

جودة حياة العمل وانعكاسها على تدعيم الأداء الابتكاري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا

د / مروة جمال هريدي

مدرس بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية . جامعة المنيا

المقدمة ومشكلة البحث :

إن الضغوط والتحديات التي تواجهها المؤسسات على اختلاف أشكالها توجب عليها البحث عن أساليب ومناهج إدارية حديثة تستطيع من خلالها مواجهة تلك التحديات ، وفي ظل المنافسة الشديدة والمتغيرات العديدة التي طرأت على عصرنا الحالي أخذت تلك المؤسسات بشتى أنواعها تسعى جادة نحو الإستفادة من طاقات موظفيها في تحقيق أهدافها (٨ : ٢٤) ، وأصبحت تبحث باستمرار عن طرق جديدة لممارسة الأعمال ، ومن أهم هذه الطرق الجديدة التي تسعى لها المؤسسات هي جودة حياة العمل ، والتي أخذت إهتماماً وأهمية متزايدة لتحقيق الإلتزام بالعمل والدافعية نحو تحقيق الأداء المطلوب (١١ : ١٧) ، إضافة إلى كونها وسيلة لتحقيق الإشباع للإحتياجات البشرية في جميع مجالاتها وتعني بحياة العاملين في بيئة العمل (١٨ : ١٤٢) ، كما يمكن من خلالها أن تضمن تلك المؤسسات رفع درجات الأداء فيها لما لها من جوانب تنعكس إيجابياً على العاملين في تلك المؤسسات (١ : ٥٥) .

وبما أن العنصر البشري أصبح المورد الأكثر قيمة في موارد المؤسسة ، فإن بيئة العمل المضطربة والمتوترة (مثل تشديد الضغط عليه ، أو البيروقراطية أو ضعف الأجور وغيرها) أدى إلى ظهور الإهتمام بمصطلح جودة حياة العمل ، وهو مفهوم شامل يتكون من الصحة البدنية والنفسية ، والأوضاع الإقتصادية ، والمعتقدات والتفاعل الشخصي مع البيئة (٣ : ٨٧) .

يهتم موضوع جودة حياة العمل بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يسهم في أداء المنظمة ويحقق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم (٧ : ٣٨) ، فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم بما يؤدي في النهاية للحصول على أداء أفضل (١٢ : ٤٧٨) .

لقد دعت العديد من الأسباب إلى الإهتمام بجودة حياة العمل ، حيث واجهت المؤسسات مشكلات عديدة من بينها :

- إنخفاض الجودة ، وشدة التنافسية ، والحرص الشديد على خلق عميل دائم .
- هروب العاملين من العمل ، وإنخفاض العوامل الإجتماعية والإنسانية في بيئة العمل .
- التصميم التقليدي للأعمال لم يعد يكفي لإشباع حاجات العاملين .
- تغيير إحتياجات وطموح العاملين (٢٢ : ٩٧٩) .
- كما تسعى المؤسسات إلى تحقيق المزايا المتعددة نتيجة تبنيها لبرامج جودة حياة العمل :
- جودة حياة العمل تعظم قدرة المؤسسة التنافسية .
- تسهم جودة حياة العمل بشكل إيجابي في توفير قوة عمل أكثر مرونة وولاء ودافعية .
- تساعد في تعظيم الفعالية التنظيمية من وجهة نظر إدارة المؤسسة .
- التأثير على ممارسات الموارد البشرية مثل التدريب وإنتقاء فرق العمل وإستقطاب العاملين .
- توفير ظروف عمل مناسبة ومطورة من وجهة نظر العاملين (٢٤ : ٤٣) .

كما إن تحسين نوعية (جودة) حياة العمل هي إستراتيجية متكاملة ، يمكن أن تقود المنظمة إلى التفوق النوعي على المنافسين من خلال حرص العاملين على تحسين الإنتاجية والنوعية في آن واحد ، فرصة الحصول والإحتفاظ بنوعيات كفؤة مهارياً ومعرفياً من الموارد البشرية ، فرصة الوفاء بالمسؤولية الإجتماعية والأخلاقية تجاه المجتمع ، فرصة تفوق العاملين إلى جانب الإدارة في حل أية مشاكل قد تعرقل من نشاطها أو تعطل برامجها ، فرصة الحصول على ولاء عال من قبل المستفيدين من منتجاتها ، فرصة النمو والتطور (١٦ : ٣٩) ، حيث تثبت الدراسات أن إستقرار الموارد البشرية للمنظمة يمكن أن يسهم في تحقيق النمو والتطور ، من خلال البحث والوصول إلى طرق إنتاج وأساليب متميزة مقارنة بالمنافسين (٢٣ : ٣) .

وتسعى المنظمات إلى أن تكون ناجحة ومنتجة في السوق العالمية التنافسية ، ومن أهم العوامل أو المحفزات الرئيسية للإنتاجية والأداء هو التميز والإبتكار في العمل (١٣ : ١٢٢) ، والذي يعد مفتاح نجاح المنظمة وزيادة قدرتها التنافسية وأن العاملين سيكونون منتجون وأدائهم في العمل جيد داخل المنظمة عندما يبتكرون في العمل (١٩ : ١٧٣) .

وفي ظل التطورات السريعة في المعرفة والتطورات الهائلة التي ترافقها في التكنولوجيا ، إضافة إلى ثورة المعلومات والعولمة والمنافسة الشديدة ، يعد الإبتكار من الخصائص المهمة للمنظمات المعاصرة لتطوير أعمالها وخدماتها (٢١ : ٨) ، وبشكل خاص في ضوء حقيقة أن معدل هذه التطورات يتسارع ، وأن الإستمرارية والتكيف مع المتغيرات في البيئة (٢٦ : ٢٨٩) ، والأداء الإبتكاري من المفاهيم الحديثة التي تتعلق بالأصول الفكرية وتحديد العناصر الأساسية للإبتكار ، بحيث تؤدي إلى نجاح جودة المنتج أو الخدمة ومواكبة الوتيرة في ظل التطورات العالمية الحديثة (٣٧ : ٢٥) .

يعد الأداء الابتكاري هو مصدر هام للإبداع التنظيمي ، حيث تحتاج المنظمات إلى أفراد ذوي أداء عال لتحقيق أهدافها ، ولتقديم المنتجات والخدمات التي تخصصوا فيها ، وفي النهاية تحقيق التميز (٣٠ : ٨١٩) ، كما يعد تطوير الأداء الابتكاري داخل المنظمات ضرورة وليس خياراً لمعظم المنظمات المهتمة بالإستجابة لما يلي : (أ) تطوير التكنولوجيا (ب) بيئة متغيرة (ج) تغيير الهياكل التنظيمية أو الإستراتيجيات (د) التغلب على المنافسين الذين يحسنون منتجاتهم وعملياتهم وخدماتهم (هـ) رغبات العملاء المتطورة (و) المجتمعات المتطورة التي تتأثر بشكل متزايد بالقضايا والتنوع العالميين (١٥ : ٩٧) ، وتوضح أهمية الأداء الابتكاري فيما يلي :

- يحقق الشخصية القادرة على مواجهه المشكلات وتحديات المستقبل .
- يسهم في تحقيق التعلم الذاتي ويسمح للفرد بممارسة تفكيره المستقل .
- يساعد على ملاحقة التغيرات والتطورات الجارية في العالم .
- وسيلة لتحقيق التنمية (٢٧ : ١٩) (١٧ : ٩) .

ومن خلال إستقراء الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع البحث والتي منها على سبيل المثال وليس الحصر :

- **ما أرتبط بجودة حياة العمل** : كدراسة (محمود صلاح ، ٢٠٢٢) (٩) والتي أكدت على عدم توافر جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين ، ودراسة (هدى صالح ، ٢٠٢٢) (١٢) والتي أكدت على وجود مستويات متباينة من جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ، ودراسة (محمد محمد ، ٢٠١٨) (٧) والتي أكدت على ضعف مستوى جودة الحياة الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن في ضوء مجالات العمل .

كما أثبتت دراسة (محمد فتحى ، ٢٠١٦) (٦) والتي أكدت على عدم توافر العوامل التي تسهم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية داخل الهيئات الشبابية والرياضية ، بما يضمن تحقيق أهداف ومصالح الأخصائيين والإدارة والمستفيدين ، ودراسة (Hamid et al,2014) (١٦) والتي أكدت على عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن العوامل الإقتصادية لجودة حياة العمل المتبعة في الجامعة ، ودراسة (Surya,2013) (٢٣) والتي أكدت على أن جودة الحياة الوظيفية تمثل بدرجة كبيرة مستوى الرضا الوظيفي والمشاركة والإلتزام ومستوى الخبرة لدى الأفراد في مجال عملهم .

في حين أشارت دراسة (بسمة إبراهيم ، ٢٠١٢) (١) والتي أكدت على ضعف مستوى جودة الحياة الوظيفية بوزارة الدولة لشئون الرياضة ، ودراسة (رياض أحمد ، ٢٠١٣) (٣) والتي أكدت على تدنى المخصصات والحوافز والمكافآت المقدمة من قبل الإتحادات الرياضية للملاكات التحكيمية العاملة فيها ، ودراسة (بهجت عطية ، ٢٠٠٨) (٢) والتي أشارت نتائجها إلى أن (الرضا عن العمل ، الإلتزام التنظيمي ، الضمان الوظيفي ، الإستقلالية ، المشاركة في القرارات ، القدرة على الأداء) من أهم العوامل المؤثرة على جودة حياة العمل بالمجلس القومي للرياضة .

- ما أرتبط بالأداء الابتكاري : كدراسة (عبير عباس ، ٢٠٢٢) (٤) والتي أكدت على تدنى مستوى الأداء الابتكاري لدى العاملين ، ودراسة (نبيلة عباس ، أميرة أحمد ، ٢٠٢٢) (١٠) والتي أكدت على أن بعد الابتكار في العمليات أو التكنولوجيا هو الأعلى تأييداً من وجهة نظر العاملين ، وإتجاهاً إيجابياً نحو الأداء الابتكاري .

