



مجلة سوهاج لعلوم وفنون
التربية البدنية والرياضة



جامعة سوهاج
كلية التربية الرياضية

" واقع الإستغراق الوظيفي لدي العاملين بالإتحاد المصري لكرة السلة "

أ.د. / محمد عبد المحسن أحمد أ.م. د / محمد كمال خليل
د. / أحمد محمود محمد م / محمد أحمد كمال

مجلة سوهاج لعلوم وفنون التربية البدنية والرياضة - العدد الثاني عشر - يناير ٢٠٢٤م

الترقيم الدولي: 2682-3748 -print (ISSN 2682-3837) -online

واقع الإستغراق الوظيفي لدي العاملين بالإتحاد المصري لكرة السلة

أ.د/ محمد عبد المحسن أحمد

أ.م. د/ محمد كمال خليل

د. / أحمد محمود محمد

م / محمد أحمد كمال

المقدمة ومشكلة البحث

عرفت الإدارة منذ وجدت المجتمعات البشرية، فالإنسان منذ القدم كان يقوم بالعمل الإداري ويمارس الإدارة على أكثر من مستوى، فالأسرة تحتاج لمن يدير شئونها، والقبيلة تحتاج لشخص تسند إليه مسئولية إدارة شئونها. (١٣ : ٣)

وبالتالي فإن للإدارة دوراً حيوياً في توجيه المؤسسات والمنظمات الرياضية نحو سبل التقدم والتطور، وحل المشكلات، ومواجهة الصراعات، وعلاج نقاط القصور والضعف، وزيادة فاعلية نقاط القوة والتميز، لذا أصبحت الإدارة العمود الفقري لأي عمل يرجي له النجاح في شتى المجالات، حيث لم تعد تقتصر على التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة وإتخاذ القرارات فقط، بل أصبح لزاماً عليها أن تتميز بالقدرة على التكيف مع التغيير والتطور المستمر في مختلف مجالات الحياة. (٥ : ٩)

وتعتمد المنظمات والمنشآت الحديثة في تحقيق أهدافها بدرجة كبيرة على كفاءة وفعالية الموارد البشرية العاملة بها، وهناك اتفاق بين رجال الإدارة على أن إدارة وتنمية الموارد البشرية هو المدخل الأنجح لرفع أو تحسين كفاءة أداء الموارد البشرية في منشآت الأعمال بما يحقق الإنتاجية الأولى من ناحية، وكذلك رضا هذه الموارد البشرية من ناحية أخرى. (١٢ : ٧)

ويعد موضوع الإستغراق الوظيفي من الموضوعات الهامة التي أولاهها الباحثون في مجال ادارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي إهتماماً متزايداً في الأونة الاخيرة، وذلك بإعتباره أحد القضايا الرئيسية اللازمة لفهم سلوك الافراد داخل منظمات الأعمال بالإضافة إلي تفسير العديد من المتغيرات السلوكية السلبية الأخرى مثل الغياب المتكرر، ضعف الأداء، صعوبات حسن سير العمل. (٣ : ٦٧)

ويري محمد بكري عبد العليم ٢٠١٢ أن الإستغراق الوظيفي سمة هامة من سمات الحياة التنظيمية وأساس للوصول إلى الفعالية التنظيمية والوصول إلى ردود فعل إيجابية من قبل الموظفين، وقد أقر العديد من المديرين والأكاديميين أنه إذا ما تم إمداد الموظف بالمعلومات المرتبطة بعمله والسماح له بإتخاذ القرارات المرتبطة بهذا العمل، فإن هذا الموظف سوف يكون مفيد ونافع تجاه المنظمة وتجاه نفسه في نفس الوقت، ولقد ظهر الإستغراق الوظيفي مؤخراً كأحد أهم المتغيرات المؤثرة في طبيعة ومستوى تفاعل الفرد مع بيئة عمله

بصورة عامة ومع وظيفته بصورة خاصة من خلال ارتباطه الواضح وتأثيره على عدد من المتغيرات الهامة الأخرى مثل معدل دوران العمل ومعدل الغياب والالتزام التنظيمي.... ما دفع بالكثير من الباحثين لدراسة وتحليل كافة أبعاد هذا المتغير باعتباره مؤشرا رئيسيا للقياس أو للتعبير عن مستوى وجودة المخرجات التنظيمية النهائية (٩ : ٩-٤٦).

وتعد إتحادات الالعاب الرياضية هيئة رياضية تتمتع بالشخصية الاعتبارية وتتكون من الأندية والهيئات الرياضية والشبابية التي لها نشاط في لعبة ما بقصد تنظيم هذا النشاط وتنسيقه بينها، والعمل على نشر اللعبة ورفع مستواها الفني، والاتحاد وحده هو المسؤول فنيا عن شئون هذه اللعبة ورفع مستواها في جميع الهيئات المشار إليها في حدود القواعد التي يقرها الاتحاد الدولي لهذه اللعبة.(١٤ : ١٨)

كما أن كرة السلة تعتبر واحدة من الالعاب الرياضية التي لاقت اهتماما وقبولا من الأطفال والشباب من الجنسين ، ولقد أدى ازدياد أعداد الممارسين والمشاهدين لكرة السلة الي تأسيس الاتحادات التي ترعي شؤون هذه اللعبة ، كما نظمت لها اللقاءات الرياضية علي مختلف المستويات سواء كان محليا أو دوليا او قاريا او اولمبياد (٨ : ١٧)

ومن خلال تردد الباحثون علي بعض المناطق التابعة للاتحاد المصري لكرة السلة لاحظ الباحثون ضعف الدقة والتركيز لدي العاملين في اداء عملهم، كما لاحظ الباحثون عدم استثمار العاملين لكل طاقاتهم الجسدية وقدراتهم العلمية في تأدية عملهم.

