

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بتحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط

م. د. / خالد محمود محمد ابراهيم عمر

مدرس بقسم الإدارة الرياضية – كلية التربية الرياضية – جامعة دمياط

المقدمة.

تواجه المنظمات الرياضية في عصرنا الحالي الكثير من التغيرات المستمرة في شتى المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والثقافية، مما فرض عليها فهم واستيعاب واستيعاب أهم التغيرات التي أنتجها هذا العصر وذلك من خلال زيادة الاهتمام بقيمة المورد البشري وانطلاقاً من كون المورد البشري هو جوهر موارد المنظمات، ومصدراً مهماً لتحقيق المزايا التنافسية لها، ولأن بنجاح ضمان نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها بنسبة كبيرة كان لابد أن ينعم هؤلاء الموظفين بجودة عالية وكرامة للحياة الوظيفية التي تقدمها لهم منظماتهم التي يعملون بها وتشعرهم بالرضا نحو المنظمة، ومدركين لأهميتها وإمكانية وثقة ما يقدمون لديهم ولقاء حقيقي للمنظمة، وذلك يعود بفوائد جمة على المنظمة كزيادة إنتاجيتها وجودتها وزيادة مستويات الالتزام التنظيمي للعاملين بها وتعد جامعة دمياط إحدى الجامعات الحكومية المصرية، حيث تتميز البيئة المحيطة بها بثروات طبيعية وصناعية وسياحية، مما يعكس أهمية الدور الذي يمكن أن تقدمه الجامعة لطلابها، والريادة في تقديم خدمات مهنية وفنية متخصصة لمختلف قطاعات المجتمع. (٣٢)

وأشار مؤيد سعيد السالم (٢٠٠٩) أن العنصر البشري يعتبر هو المورد الحقيقي لأي منظمة في المجتمع، وما الموارد الأخرى إلا عوامل مساعدة، فالإنسان هو الذي يفكر وينظم ويخطط ويراقب، وهو بما يملكه من قدرات ومهارات وما يتمتع به من دافعية في العمل هو العنصر الحاسم في رفع كفاءة المنظمات، وهذا يتطلب من إدارة المنظمات العمل على الاستخدام الفعال لمواردها البشرية والسعي إلى تحسين أداء الأفراد العاملين بها. (٢٤ : ٣٥)

وأكد سيد محمد جاد الرب (٢٠٠٨) أن جودة الحياة الوظيفية نشأت في الولايات المتحدة الأمريكية نتيجة زيادة السلوكيات السالبة في بيئة العمل الأمريكية مثل زيادة معدلات الغياب والشكاوى، والتخريب المتعمد في العمل وزيادة الشعور السالب من قبل العمال تجاه المشرفين، وارتفاع تكاليف الإنتاج وغيرها، هذا وقد تعددت آراء الكتاب والباحثين عن هذا المفهوم فيرى بعضهم أن مفهوم

جودة الحياة الوظيفية يتركز على الرضا الوظيفي، بينما يرى البعض الآخر انها محاولة لتحسين الجودة الشاملة لحياة العاملين (١٠ : ٥)

وأشار **جلال عامر شبات (٢٠١١)** إلى أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة في منظمات الأعمال وفي مجال إدارة الموارد البشرية، إذ تعود بداياته إلى نهاية الستينيات وبداية السبعينيات من القرن العشرين من خلال تأكيد جودة الحياة في مكان العمل، ومن خلال التركيز على أثر التوظيف في صحة العامل والطرائق التي تؤدي إلى تحسين أداء الفرد في أثناء العمل (٤ : ١٨).

وعرف **سيد محمد جاد الرب (٢٠٠٨)** جودة الحياة الوظيفية بانها " هي مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة، والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، والعاملين فيها، والمتعاملين معها ". (١٠ : ١٩)

وأضاف **موسكال Moskal (٢٠١٣)** أن برامج جودة الحياة الوظيفية تلعب دورا كبيرا في تحسين بيئة العمل وتوفير البيئة المفضلة التي تحظى برضا العاملين ، مما يؤدي الى زيادة الانتاجية ، فعندما يستمتع العاملون بوظائفهم ويفتخرون بها يتولد عندهم التزام قوى بتعليمات واجراءات جودة العمل ، الذي من شأنه زيادة الانتاجية ونيل رضا العملاء ، ففي المحصلة النهائية ينال العاملون سمعة ومكافآت افضل ، وكذلك الحال بالنسبة لأصحاب العمل نظير النمو في الانتاجية والربحية ، حيث ان الهدف الأساسي من برامج جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين هو تحسين ظروف العمل ، بينما الهدف الأساسي من وجهة نظر المنظمة هو زيادة الفاعلية التنظيمية. (٢٨ : ٤٢٢)

وأوضح **محمد عبده حافظ (٢٠١١)** أن لبرامج جودة الحياة الوظيفية آثار إيجابية على المنظمة، حيث تعمل على تخفيض معدلات الغياب والدوران وزيادة الرضا الوظيفي بين الموظفين، فالرضا الوظيفي ضروري للارتقاء بالأداء الوظيفي، والالتزام بأنظمة العمل، الذي يؤدي بدوره إلى أداء عالي ونشاط مرتفع، وتمكن المنظمة من استقطاب الكفاءات وذوى المؤهلات العالية، وتحسن من تنافسية المنظمة، كما انها تزيد من دافعية ومرونة ولاء القوى العاملة والتي تعتبر ضرورة لتنافسية المنظمة، وبتزايد نمو المنظمة وربحياتها يتاح للإدارة مصادر تمويل لإعادة استثمارها في الموارد البشرية ، وبالتالي تحسين جودة الحياة الوظيفية. (١٨ : ٧٤)

وذكر أندي دانفورد وآخرون **Andy Danford.et.al** (٢٠٠٨) على أن ابعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في (بيئة عمل صحية وآمنة - المشاركة في اتخاذ القرارات - العدالة الاجتماعية - الاستقرار والامان الوظيفي - العدالة في نظم الأجور والمكافئات والحوافز المادية والمعنوية - فرص التقدم والرقى الوظيفي -التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين). (٢٦ : ٦٦)

- وأوضح مؤيد سعيد السالم (٢٠٠٩) الاهمية العلمية في تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية لان هناك تأثيرات ايجابية بناءة لتوافر وتطبيق ابعاد جودة الحياة الوظيفية ومن اهمها ما يلي:
- تخفيض الصراعات بين العاملين والادارة من خلال تطوير مناخ لعلاقات عمل أكثر انتاجية، وتسوية عديد من المظالم الكامنة من خلال بيئة عمل مساعدة على حل المشاكل.
 - مشاركة أكبر من اعضاء قوة العمل بالأفكار البناءة التي يمكن ان تؤدي الى تحسينات في الابعاد المختلفة لعمليات التصنيع وظروف العمل.
 - زيادة انتماء العاملين وولائهم وتحقيق التكامل والتفاعل بين اهداف المنظمة واهدافهم.
 - المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والابداع.
 - زيادة درجة الرضا الوظيفي.
 - تحسين ودعم العلاقات الانسانية في المنظمة
 - انخفاض معدلات الغياب في المنظمة.
 - زيادة الكفاءة والفعالية التنظيمية للمنظمة.
 - استثمار أفضل وامثل للموارد البشرية في المنظمة (٢٤ : ٣٥)

- وأشار موسكال **Moskal** (٢٠١٣) بأن جودة الحياة الوظيفية ترتكز على عدة عوامل تتضمن:
- توفير بيئة عمل صحية وآمنة وخالية من التوتر.
 - المشاركة الفاعلة بين المؤسسة والموظفين بمفهوم جودة حياة العمل.
 - مشاركة النقابات المهنية إدارة المؤسسة بتحسين ظروف العمل والموظفين فيها.
 - تحقيق العدالة الاجتماعية مع ضرورة الحفاظ على خصوصية الموظفين وكرامتهم.
 - ضرورة وجود نظام عادل للأجور والمكافئات يتضمن الحوافز المادية والمعنوية.
 - إتاحة الفرص للموظفين للتقدم الوظيفي.
 - خلق نوع من التوازن بين العمل وحياء الموظفين خارج العمل.
 - تهيئة الظروف الملائمة لتحسين الإنتاجية في المؤسسات.
 - توفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي للموظفين.

- إعادة تصميم واثراء الوظائف لتتلاءم مع تطلعات وطموحات الموظفين والمنسجمة مع مهاراتهم. (٢٨ : ٤٢)

بينما قسم كل من بادل وسوري ناريان **Suryanaryana & Padala** (٢٠٠٩) ابعاد جودة الحياة الوظيفية الى:

- **ابعاد كلاسيكية:** تشمل ظروف العمل المادية، ورفاهية العاملين، ودعم الموظفين، وعوامل وظيفية، وعوامل مالية.
- **ابعاد عصرية:** وتشمل بيئة عمل صحية آمنة، ومشاركة الادارة في اتخاذ القرارات، والمفاوضات الجماعية بين الاتحادات والادارة، ودوائر الجودة، واجراءات تقويم المظالم، والتوازن بين الحياة والعمل. (٢٩ : ١٠٦)

ويرى الباحث أن جودة حياة العمل هي مجموعة من العوامل والظروف الواجب على إدارة النشاط الرياضي توفيرها ويلمسها الموظفون بشكل إيجابي، بما يحقق أهداف هؤلاء الأفراد واشباع حاجاتهم المادية والمعنوية والنفسية، وبالتالي تحقيق أهداف إدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط في النمو والبقاء والمحافظة على الميزة التنافسية بما لا يتعارض مع أهداف وتطلعات المجتمع المحيط.

وأشار **محمد عبد الفتاح الصيرفي** (٢٠٠٩) أن الإلتزام التنظيمي يعبر عن استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة ويترتب عليه أن يسلك الفرد سلوكا يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب المنظمة ورغبة الفرد في إعطاء جزء من وقته من أجل الإسهام في نجاح وإستمرارية المنظمة كالإستعداد لبذل مجهود كبير والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات اضافية. (١٧ : ١٩-١٥)

وعرف **حسين محمد حريم** (٢٠٠٩) الى أن الإلتزام التنظيمي هو الرغبة الشديدة لإستمرار عضوا في منظمة معينة إستعداد لبذل مجهود عال للمنظمة و"اتجاه حول ولاء وانتماء الموظفين للمنظمة وهو عملية مستمرة يقوم العاملون في المنظمة من خلالها بالتعبير عن إهتمامهم وحرصهم على المنظمة وإستمرار نجاحها وبقائها. (٥ : ٩٤)

واتفق كلا من ستالورس Stallworth, H,L (٢٠١٢) صلاح الدين محمد عبد الباقي (٢٠٠٥) أن أهمية الإلتزام التنظيمي هي :

- يساعد الإلتزام التنظيمي على رفع الروح المعنوية لدى العاملين بالمنظمة، مما يساعد على الأداء المتميز والإبداع في العمل، وهذا يؤثر إيجاباً على فاعلية وكفاءة المنظمات ومؤشراتها الأدائية والتنافسية.
- يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل، حيث يفترض أن يكون الأفراد ذوي الإلتزام التنظيمي المرتفع أطول بقاء في المنظمة، وأكثر عملاً نحو تحقيق أهدافها.
- يعتبر إلتزام الأفراد تجاه المنظمات مؤشراً أقوى من الرضا الوظيفي لإستمرار وبقاء العاملين في أماكن عملهم.
- المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد العاملين للعمل وتحقيق مستويات عالية من الإنجاز.
- إن ولاء الأفراد لمنظماتهم يعتبر عاملاً هاماً في ضمان نجاح تلك المنظمات وإستمرارها وزيادة إنتاجها.
- كلما ازداد معدل التوافق بالقيم والأهداف بين الأفراد والمنظمة أدى ذلك إلى ارتفاع الروح المعنوية للأفراد .
- أن الإلتزام التنظيمي يمكن أن يساعدنا إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفاً لهم في الحياة. (٣٠ : ٢٠٤) (١٢ : ٣١٦)

وقسم محمد عبدالفتاح الصيرفي (٢٠٠٩) الإلتزام التنظيمي إلى ثلاثة أبعاد هي:

- **الإلتزام المستمر:** يشير بعد الإلتزام المستمر إلى رغبة العامل في البقاء والإستمرار في المنظمة التي يعمل بها.
- **الإلتزام المعياري:** يشير بعد الإلتزام المعياري إلى إحساس العامل الأدبي والأخلاقي بالبقاء في المنظمة والتمسك بقيمها وأهدافها، وشعوره بأن ذلك واجب عليه تجاه المنظمة التي يعمل بها،
- **الإلتزام العاطفي:** ويقصد به الإرتباط الوجداني والعاطفي بالمنظمة والتوحد معها والإنتماء إليها والإستمتاع والسعادة بالإستمرار. (١٧ : ٣٤-٣٥)

وتعتبر (إدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط) إحدى المؤسسات التي يُفترض أنها تسعى إلى تحقيق ميزة تنافسية من خلال ما تقدمه من خدمات شبابية ورياضية، وباطلاع الباحث على أهداف إدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط وجد أنها تتضمن ما يلي:

- زيادة قاعدة الممارسين من الطلاب للأنشطة الرياضية المختلفة.
- تنمية الطلاب الموهوبين رياضياً وتحفيزهم للاشتراك في الفرق الرياضية والوصول بهم إلى المستويات العليا.
- تقوية الروابط وتوثيق أواصر الصداقة بين طلاب كليات الجامعة وكذلك العاملين في أجهزة رعاية الطلاب بالكليات.
- بث روح التنافس الشريف والروح الرياضية بين الطلاب من خلال تنظيم لقاءات رياضية بينهم.
- تنمية روح القيادة والتبعية من خلال الاشتراك في تنفيذ وممارسة أوجه الأنشطة الرياضية المختلفة. (٣٢)

مشكلة البحث:

بدأت الدراسة بكليات جامعة دمياط مع بدء فكرة فتح فصول لبعض كليات جامعة المنصورة بمدينة دمياط عندما تزايدت أعداد طلبة جامعة المنصورة من أبناء دمياط في الكليات المختلفة، حيث صدرت قرارات إنشاء كليات الفرع تبعاً طبقاً للوائح الكليات المناظرة بجامعة المنصورة، وفي عام (٢٠٠٧) صدر القرار الجمهوري رقم (٢٧٦) بإنشاء فرع جامعة المنصورة بدمياط تحت إشراف نائب رئيس جامعة المنصورة لشئون التعليم والطلاب حتى صدر قرار الأستاذ الدكتور رئيس مجلس الوزراء رقم (١٤١) بتاريخ (٢٠٠٨/١/١٧)، بتعيين أول نائب لرئيس جامعة المنصورة لشئون فرع دمياط، وفي شهر يوليو (٢٠١٢) صدر القرار الجمهوري رقم (١٩) لسنة (٢٠١٢) بإنشاء جامعة دمياط ومقرها مدينة دمياط الجديدة. (٣٢)

لقد توصل الباحث إلى تحديد هذه المشكلة من خلال النقاط الآتية:

- الخبرة الشخصية:

من خلال خبرة الباحث كمعيد ثم مدرس مساعد ثم مدرس دكتور بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية جامعة دمياط، والاحتكاك الدائم بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط بصفة مستمرة حيث لاحظ الآتي:

- انخفاض درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط وهذا واضح من نسب غياب العاملين عن العمل.
- عدم وجود روح معنوية مرتفعة لدى العاملين عند قيامهم بأداء أعمالهم.
- يوجد تفاوت في المكافآت التي تقدم الى العاملين في حين ان الجهد المبذول واحد بينهم، حيث لا يوجد نظام تحفيز للعاملين يتم تطبيقها من خلال معايير تنطبق علي الجميع بحياديته.
- ضعف الرعاية الصحية والاجتماعية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط.

