مجلة جامعة طرطوس للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الطبية المجلد (١٠) العدد (٣) ٢٠٢٦
Tartous University Journal for Research and Scientific Studies – Medical Sciences Series Vol. (10) No. (3) 2026

أثر تطبيق برنامج تدريبي عن إدارة الوقت على ضغوط العمل لدى رؤساء الشعب التمريضية

د. منال جردي*

د. ميرنا دلالة**

منار حسن***

(تاريخ الإيداع ١٨/١٢/ ٢٠٢٥ – تاريخ النشر ١٠/٦/ ٢٠٢٦)

□ ملخّص □

رغم إدراك أهمية إدارة الوقت في المجال التمريضي، إلا أن العديد من رؤساء الشعب التمريضية يواجهون صعوبة في تطبيق استراتيجيات فعالة للتنظيم، مما يؤدي إلى استمرار ارتفاع مستويات ضغوط العمل لديهم ولدى فرقهم. هذه الضغوط تنعكس سلبًا على جودة الرعاية الصحية، وعلى رضا المرضى، وكذلك على الأداء المهني للكادر التمريضي؛ ومن هنا تبرز إشكالية البحث في التساؤل حول مدى فاعلية تطبيق برنامج تدريبي متخصص في إدارة الوقت في تقليل ضغوط العمل لدى رؤساء الشعب التمريضية؛ ولتقييم تلك الفعالية أجريت الدراسة شبه التجريبية الحالية على عينة قوامها ٦٠ رئيسة شعبة تمريضية في كل من مشافي بانياس والقدموس وجبلة الوطنية اللاتي تم اختيارهن بطريقة العينة الملائمة، وأظهرت نتائجها أن البرنامج التدريبي كان فعالًا في تحسين أبعاد إدارة الوقت وتقليل ضغوط العمل لدى الكادر التمريضي، حيث أحدث أثرًا إيجابيًا مباشرًا استمر بعد ثلاثة أشهر من التطبيق؛ كما بينت وجود فروق إحصائية مهمة جداً في مستوى إدارة الوقت قبل تطبيق البرنامج لدى المشاركين تعزى للمشفى والجنس والخبرة كرئيس/ة قسم، وأيضاً وجود فروق مهمة في مستوى ضغوط العمل قبل تطبيق البرنامج لدى المشاركين تعزى فقط للمشفى والخبرة كرئيس/ة قسم، وقد أوصى الباحث بضرورة تعميم البرنامج التدريبي على مختلف المشافي لضمان استفادة أكبر عدد من الكوادر التمريضية ودمج التدريب في الخطط السنوية للمؤسسات الصحية كجزء من برامج التطوير المهني المستمر.

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

*أستاذ مساعد، قسم إدارة التمريض، كلية التمريض، جامعة اللاذقية. (E. mail: Manal.aljirdi76@gmail.com)

** أستاذ، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة اللاذقية.(E. mail: mirna.dalala@hotmail.fr)

*** طالبة دراسات عليا (دكتوراة)، قسم إدارة التمريض، كلية التمريض، جامعة اللاذقية. (E. mail: manarhasan42024@gmail.com)

مجلة جامعة طرطوس للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الطبية المجلد (١٠) العدد (٣) ٢٠٢٦
Tartous University Journal for Research and Scientific Studies – Medical Sciences Series Vol. (10) No. (3) 2026

The Impact of Implementing a Time Management Training Program on Work Stress Among Nursing Department Heads.

Manal Jardi*
Mirna Dalalah**
Manar Hassan***

(Received 18/12/2025.Accepted 10/6/2026)

□**ABSTRACT** □

Despite recognizing the importance of time management in nursing, many nursing department heads struggle to implement effective organizational strategies, leading to persistently high levels of work-related stress for themselves and their teams. This stress negatively impacts the quality of healthcare, patient satisfaction, and the professional performance of nursing staff. Therefore, this research addresses the question of the effectiveness of a specialized time management training program in reducing work-related stress among nursing department heads. To evaluate this effectiveness, the current quasi-experimental study was conducted on a sample of 60 nursing department heads from Banias, Qadmous, and Jableh National Hospitals, selected using convenience sampling. The results showed that the training program was effective in improving time management dimensions and reducing work-related stress among nursing staff, producing a direct positive impact that persisted after three months of implementation. It also showed that there were very important statistical differences in the level of time management before the program was implemented among the participants, attributed to the hospital, gender, and experience as a department head. There were also important differences in the level of work stress before the program was implemented among the participants, attributable only to the hospital and experience as a department head. The researcher recommended the need to generalize the training program to various hospitals to ensure that the largest number of nursing staff benefit and to integrate the training into the annual plans of health institutions as part of the continuing professional development. programs.

Keywords: Training program, time management; work stress; nursing department heads

*Assistant Professor, Department of Nursing Administration, Faculty of Nursing, University of Lattakia. E. mail: Manal.aljirdi76@gmail.com

**Professor, Department of Sociology, Faculty of Arts and Humanities, University of Lattakia. E. mail: mirna.dalala@hotmail.fr

***Postgraduate Student (PhD), Department of Nursing Administration, Faculty of Nursing, University of Lattakia. E. mail: manarhasan42024@gmail.com

١. المقدمة

تُعد مهنة التمريض من أكثر المهن عرضةً للضغوط المهنية نظرًا لطبيعتها المرتبطة مباشرةً بصحة وحياة المرضى. وقد أظهرت الدراسات أن الكادر التمريضي يعاني من مستويات متوسطة إلى مرتفعة من ضغوط العمل، نتيجة لعوامل مثل المناوبات الليلية، الأخطاء الطبية، احتمالية الإصابة بالعدوى، والاعتداءات اللفظية أو الجسدية من بعض المراجعين(Global, et al 2019). على سبيل المثال، تشير الدراسات العالمية إلى أن ضغوط العمل التمريضي أصبحت أزمة متنامية تؤثر بشكل مباشر على جودة الرعاية الصحية، حيث أوضحت تقارير منظمة الصحة العالمية أن ما يقارب ٤٠% من الممرضين يعانون من مستويات مرتفعة من الإرهاق النفسي والمهني، وأن معدلات ترك المهنة ارتفعت بنسبة ١٥% خلال السنوات الأخيرة نتيجة زيادة الأعباء ونقص الكوادر؛ هذه الإحصاءات تؤكد أن ضغوط العمل التمريضي ليست مجرد ظاهرة فردية، بل هي مشكلة تنظيمية تتطلب حلولًا عملية(WHO,2025). وفي هذا الإطار، تبرز إدارة الوقت الفعّالة كأداة وقائية محورية، حيث تُمكّن الممرضين من تنظيم مهامهم اليومية، وتحديد الأولويات السريرية، وتقليل الشعور بالتشتت والإرهاق الناتج عن ضغط المواعيد، مما يسهم في تخفيف العبء النفسي وتحسين الكفاءة المهنية (Son, et al).

تعتبر إدارة الوقت من المهارات الجوهرية في العمل التمريضي، حيث إن طبيعة المهام اليومية تتطلب سرعة ودقة في اتخاذ القرارات وتوزيع الجهد بين مختلف المسؤوليات؛ إن القدرة على تنظيم الوقت تساعد الممرضين على تقليل التوتر الناتج عن تراكم المهام، وتزيد من كفاءتهم في تقديم الرعاية الصحية(Son, et al). كما أن تطبيق استراتيجيات فعالة لإدارة الوقت، مثل تحديد الأولويات واستخدام جداول العمل المرنة، يسهم في تقليل الأخطاء الطبية ويعزز جودة الخدمة المقدمة للمرضى. وبالتالي، فإن إدارة الوقت ليست مجرد مهارة شخصية، بل هي أداة أساسية لتقليل ضغوط العمل وتحقيق التوازن بين المتطلبات المهنية والالتزامات الشخصية (Huang, et al 2023).

