

مستويات الاحتراق الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى العاملين بالمجال الرياضى بمحافظة أسيوط .

*د/ أحمد عبده حسن

على الرغم مما يشهده العالم اليوم من تطورات علمية وتكنولوجية إنعكست على كثير من جوانب الحياة المختلفة، إلا أن كثيراً من الباحثين قد وصفوا القرن الواحد والعشرين بما فيه من الثورات العلمية المتنوعة فى شتى جوانب الحياة منها ما يتصل بـ (التكنولوجيا، الطب، الاتصالات، الصناعة، علوم الرياضة) بأنه عصر القلق والضغط النفسى والاحتراق الوظيفى لأن هناك العديد من الظواهر التى تتطلب من الإنسان التعايش معها وتطوير كفاءة معينه للتعامل معها.

ويعتبر الاحتراق الوظيفى مرض عصرى شائع، فما من مجال من مجالات حياتنا المعاصرة إلا ونراه محملاً بتناقضات اجتماعية وضغوط نفسية قد تؤدى فى حال استمرارها لنتيجة المأساوية (الاحتراق الوظيفى)، قد اكتسب موضوع الاحتراق الوظيفى أهمية كبيرة لدى الكثير من الكتاب والباحثين فى الدول المتقدمة خلال العقود الثلاثة الماضية ليس فقط فى مجال السلوك التنظيمي والعلوم الطبية ولكن أيضاً فى مجال الرياضى، ويعد من المشكلات الإدارية الهامة فى عالمنا المعاصر التى تواجه العاملين فى المنظمات الحكومية وغير الحكومية، ويعتبر مؤشراً على مرور المنظمات بأزمة يمكن أن تؤدى بها إلى التدهور والانحدار ويصيبها الفشل على المدى الطويل للإثارة السلبية على المنظمات الرياضية من ناحية العاملين بها والجمهور من ناحية أخرى. (16: 56)

يؤكد كلاً من "أكرم عبد الله" (2004م)، "زياد لطفى" (1995م) أن ظاهرة الاحتراق ظاهرة نفسية مهنية اجتماعية خطيرة تمس بشكل مباشر قطاع العاملين فى مختلف المهن والإعمال لأنها تتناول الجوانب الشخصية والإنسانية وتؤثر عليها تأثيراً سلبياً، وليس غريب أن يمس هذا التأثير الحالة العصبية والنفسية والاجتماعية للعاملين الذين يتأثرون بها مروراً بالمؤسسات التى يعملون بها يؤكد علماء النفس الرياضى أن هذه الظاهرة لا تؤثر سلبياً على الفرد من الناحية الشخصية والعائلية فحسب بل تؤثر أيضاً على إنتاجة العلمى وعلاقته مع زملائه وأقاربه وأعضاء المؤسسه الرياضية التى يعمل بها. (4 : 3) (9: 15)

كما يشير "حسن علاوى" (1998م) أنه من الملاحظ فى المجال الرياضى أن هناك العديد من الضغوط والأحمال والأعباء والمتطلبات التى قد يعانى منها العاملين فى المجال الرياضى والتى قد ينتج عنها الإجهاد والإنهاك ولا يستطيع الفرد مقاومتها، وبذلك يصبح الطريق سهلاً أمام الفرد للوقوع فى مصيدة الاحتراق النفسى والوظيفى، ولقد جذب موضوع الاحتراق اهتمام بعض الباحثين فى علم النفس الرياضى لمحاولة التعرف على الأسباب والعوامل التى يمكن أن تؤدى بالعاملين بالمجال الرياضى إلى الاحتراق النفسى والوظيفى وما هى أهم الأعراض التى يمكن ملاحظتها مثل هذه الحالة وما هى نتائجها المباشرة؟ كيف يمكن الوقاية أو العلاج أو التوجيه؟ (23: 4)

* مدرس علم النفس الرياضى بقسم العلوم التربوية والنفسية الرياضية بكلية التربية الرياضية بالوادي جامعة أسيوط.

ويشير "آدم العتيبي" (2003م) إلى الأهمية الشديدة لهذه الظاهرة وذلك نظراً لخطورة انتشارها بين المهنيين في مجال الخدمات الاجتماعية والرياضية، على نطاق واسع، ولاسيما بعد تحول المجتمعات الإنسانية خلال العشرين سنة الأخيرة إلى مجتمعات مهنية، بالإضافة إلى تزايد أفراد المجتمع الذين يعتمدون بشكل رئيسي على الخدمات التي يقدمها المهنيون من مدرسين وأطباء ومرضى وضباط ورياضيون، وفي حالة تعرض هؤلاء للاحتراق الوظيفي فإن المجتمع سوف يواجه لا محالة مشكلة كبيرة، تنعكس آثارها على الفئات المستفيدة من هذه الخدمات، إلا وهو أفراد المجتمع. (3: 384)

يتفق كلاً من "أسامة راتب" (1997م)، "صفاء درويش" (1999م) على أن موضوع الاحتراق من الموضوعات الجديدة بالاهتمام والبحث وخاصة في ظل ظروف الحياة المتغيرة والمعقدة، حيث لاقى هذا الموضوع المزيد من الاهتمام في السنوات الأخيرة والشعور بالاحتراق ينشأ من الاحساس بالمعناه وعدم الرضا وإدراك الفشل في تحقيق المثل والأهداف التي يسعى الفرد لتحقيقه، وبعد بذل العمل الشاق بقدر ما في استطاعته دون تحقيق النجاح فإنه يشعر بفقدان الأمل ويتطور ذلك إلى تكوين اتجاهات سلبية نحو العمل ونحو الآخرين ونحو نفسه. (2: 27) (15: 6)

ويرى "عبد الرحمن هيجان" (2000م) أن الأفراد الذين يتسمون بالطموح والدافع القوي لإنجاز الأشياء هم الأشخاص المرشحين للوقوع في مصيدة الاحتراق، ويحدث ذلك عند تعرضهم إلى الكبت والضغط من قبل المنظمات التي يعملون بها، الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض درجة الطموح والدوافع، وفقدان الثقة بالنفس، ونتيجة لذلك نجد أن الموظف يمضي ساعات طويلة في عمله دون أن ينجز شيئاً.

(19: 240)

ترتبط ظاهرة الاحتراق الوظيفي إرتباط مباشر مع ضغط العمل، فالاحتراق لا يحدث دفعه واحده ولكنه يبدأ بصورة تدريجية عبر فترات زمنية ممتدة، حيث يمر الفرد بسلسلة من ضغوط العمل والضغط النفسية لا يستطيع التغلب عليها فتصل به في النهاية إلى حد الاحتراق.

وبالإضافة لذلك التداخل والتشابه - أحياناً - بين الاحتراق الوظيفي وضغوط العمل، كما نرى جميعاً فإن العمل في المجال الرياضي في هذه الأيام يشكل بيئة ضاغطة بشكل كبير، لنتصور أننا أمام مجموعة من الأفراد ذوي الدافعية العالية والمثالية الواضحة والإلتزام والذكاء، وقد اختاروا مجالاً مهنيّاً معيّنّاً على أساس أنه واعد بتقديم الرضا والإشباع وسوف يجعل لحياتهم معنى، وربما يجعل العالم من حولهم أفضل، ثم يجدون بعد عدة سنوات أن الضغوط تحيط بهم وتحاصرهم وأنهم غير قادرين على أهدافهم المهنية وأنهم غير قادرين على التأثير في المؤسسة الرياضية التي يعملون بها فإن الفرد هنا يكون مرشحاً للاحتراق الوظيفي.

يؤكد "حسن حسن" (1998م) أن الدافعية هي استعداد الفرد للمجاهدة أو السعي في سبيل تحقيق وإشباع هدف معين، ففي حالة الإنجاز يشير الدافع إلى الرغبة أو الحاجة للإحساس بالفخر عند إتمام عمل ما أو إنجاز أداء ناجح ما، ومن ناحية أخرى فإن عدم تحقيق الرغبة أو عدم تحقيق هدف معين، تزيد المشاعر النفسية السلبية التي لا يستطيع الفرد تجاهلها أو التعامل معها بسهولة بالتالي فهي مواقف ضاغطة قادرة على تعجير اضطراب سلوكي قد يكون حاد ويدوم لفترة طويلة وتختلف هذه المواقف الضاغطة باختلاف التركيب

النفسي للفرد قدرته على التكيف مع المتطلبات السلوكية والفسولوجية البدنية والنفسية والاجتماعية لبيئة العمل. (6 : 13)

ويشير "طارق كمال" (2006م) في الدافع والدافعية أن الدافع عبارة عن مثير يحرك السلوك سواء كان هذا المثير داخلياً أو خارجياً، أما الدافعية فهي العملية النفسية التي تنتج عن وجود الدافع وتؤثر في السلوك، والدافع هو نوع من أنواع الإثارة وهي تحدث نتيجة حاجة جسمية أو عضوية مثل الحاجة إلى الطعام والشراب والهواء، وهذه الاستثارة تؤدي إلى أن يسلك سلوكاً معين يشبع به تلك الحاجات وموضوع الدافعية لازال محل نقاش بين علماء النفس إذ أنهم لم يتفقوا على تعريف جامع يقبله الجميع، وهل يمكن إحداث الدافعية بطريقة مقصودة ذلك لأننا إذا عرفنا ما يدفع الفرد لكي يسلك سلوكاً معيناً فإن ذلك يساهم في تطوير المجتمع، ويحل بعض المشكلات التي يعاني منها المجتمع أيضاً. (17 : 82، 83)

ومن خلال رؤية الباحث لظروف العمل النفسية والاجتماعية والمهنية السائدة في مؤسسات وهيئات العاملة في المجال الرياضي بمحافظة أسيوط لوحظ أنها تشكل حقلاً خصباً لنشأة ظاهرة الاحتراق الوظيفي وضعف دافعية الإنجاز، حيث نجد بعض العاملين في المجال الرياضي (مدرسين - إخصائين رياضيين جامعة أسيوط - إخصائين رياضيين بالشباب والرياضة بأسيوط) وقد يمكث في وظيفته بدون تغيير أو تطوير مدة طويلة قد تصل عشرات السنوات وربما بعض العاملين في المجال الرياضي يبدأ مسيرته العلمية ويتقاعد عن العمل وهو في نفس القسم أو إدارة معينة بدون تغيير أو تطوير إلى جانب الوساطة والمحسوبية والمجاملات في العمل الرياضي وضع الموظف في غير موضعه أو تخصصه وعدم وجود نظم وقواعد محددة للتقدم أو المكافآت أو الحوافز بالإضافة إلى الروتين والضوابط الصارمة التي لازالت تحكم العمل في منظماتنا الرياضية المختلفة.

والمتجول في أروقة المؤسسات والهيئات الرياضية المختلفة يلمس ويشعر بأكبر حجم البيروقراطية والنمطية في التعامل مع العاملين في المجال الرياضي سواء من ناحية تقديم الخدمات الرياضية والاجتماعية التقليدية ومن ناحية أخرى في الأجهزة والهيئات الرياضية التي تدار بالقوانين واللوائح والقواعد على مستوى التفاصيل وربما تفاصيل التفاصيل، ومما لا شك فيه ان هذه النمطية والروتينية في أنظمة المؤسسات والهيئات الرياضية لها عظيم الدور في ان يكون (مدرس التربية الرياضية والأخصائين الرياضيين) قرية سهلة للاحتراق الوظيفي، وبالتالي يكون ضحية سائغة لأسلوب ونظام عمل غير مرن، كما أن الإدارة التي يعمل بها ضحية أيضاً، لأن أداء وإنتاجية الإدارة التي يعمل فيها ستكون متدانية جداً وقد تكون معدومة، مما قد يؤثر قد على كفاءة الجهاز الإداري الرياضي ككل.

