

واقع الاستغراق الوظيفي لدى القيادات الادارية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية

١. د/ عاطف عبد الرحمن سيد

أستاذ الإدارة الرياضية ووكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا.

١.م. د/ احسان حسني احمد

أستاذ الإدارة الرياضية المساعد بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا

الباحث/ محمد جمال عبد الحكيم

باحث بقسم الإدارة الرياضية – كلية التربية الرياضية – جامعة المنيا

المقدمة ومشكلة البحث :

يذكر كل من "أنور وجدي علي الوكيل و حسين عبد الحليم" (٢٠١٢) ان العصر الحديث يتسم بالتقدم السريع في كل مجالات الحياة ومع ازدياد التقدم زادت الحاجة الي علوم الادارة لتحقيق هذا التقدم بغرض الوصول الي التنمية الاقتصادية والاجتماعية، واتفق الكثير من العلماء والخبراء والمتخصصين علي أن يطلق علي العصر الحالي عصر الادارة حيث اصبح من السهل نسبيا توفير الاموال واقامة المنشآت العملاقة ، ولكن الأهم من ذلك هو كيفية ادارة هذه المنشآت لتحقيق أهدافها ، وأصبح الاهتمام بالإدارة يعكس الاهتمام بتنظيم حياة الفرد والجماعة في المجتمع الحديث (٣ : ٧)

كما يشير كل من "كمال الدين عبد الرحمن درويش ، السعدني خليل سعدي" (٢٠٠٦) المؤسسة الرياضية مثلها مثل أي مؤسسة داخل المجتمع ، وذلك من حيث الهيكلية والبناء فالمؤسسة الرياضية لا تختلف عن المؤسسات الأخرى فيمكن دراستها وتصنيفها في اكثر من مستوي وبكثير من الطرق وذلك وفقا لطبيعة الانشطة وحجم الاعمال التي تقوم بها المؤسسة (١٢ : ٢٠) .

ويذكر "خالد علي عبدالله ابو رومان" (٢٠١٩) ان المؤسسات والمنظمات تسعى بشتى أشكالها وبمختلف أنشطتها إلى تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها بكل كفاءة وفاعلية وبشكل يتسم بالجدية والاستمرارية، وعليه فإن إدارات هذه المؤسسات و المنظمات تهدف إلي تنظيم أعمالها وأنشطتها المختلفة سواء كانت تعنى بالأنشطة الخدمية أو الإنتاجية والعمل على ضمان استمراريته في المجالات العاملة بها مما يساهم في استقرارها وللقيادة دور مهم في ترجمة ما تصبو المنظمات إليه من أهداف ووضعها حيز التنفيذ فإن ذلك يتطلب أن تمتلك قيادة فاعلة بحيث تضمن من خلالها تخصيص وتوظيف وإدارة الموارد بجميع أشكالها وتطويرها سواء كانت بشرية أو مادية أو حتى تنظيمية (٥ : ١٧) .

وتشير "سمر خضر أبو غالي" (٢٠١٩) إلى أن الإنسان يحتل المكانة الأولى بين الكائنات الحية جميعها ولقد ميزه الله عن غيره من المخلوقات بنعمة العقل والذي يعد جوهر الحياة وأساسها وهو الأساس في أهمية القيادة حيث يساهم في تحقيق الأهداف المنشودة والمراد تحقيقها من أي مشروع أو خطة عمل في المنظمات أو المؤسسات المختلفة فلا يمكن لأي منظمة أو أي مؤسسة تحقيق أهدافها دون الاعتماد علي العنصر البشري بصفته القائد والمسئول الأول عن إدارتها وتشغيلها الذي يضمن الحد الأدنى المطلوب واللازم لتحقيق أهداف المنظمة وضمان استمراريته (٨ : ٢) .

كما يشير "أحمد ديب محمد" (٢٠١٤) أن اندماج بعض العاملين بمؤسساتهم وإلزام أنفسهم بتحقيق أهداف المؤسسة والولاء بفلسفته وقيمه قد بدأت تأخذ مكانها في الفكر المؤسسي والتنظيمي الحديث حيث تناولت العديد من الدراسات موضوع الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي من جوانب مختلفة وبأساليب متعددة لما لها من تأثير في كفاءه وفعاليات المؤسسات والمنظمات (١ : ٢٨٥).

وينظر "محمد بكري عبد العليم" (٢٠١٢) إلى الاستغراق الوظيفي منذ وقت كبير علي أنه سمة هامة من سمات الحياة التنظيمية وأساس الوصول إلى الفعالية التنظيمية والوصول إلي ردود فعل ايجابية من قبل الموظفين ، وقد اجتمع العديد من المديرين والأكاديميين أنه إذا ما تم إمداد الموظف بالمعلومات المرتبطة بعمله والسماح له باتخاذ القرارات المرتبطة بهذا العمل ، فإن هذا الموظف سوف يكون مفيد ونافع تجاه المنظمة وتجاه نفسه في نفس الوقت (١٣ : ١١).

كما يشير " خالد محمود وضائع ، وليد عامر عزيز (٢٠١٩) " إلى أن الموظف المستغرق وظيفيا أصبح منذ منتصف الستينيات جزء من المسلمات النظرية الحديثة في الاهتمام بالمعايير التي تحدد التوجهات المعرفية التي يمكن من خلالها تجسيد الممارسات والعادات السلوكية الناجحة في إيجاد الفرص التي تضمن استجابة العاملين داخل المنظمة لقيم وأهداف المؤسسة ، فما يمكن اعتباره مميزا لدي المنظمات والمؤسسات الناجحة لا يتوقف عند الأصول التقنية كما كان مألوفاً لدي منظمي الثورة الصناعية ، بل أصبح التفكير العقلاني مرتبطاً بتطوير ثقافة الشعور والاهتمام بالوظيفة والالتزام بأدائها وتحقيق مؤشرات الجودة والقيمة في العمل ، ومن هنا جاء اهتمام المؤسسات بالاستغراق الوظيفي لما يتضمنه من قيم واتجاهات وعادات وأفكار وسياسات توجه سلوك الفرد وتؤثر في فاعليته وتشكيل اتجاهاته وطرق تعامله مع البيئة وفهم مدركاتها (٦ : ١٦٤) .

ويذكر "أحمد ديب محمد" (٢٠١٤) إن الاستغراق الوظيفي أحد القضايا المهمة في إدارة الموارد البشرية حيث ارتباطه بالعديد من المتغيرات المتصلة بسلوك الموظفين في منظمات العمل، مثل الغياب عن العمل، وترك العمل، والجهد في العمل، ويعتبر الاستغراق الوظيفي من المصطلحات الجديدة نسبياً بالمقارنة بمصطلحات أخرى في مجال إدارة الموارد البشرية فقد تم تقديمه بشكل أكثر وضوحاً في الستينيات من القرن الحالي وفقاً لأفكار قُدمت في السابق عن أهمية العمل في حياة الأفراد (١ : ٣).

ويري "غازي رحيل العنزي" (٢٠١٣) إن الكثير من الباحثين يري أن مفهوم الاستغراق الوظيفي يعتبر مفهوماً شاملاً، فهذا المفهوم يتعلق بالاستخدام الهادف لذات الفرد في تعزيز الأداء، وبالتالي فإن معظم المفاهيم التي تربط الموظفين بأعمالهم تمثل جزءاً من الاستغراق الوظيفي، ومن أمثلة هذه المفاهيم (التحفيز - الالتزام التنظيمي - سلوك المواطنة التنظيمية - الرضا الوظيفي) (١١ : ٣).

ويذكر "صلاح شلبي محمد" (١٩٩٤) أن إدارات رعاية الطلاب بالجامعات المختلفة تختص بمسئولية رعاية الطلبة والطالبات وذلك عن طريق اختيار وتنظيم محتوى البرامج ذات الأنشطة المختلفة سواء كانت رياضية أو اجتماعية أو ثقافية أو فنية أو جواله أو معسكرات أو رحلات وذلك بالتعاون مع تنظيمات الاتحادات الطلابية بالجامعة لاستثمار وقت الفراغ لدى الطلبة والطالبات لصقل مواهبهم وتنمية قدراتهم وتدريبهم على القيادة وتحمل المسؤولية (٩ : ١١).

