

الاحتراق الوظيفي وعلاقته التدفق النفسي لدى العاملين بالمجال الرياضي بمحافظة أسيوط

* د/ أحمد عبده حسن

المخلص :

ويعتبر الاحتراق الوظيفي مرض عصري شائع، فما من مجال من مجالات حياتنا المعاصرة إلا ونراه محملاً بتناقضات اجتماعية وضغوط نفسية قد تؤدي في حال استمرارها لنتيجة المأساوية (الاحتراق الوظيفي)، قد اكتسب موضوع الاحتراق الوظيفي أهمية كبيرة لدى الكثير من الكتاب والباحثين في الدول المتقدمة خلال العقود الثلاثة الماضية ليس فقط في مجال السلوك التنظيمي والعلوم الطبية ولكن أيضاً في مجال الرياضي، ويعد من المشكلات الإدارية الهامة في عالمنا المعاصر التي تواجه العاملين في المنظمات الحكومية وغير الحكومية، ويعتبر مؤشراً على مرور المنظمات بأزمة يمكن أن تؤدي بها إلى التدهور والانحدار ويصيبها الفشل على المدى الطويل للإثارة السلبية على المنظمات الرياضية من ناحية العاملين بها والجمهور من ناحية أخرى. واستخدم الباحث المنهج الوصفي تطراً لملاءمته وطبيعة الدراسة، ويشتمل مجتمع البحث العاملين في المجال الرياضي بمحافظة أسيوط في قطاعات التعليم (الجامعي - قبل الجامعي - الشباب والرياضة) والبالغ قوامها (١٧٨٦) والجدول التالي (١) يوضح أفراد مجتمع البحث لعام ٢٠٢١/٢٠٢٢ م. الاستنتاجات: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين في المجال الرياضي في قطاعات الجامعي وقبل الجامعي والشباب والرياضة بمحافظة أسيوط في مستويات الاحتراق الوظيفي النفسي لصالح العاملين بقطاع التعليم قبل الجامعي ثم الشباب والرياضة ثم التعليم الجامعي، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين في المجال الرياضي في قطاعات الجامعي وقبل الجامعي والشباب والرياضة بمحافظة أسيوط في التدفق النفسي لصالح العاملين بقطاع التعليم قبل الجامعي ثم الشباب والرياضة ثم التعليم الجامعي، توجد علاقة دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي والتدفق النفسي لدى العاملين في المجال الرياضي في قطاعات الجامعي وقبل الجامعي والشباب والرياضة بمحافظة أسيوط، التوصيات: تطبيق مقياس الاحتراق الوظيفي و مقياس التدفق النفسي لدى العاملين في المجال الرياضي بمحافظة أسيوط بشكل دوري ومستمر، وضع البرامج المقننة التي تعمل على زيادة مستوى التدفق النفسي لدى العاملين في المجال الرياضي بمحافظة أسيوط، ضرورة ان يكون هناك دورات لتأهيل المعلم من الناحية النفسية والحفاظ بدرجة كثيرة على الصحة النفسية وتطوير المهارات النفسية للعاملين في المجال الرياضي بمحافظة أسيوط

* استاذ علم النفس الرياضي المساعد ورئيس قسم العلوم التربوية والنفسية الرياضية بكلية التربية الرياضية جامعة الوادي الجديد.

Abstract

Job burnout is a common modern disease. There is no field of our contemporary life that we do not see loaded with social contradictions and psychological pressures that, if they continue, may lead to a tragic result (job burnout). The issue of job burnout has gained great importance for many writers and researchers in developed countries over the decades. The past three are not only in the field of organizational behavior and medical sciences, but also in the field of sports, and it is one of the important administrative problems in our contemporary world facing workers in governmental and non-governmental organizations. The long term for negative effects on sports organizations on the one hand and the public on the other hand. **Research Methodology:** The researcher used the descriptive approach due to its suitability and the nature of the study. **Research community:** The research community included physical education teachers in Assiut Governorate and includes 11 eleven educational departments, with a total of (700) male and female teachers according to the statistics for the academic year 2020/2021 AD. **Conclusions:** There are statistically significant differences between workers in the sports field in the university and pre-university sectors, youth and sports in Assiut Governorate in the levels of psychological burnout in favor of workers in the pre-university education sector, youth and sports, then university education. There are statistically significant differences between workers in the sports field in the university and pre-university sectors, youth and sports in Assiut governorate in the psychological flow in favor of workers in the pre-university education sector, youth and sports, and university education. There is a statistically significant relationship between job burnout and psychological flow among workers in the sports field in the university and pre-university sectors, youth and sports in Assiut Governorate. **Recommendations:** Applying the job burnout scale and the psychological flow scale for workers in the sports field in Assiut Governorate on a regular and continuous basis. Develop codified programs that increase the level of psychological flow among workers in the sports field in Assiut Governorate. 3-The necessity for there to be courses to qualify the teacher from the psychological point of view, to maintain a great degree of mental health and to develop the psychological skills of workers in the sports field in Assiut Governorate.

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 في 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 كفاءةه 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 المساوية (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 التحدى والانحدار ويصيبها الفشل على المدى الطويل للإثارة السلبية على المنظمات الرياضية من ناحية العاملين بها والجمهور من ناحية أخرى. (١٣: ٥٦)

يؤكد كلاً من "أكرم عبد الله" (٢٠٠٤م)، "زياد لطفى" (١٩٩٥م) 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 العملى والعلمى وعلاقته مع زملائه وأقاربه وأعضاء المؤسسه الرياضية التى يعمل بها. (٣ : ٥) (٧ : ١٥)

كما يشير "حسن علاوى" (١٩٩٨م) 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؟ (٤ : ١٩)

ويشير "آدم العتيبي" (٢٠٠٣م) إلى الأهمية الشديدة لهذه الظاهرة وذلك نظراً لخطورة انتشارها بين المهنيين فى 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 التى يقدمها المهنيون من مدرسين وأطباء وممرضين وضباط ورياضيون، وفى 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. (٣: ٣٨٤)

يتفق كلاً من "أسامة راتب" (١٩٩٧م)، "صفاء درويش" (١٩٩٩م) على أن موضوع الاحتراق من الموضوعات الجديدة بالاهتمام والبحث وخاصة فى ظل ظروف الحياة المتغيرة والمعقدة، حيث لاقى هذا الموضوع المزيد من الاهتمام فى السنوات الأخيرة والشعور بالاحتراق ينشأ من الاحساس بالمعاناة وعدم الرضا وإدراك الفشل فى تحقيق المثل والأهداف التى يسعى الفرد لتحقيقه، وبعد بذل العمل الشاق بقدر ما فى استطاعته دون تحقيق النجاح فإنه يشعر بفقدان الأمل ويتطور ذلك إلى تكوين اتجاهات سلبية نحو العمل ونحو الآخرين ونحو نفسه. (٤: ٢٧) (١٢: ٦)

ويرى "عبد الرحمن هيجان" (٢٠٠٠م) أن الأفراد الذين يتسمون بالطموح والدافع القوى لإنجاز الأشياء هم الأشخاص المرشحين للوقوع فى مصيدة الاحتراق، ويحدث ذلك عند تعرضهم إلى الكبت والضغط من قبل المنظمات التى يعملون بها، الأمر الذى يؤدي إلى انخفاض درجة الطموح والدوافع، وفقدان الثقة بالنفس، ونتيجة لذلك نجد أن الموظف يمضى ساعات طويلة فى عمله دون أن ينجز شيئاً. (١٥: ٢٤٠)

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 والضغوط النفسية لا يستطيع التغلب عليها فتصل به فى النهاية إلى حد الاحتراق. وبالإضافة لذلك التداخل والتشابه- أحياناً- بين الاحتراق الوظيفي وضغوط العمل، كما نرى جميعاً فإن العمل فى المجال الرياضى فى هذه الأيام يشكل بيئة ضاغطة بشكل كبير، لنتصور أننا أمام مجموعة من الأفراد ذوى الدافعية العالية والمثالية الواضحة والإلتزام والذكاء، وقد اختاروا مجالاً مهنيًا معيناً 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 فى المؤسسة الرياضية التى يعملون بها فإن الفرد هنا يكون مرشحاً للاحتراق الوظيفي.