تُعد البرامج التدريبية الموجهة للكادر التمريضي من أهم الوسائل لتطوير الأداء وتحسين جودة الخدمات الصحية. هذه البرامج لا تقتصر على الجانب الفني فقط، بل تشمل أيضًا مهارات إدارية مثل إدارة الوقت، التواصل الفعّال، وحل المشكلات (Cleary, et al 2011). وقد أوصت العديد من الدراسات بضرورة إلحاق الممرضين بدورات تدريبية مستمرة لتعزيز ثقتهم بأنفسهم وتقليل الضغوط المهنية؛ لذلك فإن التدريب المنهجي يساهم في رفع مستوى الكفاءة، ويمنح الممرضين أدوات عملية للتعامل مع التحديات اليومية، مما ينعكس إيجابًا على بيئة العمل وجودة الرعاية الصحية(El Sabahy, et al 2015) .

يلعب رؤساء الشعب التمريضية دورًا محوريًا في المستشفيات، فهم حلقة الوصل بين الإدارة العليا والكادر التمريضي. تقع على عاتقهم مسؤولية تنظيم العمل، توزيع المهام، متابعة الأداء، وتقديم الدعم النفسي والمهني للممرضين. كما أن قدرتهم على تطبيق برامج تدريبية فعالة، خاصة تلك المتعلقة بإدارة الوقت، تسهم بشكل مباشر في تقليل ضغوط العمل وتحسين بيئة العمل التمريضية (Singh, et al 2015). إن رؤساء الشعب التمريضية ليسوا مجرد مشرفين إداريين، بل هم قادة ميدانيون يساهمون في بناء ثقافة تنظيمية صحية تدعم جودة الرعاية وتقلل من معدلات الإرهاق المهني(Aini ,2017) .

بسبب تعدد مهام ومسؤوليات رؤساء الشعب؛ تعتبر مهارة إدارة الوقت العامل المساعد الأول في تنظيم مهامهم وأدائها على أكمل وجه لذلك فمن المهم إجراء دورات تدريبية مستمرة عن إدارة الوقت لرؤساء الشعب

التمريضية لمساعدتهم على إدارة ضغوط العمل لهم وللكادر التمريضي؛ ومن هذا المنطلق أجريت العديد من الدراسات التي اهتمت بتقييم مدى تأثير تطبيق برنامج تدريبي عن إدارة الوقت على ضغوط العمل لدى رؤساء الشعب التمريضية؛ من تلك الدراسات دراسة أجريت في الصين من قبل (Sun, 2021) التي هدفت إلى تقييم تأثير التدريب على إدارة الوقت لدى الممرضات خلال وباء كورونا ١٩ ؛ وبعد التدخل الذي استمر ١٦ أسبوعًا، لوحظ انخفاض ملحوظ في إجمالي درجة الضغط النفسي لدى الممرضات في المجموعة التجريبية، مما يشير إلى تحسن كبير في مستوى الصحة النفسية لديهن؛ كما لوحظت زيادة ملحوظة في درجة المجموعة التجريبية في الرفاهية الذاتية، بينما لم تظهر أي زيادة ملحوظة في المجموعة الضابطة؛ وقد تبين في النتيجة العامة للدراسة أنه كان من الضروري الاهتمام بمشكلة انخفاض مستوى الصحة النفسية للممرضات خلال جائحة كوفيد-١٩، ومعالجتها؛ وأن التدريب على إدارة الوقت يمكن أن يحسن مستوى الصحة النفسية للممرضات بشكل فعال.

وفي دراسة أخرى قام بها (Gaber et al, 2021) في مصر بهدف تقييم تأثير برنامج إدارة الوقت لرئيسات التمريض على ضغوط العمل لديهن؛ حيث أشارت النتائج إلى وجود فرق ذي دلالة إحصائية مهمة جداً بين مراحل القياس خلال الدراسة بعد تطبيق البرنامج فيما يتعلق بمستوى المعرفة بإدارة الوقت، ومهارات إدارة الوقت، ومُضيّعات الوقت، وضغوط العمل، وذلك لصالح مجموعة التدخل؛ وبالتالي كشفت الدراسة أن ضغوط العمل لدى رئيسات الممرضات انخفضت بشكل ملحوظ بعد تطبيق برنامج إدارة الوقت في المجموعة التجريبية مقارنةً بالمجموعة الضابطة.

رغم إدراك أهمية إدارة الوقت في المجال التمريضي، إلا أن العديد من رؤساء الشعب التمريضية يواجهون صعوبة في تطبيق استراتيجيات فعالة للتنظيم، مما يؤدي إلى استمرار ارتفاع مستويات ضغوط العمل لديهم ولدى فرقهم. هذه الضغوط تنعكس سلبًا على جودة الرعاية الصحية، وعلى رضا المرضى، وكذلك على الأداء المهني للكادر التمريضي. ومن هنا تبرز إشكالية البحث في التساؤل حول مدى فاعلية تطبيق برنامج تدريبي متخصص في إدارة الوقت في تقليل ضغوط العمل لدى رؤساء الشعب التمريضية، وما إذا كان هذا النوع من البرامج يمكن أن يشكل أداة عملية لتحسين بيئة العمل التمريضية وتعزيز كفاءة القيادة التمريضية داخل المستشفيات.

١,١. أهمية البحث:

تتجلى أهمية هذا البحث في كونه يسعى إلى معالجة واحدة من أبرز التحديات التي تواجه بيئة العمل التمريضية، وهي ضغوط العمل التي تؤثر على جودة الرعاية الصحية وكفاءة الأداء المهني؛ إذ إن التركيز على رؤساء الشعب التمريضية يمنح الدراسة قيمة خاصة، باعتبارهم مسؤولين عن تنظيم العمل وتوزيع المهام ودعم فرقهم، وبالتالي فإن تحسين مهاراتهم في إدارة الوقت ينعكس بشكل مباشر على تخفيف الضغوط وتعزيز بيئة عمل أكثر توازنًا؛ كما أن نتائج هذا البحث يمكن أن تسهم في سد فجوة مهارية تساهم في تنظيم العمل وتخفيض مستوى التوتر والضغوط التي يتعرض لها رؤساء الوحدات حول فاعلية البرامج التدريبية في مجال إدارة الوقت، وتقديم حلول عملية للمؤسسات الصحية تساعد في تطوير الكوادر التمريضية، وتحسين جودة الخدمات، ودعم السياسات الصحية التي تستند إلى أدلة علمية.

١,٢. هدف البحث:

تقييم أثر تطبيق برنامج تدريبي عن إدارة الوقت على ضغوط العمل لدى رؤساء الشعب التمريضية.

٢. مواد البحث وطرائقه:

٢,١. تصميم البحث: استخدم الباحث المنهج شبه التجريبي (قبلي، بعدي، تتبعي) لإجراء الدراسة الحالية.

٢,٢. مكان وزمان البحث: أجري هذا البحث في مستشفى بانياس ومستشفى القدموس الوطني بمحافظة طرطوس، ومستشفى جبلة الوطني بمحافظة اللاذقية، في الفترة الواقعة بين ٢٠٢٥/٥/١ ولغاية ٢٠٢٥/٨/٣٠.

٢,٣. مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الشعب التمريضية في أقسام المشافي السابقة، وعددهم ٢٠ رئيس شعبة في مشفى جبلة الوطني، و٢٥ رئيس شعبة في مشفى بانياس الوطني، و١٥ رئيس شعبة في مشفى القدموس الوطني.

٢,٤. عينة البحث: شملت عينة البحث جميع رؤساء الشعب التمريضية المتواجدة أثناء تطبيق البحث في المواقع المذكورة وقد بلغ عددهم (٦٠) فردا.