كما أشارت دراسة (Ye et al,2022) (٢٨) والتي أكدت على أن للعدالة التنظيمية تأثير إيجابي على الأداء الابتكاري للموظفين ، ودراسة (على السيد ، ٢٠٢١) (٥) والتي أكدت على وجود أثر للتوافق بين الفرد وبيئة العمل على الأداء الابتكاري للمنظمة ، ودراسة (Zhang,2021) (٢٩) والتي أكدت على ارتباط التعريف التنظيمي بالأداء الابتكاري للموظفين .

إنطلاقاً من أهمية العناصر البشرية ، فالمورد البشري وما يملكه من خبرات ومعارف وقدرات إبتكارية يؤثر بشكل مباشر على مدى كفاءة وجودة عمل المؤسسات وتدفعها نحو التطور والنمو وصولاً إلى قمة الأداء بما يحقق درجة عالية من جودة حياة العمل ، فالمنظمة التي تريد تحقيق كفاءة الأداء الإبتكاري لا بد وأن تعتمد على مواردها البشرية ولا بد وأن تجرى التحسينات على برامج التطوير التي تركز على جودة حياة العمل .

لاحظت الباحثة من خلال بعض الزيارات الميدانية التي قامت بها لمديرية الشباب والرياضة قبل تطبيق الدراسة عدم رضاء بعض الفئات العاملة عن الأجور والمكافآت والمزايا والعوائد التي يحصلون عليها ، وكذلك السيطرة الكاملة للرؤساء على عملية إتخاذ القرارات حتى تلك التي تمس العاملين بشكل مباشر ووظائفهم دون الإستعداد للإنصات إلى آرائهم ، وتجاهل ردود أفعالهم حيال أي قرار ، والقصور في توفير بيئة عمل آمنة وصحية طبقاً لمعايير السلامة والصحة المهنية الدولية ، وإنخفاض درجة رضاء العاملين عن خصائص ووظائفهم نظراً لما يعترضها من قصور في نواحي التصميم أو التنوع والتحدي والتجديد والتحديث ، والدور السلبي للرؤساء في تكوين وتنمية الأفراد لتكوين قيادات المستقبل ، وعدم توفر أسلوب الإشراف الفعال الدافع للعمل والإنجاز ، عدم وجود مناطق واضحة لحرية تصرف العاملين وكثرة القيود المفروضة عليهم مما يحد من إنطلاقاتهم الإبتكارية في العمل .

وهكذا تتضح أهمية دراسة جودة حياة العمل على تدعيم الأداء الإبتكاري لدى العاملين ، نظراً لتأثيرها البالغ على إستمرارية وإستقرار العمل ، وتنمية الدوافع الإيجابية للأداء الإبتكاري للعاملين تجاه عملهم ، ومن خلال إطلاع الباحثة على الدراسات والبحوث التي أجريت في هذا المجال وجدت الباحثة ، على حد علمها ، أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت دراسة جودة حياة العمل وإنعكاسها على تدعيم الأداء الإبتكاري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

محددات البحث :

- الحدود الموضوعية : تتمثل في موضوع جودة حياة العمل وإنعكاسها على تدعيم الأداء الإبتكاري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

- الحدود البشرية : تتمثل في العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

- الحدود المكانية : تتمثل في تطبيق البحث على مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .
- الحدود الزمنية : تتعلق بتطبيقها خلال العام ٢٠٢٢ م .

هدف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على جودة حياة العمل وإنعكاسها على تدعيم الأداء الإبتكاري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

تساؤلات البحث :

في ضوء هدف البحث تضع الباحثة التساؤلات التالية :

- ١- ما مدى توافر جودة حياة العمل لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ؟
- ٢- ما مستوى الأداء الإبتكاري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ؟
- ٣- ما مدى الإسهام النسبي لجودة حياة العمل على تدعيم الأداء الإبتكاري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ؟

مصطلحات البحث :

جودة حياة العمل :

هي الممارسات التي تبادر بها الإدارة من خلال الأنشطة الإدارية المتعددة لتحسين كفاية التنظيم وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين ، كذلك إنتهاج سياسة للموارد البشرية تمكن من توفير حياة وظيفية تشبع حاجتهم وتحقق أداء أفضل للمنظمة (٢٠ : ٦٨) .

الأداء الإبتكاري :

نشاط إداري بمنهجية محددة ، حيث تتخذ المنظمة جميع الطرق والوسائل لتوفير كل ما هو جديد ومبتكر لتطوير المنتجات والإبتكار ، بحيث تتضمن إضافة قيمة ودرجة من الحداثة وتطوير المنتجات التي تقدمها المنظمة لتعزيز وضعها التنافسي (١٤ : ٢١) .

إجراءات البحث :

منهج البحث :

إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بإسلوب " الدراسات المسحية " ، دراسات العلاقات المتبادلة ، وذلك لملائمته لتحقيق هدف البحث ومناسبته لطبيعة إجراءاته .

مجتمع وعينة البحث :

يتمثل مجتمع البحث في الأخصائيين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا والمتمثلة في الفئات التالية : (كبير أخصائيين ، أخصائي درجة أولى ، أخصائي درجة ثانية ، أخصائي درجة ثالثة) والبالغ عددهم (٧٨٩) أخصائي ، وقامت الباحثة بإختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية من مجتمع البحث بلغ قوامها (٢٤٩) أخصائي بنسبة مئوية قدرها (٣١.٥٥%) ، وبعد توزيع الإستهيين تم إستبعاد الإستهيينات غير الصحيحة وبذلك بلغت عدد عينة البحث (٢٣٥) أخصائي بنسبة مئوية قدرها (٢٩,٧٨%) من مجتمع البحث ككل ، وقد قامت الباحثة بإختيار عدد (٢٥) أخصائي للعينة الإستطلاعية ومن خارج عينة البحث الأصلية ، جدول (١) يوضح بيان بالعدد والنسبة المئوية لمجتمع وعينة البحث .

جدول (١)
بيان بالعدد والنسبة المئوية لمجتمع وعينة البحث

م	الدرجة	المجتمع	العينة الإستطلاعية	العينة الأساسية	النسبة المئوية
١	كبير أخصائيين	٤٨	٥	٢٤	٪٥٠.٠٠
٢	الدرجة الأولى	٤٥٨	١٠	١٣٢	٪٢٨.٨٢
٣	الدرجة الثانية	١٤٧	٥	٤٢	٪٢٨.٥٧
٤	الدرجة الثالثة	١٣٦	٥	٣٧	٪٢٧.٢٠
	الإجمالي	٧٨٩	٢٥	٢٣٥	٪٢٧.٢٠

أدوات جمع البيانات :

قامت الباحثة بتحديد أدوات جمع البيانات المستخدمة في البحث كالتالي :

أولاً : تحليل المحتوى والسجلات والوثائق : من خلال تحليل السجلات الخاصة بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا للوصول إلى البيانات الخاصة بمجتمع وعينة البحث ، وحصر الدراسات السابقة وتحليلها والإستفادة منها في الإطار المرجعي وصياغة الأهداف والتساؤلات وتصميم الإستبيانات .

ثانياً : الإستبيان : قامت الباحثة بتصميم عدد (٢) إستبيان :

(١) - إستبيان " مدى توافر جودة حياة العمل لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا "

قامت الباحثة بإعداد إستبيان يهدف للتعرف على مدى توافر جودة حياة العمل بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ، وتم تحديد (١١) إحدى عشر محور (ملحق ٢) ، ثم قامت الباحثة بعرضها على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) ، قوامها (٧) سبعة خبراء وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبتها ، وقد تم إختيار المحاور التي حصلت على نسبة (٧٠٪) فأكثر من مجموعة آراء الخبراء ، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم حذف محورين (الموازنة بين الحياة والعمل ، فرص التنمية المهنية) لحصولهم على نسبة أقل من (٧٠٪) ، والموافقة على باقي محاور الإستبيان .

ثم قامت الباحثة بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (٤٩) تسعة وأربعون عبارة موزعة على محاور الإستبيان (ملحق ٣) ، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء ، وقد تم حذف العبارات التي حصلت على نسبة أقل من (٧٠٪) من إتفاق الخبراء ، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (٤) أربعة عبارات لتصبح الصورة النهائية (ملحق ٤) مكونة من (٤٥) خمسة وأربعون عبارة ، ولتصحيح الإستبيان قامت الباحثة بوضع ميزان تقدير ثلاثي كالتالي : " نعم " (٣) ثلاثة درجات ، " إلى حد ما " (٢) درجتان ، " لا " (١) درجة واحدة .

المعاملات العلمية للإستبيان :

أ - الصدق : لحساب صدق الإستبيان إستخدمت الباحثة الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قامت الباحثة بعرض الإستبيان في صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء قوامها (٧) سبعة خبراء (ملحق ١) ، وذلك لإبداء الرأي في معرفة مدى ملائمة الإستبيان فيما وضع من أجله ، سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذي تمثله ، وجدولى (٢ ، ٣) يوضحان النسب المئوية لآراء الخبراء في محاور وعبارات الإستبيان .

جدول (٢)

النسبة المئوية لأراء الخبراء في محاور إستبيان مدى توافر جودة حياة العمل

(ن = ٧)

النسبة المئوية	رأى الخبير		المحاور	م
	غير موافق	موافق		
١٠٠%	—	٧	ظروف بيئة العمل .	١-
٨٦%	١	٦	خصائص الوظيفة .	٢-
١٠٠%	—	٧	الأجور والمكافآت .	٣-
١٠٠%	—	٧	المشاركة في صنع وإتخاذ القرارات .	٤-
٨٦%	١	٦	الأسلوب التشاركي .	٥-
١٠٠%	—	٧	فرق وجماعة العمل .	٦-
٤٣%	٤	٣	الموازنة بين الحياة والعمل .	٧-
١٠٠%	—	٧	التحسين المستمر .	٨-
٨٦%	١	٦	الإلتزام التنظيمي .	٩-
٨٦%	١	٦	الإستقرار والأمان الوظيفي .	١٠-
٥٧%	٣	٤	فرص التنمية المهنية .	١١-

يتضح من جدول (٢) :

تراوحت النسب المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة محاور الإستبيان ما بين (٤٣% : ١٠٠%) ، وبناءً على أراء السادة الخبراء تم الموافقة على (٩) تسعة محاور للإستبيان وحذف (٢) محور .