الامر الذي دعي الباحثون الي إجراء مقابلة شخصية (غير مقننه) مع بعض العاملين بالاتحاد المصري لكرة السلة وأفرعة والذي تبين لهم من خلالها شعور العاملين بالملل وان الوقت لا يمر أثناء أداء عملهم، كذلك عدم شعورهم بالاطمئنان وضمان استمرارهم في العمل، كما تبين له قلة رغبة العاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات داخل الاتحاد وأفرعة، كذلك تبين للباحثون عدم الإهتمام الكافي من قبل الإدارة العليا بالاتحاد بإطار العلاقات الإنسانية بين العاملين بالإتحاد وأفرعة.

ومن خلال اطلاع الباحثون علي بعض الدراسات التي اجريت علي الاتحاد المصري لكرة السلة منها دراسة(احمد فتحي علي ٢٠١٩) ودراسة (حازم كمال الدين ٢٠١٧) ودراسة (عادل حسن سيد ٢٠١٧) تبين للباحثون ان الاتحاد يعاني من ضعف مستوي الاشراف ، كذلك أوصت الدراسات بضرورة إيجاد برنامج لتحفيز الموظفين وتنمية قدراتهم.

مما دعي الباحثون لإجراء الدراسة للتعرف علي واقع الإستغراق الوظيفي لدي العاملين بالإتحاد المصري لكرة السلة.

هدف البحث:

- يهدف البحث الحالي الي التعرف علي واقع الإستغراق الوظيفي لدي العاملين بالإتحاد المصري لكرة السلة.

تساؤلات البحث:

- ما واقع الإستغراق الوظيفي بالإتحاد المصري لكرة السلة؟
التعريف ببعض المصطلحات الواردة في البحث:

الإستغراق الوظيفي :

مفهوم لا يقتصر على تميز العاملين بأداء أدوارهم الوظيفية، بل يتعدى ذلك إلى الرابطة العاطفية بين العاملين ووظائفهم.(١٥ : ١٦)

الإتحاد المصري لكرة السلة:

إتحاد رياضي له شخصية اعتبارية مستقلة ويتكون من الاندية والهيئات الرياضية والشبابية التي لها نشاط في رياضة كرة السلة ويعتبر من الهيئات الخاصة ذات النفع العام، ويخضع لأحكام القانون رقم ٧١ لسنة ٢٠١٧م، ويتبع كل من الاتحاد الدولي لكرة السلة، اللجنة الاولمبية المصرية. (٤:٥)

خطة واجراءات البحث:

- منهج البحث:

- استخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) وذلك لملائمة وطبيعة إجراءات البحث.

- مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في:

- العاملين بالاتحاد المصري لكرة السلة من (أعضاء مجلس الادارة، وأعضاء مجالس إدارات الأفرع، ومديرين التنفيذيين للأفرع، المديرين الماليين للأفرع، وأعضاء اللجان الفنية)، والبالغ عددهم(١٦٣) فردا .

- عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من:

- العاملين بالاتحاد المصري لكرة السلة من (أعضاء مجلس الادارة، وأعضاء مجالس إدارات الأفرع، ومديرين التنفيذيين للأفرع، المديرين الماليين للأفرع، وأعضاء اللجان الفنية)، والبالغ عددهم (١١٥) فردا بواقع (٧٠ . ٥٥ %) من اجمالي المجتمع الأصلي وجدول (١) يوضح ذلك

جدول (١)

مجتمع وعينة البحث

م	فئات عينة البحث	مجتمع البحث	العينة الاستطلاعية	العينة الأساسية
١	أعضاء مجلس إدارة الاتحاد.	٧	١	٥
٢	أعضاء مجالس إدارات أفرع الاتحاد.	٨٠	١٠	٥٧
٣	المديرين التنفيذيين بأفرع الاتحاد	١٦	٢	١١
٤	المديرين الماليين بأفرع الاتحاد	١٦	٢	١١
٦	أعضاء اللجان الفنية بالاتحاد.	٤٤	٥	٣١
	المجموع	١٦٣	٢٠	١١٥
	النسبة المئوية	%١٠٠	%١٢.٢٦	%٧٠.٥٥

أدوات جمع البيانات:

إستعان الباحث بالإستبيان كأداة لجمع بيانات البحث:

- قام الباحثون بتصميم إستمارة إستبيان للتعرف علي واقع الإستغراق الوظيفي بالإتحاد المصري لكرة السلة.

خطوات تصميم إستمارة الإستبيان:

- ١- تحديد محاور الاستبيان: لتحديد محاور الاستبيان قام الباحثون بالاطلاع على الدراسات السابقة والمراجع العلمية التي تناولت الإستغراق الوظيفي في المجال الرياضي والمجالات الاخرى.
- ٢- توصل الباحثون لعدد (٥) محاور يمكن الاعتماد عليها في التعرف على واقع الإستغراق الوظيفي بالاتحاد المصري لكرة السلة.

٣- تم عرض المحاور على مجموعة من الخبراء (١٠) للتعرف على مدى مناسبة المحاور ومدى كفايتها والتعرف على الإستغراق الوظيفي بالاتحاد المصري لكرة السلة، وذلك من خلال الفترة من ٢٠٢٤/١/١٢م الي ٢٠٢٤/١/٢١م، وجدول (٢) يوضح النسبة المئوية لأراء السادة المحكمين حول المحاور المقترحة

جدول (٢)

التكرار والنسبة المئوية وفقاً لأراء السادة الخبراء في استبيان واقع الاستغراق الوظيفي بالاتحاد المصري لكرة السلة (ن=١٠)

م	المحور	التكرار	النسبة المئوية
١	المحور الأول الإستغراق الادراكي (المعرفي)	١٠	١٠٠%
٢	المحور الثاني الإستغراق العاطفي	٨	٨٠%
٣	المحور الثالث الإستغراق الجسدي	١٠	١٠٠%
٤	المحور الرابع الرضا الوظيفي	٦	٦٠%
٥	المحور الخامس العلاقة مع الزملاء	٤	٤٠%

يتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء تراوحت ما بين (٤٠% : ١٠٠%) مما يؤكد اتفاق السادة الخبراء على محاور استبيان واقع الاستغراق الوظيفي بالاتحاد المصري لكرة السلة ، وقد ارتضى الباحث بالعبارات التي حصلت على نسبة ٧٠% فأكثر، وبذلك تم حذف المحور (٤)(٥) وبذلك اصبح عدد المحاور (٣) محاور.