٢,٥. أدوات البحث: تم جمع بيانات البحث الحالي باستخدام أداتين الأولى مكونة من جزأين هما: **الجزء الأول** هو جزء البيانات الشخصية للمشاركين، **والجزء الثاني** هو (مقياس ضغوط العمل) لتقييم مستوى الضغوط في العمل التي يتعرض لها رؤساء الشعب التمريضية، ويتضمن عدة محاور مثل: صراع الدور، وغموض الدور، وعبئ العمل. أما **الأداة الثانية** فهي عبارة عن استمارة تقييم ذاتي (مقياس إدارة الوقت) لتقييم مستوى إدارة الوقت لدى رؤساء الشعب التمريضية، يتضمن أربعة محاور رئيسية هي: التخطيط، والتنظيم والتوجيه والرقابة، وقد تم صياغة عبارات الأداتين من قبل الباحث بعد الاطلاع على المراجع والادبيات ذات الصلة بحيث تتوافق مع عينة البحث والبيئة السورية. وتم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة ضغوط العمل التي يتعرض لها رؤساء الشعب التمريضية ولتقييم درجة فعالية إدارة الوقت واستغلاله؛ وهو كما يلي (موافق بشدة =٥، موافق =٤، محايد =٣، غير موافق =٢، غير موافق بشدة =١): وتم وضع نظام لتحديد مستوى ضغوط العمل إدارة الوقت في العموم وفي كل محور على حدى اعتمادا على قيمة متوسط الإجابات على الشكل التالي:

جدول (١) يوضح نظام تحديد مستوى ضغوط العمل وإدارة الوقت

المتوسط	مستوى ضغوط العمل وإدارة الوقت
١-٢,٣٣	منخفض
٢,٣٤-٣,٦٦	متوسط
٣,٦٧-٥	مرتفع

٢,٦. طريقة البحث.

١. تم الحصول على موافقة رسمية لإجراء الدراسة من كلية التمريض وادارة مستشفى بانياس ومشفى القدموس الوطني في محافظة طرطوس ومن إدارة مشفى جبلة الوطني في محافظة اللاذقية بعد شرح الهدف من الدراسة للمعنيين فيه.

٢. تم الحصول على موافقة رؤساء الشعب التمريضية المشاركين بالدراسة، بعد شرح أهمية البحث وأهدافه مع ضمان السرية والحق بالانسحاب.

٣. صياغة أدوات البحث بعد الاطلاع على المراجع ذات الصلة لتتناسب مع البيئة السورية والهدف من الدراسة، كما تم التحقق من مصداقيتها عبر لجنة من الخبراء وذوي الاختصاص، مع إجراء التعديلات اللازمة.

٤. تم إجراء دراسة استرشادية على ١٠% رؤساء شعب تمريضية من أجل التحقق من وضوح الأدوات وللكشف عن الصعوبات أثناء جمع البيانات بحيث يمكن حلها قبل إجراء البحث الحالي، ولكن لم يتم استبعاد هذه العينة من عينة الدراسة بسبب عدم وجود تعديلات.

٥. تم التحقق من ثبات أدوات البحث من خلال معامل الثبات ألفا كرونباخ والذي بلغت قيمته (٠,٩١١) وهي قيمة ثبات عالية.

٦. تم إجراء تقييم إدارة الوقت لدى رؤساء الشعب التمريضية باستخدام الأداة الثانية قبل تطوير البرنامج التدريبي.

٧. تم تخطيط وتطوير البرنامج التدريبي لإدارة الوقت لرؤساء التمريض بعد مراجعة الأدبيات ذات الصلة. وتضمن البرنامج: الأهداف العامة والخاصة، والمحتوى ذي الصلة، والأساليب التعليمية مثل: المناقشة، العمل الجماعي، أسلوب لعب الأدوار.... الخ)، والتقييم.

٨. تم تنفيذ الجزء العملي من الدراسة وفق المراحل التالية:

- **المرحلة الأولى:** قام الباحث بجمع البيانات الديموغرافية لرؤساء الشعب التمريضية، بعد ذلك تم إعطاء كل رئيسة شعبة أدوات الدراسة لتقوم بالإجابة عليها ذاتياً دون تدخل الباحث والتي استغرقت منهم ٣٠ دقيقة بشكل وسطي، ثم تم تحديد مواعيد إجراء جلسات البرنامج التدريبي وفق الجدول الزمني المناسب للرؤساء الشعب.
- **المرحلة الثانية:** تم تجهيز المكان المناسب لإلقاء الجلسات بوضع الكراسي والسبورة والصور المناسبة وجهاز العرض المناسب.
- **المرحلة الثالثة:** بداية تطبيق البرنامج، حيث تم فيها التعرف على رؤساء الشعب التمريضية وشرح هدف البرنامج والتعريف به والاتفاق مع رؤساء الشعب التمريضية على حضور الجلسات والمشاركة الفعالة فيها.

٩. تم ملئ استمارتي الاستبيان من قبل المشاركين في اليوم الأول من البرنامج المحدد لكل مجموعة مشاركة على حدى في المكان المحدد وبحضور الباحث، وتم إعطاء كل مشارك رقم خاص لتدوينه على الاستمارات.

١٠.تم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام أداتي الدراسة (تقييم بدئي) لتحديد مستوى إدارة الوقت وضغوط العمل لديهم قبل تطبيق الجزء العملي من البرنامج.

١١.تم تقويم فعالية البرنامج مرتين وذلك في نهاية البرنامج مباشرةً ثم بعد ٣ شهور، باستخدام أداتي الدراسة.

١٢.تم ترميز البيانات ومن ثم تفريغها وإجراء التحاليل الإحصائية بواسطة برنامج SPSS ومن ثم عرضها ضمن جداول ومخططات بيانية مناسبة.

٣. النتائج والمناقشة

٣,١. النتائج:

الجدول رقم ٢ التوزع التكراري لأفراد العينة تبعاً لبياناتهم الشخصية

المتغيرات الديموغرافية		العدد الكلي N=60	
		N	%
المشفى	القدموس	15	25.0
	بانياس	25	41.7
	جبلة	20	33.3
العمر بالسنوات	٢٠- <٣٠	8	13.3
	٣٠- <٤٠	21	35.0
	٤٠<	31	51.7
الجنس	ذكر	4	6.7
	انثى	56	93.3
المؤهل العلمي	دبلوم بعد الاعدادية	12	20.0
	دبلوم بعد الثانوية	9	15.0
	معهد صحي	5	8.3
	إجازة في التمريض	28	46.7
	دراسات عليا	6	10.0
الخبرة في العمل	أقل من ٥ سنوات	2	3.3
	من ٥- ١٥ سنوات	16	26.7
	أكثر من ١٥ سنة	42	70.0
الخبرة كرئيس/ة قسم	أقل من ٥ سنوات	15	25.0
	من ٥- ١٥ سنوات	37	61.7
	أكثر من ١٥ سنة	8	13.3

يظهر الجدول رقم ٢ توزع المشاركين في الدراسة تبعاً لبياناتهم الشخصية؛ 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 ١٥ سنة. وأخيراً، من حيث الخبرة كرؤساء أقسام، فإن النسبة الأعلى كانت لمن لديهم خبرة بين ٥ إلى ١٥ سنة بنسبة .61.7%.

الجدول رقم ٣ مقارنة أبعاد إدارة الوقت قبل وبعد البرنامج

أبعاد إدارة الوقت	قبل البرنامج			بعد البرنامج بأسبوع			بعد ٣ أشهر			T_1. P.1	T_2. P.2	T3. P.3
	M	SD	R	M	SD	R	M	SD	R			
تخطيط الوقت	1.63	0.529	منخفض	3.65	0.402	مرتفع	3.46	0.478	مرتفع	10.524 0.000**	9.868 0.000**	1.543 0.126
تنظيم الوقت	1.55	0.417	منخفض	3.65	0.335	متوسط	3.49	0.403	مرتفع	11.345 0.000**	9.755 0.000**	1.689 0.097
توجيه الوقت	1.77	0.453	منخفض	3.69	0.197	مرتفع	3.72	0.394	مرتفع	9.965 0.000**	9.584 0.000**	0.0412 0.682
الرقابة على الوقت	2.10	0.491	منخفض	3.98	0.178	مرتفع	3.76	0.460	مرتفع	8.879 0.000**	8.364 0.000**	1.292 0.203
إدارة الوقت الكلي	1.79	٠,٤٤٢	منخفض	3.74	0.245	مرتفع	3.70	0.245	مرتفع	10.472 0.000**	9.986 0.000**	0.512 0.611

