

## جودة الحياة الوظيفية وأثرها علي الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمدرجات الشباب والرياضة بمحافظة شمال الصعيد (الفيوم \_ بني سويف \_ المنيا)

\*د/محمود صلاح محمود إسماعيل

\*مدرس بقسم الإدارة الرياضية والترويح\_كلية التربية الرياضية\_جامعة بني سويف.

### أولاً : المقدمة ومشكلة البحث:-

تواجه المنظمات في عصرنا الحالي الكثير من التغيرات المستمرة في شتى المجالات السياسية والاقتصادية والرياضية والاجتماعية والتكنولوجية والثقافية ولتطلاقاً من كون المورد البشري هو جوهر موارد المنظمات، وصيدلهم ا لتحقيق المزايا التنافسية لها، ولأن نجاحه ضمان نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها بنسبة كبيرة، كان لابد أن ينعم هؤلاء الموظفون بجودة عالية وكرامة للحياة الوظيفية التي تقدمها لهم منظماتهم التي يعملون بها، تشعرهم بالرضا نحو المنظمة حيث يكونون مدركين لأهمية وإمكانية وثقة ما يقدمونه، ويكون لديهم ولاء حقيقي للمنظمة.

و يري البحث أن جودة الحياة الوظيفية ترتبط بشكل وثيق بالعمل الهادف وهو العمل التي يحثي على إحساس الفرد بالفخر بما يحققه من إنجازات وهو كذلك العمل التي يعطيه الفرصة لاستغلال مهاراته وقدراته وأخيراً هو العمل التي يتفهم الفرد فيه دوره وعلاقة هذا الدور بتحقيق الأهداف الكلية للمنظمة.

و اهتقت العديد من الدراسات في الآونة الأخيرة بقياس جودة حياة الوظيفية تحت أبعاد مختلفة وتحديات جديدة متعمقة بتحفيز طاقات الأفراد الإبداعية، وتعزيز القدرة التنافسية، والالتزام الموظفين والمشاركة في تحقيق الأهداف التنظيمية، فجودة الحياة الوظيفية تساهم في تسهيل فرص التدريب للموظفين، ورفع درجة الرضا الوظيفي من خلال مشاركة الموظفين في عمليات الإدارة، وتخاذ القرارات، ورفع مستوى الالتزام التنظيمي لديهم. (٢:١٦)

نجد أن من أهم تأثيرات تطبيق جودة حياة الوظيفية هي زيادة انتماء وولاء العناصر البشرية للمؤسسة التي ينتمون إليها ويعملون بها، وحرصهم على الاندماج بها، واهتمامهم بالاستمرار فيها وهو ما يطلق عليه بالالتزام التنظيمي، حيث بدأ الاهتمام بموضوع الالتزام التنظيمي منذ مطلع القرن العشرين وحتى الوقت الحاضر، واجتهد العديد من الباحثين في تفسير طبيعة وعلاقة الفرد بالمؤسسة وفقاً لتوافق القيم والأهداف بين طرفين، كما يعد الالتزام التنظيمي من المفاهيم الراسخة في العلوم الإدارية والسلوكية والتنظيمية، التي اتخذت أبعاداً وتجاهات واسعة. (٨٤:١٠)

ويري البحث أن هناك علاقة وطيدة بين جودة حياة الوظيفية والالتزام التنظيمي وكلا منهما منهما يكمل الآخر في أن هناك مدى من الاهتمام بمشاعر الأفراد تجاه المؤسسات التي يعملون بها،

بها، ومدى توحدهم مع مؤسساتهم وتعلقهم بها وهذا يكمن أن يكون هناك مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف لجولب التي تؤثر على الحياة الوظيفية الوظيفية للعاملين وحياتهم لشخصية أيضاً والتي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها

وفي ضوء ما سبق رأي البحث أهمية وحيوية هذا الموضوع في الواقع لحالي لمديريات الشباب و الرياضة بمحافظات شمال لصعيد ومنها الفيوم وبني سويف و المنيا، نتيجة لتعدد الأراء و التغييرات التي طرأت وصولاً بنا إلي التنمية المستدامة ٢٠٣٠م ويكاد أن كل هذه التأثيرات تؤثر سلباً على أداء وإنجاز وفاعلية مديريات الشباب والرياضة في تحقيق الاهداف المرجوة منها حتى ٢٠٣٠م ، لذا فإن دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الالتزام التنظيمي له أهمية كبيرة من خلال المساهمة في تحسين الأداء و المساعدة في تحقيق الرسالة و الأهداف الخاصة بكل هيئة رياضية وصولاً إلي وزارة الشباب و الرياضة، ومساعدة صناع القرار من أجل تطوير الأداء المؤسسي لوزارة الشباب والرياضة.