- الاطلاع على الوثائق التالية:

- أعداد الأخصائيين الرياضيين العاملين بالإدارة العامة لرعاية الطلاب جامعة دمياط وأقسامها بالكليات التابعة لها بمختلف درجاتهم الوظيفية مرفق رقم (١) بهدف التعرف على الإمكانيات البشرية التي تقوم بوضع وتنفيذ خطط النشاط الرياضي ومدى التزامها بتنفيذ هذه الخطط، اتضح أن المجموع الكلي لأعداد أخصائي النشاط الرياضي العاملين بالإدارة العامة لرعاية الطلاب وأقسامها بالكليات التابعة لها عددهم (٤٢) أخصائي رياضي تختلف درجاتهم الوظيفية ما بين كبير أخصائيين رياضيين وأخصائي رياضي أول وأخصائي رياضي ثاني وأخصائي رياضي ثالث.

- الدراسة الإستطلاعية:

قام الباحث بأجراء دراسة استطلاعية عن طريق المقابلة الشخصية مع جميع الأخصائيين الرياضيين العاملين بالإدارة العامة لرعاية الطلاب بجامعة دمياط وعددهم (٥) أخصائي، وكذلك مع بعض الأخصائيين الرياضيين في الكليات العملية والنظرية وعددهم (٥) أخصائي (مرفق ٢) بهدف التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط.

ويوضح جدول رقم (١) التكرارات والنسبة المئوية لإستجابات أفراد فئتي الدراسة.

جدول رقم (١)

التكرارات والنسبة المئوية لإستجابات أفراد فئتي الدراسة الاستطلاعية

ن = (١٠)

م	التساؤل	الأخصائيين الرياضيين بالإدارة العامة لرعاية الطلاب ن = (٥)				الأخصائيين الرياضيين في بعض الكليات العملية والنظرية ن = (٥)			
		نعم		لا		نعم		لا	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
١	توفر الإدارة العليا بإدارة النشاط الرياضي التسهيلات والامكانيات المادية اللازمة لدعم وتنفيذ الأعمال ؟	٠	٠.٠٠٠	٥	١٠٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٥	١٠٠.٠٠٠
٢	هل يتم مشاركتك في اتخاذ كافة القرارات ؟	٠	٠.٠٠٠	٥	١٠٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٥	١٠٠.٠٠٠
٣	هل تشعر بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف الى الراتب سنويا ؟	٠	٠.٠٠٠	٥	١٠٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٥	١٠٠.٠٠٠
٤	هل تتيح الإدارة العليا فرصة التفاعل والاتصال مع العاملين في كافة المستويات الإدارية ؟	١	٢٠.٠٠٠	٤	٨٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٥	١٠٠.٠٠٠
٥	هل تشعر بالراحة النفسية عند ذهابك الى عملك بإدارة النشاط الرياضي ؟	١	٢٠.٠٠٠	٤	٨٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٥	١٠٠.٠٠٠
٦	هل تعمل في جو يسوده الأمان والثقة المتبادلة بين جميع أطراف العمل ؟	٠	٠.٠٠٠	٥	١٠٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٥	١٠٠.٠٠٠
٧	هل تمنح الترقيات الاستثنائية على اساس كفاءة الاداء ؟	٠	٠.٠٠٠	٥	١٠٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٥	١٠٠.٠٠٠

وبالإشارة إلى نتائج الجدول رقم (١) اتضح:

- إجماع استجابات أفراد فئتي الدراسة الإستطلاعية في العبارتين أرقام (١،٢،٣،٦،٧)، بنسبة إتفاق بلغت (١٠٠.٠٠٠%) للإتجاه السائد (لا)، وهي نسبة ذات دلالة إحصائية تؤكد على أن الإدارة العليا بإدارة النشاط الرياضي لا توفر التسهيلات والامكانيات المادية اللازمة لدعم وتنفيذ الأعمال للعاملين بإدارة النشاط الرياضي وأقسامها بالكليات التابعة، ولا يتم مشاركتك في اتخاذ كافة القرارات لا يشعرون بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف الى الراتب سنويا، كما انه لا تمنح الترقيات الاستثنائية على اساس كفاءة الاداء للعاملين.

- إجماع استجابات أفراد فئتي الدراسة الإستطلاعية في العبارة رقم (٤،٥)، بنسبة إتفاق بلغت (٨٠.٠٠٠%) للإتجاه السائد (لا)، حيث أكدت على أن العاملين بإدارة النشاط الرياضي وأقسامها بالكليات التابعة لا يشعرون بالراحة النفسية عند الذهاب الى العمل، و لا يتم المشاركة في اتخاذ كافة القرارات، كما ان الادارة لا تتيح فرصة التفاعل والاتصال مع العاملين في كافة المستويات المختلفة، وانهم لا يعملون في جو يسوده الأمان والثقة المتبادلة بين جميع أطراف العمل

واتفقت هذ النتائج مع نتائج دراسة كل من:

دراسة مؤمن طه عبدالنسيم، جمال مصطفى عبدالعزيز (٢٠٢٠)(٢٣) والتي أكدت على تحقيق الالتزام التنظيمي بشكل مرتفع الى حد ما لدى العاملين بادارات رعاية الشباب، وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين كلا من الذكاء العاطفي والالتزام التنظيمي للعاملين بادارات رعاية الشباب، ان يركز المسئولين بادارة رعاية الشباب على تبني استراتيجيات واساليب تتضمن تقوية الالتزام التنظيمي كمتقدم المزيد من الحوافز المادية والمعنوية وتوسيع نطاق المشاركة في اتخاذ القرارات واثراء العمل.

دراسة خيرية محمد بن عصمان (٢٠١٩)(٧) والتي أكدت على نقص الموارد البشرية والكفاءات المؤهلة سواء على مستوى الجامعة أو مستوى الأقسام ، التقصير في التجهيز وتوفير الاحتياجات ، والتقصير في محاربة التسبب الإداري بالجامعات ، ضعف التنسيق بين الجامعات والمؤسسات بالخارج والداخل ، ضعف الاعتماد على العمل الجماعي وغياب عمليات التقويم الذاتي ، ضرورة زيادة الحوافز المادية والمعنوية والتي لها تأثير في التزام بعض العاملين.

دراسة عبدالعظيم عبدالعزيز النجار (٢٠١٩)(١٣) والتي أكدت علي أنه توجد علاقة طردية بين كلا من ابعاد ومحاور مقياس جودة الحياة الوظيفية وهي الجوانب المرتبطة بالحياة الوظيفية (المشاركة في اتخاذ القرارات- السلوك القيادي - برامج التدريب والتعلم - الرضا الوظيفي - الاستقرار والامان الوظيفي)، الجوانب المرتبطة ببيئة العمل النفسية والبدنية (التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية - العلاقات الاجتماعية - توافر الحياة الصحية السليمة - توافر البرامج الترفيهية والترويحية - توافر عوامل الامن والسلامة) ،الجوانب المرتبطة بالنواحي المادية والاقتصادية (الاجور والمكافئات المالية - فرص الترقى والتقدم الوظيفي) والاداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب.

دراسة ايمن حسن ديوب (٢٠١٤)(٣) أكدت أيضا علي أنه توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين تفويض السلطة وجودة الحياة الوظيفية كما توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وجودة الحياة الوظيفية، وتوجد علاقة ذات دلالة معنوية بين تشجيع العاملين وتقدير أفكارهم واقتراحاتهم وجودة الحياة الوظيفية.

ومن خلال خبرة الباحث، والإطلاع علي الوثائق والسجلات ونتائج الدراسة الإستطلاعية التي قام بها الباحث، وأيضا نتائج وتوصيات الدراسات السابقة، بذلك تبرز المشكلة الرئيسية في إدارة النشاط الرياضي برعاية الطلاب جامعة دمياط والكليات التابعة لها، لذلك إتجه الباحث لإجراء البحث الحالي

أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في:

- من الناحية العلمية:

- ◆ يعتبر هذا الموضوع من الموضوعات الحيوية الحديثة التي نالت إهتمام كبير في الفكر الإداري الحديث لأهميتها في مساعدة المؤسسات على تحقيق أهدافها بأقل وقت وجهد وتكلفة.
- ◆ تستمد هذه المشكلة أهميتها بصفة عامة من النتائج المتوقعة منها، والتي يمكن أن تساهم في تقديم دليل علمي يساعد على تحقيق الكفاءة والفعالية لإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط.
- ◆ تظهر أهمية هذا البحث من خلال تطبيقها على قطاع يعتبر من أهم القطاعات الحيوية تأثيرا على المجتمع وهي الجامعات.

- من الناحية التطبيقية:

- ◆ يساعد الموضوع الحالي في تحديد جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بتحقيق الإلتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط وكيفية الإستفادة منهما في تطوير إدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط.
- ◆ الإرتقاء بالعمل الإداري والقدرة على حل المشكلات التي تواجه إدارة النشاط الرياضي.
- ◆ تقديم المساعدة لأصحاب القرار من خلال تعظيم الإستفادة من القدرات الفنية والإدارية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي جامعة دمياط.

١/٤ هدف البحث:

يهدف البحث إلى إيجاد العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الإلتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط وذلك من خلال تحديد:

- ◆ أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط.
- ◆ أبعاد الإلتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط.

١/٥ فروض البحث:

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط.

الدراسات السابقة:

١- دراسة إسلام غلاب إبراهيم (٢٠٢٢) (٢) بعنوان " متطلبات تحقيق الالتزام التنظيمي في الأندية الرياضية بمحافظة المنوفية"

- هدف الدراسة : يهدف البحث إلي التعرف علي متطلبات تحقيق الالتزام التنظيمي في بعض الأندية الرياضية بمحافظة المنوفية من خلال التعرف علي (متطلبات تحقيق الالتزام العاطفي في بعض الأندية الرياضية بمحافظة المنوفية ، متطلبات تحقيق الالتزام المعياري في بعض الأندية الرياضية بمحافظة المنوفية ،متطلبات تحقيق الالتزام المستمر في بعض الأندية الرياضية بمحافظة المنوفية)

- المنهج المستخدم : المنهج الوصفي

- عينة البحث: عينة طبقية عشوائية قدرها (٢١٠) فردا من العاملين بالأندية الرياضية

- أدوات جمع البيانات: إستمارة الاستبيان

- أهم النتائج : يوجد بعض التوافق بين قيم المؤسسة وقيم الأفراد داخل النادي ، نتيجة السياسات والتعليمات السائدة، يقضي معظم العاملين وقتهم بسعادة وفخر في العمل داخل النادي ، لا يوجد التزام دائم بين الأفراد العاملين تجاه النادي، العاملين يشعرون داخل النادي بالراحة والاستقرار لتوافر نظم الحوافز بها، لا يتم قبول أي وظيفة يكلف بها الاداريين بها مقابل الاستمرار في العمل داخل النادي، مغادرة النادي يؤدي إلي مزيد من المشاكل والاضطرابات، تنمية الالتزام التنظيمي لدي العاملين في الاندية الرياضية عن طريق الندوات وورش العمل بحيث يكون اعتمادها علي تعزيز الممارسات الايجابية للعاملين

٢- دراسة ابتسام عبدالحميد عباس (٢٠٢١) (١) بعنوان " قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الرياضية الكويتية"

- هدف الدراسة : يهدف البحث الى قياس جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت وذلك من خلال التعرف على (ابعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بالكويت، ترتيب ابعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت)

- المنهج المستخدم : المنهج الوصفي

- عينة البحث: تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية الطبقية من المسؤولين بالمؤسسات الرياضية المختلفة بدولة الكويت (الهيئة العامة للشباب والرياضة- اللجنة الاولمبية- الاتحادات الرياضية -

الاندية الرياضية) وبلغ قوامها (١٤٠) فردا

- أدوات جمع البيانات: إستمارة الاستبيان

- أهم النتائج : ان مستوى جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت جاء بدرجة كبيرة بالترتيب التالي(مجال العلاقات الاجتماعية- مجال الامن والصحة المهنية - مجال

الترقية والتقدم الوظيفي - مجال الامان والاستقرار الوظيفي - مجال الاجور والرواتب) ، تطوير نظام الاجور والعلاوات داخل المؤسسات الرياضية لدفع العاملين لبذل جهد اكبر والعمل على تحقيق اهداف المؤسسة ، واشعارهم بالمسؤولية تجاه تنفيذ هذه القرارات ، تنمية روح الفريق لدى العاملين ودفعهم الى العمل سويا ولحل مشاكل وضغوطات العمل.

٣- دراسة مؤمن طه عبدالنعم ، جمال مصطفى عبدالعزيز (٢٠٢٠)(٢٣) بعنوان " اثر الذكاء العاطفي على الالتزام التنظيمي للعاملين بادارات رعاية الشباب بجامعة اسيوط "

- هدف الدراسة : التعرف على الذكاء العاطفي في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين برعاية الشباب بجامعة اسيوط وذلك من خلال (التعرف على الالتزام التنظيمي للعاملين بادارات رعاية الشباب)

- المنهج المستخدم : المنهج الوصفي

- عينة البحث: عينة عشوائية قدرها (٤٠٠) موظف من العاملين بادارات رعاية الشباب بجامعة اسيوط

- أدوات جمع البيانات: إستمارة الاستبيان

- أهم النتائج : شعور العاملين بادارات رعاية الشباب بأن مشاكل العمل بادارات رعاية الشباب مشاكلهم الشخصية ،تحقيق الالتزام التنظيمي بشكل مرتفع الى حد ما لدى العاملين بادارات رعاية الشباب، وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين كلا من الذكاء العاطفي والالتزام التنظيمي للعاملين بادارات رعاية الشباب.