وكذلك يواجه العاملين في المجال الرياضي في حياتهم العملية ظروفاً وأزمات نفسياً وتوترات إضافية تعيق أعمالهم وتحول بينهم وبين القيام بها بشكل مقبول ولعل عدم قدرتهم على التكيف مع هذه الظروف يشكل ضغطاً نفسياً يشعرهم بالعجز والإحباط مع استنفاد الجهد إلى حالة الإنهاك والاستنزاف الانفعالي وتبليد المشاعر وانخفاض الإنجاز الشخصي وقلة الدافعية بالإنجاز وسيادة العلاقة الروتينية مع من يتعاملون معهم، ومقاومة

التغيير وفقدان الابتكار مما قد يؤثر بشكل كبير على مخرجات المجال الرياضى بصفه عامه وإنتاجية العاملين بالمؤسسات الرياضية بصفة خاصة.

وعلى حد علم الباحث لم تتعرض دراسة علمية تناولت الإحتراف الوظيفى وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى العاملين بمجال الرياضى بأسيوط مما دفع الباحث لإجراء هذا البحث للتعرف على مدى انتشار هذه الظاهرة والعوامل المؤدية للانتشارها وكيف الحد عنها وعلاقتها بدافعية للإنجاز للعاملين مجال الرياضى.

حتى نستطيع أن نتخلص من الإلتزام المهنى والنظام البيروقراطى ونعمل على زرع روح حلم التميز والإبداع وأداء الرسالة من قلب وعقل كل العاملين فى المجال الرياضى للإرتقاء بمستوى الأداء بدلاً من الاستسلام للبيروقراطية.

أهمية البحث والحاجة إليه:

1- تعد ظاهرة الإحتراق الوظيفى من الظواهر السلبية المؤثرة على كفاءة وإنتاجية العاملين بالمجال الرياضى ومستوى أداء الهيئة الرياضية، وقد يساعد هذه الدراسة والتعرف على أسبابه وطرق علاجه.

2- قد يساعد هذا البحث القائمين على الجهاز الرياضى بمحافظة أسيوط على وضع برامج تدريبية وتأهيلية وتطوير وسائل وأساليب الأتصال والتعامل مع العاملين بمجال الرياضى وتحقيق التكيف النفسى والاجتماعى والحد من ضغوط العمل.

3- بناء مقياس للاحتراق الوظيفى يمكن تطبيقه باستمرار للتعرف على درجات ومستويات الاحتراق الوظيفى للعاملين بالمجال الرياضى بأسيوط.

4- قد يساعد هذا البحث على التخلص من البيروقراطية والنمطية والعمل على زيادة دافعية الإنجاز وزرع حلم التميز والإبداع والإبتكار.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالى إلى التعرف على:

1- الفروق بين العاملين فى المجال الرياضى فى قطاعات التعليم الجامعى وقبل الجامعى والشباب والرياضة بمحافظة أسيوط فى مستويات الاحتراق الوظيفى.

2- الفروق بين العاملين فى المجال الرياضى فى قطاعات التعليم الجامعى و قبل الجامعى والشباب والرياضة بمحافظة أسيوط فى دافعية الإنجاز.

3- العلاقة بين الاحتراق الوظيفى ودافعية الإنجاز لدى العاملين فى المجال الرياضى فى قطاعات التعليم الجامعى وقبل الجامعى والشباب والرياضة بمحافظة أسيوط.

فروض البحث:

فى ضوء أهداف البحث يفترض الباحث ما يلى:

1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين فى المجال الرياضى فى قطاعات الجامعى وقبل الجامعى والشباب والرياضة بمحافظة أسيوط فى مستويات الاحتراق الوظيفى.

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين فى المجال الرياضى فى قطاعات الجامعى وقبل الجامعى والشباب والرياضة بمحافظة أسيوط فى دافعية الإنجاز .

3- توجد علاقة دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفى ودافعية الإنجاز لدى العاملين فى المجال الرياضى فى قطاعات الجامعى وقبل الجامعى والشباب والرياضة بمحافظة أسيوط.

مصطلحات البحث:

الاحتراق الوظيفى: Burned out

حالة نفسية تصيب الأفراد بالإرهاق والتعب الناجم عن أعباء إضافية، يشعر معها الفرد أنه غير قادر على تحملها وينعكس ذلك على الأفراد العاملين والمتعاملين معهم، وعلى مستوى الخدمات المقدمة لهم.

(5 : 301)

هو حالة يصل إليها الموظف بفقد الرغبة فى العمل. علاوة على تدني الإنتاجية والتطوير فى أداء أعماله وعادة يصيب الفرد عندما يمكث فى عمله دون أي تغير أو تطوير لمدة طويلة.(27: 1)

دافعية الإنجاز: Achievement Motivation

هو تحديد الفرد لأهدافه وفقاً لبعض معايير التفوق فى إنتاجه وإنجازه.(17 : 90)

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

1- دراسة "عصام عبد العزيز"(2012م)(21)، استهدفت الدراسة التعرف على مصادر التوتر النفسى وعلاقتها بدافعية الإنجاز نحو التدريس لدى مدرس ومدرسات التربية الرياضية، تم استخدام المنهج الوصفى، اشتملت عينة الدراسة على (400) مدرس ومدرسة تربية رياضية، أهم أدوات جمع البيانات مقياس الواقعية ومصادر التوتر، وأهم النتائج بناء مقياس مصادر التوتر وبناء مقياس الدافعية نحو التدريس لمادة التربية الرياضية للمراحل الإعدادية.

2- دراسة "هبة عبد العال"(2012م)(30)، استهدفت الدراسة التعرف على السلوك الجازم والعدوانى وعلاقتها بدافعية الإنجاز الرياضى لدى الرياضيين، تم استخدام المنهج الوصفى، اشتملت عينة الدراسة (261) لاعباً ولأعبه من منتخبات جامعة أسيوط، أهم أدوات جمع البيانات مقياس السلوك الجازم ومقياس العدوان الرياضى ومقياس دافعية الإنجاز، أهم النتائج توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين السلوك الجازم والعدوان ودافعية الإنجاز لدى الرياضيين.

3- دراسة "سالى على"(2011م)(10)، استهدفت التعرف على مدى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفى بين العاملين فى شركات القطاع العام للبتترول بمحافظة القاهرة، والعلاقة ما بين أبعاد الإنتماء الوظيفى وأبعاد الإحتراق الوظيفى، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفى، واشتملت عينة البحث على عدد (378) فرد من العاملين الدائمين بشركات القطاع العام للبتترول بالقاهرة، واستعانت الباحثة بمقياس ماسلاش فاحترق الوظيفى، والاستبيان كأدوات لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج أن أبعاد الاحتراق الوظيفى

تؤثر معنوياً في أبعاد الإنتماء التنظيمي، حيث تتأثر درجة الإنتماء لدى الموظف بصورة سلبية عند ظهور الاحتراق الوظيفي.

4- دراسة "سامى ابو طه" (2010م) (11)، استهدفت التعرف على مدى انتشار ظاهرة الإحتراق الوظيفي بين العاملين فى المستشفيات الفلسطينية وانعكاس هذه الظاهرة على فاعليه الأداء، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت عينة البحث على عدد (337) مفردة يمثلون (الأطباء، هيئة التمريض، الإداريين بالمستشفيات)، واستعان الباحث بمقياس ماسلاش MBI للإحتراق الوظيفي، وكانت أهم النتائج وجود مستوي مرتفع للإحتراق الوظيفي لدي عينة البحث، بالإضافة إلى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإحتراق الوظيفي للعاملين فى المستشفيات الحكومية فى قطاع غزة وفاعليه الأداء الوظيفي.

5- دراسة "سماهر عياد" (2010م) (13)، استهدفت الدراسة التعرف على مدى انتشار ظاهرة الإحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين فى وزارة التربية والتعليم العالى بقطاع غزة، تم استخدام المنهج الوصفي، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البالغ قوامها (258) موظف، ومن أدوات جمع البيانات مقياس الاحتراق الوظيفي، أهم النتائج أن الموظفين الإداريين فى وزارة التربية والتعليم العالى بقطاع غزة بشكل عام يتميزون بمستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي على بعدية (الإجهاد الانفعالي وعدم الإنسانية).

6- دراسة "رانيا على عبد العزيز" (2007م) (8)، استهدفت الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي ودرافعية الإنجاز لدى لاعبي المنتخب المصرى للهوكى، تم استخدام المنهج الوصفي، اشتملت عينة الدراسة على (75) لاعباً، وأهم أدوات جمع البيانات مقياس الاحتراق النفسى للاعبين، أهم النتائج توجد فروق بين متوسطات عينة الدراسة فى مقياس الاحتراق النفسى ومقياس دافعية الإنجاز.

7- دراسة "الخرابشه، عربيات" (2005م) (5)، استهدفت الدراسة التعرف على مستوى الاحتراق النفسى لدى المعلمين العاملين مع الطلبة ذوى صعوبات التعلم فى غرف المصادر وتم استخدام المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البالغ قوامها (166) معلماً ومعلمة من المملكة الأردنية الهاشمية، وأهم أدوات جمع البيانات مقياس الاحتراق النفسى وأهم النتائج درجة الاحتراق النفسى لدى المعلمين العاملين مع الطلبة ذوى الصعوبات التعلم متوسطة توجد فروق ذات دلالة إحصائية على أبعاد مقياس الاحتراق النفسى بالنسبة لمتغير الجنس والخبرة بين المعلمين والمعلمات لصالح ذوى الخبرة ممن لديهم خبرة خمس سنوات فأكثر.

8- دراسة " سعد الكلابي وآخرون" (2001م) (12)، استهدفت الدراسة إلى استكشاف مستويات الاحتراق الوظيفي للموظفين بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية وتم استخدام المنهج الوصفي، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البالغ قوامها (654) موظف وموظفة، أهم أدوات جمع البيانات مقياس ماسلاك للإحتراق الوظيفي، أهم النتائج أن الموظفون يعانون بدرجة متوسطة من الاحتراق الوظيفي، لا

توجد فروق فيما يخص المستوى التعليمي أو الجنس، توجد فروق معنوية في درجات الاحتراق تعزى للعمر ومدة الخدمة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

9- دراسة "Anna Beurskens" (2012م) (32)، بعنوان " - fatigue among working People

"Validity of a questionnaire measure"، استهدفت التعرف على مستوى الإنهاك (الإرهاق الوظيفي) لدى بعض العاملين بهولندا، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، واشتملت عينة البحث على عدد (219) موظف يعملون في مجالات (التعليم، المؤسسات الطبية، الشركات) بهولندا ممن أمضوا ثلاث سنوات فأكثر في عملهم، وأسعانت الباحثة بمقياس ماسلاش للإحتراق كأداة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج وجود مستويات مختلفة من الإحتراق إلى عينة الدراسة حيث جاء العاملين بالمؤسسات الطبية في المرتبة الأولى ثم العاملين بالتعليم، وموظفي الشركات في المرتبة الثالثة، وأظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الاحتراق وكلاً من السن ، مستوى التعليم، والمرتبة الوظيفية لدى عينة البحث.

10- دراسة "Reinardy, scott" (2009م) (40)، بعنوان " A Study of Burnout and Job

"Satisfaction among High school Journalism Advisors"، واستهدفت دراسة الإحتراق بين معلمي مدارس الصحافة الثانوية وعلاقته بالرضا الوظيفي، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، واشتملت عينة البحث على مجموعة من المعلمين بالمدارس الثانوية بالولايات المتحدة الأمريكية، واستعان الباحثان بالإستبيان ومقياس ماسلاش للإحتراق كأدوات لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج هي عدم وجود أي مستوى للإحتراق لدى المعلمين عينة البحث وانهم يشعرون بقدر كبير من النجاح والرضا في عملهم.

11- دراسة "Doganer & Alparslan" (2009م) (31)، استهدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة ما

بين بعض العوامل الاجتماعية الديموغرافية والمهنية ومستويات الاحتراق النفسي لدى القابلات العاملات بمركز مقاطعة شرق تركيا (سابقاً)، تكون مجتمع الدراسة من (257) قابلة، تم تطبيق الدراسة على (147) قابلة فقط بعد ان تم استثناء (110) قابلة لعدم رغبتهن في المشاركة في أو لخروجهن لإجازات أمومة أو غيرها، وتم استخدام استبانة مكونة من (28) فقرة وزعت على عينة الدراسة، أهم النتائج أن هناك تأثير على مستوى الاحتراق النفسي يعود للعوامل الديموغرافية الاجتماعية التالية: (الصفات الشخصية- مكان العمل - جدول العمل - مدة التعاقد للعمل - مكان التخرج) في حين لا يوجد تأثير لكلاً من العوامل التالية (العمر- الحالة الاجتماعية - عدد المعالين- منطقة العمل) على مستوى احتراق القابلات.