حيث يواجه قطاع الشباب و الرياضة في الآونة الأخيرة العديد من التحديات والإشكاليات التي تؤثر سلباً على أداء الموظفين وجودة الخدمات الحكومية المقدمة للمواطنين؛ تبعاً لظروف سياسية والاقتصادية والاجتماعية وصحية المحيطة التي تلقي بظلالها على الموظف لحكومي.(٣٠)(٣١)

بتلك أصبح الموظف العام يعاني من العديد من الإشكاليات التي أصبحت تمثل تحدي كبير لى عموم الموظفين، مثل عدم الاستقرار الوظيفي والتفك عن دفع الرواتب، والترقيات غير المتكافئة وعدم العدالة والمساواة بين الموظفين، وهذا ما يؤثر على مستوى الالتزام التنظيمي نحو المؤسسة من خلال التأخر عن الدوام وعدم العودة للعمل بعد القيام بمهام عمل خارجية.(١٠:٢٠)

وضد الأمر التي أصبحت فيه الإدارة العليا في معظم المؤسسات الحكومية تنوء إليه مراراً في اجتماعاتها وهي قضية ضعف الالتزام التنظيمي".

كما أوصت العديد من الدراسات كدراسة سمير الدب... ي... اري ٢٠١٨م (٩) ودراسة عيادة لشموي ٢٠١٧م (١٣) بضرورة تعزيز الالتزام التنظيمي لى العاملين في المؤسسات الحكومية، الحكومية، كذلك أظهرت العديد من الدراسات بأن الالتزام التنظيمي يعتبر مؤشر هام ذو علاقة بفاعلية المنظمات كونه أحد معايير جودة حياة الوظيفية كدراسة Indumathr Kamalraj ٢٠١٩ (٢٥) ودراسة Eren, H., & Hisar, F. ٢٠١٦ (٢٣) التي أكدت على دور جودة حياة الوظيفية للعاملين في زيادة قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها وتحسين مستوى أدائها وكفاءتها، وكفاءتها، وبالرغم مما تقدمه المؤسسات الحكومية من خدمات وأشطة متنوعة إلا أنها تعاني الكثير الكثير من المشكلات التي تتعلق بلحياة الوظيفية داخل المؤسسة وتكوينها.

ولم يلاحظ الربط بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي باهتمام كاف من قبل المؤسسات، حيث لوحظ من الدراسات لسابقة المحلية أن جودة حياة الوظيفية لاتزال توضع بشكل مفصل عن الالتزام التنظيمي، وترتبط بشكل مباشر إما مع الأداء الوظيفي أو مع الحد من الاحتراق الوظيفي أو مع أخلاقيات العمل و الأمر الذي يشير إلى ضعف إدراك أهمية جودة الحياة الوظيفية وتكاملها مع معايير جودة حياة الوظيفية للمنظمات.

وفي ضوء ما سبق رأي الباحث ضرورة الكف عن طبيعة دور جودة الحياة الوظيفية وحجم تأثيرها على الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمدريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال لصعيد و التي منها (الفيوم وبني سويف والمنيا) ،ومن هنا تبرز مشكلة البحث في السعي للإجابة عن سؤال التالي: ما واقع جودة الحياة الوظيفية وأثره على الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمدريات لشباب والرياضة بمحافظات شمال لصعيد الفيوم وبني سويف\_المنيا؟

#### أهمية البحث:

\* تنبع أهمية البحث أنه يسعى إلى تسليط ضوء علي مفهوم جودة الحياة الوظيفية، وكذلك الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمدريات الشباب والرياضية وتقديم الصائح والإرشادات لصانعي القرار في مديريات لشباب والرياضة تجاه تطوير الآليات، وتخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيز توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وزيادة شعور بالالتزام التنظيمي لدى العاملين بمدريات لشباب والرياضة بمحافظات شمال لصعيد (الفيوم\_بني سويف\_المنيا).

\* تفتح هذه الدراسة آفاقاً جديدة لأنه ما زال هناك قصور في الموضوعات الخاصة بالتعرف علي جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي كما أن هناك نشاط محدود في الأدبيات المتعلقة بتحديد نماذج وأطر جودة الحياة الوظيفية و الالتزام التنظيمي.