٤- صياغة عبارات الاستبيان : لصياغة عبارات الاستبيان ، قام الباحثون بتحليل محتوى للدراسات السابقة والمراجع العلمية التي تناولت الإستغراق الوظيفي، وتوصل الباحثون لصياغة (١٧) عبارة تم توزيعها علي محاور الإستبيان وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

التكرار والنسبة المئوية وفقاً لآراء السادة الخبراء في عبارات

لاستبيان واقع الاستغراق الوظيفي بالاتحاد المصري لكرة السلة (ن=١٠)

م	العبرة	التكرار	النسبة المئوية
المحور الأول (الإستغراق الادراكي (المعرفي)			
١	يشغلني التفكير في عملي بعد إنتهاء أوقات العمل الرسمية.	١٠	%١٠٠
٢	أحرص علي إكتساب المعلومات التي تساعدني علي تطوير أدائي بالاتحاد.	٩	%٩٠
٣	أسخر كل طاقاتي العقلية في تنفيذ الأعمال المكلف بها من الاتحاد.	١٠	%١٠٠
٤	أبذل اقصي جهد لإيجاد افكار جديدة تساعد في تحقيق أهداف الاتحاد.	٩	%٩٠
٥	أحرص علي الحصول علي الدورات التدريبية لمواكبة الجديد في مجال العمل بالاتحاد.	٨	%٨٠
٦	أحرص علي الحصول علي مؤهل دراسي أعلي يساعدني في تطوير عملي بالاتحاد.	١٠	%١٠٠
المحور الثاني : الإستغراق العاطفي (الشعوري):			
١	أجد متعة حقيقية في أداء المهام المكلف بها من قبل إدارة الإتحاد.	١٠	%١٠٠
٢	انفذ الأعمال المكلف بها داخل الاتحاد بحماس	٩	%٩٠
٣	أشعر بالسعادة عند إنجاز الاعمال المكلف بها في الاتحاد.	١٠	%١٠٠
٤	يشجعني الحب المتبادل بين زملائي علي إنجاز أعمال الإتحاد .	١٠	%١٠٠
٥	أستمتع بتواجدي في الاتحاد رغم طوال فترات العمل.	١٠	%١٠٠
٦	أعتبر عملي بالإتحاد من اولويات اهتماماتي الحياتية.	٨	%٨٠
المحور الثالث: الاستغراق الجسدي:			

م	العبرة	التكرار	النسبة المئوية
١	أبذل كل طاقتي لإنجاز الأعمال المكلف بها في الاتحاد.	١٠	١٠٠٪
٢	أستكمل بعض مهامى الوظيفية داخل المنزل .	٩	٩٠٪
٣	أستمر فى عملى داخل الإتحاد بعد إنتهاء مواعيد العمل الرسمية.	١٠	١٠٠٪
٤	أحرص على تواجدى فى جميع الانشطة التى ينظمها الاتحاد.	١٠	١٠٠٪
٥	أستكمل مهامى الوظيفية فى أيام الأجازات والعطلات الرسمية إذا تطلب الأمر ذلك .	١٠	١٠٠٪

يتضح من جدول (٣) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء تراوحت ما بين (٨٠٪ : ١٠٠٪) مما يؤكد اتفاق السادة الخبراء على عبارات استبيان واقع الاستغراق الوظيفي بالاتحاد المصري لكرة السلة في صورتها الأولية، وقد ارتضى الباحث بالعبارات التي حصلت على نسبة ٧٠٪ فأكثر، وبذلك لم يتم حذف اي عبارة.

المعاملات العلمية لإستمارة إستبيان واقع الاستغراق الوظيفي؛

١-الصدق؛

- صدق المحكمين

قام الباحثون بعرض استبيان واقع الاستغراق الوظيفي بالاتحاد المصري لكرة السلة على (١٠) من الخبراء فى مجال الإدارة الرياضية، كرة السلة، لإبداء الرأي فى عباراته مرة أخرى والتأكد من الدقة العلمية ومناسبة العبارات مع كل محور من محاور الإستمارة ومن ثم صلاحيته للتطبيق، وقد بلغت نسبة موافقة السادة الخبراء على الإستمارة لما وضعت من أجله ١٠٠٪ وبذلك أصبحت البطاقة صالحة للتطبيق.

- صدق الاتساق الداخلى

استخدم الباحثون صدق الاتساق الداخلى لحساب معامل الصدق لاستبيان واقع الاستغراق الوظيفي بالاتحاد المصري لكرة السلة (بين العبارات ومجموع المحور المنتمى إليه، وأيضاً بين المحاور والمجموع الكلى للإستمارة) وذلك بهدف التحقق من صدق الإستمارة، حيث تم تطبيق البطاقة على مجموعة قوامها (٢٠) فرد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية.

٦-الثبات:

لحساب الثبات لاستمارة واقع الاستغراق الوظيفي بالاتحاد المصري لكرة السلة، استخدم الباحثون طريقة الثبات لمعامل ألفا كرونباخ للعينة السابق استخدامها في حساب صدق الاتساق الداخلي، وجدول (٣) يوضح ذلك .