T1: يشير الى اختبار Paired t. test للعينات المزدوجة للفروق بين قبل البرنامج وبعده بأسبوع

T2: يشير الى اختبار Paired t. test للعينات المزدوجة للفروق بين قبل البرنامج وبعده بثلاثة اشهر

T3: يشير الى اختبار Paired t. test للعينات المزدوجة للفروق بين بعد بأسبوع وبعده بثلاثة اشهر

**: P Value $\leq$ 0.01

يبين الجدول رقم ٣ وجود فروق جوهرية ودالة إحصائيًا ($P \leq 0.01$) بين متوسطات أبعاد إدارة الوقت قبل تطبيق البرنامج التدريبي وبعده بأسبوع، حيث ارتفعت جميع الأبعاد من مستوى "منخفض" إلى "مرتفع" بشكل ذي دلالة إحصائية قوية. فقد ارتفع متوسط تخطيط الوقت من (M=1.63, SD=0.529) إلى (M=3.65, SD=0.402)، ثم إلى (M=3.46, SD=0.478) بعد ثلاثة أشهر، مع دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي(P=0.000) ، بينما لم تظهر فروق ذات دلالة بين القياسين البعدي والتتبعي (T3, P=0.126)، مما يشير إلى استقرار الأداء. وارتفع متوسط تنظيم الوقت من (M=1.55, SD=0.417) إلى (M=3.65, SD=0.335)، ثم إلى(M=3.49, SD=0.403) ، مع دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي(P=0.000) ، وعدم وجود فروق بين القياسين البعديين(P=0.097) .وارتفع متوسط توجيه الوقت من (M=1.77, SD=0.453)إلى(M=3.69, SD=0.197) ، ثم إلى(M=3.72, SD=0.394) ، مع دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي(P=0.000) ، واستقرار واضح بعد ثلاثة أشهر.(P=0.682) .

كما ارتفع متوسط الرقابة على الوقت من (M=2.10, SD=0.491) إلى(M=3.98, SD=0.178) ، ثم إلى(M=3.76, SD=0.460) ، مع دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي(P=0.000) ، وعدم وجود فروق بين القياسين البعديين.(P=0.203) .وارتفع المتوسط الكلي لإدارة الوقت من (M=1.79, SD=0.442) إلى(M=3.74, SD=0.245) ، ثم إلى(M=3.70, SD=0.245) ، مع دلالة إحصائية بين القياس القبلي

والبعدي(P=0.000) ، واستقرار الأداء بعد ثلاثة أشهر.(P=0.611) . بناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج أن البرنامج التدريبي كان فعالًا في تحسين أبعاد إدارة الوقت لدى الكادر التمريضي، حيث أحدث أثرًا إيجابيًا مباشرًا استمر بعد ثلاثة أشهر من التطبيق، دون وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين البعديين، مما يدل على استقرار الأداء واستمرار أثر التدريب .

الجدول رقم ٤ مقارنة محاور ضغوط العمل قبل وبعد البرنامج التدريبي

محاور ضغوط العمل	قبل البرنامج			بعد البرنامج بأسبوع			بعد ٣ أشهر			T_1. P.1	T_2. P.2	T3. P.3
	M	SD	R	M	SD	R	M	SD	R			
صراع الدور	3.46	0.967	متوسط	2.18	0.418	منخفض	2.43	0.529	متوسط	13.825 0.000**	12.446 0.000**	1.874 0.065
غموض الدور	3.50	1.091	متوسط	2.18	0.756	منخفض	2.32	0.839	منخفض	15.341 0.000**	13.988 0.000**	1.216 0.229
عبء العمل	3.19	1.138	متوسط	2.12	0.645	منخفض	2.48	0.602	متوسط	13.274 0.000**	11.657 0.000**	1.956 0.054
ضغوط العمل الكلية	3.38	0.994	متوسط	2.14	0.658	منخفض	2.41	0.789	متوسط	16.058 0.000**	14.329 0.000**	1.642 0.103
مستويات الضغوط: منخفض: ١-٢,٣٣/ متوسط: ٢,٣٤-٣,٦٦/ مرتفع: ٣,٦٧- ٥												

T1: يشير الى اختبار Paired t. test للعينات المزدوجة للفروق بين قبل البرنامج وبعده بأسبوع

T2: يشير الى اختبار Paired t. test للعينات المزدوجة للفروق بين قبل البرنامج وبعده بثلاثة اشهر

T3: يشير الى اختبار Paired t. test للعينات المزدوجة للفروق بين بعد بأسبوع وبعده بثلاثة اشهر **: P Value ≤ 0.01

يظهر الجدول رقم ٤ أن هناك فروقًا جوهرية ودالة إحصائيًا بين متوسطات محاور ضغوط العمل قبل تطبيق البرنامج التدريبي وبعده، فقد انخفضت جميع المحاور من مستوى "متوسط" إلى "منخفض" بشكل ذي دلالة إحصائية قوية .(P ≤ 0.01) هذا الانخفاض يعكس أثرًا مباشرًا للبرنامج التدريبي في تخفيف الضغوط المهنية والنفسية لدى الكادر التمريضي. فقد انخفض متوسط صراع الدور من (M=3.46, SD=0.967) إلى (M=2.18, SD=0.418)، مع دلالة إحصائية قوية(P=0.000) ، ثم ارتفع نسبيًا إلى (M=2.43, SD=0.529)بعد ثلاثة أشهر، دون وجود فروق ذات دلالة بين القياسين البعديين(T3, P=0.065) ، مما يشير إلى استقرار نسبي في الانخفاض. كما انخفض متوسط غموض الدور من (M=3.50, SD=1.091) إلى (M=2.18, SD=0.756)، ثم إلى(M=2.32, SD=0.839) ، مع دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي (P=0.000)، وعدم وجود فروق بين القياسين البعديين.(P=0.229) .انخفض متوسط عبء العمل من (M=3.19, SD=1.138)إلى(M=2.12, SD=0.645) ، ثم ارتفع إلى(M=2.48, SD=0.602) ، مع دلالة

إحصائية بين القياس القبلي والبعدي(P=0.000) ، واستقرار نسبي بعد ثلاثة أشهر.(P=0.054) .كما انخفض المتوسط الكلي لضغوط العمل من (M=3.38, SD=0.994) إلى(M=2.14, SD=0.658) ، ثم إلى (M=2.41, SD=0.789)، مع دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي(P=0.000) ، وعدم وجود فروق بين القياسين البعديين.(P=0.103) .بناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج أن البرنامج التدريبي كان فعالًا في تقليل ضغوط العمل لدى الكادر التمريضي، من حيث خفض مستويات صراع الدور، وغموض المهام، وعبء العمل، مع استمرار الأثر الإيجابي بعد مرور ثلاثة أشهر من التطبيق، دون وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين البعديين، مما يدل على استقرار الأداء وتحسن بيئة العمل النفسية والتنظيمية.

الجدول رقم (٥) الفروق في إدارة الوقت (قبل تطبيق البرنامج) عند المشاركين في الدراسة تبعاً لبياناتهم الشخصية

المتغيرات الديموغرافية		العدد N	المتوسط الحسابي M	الانحراف المعياري SD	قيمة الاختبار T/ F	P. Value
المشفى	القدموس	15	1.31	0.236	F: 31.988	0.000**
	بانياس	25	1.84	0.335		
	جبلة	20	2.11	0.279		
العمر بالسنوات	٢٠- <٣٠	8	1.95	0.543	F: 2.249	0.115
	٣٠- <٤٠	21	1.89	0.298		
	٤٠<	31	1.69	0.443		
الجنس	ذكر	4	2.06	0.042	T: 4.614	0.000**
	انثى	56	1.78	0.431		
المؤهل العلمي	دبلوم بعد الاعدادية	12	1.66	0.495	F: 0.876	0.485
	دبلوم بعد الثانوية	9	1.72	0.563		
	معهد صحي	5	1.71	0.358		
	إجازة في التمريض	28	1.84	0.386		
	دراسات عليا	6	2.01	0.149		
الخبرة في العمل	أقل من ٥ سنوات	2	1.96	0.969	F: 0.151	0.860
	من ٥- ١٥ سنوات	16	1.80	0.393		
	أكثر من ١٥ سنة	42	1.79	0.419		
الخبرة كرئيس/ة قسم	أقل من ٥ سنوات	15	1.98	0.350	F: 5.030	0.010**
	من ٥- ١٥ سنوات	37	1.80	0.395		
	أكثر من ١٥ سنة	8	1.43	0.477		

