

الرضا الوظيفي وعلاقته بإدارة الوقت لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة

-دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة - الجلفة-

Job satisfaction and its relationship to time management among employees

of the Directorate of youth and sports

A field study Directorate of youth and sports- Djelfa-

بكاى سعد¹

جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف

saadbekai1717@gmail.com

تاريخ الوصول: 2020/07/16 القبول : 2021/04/19 النشر علي الخط: 2021/06/15

Received: 16/07/2020 Accepted : 19/04/2021 Published online : 15/06/2021

ملخص:

يعتبر الرضا الوظيفي من بين أهم الأسس التي يجب أن تولي عناية كبيرة بالبحث والدراسة وتحقيق عوامله ومبادئه داخل المنظمة وبالتالي يمكنها من معرفة نفسها من خلال آراء العاملين فيها والتعرف على مشاعر الأفراد واتجاهاتهم المختلفة نحو العمليات الإدارية ويتم ذلك بالتعرف على جوانب القصور ومعرفة المشاكل ووضع الحلول المناسبة لها والتي تكفل للمنظمة تحقيق أهدافها، كما أن العمل الإداري في المنظمات على قرار المؤسسات الرياضية يتطلب دراسة جيدة وعناية كبيرة بالوقت بغية الوصول إلى أعلى كفاءة في أداء المهام لتحقيق الأهداف المسطرة. ولذا نسعى من خلال هذه الدراسة إلى معرفة نوع وطبيعة العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى إدارة الوقت لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، إدارة الوقت.

Abstract:

Job satisfaction is among the most important foundations that must pay great attention to research, study and realization of its factors and principles within the organization and thus enables it to know itself through the opinions of its employees and to identify the feelings of individuals and their different attitudes towards administrative processes and this is done by identifying the shortcomings, knowing the problems and developing appropriate solutions And that ensures the organization achieve its goals, and the administrative work in organizations on the decision of sports institutions requires good study and great care of time in order to reach the highest efficiency in performing tasks to achieve the goals set. Therefore, we seek through this study to know the type and nature of the relationship between the degree of job satisfaction and the level of time management among the employees of the Directorate of Youth and Sports.

Keywords: Job satisfaction, time management.¹ المؤلف المرسل: بكاى سعد البريد الإلكتروني: saadbekai1717@gmail.com

1. مقدمة:

يعدّ الرضا الوظيفي من أكثر المواضيع أهمية في مجال علم النفس الاجتماعي ذلك لارتباطه بالعديد من المتغيرات، ومفهوم الرضا من أكثر المفاهيم غموضاً لأنه عبارة عن حالة انفعالية ضمنية يصعب قياسها ودراستها بكل موضوعية، ونظراً لاعتباره في كثير من الدراسات كمتغير مستقل يؤثر على سلوك العمال كالاتصال، وأحياناً أخرى كمتغير تابع يتأثر بعوامل مرتبطة بالعمل وظروفه كالأجر، والإشراف ونمط الاتصال المتبع ولعل غموض هذا المفهوم يكمن في صعوبة تحديده تحديداً دقيقاً نظراً لتداخله مع بعض المفاهيم السيكلوجية المشابهة كالدفعية والروح المعنوية¹ فالعنصر البشري في المؤسسات يمثل العامل الأساس لنجاح إدارتها، إذ يتوقف هذا النجاح على مدى كفاءة هذا العنصر وقدرته على القيام بالمهام الموكلة إليه. فالموظفون هم الأشخاص الذين تقع على عاتقهم ترجمة السياسات إلى أفعال ومنجزات، ويتوقف نجاح أي مؤسسة أو فشلها على مدى اهتمام الإدارة بالعاملين من حيث رفع إنتاجيتهم، من خلال تنمية قدراتهم، ومهاراتهم، وزيادة دافعيتهم للعمل والإنتاج فإن كان العنصر البشري بهذه الأهمية فإن الإدارة المتميزة يجب أن تسعى إلى أن يكون الفرد راضياً عن عمله، لاسيما وأنه يقضي أكثر من نصف عمره في العمل. فرضا الفرد عن عمله يعتبر الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي، ذلك أن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل، والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده كما أن رضا الفرد عن عمله يؤثر على مدى كفاءته في العمل وحرصه عليه، ويزداد جهد الفرد في عمله بزيادة ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه واستغلاله لقدراته² وإدارة الوقت يعتبر في المنظمات من الموارد المتاحة والمتجددة فيها وأنه يعتبر أحد عناصر الكلفة غير المادية والتي توضع في الاعتبار عند حساب كلفة المنظمة، فإذا تم استثماره وحسن استخدامه على المستوى التنظيمي ككل، فإنه يمكن تعظيم العائد من إنفاق هذا الوقت، بما يزيد من فعالية الممارسات التي تتم من خلاله وبما يسهم في زيادة الأداء للمدير والعاملين وللمنظمة ذاتها³. انطلاقاً مما سبق يمكن بلورة إشكالية الدراسة في السؤال الجوهرى الآتي:

هل هناك علاقة ارتباطية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى إدارة الوقت لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة؟

ومن هذا التساؤل العام نطرح السؤالين التاليين:

ماهي درجة الرضا الموظفين عن وظائفهم في مديرية الشباب والرياضة؟

ما هو مستوى إدارة الوقت لدى الموظفين بمديرية الشباب والرياضة؟

2. أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى

التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة

التعرف على مستوى إدارة الوقت لدى الموظفين.

محاولة إبراز نوع وطبيعة العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى إدارة الوقت لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة.

3-فرضيات الدراسة:

¹مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص 133.

²سوسن عبد الفتاح أحمد: أثر التفاعل بين أنماط السلوك القيادي والمناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، مصر. 1995، ص 14.

³زيدان همام بدروي: إدارة الوقت - مدخل مستقبلي لزيادة فعالية التعليم، المؤتمر العلمي الرابع، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، مجلد 2، القاهرة، 1992، ص 177.