يعد التدفق النفسي احد المفاهيم الحديثة في مجال علم النفس الايجابي والتي تهدف الى تعزيز الجوانب الايجابية في شخصية الفرد. وتمثل التدفق النفسي ظاهرة ايجابية باعتبارها خبرة ذاتية تتحقق عندما ينسى الفرد نفسه اثناء عملية التدبر والتفكير واعمال العقل في حل بعض المشكلات، فيذوب الفرد في تنفيذ المهام والاعمال المرتبطة بهذه المشكلات مقترنا بحالة من النشوة والابتهاج، يشعر من خلالها ببهجة الحياة ويكتشف معناها وتصبح حياته العملية هادفة وجديرة بان تعاش. (٢٠ : ٩)

ويعتبر التدفق النفسي واحداً من استراتيجيات الإرشاد النفسي الإيجابي، وفقاً لتوجهات علم النفس الإيجابي والإرشاد والعلاج النفسي الإيجابي يعتمد على استعمال مجموعة من الاستراتيجيات والتكنيكيات الجديدة، ومن أهمها: غرس الأمل وبناء القوة الحازمة التي تعمل جهاز مناعة وحائط صد ضد تعرض الفرد للإصابة بالاضطرابات النفسية والعقلية، ومن هذه القوى المستعملة في العلاج النفسي الإيجابي (الشجاعة، والاستبصار، والتفاؤل، وحل المشكلات، وتحديد الهدف، والقدرة على السعادة والواقعية). (١١ : ١١)

والتدفق النفسي حالة انفعالية ايجابية تحدث حينما يكون العامل بمجال الرياضي مرتبط ارتباطاً كلياً بالأداء في موقف تكون فيه المهارات الشخصية متوازنة مع متطلبات التحدي حيث انها حالة يبتغيها المتميزون في العمل بمجال الرياضي. (٢١ : ٤٣)

والتدفق النفسي تمثل خبرة انفعالية ايجابية في ممارسة الأنشطة الرياضية عندما يحتوي النشاط الذي يندمج فيه علي مجموعة من الأهداف الواضحة تحدد اتجاه وغرض للسلوك يتسم بالتوازن بين التحديات والمهارات المدركة ويعتمد علي تغذية عكسية واضحة تؤدي إلي الاندماج كلياً في النشاط الممارس وحالة إنسانية تمثل أعلى تجليات الصحة النفسية الايجابية والخبرة الدافعة باتجاه تجويد وتحسين نوعية الحياة من خلال الاستغراق التام في المهام والاعمال للوصول إلي نتائج إبداعية لم يمكن يتوقع مع من يتعاش حالة التدفق وصولاً إليها. (١٧ : ٢٦)

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 التدفق النفسي، 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 للتتري أو

المكافآت أو الحوافز بالإضافة إلى الروتين والضوابط الصارمة التي لازالت تحكم العمل فى منظماتنا الرياضية المختلفة.

والمتمجول فى ورقة المؤسسات والهيئات الرياضية المختلفة يلمس ويشعر بكبر حجم البيروقراطية والنمطية فى التعامل مع العاملين فى المجال الرياضى سواء من ناحية تقديم الخدمات الرياضية والاجتماعية التقليدية ومن ناحية أخرى فى الأجهزة والهيئات الرياضية التى تدار بالقوانين واللوائح والقواعد على مستوى التفاصيل وربما تفاصيل التفاصيل، ومما لا شك فيه ان هذه النمطية والروتينية فى أنظمة المؤسسات والهيئات الرياضية لها عظيم الدور فى ان يكون (مدرس التربية الرياضية والأخصائيين الرياضيين) فريسه سهلة للاحتراق الوظيفى، وبالتالي يكون ضحية سائغة لأسلوب ونظام عمل غير مرن، كما أن الإدارة التى يعمل بها ضحية أيضاً، لأن أداء وإنتاجية الإدارة التى يعمل فيها ستكون متدنية جداً وقد تكون معدومة، مما قد يؤثر قد على كفاءة الجهاز الإدارى الرياضى ككل.

وكذلك يواجه العاملين فى المجال الرياضى فى 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 الانفعالى وتبلى المشاعر وانخفاض الإنجاز الشخصى وقلة الدافعية بالإنجاز وسيادة العلاقة الروتينية مع من يتعاملون معهم، ومقاومة التغيير وفقدان الابتكار مما قد يؤثر بشكل كبير على مخرجات المجال الرياضى وإنتاجية العاملين بالمؤسسات الرياضية بصفه عامة التدفق النفسى بصفة خاصة.

وعلى حد علم الباحث لم تتعرض دراسة علمية تناولت الإحتراف الوظيفى وعلاقته بدافعية بالتدفق النفسى لدى العاملين بمجال الرياضى بأسىوط مما دفع الباحث لإجراء هذا البحث للتعرف على مدى انتشار هذه الظاهرة والعوامل المؤدية لانتشارها وكيف الحد منها وعلاقتها التدفق النفسى 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:

١- 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.

٢- 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 وتنمية حالة التدفق النفسى لديهم.

٣- أهمية التدفق النفسى كحالة نفسية داخلية تجعل الشخص يشعر بالنشوة والسعادة بما يقوم به بالتركيز التام والاندفاع بحيوية نحو الممارسة الرياضية.

٤- التعرف على العلاقة بين الاحتراق الوظيفى والتدفق النفسى فى مجال الرياضى.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالى إلى التعرف على الاحتراق الوظيفى وعلاقته التدفق النفسى لدى العاملين بالمجال الرياضى بمحافظة أسيوط من خلال الاهداف الفرعية الآتية:

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

٢- الفروق بين العاملين فى المجال الرياضى فى قطاعات التعليم الجامعى و قبل الجامعى والشباب والرياضة بمحافظة أسيوط فى التدفق النفسى.

٣- العلاقة بين الاحتراق الوظيفى والتدفق النفسى 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:

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

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين فى المجال الرياضى فى قطاعات الجامعى وقبل الجامعى والشباب والرياضة بمحافظة أسيوط فى التدفق النفسى.

٣- توجد علاقة دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفى والتدفق النفسى 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. (٦: ٣٠١)

هو حالة يصل إليها الموظف بفقد الرغبة في العمل. علاوة على تدني الإنتاجية والتطوير في أداء أعماله وعادة يصيب الفرد عندما يمكث في عمله دون أي تغيير أو تطوير لمدة طويلة. (٢١: ١)

التدفق النفسي : Psychological flow

حالة من التركيز العميق تحدث عندما يندمج الموظف في التعامل مع مهام تتطلب تركيزاً شديداً ومثابرةً ومواصلة بذل الجهد، وهذه الحالة المثلى تحقق أيضاً عندما يكون مستوى قدرات ومهارات الفرد في حالة من التوازن التام مع مستوى التحدي أو الصعوبة المرتبطة المهمة، خاصةً المهام ذات الأهداف المحددة والتي تقدم تغذية راجعة فورية. (١٣-١٤)

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

١- دراسة هبه عبدالعال السيد (٢٠١٧) (٢٤)، بعنوان "التدفق النفسي وعلاقته بدافعية المشاركة في الأنشطة الرياضية لطلاب جامعة كفر الشيخ" والتي استهدفت الي التعرف علي علاقة التدفق النفسي بدافعية المشاركة في الأنشطة الرياضية لطلاب جامعة كفر الشيخ واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي واشتملت عينة البحث علي (١٠٠) لاعب من منتخبات جامعة كفر الشيخ وكانت أهم النتائج وجود علاقة ارتباطيه بين التدفق النفسي ودافعية المشاركة لدي رياضي الألعاب الجماعية.

٢- دراسة علياء جاسم (٢٠١٦) (١٨): بعنوان "تأثير برنامج تدريبي وفق محددات حالة التدفق النفسي علي فاعلية التصويب لناشئ كرة السلة" والتي استهدفت الدراسة التعرف علي تأثير البرنامج التدريبي علي تحسين فاعلية التصويب لناشئ كرة السلة تحت ١٥ سنة بدولة الكويت واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي في تطبيق مقياس التدفق النفسي والمنهج التجريبي في تطبيق البرنامج التدريبي واشتملت العينة علي (١٥) لاعب وكانت أهم النتائج وجود علاقة ايجابية بين ربط محددات التدفق النفسي بالبرنامج التدريبي وتحسين نسبة نجاح التصويب.

٣- دراسة أحمد كمال نصاري، محمد حمدي زغلول (٢٠١٦) (٢)، بعنوان "الثقة الرياضية وعلاقتها بحالة التدفق النفسي لدي طلاب كلية التربية الرياضية" والتي استهدفت التعرف علي الثقة الرياضية وعلاقتها بالتدفق النفسي لدي طلاب كلية التربية الرياضية بقنا جامعة جنوب الوادي من خلال التعرف علي الفروق في حالة التدفق النفسي لدي طلاب كلية التربية الرياضية تبعاً لـ(نوع المنافسة، الجنس) واستخدم الباحثان المنهج الوصفي واشتملت

العينة علي (٢٢٠) طالب وطالبة وكانت أهم النتائج الثقة الرياضية والتدفق النفسي كحالة نفسية داخلية تجعل الشخص يشعر بالنشوة والسعادة فيما يقوم به بالتركيز التام فيه والاندفاع نحو الممارسة التخصصية وبالتالي تزداد الثقة الرياضية لديهم.

