

علاقة إدارة الوقت بضغط العمل لدى العاملين بمديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء -سكيكدة-

## The level of organizational citizenship behavior among employees at Skikda port A field study on the port foundation -Skikda-

منال بوالليف<sup>1</sup> ، زهير شلابي<sup>2</sup>

1 مخبر التطبيقات النفسية والتربوية جامعة قسنطينة - جامعة سكيكدة (الجزائر) ، m.boullif@univ-skikda.dz

2 جامعة سكيكدة (الجزائر) ، zohirch@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2023/09/30

تاريخ القبول: 2023/09/26

تاريخ الاستلام: 2022/05/30

### ملخص:

جاءت هذه الدراسة للكشف عن طبيعة العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل لدى عمال مديرية البناء والتعمير بسكيكدة. وبغرض الإجابة على التساؤل المطروح استخدمنا المنهج الوصفي، حيث تضمنت الدراسة جانبين نظري تطرقنا فيه لكل ما يتعلق بمتغيري إدارة الوقت وضغوط العمل وجانب ميداني بهدف التحقق من الفرضيات. كما اخترنا مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة لتطبيق دراستنا حيث قمنا بتوزيع الاستمارة على 75 عامل بطريقة عشوائية بسيطة، واسترجعنا 62 استمارة التي قمنا بتفريغها وتحليلها مستخدمين في ذلك معامل الارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ، المتوسط الحسابي وفي النهاية توصلنا إلى النتيجة التي مفادها وجود علاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة  
كلمات مفتاحية: إدارة الوقت، تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت، رقابة الوقت، ضغوط العمل.

### ABSTRACT:

This study aimed to detect the nature of the relationship between time management & job pressures on the labours of The Reconstruction Engineering Architecture & construction at Skekda. In Order to answer the question, We Used the Descriptive Approach, where the Study included two aspects: A theoretical side, where we discussed all about time management variables and job pressures & a field side, aiming to checking the hypotheses. We also chosed The Directorate of Reconstruction Engineering Architecture & construction at Skekda, to apply our study. Where we distributed the questionnaire form on a simple random manner, among 75 labour and we retrieved 62 forms that we have been dumped and analyzed their data using Pearson correlation coefficient, & Cronbach's alpha coefficient, The Directorate of Reconstruction Engineering Architecture & construction at Skekda, At the end we reached the result There is a relationship between time management & job pressure on the labours of The Directorate of Reconstruction Engineering Architecture & construction at Skekda

**Keywords:** Time Management, Planning of the Waistband, Time Regulation, Time Direction, Time Control, Client Pressure

### 1- مقدمة:

أصبح الوقت موردا هاما وأساسيا في الإدارة، بحيث يتخلل جميع العمليات الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة وأي قصور أو خلل في هذه الوظائف الإدارية سوف تنعكس بالضرورة على الإدارة والمنظمة ككل.

- المؤلف المرسل: زهير شلابي

doi: 10.34118/ssj.v17i2.3548

<http://journals.lagh-univ.dz/index.php/ssj/article/view/3548>

ISSN: 1112 - 6752

رقم الإيداع القانوني: 66 - 2006

ISSN: 2602 - 6090

وتظهر أهمية الوقت في كونها عامل يؤثر في نوعية العمل وفي سلوك العامل وأدائه، وعلى المنظمة وفعاليتها، ويمكن اعتباره معيارا ومقياسا لنجاح وتقدم المنظمات. أحيانا لا يتمكن الموظف أو العامل من إدارة وقته والتحكم فيه بصورة جيدة، قد يرجع السبب في ذلك إما للموظف في حد ذاته، وإما لطبيعة العمل، أو للمنظمة، هذا الخلل ينتج عنه سوء تسيير الوقت قد يؤدي إلى زيادة في مستوى ضغط العمل هذه الزيادة قد تؤدي إلى ضعف الأداء والإنتاجية، عدم رضا العامل.

لقد أصبحت الضغوط مظهرا من مظاهر الحياة العامة والعادية للأفراد والمؤسسات وبات أمرا لا يمكن تجنبه، إذ لا تكاد منظمة أو مهنة لا تكاد تخلو من الضغوط. تمثل مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة أحد القطاعات الحيوية والمهمة في الولاية ولها أهداف تسعى لتحقيقها، من خلال التخطيط السليم للوقت والتوجيه الكافي للعمال، ومساعدتهم في إدارة أوقاتهم. ومن هذا المنطلق قمنا بهذه الدراسة لمحاولة معرفة طبيعة العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة. ولمعرفة طبيعة العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل قمنا بصياغة مجموعة من الأسئلة الفرعية وهي:

- ما هو مستوى ضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين تخطيط الوقت وضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين تنظيم الوقت وضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين توجيه الوقت وضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين رقابة الوقت وضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة؟

## 2- الإطار المفاهيمي للدراسة:

### 1-2- فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين تخطيط الوقت وضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين تنظيم الوقت وضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين توجيه الوقت وضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين رقابة الوقت وضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة.

### 2-2- أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة من خلال المتغيرات التي تتناولها والمتمثلة في إدارة الوقت، الذي بدوره يعد من المواضيع الحديثة التي يجب على المنظمات تبنيها من أجل تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية مع محاولة السيطرة على مضيعات الوقت في المنظمة، والمتغير

الثاني هو ضغط العمل، إذ لا تكاد أي منظمة تخلو من الضغوط، حيث يعتبر موضوع الضغوط من المواضيع الهامة ويستوجب البحث فيها لمعرفة أسبابها وكيفية مواجهتها والحد منها.