جدول (٣)

النسبة المئوية لأراء الخبراء في عبارات إستبيان مدى توافر جودة حياة العمل

(ن = ٧)

ظروف بيئة العمل	خصائص الوظيفة	الأجور والمكافآت	المشاركة في صنع وإتخاذ القرارات	الأسلوب التشاركي	فرق وجماعة العمل	التحسين المستمر	الإلتزام التنظيمي		الإستقرار والأمان الوظيفي
							العبرة	%	
١	٦	١١	١٧	٢٣	٢٩	٣٥	٤٠	٤٥	٨٦%
٢	٧	١٢	١٨	٢٤	٣٠	٣٦	٤١	٤٦	١٠٠%
٣	٨	١٣	١٩	٢٥	٣١	٣٧	٤٢	٤٧	٨٦%
٤	٩	١٤	٢٠	٢٦	٣٢	٣٨	٤٣	٤٨	٧١%
٥	١٠	١٥	٢١	٢٧	٣٣	٣٩	٤٤	٤٩	١٠٠%
		١٦	٢٢	٢٨	٣٤				

يتضح من جدول (٣) ما يلي :

تراوحت النسب المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الصورة المبدئية للإستبيان ما بين (٢٩% : ١٠٠%) ، وبذلك تم حذف عدد (٤) عبارات أرقام (١٥ ، ١٨ ، ٢٧ ، ٣٣) ، لحصولهما على نسبة أقل من (٧٠%) ، لتصبح الصورة النهائية للإستبيان مكونة من (٤٥) خمسة وأربعون عبارة .

(٢) صدق الإتساق الداخلي :

لحساب صدق الإتساق الداخلي للإستبيان قامت الباحثة بتطبيقه على عينه قوامها (٢٥) خمسة وعشرون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية ، وجداول (٤ ، ٥ ، ٦) يوضح ذلك .

جدول (٤)

معاملات الإرتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه

(ن = ٢٥)

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع		المحور الخامس		المحور السادس		المحور السابع		المحور الثامن		المحور التاسع	
رقم	معامل الإرتباط	رقم	معامل الإرتباط	رقم	معامل الإرتباط	رقم	معامل الإرتباط	رقم	معامل الإرتباط	رقم	معامل الإرتباط	رقم	معامل الإرتباط	رقم	معامل الإرتباط	رقم	معامل الإرتباط
١	٠,٥٢	٦	٠,٦٠	١١	٠,٥٣	١٧	٠,٦٢	٢٣	٠,٧٣	٢٩	٠,٧٩	٣٥	٠,٥٣	٤٠	٠,٧٦	٤٥	٠,٧٥
٢	٠,٦١	٧	٠,٥٥	١٢	٠,٦٢	١٨	٠,٥٤	٢٤	٠,٦٣	٣٠	٠,٧٤	٣٦	٠,٧٩	٤١	٠,٥٠	٤٦	٠,٦٦
٣	٠,٦٦	٨	٠,٧١	١٣	٠,٧٧	١٩	٠,٦١	٢٥	٠,٥٥	٣١	٠,٥٩	٣٧	٠,٦٨	٤٢	٠,٦٣	٤٧	٠,٧٢
٤	٠,٧٨	٩	٠,٦٤	١٤	٠,٧٥	٢٠	٠,٦٣	٢٦	٠,٧٥	٣٢	٠,٦٣	٣٨	٠,٦٦	٤٣	٠,٧٤	٤٨	٠,٦٣
٥	٠,٥٩	١٠	٠,٦٠	١٥	٠,٤٨	٢١	٠,٥٦	٢٧	٠,٧٠	٣٣	٠,٦٦	٣٩	٠,٥٤	٤٤	٠,٧٩	٤٩	٠,٥٨
				١٦	٠,٦٦	٢٢	٠,٧٠	٢٨	٠,٦٩	٣٤	٠,٦٤						

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٣) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٩٦

يتضح من جدول (٤) ما يلي :

تراوحت معاملات الإرتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ما بين (٠,٤٨ : ٠,٧٩) ، وهي معاملات إرتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلي للإستبيان .

جدول (٥)
معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان

(ن = ٢٥)

رقم العبارة	معامل الارتباط																
١	٠,٧٩	٦	٠,٧١	١١	٠,٧٥	١٦	٠,٦٢	٢١	٠,٦٨	٢٦	٠,٨١	٣١	٠,٨١	٣٦	٠,٧١	٤١	٠,٧٢
٢	٠,٧٥	٧	٠,٨٤	١٢	٠,٧٩	١٧	٠,٧٨	٢٢	٠,٧٩	٢٧	٠,٧٤	٣٢	٠,٨٢	٣٧	٠,٧٨	٤٢	٠,٨١
٣	٠,٧٧	٨	٠,٧٥	١٣	٠,٨١	١٨	٠,٦٥	٢٣	٠,٦٩	٢٨	٠,٧١	٣٣	٠,٦٨	٣٨	٠,٦٦	٤٣	٠,٦٤
٤	٠,٧٨	٩	٠,٧٧	١٤	٠,٧٦	١٩	٠,٨٠	٢٤	٠,٧٧	٢٩	٠,٧٧	٣٤	٠,٧٥	٣٩	٠,٧٧	٤٤	٠,٧١
٥	٠,٧٩	١٠	٠,٨١	١٥	٠,٦٦	٢٠	٠,٦٢	٢٥	٠,٧٦	٣٠	٠,٧٥	٣٥	٠,٧٧	٤٠	٠,٧٨	٤٥	٠,٧٧

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٣) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٩٦

يتضح من جدول (٥) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان (٠,٦٢ : ٠,٨٤) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلي للإستبيان .

جدول (٦)
معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان

(ن = ٢٥)

المحاور	معامل الارتباط
ظروف بيئة العمل .	٠,٦٨
خصائص الوظيفة .	٠,٧٧
الأجور والمكافآت .	٠,٨٢
المشاركة في صنع واتخاذ القرارات .	٠,٦١
الأسلوب التشاركي .	٠,٦٩
فرق وجماعة العمل .	٠,٧٣
التحسين المستمر .	٠,٨٣
الإلتزام التنظيمي .	٠,٦٨
الإستقرار والأمان الوظيفي .	٠,٧٢

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٣) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٩٦

يتضح من جدول (٦) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور وبين الدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٦١ : ٠,٨٣) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلي للإستبيان .

ب - الثبات :

لحساب ثبات الإستبيان إستخدمت الباحثة طريقة معامل ألفا لكرونباخ على عينة قوامها (٢٥) خمسة وعشرون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، وجول (٧) يوضح ذلك .

جدول (٧)

معاملات ارتباط الثبات باستخدام ألفا لكرونباخ للإستبيان

م	المحاور	معامل ألفا
١-	ظروف بيئة العمل .	٠,٦٨
٢-	خصائص الوظيفة .	٠,٧٢
٣-	الأجور والمكافآت .	٠,٧١
٤-	المشاركة في صنع وإتخاذ القرارات .	٠,٦٥
٥-	الأسلوب التشاركي .	٠,٧٠
٦-	فرق وجماعة العمل .	٠,٦١
٧-	التحسين المستمر .	٠,٦٩
٨-	الإلتزام التنظيمي .	٠,٦٤
٩-	الإستقرار والأمان الوظيفي .	٠,٧٤

(ن = ٢٥)

الدرجة الكلية للإستبيان = (٠,٧٨)

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٣) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٩٦

يتضح من جدول (٧) ما يلي :

تراوحت معاملات ألفا لمحاور الإستبيان ما بين (٠,٦١ : ٠,٧٤) ، بينما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للإستبيان (٠,٧٨) ، وهي معاملات إرتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الإستبيان .

الإستبيان في صورته النهائية :

يتكون الإستبيان في صورته النهائية من (٤٥) عبارة ، ولتصحيح الإستبيان قامت الباحثة بوضع ميزان تقدير ثلاثي ، و جدول (٨) يوضح ذلك

جدول (٨)

إستبيان مدى توافر جودة حياة العمل في صورته النهائية

الدرجة العظمى	الدرجة الدنيا	أرقام العبارات	عدد العبارات	المحاور
١٥	٥	٥-١	٥	١- ظروف بيئة العمل .
١٥	٥	١٠-٦	٥	٢- خصائص الوظيفة .
١٥	٥	١٥-١١	٥	٣- الأجور والمكافآت .
١٥	٥	٢٠-١٦	٥	٤- المشاركة في صنع وإتخاذ القرارات .
١٥	٥	٢٥-٢١	٥	٥- الأسلوب التشاركي .
١٥	٥	٣٠-٢٦	٥	٦- فرق وجماعة العمل .
١٥	٥	٣٥-٣١	٥	٧- التحسين المستمر .
١٥	٥	٤٠-٣٦	٥	٨- الإلتزام التنظيمي .
١٥	٥	٤٥-٤١	٥	٩- الإستقرار والأمان الوظيفي .

(٣) - إستبيان "مستوى الأداء الابتكاري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا"

قامت الباحثة بإعداد إستبيان يهدف للتعرف على مستوى الأداء الابتكاري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ، وتم تحديد (٣) ثلاثة محاور (ملحق ٥) ، وقامت الباحثة بعرضها على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) ، قوامها (٧) سبعة خبراء وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبتها ، وقد تم إختيار المحاور التي حصلت على نسبة (٧٠٪) فأكثر من مجموعة آراء الخبراء ، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الإستبيان .