٤- دراسة "سالي على" (٢٠١١م) (٨)، استهدفت التعرف على مدى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي بين العاملين في شركات القطاع العام للبتروك بحافظة القاهرة، والعلاقة ما بين أبعاد الإلتماء الوظيفي وأبعاد الإحتراق الوظيفي، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، واشتملت عينة البحث على عدد (٣٧٨) فرد من العاملين الدائمين بشركات القطاع العام للبتروك بالقاهرة، واستعانت الباحثة بمقياس ماسلاش فاحترق الوظيفي، والاستبيان كأدوات لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج أن أبعاد الإحتراق الوظيفي تؤثر معنوياً في أبعاد الإلتماء التنظيمي، حيث تتأثر درجة الإلتماء لدى الموظف بصورة سلبية عند ظهور الإحتراق الوظيفي.

٥- دراسة "سماهر عياد" (٢٠١٠م) (١٠)، استهدفت الدراسة التعرف على مدى انتشار ظاهرة الإحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة، تم استخدام المنهج الوصفي، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البالغ قوامها (٢٥٨) موظف، ومن أدوات جمع البيانات مقياس الإحتراق الوظيفي، أهم النتائج أن الموظفين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة بشكل عام يتميزون بمستوى متوسط من الإحتراق الوظيفي على بعدية (الإجهاد الانفعالي وعدم الإنسانية).

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

١- دراسة "Anna Beurskens" (٢٠١٢م) (٢٧)، بعنوان "fatigue among working People Validity of a questionnaire meure"، استهدفت التعرف على مستوى الإنهاك (الإرهاق الوظيفي) لدى بعض العاملين بهولندا، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، واشتملت عينة البحث على عدد (٢١٩) موظف يعملون في مجالات (التعليم، المؤسسات الطبية، الشركات) بهولندا ممن أمضوا ثلاث سنوات فأكثر في عملهم، واستعانت 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 الإحتراق وكلاً من السن، مستوى التعليم، والمرتبة الوظيفية لدي عينة البحث.

٢- دراسة "Reinardy, scott" (٢٠٠٩م) (٣٤)، بعنوان "A Study of Burnout and

Job Satisfaction among High school Journalism Advisors

واستهدفت دراسة الإحترق 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 للإحترق كأدوات لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج هي عدم وجود أي مستوي للإحترق لدي المعلمين عينة البحث وانهم يشعرون بقدر كبير من النجاح والرضا في عملهم.

٣- دراسة "Doganer & Alparslan" (٢٠٠٩م) (٢٦)، استهدفت الدراسة إلى التعرف على

العلاقة ما بين بعض العوامل الاجتماعية الديموغرافية والمهنية ومستويات الاحترق النفسي لدى القابلات العاملات بمركز مقاطعة شرق تركيا (سابقاً)، تكون مجتمع الدراسة من (٢٥٧) قابلة، تم تطبيق الدراسة على (١٤٧) قابلة فقط بعد ان تم استثناء (١١٠) قابلة لعدم رغبتهن في المشاركة في أو لخروجهن لإجازات أمومة أو غيرها، وتم استخدام استبانة مكونة من (٢٨) فقرة وزعت على عينة الدراسة، أهم النتائج أن هناك تأثير على مستوى الاحترق 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 احترق القابلات.

٤- دراسة "Gurbuz & Others" (٢٠٠٧م) (٣١)، استهدفت الدراسة التعرف على مستوى

الاحترق الوظيفي لدى المحاضرين العاملين في جامعة أتاتورك، جامعة عثمان غازي وجامعة الاناضول في تركيا، تم استخدام مقياس ماسلاك للاحترق النفسي، تكونت عينة الدراسة من (١٠٨) محاضر يعملون في الجامعات المذكورة من مناطق مختلفة في تركيا، أهم النتائج يتأثر مستوي الاحترق النفسي لدى المبحوثين بمجموعة من العوامل المستقلة، والصفات الشخصية مثل (العمر، الجنس، مستوى التعليم، الخبرة، مكان السكن، الجامعة التي يعمل بها)، يتأثر مستوي الاحترق النفسي لدي المبحوثين بمجموعة من العوامل التابعة مثل (الرضا الوظيفي، الدعم الاجتماعي، بيئة العمل، وظروف العمل).

٥- دراسة "Ghassemi & Yousefy" (٢٠٠٦م) (٣٠)، قام الباحث بدراسة الاحترق المهني

بين مجموعة منتقاة عشوائياً من الممرضات العاملات في وحدات الرعاية الأولية (٥٥)

ممرضة فى اثنين من المستشفيات الجامعية فى أصفهان بايران خلال عام ٢٠٠٣م باستخدام مقياس ماسلاش، وكان أهم النتائج ان ممرضات الرعاية النفسية تعرضن لدرجة أكبر من الإجهاد الانفعالى مقارنة بممرضات الرعاية الطبية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، 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.

خطة وإجراءات البحث:

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفى نظراً لملائمته وطبيعة البحث.

مجتمع البحث:

يشتمل مجتمع البحث العاملين فى المجال الرياضى بمحافظة أسيوط فى قطاعات التعليم (الجامعى - قبل الجامعى - الشباب والرياضة) والبالغ قوامها (١٧٨٦) والجدول التالى (١) يوضح أفراد مجتمع البحث لعام ٢٠٢١/٢٠٢٢م.

جدول (١)

عدد العاملين بالمجال الرياضى فى قطاعات التعليم الجامعى وقبل الجامعى والشباب والرياضة بمحافظة أسيوط (ن = ١٧٨٦)

م	قطاعات العمل	العدد
١	التعليم الجامعى.	٢٢٢
٢	التعليم قبل الجامعى.	١٣٥٤
٣	الشباب والرياضة.	٢١٠
المجموع الكلى		١٧٨٦

عينة البحث:

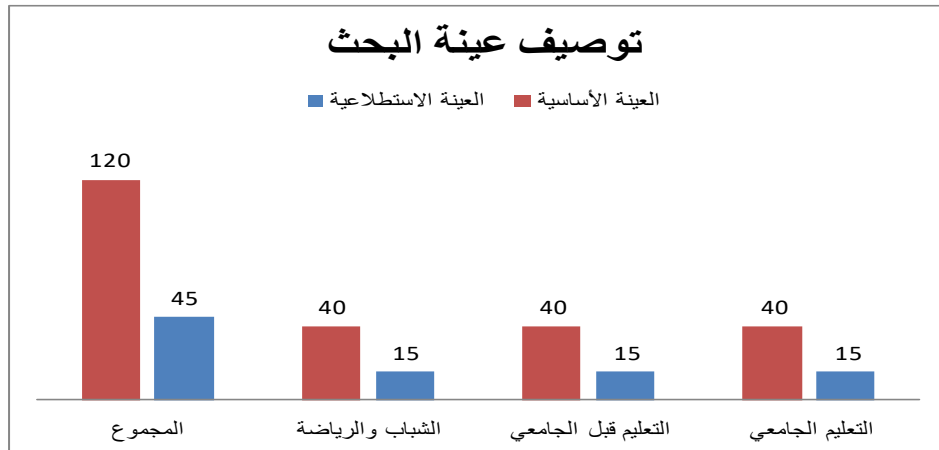
قام الباحث باختيار عينة بالطريقة العشوائية البالغ قوامها (١٦٥) من العاملين فى المجال الرياضى بمحافظة أسيوط من مجتمع البحث وبواقع (٤٠) فرد عينة أساسية، (١٥) فرد عينة إستطلاعية من كل قطاع للعام الجامعى ٢٠٢١/٢٠٢٢م.

جدول (٢)
توصيف عينة البحث (ن=١٦٥)

م	قطاعات	العينة الاستطلاعية	العينة الأساسية	المجموع
١	التعليم الجامعي	١٥	٤٠	٥٥
٢	التعليم قبل الجامعي	١٥	٤٠	٥٥
٣	الشباب والرياضة	١٥	٤٠	٥٥
	المجموع	٤٥	١٢٠	١٦٥

وقد روى عند اختيار العينة الشروط التالية:

- ١- الحصول على درجة البكالوريوس فى التربية الرياضية.
- ٢- ممارسة المهنة لمدة لا تقل عن خمسة سنوات.
- ٣- أن يمثل عينة البحث العاملين من الجنسين.
- ٤- أن تشمل العينة (العاملين بالمجال الرياضى وتعليم جامعى، قبل الجامعى، الشباب الرياضى)



شكل (١) توصيف عينة البحث

أدوات جمع البيانات:

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

أولاً: مقياس الاحتراق الوظيفى. (احمد عبده حسن).