الاهتمام بالشباب يعد ركيزة أساسية في خطة الدولة واستراتيجيتها لبناء الإنسان المصري، موجهاً بالاستمرار في تطوير منشآت ومرافق البنية الأساسية لقطاعي الشباب والرياضة في مصر،

فضلاً عن زيادة عدد المنشآت الرياضية الحديثة التي توفر البيئة المواتية لممارسة الأنشطة الرياضية، وتساهم في اكتشاف وصقل المواهب التي تزخر بها مصر في مختلف الرياضات.

حيث جاءت توجيهات القيادة السياسية بإدارة مشروعات وبرامج الشباب والرياضة بأسلوب علمي واقتصادي، والعمل على توفير آليات جديدة مبتكرة تساهم في حسن إدارة الأصول من المنشآت الشبابية والرياضية، لرفع كفاءة الخدمات التي تقدمها.

وفي ضوء العرض السابق يتبين أن الاستغراق الوظيفي يعتبر من المجالات الحديثة في العلوم الإدارية وذلك لقدرته على مساعدة مكاتب رعاية الطلاب في مواجهة التحديات سواء في بيئة عملها الداخلية من خلال ضرورة الاستخدام الأمثل والكفاء للموارد والإمكانيات المتاحة ، وأيضاً بيئة عملها الخارجية والمشاركات علي مستوى الجامعات.

وكما أن رياح التغيير التي تجتاح اليوم العالم أجمع محلياً ودولياً مثل العولمة واتفاقيات التجارة الحرة والتوجه إلى التخصصية وحرب الدول والغزو الثقافي نتيجة التطوير والابتكار المستمر يجعل الطريق صعباً أمام الجامعات والهيئات التقليدية الراضة للتغيير نحو الأفضل ، وهي الدافع والمحرك الحقيقي لاستخدام الاستغراق الوظيفي لدي القيادات الادارية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية .

ومن خلال عمل الباحث كأخصائي رياضي بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنيا لاحظت ان العمل داخل تلك القطاعات عمل بطريقة نمطية بحيث ان العمل في تلك المؤسسات عمل تقليدي ويفتقر الي روح الابداع والابتكار في تنفيذ الأعمال المتمثلة في القيام بالأنشطة المختلفة وكذلك انخفاض نوعي في مستوى تنفيذ تلك الأنشطة وعدم حل المشكلات الموجودة ولا يوجد إبداع او ابتكار بل ان البيروقراطية هي التي تتحكم في سير العمل ولا يمكن توقع المشكلات والاحتياج الشديد إلي دورات الإعداد والتدريب الصقل الموجهة للقادة والاختصاصيين الرياضيين .

هدف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى القيام دراسة واقع الاستغراق الوظيفي لدي القيادات الادارية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ، وذلك من خلال التعرف علي :

- ١- واقع الاستغراق الوظيفي لدي القيادات الادارية بالجامعات المصرية.
- ٢- ابعاد الاستغراق الوظيفي لدي القيادات الادارية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية.
- ٣- الاحتياجات المطلوبة لتحسين الاستغراق الوظيفي لدي القيادات الادارية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية.
- ٤- معوقات الاستغراق الوظيفي لدي القيادات الادارية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية.

تساؤلات البحث :

- ١- ما واقع الاستغراق الوظيفي لدي القيادات الادارية بالجامعات المصرية ؟
- ٢- ما ابعاد الاستغراق الوظيفي لدي القيادات الادارية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ؟
- ٣- ما الاحتياجات المطلوبة لتحسين الاستغراق الوظيفي لدي القيادات الادارية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ؟
- ٤- ما معوقات الاستغراق الوظيفي لدي القيادات الادارية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية؟

المصطلحات المستخدمة في البحث :

الاستغراق الوظيفي:

يعرف الاستغراق الوظيفي علي أنه : الدرجة التي يتعرف بها الشخص علي وظيفته ويشارك فيها بنشاط ، ويعتبر أدائه مهم للشعور بالقيمة أو احترام الذات وتصوراتها. (٢١ : ١٠٣ - ١٣٣)

مكاتب رعاية الطلاب:

يري "عبد الله فرغلي احمد" (٢٠٠٣م) ، أن رعاية الطلاب هي: مجموعة الخدمات والجهود التي تبذلها أجهزة الخدمات العامة والهيئات الاجتماعية لتهيئة أنسب الظروف والأوضاع للنمو السليم الذي يكتسب الطلاب من خلاله الصفات والمميزات التي تجعله صالحًا وقادرًا على خدمة بلاده في شتي ميادين التنمية (١٠ : ٣٧) .

الجامعات المصرية :

يعرف " أحمد متولى حسن" (٢٠٠٦) ان التعليم هو أساس التنمية الشاملة والركيزة التي يبني عليها أي إصلاح أو تطور للمجتمع ولقد زاد الاهتمام العالمي بالتعليم الجامعي بعد أن أصبح ينظر إليه على أنه استثمار قومي ، وتعتبر الجامعة من أهم مؤسسات التعليم الجامعي التي يكون لها سببا في استثمار العقول البشرية من خلال توظيف قدرات وإمكانيات الطلاب على أسس علمية (٢ : ٣) .

الدراسات السابقة :

١- دراسة " يحيى أحمد علي " (٢٠٢٠) (٢٠) دراسة بعنوان " القيادة الأخلاقية لدى قادة المدارس المتوسطة بمحافظة جدة وعلاقتها بسلوك الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين " وتهدف الدراسة الي (تحديد مستوي الاستغراق الوظيفي لدي معلمي المدارس المتوسطة من وجهة نظرهم ، الكشف عن العلاقة الارتباطية -ان وجدت- ذات الدلالة الاحصائية بين مستوي ممارسة القيادة الاخلاقية لدي قادة المدارس بالمدارس المتوسطة ومستوي الاستغراق الوظيفي للمعلمين والمعلمات ، التعرف علي مستوي ممارسة قادة مدارس المتوسطة بتعليم جدة للقيادة الاخلاقية من وجهه نظر المعلمين) واستخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) واشتملت العينة علي(معلمي المدارس المتوسطة التابعة لإدارة التعليم بمحافظة جدة والبالغ عددهم (٤٤٠٢) معلما) وكانت اهم ادوات جمع البيانات (الاستبيان) واسفرت الدراسة عن النتائج (ارتفاع مستوي الاستغراق الوظيفي لدي معلمي المدارس المتوسطة بمحافظة جدة والذي جاء بدرجة عالية من وجهة نظرهم الي ادراك المعلمين لأهمية مهنة التعليم وانها الرسالة السامية وإرث الانبياء وكذلك للاتجاهات الايجابية نحو العمل وان الاداء مرتبط بالمفهوم الذاتي واهمية الرقابة الذاتية في رفع مستوي الاداء) .

٢- دراسة "محمد سعد لطرش" (٢٠٢٠) (١٥) دراسة بعنوان "دراسة الاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي الجزائري حسب نموذج (Utrecht) " وتهدف الدراسة الي (التعرف علي مستويات الاستغراق الوظيفي بأبعاده لدي الأستاذ الجامعي ، توضيح وابرار احد المفاهيم الاكثر جاذبية في مجال ادارة المؤسسات والموارد البشرية ، ارثاء ومناقشة مفهوم الاستغراق الوظيفي واهميته) واستخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) واشتملت العينة علي (الاساتذة الجامعيين في مختلف الجامعات الوطنية) وكانت اهم ادوات جمع البيانات (الاستبيان) واسفرت الدراسة عن النتائج (شعور الاساتذة بالمسؤولية الشخصية (وليس الرسمية) والاستعداد لتحمل مسؤولية التدريس ، البيئات الغنية بالموارد ومعتقدات الكفاءة الذاتية تعني مدرسين مستغرقين) .