T: يشير الى اختبار t. test للعينات المستقلة خاص بالمتغيرات ثنائية الفئة. F: يشير إلى اختبار التباين الأحادي One Way Anova خاص بالمتغيرات ثلاثية الفئة وأكثر من ثلاثية. *: P Value ≤ 0.05

يوضح الجدول رقم (٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة الوقت بين المشاركين تبعاً لبعض المتغيرات الديموغرافية. فهناك فروق معنوية بين المشافي (P= 0.000) حيث سجل المشاركون في مشفى القدموس أقل متوسط (١,٣١) مقارنة ببانياس (١,٨٤) وجبلة (٢,١١). كما أظهرت النتائج فروقاً ذات دلالة

إحصائية بين (P= 0.000) حيث كان متوسط إدارة الوقت عند الذكور (٢,٠٦) أعلى منه عند الإناث (١,٧٨). كذلك بينت الفروق في الخبرة كرئيس/ة قسم (P= 0.000) بأن المشاركين الذين لديهم خبرة أقل من ٥ سنوات كرؤساء أقسام حققوا متوسط أعلى (١,٩٨) مقارنة بغيرهم. أما المتغيرات الأخرى مثل العمر، المؤهل العلمي، والخبرة العامة في العمل فلم تظهر فروقاً ذات دلالة إحصائية. هذه النتائج تشير إلى تأثير بعض العوامل الديموغرافية على مستوى إدارة الوقت لدى الكادر التمريضي.

الجدول رقم (٦) الفروق في ضغوط العمل (قبل تطبيق البرنامج) عند المشاركين في الدراسة تبعاً لبياناتهم الشخصية

المتغيرات الديموغرافية		العدد N	المتوسط الحسابي M	الانحراف المعياري SD	قيمة الاختبار T/ F	P. Value
المشفى	القدموس	15	1.17	0.248	F: 27.732	0.000**
	بانياس	25	1.58	0.384		
	جبلة	20	1.99	0.283		
العمر بالسنوات	٢٠- <٣٠	8	1.73	0.480	F: 1.188	0.312
	٣٠- <٤٠	21	1.69	0.434		
	٤٠<	31	1.53	0.440		
الجنس	ذكر	4	1.93	0.278	T: 1.475	0.146
	انثى	56	1.59	0.447		
المؤهل العلمي	دبلوم بعد الاعدادية	12	1.52	0.469	F: 1.030	0.400
	دبلوم بعد الثانوية	9	1.67	0.559		
	معهد صحي	5	1.43	0.285		
	إجازة في التمريض	28	1.61	0.425		
	دراسات عليا	6	1.91	0.379		
الخبرة في العمل	أقل من ٥ سنوات	2	1.65	0.912	F: 0.341	0.713
	من ٥- ١٥ سنوات	16	1.53	0.438		
	أكثر من ١٥ سنة	42	1.64	0.436		
الخبرة كرئيس/ة قسم	أقل من ٥ سنوات	15	1.83	0.409	F: 3.253	0.046*
	من ٥- ١٥ سنوات	37	1.58	0.433		
	أكثر من ١٥ سنة	8	1.37	0.443		

T: يشير الى اختبار t. test للعينات المستقلة خاص بالمتغيرات ثنائية الفئة. F: يشير إلى اختبار التباين الأحادي One Way Anova خاص بالمتغيرات ثلاثية الفئة وأكثر من ثلاثية. *: P Value ≤ 0.05

يوضح الجدول رقم (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل بين المشاركين بناءً على بعض المتغيرات الديموغرافية. فقد كانت هناك فروق معنوية بين المشافي (P= 0.000) حيث سجل المشاركون في مشفى القدموس أقل متوسط لضغوط العمل (١,١٧) مقارنة بمشفى بانياس (١,٥٨) وجبلة (١,٩٩). كما أظهرت النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل تبعاً للخبرة كرئيس/ة قسم (P= 0.046) حيث كان المتوسط الأعلى لضغوط العمل بين الذين لديهم خبرة أقل من ٥ سنوات (١,٨٣) مقارنة ببقية الفئات. أما

المتغيرات الأخرى مثل العمر، الجنس، المؤهل العلمي، والخبرة العامة في العمل فلم تظهر فروقاً ذات دلالة إحصائية. تشير هذه النتائج إلى أن مكان العمل وخبرة القيادة تؤثران بشكل ملحوظ على مستوى ضغوط العمل لدى رؤساء الشعب التمريضية.

٣,٢. المناقشة:

تسلّط الدراسة الحالية الضوء على واحدة من أبرز القضايا التي تواجه الكوادر التمريضية القيادية، وهي ضغوط العمل الناتجة عن تعدد المهام والمسؤوليات؛ وإن دراسة أثر تطبيق برنامج تدريبي في إدارة الوقت تساعد على إبراز دور التخطيط والتنظيم في تخفيف تلك الضغوط، وتحسين كفاءة الأداء، وتعزيز القدرة على اتخاذ القرارات السليمة في بيئة عمل مليئة بالتحديات. كما أن نتائج هذا البحث يمكن أن تشكّل مرجعًا عمليًا لتطوير برامج تدريبية مشابهة تسهم في رفع مستوى جودة الخدمات الصحية ودعم الاستقرار النفسي والمهني لرؤساء الشعب التمريضية.

بينت نتائج الدراسة الحالية أن البرنامج التدريبي كان فعالًا في تحسين مستوى إدارة الوقت المتعلقة ببعد تخطيط الوقت لدى رؤساء الشعب التمريضية. يمكن أن يعزى ذلك إلى كون البرنامج التدريبي قدّم أدوات وأساليب عملية للتخطيط المسبق، مثل وضع جداول زمنية وتحديد أولويات، مما سهّل على الكادر التمريضي تنظيم مهامهم اليومية.

انسجمت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة أجريت في مصر من قبل (Higazee et al, 2018) بهدف تقييم تأثير تطبيق استراتيجيات إدارة الوقت على مستوى ضغوط العمل لدى الممرضات في وحدات الرعاية المركزة، حيث بينت نتائج تلك الدراسة أن تطبيق الاستراتيجيات المتعلقة بإدارة الوقت كان فعالاً في تحسين قدرة الممرضات على تخطيط الوقت كأحد أبعاد إدارة الوقت . على النقيض من ذلك فإن النتيجة الحالية لم تكن منسجمة مع نتيجة دراسة أجريت في إيران من قبل (Bampouri et al, 2019) لتقييم تأثير تطبيق برنامج مطور حول إدارة الوقت على مستوى ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى الممرضات؛ فبينت نتائج تلك الدراسة أن البرنامج المطور لم يكن فعالاً في تحسين مستوى بعد تخطيط الوقت لدى المشاركين.

كما أشارت نتائج الدراسة الحالية إلى أن البرنامج التدريبي كان فعالًا في تحسين مستوى إدارة الوقت المتعلقة ببعد تنظيم الوقت لدى رؤساء الشعب التمريضية. يمكن أن يبرر ذلك من خلال مساهمة التدريب في تعزيز القدرة على توزيع الوقت بشكل متوازن بين المسؤوليات المختلفة، مما خفّف من حالات التشتت.

اتفقت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة قام بها (Hamzehkola and Naderi, 2019) لتقييم تأثير تطبيق مهارات تدريبية حول إدارة الوقت على مستوى التمكين النفسي لدى الممرضات في إيران، حيث بينت النتائج أن تطبيق تلك المهارات التدريبية كان فعالاً في تحسين مستوى إدارة الوقت المتعلقة بمحور تنظيم الوقت . بالمقابل فإن النتيجة الحالية لم تكن متوافقة مع نتيجة دراسة (Elsabahy et al, 2015) التي هدفت إلى تقييم تأثير برنامج تدريبي حول إدارة الوقت على مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضات، حيث بينت نتائج تلك الدراسة أن البرنامج لم يكن ذو فعالية ملحوظة في تحسين مهارات الممرضات المتعلقة بتنظيم الوقت.

