

Job Involvement and Its Relationship to Time Management among Heads of Departments and Office Managers at Alasmarya Islamic University in the City of Zliten – Libya.

Fathiyah Ali Ramadhan Bin khayar^{1*}, Laila Mohammed Akteibi², Ahlam Mohmmaed Al-jarai³

¹Department of Special Education, Faculty of Humanities (Female Campus), Al-Asmarya Islamic University, Libya.

^{2,3} Department of Education and Psychology, Faculty of Arts, Al-Marqab University, Al-Khums, Libya.

*Email: f.benkear@asmarya.ly.edu

الاستغراق الوظيفي وعلاقته بإدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام ومديري المكاتب بالجامعة
الأسمرية الإسلامية بمدينة زليتن – ليبيا

فتحية على بن خير^{1*}، ليلي محمد اكتيبي²، احلام محمد الجراي³
¹ قسم التربية الخاصة، كلية العلوم الإنسانية بنات، الجامعة الاسمرية الاسلامية، ليبيا
^{2,3} قسم التربية وعلم النفس، كلية الآداب، جامعة المرقب، الخمس، ليبيا

Received: 27-12-2025	Accepted: 02-02-2026	Published: 25-02-2026
		
<p>Copyright: © 2026 by the authors. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).</p>		

Abstract

This research aims to identify the relationship between job engagement and time management among department heads and office managers at Al-Asmarya University in Zliten, Libya. The research sample consisted of 47 participants. The Job Engagement Scale, developed by Rand Khaled Al-Shibl (2019), and the Time Management Scale, developed by Salim Karim, were used. Both scales demonstrated validity and reliability. The descriptive-analytical method was employed, utilizing several statistical methods to achieve the research objectives, including the Mann-Watney test, the Kruskal-Wallis test, Pearson's correlation coefficient, Cronbach's alpha coefficient, the paired-sample t-test, measures of central tendency and dispersion, and linear regression. The research yielded several findings, including: a statistically significant negative relationship exists between job engagement and time management among the sample members; that is, job engagement decreases as time management improves; there are statistically significant differences in job engagement scores attributable to the work experience variable; there are no statistically significant differences in time management scores attributable to the

specialization variable, meaning that time management levels are similar between scientific and humanities specializations; and there are no statistically significant differences in time management scores attributable to the educational qualification variable.

Keywords: Job Engagement – Time Management – Department Heads and Office Managers.

الملخص

يستهدف البحث الحالي التعرف على العلاقة بين الاستغراق الوظيفي وإدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام ومديري المكاتب بالجامعة الاسمرية بمدينة زليتن – ليبيا ، وتضمنت عينة البحث (47) ، واستخدم مقياس الاستغراب الوظيفي من اعداد رند خالد الشبل (2019). ومقياس إدارة الوقت من اعداد سليم كريم ، وتمتع مقياسي البحث بالصدق والثبات، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدم عدة وسائل إحصائية لتحقيق اهداف البحث مثل: اختبار مان واتني، واختبار كروسكال واليس، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل الفا كرونباخ، واختبار (ت) لعينة واحدة مرتبطة، وبعض مقاييس النزعة المركزية والتشتت، والانحدار الخطي. وتوصل البحث إلى عدة نتائج منها: هناك علاقة سلبية دالة احصائية بين الاستغراق الوظيفي وإدارة الوقت لدى أفراد العينة، اي انه ينخفض مستوى الاستغراق الوظيفي بزيادة إدارة الوقت ، انه توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية في مقياس الاستغراق الوظيفي تُعزى لمتغير الخبرة الوظيفية ، لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية في مقياس إدارة الوقت تُعزى لمتغير التخصص، اي ان مستوى إدارة الوقت متقارب بين التخصص العلمي والادبي ، لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية في مقياس إدارة الوقت تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الكلمات المفتاحية: الاستغراق الوظيفي – إدارة الوقت – رؤساء الأقسام ومدراء المكاتب.

المقدمة:

بعد الاستثمار في العنصر البشري هو أفضل أنواع الاستثمار، وهو من أول اهتمامات علم النفس الصناعي، ذلك أن كل ما يرتبط بالعمل سواء نوعه أو بيئته، والظروف المحيطة به ، والقوانين والأسس التي يرتكز عليها ،كل ذلك يسهم في تحقيق الغاية المرجوة والهدف المنشود من العمل أولاً ،تم تحقيق الأهداف التي تسعى لها كل المؤسسات أيا كانت تلك المؤسسة خدمية أو إنتاجية أو تعليمية ثانياً ، ويشكل العمل والمهنة أو الحرفة أحد دعائم الاستقرار النفسي للفرد ، والتوافق الشخصي فيما بعد ،حيث يقضي جزء هاماً من حياته في ذلك العمل ، ولعل رضا العامل الوظيفي وحبه لعمله يجعله يمضي ساعات طويلة في ذلك العمل ، وربما ينعكس هذا على جوانب أخرى كتحكمه وإدارته للوقت ، وبالتالي يؤدي الى ما يعرف بالاستغراق الوظيفي أكان ذلك الاستغراق جزئياً أو كلياً .

ويعتبر (رشيد 1993) أن مسألة الاستغراق الوظيفي من المسائل الهامة في العمل ، وذلك بسبب الدور الرئيسي والحيوي الذي يؤدي الى استغراق الموظفين كحلقة وصل بين مستوى الإنتاجية من ناحية وحاجات الموظف ونوعية الحياة الوظيفية من ناحية أخرى (التلباني وآخرون ، 2014 ، 52) .
والانغماس الوظيفي كمفهوم يعبر بصور عامة عند مدى أهمية الدور الذي تؤديه الوظيفة في حياة الفرد من جهة، ومدى استعداد ذلك الفرد للحفاظ على تلك الوظيفة وبدل أقصى الوقت للوفاء بمتطلباتها من جهة أخرى (الفضلي. 2001، 106).

