

**التأجيل الوظيفي وعلاقته بالاحترق النفسي لدى الموظفين العاملين في مؤسسات القطاعين العام والخاص.****راشد بن سعود بن بداح السهلي****أستاذ الإرشاد النفسي المشارك، الدراسات المدنية، كلية الملك خالد العسكرية، وزارة الحرس الوطني****(تاريخ الاستلام: 2024-08-23؛ تاريخ القبول: 2024-10-20)**

**مستخلص البحث:** هدف البحث إلى معرفة العلاقة بين التأجيل الوظيفي والاحترق النفسي لدى الموظفين العاملين في مؤسسات القطاعين العام والخاص بمدينة الرياض. وتكونت العينة من (390) موظف وموظفة من العاملين في القطاعين العام والخاص. استخدم الباحث مقياس التأجيل الوظيفي من اعداد (Metin, Taris, & Peeters (2016) وترجمة الباحث ، ومقياس Maslach (1986)، تقنين نصرأوي (2019). اسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات التأجيل الوظيفي بين الموظفين والموظفات في القطاعين العام والخاص، كما اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الاحترق النفسي بين الموظفين والموظفات في القطاعين العام والخاص، كذلك أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية وداله إحصائياً بين التأجيل الوظيفي والاحترق النفسي لدى الموظفين والموظفات في القطاعين العام والخاص بمدينة الرياض، أيضاً بيّنت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين والموظفات في القطاعين العام والخاص تُعزى لمتغيري الجنس والجنسية، كذلك اسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين موظفي وموظفات القطاعين العام والخاص تُعزى لمتغير العمر لصالح الفئة العمرية 46-55 سنة، كذلك تبيّن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين موظفي وموظفات القطاعين العام والخاص تُعزى لمتغير المستوى التعليمي لصالح لمستوى دراسات عليا.

**كلمات مفتاحية:** (التأجيل الوظيفي، الاحترق النفسي، الموظفين بالمؤسسات الحكومية والأهلية).

\*\*\*

**Job Procrastination and its relationship to psychological burnout among Employees working in public and Private Sector Organizations****Rashed S. Alsahali****Associate Professor of Counseling Psychology, Department of Civil Studies, King Khalid Military Academy-Ministry of National Guard****(Received: 23-08-2024; Accepted: 20-10-2024)**

**Abstract:** The research aims at identifying the relationship to Job Procrastination and among the to psychological burnout among Employees working in public and Private Sector Organizations in Riyadh city. The sample consisted of (390) Employees working in public and Private Sector Organizations. The researcher used the Job Procrastination scale prepared by Metin, Taris, & Peeters (2016) translated by researcher. He also used psychological burnout scale by Maslach (1986) modified version of Nasrawi (2019). The results showed that there are no statistically significant differences in the levels of t between the Job Procrastination employees in the public and private sectors, and it also turned out that there are no statistically significant differences in the levels of psychological burnout between employees in the public and private sectors. Furthermore, the results showed that there is a direct correlation and statistically significant between Job Procrastination and psychological burnout among employees in the public and private sectors in the city of Riyadh, Also showed results the absence of significant differences between male and female employees in the public and private sectors attributable to gender and nationality, as well as resulted in The results show that there are statistically significant differences between male and female employees of the public and private sectors due to the age variable in favor of the age group 46-55 years. Finally, there are statistically significant differences between male and female employees of the public and private sectors due to the educational level variable in favor of graduate level.

**Keywords:** Job Procrastination, psychological burnout, Employees of government and private institutions.



DOI: 10.12816/0062091

**(\*) Corresponding Author:**

Dr. Rashed S. Alsahali., Associate Professor of Counseling Psychology, Department of Civil Studies, King Khalid Military Academy, Ministry of National Guard.

E-mail: rsa.102011@gmail.com

**(\*) للمراسلة:**

د. راشد بن سعود بن بداح السهلي، أستاذ الإرشاد النفسي المشارك، الدراسات المدنية، كلية الملك خالد العسكرية، وزارة الحرس الوطني.

البريد الإلكتروني الرسمي:  
rsa.102011@gmail.com

## 1 المقدمة

للعمل أهمية كبيرة في حياة الفرد، ففيه يقضي معظم وقته، فإذا كانت بيئة العمل جاذبة ومتوافقة مع ميول الفرد وقدراته استطاع أن يحقق ذاته ويكون عضواً نافعاً لمجتمعه، وإذا عكس ذلك قد يلجأ لسلوكيات تؤثر على بيئة العمل وعلى توافقه الشخصي والاجتماعي والوظيفي، ولعل من أكثرها شيوعاً التأجيل الوظيفي الذي أوضحت العديد من الدراسات منها (الأحمد، 2018؛ رياض، 2017، 2022؛ Metin)؛ أنه أكثر المشكلات شيوعاً لدى الأفراد في بيئة العمل مما يؤدي لتأجيل المهام والالتزامات الوظيفية بشكل متكرر الأمر الذي يؤثر على الأداء الوظيفي وبالتالي على الصحة النفسية للموظفين.

وقد أكد كل من (Steele, 2007; Krawchuk, 2008) على أن للتأجيل آثاراً سلبية على الفرد، مثل: القلق، والاكتئاب، والضغط النفسي، والإدراك غير العقلاني، والمشاكل الصحية، ونقص الإنتاجية. فضلاً عن أن المؤجل فاقد للدعم الاجتماعي؛ لأنه أصبح معروفاً بالكسل، وضعف الطموح، وعدم القدرة على تحقيق الالتزامات والمسؤوليات المطلوبة منه.

رأى عبد الخالق والدغيم (2011) أن التأجيل ظاهرة معقدة ذات أبعاد معرفية وانفعالية وسلوكية، وذات مستويات متدرجة؛ تبدأ من النوع البسيط، وتنتهي بالنوع المزمّن الذي يحتاج إلى التدخل الإرشادي، أو العلاج النفسي (ص.ص 200-201).

ويمكن القول بأن الاحتراق النفسي يُعد متلازمة مرتبطة بالعمل ينشأ نتيجة شعور الفرد بعدم القدرة على التوافق الوظيفي، فيظهر الاحتراق في اللامبالاة والانفصال وعدم الاهتمام بالعلاقات والشعور بالإرهاق والإرهاق الوجداني ونقص الدعم النفسي، وذلك يعود لأن بيئة العمل أصبحت بيئة تؤدي لزيادة الإحباط والضغط مما يؤدي لزيادة العبء على الفرد، وضعف التواصل، وضعف المردود، ونقص المكافآت (Toker, 2011؛ يوسف، 2007).

ووجدت الدراسات السابقة أن التأجيل الوظيفي يعتمد على عوامل، منها: التأجيل التنظيمي والرضا عن الحياة (Khodabakhshi, Sepahvandi and Shekhaleslami, 2016)، التسوية الوظيفي ونوعية الحياة (دسوقي، 2016)، الدافع المهني والتأجيل (Shahbaziyan khonig, Mesrabadi, & Eftekharifar, 2018)، الكمالية والتأجيل والاحتراق النفسي (Khadija & Azim, 2023).

وتناولت دراسات العلاقة بين التأجيل الوظيفي والاحتراق النفسي؛ فحصدت دراسة (Khadija & Azim, 2023) العلاقة بين الكمالية والتأجيل والاحتراق النفسي لدى الموظفين ممن يعملون في بيئة المكاتب حيث شمل

المصرفيين والمديرين ومهندسي البرمجيات والإداريين وموظفي مراكز الاتصال في باكستان، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الكمالية والتأجيل والاحتراق النفسي. كما هدفت دراسة (Shahbaziyan khonig, Mesrabadi, & Eftekharifar, 2018) التعرف على دور الدافع المهني والتأجيل في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي لدى الموظفين بمستشفى مدينة اهار في إيران، وأسفرت النتائج انه يوجد علاقة سلبية بين الدافع المهني والاحتراق الوظيفي، وكذلك وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التأجيل والاحتراق الوظيفي، كما اظهر تحليل الانحدار المتعدد أن درجات الدافع المهني والتأجيل يمكن أن تتنبأ بالاحتراق الوظيفي.

وحاولت دراسة (Khodabakhshi, Sepahvandi and Shekhaleslami, 2016) الكشف عن التأجيل التنظيمي والرضا عن الحياة وفقاً للاحتراق الوظيفي وسنوات العمل في إيران، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين التأجيل والاحتراق الوظيفي، كما أن هناك علاقة سلبية بين التأجيل وسنوات العمل، ولم تظهر علاقة بين الرضا عن الحياة والاحتراق الوظيفي وسنوات العمل (الحياة المهنية)، وكذلك اتضح أن الاحتراق الوظيفي وسنوات العمل يمكن أن تتنبأ بالتأجيل.

وهدفت دراسة (Metin, Peeters and Taris, 2018) إلى التعرف على العلاقة بين التأجيل الوظيفي والأداء الوظيفي والانغماس الوظيفي لـ (380) موظف هولندي في القطاع الحكومي والخاص، وأسفرت النتائج عن وجود ارتباط سلبي بين التأجيل في العمل والأداء الوظيفي، والانغماس الوظيفي.

