

الاحترق الوظيفي وعلاقته بالانتماء التنظيمي لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد

* د / محمد فوزي عبد العزيز

مشكلة البحث وأهميته:

أصبحت الإدارة في المؤسسات الرياضية المعاصرة مختلفة تماما عما كانت عليه منذ سنوات مضت، فقد تطورت الإدارة وأصبحت تمثل مجموعة متكاملة من التطور العلمي، ونتائج العلوم الاجتماعية والطبيعية، الدراسات الأكاديمية، التجارب العملية، التقنيات المستحدثة، ومن ثم أصبح لها نظرياتها وأسسها العلمية والتي من خلالها يتم إدارة المؤسسات الرياضية المعاصرة.

فعلي الرغم مما يشهده العالم اليوم من تطورات علمية وتكنولوجية والتي انعكست علي العديد من جوانب الحياة والمجالات المختلفة، فقد تم وصف القرن الحالي بأنه عصر الضغوط النفسية والاحترق الوظيفي، فتعددت الظواهر التي تتطلب من الإنسان التعايش معها وتطوير كفاءة معينة للتعامل معها، ويرى الكثير من الباحثين أن الاحترق الوظيفي أصبح من الظواهر المنتشرة في الكثير من المؤسسات الرياضية في العديد من الدول المتقدمة خاصة في العقود الثلاثة الأخيرة في مجال السلوك التنظيمي والتطور الإداري لأنها من المشاكل الإدارية الهامة والتي تواجهها العاملين في المؤسسات الرياضية الحكومية منها والأهلية، حيث يعتبر مؤشرا علي مرور المنظمات بأزمة يمكن أن تؤدي بها التذني والانحدار ويصيبها الفشل علي المدى الطويل للآثار السلبية علي المؤسسة الرياضية نفسها والعاملين بها (١٢ : ٤) (١٢:٨).

فالاحترق الوظيفي والذي يرتبط بكثير من متغيرات العمل والذي يؤثر سلبيا علي تطور العنصر البشري من حيث العوامل المؤثرة علي شخصيتهم في بيئة العمل مما يؤدي إلي التأثير علي صحتهم النفسية والفسولوجية والسلوكية والذي يؤثر بالتبعية علي أدائهم ورفع إنتاجهم أو ما يقدمونه من خدمات إلي المترددين أو المنتفعين من المؤسسة العاملين بها، فالاحترق الوظيفي له العديد من الآثار التنظيمية والشخصية السالبة عالية التكلفة سواء علي مستوى الأخصائي أو الإدارة التي يعمل بها، حيث يعتبر الاحترق الوظيفي من أهم المشكلات التي تؤثر علي انخفاض أداء العاملين ويؤدي إلي العديد من الظواهر السلبية والتي تؤثر علي العمل وعلي المؤسسة الرياضية ومنها دوران العمل والغياب والأخطاء المتكررة والعنوانية والتخريب وضعف الشعور بالانتماء (٤٨ : ٥) .

*أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة المنيا

فالشعور بالانتماء في حد ذاته ضرورة هامة يسعى لها المجتمع في كافة مجالاته فهو يدعم بناء وصياغة المجتمع ليصبح متماسكا متلاحما في تحقيق أهداف المؤسسة، فالانتماء يقضي على كثير من المشكلات الاجتماعية والاقتصادية داخل اي مؤسسة حيث يظهر هذا جليا في سلوكيات أفراد المجتمع (٢١٨ : ٧).

فالإدارة الحديثة تتطلب لتطورها والارتقاء بنتائجها توافر مبدأ الانتماء التنظيمي بين العاملين لديها ، فالانتماء من شأنه تحقيق التواصل والفهم المشترك والمتبادل بين مستويات الإدارة المختلفة خاصة ، كما يساعد علي التوافق والصحة النفسية فهناك العديد من العوامل التي تؤثر في الانتماء التنظيمي سواء بالسلب أو الإيجاب وذلك حسب تفهم الإدارة العليا هذه العوامل ومنها الحوافز المادية والمعنوية والمشاركة في اتخاذ القرارات بالمؤسسة والشعور بالأمن والاستقرار في الوظيفة أو الشعور بالاعتزاز والإنهاك الوظيفي والحالة النفسية والاجتماعية للعاملين بالمؤسسة (٣٦ : ١٢)

وحمامات السباحة في المنشأة الرياضية التي توليها الدولة اهتماما واسعا حيث أنها تقدم ممارسة للأنشطة الترويحية والتعليمية والتدريبية للرياضات المائية وخاصة في منطقة الصعيد وذلك كبديل مناسب لعدم تواجد الشواطئ البحرية ، فنجاح هذه المنشآت تعتمد وبشكل رئيسي علي المدير الذي يراقب وبشكل دائم تنفيذ السياسات المطلوبة داخل حمامات السباحة ، كما يجب توفير الأجهزة والأدوات واختيار وتدريب الأفراد والأخصائيين الرياضيين العاملين داخل منشأة حمام السباحة ، حيث يخضع كل العاملين إلي شكل رقابي ومتابعة العمل داخل المنشأة وتقييم العاملين بما يساعدهم علي أداء عملهم (٤ : ١١)

وتحتل الرياضات المائية أهمية كبرى في العديد من المجتمعات وخاصة رياضة السباحة والتي يمارسها العديد من قطاعات الشباب والأطفال سواء علي مستوى المنافسات أو علي مستوى الترويح والترفيه ، فالإقبال الشديد علي حمامات السباحة التي يرتادها فئات المجتمع جعل من حمامات السباحة مصدر رئيسي للتسويق وللاستثمار الرياضي مما أصبح مصدر لضغوط العمل علي العاملين بها هذا من جانب وأيضا خطورة وجود الوسط المائي علي حياة المترددين من جانب آخر ، لذا فهناك العديد من الأسباب التي تمثل ضغط عصبي علي العاملين من تحقيق أعلي إيراد تسويقي والحفاظ علي حياة المترددين من خلال الإعداد الجيد للعاملين (٣ : ٩) .

فمن خلال اهتمام الباحث وعمله كمعلم وحكم سباحة لسنوات لاحظت أن هناك ضغوط كثيرة علي العاملين، بحمامات السباحة خاصة وان ممارسة السباحة في قطاع شمال الصعيد في الفترة الأجازة الصيفية وذلك لعدة أسباب ومن أهمها أن جميع حمامات السباحة بقطاع شمال الصعيد مكشوفة وغير مغطي مما يؤثر سلبا علي صحة المترددين في فترة الشتاء لذلك يحجم المترددين في ارتياد حمام السباحة في فصل الشتاء، هذا بالإضافة إلي أن تلك الفترة في فترة دراسة للشباب والأطفال لذلك كانت الفترة الصيفية هي الفترة الخاصة بالاستثمار.

فكان علي العاملين بحمامات السباحة تحقيق اعلي دخل في اقل فترة زمنية ممكنة مما يجعل جميع العاملين بحمامات السباحة يعملون لعدد كبير جدا من الساعات اليوم لتحقيق الدخل الأعلى مما يجعل العاملين يتجهون إلي الاحتراق الوظيفي والإنهاك في نهاية هذه الفترة مما يؤثر سلبيا علي العاملين وضعف الانتماء لدي العاملين مما يجعلهم يطلبون النقل من حمامات السباحة إلي العمل في منشآت أخرى ومحو عدد من سنوات الخبرة مما أثار اهتمام الباحث لدراسة الاحتراق الوظيفي وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد .

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف علي:

1. العلاقة بين محاور الاحتراق الوظيفي ومحاور الانتماء التنظيمي لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).
2. العلاقة بين مصادر الاحتراق الوظيفي ومحاور الانتماء التنظيمي لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).
3. الفروق في محاور ومصادر الاحتراق الوظيفي بين العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).

فروض البحث :

ففي ضوء أهداف البحث يفترض الباحث ما يلي :

1. توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين محاور الاحتراق الوظيفي ومحاور الانتماء التنظيمي لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).
2. توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين مصادر الاحتراق الوظيفي ومحاور الانتماء التنظيمي لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).

٣. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين محاور ومصادر الاحتراق الوظيفي بين العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).

