

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

ميدان: العلوم الإجتماعية

شعبة: علم النفس

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسير الموارد البشرية

من إعداد الطالبة: نورة شاشة

بعنوان:

إدارة الوقت وعلاقته بالاتزان الانفعالي لدى المسؤولين ببلديات توقرت

نوقشت وأجيز عملي بتاريخ:

2023/06/17

أمام لجنة المناقشة المكونة من الأساتذة

الصفة	الجامعة	الدرجة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة ورقلة	أستاذ التعليم العالي	سمية بن عمارة
مشرفا ومقررا	جامعة ورقلة	أستاذ التعليم العالي	ربيعة جعفرور
مناقشا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر "أ"	الزهرة باعمر

الموسم الجامعي: 2022/2023

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الإجتماعية

الشعبة: علم النفس

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

من إعداد الطالبة: نوره شاشه

بعنوان:

إدارة الوقت وعلاقته بالاتزان الانفعالي لدى المسؤولين ببلديات توقرت

نوقشت وأجيز عملي بتاريخ:

2023/06/17

أمام اللجنة المناقشة المكونة من الأساتذة

الصفة	الجامعة	الدرجة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة ورقلة	أستاذ التعليم العالي	سمية بن عمارة
مشرفا ومقررا	جامعة ورقلة	أستاذ التعليم العالي	ربيعة جعفرور
مناقشا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر "أ"	الزهرة باعمر

الموسم الجامعي: 2022/2023

شكر و عرفان

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه،

ونصلي ونسلم على المبعوث رحمة للعالمين معلم البشرية محمد صلى الله

عليه وسلم وعلى آله وصحبه الطيبين

الحمد لله والشكر لله الذي أمدنا بالقوة والعزيمة، ووفقنا بعونه وقدرته

لإنجاز هذا العمل، وبعدها نتقدم بخالص الشكر للأستاذة المحترمة

المشرفة على عملنا جعفرور ربيعة على نصائحها وتوجيهاتها وصبرها معي

خلال مسيرة هذا العمل.

كما نتقدم بالشكر إلى الأساتذة الذين أشرفوا على تدريسي خلال مشواري

الدراسي، وكل من ساعدني وقدم لي يد العون في إنجاز هذا العمل من قريب

أو من بعيد بكل الوسائل المادية والمعنوية فجزاكم الله خير جزاء.

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن الارتباط بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى عينة من المسؤولين الإداريين، والكشف عن الارتباط تبعاً للجنس وسنوات العمل، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي بأسلوبه الارتباطي. كما تم الاعتماد على مقياسي (إدارة الوقت، الاتزان الانفعالي) وذلك بعد تأكيد خصائصهما السيكومترية، حيث تم تطبيقها على عينة مكونة من (90) مسؤول، وقدر معامل الثبات لمقياس إدارة الوقت باستخدام معامل ألفا كرونباخ ب(0.85) وكان المقياس ذو قدرة تمييزية باستخدام طريقة المقارنة الطرفية. أما بالنسبة لمقياس الاتزان الانفعالي فقد قدر معامل ثباته باستخدام معامل ألفا كرونباخ ب(0.80) وكان المقياس ذو قدرة تمييزية باستخدام طريقة المقارنة الطرفية. وبناء عليه طبقت الأدوات على عينة قوامها (130) مسؤول إداري من بلديات ولاية تفرت للسنة الجامعية 2022/2023، وباستخدام الأساليب الإحصائية المتمثلة في معامل الارتباط بيرسون تم التوصل إلى النتائج التالية:

- لا يوجد ارتباط دال إحصائياً بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة.
- لا يوجد ارتباط دال إحصائياً بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.
- لا يوجد ارتباط دال إحصائياً بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات العمل.

الكلمات المفتاحية: إدارة الوقت، الاتزان الانفعالي، المسؤولين الإداريين.

STUDY SUMMARY

The current study aimed to reveal the link between time management and emotional balance among a sample of administrative officials, and to detect the correlation fatigue of sex and years of work, and to achieve the objectives of the study, the descriptive approach was used in its correlation method. It was also adopted on the scales (time management, emotional balance) after confirming their psychometric properties, as they were applied to a sample of (90) workers and workers, and the stability coefficient of the time management scale using the Cronbach alpha coefficient was estimated at (0.85) and the scale was of discriminatory ability using Terminal comparison method. As for the emotional balance scale, its stability coefficient using the Cronbach alpha coefficient was estimated at (0.80) and the scale had a discriminatory ability using the terminal comparison method. Accordingly, the two tools were applied to a sample of (130) administrative officials from the municipalities of the wilaya of Tougourt for the academic year 2022/2023, and using statistical methods represented by the Pearson correlation coefficient, the following results were reached:

- There is no statistically significant correlation between time management and emotional balance in the study sample.*
- There is no statistically significant correlation between time management and emotional balance among the study sample according to the gender variable*
- There is no statistically significant correlation between time management and emotional balance among the study sample according to the variable of years of work.*

Keywords: *time management, emotional balance, administrative officials.*

فهرس المحتويات	
الصفحة	الموضوع
أ	شكر وتقدير
ب	ملخص الدراسة باللغة العربية
هـ	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
و	فهرس المحتويات
ط	فهرس الجداول والأشكال
ي	فهرس الملاحق
01	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة	
05	1 - تحديد مشكلة الدراسة
07	2 - أسئلة الدراسة
07	3 - فرضيات الدراسة
07	4 - أهداف الدراسة
07	5 - أهمية الدراسة
08	6 - التعريفات الإجرائية
08	7 - حدود الدراسة

08	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: الفصل النظري
09	أولا - إدارة الوقت
10	تمهيد
10	1- تعريف إدارة الوقت
11	2- أهمية إدارة الوقت
12	3- أهداف إدارة الوقت
13	4- مكونات إدارة الوقت
14	5- مبادئ إدارة الوقت
16	6- نظريات إدارة الوقت
17	7 - تقييم نظريات إدارة الوقت
18	8- أساليب قياس إدارة الوقت
18	خلاصة الفصل
	ثانيا - الاتزان الانفعالي
20	تمهيد
20	1- تعريف الاتزان الانفعالي
21	2 - مقارنة الاتزان الانفعالي ببعض المفاهيم
22	3- أهمية الاتزان الانفعالي
23	4- سمات الشخص المتزن إنفعاليا
25	5- العوامل المؤثرة في الاتزان الانفعالي
26	6- نظريات الاتزان الانفعالي
28	خلاصة الفصل
الجانب الميداني	
الفصل الثالث - الإجراءات الميدانية للدراسة	

32	تمهيد
32	1- منهج الدراسة
32	2- مجتمع الدراسة
32	3- الدراسة الاستطلاعية
33	4- الدراسة الأساسية
35	5- أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة
40	6- الأساليب الإحصائية
40	خلاصة الفصل
الفصل الرابع - عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضيات الدراسية	
42	تمهيد
42	1- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى
43	2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية
44	3- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة
46	خلاصة ومقترحات
48	قائمة المراجع
51	قائمة الملاحق

فهرس الجدول والأشكال		
الصفحة	العنوان	الرقم
21	تفرقة مفاهيمية	01
34	خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس وسنوات العمل	02
37	نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس إدارة الوقت	03
38	قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ لمقياس إدارة الوقت	04
39	نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الاتزان الانفعالي.	05
40	قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الاتزان الانفعالي.	06
42	قيمة معامل الارتباط "ر" بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة.	07
43	قيمة معامل الارتباط "ر" بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة تبعاً للجنس.	08
44	قيمة معامل الارتباط "ر" بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة تبعاً لسنوات العمل.	09

فهرس الملاحق		
الصفحة	العنوان	الرقم
52	مقياس إدارة الوقت في صورته النهائية	01
57	ثبات مقياس إدارة الوقت	02
58	مقياس الاتزان الانفعالي في صورته النهائية	03
60	ثبات مقياس الاتزان الانفعالي	04
60	نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياسي إدارة الوقت والاتزان الانفعالي	05
62	نتائج الفرضية الأولى	06
62	نتائج الفرضية الثانية	07
63	نتائج الفرضية الثالثة	08

مقدمة

تعتبر المؤسسات على تنوعها وإختلافها أداة الحيوية في المجتمعات الإنسانية كما يعد الأفراد العنصر المؤثر والفعال فوجودهم فيها يفرز أنماطا من التفاعلات الإنسانية تؤثر على فاعليتها، فالمؤسسات الفعالة تحقق إنتاجية عالية تدعم الإقتصاد وتشبع حاجات المستهلكين، في حين أن المؤسسات غير الفعالة تعاني من مشكلات إدارية واجتماعية ونفسية.

ويعتبر سوء إدارة الوقت من المظاهر السلوكية التي قد تؤدي إلى ضغوط العمل الذي يجعل الفرد يعيش في حالة قلق وتوتر وانفعال وغضب مما يؤثر على صفائه الذهني والنفسي والبدني ومواقفهم تجاه عملهم ومنظمتهم خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار أن المسؤولين يقضون جزءا كبيرا من حياتهم في تلك المنظمات.

والواقع أن أهم ما يميز الأشخاص ذو الكفاءة - من الناحية النفسية - ليس مقدار ما يواجهونه من مشكلات، بل هو "طريقة" إستجاباتهم لهذه المشكلات، ومقدرتهم على مواجهة تحدياتهم دون يأس مهما كانت الخسائر كبيرة، بحيث لا تفقدهم المشكلات التي يواجهونها ثقتهم بأنفسهم ومقدرتهم على التكيف لمواجهتها.

ذاك هو الاتزان الانفعالي الذي يعد قاعدة عريضة تقوم على مجموعة من المحاور أو السمات الشخصية، فهو الأساس أو المحور الذي تنظم من خلاله جميع جوانب النشاط النفسي للفرد لذلك يوصف بجوهر العملية التوافقية.

وعليه جاءت الدراسة الحالية للبحث حول ماهية إدارة الوقت وعلاقتها بالاتزان الانفعالي لدى المسؤولين الإداريين بالبلديات، وباعتبار هذه الدراسة بحث علمي يقوم على التسلسل المنطقي وذلك من خلال عرض وتقديم معلومات وأفكار، فقد قسمت الدراسة إلى جانبين جانب النظري وآخر ميداني كالتالي:

الباب الأول: الجانب النظري ويحتوي على فصلين:

الفصل الأول: قدمت فيه الطالبة مشكلة البحث، كما قدمت فيه أسئلة الدراسة وفرضياتها، إضافة إلى كل من أهمية الدراسة وأهدافها، كما تطرقت إلى التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة، وحدود الدراسة.

الفصل الثاني: ينقسم إلى قسمين أولا القسم الأول خاص بمتغير إدارة الوقت والقسم الثاني خاص بمتغير الاتزان الانفعالي حيث احتوى على معلومات نظرية مفصلة تبعا لأهداف الدراسة الحالية

الباب الثاني: تم التطرق فيه إلى الجانب الميداني، وقد احتوى على فصلين تضمننا ما يلي:

الفصل الثالث: تم في هذا الفصل تفصيل إجراءات الدراسة الميدانية

الفصل الرابع: تم فيه عرض وتحليل النتائج المتواصل إليها وتفسيرها ومناقشتها.

وانتهت الدراسة بخلاصة للنتائج التي تم التوصل إليها مع وضع مقترحات لدراسات مستقبلية، واختتمت الدراسة بقائمة المراجع والملاحق.

الجانب النظري





الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة

1- تحديد مشكلة الدراسة

2- أسئلة الدراسة

3- فرضيات الدراسة

4- أهداف الدراسة

5- أهمية الدراسة

6- التعريفات الإجرائية

7- حدود الدراسة

خلاصة الفصل

1 - تحديد مشكلة الدراسة:

تعد التغيرات السريعة في شتى مجالات الحياة وخاصة مجال تسيير الموارد البشرية علامة مميزة لهذا العصر، وعليه يحتاج الإنسان لحالة من الاستقرار النفسي يطلق عليه أصحاب نظرية التحليل النفسي بمبدأ الثبات الانفعالي يعبر من خلاله على التوافق السليم للفرد مع نفسه ومع الظروف المحيطة التي تشهدها الحياة بكافة مستوياتها وخاصة العملية والاجتماعية والنفسية.

لهذا يرى التحليليون أن الفرد مزود بالقدرة على الإستجابة للمثيرات المختلفة وهذه القدرة هي سمة الحياة، فالإنسان عندما يتعرض لمنبه أو مثير معين يتحول إلى حالة من التوتر أي يكون في حالة إستثارة أو عدم إتزان الانفعالي، مما يدفعه هذا إلى القيام بنشاط معين من التوتر والوصول إلى حالة الإتزان فالشخص الصحيح نفسياً والذي يمتلك إتزاناً إنفعالياً هو الذي يمكنه من السيطرة على إنفعالاته والتعبير عنها حسب ما تقتضيه الضرورة وبشكل يتناسب مع المواقف التي تستدعي هذه الإنفعالات، ويدخل في ذلك عدم اللجوء إلى كبت هذه الإنفعالات أو إخفائها أو الخجل منها من ناحية أو الخضوع لها تماماً بالمبالغة في إظهارها من ناحية أخرى، ذلك عن طريق تفرغ الطاقة التي نشأت عن هذه الإستثارة ورغبته في المحافظة على هذا الإتزان أو على المستوى الثابت من طاقته. (محمد، 2020، ص. 116).

لهذا يلعب الاتزان الانفعالي دور كبير في الصحة النفسية التي تعد جوهر الحياة سواء نفسياً أو إجتماعياً، وعليه يكون الإهتمام بتحسين مستوى الاتزان الانفعالي كأحد المطالب الهامة التي تنتج الشخصية السوية، ومن هذا المنطلق فإن الإهتمام بتنمية القدرات الإنفعالية والعقلية خاصة لدى المورد البشري من أكثر المطالب إلحاحاً في هذا العصر، نظراً لكثرة المشكلات والضغوط الموجودة في ميدان العمل الأمر الذي يتطلب من مختلف المؤسسات إعداد إطار مدرب يستطيع أن يتعامل بنجاح مع جميع متطلبات العصر. (ريان، 2006، ص. 2).