ثم قامت الباحثة بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (٢٤) أربعة وعشرون عبارة موزعة على محاور الإستبيان (ملحق ٦) ، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء ، وقد تم حذف العبارات التي حصلت على نسبة أقل من (٧٠٪) من إتفاق الخبراء ، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (٢) اثنتين عبارة لتصبح الصورة النهائية (ملحق ٧) مكونة من (٢٢) اثنتين وعشرون عبارة ، ولتصحيح الإستبيان قامت الباحثة بوضع ميزان تقدير ثلاثي كالتالي : " نعم " (٣) ثلاثة درجات ، " إلى حد ما " (٢) درجتان ، " لا " (١) درجة واحدة .

المعاملات العلمية للإستبيان :

أ - الصدق : لحساب صدق الإستبيان استخدمت الباحثة الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قامت الباحثة بعرض الإستبيان في صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء قوامها (٧) سبعة خبراء (ملحق ١) ، وذلك لإبداء الرأي في معرفة مدى ملائمة الإستبيان فيما وضع من أجله ، سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذي تمثله ، وجدولى (٩ ، ١٠) يوضحان النسب المئوية لآراء الخبراء في محاور وعبارات الإستبيان .

جدول (٩)

النسبة المئوية لآراء الخبراء في محاور إستبيان مستوى الأداء الابتكاري

(ن = ٧)

النسبة المئوية	رأى الخبير		المحاور	م
	موافق	غير موافق		
١٠٠٪	٧	—	الإبتكارات فى التكنولوجيا المستخدمة .	١ -
١٠٠٪	٧	—	الإبتكارات فى العمليات والخدمات .	٢ -
١٠٠٪	٧	—	الإبتكارات الإدارية .	٣ -

يتضح من جدول (٩) :

جاءت النسب المئوية لآراء الخبراء حول مدى مناسبة محاور الإستبيان جميعها بنسبة (١٠٠٪) ، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع المحاور للإستبيان .

جدول (١٠)

النسبة المئوية لأراء الخبراء في عبارات إستبيان مستوى الأداء الإبتكارى

(ن = ٧)

الإبتكارات الإدارية		الإبتكارات فى العمليات والخدمات		الإبتكارات فى التكنولوجيا المستخدمة	
العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%
١٧	%١٠٠	٩	%٨٦	١	%٧١
١٨	%١٠٠	١٠	%٨٦	٢	%١٠٠
١٩	%٨٦	١١	%١٠٠	٣	%١٠٠
٢٠	%٨٦	١٢	%١٠٠	٤	%٨٦
٢١	%٨٦	١٣	%٧١	٥	%١٠٠
٢٢	%١٠٠	١٤	%٨٦	٦	%٥٧
٢٣	%١٠٠	١٥	%١٠٠	٧	%٨٦
٢٤	%٥٧	١٦	%١٠٠	٨	%١٠٠

يتضح من جدول (١٠) ما يلي :

تراوحت النسب المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الصورة المبدئية للإستبيان ما بين (%٥٧ : %١٠٠) ، وبذلك تم حذف عدد (٢) عبارة أرقام (٦ ، ٢٤) ، لحصولهما على نسبة أقل من (%٧٠) ، لتصبح الصورة النهائية للإستبيان مكونة من (٢٢) إثنان وعشرون عبارة .

(٢) صدق الإتساق الداخلى :

لحساب صدق الإتساق الداخلى للإستبيان قامت الباحثة بتطبيقه على عينه قوامها (٢٥) خمسة وعشرون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية ، وداول (١١ ، ١٢ ، ١٣) يوضح ذلك .

جدول (١١)

معاملات الإرتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه

(ن = ٢٥)

المحور الثالث		المحور الثانى		المحور الأول	
معامل الإرتباط	رقم العبارة	معامل الإرتباط	رقم العبارة	معامل الإرتباط	رقم العبارة
٠,٥٩	١٦	٠,٧٤	٨	٠,٧٥	١
٠,٧١	١٧	٠,٧٩	٩	٠,٧٧	٢
٠,٧٥	١٨	٠,٨١	١٠	٠,٨٠	٣
٠,٧٤	١٩	٠,٧٦	١١	٠,٧١	٤
٠,٧٤	٢٠	٠,٦٩	١٢	٠,٧٨	٥
٠,٦٥	٢١	٠,٧٤	١٣	٠,٧٧	٦
٠,٧١	٢٢	٠,٧٥	١٤	٠,٧٥	٧
		٠,٦٥	١٥		

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٣) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٩٦

يتضح من جدول (١١) ما يلي :

تراوحت معاملات الإرتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذى تنتمى إليه ما بين (٠,٥٩ : ٠,٨١) ، وهى معاملات إرتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلى للإستبيان .

جدول (١٢)
معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان

(ن = ٢٥)

رقم العبارة	معامل الارتباط								
١	٠,٥٥	٦	٠,٦٢	١١	٠,٥٣	١٦	٠,٥٧	٢١	٠,٦٨
٢	٠,٧٩	٧	٠,٧٠	١٢	٠,٧٨	١٧	٠,٦٥	٢٢	٠,٦٦
٣	٠,٧٥	٨	٠,٦٧	١٣	٠,٤٤	١٨	٠,٥٧	٢٣	٠,٤٩
٤	٠,٦٩	٩	٠,٧٨	١٤	٠,٥٩	١٩	٠,٦٥	٢٤	٠,٧٢
٥	٠,٥٩	١٠	٠,٦٨	١٥	٠,٥٢	٢٠	٠,٤٩	٢٥	٠,٦٢

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٣) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٩٦

يتضح من جدول (١٢) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان (٠,٤٩ : ٠,٧٩) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلي للإستبيان .

جدول (١٣)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان

(ن = ٢٥)

المحاور	معامل الارتباط
الإبتكارات في التكنولوجيا المستخدمة .	٠,٧٢
الإبتكارات في العمليات والخدمات .	٠,٨١
الإبتكارات الإدارية .	٠,٧٨

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٣) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٩٦

يتضح من جدول (١٣) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور وبين الدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٧٢ : ٠,٨١) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلي للإستبيان .

ب - الثبات :

لحساب ثبات الإستبيان إستخدمت الباحثة طريقة معامل ألفا لكرونباخ على عينة قوامها (٢٥) خمسة وعشرون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، و جدول (١٤) يوضح ذلك .

جدول (١٤)

معاملات إرتباط الثبات باستخدام ألفا لكرونباخ للإستبيان

(ن = ٢٥)

م	المحاور	معامل ألفا
١-	الإبتكارات في التكنولوجيا المستخدمة .	٠,٧٢
٢-	الإبتكارات في العمليات والخدمات .	٠,٦٤
٣-	الإبتكارات الإدارية .	٠,٧٠
الدرجة الكلية للإستبيان = (٠,٧٤)		

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٣) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٩٦

يتضح من جدول (١٤) ما يلي :

تراوحت معاملات ألفا لمحاور الإستبيان ما بين (٠,٦٤ : ٠,٧٢) ، بينما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للإستبيان (٠,٧٤) ، وهي معاملات إرتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الإستبيان .

الإستبيان في صورته النهائية :

يتكون الإستبيان في صورته النهائية من (٢٢) عبارة ، ولتصحيح الإستبيان قامت الباحثة بوضع ميزان تقدير ثلاثي ، و جدول (١٥) يوضح ذلك .

جدول (١٥)

إستبيان مستوى الأداء الإبتكاري في صورته النهائية

الدرجة العظمى	الدرجة الدنيا	أرقام العبارات	عدد العبارات	المحاور
٢١	٧	٧-١	٧	١- الإبتكارات في التكنولوجيا المستخدمة .
٢٤	٨	١٥-٨	٨	٢- الإبتكارات في العمليات والخدمات .
٢١	٧	٢٢-١٦	٧	٣- الإبتكارات الإدارية .

البرنامج الزمني للبحث :

قامت الباحثة بإجراء دراسة إستطلاعية في الفترة الزمنية من ٢٠٢٢/٥/١م إلى ٢٠٢٢/٥/١٢م ، حيث قامت بتطبيقها على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية قوامها (٢٥) خمسة وعشرون فرداً ، وبعد تحديد العينة وإختبار صلاحية الإستبيان كأدوات لجمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها قامت الباحثة بتطبيقه على أفراد العينة في الفترة الزمنية من ٢٠٢٢/٥/٢٢م إلى ٢٠٢٢/٧/٥م على عينة قوامها (٢٣٥) فرداً .

الأسلوب الإحصائي المستخدم :

بعد جمع البيانات وجدولتها تم معالجتها إحصائياً ، ولحساب نتائج البحث إستخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية الآتية : النسبة المئوية ، معامل الإرتباط ، معامل ألفا لكرونباخ ، الوزن النسبي ، مربع كا ، متوسط الإستجابة ، حدود الثقة ، نسبة المساهمة .

وقد إرتضت الباحثة مستوى دلالة عند مستوي (٠,٠٥) ، كما إستخدمت الباحثة برنامج Spss لحساب بعض المعاملات الإحصائية .