مصطلحات البحث:

الاحتراق الوظيفي: هو حالة من الاضطراب والتوتر وعدم الرضا الوظيفي تصيب العاملين في المجال الإنساني والاجتماعي، ناتجة عن الضغوط النفسية الشديدة التي يتعرض لها الفرد بسبب أعباء العمل تؤدي به إلي استنزاف طاقته، وجهوده مما تتحدر به على مستوى غير مقبول من الأداء (٦: ١٣).

الاحتراق الوظيفي: يعرفه ما سلاك (١٩٩١) بأنه "حالة من الإجهاد التي تصيب الفرد نتيجة لأعباء العمل التي تفوق طاقته وينتج عنها مجموعة من الأعراض النفسية والجسدية العقلية" (١٤: ١٥).

الانتماء التنظيمي:

يعبر عن استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية، يترتب عليها أن يسلك الفرد سلوكا يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب المنظمة، ورغبة الفرد في إعطاء جزء من نفسه من أجل الإسهام في نجاح واستمرارية المنظمة كالاستعداد لبذل مجهود اكبر والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات إضافية (٣٨ : ١٣) .

الدراسات السابقة

قام الباحث بعمل دراسة مسحية للدراسات المرتبطة بموضوع البحث وتوصل إلي عدد(٤) دراسات يستعرضها الباحث وفقا لتاريخ نشرها من الأحدث إلي الأقدم.

دراسة **سالي سيد علي(٢٠١١)(٣)** والتي استهدفت التعرف علي العلاقة بين الانتماء التنظيمي والاحتراق الوظيفي والسلوكيات الانسحابية، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، وكان مجتمع البحث العاملين بقطاع البترول، وكانت أدوات جمع البيانات استبيان للانتماء التنظيمي والاحتراق الوظيفي وسلوكيات الانسحابية ، وكانت أهم النتائج وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين محاور الاحتراق الوظيفي ومحاور الانتماء التنظيمي في شركات القطاع العام للبترول .

دراسة **حسن خليل حسن (٢٠١٠) (١)** والتي استهدفت تقويم الجوانب الإدارية والفنية لتشغيل حمامات السباحة الدولية بجمهورية مصر العربية لإقامة البطولات الدولية في المحافظات القاهرة والجيزة والإسكندرية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت عينة البحث (٢٥) مدير بحمام السباحة ، وكانت أدوات جمع البيانات استبيان لقياس النواحي الإدارية والفنية ، وكانت أهم

النتائج وجود مساعدين لمديري حمام السباحة لتنفيذ الكثير من المهام الخاصة بالجوانب الإدارية بحمام السباحة .

دراسة **مريم شحاتة بولس** (٢٠١٠) (١٠) استهدفت التعرف علي الاحتراق الوظيفي وأثره علي مستوي أداء العاملين بالإدارة المحلية ، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، وكانت العينة (٤٠٠) من العاملين بالإدارة المحلية بمحافظة الجيزة ، بأحيائها المختلفة ، وكانت أدوات جمع البيانات استبيان للاحتراق الوظيفي ومقياس مستوي الأداء للعاملين ، وكانت أهم النتائج وجود علاقة ايجابية دالة إحصائيا بين خصائص ادوار الأداء (صراع الدور - غموض الدور - عبء الدور) والاحتراق الوظيفي ومعاناة العاملين بالأحياء من الاحتراق الوظيفي .

دراسة **سماهر مسلم عيار** (٢٠١٠) (٤) استهدفت التعرف على ظاهرة الاحتراق الوظيفي أسبابها وكيفية علاجه ، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، وكان مجتمع البحث (٨٢١) موظف ، وكانت العينة (٢٨٥) موظف تم اختيارهم بطريقة عشوائية ، وكانت أدوات جمع البيانات مقياس الاحتراق الوظيفي ، كانت أهم النتائج وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين كل من صلاحيات العمل وقلة التعزيز الايجابي ودرجة الاحتراق الوظيفي ، وكذلك وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين كل من انعدام العلاقات الاجتماعية وضغط العمل وصراع القيم ودرجة الاحتراق.

إجراءات البحث:

منهج البحث:

أستخدم الباحث المنهج الوصفي (أسلوب الدراسات المسحية) حيث أنه المنهج المناسب لطبيعة هذا البحث.

مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث العاملين بحمامات السباحة بمحافظات شمال الصعيد (المنيا- بني سويف -الفيوم) والبالغ عددهم (١٥٢) سواء كان المديرين والأخصائيين والمشرفين الرياضيين والمنقذين والإداريين، قام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية قوامها (٩٥) خمسة وتسعون أخصائي رياضي بنسبة مئوية (٦٢.٥ %) من أجمالي مجتمع البحث وذلك من (١٤) أربعة عشر حمام سباحة قانوني وترفيهي .

جدول (1)

توصيف عينة البحث

العينة	المجتمع	اليوم		بني سويف		المنيا		البيان
		العينة	المجتمع	العينة	المجتمع	العينة	المجتمع	
٩٥	١٥٢	٢٠	٣٢	٣١	٤٤	٤٤	٧٦	العامين بحمامات السباحة
	١٤		٣		٥		٦	عدد حمامات السباحة

أدوات جمع البيانات: -

ولجمع البيانات الخاصة بالبحث استخدم الباحث الأدوات التالية:

- ١- استبيان الاحتراق الوظيفي (إعداد ماسلاك وسوزان جاكسون - ترجمة سماهر مسلم) (١٩٨١)
- ٢- استبيان الانتماء التنظيمي (إعداد حسين محمد عبد الحليم) (٢٠٠٩)

وقد اتبع الباحث في إعداد الخطوات التالية:

أولاً: استبيان الاحتراق الوظيفي

قام ما سلاك و جاكسون Maslach and Jackson (١٩٨١) (١٤) بتصميم مقياس الاحتراق الوظيفي وقامت "سماهر مسلم عياد" (٢٠١٠) (١١) بترجمة وصياغة المقياس ، حيث يتكون الاستبيان من مجالين أولهما مقياس الاحتراق الوظيفي وهو عبارة عن ثلاثة محاور الإجهاد الانفعالي (٩) عبارات ، عدم الإنسانية (٥) عبارات - الانجاز الشخصي (٧) عبارات وإجمالي (٢١) عبارة.

والمجال الثاني هو مصادر الاحتراق الوظيفي وينقسم إلي خمسة محاور وهي (صلاحيات العمل (٦) عبارات - العلاقات الاجتماعية (٨) عبارات - ضغط العمل (٩) - صراع القيم (٨) - قلة التعزيز الايجابي (٩) وإجمالي (٤٠) عبارة ولكل مجال المجموع الكلي للمحاور ويقوم العاملين بالمجال الرياضي بالاستجابة علي العبارات وفقاً لقياس خماسي، حيث تتم الإجابة علي عبارات الاستبيان في ضوء الاستجابات التالية:

- دائماً ويقدر لها (٥) درجات. غالباً ويقدر لها (٤) درجات.
أحياناً ويقدر لها (٣) درجات. نادراً ويقدر لها (٢) درجة.
أبداً ويقدر لها (١) درجة واحدة

المعاملات العلمية للاستبيان

أولاً: الصدق: قامت "سماهر مسلم" (٢٠١٠) بالتحقق من صدق الاستبيان وذلك باستخدام، والصدق المحكمين، وصدق الاتساق الداخلي والذي حقق معاملات ارتباط دالة عند مستوى المعنوية.

ثانياً: الثبات

قام "سماهر مسلم" (٢٠١٠) بحساب ثبات الاستبيان عن طريق استخدام معامل ألفا كرومباخ حيث تراوحت قيم معامل ألفا لمحاور الاستبيان ما بين (٠.٥٩٩:٠.٨٨٠) مما يشير إلى تمتع الاستبيان بدرجة مناسبة من الثبات.
المعاملات العلمية للاستبيان في البحث الحالي:
أولاً: الصدق.