### 3-2- أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف يمكن تلخيصها في النقاط التالية:
- التعرف على مستوى ضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة.
- توضيح العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة.
- الكشف عن العلاقة بين تخطيط الوقت وضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة.
- الكشف عن العلاقة بين تنظيم الوقت وضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة.
- محاولة معرفة العلاقة بين توجيه الوقت وضغوط العمل.
- محاولة معرفة العلاقة بين رقابة الوقت وضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة.
- تقديم توصيات قد تمكن المسؤولين في مجتمع الدراسة من أجل معالجة مشكلة انخفاض فاعلية إدارة الوقت التي تؤدي إلى ارتفاع مستوى ضغط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة

### 4-2- التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

- إدارة الوقت: هي مجموعة الطرق والوسائل التي تساعد الفرد على الاستفادة المثلى من وقته في تحقيق أهدافه كالتخطيط، التنظيم، التوجيه والرقابة.
- تخطيط الوقت: خطوة يتم فيها من خلالها تحديد أهم الأولويات والإجراءات للعمل، من أجل تحقيق أكبر الأهداف في أقل وقت.
- تنظيم الوقت: في هذه الخطوة يتم فيها تنظيم المهام والاختصاصات وتقسيم النشاطات بينه العمال وتبسيط إجراءات العمل.
- توجيه الوقت: توجيه العمال وتوضيح كيفية أداءهم للعمل.
- رقابة الوقت: تتم فيه مراقبة جميع الخطوات السابقة من تخطيط، تنظيم وتوجيه للوقت، ومحاولة تصحيح الأخطاء.
- ضغوط العمل: هي كل ما يؤثر ويعيق العامل من مشكلات ومواقف سواء كانت ناتجة عن بيئة العمل في حد ذاتها، أو خارج بيئة العمل.

### 5-2- حدود الدراسة:

- الحدود البشرية: عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة.
- الحدود المكانية: مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة.
- الحدود الزمنية: طبقت هذه الدراسة من تاريخ 27 أفريل إلى غاية 10 ماي 2021.
- الحدود الموضوعية: تم تناول إدارة الوقت بأبعاده المتمثلة في (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة على الوقت) وضغوط العمل بأبعاده (عبي العمل، غموض الدور، صراع الدور، بيئة العمل) ودراسة العلاقة بينهما.

### 6-2- الدراسات السابقة حول الموضوع:

دراسة أحمد شناتي (2009) بعنوان "إدارة الوقت وعلاقته بالضغوط المهنية في الإدارة الرياضية"

هدفت الدراسة إلى معرفة مضيعات الوقت وكذا ابراز الأثار التي تسببها ضغوط العمل. طبقت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة من 30 عامل باستعمال استبيان، من أهم النتائج المتوصل إليها ما يلي: (شنتاتي، 2009)

- كلما زاد هدر الوقت زاد مستوى الضغط.
  - كثرة المكالمات الهاتفية تؤدي إلى ارتفاع في مستوى الضغط.
- دراسة قاسمي فيصل وبلخير عبد القادر (2012) بعنوان "علاقة إدارة الوقت بمستوى ضغوط العمل من وجهة نظر عمال مركبات الرياضة"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الفروق بين عمال المركبات الرياضية في أدائهم للأعمال والمهام الفنية وكذا الفروق في تعرضهم للضغوط المهنية وفقا لبعض المتغيرات الشخصية، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من 89 عامل باستعمال استبيان، ومن أهم نتائج هذه الدراسة:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط تبعا لمتغير الجنس والخبرة.
  - اهدار الوقت يزيد من درجة الضغط.
- دراسة عبد الله عبد العزيز الباحث (2013) بعنوان "مهارة إدارة الوقت وعلاقتها بضغط العمل"
- هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف هي تبيان واقع مهارات إدارة الوقت لدى موظفي وكالة وزارة المالية شؤون الميزانية والتنظيم بالرياض، وتبيان مستوى ضغوط العمل وكذا العلاقة بين مهارات إدارة الوقت ومستوى ضغوط العمل، وكذا التعرف على المعوقات التي تقلل مهارة إدارة الوقت من وجهة نظر الموظفين. وطبقت الدراسة على 130 موظف، واعتمد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- ضرورة قيام وكالة وزارة المالية بدراسة ضغوط العمل السالبة والاعتماد على نتائجها في اعداد الحلول المناسبة وأيضا محاولة توفير مناخ اجتماعي نفسي تنظيبي مشجع يقلل من الضغوطات.
  - التخطيط للأعمال قبل تنفيذها مع ضرورة تفويض الصلاحيات.
- دراسة بريسكي رقيق رشيد وسيد أحمد كبداني (2020) بعنوان "أثر إدارة الوقت في الحد من ضغوط العمل" لدى موظفي شركة سوناطراك (snl1)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة كيفية تأثير إدارة الوقت على ضغوط العمل وأيضا محاولة معرفة مستوى ضغوط العمل لدى عينة البحث. طبقت هذه الدراسة على 53 موظف بطريقة عشوائية، استخدمت في ذلك الاستبانة من أهم النتائج المتحصل عليها:

- وجود مستوى جيد لإدارة الوقت بمؤسسة البحث.
  - يتعرض العمال إلى مستوى متوسط من الضغوط.
  - إدارة الوقت ليس لها تأثير على ضغوط العمل.
- التعقيب على الدراسات السابقة:
- من خلال استعراض الدراسات السابقة يلاحظ أن:
- كل الدراسات تناولت كلا من المتغيرين إدارة الوقت وضغوط العمل.
  - كل الدراسات تسعى لمعرفة العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل.

- كذلك تشابهت دراستنا مع الدراسات السابقة في طريقة اختيار العينة، وأداة الدراسة
  - معظم الدراسات طبقت في مؤسسات خدمتية، وهذا ما يتطابق مع دراستنا الحالية.
  - أظهرت الدراسات وجود علاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل.
- أما الاختلاف في دراستنا فقد اتضح من خلال تناولها أبعاد إدارة الوقت (تخطيط الوقت، تنظيم وتوجيه ورقابة الوقت) وعلاقته بضغوط العمل. في حين أن الدراسات السابقة حاولت معرفة العلاقة بين الفروق الفردية (السن، الجنس...) وضغوط العمل، وكذلك هدفت إلى معرفة العلاقة بين مهارة إدارة الوقت وضغوط العمل.

