

الإستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الإنجاز لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط

* أ.د/ حازم كمال الدين عبد العظيم

** أ.م.د/ مؤمن طه عبد النعيم

*** د / شيماء صلاح سيد حسانين

**** أ/ محمد جاد الكريم عبيد علي

المقدمة ومشكلة البحث:

إن إندماج بعض العاملين بمنظماتهم، وإلزام أنفسهم بتحقيق أهداف التنظيم والولاء بفلسفته وقيمة قد بدأت تأخذ مكانها في الفكر التنظيمي الحديث حيث تناولت العديد من الدراسات موضوع الإلتزام التنظيمي والإستغراق الوظيفي من جوانب مختلفة وبأساليب متعددة لما لها من تأثير في كفاءة وفعالية المنظمات. (١ : ٢٥٨)

ويعد موضوع الإستغراق الوظيفي من الموضوعات الهامة التي أولاهها الباحثون في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي إهتماماً متزايداً في الأونة الأخيرة، وذلك بإعتباره أحد القضايا الرئيسية اللازمة لفهم سلوك الأفراد داخل منظمات الأعمال بالإضافة إلى تفسير العديد من المتغيرات السلوكية الأخرى مثل الغياب، الأداء، الرضا، سير العمل. (٢ : ٦٧)

ومع إدراك المنظمات أن أحد المكونات الأساسية لتحسين الأعمال هو الإستغراق الوظيفي، سعت العديد من المنظمات لدعم مشاركة موظفيها في أعمال المنظمة. (٢٤ : ٥٦١)

* أستاذ الإدارة الرياضية بقسم الإدارة الرياضية والترويج- كلية التربية الرياضية- جامعة أسيوط.

** أستاذ مساعد إدارة الرياضات المائية بقسم الإدارة الرياضية والترويج- كلية التربية الرياضية- جامعة أسيوط.

*** أستاذ مساعد الإدارة الرياضية بقسم الإدارة الرياضية والترويج- كلية التربية الرياضية- جامعة أسيوط.

**** أخصائي رياضي بكلية التربية الرياضية- جامعة أسيوط.

وينظر إلى الإستغراق الوظيفي منذ وقت كبير على أنه سمة هام من سمات الحياة التنظيمية وأساس للوصول إلى الفعالية التنظيمية والوصول إلى ردود فعل إيجابية من قبل الموظفين، وقد أقر العديد من المديرين والأكاديمين 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. (١٤ : ١١)

ويعد الإنجاز ذو أهمية لدى الفرد، لأنه يعبر عن رغبته في القيام بالأعمال الصعبة، ومدى قدرته على تناول الأفكار والأشياء بطريقة منظمة وموضوعية وباستقلالية، كما يعكس قدرته في التغلب على ما يواجهه من عقبات، وبلوغه مستوى عالي في مجالات الحياة، مع ازدياد تقدير الفرد لذاته ومناقسته للآخرين والتفوق عليهم.

ولدافع الإنجاز أهميته في تحقيق التوافق النفسي للأفراد، لأن الفرد عالي الإنجاز يكون أكثر تقبلاً لذاته، وأشد سعيًا نحو تحقيقها. كما ينعكس إنجازها على جماعته التي يتعامل معها، ما يحقق له توافقاً اجتماعياً سوياً.

وعليه فإن الإنجاز يمكن اصرافه من خلال عملية التفاعل الحادثة بين إدراك الأهداف إدراكاً سليماً ودوافع الفرد وقدراته وإمكاناته والعلاقة التبادلية بين الطموح والقدرات. (٢٥)

وتعتبر إدارات رعاية الشباب بالجامعات أحد المؤسسات الهامة في عالمنا المعاصر حيث تعمل على النهوض بالشباب لمواجهة المتغيرات العلمية والعملية التي يعيشها العالم، والعمل على إعداد القوي البشرية للمجتمع المزودة بالخبرات المختلفة، كما يشكل طلبة الجامعات قطاعاً هاماً توجه إليه الدولة الرعاية والاهتمام وتعد إدارة رعاية الشباب بالجامعات هي الجهة المسؤولة عن نشر وتشجيع ممارسة كافة الأنشطة بين الطلاب والطالبات وهو عمل يحتاج إلى تنظيم وإدارة وتكوير وإبداع مبنى على

أسس علمية حتى تسهم في تنفيذ الخطط والبرامج الموضوعة بكفاءة وفاعلية.
(٦ : ٤)

وبالرغم من إهتمام الدراسات الحديثة بموضوع الإستغراق الوظيفي بإعتباره من أهم المداخل الرئيسية لفهم سلوكيات الأفراد داخل المنظمة وتفسير كثير من سياسات المنظمة إلا أن هذا الموضوع لم يلق بعد الإهتمام الكافي من قبل الباحثين في المجال الرياضي.

ومن خلال عمل الباحثون بجامعة أسيوط، لوحظ وجود تباين في مستوى الأداء والجهد المبذول من العاملين بإدارات رعاية الشباب بالجامعة. لذا يسعى الباحثون إلى تحديد مستوى الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط وعلاقته بمستوى الإنجاز لديهم، مما قد يفيد في إعداد الخطط التدريبية التأهيلية للمديرين والأخصائيين، وفتح آفاق جديدة لتهيئة المناخ المناسب للعاملين لأداء عملهم من أجل النهوض بالأنشطة وتنشئة جيل واعد من الشباب.

هدف البحث :

- التعرف على مستوى الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط وعلاقته بمستوى الإنجاز لديهم.

تساؤلات البحث :

١- ما مستوى الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط؟

٢- ما مستوى الإنجاز لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط؟

٣- ما العلاقة بين الإستغراق الوظيفي ومستوى الإنجاز لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط؟

المصطلحات المستخدمة في البحث :

- الاستغراق :

في اللغة مصدره الفعل (استغرق) (أي بالغ في الشيء وجاوز الحد)، أو وجده في حالة من الاندماج والأنشغاف لما هو عليه (العمل أو الفكر). وفي علم النفس هو تركيز الإنتباه في شئ ما بحيث لا ينشغل الفرد بما عداه.

- الإستغراق الوظيفي:

هو مدى إرتباط الفرد بوظيفته ومدى ما تمثله له من أهمية في حياته ومدى إنعكاس ذلك على تقديره لذاته، كما يعبر عنها من خلال درجة المشاركة على المقياس الذي يقيس الإستغراق الوظيفي. (٢٢ : ٦٩)

- مستوى الإنجاز :

استعداد اللاعب الرياضي لمواجهة مواقف المنافسة الرياضية ومحاولة التفوق والامتياز في ضوء مستوى أو معيار معين من المعايير أو مستويات التفوق والإمتياز عن طريق إظهار قدر كبير من النشاط والفاعلية. (١٦ : ٢٥٢)

إجراءات البحث :

منهج البحث :

استخدم الباحثون في دراسته المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) بخطواته وإجراءاته نظرا لملائمته لطبيعة البحث وأهدافه.