12- دراسة "Gurbuz & Others" (2007م) (36)، استهدفت الدراسة التعرف على مستوى الاحتراق

الوظيفي لدى المحاضرين العاملين في جامعة أتاتورك، جامعة عثمان غازي وجامعة الأناضول في تركيا، تم استخدام مقياس ماسلاك للاحتراق النفسي، تكونت عينة الدراسة من (108) محاضر يعملون

فى الجامعات المذكورة من مناطق مختلفة فى تركيا، أهم النتائج يتأثر مستوى الاحتراق النفسى لدى المبحوثين بمجموعة من العوامل المستقلة، والصفات الشخصية مثل (العمر، الجنس، مستوى التعليم، الخبرة، مكان السكن، الجامعة التى يعمل بها)، يتأثر مستوى الاحتراق النفسى لدى المبحوثين بمجموعة من العوامل التابعة مثل (الرضا الوظيفى، الدعم الاجتماعى، بيئة العمل، وظروف العمل).

13- دراسة "Ghassemi & Yousefy" (2006م) (35)، قام الباحث بدراسة الاحتراق المهني بين مجموعة منتقاة عشوائياً من الممرضات العاملات فى وحدات الرعاية الأولية (55) ممرضة فى اثنين من المستشفيات الجامعية فى أصفهان بإيران خلال عام 2003م باستخدام مقياس ماسلاش، وكان أهم النتائج ان ممرضات الرعاية النفسية تعرضن لدرجة أكبر من الإجهاد الانفعالى مقارنة بممرضات الرعاية الطبية عند مستوى دلالة (0.05)، لاحظ الباحث ترابطاً إيجابياً دالة إحصائياً بين العمر، وسنوات الخبرة، وتكرار الاستدعاء، ومعدل الإجهاد الانفعالى لدى ممرضات الرعاية النفسية، فتكرار الاستدعاء يرافقه شعور بعدم الانجاز، كما أن فترات الخدمة الطويلة، ترتبط بدرجة أعلى من التباعد الشخصى الانفعالى من قبل ممرضات الرعاية الطبية.

14- دراسة "Senter" (2006م) (39)، استهدفت الدراسة قياس مستوى الاحتراق النفسى، والرضا الوظيفى، والرضا المعيشى لدى مجموعة من العلماء النفسيين، تم جمع البيانات من (203) دكتور نفسى يعملون بوظائف دائمة موزعين كالتالى (44) يعملون فى العدالة الإجرامية، (56) يعملون فى مجال المحاربين، (49) يعملون مراكز تقديم الاستشارات، (54) يعملون فى مستشفيات نفسية عامة، كان العامل المميز ما بين المجموعات المختارة هو مدة الخدمة، أظهرت النتائج أن العينة بشكل عام تمثل مستوى متدنى من الاحتراق والرضا المعيشى، العاملين فى علاج المرضى سجلوا فرق دالة إحصائياً فى مستوى الاحتراق مقارنة بالعاملين فى تقديم الاستشارات، سجل العاملين فى المستشفيات الصحية العامة انخفاض دال إحصائياً فى مستوى الرضا المعيشى مقارنة بالعاملين فى مجال تقديم الاستشارات النفسية.

15- دراسة "Babcock" (2003م) (33)، استهدفت الدراسة إلى قياس مستوى الاحتراق الوظيفى لدى الباحثين الاجتماعيين حاملى شهادة الماجستير حيث بلغ حجم عينة الدراسة (600) عامل اجتماعى تم اختيارهم بطريقة عشوائية من قائمة بأسماء الباحثين المسجلين لدى مكتب ولاية ماين (Maine) فى الولايات المتحدة الأمريكية، وكان عدد المستجيبين للدراسة (208) مبحوث بنسبته 35%، استخدمت الدراسة آليتين لقياس مستوى الاحتراق الوظيفى وآلية ثالثة للتعرف على عوامل الوقاية والعوامل الديموغرافية المؤثرة على مستويات الاحتراق، وأهم نتائج الدراسة أن مستوى الاحتراق لدى المستجيبين معتدلاً على البعدين الأول والثانى للاحتراق الوظيفى حيث لم تسجل أى حالة الاحتراق الوظيفى المرتفع فى حين كان هناك بنسبة 14- 25% يعانون من احتراق متوسط، فى البعد الثانى للاحتراق الوظيفى.

خطة وإجراءات البحث:

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي نظراً لملائمته وطبيعة البحث.

مجتمع البحث:

يشتمل مجتمع البحث العاملين في المجال الرياضي بمحافظة أسيوط في قطاعات التعليم (الجامعي - قبل الجامعي - الشباب والرياضة) والبالغ قوامها (961) والجدول التالي (1) يوضح أفراد مجتمع البحث لعام 2017/2016م.

جدول (1)

عدد العاملين بالمجال الرياضي في قطاعات التعليم الجامعي وقبل الجامعي والشباب والرياضة بمحافظة أسيوط ن= (961)

م	قطاعات العمل	العدد
1	الاحصائيين الرياضيين بجامعة اسيوط	222
2	مدرسي التربية الرياضية	529
3	الاحصائيين الرياضيين بالشباب والرياضة	210
	المجموع الكلي	961

عينة البحث:

قام الباحث باختيار عينة بالطريقة العشوائية البالغ قوامها (150) من الجنسين من العاملين في المجال الرياضي بمحافظة أسيوط من مجتمع البحث وبواقع (40) فرد عينة أساسية، (10) فرد عينة إستطلاعية من كل قطاع للعام الجامعي 2017/2016م.

جدول (2)

م	قطاعات	العينة الاستطلاعية	العينة الأساسية	المجموع
1	الاحصائيين الرياضيين بجامعة اسيوط	10	40	50
2	مدرسي التربية الرياضية	10	40	50
3	الاحصائيين الرياضيين بالشباب والرياضة	10	40	50
	المجموع	30	120	150

وقد روى عند اختيار العينة الشروط التالية:

- 1- الحصول على درجة البكالوريوس في التربية الرياضية.
- 2- ممارسة المهنة لمدة لا تقل عن خمسة سنوات.
- 3- أن يمثل عينة البحث العاملين من الجنسين.

ان تشمل العينة(الاحصائيين الرياضيين بكليات الجامعة - الاحصائيين الرياضيين بالشباب والرياضة - مدرسي التربية الرياضية)

أدوات جمع البيانات:

فى ضوء أهداف وطبيعة البحث استخدم الباحث ما يلى لجمع البيانات:

أولاً: مقياس الاحتراق الوظيفى. (إعداد الباحث).

ثانياً: مقياس دافعية الإنجاز. (إعداد مخيمر خضر أبو زيد).

خطوات بناء مقياس الاحتراق الوظيفى للعاملين بالمجال الرياضى بمحافظة أسيوط:

- 1- تحديد الهدف من المقياس.
- 2- تحديد المحاور المرتبطة بالهدف من المقياس.
- 3- صياغة عبارات المقياس وتحديدھا.
- 4- إعداد المقياس فى صورته المبدئية.
- إعداد تعليمات المقياس.
- إعداد مفتاح التصحيح وطريقة التصحيح المبدئية.
- عينة الدراسة الإستطلاعية.
- 5- تحديد درجة التمايز.
- 6- حساب المعاملات العلمية للمقياس.
- الصدق.
- الثبات.
- 7- إعداد المقياس فى صورته النهائية.
- 8- تطبيق المقياس.

خطوات بناء مقياس الاحتراق الوظيفى:

1- تحديد الهدف من المقياس:

الهدف الأساسى هو الوصول إلى أداة على درجة عالية من الصدق والثبات تستخدم للتعرف على درجة

ومستويات الاحتراق الوظيفى لدى العاملين بمجال الرياضى بمحافظة أسيوط.

2- تحديد المحاور المرتبطة بالهدف من المقياس:

تم تحديد المحاور المرتبطة بالهدف من المقياس من خلال إتباع عدة خطوات:

- أ- دراسة العديد من المراجع التى تناولت موضوع الاحتراق الوظيفى فى مجال علم النفس بصفة عامة ومجال علم النفس الرياضى بصفة خاصة ومن أمثلة "محمد علاوى" (1998م) (23)، سيكولوجية الاحتراق للاعبى والمدرّب، و"عبد الحكيم رزق، أحمد عبده" (2015م) (18)، المحددات النفسية والجوانب العقلية للانتقاء، "محمد العربى شمعون" (2007م) (22) الصلابة العقلية والانجاز الرياضى.

ب- من خلال دراسة الابحاث والدراسات العلمية التي أجريت فى هذا المجال مثل: ودراسة "سماهر أبو مسعود" (2010م) (13)، دراسة "رانيا عبد العزيز" (2007م) (8)، دراسة "الخرابشه وعربيات" (2005م) (5)، دراسة "الكلابي، رشيد" (2001م) (12)، دراسة "Doganor, Alparslan" (2009م) (31)، دراسة "Gurbuz & Others" (2007م) (36)، دراسة "Ghassermay & Yousety" (2006م) (35)، دراسة "Senter" (2006م) (39).

ج- من خلال مراجعة قوائم ومقاييس الاحتراق الوظيفى والعقلية التى سبق إعدادها فى مجال علم النفس عامة، وعلم النفس الرياضى خاصة: أمثلة مقياس ماسلاش (MBI) للاحتراق الوظيفى ومستويات الاحتراق النفسى لدى معلم التربية الرياضية فى الأردن (1995م)، ومقياس الاحتراق النفسى لمدربي كرة السلة (2001م)، ومقياس مصادر الاحتراق النفسى لمعلمي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية (2015م).

د- من خلال المتخصصون: يمثلون الخبراء فى المجال الرياضى من أساتذة كليات التربية والتربية الرياضية فى الإدارة الرياضية وعلم النفس الرياضى.

وقد توصل الباحث من خلال هذه المصادر إلى المحاور التالية:

جدول (3)

المحاور المتكررة فى مقاييس الاحتراق الوظيفى

م	المحاور المتكررة
1	الإرهاك الانفعالي والعاطفي.
2	تبدل المشاعر (ضعف العلاقات الإنسانية).
3	الإنجاز الشخصى.
4	ضغوط العمل المرتبطة بتقييم الأداء.
5	فلسفة القادة فى التعامل مع الرؤوساء.
6	الإرهاك البدنى والعقلى.
7	انخفاض مستوى المساندة من الرؤوساء.
8	نظام الترقيات والمكافآت.
9	الضغوط البيئية وفاعلية الانتماء.
	المجموع

قام الباحث بإعداد إستمارة إستبيان تضمنت (9) محاور مرفق (2) للسماوات التى تم تكرارها فى المقاييس وإختبارات الاحتراق النفسى والوظيفى والضغوط النفسية وتم عرض هذه الإستمارة على مجموعة من الخبراء المتخصصين مرفق (1) لتحديد مدى مناسبة تلك السماوات ولما وضعت من أجله وذلك من خلال المقابلة الشخصية للباحث مع الخبراء المتخصصين وقد تم التوصل إلى صياغة محاور المقياس. وفى ضوء بعض الآراء والملاحظات التى أبداها الخبراء وإيجاد النسبة المئوية لأراء الخبراء مرفق (3) قام الباحث بحذف بعض المحاور التى تقل نسبتها المئوية عن (75%) من خلال رأى الخبراء المتخصصين مرفق (1) وكانت هذه

المحاور (انخفاض مستوى المساندة من الرؤساء- والضغط البيئية- فاعلية الإنتماء- فلسفة القادة للتعامل مع الرؤساء) وفى ضوء آراء الخبراء المتخصصين أصبحت المحاور المقترحة لمقياس الاحتراق الوظيفى لدى العاملين بالمجال الرياضي فى محافظة أسيوط فى جدول(3).