### 3- الإطار النظري للدراسة:

#### 3-1- إدارة الوقت:

الوقت شأنه شأن الموارد الأخرى مثل: الموارد البشرية، الموارد المالية، الموارد المادية، فالاهتمام به وحسن استغلاله سيمكن الإدارة من تحقيق أهدافها وزيادة فعاليتها.

#### 3-1-1- مفهوم إدارة الوقت:

يعرف الوقت على أنه "العلاقة الارتباطية بين نشاط أو حدث معين بنشاط أو حدث آخر، ويعبر عنه بصيغة الماضي، الحاضر، والمستقبل، وهكذا كان التوقيت بميلاد المسيح وبالهجرة النبوية، من خلال الإشارة إلى أحداث معينة". (عليان، 2007، ص314)

أما إدارة الوقت فهي "تنظيم وقت العمل الرسمي المقرر في المؤسسة بحيث يجب استغلال هذا الوقت في انجاز الأعمال على وجهه". (شهرة، 2008، ص 101)

ويعرفها داركر بقوله: "إدارة الوقت تعني إدارة الذات، ومن لا يستطيع إدارة ذاته، لا يستطيع إدارة وقت الآخرين". (بودلال، 2015، ص 102)

#### 3-1-2- أهمية إدارة الوقت:

للوقت أهمية كبيرة للفرد والمنظمة والمجتمع أيضا، وتكمن أهميته في كونه المكون الذي يؤثر في جميع النشاطات والأعمال. وتظهر أهميته في:

- التحديد الجيد والفعال للاختصاصات يمنع التعارض والتضارب والتنازع في الاختصاصات، وذلك ما يمنع في الوقت ذاته التدخل في أعمال الآخرين والازدواجية في الأعمال أو القيام بأعمال غير مطلوبة.
- تعميق وع ومدرك بالمسؤولية الإيجابية تجاه النجاح العام للمشروع، وتعزيز الإدراك بالضرورة القصوى للنجاح الخاص بالأفراد ويتم تدعيم هذا النجاح من خلال زيادة الأعباء والمسؤوليات الملقاة على عاتق الأفراد وتدعيم احساسهم الذاتي بالمكانة والتقدير.
- استخدام التنسيق والأساليب المشاركة والتفاعل البشري وزيادة الإحساس بالآخرين العاملين في المشروع، وذلك بأنهم شركاء وليسوا منافسين وأن العلاقة معهم هي علاقة تعاون واعتمادية متبادلة. (شياب، 2011، ص21)

#### 3-1-3- أبعاد إدارة الوقت: (بريسكي، كبداني، 2020، ص371)

- التخطيط: بتحديد الجداول الزمنية والتوقيتات المناسبة لإنجاز الأعمال المطلوبة، فتؤدي فترة زيادة التخطيط لإنجاز مهمة معينة إلى توفير وقت تنفيذها، وتشمل عملية التخطيط كل من عملية تحليل الوقت، التخطيط اليومي، تخصيص الوقت حسب الأولوية، المرونة.

- الاتصال: ان استخدام الوقت والتوقيت المناسب من العوامل الهامة في عملية الاتصال.
- الاشراف: يساعد رئيس العمل مرؤوسيه على التغلب على ما يواجههم من المشكلات أثناء العمل وعلى أداء وظائفهم على النحو الأفضل بحسن إدارته للوقت.
- التنظيم: ويتعلق بكيفية تنظيم المدير لوقته وبيئته حتى يصبح أكثر فعالية في مهامه، فالإدارة الجيدة للوقت تسمح بتفويض جزء من سلطاته للمرؤوسين لإنجاز بعض الأعمال، وتفرغه للأعمال الإدارية الأساسية إضافة إلى ما يوفره التنظيم من تقسيم نشاط العمل والتحكم في المعوقات.
- إدارة الاجتماعات: فالمدير الناجح هو من يوفر الكثير من الوقت ويتجنب مضيعات الوقت عندما يدير هذه الاجتماعات بالشكل السليم والمهني.

#### 4-1-3- أساسيات إدارة الوقت:

اختلفت التسميات ولكن الهدف واحد وهو إدارة الوقت بشكل فعال والوصول إلى الأهداف بكفاءة وفعالية فمنهم من يسميها استراتيجيات إدارة الوقت، ومنهم من يسميها أساسيات أو مهارة إدارة الوقت. وقد أشار كل من (اكستنج وزهيجي) إلى ثلاث مهارات في إدارة الوقت:

- الشعور بقيمة الوقت: تتضمن قيمة الوقت ذات التوجيه الاجتماعي، وقيمة الوقت ذات التوجيه الفردي.
- الشعور بالتحكم أو السيطرة على الوقت: وتتضمن إعداد الأهداف، التخطيط، الأولويات، تخصيص الوقت، التغذية الراجعة.

— الشعور بكفاءة الوقت: تتضمن كفاءة إدارة الوقت، وكفاءة سلوكيات إدارة الوقت. (بودلال، 2015، ص 102)

#### 5-1-3- مضيعات الوقت:

مضيعات الوقت هي الأنشطة غير الضرورية أو الوقت المبدول الذي لا يتناسب مع ما تم التخطيط لأجله. ومن أهم مضيعات الوقت بالنسبة للإداري حسب ألبك ماكينزي (A. Mackenzie) هي: المقاطعات الهاتفية كثرة جدولة المهام، الأعمال الورقية، المكتب المزدحم بالأوراق، الزائرون المفاجئون، الاجتماعات والمعلومات الناقصة، الأزمات، التعب، محاولة إنجاز الكثير في وقت واحد، القراءة، الأزمات داخل الفريق الواحد، ثم الانتهاك الزائد في العمل. (براهيبي، 2016، ص 105)

#### 2-3- ضغوط العمل:

#### 1-2-3- مفهوم ضغوط العمل:

يعرف أحمد ماهر الضغط على أنه "عدم التوافق بين متطلبات الحياة وبين الموارد والإمكانيات المتاحة، فهي بذلك الميزان الذي يعكس رؤيتنا لمتطلبات الحياة وكيف نسعى لتحقيقها". (ماهر، 2008، ص 10)