- درجة الرضا الوظيفي لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة منخفضة.
- مستوى إدارة الوقت لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة متوسطة.
- توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى إدارة الوقت لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة.

4-الدراسات السابقة والمشابهة:

- الدراسة الأولى:** الدراسة التي أجراها الباحث مسعود بورعدة تحت عنوان: " الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم، جامعة قسنطينة سنة 2007 / 2008 تحت إشراف الدكتور لوكنيا الهاشمي. وكانت تهدف الدراسة إلى:
- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية.
 - الموقف على مستويات أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية.
 - دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- وكانت إشكالية الدراسة مطروحة كالتالي: هل توجد علاقة بين الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وأدائهم؟
- اعتمد الباحث في هذه الدراسة على منهج الوصفي الذي كان المناسب والملائم للدراسة والاداة المستعملة في الدراسة هي الاستبيان الذي يضم عبارات الخاصة بالرضا الوظيفي والعبارات الخاصة بالأداء. ولقد توصل الباحث في الأخير إلى:
- تدني درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وامتلأهم لمستوي متوسط في الكفايات لأداء واجبههم الدراسي.
- الدراسة الثانية:** التي أجراها الباحث عمر تيسير بطاينة لنيل شهادة الماجستير سنة 1998 وكان عنوان الدراسة دور عمداء كليات ورؤساء أقسام التربية الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية تحت إشراف الأستاذ الدكتور أحمد الخطيب، جامعة اليرموك الأردن.
- هدفت إلى بيان أثر كل من متغيرات الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي، المرتبة العلمية، العمر، الجامعة على الرضا الوظيفي لديهم، ولتحقيق هذه الأهداف تم استخدام استبانة لمعرفة درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية وقد تكونت هذه الاستبانة من 75 فقرة موزعة على خمسة مجالات وهي: العلاقة مع المسؤول المباشر في العمل، والعلاقة مع الزملاء في العمل، وظروف العمل وطبيعته، والراتب والحوافز والمكانة الاجتماعية والأمن الوظيفي، بحيث تكون كل مجال من (15) فقرة.
- وكانت الإشكالية كالتالي: ما هو دور عمداء كليات ورؤساء أقسام التربية الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية؟
- وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أبرزها ما يلي: إن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الأردنية متوسطة وجيدة بشكل عام.
- الدراسة الثالثة:** الدراسة التي أجراها الباحث جهاد بن محمد رشيد بعنوان إدارة الوقت وعلاقتها بضغط العمل لدى مديري الإدارات ورؤساء الأقسام بمدينة الرياض سنة 2003 بالسعودية وتهدف الدراسة إلى:
- للتعرف على أبعاد إدارة الوقت لدى رؤساء في حرس الحدود بمدينتي الرياض والدمام.
 - للتعرف على مستوى ضغط العمل.
 - للتعرف على العلاقة بين أبعاد إدارة الوقت ومستوى ضغط العمل.
- وكانت إشكالية الدراسة:
- ما علاقة إدارة الوقت بضغط العمل لدى مديري الإدارات ورؤساء الأقسام في حرس الحدود بمدينتي الرياض والدمام؟

ولقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي المناسب للدراسة والأداة المستعملة في الدراسة هي استمارة استبيان ومجتمع الدراسة هو ضباط الحدود وبلغ عددهم 303.

والنتائج المتوصل إليها:

وجود ارتباط قوي سالب الاتجاه بين متغير إدارة الوقت ومتغير ضغوط العمل.

إدارة الوقت لدي ضباط الحدود جد حسنة

وجود انخفاض في مستوى ضغوط العمل لدى ضباط الحدود.

وأهم التوصيات الدراسة:

ضرورة اهتمام المديرين بموضوع ضغوط العمل السالبة والاعتماد على نتائجها.

تحسين الظروف المادية في العمل.

عدم اضاءة الوقت في إنجاز المعاملات المعقدة أو التركيز وحدها مما يؤدي إلى تجنب مضيعات الوقت

الدراسة الرابعة: الدراسة التي أجرتها الباحثة فطيمة زعزع وزليخة تفرقيت بعنوان: دور إدارة الوقت في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز جامعة باتنة سنة 2017.

وتهدف الدراسة إلى:

إبراز دور إدارة الوقت في تحسين أداء العاملين.

التعرف على الأسس والأساليب التي يتم استخدامها في إدارة الوقت لتحسين أداء العاملين.

وكانت إشكالية الدراسة: هل توجد علاقة إحصائية بين إدارة الوقت وأداء العاملين بمؤسسة سونلغاز؟

واعتمدت الباحثتان على المنهج الوصفي التحليلي المناسب لطبيعة البحث. والأداة المستعملة في الدراسة هو الاستبيان ومجتمع الدراسة يتمثل في عمال شركة سونلغاز - باتنة- وعينة الدراسة هي عشوائية وقدرت ب 50 موظف.

وأهم النتائج المتوصل إليها:

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

تم رصد علاقة تأثير طردية متوسطة بين إدارة الوقت وأداء العاملين بمؤسسة سونلغاز.

أهمية تدريب العمال والإداريين على حسن إدارة الوقت وترسيخ فكرة أهميته في التأثير على أدائهم وأداء منظمهم.

ضرورة استخدام أدوات إدارة الوقت لتحسين استغلال الوقت بفعالية والقضاء على مضيعاته.

الدراسة الخامسة: الدراسة التي أجرتها الباحثة العجمي، جميلة بنت فهد (2017) بعنوان " إدارة الوقت وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى

الموظفات الإداريات بجامعة الإمام محمد بن سعود وكانت مشكلة الدراسة : تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال التالي : ما علاقة ادارة

الوقت بالرضا الوظيفي لدى الموظفات الإداريات بجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية ؟ مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من

الموظفات الإداريات بجامعه الامام محمد بن سعود الإسلامية وعددهن (1920) ، بلغت عينة الدراسة (250) موظفة . منهج الدراسة

وأدواتها: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي والارتباطي، والاستبانة كأداة للدراسة. أهم النتائج: -تبين أن اجابات افراد

عينية الدراسة على واقع إدارة الوقت لدى الموظفات الإداريات في جامعه الإمام محمد بن سعود الإسلامية كانت بدرجة كبيرة بمتوسط

حسابي (3.76 من 5) . - تبين أن إجابات أفراد عينة الدراسة على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفات الإداريات في جامعه الإمام

محمد بن سعود الإسلامية كانت بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي (3.79 من 5) . - تبين وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند

مستوى داله (0.01) بين إدارة الوقت ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفات الإداريات في جامعه الإمام محمد بن سعود الإسلامية. -

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد مجتمع الدراسة نحو محوري الدراسة (واقع إدارة الوقت ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعه الإمام محمد بن سعود الإسلامية) طبقاً لاختلاف (العمر والمؤهل العلمي ومدة الخدمة في العمل وعدد الدورات التدريبية). أهم التوصيات:

– أهمية التنمية المستمرة للموظفات الاداريات على استخدام التقنيات الحديثة –أهمية عناية ادارة الموارد البشرية بالجامعة بوضع خطة لتطوير المسار الوظيفي للموظفات الاداريات. – أهمية تطبيق معايير واضحة ومعلنة لتقييم أداء الموظفين الاداريات.

تعليق على الدراسات السابقة:

تم على ضوء الدراسات السابقة والمشابهة على أساسها صياغة وضبط إشكالية وفرضيات الدراسة والأهداف المرجوة من البحث، أيضاً تم الاستفادة من المادة العلمية، وضبط المنهج المناسب لطبيعة الدراسة كما تم الاستفادة من حيث تحديد الأساليب الإحصائية المستعملة، وضبط عبارات الاستبيان وذلك من خلال الاطلاع على جملة من الاستبيانات في هذا الصدد. في حين ساهمت نتائج هذه الدراسات في التحليل والتفسير ومقارنتها بالنتائج المتحصل عليها.

5-ضبط المفاهيم والمصطلحات:

5-1-الرضا الوظيفي:

اصطلاحاً:

- هو ذلك الحماس لدى العمال نحو العمل الذي ينبع من قوة داخلية قائمة على شعور داخلي لدى العامل، حيث يمكن ارجاع هذا الشعور إلى جهات ثلاثة : العلاقة بين العامل وعمله، وموقفه من عمله، والعلاقة بين العامل والإدارة، والعلاقة بين العامل وزملائه¹.
- هناك من يعرف الرضا الوظيفي هو: شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات والمطالب التي يرغب في تحقيقها من خلال العمل الذي يزاوله².
- وفي نفس السياق عرفه "روبنز" **Robbins 2003** على أنه مجموعة لمشاعر الوجدانية لدى الفرد اتجاه عمله، فالشخص الذي لديه مستوى عال من الرضا الوظيفي سيحمل مشاعر ايجابية اتجاه العمل في حين يحمل الشخص الغير الراضي مشاعر سلبية³.
- وهو مجموعة المشاعر الوجدانية الايجابية التي يشعر بها الفرد اتجاه عمله أو وظيفته، والتي تعبر عن مدى الإشباع الذي يحققه العمل بالنسبة للفرد⁴.

التعريف الإجرائي: الرضا الوظيفي هو ما توفره الوظيفة من توقعات الموظف من حاجياته ومتطلباته ورغباته وتعمل على إشباعها وبالتالي يتحقق لديه نوعاً من الراحة النفسية والسرور اتجاه وظيفته ويتحدد أساساً في دراستنا رضا الموظف بمديرية الشباب والرياضة عن العناصر الأتية رضا الوظيفي عن العمل، رضا الوظيفي عن الزملاء، رضا الوظيفي عن الإشراف.

¹ يعقوب نشوان: الإدارة والإشراف التربوي بين النظرية والتطبيق، ط2، دار الفرقان، عمان، الأردن. 1986، ص 64.

² حامد بدر: الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد، مجلة جامعة الكويت، قطر، العدد03. 1983، ص 61.

³ Beverley Ann josias: the relationship between job satisfaction and absenteeism in a selected field services section an electricity utility, the degree of master of commerce, university of the wester, cape, 2005, p 52.

⁴ طلعت إبراهيم لطفي: علم الاجتماع التنظيم، مكتب غريب، القاهرة، مصر. 1985، ص 134.

5-1- إدارة الوقت:

اصطلاحاً: إدارة الوقت تعني بأنها إحدى العمليات التي تستطيع بها أن تنجز المهام والأهداف التي تتمكنك من أن تكون فعالاً في عملك وتشمل هذه العملية على مراحل ضرورية تستهدف تحديد احتياجاتك ومتطلباتك الوظيفية حسب أهميتها ومطابقتها مع الوقت والمصادر المتاحة أو المحتملة¹

- هو حصر الوقت وتحديد وتنظيمه وتوزيعه توزيعاً مناسباً واستثمار كل لحظة فيه الاستثمار الأمثل في ضوء مخططات مناسبة تربط بين الأهداف التي ينبغي تحقيقها والممارسات والأساليب التي سيتم تنفيذها، والوقت المحدد لهذا التنفيذ دون هدر، وإخضاع ذلك كله لعمليات متابعة وتقويم مستمر².

هي إحدى العمليات التي تستطيع بها أن تنجز المهام والأهداف التي تتمكنك من أن تكون فعالاً في عملك وخط سيرك في حياتك المهنية . وتشمل هذه العملية على مراحل ضرورية وعديدة تستهدف تحديد حاجاتك ومتطلباتك، حسب الأهمية، ومطابقتها مع الوقت والمصادر المتاحة والمحتملة³.

هي عملية الاستفادة من الوقت المتاح والمواهب الشخصية المتوفرة لدينا لتحقيق الأهداف المهمة التي نسعى إليها في حياتنا، مع المحافظة على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الخاصة، وبين حاجات الجسد والروح والعقل⁴.

-التعريف الإجرائي: إدارة الوقت هي قدرة الموظف داخل مديرية الشباب والرياضة على الاستثمار والاستغلال الأمثل والتخطيط الأحسن للوقت المتاح له لإنجاز مهامه وأداء واجباته وتحقيق أهداف المنظمة وفق سلم زمني موزع وفق الأولويات.

6- الدراسة الاستطلاعية:

في هذا الصدد قام الباحث بدراسة استطلاعية أولية وذلك بإجراء مقابلة مع بعض موظفي مديرية الشباب والرياضة ومسؤول مصلحة المستخدمين بمديرية الشباب والرياضة لولاية الجلفة الهدف منها: هو التعرف عن مجتمع الدراسة و على طبيعة ووظائف المهام الموكلة للموظف داخل مديرية الشباب والرياضة و المتعلقة بهذا القطاع. واثناء المقابلة قام الباحث بإثراء المناقشة انطلاقاً من المفاهيم المعتمدة للرضا الوظيفي واهم عوامله واثار انخفاضه لدي قطاعهم، والمفاهيم المرتبطة بإدارة الوقت، مما دفعنا الى التعرف على اشكالية الدراسة وصياغة الفرضيات.

ومن خلال هذه الدراسة الاستطلاعية تبين ما يلي:

خصائص مجتمع الدراسة:

- من حيث طبيعة وعدد المناصب

الوظائف	رئيس مصلحة	رئيس مكتب	مفتش شباب	مستشار رياضي	متصرف رئيسي	متصرف إداري	مناصب أخرى	المجموع
مديرية الشباب والرياضة-الجلفة-	02	11	01	14	01	04	13	46

¹ الكايد زهير إدارة الوقت والذات، معهد الإدارة العامة، الرياض. 1993، ص 07.

² زيدان همام بدر وادي : مرجع سبق ذكره، ص 177.

³ شولر راندو : (إدارة التوتر تعني إدارة الوقت، ترجمة صلاح عبد الكريم الصفدي، المجلة العربية للإدارة، العدد 03، أكتوبر. 1980، ص 44.

⁴ فيصل قاسمي، عبد القادر بلخير: علاقة إدارة الوقت بمستوى ضغوط العمل من وجهة نظر عمال المركبات الرياضية، مجلة الإبداع الرياضي، العدد 05، جامعة المسيلة، 2012، ص 296.

من حيث المؤهل العلمي:

النسب المئوية	عدد التكرارات	المستوى التعليمي
30.43%	14	ثانوي + شهادة
39.13%	18	جامعي
19.56%	09	مهندس
10.86%	05	دراسات عليا.
100%	46	المجموع

كما اجري الباحث :

دراسة استطلاعية ثانية وتهدف إلى:

-ضبط عينة الدراسة.

-التأكد من مدى ملائمة وصلاحيّة أداة القياس.

-الاستفادة من ضبط عبارات وبنود الاستبيان.

-المعرفة المسبقة لأهم الصعوبات التي تعترض الباحث والعمل على تذليلها لتسهيل الدراسة الميدانية.

7-المنهج المتبع في الدراسة:

يعتبر المنهج الوصفي الارتباطي مناسباً لدراستنا لكونه المنهج الذي يعتمد عليه في البحوث والدراسات الاجتماعية والإنسانية. فهو يهتم على جمع أوصاف دقيقة علمية للظواهر المدروسة، ووصف الوضع الراهن وتفسيره، وكذلك تحديد الممارسة الشائعة والتعرف على الآراء والمعتقدات والاتجاهات عند الأفراد والجماعات، وطرائقها في النمو والتطور، كما يهدف إلى دراسة العلاقة القائمة بين الظواهر المختلفة¹ ويرى عبد العزيز بن محمد علي أن المنهج الوصفي يوفر وصفاً دقيقاً لموضوع المراد دراسته ويوضح العلاقات بين الموضوع وما هو متعلق به كما يساعد على وصف النتائج وتحليلها².

8-مجتمع وعينة الدراسة:

8-1-مجتمع الدراسة: مجتمع الدراسة يتمثل في مجموع موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية الجلفة والمقدر عددهم ب 46 موظف

8-2-عينة الدراسة: ينظر إلى العينة علي أنها جزء من الكل أو البعض من الجميع تتلخص محاولة الوصول إلى تعميمات لظاهرة معينة³. فعينة الدراسة هي مسحية لمجتمع الدراسة حيث تعطي هذه الطريقة لجميع أفراد المجتمع نفس الفرصة في أن يكونوا من عينة البحث.

¹ محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسن باجي: طرق الحث العلمي والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية، مركز الكتاب للنشر، مصر، 2000، ص 97.

² عبد العزيز بن محمد: الرضا الوظيفي لدي معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام، المجلة العربية للتربية الخاصة، قسم التربية الخاصة، جامعة الملك سعود، العدد 05، بدون سنة، ص 05

³ مروان عبد المجيد إبراهيم: أسس البحث العلمي، مؤسسة الوراق، ط1، عمان، الاردن، 2000، ص 141.

9-المجال المكاني والزمني:

9-1-المجال المكاني: مديرية الشباب والرياضة ولاية الجلفة

9-2-المجال الزمني: 2019 / 2018

10-أدوات جمع البيانات والمعلومات: من أجل الإحاطة بالموضوع من كل جوانبه تم الاعتماد واستخدام استمارة استبيان والتي وبواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع والتأكد من معلومات المتعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق¹ ، ويحتوي الاستبيان على قسمين رئيسيين وهما:

10-1-القسم الأول: تم الاعتماد على مقياس فهرس العمل أو فهرس وصف العمل (job descriptive index) ويضم ثلاث محاور أساسية وهي:

المحور الأول: الخاص بالرضا عن العمل.

المحور الثاني: الخاص بالرضا عن الزملاء

المحور الثالث: الخاص بالرضا عن الاشراف².

10-2-القسم الثاني: خاص بعبارات إدارة الوقت. تم الاعتماد في تصميم عبارات ونود الاستبيان الخاص بهذا القسم على جملة من الدراسات السابقة والمشابهة في هذا الشأن. ويضم هذا القسم 20 عبارة.

10-3-تنقيط الاستبيان:

أ/ بالنسبة لعبارات الخاصة بالرضا الوظيفي يشمل المقياس على عبارات ايجابية وأخرى سلبية

تنقيط العبارات الايجابية: نعم=03، لا= 01 ، لا أدري=02.

تنقيط العبارات السلبية: نعم=01 ، لا= 03 ، لا أدري=02.

ب/ بالنسبة لعبارات الخاصة بإدارة الوقت يتم التنقيط وفق مقياس ليكرت الخماسي.

موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
05	04	03	02	01

11-الخصائص السيكومترية لأداة القياس:

- الصدق الظاهري: حيث وزع الاستبيان في صورته الأولية على خبراء التحكيم لهم درجة دكتوراه وتم أخذ كافة التعديلات والملاحظات المشار إليها ليتم ضبط الاستبيان في صورته النهائية.
 - الصدق الذاتي: وهو عبارة عن الجذع التريبيقي لقيم معاملات الثبات.
 - الثبات: معامل الثبات α كرونباخ.
- والجدول الاتي يوضع قيم معامل الثبات والصدق الذاتي

¹ فوزي عبد الله العكش: البحث العلمي المناهج والاجراءات، مطبعة العين الحديثة، الامارات، 1986، ص 210.

² مسعود بورغدة: الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم، مذكرة ماجستير، الجزائر 2002، ص 73

جدول يوضح قيمة الثبات الكلية والصدق الذاتي الكلي لمحور الرضا الوظيفي ومحور إدارة الوقت:

المحور	معامل الثبات α كرونباخ	الصدق الذاتي
الرضا الوظيفي	0.84	0.91
إدارة الوقت	0.93	0.96

من خلال الجدول الخاص بالثبات الكلي للاستبيان تبينت القيم المحصل عليها وهي قيم مرتفعة تسمح لنا باستخدام هذا الاستبيان في الدراسة.

12-ضبط متغيرات الدراسة:

المتغير

يتمثل

المستقل

الوظيفي

موظفي

الشباب

مرتفع	متوسط	منخفض	2كا المحسوبة	2 المجدولة	درجة الحرية	مستوي الدلالة	الدلالة

12-1-

المستقل:

المتغير

في الرضا

لدى

مديرية

والرياضة

12-2-المتغير التابع: يتمثل المتغير التابع في مستوى إدارة الوقت لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة.

13-الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة:

اعتمد الباحث على عدة أساليب إحصائية التي تتوافق مع فرضيات الدراسة وهي:

-المتوسط الحسابي لقياس مدي مركزية الإجابات. - الانحراف المعياري. والنسب المئوية.

-معامل الثبات α كرونباخ.

-الصدق الذاتي وهو الجذر التربيعي لمعاملات الثبات.

-معامل الارتباط برسون **Pearson** لإيجاد العلاقة بين متغيرات الدراسة. - قانون كا2 (كاف تريبع) .

14-إجراءات التطبيق الميداني:

بعد الأخذ بكافة توجيهات المحكمين وضبط الاستبيان في صورته النهائية تم توزيع الاستمارات على جميع أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم

46 موظف وتم استرجاع الاستمارات بعد 10 أيام وبعد الاطلاع عليها وجدت استمارتين كانت الاجابة عليها بشكل فوضوي وعشوائي

وثنائية الإجابة وغير صالحة ومنه فمجموع الاستمارات الصالحة والقابلة للتفريغ هي 44 استمارة.

15-عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة:

15-1-عرض وتحليل وتفسير ومناقشة الفرضية الأولى والتي تنص: درجة الرضا الوظيفي لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة

منخفضة.

	التكرار	النسبة .%	التكرار	النسبة .%	التكرار	النسبة .%	التكرار	النسبة .%	التكرار	النسبة .%
درجة الرضا الوظيفي	12	27.27	26	59.09	06	13.63	26.13	5.99	02	0.05
دال										

عرض الجدول رقم (01):

- تحليل نتائج الجدول رقم 01:

من خلال الجدول رقم (01) يبين عدد التكرارات والنسب المئوية الخاصة بإجابات موظفي مديريات الشباب والرياضة يتضح عدد التكرارات الخاصة بالإجابة ب (مرتفع) ب 12 تكرار أي بنسبة 27.27%. كما كانت عدد التكرارات الخاصة بالإجابة ب (متوسط) ب 26 تكرار أي بنسبة 59.09%. في حين عدد التكرارات المتعلقة بالإجابة ب (منخفض) ب 06 تكرار أي بنسبة 13.63%.

كما يبين الجدول رقم 01 قيم كا2 المحسوبة و كا2 الجدولة حيث أن قيمة كا2 المحسوبة هي (26.50) وهي أكبر من قيمة كا2 الجدولة والتي قيمتها (5.99) وذلك عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (02) وهذا ما يؤكد على وجود دلالة إحصائية. وترجع المعطيات المبينة في الجدول والتي مفادها وجود رضا وظيفي متوسط إلى ارتفاع رضا الموظفين حول العمل، الزملاء، والإشراف حيث أبدى الموظفين جل إجاباتهم حول العبارات الإيجابية التي تضمنها جميع المحاور الثلاث ومنه فإن درجة الرضا الوظيفي لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة متوسطة وهي محققة إحصائياً.

- تفسير ومناقشة النتائج الجدول رقم 01:

من خلال معطيات الجدول رقم 01 والتي تدل على وجود رضا وظيفي وإن كان متوسطاً إلى رضاهم عن العمل الذي يتمثل في وضوح مسؤولياته ومهامه وأهدافه بالنسبة للمنظمة وكذا الظروف المحيطة بالعمل من التهوية والإضاءة... الخ وهي بذلك تتفق مع الدراسة التي أجرتها الباحثة مولاي مصطفى سارة سنة 2016 حيث توصلت إلى أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لطبيعة العمل على الرضا الوظيفي في قطاع المصارف ورضا العامل عن التقدير الذاتي التي يتيحها له العمل والرضا عن إشباع الحاجات الشخصية والمعنوية. وإيضاً الدراسة التي قام بها عبد الفتاح بوخمخيم حول دراسة قياس الرضا الوظيفي للممرضين سنة 2011 حيث أظهرت دراسته أن معدل الرضا الوظيفي لدى الأفراد العاملين كان مرتفع خصوصاً في علاقات العمل، إجراءات وطبيعة العمل، كما تتفق مع نتائج دراسة التي قام بها الباحث عسلي نور الدين من خلال دراسته حول تقييم واقع الرضا الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات سنة 2017 حيث توصل إلى أن معدل الرضا الوظيفي لدى العاملين كان متوسطاً حيث أن مستوى التعليم ومنصب العمل لهما تأثير على الرضا الوظيفي، وأشارت الدراسة أنها تؤثر ظروف العمل المادية على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل وبالتالي على رضاه عن العمل، كمتغيرات ظروف العمل مثل الإضاءة والرطوبة والنظافة، ووضع الفرد أثناء تأديته للعمل، وأمراض المهنة المتصلة بأدائه للعمل، وتشير البحوث إلى أن جودة أو سوء ظروف العمل المادية تؤثر على قوة الجذب التي تربط الفرد بعمله وبالتالي درجة رضاه عن العمل فمعدل دوران العمل ومعدل الغياب يرتفعان في الأعمال التي تتصف بظروف عمل غير ملائمة¹ كما نفسر ارتفاع رضا الموظفين إلى الإشراف كون المسؤولين المباشرين أو المدراء لهم تسير وإشراف جيد والتي

¹ عسلي نور الدين: تقييم واقع الرضا الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات العمومية، مجلة آفاق علوم الإدارة والاقتصاد، العدد 02، جامعة المسيلة، 2017. ص 119.

من شأنها تفتح قنوات الحوار وتشجع العلاقات الإنسانية بين الرئيس والمرؤوسين وهذا ما توصلت إليه دراسة التي قام بها الباحث كريب محمد سنة 2009 حول الرضا الوظيفي لدى مدربي كرة القدم توصلت دراسته بأنه يوجد معدل مرتفع حول رضا المديرين عن الإشراف أي راضون بالدرجة الأولى عن علاقاتهم مع رؤسائهم وهذا لطبيعة العلاقة الطيبة التي تنشأ بين المدرب وإدارة النادي التي يسودها الاحترام والود لكي يستمر الفريق¹ في حين تختلف مع دراسة التي أجراها الباحث مسعود بورغدة جامعة قسنطينة والتي توصل إلى تدني درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية. وعليه مما تقدم يمكن تأكيد وجود رضا وظيفي متوسط لدى الموظفين تحددت معالمه من خلال الإشراف و ظروف العمل المناسبة والعلاقات الإنسانية بين الموظفين.

15-2- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة الفرضية الثانية والتي تنص: مستوى إدارة الوقت لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة متوسطة.

- عرض الجدول رقم 02:

الدالة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا 2 المجدولة	كا 2 المحسوبة	ضعيف		متوسط		جيد		مستوى إدارة الوقت
					النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
دال	0.05	02	5.99	54.57	11.36	05	18.18	08	70.45	31	

تحليل نتائج الجدول رقم 02:

يبين الجدول رقم 02 عدد التكرارات والنسب المئوية الخاصة بإجابات موظفي مديريات الشباب والرياضة فيما يتعلق بمستوى إدارة الوقت من خلال الجدول رقم (02) يتضح عدد التكرارات الخاصة بالإجابة بمستوى (جيد) ب 31 تكرار أي بنسبة 70.45%. كما كانت عدد التكرارات الخاصة بالإجابة بمستوى (متوسط) 08 تكرارات أي بنسبة 18.18%. في حين عدد التكرارات المتعلقة بالإجابة بمستوى (ضعيف) 05 تكرارات أي بنسبة 11.36%.

كما يبين الجدول رقم 02 قيم كا 2 المحسوبة و كا 2 المجدولة حيث أن قيمة كا 2 المحسوبة هي (54.50) وهي أكبر من قيمة كا 2 المجدولة والتي قيمتها (5.99) وذلك عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (02) وهذا ما يؤكد على وجود دلالة احصائية. ومنه فإن مستوى إدارة الوقت لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة جيدة وهي محققة احصائيا.

-تفسير ومناقشة النتائج الجدول رقم 02:

بينت نتائج الجدول رقم 02 أن مستوى إدارة الوقت كان جيدا لدى موظفين بمديريات الشباب والرياضة وهي بذلك تتفق مع الدراسة الباحث دحاك عبد النور جامعة تيزي وزو حول إدارة الوقت لدى مديري المؤسسات الاقتصادية توصل إلى أن مديري المؤسسات ينظرون بنظرة إيجابية نحو أهمية إدارة الوقت ويعتبرونه من موارد الإدارة الهامة وأن تحسين الأداء العام يأتي من إدارة الوقت بفعالية. كما تتفق مع الدراسة التي أجراها الباحث لونيس علي سنة 2013 حول إدارة الوقت وعلاقتها بالقيادة الإبداعية توصل إلى أن مستوى إدارة الوقت جيد لدى مديري الثانويات، و تتفق مع الدراسة التي أجراها مراد بومنقار سنة 2019 توصل إلى أن إدارة الوقت لدى عمال الجماعات المحلية

¹ كريب محمد: الرضا الوظيفي وعلاقته بالاحترق النفسي لدى المديرين، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في منهجية ونظرية التربية البدنية والرياضية، جامعة بسكرة، 2009، ص 184.

جيدة حيث يعتمدون على الأساليب العلمية في إدارة الوقت والتي تمكنهم من حسنة استغلاله وتجنب مضيعاته. وايضا تنفق النتائج مع دراسة التي أجراها الباحث برباخ رابع سنة 2018 حيث توصل إلى أنه توجد درجة عالية لاستخدام أساليب إدارة الوقت لدى المدراء و نوابهم و رؤساء الأقسام العاملين بمعاهد و أقسام علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالجزائر، . ومن جهة أخرى تؤكد الدراسة التي أجرتها الباحثة فطيمة زعزع وزليخة تفرقيت سنة 2017. أن إدارة الوقت عملية إدارية متكاملة تشمل التخطيط التنظيم، التوجيه والرقابة ولكل منها دور في الحفاظ على الوقت. فالتخطيط الجيد ووضوح رؤية المهام وتصميم الأهداف لها دور كبير في الإدارة الجيدة للوقت وفي هذا الصدد يؤكد علماء الإدارة أن وضع الأهداف لأي منظمة وربطها بعنصر الوقت يعتبر لب أو مركز عمليات التخطيط حيث يتضمن التخطيط تخطيطا مسبقا لنشاط الغد لإنجاز الأهداف قصيرة الأمد، وإعداد استراتيجيات لتحقيق أهداف المنظمة، ومن هنا تتحدد نقطة البداية في تطبيق إدارة الوقت بشكل فعال بوضع خطة كاملة متجانسة محددة الأهداف، بشكل واضح ومرن بحيث يعرف المدير الاتجاه والطريق الذي يسير فيه الهدف الذي يسعى لتحقيقه على المدى القريب أو البعيد¹ وبينت دراسة التي أجراها أبو شيخة نادر أحمد أن العمل بمفهوم التنظيم الإداري وذلك من خلال عدة نواح منها توافر البيئة التنظيمية المادية والاجتماعية، وتطبيق مبدأ الإدارة بالاستثناء، والاتجاه نحو تفويض السلطة لأن من شأن ذلك أن يعمق مفهوم التخصص وتقسيم العمل، ومن شأنه كذلك أن ييسر قيام كل مستوى إداري بمهامه، فيغدو الوقت الموزع في كل مستوى إداري متناسبا مع أهمية الأنشطة التي يقوم بها كل مستوى² ومنه مما سبق يمكننا من تأكيد المستوى الجيد في إدارة الوقت لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة.

15-3-عرض وتحليل وتفسير ومناقشة الفرضية الثالثة والتي تنص: توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى إدارة الوقت لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة .

عرض نتائج الجدول رقم 03

الدلالة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ر الجدولة	قيمة ر المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
	0.05	42	0.257	0.285	12.63	145.04	الرضا الوظيفي
دال					16.43	113.58	إدارة الوقت

-تحليل نتائج الجدول رقم 03:

من خلال الجدول رقم (03) نلاحظ قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل من محور الرضا الوظيفي ومحور إدارة الوقت. حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي لمحور الرضا الوظيفي (145.04) والمتوسط الحسابي لإدارة الوقت قيمته (113.58).

¹ برباخ رابع: أساليب إدارة الوقت وأثرها على الإبداع الإداري لدى مدراء ورؤساء أقسام معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة المسيلة، الجزائر، 2018، ص 122.

² أبو شيخة نادر أحمد: إدارة الوقت في الأجهزة الحكومية الأردنية، مجلة دراسات العلوم الإنسانية، العدد الأول، المجلد 20، الجامعة الأردنية. 1993، 115.

كما يبين الجدول قيمة الانحراف المعياري لمحور الرضا الوظيفي (12.63) ومحور إدارة الوقت (16.43). أيضا من خلال الجدول يوضح قيمة معامل الارتباط بين محور الرضا الوظيفي وإدارة الوقت حيث بلغت قيمة ر المحسوبة (0.285) وهي أكبر من قيمة ر الجدولة والتي قيمتها ب (0.257) وذلك عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة الحرية 42. وهذا يؤكد على وجود دلالة احصائية ومنه الفرضية التي تنص بأنه توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى إدارة الوقت هي محققة احصائيا.

-تفسير ومناقشة النتائج الجدول رقم 03:

بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى إدارة الوقت وهي بذلك تتفق مع نتائج الدراسة التي قامت بها الباحثة العجمي، جميلة بنت فهد (2017) تبين وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى داله (0.01) بين إدارة الوقت ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعه الإمام محمد بن سعود الإسلامية. بينت النتائج أن متغيرات الرضا الوظيفي (العمل، الزملاء، الإشراف) هي المتغيرات التي أعطت أعلى مؤشر في إدارة الوقت لدى الموظفين. أي يمكننا تفسير أن العلاقة الارتباطية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى إدارة الوقت يرجع إلى تحقيق الرضا لدى الموظفين من خلال بيئة العمل (التهوية، الإنارة الجيدة، وسائل الاتصال، أماكن منظمة لحفظ الارشيف ...) وتحقيق الرضا عن الزملاء العلاقات الإنسانية الجيدة بعيدة عن الشحاء والتباغض وتوفير التعاون وتبادل الخبرات، والإشراف الجيد على الموظفين من خلال السماح لهم بإبداء آرائهم والاستماع إلى انشغالهم وترك الحرية لهم كلها عوامل تشجع الموظفين في التحكم الأمثل في إدارة الوقت وحسن استغلاله وتجنب مضيعاته وبالتالي ساهمت في تكوين علاقة طردية موجبة أي كلما ارتفعت درجة الرضا الوظيفي كان مستوى إدارة الوقت جيدا وهذا ما أشارت إليه الدراسة التي قام بها رضوان محمد سنة 2013 حيث أكدت أن الرضا الوظيفي يعد في المؤسسة من أهم الأولويات التي يجب أخذها بعين الاعتبار، لأن الإنتاجية والكفاءة والنجاح لن تتحقق إلا بتحقيق في الكثير من المهام الموكلة للعاملين، فالرضا الوظيفي يمثل دافعا أساسيا لبذل المزيد من الجهد خلال الأعمال المقترحة لرفع الروح المعنوية والعمل على التشجيع والتحفيز والتقدير وإيجاد روح المنافسة، فهو يمثل العمود الفقري لكل العلاقات الإنسانية و يعمل على تحقيق حاجات الفرد و إشباع رغباته، والتي بدورها ترفع المعنويات لدى الفرد للظهور بشكل أكثر ولاء وانتظاما واهتماما بالعمل ويحفز الطاقات الإبداعية على الظهور¹. بمعنى أن تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين يرفع من معنوياتهم ويزيد في طاقاتهم وهذا حتما له دور إيجابي على إدارة الوقت وهذا ما أوصت به الدراسة التي أجراها الباحث جهاد بن محمد رشيد سنة 2003 بالسعودية بضرورة الاهتمام بالظروف المادية للعمل لما لها من دور في إدارة الوقت.