جدول (4)

المحاور فى صورتها النهائية (ن = 6)

م	المحور	التكرار	النسبة المئوية
1	الإجهاد الإنفعالى.	8	%100
2	الإرهاك البدني والعقلي	8	%100
3	ضعف العلاقات الإنسانية.	7	%87.5
4	الإنجاز الشخصى.	8	%100
5	ضغوط العمل المرتبطة بتقييم الأداء.	7	%87.5
6	نظام المكافآت والترقية.	6	%87.5

تراوحت النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء ما بين (75 - 100%) وبذلك تم موافقة الخبراء على تلك

المحاور المقترحة مناسبتها لإجراءات المقياس البحث وهذا ما يوضحه جدول(4)

1- صياغة عبارات المقياس وتحديدها

أ- فى ضوء الفهم والتحليل النظرى لكل محور من محاور المقياس. إستعان الباحث بالعبارات التى حصل عليها من الدراسات والبحوث وقوائم السمات النفسية صاغ الباحث عبارات المقياس بما يتناسب مع عينات البحث مرفق (4).

ب- تم تحديد عبارات المقياس وتحديد العبارات الخاصة بكل محور تبعاً للنسبة المئوية لكل محور من المحاور.

ج- عرض المحاور والعبارات الخاصة بها على الخبراء قام الباحث بعرض عبارات المقياس (48) ثمانية وأربعون عبارة على مجموعة من الخبراء المتخصصين وذلك لمعرفة:

1- مدى صحة الصياغة اللغوية لكل عبارة.

2- مدى مناسبة كل عبارة للمحور الذى تنتمى إليه.

جدول (5)

عدد عبارات المقياس فى صورتها الأولية والأهمية النسبية لعبارات كل محور (ن=8)

م	المحور	العبارات المستبعده	عدد العبارات	الأهمية النسبية
1	الإجهاد الإنفعالى.	2	7	19.44%
2	الإرهاك البدني والعقلى	6	8	22.22%
3	ضعف العلاقات الإنسانية.	-	5	13.89%
4	الإنجاز الشخصى.	2	5	13.89%
5	ضغوط العمل المرتبطة بتقييم الأداء.	1	6	16.67%
6	نظام المكافآت والترقية.	1	5	13.89%
	المجموع	12	36	100%

ومن خلال النسبة المئوية لأراء الخبراء أمكن حذف بعض العبارات لإنخفاض نسبتها المئوية عن (75%) وكان عددها (12) عبارة. وفى ضوء اراء الخبراء تم إختيار العبارات التى حصلت على نسبة (75%) فأكثر من مجموع أراء الخبراء وبذلك بلغ عدد عبارات المقياس (36) عبارة موزعة على محاورالمقياس المختلفة والموضحة فى جدول (5)، مرفق (5).

4- إعداد المقياس فى صورته المبدئية:

تم إعداد المقياس فى صورته المبدئية بعد حذف العبارات وتحديدتها وتم اعداد تعليمات المقياس مرفق(6).

أ- إعداد مفتاح التصحيح وطريقة التصحيح المبدئية.

تحسب درجات المقياس من خلال إسناد قيمة عددية (1 ، 2 ، 3) لكل عبارات المقياس تحسب الدرجة

كما يلى:

جدول (6)

مفتاح التصحيح وطريقة التصحيح للمقياس

نوع العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
عبارات فى إتجاه البعد	3	2	1
عبارات عكس إتجاه البعد	1	2	3

يمكن تحديد الدرجة العظمى والصغرى للمقياس كالتالى:

الدرجة العظمى = $36 \times 3 = 108$ درجة الدرجة الصغرى = $1 \times 36 = 36$ درجة وبالتالي تكون

أعلى درجة للمقياس هي (108) درجة وأقل درجة للمقياس هي (36) درجة.

ب- عينة الدراسة الإستطلاعية

تم تعيين الدراسة الإستطلاعية والتي إشتملت على مجموعة من العاملين بالمجال الرياضى بمحافظة

أسيوط البالغ قوامها (30) ومن خارج العينة الأساسية.

ج- تجربة المقياس

تم تطبيق المقياس فى صورته المبدئية على عينة الدراسة الإستطلاعية للتعرف على:

1-مدى فهم العبارات 2-وضوح التعليمات والغرض منها 3-طريقة رصد الدرجات

فيما يلى أهم النتائج التى أسفر عنها تجربة المقياس

(1) وضوح العبارات وسهولة الإجابات عليها (2) سهولة رصد درجات المقياس

وقد بوب الباحث درجات العينة الإستطلاعية فى توزيع تكرارى.

جدول (7)

التوزيع التكرارى لدرجات اللاعبين

الدرجة	عدد اللاعبين
70 - 45	5
90 - 71	7
110 - 91	8
136-110	10
العدد الكلى	30

حساب المعاملات العلمية للمقياس

قام الباحث بتطبيق المقياس فى صورته المبدئية على عينة التقنين وقوامها (30) من العاملين بالمجال

الرياضى بمحافظة أسيوط من مجتمع البحث ومن غير العينة الاساسية للبحث، وذلك بهدف التأكد من وضوح

صياغة العبارات ومناسبتها لعينة البحث، وحساب المعاملات العلمية للمقياس (الصدق - الثبات) وقد اسفر هذا

الإجراء على النتائج التالية:

أولاً: الصدق

أ- صدق المحتوى:

للتأكد من صدق المحتوى قام الباحث بعرضه على مجموعة من الخبراء فى علم النفس الرياضى قوامها

(8) خبراء بحيث لا تقل مدة خبرتهم فى المجال الرياضى عن (10) سنوات مرفق (1). قد اسفرت النتائج عن

إتفاق هؤلاء الخبراء على عبارات المقياس بنسبة (75% - 100%) الجدول التالى يوضح ذلك.

جدول (8)

النسبة المئوية لأراء الخبراء على عبارات المقياس فى صورته النهائية (ن=8)

المحاور								العبارات
المحور الأول الإجهاد الإنفعالى	رقم العبارة	1	2	3	4	5	6	7
	التكرار	7	8	8	7	8	6	7
	النسبة المئوية	%87.5	%100	%100	%87.5	%87.5	%75.0	%78.0
المحور الثانى الإنهاك البدنى والعقلي	رقم العبارة	1	2	3	4	5	6	7
	التكرار	7	8	8	7	8	8	7
	النسبة المئوية	%87.5	%100	%100	%87.5	%100	%100	%87.5
المحور الثالث ضعف العلاقات الإنسانية	رقم العبارة	1	2	3	4	5		
	التكرار	8	8	7	7	8		
	النسبة المئوية	%100	%100	%87.5	%87.5	%100		
المحور الرابع الإنجاز الشخصى	رقم العبارة	1	2	3	4	5		
	التكرار	8	8	7	7	8		
	النسبة المئوية	%100	%100	%87.5	%87.5	%100		
المحور الخامس ضغوط العمل المرتبطة بتقييم الأداء	رقم العبارة	1	2	3	4	5	6	
	التكرار	7	7	8	8	7	6	
	النسبة المئوية	%87.5	%87.5	%100	%100	%87.5	%75.00	
المحور السادس نظام المكافآت والترقيات	رقم العبارة	1	2	3	4	5		
	التكرار	7	8	7	8	7		
	النسبة المئوية	%87.5	%100	%87.5	%100	%87.5		

يتضح من جدول (8) أن النسبة المئوية لأراء الخبراء حول عبارات مقياس الاحتراق الوظيفى لدى العاملين بالمجال الرياضى بمحافظة أسيوط تتراوح ما بين (83.33% - 100%) مما يشير إلى أن المقياس على درجة كبيرة من صدق المحتوى.

ب- صدق الإنسان الداخلى

لحساب صدق الإنسان الداخلى قام "الباحث" بتطبيقه على عينة قوامها (30) من العاملين فى المجال الرياضى بمحافظة أسيوط من مجتمع البحث من غير العينة الأصلية للبحث. وقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمحور الذى تنتمى إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية له، كما تم حساب معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية للمقياس والجدول (9)، (10)، (11) يوضح هذه النتائج.

جدول (9)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه

نظام المكافآت والترقيات		ضغوط العمل المرتبطة بتقييم الأداء		الإنجاز الشخصي		ضعف العلاقات الإنسانية		الإرهاك البدني والعقلي		الإجهاد الإنفعالي	
م التمييز	العبارة	م التمييز	العبارة	م التمييز	العبارة	م التمييز	العبارة	م التمييز	العبارة	م التمييز	العبارة
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0.82	32	0.81	26	0.70	21	0.87	16	0.92	8	0.84	1
0.83	33	0.88	27	0.71	22	0.75	17	0.89	9	0.74	2
0.77	34	0.62	28	0.82	23	0.77	18	0.83	10	0.87	3
0.63	35	0.86	29	0.77	24	0.78	19	0.88	11	0.81	4
0.67	36	0.89	30	0.75	25	0.52	20	0.70	12	0.64	5
		0.88	31						13	0.83	6
									14	0.65	7

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 0.283

يتضح من الجدول (9) أنه تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمحور ما بين (0.52 - 0.92) هي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الإتساق الداخلي للمحاور.

جدول (10)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية له (ن=30)

معامل الارتباط	رقم العبارة						
0.73	31	0.78	21	0.74	11	0.70	1
0.71	32	0.70	22	0.80	12	0.71	2
0.68	33	0.78	23	0.66	13	0.75	3
0.54	34	0.70	24	0.75	14	0.68	4
0.60	35	0.75	25	0.71	15	0.71	5
0.75	36	0.65	26	0.61	16	0.64	6
		0.76	27	0.73	17	0.76	7
		0.68	28	0.62	18	0.74	8
		0.73	29	0.82	19	0.68	9
		0.72	30	0.71	20	0.73	10

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 0.283

ويتضح من جدول (10) ما يلي: تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ما بين (0.54 - 0.87) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الإتساق الداخلي للمقياس.

جدول (11)

معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور المقياس والدرجة الكلية له

م	المحاور	معامل الارتباط
1	الإجهاد الإنفعالي.	0.94
2	الإرهاك البدني والعقلي	0.92
3	ضعف العلاقات الإنسانية.	0.95
4	الإنجاز الشخصي.	0.84
5	ضغوط العمل المرتبطة بتقييم الأداء.	0.91
6	نظام المكافآت والترقية.	0.87

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 0.444

ويتضح من الجدول (11) ما يلي: تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور من محاور المقياس والدرجة الكلية له ما بين (0.84 - 0.95) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائية مما يشير إلى الإتساق الداخلي للمقياس.