يتجلى الاتزان الانفعالي بمظاهر من بينها التوافق النفسي والتوافق الإجتماعي اللذان يعدان من أهم المؤشرات التي تظهر لدى الأشخاص الذين يتصفون بالإتزان وهم يستطيعون الوصول إلى أهدافهم الشخصية دون صعوبات واضحة، ويشعرون بالرضا عن الطريقة التي يتبعونها في حياتهم ولديهم القدرة على مواجهة الضغوط والتحكم في الإنفعالات، والتميز بالكفاءة في حياتهم، وبذلك فإن إنتاجيتهم تتدفع إلى الأمام مما يقودنا للقول أن الاتزان الانفعالي يعد أحد السمات الرئيسية التي تؤدي دوراً بارزاً في بناء الشخصية، في حين أن الفرد الذي يتصف بضعف الاتزان الانفعالي يكون غير قادر على ضبط إنفعالاته، ويؤثر ذلك في قدرته

على التوافق وحل المشكلات وعدم الإنسجام الإيجابي مع الذات والمجتمع (بن راشد اليحيائية، 2021، ص.297)

من خلال ما سبق يتضح أن الشخصية المتزنة هي التي تتسم بالهدوء والصبر والإستقرار النفسي وتكون إستجابتها مناسبة وملائمة ومتوافقة مع مختلف المواقف، أما الشخصية غير متزنة فهي تتسم بالإندفاعية والإستتارة وتقلب المزاج وتكون سريعة الإستجابة وتكون لديها مستوى عال من العصابية.

تأسيسا على ما سبق ونظرا لأهمية الاتزان الانفعالي على مستوى الشخصية فقد أجريت حوله عدة دراسات حيث إرتبط بالعديد من المفاهيم والمتغيرات، فمن الناحية (الإجتماعية) أشارت دراسة بن عمارة (2013) إلى وجود علاقة بين الحوار الأسري والاتزان الانفعالي لدى المراهقين المتمدرسين في السنة الرابعة متوسط في مدينة تقرت ودراسة مومني (2017) التي بينت وجود أثر للإتزان الإنفعالي على المسؤولية الإجتماعية لدى طلبة كلية الحصن الجامعية. ومن الناحية (المعرفية) فقد أشارت دراسة ريان (2006). في البيئة الفلسطينية عن وجود علاقة بين الاتزان الانفعالي والسرعة الإدراكية والقدرة على التفكير الإبتكاري لدى طلبة الصف الحادي عشر، وكذلك من الناحية (النفسية) فقد أشارت دراسة الربيع (2016) إلى وجود علاقة بين الاتزان الانفعالي وضبط الذات لدى طلبة جامعة اليرموك، ودراسة مبارك (2008) فقد أشارت إلى وجود علاقة بين الاتزان الانفعالي ومفهوم الذات. من هنا يتبين أن الاتزان الانفعالي أحد أهم محددات الشخصية.

ومن خلال ما سبق نجد أن هناك الكثير من البحوث السابقة تناولت الاتزان الانفعالي من عدة جوانب إجتماعية، نفسية، معرفية فهو إدارة للسلوك أي إدارة الفرد نفسه بنفسه، وتوجيه مشاعره وأفكاره، وإمكانياته نحو الأهداف والإنجازات التي يريد تحقيقها أو هي بنية نفسية تتضمن سلسلة من السلوكيات التي يجب أن يستخدمها الفرد بطريقة منظمة من أجل تحقيق حياة ذات معنى إيجابي، وفي مجال المنظمات فقد أشارت دراسة حسين(2020) إلى إرتباط الاتزان الانفعالي بإدارة الوقت الذي يعتبر ذو أهمية بالغة بالنسبة للفرد والمنظمات على السواء، وذلك بإعتباره موردا ثميننا لا يمكننا إذخاره ولا إسترجاعه، ويتطلب في المقابل الحكمة والروية في إستخدامه، ويتوقف إدارته على إدارة سائر الأعمال وتعطي إدارة الوقت للمسؤول إمكانية تقدير الوقت لإيجاد حلول للمشاكل والتخطيط للمستقبل وتقييم التحسن والتقدم بشكل عام (حسين، 2020، ص.441).

ومن هنا تأتي هذه الدراسة للكشف عن طبيعة العلاقة بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى عينة من المسؤولين في بلديات ولاية توقرت.

2- تساؤلات الدراسة:

- هل يوجد ارتباط دال إحصائياً بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة؟
- هل يوجد ارتباط دال إحصائياً بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة (ذكور/ إناث)؟
- هل يوجد ارتباط دال إحصائياً بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة الجدد والقدامى؟

3- فرضيات الدراسة:

- يوجد ارتباط دال إحصائياً بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة.
- يوجد ارتباط دال إحصائياً بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة (ذكور/ إناث)
- يوجد ارتباط دال إحصائياً بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة الجدد والقدامى.

4- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية الى الكشف عما يلي:

- الإرتباط بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة.
- الإرتباط بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة تبعا للجنس وسنوات العمل.

5- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية متغيراتها المتمثلة في إدارة الوقت والاتزان الانفعالي ومحاولة إثراء الميدان البحثي لهذه المتغيرات بمزيد من البحث والدراسة، حيث أنهم من أهم المتغيرات التي تؤثر على الفرد في مختلف مجالات الحياة، وتتضح هذه الأهمية فيما يلي:

- يعتبر إدارة الوقت عنصراً أساسياً في جميع نشاطات المنظمة بمستوياتها وعليه فإن إدارة الوقت بكفاءة وفاعلية تمكن من الوصول إلى الأهداف المرجوة تحقيقها وذلك من خلال معرفة الموظفين لكيفية إدارة وقتهم بشكل صحيح يسمح لهم بتحقيق نتائج أفضل، والقدرة على إدراك القضايا الهامة في العمل والتقليل من العوامل التي تؤدي إلى هدر الوقت.

- يعتبر الاتزان الانفعالي من الموضوعات الحساسة التي ينبغي على المنظمة أن تعطيها الأولوية وذلك من خلال تقادي المشاكل النفسية التي قد تعيق تحقيق التوافق والصحة النفسية على أداء المسؤولين بكفاءة وفاعلية. ويساعدهم أيضاً على تأدية وظائفهم بنظام وتنسيق. بما يحقق الاستمرار والاستقرار داخل المنظمة.

6- التعريف الإجرائية:

➤ إدارة الوقت:

بما أنه تم تبني مقياس غزاوي (2012) والتي تعرف إدارة الوقت كالتالي: هي عملية تخطيط وتنظيم الوقت لدى الموظف لإستخدامه وإستغلاله بطريقة منتجة ومحاولة تقادي إضاعته أو هدره.

وعليه يعرف إجرائيا في الدراسة الحالية على أنه: الدرجة التي يتحصل عليها المبحوث إستجابة على مقياس غزاوي المستخدم في الدراسة الحالية.

➤ الاتزان الانفعالي:

بما أنه تم تبني مقياس على (2016) والتي تعرفه كالتالي: هو قدرة الفرد على ضبط إنفعالاته والتحكم فيها والتعبير عنها بهدوء بشكل يناسب المواقف التي تستدعي الإنفعالات فيشعر الفرد بحالة من الرضا والسعادة، فيتسم الفرد بالهدوء والثبات الإنفعالي فيكون متزنا مع نفسه ومع الآخرين فلا يكون مترددا وقلقا ومتقلبا إنفعاليا. وعليه يعرف إجرائيا في الدراسة الحالية على أنه: الدرجة التي يتحصل عليها المبحوث إستجابة على مقياس عبد القادر المستخدم في الدراسة الحالية.

7- حدود الدراسة:

- الحدود البشرية: شملت الدراسة المسؤولين الإداريين ببلديات ولاية توقرت.
- الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة على مستوى بلديات ولاية توقرت.
- الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة خلال السنة الجامعية (2022|2023).

خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل تقديم مجموعة من العناصر المنهجية التي كانت بمثابة تمهيد لما سيتم عرضه في الجانب النظري والميداني، وهي نقطة البداية الفعلية لهذه الدراسة.

الفصل الأول: إدارة الوقت

تمهيد

- 1- تعريف إدارة الوقت
- 2- أهمية إدارة الوقت
- 3 - أهداف إدارة الوقت
- 4_ مكونات إدارة الوقت
- 5 - مبادئ إدارة الوقت
- 6 - نظريات إدارة الوقت
- 7 - تقييم نظريات إدارة الوقت
- 8- أساليب إدارة الوقت

خلاصة الفصل

يمثل الوقت أحد الموارد الأساسية المتوفرة في المؤسسات لذا فإن إستثماره بذكاء وعقلانية وذلك من خلال حسين إدارته وتخطيطه وتنظيمه سيساهم بدرجة كبيرة في تحقيق الإنتاجات المنتظرة وتحقيق الأهداف المنشودة بأقل جهد ممكن، وعليه سيتضمن هذا الفصل ما يتعلق بالخلفية النظرية لإدارة الوقت من حيث الماهية والعوامل المرتبطة به وأهم التفسيرات النظرية وأساليب قياسه.

1- تعريف إدارة الوقت:

تعد إدارة الوقت عملية أساسية في حياة الفرد لأنها تحقق له التكيف والتوازن في الحياة فمن خلالها يستطيع حل المشاكل، ويتضح ذلك المعنى في التعاريف المختلفة لإدارة الوقت:

يعرفها العجمي (2000): إدارة الأنشطة والأعمال التي تؤدي في الوقت، وتعني الإستخدام الأمثل للوقت وللإمكانيات المتوفرة، وبطريقة تؤدي إلى تحقيق أهداف هامة، وتتضمن إدارة الوقت معرفة كيفية قضاء الوقت في الزمن الحاضر وتحليلها والتخطيط للاستفادة منه بشكل فعال. (الشهري، 2019، ص.317).

وفي (2003) عرفها رشيد: بأنها ضبط الوقت وتنظيمه وإستثماره فيما يعود بالفائدة على الفرد والمجتمع وهو يتطلب توزيع الواجبات اليومية ولتخطيط للأعمال المستقبلية كي لا يضيع الوقت المتاح هدرا أو إرهاق الأعصاب في محاولة إنجاز أكبر قدر من الأعمال في أوقات محددة. (الشهري، 2019، ص.317).

بينما عرفها فريدريك تايلور: بأنها صورة عامة حول إنجاز الأعمال بشكل منسق ومنظم وفعال، وتحقيق الأهداف بأفضل الوسائل وأقل التكاليف، ويتطلب ذلك استغلال أمثلا وفعالا لكل الطاقات والإمكانات المتاحة للمؤسسة، ويأتي في مقدمة هذه الإمكانيات الوقت، فإدارة الوقت هي تلك العملية التي توزع الوقت بفاعلية بين الأعمال المختلفة، بهدف إنجازها في الوقت الملائم والمحدد. (الحناوي، 2011، ص.38). ويعرفها أبو شيخة (2009): بأنها إدارة الذات، وإدارة شؤون الوظيفة بما يكفل الحصول على النتائج المحددة في الوقت المتاح وإنها إحدى العمليات التي تمكن من إنجاز المهام والأهداف، ويعرفها أيضا بأنها الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة بما فيها الوقت. (الحناوي، 2011، ص.38).

بينما يرى إبراهيم حمد القعيد (2009): بأنها عملية الإستفادة من الوقت المتاح والمواهب الشخصية المتوافرة لدينا، لتحقيق الأهداف المهمة التي نسعى إليها في حياتنا، مع المحافظة على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الخاصة وبين حاجات الجسد والروح والعقل. (الحسيني، 2011، ص.3).

أما سليمان أحمد اللوزي (2013) فيعرفها: بأنها فن الترشيد واستخدام الوقت من خلال وضع الأهداف وتحديد مضيعاته ووضع الأولويات من أجل تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية. (الحسيني، 2011، ص.3).

من خلال ما سبق نستنتج أن التعريفات السابقة تتفق حول العناصر الأساسية في تعريف إدارة الوقت:

- الإستخدام الأمثل للوقت

- تخطيط للوقت

- التنظيم للوقت

- وضع الأولويات

- تحديد الأهداف

وعليه يمكن القول أن إدارة الوقت هو: القدرة على إنجاز الأعمال بشكل منسق و منظم و فعال و إستغلال الوقت المتاح بالشكل الأمثل من أجل تحقيق الأهداف المنشودة بأقل جهد ممكن، وضمن حدود الوقت المحدد لتنفيذها.

2- **أهمية إدارة الوقت:** يؤدي حسن إدارة الوقت إلى ثمرات إيجابية في الحياة تنعكس على زيادة الإنتاجية وتحقق الرقي والمستوى العالي من الإنجاز. كما أن إدارة الوقت بفعالية تساعد على ما يلي حسب. (الخريري، 1459؛ الغامدي، 2018):

- تعميق وع ومدرک بالشعور بالمسؤولية الإيجابية تجاه النجاح العام للمشروع من خلال حسن توزيع المسؤوليات على الأفراد، وتنمية الإحساس بالرقابة الذاتية.
- استخدام التنسيق المبكر والمسبق وأساليب المشاركة والتفاعل البشري، وزيادة الإحساس بالآخرين كونهم شركاء وليسوا منافسين، وأن العلاقة معهم هي علاقة تعاون واعتماد متبادل.

- سلامة التخطيط المدرك لمدى قيمة وثروة الزمن من خلال وضع إستراتيجيات عامة دائمة طويلة قائمة على حسن استغلال الموارد والإمكانات في ضوء رؤية مستقبلية شاملة، وذلك من خلال تحقيق الأهداف والاستخدام الأمثل للموارد المالية والبشرية.
- سلامة التنظيم المرن المستوعب للمتغيرات والمستجدات ولطموحات الأفراد في الارتقاء المهاري.
- تحفيز القوى العاملة في البرامج على تقديم أفضل ما لديها وعلى تفعيل كافة إمكاناتها لرفع الإنتاجية من خلال توفير محفزات الإبداع والابتكار.
- قرب المتابعة بشكل سليم، وتفعيل الرقابة الذاتية التي توفر كثيرا من الوقت من أجل منع الأخطاء التي تحتاج إلى معالجة وإصلاح يحتاج إلى فترة زمنية.
- سلامة التوجيه الإيجابي إلى أفضل السبل وأقلها جهدا لتحقيق الإنجازات المطلوبة.
- إتاحة مجالات أوسع للمبادرة الفردية وللإبداعات الشخصية وللتعبير الأفضل عن المواهب والمهارات من خلال تحسين الإنتاجية للأفراد والمجتمعات وتطوير القدرات الفردية والجماعية.
- قوم على اختصار الطريق الطويل نحو الأهداف والنجاحات بأفضل الطرق وأسرعها مما يدفعها إلى توفير وقت أكبر للفرد مع عائلته وإلى الترفيه والراحة.
- تساعد على خلق مجتمع يحترم قيمة الوقت وذلك بتخفيف من القلق والضغط والتوتر الناتج عن تراكم الأعمال.
- وعليه يمكن القول أن الإدارة الفعالة للوقت تؤدي إلى ثمرات إيجابية كبيرة تتمثل في زيادة الإنتاج، وتقليل الهدر وزيادة الولاء وإنتماء العاملين للمنظمة.