٤- دراسة خيرية محمد بن عصمان (٢٠١٩) (٧) بعنوان " دور الالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعات الليبية"

- هدف الدراسة : التعرف على أهم مكونات الالتزام التنظيمي ، وطبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي

- المنهج المستخدم : المنهج الوصفي

- عينة البحث: عينة قدرها (٦٧) فرد من العاملين بالجامعات الليبية

- أدوات جمع البيانات: إستمارة الاستبيان

- أهم النتائج : قلة وجود استراتيجية واضحة لتحقيق الأهداف المرسومة ، ونقص الموارد البشرية والكفاءات المؤهلة سواء على مستوى الجامعة أو مستوى الأقسام ، التقصير في التجهيز وتوفير الاحتياجات ، والتقصير في محاربة التسبب الإداري بالجامعات ، ضعف التنسيق بين الجامعات والمؤسسات بالخارج والداخل ، ضعف الاعتماد على العمل الجماعي وغياب عمليات التقييم الذاتي ، ضرورة زيادة الحوافز المادية والمعنوية والتي لها تأثير في التزام بعض العاملين

٥- دراسة عبدالعزيز النجار (٢٠١٩) (١٣) بعنوان " جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب بمحافظة البحيرة "

- **هدف الدراسة :** التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب بمحافظة البحيرة
- **المنهج المستخدم :** المنهج الوصفي
- **عينة البحث:** (٣٤٠) موظفا من العاملين بمركز الشباب بمحافظة البحيرة بالطريقة العشوائية
- **أدوات جمع البيانات:** مقياس جودة الحياة الوظيفية للعاملين بمراكز الشباب
- **أهم النتائج :** توجد علاقة طردية بين كلا من ابعاد ومحاور مقياس جودة الحياة الوظيفية وهي الجوانب المرتبطة بالحياة الوظيفية (المشاركة في اتخاذ القرارات- السلوك القيادي - برامج التدريب والتعلم - الرضا الوظيفي - الاستقرار والامان الوظيفي)، الجوانب المرتبطة ببيئة العمل النفسية والبدنية (التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية - العلاقات الاجتماعية - توافر عوامل الامن والسلامة) ، الجوانب المرتبطة بالنواحي المادية والاقتصادية (الاجور والمكافآت المالية - فرص الترقى والتقدم الوظيفي) والاداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب
- **٦- دراسة نهى سليمان القليوبي (٢٠١٨) (٢٥) بعنوان " جودة الحياة الوظيفية وفقا لبعض المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس بكميات التربية الرياضية بالجامعات المصرية "**
- **هدف الدراسة :** الكشف عن واقع جودة الحياة الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس بكميات التربية الرياضية بالجامعات المصرية ، **المنهج المستخدم :** المنهج الوصفي، **عينة البحث:** الطريقة العمدية من كليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية بلغ عددهم (٧) كليات، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية من اعضاء هيئة التدريس بلغ قوامها (٢٠٣) فردا، **أدوات جمع البيانات:** مقياس جودة الحياة الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس بكميات التربية الرياضية بالجامعات المصرية
- أهم النتائج :** ان استجابات اعضاء هيئة التدريس على مفردات البعد الاول (الرضا عن الوظيفة) وفقا لمقياس جودة الحياة الوظيفية، وجود فروق دالة احصائيا على البعد الاول " الرضا عن الوظيفة والبعد الثاني "الرضا عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس" وفقا لمتغير نوع الجنس ، مراعاة الجامعة لتقديم خدمات متميزة في مجال رعاية صحة اعضاء هيئة التدريس، ان تهتم الدولة بزيادة مرتبات ومعاشات اعضاء هيئة التدريس بالجامعات، لما لذلك اثر معنوي على زيادة جودة حياتهم الوظيفية.
- **٧- دراسة أيمن حسن ديوب (٢٠١٤) (٣) بعنوان " تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية "**
- **هدف الدراسة :** التعرف على شكل العلاقة بين تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية في المنظمات محل الدراسة، **المنهج المستخدم :** المنهج الوصفي، **عينة البحث:** ٨٠ من العاملين والاداريين في المنظمات محل الدراسة، **أدوات جمع البيانات:** إستمارة الاستبيان، **أهم النتائج:** توجد علاقة ذات دلالة

معنوية بين تفويض السلطة وجودة الحياة الوظيفية ، وبين مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وجودة الحياة الوظيفية، وبين تشجيع العاملين وتقدير أفكارهم واقتراحاتهم وجودة الحياة الوظيفية.

إجراءات البحث:

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وذلك لملائمته لطبيعة البحث والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، ويعتمد هذا المنهج على دراسة الظاهرة كما هي عليه في الواقع ولا يقف عند حد مجرد جمع المعلومات والحقائق بل يهتم بتصنيفها وتحليلها ثم استخلاص النتائج.

مجتمع وعينة البحث:

استخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل لجميع الأفراد المسؤولين عن إدارة النشاط الرياضي بالمستويات الإدارية الثلاث بالإدارة العامة لرعاية الطلاب وأقسام رعاية الطلاب بكليات جامعة دمياط وعددهم (١٣) كلية موزعة كالتالي:

♦ **الإدارة العليا:** تتمثل في مدير الإدارة العامة لرعاية الطلاب، ومدير إدارة النشاط الرياضي وعددهم (٢).

♦ **الإدارة الوسطى:** وتتمثل في جميع رؤساء أقسام رعاية الطلاب بكليات جامعة دمياط وعددهم (١٣).

♦ **الإدارة التنفيذية:** تتمثل في جميع الأخصائيين الرياضيين (أول، ثاني ، ثالث) وعددهم (٤٢). ويوضح ذلك جدول رقم (٢)

جدول رقم (٢)

عدد أفراد فئات المجتمع الكلي البحث وعينة البحث الإستطلاعية والأساسية

فئات مجتمع البحث		أفراد مجتمع البحث		المجتمع الكلي للبحث		عينة البحث الاستطلاعية		العينة الأساسية للبحث	
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
الإدارة العليا (ن=٢)	مدير الإدارة العامة لرعاية الطلاب، ومدير إدارة النشاط الرياضي	٣٠.٥١ %	٢	٣٠.٥١ %	٢	٣٠.٥١ %	٢	—	—
الإدارة الوسطى (ن=١٣)	رؤساء أقسام رعاية الطلاب بالكليات	٢٢.٨١ %	١٣	٢٢.٨١ %	٨	٧.٦٩ %	٥	٨٣.٣ %	٥
الإدارة التنفيذية (ن=٤٢)	أخصائي رياضي أول	٥.٢٦ %	٣	٥.٢٦ %	—	—	٣	١٠٠ %	٣
	أخصائي رياضي ثاني	١٠.٥٣ %	٦	١٠.٥٣ %	١	١٦.٦٧ %	٥	٨٣.٣ %	٥
	أخصائي رياضي ثالث	٥٧.٨٩ %	٣٣	٥٧.٨٩ %	١	١٦.٦٧ %	٢٤	٧٢.٧٢ %	٢٤
الإجمالي		١٠٠ %	٥٧	١٠٠ %	١٢	٢١.٠٥ %	٤٥	٧٨.٩٥ %	٤٥

يتضح من الجدول رقم (٢) أن إجمالي عدد مجتمع البحث الكلية بلغ (٥٧) فرداً بالمستويات الإدارية الثلاثة، وقد استعان الباحث بعدد (١٢) أفراد من عينة البحث الكلية وخارج عينة البحث الأساسية،

لتقنين أداة البحث وبذلك بلغ حجم عينة البحث الأساسية (٤٥) فرداً بنسبة مئوية بلغت (٧٨.٩٥%) من إجمالي حجم عينة البحث الكلية.

أدوات جمع البيانات:

- الإطلاع على الوثائق التالية:

♦ بيان بأعداد الأخصائيين الرياضيين العاملين بالإدارة العامة لرعاية الطلاب وأقسام رعاية

الطلاب بمختلف درجاتهم الوظيفية بجامعة دمياط وكلياتها المختلفة (مرفق I)

♦ الإطلاع على المراجع العلمية ونتائج الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث.

- نتائج الدراسة الإستطلاعية:

- إستمارة إستبيان:

- خطوات تصميم إستمارة الإستبيان.

في ضوء تحليل الوثائق السابق ذكرها، ونتائج الدراسات الإستطلاعية، والإطلاع على المراجع العلمية ونتائج وتوصيات الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث، ومن خلال ذلك تمكن الباحث من وضع محاور وأبعاد إستمارة الإستبيان، حيث أشتملت على محورين أساسيين وعدد (٩) أبعاد.

- المحور الأول: جودة الحياة الوظيفية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط.

وأشتملت على الأبعاد التالية:

♦ البعد الأول: الاستقرار والامان الوظيفي.

♦ البعد الثاني: برامج التدريب والتنمية.

♦ البعد الثالث: العلاقات الاجتماعية

♦ البعد الرابع: الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل.

♦ البعد الخامس: الرضا الوظيفي.

♦ البعد السادس: الاجور والمكافآت المالية.

- المحور الثاني: الالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط .

وأشتملت على الأبعاد التالية:

♦ البعد الأول: الإلتزام المعياري.

♦ البعد الثاني: الإلتزام الاستمراري.

♦ البعد الثالث: الإلتزام العاطفي.

المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان:

الصدق: حتى يتوصل الباحث إلى صدق إستمارة الإستبيان تم الإعتماد على:

- **صدق المحكمين:** قام الباحث بعرض المحاور والأبعاد المقترحة في صورتها الأولية علي مجموعة من السادة الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية والذين يتوافر فيهم شرط الحصول علي درجة الأستاذية في مجال الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية وبلغ عددهم (٨) خبراء (مرفق ٣) لإبداء الرأي في مدي ملائمة وكفاية المحاور والأبعاد المقترحة لتحقيق أهداف البحث، وهذ ما يوضحه

جدول رقم (٣)

التكرار والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول محاور وأبعاد استمارة الاستبيان

ن = ٨ خبراء

الخبراء الموافقون		المحاور
النسبة المئوية	التكرار	
١٠٠%	٨	المحور الاول: جودة الحياة الوظيفية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط
١٠٠%	٨	البعد الاول : الاستقرار والامان الوظيفي
٨٧.٥٠%	٧	البعد الثاني: برامج التدريب والتنمية
١٠٠%	٨	البعد الثالث: العلاقات الاجتماعية
٨٧.٥٠%	٧	البعد الرابع: الأمن والصحة المهنية فى بيئة العمل
١٠٠%	٨	البعد الخامس: الرضا الوظيفي
١٠٠%	٨	البعد السادس : الاجور والمكافآت المالية
١٠٠%	٨	المحور الثاني: الالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط
١٠٠%	٨	البعد الاول : الإلتزام المعيارى
١٠٠%	٨	البعد الثاني : الإلتزام الإستمرارى
١٠٠%	٨	البعد الثالث: الإلتزام العاطفى

من خلال نتائج الجدول رقم (٣) اتضح الآتي:

اتفاق آراء السادة الخبراء على صلاحية المحاور والابعاد الموضوعية من قبل الباحث بنسبة تراوحت ما بين (٨٧.٥٠% : ١٠٠%)، ثم قام الباحث بوضع العبارات المناسبة الخاصة بكل بُعد يندرج تحت المحور، وقد تنوعت العبارات بين المغلق والإختيار من المتعدد، تم عرض إستمارة الاستبيان في صورتها الأولية (مرفق ٤) على عدد (٨) من السادة الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية والذي يتوافر فيهم الشروط السابق ذكرها (مرفق ٣)، وذلك بهدف التعرف علي: مدى مناسبة كل عبارة للمحور والبعد الذي تنتمى إليه، ما يروونه من إعادة صياغة، حذف، دمج، نقل أو إضافة عبارات أخرى،

قام الباحث بتسليم الإستمارات شخصيا للسادة للخبراء، وأسفر عن ذلك تعديل صياغة بعض العبارات وحذف وإضافة ونقل البعض الآخر، وهذا ما يوضحه جدول رقم (٤).

جدول رقم (٤)

التكرارات والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول كل عبارة من عبارات استمارة الاستبيان

ن = ٨ خبراء

المحور	البعد	رقم العبارة	التكرار	النسبة المئوية	المحور	البعد	رقم العبارة	التكرار	النسبة المئوية	المحور	البعد	رقم العبارة	التكرار	النسبة المئوية
الاول	الاول	٦٠	٨	%١٠٠	الثاني	الرابع	٣٠	٨	%١٠٠	الاول		١	٨	%١٠٠
		٦١	٣	%٣٧.٥٠			٣١	٨	%١٠٠			٢	٨	%١٠٠
		٦٢	٨	%١٠٠			٣٢	٨	%١٠٠			٣	٨	%١٠٠
		٦٣	٨	%١٠٠			٣٣	٨	%١٠٠			٤	٨	%١٠٠
		٦٤	٨	%١٠٠			١/٣٣	٨	%١٠٠			١/٤	٨	%١٠٠
		٦٥	٨	%١٠٠			٢/٣٣	٨	%١٠٠			٢/٤	٨	%١٠٠
		١/٦٥	٨	%١٠٠			٣/٣٣	٨	%٣٧.٥٠			٣/٤	٣	%٣٧.٥٠
		٢/٦٥	٨	%١٠٠			٣٤	٨	%١٠٠			٥	٨	%١٠٠
		٦٦	٨	%١٠٠			١/٣٤	٨	%١٠٠			١/٥	٨	%١٠٠
		١/٦٦	٨	%١٠٠			٢/٣٤	٨	%١٠٠			٢/٥	٨	%١٠٠
		٢/٦٦	٨	%١٠٠			٣/٣٤	٨	%١٠٠			٦	٨	%١٠٠
		١/٢/٦٦	٨	%١٠٠			٤/٣٤	٨	%١٠٠			١/٦	٨	%١٠٠
		٢/٢/٦٦	٨	%١٠٠			٣٥	٨	%١٠٠			٢/٦	٨	%١٠٠
	الثاني	٣/٢/٦٦	٨	%١٠٠			١/٣٥	٨	%١٠٠			٧	٨	%١٠٠
		٦٧	٨	%١٠٠			٢/٣٥	٨	%١٠٠			٨	٨	%١٠٠
		٦٨	٨	%١٠٠			٣/٣٥	٨	%١٠٠			٩	٨	%١٠٠
		٦٩	٨	%١٠٠			٤/٣٥	٨	%٨٧.٥٠			١٠	٧	%٨٧.٥٠
		٧٠	٧	%٨٧.٥٠			٣٦	٨	%١٠٠			١١	٨	%١٠٠
		٧١	٨	%١٠٠			٣٧	٨	%١٠٠			١٢	٨	%١٠٠
		٧٢	٨	%١٠٠			٣٨	٧	%٨٧.٥٠			١٣	٨	%١٠٠
		٧٣	٨	%١٠٠			٣٩	٢	%٢٥			١٤	٨	%١٠٠
		٧٤	٨	%١٠٠			٤٠	٨	%١٠٠			١٥	٨	%١٠٠
		٧٥	٨	%١٠٠			٤١	٨	%١٠٠			١٦	٨	%١٠٠
		١/٧٥	٨	%١٠٠			٤٢	٨	%١٠٠			١/١٦	٨	%١٠٠
		٢/٧٥	٨	%١٠٠			٤٣	٨	%١٠٠			٢/١٦	٨	%١٠٠
	الثالث	٣/٧٥	٧	%٨٧.٥٠			٤٤	٨	%١٠٠			٣/١٦	٨	%١٠٠
		٤/٧٥	٨	%١٠٠			٤٥	٢	%٢٥			١٧	٨	%١٠٠
		٧٦	٨	%١٠٠			٤٦	٨	%١٠٠			١/١٧	٨	%١٠٠
		٧٧	٨	%١٠٠			٤٧	٣	%٣٧.٥٠			٢/١٧	٨	%١٠٠
		٧٨	٨	%١٠٠			٤٨	٨	%١٠٠			٣/١٧	٨	%١٠٠
		٧٩	٨	%١٠٠			٤٩	٨	%١٠٠			٤/١٧	٨	%١٠٠
		٨٠	٨	%١٠٠			٥٠	٨	%١٠٠			٥/١٧	٨	%١٠٠
		٨١	٨	%١٠٠			٥١	٨	%١٠٠			١٨	٨	%١٠٠
		٨٢	٨	%١٠٠			٥٢	٨	%١٠٠			١٩	٨	%١٠٠
		٨٣	٨	%١٠٠			٥٣	٨	%١٠٠			٢٠	٨	%١٠٠
		٨٤	٨	%١٠٠			٥٤	٨	%١٠٠			٢١	٨	%١٠٠
		٨٥	٨	%١٠٠			٥٥	٨	%١٠٠			٢٢	٨	%١٠٠
							٥٦	٧	%٨٧.٥٠			٢٣	٧	%٨٧.٥٠
							٥٧	٨	%١٠٠			٢٤	٨	%١٠٠
							٥٨	٨	%١٠٠			٢٥	٨	%١٠٠
							٥٩	٨	%١٠٠			٢٦	٨	%١٠٠
												٢٧	٨	%١٠٠
												٢٨	٨	%١٠٠
												٢٩	٨	%١٠٠

يتضح من جدول (٤) موافقة السادة الخبراء حول الصورة الأولية لاستمارة الاستبيان حيث تراوحت

نسبة الموافقة ما بين (٢٥% : ١٠٠%) ، مع اقتراح حذف بعض العبارات،

وقد قام الباحث بإجراء التعديلات اللازمة كما يتضح من الجدول التالي رقم (٥).