مجتمع البحث :

يمثل مجتمع البحث العاملين بإدارات رعاية الشباب (المركزية- الكليات) بجامعة أسيوط. من الأخصائيين والإداريين خريجي (كلية التربية الرياضية- كلية الخدمة الاجتماعية) والبالغ عددهم ٦٢٠ فرداً.

عينة البحث :

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية، بحيث تشكل عدداً مقبولاً لتمثيل مجتمع البحث، وقد بلغ عددهم (١٥٤) من الأخصائيين والإداريين العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط خريجي (كلية التربية الرياضية - كلية الخدمة الاجتماعية).

أدوات جمع البيانات :

- قام الباحثون بتصميم عدد (٢) استمارة استبيان بغرض تحقيق أهداف البحث والإجابة على تساؤلاته كأداة لجمع البيانات على النحو الآتي:
- استمارة للتعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط؟
 - استمارة للتعرف على مستوى الإنجاز لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط؟

خطوات إجراء البحث :

- الاستبيان الأول: (التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط؟)

قام الباحثون بتصميم استمارة استبيان مستوى الاستغراق الوظيفي، ثم عرضها على مجموعة من الخبراء وتوصل الباحثان إلى المحاور الأساسية لاستمارة الاستبيان التي تحقق هدف الدراسة، ثم قاما بصياغة عبارات كل محور، وقاما بعرضها على الخبراء، وخضع الاستبيان للمعاملات الإحصائية وجاءت المعاملات كالتالي:

- الصدق باستخدام الاتساق الداخلي تراوح ما بين (٠.٧٣ - ٠.٩٤)
 - الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ تراوح ما بين (٠.٨١ - ٠.٨٠٠)
- وبذلك أصبح الاستبيان في صورته النهائية يضم (١٤) عبارة.

- الاستبيان الثاني: (التعرف على مستوى الانجاز لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط؟

قام الباحثون بتصميم استمارة استبيان مستوى الانجاز، ثم عرضها على مجموعة من الخبراء وتوصل الباحثان إلى المحاور الأساسية لاستمارة الاستبيان التي تحقق هدف الدراسة، ثم قاما بصياغة عبارات كل محور، وقاما بعرضها على الخبراء، وخضع الاستبيان للمعاملات الإحصائية وجاءت المعاملات كالتالي:

- الصدق باستخدام الاتساق الداخلي تراوح ما بين (٠.٨٨ - ٠.٩٥)
- الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ تراوح ما بين (٠.٦٧ - ٠.٩٠)
- وبذلك أصبح الاستبيان في صورته النهائية يضم (٢٨) عبارة.
- عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها :**

من خلال المعالجات الإحصائية لبيانات البحث سوف يتناول الباحثون عرض النتائج في ضوء التحقق من هدف البحث والرد على التساؤل التالي :

- التساؤل الأول : ما مستوى الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بكليات جامعة أسيوط؟

جدول رقم (١)

الوزن النسبي ودرجة التحقق لآراء العينة فيما يتعلق بمحور "الاستغراق المعرفي"
(ن = ١٥٤)

م	العبرة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	الوزن النسبي	درجة التحقق
١	إهتمامي بواجبات وظيفتي واستغراقي في أداء مهامها من أهم الأشياء التي أعطيها الأولوية.	١٠٤	٤٨	٢	٠.٨٩	١
٢	يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد إنتهاء وقت العمل.	٤٢	٨٨	٢٤	٠.٧١	٢
٣	تتيح لي وظيفتي فرصة التعبير عن ذاتي.	٦٨	٦٢	٢٤	٠.٧٦	١
٤	معرفتي لعملى يساعدنى على تحقيق أهدافه.	٩٨	٥٠	٦	٠.٨٧	١
٥	إنني شديد التمسك بالدقة في أداء عملى إلى درجة كبيرة.	٧٨	٧٢	٤	٠.٨٣	١
	مجموع المحور				٠.٨٣	١

يتضح من جدول (١) ما يلي :

- تراوح الوزن النسبي لآراء عينة البحث لمحور "الاستغراق المعرفي" ما بين (٠.٧١ : ٠.٨٩).

- حصلت العبارات (١، ٤، ٥، ٣) على التوالي على الإجابة "نعم" بوزن نسبي تراوح ما بين (٠.٧٦ : ٠.٨٩) ودرجة تحقق (١)، وقد جاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (١) "اهتمامي بواجبات وظيفتي واستغراقي في أداء مهامها من أهم الأشياء التي أعطيها الأولوية" بوزن نسبي (٠.٨٩) ودرجة تحقق (١) لتشير بذلك إلى درجة إهتمام العاملين بوظيفتهم وإرتباطها بأهدافهم الشخصية التي يتم تحقيقها من خلال أدائهم لمهام وظيفتهم، مما يجعلها من أهم الأشياء التي يعطونها الأولوية في حياتهم الشخصية، كما يعبر ذلك عن مقدار ما تعكسه الوظيفة على التقدير الذاتي للعاملين، ودفعها لهم لتحقيق المزيد من الإنجاز والابتكار والتجديد في العمل بصورة جدية ومستمرة.

- وأشارت العبارة رقم (٢) "يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء وقت العمل" إلى الإجابة "إلى حد ما" بوزن نسبي (٠.٧١) ودرجة تحقق (٢) لتعبر عن مقدار ما الوظيفة من ذهن العاملين وتفكيرهم في العمل وكيفية إنجازه، إلا أن هناك بعض المؤثرات التي تتعارض مع هذا الانشغال الذهني مثل الظروف الحياتية والمتطلبات المعيشية والأسرية.

- تتفق تلك النتائج مع دراسة "محمد ربيع زناتي" (١٩٩٧) (١٧) بوجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين الاستغراق الوظيفي وأخلاقيات العمل المتمثلة في الإيمان بأهمية وقيمة العمل الجاد، ودراسة "إيمان صلاح المنطاوي" (٢٠٠٧) (٢) بوجود علاقة طردية بين خصائص ثقافة المنظمة والاستغراق الوظيفي مما يعني أن أي زيادة في خصائص ثقافة المنظمة تؤدي إلى زيادة في مستوى الاستغراق الوظيفي.