3- أهداف إدارة الوقت:

نظر للدور الذي تلعبه إدارة الوقت في التحكم في الأداء الإداري الذي يجعلها تحقق غاية مثالية من خلال الإدارة الجيدة للوقت وتتيح للفرد إتمام العمل بشكل أسرع وجهد أقل. إذا استخدم إدارة الوقت بشكل واع ومقصود يجعلها تحقق الأهداف التالية حسب ماكينزي اليك (السلمي، 2020، ص.23):

- الإجهاد: حيث تسهم إدارة الوقت في منع الكثير من الإجهاد.
 - التوازن: حيث تسهم العادات الجيدة في إدارة الوقت في وصولنا إلى حياة أكثر توازنا وتوفر الوقت المناسب للعمل والعائلة والذات.
 - الإنتاجية: حيث أن الوقت في دنيا الأعمال يساوي الإنتاجية، وإذا كنت أكثر فاعلية مع أوقاتك فإنك تستطيع زيادة إنتاجك.
 - الأهداف: لكي تحرز تمتمعا تجاه تحقيق أهدافك الشخصية والمهنية، فإنك تكون بحاجة إلى وقت يتيح لك ذلك، فلا شيئا يتحقق ما لم يتوفر الوقت لإنجازه.
- نستنتج أن إدارة الوقت لا تهدف إلى إنجاز المهام فحسب، بل ترتيبها حسب الأولوية لأن إدارة الوقت لها هدف بالغ الأهمية بالنسبة للإنسان.
- 4- مكونات إدارة الوقت:** الإدارة هي تحقيق هدف، وهذا الهدف يحتاج إلى وقت، فالوقت مرتبط بكل عنصر من عناصر الإدارة وكل عمل إداري يحتاج إلى وقت ويحتاج أيضا إلى توقيت مناسب حتى يتحقق الهدف المراد منه. وإن لم يكن بالإمكان استثمار الوقت كله، فعلى الأقل يمكن استثمار أكبر قدر منه وحتى تكون نقطة البداية صحيحة وفعالة يلزم البحث في العناصر الأساسية للعملية الإدارية (أكريم، 2016، ص.22).
- **تخطيط الوقت:** لتحديد كم الوقت المتاح للشخص في المستقبل لإنجاز الأعمال المطلوبة، وتحديد كم ونوع الأعمال المطلوب إنجازها في الوقت المتاح لنا إستخدامه وإستغلاله، وترجمة الأعمال المطلوب إنجازها إلى طرق متكاملة من الأهداف يتعين الوصول إليها.
- **تنظيم الوقت:** لتحديد عدد الأشخاص وما يتوجب أن يؤديه كل منهم من دور وعمل في الخطة، كذلك تحديد الإمكانيات والموارد التي يستخدمها هؤلاء الأشخاص، والعلاقات التبادلية والتفاعلية فيما بينهم.
- **الرقابة على الوقت:** من خلال توفير نظام للرقابة على إستخدام الوقت، والتحقق من تفعيل الوقت بشكل سليم بما يخدم أهداف التنظيم، والتأكد من عدم هدر الوقت في أعمال وتصرفات ليست في مصلحة العمل.
- توجيه الوقت:** يشكل التوجيه جزءا كبيرا من الوقت الإداري ويتمثل ذلك في توجيه العاملين إلى كيفية تأدية وتنفيذ العمل.

ومن بين مكونات إدارة الوقت أيضا حسب غزاوي (2012):

- **الإيفاء بالالتزامات:** وهي إيفاء الموظف بالواجبات والمهام المنوطة به.
- **التحكم بالمقاطعات:** وهي سيطرة وتحكم الموظف بالمقاطعات التي توجهه بكافة أنواعها: كالاتصالات الهاتفية وشرب الشاي أو القهوة..... وغيرها.
- **وضع الأولويات:** هي قدرة الموظف على تمييز الأولويات والتعامل معها حسب أهميتها.
- **الإنضباط في استخدام الوقت:** يقصد بها مدى إنضباط الموظف في إنجاز أعماله الموكلة إليه بما يتناسب مع الوقت اللازم لإتمام الأعمال.
- **إستخدام الموارد:** هي قدرة الموظف على إستخدام الموظف للموارد المتاحة له في عمله.
- **متطلبات التفاوض:** هي مدى تطبيق الموظف لأسلوب التفاوض مع غيره من العاملين أو المسؤولين.
- **توازن نمط الحياة:** يقصد بها مدى تداخل حياة الموظف الشخصية مع حياته المهنية، وقدرته على الفصل بينهما والتركيز على عمله بصورة جيدة.

5- مبادئ إدارة الوقت:

نظرا لما تكتسبه ادارة الوقت من أهمية بالغة فإن تسييره بشكل فعال يقتضي توفر مجموعة من المبادئ التي تميزه عن غيره من الموارد الهامة، وعلى مراعاتها عند التعامل مع المورد الحيوي، وللتمكن من التحكم في إدارة الوقت نورد هذه المبادئ فيما يلي حسب (المحرج، 1441هـ، ص.344):

- ✓ **مبدأ تحليل الوقت:** تحليل الوقت من متطلبات إدارة الوقت ومن الضروري كأساس لهذا التحليل الإحتفاظ بجدول يومي للنشاطات لتسجيلها عبر فترات من 30 إلى 60 دقيقة ولمدة أسبوعين متتالين حتى تستوعب كل الوقت المستخدم.

- ✓ **مبدأ التخطيط اليومي:** يمثل التخطيط اليومي ضرورة في إدارة الوقت، ويتم إنتهاء عمل اليوم أو قبل إبتداء العمل في اليوم التالي، بحيث يتلاءم مع الأهداف القصيرة الأجل وذلك من أجل الإستفادة الفعالة من الوقت الشخصي.
- ✓ **مبدأ تخصيص الوقت حسب الأولوية:** ويعني تخصيص الوقت المتوافر في يوم العمل لإنجاز تلك الأعمال التي تعتبر ذات أولوية عالية، ويمكن القيام بذلك تحديد الأعمال المطلوب القيام بها في الخطة اليومية ثم ترتيبها حسب الأولوية وتخصيص الوقت المناسب لإنجازها.
- ✓ **المرونة:** عند إعداد الخطة اليومية ينبغي أن يدرك العامل مقدار الوقت الذي يمكن أن تجدول فيه المهام في اليوم، فالعامل الذي يخطط لملاً كل دقيقة من اليوم سيجد أن ذلك يجعله غير قادر على تنفيذ ما خطط له مما قد يصيبه بشي من الإحباط والكسل، ويقدر بعض المختصين مقدار وقت المرونة المناسب بنسبة تتراوح ما بين (25 الى 50) من اليوم.
- ب/ مبدأ التنظيم:** تهتم وظيفة التنظيم بكيفية تنظيم العمال لأوقاتهم وبيئاتهم حتى يصبحوا أكثر فعالية في إستخدام أوقاتهم ومن هذه المبادئ:
- ✓ **مبدأ التفويض:** يعد تفويض العمال كل الأعمال الممكنة في حياتهم الخاصة لغيرهم أمراً ضروريا لتوفير الوقت المطلوب للقيام بالمهام الإدارية، ولكي يتم تحديد الأعمال التي يمكن تفويضها ينبغي على العامل أن يتبع مبادئ التفويض الفعال الذي يتمتع بالدقة والوضوح.
- ✓ **مبدأ تجميع المهام المتشابهة:** كل الأعمال والمهام المتشابهة بطبيعتها والتي تتطلب بيئة وموارد مماثلة لإنجازها ينبغي أن يجمعها معا في أقسام من خطة العمل اليومية.
- ✓ **مبدأ التحكم في المعوقات أو المتعرضات:** من الضروري جدا لكي ينجح العامل في إدارته لوقته أن يكون هناك نوع من التحكم في النشاطات وترتيبها بحيث تقل مدة المقاطعات غير الضرورية ما أمكن.
- ج/ مبدأ المتابعة والرقابة:** تعد المتابعة والرقابة المبنية على الخطط والجداول الزمنية أساسا لزيادة فاعلية العامل في تحقيق أهدافه الإدارية كما خطط لها، ومن مبادئها ما يلي:
- ✓ **مبدأ تنفيذ الخطة اليومية والمتابعة اليومية:** حيث يلتزم العامل بتنفيذ الخطة اليومية التي وضعها وذلك بما يتلاءم مع الأهداف والظروف المحيطة.

✓ **مبدأ إعادة التحليل:** ينبغي إعادة تحليل استخدام الوقت على الأقل مرة كل ستة أشهر لضمان عدم عودة العامل إلى ممارسته القديمة، ولتفادي هذا ينبغي تكرار استخدام الوقت من وقت لآخر للتعرف على مضيعات الوقت الحقيقية ومحاولة التخفيف منها.

من خلال ما سبق نستنتج أنه يجب على كل عامل معرفة كيف يمضي وقته وكيف يخطط له وينظمه، والتحكم في الوقت هو الرغبة في تحمل المسؤولية وإذا شعر الفرد بأن هناك نقص في الوقت أثناء عمله فهذا مؤشر أن مهارته الإدارية تتجه نحو العدم.

5- نظريات إدارة الوقت: تعددت وتتنوع المداخل النظرية في تفسير إدارة الوقت من بينها حسب (سلمان، 2017، ص.26):

➤ الوقت في المدرسة الكلاسيكية (نظرية الإدارة العلمية):

برزت أهمية دراسة الوقت بشكل واضح في نظريات الإدارة وترجع جذور هذا الموضوع إلى أعمال وجهود "فريدريك تايلور" في محاولته لتحقيق الزيادة في إنتاج المصانع من خلال الإهتمام بتقسيم العمل ودراسة الحركة والزمن، وتحديد أفضل طريقة لأداء العمل، وعلى حسه فالإدارة حركة وزمن أو عمل ووقت إذ ما من عمل يؤدي إلا كان الوقت إلى جانبه وما من حركة تؤدي إلا ضمن وقت محدد.

ومن هنا نجد إهتمام نظرية الإدارة العلمية بقيادة " فريدريك تايلور " بدراسة الحركة متمثلة في تحليل أو تقسيم العمل إلى جزئيات بسيطة، بحيث يتم تحديد حركتها الأساسية من منطقة إلى أخرى والزمن الذي يستغرقه في ذلك بهدف ربط الأجزاء بعضها البعض بأسرع وأفضل طريقة، وقد أخذ تايلور بعين الاعتبار نسبة معينة من الوقت لتغطية احتمالات التوقف الممكنة، أو المقاطعات أو التأخير للإستراحة أو لأسباب إضطرارية أخرى..

➤ الوقت في المدرسة السلوكية (نظرية العلاقات الإنسانية):

إعتمدت المدرسة السلوكية على نظرية العلاقات الإنسانية التي ركزت على بناء المؤسسة من الوجهة الإجتماعية والإنسانية كعلاقات الأفراد مع بعضهم البعض وعلاقاتهم مع رؤسائهم ومع غيرهم من داخل المؤسسة وغيرها وبدا الإهتمام بالزمن في هذه النظرية من خلال ضرورة إعطاء العامل فترة للراحة وأخرى للعمل، مما ينعكس إيجابيا على معنوياته وبالتالي على إنتاجه.

➤ الوقت في المدرسة الحديثة:

ظهرت النظريات الحديثة من أجل التنظيم مستفيدة من أخطاء التجارب السابقة فقد حاول رواد هذه النظرية الاستفادة من أفكار الباحثين وتطويرها، ومن أهم هذه النظريات ما يلي:

➤ نظرية صنع القرارات (إتخاذ القرار):

إستفادت هذه النظرية من النظريات السابقة وعدلتها وأضافت إليها وطورتها وقد إحتلت فيها إدارة الوقت مكانة بارزا، وإستعانت بالوقت في حل المشكلات الأساسية للتخطيط والإنتاج. حيث إعتمدت هذه النظرية على الأحداث الماضية التي ربما تكون مكررة أو مفاجئة أو متقلبة وصنفتها بما يتلاءم مع إتخاذ القرارات، والوقت في مثل هذه الحالة يؤثر على نوعية القرارات المتخذ وزمن حدوثه أيضا.

➤ النظرية الرياضية (البيولوجية):

إعتمدت هذه النظرية على الرياضيات في حل المشكلات وإدارة وقتها وإفتترضت أن المؤسسة كائن حي يولد ثم ينمو ثم يبلغ من الكبر عتيا ثم يموت، وهناك مرحلة من تلك المراحل الزمنية التي تمر بها المؤسسة خلال مراحل تطورها هي مرحلة الإنتاج الأقصى.

6- تقييم نظريات إدارة الوقت:

من خلال تحليل لنظريات نجد أن أصحاب النظرية الكلاسيكية (الإدارة العلمية) من بينها فريدريك تايلور يرى بأن إدارة الوقت تعتمد على الحركة والزمن في تسيير شؤونها وذلك من خلال تحصيل إنتاجية عالية.

وأصحاب المدرسة السلوكية (العلاقات الإنسانية) من بينها التون مايو إهتمت بالعلاقات الإنسانية بين الأفراد ومع رؤسائهم ولم يركز كثير على عامل الزمن، إكتفى بفترة من الراحة أثناء العمل، مما ينتج إنتاجية عالية.