ويعرف كابن (Caplan) وآخر ونضغط العمل بأنه "أية خصائص موجودة في بيئة العمل التي تخلق تهديدا للفرد". (حيواني، بن زروال، 2016، ص 213)

أما فرانش وروجرز (Rogers&French) فيعرفان ضغط العمل بأنه: "عدم الموازنة أو عدم التناسب بين ما يمتلكه الفرد من مهارات وقدرات وبين متطلبات عمله". (الأزهر، بوفولة، 2019، ص 141)

### 2-2-3- مصادر ضغوط العمل:

إن الفرد معرض في حياته إلى مجموعة من الضغوط تأتي من مصادر مختلفة، فقد تتعلق بالفرد أو بالمنظمة، وحتى بالظروف الفيزيائية والبيئة المحيطة بالعامل. ويمكن تقسيم هذه المصادر إلى ثلاث مجموعات وهي: أسباب شخصية، أسباب تنظيمية، وأسباب فيزيائية.

أولاً: الأسباب الشخصية (زربي، 2014، ص 31)

- أحداث الحياة المختلفة: التي تمر بالفرد بإيجابياتها وسلبياتها (الزواج، الطلاق، حالات الوفاة العطل...) وغيرها.
- تحمل درجات مختلفة من الضغوط.
- الفروق الفردية.
- نمط الشخصية: يصنف الأفراد إلى نمطين: أحدهما أكثر قابلية للضغوط بسبب قابليته لإنجاز أكبر عدد من المهام في أقصر وقت ممكن، هذا ما يعرف بالنمط (أ)، يكون عكس النمط (ب) الذي يتميز بالثقة والهدوء ويأخذ الأمور ببساطة.
- ثانياً: الأسباب التنظيمية
- صعوبة العمل: تسبب صعوبة العمل شعور الفرد بعدم الاتزان، وترجع صعوبته إما لعدم معرفة الفرد لجوانبه أو عدم فهمه لهذه الجوانب، ويلعب المشرف ونظام الإدارة دور هام في هذا المجال فعدم وجود بطاقات شرح المشرف لطبيعة المهام التي يقوم بها العامل يزيد من شعوره بصعوبة العمل. (قينح، 2012، ص 20)
- غموض الدور: حسب ريزون وزملائه (Rizon Et All) فإن صراع الدور يحدث عندما يواجه الفرد موقفاً يفرض عليه تحقيق متطلبات متعارضة في آن واحد. (ابراهيم، 2015، ص 71)
- زيادة وقلة عبئ العمل: يقع العمل الزائد والإحساس بضغط الوقت، موقع تهديد وضغط للفرد وهو ما يشكل الإرباك في العمل، ويعني زيادة عبئ العمل القيام بمهام تتطلب مهارات عالية قد لا يمتلكها الفرد. (لعجايلية، 2015، ص 69)
- التأييد الاجتماعي: إن العلاقات مع الزملاء والعاملين والرؤساء تعمل إلى حد كبير على التقليل من حدة الضغط فهي تعمل على تخفيف الآثار السلبية لضغوط العمل، لذا فإنه من المتوقع أن الوظائف التي تحيط بها كثير من الصراعات الشخصية والعداوات الاجتماعية، يتعرض العاملون فيها لقدر أكبر من الضغوط. (علام، 2009، ص 80)
- الهيكل التنظيمي: يعد الهيكل التنظيمي من أحد مصادر ضغوط العمل الرئيسية عندما يتصف بدرجة عالية من المركزية في صنع القرارات وضعف قنوات الاتصال داخل المنظمة بالإضافة إلى ضعف فرص النمو والترقي هذا كله يؤدي إلى أن يصاب الفرد بالضغط النفسي داخل المنظمة. (المعشر، 2009، ص 21)
- ثالثاً: الأسباب الفيزيائية
- إن الحرارة والضوضاء والإضاءة وتصميم مكان العمل من العوامل الأساسية التي يحتاجها كل عامل في بيئة عمله.
- الحرارة: تكون الحرارة مصدر للضغط في حالة تطرفها من حيث الزيادة أو الانخفاض يتأثر جسم الإنسان بارتفاع وانخفاض درجة الحرارة وتؤدي درجة ارتفاع الحرارة إلى خروج عرق كثيف وبالتالي نقص الأملاح المعدنية بالجسم وفي حالة تعرضه المباشر للحرارة إلى التهابات الجلد والعيون، أما في حالة تعرضه لدرجة حرارة ضعيفة يؤدي ذلك تقلص الأوعية والشعيرات الدموية. من أعراض الإجهاد الحراري: الشعور بالإجهاد والتعب الشديد. (لعجايلية، 2015، ص 87)

- الضوضاء: تعرف على أنها الأصوات غير مرغوب فيها نظرا لزيادة حدتها وشدتها لقد دلت تجارب علم النفس على أن تأثير مزعجا ومجهدا ومشتتا للانتباه يتوقف على نوع الضوضاء، نوع العمل وعلى وجهة نظر الفرد للعمل. في بعض الأحيان تساعد الضوضاء التي تصدر في شكل إشارات للعامل على زيادة انتباهه ودقة حركاته، والتي يبذل من الجهد والطاقة بسبب الضوضاء والشعور بالضيق والتوتر النفسي. (العبودي، 2008، ص 07)
- نوبات العمل: بعض المهين تتطلب استمرارية العمل، أي أن يكون العمل بها طوال اليوم الأمر الذي دفع أرباب المؤسسات أن يقسموا العمل على نوبات، وهذا يعني أن بعض العمال سيعملون في نوبات نهائية، والبعض الآخر في نوبات ليلية. إن العمل بالليل يكون مصحوبا بالتعب والملل أكثر من العمل بالنهار، فضلا على أن العمل في الليل يؤدي إلى الاضطراب في النوم. على أن المشكلات والضغوط المصاحبة للعمال الذين يعملون نوبات الليل يمكن التغلب عليها من خلال العلاقات الإنسانية الجيدة، وزيادة الخدمات ومضاعفة الحوافز. (مخولوف، 2006، ص 103)
- التهوية: إن سوء التهوية يعد أحد مصادر الضغط المهني وبهذا الشأن يؤكد كل من (بياريو سابورغن وسوندرينغ، 1970) على أن تكون مداخل ومخارج الهواء داخل الحجرات المستخدمة في المدارس ذات أحجام متفاوتة وأعداد مناسبة تساعد على تدفق الهواء داخل هذه الحجرات. (عقون، 2012، ص 110)