جدول (٤)

معامل الارتباط بين العبارات ومجموع محور استبيان واقع

الاستغراق الوظيفي بالاتحاد المصري لكرة السلة (ن=٢٠)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ر"	معامل ثبات الفا
المحور الأول: الإستغراق الادراكي (المعرفي)					
١	يشغلني التفكير في عملي بعد إنتهاء أوقات العمل الرسمية.	١.٧٠	٠.٧٣	٠.٩٢	٠.٧٦
٢	أحرص علي إكتساب المعلومات التي تساعدني علي تطوير أدائي بالاتحاد.	١.٨٠	٠.٧٠	٠.٩٣	٠.٧٤
٣	أسخر كل طاقاتي العقلية في تنفيذ الأعمال المكلف بها من الاتحاد.	٢.٠٠	٠.٩٢	٠.٩٤	٠.٧٥
٤	أبذل اقصي جهد لإيجاد افكار جديدة تساعد في تحقيق أهداف الاتحاد.	١.٨٥	٠.٨١	٠.٩٠	٠.٧٣
٥	أحرص علي الحصول علي الدورات التدريبية لمواكبة الجديد في مجال العمل بالاتحاد.	١.٨٥	٠.٧٥	٠.٩٠	٠.٧٨
٦	أحرص علي الحصول علي مؤهل دراسي أعلي يساعدني في تطوير عملي بالإتحاد.	١.٩٧	٠.٧٢	٠.٩١	٠.٧٥
المحور الثاني : الإستغراق العاطفي (الشعوري):					
١	أجد متعة حقيقية في أداء المهام المكلف بها من قبل إدارة	١.٩٠	٠.٧٢	٠.٩٠	٠.٧٦

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ر"	معامل ثبات الفا
	الإتحاد				
٢	انفذ الأعمل المكلف بها داخل الاتحاد بحماس	١.٧٥	٠.٥٥	٠.٨٩	٠.٧٤
٣	أشعر بالسعادة عند إنجاز الاعمال المكلف بها في الاتحاد.	١.٦٠	٠.٦٨	٠.٩٢	٠.٧٩
٤	يشجعني الحب المتبادل بين زملائي علي إنجاز أعمال الإتحاد .	١.٨٥	٠.٨٨	٠.٨٥	٠.٧٦
٥	أستمتع بتواجدي في الاتحاد رغم طوال فترات العمل.	١.٨٠	٠.٨٣	٠.٩٦	٠.٧٥
٦	أعتبر عملي بالإتحاد من اولويات اهتماماتي الحياتية.	١.٦٥	٠.٨١	٠.٩٤	٠.٧٣

المحور الثالث: الاستغراق الجسدي:

١	أبذل كل طاقتي لإنجاز الأعمال المكلف بها في الاتحاد.	١.٩٠	٠.٧٩	٠.٩٦	٠.٨٢
٢	أستكمل بعض مهامى الوظيفية داخل المنزل .	١.٦٠	٠.٦٨	٠.٩٢	٠.٨٠
٣	أستمر في عملي داخل الإتحاد بعد إنتهاء مواعيد العمل الرسمية.	١.٦٥	٠.٧٥	٠.٩١	٠.٨٣
٤	أحرص علي تواجدي في جميع الانشطة التي ينظمها الاتحاد.	١.٧٥	٠.٦٤	٠.٩٣	٠.٨٠
٥	أستكمل مهامى الوظيفية في أيام الأجازات والعطلات الرسمية إذا تطلب الأمر ذلك .	١.٥٠	٠.٦٩	٠.٩٥	٠.٨١

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٣٦ (*) دالة عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (٤) أن معاملات الارتباط بين المحاور ومجموعها تراوحت ما بين (٠.٨٥ : ٠.٩٦) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستمارة، كما تراوحت معاملات الثبات (ألفا كرونباخ) ما بين (٠.٧٣ : ٠.٨٣) مما يشير إلى أن الإستمارة يتمتع بثبات عالي.

جدول (٥)

صدق الإتساق الداخلي ومعامل الثبات ألفا كرونباخ بين محاور ومجموع

لإستبيان واقع الاستغراق الوظيفي بالاتحاد المصري لكرة السلة (ن=٢٠)

م	المحور	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة "ر"	معامل ألفا كرونباخ
١	المحور الأول الإستغراق الادراكي (المعرفي)	١٠.٩٠	١.٩٧	٠.٩٢	٠.٨٨
٢	المحور الثاني الإستغراق العاطفي	١٠.٥٥	١.٨٨	٠.٩٥	٠.٨٥
٣	المحور الثالث الإستغراق الجسدي	٨.٤٠	١.٣٥	٠.٩٦	٠.٨٦
مجموع الإستبيان					٠.٨٨

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى $0.05 = 0.36$

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الارتباط بين المحاور ومجموعها لإستبيان واقع الاستغراق الوظيفي بالاتحاد المصري لكرة السلة تراوحت ما بين (٠.٩٢ : ٠.٩٦) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستمارة، كما تراوحت معاملات الثبات (ألفا كرونباخ) ما بين (٠.٨٥ : ٠.٨٨) مما يشير إلى أن الاستمارة يتمتع بثبات عالي.

• تطبيق الإستبيان في صورة النهائية :

بعد التأكد من توافر كافة الشروط العلمية والإدارية للإستبيان قام الباحث الباحث بتطبيق الإستبيان في صورة النهائية علي عينة البحث الأساسية وبلغ قوامها (١١٥) فردا وممثلة لمجتمع البحث.