جدول رقم (٢)

الوزن النسبي ودرجة التحقق لآراء العينة فيما يتعلق بمحور "الاستغراق الشعوري"
(ن = ١٥٤)

م	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	الوزن النسبي	درجة التحقق
١	معظم إهتماماتي وأهدافي الشخصية مرتبطة ومركزة حول وظيفتي.	٤٦	٨٤	٢٤	٠.٧١	٢
٢	أحب أن تشغل وظيفتي معظم وقتي.	٥٤	٧٢	٢٨	٠.٧٢	٢
٣	أجد متعة حقيقية في أدائي لعملي.	٩٢	٥٢	١٠	٠.٨٤	١
٤	لا أشعر بالوقت أثناء ممارستي لعملي.	١١٤	٢٤	١٦	٠.٨٨	١
٥	تتيح لي وظيفتي الشعور بالإطمئنان بضمان إستمرارها.	٧٦	٦٠	١٨	٠.٧٩	١
١	مجموع المحور					

يتضح من جدول (٢) ما يلي :

- تراوح الوزن النسبي لآراء عينة البحث لمحور "الاستغراق الشعوري" ما بين (٠.٧١ : ٠.٨٨).
- أشارت العبارات (٤، ٣، ٥) على التوالي إلى الإجابة "نعم" بوزن نسبي تراوح ما بين (٠.٧٩ : ٠.٨٨) ودرجة تحقق (١)، لتشير بذلك إلى مدى إحساس العاملين بأهمية وقيمة وظيفتهم بالنسبة إليهم ومقدار ما تحققه لهم من إشباع لحاجاتهم، الأمر الذي يؤدي بهم إلى عدم شعورهم بمرور الوقت بممارستهم لمهام وظيفتهم بل والاستمرار عقب مواعيد العمل الرسمية دون أي تذمر أو امتعاض بل بالعكس عن حب واقتناع كامل بأهمية العمل الذي يؤديه، وبرغبة كاملة في الاستمرار والتجديد في العمل للوصول إلى أقصى درجات النجاح في تحقيق الهدف المنشود.
- وتشير العبارات (١، ٢) على الإجابة "إلى حد ما" بوزن نسبي تراوح ما بين (٠.٧١ : ٠.٧٢) ودرجة تحقق (٢)، لتشير بذلك إلى أهمية الوظيفة بالنسبة للعاملين ومدى ارتباطها بأهدافهم الشخصية وإشباعها لحاجاتهم الأمر الذي يصل بهم إلى الرغبة في أن تشغل الوظيفة معظم وقتهم،

ولكن يحول دون ذلك ما تفرضه الحياة من متطلبات معيشية وحياتيه، وكذلك الظروف الاجتماعية للعاملين.

- تتفق تلك النتائج مع دراسة "محمد حامد، سناء حامد" (٢٠١٣) (١٥) في أنه إذا ما وجد الفرد مهنة تتلاءم مع سمات شخصيته فإن هذا سيؤدي به إلى الاستغراق في عمله وتوافقه مع مهنته، ودراسة "Chiu & Shiou Lu" (٢٠٠٣) (٢٤) إلى أن أنه كلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين في العمل.

جدول رقم (١٧)

الوزن النسبي ودرجة التحقق لآراء العينة فيما يتعلق بمحور "الاستغراق الجسدي" (ن = ١٥٤)

م	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	الوزن النسبي	درجة التحقق
١	أستغل كل طاقاتي في عملي.	٩٢	٥٨	٤	٠.٨٦	١
٢	أشارك بفاعلية في مجال وظيفتي.	١١٤	٣٨	٢	٠.٩١	١
٣	أستثمر معظم قدراتي العلمية وخبرتي الوظيفية في العمل	١٠٢	٤٨	٤	٠.٨٨	١
٤	أحاول أقصى جهدي في أداء وظيفتي بشكل جيد.	١١٨	٣٤	٢	٠.٩٢	١
١	مجموع المحور					

يتضح من جدول (٣) ما يلي :

- تراوح الوزن النسبي لآراء عينة البحث لمحور "الاستغراق الجسدي" ما بين (٠.٨٦ : ٠.٩٢).

- تشير دلالة العبارات إلى الإجابة بنعم كما توضحه العبارات (٤، ٢، ٣، ١) على التوالي بوزن نسبي تروح ما بين (٠.٨٦ : ٠.٩٢) ودرجة تحقق (١)، وقد جاء في الترتيب الأول العبارة رقم (٤) "أحاول أقصى جهدي في أداء وظيفتي بشكل جيد". بوزن نسبي (٠.٩٢) ودرجة تحقق (١)، مما يشير إلى مدى ما تمثل الوظيفة من قيمة لدى العاملين الأمر الذي يصل بهم إلى بذل أقصى جهودهم لتحقيق أهداف خطة العمل في ضوء الموارد المتاحة، بل

والتفكير في حلول بديلة بأقل الإمكانيات من خلال الخبرات المتوفرة لديهم لتحقيق الأهداف المنشودة بأعلى درجة من الفاعلية والكفاءة.

- وجاء في الترتيب الأخير العبارة رقم (١) " أستغل كل طاقاتي في عملي" بوزن نسبي (٠.٨٦) ودرجة تحقق (١)، مما يشير إلى أهمية الوظيفة لدى العاملين ومقدار الجهد المبذول في تحقيق أهدافها في ضوء الموارد والإمكانات المتاحة، ولكن قد يعوق ذلك بعض العوامل مثل ظروف الحياة المعيشية التي قد تفرض على بعض العاملين العمل في وظيفة أخرى عقب مواعيد العمل الرسمية الأمر الذي قد يؤثر على طاقاتهم ومجهوداتهم في العمل.

- وتتفق تلك النتائج مع دراسة "عريشة" (١٩٩٥) (١٨) أن الرضا عن المكافآت الخارجية والاستغراق الوظيفي يؤثر بشكل معنوي على جهد الأفراد في العمل.

التساؤل الثاني: ما الواقع الفعلي لمستوى الإنجاز العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط ؟

جدول (٤)

الوزن النسبي ودرجة التحقق لاستجابات عينة البحث لعبارات محور الاستعداد لاستمارة الواقع الفعلي لمستوى الإنجاز (ن = ١٥٤)

م	العبارات	موافق		الي حد ما		غير موافق		الوزن النسبي	درجة التحقق
		العدد	%	العدد	%	العدد	%		
١	تحرص إدارة رعاية الشباب على تخطيط وتنظيم ما يقوم به العاملون داخل الإدارة من أعمال.	٣٦	٢٣.٥٣	٥٠	٣٢.٣٥	٦٨	٤٤.١٢	٠.٥٩٨	٢
٢	يؤدي العمل بانتظام بالهيئة الرياضية لتحسين مهارتي الشخصية.	٥٠	٣٢.٣٥	٦٨	٤٤.١٢	٣٦	٢٣.٥٣	٠.٦٩٦	٢
٣	تستطيع إدارة رعاية الشباب أن تقدم في العمل عند تنفيذ جميع القوانين.	٦٣	٤١.١٨	٦٣	٤٠.٥٩	٢٨	١٨.٢٤	٠.٧٤٣	٢
	المجموع							٠.٦٩٦	٢
	المحور الأول								

يتضح من الجدول (٤) ما يلي: تتراوح الوزن النسبي لآراء العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط في عبارات محور الاستعداد ما بين

(٠٠.٥٩ : ٠٠.٧٤) حيث حصلت العبارة رقم (٣) وهى (تستطيع إدارة رعاية الشباب أن تتقدم فى العمل عند تنفيذ جميع القوانين) على الترتيب الأول بوزن نسبي (٠٠.٧٤) بدرجة تحقق (٢) مما يدل على قدرة الهيئة على التقدم فى العمل فى حال تنفيذ جميع القوانين واللوائح المنظمة لسير العمل وأن الأخصائيين الرياضيين تتكون عندهم رغبة فى الاستعداد فى تنفيذ القوانين واللوائح المنظمة لسير العمل مما تتضمنه " عقوبات - جزاءات " للمقصرين فى أداء الأعمال المنوطة لهم.