### 3-2-3- مراحل إصابة الفرد بالضغوط:

يعتبر (Selye) أول من حاول إيجاد تعريف للضغوط وذلك بوضع نموذج بثلاث مراحل (الإنذار المقاومة، والإرهاك) مرحلة الإنذار: تمثل هذه المرحلة الرد الفعلي الأولي، ويطلق عليها كذلك اسم التكيف أو التوازن، للجسم لحالة الضغط والذي يتخذ بوجه عام تفاعلات كيميائية تزايد معدلات التنفس ارتفاع ضغط الدم توتر العضلات وأعراض أخرى. (علام، 2009، ص 58)

مرحلة المقاومة: يزيد النشاط الفيزيولوجي في هذه المرحلة تزيادا سريعا يجعل الفرد يعيش ضغطا يوميا وتوترا داخليا إلا أن هذا الأخير يتلاءم مع هذه المرحلة بعكس ما يحدث في مرحلة الإنذار التي تأتي فجأة وعلى شكل صدمة. (مزياني، 2007، ص 37) مرحلة الإنهاك: تظهر هذه المرحلة إذا لم يستطع الفرد التغلب على مسببات الضغط، واستمر يعاني منها لفترة طويلة فأن طاقة الجسم على التكيف تصبح منهكة ومجهدة وتضعف وسائل الدفاع والمقاومة وتعتبر هذه المرحلة حادة وخطيرة وتشكل تهديدا لكل من الفرد والمنظمة. (المعشر، 2009، ص 17)

### 4- الإجراءات المنهجية للدراسة:

#### 1-4- منهج الدراسة:

انطلاقا من كون طبيعة دراستنا ارتباطية وهي تهدف إلى الكشف عن العلاقة بين متغيرين هما: (إدارة الوقت، وضغوط العمل)، فإن ذلك يستدعي استخدام المنهج الوصفي من أجل وصف وتحليل البيانات والمعطيات المتعلقة بالظاهرة محل الدراسة.

#### 2-4- مجتمع الدراسة وعينته:

يتكون مجتمع الدراسة الأصلي من 156 مفردة (عامل)، بمديرية الهندسة والتعمير والبناء واعتمدنا على طريقة العينة العشوائية البسيطة في اختيار العمال والتي قدرت بنسبة 48 % وبلغ عددها 75 عامل، وتم توزيع الاستمارة عليهم، وقد تمكنا من استرجاع 62 استمارة لتصبح العينة 62 عامل.

#### 3-4- أداة جمع البيانات:

تماشيا مع طبيعة الموضوع، اعتمدنا على الاستمارة كأداة لجمع البيانات. قمنا بتصميم استمارة مكونة من محورين (02).



المحور الأول: إدارة الوقت واشتمل على أربعة أبعاد وهي: (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت، رقابة الوقت).  
المحور الثاني: ضغوط العمل واشتمل كذلك على أربعة أبعاد وهي: (عبء العمل، غموض الدور، صراع الدور، بيئة العمل).

### جدول 1. يوضح توزيع عبارات الاستمارة على محاورها

عدد البنود	المحاور
24	إدارة الوقت
24	ضغوط العمل
48	عدد العبارات الاجمالي

وتتم الإجابة عليها وفق سلم "ليكرت الخماسي" وتعطى فيه الإجابات أوزانا تمثل درجة الإجابة على العبارات حيث تكون (5-1-2-3-4) في حالة البنود الإيجابية. أما في حالة البنود السلبية تكون (1-2-3-4-5) كما هو موضح في الجدول التالي:

### جدول 2. يوضح أوزان استجابات أفراد العينة حول عبارات الاستمارة

الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة في حالة البنود الإيجابية	5	4	3	2	1
الدرجة في حالة البنود السلبية	1	2	3	4	5

ولدقة النتائج أكثر قمنا بحساب طول الفئة لمقياس "ليكرت" حيث أن:  
حساب المدى:  $5-1=4$ .

ومنه طول الفئة يساوي:  $0.80=5/4$ .

وبالتالي يمكن تحديد 05 مستويات نوضحها في هذا الجدول:

### جدول 3. يوضح فئات مقياس ليكرت ودلالاتها

الفئات	الدرجة	الدلالة
من 1 - 1.80	غير موافق بشدة	ضعيف جدا
من 1.80 - 2.60	غير موافق	ضعيف
من 2.61 - 3.41	محايد	متوسط
من 3.42 - 4.22	موافق	عالي
من 4.23 - 5	موافق بشدة	عالي جدا

الصدق:

تم حساب الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل بعد والمحور ككل فكانت النتائج كالتالي:

- تراوحت أغلب معاملات ارتباط بنود بعد التخطيط مع الدرجة الكلية لبعد التخطيط بين (0.48) و(0.64).
  - تراوحت أغلب معاملات ارتباط بنود بعد التوجيه مع الدرجة الكلية لبعد التنظيم بين (0.45) و(0.63).
  - تراوحت أغلب معاملات ارتباط بنود بعد التوجيه مع الدرجة الكلية لبعد التوجيه بين (0.27) و(0.67).
  - تراوحت أغلب معاملات ارتباط بنود بعد الرقابة مع الدرجة الكلية لبعد الرقابة بين (0.43) و(0.67).
- وهي معاملات اتساق دالة عند مستوى دلالة (0.01)، وهذا ما يدل على وجود اتساق داخلي مقبول.