عرض وتفسير ومناقشة نتائج:

ما واقع الإستغراق الوظيفي بالإتحاد المصري لكرة السلة؟

جدول (٦)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي لمحور إستبيان واقع

الإستغراق الإدراكي (المعرفي) بالاتحاد المصري لكرة السلة (ن=١١٥)

م	العبارة	الدرجة المقدره	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	التقدير	الترتيب
١	يشغلني التفكير في عملي بعد إنتهاء أوقات العمل الرسمية.	١٩٤	٥٦.٢	١.٦٩	نادرا	٦
٢	أحرص علي إكتساب المعلومات التي تساعدني علي تطوير أدائي بالاتحاد.	٢٣٤	٦٧.٨	٢.٠٣	أحيانا	١
٣	أسخر كل طاقاتي العقلية في تنفيذ الأعمال المكلف بها من الاتحاد.	٢٣١	٦٧	٢.٠١	أحيانا	٢
٤	أبذل اقصي جهد لإيجاد افكار جديدة تساعد في تحقيق أهداف الاتحاد.	٢١٩	٦٣.٥	١.٩	أحيانا	٤
٥	أحرص علي الحصول علي الدورات التدريبية لمواكبة الجديد في مجال العمل بالاتحاد.	٢٢٥	٦٥.٢	١.٩٦	أحيانا	٣
٦	أحرص علي الحصول علي مؤهل دراسي أعلي يساعدني في تطوير عملي بالاتحاد.	٢١٧	٦٢.٩	١.٨٩	أحيانا	٥
مجموع المحور		٢٢٠	٦٣.٨	١.٩١	أحيانا	

يتضح من جدول (٦) ما يلي : تراوحت النسبة المئوية لأستجابات أفراد عينة البحث حول واقع الإستغراق الوظيفي (الإستغراق الإدراكي (المعرفي)) بالإتحاد المصري لكرة السلة ما بين (٥٦.٢:٦٧.٨%) للبنود الفرعية للمحور، حيث جاءت العبارة رقم (٢) " أحرص علي إكتساب المعلومات التي تساعدني علي

تطوير أدائي بالاتحاد" في الترتيب الأول بينما جاءت العبارة رقم (١) " يشغلني التفكير في عملي بعد إنتهاء أوقات العمل الرسمية" في الترتيب الأخير، كما بلغ أجمالي المحور الأول ككل (٦٣.٨٪).

كما يتضح من جدول (٦) اتفاق اراء عينه البحث علي ان العاملين بالاتحاد المصري لكرة السلة أحيانا ما يحرصوا علي اكتساب المعلومات التي تساعدهم علي تطوير ادائهم بالاتحاد , كما انهم احيانا ما يسخروا كل طاقتهم العقلية في تنفيذ الاعمال المكلفين بها من الاتحاد.

ويعزو الباحثون ذلك الي قلة إهتمام العاملين بإكتساب وتعلم كل ما هو جديد ويساعد في تنفيذ الأعمال بالاتحاد في اقل وقت، وهذا ما يتفق مع دراسة حازم كمال الدين عبد العظيم

(٢٠١٧)(١٧) التي أوصت بضرورة غرس أو ترويج الأفكار التي تحض علي أهمية وقيمة العمل الجاد باعتبارها جانبا أخلاقيا يرتبط معنويا بدرجة الاستغراق الوظيفي .

كما يتضح من جدول (٦) اتفاق أراء عينة البحث علي ان العاملين بالاتحاد المصري لكرة السلة أحيانا ما يحرصوا علي الحصول علي الدورات التدريبية لمواكبة الجديد في مجال العمل بالاتحاد، كما انهم احيانا يحرصوا علي الحصول علي مؤهل دراسي أعلي يساعدهم في تطوير عملهم بالاتحاد، كذلك الحرص احيانا علي بذل اقصي جهد لإيجاد افكار جديدة تساعدهم في تحقيق أهداف الاتحاد.

ويعزو الباحثون ذلك الي أن العاملين ليس لديهم رغبه في الحصول علي الدورات التدريبية وإتضح ذلك للباحثون من خلال المقابلة الشخصية مع بعض العاملين بالاتحاد، كذلك قلة دافعية العاملين في الحصول علي مؤهلات دراسية اخري، وكذلك الاهتمام بالفكر والحلول التقليدية من قبل العاملين في تحقيق الاهداف. كما أشارت دراسة حازم كمال الدين عبد العظيم (٢٠١٧) (٦) الي أهمية ومقدار ما تعكسه الوظيفة علي التقدير الذاتي للعاملين ودفعها لهم لتحقيق المزيد من الانجاز والابتكار والتجديد في العمل بصورة مستمرة وأوصت دراسة أحمد فتحي علي (٢٠١٩) (١) بأن تهتم إدارة الاتحاد المصري لكرة السلة بتنمية قدرات الموظفين وتحفيزهم.

كما يتضح من جدول (٦) اتفاق اراء عينة البحث علي ان العاملين بالاتحاد المصري لكرة السلة أنهم نادرا ما يشغلهم التفكير في عملهم بعد إنتهاء أوقات العمل الرسمية.

ويعزو الباحثون ذلك الي انشغال العاملين في الاتحاد ببعض المتطلبات الرئيسية للمعيشة وواجباتهم الاسرية والحياتية. وهذا ما تشير اليه دراسة حازم كمال الدين عبد العظيم (٢٠١٧) (٦) ان هناك بعض المؤثرات التي تتعارض مع الانشغال الذهني مثل الظروف الحياتية والمتطلبات المعيشية والاسرية.