ويرى (Rilpinen 1997) أن الاستغراق الوظيفي يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها ولهذا فالأمر هذا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معاً ، إذا يتأثر الاستغراق بالعديد من المؤثرات منها المستوى العاطفي ويتضح ذلك من آثاره الإيجابية على الفرد مثل مشاعر السعادة ، والرضا والتقدير الحالي للذات والاستغراق يتضح التأثير السلبي على مشاعر الفرد مثل الفلق والاحساس باليأس (نقلاً عن العمومي ، 2019 ، 187) .

وأكدت العديد من الدراسات الى الأثر الإيجابي للاستغراق الوظيفي، حيث أوضحت وجود علاقة إيجابية بين التفاؤل والاستغراق الوظيفي، فالأفراد الذين يمتلكون نظرة بفاعلية الى الحياة والعمل يجدون أنه من المفيد لهم أن يستمروا وقتهم وطاقتهم في العمل، وذلك بسبب أهميته والفخر المكتسب من هذا العمل والذي سوف ينظر إليه على أنه سينخفض كل هذا الجهد المبذول فيه .

أوضحت دراسة (knag2012) أن الأفراد ذوى الكفاءات الوظيفية يميلون الى تحقيق مستوى عالي من الاستغراق رغبة منهم في تكريس المزيد من الجهد والوقت لوظائفهم .

والوقت شيء ثمين مقدس بالنسبة للفرد والمنظمة على السواء نظراً لما له من أهمية كبيرة في الحياة العملية والاجتماعية وهو مورد هام يتطلب منهما التخطيط والتوجيه للنجاح في تأدية مختلف الأعمال ، وتحقيق الأهداف المسطرة ، وعدم احترام الوقت من شأنه أن يؤدي الى هدره فيما لا ينفع مما يترتب عنه تراكم للوجبات التي تصبح أحد معوقات العمل فيما بعد (عجيلات، 2017، 62) .

وبذلك نخلص الى أن إدارة الوقت عملية دينامية يرتبط بجملة من العوامل الإدارية وحتى الإنتاجية منها بالنسبة لأى منظمة والتي تتطلب من القائم عليها توافره على الكفايات المعرفية الأدائية والمهارية المناسبة للنجاح في عمله خصوصاً ، وأنها تعد من أبرز استراتيجيات عملها التي توليها اهتماماً خاصاً ذلك نظراً لتأثيرها الواضح على مستقبلها وهذا ما يؤكد العديد من الدراسين في مجال التنمية البشرية وتطوير الذات على أهمية الوقت وحسن استغلاله بالشكل المطلوب حيث أنه مورد ثمين غال في غاية الأهمية فهو أنفس ما يملك الإنسان باعتباره وعاء لكل أنجاز وعمل ورأس المال الحقيقي للأفراد والمجتمعات التي تصبو للرفق والازدهار حيث يعرف إبراهيم (هي الطرق والوسائل التي تعين المرء على الاستفادة القصوى من وقته في تحقيق أهدافه وخلق التوازن في حياته ما بين الواجبات والرغبات والاهداف)(إبراهيم، 2020)

مشكلة الدراسة :

يعد الاستغراق الوظيفي من المفاهيم الحديثة نسبياً في مجال إدارة الموارد البشرية والذي نال اهتمام العديد من قادة ومديري المنظمات لأدراكهم بأنه عنصر حيوي يؤثر على العديد من المتغيرات المتصلة بسلوك العاملين فيجب على المنظمات أن تهتم بموظفيها وتمكنهم من استخدام طاقتهم الكاملة في العمل الأمر الذي يولد لديهم الدافع الى الاستغراق الوظيفي . (العمامي 2016: 187)

نجاح المؤسسات في ظل المنافسة اليوم يرتبط ارتباطاً وثيقاً بحسن الإدارة الجيدة والاستغلال الأمثل للوقت ، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات بهذا الخصوص حيث إن حسن إدارة الوقت هي التي تؤثر على الإنتاجية العالية والتي تساعد على التخطيط والتنمية والرقابة والتوجيه للوقت ، مما يساعد على تجنب مضيعات الوقت والتي تؤثر بالسلب على الإنتاجية وفعالية التنظيم وتحويل دون تحقيق الأهداف المخطط لها التي تسعى لها كافة المؤسسات .

وبناءً على ما تقدم فإن مشكلة الدراسة تتمحور في التساؤل الرئيسي الآتي :-

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي وإدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام الإدارية والعملية ومديري المكاتب بالجامعة الأسمرية الإسلامية .