ج-الصدق التمييزى :

قام الباحث باستخدام اختبار " مان ويتنى " Mann-Whitney U للأزواج المستقلة لمعرفة دلالة

الفروق بين الارباعى الأعلى والارباعى الأدنى على الاختبار كما يوضح ذلك جدول رقم (12)

جدول رقم (12)

دلالة الفروق بين الإرباعى الأعلى والإرباعى الأدنى

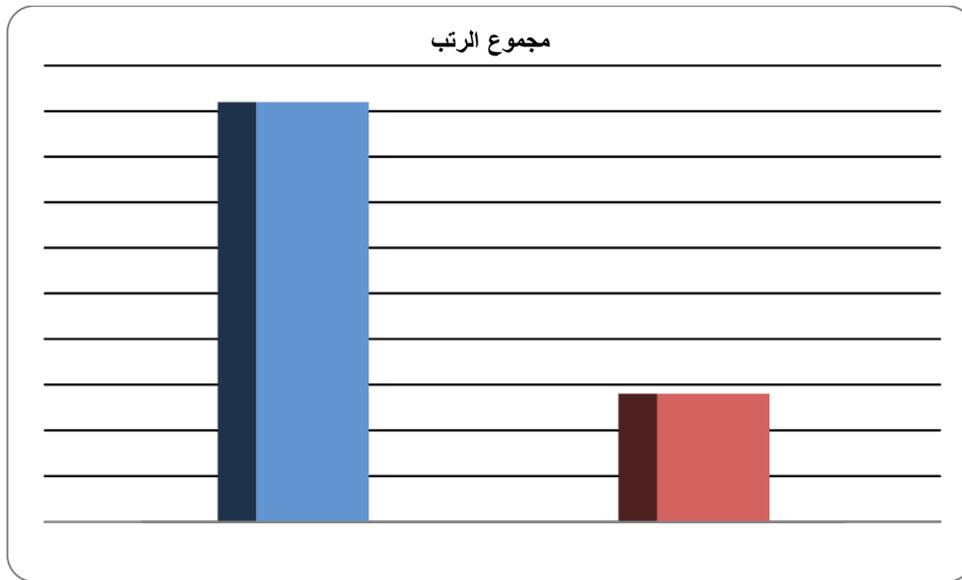
مستوى الدلالة	قيمة " Z "	مجموع الرتب	رتب المتوسط	ن	
دال عند مستوى 0,01	3,249 -	28,00	4,00	7	الارباعى الأدنى
		92,00	11,50	8	الارباعى الأعلى

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (Z = - 3,249) وهى دالة عند مستوى 0.05 مما يدل على

وجود فروق بين درجات المرتفعين ودرجات المنخفضين على مقياس الاحتراق الوظيفي، وهذا يؤكد قدرة المقياس

على التمييز بين المرتفعين والمنخفضين للعاملين فى المجال الرياضى فى مستويات الاحتراق الوظيفي، وهذا ما

يؤكد صدقه.



(2) الثبات:

اعتمد الباحث في حساب الثبات على مايلي :

أ- طريقة إعادة الاختبار:

قام الباحث باستخدام طريقة تطبيق الاختبار وإعادة تطبيق الاختبار لحساب معامل ثبات المقياس، وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجات العاملين بالمجال الرياضي بمحافظة أسيوط في التطبيق الأول ودرجاتهم في التطبيق الثاني على عينة قوامها (30) عامل بفاصل زمنى أسبوعين بين التطبيقين، وجدول (13) يوضح معاملات ثبات المقياس وأبعاده 0

جدول (13)

معاملات ثبات المقياس وأبعاده بطريقة إعادة الاختبار (ن=30)

معامل الثبات	المقياس وأبعاده
**0.841	الإجهاد الإنفعالى.
**0.734	الإرهاك البدني والعقلي
**0.863	ضعف العلاقات الإنسانية.
**0.794	الإنجاز الشخصى.
**0.886	ضغوط العمل المرتبطة بتقييم الأداء.
**0.765	نظام المكافآت والترقية.
0.847	مقياس الاحتراق الوظيفى

يتضح من جدول (13) أنه توجد فروق إيجابية دالة إحصائية بين التطبيق الأول والثانى بمختلف محاور المقياس إذ يتراوح معامل الارتباط المحسوب بين (0.732 - 0.886) وهى أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى (0.05) مما يشير إلى ثبات المقياس.

ب- حساب معامل الثبات بمعادلة ألفا كرونباك Alpha Cronbach Method :

لحساب ثبات المقياس يستخدم الباحث معامل ألفا كرونباك على عينة قوامها (30) من العاملين بالمجال الرياضى بمحافظة أسيوط من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية، وجدول (14) يوضح معاملات ثبات المقياس وأبعاده 0

جدول (14)

معاملات ثبات المقياس وأبعاده بطريقة ألفا كرونباك (ن=30)

المقياس وأبعاده	معامل الفا
الإجهاد الإنفعالى.	0.761
الإرهاك البدني والعقلي	0.852
ضعف العلاقات الإنسانية.	0.766
الإنجاز الشخصى.	0.794
ضغوط العمل المرتبطة بتقييم الأداء.	0.843
نظام المكافآت والترقية.	0.732
مقياس الاحتراق الوظيفى	0.851

يتضح من جدول (14) أنه تراوحت قيم معامل ألفا لمحاور المقياس بين (0.732- 0.852) كما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للمقياس (0.891) وهى معاملات دالة إحصائية، مما يشير أن المقياس على درجة مقبولة من الثبات.

ثانياً: المعاملات العلمية لمقياس دافعية الإنجاز:

1-صدق الاتساق الداخلى للمفردات:

قام "الباحث" بالتحقق من الاتساق المقياس داخلياً، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل موقف من مواقف المقياس والدرجة الكلية للمقياس على عينة قوامها (30) من العاملين بالمجال الرياضى بمحافظة أسيوط، من خارج العينة الأساسية ولكنها ممثلة للمجتمع الأصلي ولها نفس مواصفات العينة الأساسية، وذلك بعد تطبيق المقياس فى صورته الأولية (عبارة) على عينة الدراسة الاستطلاعية، كما هو موضح بجدول رقم

0(15)

جدول رقم (15)

معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس (ن = 30)

معامل الارتباط	رقم						
**0,534	4	**0,663	3	**0,408	2	**0,551	1
**0,384	8	**0,701	7	**0,549	6	**0,333	5
**0,622	12	**0,562	11	**0,544	10	**0,395	9
**0,448	16	**0,528	15	**0,621	14	**0,483	13
**0,621	20	**0,462	19	**0,651	18	**0,487	17
**0,673	24	**0,621	23	**0,542	22	**0,532	21
**0,536	28	**0,578	27	**0,565	26	**0,546	25
**0,689	32	**0,634	31	**0,625	30	**0,673	29
**0,468	36	**0,389	35	**0,546	34	**0,578	33
**0,599	40	**0,489	39	**0,598	38	**0,532	37

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دالة (0.05) = 1.658

يتضح من جدول (15): حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز ما بين (0.333 - 0.701) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائية، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي.

ب-الصدق التمييزي :

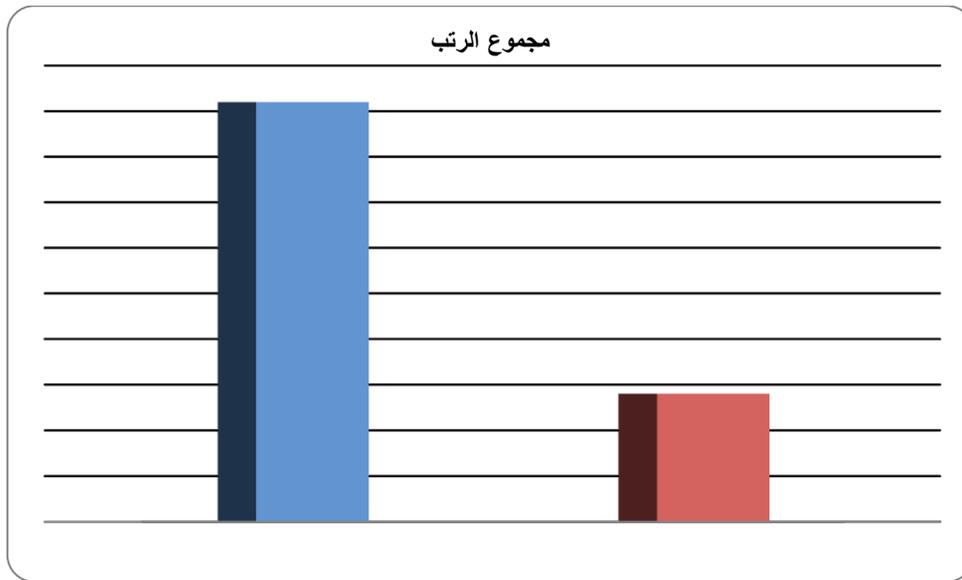
قام الباحث باستخدام اختبار " مان ويتني " Mann-Whitney U للأزواج المستقلة لمعرفة دلالة الفروق بين الأرباعي الأعلى والأرباعي الأدنى على الاختبار كما يوضح ذلك جدول رقم (16).

جدول رقم (16)

دلالة الفروق بين الإرباعي الأعلى والإرباعي الأدنى

مستوى الدلالة	قيمة " Z "	مجموع الرتب	رتب المتوسط	ن	
دال عند مستوى	3,243 -	28,00	4,00	7	الإرباعي الأدنى
0,05		92,00	11,50	8	الإرباعي الأعلى

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (Z = - 3,243) وهي دالة عند مستوى (0.05) مما يدل على وجود فروق بين درجات المرتفعين ودرجات المنخفضين للعاملين بالمجال الرياضي في دافعية الإنجاز، وهذا يؤكد صدقه.



(2) الثبات:

اعتمد الباحث في حساب الثبات على مايلي :

أ- طريقة التجزئة النصفية:

استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية، ثم حساب معامل الارتباط بين درجات العينة الاستطلاعية في نصفى المقياس، وبلغت قيمة معامل الثبات للمقياس ($r = 0,885$) وهى دالة عند مستوى ($0,05$).

ب- طريقة معادلة ألفا كرونباك Alpha Cronbach Method :

استخدم الباحث معادلة ألفا كرونباك على عينة قوامها (30) من العاملين في المجال الرياضى بمحافظة أسيوط من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية، حيث بلغت قيمة معامل الثبات ($r = 0,815$) عند مستوى دلالة ($0,05$) وهى أعلى من قيمتها الجدولية عند نفس المستوى مما يشير إلى ثبات المقياس.

خطوات البحث:

أ- الدراسة الإستطلاعية:

قام الباحث بإجراء دراسة إستطلاعية للمقياس المستخدم فى جمع البيانات حيث تم تطبيقه على عينة قوامها (30) من العاملين بالمجال الرياضى بمحافظة أسيوط من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية وذلك فى الفترة من 2017/2/1م حتى 2017/2/15م، وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبة المقياس لما وضع من أجله.

ب- الدراسة الأساسية:

بعد تحديد العينة واختيار أدوات جمع البيانات والتأكد من صدق ثباتها قام الباحث بتطبيقها على جميع أفراد العينة البحث وكانت فترة التطبيق من 2017/2/25م حتى 2017/4/15م.

المعالجات الإحصائية للبحث:

استخدم الباحث فى معالجة البحث إحصائياً مايلي:

أ- المتوسط الحسابى ب- الانحراف المعياري ج- الاهمية النسبية

د- معامل الارتباط ه- تحليل التباين ح- النسبة المئوية

وقد إرتضى الباحث مستوى دلالة عند مستوى (0.05)، كما استخدم الباحث برنامج SPSS لحساب بعض المعاملات الإحصائية.

*مناقشة النتائج وتفسيرها:

1-الفرض الأول:

والذى ينص على: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين فى المجال الرياضى فى قطاعات الجامعى والتعليم قبل الجامعى والشباب والرياضة بمحافظة أسيوط فى مستويات الاحتراق الوظيفى".

للتحقق من دلالة الفروق بين درجات العاملين فى المجال الرياضى فى قطاعات الجامعى وقبل الجامعى والشباب والرياضة فى مستويات الاحتراق الوظيفى، قام الباحث بحساب دلالة الفروق باستخدام تحليل التباين " ف النسبة الفائية "، كما يتضح من الجداول التالية:

جدول (17)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات العاملين

فى المجال الرياضى فى الاحتراق الوظيفى

الانحراف المعيارى	المتوسط	العاملين فى المجال الرياضى
14,170	47,33	الاحصائيين الرياضيين بجامعة اسيوط
8,943	87,63	الاحصائيين الرياضيين بالشباب والرياضة
3,999	88,43	مدرسي التربية الرياضية

جدول رقم (18)

دلالة الفروق بين متوسطى درجات العاملين

فى المجال الرياضى فى الاحتراق الوظيفى (ن = 120)

مستوى الدلالة	النسبة الفائية (ف)	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	البعد
0,05	290,277	1264,133	2	2528,267	بين المجموعات
		4,355	117	509,525	داخل المجموعات
			119	3037,792	الكل
0,05	200,695	1009,695	2	2019,217	بين المجموعات
		5,031	117	588,575	داخل المجموعات
			119	2607,792	الكل
0,05	80,708	496,508	2	993,017	بين المجموعات
		6,152	117	719,775	داخل المجموعات
			119	172,792	الكل
0,05	67,714	468,358	2	936,717	بين المجموعات
		6,917	117	809,250	داخل المجموعات
			119	1745,967	الكل

0,05	72,129	419,425	2	838,850	بين المجموعات	ضغوط العمل
		5,815	117	680,350	داخل المجموعات	
			119	1519,200	الكل	
0,05	65,023	472,500	2	945,000	بين المجموعات	نظام المكافآت والترقية
		7,267	117	850,200	داخل المجموعات	
			119	1795,200	الكل	
0,05	223,336	22092,933	2	44185,867	بين المجموعات	مقياس الاحتراق الوظيفي
		98,922	117	11573,925	داخل المجموعات	
			119	55759,792	الكل	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) دالة عند مستوى (0,05) ، مما يدل على وجود فروق جوهرية بين العاملين في مجال الرياضة في مستويات الاحتراق الوظيفي 0 ولتوضيح اتجاه الفروق قام الباحث باستخدام اختبار Tukey HSD أقل فرق معنوي لمعرفة دلالة الفروق بين العاملين في مجال الرياضي في مستويات الاحتراق الوظيفي.