ويرى الباحثون أنه ينبغي استخدام جاهزية استعداد العاملين لتطبيق اللوائح لتحسين وإنماء قدرات العمل والوصول به إلى أعلى المستويات. بينما جاءت العبارة رقم (١) وهى (تحرص إدارة رعاية الشباب على تخطيط وتنظيم ما يقوم به العاملون داخل الإدارة من أعمال) فى الترتيب الأخير بوزن نسبي قدره (٠٠.٥٩) ودرجة تحقق (٢) وهى تشير إلى انخفاض معدل حرص إدارة رعاية الشباب على التخطيط والتنظيم الجيد وتوزيع المهام على العاملين بالمساواة والانتظام.

وقد حصل محور الاستعداد ككل على وزن نسبي (٠٠.٦٩) ودرجة تحقق (٢) ويرى الباحثون أنه ينبغي على إدارة رعاية الشباب أن تكثر وتهتم بعناصر العملية الإدارية "تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة" لرفع كفاءة العمل والرفع من قدر الهيئة تبعاً.

وهذا يتفق مع دراسة "سالم بن حسن القحطاني" (٢٠٠١م) (٨) إن الاستعداد والتخطيط الجيد هما الأساس لأى عملية إدارية.

وأيضاً يتفق مع دراسة الشوكاني (٢٠٠٦م) (١٠) أنه فى حال تنفيذ القوانين واللوائح المنظمة للعمل تستطيع إدارات المؤسسات أن تتقدم فى العمل.

جدول (٥)

الوزن النسبي ودرجة التحقق لاستجابات عينة البحث لعبارة محور الطموح لاستمارة الواقع الفعلى لمستوى الإنجاز (ن = ١٥٤)

م	العبارات	موافق		الى حد ما		غير موافق		الوزن النسبي	درجة التحقق
		العدد	%	العدد	%	العدد	%		
١	تضع إدارة رعاية الشباب أهدافاً بعيدة تسعى إلى تحقيقها.	٢٧	١٧.٦٥	٥٩	٣٨.٢٤	٦٨	٤٤.١٢	٠.٥٧٨	٢
٢	تضع إدارة رعاية الشباب أهداف متجددة ولا تقف عندما تتوصل إليه من أهداف.	٦٨	٤٤.١٢	٣٠	١٩.٤١	٥٦	٣٦.٤٧	٠.٦٩٢	٢
٣	تسعى إدارة رعاية الشباب إلى المستوى الممتاز في كل ما تقوم به من عمل ونشاط.	٥٦	٣٦.٤٧	٦٨	٤٤.١٢	٣٠	١٩.٤١	٠.٧٢٣	٢
٤	تحرص إدارة رعاية الشباب إلى معاودة القيام بعمل معين أكثر من مرة حتى تصل إلى نتيجة تقتنع بها.	٣٠	١٩.٤١	٥٦	٣٦.٤٧	٦٨	٤٤.١٢	٠.٥٨٤	٢
٥	تبذل إدارة رعاية الشباب أقصى جهدها لتصحيح الأخطاء التي تظهر بالعمل.	٦٣	٤١.١٨	٥٠	٣٢.٣٥	٤١	٢٦.٤٧	٠.٧١٥	٢
٢	المجموع							٠.٦٩٢	٢

يتضح من الجدول (٥) ما يلي: تتراوح الوزن النسبي لآراء العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط في عبارات محور الطموح ما بين (٠.٥٧ : ٠.٧٢) حيث حصلت العبارة رقم (٣) وهي (تسعى إدارة رعاية الشباب إلى المستوى الممتاز في كل ما تقوم به من عمل ونشاط) على الترتيب الأول بوزن نسبي (٠.٧٢) بدرجة تحقق (٢) مما يدل على أن إدارة رعاية الشباب تسعى جاهدة إلى الوصول للمستوى الممتاز في الأعمال والأنشطة للتميز في كافة المجالات ولديها طموح للترقى والوصول إلى أعلى كفاءة ممكنة.

وجاء في الترتيب الخامس والأخير العبارة رقم (١) وهي (تضع إدارة رعاية الشباب أهدافاً بعيدة تسعى إلى تحقيقها) بوزن نسبي (٠.٥٧) ودرجة تحقق (٢) وهي تشير إلى انخفاض مستوى وضع الخطط والأهداف البعيدة التي تسعى الإدارة إلى تحقيقها مستقبلاً. وقد حصل المحور ككل على مجموع وزن نسبي (٠.٦٩) ودرجة تحقق (٢) وهي نسبة منخفضة نسبياً.

ويرى الباحثون أنه ينبغي على الإدارة المركزية لرعاية الشباب وضع خطط وأهداف بعيدة ومتجددة تسعى إلى تحقيقها ولا تقف عند حد معين وبث روح الطموح للعاملين بها حتى تصل لتحقيق أعلى مكانة ممكنة.

وهذا يتفق مع دراسة "رضا عبدالوهاب خليف" (٢٠٠٦م) (٧) أن مستوى الطموح الرياضى وعلاقته بمستوى الإنجاز يأتي من خلال بث روح التفاؤل والتنافس الشريف بين العاملين وبعضهم وهذا لتحقيق مستوى إنجاز عالى.

وأيضاً يتفق مع دراسة "منال سامى بدوى" (٢٠١٠م) (٢١) أنه فى حالة وجود طموح لدى العاملين بالمؤسسة يساعد على زيادة الدافعية لإنجاز العمل.

جدول (٦)

الوزن النسبي ودرجة التحقق لاستجابات عينة البحث لعبارات محور الدافعية لاستمارة الواقع الفعلى لمستوى الإنجاز (ن = ١٥٤)

م	العبارات	موافق		الى حد ما		غير موافق		درجة التحقق
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	
١	تفضل إدارة رعاية الشباب القيام بالأعمال التي تتطلب الجهد والمثابرة	٥٦	٣٦.٤٧	٦٣	٤١.١٨	٣٤	٢٢.٣٥	٢
٢	تحرص إدارة رعاية الشباب على تحقيق نتائج مرضية رغم الصعوبات التي تواجهها	٦٨	٤٤.١٢	٥٩	٣٨.٢٤	٢٧	١٧.٦٥	٢
٣	تسعى إدارة رعاية الشباب إلى خلق الفرص التي تحقق أهدافها بدلاً من إنتظارها.	٥٩	٣٨.٢٤	٧٧	٥٠.٠٠	١٨	١١.٧٦	٢
٤	تدرب إدارة رعاية الشباب العاملين بها على العمل واتقانه تماماً.	١٨	١١.٧٦	٥٩	٣٨.٢٤	٧٧	٥٠.٠٠	٢
٥	تعمل إدارة رعاية الشباب بأقصى جهد فى أى وقت ومهما كانت الظروف.	٥٠	٣٢.٣٥	٧٧	٥٠.٠٠	٢٧	١٧.٦٥	٢
٦	تستطيع إدارة رعاية الشباب تحمل المسؤولية ورئاسة العمل وقيادة العاملين	٧٩	٥١.١٨	٣٩	٢٥.٢٩	٣٦	٢٣.٥٣	٢
٢	المجموع							٢
								٢