كشفت نتائج الدراسة الحالية أيضاً أن البرنامج التدريبي كان فعالًا في تحسين مستوى إدارة الوقت المتعلقة ببعد توجيه الوقت لدى رؤساء الشعب التمريضية. يمكن أن يُفهم من خلال طبيعة بعد توجيه الوقت الذي يركّز على كيفية استثمار الوقت في أنشطة ذات قيمة وأهمية، وتجنب إضاعته في مهام ثانوية أو مشتتة؛ التدريب

ساعد المشاركين على تحديد أهداف واضحة وربط أنشطتهم اليومية بما يخدم تلك الأهداف. فالتدريب الخاص يساعد على تحديد أهداف واضحة وربط الأنشطة اليومية بما يخدم تلك الأهداف.

جاءت النتيجة الحالية متوافقة مع نتيجة دراسة قام بها (Peykar et al, 2023) للتحقق من دراسة تأثير إدارة الوقت والتدريب على المرونة على صراع العمل والأسرة بين الممرضات الإيرانيات عام ٢٠٢٢؛ حيث بينت نتائجها أن التدريب على تطبيق التداخلات المتعلقة بإدارة الوقت قد ساهم في تحسين مستوى مهارة المشاركات في توجيه الوقت . على العكس من ذلك فإن النتيجة الحالية لم تتفق مع نتيجة دراسة (Eldeeb and Eldosoky, 2016) في السعودية والتي هدفت إلى تقييم تأثير برنامج تدريبي حول إدارة الوقت على مستوى الضغوط لدى الممرضات، حيث بينت نتائج تلك الدراسة أن تدخلات البرنامج لم تكن فعالة في تحسين مستوى قدرة الممرضات على توجيه الوقت بوصفه أحد أهم أبعاد إدارة الوقت .

كما أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن البرنامج التدريبي كان فعالًا في تحسين مستوى إدارة الوقت المتعلقة ببعد الرقابة على الوقت لدى رؤساء الشعب التمريضية. يتسم العمل التمريضي بكثرة المهام المتزامنة والضغوط المستمرة، مما يجعل القدرة على الرقابة على الوقت أمرًا حاسمًا؛ وإن أي تدريب يزوّد الممرضين بأدوات عملية لتحديد الأولويات، تنظيم المهام، وتقليل الهدر الزمني ينعكس مباشرة على أدائهم في مراقبة وقتهم.

انسجمت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة (Ravari et al, 2020) التي أجريت في اليونان بهدف تقييم تأثير ورشات العمل الخاصة بتحسين مستوى إدارة الوقت لدى الممرضات العاملات في أقسام الطوارئ على مستوى ضغوط العمل لديهم، حيث بينت نتائج تلك الدراسة أن لدى غالبية أن تطبيق التداخلات كان فعالاً في تحسن مستوى مهارة إدارة الوقت المتعلقة ببعد الرقابة على الوقت لدى الممرضات . بالمقابل لم تنسجم نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة في إيران قام بها (Ghorbanshiroudi et al, 2011) بهدف تقييم تأثير برنامج تدريبي قائم على إدارة الوقت على مستوى الإجهاد المهني للممرضات، وقد بينت نتائج تلك الدراسة أن التداخلات في البرنامج لم تكن فعالة في تحسين مستوى مهارة إدارة الوقت المتعلقة ببعد الرقابة على الوقت لدى رؤساء الشعب التمريضية.

بينت النتائج أيضاً أن البرنامج التدريبي كان فعالًا في تحسين مستوى إدارة الوقت بشكل عام لدى رؤساء الشعب التمريضية. تتيح طبيعة العمل التمريضي تطبيق المهارات المكتسبة فورًا في بيئة العمل (مثل توزيع المهام بين المرضى، الالتزام بمواعيد إعطاء الأدوية، التنسيق مع الفريق)؛ وهذا التطبيق العملي يعزز ترسيخ المهارات ويجعل التحسن ملموسًا على مستوى شامل؛ وهو ما يبرر النتيجة الحالية.

انسجمت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة قام بها (Gaber et al, 2021) بهدف تقييم تأثير برنامج إدارة الوقت لرئيسات التمريض على ضغوط العمل لديهن؛ حيث أشارت النتائج إلى أن البرنامج كان فعالاً في تحسين مستوى إدارة الوقت بشكل عام لدى رئيسات التمريض المشاركات بالدراسة . كما انسجمت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة أجريت في الصين من قبل (Sun, 2021) والتي هدفت إلى تقييم تأثير التدريب على إدارة الوقت لدى الممرضات خلال وباء كورونا ١٩ ؛ حيث أظهرت نتائجها أن التدريب على مهارات إدارة الوقت ساهم بشكل فعال في تحسين مهارات إدارة الوقت لدى الممرضات . بالمقابل فإن النتيجة الحالية لم تكن منسجمة مع نتيجة دراسة (Eldeeb and Eldosoky, 2016) التي بينت نتائجها أن تدخلات البرنامج لم تكن فعالة في تحسين مستوى مهارات إدارة الوقت لدى الممرضات المشاركات. كما لم تكن النتيجة الحالية متفقة مع نتيجة

دراسة (Elsabahy et al, 2015) التي بينت أن البرنامج لم يكن فعالا في تحسين مهارات الممرضات المتعلقة بإدارة الوقت بشكل عام.

أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن البرنامج التدريبي كان فعالًا في تقليل ضغوط العمل المتعلقة بمحور صراع الدور لدى رؤساء الشعب التمريضية. يمكن تبرير ذلك بالقول أن التدريب على إدارة الوقت يساعد الممرضين على تحديد أولويات المهام بشكل أفضل، مما يقلل من التداخل بين الأدوار المختلفة. وعندما يعرف الفرد ما يجب إنجازه أولًا وما يمكن تأجيله، يصبح صراع الدور أقل حدة.

اتفقت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة أجريت في مصر من قبل (El Salam et al, 2025) بهدف تقييم تأثير تداخلات تدريبية على ضغوط العمل والتوافق مع العائلة لدى الممرضات، بينت نتائج تلك الدراسة أن تطبيق التداخلات التدريبية المذكورة ساهمت بشكل فعال في تقليل ضغوط العمل المتعلقة بمحور صراع الدور لدى تلك الممرضات. بالمقابل لم تتفق النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة أجريت في سلطنة عمان من قبل (Farmawy et al, 2017) التي هدفت إلى تقييم برنامج حول إدارة الوقت واستراتيجيات تدبير الضغوط على مستوى الرضا والضغط الوظيفي لدى الممرضات، حيث بينت نتائج تلك الدراسة أن تطبيق البرنامج لم يكن ذو فعالية بتقليل مستوى ضغوط العمل المتعلقة ببعد صراع الدور لدى الممرضات.

بينت أيضاً نتائج الدراسة الحالية أن البرنامج التدريبي كان فعالًا في تقليل ضغوط العمل المتعلقة بمحور غموض الدور لدى رؤساء الشعب التمريضية. يمكن أن يبرر ذلك بالقول أنه عندما يتعلم الكادر التمريضي كيفية وضع جداول زمنية وخطط عمل واضحة، يصبح توزيع المهام أكثر وضوحًا. ويقل بذلك الغموض المرتبط بتداخل الأدوار أو عدم معرفة حدود المسؤوليات.

انسجمت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة (Saleh and El Shazly, 2020) التي هدفت إلى تقييم تأثير برنامج تدريبي حول إدارة الوقت على مستوى ضغوط العمل اليومية لدى الممرضات، بينت نتائج تلك الدراسة أن ذلك البرنامج التدريبي كان فعالاً في تقليل ضغوط العمل المتعلقة بمحور غموض الدور لدى الممرضات المشاركات. بالمقابل لم تتفق النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة (Farmawy et al, 2017) التي بينت نتائجها أن تطبيق البرنامج لم يكن ذو فعالية بتقليل مستوى ضغوط العمل المتعلقة ببعد غموض الدور لدى الممرضات.