أما اصحاب النظريات الحديثة: من بين هذه النظريات (صنع القرار) اعتمدت على الوقت وأعطته أهمية كبيرة واستعانت به في التخطيط للإنتاج وهذا يتوافق مع نظرية الإدارة العلمية. أما النظرية (البيولوجية) اعتمدت على الرياضيات في حل المشكلات وإدارة الوقت.

بناء على هذا تم تبني نظرية الإدارة العلمية لأنها تتوافق مع المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

7- أساليب قياس إدارة الوقت:


تعد استبانات إدارة الوقت من بين المقاييس التي يمكن استخدام في نماذج نظرية الاستجابة المتدرجة في معاييرها، فلكي تقوم استبانات إدارة الوقت بوظيفتها كأداة فعالة لتوجيه دراسات إدارة الوقت، فإنه لابد من توجيه الجهود نحو تحسين الخصائص السيكومترية لتلك الاستبانات، وأحد الطرق نحو هذا الهدف تطبيق نظرية الاستجابة للمفردة في تقويمها، مما يسهم في تقييم نتائج البرامج التدريبية التي تستخدم لتنمية سلوكيات إدارة الوقت، وبالتالي التحقق أو الرفض لنتائج الدراسات التي ربطت بين مهارات إدارة الوقت والتحصيل الدراسي (Edwards, 2006; Elacqua, 1999) والإجهاد (Morgan, 2003; Trueman, 1996; s* Well, 1993)

والرضا عن العمل (Covice, 2004; Hudson, 1998) والأداء الوظيفي. (Ford & Teng; Nonis, 2005).

وتعد إستبانة إدارة الوقت من إعداد بريتون وتيسير (1991) من أكثر المقاييس استخداما في تلك الدراسات، كما يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة، إهتمت بعض الدراسات بالتحقق من البناء العاملي لإستبانة إدارة الوقت في دراسات مستقلة وفي مجتمعات مختلفة عن المجتمع الذي أعد فيه المقياس. فقد تحقق تريممان وهارتلي (1995) من البناء العاملي للمقاييس على عينة من طلاب الجامعة في المملكة المتحدة وإستخدمه (ميوفو ودي اميكو) و (سليجهورن) (1996) على عينة من طلاب الجامعة في زيمبابوي وطبقه جارسيا وروز ، بيريزو وجونزالز وهينوجزسا (2004) على عينة من طلاب التعليم الثانوي في إسبانيا، ولكن لم تحاول في حدود علم الباحث، دراسة عربية التحقق من البناء العاملي أو الخصائص السيكومترية لإستبانة إدارة الوقت في البيئة العربية. (حبشي، 2011، ص.356).

خلاصة الفصل:

لا تقل أهمية الوقت كمورد عن الموارد الأخرى، لكنه إذا ضاع لا يعوض كما أنه مورد مجاني وهدره يكلف خسائر وتعويضات لذلك فإن حسن تدبير هذا المورد ضرورة سواء على الفرد أو الإدارة. وهذا نظرا لإرتباطه بالموارد الأخرى، فالشخص الذي لا يستطيع إدارة وقته لا يستطيع إدارة أي شيء وتبرز كفاءة المسؤول في كيفية دمج عناصر الإنتاج بمورد الوقت، بما يضمن نمو وبقاء المشروع المنجز أو الذي في طور الإنجاز.



الفصل الثاني: الاتزان الانفعالي

تمهيد

- 1- تعريف الاتزان الانفعالي
- 2- مقارنة الاتزان الانفعالي ببعض المفاهيم
- 3 - أهمية الاتزان الانفعالي
- 4- سمات المتزن انفعاليا
- 5- العوامل المؤثرة في الاتزان الانفعالي
- 6- نظريات الاتزان الانفعالي

خلاصة الفصل

يعتبر الاتزان الانفعالي أحد المعالم المهمة المميزة بين الشخصية السوية والشخصية اللاسوية فهو نقطة جوهرية لتوافق الفرد مع نفسه وبيئته، لذلك فهو ذو أهمية بالغة في حياة الفرد وعليه فقد توسع مفهومه كما تعددت وإختلفت النظريات المفسرة له وفي هذا الفصل سوف نتناول مفهوم الاتزان الانفعالي ثم تعاريف مجموعة من الباحثين والعلماء له وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية ثم أبعاده وأهميته وكذلك سمات المتزنين انفعاليا والعوامل المؤثرة فيه وأخيرا نظرياته.

1-تعريف الاتزان الانفعالي:

تعددت تعريفات الاتزان الانفعالي بين العلماء وعليه سيتم إيجاز أهم هاته التعريفات والتي تتناسب مع توجهات الدراسة الحالية كالآتي:

تعريف الخالدي(2003): الإلتزان الإنفعالي هو تفسير لحالة إستقرار نفسي يطلق عليه أصحاب نظرية التحليل النفسي بمبدأ الثبات الإنفعالي إذ يرون أن الفرد مزود بالقدرة على الإستجابة للمثيرات المختلفة وهذه القدرة هي سمة الحياة، فالإنسان عندما يتعرض لمنبه أو مثير معين يتحول إلى حالة من التوتر أي يكون في حالة إستتارة أو عدم إلتزان انفعالي مما يدفعه هذا إلى القيام بنشاط معين من التوتر والوصول إلى حالة الإلتزان. حيث يحاول بواسطة تفرغ الطاقة المولدة عن هذه الإستتارة، المحافظة على ثبوت مستوى الطاقة، وهو مبدأ الإلتزان(بن اسماعيل، 2015، ص.234).

تعريف ريان (2006): الاتزان الانفعالي هو حالة التروي والمرونة الوجدانية حيال المواقف الإنفعالية المختلفة التي تجعل الأفراد الذين يميلون لهذه الحالة أكثر سعادة وهدوء وتقاؤلا وثباتا للمزاج، وثقة في النفس، أما الأفراد الذين يعزفون عن هذه الحالة فليدهم مشاعر الدونية وتسهل إثارتهم ويشعرون بالإنقباض والكآبة والتشاؤم وتقلب المزاج. (عطية، 2019، ص.102).

حمدان (2010): الاتزان الانفعالي بأن يكون لدى الفرد القدرة على التحكم والسيطرة على إنفعالاته المختلفة ولديه مرونة في التعامل مع المواقف والأحداث الجارية بحيث تكون إستجابته الإنفعالية مناسبة للمواقف التي تستدعي هذه الاستجابات. (عطية، 2019، ص.103).

سمور (2012): بأن الاتزان الانفعالي هو قدرة الفرد على التحكم والسيطرة على الإنفعالات والتعامل مع المواقف بتعقل وترو والنظر إلى المواقف بروية والتعامل معها بالإنفعال المناسب، وعدم إصدار الأحكام الإنفعالية المتسرعة إزاء المواقف المختلفة التي يتعرض لها الإنسان. (عطية، 2019، ص.103).

وعليه يمكن تعريف الاتزان الانفعالي على أنه: هو قدرة الفرد على ضبط إنفعالاته والتحكم فيها والتعبير عنها بشكل يناسب المواقف التي تستدعي الإنفعالات فيشعر الفرد بحالة من الرضا والسعادة، ويتسم الفرد بالهدوء والثبات الإنفعالي فيكون متزنا مع نفسه ومع الآخرين من حوله.

2- مقارنة الاتزان الانفعالي ببعض المفاهيم:

جدول 1: تفرقة مفاهيمية

الصحة النفسية	الضبط الإنفعالي	التوافق الانفعالي	الاتزان الانفعالي	أوجه المقارنة	
دائمة نسبيا يكون فيها الفرد متوافقا نفسيا(شخصيا وإنفعاليا وإجتماعيا أي مع نفسه ومع بيئته)	هو عملية إدراكية مهمة لتنظيم سلوك الفرد من أجل تحقيق أهداف محددة، يسعى الفرد من خلالها لضبط وتعديل الإستجابة الإنفعالية.	هو سمة تميز الشخص المتوافق وتتمثل في قدرة الفرد على تناول الأمور بأناة وصبر وعدم الإنفعال.	هو قدرة الفرد على ضبط إنفعالاته والتحكم فيها والتعبير عنها بشكل يناسب المواقف التي تستدعي الإنفعالات.	التعريف	أوجه التشابه
حالة التوازن والتكامل بين الوظائف النفسية للفرد تؤدي به أن يسلك بطريقة تجعله يتقبل ذاته ويتقبل المجتمع.	يتمثل في قدرة الفرد على التحكم بإنفعالاته بدرجة عالية .	يتفق مع الاتزان الانفعالي بحيث نجد المشاركة الإيجابية في الحياة والتعبير السليم عن الإنفعالات	تقبل الذات والمجتمع	الهدف	
عملية نفسية شاملة وعامة	عملية معرفية وإدراكية	عملية نفسية	التكامل بين الوظائف النفسية	طبيعة العملية	
يعد الاتزان الانفعالي	/ //	/ /	/ /	التعريف	

جوهر الصحة النفسية					الإختلاف
حالة نسبية	عملية دينامية تهدف إلى تعديل السلوك الإنفعالي.	التخلص من الحساسية الإنفعالية	شعور دائم بالرضا	الهدف	
/ /	/ /	/ /	/ /	طبيعة العملية	

3- أهمية الاتزان الانفعالي:

يعد الاتزان الانفعالي واحدا من العوامل التي تحدد أنماط الشخصية الإنسانية فالفرد المتزن إنفعاليا لديه القدرة على تحمل تأجيل إشباع الحاجات، ولديه القدرة على تحمل قدر معقول من الإحباط، ويؤمن بالتخطيط بعيد المدى ويعمل على مراجعة التوقعات في ضوء الظروف والمستجدات. كما يشير الاتزان الانفعالي إلى الفرد الهادئ الذي يتسم بالثبات وتظهر عليه علامات قليلة من التهيج الإنفعالي إزاء أي نوع من المعارضة والغضب، ويكون واقعا في الحياة منضبطا ذاتيا ومثابرا، أما الأشخاص الذين لديهم إتزان إنفعالي منخفض فهم قليلو الأصدقاء ويختارون الذين هم على شاكلتهم، حيث يكونون غيورين وحساسين وعبوسين. حيث يعد الاتزان الانفعالي أحد السمات الشخصية المتوافقة التي تتصف بالشجاعة في مواجهة التحديات والحسم في إتخاذ القرارات المهمة، والقدرة على السيطرة والضبط في التعبير عن الإنفعالات، ووجودها مع الآخرين قائم على الحب والتفاعل الذي لا يلغي الخصوصية والتفرد وإنما يعمل على تحقيق الذات. حيث يمكن تلخيص أهمية الاتزان الانفعالي في النقاط التالية (ورد في: علي، 2016، ص.43):

- يساعد الأفراد على تأدية وظائفهم العقلية بأسلوب منظم ومنسق.
- يساعد الأفراد على تغليب العقل والمنطق على النزوات وكبح النفس والحد من إنحرافها.
- يساعد الأفراد على أن يكونوا أكثر قدرة على العمل والتفكير والنشاط وأكثر قبولا من قبل الجماعة وأكثر نجاحا في التأثير على الآخرين.

كما يؤكد الملجي على أهمية الاتزان الانفعالي خاصة مع العمال إذ عده سمة تساعد العمال على أن يكونوا أكثر نجاحا في التأثير على الآخرين ويزيد من قدرتهم على إقامة علاقات موفقة، أما عدم الاتزان الانفعالي فيجعل الإنسان يخرج عن حدوده ويشل تفكيره مما يؤدي إلى هبوط مستوى ذكائه ويعطل إرادته.

4- سمات المتزن انفعاليا:

تساعد الصحة النفسية السليمة على عيش حياة هادئة ومستقرة وللشخصية السوية المتزنة بعض العلامات الهامة التي يمكن الإتصاف بها، ولا يشترط أن تكون جميع هذه السمات موجودة في الشخصية المتزنة فقد يتسم الشخص المتزن ببعض هذه السمات والتي تتمثل أهم سماته فيما يلي حسب (حمدان، 2004، ص. 40):

- القدرة على التحكم في إنفعالاته وضبط نفسه في المواقف التي تثير الإنفعال وقدرته على الصمود والإحتفاظ بهدوء الأعصاب وسلامة التفكير حيال الأزمات والشدائد.
 - أن تكون حياته الإنفعالية ثابتة رصينة لا تذبذب أو تقلب لأسباب ومثيرات تافهة.
 - لا يميل إلى العدوان وهو قادر على تحمل المسؤولية والقيام بالعمل والإستقرار فيه والمثابرة عليه أطول مدة ممكنة.
 - توازن جميع إنفعالاته في تكامل نفسي يربط جوانب الموقف ودوافع الشخص وخبرته.
 - قدرة الفرد على العيش في المواقف الإجتماعية والتكيف مع البيئة المحيطة والمساهمة بإيجابية في نشاطها بما يضفي عليه شعورا بالرضا والسعادة.
 - قدرة الفرد على تكوين عادات أخلاقية ثابتة بفضل تحكمه في إنفعالاته وتجمعاتها حول موضوعات أخلاقية معينة.
- كما نجد بعض العلماء يضعون سمات للشخص المتزن إنفعاليا نذكر منها حسب (بن إسماعيل، 2015، ص. 244):

✓ **محافظة الفرد على شخصية المتكاملة:** ودليها أداء وظيفي متكامل ومتناسق للشخصية ككل (جسميا، عقليا، إنفعاليا، إجتماعيا) والتمتع بالصحة ومظاهر النمو السوي.

✓ توافق الفرد مع المتطلبات الإجتماعية: خاصة التكيف الإجتماعي مع الإستمرار في الإبداع لأنه من مظاهر الشخصية المتكاملة.

✓ تكيف الفرد وشروط الواقع: والدال عليه نظرتة الموضوعية والسلمية للحياة ومطالبها ومشكلاتها ووعي الحاضر والواقع بإيجابية وموجهة الإحباطات والتغلب عليها.

✓ تقدير الفرد المسؤوليات الإجتماعية وتحملها: تحمل مسؤولية سلوكه الذاتي والسيطرة على الظروف البيئية والتوافق معها.

✓ المحافظة على الثبات: يتمثل في عدم التردد المتكرر والثبات المناسب في الإتجاهات.

ومن وجهة نظرة روجرز حسب ما ورد في (الغداني، 2014، ص.48) بأن الشخصية المتزنة تتصف بما يلي:

- له القدرة على إدراك والمعرفة قدراته وإمكاناته بشكل موضوعي
- يتسم بالفتح وبالسعي وراء إكتساب الخبرة من خلال تجاربه الذاتية
- شعور بالحرية وإن إختياراته تتبع من تلك الحرية التي يمتلكها من دون الإعتماد على الآخرين في الوصول إلى أهدافه.
- شعوره بالنفس يجعله قادرا على إتخاذ القرار وإعتماد على خبراته الذاتية.

ويرى ماسلو حسب ما ورد في (الغداني، 2014، ص.50) أن الشخصية المتزنة تتسم بما يلي:

- قدرتها على إتخاذ القرار من دون الإعتماد على الآخرين.
- لها درجة عالية من القبول الذات والقبول الآخرين.
- تدرك الحقائق بشكل موضوعي.
- لها القدرة على معالجة مشاكل الحياة بشجاعة.
- تمتلك علاقات حميمية مع الآخرين.
- يتسم تعاملها مع الحياة بشكل ديمقراطي.

5- العوامل المؤثرة في الاتزان الانفعالي:

يتأثر الاتزان الانفعالي بالعديد من المؤثرات والعوامل التي قد تتباين في الاتزان الانفعالي للفرد، فقد ترتبط بشخصية الفرد الذاتية والبعض الآخر قد يرتبط بالبيئة المحيطة به وما يتعرض له من مواقف خلال الحياة اليومية، وهناك تأثير للإضطرابات الفسيولوجية الداخلية، وبالتالي فإن هذه العوامل تؤدي دوراً مؤثراً في مدى قدرة الفرد على تحقيق الاتزان الانفعالي.

وقد تسهم العوامل النفسية التي يكون مصدرها خلل وإضطرابات في تحقيق العمليات المعرفية لعدم وضوح الدوافع لدى الفرد أو الإنفعالات، وهذه العوامل قد تنشأ نتيجة التفاعل غير الطبيعي بين الذات من جهة والموضوع أو المحيط الفيزيائي المادي أو الإجتماعي من جهة أخرى، وهذا التفاعل الحاصل قد يؤثر في قدرة الفرد على تحقيق الاتزان الانفعالي، وقد تتأثر الجوانب النفسية للفرد نتيجة الضغوط التي يتعرض لها الفرد وما يصاحبها من تغيرات نفسية وفسيولوجية.

وهناك تأثير للعوامل البيولوجية التي تشمل العوامل الوراثية، والجينات والعوامل العصبية والهرمونات وجهاز الإفراز الداخلي، التي قد تتباين من فرد إلى آخر كما أن مكونات البيئة تؤدي دوراً في التأثير في الاتزان الانفعالي لدى الفرد.

وبالتالي فإن العوامل المؤثرة في الاتزان الانفعالي هي نتائج تفاعل العديد من المؤثرات المتنوعة والمختلفة في نوعها وشدها وبالتالي فإن شدة الإنفعالات الناتجة لدى الفرد تتفاوت حسب طبيعة الإقتران والتفاعل ما بين هذه العوامل سواء كانت عوامل بيولوجية أم نفسية أم بيئية. (عطية، 2014، ص.12).

* هناك بعض القواعد أو المبادئ المقترحة التي يمكن من خلالها التحكم والسيطرة على الإنفعالات منها: التعبير عن الطاقة الإنفعالية في الأعمال المفيدة، حيث يولد الإنفعال طاقة زائدة في الجسم حيث تساعد الفرد على القيام ببعض الأعمال العنيفة.

ومن الممكن أن يتدرب الفرد على القيام ببعض الأعمال الأخرى المفيدة لكي يتخلص من هذه الطاقة، وكذلك تقديم المعلومات والمعارف عن المنبهات المثيرة للإنفعال حيث يساعد ذلك على إنقاص شدة الإنفعال وبالتالي التغلب على الإضطراب الذي يحدث للأنشطة المتصلة به، وكذلك عدو التركيز والانتباه على الأشياء والمواقف المثيرة للإنفعالات فإذا لم يستطيع الفرد التحكم في إنفعالاته عن طريق البحث عن الجوانب الإيجابية

والسارة في الشيء مصدر الإنفعال فيمكنه أن يغير إهتمامه عن هذا الشيء إلى الأشياء والموضوعات التي تساعده على الهدوء والتخلص من إنفعالاته وتوتراته، كما أن الإسترخاء العام مفيد لتهدئة الإنفعال وتناقصه بشكل تدريجي.

إن فترة الإنفعال تمثل حالة من عدم الإتزان التي يفشل الفرد فيها رؤية الأمور بشكلها الصحيح وبالتالي تكون أحكامه غير صحيحة لذلك يجب عدم الحسم وإصدار الأحكام في الموضوعات والأمور المهمة أثناء الانفعال. (حلاوة، 2016، ص.38).

6 - النظريات المفسرة الاتزان الانفعالي:

تعددت وتوعدت النظريات النفسية في تفسيراتها للاتزان الانفعالي فمنها من اعتمد على المذهب التحليلي وأخرى إعتمدت على المذهب المعرفي ومنها من قاده التوجه إلى المذهب السلوكي وهي كالاتي:

▪ نظرية التحليل النفسي:

يرى فرويد مؤسس النظرية التحليلية في علم النفس أن الفرد يستطيع أن يحقق الصحة النفسية لذاته فهو الشخص القادر على منح الحب والعمل الصالح عموماً، حيث تتمثل الصحة النفسية من وجهة نظر فرويد في القدرة على مواجهة الدوافع البيولوجية و الغريزية و السيطرة عليها في ضوء متطلبات الواقع الإجتماعي كما تتمثل في قدرة الأنا على التوافق بين مطالب الأنا الأعلى ومطالب الهو، كما يرى أن الإنسان لا يستطيع أن يصل إلى تحقيق جزئي لصحته النفسية ذلك لأنه في حالة صراع دائم بين محتويات الهو ومتطلبات الأنا الأعلى، كما قد أكد فرويد في نظريته على نظام الأنا باعتباره الجهاز الإداري المسيطر والمنظم لشخصية الإنسان وأن لهذا الجهاز قدرة كبيرة في السيطرة على منافذ السلوك مع الجوانب البيئية المناسبة له وإشباع الغرائز بطريقة متوازنة ومقبولة بالشكل الذي يتم فيه إرضاء مطالب نظام الهو ومطالب الأنا الأعلى، وعليه يعتقد فرويد أنه كلما كان نظام الأنا قويا كان الفرد أكثر إتراناً وأكثر توافقاً مع نفسه ومع بيئته. (السعاوي، 2007، ص.275).

ومن جهة أخرى فإن مفهوم الإضطراب الإنفعالي من وجهة نظر فرويد على أن طاقة (الليبدو) عندما تعاق على بلوغ هدفها فتتحول إلى شحنة إنفعالية تبغي التصريف وتحين الفرص للإنتلاق، وفي مرحلة الطفولة يتركز الليبي دو على الجسم وهي ما أطلق عليها فرويد (الليبي دو النرجسي) ونتيجة إحتكاك الطفل بالعالم الخارجي وبتزايد وعيه تتحول إلى الليبي دو الموضوعي. ونتيجة لكبت الليبي دو الموضوعي يصبح إنتلاق الإنفعال تعبيراً

عن الليبدو النرجسي بطريقة مخفاة إشباعا له بأسلوب تخيلي وتصويرا لحالة الحرمان القديمة بشكل مفاجئ وغامض. أما أدلر من جهته فقد اعتبر أن اضطراب الاتزان الانفعالي ينشأ نتيجة الشعور بالنقص حيث يحدث هذا عن طريق نقص النزعة الإجتماعية وأن الفرد يحقق الصحة النفسية عن طريق:

❖ الميل الإجتماعي والعيش مع الناس.

❖ التنشئة الإجتماعية الصحيحة.

❖ وضع أهداف محددة والعمل على تحقيقها بالشكل الذي يسهم في تكوين شخصية متماسكة قادرة على مواجهة الصعوبات. (القحطاني، 2013، ص.35).

وعليه فإن النظرية التحليلية تصف الإنفعال بأنه أسلوب غائي إذا يمكن بغير أي جهد إظهار الغضب أو الخوف بوصفهما وسيلتين تستعين بهما الميول اللاشعورية لتشبع نفسها إشباعا رمزيا وذلك للقضاء على حالة التوتر التي لا تطاق، وعلى هذا النحو يمكن تفسير هذه السمة الجوهرية للإنفعال وهي أنه يفرض نفسه وأنه مباغت في الظهور وأنه يتطور وفقا لقوانينه الخاصة دون أن تتمكن التلقائية الشعورية في التأثير عليه ومنه فلإنفعال هنا هو عبارة عن ظاهرة هروب من كشف الحقيقة كما يكون النوم أحيانا هروبا من الواقع، فلإنفعال هو رفض للواقع والهروب من الذاكرة المؤلمة، وكما يفسر بعض المحللين النفسانيين الغضب والعدوان على أنه إشباع رمزي للميول الجنسية ولا شك أن الغضب كأحد أنواع الإنفعالات يدل عن الميول السادية ومن المؤكد أن الإغماء الناجم عن الخوف الشديد قد يدل على الهروب والبحث عن ملاذ (سارتر، 2001، ص.59).

▪ النظرية السلوكية:

يرى أنصار النظرية السلوكية أن الاتزان الانفعالي يتحقق من خلال إدراك الفرد لجميع الظروف التي تؤدي إلى خلق السلوك غير المتوازن والعمل على معالجة السلوك والظروف ذات العلاقة وتسجيلها وذلك لتعزيز البديل المهم، فضلا عن مكافأة السلوك المرغوب فيه ومعاقبة السلوك غير المرغوب فيه وصولا إلى تقييم فاعلية الناتج والتوصل إلى معلومات جديدة حول الحاجات الأخرى، وعليه فإن منظور السلوكية يفسرون الاتزان الانفعالي على فشل الفرد في إكتساب أو تعلم سلوك سوي أو تعلم أساليب سلوكية غير مناسبة مرضية ويتجنب السلوكيين إستخدام مفاهيم من قبيل(الصراع) (الكتب) (اللاشعور) التي يستخدمها الفرويديون في تفسير إختلال التوازن ونشوء الأمراض وإنما يفسرون ذلك في ضوء إستجابات الفرد وجداول التعزيز (مبارك، 2008، ص.72).

■ النظرية المعرفية:

يرى أصحاب النظرية المعرفية بأن الصحة النفسية هي القدرة على تفسير الخبرات بطريقة منطقية تمكن الفرد من المحافظة على الأمل واستخدام مهارات معرفية مناسبة لمواجهة الأزمات وحل المشكلات وعليه، فإن الشخص المتمتع بالصحة النفسية يعد فردا قادرا على استخدام استراتيجيات معرفية مناسبة للتخلص من الضغوط النفسية وهو يحيا على فسحة من الأمل ولا يسمح لليأس بالتسلل إلى نفسه.

وأكد البعض على الدور الكبير وإلهام للعمليات العقلية المعرفية كالذاكرة والدافعية بتأثيرها في الحالات الإنفعالية، فالخبرات والتجارب السابقة المتراكمة والمخزونة عند الإنسان وتقييمه للوضع الحالي من إهتماماته وحاجاته الحيوية، بالإضافة إلى إستقبال المدخلات المسببة للإنفعالات والمخرجات من تغيرات جسمية تؤثر جميعها في ظهور الحالة الإنفعالية إلا أن البعض يرى أن ردود أفعالنا الإنفعالية قد لا تعتمد على التفكير وهو ليس ضروريا للإنفعال، فالقلب ليس خاضعا على الدوام للعقل.

وربط آخرون بين ما نفكر فيه وما نشعر به أي أن الإنفعال يعتمد على عنصري الإثارة الجسمية والتصنيف المعرفي، وهي ما تسمى بالنظرية المعرفية الفسيولوجية للإنفعال. فالفرد المنفعل يفسر ما يشعر به من خلال خبراته وإدراكه المعرفي ليقدر بعد ذلك كيف يتصرف (القحطاني، 2013، ص.35).

خلاصة الفصل:

يستجيب الفرد المتزن إنفعاليا للأزمات والمواقف التي تواجهه بمرونة وعدم إندفاع، حيث يتصف سلوكه بالتوافق مع المحيط ومتفاعل مع بيئته، فهو شخص يشعر بالتفاؤل والإستقرار النفسي والتحرر إلى حد كبير من الشعور بالقلق والتوتر. من خلالها يستطيع مواجهة الصعوبات ومشكلات الحياة والسلوك المعقول يدل على إتزانه الإنفعالي في مختلف المجالات وتحت تأثير مختلف الظروف. ومن حيث جودة الموضوع ومدى إمكانية العمل عليه إجرائيا في ميدان العمل، ومن خلال الكم النظري المتوفر حاليا في الدراسة يمكننا التقدم في العمل الميداني وهو ما سيتم التطرق له في الفصل الموالي.



الجانب الميداني



الفصل الثالث

إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

1- منهج الدراسة

2- مجتمع الدراسة

3- الدراسة الاستطلاعية

4- الدراسة الاساسية

5- أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة

6- الأساليب الإحصائية

خلاصة الفصل

بعد الإطلاع على أدبيات الموضوع يختص هذا الفصل بإجراءات الدراسة الميدانية حيث تم التطرق إلى توضيح الخطوات البحث، وتبيان المنهج العلمي المناسب لطبيعة الدراسة، وكذا كل ما يتعلق بالدراسة الإستطلاعية من أهداف ونتائج ثم إجراءات الدراسة الأساسية مع تحديد للعينة والأدوات والأساليب الإحصائية التي تم إستخدامها لتحليل إستجابات عينة الدراسة.

1- المنهج المستخدم في الدراسة: هو الوسيلة التي يعتمد عليها الباحث في حل مشكلة بحثه وتختلف المناهج باختلاف تساؤلات وفرضيات والأهداف العامة التي يسطرها الباحث والتي يسعى إلى تحقيقها من خلال الدراسة التي يقوم بها.

وبما أن هذه الدراسة تهدف إلى تقدير قيمة الارتباط بين إدارة الوقت والالتزان الانفعالي عند مسؤولين في البلدية والارتباط تبعاً للجنس وسنوات العمل فقد إستخدمت الطالبة في الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي الذي يعني ذلك النوع الذي يتهم بالكشف عن العلاقات بين متغيرين أو أكثر لمعرفة مدى الارتباط بين هذه المتغيرات والتعبير عنها كمياً من خلال معاملات الارتباط بين المتغيرات أو بين مستويات المتغير الواحد (عباس وآخرون، 2014، ص.75).

2- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من مسؤولي بلديات ولاية توقرت خلال الموسم الجامعي 2023/2022. والبالغ عددهم (142).

3- الدراسة الإستطلاعية:

قبل البدء في الدراسة الأساسية يتوجب على الباحث النزول إلى الميدان والتجريب الأولي للأداة المستخدمة في الدراسة، وتم هذا من خلال التطرق إلى الهدف من الدراسة الإستطلاعية وعينتها ووصف أداة جمع البيانات المستخدمة وأخيراً الخصائص السيكومترية للأداة وفيها يلي كل عنصر على حده.

3-1- الهدف من الدراسة الإستطلاعية:

تهدف الدراسة الإستطلاعية في أي بحث علمي إلى إستطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث في دراستها، والتعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي، وكذا التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، وبالتالي التأكد من صلاحية الأداة المستخدمة في جمع البيانات قبل إستخدامها في الدراسة الأساسية (إبراهيم، 2000، ص.38).

عموماً، تعتبر الدراسة الإستطلاعية ضرورية ومرحلة مهمة في البحث ولا يمكن الإستغناء عنها فمن خلالها وبناء عليها يتسنى ويتضح الطريق أمام الباحث ويكتشف الصعوبات والعراقيل التي قد تصادفه فيه، وما يظهر عنه من نواحي تستوجب التفسير وبالتالي فإنه يتسنى له القيام بالمراجعة النهائية للخطوات وإجراءات الدراسة، وتحديد مجتمع وعينة الدراسة وما مدى صدق وثبات أدوات القياس والتأكد من مدى وضوح البنود لأفراد العينة.

3-2- عينة الدراسة الاستطلاعية:

تكونت عينة الدراسة الإستطلاعية من (90) مسؤول بالبلدية ، الذين تم استبعادهم من عينة الدراسة الأساسية.

4- الدراسة الأساسية:

4-1 عينة الدراسة الأساسية:

حجم العينة وطريقة المعاينة:

بناء على المعلومات المتوفرة عن مجتمع الدراسة تم اختيار عينة غير عشوائية بطريقة العينة الحصصية على اعتبار عدم إمكانية الحصول على العدد الفعلي لكل فئة ضمن المجتمع وعليه قدرت عينة الدراسة الأساسية بـ (130) مسؤول موزعة على فئات الدراسة على النحو المبين في الجدول 02:

جدول 02: خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس وسنوات العمل

المجموع	أكثر من 5 سنوات (ن = 93)		1 إلى 5 سنوات (ن = 37)		الخصائص
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
130	52	41	30	7	(ن)
100	40	31.53	23.07	5.38	%

يظهر الجدول رقم (02) توزيع العينة حسب متغيرات الدراسة حيث قدر عدد الذكور من 1 إلى 5 سنوات بـ (7) فهم بذلك يمثلون نسبة (5.38) بالمائة، أما عدد الإناث من 1 إلى 5 سنوات فهو (30) فهم بذلك يمثلون نسبة (23.07) بالمائة، وبالنظر إلى فئة أكثر من 5 سنوات فقدر عدد الذكور بـ (41) بنسبة تقدر بـ (31.53) بالمائة، والإناث قدر عددهم بـ (52) بنسبة (40) بالمائة.

4- 2 إجراءات الدراسة الأساسية:

بعد إجراء الدراسة الإستطلاعية أمكن التخطيط للدراسة الأساسية وذلك من خلال:

التأكد من جاهزية العينة:

بناء على الإجراءات سألنا ذكرها من الدراسة الإستطلاعية وإختبار صلاحية الأدوات أمكن تحديد عينة الدراسة والإتفاق مع الجهة المعنية على عملية التطبيق بعد الموافقة الإدارية.

إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية:

بعد التأكد من جاهزية العينة للتطبيق قامت الطالبة بجمع العينة الاستطلاعية و الأساسية مع فمن هو قد وزعت المقياس على (130) مسؤول من بلديات ولاية توقرت لئتم بعدها استرداد كل الإستبيانات، وتم ذلك في الفترة الممتدة من 15 مارس إلى غاية 10 أفريل خلال السنة الدراسية 2023/2022 م.

5- أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة:

تم الإعتماد في الدراسة الحالية على أداة الإستبيان والذي يعرف على أنه مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين، يتم وضعها في إستمارة ترسل لأشخاص المعنيين، عن طريق البريد أو يجري تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها، وبواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع وتؤكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق.

يرتكز إختيار الباحث لأداة جمع البيانات على موضوع بحثه، والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها من خلال دراسة متغيرات البحث. (مراد، 2005، ص.300)

وبعد الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة التي تناولت إدارة الوقت والاتزان الانفعالي تم الإعتماد في الدراسة الحالية على مقياس " إدارة الوقت " لراوية تيسير غزاوي (2012) الذي يحتوي على (53) بندا، قامت بتصميمه بعد الإطلاع على مجموعة من المقاييس والخلفية النظرية للموضوع ويشمل ثمانية أبعاد ومقياس " الاتزان الانفعالي "لناهد عبد القادر إبراهيم علي (2016) الذي يحتوي على (28) بندا، قامت بتصميمه بعد الإطلاع على مجموعة من المقاييس والخلفية النظرية للموضوع، ويشتمل على بعدين.

6-1 وصف أداة الإدارة الوقت:

يتكون مقياس إدارة الوقت لصاحبه راوية تيسير غزاوي في نسخته الأصلية من (53) تشمل ثمانية أبعاد هي:

- بعد الإيفاء بالإلتزامات يتكون من (1,2,3,4,5,6,7)
- بعد التحكم بالمقاطعات (8,9,10,11,12,13)
- بعد التخطيط للوقت (14,15,16,17,18,19,20,21,22)
- بعد وضع الأولويات (23,24,25,26,27,28,29)
- بعد الإنضباط في إستخدام الوقت (30,31,32,33,34,35)
- بعد إستخدام الموارد (36,37,38,39,40,41,42,43)

- بعد متطلبات التفاوض (44،45،46،47)،

- بعد توازن نمط الحياة (48،49،50،51،52،53).

ببدائل الإجابة التالية (أوافق بدرجة ضعيفة جدا، أوافق بدرجة ضعيفة أوافق بدرجة متوسطة، أوافق بدرجة عالية، أوافق بدرجة عالية، أوافق بدرجة عالية جدا)، وجميع فقرات المقياس إيجابية تمنح الأوزان التالية بالترتيب (1، 2، 3، 4، 5).

6-2 - وصف أداة الاتزان الانفعالي:

يتكون مقياس الاتزان الانفعالي لصاحبه ناهد عبد القادر إبراهيم (2016) من (28) فقرة من أصل (33) فقرة مقسمة على بعدين وهما:

- **البعـد الأول:** إـتـزـان الفـرد مـع نـفـسـه يـضـم الأـرقـام (1،2،3،4،5،6،7،8،9،10،11،12،13،14،15،16،17،18).

- **البعـد الثـانـي:** إـتـزـان الفـرد مـع الأـخـرـين: يـضـم الفـقـرات رـقـم (19،20،21،22،23،24،25،26،27،28).

وبدائل الإجابة التالية (إطلاقاً، نادراً، أحياناً، غالباً، دائماً)، وهناك فقرات موجبة وأخرى سالبة، يصحح المقياس بإعطاء الدرجة (1، 2، 3، 4، 5) في حال الفقرات الموجبة على التوالي بدلا عن المفتاح الأصلي (4، 3، 2، 1، 0).

6-3 - الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

تم تقدير الخصائص السيكومترية لأدوات القياس والمتمثلة في الصدق والثبات وفقاً للمراحل التالية:

بالنسبة لأداة قياس إدارة الوقت:

❖ **الصدق:**

قامت صاحبة المقياس بحساب الصدق بطريقة (الصدق الظاهري) وذلك بعرضه على مجموعة من الخبراء لمعرفة مدى صلاحيته، وذلك بهدف إستطلاع آراءهم تجاه فقرات الإستبانة والتحقق من ملائمتها لقياس متغيرات الدراسة.

وفي الدراسة الحالية قامت الطالبة بتأكيد معامل الصدق بإستخدام طريقة المقارنة الطرفية والجدول التالي يوضح النتائج:

جدول 03: نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس إدارة الوقت

م.د	القيمة الاحتمالية Sig	د.ح	قيمة (ت)	(ع)	(م)	(ن)	المؤشرات الإحصائية
							مجموعات المقارنة
0.05	0.00	46	-26.93	8.01	170.83	24	الفئة الدنيا
				6.80	228.62	24	الفئة العليا

يتضح من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا والمقدر بـ (170.83) أقل من المتوسط الحسابي للمجموعة العليا والمقدر بـ (228.62) وقد بلغت قيمة "ت" المحسوبة بـ (-26.93) عند درجة الحرية (46) وبما أن القيمة الإحصائية تساوي (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل أن الفرق بين طرفي الأداة دال إحصائياً وهو يعني أن مقياس إدارة الوقت على درجة من الصدق يجيز تطبيقها في الدراسة الأساسية.

❖ **الثبات:** قامت صاحبة المقياس بحساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث قدر بـ (0.86) وفي الدراسة الحالية تم تأكيد الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ كذلك والنتائج مدونة في الجدول التالي:

جدول 04: قيمة معامل ألفا كرونباخ لمقياس إدارة الوقت

قيمة ألفا	عدد الفقرات	المؤشرات
		المقياس
0.85	53	إدارة الوقت

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معامل الثبات ألفا كرونباخ يقدر بـ (0.85) وهي قيمة أكبر من الحد القبول (0.7) وعليه فمعامل الثبات مرتفع مما يدل على أن الأداة تتمتع بقدر عال من الثبات يجيز استخدامها في الدراسة الحالية.

بالنسبة لأداة الاتزان الانفعالي:

❖ الصدق:

قامت صاحبة المقياس بتقدير الصدق بطريقة (الصدق الظاهري) وذلك بعرضه على مجموعة من الخبراء لمعرفة مدى صلاحيته، كما تم اعتماد طريقة صدق البناء، حيث قامت الباحثة بإختبار قوة تمييز الفقرات في ضوء أسلوب المجموعتين المتطرفتين، وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وفي الدراسة الحالية قامت الطالبة بتأكيد معامل الصدق باستخدام الصدق بطريقة المقارنة الطرفية والنتائج مدونة في الجدول التالي

جدول 05: نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الاتزان الانفعالي

م.د	القيمة الإحتمالية Sig	د.ح	قيمة (ت)	(ع)	(م)	(ن)	المؤشرات الإحصائية
							مجموعات المقارنة
0.05	0.00	46	-19.82	7.55	87.91	24	الفئة الدنيا
				4.87	124.29	24	الفئة العليا

يتضح من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا والمقدر بـ (87.91) أقل من المتوسط الحسابي للمجموعة العليا والمقدر بـ (124.29) وقد بلغت قيمة "ت" المحسوبة بـ (-19.82) عند درجة الحرية (46) وحيث أن القيمة الإحتمالية تساوي (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل أن الفرق بين

طرفي الأداة دال إحصائياً وهو يعني أن المقياس على درجة مقبولة من الصدق يجيز تطبيقها في الدراسة الأساسية.

❖ **الثبات:** قامت صاحبة المقياس بتقدير الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث قدرت قيمة البعدين على التوالي (0.81 / 0.65) وفي الدراسة الحالية قامت الطالبة بتأكيد معامل الثبات باستخدام معامل التجانس ألفا والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول 06: قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الاتزان الانفعالي.

المؤشرات المقياس	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا
الاتزان الانفعالي	28	0.80

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معامل الثبات ألفا كرونباخ يقدر بـ (0.80) وهي قيمة أكبر من الحد القبول (0.7) وعليه فمعامل الثبات مرتفع مما يدل على أن الأداة تتمتع بقدر عال من الثبات يجيز إستخدامها في الدراسة الحالية.


6- الأساليب الإحصائية:

تم الإعتماد في معالجة البيانات على الأساليب الإحصائية وفق ما تقتضيه فرضيات الدراسة، مع الإستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (spss) النسخة 22 حيث إستخدمت الأساليب التالية:

- معامل الارتباط بيرسون: لإختبار صحة الفرضية الأولى والثانية والثالثة.

خلاصة الفصل

خص هذا الفصل بالإجراءات الميدانية للدراسة مبينا منهجها وخصائص العينة التي طبقت عليها أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة (إستبيان) بعد تأكيد خصائصها السيكومترية من خلال حساب معاملات الصدق والثبات والتي إنتهت بصلاحيته ودلائل موثوقة، لتطبق الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات إختبار فرضيات الدراسة ليتم تفسير هذه المؤشرات الإحصائية من خلال الفصل الموالي.



الفصل الرابع

عرض وتحليل وتفسير فرضيات الدراسة

تمهيد

- 1- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى.
- 2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية.
- 3- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة.

يُستعرض في هذا الفصل النتائج التي يتوصل إليها الباحث في دراسته وهو يعتبر همزة وصل بين المعطيات النظرية والأخرى الميدانية، وقد أسفر التطبيق الميداني لأدوات جمع البيانات الخاصة بالدراسة الحالية على مجموعة من النتائج تعتبر معطيات خام تحتاج إلى تحليل وتفسير للوصول إلى قبول الفرضيات المطروحة أو رفضها من خلال تفسير الظاهرة التي هي موضوع الدراسة، والمتمثلة في إدارة الوقت و الاتزان الانفعالي لدى المسؤولين وللتمكن من المناقشة العلمية لأبد من العرض المناسب للنتائج المتحصل عليها وتحليلها وهذا ما سيتم التعرض له في هذا الفصل.

عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضيات:

1- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على ما يلي: يوجد ارتباط دال إحصائياً بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة.

لغرض إختبار صحة هذه الفرضية تم معالجتها إحصائياً باستخدام معامل الارتباط بيرسون والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

جدول 07: قيمة "ر" ودلالاتها بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة

المتغيرات	"ن"	قيمة "ر"	القيمة الإحتمالية	مستوى الدلالة
إدارة الوقت الاتزان الانفعالي	130	0.078	0.378	0.05

يتبين من خلال الجدول رقم (07) أن قيمة "ر" بلغت (0.078) وبما أن القيمة الإحتمالية (0.378) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يعني أنه لا يوجد ارتباط دال إحصائياً بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة.

أشارت نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بالفرضية الأولى إلى أنه لا يوجد ارتباط دال إحصائياً بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة، وبالتالي نرفض فرضية البحث ونقبل الفرضية التي تنص على أنه: لا توجد علاقة ارتباطية بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى المسؤولين.

قد يعود تفسير ذلك إلى ما يلي:

- بالنظر إلى أن إدارة الوقت تقوم بتخفيف القلق والضغط والتوتر الناتج عن تراكم الأعمال كما تسهم في منع الكثير من الإجهاد، و عدم اللجوء إلى كبت هذه الإنفعالات أو إخفائها أو الخجل منها من ناحية أو الخضوع لها تماما بالمبالغة في إظهارها من ناحية أخرى، وهو ما من شأنه أن يساعد المسؤول على المواجهة الواعية لظروف العمل فلا يضطرب أو ينهار للضغوط أو الصعوبات التي تواجهه، والنتيجة الحالية تدل على فقدان العادات الجيدة في إدارة الوقت ومنه ضياع وقت ثمين، وعدم التوجيه إلى كيفية تأدية وتنفيذ العمل وعدم أخذ القسط الكافي من الراحة، والتي تسهم في أصلها إلى وصولنا إلى حياة أكثر توازنا، وهو ما يعني أيضا أن الاتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة تأثر بعوامل أخرى منها العوامل التي ترتبط بشخصية الفرد الذاتية.
- يرى التحليليون أن الفرد مزود بالقدرة على الإستجابة للمثيرات المختلفة وهذه القدرة هي سمة الحياة، فالإنسان عندما يتعرض لمنبه أو مثير معين يتحول إلى حالة من التوتر أي يكون في حالة إستثارة أو عدم الاتزان الانفعالي، مما يدفعه هذا إلى القيام بنشاط معين من التوتر والوصول إلى حالة الإتزان، فالإتزان الانفعالي سمة يتميز بها من يتصف بقوة الشخصية وبصحة نفسية جيدة وتظهر وقت التعامل مع الضغوط والأزمات.

2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

- تنص الفرضية الثانية على ما يلي: يوجد ارتباط دال إحصائيا بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة (ذكور/ إناث).
- لغرض إختبار صحة هذه الفرضية تم معالجتها إحصائيا بإستخدام معامل الارتباط بيرسون والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

جدول 08: قيمة "ر" بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة تبعا للجنس

المتغيرات	الجنس	"ن"	قيمة "ر"	القيمة الإحتمالية	مستوى الدلالة
إدارة الوقت الاتزان الانفعالي	ذكر	48	0.153	0.299	0.05
	أنثى	82	0.046	0.684	

- يتبين من خلال الجدول (08) أعلاه أن قيمة "ر" بلغت (0.153) وبما أن القيمة الإحتمالية (0.299) لدى الذكور، أما الإناث فقد بلغت قيمة "ر" (0.046) وبما أن القيمة الإحتمالية (0.684) وكلاهما أكبر من قيمة

مستوى الدلالة (0.05) وعليه لا يوجد ارتباط دال إحصائياً بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى كل من المسؤولين الذكور والإناث.

أشارت نتائج التحليل الإحصائي الخاص بالفرضية الثانية إلى أنه لا يوجد ارتباط دال إحصائياً بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة (ذكور/ إناث)، وبالتالي نرفض فرضية البحث ونقبل الفرضية التي تنص على أنه: لا يوجد ارتباط دال إحصائياً بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى المسؤولين سواء الذكور أو الإناث. وقد يعود تفسير ذلك إلى ما يلي:

كلا المسؤولين (ذكور/ إناث) يخضعون لنفس القوانين والتنظيمات ويعيشون في مجتمع واحد له تقاليده ومفاهيمه وعاداته والتي تؤثر سلباً أو إيجاباً على نمط التفكير وكذلك لديهم نفس الظروف والبيئة المحيطة بهم. ويعملون تحت نفس الضغوط ولديهم نفس وسائل الإتصال والتواصل ونفس إمكانيات الإشراف والقيادة، والتكنولوجية المستخدمة، كما لديهم نفس الصلاحيات. كما أن الاتزان الانفعالي يتأثر بالعديد من العوامل التي قد تتشابه لدى كلا الفئتين، بالإضافة إلى متغيرات وعوامل أخرى مثل: الحالة الإجتماعية المستقرة وتوفر وسائل النقل وروح المنافسة من أجل إثبات الذات.

3- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على ما يلي: يوجد ارتباط دال إحصائياً بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة تبعاً لسنوات العمل.

لغرض إختبار صحة هذه الفرضية تم معالجتها إحصائياً بإستخدام معامل الارتباط بيرسون والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

جدول 09: قيمة "ر" ودالاتها بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة تبعاً لسنوات العمل

م.د	القيمة الإحتمالية	قيمة "ر"	"ن"	سنوات العمل	المتغيرات
0.05	0.941	0.013	37	1 - 5 سنوات	إدارة الوقت الاتزان الانفعالي
	0.383	0.091	93	أكثر من 5 سنوات	

يتبين من خلال الجدول (09) أعلاه أن قيمة "ر" بلغت (0.013) أما القيمة الاحتمالية قدرت بـ (0.941) بالنسبة لفئة (من 1 إلى 5 سنوات) أما (فئة أكثر من 5 سنوات) فقد بلغت قيمة "ر" (0.091) وبما أن القيمة

الإحصائية (0.383) وكلاهما أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05) وعليه لا يوجد ارتباط دال إحصائياً بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى كل من المسؤولين الجدد والقدامى.

أشارت نتائج التحليل الإحصائي الخاص بالفرضية الثالثة إلى أنه لا يوجد ارتباط دال إحصائياً بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي تبعا لمتغير سنوات العمل، وبالتالي نرفض فرضية البحث ونقبل الفرضية التي تنص على أنه: لا يوجد ارتباط دال إحصائياً بين إدارة الوقت والاتزان الانفعالي لدى كل من المسؤولين الجدد والقدامى. يعود تفسير ذلك إلى ما يلي:

أن المسؤولين القدامى والجدد يتفاعلون بحكم ممارسة العمل في ذات المؤسسة مما ينتج عنه نقل للخبرات والمعلومات، كما قد تحدد سلوكياتهم نفس العوامل. ويتوفر المناخ التنظيمي المناسب يساهم في تحسين الأداء الوظيفي وهذا ينعكس على الروح المعنوية للمسؤولين، وبالتالي يتحكمون في إنفعالاتهم وتوجيههم نحو المستقبل بشكل مناسب وسوي وهذا ما يحقق لديهم التوافق النفسي والاتزان الانفعالي، لهذا اجتمعت عوامل أخرى متشابهة أثرت في الاتزان الانفعالي منها ما يلي:

- ضبط الذات الذي يساعد في تجنب الإنفعالات الزائدة
- النضج الاجتماعي والأحكام الأخلاقية.
- المستوى الإقتصادي والاجتماعي.
- العمل بالنظام الكلاسيكي الذي يساهم في عدم إدارة وقتهم.
- عدم التدريب والإستفادة من البرامج والدورات الحديثة المتاحة في مجال إدارة الوقت.

خلاصة ومقترحات

تعد كل من إدارة الوقت والالتزان الانفعالي الموضوع في الدراسة النفسية والتربوية والتوجه إلى هذا النوع من المواضيع يحسن المسؤولين يومهم وأدوارهم في مواجهة المشاكل العملية، ويساعدهم على زيادة الكفاءة في العمل والقدرة على ضبط أنفسهم وتحديد أهدافهم وتوجيه كل سلوكياتهم نحو تحقيقها، ومن هنا تكتسب هذه الدراسة أهميتها في الكشف عن الإرتباط بين إدارة الوقت والالتزان الانفعالي لدى المسؤولين في البلدية والإرتباط فقط للمتغيري الجنس وسنوات العمل، حيث توصلت الدراسة الحالية إلى النتائج التالية:

- لا يوجد إرتباط دال إحصائيا بين إدارة الوقت والالتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة.
- لا يوجد إرتباط دال إحصائيا بين إدارة الوقت والالتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة (ذكور/ إناث).
- لا يوجد إرتباط دال إحصائيا بين إدارة الوقت والالتزان الانفعالي لدى عينة الدراسة (الجدد والقدامى).

وبناء على ما تم الحصول عليه من خلال البحث الحالي تقترح الطالبة ما يلي:

- دورات تدريبية للمسؤولين الإداريين في مجال إدارة الوقت لزيادة الوعي بأهمية مورد الوقت.
- إيداع توازن في نمط حياة الإداري مع عمله عن طريق فصل حياته المهنية كليا عن حياته الشخصية.
- تدريب المسؤولين الإداريين على ضرورة الالتزان الانفعالي في العمل الميداني وذلك من خلال التوجه إلى إكتساب مهارات إدارية على إندفاعهم.
- توجيه الجهات المسؤولة في المؤسسات بضرورة موضوع إدارة الوقت وحسن استغلاله في كفاءة العمل.
- إيداع إرشادات وإستخدامه.
- إيداع إرشادات الدراسات المستقبلية التالية:
- إجراء مزيد من الدراسات المماثلة حول علاقة إدارة الوقت والالتزان الانفعالي للموظفين من الأسلاك في التعليم الثانوي والمتوسط.
- إجراء دراسات تجريبية حول أثر إستراتيجية العمل على إدارة الوقت والالتزان الانفعالي وربطها بتغيرات أخرى.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

- أكرام، علي سليم عبد الله. (2016). فاعلية إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية في ليبيا من وجهة نظر المعلمين في ضوء بعض المتغيرات [رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية]. قسم الاصول والإدارة التربوية.
- إبراهيم، مروان عبد المجيد. (2000). أسس البحث العلمي إعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق.
- بن إسماعيل، رحيمة. (2015). بناء برنامج للتكفل النفسي للعلاجي للمتعايش مع فيروس نقص المناعة المكتسبة *sida* [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة محمد خيضر بسكرة.
- بن راشد اليحياينة، شيخة بنت ناصر. (2021). الاتزان الانفعالي وعلاقته بالتوافق الدراسي لدى كلية التربية بجامعة السلطان قابوس. مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، 10(65)، 297-311.
- بن عمارة، سمية. (2013). الحوار الأسري وعلاقته بالاتزان الانفعالي لدى المراهقين دراسة ميدانية لعينة من المراهقين بأقسام الرابعة متوسط بولاية ورقلة [ملتقى الوطني الثاني حول: الاتصال وجودة الحياة في الأسرة].
- حبشي، حسين محمد. (2011). الخصائص السيكومترية لإستبانة إدارة الوقت لدى عينة من طلاب الجامعة في مصر والسعودية دراسة تقويمية لنظرية القياس التقليدية ونظرية الاستجابة لمفردة. المجلة التربوية، 25(99)، 353-410.
- حسين، وفاء. (2020). مهارات إدارة الوقت وعلاقتها بالاتزان الانفعالي لدى طلاب المرحلة الثانوية من تخصصات ومستويات دراسية مختلفة. المجلة المصرية للدراسات النفسية، 30(108)، 436-490.
- الحسيني، حسين محمد سعد الدين. (2016). إدارة الوقت وضغوط العمل لدى عينة من موظفي شركات النفط بالكويت. ملتقى وطني كلية العلوم الإجتماعية، إصدار شهر جانفي.
- حلاوة، ياسمين عمر. (2016). الاتزان الانفعالي وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة التعليم الثانوي [رسالة ماجستير، محافظة دمشق]. قسم علم النفس.
- حمدان، محمد وكمال، محمد. (2010). الاتزان الانفعالي والقدرة على اتخاذ القرار لدى ضباط الشرطة الفلسطينية [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية غزة.

- الحناوي، إيناس أكرم أحمد. (2011). دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة الوقت لدى مديري مدارس الغوث بمحافظة غزة وسبيل تفعيله [رسالة ماجستير، جامعة الإسلامية غزة]. أصول التربية الإدارية التربوية.
- الخريزي، محمد بن علي مسفر. (1459). مؤشرات فعالية إدارة الوقت لدى المشرفين التربويين في المملكة العربية السعودية [رسالة ماجستير، جامعة مالك خالد]. قسم التربية إدارة والإشراف التربوي.
- ريان، محمود إسماعيل. (2006). الاتزان الانفعالي وعلاقته بكل من السرعة الإدراكية والتفكير الابتكاري لدى طلبة الصف الحادي عشر بمحافظة غزة [رسالة ماجستير، جامعة الأزهر]. غزة.
- سارتر، جان بول. (2001). نظرية في الانفعالات (سامي محمود وعبد السلام، مترجم). دار الأسرة.
- السباعوي، فضيلة عرفات. (2008). قياس الاتزان الانفعالي لدى طلبة المعهد إعداد المعلمين والمعلمات الذين تعرضت أسرهم لحالات الدهم والتفتيش والإعتقال من قبل قوات الإحتلال الأمريكي وأقرانهم الذين لم يتعرضوا لها. مجلة التربية والعلم، 15 (3)، 267-293.
- السلمي، عبد الله عبد العالي نعمان. (2020). تفعيل إدارة الوقت لتوجد منظومة العمل في إدارة المدرسية بالمملكة العربية السعودية. مجلة التربية رؤية مستقبلية، 10 (د70)، 2-45.
- سليمان، محمد صلاح الدين. (2017). كفاء إدارة الوقت وعلاقتها بالإحترق النفسي المهني لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية.
- الشهري، عبد الله احمد. (2019). درجة ممارسة قادة مدارس محافظة المجاردة لإدارة الوقت وعلاقته بالتميز الإداري لديهم. مجلة العلمية كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم، 35 (3)، 409-450.
- عباس، محمد خليل. (2006). مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- عطية، رانيا محمد علي. (2019). علاقة بين التلوث النفسي والاتزان الانفعالي ومستوى كل منهما لدى طلبة كلية التربية. دراسات التربية والنفسية مجلة كلية التربية الزقازيق، 1 (103)، 87-163.
- عطية، رمزي محمد حسين. (2014). الاتزان الانفعالي وعلاقته بضبط الذات لدى طلبة جامعة اليرموك. [رسالة ماجستير، جامعة اليرموك]. قسم الإرشادي والتربوي.

- علي، ناهد. (2016). الأمن النفسي والالتزان الانفعالي وعلاقتها بالسلوك الديني لطلاب جامعة الحكومية بالخرطوم [رسالة دكتوراه غير منشورة]. كلية الآداب.
- الغامدي، محمد بن فوزي. (2018). إدارة الوقت. مكتبة الملك فهد الوطنية.
- الغداني، ناصر. (2014). أساليب المعاملة الوالدية كما يدرك الأبناء وعلاقتها بالالتزان الانفعالي لدى أطفال المضطربين كلاميا بمحافظة مسقط [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نزوى.
- غزواي، راوية تيسير. (2012). إدارة الوقت وأثرها على أداء العاملين في دائرة الأحوال المدنية والجوازات في إقليم الشمال في الأردن من وجهة نظرهم [رسالة ماجستير، جامعة اليرموك]. قسم الإدارة العامة.
- القحطاني، علي بن ناصر. (2013). الاتزان الانفعالي وعلاقته بالسماوات الخمسة الكبرى للشخصية لدى عينة من متعاطي المخدرات [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة ام القرى بمكة المكرمة.
- مبارك، سليمان سعيد. (2008). الاتزان الانفعالي وعلاقته بمفهوم الذات لدى الطلبة المتميزين وأقرانهم العاديين، مجلة أبحاث كلية التربية الإسلامية جامعة الموصل، 7 (2)، 65-70.
- المحرج، عبد الكريم بن عبد العزيز. (1441). إدارة الوقت لدى طلاب الدراسات العليا في قسم الإدارة والتخطيط التربوي بكلية العلوم الاجتماعية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة التربية، 1 (20)، 333-413.
- محمد، مروة سعيد عويس. (2020). الذكاء الثقافي والالتزان الانفعالي لدى طلاب الجامعة دراسي اللغات الأجنبية وأقرانهم من التخصصات الأخرى. مجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المجلد 4 (16)، 113-172.
- مراد، صلاح أحمد. (2005). الاختبارات والمقاييس في العلوم النفسية والتربوية خطوات إعدادها وخصائصها (ط. 2). دار الكتاب الحديث.
- مومني، عبد اللطيف عبد الكريم. (2017). أثر الاتزان الانفعالي على المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة كلية الحصن. مؤتمر البحوث والدراسات سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 32 (العدد 2)، 89-122.

قائمة الملاحق



ملحق 1: مقياس إدارة الوقت في صورته النهائية



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية



السيد (ة) الكريم (ة) / السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

في إطار إنجاز بحث علمي نضع بين أيديكم إستبينا يتضمن (53) فقرة، لذا نرجو التكرم بالإجابة على فقراته وفق التعليمات الموضحة أدناه، وذلك بعد إفادتنا بالبيانات التالية:

• البيانات العامة المطلوبة:

- الجنس: ذكر () أنثى ()
 - سنوات العمل : 1 - 5 سنوات () أكثر من 5 سنوات ()

• تعليمات الأداة:

يتضمن هذا الإستبيان عبارات تصف بعض المواقف التي يمكن أن تواجهها في عملك، ما نريد هو معرفة وجهة نظرك، فلا يوجد إجابة خاطئة وأخرى صحيحة، لذا فالمطلوب منك هو وضع علامة (x) تحت البديل الذي تراه مناسباً على النحو التالي:

- "أوافق بدرجة ضعيفة جداً" إذا كانت الفقرة لا تنطبق عليك وبشدة.

- "أوافق بدرجة ضعيفة جداً" إذا كانت الفقرة لا تنطبق عليك.

- "أوافق بدرجة ضعيفة" لم يكن لديك رأي محدد.

- "أوافق بدرجة عالية" إذا كانت الفقرة تنطبق عليك.

- "أوافق بدرجة عالية جداً" إذا كانت الفقرة تنطبق عليك وبشدة.

مشكورين على تعاونكم

أوافق بدرجة عالية جدا	أوافق بدرجة عالية	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة ضعيفة	أوافق بدرجة ضعيفة جدا	الفقرات	الرقم
					أقوم بإنجاز أعمالي بالوقت المحدد	01
					لا أتعرض للمقاطعات أثناء عملي	02
					أقوم بعملي من خلال تقويم زمني (رزمة)	03
					لا أحاول القيام بأعمال كثيرة في وقت واحد	04
					لا أدير اهتماما للأعمال الكتابية الروتينية	05
					أقوم بعملي بنفسني	06
					لا أجد مشكلة في قول (لا) أثناء التفاوض مع الآخرين	07
					لا أعمل في أيام العطل	08
					أخذ القرارات بدون تأخير	09
					لا أقضي وقتي اليومي بالاتصالات الهاتفية	10
					أخصص وقتا معقولا لمصالح المواطنين	11

					لا أقضي كل يومي بالتعامل مع الأزمات	12
					أركز على الأعمال التفصيلية للعمل	13
					لا يوجد أعمال مكدسة في مصلحتي/ مكتبي	14
					لا أقبل طلبات جديدة دون مناقشة الالتزامات السابقة	15
					لا أشعر بإهمال لعائلي و أصدقائي بسبب عملي	16
					أحافظ على حضور الإجتماعات والمواعيد في الوقت المحدد	17
					أحضر إجتماعات محدودة العدد في اليوم	18
					أعمل بوجود قائمة يومية للمهام	19
					لا أجد صعوبة في تخصيص الوقت للتقييم و التخطيط البعيد المدى	20
					أحد من علاقاتي الإجتماعية أثناء ممارستي للعمل	21
					أحصل على دعم سكرتاريا ملائم	22
					لا أقوم بإنجاز الأعمال المفوضة للمرؤوسين بالنيابة عنهم	23

					لا ألغي تناول وجباتي و تماريني الرياضية من أجل القيام بعملتي	24
					لا أترك العمل حتى انجزه	25
					أقوم بقراءة البريد الوارد المهم	26
					أعمل في ظل أهداف محددة في مجال عملي	27
					أقيم علاقات شخصية حسب متطلبات العمل	28
					أقوم بإنجاز جميع أعمالي في مكتبي تجنباً لإكمالها في المنزل	29
					أقوم بتفويض المهام بشكل فعال للموظفين	30
					أتلقي تعليمات واضحة لإنجاز العمل	31
					لا أتكلم عن عملي في المناسبات الإجتماعية	32
					ألتزم بنظام الإجازات المقررة	33
					لا أنشغل بشرب الشاي أو القهوة أو تناول الإفطار أثناء ساعات العمل الرسمية	34
					أضع أهداف وأتابع إنجازها أسبوعياً	35
					أستطيع التمييز بين الأعمال الهامة و	36

					الأعمال الملحة	
					أبدأ بالملفات الموجودة فوق المكتب منذ بداية الدوام الرسمي	37
					أقوم بتدريب مرؤوسي على التفويض	38
					أرتاح في وقت فراغي و أحاول عدم التفكير بعلمي	39
					أصل إلى العمل في الوقت المحدد	40
					أعتذر للزائرين الشخصيين عن مقابلتهم في أوقات العمل الرسمي	41
					أحدد موعدا نهائيا لإنجاز عملي	42
					أركز على الأمور المهمة أكثر من الملحة	43
					أجمع الملفات ذات الطبيعة المتشابهة و أنفذها في وقت واحد لإختصار الوقت	44
					أقوم بأعمال يومية تجعلني أقرب من أهدافي	45
					أفصل بين عملي و بين حياتي الشخصية	46
					أنصرف من العمل مع إنتهاء وقت الدوام الرسمي	47
					أتبع خطة زمنية محددة لتحقيق الأهداف	48

					لا أوّجل عمل اليوم الى الغد	49
					أعطي الموظف بعض الصلاحيات بهدف إنجاز العمل بدون تأخير	50
					أتمكن من خلال تنظيمي لوقتي أن أحل المشكلات التي تواجهني	51
					أنجز بعض الأعمال عن طريق الهاتف لتوفير وقت لإنجاز الأعمال الموكلة إلي	52
					أخصص بعض الوقت للتخطيط و التفكير في عملي اليومي	53

ملحق 2 : ثبات مقياس إدارة الوقت

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	53

ملحق 3: مقياس الاتزان الانفعالي في صورته النهائية



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

السيد (ة) الكريم (ة) / السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

في إطار إنجاز بحث علمي نضع بين أيديكم إستبياننا يتضمن (28) فقرة، لذا نرجو التكرم بالإجابة على فقراته وفق التعليمات الموضحة أدناه، وذلك بعد إفادتنا بالبيانات التالية:

• البيانات العامة المطلوبة:

- الجنس: ذكر () أنثى ()
- سنوات العمل: 1 - 5 سنوات () أكثر من 5 سنوات ()

• تعليمات الأداة:

يتضمن هذا الإستبيان عبارات تصف بعض المواقف التي يمكن أن تواجهها في عملك، ما نريد هو معرفة وجهة نظرك، فلا يوجد إجابة خاطئة وأخرى صحيحة، لذا فالمطلوب منك هو وضع علامة

(x) تحت البديل الذي تراه مناسباً على النحو التالي:

- " إطلاقاً " إذا كانت الفقرة لا تنطبق عليك وبشدة.

- " نادراً " إذا كانت الفقرة لا تنطبق عليك.

- " أحياناً " إذا لم يكن لديك رأي محدد.

- " غالباً " إذا كانت الفقرة تنطبق عليك.

- " دائماً " إذا كانت الفقرة تنطبق عليك وبشدة.

مشكورين على تعاونكم

الرقم	الفقرات	إطلاقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما
01	أستطيع ضبط انفعالاتي و التحكم فيها					
02	لدي القدرة على اتخاذ القرارات من دون تردد					
03	أشعر بالسعادة والرضا في كل ما أقوم به					
04	لدي قدرة على حل المشكلات التي تواجهني					
05	أنا شخص متقلب المزاج					
06	أقوم برد الإساءة مهما كانت العواقب					
07	أتضايق إذا لامني شخص حتى ولو كنت أستحق ذلك					
08	أخجل عندما أتحدث أمام الآخرين					
09	أشعر بالخوف من الموافق الجديدة					
10	أنظر إلي نفسي على أنني فاشل					
11	أشعر أن كل يوم جديد يحمل مصائب					
12	أعاني من الصداع					
13	أنام عددا كثيرا من الساعات					
14	أنا غير قادرة على تحقيق ما أطمع إليه					
15	أتعامل مع الناس بعصبية					
16	أعتقد أن كل يوم جديد يحمل مفاجأة سعيدة					
17	عندما أنفعل أعاني من التأتأة					
18	أجد راحة في الجلوس منفردا					
19	أنا حساس جدا من سخرية الآخرين					
20	أتضايق من كثرة المناقشة و الجدل					
21	أغضب إذا ما قاطعني أحد أثناء المناقشة					

					22	أسامح من يخطئ بحقي بعد الاعتذار
					23	يصعب علي تقبل رأي مختلف عن رأيي
					24	أتأثر كثيرا بمصائب الآخرين
					25	أفتقد الثقة بسهولة في أي شخص
					26	أبادر بمصالحة من خاصمني
					27	أثور بسهولة و لأقل الأسباب
					28	يصعب علي أن أنسى الإساءة مهما طال عليها الزمن

ملحق 04: ثبات مقياس الاتزان الانفعالي

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	28

ملحق 05: نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياسي إدارة الوقت والاتزان الانفعالي

T-Test

Group Statistics

	VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	1.00	24	87.9167	7.55223	1.54159
	2.00	24	124.2917	4.87656	.99542
VAR00004	1.00	24	170.8333	8.01448	1.63595
	2.00	24	228.6250	6.80034	1.38811

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	T	Df
VAR00001	Equal variances assumed	3.315	.075	-19.822-	46
	Equal variances not assumed			-19.822-	39.339
VAR00004	Equal variances assumed	.002	.966	-26.936-	46
	Equal variances not assumed			-26.936-	44.812

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower
VAR00001	Equal variances assumed	.000	-36.37500-	1.83504	-40.06875-
	Equal variances not assumed	.000	-36.37500-	1.83504	-40.08570-
VAR00004	Equal variances assumed	.000	-57.79167-	2.14550	-62.11034-
	Equal variances not assumed	.000	-57.79167-	2.14550	-62.11343-

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference Upper	
VAR00001	Equal variances assumed	-32.68125-	
	Equal variances not assumed	-32.66430-	
VAR00004	Equal variances assumed	-53.47299-	
	Equal variances not assumed	-53.46990-	

ملحق (06) نتائج الفرضية الأولى

Correlations

		VAR00010	VAR00009
VAR00010	Pearson Correlation	1	-.078-
	Sig. (2-tailed)		.378
	N	130	130
VAR00009	Pearson Correlation	-.078-	1
	Sig. (2-tailed)	.378	
	N	130	130

ملحق 7: نتائج الفرضية الثانية

Correlations

		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Pearson Correlation	1	-.153-
	Sig. (2-tailed)		.299
	N	48	48
VAR00002	Pearson Correlation	-.153-	1
	Sig. (2-tailed)	.299	
	N	48	48

Correlations

		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Pearson Correlation	1	-.046-
	Sig. (2-tailed)		.684
	N	82	82
VAR00002	Pearson Correlation	-.046-	1
	Sig. (2-tailed)	.684	
	N	82	82

ملحق 8: نتائج الفرضية الثالثة

Correlations

		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Pearson Correlation	1	.013
	Sig. (2-tailed)		.941
	N	37	37
VAR00002	Pearson Correlation	.013	1
	Sig. (2-tailed)	.941	
	N	37	37

Correlations

		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Pearson Correlation	1	-.091-
	Sig. (2-tailed)		.383
	N	93	93
VAR00002	Pearson Correlation	-.091-	1
	Sig. (2-tailed)	.383	
	N	93	93