يتضح من الجدول (٢٤) ما يلى: تراوح الوزن النسبى لأراء العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط بجامعة أسيوط فى عبارات محور

الدافعية ما بين (٠.٥٣ : ٠.٧٥) حيث حصلت العبارات رقم (٢، ٣، ٦) وهم (تحرص إدارة رعاية الشباب على تحقيق نتائج مرضية رغم الصعوبات التي تواجهها)، (تسعى إدارة رعاية الشباب إلى خلق الفرص التي تحقق أهدافها بدلاً من إنتظارها)، (تستطيع إدارة رعاية الشباب تحمل المسؤولية ورئاسة العمل وقيادة العاملين) على الترتيب الأول بوزن نسبي (٠.٧٥) بدرجة تحقق (٢) مما يشير إلى قدرة إدارة رعاية الشباب على تحمل المسؤولية، ورئاسة العمل، وقيادة العاملين وأيضاً تشير إلى حرص إدارة رعاية الشباب بجامعة أسيوط على تحقيق نتائج مرضية رغم الصعوبات التي تواجهها وأيضاً على سعي الإدارة العامة لرعاية الشباب المركزية إلى خلق الفرص التي تحقق أهدافها بدلاً من انتظارها أى أن هذه الإدارات تسعى نحو النجاح والتميز.

وجاءت العبارة رقم (٤) وهى (تدرب إدارة رعاية الشباب العاملين بها على العمل وإتقانه تماماً) فى الترتيب الأخير بوزن نسبي (٠.٥٣) ودرجة تحقق (٢) وهى تشير إلى عدم تدريب إدارة رعاية الشباب العاملين على العمل وإتقانه ولا تسير وفقاً لخطط جيدة.

وقد حصل المحور ككل على مجموع وزن نسبي (٠.٧٣) ودرجة تحقق (٢) وهى نسبة عالية نسبياً وتدل على ارتفاع درجة الطموح فى إدارة رعاية الشباب وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من **على حسن** (٢٠٠٠م) (١٣)، و**دراسة حماده وهدان** (١٩٩١م) (٥) حيث أشارت نتائجهم إلى أن هناك علاقة طردية بين مستوى الطموح، ودافعية الإنجاز، بحيث يتميز الأفراد ذوى مستوى الطموح المرتفع عن نظائرهم من ذوى مستوى الطموح المنخفض من حيث شدة الدافع للإنجاز.

ويرى الباحثون إنه يوجد قصور فى تدريب العاملين على العمل وإعطائهم دورات تدريبية فى اختصاصات العمل للوصول بالهيئة إلى أقصى طاقة للعمل.

جدول (٧)
الوزن النسبي ودرجة التحقق لاستجابات عينة البحث لعبارات محور القدرات التنافسية لاستمارة الواقع الفعلي لمستوى الإنجاز (ن = ١٥٤)

م	العبارات	موافق		الى حد ما		غير موافق		الوزن النسبي	درجة التحقق
		العدد	%	العدد	%	العدد	%		
١	تسعى إدارة رعاية الشباب إلى التنافس في جميع الأوقات.	٦٨	٤٤.١٢	٣٠	١٩.٤١	٥٦	٣٦.٤٧	٠.٦٩٢	٢
٢	تكون فرحة وسعادة إدارة رعاية الشباب عندما تصل إلى نتيجة مرضية من خلال المنافسات.	٧٢	٤٧.٠٦	٤٥	٢٩.٤١	٣٦	٢٣.٥٣	٠.٧٤٥	٢
٣	تسعى إدارة رعاية الشباب إلى تنمية واستثمار الطاقات الفكرية والقدرات الإبداعية وتوفير الفرص للمتميزين.	٣٦	٢٣.٥٣	٤٥	٢٩.٤١	٧٢	٤٧.٠٦	٠.٥٨٨	٢
٤	تتيح إدارة رعاية الشباب إعداد العاملين للتعامل مع التكنولوجيا الحديثة	٤٥	٢٩.٤١	٧٢	٤٧.٠٦	٣٦	٢٣.٥٣	٠.٦٨٦	٢
٥	تحرص إدارة	٦٨	٤٤.١٢	٥٩	٣٨.٢٤	٢٧	١٧.٦٥	٠.٧٥٤	٢

								رعاية الشباب على إقامة دورات تدريبية للعاملين ولا تكون قاصرة على الأفراد الذين يبدون قصور في مستوى أدائهم
٢	٠.٦٩٢	المحور الرابع						المجموع

يتضح من الجدول (٧) ما يلي: تراوح الوزن النسبي لآراء العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط في عبارات محور القدرات التنافسية ما بين (٠.٥٨ : ٠.٧٥) حيث جاءت العبارة رقم (٥) وهي (تحرص إدارة رعاية الشباب على إقامة دورات تدريبية للعاملين ولا تكون قاصرة على الأفراد الذين يبدون قصور في مستوى أدائهم) في الترتيب الأول بوزن نسبي (٠.٧٥) بدرجة تحقق (٢) وهي تشير إلى حرص إدارة رعاية الشباب على إقامة دورات تدريبية للعاملين ولا تكون قاصرة على الأفراد الذين يبدون قصور في مستوى الأداء في العمل.

وجاءت العبارة رقم (٣) وهي (تسعى إدارة رعاية الشباب إلى تنمية واستثمار الطاقات الفكرية والقدرات الإبداعية وتوفير الفرص للمتميزين) في الترتيب الأخير بوزن نسبي (٠.٥٨) ودرجة تحقق (٢) وهي تشير إلى أن إدارة رعاية الشباب تسعى بشكل منخفض إلى تنمية واستثمار الطاقات الفكرية والقدرات الإبداعية وتوفير الفرص للمتميزين.

وحصل المحور ككل على مجموع وزن نسبي (٠.٦٩) ودرجة تحقق (٢) وهي نسبة منخفضة نسبياً مما يشير إلى انخفاض نسبة توفير إدارة رعاية الشباب للبيئة المناسبة لتنمية القدرات التنافسية لدى العاملين بها وعدم تشجيع وتنمية مهارات الإبداع الإداري لدى العاملين بها.

وهذا يتفق مع دراسة "توفيق عطيه" (٢٠٠٩م) (٣) أن ما وصلوا إليه من تقدم ليس وليد الصدفة بل يعتمد على تهيئة الأجواء الملائمة للموهوبين في العمل في إبراز طاقاتهم والاستثمار الأمثل لها، إذ أن حضارات الأمم والشعوب تنهض على أكتاف المبدعين من أبنائها.

ويتفق أيضاً مع دراسة "عديلة عبدالله القرشي" (٢٠٠٨م) (١١) أن أصحاب الخبرات الكبيرة من المديرات والمساعدات اعتدن على العمل التقليدي مقارنة بحديثات الخبرة اللاتي ربما تناولن في دراستهن الحديثة مهارات الإبداع، ومجازاة النظام الإداري الحديث الذي يعتمد على المهارات الإبداعية.