كذلك هدفت دراسة (Ahmed, Munir & Hussain, 2021) إلى التعرف على العلاقة بين التأجيل والأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاعين العام والخاص بباكستان، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين التأجيل والأداء الوظيفي وأن التأجيل لصالح العاملين في القطاع العام، كما اتضح أن نتائج البحث تدعم نظرية الدافع الزمني للتأجيل.

وكشفت دراسة البقمي (2021) عن العلاقة الارتباطية بين مستوى الاحتراق النفسي وواقع الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران وشروطه، وأوضحت النتائج عن ان مستوى الاحتراق لدى أفراد العينة منخفض جداً، ومستوى الأداء الوظيفي عالي جداً، كما توصلت النتائج إلى وجود علاقة سالبة وذالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي. وكشفت النتائج عن وجود فروق ذالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الاناث وفي مستوى الأداء الوظيفي لصالح الذكور. كما تبين وجود فروق ذاله إحصائياً في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير

مع وعيه للنتائج السلبية المحتملة لهذا التأجيل، كتأجيل الأعمال الأسرية والصحية والالتزامات الوظيفية؛ مما يؤدي إلى شعوره بالضغط النفسي الشديد، وافتقاد الكفاية، والإحساس بالذنب (ص.19).

أشار الخطاطبة (2021) إلى أن صعوبات العمل اليومية الناتجة عن التأجيل تُعد من الضغوط التي تؤثر على أداء الفرد وصحته النفسية حيث تتحول هذه الضغوط إلى أعباء كبيرة تستنزف طاقة الفرد، وتترك آثاراً في شخصية الفرد ونفسيته.

وقد اكدت دراسات (Dabate and Eddy,2007; Sharma and Gupta, 2004) أن الخسارة السنوية في الولايات المتحدة في ساعات العمل بسبب سلوك التأجيل والاهتمام بالترفيه والانترنت بلغ 30-65%.

ومن زاوية أخرى، أشار جاد الرب والزيد (2022) على أن الاحتراق النفسي يُعد من الظواهر المهمة في الدراسات النفسية التي لاقت اهتماماً بارزاً في الأعوام الأخيرة، وذلك لما تسببه من آثار سلبية تظهر في سوء التوافق، لما قد يتعرض له العاملون من بعض الظروف الصعبة، حيث قد يحول ذلك دون قيامهم بالدور المناط بهم، الأمر الذي يؤدي إلى سوء التوافق الوظيفي.

وفي ضوء ذلك بين عيدروس (2011) أن الاحتراق النفسي يرتبط بظروف العمل نتيجة عدم توافر الحماس في العمل، والتعب المزمن، وعدم توافر السلطة القيادية ذات المستوى الأدنى لأداء الأدوار والمستويات الإدارية ونقص الثقة وعدم القدرة الذاتية على إدارة الضغوط المهنية.

ونتيجة لذلك، فإن الاحتراق النفسي يرتبط بأشكال من السلوكيات كالانسحاب من الوظائف والتغيب عن العمل والرغبة في ترك الوظيفة بينما الأفراد الذين يبقون في العمل يقودهم الاحتراق النفسي إلى تدني الإنتاجية والفعالية في العمل، ويؤدي إلى تأجيل أو تعطيل بعض المهام المطلوب أدائها، وهذا ما اكدت عليه دراسات (Hall, Lee & Rahimi, 2019; Kamarathih & Malada, 2022) على وجود علاقة إيجابية بين التأجيل والاحتراق النفسي.

ونظراً لأهمية مفهوم التأجيل الوظيفي ومفهوم الاحتراق النفسي، الذي لم يحظ أي منهما بالقدر الكافي من البحث لهذه الفئة، ومن خلال الاطلاع على الأبحاث السابقة في البيئة العربية والأجنبية، تبين أنه لا يوجد دراسات نفسية حول متغيرات البحث للعاملين في القطاعين العام والخاص، ما عدا دراسة بباكستان، وبهذا يأتي البحث الحالي لدراسة التأجيل الوظيفي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى الموظفين العاملين في مؤسسات القطاعين العام والخاص.

الرتبة الأكاديمية لصالح الرتبة الأكاديمية (محاضر)، وفي مستوى الأداء الوظيفي لصالح الرتبة الأكاديمية (أستاذ). كما اتضح وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة من (5-10 سنوات)، وفي مستوى الأداء الوظيفي لصالح سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات). أيضاً هدفت دراسة الطويان والشايع (2023) إلى التعرف على مستوى التلكؤ الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في منطقة القصيم، وأظهرت النتائج أن مستوى التسويق الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمنطقة القصيم منخفض، كما اتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية ترجع لاختلاف الجنس؛ لصالح الذكور، فالمديرون يمارسون التسويق الإداري بدرجة أكبر من المديرات. كما أوضحت النتائج عدم وجود فروق ترجع لاختلاف سنوات خبرة المدير، بينما توجد فروق ترجع لاختلاف طبيعة العمل لصالح المعلمين، كما جاء ترتيب أسباب التسويق الإداري إلى أسباب إدارية، ثم أسباب خاصة بالمهنة، وأسباب شخصية.

مما سبق يتضح لنا تباين المشكلات البحثية ذات العلاقة بموضوع البحث ونتائجها، كما تبين أيضاً من خلال استعراض الدراسات السابقة قلة الدراسات العربية مقارنة بالدراسات الأجنبية التي تناولت متغيري موضوع البحث، وأن ما أطلع عليه الباحث في هذا الموضوع لم يجد - على حد علمه - دراسة تناولت التأجيل الوظيفي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى الموظفين والموظفات في القطاعين العام والخاص. مما دعا الباحث إلى إجراء هذا البحث الذي يتصف بأنه الأول - على حد علم الباحث - يعنى بدراسة نفسية لهذه الفئة.

### 1-1 مشكلة البحث:

من خلال مسيرة عمل الفرد المهنية قد يعاني من عوائق وصعوبات تؤثر على توافقه الشخصي والاجتماعي والوظيفي؛ مما يجعله يلجأ إلى سلوكيات غير مرغوبة. ومنها سلوك التأجيل لذي يعني التأجيل الواضح والمتكرر للمهام المطلوبة؛ حيث يؤخر البدء أو الانتهاء من إنجازها أو عدم تسليمها في الوقت المحدد (السهي، 2020).

وقد أكد المركز الوطني لتعزيز الصحة النفسية (2022) على أن التأجيل يُعد العامل الأول لضغط العمل وتكدس الواجبات الوظيفية، فهو شعور بامتلاك الوقت الكافي لإنجاز المهام ما يؤدي إلى المماطلة في إنجازها، وتراكمها، لذا؛ يُصبح من الإلزامي إنجازها خلال وقت قصير، مما ينتج عنه إما عدم التمكن من إنجازها أو عدم إنجازها بالشكل السليم.

أشار الأحمد (2018) إلى أن التأجيل يُعد أحد المشكلات الشائعة في المجتمع؛ فهو سلوك تأجيل متعمد من الفرد للأعمال التي يكلف بها حتى الموعد النهائي

**2-1 أسئلة البحث:**

في ضوء ما سبق الحديث عنه في مشكلة البحث، وما توصلت له العديد من الدراسات صاغ الباحث تساؤلات البحث كالتالي:

1. ما مستوى التأجيل الوظيفي لدى العاملين في القطاعين العام والخاص بمدينة الرياض؟
2. ما مستوى الاحتراق النفسي لدى العاملين في القطاعين العام والخاص بمدينة الرياض؟
3. ما العلاقة بين التأجيل الوظيفي والاحتراق النفسي لدى العاملين في مؤسسات القطاعين العام والخاص بمدينة الرياض؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التأجيل الوظيفي لدى العاملين في القطاعين العام والخاص تعزى لمتغيرات البحث (الجنس، الجنسية، العمر، والمستوى التعليمي) بمدينة الرياض؟

**3-1 أهداف البحث:**

هدف البحث الحالي إلى الآتي:

1. تحديد مستوى التأجيل الوظيفي لدى العاملين في القطاعين العام والخاص بمدينة الرياض.
2. تحديد مستوى الاحتراق النفسي لدى العاملين في القطاعين العام والخاص بمدينة الرياض.
3. الكشف عن العلاقة بين التأجيل الوظيفي والاحتراق النفسي لدى العاملين في القطاعين العام والخاص بمدينة الرياض.
4. الكشف عن الفروق في التأجيل الوظيفي لدى العاملين في القطاعين العام والخاص تبعاً لمتغيرات (الجنس، الجنسية، العمر، والمستوى التعليمي) بمدينة الرياض.

**4-1 أهمية البحث:**

الأهمية العلمية (النظرية):

تكمن أهمية البحث الحالي في الجانب النظري، حيث إنه يُعنى بتناوله لمتغيران هما: التأجيل الوظيفي، والاحتراق النفسي، وتوضح الأهمية النظرية في النقاط التالية:

1. التعرف على مفهومي التأجيل الوظيفي والاحتراق النفسي والآثار الناتجة عنهما على الجوانب النفسية، الاجتماعية، الوظيفية لدى الموظفين؛ حيث ستسهم هذه المعرفة - بمساعدة الموظفين- على التوافق النفسي والاجتماعي والوظيفي داخل بيئة العمل.
2. محاولة الكشف عن الآثار السلبية لمشكلة التأجيل الوظيفي والاحتراق النفسي على المستوى الوظيفي للعاملين من خلال النتائج.