٣- دراسة " دعاء محمد عبد السلام ، وآخرين" (٢٠٢٠) (٧) دراسة بعنوان "اثر فرق العمل علي الاستغراق الوظيفي : دراسة تطبيقية علي قطاع الاسمنت" وتهدف الدراسة الي (التعرف على مدي فاعلية فرق العمل و مستوي الاستغراق الوظيفي الخاص بهم) واستخدمت الباحثة المنهج (الوصفي)

واسفرت الدراسة عن النتائج (وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد فعالية فرق العمل والاستغراق الوظيفي ، تقل درجة الانحراف المعياري للوسط الحسابي في فئة الإدارة العليا في كلا الشركتين، مما يعكس أقل تشتت في استجابات مفردات هذه الفئة الوظيفية، في حين يزيد الانحراف المعياري للوسط الحسابي لفئة الإدارة الإشرافية عن الانحرافات المعيارية لكافة المستويات الوظيفية، وجود فروق معنوية بين قيم الاوساط الحسابية للمستويات الوظيفية لمتغير فرق العمل لشركة أسمنت حلوان وأسمنت طرة).

٤- دراسة " مصطفى محمد عبد المنعم ، وآخرين " (٢٠٢٠)(١٦) دراسة بعنوان " أثر الاستغراق الوظيفي على الاستدامة التنظيمية: دراسة ميدانية على المعاهد العليا الخاصة بمحافظة الغربية " وتهدف الدراسة الي (تحديد العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والاستدامة التنظيمية) واستخدم الباحث المنهج (الوصفي التحليلي) واشتملت العينة علي(العاملين بالمعاهد المصرية الحكومية والبالغ عددهم (٣٥٣) واسفرت الدراسة عن النتائج (وجود علاقة بين طردية قوية بين المشاركة في اتخاذ القرار كأحد ابعاد الاستغراق الوظيفي واستدامة النتائج الباهرة كأحد ابعاد الاستدامة التنظيمية) .

٥- دراسة " محمد جاد الكريم عبيد ، وآخرين " (٢٠١٧)(١٤) دراسة بعنوان " انماط القيادة الادارية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدي العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة اسيوط " وتهدف الدراسة الي (التعرف علي انماط القيادة الادارية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدي العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة اسيوط وذلك من خلال التعرف علي (انماط القيادة الادارية بإدارات رعاية الشباب بجامعة اسيوط – مستوي الاستغراق الوظيفي لدي العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة اسيوط – العلاقة بين انماط القيادة الادارية ومستوي الاستغراق الوظيفي لدي العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة اسيوط) واستخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) واشتملت العينة علي (العاملين بإدارات رعاية الشباب (المركزية – الكليات) من الاخصائيين الاداريين بجامعة اسيوط والبالغ عددهم (٦٢٠) فرد وكانت اهم ادوات جمع البيانات (الاستبيان) واسفرت الدراسة عن النتائج (وجود علاقة طردية بين انماط القيادة وابعاد الاستغراق الوظيفي لدي العاملين ، ان النمط الديمقراطي هو الغالب في العلاقة بين مديري رعاية الشباب والعاملين بها ، ان الاستغراق الجسدي هو اكثر ابعاد الاستغراق الوظيفي الموجودة لدي العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة اسيوط) .

٦- دراسة " حازم كمال الدين عبد العظيم ، وآخرين " (٢٠١٧)(٤) دراسة بعنوان " الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الإنجاز لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط " وتهدف الدراسة الي (التعرف علي مستوي الاستغراق الوظيفي لدي العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة اسيوط وعلاقته بمستوي الانجاز لديهم) واستخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) واشتملت العينة علي العاملين بإدارات رعاية الشباب (المركزية – الكليات) من الاخصائيين الاداريين (خريجي كلية التربية الرياضية ، كلية الخدمة الاجتماعية) بجامعة اسيوط والبالغ عددهم (٦٢٠) فرد وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة اسيوط وقد بلغ عددهم (١٥٤) اخصائي وكانت اهم ادوات جمع البيانات (الاستبيان) واسفرت الدراسة عن النتائج (وجود علاقة طردية بين مستوي الاستغراق الوظيفي ومستوي الانجاز لدي العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة اسيوط ، ادراك العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة اسيوط بأهمية وظيفتهم اليهم وللآخرين وشعورهم بالتقدير الذاتي والتعبير عن انفسهم من خلال ادائهم لوظيفتهم ، عقد دورات تدريبية للأخصائيين والمشرفين العاملين بإدارات رعاية الشباب عن مهارات الاتصال ودورها في الموائمة بين قدرات العاملين وتحقيق اهداف ومخرجات العمل) .

٧- دراسة "ميادة السيد احمد " (٢٠١٤)(١٧) دراسة بعنوان " دور الاستغراق الوظيفي في الاداء العالي " وتهدف الدراسة الي تحقيق الاهداف التالية (تشخيص واقع الاستغراق الوظيفي وترتيب ابعاده حسب الاهمية والاسبقية ، الكشف عن الاسباب والعوامل التي تجعل العاملين لا يلتزمون في العمل ، تشخيص دور الاستغراق الوظيفي في معالجة مشكلات خفض الاداء العالي في الكلية

المبحوثة) واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) وكانت اهم ادوات جمع البيانات (الاستبيان) واسفرت الدراسة عن النتائج (ان العلاقة بين ابعاد ومتغيرات البحث كانت علاقة حقيقية وليست بمحض الصدفة اذ انها كانت ذا معنوية عالية وقد تقدم الأداء العالي علي الاستغراق الوظيفي في شدة ادراك العينة لم امينه ، ان الاستغراق التوظيفي بوصفه الحالي يتفاعل ويؤثر بقوة في مشاركة العاملين ومن ثم في التدريب المعمق فالتوظيف الفاعل والاخير مع فرص المسار الوظيفي)

٨- دراسة " هاشم فوزي دباس ، واخرين" (٢٠١٢)(١٩) دراسة بعنوان " استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال ": دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي في أربيل وتهدف الدراسة إلى (توضيح مفهوم الاستغراق الوظيفي واستراتيجياته وعلاقته بالمفاهيم الأخرى ، تحديد مستوى تبني الاستغراق الوظيفي في المنظمات عينة البحث ، الاستفادة من هذا الإطار النظري في تحقيق الأداء العالي في منظمات الأعمال ، تحديد طبيعة العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والأداء العالي) واستخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) واشتملت العينة علي (٣) مصرف وهي من المصارف العاملة في إقليم كردستان العراق ، وكانت اهم ادوات جمع البيانات (الاستبيان) واسفرت الدراسة عن النتائج التالية (عندما يتم تبني تحقيق الاداء العالي من إدارة المصارف وبشكل فعال فسوف يستفاد الموظفون والمصارف من ذلك ويستغرق الموظفون كثيرا في المصرف مما يؤدي إلى رضائهم ونموه ويصبحوا أكثر قيمة كمساهمين ، في المنظمات المعاصرة، فإن استراتيجيات الاستغراق الوظيفي هي وسائل جوهرية لتطوير قوى العمل التي تمتلك كل القدرات والدوافع والتحويل الضروري لإيجاد والمساهمة بطرق جديدة لتحقيق الأداء العالي في العمل وبشكل فاعل وكفوء ، يمكن للعمل بحد ذاته أن يخلق الرضا الوظيفي مما يؤدي إلى التحفيز الذاتي وزيادة الاستغراق الوظيفي وبالتالي انعكاس ذلك على تحقيق الأداء العالي) .