جدول (٧)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي لمحور إستبيان واقع

الإستغراق العاطفي (الشعوري) بالاتحاد المصري لكرة السلة (ن=١١٥)

م	العبارة	الدرجة المقدره	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	التقدير	الترتيب			
١	أجد متعة حقيقية في أداء المهام المكلف بها من قبل إدارة الإتحاد.	٢٠٩	٦٠.٦	١.٨٢	احيانا	٤			
٢	انفذ الأعمال المكلف بها داخل الاتحاد بحماس	٢٣١	٦٧	٢.٠١	احيانا	١			
٣	أشعر بالسعادة عند إنجاز الاعمال المكلف بها في الاتحاد.	٢٢٩	٦٦.٤	١.٩٩	احيانا	٢			
٤	يشجعني الحب المتبادل بين زملائي علي إنجاز أعمال الإتحاد .	٢٢٣	٦٤.٦	١.٩٤	احيانا	٣			
٥	أستمتع بتواجدي في الاتحاد رغم طوال فترات العمل.	١٩٨	٥٧.٤	١.٧٢	نادرا	٦			
٦	أعتبر عملي بالإتحاد من اولويات اهتماماتي الحياتية.	٢٠٦	٥٩.٧	١.٧٩	احيانا	٥			
مجموع المحور						٢١٦	٦٢.٦	١.٨٨	احيانا

يتضح من جدول (٧) ما يلي : تراوحت النسبة المئوية لأستجابات أفراد عينة البحث حول واقع الإستغراق الوظيفي (الإستغراق العاطفي (الشعوري)) بالإتحاد المصري لكرة السلة ما بين (٥٧.٤:٦٧.٠٪) للبنود الفرعية للمحور، حيث جاءت العبارة رقم (٢) " انفذ الأعمال المكلف بها داخل الاتحاد بحماس " في الترتيب الأول بينما جاءت العبارة رقم (٥) " أستمتع بتواجدي في الاتحاد رغم طوال فترات العمل" في الترتيب الأخير، كما بلغ أجمالي المحور الأول ككل (٦٢.٦٪).

كما يتضح من جدول (٧) اتفاق آراء عينه البحث علي ان العاملين بالاتحاد المصري لكرة السلة أحيانا ما ينفذوا الاعمال المكلفين بها داخل الاتحاد بحماس، كما أنهم أحيانا ما يشعروا بالسعادة عند إنجازهم للاعمال المكلفين بها في الاتحاد.

ويعزو الباحثون ذلك الي عدم إهتمام الإدارة العليا بتقديم الدعم المعنوي للعاملين عند إنجازهم للأعمال المكلفين بها، كذلك عدم توفير برامج تساعد العاملين وتحفزهم علي الانتهاء من العمل. كما أوصت به دراسة أحمد فتحي علي (٢٠١٩) (١) بضرورة إيجاد برنامج لتحفيز الموظفين الذين يقدمون افكار جديدة تضيف قيمة لتحسين العمل.

كما يتضح من جدول (٧) إتفاق آراء عينة البحث علي أن العاملين بالاتحاد المصري لكرة السلة أحيانا ما يشجعهم الحب المتبادل علي انجاز اعمالهم بالاتحاد، كما أنهم أحيانا ما يجدوا متعة حقيقية في أداء المهام المكلفين بها من قبل إدارة الإتحاد، كذلك أنهم أحيانا ما يعتبروا عملهم بالإتحاد من أولويات اهتماماتهم الحياتية.

ويعزو الباحثون ذلك الي قلة اهتمام العاملين بتكوين علاقات إجتماعية وضعف الاتصال الرسمي والغير رسمي بين الزملاء، كذلك قلة رضا العاملين عن العمل وبيئة العمل ولم يكن هناك شعور كافي بأن مهنتهم تتلاءم مع سماتهم الشخصية. وهذا ما تؤكد دراسة محمد حامد، سناء حامد (٢٠١٣) (١١) انه إذا ما وجد الفرد مهنة تتلاءم مع سمات شخصيته فإن هذا سيؤدي بة الي الاستغراق في عملة وتوافقة مع مهنته. كما اوصت دراسة احمد وصفي محي، ممدوح عبد العزيز محمد (٢٠١٧) (٢) تشجيع المساعدة بين الزملاء للوصول الي الاداء المطلوب في العمل .

كما يتضح من جدول (٧) اتفاق آراء عينة البحث علي ان العاملين بالاتحاد المصري لكرة السلة نادرا ما يستمتعون بتواجدهم في الاتحاد مع طوال فترات العمل.

ويعزو الباحثون ذلك الي قلة إحساس العاملين بأهمية وقيمة وظيفتهم ومقدار ما تحققة لهم من اشباع لحاجاتهم كذلك انشغالهم ببعض الامور الحياتية الاخرى التي تسببها ضغوط الحياة. وهذا ما تؤكد دراسة حازم كمال الدين عبد العظيم (٢٠١٧) (٦) أن قلة احساس العاملين بأهمية وقيمة وظيفتهم يؤدي بهم الي الشعور بالملل وفقد المتعة أثناء ممارستهم لمهام وظيفتهم.

جدول (٨)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي لمحور إستبيان واقع

الإستغراق الجسدي بالاتحاد المصري لكرة السلة (ن=١١٥)

م	العبارة	الدرجة المقدره	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	التقدير	الترتيب
١	أبذل كل طاقتي لإنجاز الأعمال المكلف بها في الاتحاد.	٢١٦	٦٢.٦	١.٨٨	احيانا	١
٢	أستكمل بعض مهامي الوظيفية داخل المنزل .	٢١١	٦١.٢	١.٨٣	احيانا	٢
٣	أستمر في عملي داخل الإتحاد بعد إنتهاء مواعيد العمل الرسمية.	٢٠٧	٦٠	١.٨	احيانا	٤
٤	أحرص علي تواجدي في جميع الانشطة التي ينظمها الاتحاد.	٢٠٨	٦٠.٣	١.٨١	احيانا	٣
٥	أستكمل مهامي الوظيفية في أيام الأجازات والعطلات الرسمية إذا تطلب الأمر ذلك .	٢٠٥	٥٩.٤	١.٧٨	احيانا	٥
مجموع المحاور		٢٠٩	٦٠.٧	١.٨٢	احيانا	
مجموع الإستبيان		٢١٥	٦٢.٤	١.٨٧	احيانا	