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها :

للإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على : ما مدى توافر جودة حياة العمل لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ؟

جدول (١٦)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة وكما لإستبيان جودة حياة العمل بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا

(ن = ٢٣٥)

كأ	متوسط الإستجابة	الوزن النسبي	الإستجابة			العبارات
			لا	إلى حد ما	نعم	
المحور الأول : ظروف بيئة العمل :						
٧٥.٤٣	٠.٥٤	٣٧٩	١٤١	٤٤	٥٠	١- تحرص الإدارة على إتباع إجراءات الوقاية والسلامة المهنية أثناء العمل .
١٠٦.٩٩	٠.٦٦	٤٦٤	٤٤	١٥٣	٣٨	٢- إضاءة المكتب مناسبة لطبيعة العمل .
٩٥.٦٦	٠.٥٢	٣٦٥	١٤٩	٤٢	٤٤	٣- يسود جو من الهدوء داخل العمل .
٧٢.١١	٠.٥٥	٣٨٧	١٣٩	٤٠	٥٦	٤- تتوفر الأدوات الضرورية لإتمام الأعمال .
١٠١.٢٢	٠.٦٦	٤٦٦	٤٤	١٥١	٤٠	٥- بيئة العمل آمنة وصحية .
	٠.٥٥	٣٨٧	الدرجة الكلية للمحور			
المحور الثاني : خصائص الوظيفة :						
٧٥.٤٣	٠.٥٣	٣٧٣	١٤١	٥٠	٤٤	٦- لدى حرية التصرف في تقرير كل شيء في وظيفتي .
٨٨.٤٥	٠.٥١	٣٦٣	١٤٦	٥٠	٣٩	٧- أعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين الجميع .
٧٣.٩٠	٠.٥٣	٣٧١	١٤٠	٥٤	٤١	٨- أشعر بالرضا عن الإنجاز الذي أحققه في عملي .
٨٠.١٨	٠.٥٣	٣٧٥	١٤٣	٤٤	٤٨	٩- تتميز مهام عملي بالأهمية والتحدي والمتعة .
٢٤٤.٠٠	٠.٤٤	٣٠٧	١٩١	١٦	٢٨	١٠- حجم العمل في وظيفتي مناسب .
	٠.٥٣	٣٧١	الدرجة الكلية للمحور			
المحور الثالث : الأجور والمكافآت :						
٢٨.٨٦	٠.٥٩	٤١٥	١١٧	٥٦	٦٢	١١- أفهم بشكل تام نظام الأجور والمكافآت في عملي .
٢٤٦.٧٦	٠.٤٤	٣١٣	١٩١	١٠	٣٤	١٢- أجرى عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائي .
٢٣.٠٤	٠.٥٩	٤١٩	١١٣	٦٠	٦٢	١٣- تعتبر نظم الأجور والمكافآت مناسبة وملائمة .
٥٩.٣٠	٠.٥٤	٣٧٩	١٣٣	٦٠	٤٢	١٤- أنا سعيد تماماً بما أحصل عليه من دخل من عملي .
٧٥.٢٣	٠.٥٣	٣٧٥	١٤١	٤٨	٤٦	١٥- يعتمد أجرى على مقدار إنجازي في العمل .
	٠.٥٤	٣٧٩	الدرجة الكلية للمحور			

قيمة كأ دالة عند درجة حرية (٢) ومستوى دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

تابع جدول (١٦)
الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة وكا^٢ لإستبيان جودة حياة العمل بمديرية الشباب والرياضة
بمحافظة المنيا

(ن = ٢٣٥)

العبارة	الإستجابة			متوسط الإستجابة	كا ^٢
	نعم	إلى حد ما	لا		
المحور الرابع : المشاركة في صنع وإتخاذ القرارات :					
١٦- أحصل على معلومات كاملة عن أهداف عملي .	٣٤	٣٨	١٦٣	٠.٤٨	١٣٧.٣٨
١٧- تأخذ الإدارة بإقتراحات العاملين في تطوير أساليب العمل .	٢٤	٣٠	١٨١	٠.٤٤	٢٠٢.٠٨
١٨- تقوم الإدارة بمناقشة نتائج الأداء مع العاملين .	٣٢	٢٨	١٧٥	٠.٤٦	١٧٩.٠٥
١٩- توجد ممارسات حقيقية لمشاركة العاملين في تحديد أهداف العمل .	٣٦	٣٠	١٦٩	٠.٤٨	١٥٧.٦٥
٢٠- أستطيع ان أشارك برأى في حل مشكلات عملي .	٥٦	٤٢	١٣٧	٠.٥٥	٦٧.١٦
الدرجة الكلية للمحور			٣٣٧	٠.٤٨	
المحور الخامس : الأسلوب التشاركي :					
٢١- يعطي الرئيس معلومات كاملة للعاملين .	٥٢	٥٠	١٣٣	٠.٥٥	٥٧.٢٥
٢٢- يعمل الرئيس على ترسيخ مبادئ ثقافة المشاركة في إتخاذ القرارات .	٥٠	٥٤	١٣١	٠.٥٥	٥٣.٢٢
٢٣- تشجع الإدارة على الإبداع والإبتكار في إتخاذ القرارات.	٤٤	٤٨	١٤٣	٠.٥٣	٨٠.١٨
٢٤- تتبع الإدارة النمط التشاركي في القيادة والإشراف .	٤٠	٥٠	١٤٥	٠.٥٢	٨٥.٧٥
٢٥- يشجع الرئيس العاملين على تقديم مقترحات خاصة بالعمل .	٤٢	٥٦	١٣٧	٠.٥٣	٦٧.١٦
الدرجة الكلية للمحور			٣٧٥	٠.٥٣	
المحور السادس : فرق وجماعة العمل :					
٢٦- لدى كل فرد في فريق العمل فهم كامل عن أهداف العمل .	٣٨	٤٤	١٥٣	٠.٥٠	١٠٦.٩٩
٢٧- يشترك أعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم .	٤٨	٤٤	١٤٣	٠.٥٣	٨٠.١٨
٢٨- يشعر العاملين بأنهم جزء هام من جماعة عملهم .	٥٤	٤٢	١٣٩	٠.٥٥	٧١.٤٠
٢٩- لدى أعضاء فريق العمل خبرات مختلفة ومتكاملة .	٦٠	١٠٥	٧٠	٠.٦٥	١٤.٢٦
٣٠- تحرص الإدارة على تعزيز مبادئ الإخاء والتعاون بين العاملين .	٢٨	٦٠	١٤٧	٠.٥٠	٩٦.٨٣
الدرجة الكلية للمحور			٣٧٥	٠.٥٣	

قيمة كا^٢ دلالة عند درجة حرية (٢) ومستوى دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

تابع جدول (١٦)
الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة وكا^٢ لإستبيان جودة حياة العمل بمديرية الشباب والرياضة
بمحافظة المنيا

(ن = ٢٣٥)

العبارة	الإستجابة			متوسط الإستجابة	الوزن النسبي	كا ^٢
	لا	إلى حد ما	نعم			
المحور السابع : التحسين المستمر :						
٣١- تمتلك المديرية المرونة في التخطيط للعمل .	٤٤	٥٢	١٣٩	٠.٥٣	٣٧٥	٧٠.٨٩
٣٢- تحرص الإدارة على التوجيه والتحسين المستمر للأداء.	٥٤	٥٠	١٣١	٠.٥٦	٣٩٣	٥٣.٢٢
٣٣- تسعى الإدارة لإستقطاب الكفاءات والمواهب بشكل مستمر .	٤٦	٥٠	١٣٩	٠.٥٣	٣٧٧	٧٠.٥٨
٣٤- تقدم الإدارة برامج تدريبية لدعم وتنمية العاملين .	٦٠	٥٦	١١٩	٠.٥٨	٤١١	٣١.٧٧
٣٥- تشجع الإدارة العاملين على الإبداع والابتكار .	٣٨	٥٠	١٤٧	٠.٥١	٣٦١	٩١.٢١
الدرجة الكلية للمحور			٣٧٧	٠.٥٣		
المحور الثامن : الإلتزام التنظيمي :						
٣٦- توفر المديرية الإمكانيات المادية للعاملين داخلها .	٤٠	٥٤	١٤١	٠.٥٢	٣٦٩	٧٦.٤٥
٣٧- تقدر المديرية إسهامات العاملين وتعنتي بهم .	٥٢	٥٦	١٢٧	٠.٥٦	٣٩٥	٤٥.٤٦
٣٨- يهتم العاملون بوضع ومستقبل المديرية التي يعملون فيها .	٥٤	٢٨	١٥٣	٠.٥٣	٣٧١	١١١.٠٨
٣٩- يتبنى العاملون ثقافة المديرية والقيم الحاكمة والدفاع عنها .	٣٢	٢٤	١٧٩	٠.٤٦	٣٢٣	١٩٤.٤٧
٤٠- يشعر العاملون بالفخر والإنتماء للمكان الذي يعملون فيه .	٤٤	٢٠	١٧١	٠.٤٩	٣٤٣	١٦٨.١٢
الدرجة الكلية للمحور			٣٦٩	٠.٥٢		
المحور التاسع : الإستقرار والأمان الوظيفي :						
٤١- يشعر العاملون بالإستقرار الوظيفي .	٦٠	٤٨	١٢٧	٠.٥٧	٤٠٣	٤٦.٢٧
٤٢- لا يرغب العاملون بالبحث عن فرص بديلة للعمل لإحساسهم بالإستقرار .	٤٢	٣٢	١٦١	٠.٥٠	٣٥١	١٣١.٥٠
٤٣- تتوفر الإمكانيات التي تمكن من الإيفاء بالإلتزامات المالية تجاه العاملين .	٤٤	٥٢	١٣٩	٠.٥٣	٣٧٥	٧٠.٨٩
٤٤- تتبع المديرية سياسة الإحتفاظ بالعاملين وتتبنى الهيكله التي تدعم ذلك .	٧٦	٥٨	١٢١	٠.٦٦	٤٦٥	٢٨.٥٩
٤٥- يتوفر مناخ تنظيمي يتسم بالأمان والثقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين .	٢٩	٥٥	١٥١	٠.٤٩	٣٤٨	١٠٥.٤٣
الدرجة الكلية للمحور			٣٧٥	٠.٥٣		
الدرجة الكلية للإستبيان			٣٧٥	٠.٥٣		
الحد الأدنى للثقة = ٠,٦١			الحد الأعلى للثقة = ٠,٧٣			

قيمة كا^٢ دالة عند درجة حرية (٢) ومستوى دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١٦) ما يلي :

تراوحت متوسطات الإستجابة لأراء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا عينة البحث في محاور وعبارة إستبيان جودة حياة العمل ما بين (٠,٤٤ : ٠,٦٨) ، بينما بلغ متوسط الإستجابة للإستبيان ككل (٠,٥٣) .