جدول (٥)

التعديلات التي تمت باستمارة الاستبيان

المحور	البعد	رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	نوع التعديل	العبارة بعد التعديل
الاول	الاول	٣/٤	الموارد المادية.	حذف	-----
	الخامس	٣٩	يقدر رئيسى المباشر بما أقدمه من عمل	حذف	-----
	الخامس	٤٥	أشعر بالفخر بأننى متفوق عن زملائى فى أداء عملى	حذف	-----
	الخامس	٤٧	أشعر بالاعتزاز بنفسى عند أداء متطلبات مهام العمل وفقا لمواصفات الجودة	حذف	-----
الثانى	الاول	٦١	ألتزم دائما مع العاملين تجاه ادارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط فى تحقيق أهدافها.	حذف	-----

وبناء علي التعديلات للسادة الخبراء التي تمت باستمارة الاستبيان من حذف بعض العبارات أصبحت استمارة الاستبيان في صورتها النهائية قبل التطبيق مرفق رقم (٥)

• صدق الاتساق الداخلي :

قام الباحث بحساب صدق الإتساق الداخلي لإستمارة الاستبيان على عينة استطلاعية من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية وعددها (١٢) فردا، بهدف تقنين أداة البحث في الفترة من ٢٠٢٢/١١/٥ إلي ٢٠٢٢/١١/٢٠، وبعد جمع البيانات وذلك عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين درجة كل عبارة وإجمالي استمارة الإستبيان، وهذا ما يوضحه جدول رقم (٦).

جدول (٦)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لإستمارة الاستبيان

ن = ١٢

المحور	البعد	رقم العبارة	معامل ارتباط بيرسون	المحور	البعد	رقم العبارة	معامل ارتباط بيرسون	المحور	البعد	رقم العبارة	معامل ارتباط بيرسون
الاول	الاول	١	*.٦٢١	الرابع	الاول	٣٠	*.٦٣٥	الثاني	الاول	٥٧	*.٨٠٧
		٢	*.٧٢٨			٣١	*.٧٧٥			٥٨	*.٨٦٥
		٣	*.٦٩٩			٣٢	*.٥٠٦			٥٩	*.٧٣٩
		١/٤	*.٥٧٤			١/٣٣	*.٧٤١			٦٠	*.٦٤٤
		٢/٤	*.٨٠٢			٢/٣٣	*.٧٩٠			١/٦١	*.٧٧١
		١/٥	*.٦٧٨			٣/٣٣	*.٩٠٧			٢/٦١	*.٧٧١
		٢/٥	*.٧٠١			١/٣٤	*.٧٥٨			١/٦٢	*.٦٤٤
		١/٦	*.٦٥٩			٢/٣٤	*.٨٧٨			١/٢/٦٢	*.٧٠٠
		٢/٦	*.٦٤١			٣/٣٤	*.٧٨٢			٢/٢/٦٢	*.٦٧٧
		٧	*.٧٢٧			٤/٣٤	*.٨٧٥			٣/٢/٦٢	*.٦١٨
	الثاني	٨	*.٦٧٣	الخامس	الاول	١/٣٥	*.٥٦٢	الثاني	الثاني	٦٣	*.٧١١
		٩	*.٦٣٨			٢/٣٥	*.٩٠٨			٦٤	*.٦٤٦
		١٠	*.٧٦٩			٣/٣٥	*.٥١٢			٦٥	*.٧٠٠
		١١	*.٦٧٠			٤/٣٥	*.٨٧٨			٦٦	*.٦٦٩
		١٢	*.٦٥٦			٣٦	*.٧٩٩			٦٧	*.٧٠٨
		١٣	*.٧٩٩			٣٧	*.٨٠١			٦٨	*.٦٤٦
		١٤	*.٦٤٣			٣٨	*.٧٨٤			٦٩	*.٧٢٠
		١٥	*.٨٥٢			٣٩	*.٥٨٤			٧٠	*.٧٤٨
		١/١٦	*.٨٥٣			٤٠	*.٦٩٤			١/٧١	*.٨٠٦
		٢/١٦	*.٦٥٦			٤١	*.٨٧٤			٢/٧١	*.٦٧٣
	الثالث	٣/١٦	*.٦٠٠	السادس		٤٢	*.٨٥٩		الثالث	٣/٧١	*.٦٧٦
		١/١٧	*.٦٦٩			٤٣	*.٦٢٢			٤/٧١	*.٦٩٦
		٢/١٧	*.٨١٣			٤٤	*.٦٠٢			٧٢	*.٧٢٣
		٣/١٧	*.٦٤٨			٤٥	*.٨١٧			٧٣	*.٨٩٣
		٤/١٧	*.٦٩٧			٤٦	*.٧٦٥			٧٤	*.٧٢٣
		٥/١٧	*.٦٧٨			٤٧	*.٨٢٥			٧٥	*.٧٩٢
		١٨	*.٨٨٦			٤٨	*.٦٩٩			٧٦	*.٦٨٥
		١٩	*.٥٩٤			٤٩	*.٨٨٧			٧٧	*.٧٨٧
		٢٠	*.٥٧٩			٥٠	*.٩٠٣			٧٨	*.٧٨٣
		٢١	*.٨٨٤			٥١	*.٥٨٤			٧٩	*.٨٦٢
		٢٢	*.٦٥٣			٥٢	*.٧٥٧			٨٠	*.٨٧٠
		٢٣	*.٧٥٦			٥٣	*.٧٣٠			٨١	*.٥٨٩
		٢٤	*.٥٨٧			٥٤	*.٦٥٩				
		٢٥	*.٧٥٦			٥٥	*.٧٥٩				
		٢٦	*.٥٩١			٥٦	*.٦١٨				
		٢٧	*.٨٥٠								
		٢٨	*.٥٩٨								
		٢٩	*.٨٨٦								

* دال إحصائيًا عند ٠.٠٥ (معامل ارتباط بيرسون الجدولي = ٠.٥٥٣)

يتضح من جدول ارقام (٦) أن معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لاستمارة الاستبيان ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) .

جدول (٧)

الاتساق الداخلي لمحاور الاستبيان

(ن=١٢)

المحاور	معامل ارتباط بيرسون مع اجمالي الاستبيان
المحور الاول: جودة الحياة الوظيفية للعاملين بادارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط	*٠.٨٠٢
المحور الثانى: الالتزام التنظيمي للعاملين بادارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط	*٠.٧١٤

* دال إحصائياً عند ٠.٠٥ (معامل ارتباط بيرسون الجدولي = ٠.٥٥٣)

يتضح من جدول (٧) أن قيم معاملات الارتباط بين استمارة الاستبيان بعضها البعض وبينها وبين الدرجة الكلية للاستمارة قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) مما يدل على صدق استمارة الاستبيان وأنها تقيس ما وضعت من أجله.

• الثبات:

تم التحقق من الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ لإيجاد ثبات عبارات استمارة الاستبيان وثبات محاور الاستبيان وهذا ما يوضحه جدول (٨).

(ن = ۲۱)

- ۲۸۱ -

جدول (٩)

قيم معامل الفا لكرونباخ لمحاور الاستبيان

معامل الفا كرونباخ		محاور الاستمارة
للاستبيان ككل	للمحور ككل	
٠.٩٠٤	٠.٨١٤	المحور الاول: جودة الحياة الوظيفية للعاملين بإدارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط
	٠.٨٦٣	المحور الثانى: الالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط

يتضح من جدول (٩) والخاص بمعاملات ثبات محاور استمارة الاستبيان باستخدام معامل الفا كرونباخ ان تراوحت معاملات الثبات بالنسبة للمحاور مع الاستبيان ما بين (٠.٨٦٣ - ٠.٨١٤) كما تراوحت معاملات الثبات بالنسبة للعبارات مع الاستبيان ككل (٠.٩٠٤) وجميعها دال معنويا عند مستوى معنوية (٠.٠٥) مما يدل على ثبات استمارة الاستبيان

تطبيق استمارة الاستبيان :

المجال البشرى :

تم التطبيق على افراد عينة البحث والبالغ عددهم (٤٥) فرد من الاخصائيين الرياضيين بإدارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط.

المجال المكانى :

تم تطبيق البحث بإدارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط والكليات التابعة لها.

المجال الزمنى :

تم تطبيق استمارة الاستبيان الخاصة بالبحث فى الفترة من ٢٠٢٢/١١/٢٦ وحتى ٢٠٢٢/١٢/٢٩ .

طريقة تصحيح استمارة الاستبيان :

اعتمد الباحث فى تحديد استجابات استمارة الاستبيان على (الميزان الثلاثى) والذى يتمثل فى (موافق- الى حد ما- لا وافق) وقد اعطت الاستجابات (٣ ، ٢ ، ١)

- المعالجات الإحصائية المستخدمة فى البحث :

تم ايجاد المعالجات الاحصائية باستخدام برنامج SPSS version 2020 فيما يلى :-

- النسبة المئوية % لحساب تكرارات اراء الخبراء فى عبارات ومحاور الاستبيان
- معامل الارتباط (البيرسون) لحساب صدق الاتساق الداخلى بين عبارات الاستبيان
- معامل ثبات الفا كرونباخ لحساب ثبات استمارة الاستبيان
- مربع كاي لحساب الفروق بين استجابات اراء عينة البحث
- الاتجاه السائد لتحديد اتجاه استجابات افراد العينة
- نسبة الموافقة لتحديد نسبة موافقة اراء عينة البحث على عبارات استمارة الاستبيان

عرض ومناقشة النتائج

عرض ومناقشة نتائج المحور الأول : أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط

جدول (١٠)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الاول (أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط) البعد الاول : الاستقرار والامان الوظيفي

ن= (٤٥)

م	محتوى العبارة	الدلالات الإحصائية		موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجدلة (ليكاتر)	نسبة الموافقة %	الترتيب
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار						
١	لدى الرغبة فى البقاء فى العمل بإدارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط لاطول مدة ممكنة	٦٨.٨٩ %	31	١٥.٥٦ %	7	١٥.٥٦ %	7	١٥.٥٦ %	7	25.60	.000	2.53	نعم	٧٦.٦٧ %	٣
٢	اقوم بتادية عملى على أكمل وجه	٨٢.٢٢ %	37	١٧.٧٨ %	8	٠.٠٠ %	0	٠.٠٠ %	0	18.69	.000	2.82	نعم	٩١.١١ %	١
٣	ارغب فى البحث عن فرص بديلة للعمل وذلك لعدم شعورى بالامان والاستقرار الوظيفى.	٦٨.٨٩ %	31	٢٦.٦٧ %	12	٤.٤٤ %	2	٤.٤٤ %	2	28.93	.000	2.64	نعم	٨٢.٢٢ %	٢
٤	اشعر بالاستقرار والامان الوظيفى فى العمل بإدارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط بسبب توافر:														
١/٤	اللوائح والقوانين المنظمة للعمل .	٦٦.٦٧ %	30	٢٤.٤٤ %	11	٨.٨٩ %	4	٨.٨٩ %	4	24.13	.000	2.58	نعم	٧٨.٨٩ %	٢
٢/٤	مناخ العمل الذى يتسم بالتعاون .	٨٠.٠٠ %	36	١١.١١ %	5	٨.٨٩ %	4	٨.٨٩ %	4	44.13	.000	2.71	نعم	٨٥.٥٦ %	١
٥	تتوافر التأمينات اللازمة عند التعرض للحوادث مثل:														
١/٥	التأمين على الحياة	١٥.٥٦ %	7	٢٠.٠٠ %	9	٦٤.٤٤ %	29	٦٤.٤٤ %	29	19.73	.000	1.51	لا	٢٥.٥٦ %	٢
٢/٥	التأمين الصحى	٨٠.٠٠ %	36	١٧.٧٨ %	8	٢.٢٢ %	1	٢.٢٢ %	1	45.73	.000	2.78	نعم	٨٨.٨٩ %	١
٦	أشعر بعد الاستقرار والامان الوظيفى عند:														
١/٦	الاستغناء عن خدماتى .	٨٨.٨٩ %	40	١١.١١ %	5	٠.٠٠ %	0	٠.٠٠ %	0	27.22	.000	2.89	نعم	٩٤.٤٤ %	١
٢/٦	فصل اى عامل بصورة تعسفية.	٦٢.٢٢ %	28	٢٤.٤٤ %	11	١٣.٣٣ %	6	١٣.٣٣ %	6	17.73	.000	2.49	نعم	٧٤.٤٤ %	٢

*مربع كاي معنوى عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة $0.05 \geq$ عند درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩ ، درجة الحرية ١ = ٣.٨٤

مقياس ليكاتر : المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان :- ١.٠٠ - ١.٦٦ (لاوافق) ، ١.٦٧ - ٢.٣٣ (إلى حد ما) ، ٢.٣٤ - ٣.٠٠ (موافق)

يتضح من جدول (١٠) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارة المحور الاول (أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط) البعد الاول (الاستقرار والامان الوظيفي) وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين الإستجابات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠.٠٠٥ ، ونسبة موافقة تراوحت ما بين (٢٥.٥٦% إلى ٩٤.٤٤%) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

وفى هذا الصدد اشار **محمد القحطاني** (٢٠٠٥) (١٨) ان الامن والاستقرار الوظيفي يعبر عن بقاء العامل موظفا في نفس المؤسسة بدون انتقاص من الاقدمية او الاجر او المعاش ، هذا ويعتبر الامن الوظيفي من اهم ابعاد جودة الحياة في العمل ، فهو محدد مهم لصحة العاملين ورفاهيتهم الجسدية والنفسية ، فرفع درجة الطمانينة لدى العامل على مستقبله الوظيفي ، وانهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل ، ينتج عنه شعور العامل بالراحة والاستقرار النفسى بما يرفع من معنوياته وينعكس ايجابيا على ادائه . (١٨ : ٢١)

وذكرت **سمير سعيد البيارى** (٢٠١٨) (٩) أنه يعتبر الاستقرار والامان الوظيفي من الحاجات الضرورية التي يحتاجها الفرد داخل المنظمة ، ليشعر بالطمانينة والارتياح في بيئة العمل فتنعكس ايجابيا في عمله ، وترتفع لديه الروح المعنوية ، فتجعله أكثر التزاما في العمل واستمرارا فيه ، وأكثر اتقانا في الاداء (البيارى ، ٢٠١٨ : ٢٧)

وأشار **سيد محمد جاد الرب** (٢٠٠٨) بأن جودة الحياة الوظيفية ترتكز على مجموعة من الابعاد منها توفير متطلبات الإستقرار والأمان الوظيفي للموظفين . (١٠ : ٤٢)

وأوضحت نتائج دراسة **شيماء مسفر القحطاني** (٢٠٢١) (١١) أنه من الممكن الاستغناء عن العاملين فى أى وقت وهذا يشعروهم بعدم الاستقرار والامان الوظيفي وتوصى الباحثة بضرورة عمل عقود طويلة الاجل للعاملين ومحاولة تثبيتهم فى العمل

ويرى الباحث أن شعور الفرد بالاستقرار والامان الوظيفي داخل بيئة العمل يساعد العامل على تقديم أفضل ما لديه من أعمال وشعوره بالراحة النفسية تجاه عمله

جدول (١١)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الاول (أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين بإدارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط) البعد الثانى: برامج التدريب والتنمية

ن=(٤٥)