كما كشفت نتيجة الدراسة الحالية أن البرنامج التدريبي كان فعالًا في تقليل ضغوط العمل المتعلقة بمحور عبء العمل لدى رؤساء الشعب التمريضية. يعزى ذلك بأن التدريب على إدارة الوقت يزوّد الممرضين بمهارات تساعدهم على تجزئة المهام الكبيرة إلى خطوات أصغر وتوزيعها بشكل منطقي على فترات زمنية؛ وهذا يقلل من الإحساس بتراكم العمل ويخفف الضغط النفسي الناتج عن كثرة المهام.

انسجمت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة (Gaber et al, 2021) حيث أشارت النتائج إلى أن البرنامج كان فعالاً في تقليل مستوى ضغوط العمل المتعلقة بمحور عبء العمل لدى رئيسات التمريض المشاركات بالدراسة. على العكس من ذلك فإن النتيجة الحالية لم تكن متفقة مع نتيجة دراسة (Farmawy et al, 2017) التي بينت نتائجها أن تطبيق البرنامج لم يكن ذو فعالية بتقليل مستوى ضغوط العمل المتعلقة ببعد عبء العمل لدى الممرضات.

أشارت نتيجة الدراسة الحالية أن البرنامج التدريبي كان فعالًا في تقليل ضغوط العمل عموماً لدى رؤساء الشعب التمريضية. يمكن تبرير ذلك وربطه بشمولية التدريب فالبرنامج لم يقتصر على جانب واحد، بل تناول

جميع محاور إدارة الوقت: التخطيط، الرقابة، تحديد الأولويات، التعامل مع عبء العمل، وصراع وغموض الدور. وهذا الشمول انعكس على تحسين الأداء العام، وبالتالي تقليل الضغوط في مختلف جوانب العمل.

انسجمت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة (Sun, 2021) التي أظهرت نتائجها أن التدريب على مهارات إدارة الوقت ساهم بشكل فعال في تقليل مستوى ضغوط العمل لدى الممرضات . كما اتفقت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة (Peykar et al, 2023) حيث بينت نتائجها أن التدريب على تطبيق التداخلات المتعلقة بإدارة الوقت قد ساهم في تقليل مستوى ضغوط العمل عموماً لدى الممرضات. على العكس من ذلك فإن النتيجة الحالية لم تتفق مع نتيجة دراسة (Eldeeb and Eldosoky, 2016) حيث بينت نتائج تلك الدراسة أن تدخلات البرنامج لم تكن فعالة في تقليل ضغوط العمل بشكل عام لدى الممرضات. وعلى النقيض من ذلك أيضاً فإن النتيجة الحالية لم تكن منسجمة مع نتيجة دراسة (Bampouri et al, 2019) التي كشفت نتائجها أن البرنامج المطور لم يكن فعالاً في تقليل مستوى ضغوط العمل والإجهاد المهني لدى الممرضات المشاركات.

كشفت نتيجة الدراسة الحالية عن وجود فروق إحصائية مهمة جداً في مستوى إدارة الوقت العام لدى أفراد العينة تعزى للمشفى. قد يعزى ذلك إلى اختلاف السياسات والإجراءات الإدارية؛ فكل مشفى قد يضع أنظمة مختلفة لتنظيم العمل، مثل آليات توزيع المهام، نظام المناوبات، أو طرق المتابعة؛ وهذه الاختلافات تؤثر مباشرة على قدرة الممرضين على إدارة وقتهم بكفاءة. اتفقت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة (Saleh and El Shazly, 2020) . ونتيجة دراسة (Sun, 2021) . التي بينت نتائجهما وجود فروق إحصائية مهمة جداً في مستوى إدارة الوقت العام لدى أفراد العينة تعزى لمكان العمل.

كشفت نتيجة الدراسة الحالية عن وجود فروق إحصائية مهمة جداً في مستوى إدارة الوقت العام لدى أفراد العينة تعزى للجنس لصالح الذكور. يمكن أن يبر ذلك في سياق طبيعة الأدوار الاجتماعية؛ ففي كثير من السياقات، تتحمل الممرضات مسؤوليات إضافية خارج العمل (مثل الأعباء الأسرية والمنزلية)، مما قد ينعكس على مستوى إدارة الوقت داخل بيئة العمل. أما الذكور فغالبًا ما يكون لديهم وقت أكبر مخصص للعمل فقط، مما يمنحهم قدرة أفضل على تنظيمه. اتفقت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة (Peykar et al, 2023) التي أشارت إلى وجود فروق إحصائية مهمة جداً في مستوى إدارة الوقت العام لدى أفراد العينة تعزى للجنس لصالح الذكور.

كشفت نتيجة الدراسة الحالية عن وجود فروق إحصائية مهمة جداً في مستوى إدارة الوقت العام لدى أفراد العينة تعزى للخبرة كرئيس/ة قسم. يمكن أن يعزى ذلك إلى تراكم الخبرات العملية؛ فكلما زادت مدة الخبرة في موقع قيادي، ازدادت قدرة الفرد على التعامل مع المواقف المعقدة وضبط الأولويات؛ فالخبرة الطويلة تمنح رؤساء الأقسام مهارة أكبر في التنبؤ بالمشكلات وتخصيص الوقت بشكل أكثر واقعية.

انسجمت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة (Gaber et al, 2021) ودراسة (Eldeeb and Eldosoky, 2016) التي بينت وجود فروق إحصائية مهمة جداً في مستوى إدارة الوقت العام لدى أفراد العينة تعزى للخبرة كرئيس/ة قسم.

كما بينت نتيجة الدراسة الحالية أنه يوجد فروق إحصائية مهمة جداً في مستوى ضغوط العمل عموماً لدى أفراد العينة تعزى للمشفى الذي يعملون فيه. يمكن أن يعزى ذلك إلى حجم العمل وكثافة المرضى؛ فالمشافي التي تستقبل عددًا كبيرًا من المرضى أو تحتوي على أقسام حرجة (مثل الطوارئ والعناية المركزة) تفرض ضغوطًا أكبر على الكادر التمريضي؛ وفي المقابل، فالمشافي الأقل ازدحامًا توفر بيئة عمل أقل ضغطًا. اتفقت النتيجة الحالية

مع نتيجة دراسة (Farmawy et al, 2017) ؛ ونتيجة دراسة (Sun, 2021) . التي بينت نتائجهما وجود فروق إحصائية مهمة جداً في مستوى ضغوط العمل العام لدى أفراد العينة تعزى لمكان العمل.

كما أشارت نتيجة الدراسة الحالية إلى وجود فروق إحصائية مهمة جداً في مستوى ضغوط العمل عموماً لدى أفراد العينة تعزى للخبرة كرئيس/ة قسم؛ حيث كان المشاركون الأقل خبرة يعانون من الضغوط أكثر من الآخرين. قد يرتبط ذلك بنقص الخبرة في التعامل مع المواقف المعقدة؛ فرؤساء الأقسام الأقل خبرة يفتقرون إلى المهارات المتراكمة في إدارة الأزمات وتوزيع المهام بكفاءة؛ مما يجعلهم أكثر عرضة للشعور بالضغط عند مواجهة مواقف غير متوقعة أو عبء عمل مرتفع. انسجمت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة (Bampouri et al, 2019) التي كشفت نتائجها أنه يوجد فروق إحصائية مهمة جداً في مستوى ضغوط العمل عموماً لدى أفراد العينة تعزى للخبرة كرئيس/ة قسم.