جدول (19)

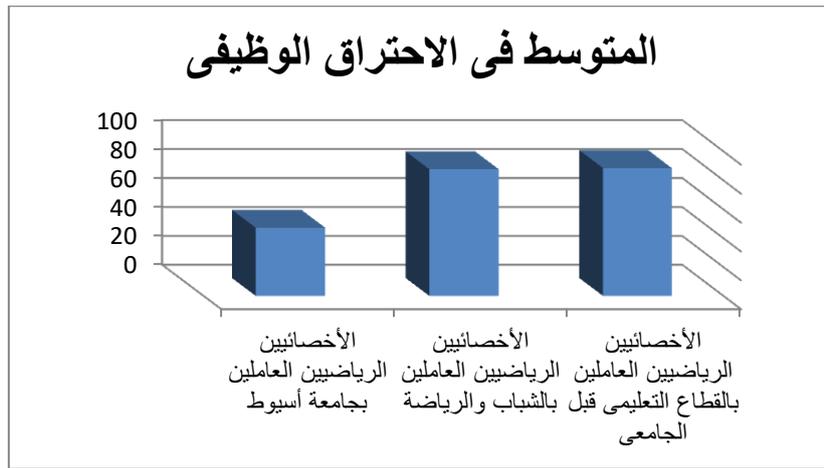
الاحتراق الوظيفي

Tukey HSD

العاملين (أ)	العاملين (ب)	فروق المتوسط (أ - ب)	مستوى الدلالة
الاحصائيين الرياضيين بجامعة اسيوط	الاحصائيين الرياضيين بالشباب والرياضة	40,300-	0,05
الاحصائيين الرياضيين بجامعة اسيوط	مدرسي التربية الرياضية	41,100-	0,05
الاحصائيين الرياضيين بالشباب والرياضة	مدرسي التربية الرياضية	0,800-	غير دال

يتضح من الجدول السابق:

- أن هناك فروق دالة إحصائية بين العاملين بقطاع التعليم الجامعي والعاملين بقطاع الشباب والرياضة، حيث أن قيمة الفروق بين المتوسطات = (40,300-)، وهي دالة عند مستوى 0,05 والفروق لصالح العاملين بقطاع الشباب والرياضة.
- أن هناك فروق دالة إحصائية بين العاملين بقطاع التعليم الجامعي والعاملين بالقطاع التعليمي قبل الجامعي، حيث أن قيمة (الفروق بين المتوسطات = (41,100-)، وهي دالة عند مستوى 0,05 والفروق لصالح العاملين بقطاع التعليم قبل الجامعي 0
- لا توجد فروق دالة إحصائية بين العاملين بقطاع الشباب والرياضة والعاملين بقطاع التعليم قبل الجامعي، حيث أن قيمة (الفروق بين المتوسطات = (0,800-)، وهي غير دالة.



2-الفرض الثاني:

والذي ينص على: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين في المجال الرياضي في قطاعات الجامعي وقبل الجامعي والشباب والرياضة بمحافظة أسيوط في دافعية الإنجاز ".
 للتحقق من دلالة الفروق بين درجات العاملين في المجال الرياضي في قطاعات الجامعي وقبل الجامعي والشباب والرياضة في دافعية الإنجاز، قام الباحث بحساب دلالة الفروق باستخدام تحليل التباين " ف النسبة الفائية "، كما يتضح من الجداول التالية:

جدول (20)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات العاملين في المجال الرياضي في دافعية الإنجاز

الانحراف المعياري	المتوسط	العاملين في المجال الرياضي
6,004	72,45	الاخصائيين الرياضيين بجامعة اسيوط
7,653	64,68	الاخصائيين الرياضيين بالشباب والرياضة
7,487	52,30	مدرسي التربية الرياضية

جدول رقم (21)

دلالة الفروق بين متوسطى درجات العاملين في المجال الرياضي في دافعية الإنجاز (ن = 120)

مستوى الدلالة	النسبة الفائية (ف)	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	البعد
0,05	82,997	4130,758	2	8261,517	بين المجموعات
		49,770	117	5823,075	داخل المجموعات
			119	14084,592	الكل

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف = 82,997) دالة عند مستوى (0,05)، مما يدل على وجود

فروق جوهرية بين العاملين في مجال الرياضة في دافعية الإنجاز 0

ولتوضيح اتجاه الفروق قام الباحث باستخدام اختبار Tukey HSD لمعرفة دلالة الفروق بين العاملين في مجال الرياضة في دافعية الإنجاز في المجال الرياضي.

جدول (22)

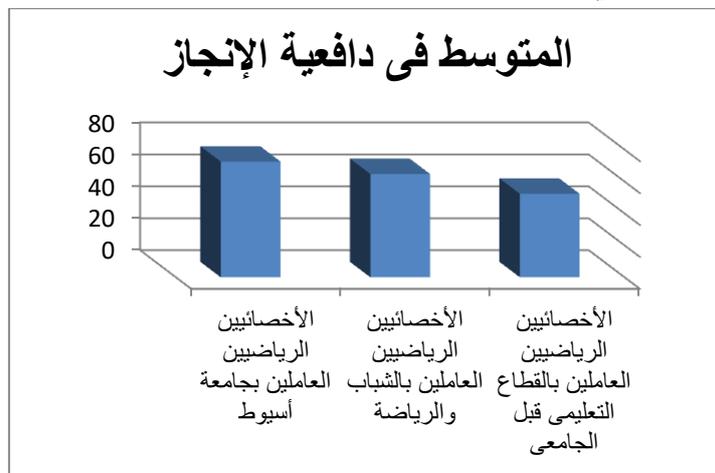
دافعية الإنجاز

Tukey HSD

العاملين (أ)	العاملين (ب)	فروق المتوسط (أ - ب)	مستوى الدلالة
الأخصائيين الرياضيين بجامعة أسيوط	الأخصائيين الرياضيين بالشباب والرياضة	7,775	0,05
الأخصائيين الرياضيين بجامعة أسيوط	مدرسي التربية الرياضية	20,150	0,05
الأخصائيين الرياضيين بالشباب والرياضة	مدرسي التربية الرياضية	12,375	0,05

يتضح من الجدول السابق:

- توجد هناك فروق دالة إحصائية بين العاملين قطاع التعليم الجامعي والعاملين بقطاع الشباب والرياضة، حيث أن قيمة الفروق بين المتوسطات = (7,775)، وهي دالة عند مستوى (0,05) والفروق لصالح العاملين بقطاع التعليم الجامعي.
- توجد فروق دالة إحصائية بين العاملين بقطاع التعليم الجامعي والعاملين بالقطاع التعليمي قبل الجامعي، حيث أن قيمة (الفروق بين المتوسطات = 20,150)، وهي دالة عند مستوى (0,05) والفروق لصالح العاملين بقطاع التعليم الجامعي.
- توجد فروق دالة إحصائية بين العاملين بقطاع الشباب والرياضة والعاملين بالقطاع التعليمي قبل الجامعي، حيث أن قيمة (الفروق بين المتوسطات = 12,375)، وهي دالة عند مستوى (0,05) والفروق لصالح العاملين بقطاع الشباب والرياضة.



3-الفرض الثالث:

والذى ينص على "توجد علاقة دالة إحصائية بين مستويات الاحتراق الوظيفى ودافعية الإنجاز لدى العاملين فى المجال الرياضى فى قطاعات الجامعى وقبل الجامعى والشباب والرياضة بمحافظة أسيوط" 0 للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بحساب معامل الارتباط لبيرسون بين درجات العينة الأساسية على مقياس الاحتراق الوظيفى ودرجاتهم على مقياس دافعية الإنجاز، كما يوضح ذلك جدول رقم (23).

جدول رقم (23)

معامل الارتباط بين مقياسى الاحتراق الوظيفى ودافعية الإنجاز

لدى عينة الدراسة (ن = 120)

مستوى الدلالة	مقياس دافعية الإنجاز	
0,05	0,676-	الإجهاد الانفعالى
0,05	0,654-	الإنهاك البدنى والعقلى
0,05	0,397-	ضعف العلاقات الإنسانية
0,05	0,390+	الإنجاز الشخصى
0,05	0,375-	ضغوط العمل
0,05	0,336+	نظام المكافآت والترقية
0,05	0,569-	مقياس الاحتراق الوظيفى

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى (0,05) مما يدل على وجود علاقة إرتباطية قوية دالة إحصائية بين دافعية الإنجاز والاحتراق الوظيفى بأبعاده المختلفة كالتالى:

توجد علاقة إرتباطية سالبة دالة إحصائية بين الإجهاد الانفعالى ودافعية الانجاز حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (ر = -0,676) مما يدل على أنه كلما زادت الدافعية للإنجاز قل مستوى الإجهاد الانفعالى.

توجد علاقة إرتباطية سالبة دالة إحصائية بين الإنهاك البدنى والعقلى ودافعية الإنجاز حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (-0,654)، مما يدل على أنه كلما زادت الدافعية للإنجاز قل مستوى الإنهاك البدنى والعقلى.

توجد علاقة إرتباطية سالبة دالة إحصائية بين ضعف العلاقات الإنسانية ودافعية الإنجاز، حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (-0,397)، مما يدل على أنه كلما زادت الدافعية قل مستوى ضعف العلاقات الإنسانية أو (تبلد المشاعر).

توجد علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائية بين مستوى الإنجاز الشخصى ودافعية الإنجاز، حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (+0,390) مما يدل على أنه كلما زادت مستوى الإنجاز الشخصى كلما زادت الدافعية للإنجاز.

توجد علاقة إرتباطية سالبة دالة إحصائية بين ضغوط العمل ودافعية الإنجاز، حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (-0,375)، مما يدل على أنه كلما زادت ضغوط العمل قل الدافعية للإنجاز.

توجد علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائية بين نظام المكافآت والترقية وبين دافعية الإنجاز. حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (+ 0.336)، مما يدل على أنه كلما زادت مستوى المكافآت ونظم الترقيات زادت مستوى الدافعية للإنجاز.

توجد علاقة إرتباطية سالبة دالة إحصائية بين مقياس الإحتراق الوظيفي ودافعية الإنجاز، حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (- 569%)، مما يدل على أنه كلما زادت مستويات الإحتراق الوظيفي كلما قلت دافعية الإنجاز.

تفسير النتائج ومناقشتها:

يرى الباحث أن المدخل الأساسى لمناقشة نتائج هذا البحث يكمن فى محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين مستويات الاحتراف الوظيفي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى العاملين بالمجال الرياضى بمحافظة أسيوط، وذلك من خلال بناء وسيلة مقننة وعلى درجة عالية من (الصدق - الثبات)، يمكن من خلالها التعرف على مستويات الاحتراف الوظيفي لدى العاملين بالمجال الرياضى من تصميم (الباحث) مرفق (6) واستخدام مقياس دافعية الإنجاز من إعداد خضر مخمير أبو زيد. مرفق (7).