ويتفرع من التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية الآتية :-

هل توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في مقياس الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغيري(الخبرة – العمر)

هل توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في مقياس إدارة الوقت تعزى لمتغيري (المؤهل – التخصص)

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في جانبين اثنين هما

جانب نظري / ويتمثل في تناولها لموضوع حيوي يهم المؤسسات التي تسعى لتحقيق مكانة في خضم التنافس في مجال الرقى وتطوير الخدمات وهو معرفة العلاقة بين الاستغراق الوظيفي وإدارة الوقت .
جانب تطبيقي / ويتمثل في يمكن أن يستفاد منه .
في توجيه أنظار القائمين على الجامعة الأسمرية الإسلامية في أن يكون ضمن خططها تنفيذ ورش عمل ،
ودورات تدريبية لرؤساء الأقسام العلمية والإدارية ومديري المكاتب الإدارية للرفع كفاءتهم فيما يخص
حسن استغلال وإدارة الوقت بمستوى عال

أهداف الدراسة : تبرز أهداف الدراسة في تحقيقها للآتي :

معرفة ما إذا كانت توجد هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي وإدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام العلمية والإدارية ومديري المكاتب الإدارية بالجامعة الأسمرية الإسلامية .
التعرف ما إذا كانت توجد هناك فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في مقياس الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغيري (الخبرة – العمر) .
الكشف ما إذا كانت توجد هناك فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في مقياس إدارة الوقت تعزى لمتغيري (المؤهل – التخصص) .

مصطلحات الدراسة:

1-الاستغراق الوظيفي :

يعرفه الشنطي (2015) "بأنه الاندماج الداخلي للفرد في العمل أو التطابق والتجاذب النفسي مع العمل بما يعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله، فهو يعني أن يحب الفرد عمله أو أن يكون مهتماً بالعمل المرتبط به"

2-إدارة الوقت :

ويعرفه الخضير (2000) كما أورده اكريم "هي الكيفية التي يعالج بها المسؤول (مدير مكتب، رئيس قسم) الوقت المتاح في عمله لإنجاز أكبر كمية من الأعمال بأقل كمية من الوقت .
الدراسات السابقة:

أولاً / الدراسات التي تتناول الاستغراق الوظيفي: -

دراسة المقطف (2020) بعنوان : الاستغراق الوظيفي ودوره في الالتزام التنظيمي لدى العاملين مكتب الأصابعه بليبيا. هدفت الدراسة معروفة تأثير الاستغراق الوظيفي في الالتزام التنظيمي بعناصره (الالتزام الاستمراري – الالتزام العاطفي – الالتزام المعياري) لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي مكتب الأصابعه ، وتكونت مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالمكتب والبالغ عددهم (65) موظفاً وأستخدم المنهج الوصفي بالاعتماد على حزمة (SPSS) في تحليل البيانات وأهم ما توصلت إليه وجود أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي في الالتزام التنظيمي العام إضافة الى وجود أثر دال إحصائياً للاستغراق الوظيفي في الالتزام التنظيمي العام ، إضافة الى وجود أثر دال إحصائياً للاستغراق الوظيفي في إبعاده (الاستمراري – العاطفي – المعياري) .

2-دراسة الفضلي ، 2001) بعنوان : تأثير المتغيرات الديموغرافية والتوجيهات القيمية على الانغماس الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت. هدفت هذه الدراسة الى التحقق من نوعية العلاقة بين الانغماس الوظيفي ومجموعة من المتغيرات الديموغرافية (النوع – العمر - الحالة الاجتماعية – المؤهل العلمي) ، وشملت عينة الدراسة من (294) موظفاً وقد كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبه بين معدل عمر القائد والانغماس الوظيفي ، وفقاً للحالة الاجتماعية للفرد وتراجع مستوى الانغماس بمقابل ارتفاع الاهتمام بأوقات الفراغ .

3- دراسة (العماوي، 2019) بعنوان : أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي: فحصت هذه الدراسة أثر الاستقامة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي بالتطبيق على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ واستخدمت الباحثة قائمة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة والتي بلغت (362) مفردة يمثلون العاملين بهيئة التمريض في المستشفيات الحكومية محل الدراسة وتم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية ، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة معنوية بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي ، كما اثبتت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي معنوي لأبعاد الاستقامة على الاستغراق الوظيفي .

4-دراسة (حسين ، 2021) بعنوان : الانغماس الوظيفي وعلاقته بالاحترق الوظيفي هدفت هذه الدراسة التعرف على مستوى الانغماس الوظيفي ومستوى الاحتراق الوظيفي والعلاقة بينهما بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد باختلاف متغيرات (النوع المهام الإدارية، مدة العمل داخل الجامعة) واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات على عينة قوامها (138) عضو هيئة تدريس ثم اختيروهم بالطريقة العشوائية الطبقية واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ، وأهم ما توصلت إليه الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الانغماس الوظيفي والاحتراق الوظيفي

5 دراسة الكربي(2021) بعنوان : الصمود النفسي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز جدة. هدفت الدراسة الحالية الى معرفة مستوى الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي والتحقق من مدى العلاقة بينهما لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة ، وأيضاً معرفة التباين في الفروق في مستوى الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي تبعاً لاختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية ، وتكونت العينة من (220) موظفة من موظفات الجامعة ، وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود مستوى متوسط من الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة ، وكذلك وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي ، ووجود فروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في الصمود النفسي وفقاً لاختلاف الحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي وعدم وجود فروق في متغير العمر .

ثانياً / دراسات تناولت إدارة الوقت

دراسة اكريم (2016) بعنوان : فاعلية إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية في ليبيا هدفت هذه الدراسة الى تبيان فاعلية إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية في ليبيا من وجهة نظر المعلمين ، ولتحقيق هدف الدراسة تم إتباع المنهج التحليلي في عرض المعلومات وتحليل البيانات للوصول الى نتائج الدراسة وبلغ حجم العينة (1325) معلماً ومعلمة ، وأهم ما توصلت اليه الدراسة أن تصورات العامة للمبوحوثين لمجالات فاعلية إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية في ليبيا من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة ، وأحتل مجال (فاعلية إدارة الوقت في شؤون المدير الذاتية) المرتبة الأولى ، وجاء بالمرتبة الثانية مجال (فاعلية إدارة الوقت في شؤون المعلمين) .