قيم كاً دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لجميع عبارات ومحاور إستبيان جودة حياة العمل ، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات أفراد عينة البحث لصالح الإستجابة الأكثر تكراراً وهى (لا) ، ماعدا العبارات (٢ ، ٥ ، ٢٩) لصالح (إلى حد ما) .

وبناءً على ما تقدم يتضح لنا أن هنالك إجماع لدى العينة بشأن عدم توافر العوامل التى تسهم فى تحقيق جودة حياة العمل داخل مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ، وعدم شمول جودة حياة العمل داخل مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا بما يضمن تحقيق أهداف ومصالح العاملين وأهداف الإدارة العليا ، وبالتالي أهداف المجتمع ، وكذلك السيطرة الكاملة للرؤساء على عملية إتخاذ القرارات حتى تلك التى تمس العاملين بشكل مباشر ووظائفهم دون الإستعداد للإنصات إلى آرائهم ، وتجاهل ردود أفعالهم حيال أي قرار ، والقصور فى توفير بيئة عمل آمنة وصحية طبقاً لمعايير السلامة والصحة المهنية الدولية ، وإنخفاض درجة رضاء العاملين عن خصائص ووظائفهم نظراً لما يعترضها من قصور فى نواحي التصميم أو التنوع والتحدى والتجديد والتحديث .

وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (محمود صلاح ، ٢٠٢٢) (٩) والتي أكدت على عدم توافر جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين ، ودراسة (هدى صالح ، ٢٠٢٢) (١٢) والتي أكدت على وجود مستويات متباينة من جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ، ودراسة (محمد محمد ، ٢٠١٨) (٧) والتي أكدت على ضعف مستوى جودة الحياة الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن فى ضوء مجالات العمل .

وتعزو الباحثة تلك النتيجة إلى ضعف مستوى جودة حياة العمل داخل مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ، وذلك من خلال عدم قدرة المديرية على توفير تصورات للعاملين لمستوى البيئة المادية والمعنوية للعمل والمتمثلة فى التأكيد على المزايا المادية والمعنوية التى يمكن أن تعود على العاملين من هذه الهيئات ووضع أنظمة مناسبة للحوافز والمكافآت والإستقرار والأمان الوظيفي والمشاركة فى صناعة وإتخاذ القرار ، وغير ذلك من مؤشرات إيجابية تسهم فى توفير مستوى عالي لجودة حياة العمل .

وهذا ما أثبتته نتائج دراسة (محمد فتحى ، ٢٠١٦) (٦) والتي أكدت على عدم توافر العوامل التى تسهم فى تحقيق جودة الحياة الوظيفية داخل الهيئات الشبابية والرياضية ، بما يضمن تحقيق أهداف ومصالح الأخصائيين والإدارة والمستفيدين ، ودراسة (Hamid et al, 2014) (١٦) والتي أكدت على عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن العوامل الإقتصادية لجودة حياة العمل .

وجاءت تلك النتيجة مؤكدة على أن مفهوم جودة حياة العمل داخل مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ليس شاملاً بالشكل الذى يضمن تحقيق أهداف ومصالح العاملين وأهداف الإدارة والتي تعكس بدورها أهداف المجتمع ككل ، وهو ما أشارت إليه نتائج دراسة (بسمة إبراهيم ، ٢٠١٢) (١) والتي أكدت على ضعف مستوى جودة الحياة الوظيفية بوزارة الدولة لشئون الرياضة ، ودراسة (رياض أحمد ، ٢٠١٣) (٣) والتي أكدت على تدنى المخصصات والحوافز والمكافآت المقدمة من قبل الإتحادات الرياضية للملاكات التحكيمية العاملة فيها .

للإجابة على التساؤل الثاني والذي ينص على : ما مستوى الأداء الابتكاري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ؟

جدول (١٧)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة وكما إستبيان مستوى الأداء الابتكاري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا

(ن = ٢٣٥)

كأ	متوسط الإستجابة	الوزن النسبي	الإستجابة			العبارات
			لا	إلى حد ما	نعم	
المحور الأول : الابتكارات فى التكنولوجيا المستخدمة :						
٧٥.٤٣٣	٠.٥٢	٣٦٩	١٤٥	٤٦	٤٤	١- تتوافر الأجهزة المتطورة ومحدثة باستمرار لإتمام العمليات إلكترونياً .
٧٦.٤٣٣	٠.٥٧	٤٠٥	١٢١	٥٨	٥٦	٢- تمتلك المديرية نظام حوافز لتشجيع العاملين على تأدية المهام الحاسوبية .
٧٧.٤٣٣	٠.٤٤	٣١٣	١٨١	٣٠	٢٤	٣- تهتم المديرية بسلامة نقل المعلومات وتخزينها وأرشفتها إلكترونياً .
٧٨.٤٣٣	٠.٥٢	٣٦٩	١٤٣	٥٠	٤٢	٤- تدعم المديرية إعداد إستراتيجية ملائمة لتكنولوجيا المعلومات .
٧٩.٤٣٣	٠.٥٨	٤١١	١١٩	٥٦	٦٠	٥- تتوافر برامج التدريب لتطوير مواردها البشرية فى مجال التكنولوجيا .
٨٠.٤٣٣	٠.٥٠	٣٥١	١٤٩	٥٦	٣٠	٦- تمتلك المديرية الكوادر البشرية المتخصصة فى تكنولوجيا المعلومات .
٨١.٤٣٣	٠.٥١	٣٥٩	١٥١	٤٤	٤٠	٧- تضع المديرية الإجراءات والمعايير المناسبة لمعالجة البيانات إلكترونياً .
	٠.٥٢	٣٦٩	الدرجة الكلية للمحور			

تابع جدول (١٧)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة وكما^٢ لإستبيان مستوى الأداء الإبتكاري لدى العاملين
بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا

(ن = ٢٣٥)

كأ	متوسط الإستجابة	الوزن النسبي	الإستجابة			العبارات
			لا	إلى حد ما	نعم	
المحور الثاني : الإبتكارات فى العمليات والخدمات :						
٨٢.٤٣٣	٠.٥١	٣٦٣	١٤٩	٤٤	٤٢	٨- تتوافر قواعد بيانات تساعد على توفير المعلومات وتشخيص المشكلات .
٨٣.٤٣٣	٠.٥٣	٣٧٣	١٤١	٥٠	٤٤	٩- تعمل المديرية على تطوير أساليب وطرائق تقديم أعمالها وخدماتها .
٨٤.٤٣٣	٠.٣٧	٢٥٩	٢١١	٢٤	٠	١٠- تعتمد المديرية على أنظمة وخوارزميات وبرمجيات متقدمة فى الخدمات .
٨٥.٤٣٣	٠.٥٠	٣٥٣	١٥٥	٤٢	٣٨	١١- أستطيع تطبيق وتنفيذ الأفكار الإبداعية فى بيئة العمل.
٨٦.٤٣٣	٠.٣٨	٢٧١	٢٠٣	٢٨	٤	١٢- يتوافر نظام معلومات متكامل يساعد على تأدية العمل.
٨٧.٤٣٣	٠.٣٨	٢٦٥	٢٠٥	٣٠	٠	١٣- تعتمد المديرية إجراءات المسح الإلكتروني لتقييم إمكانية تقديم خدماتها .
٨٨.٤٣٣	٠.٤٤	٣١١	١٨٣	٢٨	٢٤	١٤- تمتلك المديرية القدرة المالية لتصنيف موازنتها حسب الخدمات التى تقدمها .
٨٩.٤٣٣	٠.٣٨	٢٦٩	٢٠٩	١٨	٨	١٥- يتم تطبيق برامج ومعايير إلكترونية تخص المحاسبة والأفراد والخدمات .
	٠.٤١	٢٩١	الدرجة الكلية للمحور			
المحور الثالث : الإبتكارات الإدارية :						
٩٠.٤٣٣	٠.٣٨	٢٧١	٢١١	١٢	١٢	١٦- يتيح للعاملين الفرصة فى تطوير القواعد والأنظمة اللازمة لسير العمل .
٩١.٤٣٣	٠.٣٨	٢٧١	٢٠٧	٢٠	٨	١٧- يمتلك العاملون صلاحيات كافية لأداء الأعمال بأعلى قدر من الجودة .
٩٢.٤٣٣	٠.٤٢	٢٩٩	١٨٩	٢٨	١٨	١٨- يتم تشجيع ودعم العاملين على العمل الجماعى وروح الفريق .
٩٣.٤٣٣	٠.٣٦	٢٥٣	٢٢٥	٢	٨	١٩- تتوافر وسائل وأساليب التقنيات الحديثة لتفعيل الاتصال ونقل المعرفة .
٩٤.٤٣٣	٠.٥٣	٣٧٣	١٤٥	٤٢	٤٨	٢٠- تعمل الإدارة على إحداث تغيير فى أساليب العمل من فترة لآخرى .
٩٥.٤٣٣	٠.٥١	٣٦١	١٥٩	٢٦	٥٠	٢١- يتم إتخاذ القرارات وفقاً لأسس علمية مدروسة وبإسلوب منطور .
٩٦.٤٣٣	٠.٤٨	٣٣٧	١٥٥	٥٨	٢٢	٢٢- يتم الأداء فى العمل بالإسلوب المناسب والمفضل لدى العاملين .
	٠.٤٢	٢٩٩	الدرجة الكلية للمحور			
	٠.٤٢	٢٩٩	الدرجة الكلية للإستبيان			
			الحد الأدنى للثقة = ٠,٦١		الحد الأعلى للثقة = ٠,٧٣	

قيمة كأ دالة عند درجة حرية (٢) ومستوى دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١٧) ما يلي :

تراوحت متوسطات الإستجابة لأراء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا عينة البحث في محاور وعبارات إستبيان مستوى الأداء الإبتكارى ما بين (٠,٣٨ : ٠,٥٨) ، بينما بلغ متوسط الإستجابة للإستبيان ككل (٠,٤٢) .