جدول (٨)

الوزن النسبي ودرجة التحقق لاستجابات عينة البحث لعبارات محور محاولات التفوق لاستمارة الواقع الفعلي لمستوى الإنجاز (ن = ١٥٤)

م	العبارات	موافق		الي حد ما		غير موافق		الوزن النسبي	درجة التحقق
		العدد	%	العدد	%	العدد	%		
١	مكانة إدارة رعاية الشباب تتوقف إلى حد كبير على القيام بعمل بارز في الهيئة.	٦٨	٤٤.١٢	٥٠	٣٢.٣٥	٣٦	٢٣.٥٣	٠.٧٣٥	٢
٢	إدارة رعاية الشباب لا تعاود القيام بعمل ما سبق أن فشلت فيه.	٣٦	٢٣.٥٣	٥٠	٣٢.٣٥	٦٨	٤٤.١٢	٠.٥٩٨	٢
٣	تحرص إدارة رعاية الشباب على العمل بحيوية	٤٦	٣٠.٠٠	٦٨	٤٤.١٢	٤٠	٢٥.٨٨	٠.٦٨٠	٢

								ونشاط فى كل ما تقوم به من أعمال.	
٢	٠.٧٥٤	١٧.٦٥	٢٧	٣٨.٢٤	٥٩	٤٤.١٢	٦٨	تفوق إدارة رعاية الشباب فى الأعمال السهلة لا يمثل إنجازاً بالنسبة لها.	٤
٢	٠.٧١٤	المحور الخامس					المجموع		

يتضح من الجدول (٨) ما يلى :

تراوح الوزن النسبى لآراء العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسبوط فى عبارات محور محاولات التفوق ما بين (٠.٥٩ : ٠.٧٥) حيث جاءت العبارة رقم (٤) وهى (تفوق إدارة رعاية الشباب فى الأعمال السهلة لا يمثل إنجازاً بالنسبة لها) فى الترتيب الأول بوزن نسبى (٠.٧٥) بدرجة تحقق (٢) وهى تشير إلى أن إدارة رعاية الشباب عندما تتفوق فى الأعمال السهلة لا تعتبره إنجازاً لها.

وجاءت العبارة رقم (٢) وهى (إدارة رعاية الشباب لا تعاود القيام بعمل ما سبق أن فشلت فيه) فى الترتيب الرابع بوزن نسبى (٠.٥٩) ودرجة تحقق (٢) وهى تدل على أن إدارة الهيئات الرياضية تعيد القيام بالعمل مرة أخرى فى الأعمال التى سبق وأن فشلت فيها.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة "جهاد أحمد أبوالسندس" (٢٠٠٧م) (٤) أن قياس مستوى الإنجاز يحدد النجاح أو الفشل فى العملية الإدارية عن طريق القرب أو البعد من تحقيق التقدم نحو أهداف خطة عمل المؤسسة ويحدد

قياس مستوى الإنجاز العوامل المؤثرة فى تحقيق التقدم نحو الهدف، ويقاس أثر كل واحد على منها منفردة أو مجتمعة على النتيجة المستهدفة بعيدة عن أى عوامل وهمية، أو أى اعتبارات اجتماعية وشخصية.

وحصل المحور ككل على مجموع وزن نسبي (٠.٧١) ودرجة تحقق (٢) مما يشير إلى ارتفاع درجة محاولات التفوق فى إدارة رعاية الشباب بجامعة أسيوط مما يؤدي إلى الوصول بمكانة الهيئة إلى أعلى كفاءة ممكنة.

وتتفق مع دراسة "مصطفى كامل أبو العلا" (٢٠١٤م) (٢٠) أنه كلما زادت محاولات التفوق زاد معها نسبة تحقيق مستوى إنجاز عالٍ لدى الاتحادات الرياضية.

ويرى الباحثون أن قدرة إدارة رعاية الشباب فى تهيئة البيئة السليمة وترك مساحة للعاملين للتعبير عن وجهات نظرهم داخل العمل يؤدي إلى ارتفاع درجة محاولات التفوق لدى هذه الهيئات.

جدول (٩)

الوزن النسبي ودرجة التحقق لاستجابات عينة البحث لعبارات محور القدرات الإبتكارية لاستمارة الواقع الفعلى لمستوى الإنجاز (ن = ١٥٤)

م	العبارات	موافق		الى حد ما		غير موافق		الوزن النسبي	درجة التحقق
		العدد	%	العدد	%	العدد	%		
١	تستهوى إدارة رعاية الشباب الأعمال الصعبة التى تتطلب الجهد	٥٠	٣٢.٣٥	٦٨	٤٤.١٢	٣٦	٢٣.٥٣	٠.٦٩٦	٢

								والمثابرة في سبيل إنجازها.	
٢	٠.٧٩٤	١١.٧٦	١٨	٣٨.٢٤	٥٩	٥٠.٠٠٠	٧٧	كثيراً ما تجد إدارة رعاية الشباب متعة كبيرة في حل مشكلة أو مسألة يصعب على الآخرين حلها.	٢
٢	٠.٥٦٦	٥٥.٨٨	٨٦	١٨.٢٤	٢٨	٢٥.٨٨	٤٠	تسعى إدارة رعاية الشباب دائماً إلى تقدير أسلوب أو طريقة جديدة ومبدعة للعمل حتى لو كان هناك احتمال لفشلها.	٣
٢	٠.٦٣٧	٣٢.٣٥	٥٠	٤٤.١٢	٦٨	٢٣.٥٣	٣٦	تتفتح إدارة رعاية الشباب على كل ما هو جديد وغير عادي وتسعى لتجربته.	٤
٢	٠.٧٣٥	٢٣.٥٣	٣٦	٣٢.٣٥	٥٠	٤٤.١٢	٦٨	يتيح العمل بالهيئة الرياضية التميز عن الآخرين من خلال أداء مهام غير روتينية	٥
٢	٠.٦٩٦	المحور السادس						المجموع	

يتضح من الجدول (٩) ما يلي: تراوح الوزن النسبي لآراء العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط في عبارات محور القدرات الابتكارية ما بين (٠.٥٦ : ٠.٧٩) حيث جاءت العبارة رقم (٢) وهي (كثيراً ما تجد إدارة رعاية الشباب متعة كبيرة في حل مشكلة أو مسألة يصعب على الآخرين حلها) في الترتيب الأول بوزن نسبي (٠.٧٩) بدرجة تحقق (٢) وهي تشير إلى أن إدارة الهيئة الشبابية والرياضية تجد متعة كبيرة في حل المشكلات التي يصعب على الآخرين حلها.

وجاءت العبارة رقم (٣) وهي (تسعى إدارة رعاية الشباب دائماً إلى تقدير أسلوب أو طريقة جديدة ومبدعة للعمل حتى لو كان هناك احتمال لفشلها) في الترتيب الأخير بوزن نسبي (٠.٥٦) بدرجة تحقق (٢) وهي تشير إلى انخفاض درجة سعي إدارة رعاية الشباب إلى تقدير أسلوب جديد أو طرح أفكار جديدة مبدعة للعمل حتى لو كان هناك احتمال لفشلها وسيرها بالأسلوب النمطي المعتاد.