دراسة العمامي (2016) بعنوان إدارة الوقت وعلاقتها بالأداء الوظيفي: هدفت هذه الدراسة استقصاء طبيعة العلاقة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي لدى مديري الإدارات العليا والوسطى بالمستشفيات العامة والخاصة في مدينة بنغازي ، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري الإدارات العليا والوسطى ، وبلغ عددهم (225) مديراً ، وتم أخذ عينة بالطريقة العشوائية الطبقية ، حيث بلغ عددها (145) ، أهم ما توصلت اليه الدراسة وجود مستوى مرتفع من إدارة الوقت لدى عينة الدراسة ، وكذلك مستوى مرتفع من الإداء الوظيفي لدى مديري الإدارات العليا والوسطى ، عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية للمتوسطات متغيري الدراسة (إدارة الوقت و الإداء الوظيفي) تعزى لمتغير النوع.

دراسة إبراهيم (2020) بعنوان أثر إدارة الوقت على الإداء المؤسسي: تمثلت المشكلة في عدد من التساؤلات منها ما هو مستوى إدارة الوقت ، والإداء المؤسسي ، وهل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين

إدارة الوقت والإداء المؤسسي ، وهل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإداء المؤسسي والمتغيرات الديموغرافية (الجنس،العمر،المستوى التعليمي ، الوظيفة الحالية ، سنوات الخبرة) ، وهدفت كذلك الى معرفة أثر إدارة الوقت على الإداء المؤسسي ،ومعرفة الاختلاف في مستوى الإداء المؤسسي وواقع إدارة الوقت في المؤسسة ، وأهم ما توصلت إليه الدراسة تحديد الوقت المخصص لتحديد المشكلة ،الأسباب ، الحلول ، وتحويل الأهداف الى خطط عملية للاستفادة من أهمية الوقت ، وتحسين الخطط المتعلقة بإدارة الوقت.

دراسة مواكبة (2021) بعنوان التخطيط الجيد للوقت وعلاقته برفع الكفاءة التنظيمية ،داخل المؤسسة ، وكذلك هدفت الى معرفة العلاقة بين التنظيم الجيد للوقت وسرعة تحقيق الأهداف، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، وكانت الاستبانة آداة لجمع البيانات ، طبقت على عينة قوامها (149) عاملا بينك الفلاحة والتنمية الريفية بالجزائر، وأهم ما توصلت اليه الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الحيد ورفع الكفاءة التنظيمية ، وكذلك خلصت الدراسة الى ان التنظيم الحيد للوقت يؤدي الى سرعة تحقيق الأهداف .

التعقيب على الدراسات السابقة :

بعد عرض الدراسات السابقة تقوم الباحثات بمناقشة تلك الدراسات ومعرفة أوجه الاختلاف والتشابه فيما بينها والدراسة الحالية كما يأتي :-

1- من حيث الأهداف :

تباينت أهداف الدراسات السابقة فيما بينها ، حيث تناولت دراسات الاستغراق الوظيفي وأثره على بعض المتغيرات كدراسة المقطف (2020) حيث تناولت الاستغراق الوظيفي وأثره في الالتزام التنظيمي ، كذلك دراسة العماوي تناولت أثر الاستقامة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي ، دراسة الفضلي (2001) فقد بحثت في تأثير المتغيرات الديموغرافية على الانغماس الوظيفي ،وتناولت دراسة حسين (2021) العلاقة بين الانغماس الوظيفي والاحترق الوظيفي

اما دراسات إدارة الوقت فقد تناولت هي الأخرى بعض المواضيع كدراسة إكريم (2016) تناولت فاعلية إدارة الوقت لدى مديري المدارس وتناولت دراسة العمامي (2016) العلاقة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي ، اما دراسة إبراهيم تناولت أثر إدارة الوقت على الأداء المؤسسي ،وأخيرا تناولت دراسة مواكبة (2021) كانت بعنوان التخطيط الحيد للوقت وعلاقته برفع الكفاءة الذاتية

2-من حيث المنهج :

فقد اعتمدت أغلب الدراسات على المنهج الوصفي بأنواعه المختلفة (الارتباطي- التحليلي) وهو ما يتفق مع الدراسة الحالية في استخدام ذات المنهج

3- من حيث العينة :

تباينت العينات في الدراسات السابقة ما بين عاملين في مؤسسات خدمية كدراسة صبري المقطف (2020) ، دراسة مواكبة(2021) ، وعاملين في مؤسسات تعليمية كدراسة إكريم (2016) ودراسة حسين (2021) وأيضا عاملين في مؤسسات طبية كدراسة العمامي (2026) ودراسة العماوي (2019) -تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لمتغيري الاستغراق الوظيفي وإدارة الوقت.

-تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة ، حيث تنوعت المجتمعات التي طبقت عليها الدراسات المحلية منها والعربية ، الا أن هذه الدراسة الحالية تطرقت للمجتمع مختلف وهو رؤساء الأقسام ومديري المكاتب الإدارية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بمدينة زليتن .