م	الدلالات الإحصائية	موافق		إلى حد ما		لا أوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابى	الاستجابة المجملة (ليكاتر)	نسبة الموافقة %	الترتيب
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار						
٧	تهتم ادارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط بالتعرف على الاحتياجات التدريبية للعاملين في مختلف المستويات الادارية .	٥٥.٥٦ %	25	٢٨.٨٩ %	13	١٥.٥٦ %	7	11.20	.004	2.40	نعم	٧٠.٠٠ %	٧
٨	تتميز أهداف البرامج التدريبية بالوضوح بالنسبة للعاملين بإدارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط .	٧٣.٣٣ %	33	٢٠.٠٠ %	9	٦.٦٧ %	3	33.60	.000	2.67	نعم	٨٣.٣٣ %	٤
٩	يتوافق اسلوب التدريب المستخدم مع مستوى المتدربين	٦٠.٠٠ %	27	١٣.٣٣ %	6	٢٦.٦٧ %	12	15.60	.000	2.33	إلى حد ما	٦٦.٦٧ %	٩
١٠	توفر الادارة التسهيلات والامكانيات المادية اللازمة لدعم وتنفيذ البرامج التدريبية	٥٥.٥٦ %	25	٢٤.٤٤ %	11	٢٠.٠٠ %	9	10.13	.006	2.36	نعم	٦٧.٧٨ %	٨
١١	هناك إلتزام من قبل العاملين بالحرص على الالتحاق بالدورات التدريبية بصفة مستمرة	٧٧.٧٨ %	35	١٥.٥٦ %	7	٦.٦٧ %	3	40.53	.000	2.71	نعم	٨٥.٥٦ %	٣
١٢	تتيح ادارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط فرصة المشاركة فى الدورات التدريبية المتاحة	٨٠.٠٠ %	36	١٥.٥٦ %	7	٤.٤٤ %	2	44.93	.000	2.76	نعم	٨٧.٧٨ %	١
١٣	تزداد كفاءتى فى العمل بعد اجتياز الدورات التدريبية.	٧٥.٥٦ %	34	٢٢.٢٢ %	10	٢.٢٢ %	1	38.80	.000	2.73	نعم	٨٦.٦٧ %	٢
١٤	ينعكس اثر البرامج التدريبية على مستوى ادائى بالعمل المنوط به .	٧١.١١ %	32	٢٠.٠٠ %	9	٨.٨٩ %	4	29.73	.000	2.62	نعم	٨١.١١ %	٦
١٥	يؤثر التدريب الذى تقدمه ادارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط ايجابيا على القيام بالمهام الموكلة الى.	٧٣.٣٣ %	33	١٧.٧٨ %	8	٨.٨٩ %	4	32.93	.000	2.64	نعم	٨٢.٢٢ %	٥
١٦	تحرص ادارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط على التعرف على الاحتياجات التدريبية للعاملين لوضع البرامج المناسبة لهم وذلك من خلال:												
١/١٦	الرئيس المباشر	٨٦.٦٧ %	39	١١.١١ %	5	٢.٢٢ %	1	58.13	.000	2.84	نعم	٩٢.٢٢ %	١
٢/١٦	طبيعة المهام الموكلة لهم	٧١.١١ %	32	١٥.٥٦ %	7	١٣.٣٣ %	6	28.93	.000	2.58	نعم	٧٨.٨٩ %	٢
٣/١٦	نتائج تقييم الاداء	٣٧.٧٨ %	17	٢٨.٨٩ %	13	٣٣.٣٣ %	15	0.53	.766	2.04	إلى حد ما	٥٢.٢٢ %	٣
١٧	تؤدى البرامج التدريبية الى :												
١/١٧	اكتساب المهارات التى تحسن نوعية العمل	٨٦.٦٧ %	39	١٣.٣٣ %	6	٠.٠٠ %	0	24.20	.000	2.87	نعم	٩٣.٣٣ %	٣
٢/١٧	تحفيز العاملين للارتقاء فى المستوى الوظيفى	٨٦.٦٧ %	39	١١.١١ %	5	٢.٢٢ %	1	58.13	.000	2.84	نعم	٩٢.٢٢ %	٤
٣/١٧	زيادة فرص التحدى والانجاز	٨٠.٠٠ %	36	١٣.٣٣ %	6	٦.٦٧ %	3	44.40	.000	2.73	نعم	٨٦.٦٧ %	٥
٤/١٧	زيادة القدرة على حل المشكلات	٩٥.٥٦ %	43	٤.٤٤ %	2	٠.٠٠ %	0	37.36	.000	2.96	نعم	٩٧.٧٨ %	٢
٥/١٧	تطوير أداء العاملين	٩٧.٧٨ %	44	٢.٢٢ %	1	٠.٠٠ %	0	41.09	.000	2.98	نعم	٩٨.٨٩ %	١

يتضح من جدول (١١) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارة المحور الاول (أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط) البعد الثاني (برامج التدريب والتنمية) وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين الإستجابات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠.٠٥ في جميع العبارات، عدا العبارة رقم (٣/١٦)، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٥٢.٢٢ % إلى ٩٨.٨٩ %) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

وتتفق تلك النتائج مع ما ذكره فريد النجار (٢٠٠٦) ان برامج التدريب والتعلم تعتبر من العوامل الاساسية والمفاهيم الرئيسية التي تعتمد عليها المنظمات وادارات الموارد البشرية فيها للتميز والمنافسة ، فقد وجد أن الافراد ذوى الاداء العالى يرغبون في تمييز انفسهم عن الافراد الاخرين ، وانه من الممكن تعلم هذا الاداء العالى واكتسابه عن طريق البرامج التدريبية والتطويرية المرتبطة باثارة دافع الاستعداد للاداء (١٥ : ٥٦).

و يشير بهلندر وسينل (٢٠٠٥) Bahlander .g. and snell فى هذا الصدد أن التدريب يلعب دورا أساسيا في حياه المنظمات المعاصرة خلال مجموعة الأهداف التي يسعى إلي تحقيقها و التي تتمثل في الآتي تطور مهارات ومعارف العاملين في مجال عمل معين ، رفع كفاءة وفاعلية المنظمة من خلال تحقيق أهدافها المرسومة . (٢٧ : ٣٦٠)

واتفقت دراسة جون كليرو وآخرون John K.Layer et al (٢٠٠٩) (٣٠) مع نتائج تلك الدراسة بوجود علاقة ايجابية بين التدريب واداء العاملين لوظائفهم على الرغم من اختلاف ادراك العاملين لابعاد جودة الحياة الوظيفية باختلاف الوظائف والفئات العمرية.

وتؤكد نتائج دراسة مؤمن طه عبدالنعم ، جمال مصطفى عبدالعزيز (٢٠٢٠) (٢٣) أنه لا تقوم بعقد الدورات التدريبية اللازمة للعاملين لديها لاكتساب المعرفة ولتحسين مهاراتهم من اجل تحسين ادائهم عند تأدية اعمالهم، لايتوفر في البلدية توصيف وظيفي واضح ومكتوب للمهام التي يقوم بها العاملين ، تعمل الادارة على اعطاء العاملين لديها مهام اضافية باستمرار، يشعر الموظفون في البلدية بأهمية مهامهم وتأثيرها على مهام الآخرين ، يتم تزويد العاملين بنتائج الاعمال التي يقومون بها

جدول (١٢)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الاول (أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط) البعد الثالث: العلاقات الاجتماعية

ن= (٤٥)

م	الدلالات الإحصائية	موافق		إلى حد ما		لا أوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجدلة (ليكات)	نسبة الموافقة %	الترتيب
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار						
١٨	تعمل إدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط على تعزيز مبادئ الأخاء والتعاون بين العاملين	٨٤.٤٤ %	38	١٣.٣٣ %	6	٢.٢٢ %	1	53.73	.000	2.82	نعم	٩١.١١ %	٥
١٩	توجد صداقات طيبة بينى وبين جميع العاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط	٩٧.٧٨ %	44	٢.٢٢ %	1	٠.٠٠ %	0	41.09	.000	2.98	نعم	٩٨.٨٩ %	٢
٢٠	يتبادل العاملون الزيارات الاجتماعية فى كثير من المناسبات الاجتماعية.	٨٤.٤٤ %	38	١٣.٣٣ %	6	٢.٢٢ %	1	53.73	.000	2.82	نعم	٩١.١١ %	٥
٢١	تؤثر العلاقات الاجتماعية بين العاملين على اتخاذ القرار	٧٥.٥٦ %	34	١٧.٧٨ %	8	٦.٦٧ %	3	36.93	.000	2.69	نعم	٨٤.٤٤ %	٦
٢٢	اتعامل مع الزملاء بكل ود واحترام	٩٣.٣٣ %	42	٦.٦٧ %	3	٠.٠٠ %	0	33.80	.000	2.93	نعم	٩٦.٦٧ %	٣
٢٣	يوجد تفاعل واتصال بين الزملاء باختلاف المستويات الادارية	٨٦.٦٧ %	39	١١.١١ %	5	٢.٢٢ %	1	58.13	.000	2.84	نعم	٩٢.٢٢ %	٤
٢٤	اتعاون مع الاصدقاء مهما اختلفت وجهات النظر	٢٢.٢٢ %	10	٣٧.٧٨ %	17	٤٠.٠٠ %	18	2.53	.282	1.82	إلى حد ما	٤١.١١ %	٨
٢٥	يسود مناخ يتسم بالهدوء والطمأنينة بين زملاء العمل	٧١.١١ %	32	٢٢.٢٢ %	10	٦.٦٧ %	3	30.53	.000	2.64	نعم	٨٢.٢٢ %	٧
٢٦	اشعر بالسعادة لمشاركة زملاء العمل مشاكلهم والعمل على مساعدتهم فى حلها.	١٠٠.٠٠ %	45	٠.٠٠ %	0	٠.٠٠ %	0	٤٥.٠٠	.000	3.00	نعم	١٠٠.٠٠ %	١
٢٧	التزم بالعادات والتقاليد بالمجتمع الذى اعيش فيه	١٠٠.٠٠ %	45	٠.٠٠ %	0	٠.٠٠ %	0	٤٥.٠٠	.000	3.00	نعم	١٠٠.٠٠ %	١
٢٨	اسعى لمزيد من الصداقات خارج العمل	١٠٠.٠٠ %	45	٠.٠٠ %	0	٠.٠٠ %	0	٤٥.٠٠	.000	3.00	نعم	١٠٠.٠٠ %	١
٢٩	يسود بين العاملين التعاون وروح الفريق الواحد	٩٧.٧٨ %	44	٢.٢٢ %	1	٠.٠٠ %	0	41.09	.000	2.98	نعم	٩٨.٨٩ %	٢

*مربع كاي معنوى عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة ≥ ٠.٠٥ عند درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩ ، درجة الحرية = ٣.٨٤
مقياس ليكات : المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان :- ١.٠٠ - ١.٦٦ (لاوافق) ، ١.٦٧ - ٢.٣٣ (إلى حد ما) ، ٢.٣٤ - ٣.٠٠ (موافق)

يتضح من جدول (١٢) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الاول (أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط) البعد الثالث (العلاقات الاجتماعية) وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين الإستجابات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠.٠٥ في جميع العبارات، عدا العبارة رقم (٢٤)، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٤١.١١ % إلى ١٠٠ %) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

وذكرت منى خرموش، صابر بحري (٢٠١٨) أنه إذا كانت بين العاملين وبين زملاء العمل علاقات اجتماعية يسودها الحب والتعاون ، فكلما كان مناخ العمل مليئاً بالعلاقات الاجتماعية الايجابية كان ذلك دافعا الى الاتقان في العمل وأداءه على الوجه الاكمل ، ومما لاشك فيه أنه إذا شابت هذه العلاقات توترات في بيئة العمل ، فان جودة العمل المطلوب انجازة ستقل ويقل معها أداء الفرد ودافعية (٢٢: ١٧)

وفي هذا الصدد اشار فريد النجار (٢٠٠٦) ان طبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة بين العاملين في مكان العمل يمكن تحديد مستويات هذه العلاقة من خلال (العلاقات بين المروؤسين - العلاقات بين الرؤساء - العلاقات بين الرؤساء والمروؤسين) ، وبالتالي فان العلاقة الايجابية للفرد العامل مع مجموعة العمل توفر به اشباعا لحاجته الاجتماعية ، وتحقيق تبادل المنافع بينها . (١٥: ٤٧)

واشارت نتائج دراسة ابتسام عبدالحميد عباس (٢٠٢١) (١) ان مستوى جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت جاء بدرجة كبيرة بالترتيب التالي (مجال العلاقات الاجتماعية - مجال الامن والصحة المهنية - مجال الترقية والتقدم الوظيفي - مجال الامان والاستقرار الوظيفي - مجال الاجور والرواتب)

واتفقت دراسة ستالورس Stallworth (٣٠) على ان العلاقات مع الزملاء تأتي في المرتبة الثالثة من حيث الاهمية النسبية لكثر ابعاد جودة الحياة الوظيفية تائيرا على اداء العاملين ونتاجيتهم في العمل .

وذكرت نتائج دراسة ليدينا اكسكلوريا Lediana Xhakollari (2013) (٣١) ان العلاقات الاجتماعية في مكان العمل لاتؤدي الى زيادة الانتاجية فحسب ، بل تقود الى اداء افضل وامتعة والتزام ورضا من قبل العاملين في عملهم .

جدول (١٣)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الاول (أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين بإدارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط) البعد الرابع: الأمن والصحة المهنية فى بيئة العمل

ن = (٤٥)

م	الدلالات الإحصائية	موافق		إلى حد ما		لا أوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابى	الاستجابة المجدلة (ليكارت)	نسبة الموافقة %	الترتيب
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار						
٣٠	تحرص ادارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط على اطلاع العاملين على اجراءات الامن والسلامة .	٢٢.٢٢ %	١٠	١٥.٥٦ %	٧	٦٢.٢٢ %	٢٨	١٧.٢٠	.٠٠٠	١.٦٠	لا	٣٠.٠٠ %	٣
٣١	تبعد ادارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط عن أماكن الضوضاء	٧٣.٣٣ %	٣٣	٢٤.٤٤ %	١١	٢.٢٢ %	١	٣٥.٧٣	.٠٠٠	٢.٧١	نعم	٨٥.٥٦ %	١
٣٢	تلتزم الادارة بالتشريعات والقوانين المحددة للصحة والسلامة المهنية للعاملين	٧٣.٣٣ %	٣٣	٢٢.٢٢ %	١٠	٤.٤٤ %	٢	٣٤.٥٣	.٠٠٠	٢.٦٩	نعم	٨٤.٤٤ %	٢
٣٣	تهتم ادارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط بسلامة وأمن العاملين من خلال :												
١/٣٣	وضع منظومة فاعلة لمنع الحرائق المحتملة.	٩٣.٣٣ %	٤٢	٤.٤٤ %	٢	٢.٢٢ %	١	٧٢.٩٣	.٠٠٠	٢.٩١	نعم	٩٥.٥٦ %	١
٢/٣٣	تصميم أماكن العمل بما يحقق الراحة للعاملين	٧٣.٣٣ %	٣٣	١٧.٧٨ %	٨	٨.٨٩ %	٤	٣٢.٩٣	.٠٠٠	٢.٦٤	نعم	٨٢.٢٢ %	٢
٣/٣٣	تجهيز مكان العمل يودى الى شعور العاملين بالطمأنينة والسلامة	٧١.١١ %	٣٢	٢٢.٢٢ %	١٠	٦.٦٧ %	٣	٣٠.٥٣	.٠٠٠	٢.٦٤	نعم	٨٢.٢٢ %	٢
٣٤	تقوم ادارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط باعداد برامج تدريبية للعاملين فى:												
١/٣٤	السلامة والصحة المهنية للعاملين	٦٢.٢٢ %	٢٨	١٣.٣٣ %	٦	٢٤.٤٤ %	١١	١٧.٧٣	.٠٠٠	٢.٣٨	نعم	٦٨.٨٩ %	٢
٢/٣٤	المخاطر المهددة للصحة والسلامة المهنية بإدارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط	٦٦.٦٧ %	٣٠	٤.٤٤ %	٢	٢٨.٨٩ %	١٣	٢٦.٥٣	.٠٠٠	٢.٣٨	نعم	٦٨.٨٩ %	٢
٣/٣٤	الازمات التى يمكن أن تواجه ادارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط	٩١.١١ %	٤١	٤.٤٤ %	٢	٤.٤٤ %	٢	٦٧.٦٠	.٠٠٠	٢.٨٧	نعم	٩٣.٣٣ %	١
٤/٣٤	الوعى الصحى للعاملين	٢٦.٦٧ %	١٢	٦.٦٧ %	٣	٦٦.٦٧ %	٣٠	٢٥.٢٠	.٠٠٠	١.٦٠	لا	٣٠.٠٠ %	٣
٣٥	تتبنى ادارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط نظام للسلامة والصحة المهنية يساعد على :												
١/٣٥	تعزيز وتحسين كفاءة العمل .	٨٢.٢٢ %	٣٧	١٣.٣٣ %	٦	٤.٤٤ %	٢	٤٨.٩٣	.٠٠٠	٢.٧٨	نعم	٨٨.٨٩ %	٢
٢/٣٥	كسب ثقة العملاء والمستثمرين .	٥٥.٥٦ %	٢٥	٢٤.٤٤ %	١١	٢٠.٠٠ %	٩	١٠.١٣	.٠٠٦	٢.٣٦	نعم	٦٧.٧٨ %	٤
٣/٣٥	المساهمة فى استقطاب العاملين ذوى المواهب.	٦٢.٢٢ %	٢٨	١٥.٥٦ %	٧	٢٢.٢٢ %	١٠	١٧.٢٠	.٠٠٠	٢.٤٠	نعم	٧٠.٠٠ %	٣
٤/٣٥	حماية العاملين من مخاطر بيئة العمل.	٩١.١١ %	٤١	٨.٨٩ %	٤	٠.٠٠ %	٠	٣٠.٤٢	.٠٠٠	٢.٩١	نعم	٩٥.٥٦ %	١