**هدف البحث:** يهدف البحث إلى التعرف علي واقع جودة حياة الوظيفية وأثره على الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمدريات لشباب والرياضة بمحافظات الفيوم وبني سويف والمنيا.  
**تساؤل البحث:** يجب هذا البحث عن تساؤل وهو: ما واقع جودة الحياة الوظيفية وأثره على الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمدريات لشباب والرياضة بمحافظات الفيوم وبني سويف والمنيا؟

#### المصطلحات الواردة بالبحث:

##### جودة الحياة الوظيفية

تعني توفير ظروف عمل جيدة، وإشراف جيد، ومرتببات ومكافآت مادية ومعنوية، قدر من الاهتمام والتحي بالوظيفة، وتتقق جودة الحياة الوظيفية من خلال فلسفة علاقات العاملين التي شجع استخدام جهود جودة حياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم، والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل.(٥٠:١٠)

##### الالتزام التنظيمي

هو الرغبة لشديدة للاستمر لوضواً في منظمة معينة، واستعداداً لبذل مجهود عال للمنظمة، بمعنى آخر إنه تجاه حول ولاء وانتماء الموظفين للمنظمة، وهو عملية مستمرة يقوم العاملون في المنظمة من خلالها بالتعبير عن اهتمامهم وحرصهم على المنظمة واستوار نجاحها وبقائها.  
(٦٦:١٢)

#### الدراسات السابقة:-

أولاً : الدراسات السابقة باللغة العربية:-

م	اسم الباحث, السنة, عنوان الدراسة, رقم المرجع	استهدفت الدراسة التعرف علي	إجراءات البحث			أهم النتائج التي توصل إليها الباحث
			المنهج	العينة	الأداة	
١	محمد خليل ٢٠١٦م دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري على المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة (١٦)	متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري	المنهج الوصفي	٦٩٠٣ فرد	الاستبانة	التعرف علي أهمية دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري
٢	ناصر عبدالله ٢٠١٨م "واقع الثقافة التنظيمية الساندة في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية" (١٨)	واقع الثقافة التنظيمية الساندة في وزارة التربية والتعليم العالي وأثرها على جودة الحياة الوظيفية.	المنهج الوصفي	٢٥٩ موظفا من قطاع التربية والتعليم	الاستبيان	التعرف علي متغيرات جودة الحياة الوظيفية ومنها المتغيرات الثقافية والتنظيمية والمادية والصحية والسلامة المهنية وتأثير المتغيرات الثقافية التنظيمية ماعدا بعد القيم على جودة الحياة الوظيفية.
٣	هاجر قريشي فهيمة باديسي ٢٠١٨م "جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي- دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التيسير بجامعة عبد الله الحميد المهري قسنطينة (٢٠)	تقييم أثر جودة الحياة الوظيفية علي الأداء الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية	المنهج الوصفي	٤٠ موظف اداري بالجامعة	الاستبانة	يوجد انخفاض نسبي في مستوى جودة الحياة الوظيفية بالكلية وهناك ارتباط إيجابي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي .

م	اسم الباحث, السنة, عنوان الدراسة, رقم المرجع	استهدفت الدراسة التعرف علي	إجراءات البحث			أهم النتائج التي توصل إليها الباحث
			المنهج	العينة	الأداة	
٤	سمر البيباري ٢٠١٨م جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية (٩)	جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية	٢٠٠ موظف	الاستبانة	المنهج الوصفي	جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية تكون متاحه بدرجه متوسطة وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي الوزارتي .
٥	نهاد الشنطي ٢٠١٨م " واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى م وظفي وزارة الأشغال العامة والإسكان " (١٩)	واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال والإسكان وعلاقتها بأخلاقيات العمل	١٦٢ موظف	الاستبانة	المنهج الوصفي	ان تتوافر جودة الحياة الوظيفية فيوزارة الاشغال العامة والإسكان بدرجة متوسطة و أن هناك توافر في أبعاد جودة الحياة الوظيفيةتُعزي إلى متغير الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة.
٦	محمد اليافي رندة العمري ٢٠١٩م "أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية علي أداء الموظف العام - دراسة تطبيقية علي موظفي الخدمة المدنية في المملكة السعودية" (١٥)	أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية علي أداء موظفي الخدمة المدنية في المملكة.	٢٥٠٠ موظفا	الاستبيان	المنهج الوصفي	تبين أن عناصر جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثيرا على الأداء وبدرجة كبيرة هي العلاقات الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل، الرضا الوظيفي، الحوافز المادية، وتقييم الأداء.