3. تُعد دراسة التأجيل الوظيفي والاحتراق النفسي مجالاً مهماً نظراً لقلة الأبحاث على هذه الفئة الأمر الذي يحتاج المزيد من الدراسة والبحث.

4. الكشف عن العلاقة الارتباطية بين التأجيل الوظيفي والاحتراق النفسي لدى العاملين في القطاعين العام والخاص بمدينة الرياض.

**5-1 الأهمية التطبيقية:**

1. سيساعد هذا البحث في توجيه النظر إلى أهمية وضع برامج ودورات وورش عمل، تعين الموظفين على كيفية التخلص من سلوك التأجيل الوظيفي، لتحقيق الصحة النفسية.

2. لتعرف على طبيعة العلاقة بين التأجيل الوظيفي والاحتراق النفسي لدي الموظفين، مما سيساعدهم على التخلص من آثار التأجيل الوظيفي والاحتراق النفسي.

3. قد يساهم هذا البحث في توجيه انظار المسؤولين في وزارة الموارد البشرية إلى ضرورة الاهتمام بالجانب الوقائي للحد من مشكلة التأجيل الوظيفي والاحتراق النفسي.

4. قد يُعد هذا البحث نقطة انطلاقاً إلى مزيد من الأبحاث النفسية في بيئة العمل.

**6-1 حدود البحث:**

الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على دراسة العلاقة بين التأجيل الوظيفي والاحتراق النفسي لدى الموظفين والموظفات بالقطاعين العام والخاص بمدينة الرياض.

الحدود المكانية: تمثلت الحدود المكانية للبحث في الموظفين والموظفات في القطاعين العام والخاص بمدينة الرياض.

الحدود الزمنية: تم تطبيق البحث نهاية عام 1445هـ.

**7-1 مصطلحات البحث:**

التأجيل الوظيفي **Procrastination Job**:

تعريف **Wolters (2003)**:

"الفشل في أداء مهمة ما في إطار الزمن المرغوب، أو تأجيل المهام التي ينوي تنفيذها حتى آخر لحظة" (P.179).

تعريف **Metin, Taris, & Peeters (2016)**:

" تأجيل الإجراءات المتعلقة بالعمل من خلال الانخراط في مهام غير متعلقة بالعمل" (P.254).

## التعريف الإجرائي للتأجيل الوظيفي:

مجموع الدرجات التي يحصل عليها الموظف في مقياس التأجيل الوظيفي - من إعداد ميتن وترس وبترس (Metin, Taris, & Peeters (2016) وترجمة الباحث.

## الاحترق النفسي Psychological Burnout:

عرف الشربيني (2003) الاحتراق النفسي بأنه: "حالة تحدث للأشخاص الذين يقومون بأعمال روتينية مملة بحيث يصل بهم الأمر إلى فقدان الحماس والتناقل في العمل وضعف الإنتاجية والإنجاز وعدم القدرة على الابتكار" (ص.ص 21-22).

عرف Maslach (1986) الاحتراق النفسي بأنه "مجموعة من الأعراض التي تندرج ضمن ثلاث أبعاد: الإنهاك العاطفي، وتبلد المشاعر، والإنجاز الشخصي وتقاس درجته من خلال الإجابة على المقياس الذي يترج على سبع بدائل، تقابل كل منها درجات من (0 إلى 6) (P.192).

## التعريف الإجرائي للاحتراق النفسي:

مجموع الدرجات التي يحصل عليها الموظف في مقياس الاحتراق النفسي- من إعداد ماسلاش Maslach (1986)، وتقنين نصرأوي (2019).

## الإطار النظري:

### مفهوم سلوك التأجيل:

إن مفهوم التأجيل له أصل لاتيني؛ حيث إنه مشتق من كلمتين؛ هما (pro): وتعني التطلع إلى الأمام، فيما يعني المقطع الآخر (cratination): في الغد أو المستقبل. ويشير إلى معاني كثيرة، منها: التلكؤ، والتأجيل، والتسويف في تنفيذ وأداء الأنشطة والمهام والواجبات المطلوبة. وغالبًا ما يكون هذا التأخير ناتجًا عن الخوف من الفشل، وعدم التأكد من النجاح؛ حيث يؤدي إلى التوتر، والضيق، والقلق (McCloskey, 2011, p.1; Ferrari, 2010, P.14).

وبين عبدالله (2013) أن مفهوم التأجيل النفسي وسلوكي يظهر في تأجيل الأعمال والمهام المطلوبة من الفرد إلى أوقات أخرى، وعدم إنجازها في وقتها المحدد، وبذلك يصبح التأجيل ظاهرة نفسية سلوكية تسيطر على سلوك الفرد وطريقة تفكيره وإرادته للوقت وحل المشكلات.

### أسباب التأجيل الوظيفي:

حدّد كلٌّ من (Tuckman, 1991؛ Yaakub, 2000؛ وأبو غزال 2012؛ أحمد، 2008) أسباب للتأجيل في الآتي:

1. الخوف، والقلق، والتردد المرتبط بالفشل: ويقصد به الميل إلى تأجيل المهام؛ خوفًا من ضعف الكفاية في إنجاز المطلوب، ومن الإحباط الناتج عن الفشل في الإنجاز.

2. ضعف إدارة الوقت وتنظيمه: يؤدي ضعف إدارة الوقت وتنظيمه إلى شعور الموظف بالضغط وغموض في الأولويات والأهداف؛ مما يدفعه إلى التأجيل في المهام المطلوبة منه، والتركيز على أنشطة غير منتجة.

3. المعاناة من ضغوط العمل: تتمثل الضغوط الوظيفية في كثرة المهام والواجبات المطلوب إنجازها، والضغوط الاجتماعية في كثرة الأنشطة الاجتماعية، وكثرة الخلافات الأسرية؛ الأمر الذي يسهم في ميل الموظف إلى التأجيل.

4. صعوبة المهمة: إن وجود العقبات والمعوقات في العمل، وصعوبة التعامل معها بسبب سوء التخطيط والتنظيم، يؤدي بالموظف إلى اللجوء إلى التأجيل.

5. ضعف الحماس: إذا افتقر الفرد الحماس للقيام بعمل ما فسيجد نفسه تندفع للابتعاد عن هذا العمل، ومحاولة تقاذه.

6. كراهية المهمة: هي أن يؤجل الفرد المهمة إذا كانت مملة أو تقتقد إلى الجاذبية، على الرغم من إقراره بأهميتها، فكلما كانت المهمة منفرة للفرد راوغ في البدء فيها حتى يمر الوقت.

7. لاندفاعية: يميل الأفراد الذين يتصفون بالاندفاعية إلى التأجيل؛ بسبب سهولة إغوائهم بترك المهمة التي بين أيديهم، والاندفاع نحو نشاط آخر.

8. الكمالية: هي أن ميل الفرد إلى الإنجاز بدافع الرغبة في تحقيق الكمال فيما يقوم به، يجعله غير مقتنع بالأداء؛ وبالتالي يلجأ للتأجيل.

9. المعتقدات الخاطئة: أشار Onwougubuzie (2004) إلى أن الأفكار اللاعقلانية عامل مهم في مشكلة التأجيل الوظيفي، وتعد فكرة الخوف من الفشل عاملاً كامناً خلف سلوك التأجيل، ويلجأ إليه الفرد؛ لتجنب الآثار السلبية للقلق الناتج عن التقويم السلبي من الذات أو من الغير. ويرافق ذلك فكرة أخرى تتمثل في الكمالية المؤدية لأن يصاب الفرد بالقلق؛ نتيجة وضعه لمستوى طموح يفوق قدراته وإمكانياته (البهاص 2010، 115).

10. المهمة غير السارة، والمهمة المملة. فالأفراد يتجنبون العمل تحت الضغط، ويفضلون العمل بالمهام التي تجلب السعادة، كما لا يوجد لديهم توجه مستقبلي، ولديهم نقص في تقدير الذات؛ مما يضطرهم إلى تأجيل المهام التي يعتقدون أنهم قد يفشلون فيها (Willson, 2012).

## الاحتراق النفسي Psychological Burnout:

ذكر كل من الريدي (2012)، ومحمد (2020)، والمشاط (2011) أن مفهوم الاحتراق النفسي يُعد من المفاهيم الحديثة ظهر في أوائل السبعينات، ويُعد أحد

- مرحلة الاحتراق الجسمي حيث تظهر اعراض الاجهاد الجسمي المستمر.
- مرحلة الاحتراق الذهني، وتتمثل في ضعف الانتباه، وتأثر العمليات المعرفية والميل للتسوية.
- مرحلة الاحتراق الاجتماعي، وتتضح في تجنب المستمر للعلاقات الاجتماعية، والرغبة في تجنب التفاعل مع الآخرين.
- مرحلة الاحتراق النفسي والعاطفي، وتتمثل في القرار بترك المواعيد النهائية المقررة لإنجاز المهام، والشعور بكثرة المتطلبات، والتذمر المستمر من البيئة الاجتماعية والميل للعزلة.

#### 8-1 منهج البحث:

اتبع الباحث المنهج الوصفي الارتباطي المقارن للتعرف على طبيعة العلاقة بين التأجيل الوظيفي والاحتراق النفسي لدى الموظفين والموظفات العاملين في القطاعين العام والخاص بمدينة الرياض.