ثانياً: مقياس التدفق النفسى. (إعداد مجدى حسن يوسف).

حساب المعاملات العلمية لمقياس الاحتراق الوظيفى

قام الباحث بتطبيق المقياس فى صورته النهائية على عينة التقنين وقوامها (٤٥) 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).

أولاً: الصدق

أ- صدق المحتوى:

للتأكد من صدق المحتوى قام الباحث بعرضه على مجموعة من الخبراء في علم النفس الرياضي قوامها (٨) خبراء بحيث لا تقل مدة خبرتهم في المجال الرياضي عن (١٠) سنوات مرفق (١). قد اسفرت النتائج عن إتفاق هؤلاء الخبراء على عبارات المقياس بنسبة (٧٥% - ١٠٠%) الجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٣)

النسبة المئوية لأراء الخبراء على عبارات المقياس في صورته النهائية (ن=٨)

العبارات								المحاور
	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	المحور الأول
	٧	٦	٨	٧	٨	٨	٧	التكرار
	%٧٨.٠	%٧٥.٠	%٨٧.٥	%٨٧.٥	%١٠٠	%١٠٠	%٨٧.٥	النسبة المئوية للإجهاد الإنفعالي
٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	المحور الثاني
٨	٧	٨	٨	٧	٨	٨	٧	الإنهاء البدني والعقلي
	%١٠٠	%٨٧.٥	%١٠٠	%٨٧.٥	%١٠٠	%١٠٠	%٨٧.٥	النسبة المئوية
			٥	٤	٣	٢	١	المحور الثالث
			٨	٧	٧	٨	٨	ضعف العلاقات الإنسانية
			%١٠٠	%٨٧.٥	%٨٧.٥	%١٠٠	%١٠٠	النسبة المئوية
			٥	٤	٣	٢	١	المحور الرابع
			٨	٧	٧	٨	٨	التكرار
			%١٠٠	%٨٧.٥	%٨٧.٥	%١٠٠	%١٠٠	النسبة المئوية للإنجاز الشخصي
		٦	٥	٤	٣	٢	١	المحور الخامس
		٦	٧	٨	٨	٧	٧	ضغوط العمل المرتبطة بتقييم الأداء
		٧٥.٠٠ %	%٨٧.٥	%١٠٠	%١٠٠	%٨٧.٥	%٨٧.٥	النسبة المئوية
			٥	٤	٣	٢	١	المحور السادس
			٧	٨	٧	٨	٧	التكرار
			٨٧.٥ %	%١٠٠	٨٧.٥ %	%١٠٠	٨٧.٥ %	النسبة المئوية لنظام المكافآت والترقيات

يتضح من جدول (٣) أن النسبة المئوية لأراء الخبراء حول عبارات مقياس الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالمجال الرياضي بمحافظة أسيوط تتراوح ما بين (٨٣.٣٣% - ١٠٠%) 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 (٤٥) 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 (٤)، (٥)، (٦) يوضح هذه النتائج.

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمحور الذى ينتمى إليه

نظام المكافآت والترقيات		ضغوط العمل المرتبطة بتقييم الأداء		الإنجاز الشخصي		ضعف العلاقات الإنسانية		الإرهاك البدني والعقلي		الإجهاد الإنفعالي	
م	العبارة	م	العبارة	م	العبارة	م	العبارة	م	العبارة	م	العبارة
التميز	العبارة	التميز	العبارة	التميز	العبارة	التميز	العبارة	التميز	العبارة	التميز	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
٠.٨٢	٣٢	٠.٨١	٢٦	٠.٧٠	٢١	٠.٨٧	١٦	٠.٩٢	٨	٠.٨٤	١
٠.٨٣	٣٣	٠.٨٨	٢٧	٠.٧١	٢٢	٠.٧٥	١٧	٠.٨٩	٩	٠.٧٤	٢
٠.٧٧	٣٤	٠.٦٢	٢٨	٠.٨٢	٢٣	٠.٧٧	١٨	٠.٨٣	١٠	٠.٨٧	٣
٠.٦٣	٣٥	٠.٨٦	٢٩	٠.٧٧	٢٤	٠.٧٨	١٩	٠.٨٨	١١	٠.٨١	٤
٠.٦٧	٣٦	٠.٨٩	٣٠	٠.٧٥	٢٥	٠.٥٢	٢٠	٠.٧٠	١٢	٠.٦٤	٥
		٠.٨٨	٣١						١٣	٠.٨٣	٦
									١٤	٠.٦٥	٧

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٢٨٣

يتضح من الجدول (٤) أنه تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمحور ما بين (٠.٥٢ - ٠.٩٢) هي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الإتساق الداخلى للمحاور.

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية له (ن=٤٥)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠.٧٠	١١	٠.٧٤	٢١	٠.٧٨	٣١	٠.٧٣
٢	٠.٧١	١٢	٠.٨٠	٢٢	٠.٧٠	٣٢	٠.٧١
٣	٠.٧٥	١٣	٠.٦٦	٢٣	٠.٧٨	٣٣	٠.٦٨
٤	٠.٦٨	١٤	٠.٧٥	٢٤	٠.٧٠	٣٤	٠.٥٤
٥	٠.٧١	١٥	٠.٧١	٢٥	٠.٧٥	٣٥	٠.٦٠
٦	٠.٦٤	١٦	٠.٦١	٢٦	٠.٦٥	٣٦	٠.٧٥
٧	٠.٧٦	١٧	٠.٧٣	٢٧	٠.٧٦		
٨	٠.٧٤	١٨	٠.٦٢	٢٨	٠.٦٨		
٩	٠.٦٨	١٩	٠.٨٢	٢٩	٠.٧٣		
١٠	٠.٧٣	٢٠	٠.٧١	٣٠	٠.٧٢		

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٢٨٣

ويتضح من جدول (٥) ما يلي: تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠.٥٤ - ٠.٨٧) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائية مما يشير إلى الإتساق الداخلي للمقياس.

جدول (٦)

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

م	المحاور	معامل الارتباط
١	الإجهاد الإنفعالي.	٠.٩٤
٢	الإنهاك البدني والعقلي	٠.٩٢
٣	ضعف العلاقات الإنسانية.	٠.٩٥
٤	الإنجاز الشخصي.	٠.٨٤
٥	ضغوط العمل المرتبطة بتقييم الأداء.	٠.٩١
٦	نظام المكافآت والترقية.	٠.٨٧

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٤٤٤

ويتضح من الجدول (٦) ما يلي: تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور من محاور المقياس والدرجة الكلية له ما بين (٠.٨٤ - ٠.٩٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائية مما يشير إلى الإتساق الداخلي للمقياس.

(٢) الثبات:

أ- طريقة إعادة الاختبار:

قام الباحث باستخدام طريقة إعادة الاختبار لحساب معامل ثبات المقياس، وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجات العاملين بالمجال الرياضي بمحافظة أسيوط فى التطبيق الأول ودرجاتهم فى التطبيق الثانى على عينة قوامها (٤٥) عامل بفاصل زمنى أسبوعين بين التطبيقين، وجدول (٧) يوضح معاملات ثبات المقياس وأبعاده.

جدول (٧)

معاملات ثبات المقياس وأبعاده بطريقة إعادة الاختبار (ن=٤٥)

معامل الثبات	المقياس وأبعاده
**٠.٨٤١	الإجهاد الإنفعالى.
**٠.٧٣٤	الإرهاك البدنى والعقلى
**٠.٨٦٣	ضعف العلاقات الإنسانية.
**٠.٧٩٤	الإنجاز الشخصى.
**٠.٨٨٦	ضغوط العمل المرتبطة بتقييم الأداء.
**٠.٧٦٥	نظام المكافآت والترقية.
٠.٨٤٧	مقياس الاحتراق الوظيفى

يتضح من جدول (٧) أنه توجد فروق إيجابية دالة إحصائية بين التطبيق الأول والثانى بمختلف محاور المقياس إذ يتراوح معامل الارتباط المحسوب بين (٠.٧٣٢ - ٠.٨٨٦) وهى أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) 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 (٤٥) من العاملين فى المجال الرياضى بمحافظة أسيوط من مجتمع البحث من غير العينة الأصلية للبحث وجدول (٨) يوضح معاملات ثبات المقياس وأبعاده.