## الدراسات الأجنبية:-

م	اسم الباحث، السنة، عنوان الدراسة، رقم المرجع	استهدفت الدراسة التعرف علي	إجراءات البحث			أهم النتائج التي توصل إليها الباحث
			المنهج	العينة	الأداة	
٧	Eren & Hisar (الرين / حيسار) ٢٠١٦ جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر المرمضين ومستوى الالتزام التنظيمي لديهم (٢٣)	تحديد جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر المرمضين وتحديد مستويات التزامهم التنظيمي.	المنهج الوصفي	١٦٣ ممرض	الاستبيان	التعرف علي جودة الحياة الوظيفية للممرضين ومستوى التزامهم التنظيمي في المستوى المتوسط وكذلك تبين أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي.
٨	(Ojedokun, Idemudia & Desouza (أوجدون / لدموديا/ديسوسا) ٢٠١٧ المكانة الخارجية المتصورة كوسيط بين جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي لموظفي القطاع العام في غانا (٢٧)	سد الفجوة البحثية من خلال تحديد دور المكانة الخارجية المتصورة في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي بين موظفي القطاع العام في غانا	المنهج الوصفي	١٧٣ موظف	الاستبيان	جودة حياة الوظيفية مرتبطة بشكل إيجابي بكل من المكانة الخارجية المتصورة والالتزام التنظيمي، أيضا وجدت المكانة الخارجية المتصورة للتنبؤ بالالتزام التنظيمي، حيث وجد أن المكانة الخارجية المتصورة تتوسط جزئيا في العلاقة بين جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي.
٩	Afsar, S. I. (افسار) ٢٠١٧ تأثير جودة الحياة العملية على الالتزام التنظيمي دراسة مقارنة حول الأكاديميين العاملين في الجامعات الحكومية والتأسيسية في تركيا (٢١)	التعرف علي مدى تأثير جودة الحياة العملية علي الالتزام التنظيمي	المنهج الوصفي	٢٥٠ موظف	الاستبيان	التأثير جودة الحياة العملية على الالتزام التنظيمي ومدى الأثير علي العاملين في الجامعات من موظفين من جميع الفئات.
١٠	Raie G. D (راي جي دي) ٢٠١٨ فهم تجريبي لجودة الحياة العملية لـ موظفي البنك (٢٨)	كشف طبيعة العوامل المتنوعة لجودة الحياة الوظيفية في القطاع المصرفي في دار جيلنج وسيليجوري	المنهج الوصفي	٧٦ مصرفي	الاستبيان	هناك فرق كبير بين مستويات الإدراك لدى المصرفيين من القطاع الخاص والعام فيما يتعلق ونوفير أجواء أمنه وصحيته في العمل وحماية الموظفين من المخاطر بعيدة عن التلوث وبين الدراسة لا يوجد فرق كبير في طبيعة ظروف العمل في كل من بنوك القطاعين العام والخاص.
١١	Farid, Ismail & Alipour (البيور) ٢٠١٨ دراسة لتحديد العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية في الصناعات الصغيرة (٢٤)	تحديد العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية في الصناعات الصغيرة في الهند	المنهج الوصفي	جميع العاملين في الصناعات الصغيرة	الاستبيان	للتعرف علي مدى أهمية العوامل المؤثرة في زياده الإنتاج لدي الشركة المنتجة وكيفيه توفير فرص وسبل الراحة الي الموظفين.

## إجراءات البحث:-

**منهج البحث:** استخدام البحث المنهج الوصفي ( أسلوب الدراسات المسحية ) بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لتحقيق هدف البحث.

**مجتمع البحث:** يتمثل مجتمع البحث في:-

لسادة العاملين الدائمين بمخف المستويات الإدارية بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات (الفيوم - بني سويف - المنيا) وهي موضحة بالجدول التالي:-

جدول رقم (١) يوضح توصيف مجتمع البحث

م	المحافظة	العدد
١	الفيوم	١٣٨ فرد
٢	بني سويف	١٨١ فرد
٣	المنيا	١٠٥ فرد
	الإجمالي	٤٢٤ فرد

**عينة البحث:** طبقت الدراسة علي عينة تم اختيارها بطريقة العمدية العشوائية من بين مجتمع البحث وبلغ عددها (٣١٤) بنسبة (٧٣.٣%) من القيادات بمخف الدرجات الوظيفية بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال لصعيد ومنها الفيوم و بني سويف والمنيا منهم أفراد بدرجة كبير لأصائبين وبالدرجة الأولى, وأيضا منهم بالدرجة الثانية وأيضا منهم بالدرجة الثالثة وهي موضحة بالجدول التالي:-