#### 9-1 مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من جميع الموظفين والموظفات في القطاعين العام والخاص بمدينة الرياض، حيث بلغ آخر إحصاء لهم (5346,669) موظف وموظفة من السعوديين وغير السعوديين وفقاً للهيئة العامة للأحصاء.

#### 10-1 عينة البحث:

تكون مجتمع البحث من الموظفين والموظفات في القطاعين العام والخاص بمدينة الرياض في العام الحالي (2024م)، ونظراً لكبر حجم مجتمع البحث ولصعوبة توفر بيانات أولية دقيقة متاحة للموظفين والموظفات المستهدفين، تم تحديد حجم العينة لهذه الدراسة بناء على جدول قدمه Krejcie & Morgan (1970) لتحديد حجم العينة المطلوب وفقاً لمجموعة سكانية معينة. يبدأ الجدول من (10) إلى (100000) شخص ويشير إلى حجم العينة المناسب لكل مجموعة من المجموعات السكانية المختلفة. في هذه الدراسة، حيث كان حجم المجتمع المستهدف غير معروف، تم أخذ عينة عشوائية بسيطة بلغت حجم العينة (390) موظف وموظفة من فئات عمرية مختلفة، ومستويات تعليمية ووظيفية متنوعة سعوديين حيث تم توزيع استبانة إلكترونية باستخدام أدوات الدراسة بصيغة (Google Form) برابط الكتروني، وهو ما يتوافق مع عدد سكان يبلغ 100000، حيث لا يتغير حجم العينة المقترح بشكل كبير بعد هذا الرقم لذلك تزداد احتمالية أن تكون العينة أكثر تمثيلاً للموظفين والموظفات عندما تكون العينة أكبر وعشوائية، أكثر من أي طرق أخرى لأخذ العينات، والجدول (1) يوضح وصف المتغيرات الديموغرافية لأفراد العينة.

مصطلحات علم النفس التي نالت اهتمام العديد من الباحثين لماله من آثار على التوافق النفسي والمهني للموظفين، وهو يُعد صفة مستخدمة لتوضيح الاجهاد الذي يعاني منه أولئك الذين يعملون في المهن التي تتطلب العلاقات مع الآخرين والخاضعة للتوتر المزمن، حيث يظهر كحالة من الإنهاك الجسمي والعاطفي وللإدراكي، والذي يؤدي بدوره لمشاعر من النفور واللامبالاة وانخفاض احترام الذات.

أشار الغامدي (2020) إلى أن الاحتراق النفسي يُعد ناتج عن خلل فكري وسلوكي لفترة زمنية طويلة، وأبرزها التفكير بطريقة غير عقلانية ومهددة للذات مع ارتباط كل هذا بمشاعر الدونية والحط من تقدير الذات مما يتعكس على سلوك الفرد على شكل علل نفسية وجسدية يطلق عليها الاحتراق النفسي.

أشار ميار وعزيز ومنتش (Moyer, Aziz, & Wuensch, 2017) إلى أن العديد من الباحثين أكدوا على أن الاحتراق هو اضطراب نفسي، حيث يؤدي التعرض للضغوط النفسية المستمرة إلى الاستنزاف التدريجي لمواد الطاقة الداخلية لدى الشخص؛ مما يؤدي إلى حدوث الإنهاك الوجداني والتعب البدني والإرهاق المعرفي.

أوضح الضيدان ومبروك (2021) أن طبيعة الاحتراق النفسي تعود بدايته إلى ماسلاش وباكسون (Maslach and Jackson, 1981) حيث بينا وجود ثلاثة أبعاد هي:

1. الإنهاك الانفعالي: ويتضمن الإحباط والغضب السريع والخمول والأرق والإحساس بتدهور الصحة الجسمية بسبب كثرة المهام.
2. الإنهاك الاتجاهي: ويظهر في تغير الاتجاهات كالإحساس بالضغط الشديد الناتج عن أداء العمل مع الآخرين والقسوة وعدم الصبر.
3. الإنهاك الأدائي: ويتضمن التقدير السلبي للذات والعجز عن إنجاز المهام ونقص الكفاءة وانخفاض الطاقة.

وقد ذكر كل من المجدلاوي (2014)، وعسكر (2000) أن أكثر الأسباب المؤدية للاحتراق النفسي هي ظروف العمل، وتتمثل في الأعباء الزائدة ومتطلبات العمل، وضغط الوقت، وغموض الدور كذلك سمات الشخصية منها ضعف الثقة بالنفس، كذلك أسباب اجتماعية تتمثل في عدم الاستقرار الاجتماعي والمكانة الاجتماعية المنخفضة وضعف المساندة، والمسؤولية على الآخرين. وبيناً أن هناك عوامل مادية تتضح في انخفاض الدخل وعدد ساعات العمل أو المناوبة وطولها.

وقد حدد حراشة (2015، 278) أن الاحتراق النفسي يمر بمجموعة مراحل كالآتي:

## 2 وصف المتغيرات الديموغرافية. (جدول 1)

توزيع أفراد عينة البحث حسب المتغيرات (الجنس، الجنسية، العمر، نوع العمل، والمستوى التعليمي) (ن=390)

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	243	62.3
	انثى	147	37.7
العمر	25 سنة فما دون	70	17.9
	26-35 سنة	93	23.8
	36-45 سنة	103	26.4
	46-55 سنة	82	21
	56 سنة فأكثر	42	10.8
الجنسية	سعودي	305	78.2
	غير سعودي	85	21.8
المستوى التعليمي	ابتدائي	0	0
	متوسط	11	2.8
	ثانوي	27	6.9
	دبلوم	41	10.5
	بكالوريوس	139	35.6
نوع العمل	دراسات عليا	172	44.1
	حكومي	163	41.8
	خاص	227	58.2

(أبدأ، مرات قليلة في السنة، مرات قليلة في الشهر، مرات في الشهر، مره في الأسبوع، مرات في الأسبوع، يومياً). قام مُعد المقياس بإجراء التحليل العملي كإجراء موثوق به لصدق بناء المقياس حيث تم تحديد انتماء كل فقرة إلى المجال الذي تنتمي إليه.

### ثبات المقياس:

قام (Metin, Taris, & Peeters (2016) بالتحقق من ثبات الاتساق الداخلي بمعادلة كرونباخ الفا (0,89).

### صدق المقياس:

قام الباحث بترجمة مقياس التأجيل الوظيفي (PAWS) إلى العربية وبالتحقق مع صدقه بعرضه على عدد (3) محكمين تخصص لغة إنجليزية للتأكد من مدى صحة الترجمة، وتم عرضه على (5) محكمين تخصص علم النفس للحكم على مدى صدق وصلاحيه فقرات المقياس.

### الخصائص السيكومترية لمقياس التأجيل الوظيفي:

تم التطبيق على عينة استطلاعية مكونة من (50) موظف، ثم تم تقييم صدق الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، وفيما يلي استعراض النتائج:

يوضح الجدول رقم (1) توزيع أفراد العينة وفقاً (الجنس، الجنسية، العمر، نوع العمل، والمستوى التعليمي)، حيث تبين من خلال النتائج أعلاه أن (62.3%) من إجمالي عينة الدراسة كانوا من فئة الذكور وهم الفئة الأكبر في عينة الدراسة، بينما تبين أن (26.4%) من إجمالي عينة الدراسة كانت أعمارهم من 36-45 سنة، في حين أن (78.2%) كانت جنسيتهم سعودية، كما تبين أن الفئة الأكبر من عينة البحث كان مستواهم التعليمي دراسات عليا وما نسبته (44.1%)، وأخيراً تبين أن (58.2%) من إجمالي عينة الدراسة كان نوع عملهم خاص.

### أدوات البحث وإجراءاتها:

#### أولاً: مقياس التأجيل الوظيفي:

بهدف إعداد أداة لقياس التأجيل في مجال العمل. قام (Metin, Taris, & Peeters (2016) بأعداد مقياس التأجيل الوظيفي، حيث اطلع معد المقياس على مقاييس للتأجيل في مجال العمل منها مقياس لي (Lay (1986) ، ومقياس ماكون وجونسون (McCown & Johnson (1989)، ومقياس ستل (Steel (2002) .

حيث قام بصياغة عبارات المقياس تحت مسمى مقياس (PAWS) Procrastination at Work Scale وتكون من (12) عبارة ذا التدرج السباعي:

### صدق المقياس:

#### جدول (2)

العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس التأجيل الوظيفي باستخدام معامل ارتباط بيرسون (ن=50)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	0.694**	7	0.711**
2	0.650**	8	0.587**
3	0.543**	9	0.688**
4	0.705**	10	0.630**
5	0.575**	11	0.709**
6	0.687**	12	0.572**

توضح النتائج الواردة بالجدول (2) العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس التأجيل الوظيفي، حيث يتضح أن جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة.

### صدق تمييز الفقرة:

#### جدول (3)

الصدق التمييزي لمقياس التأجيل الوظيفي (ن=50)

المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
المرتفعة	70.45	7.74	30.74	0.000
المنخفضة	41.87	10.41		

تبين النتائج بالجدول (3) لاختبار (ت) المتعلقة بالتأجيل الوظيفي في  $t = 30.748$ ،  $\text{Sig. (2-tailed)} = 0.000$ . الفرق في المتوسط بين المجموعتين (المرتفعة والمنخفضة) هو 28.58، وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى ثقة (95%) (لأن  $\text{Sig.} < 0.05$ ). كما تبين أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين في التأجيل الوظيفي، مما يشير إلى أن الاختبار يتمتع بصدق تمييزي جيد. فرق المتوسطات الكبيرة ونتائج اختبار (ت) العالية مع الدلالات الإحصائية المنخفضة تدعم هذا الاستنتاج.

### ثبات المقياس:

#### جدول (4)

ثبات الاتساق الداخلي لمقياس التأجيل الوظيفي باستخدام معامل ثبات كرونباخ الفا وسبيرمان - بروان للتجزئة النصفية.

مقياس التأجيل الوظيفي	معامل ثبات كرونباخ الفا	سبيرمان-بروان للتجزئة النصفية
	0.781	0.756

يوضح الجدول رقم (4) أن أداة الدراسة تتمتع بثبات مقبول إحصائياً، حيث جاء الثبات كرونباخ الفا للبحث (0.781) بينما جاء معامل ثبات أداة الدراسة سبيرمان-بروان للتجزئة النصفية بين (0.756) وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة.

### ثانياً: مقياس الاحتراق النفسي:

مقياس الاحتراق النفسي من اعداد ماسلاش Maslach (1986)، وتقنين نصرأوي (2019).

تكون المقياس في صورته الاصلية من (22) عبارة، متضمناً ثلاثة أبعاد هي:

المجموع	ارقام العبارات	الأبعاد
9	20-16-14-13-8-6-3-2-1	الإرهاك العاطفي
5	22-15-11-10-5	تبلد المشاعر
8	21-19-18-17-12-9-7-4	الإنجاز الشخصي
22		مجموع العبارات

### صدق المقياس:

قام مترجم ومقنن مقياس الاحتراق النفسي (MBI-SHH) بترجمة المقياس الى العربية وعرضه على ثلاثة أساتذة جامعيين تخصص لغات وترجمة، وعرضه على محكمين المتخصصين في علم النفس للحكم على مدى صلاحية وصدق بنود المقياس، حيث اعتمد على التحليل العملي في تحديد ارتباط البنود على العامل الذي يقيس الظاهرة موضوع القياس.

### ثبات المقياس:

اعتمد مقنن المقياس على الثبات بطريقة التجزئة النصفية حيث وصل معامل ثبات كرونباخ الفا (0.90).

### معايير المقياس:

الاستجابة على بنود المقياس متدرج بشكل سباعي (ابداء، عدة مرات في السنة، مرة في الشهر، عدة مرات في الشهر، مرة في الأسبوع، عدة مرات في الأسبوع، يومياً).

الأبعاد	متدن	معتدل	مرتفع
الإرهاك العاطفي	صفر-15	16-18	19 فما فوق
تبلد المشاعر	8- أو أقل	9-22	23 فما فوق
الإنجاز الشخصي	14 أو أقل	15-34	35 فما فوق



توضح النتائج الواردة في الجدول رقم (6) أن جميع العبارات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة.

#### جدول (7)

العلاقة الارتباطية بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية لمقياس الاحتراق النفسي باستخدام معامل ارتباط بيرسون

معامل الارتباط	البُعد
0.853**	الإرهاك العاطفي
0.670**	تبلد المشاعر
0.881**	الإنجاز الشخصي

توضح النتائج الواردة في الجدول رقم (7) أن جميع العبارات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق كافية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة.

صدق تمييز الفقرة:

#### جدول (8)

الصدق التمييزي لمقياس الاحتراق النفسي (ن=50)

المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة
المرتفعة	110.06	8.57	21.739	0.000
المنخفضة	82.90	15.19		

تنتشر النتائج الواردة في الجدول رقم (8) والمتعلقة بالاحتراق النفسي  $t = 21.739$ ،  $\text{Sig. (2-tailed)} = 0.000$ . الفرق في المتوسط بين المجموعتين (المرتفعة والمنخفضة) هو 27.16، وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى ثقة (95%) لأن  $\text{Sig.} < 0.05$ . كما تبين أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين في التأجيل الوظيفي، مما يشير إلى أن الاختبار يتمتع بصدق تمييزي جيد. فرق المتوسطات الكبيرة ونتائج اختبار (ت) العالية مع الدلالات الإحصائية المنخفضة تدعم هذا الاستنتاج.

ثبات المقياس.

#### جدول (9)

ثبات مقياس الاحتراق النفسي وأبعاده باستخدام معامل كرونباخ الفا ومعامل ثبات سبيرمان براون للتجزئة النصفية

معامل الثبات	معامل ثبات كرونباخ الفا	سبيرمان-بروان للتجزئة النصفية
مقياس الاحتراق النفسي	0.784	0.741

#### الخصائص السيكومترية لمقياس الاحتراق النفسي:

تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، وكذلك تم حساب ارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه، وتم حساب ارتباط بيرسون بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس، وفيما يلي استعراض النتائج: صدق المقياس.

#### جدول (5)

العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الاحتراق النفسي باستخدام معامل ارتباط بيرسون

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	0.654**	12	0.590**
2	0.669**	13	0.692**
3	0.676**	14	0.624**
4	0.820**	15	0.468**
5	0.401**	16	0.535**
6	0.670**	17	0.631**
7	0.881**	18	0.700**
8	0.703**	19	0.910**
9	0.812**	20	0.530**
10	0.578**	21	0.893**
11	0.562**	22	0.662**

توضح النتائج الواردة في الجدول رقم (5) أن جميع العبارات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة.

#### جدول (6)

العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه في مقياس الاحتراق النفسي باستخدام معامل ارتباط بيرسون

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	0.762**	5	0.668**	4	0.627**
2	0.756**	10	0.805**	7	0.678**
3	0.784**	11	0.789**	9	0.739**
6	0.782**	15	0.765**	12	0.660**
8	0.820**	22	0.546**	17	0.741**
13	0.844**			18	0.676**
14	0.760**			19	0.690**
16	0.635**			21	0.651**
20	0.632**				

تختلف هذه النتيجة مع Ahmed, Munir & Hussain (2021) التي اشارت الى أن التأجيل لصالح العاملين في القطاع العام، ونتائج دراسة Saina, Mago & Uppal (2023) أوضحت أن الموظفين العاملين في القطاع الخاص يظهرون مستويات أعلى من التأجيل مقارنة بنظرائهم في القطاع العام. ويرجع هذا الاختلاف بشكل أساسي إلى الاختلافات في ملفات تعريف الوظائف والمسؤوليات، حيث يتحمل الموظفون في القطاع الخاص عادةً أعباء عمل أكبر ويكونون أقل تحفيزاً بشكل عام للمشاركة بنشاط في مهامهم. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى عملية تقييم الأداء المستمرة للموظفين التي تمارسها إدارة الموارد البشرية في القطاعين العام والخاص بهدف جعل الموظف يعمل بنشاط وكفاءة ليحقق أعلى مستويات التقييم للحصول على الحوافز والعلاوات المقررة لذلك، وهذا جاء في المادة السادسة من لائحة الأداء الوظيفي (وزارة الخدمة المدنية، 2022)، الأمر الذي حد من سلوك التأجيل الوظيفي لدى العاملين في القطاعين العام والخاص.

#### الإجابة على السؤال الثاني:

**ونصه:** "ما مستوى الاحتراق النفسي لدى العاملين في القطاعين العام والخاص بمدينة الرياض؟"

وللتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في مستوى الاحتراق النفسي باختلاف نوع القطاع استخدم الباحث اختبار: Independent Sample T Test، لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات الحسابية، بين استجابات عينة الدراسة وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

#### جدول (11)

متوسط درجات موظفي وموظفات القطاعين العام والخاص في مقياس الاحتراق النفسي وفقاً لمستويات الاحتراق النفسي (ن=390)

المقياس / البعد	نوع القطاع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
التأجيل الوظيفي	حكومي	163	98.07	17.5	1.210	0.227
	خاص	227	95.34	16.5		
الاحتراق النفسي	حكومي	163	98.07	19.9	1.451	0.148
	خاص	227	95.34	17.04		

توضح النتائج الواردة في الجدول رقم (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، حيث تبين أن قيمة اختبار ت كانت (1.451) بمستوى دلالة (0.148) وهي قيمة ليست ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، مما يوضح عدم وجود فروق ظاهرية بين متوسطي درجات الاحتراق النفسي في عيني المقارنة (العام - خاص)؛ حيث بلغ متوسط درجات عينة القطاع الحكومي (98.07) في حين بلغ متوسط درجات عينة القطاع الخاص (95.34). مما يعني أن متوسطات درجات موظفي وموظفات القطاعين العام والخاص في مقياس التأجيل الوظيفي لم تختلف باختلاف نوع القطاع.

يوضح الجدول رقم (4) أن أداة الدراسة تتمتع بثبات مقبول إحصائياً، حيث جاء الثبات الفاكرونيباخ للدراسة (0.784) بينما جاء معامل ثبات أداة الدراسة سبيرمان-بروان للتجزئة النصفية بين (0.741) وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة.

#### الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات:

للإجابة على تساؤلات البحث والتحقق من تساؤلاته وفرضياته قام الباحث باستخدام عدد من الأساليب الإحصائية الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية وهي: Statistical Package for Social Science (SPSS) (23) والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة تمثلت في: معامل كرونباخ الفا ومعامل سبيرمان-براون للتجزئة النصفية؛ ومعامل ارتباط بيرسون؛ اختبار (ت) للعينات المستقلة، تحليل التباين أحادي الاتجاه.

#### مناقشة وتحليل نتائج البحث:

#### الإجابة على السؤال الأول:

**ونصه:** "ما مستوى التأجيل الوظيفي لدى العاملين في القطاعين العام والخاص بمدينة الرياض؟"

وللتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في مستوى التأجيل الوظيفي باختلاف نوع القطاع استخدم الباحث اختبار: Independent Sample T Test، لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات الحسابية، بين استجابات عينة الدراسة وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

**جدول (10) متوسط درجات موظفي وموظفات القطاعين العام والخاص في مقياس التأجيل الوظيفي وفقاً لمستويات التأجيل الوظيفي (ن=390)**

المقياس / البعد	نوع القطاع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
التأجيل الوظيفي	حكومي	163	57.39	17.5	1.210	0.227
	خاص	227	55.28	16.5		

توضح النتائج الواردة في الجدول رقم (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، فأقل في الدرجة الكلية لمقياس التأجيل الوظيفي، حيث تبين أن قيمة اختبار (ت) كانت (1.210) بمستوى دلالة (0.227) وهي قيمة ليست ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، مما يوضح عدم وجود فروق ظاهرية بين متوسطي درجات اختبار مستوى التأجيل الوظيفي في عيني المقارنة (العام - خاص)؛ حيث بلغ متوسط الحسابي في درجات عينة القطاع الحكومي (57.3) في حين بلغ متوسط درجات عينة القطاع الخاص (55.2). مما يعني أن متوسطات درجات موظفي وموظفات القطاعين العام والخاص في مقياس التأجيل الوظيفي لم تختلف باختلاف نوع القطاع.

أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم (12) وجود علاقة ارتباطية طردية (موجبة) ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، بين الدرجة الكلية لمقياس التأجيل الوظيفي والدرجة الكلية لمقياس الاحتراق النفسي لدى الموظفين والموظفات العاملين في القطاعين العام والخاص في مدينة الرياض مما يعني أن ازدياد التأجيل الوظيفي يقترن بزيادة بالاحتراق النفسي لدى الموظفين والموظفات العاملين في القطاعين العام والخاص في مدينة الرياض.

تتفق هذه النتيجة مع كل من: (Khodabakhshi, et al. : 2016; Shahbaziyan, et al. , 2018; (Khadija & Azim 2023, في وجود علاقة بين التأجيل الوظيفي والاحتراق النفسي، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن التأجيل الوظيفي وتراكم المهام والواجبات على الموظف وتأخره في أداءها في الوقت المحدد يجعله يعاني من الإحباط وفقدان الحماس والثقة بالنفس وتدني الإنتاجية، فيلجأ لسلوكيات الناتجة عن الاحتراق النفسي كالانسحاب من الوظائف والتغيب عن العمل والرغبة في ترك الوظيفة، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات ( ; Krawchuk, 2008 2011; Steele, 2007 ; Toker, 2007).

#### الإجابة على السؤال الرابع:

**ونصه:** "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التأجيل الوظيفي لدى العاملين في القطاعين العام والخاص تعزى لمتغيرات البحث (الجنس، الجنسية، العمر، والمستوى التعليمي) بمدينة الرياض؟"

#### أولاً: الفروق باختلاف الجنس والجنسية:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في مستوى التأجيل الوظيفي باختلاف الجنس والجنسية استخدم الباحث اختبار: Independent Sample T Test، لتوضيح دلالة الفروق بين متوسطات الحسابية، بين استجابات عينة الدراسة وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

#### جدول (13)

متوسطات درجات الموظفين والموظفات في مقياس التأجيل الوظيفي وفقاً للجنس والجنسية

المتغير	النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
الجنس	ذكر	55.95	16.6	0.312-	0.755
	أنثى	56.51	17.6		
الجنسية	سعودي	55.78	17.4	0.830-	0.407
	غير سعودي	57.51	15.2		

في حين بلغ متوسط درجات عينة القطاع الخاص (95.34). مما يعني أن متوسطات درجات موظفي وموظفات القطاعين العام والخاص في مقياس الاحتراق النفسي لم تختلف باختلاف نوع القطاع. ويلاحظ من نتائج المتوسطات الحسابية أن مستويات الاحتراق النفسي للعاملين في القطاع الحكومي كانت أعلى من مستويات الاحتراق للعاملين في القطاع الخاص.

تتفق هذه النتيجة مع الشافعي (2019)، والبقي (2021) و محمد (2020)، وذلك في وجود مستويات مرتفعة من الاحتراق النفسي لدى العاملين في القطاع الحكومي، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن العوامل المؤدية إلى الاحتراق النفسي قد تكون مشابهة في كلا القطاعين. هذا قد يعني أن الضغوط والأعباء الوظيفية في بيئة العمل، والتي يواجهها الموظفون والموظفات في كلا القطاعين تتشابه في تأثيرها على مستوى الاحتراق النفسي، كما يمكن أن يعكس ذلك أن المتغيرات المؤسسية والتنظيمية، مثل السياسات الداخلية، الدعم النفسي والاجتماعي، والتوقعات المهنية، ربما لا تختلف بشكل كبير بين القطاعين، وبالتالي لا تساهم في إحداث فروق جوهرية في مستويات الاحتراق النفسي، ومن منظور آخر، يمكن أن يشير ذلك إلى أن الاحتراق النفسي كظاهرة نفسية قد يتأثر بعوامل فردية أكثر من كونه مرتبطاً بنوع القطاع الذي يعمل فيه الفرد، عوامل مثل الشخصية، والدعم الاجتماعي خارج العمل، قد تكون هي المحددات الأساسية لمستوى الاحتراق النفسي، بغض النظر عن القطاع الوظيفي.

#### الإجابة على السؤال الثالث:

**ونصه:** "ما العلاقة بين التأجيل الوظيفي والاحتراق النفسي لدى العاملين في مؤسسات القطاعين العام والخاص بمدينة الرياض؟"

وللتعرف على العلاقة بين التأجيل الوظيفي والاحتراق النفسي لدى الموظفين والموظفات العاملين في القطاعين العام والخاص في مدينة الرياض قام الباحث باستخدام معامل بيرسون لمعرفة نوع العلاقة والجدول التالي يوضح ذلك:

#### جدول (12)

العلاقة الارتباطية بين التأجيل الوظيفي والاحتراق النفسي لدى موظفي وموظفات القطاعين العام والخاص بمدينة الرياض (ن=390)

المقياس	معامل الارتباط	الدرجة الكلية - الاحتراق النفسي
الدرجة الكلية - التأجيل الوظيفي	معامل الارتباط بيرسون	0.429**
	الدلالة الإحصائية	0.000

\*\* علاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01).

**ثانياً: الفروق باختلاف العمر والمستوى التعليمي:**

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) في مستويات التأجيل الوظيفي لدى الموظفين والموظفات العاملين في القطاعين العام والخاص بمدينة الرياض باختلاف متغير العمر والمستوى التعليمي، استخدم الباحث تحليل التباين الاحادي (One Way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير العمر والمستوى التعليمي وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

**جدول (14)**

**نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات درجات موظفي وموظفات القطاعين العام والخاص وفقاً للفئات العمرية والمستوى التعليمي**

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى دلالة (ف)
الفئات العمرية	الانحدار	11192.193	4	2798.048	10.648	.000
	الخطأ	101167.304	385	262.772		
	المجموع	112359.497	389			
المستوى التعليمي	الانحدار	4302.572	4	1075.643	3.832	.005
	الخطأ	108056.925	385	280.667		
	المجموع	112359.497	389			

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (14)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، فأقل في الدرجة الكلية لمقياس التأجيل الوظيفي تعزى لمتغير العمر، حيث تبين أن قيمة اختبار ف كانت (10.648) بمستوى دلالة (0.001) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، والتي تفسر ان مستويات التأجيل الوظيفي تختلف باختلاف الفئات العمرية لدى المبحوثين.

كما توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (14)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، فأقل في الدرجة الكلية لمقياس التأجيل الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي، حيث تبين أن قيمة اختبار ف كانت (3.832) بمستوى دلالة (0.001) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، والتي تفسر ان مستويات التأجيل الوظيفي تختلف باختلاف المستويات التعليمية لدى المبحوثين. ولتحديد صالح الفروق بين فئات العمر والمستوى التعليمي تم استخدام اختبار أقل فرق دال شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق الدالة إحصائياً، كما يتضح في جدول رقم (15).

توضح النتائج الواردة في الجدول (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، فأقل في الدرجة الكلية لمقياس التأجيل الوظيفي، حيث تبين أن قيمة اختبار ت كانت (0.312) بمستوى دلالة (0.755) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، مما يوضح عدم وجود فروق ظاهرية بين متوسطي درجات اختبار مستوى التأجيل الوظيفي في عيني المقارنة (ذكور - إناث)؛ حيث بلغ متوسط الحسابي في درجات عينة الذكور (55.95) في حين بلغ متوسط درجات عينة الإناث (56.51). مما يعني أن مستوى التأجيل الوظيفي لدى الموظفين والموظفات العاملين في القطاعين العام والخاص في مدينة الرياض لم يختلف باختلاف النوع.

تختلف هذه النتيجة مع الطويان والشايع (2023) التي أوضحت أن التأجيل يختلف باختلاف الجنس لصالح الذكور، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى نظام العمل السعودي حيث اشارت المادة (26) إلى العمل على استقطاب السعوديين وتوظيفهم، وتوفير وسائل استمرارهم في العمل، وإتاحة الفرصة المناسبة لهم لإثبات صلاحيتهم للعمل عن طريق توجيههم وتدريبهم وتأهيلهم للأعمال الموكلة إليهم (نظام العمل، 2005)، وهذا أدى إلى الاهتمام والمساواة بين الجنسين في التدريب والتأهيل الأمر الذي أدى إلى سهوله الاندماج في العمل وبالتالي التوافق الوظيفي.

كما توضح النتائج الواردة في الجدول (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، فأقل في الدرجة الكلية لمقياس التأجيل الوظيفي، حيث تبين أن قيمة اختبار ت كانت (0.830) بمستوى دلالة (0.407) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، مما يبين عدم وجود فروق ظاهرية بين متوسطي درجات اختبار مستوى التأجيل الوظيفي في عيني المقارنة (سعودي- غير سعودي)؛ حيث بلغ متوسط الحسابي في درجات عينة السعوديين (55.78) في حين بلغ متوسط درجات عينة غير السعوديين (57.51). مما يعني أن مستوى التأجيل النفسي لدى الموظفين والموظفات العاملين في القطاعين العام والخاص في مدينة الرياض لم يختلف باختلاف الجنسية.

تختلف هذه النتيجة مع (دسوقي، 2016؛ والطويان والشايع، 2023)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى اتباع وزارة الموارد البشرية آلية لتقييم الأداء الوظيفي للموظفين في القطاعين العام والخاص، والذي يهتم بالإنجاز وجودة العمل ويقدم تغذية راجعة للموظفين بغض النظر عن الجنس والجنسية، مما يجعل الموظف يهتم بإنجاز المهام المطلوبة منه أولاً بأول.

## جدول (15)

المقارنات المتعددة لمتوسطات درجات موظفي وموظفات القطاعين العام والخاص في مقياس التأجيل الوظيفي وفقاً لمتغيري العمر والمستوى التعليمي باستخدام اختبار شففيه

الفئة العمرية	العدد	المتوسط	25 سنة فما دون	35-26 سنة	45-36 سنة	55-46 سنة	56 سنة فأكثر
25 سنة فما دون	70	47.92	-	-	*	*	*
35-26 سنة	93	52.32	-	-	-	*	-
45-36 سنة	103	58.81	*	-	-	-	-
55-46 سنة	82	63.34	*	*	-	-	-
56 سنة فأكثر	42	57.88	*	-	-	-	-
مستوى التعليم	العدد	المتوسط	متوسط	ثانوي	دبلوم	بكالوريوس	دراسات عليا
متوسط	11	51.9	-	-	-	-	-
ثانوي	27	55.4	-	-	-	-	-
دبلوم	41	51.2	-	-	-	-	-
بكالوريوس	139	53.7	-	-	-	-	*
دراسات عليا	172	59.7	-	-	-	*	-

\* دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

\*\* دال إحصائياً عند مستوى (0.01)

حيث تبين وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) في الدرجة الكلية لمقياس التأجيل الوظيفي تعزى لمتغير العمر، حيث تبين أن الفروق كانت لصالح من هم في الفئة العمرية 55-46 سنة.

تتفق هذه النتيجة مع (دسوقي، 2016؛ وصادق وأبو حطب، 1999) في أن وصول الفرد لطور الرشد الأوسط أو وسط العمر، والذي يتميز بظهور علامات تدل على التقدم في السن، وعند وصوله لسن الخمسين غالباً تكون فترة أكثر استقراراً يميل فيها للحفاظ على الأدوار الاجتماعية التي يشغلها. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الفئة العمرية 55-46 سنة إلى نتيجة لكثرة انشغالهم بالعلاقات الاجتماعية خارج نطاق العمل مما يجعلهم يميلون إلى تأجيل المهام المطلوبة منهم وتأخيرها. إضافة إلى أن هذه الفئة غالباً ما تكون في مرحلة متقدمة من حياتهم المهنية، حيث يتحملون مسؤوليات أكبر ويتعاملون مع قرارات أكثر تعقيداً، هذا قد يؤدي إلى تأجيل بعض المهام كاستراتيجية للتأكد من اتخاذ قرارات مدروسة، خاصة مع التغيرات السريعة التي يمرون بها في حياتهم الاجتماعية

كما تظهر النتائج التي تظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التأجيل الوظيفي بناءً على المستوى التعليمي، حيث اتفقت نتيجة عزو التأجيل الوظيفي لصالح من مستواهم التعليمي دراسات عليا مع دسوقي (2016)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى من مستواهم دراسات

عليها أكثر انشغالاً بأعمال تعاونية أخرى وبالعمل على إنجاز الأبحاث المطلوبة منهم للترقية العلمية مما يجعلهم يميلون لتأجيل المهام الوظيفية. أيضاً فإن ذوي التعليم العالي يميلون إلى تأجيل اتخاذ القرارات الوظيفية أكثر من غيرهم. هذا قد يرجع إلى أن هؤلاء الأفراد غالباً ما يتعاملون مع مهام أكثر تعقيداً وتخصصاً.

## 3 التوصيات.

1. إجراء المزيد من الدراسات للتعرف على مستوى التأجيل الوظيفي لدى الموظفين والموظفات العاملين في القطاعين العام والخاص للتعرف على أسبابه وعلاقته بمتغيرات أخرى قد تساهم في زيادة أو تقليل مستوى التأجيل الوظيفي.
2. للعمل على تقليل مستوى التأجيل الوظيفي لدى الفئة العمرية 55-45 سنة وذوي مستوى الدراسات العليا ينبغي الاهتمام بالعمل على أن يكونوا في الوظائف المناسبة لقدراتهم واستعداداتهم وما يحملون من مؤهل عالي.
3. تقديم برامج إرشادية للوقاية من سلوك التأجيل الوظيفي والاحترق النفسي لدى العاملين في القطاعين العام والخاص.
4. تشجيع العمل الجماعي وتدعيم فرق العمل مما يؤدي إلى تقليل الشعور بالسلبية في التعامل مع الآخرين العاملين.

#### 4 البحوث المقترحة.

1. التأجيل الوظيفي ودلالاته التنبؤية بالتسرب من العمل لدى العاملين في القطاعين العام والخاص.
2. الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى لعاملين في القطاعين العام والخاص.
3. فعالية برنامج إرشادي معرفي سلوكي لتخفيض سلوك التأجيل الوظيفي لدى العاملين في القطاع الحكومي.

#### 4. المراجع References:

- الأحمد، أمل. (2018). التسويف الأكاديمي وعلاقته بالثقة بالنفس لدى عينة من طلبة قسم علم النفس في كلية التربية بجامعة دمشق، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 16 (1)، 13-56.
- <https://search.mandumah.com/Record/943809>
- البيومي، نجلاء مرزوق. (2021). الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران وشروهر، مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية، 9، 53-119.
- [https://search.shamaa.org/PDF/Articles/YEApes/ApesNo9Y2021/apes\\_2021-n9\\_053-119](https://search.shamaa.org/PDF/Articles/YEApes/ApesNo9Y2021/apes_2021-n9_053-119)
- المركز الوطني لتعزيز الصحة النفسية. (2022). تأجيل المهام الطريق الأسرع نحو الفشل، <https://ncmh.org.sa>
- جاد الرب، هشام؛ و الزيد، لؤي. (2022). الاحتراق النفسي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى الاختصاصيين النفسيين بمدارس التعليم العام والنوعي بدولة الكويت، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 1 (141)، 251-272.
- [https://www.researchgate.net/publication/380971759\\_alahtraq\\_alnfsy\\_wlaqth\\_balslbt\\_alnfsyt\\_ldy\\_alakhtsasyyyn\\_alnfsyyyn\\_bmdars\\_altlym\\_alam\\_walnwy\\_bdwt\\_alkwyt](https://www.researchgate.net/publication/380971759_alahtraq_alnfsy_wlaqth_balslbt_alnfsyt_ldy_alakhtsasyyyn_alnfsyyyn_bmdars_altlym_alam_walnwy_bdwt_alkwyt)
- حراشنة، احمد. (2015). الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سلطان بن عبدالعزيز في ضوء بعض المتغيرات، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، 93 (1)، 265-293.
- DOI:10.21608/MAED.2015.179048
- الخطاطبة، محمد عبد القادر. (2021). مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التلاميذ ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة الدمام وعلاقته بالذكاء العاطفي لديهم، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، 9 (3)، 710-730.
- <https://www.refaad.com/Files/EPSR/EPSR-9-3-1.pdf>
- دسوقي، حنان فوزي. (2016). التسويف الوظيفي وعلاقته بنوعية الحياة لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا، دراسات تربوية واجتماعية، 22 (4)، 245-303.
- <https://search.mandumah.com/Author/Home?author=الريدي%2C%20سفيان%20إبراهيم>. (2012). مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء بعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 5 (2)، 251-312.
- <https://search.mandumah.com/Record/455477>
- رياض، سارة عاصم. (2017). أثر فاعلية برنامج إرشادي قائم على التردد اللوني الناتج عن الشحنات الموجبة والسالبة وعلاقته بخفض أعراض المماثلة الأكاديمية المرتفعة لدى طلاب الجامعة الموهوبين فنيًا، مجلة العلوم التربوية، 25 (1)، 129-178.
- <https://search.mandumah.com/Record/825905>
- السهلي، راشد سعود. (2020). التسويف الأكاديمي، الدار العربية للطباعة والنشر
- الشافعي، إيمان محمد. (2019). الضغوط النفسية وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى معلمي التعليم الفني، مجلة التربية، 1 (183)، 168-200. DOI:10.21608/JSREP.2019.88189.200-168
- الشربيني، لطفي. (2003). معجم مصطلحات الطب النفسي، الكويت: المركز العربي للتأليف والترجمة.
- صادق، أمل؛ و ابوحطب، فؤاد. (1999). نمو الانسان من مرحلة الجنين إلى مرحلة المسنين، (ط2)، مكتبة الأنجلو المصرية.
- الضيدان، الحميدي محمد؛ ومبروك، عاطف محمد. (2021). النمط القيادي وعلاقته بضغوط العمل والاحتراق النفسي لدى الموظفين بجامعة المجمعة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 194-107-63.
- <https://imamjournals.org/index.php/jshs/article/view/1732>
- الطويان، فتون محمد؛ والشايع، علي صالح. (2023). التسويف الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في منطقة القصيم، المجلة السعودية للعلوم التربوية، 4 (10)، 103-121.
- <https://sjes.org.sa/index.php/sjes/article/view/156>
- عبدالخالق، أحمد؛ والدغيم، محمد. (2011). المقياس العربي للتسويف، إعداده وخصائصه السيكومترية، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، (30)، 200-201.
- <https://search.mandumah.com/Record/400582>
- عبدالله، محمد قاسم. (2013). التسويف وعلاقته بالصحة النفسية لدى الأطفال والمراهقين. مجلة الطفولة العربية، (56)، 58-87. DOI:10.29343/003-056-014-0130/1
- عسكر، علي. (2000). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- الاحتراق النفسي لدى القيادات الجامعية بجامعتي الطائف والزقازيق وأثرها على تأجيل ثقافة الإبداع الإداري، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 5 (2)، 139-216.
- <https://search.shamaa.org/fullrecord?ID=270694>
- الغامدي، خالد عبدالرزاق. (2020). فاعلية برنامج إرشادي في خفض مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة من مرشدي الطلاب بمدينة الرياض، مجلة العلوم الإنسانية، 5 (5)، 84-98.
- <https://search.emarefa.net/detail/BIM-1366072>
- المجدلاوي، ماهر يوسف. (2014). مصادر الاحتراق النفسي وعلاقتها بالمساندة الاجتماعية لدى عينة من السائقين، مجلة جامعة الأقصى، 18 (12)، 214-265.
- <https://search.emarefa.net/detail/BIM-417028>

- Khodabakhshi, M. Sepahvandi, M. Sheikholeslami, A. (2016). *The Prediction of Organizational Procrastination and life satisfaction According to Job Burnout and Years of Career. Journal of Military Medicine*, 17 (4),207-213. *The prediction of organizational procrastination and life satisfaction according to job burnout and years of career | Request PDF (researchgate.net)*
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Determining sample size for research activities. (apa.org)*
- Krawchuk, L. (2008). *Procrastination, self-efficacy Calibration, anxiety, and achievement in Undergraduate students. Un published ME, University of Alberta. Procrastination, self-efficacy... | ERA (ualberta.ca)*
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory manual (2nd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. <https://www.scirp.org/references/papers?referenceid=757447>.
- Mccloskey, J. D. (2011). *Finally, my thesis on academic Procrastination. Unpublished MSc thesis. The University of Texas at Arlington, United States-Texas3. https://mavmatrix.uta.edu/psychology\_theses/30/*
- Metin, B. (2022). *Procrastination and Authenticity at Work: The Conceptualization and Validation of Two Contemporary Phenomena. DOI: https://doi.org/10.33540/912*
- Metin, B., Peeters, C., & Taris, W. (2018). *Correlates of procrastination and performance at work: The role of having "good fit". Journal of prevention & intervention in the community*, 46(3), 228-244. <https://doi.org/10.1080/10852352.2018.1470187>
- Metin, B., Taris, W., & Peeters, C. (2016). *Measuring Procrastination at Work and Its Associated Workplace Aspects. Personality and Individual Differences*, 101, 254-263. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006>
- Moyer, F. Aziz, S. & Wuensch, K. (2017). *Form workaholism to burnout: Psychological capital as a mediator. International Journal of workplace management*, 10 (3), 213-227. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2016-0074>
- Saini, A. Mago, M. & Uppal, R. (2023). *Comparing Procrastination in Public and Private Sector Bank Employees of Chandigarh, Journal of Management & Technology*, 18 (2), 24-37. <https://ajmt.apeejay.edu/all-issues/vol-18/issue-2/article-2>.
- محمد، نوال حامد. (2020). *مستويات الاحتراق النفسي وعلاقتها بمستويات حجم الإرشاد الأكاديمي لدى عضوات هيئة التدريس، المجلة لدولية للدراسات التربوية والنفسية، 8 (1)، 40-27. DOI:10.31559/EPS2020.8.1.2*
- المشاط، هدى عبدالرحمن. (2011). *مفهوم الذات وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى عينه من المعلمات المرحلة الثانوية بمحافظة جدة، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 5 (1)، 41-68. DOI: https://doi.org/10.21608/saep.2011.52981*
- الهيئة العامة للإحصاء. (2024). *الإحصاءات السجالية لسوق العمل للربع الأول 2024: www.stats.gov.sa*
- وزارة الخدمة المدنية. (2022). *لائحة إدارة الأداء الوظيفي: https://www.hrsd.gov.sa*
- يوسف، جمعه سيد. (2007). *إدارة ضغوط العمل، القاهرة، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث، كلية الهندسة، جامعة القاهرة. http://www.pathways.cu.edu.eg/subpages/training\_courses/stress-ar.pdf*
- هيئة الخبراء بمجلس الوزراء. (2005). *نظام العمل السعودي. https://laws.boe.gov.sa*
- Ahmed, Z. Munir, N. Hussain, M. (2021). *Procrastination and Job Performance of Employees Working in Public and Private Sector Organizations, Pakistan Social Science Review*, 5 (2), 1166-1176. DOI: 10.35484/psr.2021(5-II)89
- D'abate, C. P., & Eddy, E. R. (2007). *Engaging in personal business on the job: Extending the presenteeism construct. Human Resource Development Quarterly*, 18, 361-383. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1209>
- Ferrari, J. (2010). *Still Procrastinating: The no-regrets guide to getting it done*, John Wiley & Sons. Inc, Hoboken, New Jersey, Canada. [https://www.researchgate.net/publication/276292954\\_Still\\_Procrastinating](https://www.researchgate.net/publication/276292954_Still_Procrastinating).
- Hall, N. C., Lee, S. Y., & Rahimi, S. (2019). *Self-efficacy, procrastination, and burnout in post-secondary faculty: An international longitudinal analysis. PLoS ONE*, 14(12), 1-17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0226716>
- Kamaratih, D. Malada, K. (2022). *The Effect of job burnout on Academic Procrastination on working Student, Journal of Ekonomi dan Manajemen*, 16 (2), 187-196. <https://DOLORG/10.30650/JEM.V16I2.3598>.
- Khadija, K., & Azim, S. (2023). *Impact of negative perfectionism on procrastination and job burnout among public sector employees: Role of stress as mediator. Academy of Education and Social Sciences Review*, 3(2), 190-202. DOI: 10.48112/aessr.v3i2.498

- Schouwenburg, H.Lay,C.Pychyl,T.&Ferrari,J.(2004). *Counseling the Procrastinator in Academic Settings*. American Psychological Association, Washington,DC. <https://doi.org/10.1037/10808-000>
- Shahbaziyan khonig, A, Mesrabadi, J, & Eftekharifar, N. (2018). *The Role of Occupational Motivation and Procrastination in Predicting job Burnout The Employees of Ahar City Hospital*. *Iran Occupational Health Journal*, 14(5 ), 27-35. <https://www.magiran.com/p1785597>
- Sharma, S., & Gupta, D. (2004). *Improving workers' productivity and reducing Internet abuse*. *Journal of Computer and Information Systems*, 44, 74-78. DOI: 10.1080/08874417.2004.11647569
- Steel,P.(2007).*The Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and Theoretical Review of Quintessential self-Regulatory Failure*. *Psychological Bulletin* Vol.133(1), pp.65-94. DOI:10.1037/0033-2909.133.1.65
- Toker,B.(2011). *Burnout among University academicians: An empirical study on the University of Turkey*. *Journal of Dogus University*,12 (1),114-127. DOI:10.31671/dogus.2019.155
- Tuckman,B.(1991).*The development and concurrent validity of the Procrastination Scale*.*Educational and Psychological Measurement*,51,480-573. <https://scihub.se/10.1177/0013164491512022>
- Wolters,C.(2003).*Understanding Procrastination from self-regulated learning perspective*,*A Journal of Educational Psychology* Vol (95),No(1),p179-20. DOI:10.1037/0022-0663.95.1.179