جدول (٨)

معاملات ثبات المقياس وأبعاده بطريقة ألفا كرونباك (ن=٤٥)

معامل ألفا	المقياس وأبعاده
٠.٧٦١	الإجهاد الإنفعالى.
٠.٨٥٢	الإرهاك البدنى والعقلى
٠.٧٦٦	ضعف العلاقات الإنسانية.
٠.٧٩٤	الإنجاز الشخصى.
٠.٨٤٣	ضغوط العمل المرتبطة بتقييم الأداء.
٠.٧٣٢	نظام المكافآت والترقية.
٠.٨٥١	مقياس الاحتراق الوظيفى

يتضح من جدول (٨) أنه تراوحت قيم معامل ألفا لمحاور المقياس بين (٠.٧٣٢ - ٨٥٢) كما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للمقياس (٠.٨٩١) وهي معاملات دالة إحصائية، مما يشير أن المقياس على درجة مقبولة من الثبات.

ثانياً: المعاملات العلمية لمقياس التدفق النفسي:

قام بتصميم هذا المقياس مجدي حسن يوسف (٢٠٠٩)، ويتكون المقياس من (٢٢) عبارة وصفية وهي تقيس بعد واحد وهو التدفق النفسي علي ميزان تقدير ثلاثي (١، ٢، ٣). وقد اجري الباحث الإجراءات التالية للتأكد من صلاحية المقياس للتطبيق:

١- صدق الاتساق الداخلي للمفردات:

قام "الباحث" بالتحقق من اتساق المقياس داخلياً، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس على عينة قوامها (٤٥) من العاملين في المجال الرياضي بمحافظة أسيوط من مجتمع البحث من غير العينة الأصلية للبحث كما هو موضح بجدول رقم (٩).

جدول (٩)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس الذي ينتمي إليه (ن = ٤٥)

العبارات											٥	
١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	التدفق النفسي
					٠.٨٢	٠.٧٩	٠.٧٤	٠.٦٩	٠.٧٨	٠.٥٨	معامل الارتباط	
٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	رقم العبارة	التدفق النفسي
٠.٨٣	٠.٩١	٠.٨٥	٠.٦٨	٠.٨٣	٠.٧٨	٠.٩٢	٠.٦٩	٠.٦٥	٠.٨٥	٠.٨٣	معامل الارتباط	

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٤٤٤

يتضح من جدول رقم (٩) وجود معاملات ارتباط ذات دلالة إحصائية بين العبارة الواحدة والدرجة الكلية للمحور، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠.٥٢ : ٠.٩٦) مما يشير إلي الاتساق الداخلي للمقياس.

ثبات مقياس التدفق النفسي:

وقد اعتمد الباحث في إيجاد ثبات المقياس على طريقة إعادة تطبيق الاختبار Test Re، قام الباحث بتطبيقه علي عينة قوامها (٤٥) من العاملين في المجال الرياضي بمحافظة أسيوط من مجتمع البحث من غير العينة الأصلية للبحث (وبشكل جماعي وتحت نفس ظروف

التطبيق الأول بفواصل زمني أسبوعين ثم تم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني لمقياس مفهوم الذات وجدول رقم (١٠) يوضح ذلك.

جدول (١٠)

معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والثاني مقياس التدفق النفسي (ن=٤٥)

قيمة "ر"	التطبيق الثاني		التطبيق الأول		المقياس
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.٨٩	٧.٩٤	٦٢.٥٣	٢٣.٨٣	٦١.٩٣	التدفق النفسي

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = (٠.٥١)

يتضح من جدول رقم (١٠) ما يلي: وجود ارتباط دال إحصائياً بين التطبيقين الأول والثاني لمقياس التدفق النفسي حيث أن قيمة (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) مما يشير إلي ثبات المقياس.

خطوات البحث:

أ- الدراسة الإستطلاعية:

قام الباحث بإجراء دراسة إستطلاعية للمقياس المستخدم في جمع البيانات حيث تم تطبيقه على عينة قوامها (٤٥) من العاملين بالمجال الرياضي بمحافظة أسيوط من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية وذلك في الفترة من ٢٠٢٢/٢/١ حتى ٢٠٢٢/٢/١٥، 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 ٢٠٢٢/٢/٢٠ حتى ٢٠٢٢/٤/١٥.

المعالجات الإحصائية للبحث:

استخدم الباحث في معالجة البحث إحصائياً مايلي:

- أ- المتوسط الحسابي
- ب- الانحراف المعياري
- ج- الاهمية النسبة
- د- معامل الارتباط
- هـ- تحليل التباين
- ح- النسبة المئوية

وقد إرتضى الباحث مستوى دلالة عند مستوى (٠.٠٥)، كما استخدم الباحث برنامج SPSS لحساب بعض المعاملات الإحصائية.

*مناقشة النتائج وتفسيرها:

١- 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 (١١)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات العاملين فى المجال الرياضى فى الاحتراق الوظيفى

الانحراف المعياري	المتوسط	العاملين فى المجال الرياضى
١٤,١٧٠	٤٧,٣٣	العاملين بقطاع التعليم الجامعى
٨,٩٤٣	٨٧,٦٣	العاملين بقطاع الشباب والرياضة
٣,٩٩٩	٨٨,٤٣	العاملين بقطاع التعليم قبل الجامعى

جدول رقم (١٢)

دلالة الفروق بين متوسطى درجات العاملين فى المجال الرياضى فى الاحتراق

الوظيفى (ن = ١٢٠)

المتوسطات	الانحراف المعياري	النسبة الفائية (ف)	مستوى الدلالة	البعء	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات
٢٥٢٨,٢٦٧	٣٠٣٧,٧٩٢	٢٩٠,٢٧٧	٠,٠٥	بين المجموعات	٢	١٢٦٤,١٣٣	٤٩٦,٥٠٨
				داخل المجموعات			
				الكل			
٢٠١٩,٢١٧	٢٦٠٧,٧٩٢	٢٠٠,٦٩٥	٠,٠٥	بين المجموعات	٢	١٠٠٩,٦٩٥	٤٩٦,٥٠٨
				داخل المجموعات			
				الكل			
٩٩٣,٠١٧	١٧٢,٧٩٢	٨٠,٧٠٨	٠,٠٥	بين المجموعات	٢	٤٩٦,٥٠٨	٤٩٦,٥٠٨
				داخل المجموعات			
				الكل			
٩٣٦,٧١٧	١٧٢,٧٩٢	٦٧,٧١٤	٠,٠٥	بين المجموعات	٢	٤٦٨,٣٥٨	٤٦٨,٣٥٨
				داخل المجموعات			
				الكل			
٨٣٨,٨٥٠	١٥١٩,٢٠٠	٧٢,١٢٩	٠,٠٥	بين المجموعات	٢	٤١٩,٤٢٥	٤١٩,٤٢٥
				داخل المجموعات			
				الكل			

تابع جدول رقم (١٢)
دلالة الفروق بين متوسطى درجات العاملين فى المجال الرياضى فى الاحتراق
الوظيفى (ن = ١٢٠)

المستوى	النسبة الفائبة (ف)	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	البعد
٠,٠٥	٦٥,٠٢٣	٤٧٢,٥٠٠	٢	٩٤٥,٠٠٠	بين المجموعات
		٧,٢٦٧	١١٧	٨٥٠,٢٠٠	داخل المجموعات
			١١٩	١٧٩٥,٢٠٠	الكل
٠,٠٥	٢٢٣,٣٣٦	٢٢٠,٩٢,٩٣٣	٢	٤٤١٨٥,٨٦٧	بين المجموعات
		٩٨,٩٢٢	١١٧	١١٥٧٣,٩٢٥	داخل المجموعات
			١١٩	٥٥٧٥٩,٧٩٢	الكل

ينتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) دالة عند مستوى (٠,٠٥)، مما يدل على وجود فروق جوهرية بين العاملين فى مجال الرياضة فى مستويات الاحتراق الوظيفى. ولتوضيح اتجاه الفروق قام الباحث باستخدام اختبار Tukey HSD أقل فرق معنوى لمعرفة دلالة الفروق بين العاملين فى مجال الرياضى فى مستويات الاحتراق الوظيفى.