وقد حصل المحور ككل على وزن نسبي (٠.٦٩) بدرجة تحقق (٢) وهي نسبة منخفضة نسبياً.

ويرى الباحثون أن هناك قصور من قبل إدارات إدارة رعاية الشباب في تنمية عنصر القدرات الابتكارية والإبداع الإداري لدى العاملين وعدم السماح بالأخذ في الاعتبار آراءهم وأفكارهم التي تكون في أغلب الأحيان لسهولة وتيسير الأعمال التي تقوم بها الهيئة.

وهذا يتفق مع دراسة "مصطفى على محمود" (٢٠١٥م) (١٩) إلى أن عينة البحث لديهم القدرة على طرح الأفكار، والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل، وامتلاك المهارات الكافية لإقناع الطلاب المشاركين في الأنشطة، وأن عينة البحث تحرص على التعبير عن آرائهم ولو كانت مخالفة لآراء رؤسائهم بالعمل، ولديهم القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.

ومن خلال العرض السابق لاستمارة استبيان الواقع الفعلي لمستوى الإنجاز داخل إدارة رعاية الشباب بجامعة أسيوط نجد أن محاور مستوى الإنجاز لدى هذه الهيئات مرتبة ترتيباً تنازلياً كالتالي : (الدافعية، محاولات التفوق، الاستعداد، القدرات الإبتكارية، الطموح، القدرات التنافسية) وهذا يتفق مع نتائج دراسة "عصمت محمد سيد" (٢٠١٣م) (١٢) حيث أشار إلى أن محور الدافعية جاء في المرتبة الأولى من حيث الانتشار.

ويرى الباحثون أن الانتشار المنخفض لمحور القدرات التنافسية والطموح يؤدي إلى انخفاض مستوى الإنجاز للعاملين في إدارة رعاية الشباب وينبغي على الإدارات العليا متمثلة في وزارة الشباب والرياضة عمل خطة وافية لتنمية القدرات التنافسية والإبتكارية ورفع مستوى طموح الأفراد العاملين في إدارة رعاية الشباب.

- التساؤل الثالث : ما العلاقة بين الإستغراق الوظيفي ومستوى الإنجاز لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط؟

جدول (١٠)

معامل الارتباط بين الاستغراق الوظيفي ومستوى الانجاز لدي العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط (ن = ١٥٤)

المحاور	الاستعداد	الطموح	الدافعية	القدرات التنافسية	محاولات التفوق	القدرات الإبتكارية	المجموع
الاستغراق المعرفي	٠.٩٨٦	٠.٤٩٧	٠.١١١	٠.٢٢٣	٠.٢٧٢	٠.٢٨٨	٠.٢٠٧
الاستغراق الشعوري	٠.٩٠٨	٠.٨٣٤	٠.١١٢	٠.٤٠١	٠.٢٣٥	٠.٤٣٨	٠.١٥٦
الاستغراق الجسدي	٠.٦١٣	٠.٦٧٤	٠.٨٥٤	٠.١١٣	٠.٧٦٨	٠.٣٩٤	٠.٢١١

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.١٩٤

يتضح من جدول (٢٨) وجود علاقة دالة إحصائياً بين أبعاد الاستغراق الوظيفي ومستوى الانجاز لدي العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط

- قيد البحث حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠.٩٨٦ : ٠.١١١) وهي أكبر وأقل من قيمتها الجدولية عند مستوى ٠.٠٥.
- جاء أكبر أبعاد الاستغراق الوظيفي تأثراً بمحاور مستوى الإنجاز مجتمعة هو (الاستغراق الجسدي) حيث بلغ معامل الارتباط له (٠.٢١١) ليشير إلى الجهد المبذول من العاملين في تحقيق وإنجاز الأهداف المطلوبة منهم، حيث أن العمل بإدارات رعاية الشباب له طبيعة عملية تتطلب من العاملين بذل الجهد أثناء تنفيذ الأنشطة في التنقل بين الملاعب والأماكن المختلفة لممارسة الأنشطة الطلابية المتنوعة.
 - ويليه جاء محور (الاستغراق المعرفي) بمعامل ارتباط (٠.٢٠٧) ليشير إلى أن مستوى معرفة وإدراك العاملين لمهام عملهم لها علاقة بمستوى الإنجاز لدى العاملين، حيث أن المعرفة تتولد لدى العاملين من خلال مؤهلاتهم ومهاراتهم الشخصية وكذلك خبراتهم المكتسبة من المشاركة في الأحداث والأنشطة الطلابية المختلفة.
 - في حين جاء أقل أبعاد الاستغراق الوظيفي تأثراً بمحاور مستوى الإنجاز مجتمعة (الاستغراق الشعوري) بمعامل ارتباط (٠.١٥٦)، ليشير بذلك إلى الأثر الذي قد يحدثه تحقيق وإنجاز أهداف العمل على الجانب النفسي والوجداني للعاملين وانعكاس ذلك على رغبتهم في العمل ومقدار ما يبذلونه من جهد وإخلاص في العمل، وإحساسهم بإشباع حاجاتهم وأهدافهم الشخصية من خلال وظيفتهم.
 - حصل محور الاستغراق المعرفي مع محور الاستعداد على معامل ارتباط (٠.٩٨٦) مما يشير إلى وجود ارتباط بين إستعداد العاملين لإكتساب المعرفة والخبرات الإدارية ومستوى الإستغراق المعرفي لديهم.
 - حصل محور الاستغراق الشعوري مع محور الطموح على معامل ارتباط (٠.٨٣٤) مما يشير إلى وجود ارتباط بين حاجات وأهداف العاملين الشخصية وإشباعهم لها من خلال تحقيق أهداف وظيفتهم.

- حصل محور الاستغراق الجسدي مع محور الدافعية على معامل ارتباط (٠.٨٥٣) مما يشير إلى وجود ارتباط بين رغبة العاملين في تحقيق أهداف العمل ومقدار ما يبذلونه من جهد لتحقيق هذه الأهداف.
- ويرى الباحثون أنه توجد علاقة طردية بين مستوى الاستغراق الوظيفي ومستوى الانجاز لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط أي أنه كلما زاد مستوى الاستغراق الوظيفي كلما زاد مستوى الانجاز لدى العاملين.

الاستنتاجات :

في ضوء أهداف البحث وفي حدود العينة والمنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات والمعالجات الإحصائية والنتائج التي توصل إليها الباحثون وتحقيقاً للإجابة على تساؤلاته توصل الباحثون إلى الاستنتاجات التالية :

- ١- إدراك العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط بأهمية وظيفتهم إليهم ولآخرين وشعورهم بالتقدير الذاتي والتعبير عن أنفسهم من خلال أدائهم لوظيفتهم.
- ٢- وجود علاقة طردية بين مستوى الاستغراق الوظيفي ومستوى الانجاز لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط لأي انه كلما زاد مستوى الاستغراق الوظيفي كلما زاد مستوى الانجاز لدى العاملين.