٩- دراسة mehdipour et al., (٢٠١٢)(١٨) دراسة بعنوان "تحديد العلاقة بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي" ، واشتملت العينة علي ١٤٤ مدرس تربية بدنية في محافظة الاهواز بايران ، وتوصلت الدراسة الي وجود علاقة ايجابية بين ذات دلالة احصائية بين معايير جودة حياة العمل (شروط العمل ، الاهمية الاجتماعية للعمل في الحياة ، فرص النمو ، تطورات القدرات ، العمل لفترة حياة العمل ، الاندماج الاجتماعي في المنظمة) والاستغراق الوظيفي لدي معلمي التربة البدنية ، وعدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين معايير التعويض العادل ومستوي الاستغراق الوظيفي.

إجراءات البحث :

منهج البحث :

استخدم الباحثون المنهج الوصفي (أسلوب الدراسات المسحية) بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لتحقيق أهداف البحث .

مجتمع وعينة البحث :

يتمثل مجتمع البحث القيادات الادارية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية باسبوع شباب الجامعات الثالث عشر بجامعة حلوان حيث شاركت عدد (٤٣) جامعة حكومية واهلية وخاصة في ذلك الاسبوع ، وقد قام البحث التطبيق علي القيادات الادارية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات حكومية المشاركة وعددهم (٢٧) جامعة حكومية في ذلك الاسبوع والبالغ عددهم (١٨٩) فرداً ، وقد قام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة العمدية حيث اشتملت عينة البحث على (١٧) جامعة حيث قسم جامعات الجمهورية إلى خمسة قطاعات {قطاع الإسكندرية

وقطاع غرب الدلتا ، قطاع شرق الدلتا وقطاع السويس ، قطاع القاهرة الكبرى ، قطاع شمال الصعيد ، قطاع جنوب الصعيد { والبالغ قوامها (٧٠) فرداً.

أدوات جمع البيانات : أولاً : تحليل الوثائق والسجلات :

قام الباحث بتحليل الوثائق والسجلات الخاصة بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية وذلك للتعرف على اللوائح المنظمة للعمل وكذلك علي الأساليب الادارية المتبعة والتعرف علي واقع الاستغراق الوظيفي لدي القيادات الادارية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية.

ثانياً : استبيان واقع الاستغراق الوظيفي لدي القيادات الادارية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية :

وهي استمارة من إعداد الباحث واتبع في إعدادها الآتي :

١ - تحديد هدف الاستبيان :

تم تحديد هدف الاستبيان وقد تمثل في التعرف على واقع الاستغراق الوظيفي لدي القيادات الادارية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية .

٢ - تحديد محاور الاستبيان :

تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول مدى مناسبة محاور الاستبيان واقع الاستغراق الوظيفي لدي القيادات الادارية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ما بين (٤٣ % : ١٠٠ %) وقد تم اختيار المحاور التي حصلت على نسبة (٧٠ % فأكثر) من مجموع آراء الخبراء ، وفي ضوء ذلك تم حذف عدد (٣) ثلاث محاور هما محور (الحماس)، ومحور (الانغماس)، ومحور (الاخلاص)، وبذلك بلغت المحاور التي تم الموافقة عليها (٤) اربعة محاور وهي المحور الأول (واقع الاستغراق الوظيفي) ، المحور الثاني (ابعاد الاستغراق الوظيفي) ، المحور الثالث (الاحتياجات المطلوبة لتحسين الاستغراق الوظيفي) ، المحور الرابع (معوقات الاستغراق الوظيفي) ، قام الباحثون بصياغة عبارات الاستبيان مستعيناً بالمحاور المستخلصة من آراء الخبراء ، والتي تمثل تلك المحاور، وقد راعى الباحثون عند صياغته لعبارات الاستبيان أن تكون سهلة وبسيطة ومفهومة، وبذلك تم وضع الاستبيان في صورته المبدئية (ملحق ٣)، وقد بلغ عدد هذه العبارات (٣٦) ستة وثلاثون عبارة.

قام الباحثون بعرض محاور الاستبيان والعبارات التي تمثلها على الخبراء لإبداء الرأي للتعرف على مدى مناسبة وصياغة العبارات وكفاياتها للمحاور المستخدمة وتحقيقها للأهداف الموضوعية، كما طلب منهم حذف أو إضافة أو تعديل صياغة أي عبارة من العبارات أو نقل عبارة من محور إلى محور آخر في ضوء ما يرونه مناسباً ، وقد بلغ عدد عبارات الاستبيان في ضوء آراء الخبراء (٥٤) ستة وثلاثون عبارة ، وتراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات الاستبيان ما بين (٤٣% ١٠٠%) ، وبذلك تم حذف عدد (١٨) عبارات ارقام (٣ ، ٤ ، ٨ ، ١١ ، ١٤ ، ١٦ ، ١٩ ، ٢٤ ، ٢٧ ، ٢٨ ، ٣٢ ، ٣٣ ، ٣٦ ، ٤٢ ، ٤٤ ، ٤٦ ، ٥٠ ، ٥٣) لحصولهم على نسبة أقل من ٧٠ % من اتفاق الخبراء لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٣٦) ستة وثلاثون عبارة .

١ - الاستبيان في صورته النهائية (ملحق ٤):

يتكون الاستبيان في صورته النهائية من (٣٦) ستة وثلاثون عبارة . ولتصحيح الاستبيان قام الباحث بوضع ميزان تقديري ثلاثي ، وقد تم تصحيح العبارات كالتالي:

- نعم (٣) ثلاثة درجات
— إلى حد ما (٢) درجتان
— لا (١) درجة واحدة
٤ - صياغة عبارات الاستبيان :

قام الباحثون بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الاستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (٣٦) عبارة موزعة على المحاور كالتالي :

١. واقع الاستغراق الوظيفي.
 ٢. ابعاد الاستغراق الوظيفي.
 ٣. الاحتياجات المطلوبة لتحسين الاستغراق الوظيفي.
 ٤. معوقات الاستغراق الوظيفي.
- وقد روعي عند صياغة العبارات ، أن يكون للعبارة معنى واحد محدد وان تكون لغة كل عبارة صحيحة ، والابتعاد عن العبارات الصعبة ، وتجنب استعمال الكلمات التي تحمل أكثر من معنى .
- ٥ - الصورة المبدئية للاستبيان :

قام الباحث بعرض تلك العبارات على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية قوامها (٧) خبراء بحيث لا تقل مدة خبرتهم في المجال عن (١٠) عشرة سنوات (ملحق) وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة العبارات لمحاور البحث (ملحق) ، ويوضح جدول (١) ذلك .

جدول (١)

عدد العبارات التي تم حذفها من الصورة المبدئية للاستبيان

المحاور	عدد العبارات في الصورة المبدئية	عدد العبارات المحذوفة	أرقام العبارات المحذوفة	عدد العبارات النهائية
واقع الاستغراق الوظيفي	١٤	٥	١٤، ١١، ٨، ٤، ٣	٩
ابعاد الاستغراق الوظيفي	١٣	٤	٢٧، ٢٤، ١٩، ١٦	٩
الاحتياجات المطلوبة لتحسين الاستغراق الوظيفي	١٣	٤	٣٦، ٣٣، ٣٢، ٢٨	٩
معوقات الاستغراق الوظيفي	١٤	٥	٥٠، ٥٣، ٤٦، ٤٤، ٤٢	٩
الإجمالي	٥٤	١٨	—	٣٦

يتضح من جدول (١) :

تم حذف العبارات التي حصلت على نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (١٨) عبارات لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٣٦) عبارة (ملحق) .

٦ - الصورة النهائية للاستبيان :

قام الباحث بكتابة شكل الاستبيان في صورته النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للمحور المنتمية إليه بحيث تجمع العبارات الخاصة بكل محور من محاور الاستبيان مع بعضها .

٧ - تصحيح الاستبيان :

لتصحيح الاستبيان قام الباحث بوضع ميزان تقديري ثلاثي ، وقد تم تصحيح العبارات كالتالي :

- موافق (٣) ثلاثة درجات .
— إلى حد ما (٢) درجتان .

- غير موافق (٢) درجة واحدة .