تشير نتائج الدراسة الحالية إلى أن البرنامج التدريبي الخاص بإدارة الوقت كان ذا أثر إيجابي واضح ومستمر، حيث ساهم في تحسين أبعاد إدارة الوقت وتقليل ضغوط العمل لدى الكادر التمريضي حتى بعد مرور ثلاثة أشهر من تطبيقه، مما يعكس فعاليته واستدامة أثره. كما أظهرت النتائج وجود فروق إحصائية مهمة في مستوى إدارة الوقت وضغوط العمل قبل تطبيق البرنامج، تعزى لعوامل تنظيمية ومهنية مثل المشفى، الجنس، والخبرة الإدارية كرئيس/ة قسم، وهو ما يؤكد أن السياق المؤسسي والخبرة القيادية يلعبان دورًا جوهريًا في تشكيل قدرات الكادر التمريضي على إدارة الوقت والتعامل مع ضغوط العمل. وبناءً على ذلك، يمكن القول إن الاستثمار في برامج تدريبية متخصصة، مع مراعاة الفروق الفردية والمؤسسية، يعد مدخلًا أساسيًا لتعزيز كفاءة الكادر التمريضي وتحسين بيئة العمل الصحية.

٤. الاستنتاجات والتوصيات:

١,٤. الاستنتاجات: أظهرت نتائج الدراسة الحالية ما يلي:

٢. كان البرنامج التدريبي فعالًا في تحسين أبعاد إدارة الوقت لدى رؤساء الشعب التمريضية ، حيث أحدث أثرًا إيجابيًا مباشرًا استمر بعد ثلاثة أشهر من التطبيق.

٣. كان البرنامج التدريبي فعالًا في تقليل ضغوط العمل لدى رؤساء الشعب التمريضية ، حيث أحدث أثرًا إيجابيًا مباشرًا استمر بعد ثلاثة أشهر من التطبيق.

٤. يوجد فروق إحصائية مهمة جداً في مستوى إدارة الوقت قبل تطبيق البرنامج لدى المشاركين تعزى للمشفى والجنس والخبرة كرئيس/ة قسم،

٥. يوجد فروق إحصائية مهمة في مستوى ضغوط العمل قبل تطبيق البرنامج لدى المشاركين تعزى فقط للمشفى والخبرة كرئيس/ة قسم.

٢,٤. التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة الحالية، يمكن صياغة مجموعة من التوصيات العملية التي تدعم استدامة أثر البرنامج التدريبي وتوظيفه بشكل أفضل في بيئة العمل التمريضي:

أولاً: توصيات إدارية وتنظيمية والتي تتضمن ما يلي:

١. تعميم البرنامج التدريبي على مختلف المشافي لضمان استفادة أكبر عدد من الكوادر التمريضية.

٢. دمج التدريب في الخطط السنوية للمؤسسات الصحية كجزء من برامج التطوير المهني المستمر.

ثانياً: توصيات متعلقة بالكادر التمريضي والتي تتضمن ما يلي:

١.تعزيز مهارات إدارة الوقت عبر ورش عمل دورية وتدريبات قصيرة مكثفة.

٢.تقديم دعم نفسي وإداري للكوادر التمريضية لتقليل ضغوط العمل، خاصة في الأقسام ذات الضغط العالي.

٣.تشجيع تبادل الخبرات بين رؤساء الأقسام والكوادر الأقل خبرة، بما يعزز التعلم العملي ويخفف الضغوط.

ثالثاً: توصيات بحثية وتطويرية والتي تتضمن ما يلي:

١.إجراء دراسات متابعة طويلة الأمد لقياس استمرارية أثر التدريب بعد أكثر من ثلاثة أشهر.

٢.توسيع نطاق البحث ليشمل تخصصات صحية أخرى (الأطباء، الفنيين) لمعرفة مدى فعالية البرنامج في فئات مختلفة.

رابعاً: توصيات استراتيجية موجهة لوزارة التعليم والصحة والتي تتضمن:

١.دمج إدارة الوقت كمهارة أساسية في مناهج التعليم التمريضي الجامعي والمعاهد الصحية.

٢.تخصيص موارد مالية وبشرية لدعم استمرارية البرامج التدريبية وتطويرها.

٣.اعتماد سياسات مرنة في توزيع المهام والجدولة بما يخفف من الضغوط ويعزز الإنتاجية.

٥. المراجع

1. GLOBAL LIU Y, AUNGSUROCH Y. 2019. *Work stress, perceived social support, self-efficacy and burnout among Chinese registered nurses*. J Nurs Manag; 27:1445–53.
2. WORLD HEALTH ORGANIZATION. 2025. *Nursing and midwifery*. Available at: https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/nursing-and-midwifery reviewed in 5/12/2025.
3. SON YJ, LEE H, JANG SJ. 2022. *Work stress, time Management and perceived organizational support on young Korean nurses' care for COVID-19 patients*. Collegian; 29(5):748 54.
4. HUANG K, XIONG LJ. 2023. *Construction and optimization of a nursing human resources deployment and Time management model in hospitals*. J Nurs Sci; 38(5):78–81.
5. CLEARY M, HORSFALL J. 2011. *Developing Students' Time Management Skills in Clinical Settings: Practical Considerations for Busy Nursing Staff*. The Journal of Continuing Education in Nursing; 24: 249-260.
6. EL SABAHY, SLEEM FW, EL ATROUSH HG. 2015. *Effect of Time Management Program on Stress and Job Satisfaction for Head Nurses*. Nursing. Thesis, Faculty of Nursing, Mansoura University, Egypt.
7. SINGH N; KOHLI C. 2015. *Stress reaction and coping strategies among nursing Heads in Delhi*. Asian Journal of Nursing Education and Research; 5(2): 274-285.
8. AINI N. 2017. *Identifying the sources of work stress and coping strategies in new nursing Heads*. Advances in Health Sciences Research. Health Science International Conference; l2: 73-81.
9. SUN L. 2021. *Intervention Effect Of Time Management Training On -19 Epidemic*. Psychiatria Danubina; 33(4): 626-639.

10. GABER M, HASSAN F, HASSAN RM. (2021). *Time Management Program and Its Effect on Work Stress among Head Nurses*. Indian Journal of Forensic Medicine & Toxicology; 15(3): 3527-3538.

11. HIGAZEE M, ELSHALL S, ELKHOLY S. 2018. *The Influence of Time Management Strategies on Acute Care Nurses' Job Stress*. Journal of Nursing and Health Science; 7(4): 39-45.

12. BAMPOURI S, GHALJEH M, NAVIDIYAN A. 2019. The Effect of Time Management Training on Stress and Burnout of Nurses in Educational Hospitals of Zahedan University of Medical Sciences. SMSJ.SUMS.AC.Ir; 34(5): 344-360.

13. HAMZEHKOLA R, NADERI M. 2019. *The Effect of Time Management Skills Training on Psychological Empowerment of Nurses*. Advances in Nursing and Midwifery; 29(1): 8-14.

14. PEYKAR S, VAHEDPARAST H, GHARIBI T, BAGHERZADEH R. 2023. *Examining the impact of time management and resilience training on work-family conflict among Iranian female nurses: a randomized controlled trial*. BMC Nursing; 22(8): 1-15.

15. ELDEEB G, ELDOSOKY E. 2016. *Relationship between Effectiveness of Time Management and Stress levels among Nursing Students*. Journal of Nursing and Health Science; 5(2): 95-100.

16. RAVARI A, 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*. Nurse Educator; 34(8): 548-555.

17. GHORBANSHIROUDI S, KHALATBARI J, MADDAHI ME, KHELGHATDOOST P, KEIKHAYFARZANEH MM. 2011. *The Effectiveness of Time Management Training on the Amount of Nurse's Occupational Stress*. Middle-East J Sci. Res; 9 (4): 462-466.

18. EL SALAM M, FAKHRY S, ELSAYED S. 2025. *Time management training and its effect on head nurses' work-family conflict*. BMC Nursing; 24: 1-10.

19. FARMAWY A, NAGEEB S, ALSHAMMARI F. 2017. *The Effect of Work Stress Management Program on Staff Nurses' Job Satisfaction*. Journal of Nursing and Health Science; 6(3): 71-83.

20. SALEH N, SHAZLY E. 2020. *Effect of Time Management Training program on Nurses' Daily Time Wasters*. Assiut Scientific Nursing Journal; 8(23): 1-9.