قيم كاً دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لجميع عبارات ومحاور إستبيان مستوى الأداء الإبتكارى ، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات أفراد عينة البحث لصالح الإستجابة الأكثر تكراراً وهى (لا) .

تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى ضعف فى المستوى العام للأداء الإبتكارى لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا وذلك لإهمال الإدارة لمقترحات العاملين والإستفادة منها في مجال العمل وفقدهم إلي وجود نقاش والقدرة على الإقناع للقادة حتى يتسنى لهم تقديم أفضل ما لديهم من إبداع وإبتكار في تنفيذ الأنشطة ، وأيضاً إصرار القيادات في الالتزام الحرفي بالقوانين والتعليمات والأنظمة دون تقديم أي إقتراحات ، على الرغم من أن العاملين لديهم القدرة على التنبؤ بحدوث مشكلات في العمل وذلك من خلال التعرض لها أو تعرض الآخرين لها .

كما تعزو الباحثة أيضاً تلك النتيجة إلى أن الإدارة بالمديرية تتبع سياسة الأسلوب المركزي في حل المشكلات وذلك قد يكون بسبب ضعف الثقة بين الإدارة والعاملين إعتقاداً من القيادات بأن هناك قلة التأهيل الإداري الكافي للعاملين مما يستدعي لتجاهل أراء العاملين ولو كانت إبتكارية مما يجعل هناك عدم رغبة الإدارة في تحمل تكاليف العمل الإبتكارى فكل هذا قد يؤدي إلي ضعف الشعور بالانتماء لدى العاملين وبالتالي عدم المشاركة في صنع القرارات .

كما أن أسلوب القادة والرؤساء في اتخاذهم للقرارات داخل مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ذو أثر كبير في تنمية الإبتكار لدى العاملين ، فالطريقة التي يتم بها صنع القرار، ودرجة الرضا الذي يحققه القرار للعاملين ، وكذلك درجة مشاركة العاملين في صنع القرار، جميعها عوامل مساعدة في خلق بيئة إبداعية تتيح المجال أمام العاملين في إستخدام قدراتهم الفكرية والعقلية وبالتالي تنمية مهارات التفكير الإبتكارى .

وهو ما أكدته نتائج دراسة (عبير عباس ، ٢٠٢٢) (٤) والتي أكدت على تدنى مستوى الأداء الإبتكارى لدى العاملين ، ودراسة (نبيلة عباس ، أميرة أحمد ، ٢٠٢٢) (١٠) والتي أكدت على أن هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على الأداء الإبتكارى .

للإجابة على التساؤل الثالث والذي ينص على : ما مدى الإسهام النسبى لجودة حياة العمل على تدعيم الأداء الإبتكارى لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ؟

جدول (١٨)

نسبة مساهمة جودة حياة العمل على تدعيم الأداء الابتكاري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا

(ن=٢٣٥)

الأداء الابتكاري					
الدرجة الكلية	الابتكارات الإدارية	الابتكارات في العمليات والخدمات	الابتكارات في التكنولوجيا المستخدمة	المحاور	جودة حياة العمل
٨٢,٩٤	٧٨,٤٨	٨٩,٩١	٨٤,٤١	ظروف بيئة العمل .	
٩٠,٥٧	٩٤,٤٣	٨٤,٦٧	٧٥,٧٥	خصائص الوظيفة .	
٨٨,٢٦	٨٣,٢٥	٩٢,٧٢	٩٤,١٠	الأجور والمكافآت .	
٩٦,٦٥	٩٣,٨٠	٩٧,٠١	٩٧,٢٨	المشاركة في صنع وإتخاذ القرارات .	
٩٢,٠٩	٩٥,٥١	٨٤,٧٧	٧٨,١٥	الأسلوب التشاركي .	
٩٥,٤٥	٩٦,٣٧	٩٤,٠٣	٩١,٧٩	فرق وجماعة العمل .	
٨٨,١٥	٨٢,٨٥	٩٣,٩٤	٩٢,٠٧	التحسين المستمر .	
٩٥,٣٧	٩٨,٠٠	٩٢,٨٢	٨٧,٥٦	الإلتزام التنظيمي .	
٩٧,٧٤	٩٣,٩١	٩٥,٥١	٩٣,٩٦	الإستقرار والأمان الوظيفي .	
٩٨,٥٧	٩٧,٤٦	٩٧,٨٤	٩٤,٠٩	الدرجة الكلية	

يتضح من جدول (١٨) ما يلي :

تراوحت نسب مساهمة ممارسة التحليل البيئي بمحاوره الفرعية والرئيسية المختلفة في تحسين أبعاد القدرة التنافسية للأندية الرياضية الممارسة لالعاب القوى ما بين (٧٥,٧٥ : ٩٨,٥٧) .

تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى أن جودة حياة العمل ترتبط ارتباطاً كاملاً ووثيقاً بتدعيم الأداء الابتكاري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ، فجودة حياة العمل وما تشملها من مكونات رئيسية تعد من المحركات الرئيسية الذي ينعكس توافرها على زيادة معدلات الأداء الابتكاري ويساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة ، وتلبية مطالب المستفيدين والمجتمع وكذلك العاملين .

فتوافر جودة حياة العمل يجعل العاملين يشعرون بكيانهم الوظيفي وأن الهيئات التي يعملون بها ذات قوة مجتمعية ومؤسسية مما يساهم في تحسين قدرتهم على التحدي والتغيير بما يتماشى مع قوة الهيئة التي ينتمون إليها ، كذلك تحسين قدرتهم على الإلتزام الوظيفي والمشاركة الفعالة المبدعة والمبتكرة في جميع الأعمال .

حيث تهتم جودة حياة العمل بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يسهم في أداء المنظمة ويحقق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم (٧ : ٣٨) ، فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم بما يؤدي في النهاية للحصول على أداء إبتكاري أفضل (١٢ : ٤٧٨) ، وهو ما أشارت إليه نتائج دراسة (Surya,2013)(٢٣) والتي أكدت على أن جودة الحياة الوظيفية تمثل بدرجة كبيرة مستوى الرضا الوظيفي والمشاركة والإلتزام ومستوى الخبرة لدى الأفراد في مجال عملهم ، ودراسة (بهجت عطية ، ٢٠٠٨)(٢) والتي أشارت نتائجها إلى أن (الرضا عن العمل ، الإلتزام التنظيمي ، الضمان الوظيفي ، الإستقلالية ، المشاركة في القرارات ، القدرة على الأداء) من أهم العوامل المؤثرة على جودة حياة العمل .

الإستنتاجات :

في ضوء نتائج البحث توصلت الباحثة إلى الإستنتاجات التالية :

- ١- عدم توافر العوامل التي تسهم في تحقيق جودة حياة العمل داخل مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .
- ٢- عدم شمول جودة حياة العمل داخل مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا بما يضمن تحقيق أهداف ومصالح العاملين وأهداف الإدارة العليا ، وبالتالي أهداف المجتمع .
- ٣- ضعف مستوى الأداء الإبتكاري للعاملين داخل مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .
- ٤- تسهم جودة حياة العمل داخل مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا في تدعيم الأداء الإبتكاري للعاملين .

التوصيات :

في ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بما يلي :

- ١- العمل على تهيئة المناخ التنظيمي الداعم لتوفير العوامل التي تحقق جودة حياة العمل ، مع الإرتقاء بمستويات التعاون والمشاركة والعمل الجماعي .
- ٢- ضرورة الإهتمام بتوفير أصول بشرية وهيكلية وعلاقات مع الآخرين والتي يمكن أن تسهم في تحقيق جودة حياة العمل داخل مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .
- ٣- ضرورة الوضع في الإعتبار أهمية مفهوم جودة حياة العمل في المجال الرياضي والتركيز على تطبيقه داخل المؤسسات الرياضية لما له من قدرة فائقة على الإرتقاء بمستوي الفرد وبالتالي الإرتقاء بالمؤسسة .
- ٤- ضرورة توفير البيئة الداعمة للأداء الإبتكاري لتعزيز المزايا التنافسية .
- ٥- التركيز على وضع معايير فاعلة لإختيار العمالة الماهرة التي تسهم بشكل كبير في رفع مستوى الأداء الإبتكاري .
- ٦- تشجيع العاملين على تقديم الأفكار وإيصال ردود أفعالهم من خلال التغذية المرتدة .

قائمة المراجع

أولاً : المراجع باللغة العربية :

- ١- بسمة إبراهيم عبدالبصير (٢٠١٢) : رأس المال الفكري وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية والأداء المؤسسي بوزارة الدولة لشئون الرياضة ، مجلة بحوث التربية البدنية والرياضية ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة بنها .
- ٢- بهجت عطية راضي (٢٠٠٨) : العدالة التنظيمية وعلاقتها بجودة حياة العمل في المجلس القومي للرياضة، مجلة البحوث الإدارية ، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، مجلد (٢٦) ، العدد الثاني ، أبريل .
- ٣- رياض أحمد إسماعيل (٢٠١٣) : جودة حياة العمل في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية والتحكيمية ، مجلة الرافدين للعلوم الرياضية ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل ، المجلد (١٩) ، العدد (٦٢) .
- ٤- عبير عباس عبدالحميد (٢٠٢٢) : أثر ممارسات الموارد البشرية عالية المشاركة على الأداء الابتكاري : الدور الوسيط لإنخراط الموظفين ، المجلة العربية للإدارة ، المجلد (٤٥) ، العدد (١) .
- ٥- علي السيد جمعة (٢٠٢١) : أثر التوافق بين الفرد وبيئة العمل على الأداء الابتكاري للمنظمة (دراسة ميدانية) ، مجلة البحوث المالية والتجارية ، كلية التجارة ، جامعة بورسعيد ، المجلد (٢٢) ، العدد (٤) .
- ٦- محمد فتحي عبد الحافظ (٢٠١٦) : جودة الحياة الوظيفية وإنعكاسها على الجدية في العمل والإنجاز المهني لدى الأخصائيين الرياضيين في الهيئات الشبابية والرياضية ، المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة - كلية التربية الرياضية للبنات بالجزيرة - جامعة حلوان .
- ٧- محمد محمد عبد السلام (٢٠١٨) : جودة الحياة الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن في ضوء مجالات العمل ، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة حلوان ، المجلد (٢٢) ، العدد (٤) ، ديسمبر .
- ٨- محمود سيد علي (٢٠١٨) : دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الإلتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية ، المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية ، المجلد (١) ، العدد (٤) .
- ٩- محمود صلاح محمود (٢٠٢٢) : جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الإلتزام التنظيمي لدي العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظة شمال الصعيد ، مجلة علوم الرياضة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا .

- ١٠- نبيلة عباس كامل ، أميرة أحمد الزهيري (٢٠٢٢) : أثر قيادة الأعمال في الأداء الابتكاري للعاملين بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مصر ، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية ، كلية التجارة ، جامعة حلوان ، المجلد (٣٦) ، العدد (٢) .
- ١١- هاني فاضل الشاوي ، وليد عباس الدعيمي (٢٠١٩) : دور جودة حياة العمل في الحد من القصور المعرفي ، مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الانسانية ، المجلد (٢٤) ، العدد (١٣) .
- ١٢- هدى صالح الشميمري (٢٠٢٢) : جودة حياة العمل وعلاقتها بالإستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ، المجلة العلمية لكلية التربية ، جامعة أسيوط ، المجلد (٢٨) ، العدد (٤) .

ثانياً : المراجع باللغة الأجنبية :

- 13- Akram, Tayyaba., Lei, Shen., Haider, Muhammad Jamal, & Hussain, Syed Talib. (2020) : The impact of organizational justice on employee innovative work performance : Mediating role of knowledge sharing, Journal of Innovation & Knowledge, 5(2),pp 117-129.
- 14- AlHalaseh, R. H., & Ayoub, Z. (2021) : Strategic Flexibility Mediating the Impact of Entrepreneurial Orientation on Organizational Excellence, International Review of Management and Marketing, 11(6), 21.
- 15- AL-Khatib, A. W. (2022) : Intellectual capital and innovation performance: the moderating role of big data analytics: evidence from the banking sector in Jordan. EuroMed Journal of Business.
- 16- Hamid Zare . Zolfa Haghgooyan, Zahra Karimi, (2014) : Identification the components of quality of work life and measuring them in faculty members of Tehran University Iranian Journal of Management Studies (IJMS) Vol. 7, No. 1, January.

- 17- Iqbal, S., Akhtar, S., Anwar, F., Kayani, A. J., Sohu, J. M., & Khan, A. S. (2021) : Linking green innovation performance and green innovative human resource practices in SMEs; a moderation and mediation analysis using PLS-SEM, *Current Psychology*, 1-18.
- 18- Jayakumar, A., & Kalaiselvi, K., (2012) : Quality Of Work Life-An Overview, *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*.1(10) ,pp140-151.
- 19- Kul, Seval., & Sonmez, Betul. (2021) : The effect of nurse managers' servant leadership on nurses' innovative performance and job performances, *Leadership & Organization Development Journal*, 42(8), 168-184.
- 20- Lolemo, K., Admasu, Belay, Mirkuzie, W. (2017) : Determinants of Quality of Work Life among Nurses Working in Hawassa Town Public Health Facilities, South Ethiopia: A Cross-Sectional Study, *Nursing Research and Practice*.
- 21- Malik, Shehla. (2021) : Emotional intelligence and innovative work performance in knowledge-intensive organizations: how tacit knowledge sharing acts as a mediator ?, *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 1-20.
- 22- Ramya, T., Kannan, A. C., (2013) : Enhancing quality of work life through work-life balance, in Tenth AIMS International Conference on Management proceedings of the international conference in Bangalore, India, AIMS, New Delhi, pp. 977-984.
- 23- Surya Kumar. Shani, (2013) : A Study on Quality of Work Life Among the Employees at Metro Engineering Private Limited. *International Journal of Management*, Vol. 4, Issue 1, January-February , pp. 01-05.

- 24- Tho, Nguyen Dinh; et al., (2014) : Marketers' psychological capital and performance: The mediating role of quality of work life, job effort and job attractiveness, Asia-Pacific Journal of Business Administration, Vol. 6, No. 1, pp. 36-48.
- 25- Tian, J., Peng, Y., & Zhou, X. (2020) : The Effects of Abusive Supervision and Motivational Preference on Employees' Innovative performance , Sustainability, 12(20), pp35-54.
- 26- Van Dong Phung, (2019) : How knowledge sharing leads to innovative work performance , A moderating role of transformational leadership, Journal of Systems and Information Technolog, 21(3), 277-303.
- 27- Vila-Lopez, N., & White, G. (2018) : North American entrepreneurs in Cuba: which entry mode and government affiliation strategy, European Journal of Management and Business Economics.
- 28- Ye, P., Liu, L., & Tan, J. (2022) : The influence of organizational justice and ethical leadership on employees' innovation performance , European Journal of Innovation Management.
- 29- Zhang, Guangning., & Wang, Yingmei. (2021) : Organizational identification and Innovative performance behavior: the mediating role of work engagement and the moderating role of creative self-efficacy, Chinese Management Studies. 1-16.
- 30- Zizlavsky, O. (2016) : Innovation performance measurement: research into Czech business practice. Economic research-Ekonomska istraživanja, 29(1), 816-838.

ملخص البحث

جودة حياة العمل وإنعكاسها على تدعيم الأداء الابتكاري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا

د / مروة جمال هريدي *

يهدف البحث إلي التعرف على جودة حياة العمل وإنعكاسها على تدعيم الأداء الابتكاري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ، إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب " الدراسات المسحية ، دراسات العلاقات المتبادلة " .

يتمثل مجتمع البحث في الأخصائيين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا والمتمثلة في الفئات التالية : (كبير أخصائيين ، أخصائي درجة أولى ، أخصائي درجة ثانية ، أخصائي درجة ثالثة) والبالغ عددهم (٧٨٩) أخصائي ، وقامت الباحثة بإختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية من مجتمع البحث بلغ قوامها (٢٤٩) أخصائي بنسبة مئوية قدرها (٣١.٥٥%) ، وبعد توزيع الإستبيان تم إستبعاد الإستبيانات غير الصحيحة وبذلك بلغت عدد عينة البحث (٢٣٥) أخصائي بنسبة مئوية قدرها (٢٩,٧٨%) من مجتمع البحث ككل ، وقد قامت الباحثة بإختيار عدد (٢٥) أخصائي للعينة الإستطلاعية ومن خارج عينة البحث الأصلية .

إستخدمت الباحثة عدد (٢) إستبيان الأول يهدف إلي التعرف على مدى توافر جودة حياة العمل لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ، والثاني يهدف إلي التعرف على مستوى الأداء الابتكاري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ، وجميعهم من (إعدادالباحة) .

وكانت من أهم النتائج عدم توافر العوامل التي تسهم في تحقيق جودة حياة العمل داخل مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ، ضعف مستوى الأداء الابتكاري للعاملين داخل مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ، تسهم جودة حياة العمل داخل مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا في تدعيم الأداء الابتكاري للعاملين .

وكان من أهم التوصيات العمل على تهيئة المناخ التنظيمي الداعم لتوفير العوامل التي تحقق جودة حياة العمل ، مع الإرتقاء بمستويات التعاون والمشاركة والعمل الجماعي ، ضرورة توفير البيئة الداعمة للأداء الابتكاري لتعزيز المزايا التنافسية .

* مدرس بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية . جامعة المنيا .

Abstract**Quality of work life and its impact on enhancing the innovative performance of employees In the Youth and Sports Directorate in Minya Governorate****• Marwa Gamal Haridi**

The research aims to identify the quality of work life and its impact on strengthening the innovative performance of workers in the Youth and Sports Directorate in Minya Governorate. The researcher used the descriptive approach in the style of "survey studies, studies of mutual relations.

The research community is represented by the sports specialists in the Youth and Sports Directorate in Minya Governorate, which are represented in the following categories: (senior specialist, first-class specialist, second-class specialist, third-class specialist), who number (789) specialists, and the researcher selected the sample by random stratified method from the research population. It consists of (249) specialists, with a percentage of (31.55%). After distributing the questionnaire, incorrect questionnaires were excluded, thus the number of the research sample reached (235) specialists, with a percentage of (29.78%) from the research community as a whole. The researcher chose a number (25) A specialist for the survey sample and from outside the original research sample.

The researcher used (2) questionnaires. The first aims to identify the extent of the quality of work life among workers in the Youth and Sports Directorate in Minya Governorate, and the second aims to identify the level of innovative performance among workers in the Youth and Sports Directorate in Minya Governorate, all of which were (prepared by the researcher).

One of the most important results was the lack of factors that contribute to achieving the quality of work life within the Youth and Sports Directorate in Minya Governorate, and the weak level of innovative performance of workers within the Youth and Sports Directorate in Minya Governorate. The quality of work life within the Youth and Sports Directorate in Minya Governorate contributes to strengthening the innovative performance of workers.

One of the most important recommendations was to work on creating an organizational climate that supports the provision of factors that achieve quality of work life, while raising levels of cooperation, participation, and teamwork. The necessity of providing an environment that supports innovative performance to enhance competitive advantages.

• Lecturer in the Department of Sports Management, College of Physical Education. Minia University.