المعاملات العلمية للاستبيان :

قام الباحث بحساب المعاملات العلمية للاستبيان على النحو التالي :

أ - الصدق :

لحساب صدق الاستبيان استخدم الباحث الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قام الباحث بعرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية قوامها (٧) خبير وذلك لإبداء الرأي في ملائمة الاستبيان فيما وضع من أجله سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذي تمثله ، وتراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات الاستبيان ما بين (٤٣% ١٠٠%) ، وبذلك تم حذف عدد (١٨) عبارات ارقام (٣ ، ٤ ، ٨ ، ١١ ، ١٤ ، ١٦ ، ١٩ ، ٢٤ ، ٢٧ ، ٢٨ ، ٣٢ ، ٣٣ ، ٣٦ ، ٤٢ ، ٤٤ ، ٤٦ ، ٥٠ ، ٥٣) لحصولهم على نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٣٦) ستة وثلاثون عبارة .

(٢) صدق الاتساق الداخلي :

لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان قام الباحث بتطبيقه على عينة قوامها (٣٠) فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث ، وتم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان ، والجدول (٢) ، (٣) ، (٤) توضح النتيجة على التوالي .

جدول (٢)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (ن = ٣٠)

المحاور							العبارات
واقع الاستغراق الوظيفي	رقم العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦
	معامل الارتباط	0.61	0.77	0.78	0.60	0.80	0.66
	رقم العبارة	٨	٩				
	معامل الارتباط	0.63	0.69				
ابعاد الاستغراق الوظيفي	رقم العبارة	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥
	معامل الارتباط	0.82	0.71	0.53	0.63	0.56	0.64
	رقم العبارة	١٧	١٨				
	معامل الارتباط	0.50	0.56				
الاحتياجات المطلوبة لتحسين الاستغراق الوظيفي	رقم العبارة	١٩	٢٠	٢١	٢٢	٢٣	٢٤
	معامل الارتباط	0.71	0.62	0.77	0.77	0.61	0.78
	رقم العبارة	٢٦	٢٧				
	معامل الارتباط	0.80	0.82				
معوقات الاستغراق الوظيفي	رقم العبارة	٢٨	٢٩	٣٠	٣١	٣٢	٣٣
	معامل الارتباط	0.70	0.71	0.77	0.54	0.67	0.72
	رقم العبارة	٣٥	٣٦				
	معامل الارتباط	0.66	0.67				

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (٢) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه ما بين (٠.٥٠ : ٠.٨٣) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان .

جدول (٣)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٣٠)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0.67	٣٣	0.67	٢٥	0.60	١٧	0.64	٩	0.61	1
0.62	٣٤	0.67	٢٦	0.64	١٨	0.69	١٠	0.65	2
0.66	٣٥	0.63	٢٧	0.78	١٩	0.59	١١	0.63	3
0.66	٣٦	0.66	٢٨	0.64	٢٠	0.63	١٢	0.65	4
		0.70	٢٩	0.68	٢١	0.68	١٣	0.66	5
		0.63	٣٠	0.70	٢٢	0.69	١٤	0.59	6
		0.61	٣١	0.67	٢٣	0.66	١٥	0.72	٧
		0.60	٣٢	0.75	٢٤	0.68	١٦	0.65	٨

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (٣) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٥٩ : ٠.٧٨) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان .

جدول (٤)

معامل الارتباط بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٣٠)

م	المحاور	معامل الارتباط
١	واقع الاستغراق الوظيفي	0.92
٢	ابعاد الاستغراق الوظيفي	0.93
٣	الاحتياجات المطلوبة لتحسين الاستغراق الوظيفي	0.92
٤	معوقات الاستغراق الوظيفي	0.93

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من الجدول (٤) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٩٢ : ٠.٩٣) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستبيان .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الاستبيان قام الباحث باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (٣٠) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، والجدول التالي (٥) يوضح ذلك .

جدول (٥)

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ للاستبيان (ن = ٣٠)

المحاور	معامل الفا
واقع الاستغراق الوظيفي	0.77
ابعاد الاستغراق الوظيفي	0.76
الاحتياجات المطلوبة لتحسين الاستغراق الوظيفي	0.78
معوقات الاستغراق الوظيفي	0.77
الدرجة الكلية	0.87

يتضح من جدول (٥) ما يلي :

- تراوحت معاملات ألفا للاستبيان ما بين (٠.٧٦ : ٠.٧٨) وبلغت الدرجة الكلية (٠.٨٧) وهي معاملات دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الاستبيان .

خطوات البحث :

أ - الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحث بأجراء دراسة استطلاعية لأداة جمع البيانات حيث قام بتطبيقها على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية في الفترة من ١٤ / ٨ / ٢٠٢٣ م إلى ٢٨ / ٨ / ٢٠٢٣ م وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبتها وعلاقتها بالتطبيق على تلك العينة .

ب - تطبيق البحث :

بعد تحديد العينة واختبار أدوات جمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها قام الباحث بتطبيقها على جميع أفراد العينة قيد البحث وكانت فترة التطبيق من ٨ / ٩ / ٢٠٢٣ م إلى ١٤ / ٩ / ٢٠٢٣ م خلال اسبوع شباب الجامعات والمعاهد العليا الثالث عشر سبتمبر ٢٠٢٣ جامعة حلوان .

ج - تصحيح استمارات الاستبيان :

بعد الانتهاء من التطبيق قام الباحث بتصحيح الاستمارات طبقاً للتعليمات الموجودة والموضحة سابقاً وبعد الانتهاء من عملية التصحيح قام الباحث برصد الدرجات وذلك تمهيداً لمعالجتها إحصائياً .

المعالجات الإحصائية :

- النسبة المئوية .
- معامل الارتباط .
- معامل الفا لكرونباخ .
- الدرجة المقدرة .
- حدود الثقة .

وقد ارتضوا الباحثون مستوى دلالة عند مستوى (٠.٠٥) ، كما استخدم برنامج Spss لحساب بعض المعاملات الإحصائية .

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها :

الإجابة على التساؤل الأول الذي ينص على :

ما واقع الاستغراق الوظيفي لدى القيادات الادارية بالجامعات المصرية ؟

جدول (٦)

دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة والدرجة المقدرة ونسبة متوسط الاستجابة ومربع كا
لعبارات واقع الاستغراق الوظيفي لدى القيادات الادارية بالجامعات المصرية (ن = ٧٠)

م	العبارات	موافق		الي حد ما		غير موافق		الدرجة المقدرة	متوسط الاستجابة	مربع كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
واقع الاستغراق الوظيفي :										
١	يوجد استثمار لمعظم القدرات العملية والخبرات الوظيفية داخل مكاتب رعاية الطلاب.	24	34.29	41	58.57	5	7.14	159	0.76	27.80
٢	هناك اهتمام بتوفير المعلومات التي تفيد سير العمل.	50	71.43	7	10.00	13	18.57	177	0.84	46.49
٣	يتم توجيه العاملين باتجاه انتاج الافكار الجديدة في العمل .	16	22.86	6	8.57	48	68.57	108	0.51	41.26
٤	هناك التزام شديد من قبل العاملين داخل مكاتب رعاية الطلاب تجاه الوظيفة.	6	8.57	19	27.14	45	64.29	101	0.48	33.80
٥	يتوافر الاستعداد للعمل اوقات إضافية بعد انتهاء وقت العمل حتي لو الوقت الاضافي غير مدفوع الاجر.	18	25.71	5	7.14	47	67.14	111	0.53	39.63
٦	يوجد تقديم لمصلحة العمل علي المصلحة الشخصية .	11	15.71	3	4.29	56	80.00	95	0.45	69.97
٧	هناك حرص علي تنمية المهارات والمعارف التي تعزز اهداف مكاتب رعاية الطلاب .	21	30.00	39	55.71	10	14.29	151	0.72	18.37
٨	يزيد الاستغراق الوظيفي من الاعتماد على النفس في إنجاز المعاملات .	59	84.29	8	11.43	3	4.29	196	0.93	82.31
٩	هناك سعي لتفعيل الاستغراق الوظيفي لدي العاملين بمكتب رعاية الطلاب .	5	7.14	21	30.00	44	62.86	101	0.48	32.94
	الدرجة الكلية للمحور									
	0.631199									

كما يرجع الباحث إلي ان هناك بعض القصور في الاستثمار لمعظم الفترات العملية والخبرات الوظيفية داخل مكاتب رعاية الطلاب ، والقصور في مدي الحرص علي تنمية المهارات والمعارف التي تعزز اهداف مكاتب رعاية الطلاب.