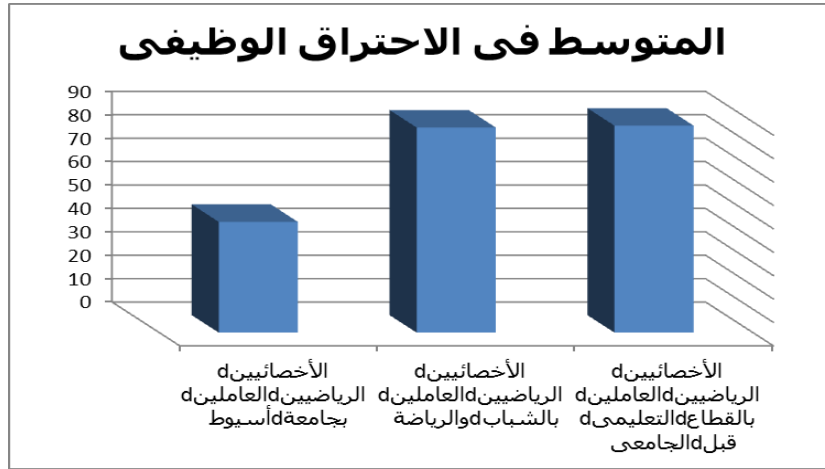
جدول (١٣)

الاحتراق الوظيفى Tukey HSD

مستوى الدلالة	فروق المتوسط (أ - ب)	العاملين (ب)	العاملين (أ)
٠,٠٥	٤٠,٣٠٠-	العاملين بقطاع الشباب والرياضة	العاملين بقطاع التعليم الجامعى
٠,٠٥	٤١,١٠٠-	العاملين بقطاع التعليم قبل الجامعى	العاملين بقطاع التعليم الجامعى
غير دال	٠,٨٠٠-	العاملين بقطاع التعليم قبل الجامعى	العاملين بقطاع الشباب والرياضة

ينتضح من الجدول السابق:

- أن هناك فروق دالة إحصائية بين العاملين بقطاع التعليم الجامعى والعاملين بقطاع الشباب والرياضة، حيث أن قيمة الفروق بين المتوسطات = (٤٠,٣٠٠-)، وهى دالة عند مستوى ٠,٠٥ والفروق لصالح العاملين بقطاع الشباب والرياضة.
- أن هناك فروق دالة إحصائية بين العاملين بقطاع التعليم الجامعى والعاملين بقطاع التعليم قبل الجامعى، حيث أن قيمة (الفروق بين المتوسطات = ٤١,١٠٠-)، وهى دالة عند مستوى ٠,٠٥ والفروق لصالح العاملين بقطاع التعليم قبل الجامعى.
- لا توجد فروق دالة إحصائية بين العاملين بقطاع الشباب والرياضة والعاملين بقطاع التعليم قبل الجامعى، حيث أن قيمة (الفروق بين المتوسطات = ٠,٨٠٠-)، وهى غير دالة.



شكل (٢) المتوسط فى الاحتراف الوظيفى

٢-الفرض الثانى:

والذى ينص على: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين فى المجال الرياضى فى قطاعات الجامعى وقبل الجامعى والشباب والرياضة بمحافظة أسيوط فى التدفق النفسى ".
 للتحقق من دلالة الفروق بين درجات العاملين فى المجال الرياضى فى قطاعات الجامعى وقبل الجامعى والشباب والرياضة فى التدفق النفسى، قام الباحث بحساب دلالة الفروق باستخدام تحليل التباين "ف النسبة الفائية"، كما يتضح من الجداول التالية:

جدول (١٤)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات العاملين فى المجال الرياضى فى التدفق النفسى

الانحراف المعيارى	المتوسط	العاملين فى المجال الرياضى
٦,٠٠٤	٧٢,٤٥	العاملين بقطاع التعليم الجامعى
٧,٦٥٣	٦٤,٦٨	العاملين بقطاع الشباب والرياضة
٧,٤٨٧	٥٢,٣٠	العاملين بقطاع التعليم قبل الجامعى

جدول رقم (١٥)

دلالة الفروق بين متوسطى درجات العاملين فى المجال الرياضى فى التدفق النفسى (ن = ١٢٠)

مستوى الدلالة	النسبة الفائية (ف)	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	البعد
٠,٠٥	٨٢,٩٩٧	٤١٣٠,٧٥٨	٢	٨٢٦١,٥١٧	مقياس
		٤٩,٧٧٠	١١٧	٥٨٢٣,٠٧٥	التدفق
			١١٩	١٤٠٨٤,٥٩٢	النفسى
					بين المجموعات
					داخل المجموعات
					الكل

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف = ٨٢,٩٩٧) دالة عند مستوى (٠,٠٥)، مما يدل على وجود فروق جوهرية بين العاملين في مجال الرياضة في دافعية الإنجاز. ولتوضيح اتجاه الفروق قام الباحث باستخدام اختبار Tukey HSD لمعرفة دلالة الفروق بين العاملين في مجال الرياضة في دافعية الإنجاز في المجال الرياضي.

جدول (١٦)

التدفق النفسي Tukey HSD			
العاملين (أ)	العاملين (ب)	فروق المتوسط (أ - ب)	مستوى الدلالة
العاملين بقطاع التعليم الجامعي	العاملين بقطاع الشباب والرياضة	٧,٧٧٥	٠,٠٥
العاملين بقطاع التعليم الجامعي	العاملين بالقطاع التعليمي قبل الجامعي	٢٠,١٥٠	٠,٠٥
العاملين بقطاع الشباب والرياضة	العاملين بالقطاع التعليمي قبل الجامعي	١٢,٣٧٥	٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق:

- توجد هناك فروق دالة إحصائية بين العاملين قطاع التعليم الجامعي والعاملين بقطاع الشباب والرياضة، حيث أن قيمة الفروق بين المتوسطات = (٧,٧٧٥)، وهي دالة عند مستوى (٠,٠٥) 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 = ٢٠,١٥٠)، وهي دالة عند مستوى (٠,٠٥) 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 = ١٢,٣٧٥)، وهي دالة عند مستوى (٠,٠٥) والفروق لصالح العاملين بقطاع الشباب والرياضة.

٣-الفرض الثالث:

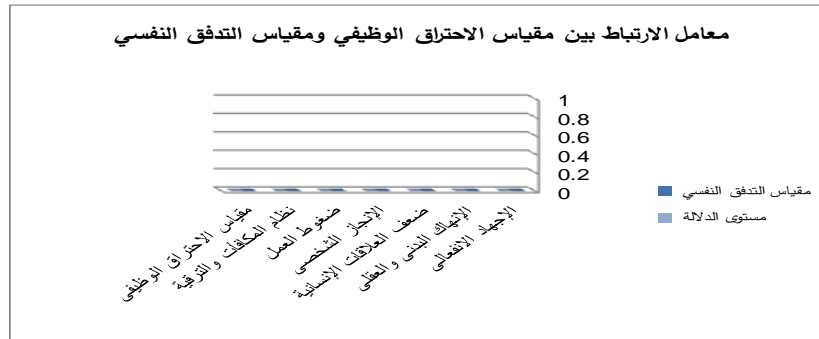
والذي ينص على "توجد علاقة دالة إحصائية بين مستويات الاحتراق الوظيفي التدفق النفسي لدى العاملين في المجال الرياضي في قطاعات الجامعي وقبل الجامعي والشباب والرياضة بمحافظة أسيوط".

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بحساب معامل الارتباط لبيرسون بين درجات العينة الأساسية على مقياس الاحتراق الوظيفي ودرجاتهم على مقياس التدفق النفسي،

جدول رقم (١٧)

معامل الارتباط بين مقياسي الاحتراق الوظيفي والتدفق النفسي لدى عينة الدراسة (ن = ١٢٠)

مستوى الدلالة	مقياس التدفق النفسي	
٠,٠٥	٠,٦٧٦-	الإجهاد الانفعالي
٠,٠٥	٠,٦٥٤-	الإرهاك البدني والعقلي
٠,٠٥	٠,٣٩٧-	ضعف العلاقات الإنسانية
٠,٠٥	٠,٣٩٠+	الإنجاز الشخصي
٠,٠٥	٠,٣٧٥-	ضغوط العمل
٠,٠٥	٠,٣٣٦+	نظام المكافآت والترقية
٠,٠٥	٠,٥٦٩-	مقياس الاحتراق الوظيفي



شكل (٣) معامل الارتباط بين مقياس الاحتراق الوظيفي ومقياس التدفق النفسي

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى (٠,٠٥) مما يدل على وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائية بين التدفق النفسي والاحتراق الوظيفي بأبعاده المختلفة كالتالي:

توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائية بين الإجهاد الانفعالي والتدفق النفسي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (ر = -٠,٦٧٦) مما يدل على أنه كلما زادت التدفق النفسي قل مستوى الإجهاد الانفعالي.

توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائية بين الإرهاك البدني والعقلي و التدفق النفسي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (-٠,٦٥٤)، مما يدل على أنه كلما زادت التدفق النفسي قل مستوى الإرهاك البدني والعقلي.

توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائية بين ضعف العلاقات الإنسانية و التدفق النفسي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (-٠,٣٩٧)، مما يدل على أنه كلما زادت التدفق النفسي قل مستوى ضعف العلاقات الإنسانية أو (تبلد المشاعر).