يتضح من جدول (٨) ما يلي : تراوحت النسبة المئوية لأستجابات أفراد عينة البحث حول واقع الإستغراق الوظيفي (الإستغراق الجسدي) بالاتحاد المصري لكرة السلة ما بين (٥٩.٤٪:٦٢.٦٪) للبنود الفرعية للمحور، حيث جاءت العبارة رقم (١) "أبذل كل طاقتي لإنجاز الأعمال المكلف بها في الاتحاد" في الترتيب الأول بينما جاءت العبارة رقم (٥) "أستكمل مهامي الوظيفية في أيام الأجازات والعطلات الرسمية إذا تطلب الأمر ذلك" في الترتيب الأخير، كما بلغ أجمالي المحور الأول ككل (٦٠.٧٪)

كما يتضح من جدول (٨) اتفاق اراء عينة البحث علي ان العاملين بالاتحاد المصري لكرة السلة أحيانا ما يبذلوا كل طاقتهم لإنجاز الأعمال المكلفين بها في الاتحاد، كذلك أحيانا يستمروا في عملهم داخل الإتحاد بعد إنتهاء مواعيد العمل الرسمية.

ويعزو الباحثون ذلك الي قلة التقدير المادي والمعنوي الذي يعود علي العاملين عقب انجازهم للاعمال المكلفين بها في الاتحاد وعدم رضا العاملين عن ذلك، وهذا يتفق مع نتائج دراسة دعاء محمد عبد السلام (٢٠٢٠) (٧) التي أشارت إلي أن رضا العاملين يؤثر بشكل معنوي علي جهد الافراد المبذول في إنجاز العمل وكذلك في استغراقهم الجسدي.

كما يتضح من جدول (٨) إتفاق آراء عينه البحث علي أن العاملين بالإتحاد المصري لكرة السلة أحيانا ما يستكملوا بعض مهامهم الوظيفية داخل المنزل، كذلك ما أحيانا يستكملوا مهامهم الوظيفية في أيام الأجازات والعطلات الرسمية ، وأحيانا ما يحرص كل فرد بالإتحاد علي تواجده في جميع الانشطة التي ينظمها الاتحاد.

ويعزو الباحثون ذلك الي بعض العوامل الاخرى مثل الظروف الاقتصادية الصعبة التي تجعل العاملين بحاجة لتحسين الدخل عن طريق عمل اضافي بعد انتهاء اوقات العمل الرسمية وهذا قد يؤثر علي طاقاتهم ومجهوداتهم في العمل. وهذا ما اشار اليه محمد جاد الكريم عبيد(٢٠١٧) (١٠) بأن ظروف المعيشة التي تفرض علي العاملين العمل في وظيفة اخري عقب انتهاء مواعيد العمل يؤثر علي طاقاتهم ومجهوداتهم في العمل وقلة استغراقهم الجسدي.

الإستنتاجات :

١. ضعف اهتمام العاملين بالاتحاد بكل ما هو جديد في أساليب تنفيذ الأعمال والمهام الوظيفية بالإتحاد.
٢. قلة رغبة العاملين في الحصول علي الدورات التدريبية التي ينظمها الاتحاد.
٣. ضعف تفكير العاملين بالاتحاد في مصلحة العمل بعد إنتهاء اوقات العمل الرسمية.
٤. عدم إهتمام الادارة العليا للإتحاد بتقديم الدعم المعنوي للعاملين عند إنجازهم للأعمال المكلفين بها.
٥. ضعف رغبة العاملين بالاتحاد في تكوين علاقات اجتماعية بينهم.
٦. شعور العاملين بالملل أثناء ممارستهم لمهام وظيفتهم.
٧. قلة رضا العاملين عن ما تحققة لهم وظيفتهم من إشباع لحاجاتهم في ظل متطلبات الحياة.
٨. الظروف الإقتصادية وضغوط الحياة تعوق العاملين بالإتحاد عن إستكمال اعمال الإتحاد في المنزل بعد إنتهاء اوقات العمل الرسمية.

التوصيات

١. إهتمام إدارة الإتحاد المصري لكرة السلة بتقديم الدعم المادي والمعنوي للعاملين عند إنجازهم المهام الوظيفية.
٢. أن تعمل إدارة الإتحاد المصري لكرة السلة علي ضرورة إيجاد برنامج لتحفيز العاملين وأن تهتم إدارة الاتحاد بتنمية قدرات العاملين.
٣. حرص إدارة الاتحاد المصري لكرة السلة علي توجيه العاملين للحصول علي مؤهلات دراسية عليا تساعد في تحقيق أهداف الإتحاد.
٤. العمل على توفير الميزانية المناسبة لعقد دورات تدريبية لتنمية وصقل المهارات الإدارية لدي العاملين بالإتحاد المصري لكرة السلة .
٥. إهتمام إدارة الاتحاد بتنمية العلاقات الإنسانية بين العاملين وبعضهم البعض من ناحية وبين العاملين والادارة العليا من ناحية أخرى.