للتحقق من صدق الاستبيان قام الباحث باستخدام صدق التكوين الفرضي باستخدام الاتساق الداخلي ولحساب الاتساق الداخلي للاستبيان قام الباحث بتطبيق الاستبيان على عينة قوامها (٢٠) عشرون من العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية للبحث، وتم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والمجموع الكلي للمحور الذي تمثله كما يوضحها الجدول التالي (٢)

جدول (٢)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان الاحتراق الوظيفي والمجموع الكلي للمحور الذي ينتمي إليه ن = ٢٠

العبارات										المحاور	المجال
٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	الإجهاد الانفعالي	استبيان الاحتراق الوظيفي
٠.٧٥	٠.٦٤	٠.٧٤	٠.٧٧	٠.٦٧	٠.٥٤	٠.٦٢	٠.٧٥	٠.٦٩	معامل الارتباط		
				٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	عدم الإنسانية	
				٠.٦٥	٠.٧٢	٠.٧	٠.٦٥	٠.٥٦	معامل الارتباط		
		٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	الانجاز الشخصي	
		٠.٦٧	٠.٦٤	٠.٧٤	٠.٦٢	٠.٧٥	٠.٧٤	٠.٧٧	معامل الارتباط		
			٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	صلاحيات العمل	
			٠.٧٤	٠.٧	٠.٧٢	٠.٦٤	٠.٧٥	٠.٧٥	معامل الارتباط		
	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	العلاقات الاجتماعية	
	٠.٦٨	٠.٨٧	٠.٦٥	٠.٧٤	٠.٨٥	٠.٦٤	٠.٧٥	٠.٧٢	معامل الارتباط		
٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	ضغط العمل	
٠.٦٤	٠.٧٤	٠.٧٧	٠.٦٧	٠.٥٦	٠.٦٢	٠.٧٥	٠.٦٩	٠.٧	معامل الارتباط		
	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	صراع القيم	
	٠.٧٤	٠.٦	٠.٧٥	٠.٦٤	٠.٧٤	٠.٧٩	٠.٦٧	٠.٥٤	معامل الارتباط		
٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	قلة التعزيز الايجابي	
٠.٨٠	٠.٦٥	٠.٧٢	٠.٧	٠.٦٥	٠.٥٢	٠.٥٦	٠.٦٢	٠.٧٥	معامل الارتباط		

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٧٨

يتضح من جدول (٢) ما يلي:

المجال الأول: مقياس الاحتراق الوظيفي

١. تراوحت معاملات الارتباط لمحور الإجهاد الانفعالي بين (٠.٥٤ : ٠.٧٧) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً.
٢. تراوحت معاملات الارتباط لمحور عدم الإنسانية بين (٠.٥٦ : ٠.٧٢) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً.
٣. تراوحت معاملات الارتباط لمحور الانجاز الشخصي بين (٠.٦٢ : ٠.٧٧) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً.

المجال الثاني: مصادر الاحتراق الوظيفي

١. تراوحت معاملات الارتباط لمحور صلاحيات العمل بين (٠.٦٤ : ٠.٧٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً.
 ٢. تراوحت معاملات الارتباط لمحور العلاقات الاجتماعية بين (٠.٦٤ : ٠.٨٧) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً.
 ٣. تراوحت معاملات الارتباط لمحور ضغط العمل بين (٠.٥٦ : ٠.٧٧) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً.
 ٤. تراوحت معاملات الارتباط لمحور صراع القيم بين (٠.٥٤ : ٠.٧٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً.
 ٥. تراوحت معاملات الارتباط لمحور قلة التعزيز الإيجابي بين (٠.٥٢ : ٠.٨٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً.
- ب- الثبات: لحساب ثبات الاستبيان استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لاستبيان الاحتراق الوظيفي

الدرجة	اسم المحور	
٠.٩٦	الإجهاد الانفعالي	مقياس الاحتراق الوظيفي
٠.٩٤	عدم الإنسانية	
٠.٩٣	الانجاز الشخصي	
٠.٨٧	صلاحيات العمل	مصادر الاحتراق الوظيفي
٠.٨٦	العلاقات الاجتماعية	
٠.٩١	ضغط العمل	
٠.٨٨	صراع القيم	
٠.٩٣	قلة التعزيز الايجابي	

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٧٨

يتضح من الجدول (٣) أن معامل الثبات للمحاور تتراوح بين (٠.٩٣ : ٠.٩٦) وهي معاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) مما يدل على ثبات الاستبيان .

ثانياً: استبيان الانتماء التنظيمي

قام " حسين محمد عبد الحليم" (٢٠٠٩) (٢) بتصميم استبيان الانتماء التنظيمي، يتكون الاستبيان من (٤٥) خمسة وأربعون عبارة موزعة على (٦) ستة محاور وهي " اتجاهات العاملين نحو بيئة العمل، الرضا عن العمل، المصلحة العامة للمنظمة، الالتزام والانضباط في العمل، الأخذ والعطاء كمدخل لأداء الواجبات والمسئوليات، المشاركة في تقدم وتنمية المنظمة، ويقوم العاملون بالمجال الرياضي بالاستجابة على العبارات وفقاً لقياس خماسي، حيث تتم الإجابة على عبارات الاستبيان في ضوء الاستجابات التالية:

دائماً ويقدر لها (٥) درجات. غالباً ويقدر لها (٤) درجات.
أحياناً ويقدر لها (٣) درجات. نادراً ويقدر لها (٢) درجة.
أبداً ويقدر لها (١) درجة واحدة

المعاملات العلمية للاستبيان

أولاً: الصدق

قام " حسين محمد عبد الحليم" (٢٠٠٩) (٢) بالتحقق من صدق الاستبيان وذلك باستخدام صدق المحتوى، وصدق الاتساق الداخلي والذي حقق معاملات ارتباط دالة عند مستوى المعنوية.

ثانياً: الثبات

قام " حسين محمد عبد الحليم" (٢٠٠٩) (٢) بحساب ثبات الاستبيان عن طريق استخدام معامل ألفا كرومباخ ، حيث تراوحت قيم معامل ألفا لمحاور الاستبيان ما بين (٠.٨٩ : ٠.٩١) مما يشير إلى تمتع الاستبيان بدرجة مناسبة من الثبات. وقد قام الباحث بإعادة صياغة العبارات بما يتماشى مع عينة البحث

المعاملات العلمية للاستبيان في البحث الحالي:

١- الصدق

للتحقق من صدق الاستبيان قام الباحث باستخدام صدق التكوين الفرضي باستخدام الاتساق الداخلي لاستبيان الانتماء التنظيمي قام الباحث بتطبيقه على عينة قوامها (٢٠) عشرون فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث، وقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والمجموع الكلي للمحور الذي تنتمي إليه ، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والمجموع الكلي للاستبيان، كما تم حساب معاملات

الارتباط بين مجموع درجات كل محور والمجموع الكلي للاستبيان ، والجداول (٥)،(٦)،(٧) توضح النتيجة على التوالي .

جدول (٤)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان الانتماء التنظيمي
ودرجة المحور المنتمية إليه (ن = ٢٠)

العبارات								المحاور	
٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	اتجاهات العاملين نحو بيئة العمل
٠.٨٢	٠.٦٩	٠.٨٤	٠.٥٠	٠.٩٠	٠.٦٦	٠.٧٢	٠.٨٣	معامل الارتباط	
	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	رقم العبارة	الرضا عن العمل
	٠.٨١	٠.٨٣	٠.٨٦	٠.٧١	٠.٨٦	٠.٥٤	٠.٧٦	معامل الارتباط	
٢٣	٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨	١٧	١٦	رقم العبارة	المصلحة العامة للمنظمة
٠.٧٨	٠.٧٨	٠.٨٥	٠.٨١	٠.٨٦	٠.٥٤	٠.٧٦	٠.٦٨	معامل الارتباط	
٣١	٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤	رقم العبارة	الالتزام والانضباط في العمل
٠.٨١	٠.٦٦	٠.٨١	٠.٤٩	٠.٧١	٠.٧٨	٠.٧٩	٠.٨٥	معامل الارتباط	
	٣٨	٣٧	٣٦	٣٥	٣٤	٣٣	٣٢	رقم العبارة	الأخذ والعطاء كمدخل لأداء الواجبات والمسئوليات
	٠.٧٣	٠.٧٤	٠.٧٧	٠.٧٤	٠.٨٧	٠.٩٠	٠.٧١	معامل الارتباط	
	٤٥	٤٤	٤٣	٤٢	٤١	٤٠	٣٩	رقم العبارة	المشاركة في تقدم وتنمية المنظمة
	٠.٧١	٠.٨٦	٠.٧٧	٠.٧٤	٠.٨٣	٠.٨٦	٠.٧١	معامل الارتباط	

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٧٨

يتضح من جدول (٤) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان ودرجة المحور

المنتمية إليه ما بين (٠.٥١ : ٠.٩٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق

الاتساق الداخلي للاستبيان .