*مربع كاي معنوى عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة ≥ ٠.٠٥ عند درجة الحرية ٢ = ٠.٩٩ ، درجة الحرية ١ = ٣.٨٤
مقياس ليكارت : المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان :- ١.٠٠-١.٦٦ (لاوافق) ، ١.٦٧-٢.٣٣ (إلى حد ما) ، ٢.٣٤-٣.٠٠ (موافق)

يتضح من جدول (١٣) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الاول (أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين بإدارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط) البعد الرابع (الأمن والصحة المهنية فى بيئة العمل) وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين الإستجابات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠.٠٥ فى جميع العبارات، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٣٠% إلى ٩٥.٥٦%) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

وأشارت **محمد عبده حافظ (٢٠١١)** أن الاهتمام بالسلامة والامن من أولويات المهام التي تقع على عاتق المؤسسات ، للحفاظ على العاملين لديها من الاثار الناتجة من مخاطر العمل ، ويتم ذلك من خلال اعداد البرامج الوقائية والعلاجية في مجال الاعمال المهنية والانشطة الانتاجية والخدمية (١٨ : ٥٢)

وفى هذا الصدد ذكر **محمد عبدالفتاح الصيرفى (٢٠٠٩)** ان الصحة والسلامة المهنية فى العمل تؤثر تأثيرا مباشرا على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة وعلى الاداء والكفاءة التنظيمية بصفة عامة ، وبالرغم من ان ادارة الموارد البشرية هى المسئولة عن وضع البرامج الخاصة بتحسين ادارة بيئة العمل ، الا ان تعاون الادارات الاخرى فى صيانة وتحسين بيئة العمل لا يمكن تجاهله وبالتالي هى مسئولية شاملة لجميع اقسام المنظمة ؛ذلك لانعكاساتها على سلامة وصحة الموارد البشرية وفعالية ادائها. (١٧ : ٥٦)

وذكرت نتائج دراسة **مروان حسن البربرى (٢٠١٦) (٢٠)** على ان سلامة العاملين فى مواقعهم من أهم متطلبات العمل الجيد ، بالاضافة الى توفير الاماكن المناسبة لاداء اعمالهم.

وأشارت نتائج دراسة **هايرول ازر Hayrol Azril (٢٠١٠) (٢٥)** والتي توصلت الى ان بيئة العمل والسلامة المهنية تعد من اكثر ابعاد جودة الحياة الوظيفية تاثيرا على اداء العاملين وانتاجيتهم فى العمل ، حيث جاءت فى المرتبة الرابعة من حيث الاهمية النسبية لابعاد جودة الحياة الوظيفية فى التأثير على الاداء .

جدول (١٤)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الاول (أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط) البعد الخامس: الرضا الوظيفي

ن= (٤٥)

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجدلة (ليكات)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	الدلالات الإحصائية						م
						لا أوافق		إلى حد ما		موافق		
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
٨	%٧١.١١	نعم	2.42	.000	20.13	%٢٢.٢٢	10	%١٣.٣٣	6	%٦٤.٤٤	29	٣٦ اشعر بالراحة النفسية عند ذهابي الى عملي
١٠	%٢٧.٧٨	لا	1.56	.001	13.73	%٥٧.٧٨	26	%٢٨.٨٩	13	%١٣.٣٣	6	٣٧ تنتهي علاقتي بزملائي بانتهاء دوام العمل
٢	%٩٣.٣٣	نعم	2.87	.000	24.20	%٠.٠٠	0	%١٣.٣٣	6	%٨٦.٦٧	39	٣٨ اشعر بالسعادة أثناء التواجد مع زملائي في العمل
١	%٩٨.٨٩	نعم	2.98	.000	41.09	%٠.٠٠	0	%٢.٢٢	1	%٩٧.٧٨	44	٣٩ اطمح في الوصول الى اعلى الدرجات في مكان عملي
٦	%٨٥.٥٦	نعم	2.71	.000	44.13	%٨.٨٩	4	%١١.١١	5	%٨٠.٠٠	36	٤٠ ارى أن هناك عدالة من الرؤساء في معاملة المرؤوسين
٣	%٩٠.٠٠	نعم	2.80	.000	49.60	%٢.٢٢	1	%١٥.٥٦	7	%٨٢.٢٢	37	٤١ تسعى ادارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط بتحقيق الانتماء والفخر لما اقوم به.
٧	%٨٠.٠٠	نعم	2.60	.000	32.40	%١٣.٣٣	6	%١٣.٣٣	6	%٧٣.٣٣	33	٤٢ توفر ادارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط الاعمال التى تتناسب مع قدراتى ومهاراتى فى العمل.
٥	%٨٧.٧٨	نعم	2.76	.000	42.13	%٢.٢٢	1	%٢٠.٠٠	9	%٧٧.٧٨	35	٤٣ اشعر بالسعادة لاننى أحقق أهداف مهنتى بنجاح
٦	%٨٣.٣٣	نعم	2.67	.000	33.60	%٦.٦٧	3	%٢٠.٠٠	9	%٧٣.٣٣	33	٤٤ اشعر بالرضا عما يتحقق لى من تطوير لقدراتى المهنية
٥	%٨٧.٧٨	نعم	2.76	.000	42.13	%٢.٢٢	1	%٢٠.٠٠	9	%٧٧.٧٨	35	٤٥ اشعر بالسعادة لقدرتى على التغلب على معوقات العمل التى تواجهنى
٩	%٥٧.٧٨	إلى حد ما	2.16	.008	9.73	%٣٥.٥٦	16	%١٣.٣٣	6	%٥١.١١	23	٤٦ اشعر بالطمأنينه عند اتخاذ القرارات بعد دراسة علمية للموقف.
٤	%٨٨.٨٩	نعم	2.78	.000	13.89	%٠.٠٠	0	%٢٢.٢٢	10	%٧٧.٧٨	35	٤٧ اشعر بالسعادة لانجاز مهام وواجبات وظيفتى فى المواعيد المحددة.

*مربع كاي معنوي عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة ≥ ٠.٠٥ عند درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩ ، درجة الحرية = ٣.٨٤
مقياس ليكات : المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان :- ١.٠٠ - ١.٦٦ (لاوافق) ، ١.٦٧ - ٢.٣٣ (إلى حد ما) ، ٢.٣٤ - ٣.٠٠ (موافق)

يتضح من جدول (١٤) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الاول (أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين بإدارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط) البعد الخامس (الرضا الوظيفى) وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين الإستجابات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠.٠٥ فى جميع العبارات، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٢٧.٢٨% إلى ٩٨.٨٩%) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

ويذكر **فهد محمد الشقحاء** (٢٠٠٨) ان مفهوم الرضا الوظيفى يشير الى مدى تفضيل الافراد لعملهم او عدم تفضيلهم ويعبر عن مشاعر ومدى التوافق بين توقعات الفرد من عمله من جهة وما يحصل عليه من حوافز ومكافآت من جهة ثانية ، وقد يقصد بالرضا الوظيفى رضا الفرد او رضا المجموعة ، كذلك فان الرضا الوظيفى ليست حالة ثابتة بل هو متغير من حين لآخر او قد يكون مرضيا عنه فى وقت معين لايغنى بالضرورة ان يكون كذلك فى كل الاوقات والاضاع الاخرى(١٦ : ٨٣)

وتتفق تلك النتائج مع ما ذكره **فريد النجار** (٢٠٠٦) إن لرضا الأفراد أهمية كبيرة، حيث يعتبر في الأغلب مقياسا لمدى فاعلية الأداء، إذ كان رضا الأفراد الكلي مرتفعاً فإن ذلك سيؤدي إلى نتائج مرغوب فيها تضاهي تلك التي تنويها المنظمة عندما تقوم برفع أجور عملها أو بتطبيق برنامج للمكافآت التشجيعية أو نظام الخدمات، ومن ناحية أخرى فإن عدم الرضا يسهم في التغيب عن العمل وإلى كثرة حوادث العمل والتأخر عنه وترك العاملين المؤسسات التي يعملون بها والانتقال إلى مؤسسات أخرى ويؤدي إلى تفاقم المشكلات العمالية وزيادة شكاوى العمال من أوضاع العمل وتوجههم لإنشاء اتحادات عمالية للدفاع عن مصالحهم كما أنه يتولد عن عدم الرضا مناخ تنظيمي غير صحي.(١٥ : ٥٤)

وأشارت نتائج دراسة **ايمن حسن ديوب** (٢٠١٤)(٣) الى أن تكوين صداقات من داخل العمل تكون سلاح ذو حدين حيث انها من الممكن ان تساعد على تطوير العمل او قد تكون عائق فى اداء الاعمال.

جدول (١٥)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الاول (أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط) البعد السادس : الاجور والمكافآت المالية

ن= (٤٥)

م	محتوى العبارة	الدلالات الإحصائية		موافق		إلى حد ما		لا أوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجدلة (ليكاتر)	نسبة الموافقة %	الترتيب
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار						
٤٨	تعتبر الاجور عادلة بالنسبة لمهارتي ومجهوداتي	٢٠.٠٠ %	٩	١٧.٧٨ %	٨	٦٢.٢٢ %	٢٨	٢٨.٨٩ %	١٣	١٦.٩٣	.٠٠٠	١.٥٨	لا	٢٨.٨٩ %	٧
٤٩	تعتبر الاجور عادلة مقارنة بما يحصل عليه زملائنا في المهن الأخرى	٣٥.٥٦ %	١٦	٣٥.٥٦ %	١٦	٢٨.٨٩ %	١٣	٢٨.٨٩ %	١٣	٠.٤٠	.٨١٩	٢.٠٧	إلى حد ما	٥٣.٣٣ %	٣
٥٠	يوجد نظام مكافآت وتعويضات واضح وملئم داخل ادارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط	٢٠.٠٠ %	٩	٢٠.٠٠ %	٩	٦٠.٠٠ %	٢٧	٣٠.٠٠ %	١٣	١٤.٤٠	.٠٠١	١.٦٠	لا	٣٠.٠٠ %	٦
٥١	اشعر بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف الى الراتب سنويا	٢٦.٦٧ %	١٢	٨.٨٩ %	٤	٦٤.٤٤ %	٢٩	٣١.١١ %	١٤	٢١.٧٣	.٠٠٠	١.٦٢	لا	٣١.١١ %	٥
٥٢	يرتبط نظام المكافآت بقاعدة معلومات عن مستوى أداء العاملين	٧٣.٣٣ %	٣٣	١١.١١ %	٥	١٥.٥٦ %	٧	٣١.١١ %	١٤	٣٢.٥٣	.٠٠٠	٢.٥٨	نعم	٧٨.٨٩ %	٢
٥٣	تُمنح المكافآت وفقا لمستوى إنجاز وأداء وكفاءة العاملين في العمل	٢٨.٨٩ %	١٣	٤٠.٠٠ %	١٨	٣١.١١ %	١٤	٣١.١١ %	١٤	٠.٩٣	.٦٢٧	١.٩٨	إلى حد ما	٤٨.٨٩ %	٤
٥٤	يشعر العاملين بالرضا بما يتحصل عليه من دخل.	٢٠.٠٠ %	٩	١٧.٧٨ %	٨	٦٢.٢٢ %	٢٨	٢٨.٨٩ %	١٣	١٦.٩٣	.٠٠٠	١.٥٨	لا	٢٨.٨٩ %	٧
٥٥	ضعف مرتبي يجعلني ابحت عن عمل اضافي	٧٥.٥٦ %	٣٤	١٥.٥٦ %	٧	٨.٨٩ %	٤	٨.٨٩ %	٤	٣٦.٤٠	.٠٠٠	٢.٦٧	نعم	٨٣.٣٣ %	١
٥٦	يوجد ربط بين الاجور والمكافآت وكفاءة أداء العاملين.	٢٢.٢٢ %	١٠	١٥.٥٦ %	٧	٦٢.٢٢ %	٢٨	٢٨.٨٩ %	١٣	١٧.٢٠	.٠٠٠	١.٦٠	لا	٣٠.٠٠ %	٦

*مربع كاي معنوي عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة $0.05 \geq$ عند درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩ ، درجة الحرية ١ = ٣.٨٤
مقياس ليكاتر : المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان :- ١.٠٠ - ١.٦٦ (لاوافق) ، ١.٦٧ - ٢.٣٣ (إلى حد ما) ، ٢.٣٤ - ٣.٠٠ (موافق)

يتضح من جدول (١٥) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارة المحور الاول (أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط) البعد السادس (الاجور والمكافآت المالية) وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين الإستجابات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠.٠٥ في جميع العبارات، عدا العبارات أرقام (٤٩، ٥٣)، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٢٨.٨٩% إلى ٨٣.٣٣%) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

وذكر اسلام غلاب (٢٠٢٢) (٢) أنه تلعب الاجور والرواتب دورا كبيرا في تحديد اتجاه أداء العاملين في المؤسسة ، إذ أن العلاقة بين اتجاه الدافعية وبين الاجور علاقة طردية وقوية ، بمعنى أنه كلما زاد مستوى الاجور والوراتب للعاملين زادت دافعتهم للعمل ، إضافة الى أنها تسهم في استمرار بقاء الفرد في المنظمة ، كما أنها تؤدي الى التأثير في مستوى الخدمة التي تقدمها المؤسسة ، فقصور هذه الاجور عن تلبية الحاجات الاساسية للعاملين يدفع هؤلاء العاملين نحو اتجاه السلوك السلبي للاداء ، مما يترتب عليه نتائج سلبية على فاعلية المؤسسة

واشار ديسلر Dessler (٢٠١٣) إلى أن المكافآت الوظيفية تعد أداة من أدوات التحفيز التي تستخدمها معظم منظمات الاعمال من أجل تحسين أداء العاملين لديها ، وتشجيعهم على التميز والاستمرار في العمل داخل المؤسسة ، كما تعمل تلك المنظمات على توفير بيئة عمل تنافسية لهم ، حيث تدفع العاملين للتنافس فيما بينهم بهدف الحصول على تلك المكافآت بأشكالها المختلفة سواء أكانت مادية أم معنوية ، وهناك اختلاف بين نظام المكافآت ونظم الحوافز ، حيث تعد الحوافز حقا من حقوق الافراد العاملين بها ، فتقدم للمدير والعامل في المنظمة بغض النظر عن طبيعة الادوار كالمزايا الاجتماعية ، والعلاوات الدورية. (٢٧: ٨٧)