توجد علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائية بين مستوى الإنجاز الشخصى والتدفق النفسى، حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (+ ٠.٣٩٠) مما يدل على أنه كلما زادت مستوى الإنجاز الشخصى كلما زادت التدفق النفسى.

توجد علاقة إرتباطية سالبة دالة إحصائية بين ضغوط العمل و التدفق النفسى، حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (- ٠.٣٧٥)، مما يدل على أنه كلما زادت ضغوط العمل قل التدفق النفسى.

توجد علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائية بين نظام المكافآت والترقية وبين دافعية الإنجاز. حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (+ ٠.٣٣٦)، مما يدل على أنه كلما زادت مستوى المكافآت ونظم الترقيات زادت مستوى التدفق النفسى.

توجد علاقة إرتباطية سالبة دالة إحصائية بين مقياس الإحترق الوظيفى والتدفق النفسى، حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (- ٥٦٩%)، مما يدل على أنه كلما زادت مستويات الإحترق الوظيفى كلما قلت التدفق النفسى

تفسير النتائج ومناقشتها:

مناقشة نتائج الفرض الأول:

يتضح من الجداول (١١، ١٢، ١٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين فى المجال الرياضى فى قطاعات التعليم الجامعى والتعليم قبل الجامعى والشباب والرياضة فى مستويات الاحتراف الوظيفى كالتالى:

توجد فروق دالة إحصائية بين العاملين بقطاع التعليم الجامعى والعاملين بقطاع التعليم قبل الجامعى والعاملين بقطاع الشباب والرياضة لصالح العاملين بقطاع التعليم قبل الجامعى ثم العاملين بقطاع الشباب والرياضة ثم العاملين بقطاع التعليم الجامعى فى مستويات الاحترق الوظيفى.

لذلك يتضح من نتائج الجدول (١١) ظهور مستويات الاحترق الوظيفى بشكل عالى لدى العاملين بقطاع التعليم قبل الجامعى حيث بلغ قيمة المتوسط الحسابى لهم (٨٨.٤٣)، وكذلك ظهور مستويات الاحترق الوظيفى بشكل عالى لدى العاملين بقطاع الشباب والرياضة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابى (٨٧.٦٣)، بينما ظهور مستويات متدنية وقليلة من الاحترق الوظيفى لدى العاملين بقطاع التعليم الجامعى، حيث بلغ قيمة المتوسط الحسابى (٢٨: ٤٧)

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 فى الهيئات الرياضية والشبابية وعدم اقتناع كثير من أفراد الإدارة برأى المربى الرياضي، وزيادة الإجهاد الانفعالى والانهاك البدني والعقلي مع أعراض الإجهاد الذهني والاستنفاد الانفعالى وتبلد المشاعر والاحساس بعدم الإنجاز الشخصى والأداء المهني. حيث يحدث الاحتراق الوظيفي عندما لا يكون هناك توافق بين طبيعة العمل وطبيعة العاملين فى الهيئة أو المؤسسة الرياضية.

ضعف نظام المكافآت والترقيات وانخفاض الراتب الشهري الذى يتقاضاه والذى لا يفي باحتياجاته.

وهذا ما يؤكد "نصر يوسف" (١٩٩٥م) (٢٣) أن المعلمون يتعرض إلى بعض الظروف التى لا يستطيع الكثير منهم التحكم فيها مما تحول دون قيامهم بدورهم بشكل فعال الأمر الذى يساهم فى احساسهم بالعجز عن القيام المهام المطلوبه منهم بالمستوي الذى يتوقعه منهم الإداريون و اتخذوا القرار بالإضافة إلى الآثار السلبية الخطيرة التى يتركونها على تعليم الطلاب، فإن هذا الشعور بالعجز مع استنفاد الجهد يؤدي إلى حالة من الإنهاك الانفعالى والإنهاك البدني والعقلي والاستنزاف النفسي.

وهذا يتفق مع كل من "دراسة سالى على (٢٠١١م) (٨)، دراسة سماهر عياد (٢٠١٠م) (١٠)، محمد علاوى (١٩٩٨م) (١٩)، أسامة راتب" (١٩٩٧م) (٤) ومع "Maslach.c" (٢٠٠٣م) (٣٣)، دراسة "Gurbuz & Others" (٢٠٠٧م) (٣١) واضحة النتائج أيضاً ظهور مستوي أولى من الإحتراق 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 هى مسئولياته 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 تنتج المستويات الإدارية العليا الفرص المختلفة للمستويات الإدارية الأخرى سواء كانت المتوسطة أو المباشرة الإشتراك فى تحديد الأهداف المطلوب تحقيقها صياغتها وتحديد وسائل تحقيق هذه الأهداف ويعطى فرص كبيرة للمرؤوسين المشاركة فى إتمام الأعمال الموكلة إليهم بصورة فعالة ومعايير تقييم الأداء تحظى يقبول عام وتسد إلى عدالة اجتماعية ونظم المكافآت والترقيات تلائم ظروف العمل والواقع الذى نعيش فيه مع وجود قنوات اتصال رئيسية تساعد على توصل رغبات

وآراء واقتراحات المرؤوسين إلى الإدارة العليا مع وجود مستوى اتصال أفقي بين المستويات الإدارية المختلفة تتفق هذه النتيجة مع دراسة كلاً من "سماهر" (٢٠١٠م) (١٠) ودراسة "سامي سليم" (٢٠١٠م) (٩)، وتتفق هذه النتيجة مع ما وجدته كل من "Maslach. C Leiter. M.P." (٢٠٠٩م) (٣٢)، "Buck" (١٩٩٢م) (٢٩).

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 (١٤، ١٥، ١٦) وجود فروق دالة احصائية بين العاملين في المجال الرياضي بقطاعات التعليم الجامعي والتعليم قبل الجامعي والشباب والرياضة في التدفق النفسي صالح العاملين بالتعليم الجامعي ثم العاملين بقطاع الشباب والرياضة ثم العاملين بقطاع التعليم قبل الجامعي.

يرجع الباحث النتيجة إلى أن العاملين بقطاع التعليم الجامعي يتميزون بارتفاع مستوى طموحهم وانهم أكثر اتجاه نحو التفرد 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 التميز والإبداع وأداء الرسالة من قلب وعقل كل العاملين في المجال الرياضي للإرتقاء بمستوي الأداء بدلاً من الإستسلام للبيروقراطية.

أما العاملين بقطاع الشباب والرياضة والعاملين بقطاع التعليم قبل الجامعي يتميزون بمستوى أقل من التدفق النفس وضعف 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 دراسة هبه عبدالعال السيد (٢٠١٧م) (٢٤)، دراسة "علياء جاسم" (٢٠١٦م) (١٨)، أحمد كمال نصاري، محمد حمدي زغلول (٢٠١٦م) (٢) في أن النجاح في المستقبل مرتبط بالإنجاز الحالي أن الفرد مرتفع الحاجة للإنجاز يميل إلى زيادة التدفق النفسي أما الفرد الذي يتصف بمستوى قليل من التدفق النفسي ودافعية الانجاز فان خطته

وتوقعاته للمستقبل وأحلامه سوف تكون قليلة أو بسيطة لا تتناسب مع مستوى التدفق النفسي المطلوب.

بذلك يتحقق صحة الفرض الثانى القائل: توجد فروق دالة إحصائية بين العاملين فى المجال الرياضى فى قطاعات التعليم الجامعى والتعليم قبل الجامعى والشباب والرياضة بمحافظة أسيوط فى التدفق النفسي.

مناقشة نتائج الفرض الثالث:

يتضح من جدول (١٧) وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائية بين مقياس الاحتراق الوظيفى بإبعاده التدفق النفسي لدي العاملين بمجال الرياضى بمحافظة أسيوط، وكالتالى. توجد علاقة إرتباطية سالبة بين المحاور مقياس الاحتراق الوظيفى فى الأبعاد الآتية (الإجهاد الإنفعالي والإنهاك البدني والعقلي وضعف العلاقات الإنسانية وضغوط العمل)، ومقياس التدفق النفسي، مما يدل على أنه كلما ذات مستوى الإجهاد الإنفعالي والإنهاك البدني والعقلي وزيادة الضغوط المترتبة بالعمل وضعف العلاقات الإنسانية وبالتالي يقل مستوى التدفق النفسي.

وتوجد علاقة إرتباطية موجبة بين كل من المحاور الآتية (الإنجاز الشخصي ونظام المكافآت والترقية) و مستوى التدفق النفسي. حيث كلما زادت مستوى الإنجاز الشخصي ووجود نظام من الترقيات والمكافآت يتناسب مع طبيعة العمل كلما زادت مستوى التدفق النفسي.