جدول (٥)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان

الانتماء التنظيمي والمجموع الكلي للاستبيان (ن = ٢٠)

المشاركة في تقدم وتنمية المنظمة		الأخذ والعطاء كمدخل لأداء الواجبات والمسئوليات		الالتزام والانضباط في العمل		المصلحة العامة للمنظمة		الرضا عن العمل		اتجاهات العاملين نحو بيئة العمل	
معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
٠.٨١	١	٠.٦٩	١	٠.٨١	١	٠.٧٥	١	٠.٧٤	١	٠.٨٥	١
٠.٩٠	٢	٠.٧٣	٢	٠.٧٥	٢	٠.٦٩	٢	٠.٨٤	٢	٠.٧٢	٢
٠.٦٨	٣	٠.٧٧	٣	٠.٨١	٣	٠.٧٥	٣	٠.٦٩	٣	٠.٦٨	٣
٠.٧١	٤	٠.٦٩	٤	٠.٧٤	٤	٠.٧٤	٤	٠.٧٩	٤	٠.٧٧	٤
٠.٧٣	٥	٠.٦٨	٥	٠.٨٢	٥	٠.٦٥	٥	٠.٦٦	٥	٠.٦٨	٥
٠.٧٥	٦	٠.٧٠	٦	٠.٦٨	٦	٠.٨٤	٦	٠.٨٤	٦	٠.٨٧	٦
٠.٧٦	٧	٠.٦٩	٧	٠.٩١	٧	٠.٧٤	٧	٠.٨١	٧	٠.٨١	٧
				٠.٦٨	٨					٠.٩٠	٨

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٧٨

يتضح من جدول (٥) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والمجموع الكلي

للاستبيان ما بين (٠.٥٣ : ٠.٨٨) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق

الاتساق الداخلي للاستبيان .

جدول (٦)

معامل الارتباط بين المجموع الكلي درجات لكل محور من محاور استبيان الانتماء التنظيمي والمجموع الكلي للاستبيان (ن = ٢٠)

م	المحاور	معامل الارتباط
١	اتجاهات العاملين نحو بيئة العمل	٠.٧٦
٢	الرضا عن العمل	٠.٨٨
٣	المصلحة العامة للمنظمة	٠.٧٩
٤	الالتزام والانضباط في العمل	٠.٨١
٥	الأخذ والعطاء كمدخل لأداء الواجبات والمسئوليات	٠.٧١
٦	المشاركة في تقدم وتنمية المنظمة	٠.٧٨

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٧٨

يتضح من الجدول (٦) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور من محاور الاستبيان والمجموع الكلي للاستبيان ما بين (٠.٧١ : ٠.٨٨) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستبيان .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الاستبيان استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية عن طريق معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (٢٠) عشرون فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث ، والجدول التالي (٩) يوضح ذلك .

جدول (٧)

معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية باستخدام
معامل ألفا كرونباخ للاستبيان (ن = ٢٠)

م	المحاور	معامل الارتباط
١	اتجاهات العاملين نحو بيئة العمل	٠.٧٤
٢	الرضا عن العمل	٠.٧٩
٣	المصلحة العامة للمنظمة	٠.٩٠
٤	الالتزام والانضباط في العمل	٠.٩٢
٥	الأخذ والعطاء كمدخل لأداء الواجبات والمسئوليات	٠.٨٦
٦	المشاركة في تقدم وتنمية المنظمة	٠.٨٤
	المجموع الكلي	٠.٨٧

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٧٨

يتضح من جدول (٧) ما يلي :

تراوحت معاملات ألفا لمحاور الاستبيان ما بين (٠.٧٤ : ٠.٩٢)، كما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للاستبيان (٠.٨٧) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الاستبيان .

الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحث بأجراء دراسة استطلاعية علي عينة بلغت (٢٠) عشرون من الأخصائيين الرياضيين من العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم) ومن خارج العينة الأصلية ، حيث طبق عليهم استبيان الاحتراق الوظيفي واستبيان الانتماء التنظيمي :

- لمعرفة مناسبة العبارات لمستوي فهم العينة .
- التأكد من عدم وجود أي عبارات يصعب فهمها .
- تحديد زمن الإجابة علي الاستبيان .

وقد أظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية أن العبارات مناسبة من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر من العينة أي تعليقات توحى بأي صعوبة أو عدم الفهم ومناسبة الزمن الخاصة بالإجابة.

الدراسة الأساسية

تم تطبيق مقياس الاحتراق الوظيفي في المجال الرياضي واستبيان الانتماء التنظيمي علي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد خلال الفترة من يوم السبت ٢٠١٢/١/١٧م إلي يوم الخميس ٢٠١٢/٤/٢٩م

الأسلوب الإحصائي المستخدم

- المتوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- معامل الفا لكرونباخ .
- معامل الارتباط بيرسون
- اختبار "ت"

وقد استخدم الباحثان برنامج SPSS v.19 في حساب المعالجات الإحصائية

عرض النتائج وتفسير ومناقشتها

عرض النتائج

سوف يستعرض الباحث نتائج البحث وفقا للترتيب التالي:

١. العلاقة بين محاور الاحتراق الوظيفي ومحاور الانتماء التنظيمي لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم) .
٢. العلاقة بين مصادر الاحتراق الوظيفي ومحاور الانتماء التنظيمي لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم) .
٣. الفروق بين العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم) في محاور ومصادر مقياس الاحتراق الوظيفي.

جدول (٨)

مصفوفة الارتباط بين محاور الاحتراق الوظيفي ومحاور الانتماء التنظيمي لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم) ن=٩٥

المجموع الكلي	المشاركة في تقدم وتنمية المنظمة	الأخذ والعطاء كمدخل لأداء الواجبات والمسئوليات	الالتزام والانضباط في العمل	المصلحة العامة للمنظمة	الرضا عن العمل	اتجاهات العاملين نحو بيئة العمل	محاور الانتماء التنظيمي	
							محاور الاحتراق الوظيفي	محاور الانتماء التنظيمي
٠.١٦٢	٠.١١١	*٠.٥١٣	-٠.١٠٥	*-٠.٤١٩	٠.٠٠٦	*-٠.٣٠٩	الإجهاد الانفعالي	استبيان
٠.١١٩	*-٠.٣٨٢	٠.١٠٧	٠.١٤١	٠.٠٠٠	٠.٠٧٤	٠.١٢٥	عدم الإنسانية	الاحتراق الوظيفي
*٠.٥٨٨	*٠.٤٢٠	*٠.٧١٤	*٠.٦٣٨	٠.٠٤٧	٠.١٢٣	*٠.٣٨٩	الانجاز الشخصي	
*-٠.٣٤٥	*-٠.٥٦٨	٠.١٣٤	*-٠.٦٨٤	٠.٠٣٤	*-٠.٥٤٧	٠.١٣٥	المجموع الكلي	

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٧٣

يتضح من جدول (٨) ما يلي:

- توجد علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين كل من محور الإجهاد الانفعالي ومحاور (اتجاهات العاملين نحو بيئة العمل، المصلحة العامة للمنظمة) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).

• توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين كل من محور الإجهاد الانفعالي ومحاور (الأخذ والعطاء كمدخل لأداء الواجبات والمسئوليات) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).

• لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من محور الإجهاد الانفعالي ومحاور (الرضا عن العمل، الالتزام والانضباط في العمل، المشاركة في تقدم وتنمية المنظمة، المجموع الكلي) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).

• توجد علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين كل من محور عدم الإنسانية ومحاور (المشاركة في تقدم وتنمية المنظمة) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).

• لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من محور عدم الإنسانية ومحاور (اتجاهات العاملين نحو بيئة العمل، الرضا عن العمل، المصلحة العامة للمنظمة، الالتزام والانضباط في العمل، الأخذ والعطاء كمدخل لأداء الواجبات والمسئوليات، المجموع الكلي) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).

• توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين كل من محور الانجاز الشخصي ومحاور (اتجاهات العاملين نحو بيئة العمل، الالتزام والانضباط في العمل، الأخذ والعطاء كمدخل لأداء الواجبات والمسئوليات، المشاركة في تقدم وتنمية المنظمة، المجموع الكلي) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).

• لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من محور الانجاز الشخصي ومحاور (الرضا عن العمل، المصلحة العامة للمنظمة) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).

• توجد علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين كل من محور المجموع الكلي ومحاور (الرضا عن العمل، الالتزام والانضباط في العمل، المشاركة في تقدم وتنمية المنظمة، المجموع الكلي) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).

• لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من محور المجموع الكلي ومحاور (اتجاهات العاملين نحو بيئة العمل ، المصلحة العامة للمنظمة ، الأخذ والعطاء كمدخل لأداء الواجبات والمسئوليات) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).

جدول (٩)

مصفوفة الارتباط بين محاور مصادر الاحتراق الوظيفي ومحاور الانتماء التنظيمي لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم) ن=٩٥

المجموع الكلي	المشاركة في تقدم وتنمية المنظمة	الأخذ والعطاء كمدخل لأداء الواجبات والمسئوليات	الالتزام والانضباط في العمل	المصلحة العامة للمنظمة	الرضا عن العمل	اتجاهات العاملين نحو بيئة العمل	محاور الانتماء التنظيمي	
							محاور مقياس الاحتراق الوظيفي	
٠.١٦٢	٠.١١١	*٠.٣٠٣	*٠.٣٠٥	٠.١١٩	٠.٠٠٦	*٠.٣٠٩	صلاحيات العمل	مصادر الاحتراق الوظيفي
*٠.٦١٩	*٠.٧٢٤	٠.١٣٢	*٠.٤٢٠	٠.١٣٩	*٠.٧٦٦	*٠.٧١٣	العلاقات الاجتماعية	
-٠.١٤١	٠.١٣٨	*-٠.٣٧٥	٠.١٤٧	٠.٢٢٨	٠.١٧٠	*-٠.٣٥٧	ضغط العمل	
٠.١٤٥	*-٠.٤٦٨	٠.١٣٤	٠.١١٤	٠.٠٣٤	٠.١٤٧	٠.١٣٥	صراع القيم	
*-٠.٧١٥	*-٠.٧٠٦	*-٠.٨١٦	*-٠.٣٦٩	٠.١٣١	*-٠.٣٠٤	*-٠.٥٤٩	قلة التعزيز الايجابي	
*-٠.٤٥٢	*-٠.٦٠٣	*-٠.٦٠٨	*-٠.٣٣٧	٠.٠٩٧	٠.٠٩١	*-٠.٥٨٥	المجموع الكلي	

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٧٣

يتضح من جدول (٩) ما يلي:

- توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين كل من محور **صلاحيات العمل** ومحاور (اتجاهات العاملين نحو بيئة العمل، الالتزام والانضباط في العمل، الأخذ والعطاء كمدخل لأداء الواجبات والمسئوليات) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).
- لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من محور **صلاحيات العمل** ومحاور (الرضا عن العمل، المصلحة العامة للمنظمة، المشاركة في تقدم وتنمية المنظمة، المجموع الكلي) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).
- توجد علاقة ارتباطيه دالة موجبة إحصائيا بين كل من محور **العلاقات الاجتماعية** ومحاور (اتجاهات العاملين نحو بيئة العمل، الرضا عن العمل، الالتزام والانضباط في العمل، المشاركة في تقدم وتنمية المنظمة، المجموع الكلي) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).
- لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من محور **العلاقات الاجتماعية** ومحاور (المصلحة العامة للمنظمة، الأخذ والعطاء كمدخل لأداء الواجبات والمسئوليات) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).
- توجد علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين كل من محور **ضغط العمل** ومحاور (اتجاهات العاملين نحو بيئة العمل، الأخذ والعطاء كمدخل لأداء الواجبات والمسئوليات، المجموع الكلي) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).

- لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من محور **ضغط العمل** ومحاور (الرضا عن العمل، المصلحة العامة للمنظمة، الالتزام والانضباط في العمل، المشاركة في تقدم وتنمية المنظمة) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).
- توجد علاقة ارتباطيه دالة سالبة إحصائيا بين كل من محور **صراع القيم** ومحاور (المشاركة في تقدم وتنمية المنظمة) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).
- لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من محور **صراع القيم** ومحاور (اتجاهات العاملين نحو بيئة العمل، الرضا عن العمل، المصلحة العامة للمنظمة، الالتزام والانضباط في العمل، الأخذ والعطاء كمدخل لأداء الواجبات والمسئوليات، المجموع الكلي) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).
- توجد علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين كل من محور **قلة التعزيز الايجابي** ومحاور (اتجاهات العاملين نحو بيئة العمل، الرضا عن العمل، الالتزام والانضباط في العمل، الأخذ والعطاء كمدخل لأداء الواجبات والمسئوليات، المجموع الكلي) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).
- توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين كل من محور **قلة التعزيز الايجابي** ومحاور (المشاركة في تقدم وتنمية المنظمة) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).
- لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من محور **قلة التعزيز الايجابي** ومحاور (المصلحة العامة للمنظمة) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).
- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من المجموع الكلي لمصادر الاحتراق الوظيفي ومحاور (اتجاهات العاملين نحو بيئة العمل، الالتزام والانضباط في العمل، الأخذ والعطاء كمدخل لأداء الواجبات والمسئوليات، المشاركة في تقدم وتنمية المنظمة، المجموع الكلي) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).
- لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من المجموع الكلي لمصادر الاحتراق الوظيفي ومحاور (الرضا عن العمل، المصلحة العامة للمنظمة) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).

جدول (١٠)

تحليل التباين أحادي الاتجاه بين المحافظات قيد البحث (المنيا - بني سويف - الفيوم) في استبيان الاحتراق الوظيفي

المحاور	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	ف
الإجهاد الانفعالي	بين المجموعات	٢	٣٠٠.٦٥	١٥٠.٣٢	*١٨.٤٧
	داخل المجموعات	٩٢	٧٤٨.٩٧	٨.١٤	
عدم الإنسانية	بين المجموعات	٢	٠.٩٣	١.٨٧	٠.١٥
	داخل المجموعات	٩٢	٦.٢١	٥٧١.١٢	
الانجاز الشخصي	بين المجموعات	٢	٨.٧٧	١٧.٥٥٣	١.٤٧
	داخل المجموعات	٩٢	٥.٩٨	٥٥٠.٣٩	
صلاحيات العمل	بين المجموعات	٢	١.١٩	٢.٣٧	٠.١٧
	داخل المجموعات	٩٢	٦.٩٧	٦٤١.٤٦	
العلاقات الاجتماعية	بين المجموعات	٢	١٢٣.٩٦	٢٤٧.٩٢	*٧.٠٤
	داخل المجموعات	٩٢	١٧.٦٠	١٦١٨.٩٩	
ضغط العمل	بين المجموعات	٢	٣.٧١	٧.٤٣	٠.١١
	داخل المجموعات	٩٢	٣٢.٦٥	٣٠٠٤.١٩	
صراع القيم	بين المجموعات	٢	١.١١	٢.٢٦	٠.٠٧
	داخل المجموعات	٩٢	١٤.٤٨	١٣٣٢.٢٠	
قلة التعزيز الايجابي	بين المجموعات	٢	٣٩.٣٨	٧٨.٧٦	٢.٩٧
	داخل المجموعات	٩٢	١٣.٢٧	١٢٢٠.٦٨	
المجموع الكلي	بين المجموعات	٢	٣٩٨.٨٥	٧٩٣.٧٠	١.٩٨
	داخل المجموعات	٩٢	٢٠٠.٩٥٤	١٨٤٨٧.٧٣	

قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٣.٠٦

يتضح من جدول (١٠) ما يلي :

توجد فروق دالة إحصائياً بين حمامات السباحة قيد البحث (محافظة المنيا - محافظة بني سويف - محافظة الفيوم) في محاور " اتجاهات العاملين نحو بيئة العمل، الرضا عن

العمل، المشاركة في تقدم وتنمية المنظمة " من استبيان الانتماء التنظيمي بينما توجد فروق غير دالة إحصائياً في باقي المحاور والمجموع الكلي للاستبيان، مما يستلزم إجراء أحد اختبارات المقارنة لتحديد اتجاه هذه الفروق ولذا سوف يستخدم الباحث اختبار أقل فرق معنوي (L.S.D).