-منهج الدراسة :

نظرا لطبيعة الدراسة الحالية ومشكلة الدراسة وتساؤلاتها فقد تم استخدمت الباحثات المنهج الوصفي لملائمته لهذا النوع من الدراسات ،ويعتمد هذا المنهج على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع

مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من رؤساء الأقسام الإدارية ومديري المكاتب الإدارية بالإدارة العامة بالجامعة الأسمرية الإسلامية بمدينة زليتن والبالغ عددهم (47) **حدود الدراسة :-**

تمثلت حدود الدراسة في الآتي :
الحدود الموضوعية : اقتصرت الدراسة الحالية على تناول موضوع الاستغراق الوظيفي وعلاقته بإدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام ومديري المكاتب بالجامعة الأسمرية الإسلامية بمدينة زليتن .
الحدود الزمانية : طبقت أدوات الدراسة خلال العام الجامعي (2024-2025)
الحدود البشرية : تمثل هذا الحد في رؤساء الأقسام ومديري المكاتب بالجامعة الأسمرية الإسلامية

أدوات الدراسة :-

القسم الأول : تكون من البيانات الأولية وهو من أعداد الباحثات.
القسم الثاني : وتكون من مقياس الاستغراق الوظيفي وهو من أعداد رند خالد الشبل (2019) وقد تضمنت الأداة قياس مستوى الاستغراق الوظيفي بالاعتماد على المقياس الذي طوره كلا من (لودال وكنجر Lodhal-Kenjer) والذي تتضمن (20) فقرة تتم الاستجابة وفق تدرج خماسي (لا أوافق أبدا ' لا أوافق ' محايد ' موافق ' موافق جدا لتقابل (1'2'3'4'5)
وأیضا تكون القسم الثاني من الباحث علي سليم إكریم وتكون من مجالين هامین هما : فاعلية إدارة الوقت في شؤون المدير الذاتية وفاعلية إدارة الوقت في شؤون المدير الإدارية **الخصائص السيكومترية للمقاييس:**

صدق و ثبات مقاييس الدراسة: تم التحقق من صدق مقاييس الدراسة باستخدام معامل الصدق الذاتي ومن ثباتها باستخدام معامل الفا-كرونباخ ومعامل التجزئة النصفية على عينة استطلاعية تكونت من 25 مفردة. والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (1) نتائج الصدق و الثبات لمقاييس الدراسة

المقاييس	معامل الصدق الذاتي	معامل الفا-كرونباخ	معامل التجزئة النصفية	معامل الثبات بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان - براون
الاستغراق الوظيفي	0.925	0.856	0.922	0.95
إدارة الوقت	0.933	0.871	0.931	0.96

اعتمادا على نتائج جدول (1), يتبين ان معاملات الصدق الذاتي لمقاييس الدراسة عالية تجاوزت 92%, ومعاملات الفا-كرونباخ لمقاييس الدراسة عالية تجاوزت 85%, ومعاملات التجزئة النصفية عالية تجاوزت 92%, وهذه النسب المرتفعة، تدل على أن مقاييس الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات، وهذا يدل على صلاحيتها للتطبيق والدراسة.

الاساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة: استخدم البرنامج الإحصائي (SPSS) لغرض تفرغ وتحليل الاستبانة، واستخدمت أساليب متنوعة للمعالجة الإحصائية بما يتناسب طبيعة تساؤلات الدراسة. هذه الاساليب تمثلت في معامل الفا كرونباخ، معامل الصدق الذاتي، معامل التجزئة النصفية، والانحرافات المعيارية، المتوسطات الحسابية، الاوزان النسبية، والاختبارات الاحصائية كاختبار - ت للعينة الواحدة، اختبار-ت للعينتين المستقلتين، اختبار تحليل التباين، اختبار ليفين، اختبار شفيه، ومعامل ارتباط بيرسون. **تحليل وتفسير تساؤلات الدراسة**

التساؤل الأول: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاستغراق الوظيفي وإدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام ومديري المكاتب بالجامعة؟
 بهدف اختبار ما إذا كانت توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاستغراق الوظيفي وإدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام ومديري المكاتب بالجامعة، استخدم معامل ارتباط بيرسون والنتائج مبينة في الجدول (2).

جدول (2) نتائج علاقة الاستغراق الوظيفي بإدارة الوقت لدى أفراد العينة

مقياس إدارة الوقت	المقاييس	مقياس الاستغراق الوظيفي
-0.499	الدلالة الإحصائية	
**0.000	معامل الارتباط	
47	حجم العينة	

**دال احصائياً عند مستوى المعنوية 1%

بينت نتائج الجدول (2)، أن قيمة معامل الارتباط بلغت 50% وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى المعنوية 1%، وهذه النتيجة تشير إلى أن هناك علاقة سلبية دالة احصائية بين الاستغراق الوظيفي وإدارة الوقت لدى أفراد العينة، أي أنه ينخفض مستوى الاستغراق الوظيفي بزيادة إدارة الوقت وربما هذه نتيجة منطقية أي كلما حسن إدارة واستغلال الوقت كلما قل الاستغراق الوظيفي، وتتفق مع دراسة العمالي (2019)، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة العمالي (2016) في وجود مستوى مرتفع من إدارة الوقت، وكذلك مستوى من مرتفع من الأداء الوظيفي، ووجود مستوى متوسط من الاستغراق الوظيفي في دراسة الكربي (2021).