التوصيات :

- في ضوء هدف البحث وفي حدود مجتمع وعينة البحث المختارة، وفي ضوء نتائج التحليل الإحصائي للبيانات الميدانية يوصي الباحثون بما يلي :
- ١- مشاركة العاملين بشكل أكبر وأوسع في اتخاذ القرارات بما يتيح لهم التعبير عن آراءهم وخلق توازن بين متطلبات العمل ومتطلبات العاملين الشخصية.
 - ٢- عقد دورات تدريبية للأخصائيين والمشرفين العاملين بإدارات رعاية الشباب عن مهارات الاتصال ودورها في الموائمة بين قدرات العاملين وتحقيق أهداف ومخرجات العمل.

٣- إجراء المزيد من الدراسات عن الاستغراق الوظيفي في المجال الرياضي وربطها بمتغيرات أخرى مثل الأجور والمكافآت، الظروف المعيشية، الحالة الاجتماعية.

٤- إجراء المزيد من الدراسات عن الاستغراق الوظيفي على عينات أخرى في المجال الرياضي مثل: المدربين، إداري الفرق الرياضية، مديري الأندية ومراكز الشباب.

((المراجع))

أولاً: المراجع العربية :

- ١- أحمد أديب محمد ماضي. "أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠١٤م.
- ٢- إيمان صلاح المنطاوي: "أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي (دراسة تطبيقية على مؤسسة الأهرام)"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة طنطا، ٢٠٠٧م.
- ٣- توفيق عطيه العجلة : " الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام - دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة"، رسالة ماجستير، إدارة موارد بشرية، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠٠٩م.
- ٤- جهاد أحمد أبوالسندس : " قياس مؤشرات تقييم الإنجاز فى التعليم الجامعى"، رسالة ماجستير، جامعة الأردن، ٢٠٠٧م.
- ٥- حماده وهدان : " علم النفس الإجتماعى"، دار الفكر العربى، القاهرة، ١٩٩١م.

- ٦- خالد ذو الفقار مراد ثابت : تصور مقترح لاختيار قيادات رعاية الشباب بجامعة أسيوط في ضوء الأنماط القيادية والإبداع الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠١٤م.
- ٧- رضا عبد الوهاب خليف: "العوامل المؤثرة في مستوى الطموح الرياضي وعلاقتها بمستوى الإنجاز لناشئي الكرة الطائرة"، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية بنين، جامعة الإسكندرية، ٢٠٠٦م.
- ٨- سالم بن حسن القحطاني: "القيادة الإدارية، التحول نحو نموذج القيادي العالمي"، مرامر للطباعة والنشر، الرياض، السعودية، ٢٠٠١م.
- ٩- عبد العزيز بن سلطان العنقري: "إدارة المواهب كمدخل لتنمية سلوكيات الاستغراق الوظيفي، لدى العاملين بالمنظمات الحكومية السعودية"، المؤتمر الثاني لمعهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المحور الرابع: رأس المال البشري وتطوير القطاع الحكومي، ص ص ١٠٢٥ - ١٠٨٧، ٢٠١٣م.
- ١٠- عبد الله ناصر الشوكاني: "العلاقة بين نمط مدير المدرسة القيادي حسب نموذج هرسى وبلانشارد وبين دافعية المعلمين للإنجاز"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، ٢٠٠٦م.
- ١١- عديلة عبدالله القرشي: "الإبداع الإداري وعلاقتها بإدارة التغيير لدى مديرات ومساعدات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة، ٢٠٠٨م.

١٢- عصمت محمد سيد: "المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري كمدخل لتحسين مستوى إنجاز أندية الدوري الممتاز لكرة الطائرة، رسالة دكتوراه، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠١٣م.

١٣- علي حسن علي: "سيكولوجية الإنجاز"، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، ٢٠٠٠م

١٤- محمد بكري عبد العليم: "محددات وأبعاد العدالة التنظيمية وأثرها على الاستغراق الوظيفي (دراسة تطبيقية)"، مجلة أفاق جديدة للدراسات التجارية، مصر، المجلد ٢٤، العدد ٢، ص ص ٩ - ٤٦، ٢٠١٢م.

١٥- محمد حامد زهران، سناء حامد زهران: "العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بكل من الصمود الأكاديمي والاستغراق الوظيفي لدى طلاب الدراسات العليا العاملين بالتدريس"، مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي، مصر، العدد ٣٦، ص ص ٣٣٣ - ٤٢٠، ٢٠١٣م.

١٦- محمد حسن علاوى: "علم التدريب الرياضى" دار الفكر العربى، القاهرة، ١٩٩٤م.

١٧- محمد ربيع زناتي: "الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية لتأثير بيئة وأخلاقيات العمل"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، المجلد الحادي والعشرين، العدد الثالث، ص ص ٢٧١ - ٣٠٥، ١٩٩٧م

١٨- محمد محمد عريشة: "تحليل علاقة الخصائص الفردية والرضا الوظيفي مع الاستغراق الوظيفي وأثره على جهد الأفراد في العمل، دراسة تطبيقية"، المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد، العدد السادس، ص ص ٥٣ - ٩١، ١٩٩٥م.

١٩- مصطفى على محمود : " جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مسئولى الأنشطة الترويحية بالجامعات المصرية "، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠١٥م.

٢٠- مصطفى كامل أبو العلا : " السياسات الإدارية وعلاقتها بمستوى الإنجاز بالاتحاد المصرى للمصارعة فى الفترة من ٢٠٠٠م إلى ٢٠١٢م " دراسة مقارنة "، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠١٤م.

٢١- منال سامى بدوى: الثقافة التنظيمية كأحد محددات الإدارة وعلاقتها بمستوى الإنجاز الرياضى لبعض اتحادات الرياضات المائية"رسالة دكتوراه، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان، ٢٠١٠م.

٢٢- هبة بهي الدين ربيع يوسف: "علاقة بعض سمات الشخصية بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من أطباء الطوارئ"، مجلة دراسات نفسية، مصر، مجلد ٢١، عدد ١، ص ص ٦٥ - ٩٧، ٢٠١١م.

ثانياً : المراجع الأجنبية :

23- Garskof. M. " Motivating teachers with nonfinancial incentives: The relationship of compensatory time jobs and the need to achieve to the job satisfaction of high school teachers in New York city", Dissertation Abstracts International, V.45-07A, AAi8421481, 2004.

24- Chiu , Tai Sheng & Shiou Lu , Meei : "A Study of the Relationship between the organizational Climate and Job Involvement – taking a certain medical Center and its entrusted hospitals" Scandinavian Journal of Psychology, Vol. 40 No. 2 , 2003 PP. 13 – 30, , 2003.

25- Richardson A. Hettie, & Vandenberg J. Robert : Integrating managerial perceptions and transformational leadership into a work unit level model of employee involvement. Journal of Organizational Behaviors, Vol (26), PP.561- 589, 2005.

ثالثاً: مراجع الشبكة الدولية للمعلومات :

26- <http://www.moqatel.com/openshare/Behoth/Mnfsia15/Ingaz/sec01>.