قد أظهرت نتائج البيانات التى تتضمنها الجداول الإحصائية أن قيم المتوسطات الحسابية فى مقياس الاحتراف الوظيفي ومقياس دافعية الإنجاز انحصرت ما بين $(3 \pm)$ مما يدل على اعتدالية التوزيع التكراري بين أفراد عينة البحث فى المقاييس المستخدمه.

مناقشة نتائج الفرض الأول:

يتضح من الجداول (17، 18، 19) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين فى المجال الرياضى فى قطاعات التعليم الجامعى والتعليم قبل الجامعى والشباب والرياضة فى مستويات الاحتراف الوظيفي كالتالى: توجد فروق دالة إحصائية بين العاملين بقطاع التعليم الجامعى والعاملين بقطاع الشباب والرياضة لصالح العاملين بقطاع الشباب والرياضة فى مستويات الاحتراف الوظيفي.

وتوجد فروق دالة إحصائية بين العاملين بقطاع التعليم الجامعى والعاملين بقطاع التعليم قبل الجامعى ولصالح العاملين بقطاع التعليم قبل الجامعى فى مستويات الاحتراف الوظيفي.

ولا توجد فروق دالة إحصائية بين العاملين بقطاع الشباب والرياضة والعاملين بقطاع التعليم قبل الجامعى فى مستويات الاحتراف الوظيفي.

لذلك يتضح من نتائج الجدول (17) ظهور مستويات الاحتراف الوظيفي بشكل عالى لدى العاملين بقطاع التعليم قبل الجامعى حيث بلغ قيمة المتوسط الحسابي لهم (88.43)، وكذلك ظهور مستويات الاحتراف الوظيفي بشكل عالى لدى العاملين بقطاع الشباب والرياضة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (87.63)، بينما ظهور مستويات متدنية وقليلة من الاحتراف الوظيفي لدى العاملين بقطاع التعليم الجامعى، حيث بلغ قيمة المتوسط الحسابي (47.33).

يرجع الباحث تلك النتائج إلى كثرة الضغوط التى يتعرض لها العاملين بقطاع التعليم قبل الجامعى والشباب والرياضة واختلاف الأهداف والمستويات والضغوط النفسية والبيئية والفنية أثناء قيامهم بعملهم وضعف

العلاقات الإنسانية وعدم المساندة الاجتماعية من الآخرين وعدم تقدير دور معلم التربية الرياضية والأخصائي الرياضي في الهيئات الرياضية والشبابية وعدم اقتناع كثير من أفراد الإدارة برأى المربي الرياضي، وزيادة الإجهاد الانفعالي والانهك البدني والعقلي مع أعراض الإجهاد الذهني والاستنفاد الانفعالي وتبلد المشاعر والاحساس بعدم الإنجاز الشخصي والأداء المهني. حيث يحدث الاحتراق الوظيفي عندما لا يكون هناك توافق بين طبيعة العمل وطبيعة العاملين في الهيئة أو المؤسسة الرياضية.

ضعف نظام المكافآت والترقيات وانخفاض الراتب الشهري الذي يتقاضاه والذي لا يفي باحتياجاته.

وهذا ما يؤكد "نصر يوسف" (1995م) (29) أن المعلمون يتعرض إلى بعض الظروف التي لا يستطيع الكثير منهم التحكم فيها مما تحول دون قيامهم بدورهم بشكل فعال الأمر الذي يساهم في احساسهم بالعجز عن القيام المهام المطلوبة منهم بالمستوي الذي يتوقعه منهم الإداريون ومتخذوا القرار بالإضافة إلى الآثار السلبية الخطيرة التي يتركونها على تعليم الطلاب، فإن هذا الشعور بالعجز مع استنفاد الجهد يؤدي إلى حالة من الإنهاك الانفعالي والإنهاك البدني والعقلي والاستنزاف النفسي.

وهذا يتفق مع كل من "أحمد على" (2001م) (1)، "خضر أبو زيد" (1993م) (7)، "محمد علاوي" (1998م) (23)، "أسامة راتب" (1997م) (2) ومع "Maslach, c." (2003م) (38).

واضحة النتائج أيضاً ظهور مستوي أولى من الإحترق الوظيفي لدي العاملين بقطاع التعليم الجامعي (مرحلة بداية الأحساس بالضغط).

ويرجع الباحث هذه النتيجة إلى طبيعة الأعمال الإدارية بالتعليم الجامعي تتسم بالوضوح فكل موظف يعرف ما هي مسؤولياته وما هو نظام عمله، فالأعمال الإدارية بجامعة تدار وتنفذ بناء على لائحته وتعليمات وقوانين حكومية ثابتة وواضحة للجميع كما تتصف عملية إتخاذ القرارات بالمركزية فالقرارات غالباً ما تصدر من الإدارة العليا وتنفذ على المستويات الأدنى، كذلك تتيح المستويات الإدارية العليا الفرص المختلفة للمستويات الإدارية الأخرى سواء كانت المتوسطة أو المباشرة الإشتراك في تحديد الأهداف المطلوب تحقيقها صياغتها وتحديد وسائل تحقيق هذه الأهداف ويعطى فرص كبيرة للمرؤوسين المشاركة في إتمام الأعمال الموكلة إليهم بصورة فعالة ومعايير تقييم الأداء تحظى يقبول عام وتسد إلى عدالة اجتماعية ونظم المكافآت والترقيات تلائم ظروف العمل والواقع الذي نعيش فيه مع وجود قنوات اتصال رئيسية تساعد على توصل رغبات وآراء واقتراحات المرؤوسين إلى الإدارة العليا مع وجود مستوي اتصال أفقي بين المستويات الإدارية المختلفة تتفق هذه النتيجة مع دراسة كلاً من "سماهر" (2010م) (13) ودراسة "سامي سليم" (2010م) (11)، دراسة "محمد مجدى" (2013م) (25) وتتفق هذه النتيجة مع ما وجده كل من "Maslach. C Leiter. M.P." (2009م) (37)، "Buck" (1992م) (35).

بذلك يتحقق صحة الفرض الأول القائل: توجد فروق دلالة احصائية بين العاملين في المجال الرياضي

في قطاعات التعليم الجامعي والتعليم قبل الجامعي والشباب والرياضة بمحافظة أسيوط في مستويات الاحتراف الوظيفي.

مناقشة نتائج الفرض الثاني:

يتضح من الجداول (20، 21، 22) وجود فروق دالة إحصائية بين العاملين في المجال الرياضي بقطاعات التعليم الجامعي والتعليم قبل الجامعي والشباب والرياضة في دافعية الإنجاز صالح التعليم الجامعي. وكذلك وجود فروق دالة إحصائية بين العاملين بقطاع الشباب والرياضة والعاملين بقطاع التعليم قبل الجامعي ولصالح العاملين بقطاع الشباب والرياضة.

يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن العاملين بقطاع التعليم الجامعي يتميزون بارتفاع مستوى طموحهم وانهم أكثر اتجاه نحو التفوق أكثر مثابرة وتحمل للمسئولية والاعتماد على النفس ويستمتعون بالنجاح والتغلب على الصعاب وأقل مستوى في الاحتراق الوظيفي ويميلون إلى الريادة والتفرد والإبداع والعمل على التخلص من الإلتزام المهني والنظام البيروقراطي والعمل على زرع حلم التمييز والإبداع وأداء الرسالة من قلب وعقل كل العاملين في المجال الرياضي للارتقاء بمستوي الأداء بدلاً من الإستسلام للبيروقراطية.

أما العاملين بقطاع الشباب والرياضة والعاملين بقطاع التعليم قبل الجامعي يتميزون بمستوى أقل من دافعية الإنجاز مع مستوى عالي من الاحتراق الوظيفي الذي يقترن بآثاره السلبية سواء كانت التنظيمية منها أو الشخصية سواء على مستوى الموظف أو الإدارة التي يعملون بها، حيث ان الاحتراق الوظيفي قد يكون أحد الأسباب لمشكلات كثيرة منها (انخفاض الأداء - كثرة الغياب - الأخطاء - دوران العمل - ضعف الانتماء - العدوانية والتخريب).

وهذا ما يتفق مع كل من "محمود عنان" (1995م) (26)، "أسامة راتب" (1990م) (2)، "شريف الجروني" (1991م) (14)، "حسن حسن" (1998م) (6)، "خضر أبو زيد" (1993م) (7) في أن النجاح في المستقبل مرتبط بالإنجاز الحالي أن الفرد مرتفع الحاجة للإنجاز يميل إلى زيادة الدافعية أما الفرد الذي يتصف بمستوى قليل من دافعية الانجاز فان خطته وتوقعاته للمستقبل وأحلامه سوف تكون قليلة أو بسيطة لا تتناسب مع مستوى دافعية الإنجاز المطلوب.

بذلك يتحقق صحة الفرض الثاني القائل: توجد فروق دالة إحصائية بين العاملين في المجال الرياضي

في قطاعات التعليم الجامعي والتعليم قبل الجامعي والشباب والرياضة بمحافظة أسيوط في دافعية الإنجاز.

مناقشة نتائج الفرض الثالث:

يتضح من جدول (23) وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائية بين مقياس الاحتراق الوظيفي بإبعاده ودافعية الإنجاز لدي العاملين بمجال الرياضي بمحافظة أسيوط، وكالتالي.

توجد علاقة إرتباطية سالبة بين المحاور مقياس الاحتراق الوظيفي في الأبعاد الآتية (الإجهاد الإنفعالي والإرهاك البدني والعقلي وضعف العلاقات الإنسانية وضغوط العمل)، ومقياس دافعية الإنجاز، مما يدل على أنه كلما ذات مستوى الإجهاد الإنفعالي والإرهاك البدني والعقلي وزيادة الضغوط المترتبة بالعمل وضعف العلاقات الإنسانية وبالتالي يقل مستوى دافعية الإنجاز.

وتوجد علاقة إرتباطية موجبة بين كل من المحاور الآتية (الإنجاز الشخصي ونظام المكافآت والترقية)

ودافعية الإنجاز.

حيث كلما زات مستوي الإنجاز الشخصي ووجود نظام من الترقيات والمكافآت يتناسب مع طبيعة العمل كلما زات مستوى دافعية الإنجاز .

يرجع الباحث هذه النتيجة إلى أن العلاقة الإرتباطية السالبة بين محاور مقياس الاحتراق الوظيفي (الإجهاد الإنفعالي والإنهاك البدني والعقلي وضعف العلاقات الإنسانية وزيادة الضغوط المرتبطة بتقييم الأداء بالعمل)، ومستوى دافعية الإنجاز .

حيث كلما قلت معدلات المحاور السابقة زيادة مستوى دافعية الإنجاز بالتالي تتزاد مستوي الثقة بالنفس والتحدي والتركيز ويزيد مستوى التحكم الإنفعالي والإلتزام والمثابرة وزيادة الطموح إرتفاع الروح المعنوية فتذوب الفروق الفردية تحت مظلة الهدف الواحد .

بينما توجد علاقة إرتباطية موجبة بين محاور مقياس الاحتراق الوظيفي على محورين هما (الإنجاز الشخصي ونظام المكافآت والترقية) ودافعية الإنجاز حيث زاد مستوي الإنجاز الشخصي وتم وضع نظام للمكافآت والترقيات تتلائم وظروف العمل وواقع الحياة التي نعيش فيه ومعايير تقييم الأداء تحظى بقبول عام وتستند إلى عدالة اجتماعية كلما زات مستوى دافعية الإنجاز للعاملين بمجال الرياضى وتتفق هذه النتيجة مع كل من "محمد عبد العاطي"(1998م) (24)، "خضر أبو زيد"(1993م) (7)، "عزة الوسيمي"(2000م) (20)، "مصطفى باهي"(1998م) (28)، "رانيا عبد العزيز"(2007م) (8)، "سماهر عياد"(2010م) (13)، ودراسة "محمد مجدى"(2013م) (25).

:

بذلك يتحقق صحة الفرض الثالث القائل: توجد علاقة دالة إحصائية بين الاحتراف الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى العاملين فى المجال الرياضى فى قطاعات التعليم الجامعى والتعليم قبل الجامعى والشباب والرياضة بمحافظة أسيوط.