جدول (١١)

اختبار أقل فرق معنوي (L.S.D) بين المحافظات قيد البحث (محافظة المنيا . محافظة بني سويف . محافظة الفيوم) في استبيان الاحتراق الوظيفي

المتغيرات	المجموعات	المتوسطات	المنيا	بني سويف	الفيوم
الإجهاد الانفعالي	المنيا	٢٥.٨٣		*٢.٤٢	*٤.٤٣
	بني سويف	٢٣.٤١		دال	دال
	الفيوم	٢١.٣٩			٢.٠١
العلاقات الاجتماعية	المنيا	٢٨.٦٣		١.١٩	*٤.١٠
	بني سويف	٢٧.٤٤		غير دال	دال
	الفيوم	٢٤.٥٢			*٢.٩٢

-توجد فروق دالة إحصائياً بين محافظة المنيا ومحافظة بني سويف في محور " الإجهاد الانفعالي " من استبيان الاحتراق الوظيفي، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين محافظة المنيا ومحافظة الفيوم في اتجاه محافظة المنيا.

- توجد فروق دالة إحصائياً بين محافظة المنيا ومحافظة الفيوم في محور " العلاقات الاجتماعية " من استبيان الاحتراق الوظيفي في اتجاه محافظة المنيا، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين محافظة بني سويف ومحافظة الفيوم في اتجاه محافظة بني سويف.

تفسير النتائج:

يتضح من نتائج مصفوفة الارتباط جدول (٨) إلي وجود علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين كل من محور الإجهاد الانفعالي ومحاور (اتجاهات العاملين نحو بيئة العمل، المصلحة العامة للمنظمة، الأخذ والعطاء كمدخل لأداء الواجبات والمسئوليات) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).

ويعزو الباحث تلك النتيجة إحساس العاملين بحمامات السباحة بالملل وقد يصابوا بإحباط بسبب العمل وذلك لطول عدد الساعات والذي يحتاج إلي تركيز شديد والتعامل مع فئات المستفيدين والإرهاق خلال اليوم واستمرار الضغوط لتلاحق كافة الأعمال مما يعطي العاملين الشعور السلبي نحو بيئة العمل بشكل عام، فالعاملين يتكاملون فيما بينهم في العمل لتقديم أفضل خدمة اقتناعا منهم بضرورة تقديم خدمة متميزة.

كما أن سعيهم دائما لتحقيق المصلحة العامة لحمام السباحة الذي يعمل فيه وتحقيق المنفعة له وتحسين سمعة حمام السباحة بين منافسيه فهناك علاقة عكسية بين الإجهاد الانفعالي والذي يقلل من مستوي بيئة العمل وتحقيق المصلحة العامة لحمام السباحة مما يؤثر أيضا علي بذل أقصى جهد لتحقيق أي انجاز والشعور بالمسئولية والواجب المنوط بين العاملين بحمامات السباحة ينخفض نظرا لما يتعرض له من الإجهاد الانفعالي والضغوط المتعلقة بالعمل والمشاكل التي يتعرض لها العاملين من المترددين لاختلاف مستواهم الاقتصادي والتعليمي والاجتماعي فعدم تواجد أفراد الأمن بالشكل المناسب يتسبب في تقاوم المشاكل مما يمثل جهد وضغط علي العاملين .

كما يتضح أيضا من نتائج مصفوفة الارتباط جدول (٨) إلي وجود علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين كل من محور عدم الإنسانية ومحاور (المشاركة في تقدم وتنمية المنظمة) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلي تدافع الكثير من المنتفعين للاستمتاع بتلقي الخدمة بحمامات السباحة وخاصة في فصل الصيف مما يجعل تدافع منهم وهو يزيد من ضغوط العاملين وكثيرا يوجد خلافات ومشاكل مما تعمل علي تبلد المشاعر في معاملة المترددين علي حمام السباحة ، فقد يجعل المسئولين والعاملين بحمام السباحة يعزفوا عن المشاركة في تنمية وتقدم حمام السباحة ومحاولة ابتكار وتجديد السياسات والخدمات المقدمة وعدم الاهتمام بتنفيذ البرامج الموضوعية سلفا وفقد للأهداف المحددة من قبل والتي تظهر نواحي القوة والقدرات والمهارات الموجودة لدي العاملين وهذا يجعل لهم قدرة مميزة للتقدم.

• كما يتضح أيضا من نتائج مصفوفة الارتباط جدول (٨) إلي وجود علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين كل من محور الانجاز الشخصي ومحاور (اتجاهات العاملين نحو بيئة العمل، الالتزام والانضباط في العمل، الأخذ والعطاء كمدخل لأداء الواجبات والمسئوليات، المشاركة في تقدم وتنمية المنظمة، المجموع الكلي) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلي أن هناك الكثير من المتغيرات التي تساعد العاملين علي انجاز العمل وبشكل شخصي عن طريق استخدام مهارات العلاقات العامة في التعامل مع المترددين وإظهار الجو المناسب لأداء العمل بطريقة محببة لدي المترددين فرضائهم يؤكد علي قدرة العاملين في حل المشاكل في جو من الإيجابية مع الزملاء في العمل فهناك شعور لدي العاملين بحمام السباحة بالالتزام الأخلاقي تجاه العمل وعلي التماسك الاجتماعي داخل المنشأة والعاملين بها فهناك انضباط والتزام واضح لتحقيق أي انجاز شخصي لدي العاملين والشعور بأهمية الانضباط والقيام بالعمل بالشكل المتميز ليكون هناك شعور بالسعادة .

كما أن هناك تعامل هام بالأخذ والعطاء لتحقيق الواجبات المطلوبة من العاملين من خلال انجاز الأعمال التي يكلف بها العاملين علي الرغم من التحديات الكثيرة التي يتعرض لها العاملين فوجود نظام للثواب والعقاب المناسب يؤكد علي وجود انجاز شخصي للأفراد التي تعمل بإخلاص في حمام السباحة وخاصة عن باقي المنشآت الرياضية المتنوعة المنافسة في تحقيق دخل اعلي وباختلاف نوعية وطبيعة العمل بتلك المنشآت فأهم ما يميز عمل العاملين باختلاف تخصصاتهم من أخصائيين رياضيين وغيره فالعاملين يتغلبوا علي العديد من المعوقات الشخصية وأيضا المتعلقة بالعمل والمترددين علي حمام السباحة.

كما يسعى العاملين لتحقيق انجازهم الشخصي من خلال المشاركة في رفع شأن المنشأة من خلال تقديم ساعات عمل إضافية للعمل ومحاولة إيجاد إجراءات وسياسات جديدة مبتكرة للنهوض بالمنشأة بالشكل الذي يميز المنشأة عن غيرها في الخدمة المقدمة والجودة المقدمة لهم، فقد يساهم العاملون بجهد فكري أو تطبيقي كمحاولة لتنمية حمام السباحة الذي يعمل به.