الثبات:

لحساب ثبات الاستمارة قمنا باستخدام معامل ألفا كرونباخ وهو أكثر المعاملات استخداما وكانت النتائج كالتالي:

#### جدول 4. يوضح حساب ثبات ألفا كرونباخ

المعامل	البنود	المحور
0.81	24	إدارة الوقت
0.84	24	ضغوط العمل

ومن خلال معطيات هذا الجدول نستنتج بأن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من ثبات البيانات المتحصل عليها من أفراد العينة.

#### 4-4- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

ان الأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة وتحليل المعطيات المتحصل عليها من الاستمارة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وتمثل في:

- معامل ألفا كرونباخ: لحساب ثبات الاستمارة
- المتوسط الحسابي: للكشف عن مستوى ضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة.
- معامل الارتباط بيرسون: لمعرفة العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة.

#### 5- عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

#### 1-5- عرض ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية العامة:

#### جدول 5. يوضح نتائج الفرضية العامة

مستوى الدلالة	قيمة بيرسون	المتغير الثاني	المتغير الأول
0.05	0.31	ضغوط العمل	إدارة الوقت

بالنسبة للفرضية العامة التي تعبر عن وجود علاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل فإنه يتضح من الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين إدارة الوقت وضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة. تقدر بقيمة متوسط على بيرسون (0.31) حيث يتوافق هذا مع النتيجة التي توصل إليها الباحث (أحمد شتاني، 2009) بعنوان إدارة الوقت وعلاقته بالضغوط المهنية في الإدارة الرياضية. وهذا راجع إلى عدم الاعتماد على سياسة واضحة لتنظيم الوقت وضبط الوقت.

#### 2-5- عرض ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الأولى:

#### جدول 6. يوضح نتائج الفرضية الأولى

مستوى الدلالة	قيمة بيرسون	المتغير الثاني	المتغير الأول
0.05	0.43	ضغوط العمل	تخطيط الوقت

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان قيمة بيرسون بلغت (0.43) وهي درجة دالة احصائيا على وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين استجابات عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة حول بعد تخطيط الوقت وضغوط العمل وذلك لضعف التخطيط لإدارة الوقت، أي قبول الفرضية الجزئية الأولى.

#### 3-5- مناقشة ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثانية:

#### جدول 7. يوضح نتائج الفرضية الثانية

مستوى الدلالة	قيمة بيرسون	المتغير الثاني	المتغير الأول
---------------	-------------	----------------	---------------

0.05	0.84	ضغوط العمل	توجيه الوقت
------	------	------------	-------------

من خلال النتائج المتحصل عليها يمكننا الإشارة إلى تحقق الفرضية الجزئية الثانية، والتي نصت على وجود علاقة بين بعد توجيه الوقت لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيدة وضغوط العمل، حيث بلغت قيمة ارتباط بيرسون (0.84) وهي تدل على أن العلاقة قوية، وهذا يعود بالفضل إلى المنظمة التي تقوم بتوجيه العمال وتوضيح كيفية العمل، وبالتالي تقبل هذه الفرضية.

#### 4-5- عرض ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثالثة:

##### جدول 8. يوضح نتائج الفرضية الثالثة

المتغير الأول	المتغير الثاني	قيمة بيرسون	مستوى الدلالة
تنظيم الوقت	ضغوط العمل	0.19	0.05

استنتجنا من الفرضية الثالثة والمتعلقة بوجود علاقة إيجابية لمفردات العينة نحو بعد تنظيم الوقت وعلاقته بضغط العمل في ميدان البحث، وجود علاقة ضعيفة وهذا ما تعكسه قيمة بيرسون (0.19)، وهذا راجع إلى سوء تسيير المنظمة وعدم وعي العمال وإدراكهم لأهمية الوقت. ومع ذلك نقبل بهذه الفرضية.

#### 5-5- عرض ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الرابعة:

##### جدول 9. يوضح نتائج الفرضية الرابعة

المتغير الأول	المتغير الثاني	قيمة بيرسون	مستوى الدلالة
رقابة الوقت	ضغوط العمل	0.25	0.05

بالنسبة لهذه الفرضية المعبرة عن استجابات العمال نحو بعد رقابة الوقت وعلاقته بضغط العمل، فقد استنتجنا وجود علاقة ارتباطية ضعيفة وهذا ما تعكسه قيمة بيرسون التي قدرت ب(0.25) وهذا ما يدل على أن العمال بالمديرية لا يمتلكون رقابة على الوقت ولهم الحرية الكبيرة في التصرف فيه وهذا يعكس سلبا على أدائهم وبالتالي على فعالية المنظمة ككل. ومنه قبول الفرضية.

وللإجابة على تساؤل الدراسة والذي تمت صياغته كالتالي: ما مستوى ضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء سكيدة؟ تم حساب المتوسط الحسابي وكانت النتائج في الجدول 10:

يتضح من النتائج الواردة في الجدول أدناه أن المتوسطات الحسابية لبند ضغوط العمل لدى عمال مديرية البناء والتعمير تراوحت ما بين (1.89) و(3.97)، وتراوحت المستويات ما بين المتوسطة والضعيف والعالي حيث جاء البند "46" بأكبر متوسط حسابي قدر ب(3.97) وهذا ما يشير أن معظم العمال يمتلكون معلومات كافية بخصوص عملهم، أما كل من البندين "30" و"31" فكانت بمستوى متوسط قدر ب (3.16) و(3.15). وذلك يعني أن العمال لا يستهلكون ساعات كبيرة وجهد كبير في عملهم، وهذا راجع إلى طبيعة العمل في المؤسسة. أما بخصوص البند "31" يتضح من خلال استجابات العمال حول هذا البند أن المسؤول لا يتدخل بشكل كبير في أداء العمال وإنما يترك لهم جزء من الحرية في إنجازهم لمهامهم. غير أنه من الملفت أن البند "27" جاء بمستوى ضعيف قدر ب (1.89)، وذلك يعني أن القيم والمبادئ العامة للعمل لا تتعارض أو تتناقض مع قيم العمال ومبادئهم. وعموما يتعرض عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء سكيدة إلى مستوى متوسط من الضغوط قدر ب(3.01)، وهذه النتيجة جاءت مشابهة لدراسة (بريسكي وكيداني 2020).