الاستنتاجات

وفى ضوء أهداف البحث وإجراءاته وبناء على ما أسفرت عنه نتائج التحليل الإحصائي تم التوصل إلى النتائج التالية:

1- بناء مقياس لإحتراق الوظيفي للعاملين فى مجال الرياضى بمحافظة أسيوط على درجة عالية من الصدق والثبات يوحى بالثقة فى النتائج التى يمكن الحصول عليها من تطبيقه.

2- توجد علاقة دالة إحصائية بين الإحتراق الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى العينة قيد الدراسة.

3- فروق دالة إحصائية فى مستويات الإحتراق الوظيفي لدى العينة قيد الدراسة لصالح الشباب والرياضة ثم التعليم قبل الجامعى ثم التعليم الجامعى
التوصيات والاستخلاصات:

1- تطبيق مقياس الاحتراق الوظيفي ومقياس دافعية الانجاز بصفه مستمره علي العاملين بمجال الرياضى للتعرف علي مستوى الاحتراق الوظيفي وواقع ودافعية و العمل علي تطويرهما

2- يوصي الباحث القائمين علي الجهاز الرياضي بمحافظة اسيوط علي وضع برامج تدريبية وتاهيلية وتطوير وسائل واساليب الاتصال مع العاملين بمجال الرياضي وتحقيق التكيف النفسي والاجتماعي والحد من ضغوط العمل

المراجع

اولا: المراجع باللغة العربية

- 1- أحمد فتحي علي: الاحتراق النفسي لدى مدربي كرة السلة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، 2001م.
- 2- أسامة كامل راتب: الإعداد النفسي لتدريب الناشئين، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 1997م.
- 3- آدم غازي العتيبي: الاحتراف الوظيفي لدى العاملين فى قطاع الخدمة المعرفية الكويتية وعلاقته بالشخصية والرغبة فى ترك العمل، إنتاج علمى منشور، مجلة العلوم الإدارية مجلد (3)، عدد (22)، الكويت، 2002م.
- 4- أكرم إبراهيم عبد الله: ظاهر الاحتراف النفسي وعلاقتها بضغوط العمل لدى الممرضات العاملات بمستشفى العام والمراكز الصحية الاخرى، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة أسيوط، 2004م.
- 5- الخرابشة عمرو، عربيات أحمد: الاحتراف النفسي لدي المعلمين العاملين مع الطلبة ذوى الصعوبات التعلم فى غرف المصادر، مجلة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، مجلد (17)، عدد (2)، الأردن، 2005م.
- 6- حسن على حسن: سيكولوجية إنجاز الخصائص المعرفية والمزاجية للشخصية، ط1، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1998م.
- 7- خضر مخيمر أبو زيد: دراسة لبعض المتغيرات المرتبطة بالخلل القيمي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى بعض فئات المجتمع، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أسيوط، 1993م.
- 8- رانيا على عبد العزيز: الاحتراف النفسي ودافعية الإنجاز لدي المنتخب القومي المصري للهوكي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، القاهرة، 2007م.
- 9- زياد لطفى الطحانية: مستويات الاحتراف النفسي لدي معلمي التربية الرياضية فى الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، 1995م.
- 10- سالى سيد على: الإنتماء التنظيمي كمتغير وسيط فى العلاقة بين الاحتراف الوظيفي والسلوكيات الانسحابية، دراسة مدينة على شركات القطاع للبتترول، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، 2011م.

- 11- **سامى سليم أبو طه:** أثر الاحتراف الوظيفى على فاعلية الأداء بالتطبيق على المستشفيات الحكومية فى محافظات غزة، رسالة ماجستير منشورة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد الثالث، كلية التجارة، جامعة عين شمس، 2010م.
- 12- **سعد عبد الله الكلابي، مازن ابن فارس:** الاحتراف الوظيفى دراسة استكشافية لمقياس ماسلاش على الموظفين بمدينة الرياض، بحث علمى منشور، مجلة الملك سعود، المجلد الثالث عشر، الرياض، السعودية، 2001م.
- 13- **سماهر أبو مسعود عياد:** ظاهره الاحتراف الوظيفى لدي الموظفين الإداريين العاملين فى وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة، أسبابها وكيفية علاجها، رسالة ماجستير ، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2010م.
- 14- **شريف فؤاد الجرونى:** علاقة دافعية الإنجاز بمستوى الأداء لدى ملاكمي الدرجة الأولى بمحافظة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة طنطا، 1991م.
- 15- **صفاء مصطفى درويش:** الاحتراق النفسي للاعبى كرة السلة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الزقازيق، 1999م.
- 16- **ضيف الله عبد الله النقبى:** الاحتراق الوظيفى فى المنظمات الحكومية الخدمية فى محافظة جده، بحث علمى منشور، المجلة الإدارية والاقتصادية، مجلد (14)، عدد (1)، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، 2001م.
- 17- **طارق كمال أحمد:** أساسيات علم النفس العام، مؤسسة الشباب الجامعى، 2006م.
- 18- **عبدالحكيم رزق عبد الحكيم، أحمد عبده حسن:** المحددات النفسية والجوانب العقلية للانتقاء للناشئين، ط1، دار الوفاء للطباعة، الإسكندرية، 2015م.
- 19- **عبد الرحمن أحمد هيجان:** ضغوط العمل، مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، 2000م.
- 20- **عزة شوقى الوسىمي:** دافعية الإنجاز وعلاقتها بقلق المباراة الرياضية لناشئ بعض الأنشطة الرياضية الجماعية، مجلة التربية الرياضية، العدد التاسع والعشرون، جامعة طنطا، 2000م.
- 21- **عصام عبد العزيز سيد:** مصادر التوتر النفسى وعلاقتها بالدافعية نحو التدريس لدي مدرس ومدرسات التربية البدنية والرياضية بالمرحلة الإعدادية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية بالقاهرة، جامعة حلوان، 2012م.
- 22- **محمد العربى شمعون:** التدريب العقلى والإنجازات الرياضية، مؤتمر قسم علم النفس الرياضى، كلية التربية الرياضية، جامعة حلوان، 2007م.
- 23- **محمد حسن علاوى:** سيكولوجية الاحتراق للاعب والمدرب الرياضى، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1988م.

- 24- **محمد عبد العاطي عباس:** مصادر الإحترق النفسي لدى لاعبي الأنشطة الرياضية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات بالقاهرة، جامعة حلوان، 1998م.
- 25- **محمد مجدى سيد:** نموذج مقترح لإدارة الصراع التنظيمي بمديريات الشباب والرياضة فى ضوء مقياس ماسلاش للاحترق الوظيفى، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، 2013م.
- 26- **محمود عبدالفتاح عنان:** سيكولوجية التربية البدنية والرياضية النظرية والتطبيق والتجريب، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995م.
- 27- **مسعد السبتي عبد الكريم:** الاحترق الوظيفى ومقترح إلى وزارة الخدمة المدنية، مقال صحفى، جريدة الرياض، السعودية، العدد (13757)، 12 فبراير، 2006م.
- 28- **مصطفى حسين باهي، أمنية إبراهيم شلبي:** الدافعية نظريات وتطبيقات، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1998م.
- 29- **نصر يوسف مقابله:** أثر مركز الضغوط ببعض المتغيرات الديمغرافية على الاحترق النفسى لدى عينة من المعلمين، مجلة كلية التربية، العدد التاسع والعشرون، جامعة المنصورة، 1995م.
- 30- **هبة جمال عبد العال:** السلوك الجازم والعدوان وعلاقتها بدافعية الإنجاز الرياضي لدي الرياضيين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، 2012م.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 31- **Alparsalan, Ozgur & Doganer, gulbahtityar:** Relationship between levels of burnout of midwives who work in sivas, turkey proynce center and identified socio- demographic characteristics, international journal of nursing and Midwifery vol, 1(2), 2009 online <http://www.academicjournals.org/ijnm>
- 32- **Anna.J.H.beurskens:** fatigue Among working people-validity of a questionnaire measure, Department of Epidemology, Maastricht University, Published by BMJ group, Netheriands, 2012.
- 33- **Babcock, jesse H.:** Burnout Among Licensed master Level Social Workers in maing, master study, university of southern Maine, 2003.
- 34- **Buck, V.:** Working under pressure, London, Staple Press, 1992.
- 35- **Ghassemi, Gh. R. & Yousefy, A. r:** job burnout in phvchiatric and medical nurses in Isfahan, Islamic Republic of Iran, la Revue de santé de la mediterrance orientale, vol, 12, No. 5, 2006.
- 36- **Gurbuz, Huseyin & Tutar, hasm & O. baspinar, Nuran.:** burnout levels of executive lecturers, a comparative approach in three universities, faculty of Ecomomics and Administrative sciences, Eskisehir osmangazi university, Eskisehir, turkey, 2007

- 37- **Maslach. C, Leiter. M. P:** Measuring Durnout, The oxford handbook of organizationsl Well-being, oxford U.K, Oxford, Univeersity Press, 2009.
- 38- **Maslach. C:** Job burnout- New Directions in Research and intervention, Current Directions in psychological Science, 2003.
- 39- **Senter, Aven,:** Correctional psychologist burnout, job satisfaction, and life satisfaction, doctorate study, texas tech university, 2006.
- 40- **Reinardy, Scott. Et al:** A Study of burnout and Job satisfaction among High School Journalism Advisors, Journalism and Mass Communication educator, 2009.

مستويات الاحتراق الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى العاملين بالمجال الرياضى بمحافظة أسيوط

د/ أحمد عبده حسن

ملخص البحث:

أن ظاهرة الاحتراق ظاهرة نفسية مهنية اجتماعية خطيرة تمس بشكل مباشر قطاع العاملين فى مختلف المهن والإعمال لأنها تتناول الجوانب الشخصية والإنسانية وتؤثر عليها تأثيراً سلبياً، وليس غريب أن يمس هذا التأثير الحالة العصبية والنفسية والاجتماعية للعاملين الذين يتأثرون بها مروراً بالمؤسسات التى يعملون بها، وكذلك يمتد هذا التأثير أيضاً على إنتاجه العلمى والعلمى وعلاقته مع زملائه وإقاربه وأعضاء المؤسسه الرياضيه التى يعمل بها، يهدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين مستويات الاحتراق الوظيفى ودافعية الإنجاز لدى العاملين فى المجال الرياضى، وكذلك التعرف على الفروق بين العاملين فى المجال الرياضى فى قطاعات (التعلم الجامعى، المعلم قبل الجامعة، الشباب والرياضة) فى كل من الإحتراق الوظيفى ودافعية الإنجاز.

وتم استخدام المنهج الوصفى وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من العاملين بالمجال الرياضى بإجمالى (150) فى قطاعات (التعليم الجامعى والتعليم قبل الجامعى والشباب والرياضة) وتم استخدام مقياس الإحتراق الوظيفى إعداد الباحث ومقياس دافعية الإنجاز إعداد خضر مخيمر أبو زيد كأدوات وجمع البيانات، وفى ضوء أهداف البحث وإجراءاته وبناء على ما أسفرت عنه نتائج التحليل الإحصائى تم التوصل إلى النتائج التالية:

- 1- بناء مقياس للإحتراق الوظيفى للعاملين فى مجال الرياضى بمحافظة أسيوط على درجة عالية من الصدق والثبات يوحى بالثقة فى النتائج التى يمكن الحصول عليها من تطبيقه.
- 2- توجد علاقة دالة إحصائية بين الإحتراق الوظيفى ودافعية الإنجاز لدى العينة قيد الدراسة.
- 3- توجد فروق دالة إحصائية فى مستويات الإحتراق الوظيفى لدى العينة قيد الدراسة لصالح الشباب والرياضة ثم التعليم قبل الجامعى ثم التعليم الجامعى.
- 4- توجد فروق دالة إحصائية فى مستويات دافعية الإنجاز لدى العينة قيد الدراسة لصالح التعليم الجامعة ثم التعليم قبل الجامعى ثم الشباب والرياضة.