المراجع

أولاً : المراجع العربية :

١. احمد فتحي علي : "الثقافة التنظيمية وعلاقتها باتخاذ القرار لدي العاملين بالاتحاد المصري لكرة السلة"، مجلة اسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، جامعة اسيوط، كلية التربية الرياضية مجلد ١، عدد ٥٠، ٢٠١٩م.
٢. احمد وصفي محي، ممدوح عبد العزيز محمد: " أثر القيادة التحويلية علي الاستغراق الوظيفي : دراسة مقارنة بين الجهاز الاداري في جامعة عين شمس وجامعة ٦ اكتوبر، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، كلية التجارة، جامعة عين شمس ، ع ٢، ٢٠١٧م.
٣. إيمان صلاح المنطاوي : " أثر ثقافة المنظمة علي الإستغراق الوظيفي(دراسة تطبيقية علي مؤسسة الأهرام)", رسالة ماجستير، كلية التجارة ، جامعه طنطا، ٢٠٠٧م.
٤. جريدة الوقائع المصرية:لائحة النظام الأساسي الاسترشاد للاتحاد المصري لكرة السلة، الجمعية العمومية الخاصة للاتحاد المصري لكرة السلة، العدد (١٧٥).
٥. جمال محمد علي : التنمية الادارية في الادارة الرياضية والادارة العامة، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ٢٠٠٨م.
٦. حازم كمال الدين عبد العظيم : " الاستغراق الوظيفي وعلاقتها بمستوي الانجاز لدي العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة اسيوط" ، مجلة اسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، جامعة اسيوط ، كلية التربية الرياضية مجلد ١، عدد ٤٥ ، ٢٠١٧م.
٧. دعاء محمد عبد السلام : "دور الثقة التنظيمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية علي قطاع الاسمنت"، مجلة بحوث الشرق الاوسط، جامعة عين شمس، مركز بحوث الشرق الاوسط. ع ٥٧، ٢٠٢٠م.
٨. كمال عبد الحميد إسماعيل ومحمد صبحي حسنين: رباعية كرة السلة الحديثة_ الجزء الأول، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة، ٢٠٠١م.
٩. محمد بكري عبد العليم: "محددات وابعاد العدالة التنظيمية وأثرها علي الاستغراق الوظيفي (دراسة تطبيقية)"، مجلة أفاق جديدة للدراسات التجارية، مصر، المجلد ٢٤، ٢٠١٢م.
١٠. محمد جاد الكريم عبيد : " انماط القيادة الادارية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدي العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة اسيوط، جامعة اسيوط، كلية التربية الرياضية، ٢٠١٧م
١١. محمد حامد زهران، سناء حامد زهران : " العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بكل من الصمود الاكاديمي والاستغراق الوظيفي لدي طلاب الدراسات العليا

العاملين بالتدريس"، مجلة الارشاد النفسي، مركز الارشاد النفسي، جامعة عين شمس، ع ٣٦، ٢٠١٣م.

١٢. مؤمن عبد العزيز عبد الحميد: تطبيقات في الادارة الرياضية، ط١، الاسكندرية، مؤسسة عالم الرياضة والنشر ودار لدنيا الطباعة، ٢٠١٤م.

١٣. مؤمن عبد العزيز عبد الحميد: دراسات متقدمة في الادارة الرياضية بين النظرية والتطبيق، ط١، الاسكندرية، مؤسسة عالم الرياضة والنشر ودار لدنيا الطباعة، ٢٠١٦م.

١٤. ولاء صافي: "العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدي العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص"، مجلة جامعة البعث، دمشق، مجلد ٣٩، العدد ١٣، ٢٠١٧م.

المراجع الأجنبية:

15.Anitha, M. (2014): Productivity of Performance Employee Management Performance, Journal International, 63(3).

ملخص الدراسة

يهدف البحث الي التعرف علي واقع الإستغراق الوظيفي بالإتحاد المصري لكرة السلة، حيث استخدم الباحثون المنهج الوصفي (دراسة مسحية) وذلك لملائمة لطبيعة إجراءات البحث، وجاءت ادوات جمع البيانات بغرض تحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته حيث إستعان الباحث في جمع بيانات البحث بإستمارة استبيان للتعرف علي واقع الإستغراق الوظيفي بالإتحاد المصري لكرة السلة، وبلغت عينة البحث (١١٥) فردا، وأسفرت نتائج البحث عن ضعف اهتمام العاملين بالاتحاد بكل ما هو جديد لتنفيذ الاعمال وكذلك أهمية العمل الجاد لتحقيق أهداف الإتحاد، قلة رغبة العاملين في الحصول علي الدورات التدريبية التي ينظمها الاتحاد، ضعف تفكير العاملين بالاتحاد في مصلحة العمل بعد إنتهاء اوقات العمل الرسمية، عدم إهتمام الادارة العليا للإتحاد بتقديم الدعم المعنوي للعاملين عند إنجازهم للأعمال المكلفين بها، كما أوصي البحث بضرورة إهتمام إدارة الإتحاد المصري لكرة السلة بتقديم الدعم المادي والمعنوي للعاملين عند إنجازهم المهام الوظيفية، وأن تعمل إدارة الإتحاد المصري لكرة السلة علي ضرورة إيجاد برنامج لتحفيز العاملين وأن تهتم إدارة الاتحاد بتنمية قدرات العاملين.

Abstract

The research aims to identify the reality of job burnout in the Egyptian Basketball Federation, where the researcher used the descriptive approach (survey study) in order to suit the nature of the research procedures, and the data collection tools were intended to achieve the objectives of the research and answer its questions, as the researcher used a questionnaire form in collecting research data to identify... The reality of job absorption in the Egyptian Basketball Federation, and the research sample amounted to (115) individuals. The results of the research resulted in the weak interest of the federation's employees in everything new to carry out work, as well as the importance of hard work to achieve the federation's goals, and the lack of desire of the employees to Obtaining training courses organized by the federation, weak thinking of federation workers in the interest of work after the end of official working hours, lack of interest by the federation's senior management in providing moral support to workers when they complete the work assigned to them. The research also recommended the need for the management of the Egyptian Basketball Federation to pay attention to providing material and moral support. For employees when they complete their job tasks, and that the management of the Egyptian Basketball Federation should work on the necessity of creating a program to motivate workers, and that the management of the Federation should be interested in developing the capabilities of workers.