جدول 10. يوضح نتائج مستوى ضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة

المستوى	المتوسط الحسابي	عبارات ضغوط العمل
متوسط	2.92	25-يطلب مني مسؤولي إنجاز أعمال كثيرة
عالي	3.69	26-تزعجني كثرة القيود الرسمية والإجراءات في الهيكل التنظيمي
ضعيف	1.89	27-يطلب مني مسؤولي بأعمال تناقض مع قيمي ومبادئ العامة
متوسط	2.74	28-هناك مكان للراحة في مكان عملي
عالي	3.74	29-أفضل الانطواء والعزلة عن الآخرين من أجل إتمام عملي
متوسط	3.16	30-ساعات العمل تستهلك جهدي كله
متوسط	3.15	31-يتدخل مسؤولي في أدائي لعملي بشكل كبير
ضعيف	2.50	32-تأثيت المكتب لا يتناسب مع وظيفتي
متوسط	2.98	33-يتوقع مني مسؤولي جهدا أكبر من امكانياتي
ضعيف	2.47	34-لا أعلم ما تفرضه علي وظيفتي
ضعيف	2.60	35-أعاني صراع داخلي بسبب عدم معرفة المطلوب مني القيام به
عالي	3.58	36-نظام التهوية غير ملائم في مكان عملي
متوسط	2.76	37-لا أملك الوقت الكافي لإتمام عملي
متوسط	3.31	38-ليس لدي من الإمكانيات ما يكفي لإدارة عملي
متوسط	2.81	39-أتلق الأوامر غير متوافقة من مسؤولي في العمل
متوسط	2.97	40-مؤهلاتي العلمية لا تناسب مهام وظيفتي
عالي	3.73	41-نشاطي يتطلب نشاطا فكريا وتركيزا عاليا
متوسط	2.95	42-هناك غياب للتنسيق في العمل بيني وبين مسؤولي في العمل
عالي	3.48	43-أضايق بسبب تضحيتي بوقت راحتي في سبيل إنجاز متطلبات عملي
ضعيف	2.16	44-لا تتوفر وسائل التكنولوجيا الحديثة التي تسهل عملي
عالي	3.97	45-عملي يتطلب الدقة والاتقان بشكل كبير
متوسط	2.81	46-أولويات عملي غير واضحة بالنسبة لي
متوسط	3.23	47-مسؤولياتي في العمل متغيرة وغير ثابتة
متوسط	2.89	48-أعاني من سوء الإضاءة في مكان عملي
متوسط	3.01	المجموع

#### 5-6- تحليل ومناقشة النتائج:

بعد تحليل المعطيات والنتائج المتحصل عليها من خلال المتوسط الحسابي لحساب مستوى الضغوط وكذا تطبيق الأساليب الإحصائية من أجل معرفة العلاقة بين أبعاد إدارة الوقت (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة) وضغوط العمل. وبعد استقراء كافة النتائج المعروضة في الجداول جاءت نتائج الدراسة كالتالي:

تبين لنا أن مستوى ضغوط العمل كان متوسطا، وهذا ما يتفق مع دراسة (بدر، الابراهيمى 2020)، التي تراوح فيها مستوى ضغوط العمل لدى معلمي الديكور في المدارس المتوسطة في دولة الكويت ما بين 1.75 و3.65)، وكذلك تتوافق مع دراسة (بن محمد الرشيد 2003، بعنوان إدارة الوقت وعلاقتها بضغط العمل دراسة تطبيقية على مديري الإدارات ورؤساء الأقسام بحرس الحدود بمدينة الرياض والدمام الذي تراوح متوسط مستوى ضغوط العمل (2.96)، أما في دراستنا الحالية فقد بلغ المتوسط الحسابي

لمستوى ضغوط العمل (3.01)، وهنا يشير إلى وجود مستوى غير مرضي نوعا ما من الضغوط لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة وهذا راجع إلى انخفاض في فاعلية إدارة الوقت وعدم إدراك العمال أهمية إدارة الوقت .

أما فيما يخص العلاقة بين وظيفة تخطيط الوقت وضغوط العمل عند مستوى الدلالة مستوى ( $\alpha=0.05$ ) قد بلغت قيمة بيرسون (0.43) وهي تدخل في فئة المستوى المتوسط، وهذا راجع إلى عدم تحديد الأولويات والمهام الواجب إنجازها، وكذا لا وجود لمرونة في اعداد خطة تتوافق وقدرات العمال.

في حين أن العلاقة بين وظيفة توجيه الوقت وضغوط العمل عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) عند عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة بلغت (0.84) وفق معامل بيرسون وهي قيمة تدخل ضمن فئة المستوى المرتفع، وهذا ما يعكس التوجيه الجيد للعمال بخصوص أدائهم لأعمالهم، وكذا التعاون فيما بينهم من أجل القيام بالأعمال المنوطة لهم في ظل توفير التكنولوجيا.

أما العلاقة بين وظيفة الرقابة على الوقت وضغوط العمل عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) قد بلغت (0.25)، وهي تدخل فئة المستوى الضعيف، وهذا ما يدل على أن العمال لهم حرية كبيرة في استغلال أوقاتهم وبالتالي يؤثر ذلك سلبا على أدائهم، حيث تعمل الرقابة الفاعلة على تحسين مستوى أداء العمل.

وبشكل عام يتضح لنا أنه توجد علاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) عند عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة قد بلغت قيمتها وفق معامل بيرسون (0.31) وهي تدخل ضمن فئة المستوى المتوسط، حيث يتوافق هذا مع النتيجة التي توصل إليها الباحث (أحمد شتاني، 2009 بعنوان إدارة الوقت وعلاقتها بالضغوط المهنية في الإدارة الرياضية المركب الرياضي بالمسيلة نموذجاً). وهذا راجع إلى عدم الاعتماد على سياسة واضحة نوعا ما لتنظيم الوقت وضبطه.