كما يتضح أيضا من نتائج مصفوفة الارتباط جدول (٨) إلي وجود علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين كل من محور المجموع الكلي ومحاور (الرضا عن العمل، الالتزام والانضباط في العمل، المشاركة في تقدم وتنمية المنظمة، المجموع الكلي) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلي شعور العاملين بفقدان الثقة والروح المعنوية وعدم الاهتمام بالمستفيدين أو المترددين فكلما كان شعور الفرد بالرضا عن العمل والذي يتضح من خلال مظاهر مختلفة لدي الفرد فشعور الفرد بالانتماء للمنظمة التي يعمل فيها مما ينعكس علي المترددين في السعي الدائم لتحقيق رغباته وتطلعاته مما يعطي انطباع جيد عن المنظمة ويكون للقيادات والعاملين بحمام السباحة شعور إيجابي في تحقيق نتائج العمل بشكل مرضي فهذا كله كان له مردود علي الدخل الذي يحصل عليه العاملين في فترات قريبة فكان زيادة دخل حمام السباحة يعود بالإيجاب علي العاملين في ارتفاع دخلهم أيضا ، فكان الرضا ينعكس علي سلوك الفرد من حيث الانضباط والالتزام نحو العمل في كافة المجالات المختلفة وهذا يتفق مع دراسة مريم شحاتة بولس (٢٠١٠) (١٠) ، ودراسة سماهر مسلم عيار (٢٠١٠) (٤) ، ودراسة سالي سيد علي (٢٠١١) (٨) .

كما يتضح من نتائج مصفوفة الارتباط جدول (٩) إلي وجود علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين كل من المحور الأول من مصادر الاحتراق الوظيفي " صلاحيات العمل" ومحاور (اتجاهات العاملين نحو بيئة العمل، الالتزام والانضباط في العمل، الأخذ والعطاء كمدخل لأداء الواجبات والمسئوليات) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلي أنه إذا زادت الصلاحيات الممنوحة للموظف قل شعوره بالاحتراق الوظيفي علي محاور ثلاثة وعدم إتاحة الفرصة للأفراد في المشاركة في اتخاذ القرارات يؤدي إلي شعورهم بالمعاناة وانخفاض مستوي الأداء وانخفاض مستوي رضاهم عن العمل ، فشعورهم بعدم الاهتمام من قبل الإدارات العليا التابع لهم حمام السباحة والشعور بالعجز في بعض الأحيان وفقدان التحكم وعدم القدرة علي الانضباط والهروب من تحمل المسئولية والتعرض للمساءلة فصلاحيات العمل تساعد العاملين في المشاركة باتخاذ القرارات والسعي علي تنفيذ هذه القرارات بشكل مناسب مما يساعد علي تقدم وتنمية المنظمة بشكل متصاعد ويشعر بذلك من خلال رضا العملاء من الخدمة المقدمة إليهم .

• كما يتضح من نتائج مصفوفة الارتباط جدول (٩) إلي وجود علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين كل من المحور الثاني من مصادر الاحتراق الوظيفي " العلاقات الاجتماعية" ومحاور (اتجاهات العاملين نحو بيئة العمل، الرضا عن العمل، الالتزام والانضباط في العمل، المشاركة في تقدم وتنمية المنظمة،المجموع الكلي) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).

ويعزو الباحث تلك النتيجة التواجد جميع العاملين بحمام السباحة لفترة طويلة في فترة الصيف مما يقوي العلاقات الاجتماعية بين الأفراد سواء داخل العمل أو خارجه، ويساعد ذلك على الانضباط والارتباط بالمنظمة في أداء عملها بشكل متميز وبشكل مرضي من العاملين للارتقاء بمستوي المنظمة نفسها من خلال المشاركة الاجتماعية وارتباط العاملين ببعضهم البعض.

كما يتضح من نتائج مصفوفة الارتباط جدول (٩) إلي وجود علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين كل من المحور الثالث من مصادر الاحتراق الوظيفي " ضغط العمل " ومحاور (اتجاهات العاملين نحو بيئة العمل، الأخذ والعطاء كمدخل لأداء الواجبات والمسئوليات،المجموع الكلي) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلي انه كلما زاد الضغط في العمل يقلل وبشكل واضح من الانتماء للمنظمة التي يعمل بها فزيادة كمية العمل وزيادة عدد ساعات العمل يزيد من ضغط العمل خاصة من جانب المترددين في عدم الانصياع للتعليمات وأوامر التشغيل وفي وجود غياب امني واضح في كافة المنظمات الرياضي ومؤسسات الدولة مما اثر علي زيادة ضغط العمل علي جميع العاملين بحمام السباحة نظرا لإحساسه بالمسئولية الملقاة علي عاتقه فكل ذلك يشعره بالإرهاك والاحتراق فتكون بيئة العمل غير مناسبة للعمل بشكل جيد ينعكس علي المترددين علي المنظمة.

كما يتضح من نتائج مصفوفة الارتباط جدول (٩) إلي وجود علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين كل من المحور الرابع من مصادر الاحتراق الوظيفي " صراع القيم" ومحاور (المشاركة في تقدم وتنمية المنظمة) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلي عدم وجود خلافات بين العاملين في سياسات العمل أو خلافات سياسية أو خلافات عرقية، فالخلاف بين العاملين لا يشعر بالراحة ويضيف من المشاركة الفعالة في تحقيق نجاح وتنمية المنظمة بالشكل المرضي فوجود صراع بين العاملين يكون نادرا خاصة لكثرة المهام وإجراءات العمل ولفترات زمنية كبيرة مما يجعل التعاون والمشاركة بين العاملين هو الأساس في تحقيق النجاح الشخصي والجماعي للمنظمة

كما يتضح من نتائج مصفوفة الارتباط جدول (٩) إلي وجود علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين كل من المحور الخامس من مصادر الاحتراق الوظيفي " قلة التعزيز الايجابي" ومحاور (اتجاهات العاملين نحو بيئة العمل، الرضا عن العمل، الالتزام والانضباط في العمل، الأخذ والعطاء

كمدخل لأداء الواجبات والمسئوليات، المشاركة في تقدم وتنمية المنظمة، المجموع الكلي) لدي العاملين بحمامات السباحة بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم).

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلي وجود خلل في منظومة التعزيز والحوافز المعمول بها من الإدارات العليا التابع لها حمام السباحة لا تساعد علي التفاني في العمل أو مشاركة أهداف المنظمة مع أهداف الفرد فاللوائح تسعى إلي الربح ولا تعطي العاملين النسبة المناسبة من الربح الذي شارك فيه العاملين ، كما أن هناك جمود نسبي في نظام الترقيات المعمول بها في الوزارات أو طبيعة المنظمات وتبعيتها لجهات متنوعة وكيفية التعامل معها ، فضعف الإدارة العليا بجانب التحفيز المادي والمعنوي يؤثر سلبا علي تنمية قدرات العاملين وتمسكهم بالمنظمة والعمل بها بشكل المستمر ، فقلة التعزيز الإيجابي لا يوفر البيئة المناسبة للعمل والالتزام في العمل بشكل كامل وعدم القيام بالواجبات بالشكل المناسب ومشاركة العاملين في الارتقاء وتنمية المنظمة نظرا لضعف المردود المادي والمعنوي يتناسب مع الضغط ومشاكل العمل وهذا يتفق مع دراسة مريم شحاتة بولس (٢٠١٠) (١٠) ، ودراسة سماهر مسلم عيار (٢٠١٠) (٤) ، ودراسة حسن خليل حسن (٢٠١٠) (١).

يتضح من جدول (١٠،١١) إلي وجود فروق دالة إحصائية بين محافظة المنيا ومحافظة بني سويف في محور الإجهاد الانفعالي ولصالح محافظة المنيا، كما توجد فروق دالة إحصائية بين محافظة بني سويف ومحافظة الفيوم ولصالح محافظة بني سويف.

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلي تواجد العاملين بحمامات السباحة بمحافظة المنيا العمل ولفترة كبيرة تصل إلي عدة ساعات متأخرة من الليل وذلك للوصول لأعلي عائد مادي في فترة وجيزة في الفترة الصيف هذا بالإضافة إلي قلة عدد العاملين بهذه المنشآت الرياضية اعتماد علي التواجد المستمر بالمنشأة وزيادة عدد المترددين ويأتي في المركز الثاني محافظة بني سويف نظرا لقلة عدد الساعات مقاربا بمحافظة المنيا والزيادة في عدد القائمين بالعمل وتكاتفهم في إتمام الأعمال وفقا لطبيعة النشاط المتعلق بالأطفال والناشئين في مدارس تعليم السباحة .