يرجع الباحث هذه النتيجة إلى أن العلاقة الإرتباطية السالبة بين محاور مقياس الاحتراق الوظيفى (الإجهاد الإنفعالي والإنهاك البدني والعقلي وضعف العلاقات الإنسانية وزيادة الضغوط المترتبة بتقييم الأداء بالعمل)، ومستوى التدفق النفسي.

حيث كلما قلت معدلات المحاور السابقة زيادة مستوى التدفق النفسي بالتالى تتزاد مستوى الثقة بالنفس والتحدى 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 الوظيفى على محورين هما (الإنجاز الشخصي ونظام المكافآت والترقية) التدفق النفسي حيث كلما زاد مستوى الإنجاز الشخصي وتم وضع نظام للمكافآت والترقيات تتلائم وظروف العمل وواقع الحياة التى نعيش فيه ومعايير تقييم الأداء تحظى بقبول عام وتستند إلى عدالة اجتماعية كلما زادت مستوى التدفق النفسي للعاملين بمجال الرياضى وتتفق هذه النتيجة مع كل من دراسة هبه عبدالعال السيد

(٢٠١٧م) (٢٤) "عزة الوسيمي" (٢٠٠٠م) (١٦)، "سماهر عياد" (٢٠١٠م) (١٠)، "عبدالحكيم رزق عبد الحكيم، أحمد عبده حسن" (٢٠١٥م) (١٤).

((المراجع))

أولاً: المراجع العربية:

- ١- إبراهيم محمد المغازي: التدفق النفسي حالة ايجابية خاصة بالمبدعين، مجلة النفس المطمئنة، مجلد (٢٥)، عدد ١٢، ٢٠١٥م.
- ٢- أحمد كمال نصارى، محمد حمدي زغلول : الثقة الرياضية وعلاقتها بحالة التدفق النفسي لدي طلاب كلية التربية الرياضية، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية العدد (43) الجزء الثاني، مصر، ٢٠١٦م.
- ٣- آدم غازي العتيبي: الاحتراف الوظيفي لدى العاملين في قطاع الخدمة المعرفية الكويتية وعلاقته بالشخصية والرغبة في ترك العمل، إنتاج علمي منشور، مجلة العلوم الإدارية مجلد (٣)، عدد (٢٢)، الكويت، ٢٠٠٢م.
- ٤- أسامة كامل راتب: الإعداد النفسي لتدريب الناشئين، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٧م.
- ٥- أكرم إبراهيم عبد الله: ظاهر الاحتراف النفسي وعلاقتها بضغط العمل لدى الممرضات العاملات بمستشفى العام والمراكز الصحية الاخرى، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة أسيوط، ٢٠٠٤م.
- ٦- الخرابشة عمرو، عربيات أحمد: الاحتراف النفسي لدي المعلمين العاملين مع الطلبة ذوي الصعوبات التعلم في غرف المصادر، مجلة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، مجلد (١٧)، عدد (٢)، الأردن، ٢٠٠٥م.
- ٧- زياد لطفى الطحانية: مستويات الاحتراف النفسي لدي معلمي التربية الرياضية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، ١٩٩٥م.
- ٨- سالى سيد على: الإنتماء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراف الوظيفي والسلوكيات الانسحابية، دراسة مدينة على شركات القطاع للبتترول، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠١١م.
- ٩- سامي سليم أبو طه: أثر الاحتراف الوظيفي على فاعلية الأداء بالتطبيق على لامستشفيات الحكومية في محافظات غزة، رسالة ماجستير منشورة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد الثالث، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠١٠م.

- ١٠- سماهر أبو مسعود عياد: ظاهره الاحتراف الوظيفى لدى الموظفين الإداريين العاملين فى وزارة التربية والتعليم العالى بقطاع غزة، أسبابها وكيفية علاجها، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ٢٠١٠م.
- ١١- صفاء الأعسر وآخرون: الذكاء العاطفي، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، ٢٠٠٠م.
- ١٢- صفاء مصطفى درويش: الاحتراق النفسي للاعبى كرة السلة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الزقازيق، ١٩٩٩م.
- ١٣- ضيف الله عبد الله النقبى: الاحتراق الوظيفى فى المنظمات الحكومية الخدمية فى محافظة جده، بحث علمى منشور، المجلة الإدارية والاقتصادية، مجلد (١٤)، عدد (١)، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، ٢٠٠١م.
- ١٤- عبد الحكيم رزق عبد الحكيم، أحمد عبده حسن: المحددات النفسية والجوانب العقلية للانتقاء للناشئين، ط١، دار الوفاء للطباعة، الإسكندرية، ٢٠١٥م.
- ١٥- عبد الرحمن أحمد هيجان: ضغوط العمل، مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، ٢٠٠٠م.
- ١٦- عزة شوقى الوسىمي: دافعية الإنجاز وعلاقتها بقلق المباراة الرياضية لناشئ بعض الأنشطة الرياضية الجماعية، مجلة التربية الرياضية، العدد التاسع والعشرون، جامعة طنطا، ٢٠٠٠م.
- ١٧- عطا الله مصطفى خليل محمود، وعبدالصمد فضل إبراهيم: علم النفس الإيجابي وتأثيره فى الممارسات والخدمات النفسية "رؤية مستقبلية لدوره فى التدخلات العلاجية"، مجلة البحث فى التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا، ٢٠١٣م.
- ١٨- علياء جاسم بو صخرة: تأثير برنامج تدريبي وفق محددات حالة التدفق النفسى علي فاعلية التصويب لناشئ كرة السلة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الإسكندرية، ٢٠١٦م.
- ١٩- محمد حسن علاوى: سيكولوجية الاحتراق للاعب والمدرب الرياضى، ط١، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ١٩٨٨م.
- ٢٠- محمد عبد المنعم زايد ساسي: لتدفق النفسى وعلاقته بالحافز الرياضى لدى لاعبي بعض أندية القسم الثالث لكرة القدم بمحافظة الوادي الجديد"، رسالة ماجستير غير منشور بكلية التربية الرياضية جامعة الوادي الجديد، ٢٠٢٢م.

- ٢١- مروان خضير وصفاء تركي: التدفق النفسي وعلاقته بالتفكير المستقبلي لدى طلاب الدراسات العليا، مجلة البحوث التربوية والنفسية، مجلد ١٥ اظن عدد ٥٩، ٢٠١٨م.
- ٢٢- مسعد السبتي عبد الكريم: الاحتراق الوظيفي ومقترح إلى وزارة الخدمة المدنية، مقال صحفي، جريدة الرياض، السعودية، العدد (١٣٧٥٧)، ١٢ فبراير، ٢٠٠٦م.
- ٢٣- نصر يوسف مقابله: أثر مركز الضغوط ببعض المتغيرات الديمغرافية على الاحتراق النفسي لدى عينة من المعلمين، مجلة كلية التربية، العدد التاسع والعشرون، جامعة المنصورة، ١٩٩٥م.
- ٢٤- هبة عبدالعال السيد: التدفق النفسي وعلاقته بدافعية المشاركة في الأنشطة الرياضية لطلاب جامعة كفر الشيخ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة كفر الشيخ، ٢٠١٨م.
- ٢٥- هبة جمال عبد العال: السلوك الجازم والعدوان وعلاقتهما بدافعية الإنجاز الرياضي لدي الرياضيين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠١٢م.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 26- **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.
- 27- **Anna.J.H.beurskens:** fatigue Among working people-validity of a questionnaire measure, Department of Epidemiology, Maastricht University, Published by BMJ group, Netheriands, 2012.
- 28- **Babcock, jesse H.:** Burnout Among Licensed master Level Social Workers in maing, master study, university of southern Maine, 2003.
- 29- **Buck, V.:** Working under pressure, London, Staple Press, 1992.

- 30- **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.
- 31- **Gurbuz, Huseyin & Tutar, hasm & O. baspinar, Nuran,:** burnout levels of executive lecturers, a comparative approach in three universities, faculty of Economics and Administrative sciences, Eskisehir osmangazi university, Eskisehir, turkey, 2007.
- 32- **Maslach. C, Leiter. M. P:** Measuring Durnout, The oxford handbook of organizationsl Well-being, oxford U.K, Oxford, Univeersity Press, 2009.
- 33- **Maslach. C:** Job burnout- New Directions in Research and intervention, Current Directions in psychological Science, 2003.
- 34- **Reinardy, Scott. Et al:** A Study of burnout and Job satisfaction among High School Journalism Advisors, Journalism and Mass Communication educator, 2009.