كما يرى (الباحث) وجود علاقة سلبية بين إدارة الوقت وضغوط العمل، بمعنى كلما زادت فاعلية إدارة الوقت أدى ذلك إلى انخفاض في مستوى ضغوط العمل. (البديري، أبو قناش، 2018، ص.11)

من خلال الدراسة التي قمنا بها في مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتي على أساسها قمنا بوضع مجموعة من التوصيات والاقتراحات ونوضحها فيما يلي:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين إدارة الوقت وضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين تخطيط الوقت وضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين تنظيم الوقت وضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين توجيه الوقت وضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين رقابة الوقت وضغوط العمل لدى عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة.
- يتمتع عمال مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة، بمستوى متوسط من الضغوط.

## 6- خاتمة:

تعتبر ظاهرة ضغوط العمل من الظواهر الموجودة في كل منظمة نتيجة التغيرات الحاصلة في بيئة العمل إذ يعبر الضغط المهني عن عدم توافق الفرد مع عمله أو مع بيئة عمله، وأحيانا يرتبط الضغط بعدم قدرة الفرد على التخطيط لوقته والتنظيم له أي عدم قدرته على إدارته لوقته فتترتب عليه نتائج سلبية تنعكس على سلوكيات العامل وعلى فعاليته وأدائه وعلى نفسيته أيضا. ولهذا يجب على المنظمات الاهتمام بالعنصر البشري وتوفير الظروف المناسبة لهم، ومحاولة إيجاد الطرق والأساليب والاستراتيجيات الفعالة لمواجهة ضغوط العمل ومحاولة التقليل والحد منها.

## 7- التوصيات والاقتراحات:

- الاهتمام بالوقت في المديرية باعتبارها من القطاعات المهمة والحيوية في ولاية سكيكدة واستغلاله بطريقة جيدة لتفادي الضغوط الناتجة عن سوء إدارته.
- تعزيز مبدأ العدالة في توزيع الحوافز والترقيات لدى العمال في مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة.
- على المشرفين في مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة توضيح كيفية إدارة الوقت وأهميتها للعمال، من خلال دورات وندوات علمية تشرح من خلالها إدارة الوقت وتوضح خطورة ضغوط العمل على نفسية العامل وعلى المديرية ككل.
- التعاون وتقسيم النشاطات المتشابهة بين العمال من أجل تحقيق أكبر قدر ممكن من الأهداف تخدم مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة
- الحد من المعوقات الشخصية ومراقبة الوقت والتحكم في سلوكيات العمال غير المرغوب فيها والتي تتسبب في إهدار الوقت (استخدام الهاتف، التحدث مع الزملاء في ساعات العمل الرسمية، الخروج من مكاتب العمل...)، وذلك من خلال توعية العمال أو القيام بإجراءات عقابية في حالة التأخر مثلا.
- اشراك العاملين في مديرية التعمير الهندسة المعمارية والبناء بسكيكدة في برامج للحد والتقليل من ضغوط العمل.
- تدريب العمال على التخطيط والتنظيم للوقت لأن ذلك يساعد العمال في المديرية على استغلال الوقت ويقلل من ضغوط العمل.
- على المسؤولين في المديرية الاستعانة بمختصين في علم النفس بإعداد برامج واستراتيجيات لتنمية قدرات العمال للتعامل مع ضغوط العمل.

## - قائمة المراجع:

- براهيمي مختار(2016)، إدارة الوقت وعلاقتها بالقيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الابتدائية في المسيلة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص علم النفس التربوي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة البليدة 02، الجزائر
- بريسكي رفيق رشيد، كبداني سيد أحمد (2020)، أثر إدارة الوقت في الحد من ضغوط العمل لدى موظفي شركة سوناطراك(GNL1)، مجلة دفاتر، الجزء 16.
- بودلال فتيحة (2015)، الاتجاهات نحو إدارة الوقت التعليمي داخل الفصل وعلاقته بالدافعية للتعلم لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي دراسة ميدانية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية علم النفس وعلوم التربية، قسم علوم التربية، جامعة قسنطينة، الجزائر
- زربي أحلام(2014)، استراتيجيات التصرف تجاه الضغوط المهنية وعلاقتها بفاعلية الأداء -دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك نشاط المصب، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم جامعة وهران الجزائر.

- شهره محمد(2008)، الوقت وأداء الإدارة الجزائرية دراسة ميدانية للإدارة المركزية الجزائرية، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص منهجية البحث في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة يوسف بن خدة، بوزريعة، الجزائر
- شباب محمد أمين (2018)، إدارة الوقت داخل المؤسسة الجزائرية، المؤسسة المينائية بسكيكدة نموذجا، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر
- العبودي فاتح(2008)، الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي-دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحي بالميلية ولاية جيجل-مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- عقون آسيا(2012)، الضغط النفسي الممني وعلاقته باستجابة القلق لدى معلمي التربية الخاصة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العيادي تخصص الضغط النفسي جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر.
- قيزح هدى(2012)، ضغوط العمل والاعترا ب-دراسة ميدانية بمديرية الري لولاية سكيكدة-، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة.
- لعجالبية يوسف(2014)، مصادر ضغوط العمل لدى عمال الصحة وسبل مواجهتها في المصالح الاستعجالية-دراسة ميدانية بالمركز الجامعي عنابة-مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر
- ماهر أحمد (2008)، كيفية التعامل مع إدارة ضغوط العمل، (ب ط)، الدار الجامعية، الإسكندرية مصر.
- مخلوف سعاد (2006)، الضغط النفسي ومدى تأثيره على سلوك الأطباء بالمراكز الصحية-دراسة ميدانية بولاية المسيلة-مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- مزياني فتيحة (2007)، أثر ضغوط العمل الممني واستراتيجيات المقاومة والمعبرية الانفعالية والدفاعية عند ضباط الشرطة-دراسة ميدانية بالمديرية العامة للأمن الوطني بالجزائر العاصمة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم جامعة الجزائر، الجزائر.
- المعشر عيسى ابراهيم (2009)، أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية فئة الخمس نجوم، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا.