

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير

العنوان

# دور إدارة الوقت في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي \_ دراسة حالة شركة بريلكس جيجل \_

تقرير تربص مقدم لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير  
تخصص: إدارة الموارد البشرية

إشراف الأستاذة:

بوخمخم جنات

إعداد الطالبتان:

روبيح وفاء

عراضة نورة

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة جيجل	كرامش بلال
مقررا	جامعة جيجل	بوخمخم جنات
عضوا	جامعة جيجل	زايدي أبو سفيان

السنة الجامعية: 2022/2021



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل-



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

العنوان

# دور إدارة الوقت في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي \_ دراسة حالة شركة بريلكس جيجل\_

تقرير تربص مقدم لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير  
تخصص: إدارة الموارد البشرية

إشراف الأستاذة:

بوخمم جنات

إعداد الطالبتان:

روبيح وفاء

عراضة نورة

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة جيجل	كرامش بلال
مقرا	جامعة جيجل	بوخمم جنات
عضوا	جامعة جيجل	زايدي أبو سفيان

السنة الجامعية: 202/2021

## الشكر

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات نتقدم بجزيل الشكر للأستاذة بوخمخ جئات التي قبلت تواضعا وكرامة الإشراف على هذا العمل وحسن تعاملها وكرم أخلاقها، لها منا أخلص تحية وأعظم تقدير على كل ما قدمته لنا من إرشادات وتوجيهات طوال فترة إشرافها على هذه الدراسة. أيضا شكر موصول إلى كل أساتذة قسم علوم التسيير واعترافا بالفضل يسعدنا أن نتقدم بجزيل الشكر إلى كل من أمدنا بيد العون من قريب أو بعيد.

إلى كل هؤلاء شكرا جزيلا

## الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة إدارة الوقت في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي في شركة بريلكس لولاية جيجل، من خلال التعرف على العلاقة بين المتغيرين وقياس تأثير أبعاد إدارة الوقت في الحد من الإحتراق الوظيفي في الشركة محل الدراسة، حيث اعتمدنا في دراستنا لهذا الموضوع على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات، والذي تم توزيعه على عينة مكونة من 60 عامل، وتم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية. وأسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة ارتباط مرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية  $\alpha \leq 0,05$  بين المتغيرين، كما أفضت نتائج الدراسة كذلك إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية  $\alpha \leq 0,05$  لإدارة الوقت على الاحتراق الوظيفي بالشركة محل الدراسة.

**الكلمات المفتاحية:** إدارة الوقت، التخطيط، الاتصال، التفويض، الإشراف، إدارة الاجتماعات، الاحتراق الوظيفي.

## Abstract

This study aimed to identify the extent of the contribution of time management to reduce the phenomenon of job burnout in the Brilex company of Jijel State. Thus, by identifying the relationship between the two variables as well as measuring the impact of the dimensions of time management in improving the services quality which is provided in the company under study. In the present study, we have relied on the descriptive analytical method using the questionnaire as a main research tool for collecting data which was distributed to a sample of 60 workers. In addition, the research hypotheses were tested applying the Statistical Package for Social Sciences program.

In this regard, the study resulted in a set of outcomes, the most important of that is the existence of a high correlation relationship with statistical significance at the level of morale  $\alpha \leq 0.05$  between variables. Furthermore, the results of the study led to a statistically main effect at the level of significance  $\alpha \leq 0.05$  in order to manage time on job burnout in the company under study.

## Key words

Time management, planning, communication, delegation, supervision, meeting management, job burnout

الصفحة	الموضوع
	الشكر
	المخلص
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	قائمة الملاحق
أ - د	المقدمة
<b>الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة</b>	
06	تمهيد الفصل الأول
07	المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة
10-07	المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول إدارة الوقت
14-10	المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الإحترق الوظيفي
14	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة
15-14	المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بإدارة الوقت
17-16	المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بالإحترق الوظيفي
19-18	المطلب الثالث: الدراسات التي تناولت إدارة الوقت و الإحترق الوظيفي
20	خلاصة الفصل الأول
<b>الفصل الثاني: الدراسة الميدانية</b>	
22	تمهيد الفصل الثاني
23	المبحث الأول: إجراءات وأدوات الدراسة
25-23	المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة وتصميم أداة الدراسة
36-25	المطلب الثاني: اختبار أداة الدراسة
37-36	المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة
37	المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة
40-37	المطلب الأول: عرض وتحليل خصائص عينة الدراسة
47-40	المطلب الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد الدراسة حول محاور إدارة الوقت والاحترق الوظيفي
50-47	المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة
51	خلاصة الفصل الثاني

54-53	الخاتمة
59-57	المراجع
81-61	الملاحق

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	مقياس ليكرث	25
02	اختبار صدق عبارات البعد الأول من المحور الأول والمتعلق بالتخطيط	26
03	اختبار صدق عبارات البعد الثاني من المحور الأول والمتعلق بالاتصال	27
04	اختبار صدق عبارات البعد الثالث من المحور الأول والمتعلق بالإشراف	28
05	اختبار صدق عبارات البعد الرابع من المحور الأول والمتعلق بالتفويض	29
06	اختبار صدق عبارات البعد الخامس من المحور الأول والمتعلق بإدارة الاجتماعات	30
07	اختبار صدق عبارات البعد الأول من المحور الثاني والمتعلق بالإجهاد العاطفي	31
08	اختبار صدق عبارات البعد الثاني من المحور الثاني والمتعلق بتبلد المشاعر	32
09	اختبار صدق عبارات البعد الثالث من المحور الثاني والمتعلق بنقص الإنجاز الشخصي	32-33
10	معامل الثبات الداخلي لبعء التخطيط	33
11	معامل الثبات الداخلي لبعء الاتصال	33
12	معامل الثبات الداخلي لبعء الإشراف	34
13	معامل الثبات الداخلي لبعء التفويض	34
14	معامل الثبات الداخلي لبعء إدارة الاجتماعات	34
15	معامل الثبات الداخلي لبعء إدارة الوقت	35
16	معامل الثبات الداخلي لبعء الإجهاد العاطفي	35
17	معامل الثبات الداخلي لبعء تبلد المشاعر	35
18	معامل الثبات الداخلي لبعء نقص الإنجاز الشخصي	36
19	معامل الثبات الداخلي لبعء الاحتراق الوظيفي	36
20	توزيع مفردات العينة حسب الجنس	37
21	توزيع مفردات العينة حسب السن	38
22	توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي	38
23	توزيع مفردات العينة حسب الحالة العائلية	39
24	توزيع مفردات العينة حسب الخبرة المهنية	39
25	توزيع مفردات العينة حسب توقيت العمل	40

41	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء التخطيط	26
42	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء الاتصال	27
42	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء الإشراف	28
43	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء التفويض	29
44	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء إدارة الاجتماعات	30
45	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء الإجهاد العاطفي	31
46	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء تبدل المشاعر	32
47-46	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء نقص الإنجاز الشخصي	33
47	العلاقة بين إدارة الوقت والاحترق الوظيفي	34
48	العلاقة بين إدارة الوقت والإجهاد العاطفي	35
48	العلاقة بين إدارة الوقت وتبدل المشاعر	36
49	العلاقة بين إدارة الوقت ونقص الإنجاز الشخصي	37
49	نتائج تحليل التباين الأحادي حسب توقيت العمل لبعء الإجهاد العاطفي	38
50	نتائج تحليل التباين الأحادي حسب توقيت العمل لبعء تبدل المشاعر	39
50	نتائج تحليل التباين الأحادي حسب توقيت العمل لبعء نقص الإنجاز الشخصي	40

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
61	قائمة الأساتذة المحكمين	01
67 - 62	الاستبيان	02
70 - 68	نتائج معامل الاتساق الداخلي	03
72 - 71	توزيع العينة حسب الخصائص الشخصية والوظيفية	04
77 - 73	نتائج الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية	05
80 - 78	نتائج اختبار الفرضية الصفرية الرئيسية الاولى	06
81	نتائج اختبار الفرضية الصفرية الرئيسية الثانية	07

# المقدمة

الوقت من الموارد النادرة التي يجب إدارتها بفاعلية لتحقيق النجاح الأمثل في إنجاز المهام أو الأهداف المحددة، حيث برزت أهميته وبشكل واضح في أوائل هذا القرن في نظريات الإدارة، و ارتبط مفهوم إدارة الوقت و بشكل كبير بالعمل الإداري من خلال وجود عملية مستمرة من التخطيط و التحليل و التقويم لجميع النشاطات التي يقوم بها الإداري خلال ساعات عمله، حيث أن اكبر تحدي يواجه المسؤول هو كيف يمكنه تحقيق استغلال أفضل للوقت المتاح، وتتسأ ظاهرة سوء إدارة الوقت عندما يتم استغلاله في أداء أشياء أقل أهمية مما ينبغي، وأن يحظى بالرقابة الشديدة كما هو الحال لممتلكاتنا الخاصة والعامة.

إن إدارة الوقت توضح للفرد وتبصره بمجموعة من الصفات والعادات الإنسانية التي يجب أن يتعامل معها في حياته الخاصة وفي الإدارة على أنها مرادفة للتنظيم والترتيب وإجراءات فهي حالة نفسية تفرض على الإنسان مدى العمل اليومية المبرمجة وكل هذه العناصر لها فاعلية كبيرة إلا أن إدارة الوقت أشد تعقيدا استعدادا بالالتزام وإعادة ترتيب الأولويات وطبيعة العمل.

وأمام ما يشهده العالم من تغيرات في شتى مجالات الحياة أهمها التطورات العلمية والتكنولوجية والتي انعكست على حياة العاملين خاصة فيما تعلق بالضغوط النفسية فأصبح العامل عرضة لما يسمى بالاحتراق الوظيفي هذه الظاهرة التي حظيت بالبحث والدراسة في السنوات الأخيرة نظرا لما ينتج عنها من أثار نفسية وجسدية وما تسببه من انعكاسات على الإنسان.

حيث يعتبر الاحتراق الوظيفي ظاهرة نفسية تصيب بدرجة كبيرة الأفراد الذين يعملون في المهن التي تقوم على التعامل مع الناس بصفة مباشرة أو المهن الإنسانية مثل: التعليم، التمريض، المحاماة وغيرها، وتتمثل ظاهرة الاحتراق الوظيفي في شعور العامل بمجموعة من الأعراض وهي: الإجهاد العاطفي، تبدل المشاعر، نقص الإنجاز الشخصي، كما تعد مؤشرا لمستوى أداء المؤسسات، حيث يمكن أن تؤدي إلى تدني أدائها لما له من أثار سلبية.

#### أولا: إشكالية الدراسة

وعلى ضوء ما سبق يمكن بلورة إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

**هل تساهم إدارة الوقت في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لعمال شركة بريلكس لولاية جيجل؟**

ويطرح تحت هذا التساؤل المحوري التساؤلات الفرعية التالية:

- هل تساهم إدارة الوقت في الحد من الإجهاد العاطفي لعمال شركة بريلكس لولاية جيجل؟
- هل تساهم إدارة الوقت في الحد من تبدل المشاعر لعمال شركة بريلكس لولاية جيجل؟
- هل تساهم إدارة الوقت في الحد من نقص الإنجاز الشخصي لعمال شركة بريلكس لولاية جيجل؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في شركة بريلكس جيجل في إظهار الاحتراق الوظيفي يعزى لمتغير توقيت العمل؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في شركة بريلكس جيجل في إظهار الإجهاد العاطفي يعزى لمتغير توقيت العمل؟

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في شركة بريلكس جيجل في إظهار تبدل المشاعر يعزى لمتغير توقيت العمل؟

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في شركة بريلكس جيجل في إظهار نقص الإنجاز الشخصي يعزى لمتغير توقيت العمل؟

### ثانيا: فرضيات البحث

لتوجيه البحث وأبعاده عن التشتت والعموميات، وذلك بالتركيز على تصورات محددة، يتضمنها التفسير المقترح للمشكلة التي واجهتنا وفي ضوء هذا البحث يمكن صياغة الفرضية الرئيسية الصفرية التالية:  
الفرضية الرئيسية الصفرية الأولى: لا توجد مساهمة ذات دلالة إحصائية لإدارة الوقت في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى عمال شركة بريلكس عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0,05.

وينفرد عن هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الصفرية الفرعية الأولى: لا توجد مساهمة ذات دلالة إحصائية لإدارة الوقت في الحد من الإجهاد العاطفي لدى العمال في شركة بريلكس بولاية جيجل عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0,05.

الفرضية الصفرية الفرعية الثانية: لا توجد مساهمة ذات دلالة إحصائية لإدارة الوقت في الحد من تبدل المشاعر لدى العمال في شركة بريلكس بولاية جيجل عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0,05.

الفرضية الصفرية الفرعية الثالثة: لا توجد مساهمة ذات دلالة إحصائية لإدارة الوقت في الحد من نقص الإنجاز الشخصي لدى العمال في شركة بريلكس بولاية جيجل عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0,05.

الفرضية الصفرية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في شركة بريلكس جيجل في إظهار الاحتراق الوظيفي يعزى لمتغير توقيت العمل عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0,05.

الفرضية الصفرية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في شركة بريلكس جيجل في إظهار الإجهاد العاطفي يعزى لمتغير توقيت العمل.

الفرضية الصفرية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في شركة بريلكس جيجل في إظهار تبدل المشاعر يعزى لمتغير توقيت العمل.

الفرضية الصفرية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في شركة بريلكس جيجل في إظهار نقص الإنجاز الشخصي يعزى لمتغير توقيت العمل.

### ثالثا: أهداف الدراسة

نسعى من خلال موضوعنا إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية والعملية والتي يمكن تلخيصها فيمايلي:

- تحليل أدبيات الدراسة إدارة الوقت وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي وفقا لما جاء بها الباحثين.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين إدارة الوقت والاحتراق الوظيفي للعمال في شركة بريلكس.
- التعرف على مستوى إدارة الوقت بأبعاده في الشركة محل الدراسة.

- التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي بأبعاده في الشركة محل الدراسة.
- التحقق من الاختلافات في اتجاهات العمال نحو إظهار الاحتراق الوظيفي وفق لمتغير توقيت العمل.

#### رابعاً: أهمية الدراسة

- تتبع أهمية الدراسة من الأهمية التي يمثلها المورد البشري لأنه أساس تكوين القيمة إضافة إلى المجال الذي أجريت فيه الدراسة.
- إبراز أهمية موضوع مهم في الوقت الحالي وهو إدارة الوقت وخصوصاً مجال تطبيقه على الاحتراق الوظيفي.

#### خامساً: أسباب اختيار الموضوع

- يمكن إيجاز أسباب اختيار هذا الموضوع فيما يلي:
- تميز الموضوع بالحادثة العلمية.
- الموضوع بشقيه إدارة الوقت والاحتراق الوظيفي حديث.
- لم تبدأ البحوث العلمية فيه إلا مع بداية الثمانينات من القرن الماضي.
- التخصص في مجال التسيير وتحديدًا في تسيير الموارد البشرية وبالتالي الموضوع يدخل مجال اهتمامنا.

#### سادساً: حدود الدراسة

**الحدود الموضوعية:** تقتصر هذه الدراسة على تناول دور إدارة الوقت في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العمال.

**الحدود البشرية:** أجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية من العمال في شركة بريلكس جيجل.

**الحدود الزمنية:** أجريت هذه الدراسة في السداسي الثاني من العام الدراسي 2021\_2022.

**الحدود المكانية:** تم تطبيق هذه الدراسة في شركة بريلكس جيجل.

#### سابعاً: المنهج المتبع

تماشياً مع الإشكالية المطروحة وبالنظر إلى طبيعة الموضوع فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كما تم استخدام أسلوب دراسة حالة والمنهج الإحصائي في الجانب التطبيقي حيث اعتمدنا على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات.

#### ثامناً: صعوبة الدراسة

كل باحث تواجهه صعوبات عند قيامه بأي دراسة ومن الصعوبات التي واجهتنا أثناء قيامنا بإعداد هذه الدراسة ما يلي:

- صعوبة الوصول إلى جميع أفراد العينة.
- قلة الدراسات في شركتنا عن إدارة الوقت والاحتراق الوظيفي.

## تاسعا: هيكل الدراسة

تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين (فصل نظري، وآخر تطبيقي)، اعتمادا على طريقة IMRAD والذي يعطي أهمية أكبر لمساهمة الباحث اعتمادا على خطوات علمية وممنهجة، ولتحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى إجابة للإشكالية المطروحة قمنا بتقسيم هذا البحث كما يلي:

تناولنا الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة، قسم إلى مبحثين، المبحث الأول يتناول الإطار النظري للدراسة تضمن بعض المفاهيم الأساسية لكل من إدارة الوقت والاحتراق الوظيفي. أما المبحث الثاني فتناول الأدبيات التطبيقية للدراسة من خلال عرض بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوعنا، وأخيرا يتم التطرق إلى الدراسات التي تناولت الموضوعين معا.

وفيما يخص الفصل الثاني والذي يحمل عنوان الدراسة الميدانية تم تقسيمه إلى مبحثين أساسيين، المبحث الأول يتناول إجراءات وأدوات الدراسة حيث يتضمن مجتمع وعينة الدراسة وتصميم أداة الدراسة، اختبار أداة الدراسة وأساليب المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة، أما المبحث الثاني تناول عرض ومناقشة نتائج الدراسة حيث تطرقنا فيه إلى استعراض وتحليل خصائص عينة الدراسة، عرض وتحليل إجابات أفراد الدراسة حول محاور إدارة الوقت والاحتراق الوظيفي وأيضا اختبار فرضيات الدراسة.

# الفصل الأول

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة  
المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة

## تمهيد

يعتبر الوقت عنصر حيوي ومورد هام يسعى الإنسان إلى دراسته وتحليله من أجل الاستفادة منه بأفضل طريقة ومحاولة إدارته بفعالية، كما أنه يرتبط بعلاقة إيجابية أو سلبية مع كل مناحي النشاط الإنساني، وقد أصبحت إدارة الوقت من المعايير التي تؤخذ بنظر الاعتبار لتحديد نجاح المدير وفاعليته في المنظمة، فإن الاستغلال الكفء للوقت المتاح للمدير بترتيب المهام حسب اسبقياتها منها بشكل فعال في المستقبل، فإنها تسعى دائما إلى تقليل المشاكل و تقليل من الضغوطات النفسية كما توجد تأثيرات سلبية عليها من بينها الاحتراق الوظيفي.

الاحتراق الوظيفي هو ظاهرة تحدث عندما لا يكون هناك توافق بين طبيعة العمل وطبيعة الإنسان الذي ينخرط في أداء ذلك العمل، وكلما زاد التباين بين هاتين البيئتين زاد الاحتراق الوظيفي الذي يواجه الموظف في مكان عمله، وعليه فإنه ينظر إلى إدارة الوقت كشرط مسبق من قبل بعض الباحثين والمؤلفين ونتيجة لذلك فقد نجد بعض الأفراد صعوبة في تحرير أنفسهم من العمل حتى عندما تتاح لهم الفرصة للقيام بذلك ما يؤدي إلى ظهور ما يعرف بالاحتراق الوظيفي.

وسنتطرق في هذا الفصل إلى عرض مختلف التعاريف والأساليب والأبعاد الخاصة بادرة الوقت وكذلك عرض مختلف التعاريف والأبعاد الخاصة بالاحتراق الوظيفي والدراسات التي تناولت الموضوعين.

## المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة

يعد هذا المبحث كمدخل مفاهيمي للدراسة النظرية، حيث ستسلط الضوء على أهم جوانبها من خلال عرض بعض الأسس العلمية والنظرية لكل من إدارة الوقت والاحتراق الوظيفي.

### المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول إدارة الوقت

#### أولاً: تعريف إدارة الوقت لغة

يتكون مصطلح إدارة الوقت من كلمتين هما:

إدارة: كلمة مشتقة من دار دورا و دورانا: "طاف حول الشيء"، ويقال دار حوله، وبه، وعليه.... إلخ،  
الوقت: كلمة مشتقة من وقت يقته وقتا: جعل فيه وقتا يفعل فيه، والوقت: "مقدار من الزمن قدر لأمر ما"<sup>1</sup>.

#### ثانياً: تعريف إدارة الوقت اصطلاحاً

تعرف إدارة الوقت بأنها: "إدارة الأنشطة والأعمال التي تؤدي في الوقت، وتعني الاستخدام الأمثل للوقت ولإمكانيات المتوفرة، وبطريقة تؤدي إلى تحقيق أهداف هامة، وتتضمن إدارة الوقت معرفة كيفية قضاء الوقت في الزمن الحاضر و تحليلها والتخطيط للاستفادة منه بشكل فعال في المستقبل"<sup>2</sup>.  
كما تعرف إدارة الوقت على أنها: "فن وعلم الاستخدام الرشيد للوقت، أو هي علم استثمار الزمن بشكل فعال، وهي عملية قائمة على التخطيط والتنظيم والتنسيق والتحفيز والتوجيه والمتابعة والاتصال، وهي إدارة لأندر عنصر متاح للمشروع، فإن لم نحسن إدارته فإننا لن نحسن إدارة أي شيء"<sup>3</sup>.  
كما يعرفها "بيتر دركار" بقوله: "أن إدارة الوقت تعني إدارة الذات، وأن المدير الفعال هو من يبدأ بالنظر إلى وقته قبل الشروع في مهامه وأعماله، وأن الوقت يعد من أهم الموارد فإذا لم تتم إدارته فلن يتم إدارة أي شيء آخر"<sup>4</sup>.

وبتعريف أشمل إدارة الوقت هي: "عبارة عن أسلوب إداري يلجأ إليه المديرون في مختلف المستويات الإدارية لاستثمار الوقت المتاح لهم في المنظمة أحسن استغلال في إنجاز المهام الموكلة إليهم، ويتمثل

<sup>1</sup> عبد الله عبد العزيز البحوث، مهارات إدارة الوقت و علاقتها بضغط العمل: من وجهة نظر موظفي وكالة وزارة المالية لشؤون الميزانية والتنظيم بالرياض، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، السنة الجامعية 2012\_2013م، ص8.

<sup>2</sup> لونيس علي، إدارة الوقت وعلاقتها بالقيادة الإبداعية لدى مديري الثانويات (دراسة ميدانية بولاية سطيف)، مجلة الآداب وعلوم الاجتماعية، عدد17، جامعة سطيف، 2013م، ص21.

<sup>3</sup> ياسر أحمد فرح، إدارة الوقت ومواجهة ضغوط العمل، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008م، ص31.

<sup>4</sup> ياسر أحمد فرح، مرجع سبق ذكره، ص16.

هذا الأسلوب الإداري في تخطيط وتنظيم الوقت ومتابعته بهدف تحديد السبل الكفيلة بالقضاء على العوامل والظروف والمواقف التي تسبب ضياع الوقت، أو الحد منها بقدر المستطاع<sup>1</sup>.

### أهمية إدارة الوقت

إدارة الوقت أهمية كبيرة للفرد والمنظمة والمجتمع على حد سواء، فهي تتعلق بإدارة متغير يعتبر رأس المال الحقيقي للإنسان وهو الوقت، إذ تكمن أهميته كونه يؤثر في الطبقة التي تستخدم فيها الموارد الأخرى، كما أنه وعاء لكل أعمال وكل إنتاج، كما أن إدارة الوقت بالنسبة إلى العامل حسب النظرية الحديثة هي مشكلة رقابية يمكن السيطرة عليها و التحكم بها من خلال وضع معايير محددة لوقت العمل و زمن ابتدائه و زمن انتهائه<sup>2</sup>.

### أبعاد إدارة الوقت

وتتمثل أبعاد إدارة الوقت فيما يلي:

**التخطيط:** يعتبر التخطيط من عوامل النجاح لأي خطة، وهو تحديد الجدول الزمني والتوقيتات المناسبة لإنجاز الأعمال المطلوبة تحت مظلة الخطة، ويقال أنه كلما زادت فترة التخطيط لإنجاز مهمة معينة، كلما قلت فترة التنفيذ، مما يؤدي بدوره إلى توفير الوقت.

**الاتصال:** تمثل عملية الاتصال حاجة اجتماعية أساسية للإنسان، وهي عملية رئيسية لتفاعل الأفراد والجماعات والمجتمعات والحضارات مع بعضها البعض، حيث أن الاتصال هو عملية إرسال واستقبال للمعلومات والأفكار والآراء بين طرفين وهذا يشير إلى التفاعل والمشاركة بينهما حول معلومة أو فكرة أو رأي أو اتجاه أو سلوك أو خبرة معينة. وهذا يعد استخدام الوقت والتوقيت المناسب من العوامل أو الهامة في عملية الاتصال.

**الإشراف:** الإشراف عبارة الجهود التي يبذلها المشرف أو رئيس العمل لمساعدة المرؤوسين على التغلب على ما يواجههم من المشكلات أثناء العمل وعلى أداء وظائفهم على النحو الأفضل.

أي أن الإشراف علاقة مهنية وظيفية بين مشرف تتوافر له عادة الخبرة والمعرفة والمهارات وبين المشرف أو المشرف عليهم إلى تحمل مسؤوليات ووظائفهم بأعلى مستوى كفاءة ممكن وتحقيق النمو المهني المستمر لعملهم كذلك يمكن حل بعض المشكلات الكبيرة مع المرؤوسين بالتوجيه السلبي كما يمكن القضاء على المشكلات الصغيرة قبل أن تستفحل، فيمكن أثناء الإشراف علاج مشكلات كالإهمال والتراخي في تنفيذ كثرة الغياب وغيرها وذلك بالتوجيه لا بالتأنيب.

**التفويض:** هي المبادئ الأساسية المعروفة في الإدارة الناجحة وهو يعني ببساطة شديدة تنازل عن جزء من سلطات المدير للمرؤوسين لإنجاز بعض الأعمال، والتفويض للأعمال الإدارية الأساسية.

<sup>1</sup> حنا نصر الله، مبادئ إدارة الوقت، الطبعة الثانية، دار التقدم العلمي، 2005م، ص84.

<sup>2</sup> عبد الله عبد العزيز البحوث، مرجع سبق ذكره، ص14.

بمعنى أن التفويض هو عملية نقل لبعض المهام من فرد أو جماعة معينة إلى فرد أو جماعة أخرى لممارسة العمل واتخاذ القرارات اللازمة لبلوغ الأهداف المحددة، كما أنه يعني في نفس الوقت أداء جزء من عمل المدير بواسطة مساعديه.

**إدارة الاجتماعات:** تستهلك الاجتماعات جزءا كبيرا من وقت المديرين والعاملين في كثير من المنظمات، والمدير الناجح يستطيع أن يوفر كثير من الوقت عندما يدير هذه الاجتماعات بشكل سليم.

### أساليب إدارة الوقت

تمثل الأساليب الإدارية جانبا مهما لإدارة الوقت، ذلك أنها تحدد إلى حد كبير طبيعة العمل بشكل عام وطبيعة العلاقة بين العاملين من خلال سلوك المدير الذي ينتهج أسلوبا معيناً لإدارة وقت العمل الرسمي أو يجمع بين عدة أساليب هي كالتالي:

### أولاً: أسلوب الإدارة الذاتية

إن مفهوم الإدارة الذاتية يتمثل في وجود فلسفة معينة ومنهج متطور لدى الأفراد، يمكن من خلالها تطوير الإمكانيات والقدرات والمهارات الذاتية للفرد في سبيل تحقيق أكبر الإنجازات وأفضل النتائج على المستوى الفردي أو العام، من أجل الوصول إلى الأهداف المحددة بأقل تكلفة وجهد ممكن وفي وقت قياسي<sup>1</sup>.

### ثانياً: أسلوب الإدارة بالأهداف

يقوم هذا الأسلوب في الإدارة على مبدأ تحقيق الأهداف بغض النظر عن درجة الالتزام بالقوانين واللوائح الداخلية، وهو الأسلوب الوحيد الذي يساعد على تحقيق القوة الذاتية والمسؤولية لدى الأفراد<sup>2</sup>. ويفترض هذا الأسلوب الإحاطة والإلمام بالعناصر التالية:

- استغلال الوقت بفعالية تامة، ومن ثم زيادة الإنتاج ورفع الروح المعنوية للأفراد؛
- اعتبار النتائج النهائية المتعلقة بإنجاز العمل مقياساً أو معياراً أساسياً للحكم على كفاءة الإدارة والعاملين الذين قاموا بذلك<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> إيناس أكرم أحمد الحناوي، دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة الوقت لدى مديري مدارس وكالة لغوث بمحافظة غزة وكيفية تفعيله، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في أصول التربية، تخصص الإدارة التربوية، كلية التربية في الجامعة الإسلامية، غزة، 2011م، ص 44\_45.

<sup>2</sup> محمود محمد يحيى عدارية، إدارة الوقت لدى مديري ومديرات مدارس وكالة الغوث الأساسية في الضفة الغربية، رسالة ماجستير قسم التربية، كلية الدراسات العليا، جامعة بيرزيت، فلسطين، 2006م، ص 27.

<sup>3</sup> سهى مصطفى حامد، الإدارة بالأهداف كأسلوب عمل لمجالس المحافظات، مجلة كلية الآداب، عدد 91، المعهد العالي للتخطيط الحضري والإقليمي، جامعة بغداد، ص 99.

### ثالثا: أسلوب الإدارة بالتفويض

ويعتبر هذا الأسلوب من أفضل أساليب إدارة الوقت للمدير وأنجحها لتطوير وتحسين إنتاجية المرؤوس، وبذلك يتسنى له التركيز على أداء الأنشطة المهمة والرئيسية وتكريس جهوده المباشرة لوظائفه الأساسية، مثل التخطيط العام ورسم السياسة والتنظيم والرقابة، إلى جانب حل المشكلات المعقدة التي تعتبر من الأهداف المرسومة<sup>1</sup>.

### رابعا: أسلوب الإدارة بالتخويف

يقوم هذا الأسلوب في الإدارة على مبدأ إشاعة الخوف بين العاملين في المنظمة كوسيلة لضبط بيئة العمل وضبط سلوك الأفراد وأدائهم في العمل داخل المنظمة، ويتولد عن هذه الفلسفة إحساس بالثقة بين العاملين وراحة نفسية في التعامل مع الآخرين أو الإحساس بالخوف وعدم الرضا، وتدني مستوى الإدارة وسوء في العلاقات أفقيا ورأسيا بين العاملين في المنظمة<sup>2</sup>.

### خامسا: أسلوب الإدارة بالاستثناء

يقوم منهج الإدارة بالاستثناء على أن ما يرفع إلى الإدارة العليا ينحصر فقط في الانحرافات الفعلية المهمة عن الأداء المخطط له حفاظا على وقتها وطاقاتها وقدرات أعضاء الإدارة العليا، وتعمل الإدارة بالاستثناء على توجيه انتباه المدير من إدارة الكثير التافه إلى القليل الحيوي، ويتطلب نجاح إدارة المدير في مؤسسته أن ترفض عمل الأشياء غير المهمة<sup>3</sup>.

### المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الاحتراق الوظيفي

سننتظر في هذا المطلب إلى المفاهيم الأساسية المتعلقة بمتغير الاحتراق الوظيفي.

### مفهوم الاحتراق الوظيفي

يعرف الاحتراق الوظيفي "بأنه مجموعة من الأعراض الجسدية والعاطفية والعقلية التي تتسبب بالإرهاك الشديد وتمتدح بمشاعر تدني الذات العليا للفرد أو تخفيض الكفاءة الذاتية والنتيجة عن التعرض المستمر والمكثف للضغوط"<sup>4</sup>.

يعرفه "كرويس" بأنه "العملية التي ينسحب فيها المهني المعروف بالتزامه السابق بالعمل من ارتباطه بعمله، نتيجة لضغوط العمل التي تعرض لها المهني أثناء أداء هذا العمل"<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> فطيمة زرع، زليخة تفرقنت، دور إدارة الوقت في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، الجزائر، عدد06، جوان2017م، ص64.

<sup>2</sup> محمود محمد يحي عداريه، مرجع سبق ذكره، ص108.

<sup>3</sup> أميمة عبد الخالق عبد القادر الأسطل، فاعلية إدارة الوقت وعلاقتها بالأنماط القيادية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية غزة، 2009م، ص138.

<sup>4</sup> فوزي شعبان مذكور، ضغوط وصراعات العمل، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2006م، ص2.

<sup>5</sup> أحمد محمد عوض بني أحمد، الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2007م، ص14.

وقد عرفه "كيركون" بأنه "مؤشرات سلوكية ناتجة عن الضغط النفسي الذي يتعرض له الفرد في مجال العمل ولفترة طويلة"<sup>1</sup>.

الاحتراق الوظيفي هو "استجابة للضغط المستمر المزمّن الذي يؤدي لإجهاد مادي أو نفسي للفرد وينشأ كنتيجة للضغط والعوامل الشخصية وعوامل متعلقة بالعمل والتي تزيد عن طاقة الفرد وقدراته على التحمل"<sup>2</sup>.

مما سبق توصلنا إلى تعريف الاحتراق الوظيفي على "أنه ظاهرة نفسية تصيب العاملين تتمثل في كون الاحتراق اجهاد جسدي عقلي عاطفي وهذه الضغوط نتيجة الأعباء الزائدة والمستمرة الملقاة على عاتقه مما تسبب له اجهاد وإنهاك نفسي".

### أسباب الاحتراق الوظيفي

أسباب الاحتراق أغلبها مرتبطة ببيئة العمل وما تنتجه من فرص تساعد على تعليم محتويات الضغوط والإحباط والقهر لفترات طويلة من الزمن، وفي المقابل تكون المكافأة ضئيلة لمواجهة كل هذه الأسباب.

ويمكن تلخيص هذه الأسباب في الأتي<sup>3</sup>:

- علاقات العمل الشخصية.
- عبء وغموض وصراع الدور.
- نقص المكافآت وغياب الدعم.
- ضعف التغذية الراجعة عن مدى الكفاءة أو عدم كفاءة الأداء.
- ضعف استعداد الفرد للتعامل مع ضغوط العمل.
- الرقابة والملل في العمل.
- الخصائص الشخصية للفرد.
- صرامة وجهود التنظيم.

كما توجد بعض الأسباب نذكر منها:

<sup>1</sup> نادر فهمي الزبيد، واقع الاحتراق الوظيفي للمرشد النفسي والتربوي في محافظة الزرقاء في الأردن، مجلة علوم التربية، مجلد40، عمان، الأردن، 2002م، ص206.

<sup>2</sup> محمد الصيرفي، السلوك الإداري "العلاقات الإنسانية"، الطبعة الأولى، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، مصر، 2006م، ص318.

<sup>3</sup> الزبيد، نادر، واقع الاحتراق النفسي للمرشد النفسي والتربوي في محافظة الزرقاء، الأردن، المجلة الأردنية للعلوم التربوية، مجلد6، عدد2012، ص95.

### أولاً: عوامل خاصة بالجانب الفردي

هناك شبه اتفاق معظم الباحثين على أن الموظف الأكثر التزاماً وإخلاصاً في عمله يكون أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي من غيره ويرجع ذلك كونه تحت ضغط داخلي للعطاء وفي نفس الوقت يواجه ظروف خارجية عن إرادته تقلل من هذا العطاء، ومن العوامل المؤثرة أيضاً مدى ما يتمتع به الموظف من قدرات ذاتية على التكيف ومستوى الطموح لديه.

### ثانياً: عوامل خاصة بالجانب الاجتماع

تجد العديد من المؤسسات نفسها أحياناً ملزمة يتحمل عبء العمل من قبل أفراد المجتمع الذين يلقون بأعبائهم عليها، الأمر الذي يرفع من درجة العبء الوظيفي الذي يعملون في هذه المؤسسات وإزاء الإحباط والإحساس بالتراجع إزاء متطلبات مجتمعهم وبالتالي يحدث لديهم حالة من عدم التوازن ويجعلهم عرضة للاحتراق<sup>1</sup>.

### ثالثاً: العوامل التنظيمية والإدارية

للجانب الوظيفي دور كبير في الإصابة بالاحتراق الوظيفي كون الوظيفة مهمة في حياة الفرد من حيث تحقيق حاجاته الأساسية كالمسكن والرعاية الصحية، فضلاً عن أثرها في تكوين شخصية الموظف في تحقيق احتياجاته الشخصية المتوقعة من الوظيفة سيدفعه للشعور بعدم الرضا الوظيفي والضغط المؤذي في نهاية المطاف إلى الاحتراق الوظيفي<sup>2</sup>.

### أبعاد الاحتراق الوظيفي

للاحتراق الوظيفي عدة أبعاد تتمثل في:

### البعد الأول: الإجهاد العاطفي أو الانفعالي

فالإجهاد العاطفي هو المكون الأول للاحتراق الوظيفي، ويمكن وصفه بالإجهاد التام واستنزاف موارد الفرد العاطفية والجسدية والتوتر، والقلق والعصبية وانخفاض الروح المعنوية نتيجة لضغوط العمل واحتكاكه بالآخرين وينتج عنها عدم القدرة على اتخاذ القرار، ومن سمات هذا البعد شعور الفرد بالرهبة والفرع عند تفكيره بالتوجه إلى العمل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> سماهر مسلم عياد أبو مسعود، ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة أسبابها وكيفية علاجه، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2010م، ص28.

<sup>2</sup> هوارى أحلام، الاحتراق لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في ضوء بعض التغيرات، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص انتقاء وتوجيه، جامعة أبي بكر القايد، تلمسان، الجزائر، 2013م، ص50.

<sup>3</sup> محمد السيد إمام، الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بشركات السياحة المصرية، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، معهد العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي عبد الحفيظ أبو الصوف، مسيلة، الجزائر، عدد08، 2008م، ص323.

## البعد الثاني: تبدل المشاعر

ويعني عدم الشعور واستجابة سلبية مبالغة في الابتعاد العلائقي وهو ناتج البعد الأول، حيث لا يجد الفرد ما يجابه به الآخر فيلجأ إلى الابتعاد عنه مما ينتج ذلك حاجزا وعازلا بينه وبين الآخرين وقد تصل إلى ظهور الاستجابة العدائية في التعامل مع الزملاء في المواقف المرتبطة بالعمل. وعليه يشير تبدل الشعور إلى استجابة الأفراد العديمة الشعور والقاسية تجاه الزملاء الذين قد يتلقى منهم الخدمة والرعاية، كما يعني تبدل الشعور اتجاهات سلبية حيادية منفصلة مفردة اتجاه الآخرين<sup>1</sup>.

## البعد الثالث: نقص الانجاز الشخصي

يقدم الموظف ضمن هذا البعد ذاته سلبيا، وعدم إحساسه بالكفاءة في العمل المنجز، والشعور بتدني المستوى، كل هذا يحدث عندما يشعر الموظف بفقدان الالتزام الشخصي في علاقات العمل، وكذلك بسبب الإخفاقات المتكررة للموظف عن تلك المحاولات في تقديم نتائج إيجابية، رغم محاولته بذلك مما ينتج عنها ظهور أعراض للتوتر والاكتئاب ومع مرور الوقت يتخلى الموظف عن تلك المحاولات لتقديم نتائج إيجابية<sup>2</sup>.

## مراحل الاحتراق الوظيفي

إن ظاهرة الاحتراق الوظيفي لا تحدث فجأة، إنما عبر مراحل وقد اختلف الباحثين في تصنيف عدد مراحل الاحتراق الوظيفي، فحسب (ادلويش) و (برودسكي) ميزا أربعة مراحل للاحتراق كما جاء عن (شوفكي وبيترز و تاب) عام 1979، و (كرومبيز) عام 1985م، وهي كالتالي<sup>3</sup>:

**مرحلة الاستغراق:** وفيها يكون مستوى الرضا عن العمل مرتفع، ولكن إذا حدث عدم اتساق بين ما هو متوقع من العمل وما يحدث في الواقع يبدأ مستوى الراقي الانخفاض.

**مرحلة التبدل:** في هذه المرحلة ينخفض الأداء في العمل ونقل الكفاءة، ويشعر الفرد باعتلال صحته الجسمية وينقل اهتمامه إلى مظاهر أخرى كحاجاته الخاصة، والهوايات الاجتماعية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> علوطي عاشور، مغار عبد الوهاب، علاقة غياب العدالة التوزيعية بأبعاد الاحتراق الوظيفي دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي لولاية سكيكدة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد 31، 2017، ص 75.

<sup>2</sup> وليد محمد عبد الحليم عاشور، الاحتراق الوظيفي وتأثيره على الأمن الاجتماعي للعاملين، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، مجلد 05، عدد 2، الحاج الأخضر باتنة، الجزائر، 2020م، ص 66.

<sup>3</sup> نبيلة تلال، الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى الزوجة العاملة دراسة ميدانية على عينة من القابلات ببعض مصالح التوليد لكل من ولايتي باتنة وبسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، الطور الثالث في علم النفس، قسم العلوم الاجتماعية كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2016\_2017م، ص 66.

<sup>4</sup> حكيمة مصباحي، علاقة الاحتراق الوظيفي بأداء العاملين لمديرية الجمارك دراسة ميدانية على عينة من أعوان الجمارك الوادي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع (غير منشورة)، تخصص المنظمات والمناجنت، قسم العلوم الاجتماعية والانسانية جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، 2017\_2018م، ص 58.

**مرحلة الانفصال:** يدرك فيها الفرد ما حدث، ويبدأ في الانسحاب والابتعاد عن الجماعة ويرتفع بذلك مستوى الإجهاد النفسي، ويصل الفرد إلى الإنهاك المزمن، وتدني صحته الجسمية والنفسية، أي الشعور بالتعب.

**المرحلة الحرجة:** وتعد آخر وأقصى مرحلة من مراحل الاحتراق الوظيفي، وتتميز بتزايد الأعراض البدنية والنفسية والسلوكية سوءا وخطرا، وتتمثل أعراض هذه المرحلة في انخفاض المعنويات، ويصل إلى حالة عدم التوازن، التغييب عن العمل ومحاولة الانتهاء من عمله في أقل وقت ممكن، مما يؤدي إلى انخفاض حاد في الانجاز ويصبح الفرد في تفكير مستمر في ترك العمل<sup>1</sup>.

### المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة

نتناول في هذا المبحث الدراسات المتعلقة بإدارة الوقت والاحتراق الوظيفي.

#### المطلب الأول: دراسات سابقة متعلقة بإدارة الوقت

تعددت الدراسات التي تناولت إدارة الوقت سواء باللغة العربية أو الأجنبية ومن، هذه الدراسات

نذكر:

#### أولاً: الدراسات باللغة العربية

##### 1-دراسة (فطيمة زعزوع، زليخة تفرقنت، 2017): وهي عبارة عن مقال بعنوان:

"دور إدارة الوقت في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز"

هدفت هذه الدراسة إبراز دور إدارة الوقت في تحسين أداء العاملين من خلال استعراض الإطار المفاهيمي لإدارة الوقت وأداء العاملين، واختيار مدى وجود علاقة تأثير بين إدارة الوقت وأداء العاملين من خلال دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز، ولتحقيق ذلك تم إعداد وتصميم استمارة استبيان وزعت على 50 فردا من عمال المؤسسة محل الدراسة وكانت نسبة الاستجابة 80%، وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

- أن إدارة الوقت عملية إدارية متكاملة تشمل التخطيط التنظيم، التوجيه والرقابة ولكل منها دور في الحفاظ على الوقت.

- أن إدارة الموارد البشرية تؤدي دورا هاما في نجاح إدارة الوقت من خلال الاختيار الأفضل للعمال وتحفيزهم.<sup>2</sup>

##### 2-دراسة (عبد الله بن عبد العالي بن نعيمان السلمي، 2013): عبارة عن رسالة ماجستير بعنوان:

" واقع إدارة الوقت وعلاقته بضغط العمل لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة جدة"

<sup>1</sup> محمود السيد إمام، مرجع سبق ذكره، ص 323.

<sup>2</sup> فطيمة زعزوع، زليخة تفرقنت، مرجع سبق ذكره.

هدفت الدراسة للتعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية لإدارة الوقت، وتحديد درجة ضغوط العمل المدرسي لديهم بمحافظه جده، والكشف عن دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات درجة ممارسة المدارس الثانوية بمحافظه جده لإدراك الوقت وضغوط العمل. حيث كان عدد الاستبانة 100 تم تحليلها باستعمال النهج الوصفي، أسفرت نتائج الدراسة إلى أن:  
- أن المتوسط الكلي لدرجات ممارسة إدارة الوقت بالمدارس الثانوية الحكومية بمحافظه جده بدرجة عالية.  
- وتبين وجود علاقة ارتباطية سالبة (عكسية) بين درجات ممارسة إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية وبين درجات تقديرهم لضغوط العمل<sup>1</sup>.

### ثانيا: دراسات سابقة باللغة الانجليزية

#### 1-دراسة ( Nor Lela Ahmed،2012)عبارة عن مقال بعنوان:

#### "The relationship between management and job performance in event management "

الهدف من الدراسة معرفة العلاقة بين الوقت والأداء الوظيفي لفريق إدارة الأحداث الماليزي، وقد اعتمدت الاستبانة كأداة للدراسة حيث درست 65 من إجمالي (100).  
توصلت النتائج إلى:

وجود علاقة كبيرة ذات أهمية بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي مع اعتراف الموظفين أن إدارة الوقت يمكن أن تؤثر على إجمالي أدائهم الوظيفي<sup>2</sup>.

#### 2-دراسة ( Carolyn Maccann،2019)وهي عبارة عن مقال بعنوان:

#### "The assessment of time management in middle school students "

هدفت الدراسة إلى بيان وتوضيح الاختلافات الشخصية بين الطلاب في مدى استخدامهم لمفهوم إدارة الوقت والأساليب والمهارات المتعلقة بذلك، وتم قياس ذلك عن طرق استخدام مهارات إدارة الوقت (التخطيط، التنظيم الفعال، تقنيات إدارة الوقت)، وتكون مجتمع الدراسة من 814 طالبا وطالبة من خمس ولايات في أمريكا وتمت إعادة الاختبار في بعد ستة أشهر لعينة مكونة من 314 طالبا وطالبة، وكان من أهم نتائج الدراسة:

- أن شخصية الطالب لها علاقة بمدى استخدامه لمهارات إدارة الوقت.
- أن إدارته بشكل فعال لها دور في زيادة الأداء (التحصيل العلمي) لدى الطلاب.
- أن إدارة الوقت الضعيفة تكون نتائجها سلبية على التحصيل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عبد الله بن عبد العالي بن نعيان السلمي، واقع إدارة الوقت وعلاقته بضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظه جده، رسالة ماجستير، قسم إدارة التربية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، م2013.

<sup>2</sup> Nor Lela Ahmed, **The relationship between management and job performance in event management**, malisia, v65, 2012.

<sup>3</sup> Carolyn Maccann, **The assessment of time management in middle school students**, v47, 2009.

## المطلب الثاني: دراسات سابقة حول الاحتراق الوظيفي

تعددت الدراسات التي تناولت الاحتراق الوظيفي سواء باللغة العربية أو الأجنبية ومن هذه الدراسات نذكر:

### أولاً: الدراسات باللغة العربية

1-دراسة (رانية محمد محمود زيادة، 2020): وهي عبارة عن مقال بعنوان:

"دور الاحتراق الوظيفي في التأثير على الرضا الوظيفي بالتطبيق على الإداريين في مستشفى عسير المركزي بمدينة أبها"

تمثل الهدف الرئيسي للدراسة في التعرف على مستوى الاحتراق والرضا الوظيفي من وجهة نظر الإداريين في مستشفى عسير المركزي بأبها، وتحديد نوع وقوة العلاقة بين أبعاد الاحتراق والرضا الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، ولجمع البيانات استخدمت الاستبيان التي أعدت خصيصاً لهذا الهدف بعد أن تأكدت الباحثة من صدقها وثباتها بالطرق العلمية الصحيحة، باستخدام عينة قدرها 354 مفردة من الإداريين، واستخدمت البرنامج الإحصائي SPSS للتحليل، وقد أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن:

- مستوى الاحتراق الوظيفي كان مرتفعاً لبعده الاجتهاد الوظيفي وتبدل المشاعر وقلة الشعور بالإنجاز.
- وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في أبعاد الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي لدى الإداريين في مستشفى عسير وفقاً لاختلاف النوع والدرجة العلمية وعدد سنوات الخبرة.
- وجود ارتباط طردي قوي ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الاحتراق الوظيفي وأبعاد الرضا الوظيفي<sup>1</sup>.

2-دراسة (فهد بن أحمد الشعلان، 2016): وهي عبارة عن مقال بعنوان:

### "مواجهة الاحتراق الوظيفي نحو نموذج مقترح لمسؤولية الفرد والقيادة"

الهدف من الدراسة محاولة التعريف بالاحتراق الوظيفي كظاهرة نفسية إدارية، والتعرف على طبيعتها وأسبابها وأعراضها وأثارها، ومحاولة تحديد مسؤولية التعامل معها في الجانب الفردي والقيادي، وقد تم تطبيق المنهج التحليلي ومن ذلك توصل للنتائج التالية:

- تقف وراء حالة الاحتراق الوظيفي العديد من الأسباب، يتعلق بعضها بالمنظمة وظروفها وأسلوب تعاملها مع الموظفين وضغط العمل وغياب الدور وعدم المشاركة في اتخاذ القرار وانعدام التدوير الوظيفي.

- هناك العديد من النظريات التي تفسر ظاهرة الاحتراق الوظيفي كالنظرية السلوكية والنظرية المعرفية ونظرية التحليل النفسي والنظرية الوجودية.

<sup>1</sup> رانية محمد محمود زيادة، دور الاحتراق الوظيفي في التأثير على الرضا الوظيفي بالتطبيق على الإداريين في مستشفى عسير المركزي بمدينة أبها، كلية المجتمع للبنات بجامعة الملك المملكة العربية السعودية، عدد 3، جويلية 2020م.

- المسؤولية في الاحتراق الوظيفي ليست محصورة في المنظمة، وإنما تنحصر في المسؤولية القيادية، والمسؤولية الفردية، والمسؤولية المشتركة بين القيادة والفرد.<sup>1</sup>  
دراسات باللغة الأجنبية:

1-دراسة (Solmaz Moscherfi All, 2014) عبارة عن مقال بعنوان:

### **The relationship between job satisfaction and job burnout of employees**

الهدف من الدراسة التحقق من العلاقة بين الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى عمال المديرية العامة للشباب والرياضة لغرب أذربيجان على عينة يبلغ عددها 59موظف، وثم في ذلك استخدام المنهج الوصفي ومعامل الارتباط للتحقق من العلاقة، فخلصت إلى أنه توجد علاقة سالبة بين الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي على أبعاده الثلاثة: الإحصاء الانفعالي وتبدل المشاعر إلى طبيعة العمل، وطبيعة الإشراف والأجر، وأما بالنسبة لنقص الشعور بالإنجاز الشخصي هو انعدام التعاون بين الزملاء.<sup>2</sup>  
2-دراسة (Mohammad bagher Gorji, 2011) عبارة عن مقال بعنوان:

### **"The effect of job burnout dimension on employees performance**

الهدف من هذه الدراسة هو تحديد مستوى الاحتراق الوظيفي وتأثيره على أداء موظفي البنك وتضم العينة الإحصائية جميع العاملين في بنك "ميليت" الذي يضم حوالي 500 شخص في مقاطعة "جولستان" في إيران"، وقد تم اختيار 250 شخصا، كما استخدمت الاستبانة لجمع البيانات وتحليلها، وقد أظهرت نتيجة الدراسة أنه:  
- بالإضافة إلى المستوى الكبير من الاحتراق الوظيفي بين الموظفين، فإن عوامل أخرى مثل الإرهاق العاطفي ونزع الشخصية لها بعض التأثير العكسي على أداء الأفراد، وهذا يعني أن انخفاض أداء الموظفين بسبب زيادة الإرهاق العاطفي، وإطفاء الطابع الشخصي والعكس بالعكس.  
- كما أصبح من الواضح أن عدم نجاح الفرد لا علاقة له بأداء الموظفين.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> فهد بن أجمد الشعلان، مواجهة الاحتراق الوظيفي نحو نموذج مقترح لمسؤولية الفرد والقيادة، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، مجلد 32، العدد 65، الرياض، 2016م.

<sup>2</sup>Solmaz Moscherfi All, **The Relationship between job satisfaction and job burnout of employees education**, 2014.

<sup>3</sup> Mohammad bagher Gorji, **The effect of job burnout dimension on employees performance**, international journal of social science and humanity, 2011.

### المطلب الثالث: الدراسات التي تناولت إدارة الوقت والاحترق الوظيفي

ستناول في هذا المبحث الدراسات التي تناولت إدارة الوقت والاحترق الوظيفي سواء باللغة العربية أو الأجنبية وتمثلت في:  
الدراسات باللغة العربية:

#### 1-دراسة (مي موسى يوسف،2018) عبارة عن مقال بعنوان:

##### علاقة الاحتراق النفسي بكفاءة إدارة الوقت لدي العاملين في مجال الخدمات النفسية

الهدف من الدراسة هو فحص العلاقة فيما بين كفاءة إدارة الوقت والإصابة بزملة الاحتراق النفسي لدى العاملين في مجال الخدمة النفسية، وقد اشتملت عينة الدراسة على 56 من العاملين في قطاع الخدمات النفسية، وقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للكشف عن علاقة متغير إدارة الوقت بمتغير الاحتراق النفسي، وعن علاقة المتغيرات الفرعية بعضها ببعض وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي .spss

وقد أظهرت نتائج الدراسة فيمايلي:

وجود علاقة ارتباطية دالة "جزئية سالبة" بين متغير كفاءة إدارة الوقت ومتغير الاحتراق النفسي، ومستوى الدلالة عند  $0,01$ .

الدراسات باللغة الأجنبية:

#### 1-دراسة (Zahra kordzanganeh،2021) عبارة عن مقال بعنوان:

##### the relationship between time management and academic burnout with the mediating role of test anxiety and self-efficacy belief among university students

الهدف من الدراسة هو تحديد علاقة إدارة الوقت والاحترق الأكاديمي مع دور الوسيط لكل من الفعالية الذاتية لدى الطلبة في جامعة سنة 2019، وقد تم إنجاز البحث بإجراء مسح على 222 طالب في جامعة أزد الإسلامية بتركيا، واعتمدت الدراسة على استبيان قسم إلى أربعة أجزاء، حيث تمت معالجة نتائج الدراسة ببرنامج AMOS، وكانت نتائج الدراسة كالآتي:

- يوجد أثر إيجابي بين إدارة الوقت والفعالية التنظيمية حيث بلغ معامل التأثير 94,5% وكذلك وجود علاقة طردية بين القلق والاحترق الإداري حيث بلغ معامل الانحدار 51,5- % و النتائج ذات دلالة معنوية

- وجود علاقة عكسية بين إدارة الوقت والقلق حيث بلغ معامل التأثير 58,5- % وعلاقة عكسية أيضا بين الفعالية الذاتية والاحترق الأكاديمي 30,5- % و النتائج ذات دلالة معنوية.

<sup>1</sup> يوسف موسى مي ، علاقة الاحتراق النفسي بكفاءة إدارة الوقت لدي العاملين في مجال الخدمات النفسية، مجلة كلية الآداب، جامعة عين شمس، مجلد 55، عدد 55، ص225\_244.

- في حين أن العلاقة بين إدارة الوقت والاحتراق الأكاديمي لم تكن ذات دلالة إحصائية مستوى الدلالة بلغ 0,42، النتائج أظهرت أن القلق والفعالية الذاتية لديها دور وسيط بين إدارة الوقت والاحتراق الأكاديمي<sup>1</sup>.

2-دراسة (Kun hu،2020) عبارة عن مقال بعنوان:

### **Relation between psychological health time management and burnout of financial enterprise managers**

الهدف من دراسة هو توضيح العلاقة بين الصحة النفسية وإدارة الوقت والاحتراق حيث تم جمع البيانات باستخدام الاستبيان على عينة مكونة من 60 فرد وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- علاقة طردية بين إدارة الوقت والصحة النفسية.
- علاقة عكسية بين إدارة الوقت والاحتراق.
- علاقة عكسية بين الصحة النفسية والاحتراق.
- وقت العمل جيد بإمكانه تحسين الصحة النفسية والحد من الاحتراق وبمستوى صحة نفسية أفضل أتحصل على مستوى أقل من الاحتراق<sup>2</sup>.

**التعقيب على الدراسات السابقة:**

بعد عرض الدراسات السابقة يتضح لنا أنه هناك أوجه تشابه وكذلك أوجه إختلاف بينها وبين هذه الدراسة من حيث المنهج و الأدوات المستخدمة وطبيعة العلاقة بين المتغيرين.

يمكن تلخيص أوجه التشابه في المنهج فأغلب الدراسات اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج المتبع في هذه الدراسة، كما أنه نجد تشابه في الأداة المستخدمة حيث اعتمدت أغلب الدراسات الاستبيان كأداة رئيسية وهي الأداة المستخدمة في هذه الدراسة.

الملاحظ أن أغلب الدراسات تدرس إحدى المتغيرين إما إدارة الوقت أو الإحتراق الوظيفي، الدراسات التي تناولت العلاقة بين المتغيرين هي نادرة جدا سواء كانت عربية أو أجنبية.

وتختلف دراستنا مع بعض الدراسات السابقة في كونها تطرقت لمتغير الإحتراق الوظيفي كمتغير تابع، في حين الدراسات الأخرى تناولت الإحتراق الوظيفي كمتغير مستقل.

كما تختلف دراستنا مع بعض الدراسات السابقة من حيث حجم العينة ونوع القطاع، إذ أجريت دراستنا في القطاع الخاص أما الدراسات السابقة فقد أجريت في القطاع العام، أما من حيث الزمان فإن دراستنا أجريت في سنة 2022 بينما أغلب هذه الدراسات أجريت في سنوات سابقة.

<sup>1</sup> Zahra kordzanganech, **the relationship between time management and academic burnout with the mediating role of test anxiety and self-efficacy belief among university students**, journal of medical education, v 20, 2021.

<sup>2</sup> Kun hu , **relation between psychological health time management and burnout of financial enterprise managers**, journal de clinica psicologica, v29,2020,P683-688.

## خلاصة الفصل

في هذا الفصل استعرضنا مفاهيم أساسية حول إدارة الوقت فتطرقنا إلى مفهوم إدارة الوقت وأهميتها وأساليبها وكذلك أبعادها الخمسة، وتطرقنا كذلك إلى مفهوم الاحتراق الوظيفي وأسبابه وأبعاده ومراحله. فمفهوم إدارة الوقت هو مانعني به الاستثمار في الوقت للخروج بأقصى منفعة وهو متفق عليه لدى أغلب العلماء، أما بالنسبة إلى الاحتراق الوظيفي يعتبر من المشكلات الرئيسية التي يعاني منها العاملين في حياتهم والتي تنعكس على تصرفاتهم وسلوكياتهم وكذلك أدائهم الوظيفي وتعاملهم مع الأفراد سواء زملائهم في العمل أو مع أفراد العائلة.

# الفصل الثاني

المبحث الأول: إجراءات وأدوات الدراسة  
المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

## تمهيد

بعدما تطرقنا في الفصل الأول إلى الإطار النظري للدراسة بالإضافة إلى عرض الدراسات السابقة، جاء هذا الفصل كتكملة للدراسة النظرية، والذي نهدف من خلاله إلى عرض ومناقشة الجوانب التطبيقية للدراسة من أجل التعرف على مدى مساهمة إدارة الوقت في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لشركة بريلكس لمواد التنظيف لولاية جيجل.

وعلى هذا الأساس تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: تضمن إجراءات وأدوات الدراسة، وقمنا بتقسيمه إلى ثلاث مطالب؛ المطلب الأول: يتضمن مجتمع وعينة الدراسة المطلب الثاني: يتضمن اختيار أداة الدراسة، المطلب الثالث: يتضمن أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة.

المبحث الثاني خصصناه لعرض ومناقشة نتائج الدراسة واختبار الفرضيات، وهو بدوره تم تقسيمه إلى ثلاث مطالب، تناولنا في المطلب الأول عرض وتحليل خصائص عينة الدراسة، والفصل الثاني: عرض و تحليل إجابات، أما في المطلب الثالث: فقد تناولنا اختبار فرضيات الدراسة.

## المبحث الأول: إجراءات وأدوات الدراسة

إن القيام بالدراسة الميدانية يكون وفق ضوابط ومراحل منهجية لا بد من التقيد بها، إضافة إلى التعريف بأداة الدراسة والمتمثلة في الاستبيان والتي تم استخدامها في جمع البيانات اللازمة لاختبار الفرضيات، ولأجل ذلك تم الاعتماد على عدة أساليب في المعالجة الإحصائية.

## المطلب الأول: إجراءات و أدوات الدراسة

يتناول هذا المطلب عرض الطريقة المتبعة في الدراسة من خلال التعرف على مجتمع وعينة الدراسة، أداة الدراسة إضافة إلى متغيرات الدراسة.

## الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع دراستنا في شركة بريلكس لمواد التنظيف بجيجل، حيث تعد مؤسسة قاردين كلين وحدة اقتصادية متوسطة الحجم، مستقلة تقوم على الاعتبار الشخصي، تأسست الشركة عام 2006 برأس مال قدره 40.000.000 دينار جزائري، يقع مقرها في تقاطعية 49.52 منطقة التخزين الحدادة جيجل.

وقد مرت المؤسسة منذ إنشائها عام 2006 بالعديد من المحطات يمكن توضيحها فيما يلي:

- في 2006: تأسيس شركة قاردين كلين وإخوته بجيجل متخصصة في إنتاج مواد الصيانة والمنظفات (فقط إنتاج ماء جافيل)

- في 2007: زيادة الإنتاج وإنتاج منتجين جديدين (سانيبو، قريزيل أسود).

- في 2008: إعادة تأهيل المؤسسة وتهيئة المؤسسة باللات نصف آلية.

- في 2009: إنتاج مواد جديدة (10 مواد مرة واحدة).

- في 2011: افتتاح وحدة جديدة على مستوى منطقة الحدادة (إنتاج 25 مادة).

- في 2013: افتتاح وحدة إنتاج البلاستيك ب 07 آلات نفخ القارورات نوع PET و PEFD

- في 2016: تأهيل لعشرات الآلات وجعلها آلية.

- في 2020: توسيع نشاط مؤسسة وفتح وحدة نشاط جديدة.

هناك ثمانية قيم تسعى المؤسسة دائما لمشاركتها مع أعضائها نذكر منها ما يلي:

- ثقافة الاختلاف.

- البحث عن الامتياز.

- البحث عن الريادة.

- الصبر في التصميم والإبداع.

- التضامن وثقافة المجموعة.

- محيط العمل بدون شد وبدون ألوان.

- السعي للتقليل من بقايا الإيكولوجيا في البيئة.

- تطوير العمل حصريا مع الموزعين المحليين.

وقد دخلت في هذا المجال بغية تحقيق الأهداف التالية:

- توسيع النشاط الرئيسي لإنتاج مواد التنظيف.
- تركيب تجهيزات جديدة متطورة، كذلك إنتاج مبيدات الحشرات (يكون بمختلف المعطرات وبمؤدلات مختلفة).
- إنتاج بعض اللواحق مثل منظفات مختلف الساحات والواجهات، المظهرات الصناعية، منظفات الآلات التي أكلها الصدأ، مزيل الروائح .... إلخ.
- إنتاج Silicone sealant بمختلف الأنواع لاستعماله خاصة في الترخيص و
- إنتاج مواد عازلة وكذلك التجارة المعدنية بأشكال وأحجام مختلفة.
- إنتاج رغوة البوليترين الواسعة تشكيلات مختلفة (أنبوب جديد أبيض 200 و 250غ).

### الفرع الثاني: تصميم أداة الدراسة

إن أداة الدراسة المختارة تمثلت في الاستبانة والتي تعرف بأنها: مجموعة من الأسئلة أو العبارات المرتبطة حول موضوع معين (اقتصادي، إجتماعي، ثقافي)، يتم إرسالها للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجرى تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة أو العبارات الواردة فيها، ويتم بواسطة الإشكالية للتوصل إلى حقائق جديدة في موضوع الدراسة أو التأكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق.

وتتكون استبانة الدراسة من جزئين يتم توضيحها على النحو التالي:

- أولاً: الجزء الأول للاستبانة: بحيث يشمل البيانات الشخصية والوظيفية للمبحوثين والمتمثلة في: الجنس، السن المستوى التعليمي، الحالة العائلية الخبرة المهنية، توقيت العمل.
- ثانياً: الجزء الثاني للاستبانة: وهو يتضمن كل من المتغير المستقل (إدارة الوقت) والمتغير التابع (الاحترق الوظيفي) وفق التقسيم التالي:

- المحور الأول الخاص بإدارة الوقت: يشمل هذا المحور على (24) عبارة موزعة على أبعاد المتمثلة فيمايلي:
  - 1\_ التخطيط: ويشمل العبارات التي أرقامها (1،2،3،4،5)؛
  - 2\_ الاتصال: ويشمل العبارات التي أرقامها (6،7،8،9)؛
  - 3\_ الإشراف: ويشمل العبارات التي أرقامها (10،11،12،13،14)؛
  - 4\_ التفويض: ويشمل العبارات التي أرقامها (15،16،17،18،19)؛
  - 5\_ إدارة الاجتماعات: ويشمل العبارات التي أرقامها (20،21،22،23،24)؛
- المحور الثاني الخاص بالاحترق الوظيفي: حيث يشمل هذا (15) عبارة لقياس مستوى الاحترق الوظيفي موزعة على أبعاد متمثلة فيمايلي:

- 1\_ الإجهاد العاطفي: ويشمل العبارات التي أرقامها (25،26،27،28،29)؛

2\_ تبدل المشاعر: ويشمل العبارات التي أرقامها (30,31,32,33,34)؛

3\_ نقص الإنجاز الشخصي: ويشمل العبارات التي أرقامها (35,36,37,38,39)؛

وتم استخدام مقياس "ليكرث" الخماسي لقياس اتجاهات وإجابات أفراد العينة كمايلي:

**الجدول رقم(01) مقياس ليكرث**

الدرجات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة	موافق
الرمز	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مقياس ليكرث الخماسي

**المطلب الثاني: اختبار أداة الدراسة**

يتم التطرق في هذا المطلب إلى صدق و ثبات الاستبيانات المقدمة لأفراد عينة الدراسة.

**أولاً: اختبار الصدق**

تناسق العبارات ببعضها البعض حيث اعتمدنا في قياسها على طريقة الخبراء من خلال إعداد أسئلة الاستبيان والحصول على صياغته النهائية وذلك بعد توزيعه على مجموعة من الخبراء من أعضاء هيئة التدريس وكان الهدف من وراء كل هذا هو إخضاع الاستبيان لعملية التحكيم، ويمكن توضيح النتائج المتحصل عليها فيمايلي:

**1- اختبار صدق البيانات الشخصية**

لم نسجل اختلاف كبير في أهمية النقاط الممثلة للبيانات الشخصية من حيث:

الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، توقيت العمل إذا احتفظنا بصيغتها الأولية.

**2- اختبار صدق عبارات مقياس إدارة الوقت**

سندرج أهم الملاحظات المقدمة من طرف مجموعة من الخبراء حول الأبعاد الخمسة الممثلة لمحور

إدارة الوقت وهي: التخطيط، الاتصال، الإشراف، التفويض، إدارة الاجتماعات.

**البعد الأول: التخطيط**

نوضح ملاحظات مجموعة المحكمين حول التخطيط في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): اختبار صدق عبارات البعد الأول من المحور الأول والمتعلق بالتخطيط

عبارات المحور	وضوح العبارة %	انتماء العبارة %	أهمية العبارة %
لديك الوقت الكافي للتخطيط والتدريب	80	100	100
تعتقد أن الخطط كلما كانت مكتوبة وواضحة كلما زادت فرصة تحقيقها	100	100	100
من أهم مراحل التخطيط تحديد الأولويات الواجب تنفيذها	100	100	100
يتم تخطيط للأعمال المطلوب تنفيذها قبل بدأ العمل	100	100	100
تعد قائمة بالمهام المطلوبة منك يوميا	50	100	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على آراء المحكمين

وفقا لما ورد بالجدول أعلاه نلاحظ أن كل العبارات ذات انتماء فعلي للبعد والمحور وهي واضحة حسب قول كل الخبراء بالإضافة إلى أهميتها في قياس التخطيط، غير أن العبارة رقم 1 غير واضحة بنسبة 20، ولإكتمال وضوحها يجب إعادة صياغتها بشكل مختصر وأكثر دقة ووضوحا، كما أجمع الخبراء على أن العبارة رقم 5 غير واضحة بنسبة 50 %، ولوضوح العبارتين 1 و 5 تم تعديلهما كما يلي:

**العبارة 1:** لدي الوقت الكافي للقيام بعملية التخطيط.

**العبارة 5:** أضع قائمة بالمهام المطلوبة مني إنجازها يوميا.

وعليه وبصفة عامة فإن العبارات الخاصة بهذا المحور هي عبارات واضحة ومنتمية له وذات أهمية

كبيرة في قياس التخطيط.

**البعد الثاني: الاتصال**

نوضح ملاحظات مجموعة المحكمين حول الاتصال في الجدول التالي:

**الجدول رقم (03): اختبار صدق عبارات البعد الثاني من المحور الأول والمتعلق بالاتصال**

عبارات المحور	وضوح العبارة %	انتماء العبارة %	أهمية العبارة %
كل الوسائل مناسبة للاتصال بالآخرين	100	100	100
تستطيع التحدث مع الآخرين بثقة وحزم	80	100	100
تستخدم وسائل الاتصال الإلكترونية المعاصرة	100	100	100
تقوم بتسجيل الملاحظات والمعلومات الهامة عند مناقشتها مع الآخرين	80	100	100

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على آراء المحكمين

وفقا لما ورد بالجدول أعلاه نلاحظ أن كل العبارات ذات انتماء فعلي للبعد والمحور هي واضحة حسب قول كل الخبراء بالإضافة إلى أهميتها في قياس الاتصال، غير أن العبارة رقم 2 غير واضحة بنسبة 20، ولاكتمال وضوحها يجب إعادة صياغتها بشكل مختصر وأكثر دقة ووضوحا، كما أجمع الخبراء على أن العبارة رقم 4 غير واضحة بنسبة 20%، ولوضوح العبارتين 2 و 4 تم تعديلها كما يلي:

**العبارة 2:** أستطيع التحدث مع الآخرين بكل ثقة وحزم.

**العبارة 4:** أقوم بتسجيل الملاحظات والمعلومات الهامة عند مناقشتها مع الآخرين

وعليه وبصفة عامة فإن العبارات الخاصة بهذا المحور هي عبارات واضحة ومنتمية له وذات أهمية كبيرة في قياس الاتصال.

**البعد الثالث: الإشراف**

نوضح ملاحظات مجموعة المحكمين حول الإشراف في الجدول التالي:

**الجدول رقم (04): اختبار صدق عبارات البعد الثالث من المحور الأول والمتعلق بالإشراف**

عبارات المحور	وضوح العبارة %	انتماء العبارة %	أهمية العبارة %
تحاول رفع الحواجز بينك وبين العاملين	100	100	100
تساعد مرؤوسيك على تحديد أسباب لحل مشكلات العمل	100	100	100
تمتلك القدرة على مساعدة مرؤوسيك في اتخاذ القرارات	80	100	100
تتخذ القرارات دون التحيز إلى العلاقات الشخصية	100	100	100
تساعد مرؤوسيك على إنجاز أهداف العمل وفق جدول زمني المحدد	100	100	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على آراء المحكمين

وفقا لما ورد بالجدول أعلاه نلاحظ أن كل العبارات ذات انتماء فعلي للبعد و المحور هي واضحة حسب قول كل الخبراء بالإضافة إلى أهميتها في قياس الإشراف، غير أن العبارة رقم 3 غير واضحة بنسبة 20%، و لاكتمال وضوحها يجب إعادة صياغتها بشكل مختصر و أكثر دقة و وضوحا ، و لوضوح العبارة 2تم تعديلها كما يلي:

**العبارة 2:** أمتلك القدرة على مساعدة مرؤوسيك في اتخاذ القرارات

وعليه وبصفة عامة فإن العبارات الخاصة بهذا المحور هي عبارات واضحة ومنتمية له وذات أهمية

كبيرة في قياس الإشراف

**البعد الرابع: التفويض**

نوضح ملاحظات مجموعة المحكمين حول التفويض في الجدول التالي :

**الجدول رقم (05): اختبار صدق عبارات البعد الرابع من المحور الأول والمتعلق بالتفويض**

عبارات المحور	وضوح العبارة %	انتماء العبارة %	أهمية العبارة %
تفويض الأعمال الأخرى إلى المعاونين لك	100	100	100
تقوم بتفويض أعمال معينة يمكن أن يقوم بها الآخرين	100	100	100
تتأكد على أن المفوض يجب أن يكون متقهم لما فوض له	100	100	100
تختار الشخص المناسب بغض النظر عن الخبرة الموجودة عنده	100	100	100
تحاول القيام بالأعمال التي يجب القيام بها	80	100	100

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على آراء المحكمين

وفقا لما ورد بالجدول أعلاه نلاحظ أن كل العبارات ذات انتماء فعلي للبعد والمحور هي واضحة حسب قول كل الخبراء بالإضافة إلى أهميتها في قياس التفويض، غير أن العبارة رقم 5 غير واضحة بنسبة 20%، ولاكتمال وضوحها يجب إعادة صياغتها بشكل مختصر وأكثر دقة ووضوحا، ولوضوح العبارة 5 تم تعديلها كما يلي:

**العبارة 5:** أحرص على القيام بالأعمال الضرورية الواجب القيام بها

وعليه وبصفة عامة فإن العبارات الخاصة بهذا المحور هي عبارات واضحة ومنتمية له وذات أهمية

كبيرة في قياس التفويض

**البعد الخامس: إدارة الاجتماعات**

نوضح ملاحظات مجموعة المحكمين حول إدارة الاجتماعات في الجدول التالي:

الجدول رقم (06) : اختبار صدق عبارات البعد الخامس من المحور الأول و المتعلق بإدارة الاجتماعات

أهمية العبارة %	إنتماء العبارة %	وضوح العبارة %	عبارات المحور
100	100	80	تبدأ الاجتماع في وقت محدد
100	100	100	تتأكد من حضور الأعضاء المناسبين للاجتماع
100	100	100	تتأكد من وجود كل ما هو ضروري قبل الاجتماع من مستلزمات
100	100	100	تحرص على أن لا يخرج الاجتماع على إطاره المحدد
100	100	100	تحرص على إتمام الاجتماعات في الوقت المحدد لها

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على آراء المحكمين

وفقا لما ورد بالجدول أعلاه نلاحظ أن كل العبارات ذات انتماء فعلي للبعد والمحور هي واضحة حسب قول كل الخبراء بالإضافة إلى أهميتها في قياس إدارة الاجتماعات، غير أن العبارة رقم 1 غير واضحة بنسبة 20، ولاكتمال وضوحها يجب إعادة صياغتها بشكل مختصر وأكثر دقة ووضوحا، ولوضوح العبارة 1 تم تعديلها كما يلي:

العبارة 1: أحرص على بدأ الاجتماعات في الوقت المحدد.

وعليه وبصفة عامة فإن العبارات الخاصة بهذا المحور هي عبارات واضحة ومنتمية له وذات أهمية كبيرة في قياس إدارة الاجتماعات.

في الأخير نتوصل أن المحور الأول المتعلق بإدارة الوقت يتكون من 24 عبارة أجمع الخبراء على أنها عبارات واضحة ومنسبة من المحور وتعتبر مهمة في قياسه.

### 3- اختبار صدق عبارات مقياس الاحتراق الوظيفي

سندرج أهم الملاحظات المقدمة من طرف مجموعة من الخبراء حول الأبعاد الثلاثة الممثلة لمحور الإحتراق الوظيفي وهي:

البعد الأول: الإجهاد العاطفي

نوضح ملاحظات مجموعة المحكمين حول الإجهاد العاطفي في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): اختبار صدق عبارات البعد الأول من المحور الثاني والمتعلق بالإجهاد العاطفي

عبارات المحور	وضوح العبارة %	إنتماء العبارة %	أهمية العبارة %
أشعر بأني منهك نفسيا بسبب عملي	100	100	100
أشعر بإستنفاد كامل طاقتي مع نهاية كل يوم أقضيه في عملي	100	100	100
أشعر بالإرهاق صباح كل يوم عمل	100	100	100
أشعر بفقدان الرغبة وإنعدام الحماس لأداء المهام الموكلة لي في عملي	80	100	100
أشعر بالإحباط والضجر والملل بسبب عملي	100	100	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على آراء المحكمين

وفقا لما ورد بالجدول أعلاه نلاحظ أن كل العبارات ذات انتماء فعلي للبعد والمحور هي واضحة حسب قول كل الخبراء بالإضافة إلى أهميتها في قياس الإجهاد العاطفي، غير أن العبارة رقم 4 غير واضحة بنسبة 20%، ولاكتمال وضوحها يجب إعادة صياغتها بشكل مختصر وأكثر دقة ووضوحا، ولوضوح العبارة 4 تم تعديلها كما يلي:

العبارة 4: أشعر بفقدان الرغبة والحماس عند أداء المهام الموكلة.

وعليه وبصفة عامة فإن العبارات الخاصة بهذا المحور هي عبارات واضحة ومنتمية له وذات أهمية كبيرة في قياس الإجهاد العاطفي.

البعد الثاني: تبدل المشاعر

نوضح ملاحظات مجموعة المحكمين حول تبدل المشاعر في الجدول التالي:

**الجدول رقم (08): اختبار صدق عبارات البعد الثاني من المحور الثاني والمتعلق بتبلد المشاعر**

عبارات المحور	وضوح العبارة %	انتماء العبارة %	أهمية العبارة %
أشعر أن هذه المهنة تتسبب في قساوة مشاعري	100	100	100
أشعر بتزايد الضغوط في مهنتي	100	100	100
المشكلات تؤثر في نفسياتي	100	100	100
أرغب في الانسحاب من العلاقات داخل مهنتي	100	100	100
أشعر أن مهنتي لا تحقق لي الإشباع الشخصي	50	100	100+

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على آراء المحكمين

وفقا لما ورد بالجدول أعلاه نلاحظ أن كل العبارات ذات انتماء فعلي للبعد و المحور هي واضحة حسب قول كل الخبراء بالإضافة إلى أهميتها في قياس تبلد المشاعر، غير أن العبارة رقم 5 غير واضحة بنسبة 50%، ولإكمال وضوحها يجب إعادة صياغتها بشكل مختصر و أكثر دقة ووضوحا ، و لوضوح العبارة 5 تم تعديلها كما يلي :

العبارة 5: أشعر أن عملي لا يحقق لي طموحاتي ورغباتي

وعليه وبصفة عامة فإن العبارات الخاصة بهذا المحور هي عبارات واضحة ومنتمة له وذات أهمية كبيرة في قياس تبلد المشاعر .

**البعد الثالث: نقص الإنجاز الشخصي**

نوضح ملاحظات مجموعة المحكمين حول نقص الإنجاز الشخصي في الجدول التالي:

**الجدول رقم (09): اختبار صدق عبارات البعد الثالث من المحور الثاني والمتعلق نقص الإنجاز الشخصي**

عبارات المحور	وضوح العبارة %	انتماء العبارة %	أهمية العبارة %
لا أشعر بالنشاط والحيوية في عملي	100	100	100
لا أشعر بتأثير إيجابي في حياة الآخرين من خلال عملي	100	100	100
لا أستطيع وبسهولة تهيئة الجو المناسب لأداء عملي على أكمل وجه	100	100	100

100	100	100	أثناء عملي لا أتعامل مع مشكلات العمل بهدوء تام
100	100	80	لم أحقق أشياء كثيرة جديرة بالتقدير في هذا العمل

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على آراء المحكمين

وفقا لما ورد بالجدول أعلاه نلاحظ أن كل العبارات ذات انتماء فعلي للبعد والمحور هي واضحة حسب قول كل الخبراء بالإضافة إلى أهميتها في قياس نقص الإنجاز الشخصي، غير أن العبارة رقم 5 غير واضحة بنسبة 20%، ولاكمال وضوحها يجب إعادة صياغتها بشكل مختصر وأكثر دقة ووضوحا، ولوضوح العبارة 5 تم تعديلها كما يلي:

العبارة 5: لم يسمح لي عملي بتحقيق أشياء جديرة بالتقدير والاحترام.

وعليه وصفة عامة فإن العبارات الخاصة بهذا المحور هي عبارات واضحة ومنتمية له وذات أهمية كبيرة في قياس نقص الإنجاز الشخصي.

وفي الأخير نتوصل إلى أن المحور الثاني الاحتراق الوظيفي يتكون من 15 عبارة أجمع الخبراء على أنها عبارات واضحة ومنتمية للمحور وتعتبر مهمة لقياس التهكم التنظيمي.

**ثانيا: اختبار ثبات أداة القياس**

**اختبار بعد التخطيط:** سنقوم باختبار ثبات بعد التخطيط من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

**الجدول رقم (10): معامل الثبات الداخلي لبعده التخطيط**

معامل الإتساق الداخلي	عدد العبارات	التخطيط
0,822	05	عبارات المحور

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة ثبات بعد التخطيط بشركة بريلاكس ممتاز حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ 0,822 لخمس (5) عبارات وبالتالي يمكن اعتبار هذا المقياس ممتاز من حيث الثبات في قياس الظاهرة المدروسة.

**اختبار بعد الاتصال:** سنقوم باختبار ثبات بعد الاتصال من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

**الجدول رقم (11): معامل الثبات الداخلي لبعده الاتصال**

معامل الإتساق الداخلي	عدد العبارات	التخطيط
0,815	04	عبارات المحور

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة ثبات بعد الاتصال بشركة بريلاكس ممتاز حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ 0,815 لأربعة (4) عبارات وبالتالي يمكن اعتبار هذا المقياس ممتاز من حيث الثبات في قياس الظاهرة المدروسة.

**اختبار بعد الإشراف:** سنقوم باختبار ثبات بعد الإشراف من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

**الجدول رقم (12): معامل الثبات الداخلي لبعء الإشراف**

معامل الإتساق الداخلي	عدد العبارات	الإشراف
0,788	05	عبارات المحور

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة ثبات بعد الإشراف بشركة بريلاكس جيد حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ 0,788 لخمس (5) عبارات وبالتالي يمكن اعتبار هذا المقياس جيد من حيث الثبات في قياس الظاهرة المدروسة.

**اختبار بعد التفويض:** سنقوم باختبار ثبات بعد التفويض من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

**الجدول رقم (13): معامل الثبات الداخلي لبعء التفويض**

معامل الإتساق الداخلي	عدد العبارات	التفويض
0,829	05	عبارات المحور

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة ثبات بعد التفويض بشركة بريلاكس ممتاز حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ 0,829 لخمس (5) عبارات وبالتالي يمكن اعتبار هذا المقياس ممتاز من حيث الثبات في قياس الظاهرة المدروسة.

**اختبار بعد إدارة الاجتماعات:** سنقوم باختبار ثبات بعد إدارة الاجتماعات من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

**الجدول رقم (14): معامل الثبات الداخلي لبعء إدارة الاجتماعات**

معامل الإتساق الداخلي	عدد العبارات	إدارة الاجتماعات
0,939	05	عبارات المحور

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة ثبات بعد إدارة الاجتماعات بشركة بريلاكس ممتاز حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ 0,939 لخمس (5) عبارات وبالتالي يمكن اعتبار هذا المقياس ممتاز من حيث الثبات في قياس الظاهرة المدروسة.

إختبار محور إدارة الوقت: سنقوم بإختبار ثبات محور إدارة الوقت من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(15): معامل الثبات الداخلي لبعء إدارة الوقت

إدارة الوقت	عدد العبارات	معامل الإتساق الداخلي
عبارات المحور	24	0,812

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

من نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة ثبات محور إدارة الوقت بشركة بريلاكس ممتاز حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ 0,812 لخمس عشرة (24) عبارة وبالتالي يمكن إعتبار هذا المقياس ممتاز من حيث الثبات في قياس الظاهرة المدروسة. كما أن جميع العبارات مرتبطة بالمجموع الكلي للمحور بشكل جيد وأنها دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من 0,05 وعليه فإن عبارات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

إختبار بعد الإجهاد العاطفي: سنقوم بإختبار ثبات بعد الإجهاد العاطفي من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(16): معامل الثبات الداخلي لبعء الإجهاد العاطفي

الإجهاد العاطفي	عدد العبارات	معامل الإتساق الداخلي
عبارات المحور	05	0,921

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

من نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة ثبات بعد الإجهاد العاطفي بشركة بريلاكس ممتاز حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ 0,921 لخمس (5) عبارات وبالتالي يمكن إعتبار هذا المقياس ممتاز من حيث الثبات في قياس الظاهرة المدروسة.

إختبار بعد تبدل المشاعر: سنقوم بإختبار ثبات بعد تبدل المشاعر من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(17): معامل الثبات الداخلي لبعء تبدل المشاعر

تبدل المشاعر	عدد العبارات	معامل الإتساق الداخلي
عبارات المحور	05	0,892

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

من نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة ثبات بعد تبدل المشاعر بشركة بريلاكس ممتاز حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ 0,892 لخمس (5) عبارات وبالتالي يمكن إعتبار هذا المقياس ممتاز من حيث الثبات في قياس الظاهرة المدروسة.

إختبار بعد نقص الإنجاز الشخصي: سنقوم بإختبار ثبات بعد نقص الإنجاز الشخصي من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(18): معامل الثبات الداخلي لبعء نقص الإنجاز الشخصي

معامل الإتساق الداخلي	عدد العبارات	نقص الإنجاز الشخصي
0,935	05	عبارات المحور

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

من نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة ثبات بعد نقص الإنجاز الشخصي بشركة بريلاكس ممتاز حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ 0,935 لخمس (5) عبارات وبالتالي يمكن إعتبار هذا المقياس ممتاز من حيث الثبات في قياس الظاهرة المدروسة.

إختبار محور الإحتراق الوظيفي: سنقوم بإختبار ثبات بعد الإحتراق الوظيفي من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(19): معامل الثبات الداخلي لبعء الإحتراق الوظيفي

معامل الإتساق الداخلي	عدد العبارات	الإحتراق الوظيفي
0,912	15	عبارات المحور

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

من نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة ثبات محور الإحتراق الوظيفي بشركة بريلاكس ممتاز حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ 0,822 لخمس عشرة (15) عبارة وبالتالي يمكن إعتبار هذا المقياس ممتاز من حيث الثبات في قياس الظاهرة المدروسة. كما أن جميع العبارات مرتبطة بالمجموع الكلي للمحور بشكل جيد وأنها دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من 0,05 وعليه فإن عبارات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة

لقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية الضرورية وهذا لمعالجة البيانات المتحصل عليها من الإستبانات المسترجعة، وذلك بعد فحصها وتبويبها حتى تسهل عملية تحليلها بواسطة الحاسوب، ولقد تم تحليل البيانات المجمعة وحساب النتائج باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (Spss20 )

وهو عبارة عن نظام خاص يقوم بالتحليلات الإحصائية البسيطة منها والمعقدة، ظهر مع تطور أجهزة الحاسوب ونتيجة الصعوبات التي تعرفها التحليلات الإحصائية الخاصة بالحجم الكبير للبيانات.

وفيما يلي عرض أساليب الإحصاء الوصفي المتمثلة في التوزيعات التكرارية والنسب المئوية، المتوسطات والانحراف المعياري، وضمن الإحصاء الاستدلالي نجد معاملات الارتباط... الخ وسيتم عرضها كما يلي:

التكرارات والنسب المئوية: تمت الاستعانة بالتكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.

**المتوسط الحسابي:** يعتبر المتوسط الحسابي أهم مقاييس النزعة المركزية إستعمالاً في الاحصاء التطبيقي، ويمكن تعريفه بأنه حاصل جمع قيم ظاهرة معينة مقسوماً على قيمة تساوي إلى عدد هذه القيم.

**الانحراف المعياري:** هو أكثر مقاييس التشتت شيوعاً وأهمية، وهو الجذر التربيعي لمتوسط مربعات انحرافات القيم عن متوسطها الحسابي.

**معامل ألفا كرونباخ:** وذلك لقياس ثبات الأداة.

**معامل الارتباط بيرسون:** يستخدم هذا الأسلوب الإحصائي لدراسة و معرفة العلاقة بين متغيرين أو أكثر وتتراوح قيمة معامل الارتباط بين  $[-1, +1]$  فكلما اقتربت قيمة هذا المعامل من  $(+1)$  كان الارتباط طردي وقوي والعكس صحيح.

#### المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

سنحاول في هذا المبحث التعرف على الخصائص الشخصية للعينة وعرض التحليل البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة وإبراز أهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تحليل عبارات الاستبيان بالإضافة الى اختبار فرضيات الدراسة.

#### المطلب الأول: عرض وتحليل خصائص عينة الدراسة

يتضمن الجزء الأول من الاستبيان البيانات النوعية والكمية المتعلقة بالمتغيرات الشخصية لأفراد العينة محل الدراسة و سيتم التطرق إليها و تحليلها كما يلي:

#### أولاً: الجنس

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب طبيعة جنسهم كما هو موضح في الجدول التالي:

#### الجدول رقم(20): توزيع مفردات العينة حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
36,7%	22	ذكر
63,3%	38	أنثى
100%	60	المجموع

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالإعتماد على تفرغ بيانات الاستبيان

نلاحظ من نتائج الجدول أعلاه أن فئة الذكور بلغ عددهم 22 أي ما نسبته 36,7% من الحجم الإجمالي للعينة، في حين بلغ عدد الإناث 38 أي بنسبة 63,3% من الحجم الإجمالي للعينة و يرجع سبب زيادة عدد الإناث على عدد الذكور بسبب طبيعة العمل بشركة بريلكس.

#### ثانياً: السن

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب طبيعة سنهم كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(21):توزيع مفردات العينة حسب السن

النسبة	التكرار	السن
61,7%	37	أقل من 30 سنة
26,7%	16	من 31 سنة إلى 40 سنة
11,7%	7	من 41 سنة إلى 50 سنة
00%	00	أكثر من 50 سنة
100%	60	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على تفرغ بيانات الإستبيان

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أفراد العينة التي تتزايد أعمارهم عن 50 سنة بلغ عددهم 0 أي ما نسبته 00 % حيث كانت الفئة الأقل، في حين بلغ عدد أفراد العينة التي تتراوح أعمارهم ما بين 41 سنة و 50 سنة 7 أفراد أي ما نسبته 11,7 % أما الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 31 سنة و 40 سنة بلغ عددهم 16 فرد أي ما نسبته 26,7%، أما الأفراد الذين أقل من 30 سنة بلغ عددهم 37 فرد أي ما نسبته 61,7 % من الحجم الإجمالي للعينة.

ثالثاً: المستوى التعليمي

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(22):توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
38,3%	23	ثانوي أو أقل
15,0%	9	تكوين مهني
41,7%	25	جامعي
5%	3	دراسات عليا
100%	60	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على تفرغ بيانات الإستبيان

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أفراد العينة الذين مؤهلهم العلمي ثانوي أو أقل قد بلغ عددهم 23 فرد أي ما نسبته 38,3% من الحجم الإجمالي للعينة، في حين بلغ عدد أفراد العينة الذين مؤهلهم العلمي تكوين مهني 9 أفراد أي ما نسبته 15% من الحجم الإجمالي للعينة، بينما بلغ عدد أفراد العينة الذين مؤهلهم العلمي جامعي قد بلغ عددهم 25 فرد أي ما نسبته 41,7% من الحجم الإجمالي للعينة، أما أفراد العينة الذين مؤهلهم العلمي دراسات عليا 3 أفراد أي ما نسبته 5% من الحجم الإجمالي للعينة.

#### رابعاً: الحالة العائلية

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة العائلية كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (23): توزيع مفردات العينة حسب الحالة العائلية

النسبة	التكرار 3	الحالة العائلية
78,3%	47	أعزب
21,7%	13	متزوج
100%	60	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على تقرير بيانات الإستهبان

نلاحظ من نتائج الجدول أعلاه أن أفراد العينة المتزوجين قد بلغ عددهم 13 فرداً أي ما نسبته 21,7% من الحجم الإجمالي للعينة، في حين بلغ عدد أفراد العينة غير المتزوجين 47 فرداً أي ما نسبته 78,3% ويمكن تفسير هذه الظاهرة إلى أن غالب أفراد الدراسة غير متزوجين وهذا راجع إلى عدم الإستقرار في الأوضاع المادية.

#### خامساً: الخبرة المهنية

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (24): توزيع مفردات العينة حسب الخبرة المهنية

النسبة	التكرار	الخبرة المهنية
71,7%	43	أقل من 5 سنوات
21,7%	13	من 6 سنوات إلى 10 سنوات
6,7%	4	من 11 سنة إلى 15 سنة
0%	00	من 16 سنة فما فوق

المجموع	60	%100
---------	----	------

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على تفريغ بيانات الإستبيان

نلاحظ من الجدول أعلاه أن عدد الأفراد الذين تقل خبرتهم عن 5 سنوات هو 43 فرد أي ما نسبته 71,7%، أما بالنسبة لعدد الأفراد المحصورة سنوات خبرتهم ما بين 6 سنوات إلى 10 سنوات هو 13 فرد أي ما نسبته 21,7% من الحجم الإجمالي للعينة، بينما بلغ عدد الأفراد العينة الذين تتراوح سنوات خبرتهم ما بين 11 سنة إلى 15 سنة هو 4 أفراد أي ما نسبته 6,7% من الحجم الإجمالي للعينة.

سادسا: توقيت العمل

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب توقيت العمل كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(25):توزيع مفردات العينة حسب توقيت العمل

النسبة	التكرار	توقيت العمل
%50	30	من 08:00 إلى 16:30
%31,7	19	من 16:30 إلى 00:00
%18,3	11	من 00:00 إلى 08:00
%100	60	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على تفريغ بيانات الإستبيان

نلاحظ من نتائج الجدول أعلاه أن عدد أفراد العينة الذين يشتغلون من الساعة 08:00 إلى الساعة 16:30 هو 30 فرد أي ما نسبته 50%، أما الأفراد الذين يشتغلون من الساعة 16:30 إلى الساعة 00:00 هو 19 عامل أي ما نسبته 31,7%، أما الأفراد الذين يشتغلون من الساعة 00:00 إلى الساعة 08:00 هو 11 عامل أي ما نسبته 18,3% من الحجم الإجمالي للعينة.

المطلب الثاني: عرض وتحليل إجابات إدارة الوقت و الاحتراق الوظيفي

يتم عرض وتحليل اجابات أفراد عينة الدراسة حول محور إدارة الوقت وكذلك الاحتراق الوظيفي.

الفرع الأول: عرض و تحليل بيانات محور إدارة الوقت

في هذا الجزء يتم عرض و تحليل البيانات الخاصة بعبارات إدارة الوقت و ذلك بحساب المتوسطات الحسابية و الإنحرافات المعيارية للعبارات و الأبعاد و ذلك كما هو موضح في الجداول التالية :

أولاً: التخطيط

يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية و الانحراف المعياري و الترتيب حسب درجة الأهمية لإجابات أفراد العينة حول بعد التخطيط:

الجدول رقم (26) : المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لبعء التخطيط

رمز العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
X1	لديك الوقت الكافي للتخطيط والتدريب	2,82	1,269	مرتفع
X2	تعتمد أن الخطط كلما كانت مكتوبة وواضحة كلما زادت فرصة تحقيقها	3,87	1,016	مرتفع
X3	من أهم مراحل التخطيط تحديد الأولويات الواجب تنفيذها	4,22	0,6910	مرتفع
X4	يتم تخطيط للأعمال المطلوب تنفيذها قبل بدأ العمل	3,87	1,049	مرتفع
X5	تعد قائمة بالمهام المطلوبة منك يوميا	3,32	1,186	مرتفع
التخطيط	المجموع الكلي	3,62	0,6800	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على تفريغ بيانات الإستبيان

من خلال الجدول أعلاه و الذي يوضح قيمة المتوسطات الحسابية و قيمة الانحرافات المعيارية لبعء التخطيط و عباراتها، حيث بلغ متوسطها 3,62 و هو ينتمي إلى المجال المرتفع ، و هذا ما تأكده متوسطات العبارات المكونة لهذا البعد في الجدول ، و هذا ما يدل على أن الشركة تهتم بمستوى التخطيط. إنحصرت قيمة الانحرافات المعيارية من 0,680 إلى 1,269 و هي أقل من 2 و بالتالي فالنتائج ذات مصداقية عالية.

ثانيا: الإتصال

يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية و الانحراف المعياري و الترتيب حسب درجة الأهمية لإجابات أفراد العينة حول بعد الإتصال:

الجدول رقم (27) : المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لبعء الإتصال

رمز العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
X6	كل الوسائل مناسبة للإتصال بالآخرين	3,15	1,260	مرتفع
X7	تستطيع التحدث مع الآخرين بثقة وحزم	3,88	0,9400	مرتفع
X8	تستخدم وسائل الإتصال الإلكترونية المعاصرة	3,53	1,295	مرتفع

مرتفع	1,075	3,38	تقوم بتسجيل الملاحظات والمعلومات الهامة عند مناقشتها مع الآخرين	X9
	0,834	3,49	المجموع الكلي	الإتصال

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على تفرغ بيانات الإستبيان

من خلال الجدول أعلاه و الذي يوضح قيمة المتوسطات الحسابية و قيمة الانحرافات المعيارية لبعد الإتصال و عباراتها، حيث بلغ متوسطها 3,49 و هو ينتمي إلى المجال المرتفع ، و هذا ما تأكده متوسطات العبارات المكونة لهذا البعد في الجدول، و هذا ما يدل على أن الشركة تهتم بمستوى الإتصال. إنحصرت قيمة الانحرافات المعيارية من 0,834 إلى 1,295 وهي أقل من 2 و بالتالي فالنتائج ذات مصداقية عالية.

ثالثا: الإشراف

يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية و الانحراف المعياري و الترتيب حسب درجة الأهمية

لإجابات أفراد العينة حول بعد الإشراف:

الجدول رقم (28) : المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لبعد الإشراف

الرمز العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
X10	تحاول رفع الحواجز بينك وبين العاملين	3,70	0,9970	مرتفع
X11	تساعد مرؤوسيك على تحديد أسباب لحل مشكلات العمل	3,65	0,9710	مرتفع
X12	تمتلك القدرة على مساعدة مرؤوسيك في اتخاذ القرارات	3,68	0,9300	مرتفع
X13	تتخذ القرارات دون التحيز إلى العلاقات الشخصية	3,77	0,9810	مرتفع
X14	تساعد مرؤوسيك على إنجاز أهداف العمل وفق جدول زمني المحدد	3,63	1,089	مرتفع
الإشراف	المجموع الكلي	3,69	0,6210	

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح قيمة المتوسطات الحسابية و قيمة الانحرافات المعيارية لبعد الإشراف و عباراتها، حيث بلغ متوسطها 3,69 و هو ينتمي إلى المجال المرتفع ، و هذا ما تأكده متوسطات العبارات المكونة لهذا البعد في الجدول، وهذا ما يدل على ان الشركة تهتم بمستوى الإشراف.

انحصرت قيمة الانحرافات المعيارية من 0,621 إلى 1,089 وهي أقل من 2 و بالتالي فالنتائج ذات مصداقية عالية.

#### رابعاً: التفويض

يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية و الانحراف المعياري و الترتيب حسب درجة الأهمية لإجابات أفراد العينة حول بعد التفويض:

#### الجدول رقم (29) : المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لبعد التفويض

رمز العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
X15	تفوض الأعمال الأخرى إلى المعاونين لك	3,27	0,9720	مرتفع
X16	تقوم بتفويض أعمال معينة يمكن أن يقوم بها الآخرين	3,50	0,9660	مرتفع
X17	تتأكد على أن المفوض يجب أن يكون متقهم لما فوض له	3,98	0,8330	مرتفع
X18	تختار الشخص المناسب بغض النظر عن الخبرة الموجودة عنده	3,77	1,140	مرتفع
X19	تحاول القيام بالأعمال التي يجب القيام بها	4,00	0,8440	مرتفع
التفويض	المجموع الكلي	3,70	0,6010	

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه و الذي يوضح قيمة المتوسطات الحسابية و قيمة الانحرافات المعيارية لبعد الإشراف و عباراتها، حيث بلغ متوسطها 3,70 و هو ينتمي إلى المجال المرتفع ، و هذا ما تأكده متوسطات العبارات المكونة لهذا البعد في الجدول ، و هذا ما يدل على ان الشركة تهتم بمستوى التفويض. إنحصرت قيمة الانحرافات المعيارية من 0,601 إلى 1,140 و هي أقل من 2 و بالتالي فالنتائج ذات مصداقية عالية.

#### خامساً: إدارة الاجتماعات

يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية و الانحراف المعياري و الترتيب حسب درجة الأهمية لإجابات أفراد العينة حول بعد إدارة الاجتماعات:

الجدول رقم (30) : المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لبعء إدارة الإجتماعات

رمز العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
X20	تبدأ الإجتماع في وقت محدد	3,78	0,8850	مرتفع
X21	تتأكد من حضور الأعضاء المناسبين للإجتماع	3,82	0,9650	مرتفع
X22	تتأكد من وجود كل ما هو ضروري قبل الإجتماع من مستلزمات	3,87	0,9470	مرتفع
X23	تحرص على أن لا يخرج الإجتماع على إطاره المحدد	3,78	0,8850	مرتفع
X24	تحرص على إتمام الإجتماعات في الوقت المحدد لها	3,45	0,8910	مرتفع
إدارة الإجتماعات	المجموع الكلي	3,74	0,6560	

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول الذي يوضح قيمة المتوسطات الحسابية و قيمة الانحرافات المعيارية لبعء إدارة الإجتماعات و عباراتها، حيث بلغ متوسطها 3,74 و هو ينتمي إلى المجال المرتفع ، و هذا ما تأكده متوسطات العبارات المكونة لهذا البعء في الجدول، وهذا ما يدل على ان الشركة تهتم بمستوى إدارة الإجتماعات.

إنحصرت قيمة الانحرافات المعيارية من 0,656 إلى 0,965 و هي أقل من 2 و بالتالي فالنتائج ذات مصداقية عالية.

#### الفرع الثاني: عرض و تحليل بيانات محور الإحتراق الوظيفي

في هذا الجزء يتم عرض و تحليل البيانات الخاصة بعبارات إدارة الوقت و ذلك بحساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للعبارات و الأبعاد و ذلك كما هو موضح في الجداول التالية :

#### أولاً: الإجهاد العاطفي

يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية و الانحراف المعياري و الترتيب حسب درجة الأهمية لإجابات أفراد العينة حول بعء الإجهاد العاطفي:

الجدول رقم (31) : المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لبعء الإجهاد العاطفي

رمز العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
Y1	أشعر بأني منهك نفسياً بسبب عملي	3,67	1,374	مرتفع
Y2	أشعر بإستنفاد كامل طاقتي مع نهاية كل يوم أقضيه في عملي	3,82	1,112	مرتفع
Y3	أشعر بالإرهاق صباح كل يوم عمل	3,45	1,358	مرتفع
Y4	أشعر بفقدان الرغبة وإنعدام الحماس لأداء المهام الموكلة لي في عملي	2,93	1,260	مرتفع
Y5	أشعر بالإحباط والضجر والملل بسبب عملي	3,03	1,221	مرتفع
الإجهاد العاطفي	المجموع الكلي	3,38	1,005	

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه و الذي يوضح قيمة المتوسطات الحسابية و قيمة الانحرافات المعيارية لبعء الإجهاد العاطفي و عباراتها، حيث بلغ متوسطها 3,38 و هو ينتمي إلى المجال المرتفع ، و هذا ما تأكده متوسطات العبارات المكونة لهذا البعد في الجدول، و هذا ما يدل على ان الشركة تهتم بمستوى الإجهاد العاطفي .

إنحصرت قيمة الانحرافات المعيارية من 1,005 إلى 1,358 و هي أقل من 2 و بالتالي فالنتائج ذات مصداقية عالية.

ثانياً: تبلد المشاعر

يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية و الانحراف المعياري و الترتيب حسب درجة الأهمية

لإجابات أفراد العينة حول بعد تبلد المشاعر :

الجدول رقم (32) : المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لبعء تبلى المشاعر

رمز العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
Y6	أشعر أن هذه المهنة تتسبب في قساوة مشاعري	3,33	1,284	مرتفع
Y7	أشعر بتزايد الضغوط في مهنتي	3,83	1,011	مرتفع
Y8	المشكلات تؤثر في نفسيتي	3,52	1,228	مرتفع
Y9	أرغب في الإنسحاب من العلاقات داخل مهنتي	3,57	1,170	مرتفع
Y10	أشعر أن مهنتي لاتحقق لي الإشباع الشخصي	3,42	1,253	مرتفع
تبلد المشاعر	المجموع الكلي	3,53	0,8640	

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه و الذي يوضح قيمة المتوسطات الحسابية و قيمة الانحرافات المعيارية لبعء تبلى المشاعر و عباراتها، حيث بلغ متوسطها 3,38 و هو ينتمي إلى المجال المرتفع ، و هذا ما تأكده متوسطات العبارات المكونة لهذا البعد في الجدول، و هذا ما يدل على ان الشركة تهتم بمستوى تبلى المشاعر .

إنحصرت قيمة الانحرافات المعيارية من 0,864 إلى 1,284 و هي أقل من 2 و بالتالي فالنتائج ذات مصداقية عالية.

### ثالثا: نقص الإنجاز الشخصي

يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية و الانحراف المعياري و الترتيب حسب درجة الأهمية لإجابات أفراد العينة حول نقص الإنجاز الشخصي:

الجدول رقم (33) : المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لبعء نقص الإنجاز الشخصي

رمز العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
Y11	لا أشعر بالنشاط والحيوية في عملي	3,10	1,189	مرتفع
Y12	لا أشعر بتأثير إيجابي في حياة الآخرين من خلال عملي	2,90	1,231	مرتفع
Y13	لا أستطيع وبسهولة تهيئة الجو المناسب لأداء عملي على أكمل وجه	2,92	1,239	مرتفع
Y14	أثناء عملي لا أتعامل مع مشكلات العمل	2,77	1,267	مرتفع

			بهذوء تام	
مرتفع	1,268	2,87	لم أحقق أشياء كثيرة جديرة بالتقدير في هذا العمل	Y15
	0,9350	2,91	المجموع الكلي	نقص الإنجاز الشخصي

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه و الذي يوضح قيمة المتوسطات الحسابية و قيمة الانحرافات المعيارية لبعء نقص الإنجاز الشخصي و عباراتها، حيث بلغ متوسطها 2,91 و هو ينتمي إلى المجال المرتفع ، و هذا ما تأكده متوسطات العبارات المكونة لهذا البعد في الجدول، و هذا ما يدل على ان الشركة تهتم بمستوى نقص الإنجاز الشخصي.

إنحصرت قيمة الانحرافات المعيارية من 0,935 إلى 1,268 و هي أقل من 2 و بالتالي فالنتائج ذات مصداقية عالية.

#### المطلب الثالث: إختبار فرضيات الدراسة

تضمنت هذه الدراسة إختبار فرضيتين لموضوعنا وهما كمايلي:

أولاً: إختبار الفرضية الصفرية الرئيسية الأولى: لا توجد مساهمة ذات دلالة إحصائية لإدارة الوقت في الحد من ظاهرة الإحتراق الوظيفي لدى عمال شركة بريلكس جيجل عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0.05  
الجدول رقم (34): العلاقة بين إدارة الوقت والإحتراق الوظيفي

نوع العلاقة	Sig	معامل بيرسون	المتغير التابع	المتغير المستقل
عكسية	0,043	-0,262	الإحتراق الوظيفي	إدارة الوقت

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

توضح نتائج الجدول من خلال معامل الإرتباط بيرسون والذي بلغت قيمته -0,262 أي أن الزيادة في إدارة الوقت بنسبة 100 تساهم في الحد من ظاهرة الإحتراق الوظيفي ب 26,2% وعليه فالعلاقة عكسية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، ووفقا لمستوى الدلالة والذي بلغ 0,043 وهو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 وعليه نرفض الفرضية الصفرية الرئيسية الأولى: لا توجد مساهمة ذات دلالة إحصائية لإدارة الوقت في الحد من ظاهرة الإحتراق الوظيفي لدى عمال شركة بريلكس عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0.05، ونقبل الفرضية البديلة: توجد مساهمة لإدارة الوقت في الحد من ظاهرة الإحتراق الوظيفي لدى عمال شركة بريلكس.

لإختبار الفرضية الرئيسية الصفرية لابد من إختبار الفرضيات الفرعية لها.

إختبار الفرضية الصفرية الفرعية الأولى: لاتوجد مساهمة ذات دلالة إحصائية لإدارة الوقت في الحد من الإجهاد العاطفي لدى العمال في شركة بريلاكس بولاية جيجل عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0.05. الجدول رقم(35): العلاقة بين إدارة الوقت والإجهاد العاطفي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل بيرسون	Sig	نوع الارتباط	درجة الارتباط
إدارة الوقت	الإجهاد العاطفي	-0,209	0,108	عكسي	معنوي مرتفع

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

توضح نتائج الجدول من خلال معامل الارتباط بيرسون والذي بلغت قيمته -0,209 أي أن الزيادة في إدارة الوقت بنسبة 100 تساهم في الحد من ظاهرة الإحترق الوظيفي ب 20,9 وعليه فالعلاقة عكسية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، ووفقا لمستوى الدلالة والذي بلغ 0,108 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 وعليه نقبل الفرضية الصفرية الفرعية الأولى.

إختبار الفرضية الصفرية الفرعية الثانية: لاتوجد مساهمة ذات دلالة إحصائية لإدارة الوقت في الحد من تبدل المشاعر لدى العمال في شركة بريلاكس بولاية جيجل عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0.05. الجدول رقم(36) العلاقة بين إدارة الوقت وتبدل المشاعر

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل بيرسون	Sig	نوع الارتباط	درجة الارتباط
إدارة الوقت	تبدل المشاعر	-0,089	0,501	عكسي	معنوي مرتفع

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

توضح نتائج الجدول من خلال معامل الارتباط بيرسون والذي بلغت قيمته -0,089 أي أن الزيادة في إدارة الوقت بنسبة 100 تساهم في الحد من ظاهرة الإحترق الوظيفي ب 8,9 وعليه فالعلاقة عكسية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، ووفقا لمستوى الدلالة والذي بلغ 0,501 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 وعليه نقبل الفرضية الصفرية الرئيسية الثانية.

إختبار الفرضية الصفرية الفرعية الثالثة: لاتوجد مساهمة ذات دلالة إحصائية لإدارة الوقت في الحد من نقص الإنجاز الشخصي لدى العمال في شركة بريلاكس بولاية جيجل عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0.05.

الجدول رقم (37) العلاقة بين إدارة الوقت ونقص الإنجاز الشخصي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل بيرسون	Sig	نوع الارتباط	درجة الارتباط
إدارة الوقت	نقص الإنجاز الشخصي	-0,277	0,032	عكسي	معنوي متوسط

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

توضح نتائج الجدول من خلال معامل الارتباط بيرسون والذي بلغت قيمته -0,277 أي أن الزيادة في إدارة الوقت بنسبة 100 تساهم في الحد من ظاهرة الإحترق الوظيفي ب 27,7% وعليه فالعلاقة عكسية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، ووفقا لمستوى الدلالة والذي بلغ 0,032 وهو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 وعليه نرفض الفرضية الصفرية الفرعية الثالثة: ونقبل الفرضية البديلة: توجد مساهمة لإدارة الوقت في الحد من نقص الإنجاز الشخصي لدى عمال في شركة بريلكس جيجل.

#### ثانيا: إختبار الفرضية الصفرية الرئيسية الثانية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في شركة بريلكس جيجل في إظهار الإحترق الوظيفي يعزى لتوقيت العمل عند مستوى دلالة أقل أو يساوي 0,05

من أجل إختبار هذه الفرضية نقوم بإختبار الفرضيات الصفرية الفرعية التابعة لها.

#### إختبار الفرضية الصفرية الفرعية الأولى:

الجدول رقم (38): نتائج تحليل التباين الأحادي حسب توقيت العمل لبعد الإجهاد العاطفي

Sig	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0,923	0,080	0,84	2	0,168	بين المجموعات
		1,042	57	59,408	داخل المجموعات
			59	59,576	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول بلغت قيمة  $F=0,080$  الموافق لمستوى الدلالة 0,923 وهي أكبر من 0,05 و منه نقبل الفرضية الصفرية الفرعية الأولى أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في شركة بريلكس جيجل في مستوى الإجهاد العاطفي لمتغير توقيت العمل عند مستوى دلالة 0,05.

الجدول رقم (39): نتائج تحليل التباين الأحادي حسب توقيت العمل لبعده تبليد المشاعر

Sig	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0,032	3,668	2,511	2	5,023	بين
		0,685	57	39,030	المجموعات
			59	44,053	داخل المجموعات المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

من نتائج الجدول بلغت قيمة  $F=3.668$  الموافق لمستوى الدلالة 0,032 وهي أصغر من 0,05 ومنه نرفض الفرضية الصفرية الفرعية الثانية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى تبليد المشاعر يعزى للمتغير توقيت العمل عند مستوى دلالة 0,05 ونقبل الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى تبليد المشاعر يعزى للمتغير توقيت العمل.

الجدول رقم (40): نتائج تحليل التباين الأحادي حسب توقيت العمل بعد نقص الإنجاز الشخصي

Sig	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0,039	3,434	2,776	2	5,553	بين
		0,808	57	46,081	المجموعات
			59	51,634	داخل المجموعات المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات spss

من نتائج الجدول بلغت قيمة  $F= 0.039$  الموافق لمستوى الدلالة 0,039 وهي أصغر من 0,05 ومنه نرفض الفرضية الصفرية الفرعية الثالثة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى نقص الإنجاز الشخصي يعزى للمتغير توقيت العمل عند مستوى دلالة 0,05 ونقبل الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى نقص الإنجاز الشخصي يعزى للمتغير توقيت العمل.

## خلاصة

قمنا بهذه الدراسة من أجل التحقق من وجود علاقة بين إدارة الوقت و الإحتراق الوظيفي بشركة بريلكس جيجل، حيث تم وضع فرضيتين أساسيتين ففي الفرضية الصفرية الأساسية الأولى تطرقنا لدراسة مساهمة إدارة الوقت في الحد من ظاهرة الإحتراق الوظيفي بمختلف أبعاده (الإجهاد العاطفي، تبدل المشاعر ،نقص الإنجاز الشخصي)، فتوصلنا أن هناك علاقة مساهمة قوية لإدارة الوقت على البعدين (الإجهاد العاطفي و تبدل المشاعر)، في حين لم تكن هناك مساهمة لإدارة الوقت في الحد من نقص الإنجاز الشخصي، و على العموم توصلنا أن هناك علاقة مساهمة عكسية بين إدارة الوقت و الإحتراق الوظيفي، أما فيما يخص الفرضية الصفرية الرئيسية الثانية فقد قمنا بالتحقق من عدم وجود فروق دلالة إحصائية بين العمال في مستوى الإحتراق الوظيفي يعزى لمتغير توقيت العمل.



الخاتمة

لقد جاءت هذه الدراسة لمحاولة بيان مساهمة إدارة الوقت في الحد من ظاهرة الإحترق الوظيفي لدى عمال شركة بريلكس جيجل، وبعد استعراضنا لأهم الأدبيات المتعلقة بمتغيري الدراسة (إدارة الوقت، الإحترق الوظيفي) ومحاولتنا معالجة الإشكالية، توصلنا لمجموعة من النتائج و الإقتراحات.

### أولاً: نتائج الدراسة

من خلال الدراسة النظرية والتطبيقية تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تتمثل فيمايلي:

#### 1\_ النتائج النظرية:

ويمكن إجمالها في النقاط التالية:

- لإدارة الوقت أبعاد عديدة تتمثل في: التخطيط، الاتصال، الإشراف، التفويض، إدارة الاجتماعات.
- يعد الوقت من أثن الموارد في الإدارة نظرا لخصائصه المميزة، ويعد محل إهتمام الإدارة والعمالين.
- الإدارة الفعالة للوقت تساعد الفرد في زيادة كفاءته ونتاجيته.
- يعد توفير الوقت من أهم الأولويات لدى العاملين لأن ذلك سر نجاح إدارة الوقت.
- للإحترق الوظيفي أبعاد عديدة تتمثل في: الاجهاد العاطفي، تبدل المشاعر، نقص الإنجاز الشخصي.
- الإحترق الوظيفي حالة نفسية إدارية تصيب بعض العاملين وتؤدي بالفرد إلى الإنهاك العاطفي.
- والشعور بتدني الإنجاز الشخصي مع فقدان الجانب الإنساني في تعامل الفرد مع المستفيدين وزملاء العمل.
- للإحترق الوظيفي أعراض تبدو على العمال كالعزلة وضعف الإتصال بالإضافة إلى التذمر وهذا يؤثر على صحتهم النفسية.

#### 2\_ النتائج التطبيقية:

بعد تحليل محاور الدراسة واختبار الفرضيات توصلنا إلى نتائج التالية:

- من خلال ما توصلنا إليه في محور إدارة الوقت فإن إدارة الاجتماعات احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابه قدره 3,77، ثم يليه التفويض بمتوسط حسابي 3,70 ثم الإشراف بمتوسط حسابي 3,69 ثم التخطيط بمتوسط حسابي 3,62 أما المرتبة الأخيرة الإتصال بمتوسط حسابي 3,49.
- توجد علاقة عكسية بين المتغيرين إدارة الوقت و الإحترق الوظيفي حيث بلغ معامل بيرسون 0,209- بمستوى دلالة 0,108.
- توجد مساهمة لإدارة الوقت في الحد من نقص الإنجاز الشخصي لدى عمال في شركة بريلكس جيجل.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في شركة بريلكس جيجل في مستوى الإجهاد العاطفي لمتغير توقيت العمل عند مستوى دلالة 0,05.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في شركة بريلكس جيجل في مستوى تبدل المشاعر يعزى لمتغير توقيت العمل.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في شركة بريلكس جيجل في مستوى نقص الإنجاز الشخصي يعزى لمتغير توقيت العمل.

### ثانيا: التوصيات

- نشر الوعي لدى العاملين بأهمية إدارة الوقت وإتباع توزيع النشاطات على وقت العمل، وتجنب الهدر وإستغلاله للإستفادة منه بأقصى درجة ممكنة.

- تشجيع العمال على إستغلال وقتهم وتوعيته بأهميته ودوره في تحسين وتطوير مستويات الأداء.

- التأكيد على إدارة الوقت كوسيلة وليس كهدف، حتى لا يكون هناك إفراط فيها وينتقل المفهوم إلى تخفيض الوقت كأقصى الحدود.

- يجب على الإدارة التغلب والتخلص من عبئ العمل من خلال رفع معنويات العمال من خلال الكثير من الممارسات مثل الرحلات الترفيهية أو مسابقات بين العمال.

- ضرورة قيام إدارة الشركة بإجراء دراسات ميدانية بين فترة وأخرى لتحديد مسببات الاحتراق الوظيفي وايجاد طرق معالجتها وسبل التغلب عليها.

- الإستمرار في إعداد البحوث والدراسات حول ظاهرة الإحتراق الوظيفي في المنظمات العامة والخاصة، وذلك من أجل الوصول إلى آليات وأساليب للحد من تفشي هذه الظاهرة ومعالجتها.

### ثالثا: أفاق الدراسة

يقترح إعادة إجراء هذه الدراسة على عينات مختلفة، وأيضا حث الدراسات المستقبلية على البدء من نتائج هذه الدراسة، وعلاوة على ذلك يقترح البحث عن متغيرات أكثر تحديدا وشخصية لاسيما التي يمكن أن تفسر ليس فقط العلاقة بين إدارة الوقت والاحتراق الوظيفي بل يمكن اقتراح متغير وسيط بين المتغيرين.

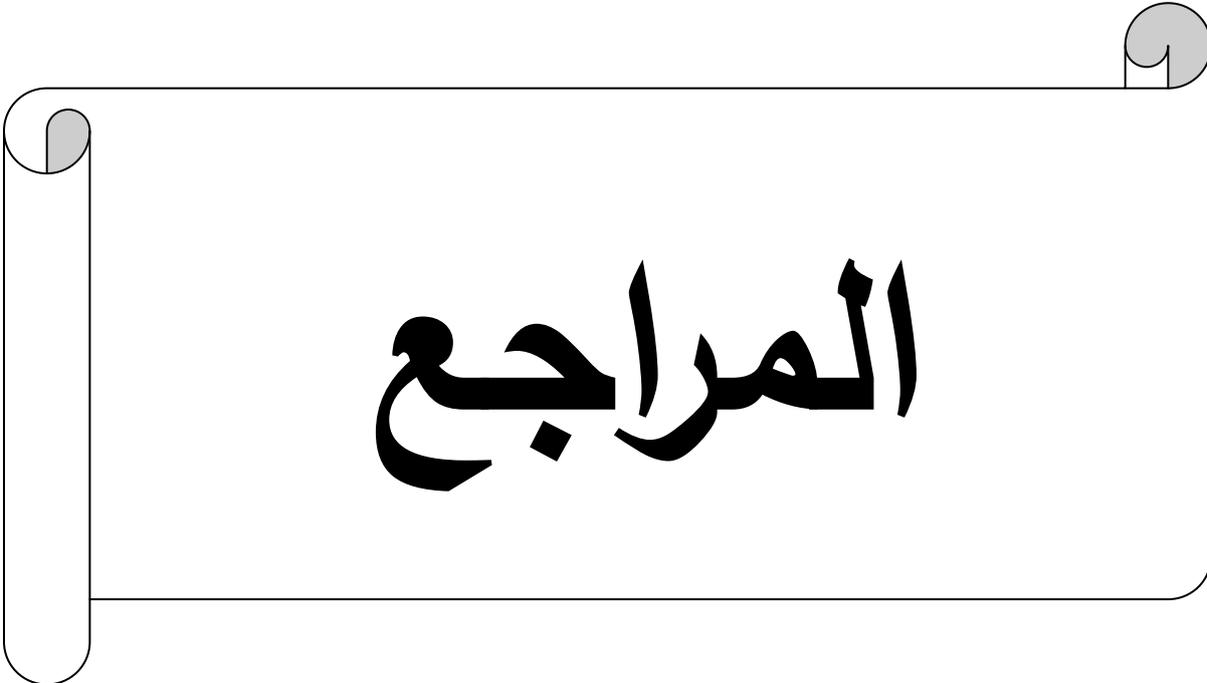
ومن بين المواضيع التي من شأنها أن تكمل دراستنا:

- دور التخطيط في الحد من الإحتراق الوظيفي.

- أثر الإتصال في الحد من ظاهرة الإحتراق الوظيفي.

- أثر الإشراف في الحد من ظاهرة الإحتراق الوظيفي.

- مساهمة إدارة الإجتماعات في الحد من الإحتراق الوظيفي.



المراجع

## أولاً: المراجع باللغة العربية

### 1-الكتب

- أ- أحمد عوض محمد بني أحمد، الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس، الطبعة الاولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2007م.
- ب- حنا نصر الله، مبادئ إدارة الوقت، الطبعة الثانية، دار التقدم العلمي، 2005م.
- ت- فوزي مذكور شعبان، ضغوط وصراعات العمل، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2006م.
- ث- محمد الصيرفي، السلوك الإداري "العلاقات الإنسانية"، الطبعة الأولى، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر، 2006م.
- ج- ياسر فرح أحمد، إدارة الوقت ومواجهة ضغوط العمل، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008م.

### 2-المجلات

- ح- رانية زيادة محمد محمود، دور الإحترق الوظيفي في التأثير على الرضا الوظيفي بالتطبيق على الإداريين في مستشفى عسير المركزي بمدينة أبها، كلية المجتمع للبنات بجامعة الملك المملكة العربية السعودية، عدد3، جويلية2020.
- خ- سهى حامد مصطفى، الإدارة بالأهداف كأسلوب عمل لمجالس المحافظات، مجلة كلية الآداب، المعهد العالي للتخطيط الحضري و الإقليمي عدد91،، جامعة بغداد.
- د- عاشور علوطي، عبد الوهاب مغار، علاقة غياب العدالة التوزيعية بأبعاد الاحتراق الوظيفي دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي لولاية سكيكدة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد31، 2017م.
- ذ- عاشور وليد محمد عبد الحليم ، الاحتراق الوظيفي وتأثيره على الأمن الاجتماعي للعاملين، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، مجلد05، عدد02، الحاج الأخضر باتنة، الجزائر، 2020م.
- ر- علي لونيس ، إدارة الوقت وعلاقتها بالقيادة الإبداعية لدى مديري الثانويات (دراسة ميدانية بولاية سطيف)، مجلة الآداب وعلوم الاجتماعية، عدد17، جامعة سطيف، 2013م.

س- فطيمة زرع ، زليخة تفرقيث ، دور إدارة الوقت في تحسين إداء العاملين دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز، المجلة الجزائرية للتنمية الإقتصادية، الجزائر، عدد06، جوان2017م

ش- فهد بن أجمد الشعلان ، مواجهة الإحترق الوظيفي نحو نموذج مقترح لمسؤولية الفرد والقيادة، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، لمجلد 32، عدد 65، الرياض، 2016م.

ص- محمد إمام السيد، الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الإحترق الوظيفي لدى العاملين بشركات السياحة المصرية، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، معهد العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي عبد الحفيظ أبو الصوف، مسيلة، الجزائر، عدد08، 2008م.

ض- نادر الزيودر فهمي، واقع الإحترق الوظيفي للمرشد النفسي والتربوي في حافظة الزرقاء في الأردن، مجلة علوم التربية، مجلد40، عمان، الأردن، 2002م.

الرسائل الجامعية

ط- أميمة عبد الخالق عبد القادر الأسطل، فاعلية إدارة الوقت و علاقتها بالأنماط القيادية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة، 2009م.

ظ- أحلام هوارى ، الإحترق لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في ضوء بعض التغيرات، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص انتقاء وتوجيه، جامعة أبي بكر القايد، تلمسان، الجزائر، 2013م

ع- إيناس الحناوي أكرم أحمد ، دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة الوقت لدى مديري مدارس وكالة لغوث بمحافظات غزة وكيفية تفعيله، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في أصول التربية، تخصص الإدارة التربوية، كلية التربية في الجامعة الإسلامية، غزة، 2011م.

غ- حكيمة مصباحي، علاقة الإحترق الوظيفي بأداء العاملين لمديرية الجمارك دراسة ميدانية على عينة من أعوان الجمارك الوادي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع (غير منشورة)، تخصص المنظمات والمناجمنت، قسم العلوم الاجتماعية والانسانية جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، 2017\_2018م.

ف- سماهر عياد مسلم أبو مسعود، ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة أسبابها وكيفية علاجه، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2010م.

ق- السلمي عبد الله بن عبد العالي بن نعيمان ، واقع إدارة الوقت وعلاقته بضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة جدة، رسالة ماجستير، قسم إدارة التربية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، 2013

ك- عبد الله البحوث عبد العزيز ، مهارات إدارة الوقت و علاقتها بضغوط العمل: من وجهة نظر موظفي وكالة وزارة المالية لشؤون الميزانية والتنظيم بالرياض، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، السنة الجامعية 2012\_2013م.

ل- عدارية محمود محمد يحيى، إدارة الوقت لدى مديري و مديرات مدارس وكالة الغوث الأساسية في الضفة الغربية، رسالة ماجستير قسم التربية، كلية الدراسات العليا، جامعة بيرزيت، فلسطين، 2006م.

م- موسى مي يوسف، علاقة الاحتراق النفسي بكفاءة إدارة الوقت لدى العاملين في مجال الخدمات النفسية، مجلة كلية الآداب، جامعة عين شمس، مجلد55، عدد55.

ن- نبيلة تيلالي ، الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى الزوجة العاملة دراسة ميدانية على عينة من القابلات ببعض مصالح التوليد لكل من ولايتي باتنة وبسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة، الطور الثالث في علم النفس، قسم العلوم الإجتماعية كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2016\_2017م.

#### ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

- 1- ahmed Nor Iela and others , **The relationship between mangement and job performance in eventmanagement**, malisia,v65,2012.
- 2- bagher Gorji mohammad, **The effect of job burnout dimension on employees performance**, international jurnl of social science and humanity,2011.
- 3- Kun hu , **relation between psychological health time management and burnout of financial entrpise managers**,journal de clinica psicologica, v29,2020,.

- 4- kordzanganeh Zahra, **the relationship between time mangement and academic burnout with the mediating role of test anxiety and self-efficacy believe among university students**, journal of medical education, v 20, 2021.
- 5- Maccann Carolyn, **The assesment of time mangement in middle school students**,v47,2009.
- 6-Solmaz Moscherfi All, **The Relationship between job satisfaction and job burnout of employess education iean**,2014



الملاحق

## الملحق رقم 01

### قائمة الأساتذة المحكمين

الرقم	إسم الأستاذ	الكلية	جامعة جيجل
01	جبيلي حسيبة	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	جامعة جيجل
02	بوخمم عبد الفتاح	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	جامعة جيجل
03	بوتاعة سليمة	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	جامعة جيجل

## الملحق رقم 02

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة محمد الصديق بن يحيى \_جيجل\_  
كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير  
قسم علوم التسيير  
الإستبيان

الأخ الفاضل، الأخت الفاضلة

السلام عليكم و رحمة الله تعالى و بركاته

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الإستبيان الذي تم تطويره لجمع البيانات اللازمة للدراسة التي نقوم بها تحت عنوان "دور إدارة الوقت في الحد من ظاهرة الإحترق الوظيفي" دراسة حالة العمال في شركة بريلاكس لولاية جيجل

وذلك إستكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية، لذا نأمل منكم التكرم بالإجابة على كافة عبارات الإستبيان بدقة، حيث أن صحة جميع إجابات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي

وفي الأخير تقبلوا منا فائق عبارات التقدير و الإحترام

تحت إشراف

بوخمخ جئات

إعداد الطالبتين

روبيح وفاء

عراضة نورة

المحور الأول: البيانات الشخصية و الوظيفية

1- الجنس

ذكر  أنثى

2- السن

أقل من 30 سنة  من 30 سنة إلى 40 سنة

من 41 سنة إلى 50 سنة  أكثر من 50 سنة

3- المستوى التعليمي

ثانوي او أقل  تكوين مهني

جامعي  دراسات عليا

4- الحالة العائلية

أعزب عزباء  متزوج(ة)

5- الخبرة المهنية

أقل من 5 سنوات  من 5 سنوات إلى 10 سنوات

من 11 سنة إلى 15 سنة  من 16 سنة فما فوق

6- توقيت العمل

من الساعة 08:00 إلى الساعة 16:30  من الساعة 16:30 إلى الساعة 00:00

من الساعة 00:00 إلى الساعة 08:00

## المحور الثاني: إدارة الوقت

الرقم	البيان	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
<b>البعد الأول: التخطيط</b>						
1	لديك الوقت الكافي للتخطيط والتدريب					
2	تعتقد أن الخطط كلما كانت مكتوبة وواضحة كلما زادت فرصة تحقيقها					
3	من أهم مراحل التخطيط تحديد الأولويات الواجب تنفيذها					
4	يتم تخطيط للأعمال المطلوب تنفيذها قبل بدأ العمل					
5	تعد قائمة بالمهام المطلوبة منك يوميا					
<b>البعد الثاني: الإتصال</b>						
6	كل الوسائل مناسبة للإتصال بالآخرين					
7	تستطيع التحدث مع الآخرين بثقة وحزم					
8	تستخدم وسائل الإتصال الإلكترونية المعاصرة					
9	تقوم بتسجيل الملاحظات والمعلومات الهامة عند مناقشتها مع الآخرين					
<b>البعد الثالث: الإشراف</b>						
10	تحاول رفع الحواجز بينك وبين العاملين					
11	تساعد مرؤوسيك على تحديد أسباب لحل مشكلات العمل					

					تمتلك القدرة على مساعدة مرؤوسيك في اتخاذ القرارات	12
					تتخذ القرارات دون التحيز إلى العلاقات الشخصية	13
					تساعد مرؤوسيك على إنجاز أهداف العمل وفق جدول زمني المحدد	14
<b>البعد الرابع: التفويض</b>						
					تفوض الأعمال الأخرى إلى معاونين لك	15
					تقوم بتفويض أعمال معينة يمكن أن يقوم بها الآخرون	16
					تتأكد على أن المفوض يجب أن يكون متقهم لما فوض له	17
					تختار الشخص المناسب بغض النظر عن الخبرة الموجودة عنده	18
					تحاول القيام بالأعمال التي يجب القيام بها	19
<b>البعد الخامس: إدارة الاجتماعات</b>						
					تبدأ الاجتماع في وقت محدد	20
					تتأكد من حضور الأعضاء المناسبين للاجتماع	21
					تتأكد من وجود كل ما هو ضروري قبل الاجتماع من مستلزمات	22
					تحرص على أن لا يخرج الاجتماع على إطاره المحدد	23
					تحرص على إتمام الاجتماعات في الوقت المحدد لها	24

### المحور الثالث: الإحترق الوظيفي

الرقم	البيان	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
<b>البعد الأول: الإجهاد العاطفي</b>						
25	أشعر بأني منهك نفسياً بسبب عملي					
26	أشعر بإستنفاد كامل طاقتي مع نهاية كل يوم أقضيه في عملي					
27	أشعر بالإرهاق صباح كل يوم عمل					
28	أشعر بفقدان الرغبة وإنعدام الحماس لأداء المهام الموكلة لي في عملي					
29	أشعر بالإحباط والضجر والملل بسبب عملي					
<b>البعد الثاني: تبدل المشاعر</b>						
30	أشعر أن هذه المهنة تتسبب في قساوة مشاعري					
31	أشعر بتزايد الضغوط في مهنتي					
32	المشكلات تؤثر في نفسياتي					
33	أرغب في الإنسحاب من العلاقات داخل مهنتي					
34	أشعر أن مهنتي لا تحقق لي الإشباع الشخصي					
<b>البعد الثالث: نقص الإنجاز الشخصي</b>						
35	لا أشعر بالنشاط والحيوية في عملي					

					لا أشعر بتأثير إيجابي في حياة الآخرين من خلال عملي	36
					لا أستطيع وبسهولة تهيئة الجو المناسب لأداء عملي على أكمل وجه	37
					أثناء عملي لا أتعامل مع مشكلات العمل بهدوء تام	38
					لم أحقق أشياء كثيرة جدية بالتقدير في هذا العمل	39

## الملحق رقم 03

معامل الاتساق الداخلي للاستبيان

إدارة الوقت

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,822	,865	6

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,815	,840	5

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,788	,808	6

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
------------------	--	------------

,829	,858	6
------	------	---

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,939	,938	6

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,812	,832	25

الاحتراق الوظيفي

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,921	,925	6

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,892	,904	6

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,935	,943	6

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,912	,923	16

## الملحق رقم 04

توزيع العينة حسب الخصائص الشخصية والوظيفية

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ذكر	22	36,7	36,7	36,7
Valid أنثى	38	63,3	63,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

السن

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
سنة 30 من أقل	37	61,7	61,7	61,7
Valid سنة 40 إلى 30 من	16	26,7	26,7	88,3
سنة 50 إلى سنة 41 من	7	11,7	11,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

التعليمي المستوى

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
أقل أو ثانوي	23	38,3	38,3	38,3
Valid مهني تكوين	9	15,0	15,0	53,3
جامعي	25	41,7	41,7	95,0
عليا دراسات	3	5,0	5,0	100,0

Total	60	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

العائلية الحالة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
أعزب	47	78,3	78,3	78,3
Valid متزوج	13	21,7	21,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

المهنية الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
سنوات 5 من أقل	43	71,7	71,7	71,7
Valid سنوات 10 إلى سنوات 5 من	13	21,7	21,7	93,3
سنة 15 إلى سنة 11 من	4	6,7	6,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

العمل توقيت

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
الصباحية الفترة 8:00_16:30	30	50,0	50,0	50,0
Valid المسائية الفترة 16:30_00:00	19	31,7	31,7	81,7
الليالية الفترة 00:00_8:00	11	18,3	18,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

## الملحق رقم 05

نتائج الانحرافات المعيارية و المتوسطات الحسابية

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
التخطيط	60	1	5	3,62	,680
والتدريب للتخطيط الكافي الوقت لديك	60	1	5	2,82	1,269
مكتوبة كانت كلما الخطط أن تعتقد تحقيقها فرصة زادت كلما وواضحة	60	1	5	3,87	1,016
تحديد التخطيط مراحل أهم من تنفيذها الواجب الأولويات	60	1	5	4,22	,691
تنفيذها المطلوب للأعمال تخطيط يتم العمل بدأ قبل	60	1	5	3,87	1,049
يوميا منك المطلوبة بالمهام قائمة تعد	60	1	5	3,32	1,186
Valid N (listwise)	60				

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الاتصال	60	1	5	3,49	,834
بالآخرين للإتصال مناسبة الوسائل كل	60	1	5	3,15	1,260
وحزم بثقة الآخرين مع التحدث تستطيع	60	1	5	3,88	,940
الإلكترونية الإتصال وسائل تستخدم المعاصرة	60	1	5	3,53	1,295
والمعلومات الملاحظات بتسجيل تقوم الآخرين مع مناقشتها عند الهامة	60	1	5	3,38	1,075
Valid N (listwise)	60				

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الإشراف	60	2	5	3,69	,621
العاملين وبين بينك الحواجز رفع تحاول	60	1	5	3,70	,997
لحل أسباب تحديد على مرؤوسيك تساعد العمل مشكلات	60	1	5	3,65	,971
في مرؤوسيك مساعدة على القدرة تمتلك القرارات اتخاذ	60	1	5	3,68	,930
العلاقات إلى التحيز دون القرارات تتخذ الشخصية	60	1	5	3,77	,981
أهداف إنجاز على مرؤوسيك تساعد المحدد زمني جدول وفق العمل	60	1	5	3,63	1,089
Valid N (listwise)	60				

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
التفويض	60	2	5	3,70	,601
المعاونين إلى الأخرى الأعمال تفويض لك	60	1	5	3,27	,972
يقوم أن يمكن معينة أعمال بتفويض تقوم الآخرين بها	60	1	5	3,50	,966
يكون أن يجب المفوض أن على تتأكد له فوض لما متفهم	60	1	5	3,98	,833
النظر بغض المناسب الشخص تختار عنده الموجودة الخبرة عن	60	1	5	3,77	1,140
القيام يجب التي بالأعمال القيام تحاول بها	60	2	5	4,00	,844
Valid N (listwise)	60				

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الاجتماعات ادارة	60	2	5	3,74	,656
محدد وقت في الإجتماع تبدأ	60	1	5	3,78	,885
المناسبين الأعضاء حضور من تتأكد للإجتماع	60	1	5	3,82	,965
قيل ضروري ماهو كل وجود من تتأكد مستلزمات من الإجتماع	60	1	5	3,87	,947
على الإجتماع لا يخرج أن على تحرص المحدد إطاره	60	1	5	3,78	,885
في الاجتماعات إتمام على تحرص لها المحدد الوقت	60	1	5	3,45	,891
Valid N (listwise)	60				

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
التخطيط	60	1	5	3,62	,680
الاتصال	60	1	5	3,49	,834
الإشراف	60	2	5	3,69	,621
التفويض	60	2	5	3,70	,601
الاجتماعات ادارة	60	2	5	3,74	,656
الوقت ادارة	60	3	5	3,65	,425
Valid N (listwise)	60				

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
العاطفي الاجهاد	60	1	5	3,38	1,005
عملي بسبب نفسيا منهك بأني أشعر	60	1	5	3,67	1,374
كل نهاية مع طاقتي كامل باستنفاد أشعر عملي في أفضيه يوم	60	1	5	3,82	1,112
عمل يوم كل صباح بالإرهاق أشعر	60	1	5	3,45	1,358
الحماس وإنعدام الرغبة بفقدان أشعر عملي في لي الموكلة المهام لأداء	60	1	5	2,93	1,260
بسبب والملل والضجر بالإحباط أشعر عملي	60	1	5	3,03	1,221
Valid N (listwise)	60				

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
المشاعر تبدل	60	2	5	3,53	,864
قساوة في تتسبب المهنة هذه أن أشعر مشاعري	60	1	5	3,33	1,284
مهنتي في الضغوط بتزايد أشعر	60	1	5	3,83	1,011
نفسيتي في تؤثر المشكلات	60	1	5	3,52	1,228
داخل العلاقات من الإنسحاب في أرغب مهنتي	60	1	5	3,57	1,170
الإشباع لي لاتحقق مهنتي أن أشعر الشخصي	60	1	5	3,42	1,253
Valid N (listwise)	60				

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الشخصي الانجاز نقص	60	1	5	2,91	,935
عملي في والحيوية بالنشاط أشعر لا	60	1	5	3,10	1,189
الأخرين حياة في إيجابي بتأثير أشعر لا عملي خلال من	60	1	5	2,90	1,231
المناسب الجو تهيئة وبسهولة أستطيع لا وجه أكمل على عملي لأداء	60	1	5	2,92	1,239
العمل مشكلات مع أتعامل لا عملي أثناء تام بهدوء	60	1	5	2,77	1,267
في بالتقدير جديرة كثيرة أشياء أحقق لم العمل هذا	60	1	5	2,87	1,268
Valid N (listwise)	60				

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
العاطفي الاجهاد	60	1	5	3,38	1,005
المشاعر تبدل	60	2	5	3,53	,864
الشخصي الانجاز نقص	60	1	5	2,91	,935
الوظيفي الاحتراق	60	2	5	3,27	,696
Valid N (listwise)	60				

## الملحق رقم 06

### نتائج اختبار الفرضية الصفرية الرئيسية الأولى

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الوقت ادارة	3,65	,425	60
الوظيفي الاحتراق	3,27	,696	60

#### Correlations

		الوقت ادارة	الوظيفي الاحتراق
الوقت ادارة	Pearson Correlation	1	-,262 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)		,043
	N	60	60
الوظيفي الاحتراق	Pearson Correlation	-,262 <sup>*</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,043	
	N	60	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الوقت ادارة	3,65	,425	60
العاطفي الاجهاد	3,38	1,005	60

### Correlations

	الوقت ادارة	العاطفي الاجهاد
Pearson Correlation	1	-,209
الوقت ادارة Sig. (2-tailed)		,108
N	60	60
Pearson Correlation	-,209	1
العاطفي الاجهاد Sig. (2-tailed)	,108	
N	60	60

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الوقت ادارة	3,65	,425	60
المشاعر تبدل	3,53	,864	60

### Correlations

	الوقت ادارة	المشاعر تبدل
Pearson Correlation	1	-,089
الوقت ادارة Sig. (2-tailed)		,501
N	60	60
Pearson Correlation	-,089	1
تبدل المشاعر Sig. (2-tailed)	,501	
N	60	60

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الوقت ادارة	3,65	,425	60
الشخصي الانجاز نقص	2,91	,935	60

### Correlations

		الوقت ادارة	الانجاز نقص الشخصي
الوقت ادارة	Pearson Correlation	1	-,277*
	Sig. (2-tailed)		,032
	N	60	60
الشخصي الانجاز نقص	Pearson Correlation	-,277*	1
	Sig. (2-tailed)	,032	
	N	60	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## الملحق رقم 07

### نتائج إختبار الفرضية الصفرية الرئيسية الثانية

#### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
الوظيفي الاحتراق	Between Groups	2,041	2	1,020	2,193	,121
	Within Groups	26,520	57	,465		
	Total	28,561	59			
العاطفي الاجهاد	Between Groups	,168	2	,084	,080	,923
	Within Groups	59,408	57	1,042		
	Total	59,576	59			
المشاعر تبدل	Between Groups	5,023	2	2,511	3,668	,032
	Within Groups	39,030	57	,685		
	Total	44,053	59			
الشخصي الانجاز نقص	Between Groups	5,553	2	2,776	3,434	,039
	Within Groups	46,081	57	,808		
	Total	51,634	59			