مما سبق يثبت صحة وجود العلاقة الارتباطية الموجبة بين الرضا الوظيفي ومستوى إدارة الوقت لدى الموظفين بمديريات الشباب والرياضة.

16-نتائج الدراسة:

توصلت النتائج الدراسة إلى:

درجة الرضا الوظيفي لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة متوسطة. ومستوى إدارة الوقت لدى الموظفين جيدة. توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى إدارة الوقت لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة أي أنه كلما كان الرضا الوظيفي مرتفع كلما كان مستوي إدارة الوقت جيد والعكس صحيح.

¹ رضوان محمد: الرضا الوظيفي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات وأقسام التربية الرياضية في اليمن، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (للعلوم الإنسانية)، المجلد 27، العدد 05، الأردن. 2013، ص 984.

17 - اقتراحات الدراسة:

تحسيس المسؤولين بمدى أهمية الرضا الوظيفي لموظفي مديريات الشباب والرياضة وذلك من خلال ضبط وتحسين مكوناته وعناصره وعوامله لأنه بما تؤثر سلبا اويجابا على إدارة الوقت.

مشاركة جميع الموظفين في اتخاذ القرارات وإبداء الرأي والاقتراحات التي تخص مجال العمل والاستماع لانشغالهم ومشاكلهم والمشاركة في حلها.

استخدام نظام الحوافز والكافآت للموظفين والتي من شأنها ترفع الروح المعنوية وزرع الثقة بالنفس وتعزز الولاء الوظيفي لديهم. العمل على توفير جو العمل المريح من خلال توفير جميع مستلزمات ووسائل الاتصال الحديثة التي تعمل على اقتصاد الوقت والجهد وكذا التنسيق بين كافة الأقسام والوحدات من أجل تسهيل المهام والمسؤوليات.

بث الثقة بالنفس والتأكيد على كل فرد قادر على إدارة الوقت طالما توفرت لديه عوامل الإبداع ومناخه المناسب. تعزيز الإدارة بالتفاوض والإدارة بالأهداف والتي توصلت النتائج أن لهما دور كبير في تشجيع الموظفين في التحكم والاستقلال الأمثل لإدارة الوقت.

العمل على تعزيز المشاعر الإيجابية لدى الموظفين بما يساهم في تخفيض مستوى الضغوط المهنية. عقد دورات تدريبية التي من شأنها تمكن الموظفين من إدارة الوقت بشكل جيد وتجنب مضيعاته.

قائمة المراجع:

المكتب:

طلعت ابراهيم لطفي: علم الاجتماع التنظيم، مكتب غريب، القاهرة، مصر، 1985.

فوزي عبد الله العكش: البحث العلمي المناهج والاجراءات، مطبعة العين الحديثة، الامارات، 1986.

الكايد زهير: إدارة الوقت والذات، معهد الإدارة العامة، الرياض. 1993.

محمد عبد الحفيظ: مصطفى حسن باجي: طرق الحث العلمي والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية، مركز الكتاب للنشر، مصر. 2000.

مروان عبد المجيد. أسس البحث العلمي، مؤسسة الوراق، ط1، عمان، الاردن، 2000.

مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.

يعقوب نشوان: الإدارة والإشراف التربوي بين النظرية والتطبيق، ط2، دار الفرقان، عمان، الأردن، 1986.

الأطروحات والمذكرات العلمية:

برباح رابح: أساليب إدارة الوقت وأثرها على الإبداع الإداري لدى مدراء ورؤساء أقسام معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة المسيلة، الجزائر، 2018.

حموس عبد الفتاح أحمد: أثر التفاعل بين أنماط السلوك القيادي والمناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، مصر، 1995.

كريع محمد: الرضا الوظيفي وعلاقته بالاحترق النفسي لدى المدربين، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في منهجية ونظرية التربية البدنية والرياضية، جامعة بسكرة، 2009.

مسعود بورعدة: الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2002.

-المجلات العلمية:

أبو شيخة نادر أحمد، القريوتي محمد قاسم،: إدارة الوقت في الأجهزة الحكومية الأردنية، مجلة دراسات العلوم الإنسانية، العدد الأول، المجلد 20، الجامعة الأردنية. 1993.

حامد بدر: الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد، مجلة جامعة الكويت، قطر، العدد 03. 1983.
رضوان محمد: الرضا الوظيفي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات وأقسام التربية الرياضية في اليمن، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (للعلوم الإنسانية)، المجلد 27، العدد 05، الأردن. 2013.

شولر راندول: إدارة التوتر تعني إدارة الوقت، ترجمة صلاح عبد الكريم الصفدي، المجلة العربية للإدارة، العدد 03، أكتوبر، 1980.
عبد العزيز بن محمد: الرضا الوظيفي لدي معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام، المجلة العربية للتربية الخاصة، قسم التربية الخاصة، جامعة الملك سعود، العدد 05، بدون سنة.

عسلي نور الدين: تقييم واقع الرضا الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات العمومية، مجلة آفاق علوم الإدارة والاقتصاد، العدد 02، جامعة المسيلة، 2017.

فيتصل قاسمي، عبد القادر بلخير: علاقة إدارة الوقت بمستوى ضغوط العمل من وجهة نظر عمال المركبات الرياضية، مجلة الإبداع الرياضي، العدد 05، جامعة المسيلة، أبريل، 2012.

-المؤتمرات العلمية:

زيدان همام بدرابي : إدارة الوقت مدخل مستقبلي لزيادة فعالية التعليم، المؤتمر العلمي الرابع، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، مجلد 2، القاهرة، 1992.

-المراجع باللغة الأجنبية

-Beverley Ann Josias: the relationship between job satisfaction and absenteeism in a selected field services section an electricity utility, the degree of master of commerce, university of the western, cape, 2005.