ويرجع الباحث إلي ان هناك قصور شديد في مدي توجيه العاملين باتجاه انتاج الافكار الجديدة في العمل ، وعدم توافر الاستعداد للعمل اوقات إضافية بعد انتهاء وقت العمل حتي لو الوقت الاضافي غير مدفوع الاجر، وقلة الالتزام من قبل العاملين داخل مكاتب رعاية الطلاب تجاه الوظيفة ، وعدم تقديم مصلحة العمل علي المصلحة الشخصية ، وقلة السعي لتفعيل الاستغراق الوظيفي لدي العاملين بمكتب رعاية الطلاب.

وهذا ما أكدته دراسة " يحيي أحمد علي " (٢٠٢٠) ، حيث اشارت أهم نتائجها إلي ارتفاع مستوي الاستغراق الوظيفي لدي معلمي المدارس المتوسطة بمحافظة جدة والذي جاء بدرجة عالية من وجهة نظرهم الي ادراك المعلمين لأهمية مهنة التعليم وانها الرسالة السامية وإرث الانبياء وكذلك للاتجاهات الايجابية نحو العمل وان الاداء مرتبط بالمفهوم الذاتي واهمية الرقابة الذاتية في رفع مستوي الاداء .

ودراسة "محمد سعد لطرش" (٢٠٢٠) ، حيث اشارت أهم نتائجها الي شعور الاساتذة بالمسئولية الشخصية (وليس الرسمية) والاستعداد لتحمل مسئولية التدريس ، البيئات الغنية بالموارد ومعتقدات الكفاءة الذاتية تعني مدرسين مستغرقين .

الإجابة على التساؤل الثاني الذي ينص على :

ما ابعاد الاستغراق الوظيفي لدي القيادات الادارية بالجامعات المصرية ؟

جدول (۷)

دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة والدرجة المقدرة ونسبة متوسط الاستجابة ومربع كا^٢

لعبارات ابعاد الاستغراق الوظيفي لدي القيادات الادارية بالجامعات المصرية (ن = ٧٠)

م	العبارات	موافق		الي حد ما		غير موافق		الدرجة المقدرة	متوسط الاستجابة	مربع كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١٠.	يعمل الأخصائيين داخل مكاتب رعاية الطلاب علي تسخير طاقاتهم وجهودهم لإنجاز المهام المختلفة.	16	22.86	38	54.29	16	22.86	140	0.67	13.83
١١	يتم توظيف خبرات العاملين داخل مكاتب رعاية الطلاب لصالح العمل.	21	30.00	48	68.57	1	1.43	160	0.76	47.69
١٢	يتم العمل بصدق وشفافية داخل مكاتب رعاية الطلاب.	7	10.00	12	17.14	51	72.86	96	0.46	49.74
١٣	هناك شعور دائم ان هذا العمل يحقق الطموحات المستقبلية للعاملين داخل مكاتب رعاية الطلاب .	11	15.71	4	5.71	55	78.57	96	0.46	65.51
١٤	يساعد العمل داخل مكاتب رعاية الطلاب علي تنمية المهارات المعرفية و الذهنية.	13	18.57	3	4.29	54	77.14	99	0.47	62.60
١٥	يهتم العاملين داخل مكاتب رعاية الطلاب اهتمام شديد ومركز حول وظائفهم وكيفية تطويرها .	8	11.43	14	20.00	48	68.57	100	0.48	39.89
١٦	يتم تأدية العمل داخل مكاتب رعاية الطلاب بكل حماسة.	17	24.29	6	8.57	47	67.14	110	0.52	38.60
١٧	يتصف العمل داخل مكاتب رعاية الطلاب بالفاعلية .	21	30.00	4	5.71	45	64.29	116	0.55	36.37
١٨	تتوافر متعه حقيقية في اداء العمل داخل مكاتب رعاية الطلاب .	13	18.57	40	57.14	17	24.29	136	0.65	18.20
الدرجة الكلية للمحور										
الحـد الأدنى للنقطة = ٠.٥٦ الحـد الأعلى للنقطة = ٠.٧٨										

يتضح من جدول (٧) ما يلي :

- تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينة البحث في عبارات المحور الثاني (ابعاد الاستغراق الوظيفي) في استبيان واقع الاستغراق الوظيفي لدى القيادات الادارية بالجامعات المصرية ما بين

(٠.٤٦ : ٠.٧٦) ، حيث جاءت العبارات (١٠ ، ١١ ، ١٨) تتراوح ما بين الحد الأعلى والأدنى للثقة مما يشير إلى تحققها بدرجة متوسطة في واقع الاستغراق الوظيفي لدى القيادات الادارية بالجامعات المصرية ، كما جاءت العبارات (١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦ ، ١٧) أقل من الحد الأدنى للثقة مما يشير إلى عدم تحققها في واقع الاستغراق الوظيفي لدى القيادات الادارية بالجامعات المصرية.

ويرجع الباحث إلي ان هناك بعض القصور في عمل الأخصائيين داخل مكاتب رعاية الطلاب علي تسخير طاقاتهم وجهودهم لإنجاز المهام المختلفة ، والقصور في توظيف خبرات العاملين داخل مكاتب رعاية الطلاب لصالح العمل ، كما يوجد قصور في توافر المتعة الحقيقية في أداء العمل داخل مكاتب رعاية الطلاب .

كما يرجع الباحث الي ان هناك قصور شديد في العمل بصدق وشفافية داخل مكاتب رعاية الطلاب ، وعدم وجود شعور ان هذا العمل يحقق الطموحات المستقبلية للعاملين داخل مكاتب رعاية الطلاب ، ولا يساعد العمل داخل مكاتب رعاية الطلاب علي تنمية المهارات المعرفية و الذهنية ، ولا يوجد اهتمام من قبل العاملين داخل مكاتب رعاية الطلاب حول وظيفتهم وكيفية تطويرها ، كما لا يتم تأدية العمل داخل مكاتب رعاية الطلاب بحماسة ، وايضا لا يتصف العمل داخل مكاتب رعاية الطلاب بالفاعلية ، علي الرغم من أن الاستغراق الوظيفي يعتبر سمة هامة من سمات الحياه التنظيمية واساس الوصول الي الفعالية التنظيمية والوصول الي ردود فعل ايجابية من قبل الموظفين لا انه لم يتحقق بالصور المرغوب والمأمولة في ابعاد الاستغراق الوظيفي لدي القيادات الادارية بالجامعات المصرية.