التساؤل الثاني: هل توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية في مقياس الاستغراق الوظيفي تُعزى لمتغير الخبرة الوظيفية؟

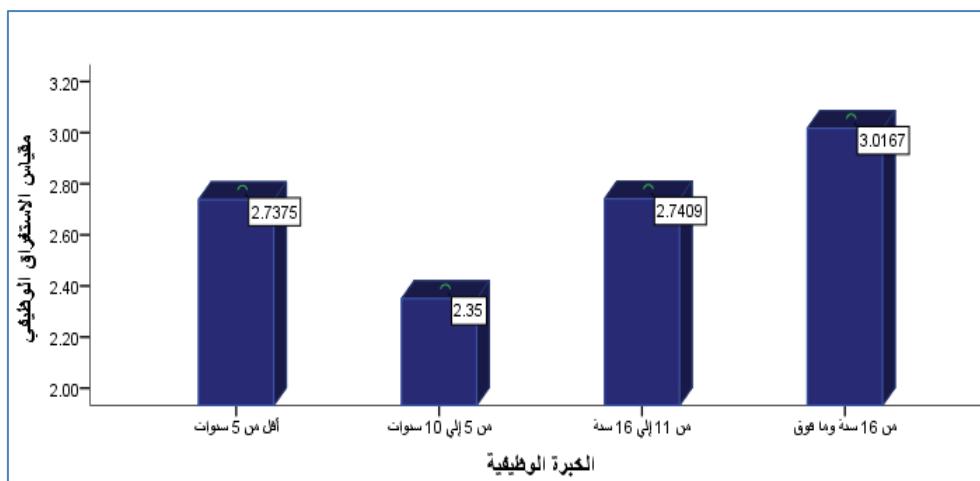
استخدم اختبار تحليل التباين بعد اجراء اختبار التجانس بين المجموعات باستخدام اختبار ليفين لغرض معرفة ما اذا كانت توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية في مقياس الاستغراق الوظيفي تُعزى لمتغير الخبرة الوظيفية، والنتائج موضحة في الجدول (3).

جدول (3) نتائج الفروق في مستوى الاستغراق الوظيفي تُعزى لمتغير الخبرة الوظيفية

متغير الخبرة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	اختبار ليفين		اختبار تحليل التباين	
						قيمة الاختبار	الدلالة الإحصائية	قيمة الاختبار	الدلالة الإحصائية
أقل من 5 سنوات	12	2.7375	00.3718	0.68	متوسط	1.335	0.275	6.108	**0.001
من 5 إلى 10 سنوات	9	002.35	0.36572	0.59	تحت المتوسط				
من 11 إلى 16 سنة	11	2.7409	0.47477	0.69	متوسط				
من 16 سنة وما فوق	15	3.0167	0.27299	0.75	فوق المتوسط				
المجموع	47	2.7532	0.42725	0.69	متوسط				

**دال احصائياً عند مستوى المعنوية 1%

من خلال نتائج الجدول (3) والشكل البياني ادناه، تبين أن مستوى دلالة اختبار تحليل التباين على مقياس الاستغراق الوظيفي حسب متغير الخبرة كانت أقل من مستوى المعنوية 1%، وهذا يشير الي انه توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية في مقياس الاستغراق الوظيفي تُعزى لمتغير الخبرة الوظيفية. وقد بينت نتائج المقارنة في جدول (4) أن صالح الفرق للخبرة الوظيفية أقل من 5 سنوات، ومن 11 إلي 16 سنة، ومن 16 سنة وما فوق مع الخبرة الوظيفية من 5 إلي 10 سنوات.



جدول (4) نتائج المقارنة في مستوى الاستغراق الوظيفي حسب الخبرة

الدلالة الإحصائية	متوسط الفروق	متغير الخبرة
*0.022	00.3875	أقل من 5 سنوات
*0.023	0.39091	من 5 إلى 10 سنوات
**0.000	0.66667	من 16 سنة وما فوق

**دال احصائيا عند مستوى المعنوية 1% - *دال احصائيا عند مستوى المعنوية 5%

التساؤل الثالث: هل توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية في مقياس الاستغراق الوظيفي تُعزى لمتغير العمر؟

استخدم اختبار تحليل التباين بعد اجراء اختبار التجانس بين المجموعات باستخدام اختبار ليفين لغرض معرفة ما اذا كانت توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية في مقياس الاستغراق الوظيفي تُعزى لمتغير العمر ، والنتائج موضحة في الجدول (5).

جدول (5) نتائج الفروق في مستوى الاستغراق الوظيفي تُعزى لمتغير العمر

متغير العمر	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	اختبار ليفين	
						قيمة الاختبار	الدلالة الإحصائية
أقل من 36 سنة	8	2.3813	0.41913	00.6	متوسط	0.349	0.79
من 36 إلى 41 سنة	13	2.6385	0.37202	0.66	متوسط	4.626	**0.007

				فوق المتوسط	0.73	0.38718	2.9344	16	من 42إلى 47سنة
				فوق المتوسط	0.73	0.36652	002.91	10	من 48سنة وما فوق
				متوسط	0.69	0.42725	2.7532	47	المجموع

