. 5, pp. 267-275. (2013).
- [9] V. Vizeshfir, M. Rakhshan, F. Shirazi, D. Dokoochaki. The effect of time management education on critical care nurses' prioritization: a randomized clinical trial. *Acute and Critical Care*. Vol. 37, pp. 202-208. (2022).
- [10] M. Qtait, S. Alarab. Definition and Types of Time Management Obstacles for Nursing. *International Journal of Innovative Research in Medical Science*. Vol. 3, pp. 344-356, (2018).
- [11] A. El-Shaer. Impact of Time Management Program on Time Wasters of Head Nurses and Their Perception toward Effective Organizational Performance. *IOSR Journal of Nursing and Health Science*. Vol. 4(3), pp 18-30. (2015)
- [12] E. Ibrahim . Relationship between Head Nurses' Time Management Skills and Work Place Stress. *Faculty of Nursing Ain Shams University* (2016).
- [13] M. Mohammed, S. Abdullah, A. Mohamed. Relation between the Time Management Skills and Nurses' Work Stress Levels. *Assiut Scientific Nursing Journal* Vol , (12) No, (46), September, 2024, Pp (349 - 358)
- [14] R.G. Hamzehkola. The effect of time management skills training on psychological empowerment of nurses. *Adv Nurs Midwifery*; Vol. 28(1), pp. 9–14. (2019).

- [15] F. Vizeshfir, M. Rakhshan, F. Shirazi, R. Dokooohaki. The effect of time management education on critical care nurses' prioritization: a randomized clinical trial. *Acute and Critical Care*. Vol. 37(2), pp. 202-208. (2022).
- [16] S. Haider, J. Rita. The Relationship Between Time Management, Work Stress And Work Performance-A Quantitative Study In Portugal. *Academy Of Strategic Management Journal*. Vol. 6 (20). pp, 678-689. (2021)
- [17] A. Ravari, J. Farokhzadian, M. Nematollahi, S. Miri, G. Foroughameri.. The Effectiveness of a Time Management Workshop on Job Stress of Nurses Working in Emergency Departments: An Experimental Study. *J Emerg Nurs*. Vol. 46(4), pp. 548- 548. (2020).
- [18] R. Zyoud. Factors influencing time management skills among nurses in North West Bank, Palestine. *BMC Nursing*. Vol. 22, pp. :386.(2023).
- [19] H. Ahmed, A. Zakaria, E.L. Al Habieb. Stress Management Techniques as A Tool for Improving Head Nurses Job Performance: Literature Review. *Mansoura Nursing Journal*. Vol. 9(2), pp. 567-578. (2022)
- [20] L. Filomeno, M. Muzio, D. Tartaglioni, M. Gigliello, D. Forte, D. Ivziku.. A rapid review of time management strategies among nurse manager. *Clin Ter*. Vol. 174(1), pp. 75-79.(2023).
- [21] S. Shaukat, H. Saddique, S. Tasneem. Assessment Of Time Management Skills Among Staff Nurses. *Biological and Clinical Sciences Research Journal*. Vol. 2(89), pp, 1-13.(2024)
- [22] S. Alzeyadi, Z. Abd Ali, W. Zead, H. Abd. (2024). The Relationship Of Time Management In Relieving Work Stress. *International Journal of Medical Sciences And Clinical Research*. Vol. 4(12), pp. 34-47.(2024).
- [23] N. Barua, M. Nesa, A. Latif, S. Islam. Time Management of the Clinical Nurses at Public Hospital in Bangladesh. *Open Journal of Nursing*. Vol. 3(8), pp. 1041-1054.(2019)
- [24] M. Jyoti. Relationship between the Time Management Strategies and Level of Stress among Student Nurses. *Journal of Nursing and Health Science*. Vol 10(2),pp 19-25.(2021)
- [25] A. Kaliraman, M. Kaur, J. Kaw, P. Dogra, S. Negi, R. Sharma, S. Sharma, S. Ghai. (2018). Assessment of the Time Management and Stress among Nursing Staff in Selected Wards of Tertiary Care Hospital, Chandigarh. *Indian Journal of Holistic Nursing* Vol. 9(2), pp. 7-11.(2018)
- [26] M. Mata, J. Martins, J. Rita, R. Dantas, A. Correia. The Relationship Between Time Management, Work Stress And Work Performance. *Academy of Strategic Management Journal*. Vol. 20(6), pp 1-12.(2021)
- [27] K. Jappinen, M. Roos, P. Slater, T. Suominen. Connection between nurse managers' stress from workload and overall job stress, job satisfaction and practice environment in central hospitals: A cross-sectional study. *Nordic Journal of Nursing Research*. Vol. 42(2), pp. 109-116.(2022).
- [28] H. Ari. Determining the Relationship Between Work Stress and Job Performance: A Cross-Sectional Study Among Healthcare Workers. *Journal of Nursing Management*. Vol. 2(8), pp. 1-9.(2024)
- [29] A. Stimpfel, L. Goldsamt, D. Costa. Work Organization Factors Associated With Nurses' Stress, Sleep, and Performance: A Pre-pandemic Analysis. *Journal of Nursing Regulation*. Vol. 23(8), pp. 1-14. (2022)
- [30] T. Milliken, P. Clements, H. Tillman. The Impact of Stress Management on Nurse Productivity and The Impact of Stress Management on Nurse Productivity and Retention. *Nursing Economics*. Vol. 25(4), pp. 203-210. (2007)