الإجابة على التساؤل الثالث الذي ينص على :

ما الاحتياجات المطلوبة لتحسين الاستغراق الوظيفي لدي القيادات الادارية بالجامعات المصرية ؟

جدول (٨)

دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة والدرجة المقدرة ونسبة متوسط الاستجابة ومربع كا
لعبارة الاحتياجات المطلوبة لتحسين الاستغراق لدي القيادات الادارية بالجامعات المصرية
(ن = ٧٠)

م	العبارات	موافق		الي حد ما		غير موافق		الدرجة المقدرة	متوسط الاستجابة	مربع كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١٩	تقدم الجامعة دورات تدريبية لتعليم المهارات الجديدة التي يحتاجها العاملون لأداء مهامهم	15	21.43	6	8.57	49	70.00	106	0.50	44.09
٢٠	يوجد خطط ومهارات متطورة لتطوير العمل.	11	15.71	42	60.00	17	24.29	134	0.64	23.17
٢١	تتم الترقية للعاملين بناء على ادائهم وجهدهم	16	22.86	7	10.00	47	67.14	109	0.52	37.74
٢٢	هناك سعي ملحوظ للحفاظ علي الكوادر الموجودة بمكتب رعاية الطلاب.	14	20.00	3	4.29	53	75.71	101	0.48	59.17
٢٣	يتم تقييم الاخصائيين وفقا لخطة انجاز العمل الموجودة داخل مكاتب رعاية الطلاب .	14	20.00	6	8.57	50	71.43	104	0.50	47.09
٢٤	هناك حرص من قبل الادارة العليا لإعداد صف ثاني من الاخصائيين وتوزيع المهام .	14	20.00	45	64.29	11	15.71	143	0.68	30.37
٢٥	يتم وضع الخطط التدريبية لمواكبة التطور التكنولوجي للرفي بأداء افراد مكاتب رعاية الطلاب .	14	20.00	6	8.57	50	71.43	104	0.50	47.09
٢٦	تسعى الادارة العليا جاهده علي توفير كافة الامكانيات من اجل الارتقاء بمستوي مكاتب رعاية الطلاب.	13	18.57	40	57.14	17	24.29	136	0.65	18.20
٢٧	تتبنى الادارة العليا استراتيجية التشجيع والمنافسة بين القيادات والاختصاصيين للارتقاء بمكاتب رعاية الطلاب.	13	18.57	4	5.71	53	75.71	100	0.48	58.31
الدرجة الكلية للمحور										1037
الحد الأدنى للثقة = ٠.٥٦ الحد الأعلى للثقة = ٠.٧٨										0.55

يتضح من جدول (٨) ما يلي :

- تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينة البحث في عبارات المحور الثالث (الاحتياجات المطلوبة لتحسين الاستغراق الوظيفي) في استبيان واقع الاستغراق الوظيفي لدى القيادات الادارية بالجامعات المصرية ما بين (٠.٤٨ : ٠.٦٨) ، حيث جاءت العبارات (٢٠ ، ٢٤ ، ٢٦) تتراوح ما بين الحد الأعلى والأدنى للثقة مما يشير إلى تحققها بدرجة متوسطة في واقع الاستغراق الوظيفي لدى القيادات الادارية بالجامعات المصرية ، وجاءت العبارات (١٩ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٥ ، ٢٧) أقل من الحد الأدنى للثقة مما يشير إلى عدم تحققها في واقع الاستغراق الوظيفي لدى القيادات الادارية بالجامعات المصرية .

ويرجع الباحث إلى ان هناك بعض القصور في الخطط والمهارات المتطورة لتطوير العمل ، والقصور من قبل الادارة العليا علي الحرص لإعداد صف ثاني من الاخصائيين وتوزيع المهام ، وايضا هناك قصور من قبل الادارة العليا علي توفير كافة الامكانيات من اجل الارتقاء بمستوي مكاتب رعاية الطلاب .

كما يرجع الباحث الي ان هناك قور شديد في تقدم الجامعة للدورات التدريبية لتعليم المهارات الجديدة التي يحتاجها العاملون لأداء مهامهم ، ولا الترقية للعاملين بناء علي ادائهم وجهدهم ، ولا يوجد سعي ملحوظ للحفاظ علي الكوادر الموجودة بمكتب رعاية الطلاب ، ولا يتم تقييم الاخصائيين وفقا لخطة انجاز العمل الموجودة داخل مكاتب رعاية الطلاب ، ولا يوجد وضع الخطط التدريبية لمواكبة التطور التكنولوجي للرفي بأداء افراد مكاتب رعاية الطلاب ، ولا تتبني الادارة العليا استراتيجية التشجيع والمنافسة بين القيادات والاختصاصيين للارتقاء بمكاتب رعاية الطلاب .

الإجابة على التساؤل الرابع الذي ينص على :

ما معوقات الاستغراق الوظيفي لدي القيادات الادارية بالجامعات المصرية ؟

جدول (٩)

دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة والدرجة المقدرة ونسبة متوسط الاستجابة ومربع كا عبارات معوقات الاستغراق الوظيفي لدي القيادات الادارية بالجامعات المصرية (ن = ٧٠)

م	العبارات	موافق		الي حد ما		غير موافق		الدرجة المقدرة	متوسط الاستجابة	مربع كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
٢٨	هناك التزام من قبل مكاتب رعاية الطلاب بالخطط والبرامج المراد تحقيقها و تنفيذها.	14	20.00	39	55.71	17	24.29	137	0.65	15.97
٢٩	يوجد قصور في توجيه الإدارة العليا للعاملين في تطبيق فلسفة الاستغراق الوظيفي عند تنفيذ الأنشطة الطلابية.	49	70.00	13	18.57	8	11.43	181	0.86	42.89
٣٠	هناك عدم التزام من قبل الإدارة العليا بالبرامج الزمنية الموضوعه لضمان تحقيق جودة الاستغراق الوظيفي.	49	70.00	19	27.14	2	2.86	187	0.89	48.54
٣١	هناك ضعف في تشجع الإدارة العليا للاتحاق بالبرامج التدريبية لتطوير مستوى جودة الاستغراق الوظيفي.	43	61.43	18	25.71	9	12.86	174	0.83	26.60
٣٢	هناك عدم اهتمام من قبل الإدارة العليا بالأفكار الجديدة المقدمة من العاملين بها .	14	20.00	39	55.71	17	24.29	137	0.65	15.97
٣٣	يوجد غياب تام لإقامة لقاءات بشكل دوري لمناقشة قضايا وموضوعات تطوير الخدمة بمكاتب رعاية الطلاب.	9	12.86	37	52.86	24	34.29	125	0.60	16.83
٣٤	ينعدم الاعتماد على نظام متكامل يدمج الأنظمة التكنولوجية الحديثة مع أنشطة التخزين لتقليل نسبة الخطأ.	43	61.43	21	30.00	6	8.57	177	0.84	29.69
٣٥	يوجد عدم قدرة على تأمين الاحتياجات الضرورية من الأدوات ومستلزمات التشغيل لتوفرها في الوقت المناسب وبالكمية المطلوبة .	51	72.86	10	14.29	9	12.86	182	0.87	49.23
٣٦	هناك عدم تطبيق لمبادئ جودة الاستغراق الوظيفي في كافة التعاملات داخل مكتب رعاية الطلاب .	43	61.43	24	34.29	3	4.29	180	0.86	34.31
الدرجة الكلية للمحور										
		0.78		1480						
الدرجة الكلية للاستبيان										
		0.63		4769						

الحد الأعلى للثقة = ٠.٧٨

الحد الأدنى للثقة = ٠.٥٦

يتضح من جدول (٩) ما يلي :

- تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينة البحث في عبارات استبيان واقع الاستغراق الوظيفي لدى القيادات الادارية بالجامعات المصرية ما بين (٠.٤٥ : ٠.٩٣).
- تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينة البحث في عبارات المحور الرابع (معوقات الاستغراق الوظيفي) في استبيان واقع الاستغراق الوظيفي لدى القيادات الادارية بالجامعات المصرية ما بين (٠.٦٠ : ٠.٨٩) ، حيث جاءت العبارات (٢٩ ، ٣٠ ، ٣١ ، ٣٤ ، ٣٥ ، ٣٦) أعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها بدرجة كبيرة في واقع الاستغراق الوظيفي لدى القيادات الادارية بالجامعات المصرية ، كما جاءت العبارات (٢٨ ، ٣٢ ، ٣٣) تتراوح ما بين الحد الأدنى والأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها بدرجة متوسطة في واقع الاستغراق الوظيفي لدى القيادات الادارية بالجامعات المصرية.