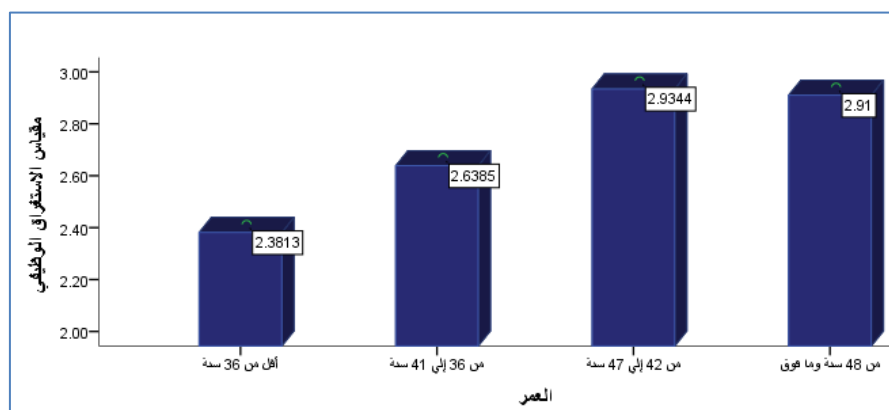
*دال احصائيا عند مستوى المعنوية 1%

من خلال نتائج الجدول (5) والشكل البياني ادناه، تبين أن مستوى دلالة اختبار تحليل التباين على مقياس الاستغراق الوظيفي حسب متغير العمر كانت أقل من مستوى المعنوية 1%، وهذا يشير الي انه توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية في مقياس الاستغراق الوظيفي تُعزى لمتغير العمر. وقد بينت نتائج المقارنة في جدول (6) أن صالح الفرق للفئة العمرية من 42إلى 47 سنة مع الفئات العمرية أقل من 36سنة ومن 36إلى 41سنة. وكذلك صالح الفرق للفئة العمرية من 48 سنة وما فوق مع الفئة العمرية أقل من 36سنة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الفضلي (2021) في وجود علاقة موجبة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر والانغماس الوظيفي، وتختلف مع دراسة الكربي (2021) في عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية في متغير العمر بين الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي

جدول (6) نتائج المقارنة في مستوى الاستغراق الوظيفي حسب الخبرة

الدلالة الإحصائية	متوسط الفروق	متغير الخبرة	
**0.002	0.55313	أقل من 36سنة	من 42إلى 47سنة
*0.045	0.29591	من 36إلى 41سنة	
**0.006	0.52875	أقل من 36سنة	من 48سنة وما فوق



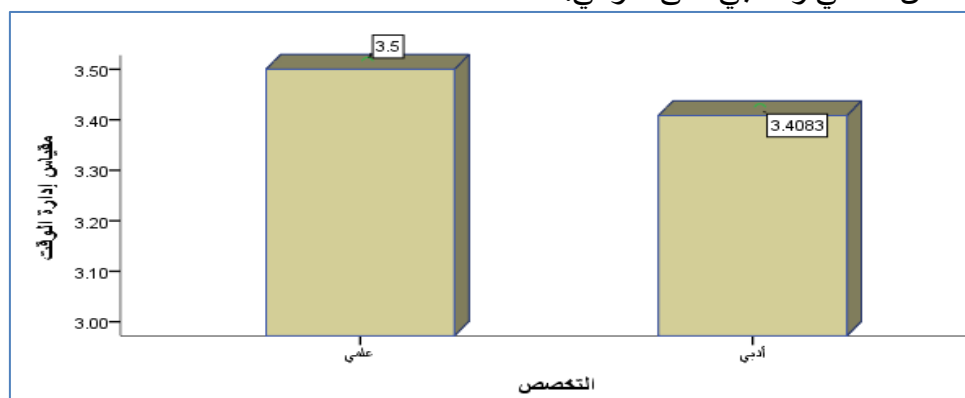
التساؤل الرابع: هل توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية في مقياس إدارة الوقت تُعزى لمتغير التخصص؟

استخدم اختبار-ت للعينتين المستقلتين بعد اجراء اختبار التجانس بين المجموعات باستخدام اختبار ليفين لغرض معرفة ما اذا كانت توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية في مقياس إدارة الوقت تُعزى لمتغير التخصص، والنتائج موضحة في الجدول (7)

جدول (7) نتائج الفروق في مستوى إدارة الوقت تُعزى لمتغير التخصص

التخصص	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	اختبار ليفين		اختبارات	
						قيمة الاختبار	الدلالة الإحصائية	قيمة الاختبار	الدلالة الإحصائية
علمي	17	0003.5	0.49749	00.7	فوق المتوسط	0.028	0.868	0.381	00.54
	30	3.4083	0.4846	0.68	متوسط				
المجموع	47	3.4415	0.48592	0.69	متوسط				

من خلال نتائج الجدول (7) والشكل البياني ادناه، تبين أن مستوى دلالة اختبار-ت على مقياس إدارة الوقت حسب متغير التخصص كانت أكبر من مستوى المعنوية 5%، وهذا يشير الي انه لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية في مقياس إدارة الوقت تُعزى لمتغير التخصص، اي ان مستوى إدارة الوقت متقارب بين التخصص العلمي والادبي حيث جاء مستوى إدارة الوقت بوزن نسبي بلغ 70% و 68% للتخصص العلمي والادبي على التوالي.



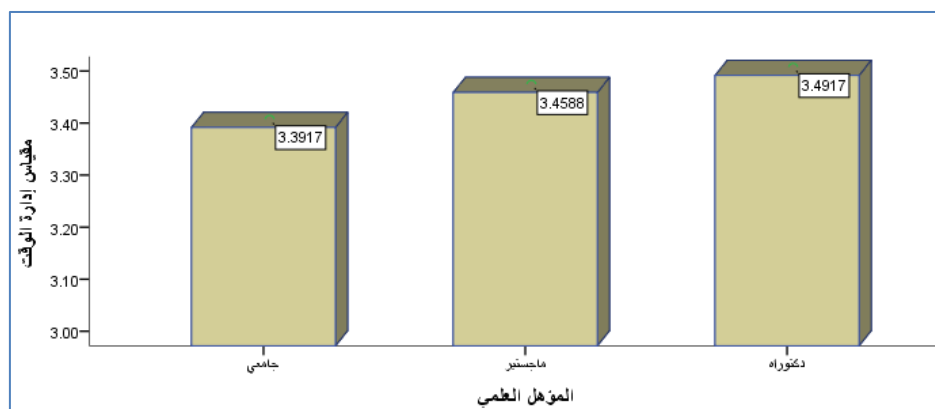
التساؤل الخامس: هل توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية في مقياس إدارة الوقت تُعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

استخدم اختبار تحليل التباين بعد اجراء اختبار التجانس بين المجموعات باستخدام اختبار ليفين لغرض معرفة ما اذا كانت توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية في مقياس إدارة الوقت تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، والنتائج موضحة في الجدول (8).

جدول (8) نتائج الفروق في مستوى إدارة الوقت تُعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	اختبار ليفين		اختبار تحليل التباين	
						قيمة الاختبار	الدلالة الإحصائية	قيمة الاختبار	الدلالة الإحصائية
جامعي	18	3.3917	0.5518	0.68	متوسط	1.233	0.301	0.163	00.85
	17	3.4588	0.38252	0.69	متوسط				
	12	3.4917	0.54474	0.7	فوق المتوسط				
المجموع	47	3.4415	0.48592	0.69	متوسط				

من خلال نتائج الجدول (8) والشكل البياني ادناه، تبين أن مستوى دلالة اختبار تحليل التباين على مقياس إدارة الوقت حسب متغير المؤهل العلمي كانت أكبر من مستوى المعنوية 5%، وهذا يشير الي انه لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية في مقياس إدارة الوقت تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، اي ان مستوى إدارة الوقت متقارب بين المؤهلات العلمية حيث جاء مستوى إدارة الوقت بوزن نسبي بلغ 68% و 69% و 70% للمؤهل الجامعي، والماجستير والدكتوراه على التوالي. ، ولعل عدم وجود فروق إحصائية في مستوى إدارة الوقت تعزى لمتغير المؤهل العلمي ربما يعود لأن بيئة العمل بالجامعة الأسمرية الإسلامية تقريبا واحدة إذا لا توجد اختلافات بين مكاتب الإدارة العامة الجامعة الأسمرية الإسلامية



التوصيات : في ضوء ما توصلت اليه النتائج فإن توصي بالاتي:

إقامة ورش عمل تستهدف رؤساء المكاتب والأقسام الإدارية والعلمية بالجامعة الأسمرية الإسلامية يتم من خلالها تحسيس العاملين بأهمية الاستغراق الوظيفي ومردوده وأثره على زيادة الإنتاجية وتحسين بيئة العمل.

إجراء دورات تدريبية لرؤساء الأقسام الإدارية والعلمية بالجامعة الأسمرية الإسلامية للتدريب والتنمية البشرية في الاستغلال الأمثل للوقت تخطيطاً وإدارة لتحقيق الأهداف والرؤية والرسالة التي أنشئت الجامعة من أجلها.

المقترحات:

دراسة تتعلق بالاستغراق الوظيفي وعلاقته بالاحترق الوظيفي.
دراسات تتعلق بإدارة الوقت وربطه بمتغيرات أخرى كالسلوك التنظيمي او الاستقامة التنظيمية.

المراجع:

1. العمامي، نهى محمد. (2016). *إدارة الوقت وعلاقتها بالأداء الوظيفي*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، جامعة بنغازي، ليبيا.
2. التلباني، نهاية عبد الهادي، فارس، محمد جود، والوحيد، رافع يوسف. (2015). *القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية في قطاع غزة*. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، 1(2)، 84.49-
3. العماوي، بشرى فاروق، مرزوق، عبد العزيز علي، والسنديوي، منى محمد. (2019). *أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ*. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، 6(6)، 222.185-

4. الكربي، أسماء عمر، بن المحسن، رضية حميد الدين، والسيد، فاطمة خليفة. (2021). الصمود النفسي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة. *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، (133)، 108.67-
5. الشبل، رند خالد. (2019). مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة. *المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة أسبوط*، 25(10)، الجزء الثاني، 67-78.
6. الهاشمي، صديري محمد، والمقطف، فرج خليفة. (2020). الاستغراق الوظيفي وأثره في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي - مكتب الأصابعة. *مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة*، 4(2).
7. اكريم، علي سليم. (2016). *فاعلية إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية في زليتن*. رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية.
8. الفضلي، فضل. (2001). تأثير المتغيرات الديموغرافية والتوجهات القيمية على الانغماس الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت. *مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة*، 15(1)، 99-135.
9. حسين، أمينة محمد. (2021). الانغماس الوظيفي وعلاقته بالاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة خالد. *المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال*، 10(3)، 567.551-
10. عجيلات، عبد الباقي. (2017). إدارة الوقت: المعوقات والحلول. *مجلة وحدة البحث في تنمية إدارة الموارد البشرية*، 8(2)، 78.62-
11. إبراهيم، أسامة عبد الوهاب. (2021). أثر إدارة الوقت على الأداء المؤسسي. *المجلة العربية للنشر العلمي*، 21(21)، 184.151-
12. الشنطي، محمود عبد الرحمن. (2015). دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي. *مجلة جامعة الأزهر - غزة، سلسلة العلوم الإنسانية*، 17(2)، 180.147-

Compliance with ethical standards

Disclosure of conflict of interest

The authors declare that they have no conflict of interest.

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of JLABW and/or the editor(s). JLABW and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.