كما توجد علاقات اجتماعية بين العاملين في محافظة المنيا وبني سويف عنهم في محافظة الفيوم وذلك لقدم حمامات السباحة في محافظتي المنيا وبني سويف مقارناً بمحافظة الفيوم مما يؤكد وجودها لفترة طويلة مع بعضهم البعض وهناك تعاون مشترك بين العاملين وبعضهم والمساعدة المشتركة بين العاملين عند الحاجة ومواجهة المشكلات التي تواجههم مع المترددين.

الاستخلاصات:

١- توجد علاقة سالبة دالة إحصائياً بين بعض محاور الاحتراق الوظيفي وبعض محاور الانتماء التنظيمي لدى العاملين بحمامات السباحة لمحافظة شمال الصعيد.

لقد أوضحت الدراسة كما هو بجدول (٨) الآتي:

- أن الإجهاد الانفعالي والانجاز الشخصي هي أكثر محاور تأثير مع محاور تأثيراً مع محاور الانتماء التنظيمي.

- وان عدم الإنسانية هي اقل محاور الاحتراق الوظيفي تأثيراً بالانتماء التنظيمي.

- وان المجموع الكلي لمحاور الاحتراق الوظيفي لها علاقة عكسية مع محاور الانتماء التنظيمي.

٢- توجد علاقة سالبة دالة إحصائياً بين محاور مصادر الاحتراق الوظيفي وبعض محاور الانتماء التنظيمي لدى العاملين بحمامات السباحة بمحافظات شمال الصعيد.

ولقد أوضحت نتائج كما هو بجدول (٩) الآتي:

- أن العلاقات الاجتماعية وقلة التعزيز الإيجابية والمجموع الكلي لمصادر الاحتراق الوظيفي هي أكثر علاقة بمحاور الانتماء التنظيمي لدى العاملين بحمامات السباحة بمحافظات شمال الصعيد.

- وان صلاحيات العمل وضغط العمل وصراع القيم هي اقل مصادر الاحتراق الوظيفي في الانتماء التنظيمي لدى العاملين بحمامات السباحة بمحافظات شمال الصعيد.

ولقد أوضحت نتائج جدول (١٠، ١١)

٣- توجد فروق دالة إحصائياً بين العاملين بحمامات السباحة بمحافظة المنيا ومحافظة بني سويف في محور الإجهاد الانفعالي ولصالح محافظة المنيا، كما توجد فروق بين العاملين بحمامات السباحة بمحافظة بني سويف ومحافظة الفيوم في محور الإجهاد الانفعالي ولصالح محافظة بني سويف.

٤- توجد فروق دالة إحصائياً بين العاملين بحمامات السباحة بمحافظة المنيا ومحافظة الفيوم في محور العلاقات الاجتماعية ولصالح محافظة المنيا، كما توجد فروق بين العاملين بحمامات السباحة بمحافظة بني سويف ومحافظة الفيوم في محور العلاقات الاجتماعية ولصالح محافظة بني سويف.

التوصيات:

- ١- إعطاء دورات إدارية بشكل دوري في الفترات البينية لموسم التشغيل في فن التعامل مع المترددين ومهارات العلاقات العامة والتنمية البشرية.
- ٢- تأهيل وصقل وتدريب القيادات العليا بالمنشآت الرياضية على كيفية التعامل مع العاملين في ظروف ضغوط العمل وتفويض السلطة ورفع معنويات العاملين من خلال حوافز مادية ومعنوية متاحة، ومشاركة العاملين في صنع القرارات الخاصة بتنفيذ سياسات العمل وإيجاد قنوات الاتصال المستمرة للتعرف علي المصادر المسببة للاحتراق الوظيفي
- ٣- استحداث نظام متكامل في عمل دوريات للعمل من خلال تسليم وتسلم لفترات وساعات عمل مناسبة دون الإفراط وتوافر طاقم عمل متكامل لتخفيف ضغوط العمل الزائدة وقت الذروة
- ٤- العمل على زرع روح التعاون بين العاملين بحمامات السباحة، حيث أظهرت النتائج إلیأن العلاقات الاجتماعية السائدة تقلل من مستوى الاحتراق الوظيفي.
- ٥- النظر في أسلوب توزيع الأعمال بين الأفراد علي أساس إعادة تصميم الوظائف وفقا للتوصيف الوظيفي الصحيح وطبيعة العمل المكلف به ومواصفات وقدرات الفرد، ومراعاة العدل والمساواة في توزيع الأعباء، واللجوء إلي التدوير الوظيفي أو أداء الوظيفة بالتناوب للتغلب على الشعور بالوحدة والعزلة والملل، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية بين الاحتراق الوظيفي وضغط العمل والصلاحيات الممنوحة للموظفين.
- ٦- عمل كتيبات ونشرات ثقافية وعقد دورات حول ظاهرة الاحتراق الوظيفي وكيفية التعامل مع ضغوط العمل وصراع القيم والتعزيز العلاقات الاجتماعية لتلافي المعاناة من الاحتراق الوظيفي.
- ٧- إعادة النظر في اللوائح والنظم المعمول بها في حمامات السباحة وخاصة في نظم الأجور والحوافز بنوعها المادية والمعنوية والعمل علي تطوير العمل داخل المنشآت الرياضية للتخلص من أسباب الاحتراق الوظيفي والقلق والإحباط ومواجهة ذلك بإزالة المعوقات الإدارية والمالية مما يكون له انعكاسات إيجابية علي الفرد وأدائه.
- ٨- ضرورة اهتمام القيادات العليا بالمؤسسات التابع لها حمامات السباحة بالانتماء التنظيمي واتخاذ السياسات والإجراءات التي تعمل علي زيادة مستوى إدراك العاملين بأهمية الانتماء للمؤسسة ككل.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

١. حسن خليل حسن: تقويم الجوانب الإدارية والفنية لتشغيل حمامات السباحة الدولية بجمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، ٢٠١٠م.
٢. حسين محمد عبد الحليم: فاعلية إدارة الأفراد وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدي العاملين في المجال الرياضي بمحافظة المنيا، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا، ٢٠٠٩م.
٣. سالي سيد علي: الانتماء التنظيمي كتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والسلوكيات الانسحابية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، إدارة الأعمال، جامعة عين شمس، ٢٠١١م.
٤. سماهر مسلم عياد أبو السعود: ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدي الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة -أسبابها وكيفية علاجها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، فلسطين، ٢٠١٠م.
٥. ضيف الله بن عبد الله النفعي: الاحتراق الوظيفي في المنظمات الحكومية الخدمية في محافظة جدة، كلية الاقتصاد والإدارة، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٠م.
٦. عابدة خطاب: الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية. ط٢، القاهرة، ١٩٩٩م.
٧. عبد المعين سعد الدين الهندي: مفهوم لدي المعلمين، بحث منشور، المجلة التربوية بكلية التربية، جامعة جنوب الوادي، العدد (١٠)، الجزء الأول، سوهاج، ١٩٩٥م.
٨. كمال درويش، محمد الحماحي، سهير المهندس: الإدارة الرياضية الأسس والتطبيقات، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٩٦م.

٩. محمد بخيت محمد العابشي : دراسة تحليلية لتسويق حمامات السباحة ببعض الأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الزقازيق ، ٢٠٠٩ م.
١٠. مريم شحاتة بولس : اثر المتغيرات المسببة للاحتراق الوظيفي علي مستوى أداء العاملين بالتطبيق علي الإدارة المحلية بمحافظة الجيزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، إدارة الأعمال ، جامعة عين شمس ، ٢٠١٠ م.
١١. مؤمن طه عبد النعيم : برنامج تنمية إدارية للعاملين بحمامات السباحة في ضوء التحليل الوظيفي والقدرة التسويقية التنافسية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط ، ٢٠١١ م.
١٢. نائف بن ناصر المطيري : العوامل الشخصية والوظيفية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، المملكة العربية السعودية ، ٢٠٠٦ م.
١٣. هيام الحايك : مستويات الاحتراق لدي معلمي الحاسوب في المدارس الحكومية الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، الأردن ، ٢٠٠٠ م.

ثانيا: المراجع الأجنبية

- 14.Maslach , C. and Jackson, S., "the Measurement of Experienced Burnout" , Journal of Occupational Behavior, 2, pp 99-113, 1981
- 15.Maslach, Christina & Michael P. Leiter "The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What To DO About It". San Francisco: Jossey-Bass Publishers 1997.