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلي أن هناك معوقات للاستغراق الوظيفي وتتمثل في وجود قصور في توجيه الإدارة العليا للعاملين في تطبيق فلسفة الاستغراق الوظيفي عند تنفيذ الأنشطة الطلابية ، وايضا هناك عدم التزام من قبل الإدارة العليا بالبرامج الزمنية الموضوعة لضمان تحقيق جودة الاستغراق الوظيفي ، كما يوجد ضعف في تشجيع الإدارة العليا للالتحاق بالبرامج التدريبية لتطوير مستوى جودة الاستغراق الوظيفي ، ويتوافر انعدام للاعتماد على نظام متكامل يدمج الأنظمة التكنولوجية الحديثة مع أنشطة التخزين لتقليل نسبة الخطأ ، كما يوجد ايضا عدم قدرة علي تأمين الاحتياجات الضرورية من الأدوات ومستلزمات التشغيل لتوفرها في الوقت المناسب وبالكمية المطلوبة ، هناك عدم تطبيق لمبادئ جودة الاستغراق الوظيفي في كافة التعاملات داخل مكتب رعاية الطلاب.

ويرجع الباحث إلي ان هناك بعض القصور في التزام من قبل مكاتب رعاية الطلاب بالخطط والبرامج المراد تحقيقها وتنفيذها ، وهناك قلة اهتمام من قبل الإدارة العليا بالأفكار الجديدة المقدمة من العاملين بها ، ويوجد بعض الغياب لإقامة لقاءات بشكل دوري لمناقشة قضايا وموضوعات تطوير الخدمة بمكاتب رعاية الطلاب ، كما أن الهيمنة التي تعزز المصالح الشخصية لبعض المناصب علي حساب الآخرين داخل المنظمة تتسبب في توليد اعتقاد لدى العاملين بأن المنظمة تفتقد للمصداقية والاستقامة، وأن مبادئ الصدق والإخلاص والعدالة يتم التضحية بها من أجل تحقيق المصالح الذاتية لهذه المناصب مصحوبة بمشاعر سلبية من اليأس والإحباط والاستياء وينتج عنها حالة تدمير وشكوى وسخط من قبل العاملين.

الاستخلاصات :

١. واقع الاستغراق الوظيفي يتحقق بدرجة متوسطة لدى القيادات الادارية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات .
٢. هناك ضعف في ابعاد الاستغراق الوظيفي لدى القيادات الادارية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات .
٣. عدم توافر الاحتياجات المطلوبة لتحسين الاستغراق الوظيفي لدى القيادات الادارية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات .
٤. وجود العديد من المعوقات التي تحد من تحقيق الاستغراق الوظيفي لدى القيادات الادارية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات .

التوصيات :

في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بما يلي :

١. تطوير العمل الاداري بمكاتب رعاية الطلاب واستخدام أحدث الاساليب الإدارية الحديثة التي تساعد علي جودة تقديم الخدمة للطلاب .
٢. حث القيادات الجامعية على ضرورة تطبيق مفهوم الاستغراق الوظيفي لما له من آثار ايجابية في إبداع العاملين الأعمال المكلفين بها .
٣. ضرورة الوضع في الاعتبار أهمية مفهوم الاستغراق الوظيفي في المجال الرياضي والتركيز على تطبيقه داخل المؤسسات الرياضية لما له من قدرة فائقة على الارتقاء بمستوي الفرد وبالتالي الارتقاء بالمؤسسة .
٤. استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة داخل مكاتب رعاية الطلاب مما يساعدها على سرعة تدفق المعلومات الخاصة بالعمل مما يساعدها على إنجاز الأعمال في الوقت المناسب وزيادة فاعلية الأداء الوظيفي لدي العاملين بها .
٥. الأخذ بالأبعاد التنظيمية والتشريعية لتحقيق الاستغراق الوظيفي لما له من أهمية كبيرة في الارتقاء بمستوي المؤسسات الرياضية .
٦. إجراء دراسات مشابهة للتعرف على الاستغراق الوظيفي لدى القيادات الادارية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ومحاولة الاستفادة من أوجه القصور والوقوف عليها .

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

١. أحمد ديب محمد (٢٠١٤) : أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية) غزة .
٢. أحمد متولى حسن (٢٠٠٦) : مشكلات الطلاب الجدد في بعض كليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة بنها .
٣. أنور وجدي علي الوكيل و حسين عبد الحليم(٢٠١٢) : طرق إداره المنافسات الرياضية ، دار المروة للطباعة المنيا .
٤. حازم كمال الدين عبد العظيم (٢٠١٧) " الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الإنجاز لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط " ،رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة اسيوط .
٥. خالد علي عبدالله ابو رومان (٢٠١٩) : أثر الإدارة الإستراتيجية علي أداء إدارة المواهب الرياضية في المؤسسات الرياضية الأردنية المحترفة ، رسالة ماجستير منشورة، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، عمان.
٦. خالد محمود وضائع ، وليد عامر عزيز (٢٠١٩) ، الاستغراق الوظيفي لمنتسبي معهد التربية الرياضية اربيل في ضوء بعض المتغيرات الشخصية ، مجلة ابحاث كلية التربية الاساسية ، المجلد ١٥ ، العدد ٢ .
٧. دعاء محمد عبد السلام (٢٠٢٠) " اثر فرق العمل علي الاستغراق الوظيفي : دراسة تطبيقية علي قطاع الاسمنت " ،رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس .
٨. سمر خضر ابو غالي(٢٠١٤): القيادة الملهمة لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في المحافظات الجنوبية بفلسطين وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي للمعلمين ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة الأزهر ، كلية التربية ، غزة.
٩. صلاح شلبي محمد (١٩٩٤) : تحديد بعض عناصر الكفاية لأخصائي رعاية الشباب ببعض الجامعات المصرية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا .
١٠. عبد الله فرغلي (٢٠٠٣): منظومة مراكز الشباب التربوية ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة .
١١. غازي رحيل العنزي (٢٠١٣) : متطلبات تطوير الأداء الوظيفي لمديري التعليم الثانوي باستخدام مدخل فرق العمل، مجلة القراءة والمعرفة، مصر ، ع ١٤٥

١٢. كمال الدين عبد الرحمن درويش، السعدني خليل سعدني (٢٠٠٦) : الاحتراف في كرة القدم (المفهوم - الواقع - المقترح)، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة.
١٣. محمد بكري عبد العليم (٢٠١٢): "محددات وابعاد العدالة التنظيمية واثرها علي الاستغراق الوظيفي (دراسة تطبيقية)" محلة افاق جديدة للدراسات التجارية ، مصر ، المجلد ٢٤ ، العدد ٢ ، ص ص ٩-٤٦
١٤. محمد جاد الكريم عبيد (٢٠١٧) : انماط القيادة الادارية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدي العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة اسيوط ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة اسيوط .
١٥. محمد سعد لطرش (٢٠٢٠) : الاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي الجزائري حسب نموذج (Utrecht) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة أمجد بوقرة بومرداس .
١٦. مصطفى محمد عبد المنعم (٢٠٢٠) : أثر الاستغراق الوظيفي على الاستدامة التنظيمية: دراسة ميدانية على المعاهد العليا الخاصة بمحافظة الغربية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، جامعة عين شمس .
١٧. ميادة السيد احمد (٢٠١٧) : دور الاستغراق الوظيفي في الاداء العالي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء .
١٨. ميهدي بور (mehdipour et al., (2012) "تحديد العلاقة بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي"، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية البدنية ، جامعة ايران .
١٩. هاشم فوزي دباس (٢٠١٢) : استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الادارة والاقتصاد ، مجلة دراسات إدارية ، جامعة البصرة .
٢٠. يحيي أحمد علي (٢٠٢٠) : القيادة الأخلاقية لدى قادة المدارس المتوسطة بمحافظة جدة وعلاقتها بسلوك الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة ، جامعة عين شمس .

ثانياً : المراجع الأجنبية

21. word, Jessica and Mink park, sung, (jung 2009) , Working across the divide job involvement in the public and nonprofit sectors, Review of public personnel administration, Vol 29, No2 103-133.