وتوصلت نتائج دراسة عفاف حيران (٢٠١٤) (١٤) على وجود علاقة ارتباطية قوية بين جودة حياة العمل والابداع الإداري إذ انه كلما ارتفع مستوى جودة حياة العمل كلما زاد الابداع الإداري والعكس ، وجود علاقة ارتباطية قوية بين نظام الاجور والمكافآت والابداع الإداري فكلما كان هناك نظام اجور ومكافآت عادلة كلما زاد الابداع الإداري ، وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مشاركة العاملين في اتخاذ القرار والابداع الإداري

عرض ومناقشة نتائج المحور الثاني : أبعاد الالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط

جدول (١٦)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (أبعاد الالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط) البعد الاول : الإلتزام المعيارى

ن=(٤٥)

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجدلة (ليكاترت)	المتوسط الحسابى	مستوى الدلالة	مربع كاي	لا أوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالات الإحصائية	م
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
٣	%٨٥.٥٦	نعم	2.71	.005	8.02	%٠.٠٠	0	%٢٨.٨٩	13	%٧١.١١	32	أحافظ على سمعة ادارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط لدي المجتمع	٥٧
١	%٩٥.٥٦	نعم	2.91	.000	30.42	%٠.٠٠	0	%٨.٨٩	4	%٩١.١١	41	تستحق ادارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط إخلاصى وولائى في العمل.	٥٨
٢	%٨٧.٧٨	نعم	2.76	.000	48.53	%٦.٦٧	3	%١١.١١	5	%٨٢.٢٢	37	أهتم بشكل ومستقبل ادارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط أثناء العمل.	٥٩
٤	%٨٣.٣٣	نعم	2.67	.000	36.40	%٨.٨٩	4	%١٥.٥٦	7	%٧٥.٥٦	34	أعتقد أن ترك وظيفتى الحالية دون مبرر أمر غير أخلاقى .	٦٠
												أشعر بأن أهم سبب لإستمرارى فى عملى هو الإلتزام الأخلاقى تجاه:	٦١
٢	%٨٨.٨٩	نعم	2.78	.000	45.73	%٢.٢٢	1	%١٧.٧٨	8	%٨٠.٠٠	36	ادارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط .	١/٦١
١	%٩٦.٦٧	نعم	2.93	.000	33.80	%٠.٠٠	0	%٦.٦٧	3	%٩٣.٣٣	42	زملاء العمل.	٢/٦١
												يتمثل دور ادارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط فى تعزيز الإلتزام المعيارى للعاملين من خلال:	٦٢
١	%٨٦.٦٧	نعم	2.73	.000	38.80	%٢.٢٢	1	%٢٢.٢٢	10	%٧٥.٥٦	34	الدعم الجيد للعاملين.	١/٦٢
												السماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابى فى :	٢/٦٢
٢	%٩٢.٢٢	نعم	2.84	.000	58.13	%٢.٢٢	1	%١١.١١	5	%٨٦.٦٧	39	إجراءات تنفيذ العمل .	١/٢/٦٢
١	%٩٨.٨٩	نعم	2.98	.000	41.09	%٠.٠٠	0	%٢.٢٢	1	%٩٧.٧٨	44	وضع الأهداف والخطط ورسم السياسات.	٢/٢/٦٢
٣	%٩١.١١	نعم	2.82	.000	62.53	%٦.٦٧	3	%٤.٤٤	2	%٨٨.٨٩	40	إتخاذ القرارات .	٣/٢/٦٢

*مربع كاي معنوى عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة $0.05 \geq$ عند درجة الحرية ٢ = ٠.٩٩ ، درجة الحرية ١ = ٣.٨٤

مقياس ليكاترت : المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان :- ١.٠٠ - ١.٦٦ (لاوافق) ، ١.٦٧ - ٢.٣٣ (إلى حد ما) ، ٢.٣٤ - ٣.٠٠ (موافق)

يتضح من جدول (١٦) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارة المحور الثانى (أبعاد الالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط) البعد الاول (الإلتزام المعيارى) وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين الإستجابات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠.٠٥ فى جميع العبارات، ونسبة موافقة تراوحت ما بين (٨٣.٣٣ % إلى ٩٨.٨٩ %) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

وأشارت نتائج دراسة ثانسور وآخرون **thaneswor et al (٢٠٠٥) (٣١)** أن الإلتزام المعيارى هما العنصرين ذوي الارتباط المعنوي بعناصر سلوك المواطنة بينما لم يثبت وجود علاقة ارتباط بين الإلتزام المستمر وعناصر سلوك المواطنة.

وأتفق ذلك مع ما ذكره خالد الوزان (٢٠٠٦) حيث أشار الي أن الإلتزام التنظيمي يؤدي إلى عدد من النتائج الايجابية بالنسبة للمنظمة والأفراد كانهخفاض معدل دوران العمل، تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية ، بينما تدني مستوى الإلتزام التنظيمي يكشف عن مجموعة من السلوكيات السلبية في المؤسسة والتي تظهر على شكل التهرب عن أداء العمل والغياب والتأخر عن العمل والدوران والإهمال واللامبالاة وقلة الإلتقان وانخفاض الرضا الوظيفي. (٦ : ٣٨)

جدول (١٧)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (أبعاد الالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط) البعد الثاني : الإلتزام الإستمراري

ن= (٤٥)

م	الدلالات الإحصائية	موافق		إلى حد ما		لا أوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجدلة (ليكات)	نسبة الموافقة %	الترتيب
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار						
٦٣	عندي رغبة في بذل جهد أكبر يساهم في نجاح ادارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط	٦٦.٦٧ %	30	٢٢.٢٢ %	10	١١.١١ %	5	23.33	.000	2.56	نعم	٧٧.٧٨ %	٥
٦٤	أقبل أي مهمة أكلف بها مقابل الإستمرار في العمل	٦٤.٤٤ %	29	٢٤.٤٤ %	11	١١.١١ %	5	20.80	.000	2.53	نعم	٧٦.٦٧ %	٦
٦٥	لا أرغب في مغادرة ادارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط تجنباً لمزيد من المشاكل والاضطرابات.	٧٣.٣٣ %	33	٢٢.٢٢ %	10	٤.٤٤ %	2	34.53	.000	2.69	نعم	٨٤.٤٤ %	٣
٦٦	أحصل علي فوائد مادية ومعنوية من العمل تساعد علي الإستمرار في العمل.	٤٨.٨٩ %	22	١٥.٥٦ %	7	٣٥.٥٦ %	16	7.60	.022	2.13	إلى حد ما	٥٦.٦٧ %	٧
٦٧	ولائي لادارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط هو سبب إستمراري بالعمل بها.	٦٨.٨٩ %	31	٢٢.٢٢ %	10	٨.٨٩ %	4	26.80	.000	2.60	نعم	٨٠.٠٠ %	٤
٦٨	عملي بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط هو بحكم الضرورة.	٢٦.٦٧ %	12	٣٧.٧٨ %	17	٣٥.٥٦ %	16	0.93	.627	1.91	إلى حد ما	٤٥.٥٦ %	٨
٦٩	لا أستطيع ترك وظيفتي الحالية نظراً لندرة الوظائف المتاحة .	٩٧.٧٨ %	44	٢.٢٢ %	1	٠.٠٠ %	0	41.09	.000	2.98	نعم	٩٨.٨٩ %	١
٧٠	لا أستطيع ترك العمل بسبب الفوائد الى أحصل عليها.	٨٦.٦٧ %	39	١٣.٣٣ %	6	٠.٠٠ %	0	24.20	.000	2.87	نعم	٩٣.٣٣ %	٢
٧١	تركي للعمل يسبب لي عدة مشاكل:-												
١/٧١	- شخصية.	٩١.١١ %	41	٨.٨٩ %	4	٠.٠٠ %	0	30.42	.000	2.91	نعم	٩٥.٥٦ %	٢
٢/٧١	- نفسية .	٧٣.٣٣ %	33	١٣.٣٣ %	6	١٣.٣٣ %	6	32.40	.000	2.60	نعم	٨٠.٠٠ %	٤
٣/٧١	- إقتصادية .	٩٧.٧٨ %	44	٢.٢٢ %	1	٠.٠٠ %	0	41.09	.000	2.98	نعم	٩٨.٨٩ %	١
٤/٧١	- إجتماعية .	٨٨.٨٩ %	40	٨.٨٩ %	4	٢.٢٢ %	1	62.80	.000	2.87	نعم	٩٣.٣٣ %	٣

*مربع كاي معنوي عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة ≥ 0.05 عند درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩ ، درجة الحرية ١ = ٣.٨٤
مقياس ليكات : المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان :- ١.٠٠ - ١.٦٦ (لاوافق) ، ١.٦٧ - ٢.٣٣ (إلى حد ما) ، ٢.٣٤ - ٣.٠٠ (موافق)

يتضح من جدول (١٧) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الثانى (أبعاد الالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط) البعد الثانى (الإلتزام الإستمرارى) وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين الإستجابات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠.٠٥ فى جميع العبارات ، عدا العبارة رقم (٦٨)، ونسبة موافقة تراوحت ما بين (٤٥.٥٦% إلى ٩٨.٨٩%) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

وأشار أسامة بن يونس (٢٠١٦) أن العاملين الذين لديهم مستوى عالي من الالتزام المستمر يبقون في الخدمة بسبب إنهم محتاجون وليس رغبة منهم في البقاء. (يونس، ٢٠١٦: ٣١)

وأكدت نتائج دراسة فهد محمد الشقحاء (٢٠٠٨) (١٦) أن قوة الطرح النظري الذى يجعل ممارسات وظيفة الموارد البشرية وطبيعة الادوار التي تقوم بها من اهم العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي

وذكرت نتائج دراسة مؤمن طه عبدالنعم ، جمال مصطفى عبدالعزيز (٢٠٢٠) (٢٣) ان يركز المسؤولين بإدارة رعاية الشباب على تبنى استراتيجيات واساليب تتضمن تقوية الالتزام التنظيمي كمتقدم المزيد من الحوافز المادية والمعنوية وتوسيع نطاق المشاركة فى اتخاذ القرارات واثراء العمل.

وإتفق ذلك مع ما ذكرته خيرية محمد بن عصمان (٢٠١٩) (٧) حيث أشار الي أن الالتزام المستمر هو ما يحققه العاملون من قيمة استثمارية في حالة استمرارهم العمل في المنطقة مقابل ما سيفقده عن التحاقه بجهات عمل أخرى.

جدول (١٨)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (أبعاد الالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط) البعد الثالث: الالتزام العاطفي

ن= (٤٥)

م	الدلالات الإحصائية	موافق		إلى حد ما		لا أوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجدلة (ليكات)	نسبة الموافقة %	الترتيب
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار						
٧٢	أشعر بالفخر بعملى فى ادارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط .	٧١.١١ %	32	٢٤.٤٤ %	11	٤.٤٤ %	2	31.60	.000	2.67	نعم	٨٣.٣٣ %	٣
٧٣	أقضي وقتى بسعادة وفخر في العمل.	٨٤.٤٤ %	38	٨.٨٩ %	4	٦.٦٧ %	3	52.93	.000	2.78	نعم	٨٨.٨٩ %	١
٧٤	أشعر بأن أهدافى الخاصة تتوافق مع أهداف ادارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط .	٤٨.٨٩ %	22	٢٢.٢٢ %	10	٢٨.٨٩ %	13	5.20	.074	2.20	إلى حد ما	٦٠.٠٠ %	٧
٧٥	أعتبر مشاكل العمل مشكلة شخصية يجب العمل علي حلها.	٦٦.٦٧ %	30	٢٤.٤٤ %	11	٨.٨٩ %	4	24.13	.000	2.58	نعم	٧٨.٨٩ %	٤
٧٦	لدى شعور قوى بإنتمائى لادارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط.	٦٨.٨٩ %	31	١٧.٧٨ %	8	١٣.٣٣ %	6	25.73	.000	2.56	نعم	٧٧.٧٨ %	٥
٧٧	أرى أنى جزء من عائلة داخل ادارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط .	٨٢.٢٢ %	37	١٣.٣٣ %	6	٤.٤٤ %	2	48.93	.000	2.78	نعم	٨٨.٨٩ %	١
٧٨	أستمتع بالحديث عن ادارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط مع أصدقاء العمل .	٦٤.٤٤ %	29	١٧.٧٨ %	8	١٧.٧٨ %	8	19.60	.000	2.47	نعم	٧٣.٣٣ %	٦
٧٩	أستمتع بالحديث عن عملى مع أصدقائى خارج العمل .	٧٥.٥٦ %	34	١٥.٥٦ %	7	٨.٨٩ %	4	36.40	.000	2.67	نعم	٨٣.٣٣ %	٣
٨٠	أشعر بدافع ذاتى فى تنفيذ مهام عملى.	٧٣.٣٣ %	33	٢٠.٠٠ %	9	٦.٦٧ %	3	33.60	.000	2.67	نعم	٨٣.٣٣ %	٣
٨١	أحتفظ بتفاصيل عملى ولا أبوح بها لأى جهة أخرى.	٧٥.٥٦ %	34	٢٠.٠٠ %	9	٤.٤٤ %	2	37.73	.000	2.71	نعم	٨٥.٥٦ %	٢

*مربع كاي معنوى عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة ≥ 0.05 عند درجة الحرية ٢ = ٠.٩٩ ، درجة الحرية ١ = ٣.٨٤
مقياس ليكات : المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان :- ١.٠٠-١.٦٦ (لاوافق) ، ١.٦٧-٢.٣٣ (إلى حد ما) ، ٢.٣٤-٣.٠٠ (موافق)

يتضح من جدول (١٨) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الثانى (أبعاد الالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضى بجامعة دمياط) البعد الثالث (الإلتزام العاطفى) وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين الإستجابات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠.٠٥ فى جميع العبارات ، عدا العبارة رقم (٧٤)، ونسبة موافقة تراوحت ما بين (٦٠% إلى ٨٨.٨٩%) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

وإتفق ذلك مع ما ذكره حسين محمد حريم (٢٠١٣) حيث أشار إلي ارتباط الإلتزام العاطفي بالارتباط العاطفي بالمنظمة ويتطور هذا الإلتزام حينما يشارك العامل في اتخاذ القرار أو العمليات التنظيمية، ويدرك أهمية الارتباط بالمنظمة ، ويستمد هويته من ارتباطه، مثلاً يشعر العامل بالإلتزام العاطفي حينما يشعر أن المنظمة تعامله بعدالة واحترام وتؤازره وتسانده. (٣٩١: ٥)

وذكر محمد عبدالفتاح الصيرفى (٢٠٠٩) أن الإلتزام العاطفى يعبر عن قوة تطابق وتضامن الفرد مع المنظمة ورغبته في الاستمرار بعضويتها بالعمل بها لأنه موافق على قيمها وأهدافها ، وينجم عن الدعم الجيد من قبل المنظمة للفرد وذلك من خلال المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات و السماح لهم بالتفاعل الجيد والإيجابي داخل المنظمة؛ حيث يأخذ الفرد في حسابه إلى حد كبير ماذا يمكن أن يقوله الآخرون لو ترك العمل في المنظمة ؛ أي أنهم يبقون لأنهم يشعرون أن هذا واجب عليهم. (١٧ : ٦٤)

وأشارت نتائج دراسة سحر محمد بدوى (٢٠١٠) (٨) أهمية بعد الإلتزام العاطفي وتأثيره على ميل الأفراد لممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية. حيث يكون الأفراد المرتبطين عاطفياً ووجدانياً مع المنظمة أكثر إستعداداً للمشاركة في الأعمال الطوعية الإضافية. ورغم وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين سلوكيات المواطنة والإلتزام التنظيمي ككل، إلا أن بعدي الإلتزام المعياري والإلتزام الإستمراري لم يثبت وجود ارتباط بينهما وبين المواطنة التنظيمية. وبالتالي فإن الإلتزام الأدبي والأخلاقي، وإحتياج الفرد الى الدخل المتحقق له من خلال عمله في المنظمة لا يعدان سبباً كافياً لدفع الفرد الى بذل الجهد والوقت في أية أعمال تطوعية.

وأوصت دراسة مرفت ابراهيم راشد القاسم (٢٠١١) (١٩) بضرورة العمل على تنمية الإلتزام العاطفى لدى الافراد من خلال دورات تدريبية لتنمية الشعور بالانتماء.

عرض ومناقشة نتائج فرض البحث والذي ينص على "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط".

جدول (١٩)

معاملات الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط

ن=٤٥

المحور الثاني: أبعاد الالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط			المحاور والابعاد	المحور الاول: جودة الحياة الوظيفية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط
البعد الاول : الالتزام المعياري	البعد الثاني : الالتزام الإستمراري	البعد الثالث: الالتزام العاطفي		
*٠.٤٥٧	*٠.٣٩٧	*٠.٣٨٦	البعد الاول : الاستقرار والامان الوظيفي	
*٠.٤١٧	*٠.٣٧٨	*٠.٣١٠	البعد الثاني: برامج التدريب والتنمية	
*٠.٢٩٤	*٠.٥٧٤	*٠.٦٣٢	البعد الثالث: العلاقات الاجتماعية	
*٠.٤٢٥	*٠.٢٦٩	*٠.٤١٧	البعد الرابع: الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل	
*٠.٢٣٦	*٠.٣٦٤	*٠.٣٠١	البعد الخامس: الرضا الوظيفي	
*٠.٣٣٦	*٠.٣٩٤	*٠.٤٤٢	البعد السادس : الاجور والمكافآت المالية	

* قيمة "ر" معنوية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٢٩١

يتضح من جدول (١٩) والخاص بمعاملات الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط أن هناك:

- علاقة معنوية طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي، وهذا يدل على أنه كلما توافرت أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتي تتمثل في (الاستقرار والامان الوظيفي، برامج التدريب والتنمية، العلاقات الاجتماعية، الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل ، الرضا الوظيفي، الاجور والمكافآت المالية) كلما زادت درجة الالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط والتي تتمثل في (الالتزام المعياري ، الالتزام الإستمراري ، الالتزام العاطفي)

وفي هذا الصدد اشارت نتائج دراسة عبدالعظيم عبدالعزيز النجار (٢٠١٩) (١٣) توجد علاقة طردية بين كلا من ابعاد ومحاور مقياس جودة الحياة الوظيفية وهي الجوانب المرتبطة بالحياة الوظيفية (المشاركة في اتخاذ القرارات- السلوك القيادي - برامج التدريب والتعلم - الرضا الوظيفي - الاستقرار والامان الوظيفي)، الجوانب المرتبطة ببيئة العمل النفسية والبدنية (التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية - العلاقات الاجتماعية - توافر الحياة الصحية السليمة - توافر البرامج الترفيهية والترفيهية - توافر عوامل الامن والسلامة)، الجوانب المرتبطة بالنواحي المادية والاقتصادية (الاجور والمكافآت المالية - فرص الترقى والتقدم الوظيفي) والاداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب

وأوضحت نتائج دراسة مؤمن طه عبدالنعم ، جمال مصطفى عبدالعزيز (٢٠٢٠) (٢٣) على وجود علاقة ارتباطية دالة احصائية بين كلا من الذكاء العاطفي والالتزام التنظيمي للعاملين بإدارات رعاية الشباب.

الاستخلاصات :

- في ضوء نتائج البحث الحالية توصل الباحث إلى الاستخلاصات التالية :-
- أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط تتمثل في (الاستقرار والامان الوظيفي، برامج التدريب والتنمية، العلاقات الاجتماعية، الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل ، الرضا الوظيفي ، الاجور والمكافآت المالية)
 - أن أبعاد الالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط تتمثل في (الالتزام المعيارى ، الالتزام الإستمرارى ، الالتزام العاطفى)
 - توجد علاقة معنوية طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي، وهذا يدل على أنه كلما توافرت أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتي تتمثل في (الاستقرار والامان الوظيفي، برامج التدريب والتنمية، العلاقات الاجتماعية، الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل ، الرضا الوظيفي ، الاجور والمكافآت المالية) كلما زادت درجة الالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط والتي تتمثل في (الالتزام المعيارى ، الالتزام الإستمرارى ، الالتزام العاطفى)

التوصيات :

في ضوء إستخلاصات البحث، وصي الباحث المسئولين بإدارة رعاية الشباب بجامعة دمياط بالاتي:

- الاهتمام بتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي لما في ذلك أثر كبير على العاملين.
- الحرص على مشاركة العاملين في الادارة وتشجيعهم على طرح افكارهم فيما يخص العمل لضمان تنفيذها بأحسن وجه ، وإشعارهم بالمسئولية اتجاه تنفيذ هذه القرارات.
- خلق مناخ نفسى وتقوية روح الاخاء والصداقة وزيادة الاحترام المتبادل وتقوية العلاقات الاجتماعية بين العاملين وذلك عن طريق الرحلات والاحتفالات بما ينعكس ايجابيا على تحسين جودة الحياة الوظيفية لديهم.
- وضع نظان ترقية فعال يقوم على مبدا المساواة ومحاربة المحسوبية.
- تنمية روح الفريق لدى العاملين ودفعهم الى العمل سويا ولحل مشاكل وضغوطات العمل.
- وضع نظام أمثل للحوافز المالية والمعنوية لتشجيع العاملين على العمل.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ١- ابتسام عبد الحميد عباس (٢٠٢١): قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الرياضية الكويتية، بحث منشور، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، الجزء ٢، العدد ٩١، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان.
- ٢- إسلام غلاب إبراهيم (٢٠٢٢): متطلبات تحقيق الالتزام التنظيمي في الأندية الرياضية بمحافظة المنوفية، بحث منشور، المجلة العلمية لعلوم التربية الرياضية، جامعة أسوان.
- ٣- أيمن حسن ديوب (٢٠١٤): تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات (دراسة ميدانية)، بحث منشور بمجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٣٠، العدد الأول.
- ٤- جلال عامر شببات (٢٠١١): البرامج المعاصرة لجودة حياة العمل في المؤسسات، القدس.
- ٥- حسين اسامة حريم (٢٠٠٩): السلوك التنظيمي "سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال" ط٣- دار الحامد للنشر -الأردن
- ٦- خالد محمد الوزان (٢٠١٦): الالتزام التنظيمي، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ٧- خيرية محمد بن عصمان (٢٠١٩): دور الإلتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعات الليبية، بحث منشور، مجلة كلية التربية ببنها، العدد (١٢٠) المجلد (٣)، كلية التربية، جامعة بنها.
- ٨- سحر محمد بدوى (٢٠١٠): أثر الإلتزام التنظيمي على العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية، بحث منشور، المجلد ٧، العدد ٢، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الأزهر.
- ٩- سمر سعيد البيارى (٢٠١٨): جودة الحياة الوظيفية وأثرها على التزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- ١٠- سيد محمد جاد الرب (٢٠٠٨): جودة الحياة الوظيفية في منظمات الاعمال العصرية، دار الفكر العربي للنشر، القاهرة.
- ١١- شماء مسفر القحطاني (٢٠٢١): جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الادارية في الادارات المدرسية بمدارس التعليم الحكومي بدولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الكويت.
- ١٢- صلاح الدين محمد عبد الباقي (٢٠٠٥): السلوك التنظيمي، مدخل تنظيمي معاصر، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية.
- ١٣- عبد العظيم عبدالعزيز النجار (٢٠١٩): جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب بمحافظة البحيرة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الاسكندرية.
- ١٤- عفاف عيسى حيران (٢٠١٤): جودة حياة العمل وعلاقتها بالابداع الإداري دراسة ميدانية بمؤسسة نفطال بسكرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- ١٥- فريد خالد النجار (٢٠٠٦): الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية.
- ١٦- فهد محمد الشقحاء (٢٠٠٨): أثر أنشطة وظيفة الموارد البشرية على الإلتزام التنظيمي، بحث منشور بالمجلة العلمية للتجارة والتمويل، العدد الأول، كلية التجارة، جامعة طنطا.
- ١٧- محمد عبد الفتاح الصيرفي (٢٠٠٩): الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي التحليل على مستوى المنظمات، الجزء الرابع- المكتب الجامعي الحديث.

- ١٨- محمد عبده حافظ (٢٠١١): إدارة الموارد البشرية بين الفكر التقليدي والمعاصر ، دار الفجر للنشر والتوزيع.
- ١٩- مرفت ابراهيم راشد قاسم (٢٠١١): أثر القيادة الاصلية كمتغير وسيط على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، (بحث منشور)، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، العدد الثالث ،كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- ٢٠- مروان حسن البريرى (٢٠١٦): دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الاقصى للاعلام والانتاج الفنى، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الاقصى.
- ٢١- مريم محمد الحرباوى (٢٠١٩): مدى تطبيق الاثراء الوظيفي والتوسع في بلدية الخليل، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا والبحث العلمى ، جامعة الخليل.
- ٢٢- منى خرموش، صابر بحرى (٢٠١٨) : العلاقات الانسانية كمدخل لتحسين المناخ في بيئة العمل ، مجلة انسنة للبحوث والدراسات
- ٢٣- مؤمن طه عبدالنعميم ، جمال مصطفى عبدالعزيز (٢٠٢٠): أثر الذكاء العاطفى على الإلتزام التنظيمى للعاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة اسيوط، بحث منشور ،المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، العدد ٨٨ ، الجزء ٥ ، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم، جامعة حلوان.
- ٢٤- مؤيد سعيد السالم (٢٠٠٩): إدارة الموارد البشرية المعاصرة ، مدخل استراتيجى تكاملى ،دار اثراء للنشر ، عمان .
- ٢٥- نهى سليمان القليوبى (٢٠١٨): جودة الحياة الوظيفية وفقا لبعض المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية، بحث منشور ،مجلة اسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية ،المجلد ٤٧، العدد ٤، كلية التربية الرياضية ، جامعة اسيوط

ثانيا: المراجع الاجنبية

- 26- Andy Danford ,Richardson, Stewart(2008): Partnership ,high ,performance Work systems and quality of Working life .New Technology ,Work and Employment .
- 27- Dessler .G(2012) : Human resources management ,pearson college.
- 28- Moskal, S(2013): Quality of Life in the Factory: How far have We Come, "Industry Week, Jan.
- 29- Padala, Shanmukka Rao & Suryanaryana(2009): Industrial Safety And Quality Of Work Life ,Retrieved.
- 30- Stallworth, H,L(2012): Mentoring Organizational Commitement And Intentions To Leave Public Accounting, Managerial Auditing Journal, Vol,18,5.
- 31- Thaneswor Gautam,Rolf Van Dick, Ulrich Wagner,Narottam Upadhyay,Ann J.Davis (2005): Organizational Citizenship Behavior and organizational commitment in Nepal,Asian Journal of Social Psychology,8.

ثالثا: شبكة المعلومات الدولية

- 32- du.edu.eg/faculty/phy

ملخص البحث

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بتحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط

*م. د. / خالد محمود محمد ابراهيم عمر

يهدف البحث إلي التعرف علي العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط وذلك من خلال تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وأبعاد الالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط، وإستخدام الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وذلك لملائمته لطبيعة هذا البحث، وقد تم إستخدام أسلوب الحصر الشامل لجميع الأفراد المسؤولين عن إدارة النشاط الرياضي بالمستويات الإدارية الثلاث بالإدارة العامة لرعاية الطلاب وأقسام رعاية الطلاب بكليات جامعة دمياط وعددهم (١٣) كلية وبلغ إجمالي عدد مجتمع البحث الكلية بلغ (٥٧) فرداً بالمستويات الإدارية الثلاثة، وقد استعان الباحث بعدد (١٢) أفراد من عينة البحث الكلية وخارج عينة البحث الأساسية، لتقنين أداة البحث وبذلك بلغ حجم عينة البحث الأساسية (٤٥) فرداً بنسبة مئوية بلغت (٧٨.٩٥%) من إجمالي حجم عينة البحث الكلية. واعتمد الباحث في جمع البيانات على الخبرة الشخصية، تحليل الوثائق والسجلات، ونتائج الدراسات الإستطلاعية وأيضاً نتائج وتوصيات الدراسات السابقة، وفي ضوء نتائجها تم استخلاص أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط تتمثل في (الاستقرار والامان الوظيفي، برامج التدريب والتنمية، العلاقات الاجتماعية، الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل ، الرضا الوظيفي ، الاجور والمكافآت المالية)، وأبعاد الالتزام التنظيمي تتمثل في (الالتزام المعياري ، الالتزام الإستمراري ، الإلتزام العاطفي)، وتوجد علاقة معنوية طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي، وهذا يدل على أنه كلما توافرت أبعاد جودة الحياة الوظيفية كلما زادت درجة الالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة دمياط، ومن أهم التوصيات الحرص على مشاركة العاملين في الادارة وتشجيعهم على طرح افكارهم فيما يخص العمل لضمان تنفيذها بأحسن وجه ، وإشعارهم بالمسؤولية اتجاه تنفيذ هذه القرارات، وخلق مناخ نفسى وتقوية روح الاخاء والصدقة وزيادة الاحترام المتبادل وتقوية العلاقات الاجتماعية بين العاملين وذلك عن طريق الرحلات والاحتفالات بما ينعكس ايجابيا على تحسين جودة الحياة الوظيفية لديهم، وضع نظام ترقية فعال يقوم على مبدا المساواة ومحاربة المحسوبية، تنمية روح الفريق لدى العاملين ودفعهم الى العمل سويا ولحل مشاكل وضغوطات العمل، وضع نظام أمثل للحوافز المالية والمعنوية لتشجيع العاملين على العمل.

* مدرس بقسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة دمياط

abstract

**The quality of work life and its relationship to achieving
organizational commitment for employees in the Sports Activity****Department at Damietta University*****M. Dr. Khaled Mahmoud Muhammad Ibrahim Omar**

The research aims to identify the relationship between the dimensions of the quality of work life and the dimensions of organizational commitment for employees in the Department of Sports Activity at Damietta University, by identifying the dimensions of the quality of work life and the dimensions of organizational commitment for employees in the Department of Sports Activity at Damietta University. The researcher used the descriptive approach in the survey method in order to suit the nature of this research. The comprehensive inventory method was used for all individuals responsible for managing sports activity at the three administrative levels in the General Administration of Student Welfare and the student care departments in the colleges of Damietta University, and their number is (13) colleges. The total number of the college research community reached (57) individuals at the three administrative levels. The researcher used a number of (12) individuals from the total research sample and outside the basic research sample, to standardize the research tool, and thus the size of the basic research sample reached (45) individuals, with a percentage amounting to (78.95%) of the total size of the total research sample. In collecting data, the researcher relied on personal experience, analysis of documents and records, the results of survey studies, as well as the results and recommendations of previous studies. In light of their results, the dimensions of the quality of work life for employees in the Department of Sports Activity at Damietta University were extracted,

* Lecturer in the Department of Sports Management – College of Physical Education – Damietta University