## جدول رقم (٢)

يوضح توصيف عينة البحث

المحافظة	مدير عام	وكيل المديرية	معاون المدير العام	مديري الإدارات المركزية	مديري المنشآت الرياضية	مديري الإدارات الفرعية	رؤساء الأقسام بالإدارات	مديري الأندية	مديري فروع الإتحادات	مديري الإتحادات النوعية	مديري مراكز الشباب	المجموع
الفيوم	١	١	-	١٢	١	٦	-	١٣	٢	-	٥٦	٩٢
بني سويف	١	٢	٢	٧	٧	٨	١٠	١٦	٦	٣	٦٢	١٢٤
المنيا	١	١	١	٨	٤	٤	٧	١٣	٣	١	٥٥	٩٨
المجموع	٣	٤	٣	٢٧	١٢	١٨	١٧	٤٢	١١	٤	١٧٣	٣١٤

## أدوات جمع البيانات:

استخدم الباحث لجمع بيانات البحث تحليل المراجع والدراسات السابقة والدوريات العلمية التي تناولت جودة حياة الوظيفية والالتزام التنظيمي وفقاً للتالي:

التعرف علي جودة حياة الوظيفية والالتزام التنظيمي كما أن هناك نشاط محدود في الأدبيات المتعلقة بتحديد نماذج وطرق جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي واستخدم الباحث التالي:-

## ١- تحليل المراجع والدراسات المرتبطة:-

عن طريق الاطلاع علي المراجع والدراسات المرتبطة توصل الباحث إلي التعرف علي جودة حياة الوظيفية والالتزام التنظيمي كما أن هناك نشاط محدود في الأدبيات المتعلقة بتحديد نماذج وطرق جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي.

## ٢- الاستبيان:-

قام الباحث بإعداد استمارة الاستبيان للتعرف على "جوده حياة الوظيفية وأثرها علي الالتزام التنظيمي لى العاملين بمدرجات لشباب والرياضة بمحافظة شمال لصعيد (الفيوم-بني سويف- المنيا)" ، حيث اتبع الباحث لخطوات التالية:

١. الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبيان وصياغة المحاور والعبارات ومن ثم قام الباحث بعرض استمارة الاستبيان علي مجموعة من الخبراء الأكاديميين في مجال الإدارة الرياضية قوامها (١٠) عشرة خبراء (مرفق ١) وتلك لإبداء الرأي في مدي مناسبة العبارات ، وقد تم اختيار المحاور التي حلت علي نسبة ٨٠% فأكثر من مجموعة آراء السادة الخبراء ، طبقاً للجداول التالية.



## جدول رقم (٣)

آراء لسادة الخبراء حول مدي مناسبة محاور استمارة الاستبيان (ن=١٠)

م	المحور	موافق		غير موافق	
		النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار
١	الأمان والاستقرار الوظيفي	١٠٠%	١٠	صفر	صفر
٢	التوازن بين الحياة والعمل	٨٠%	٨	٢٠%	٢
٣	الأجور والمكافآت	١٠٠%	١٠	صفر	صفر
٤	العدالة والمساواة	٨٠%	٨	٢٠%	٢
٥	إتاحة الفرص للتقدم المهني	٨٠%	٨	٢٠%	٢
٦	المشاركة في اتخاذ القرار	١٠٠%	١٠	صفر	صفر
٧	ظروف العمل المادية	٨٠%	٨	٢٠%	٢
٨	الالتزام التنظيمي	١٠٠%	١٠	صفر	صفر

يوضح من جدول رقم(٣) أنه تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول مدي مناسبة محاور الاستبيان ما بين (٨٠%:١٠٠%) وبناءً علي آراء لسادة الخبراء قت الموافقة علي جميع محاور الاستبيان , وكلت كالتالي ١٠٠% من لخبراء كلت لديهم أن من أهم المحاور المرتبة كلت الأمان والاستقرار الوظيفي لني العاملين والأجور والمكافآت والمشاركة في اتخاذ القرار والالتزام التنظيمي.

## جدول رقم (٤)

آراء لسادة الخبراء حول مناسبة ميزان التقدير لاستمارة الاستبيان (ن=١٠)

غير موافق		موافق		ميزان التقدير المقترح		
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار			
-	-	١٠٠%	١٠	لا	إلي حد ما	نعم

## صياغة عبارات الاستبيان:-

قام الباحث بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور استمارة الاستبيان (مرفق ٢) و عددهم (٨) محاور وهي كالتالي:

## جدول رقم (٥)

## محاور استمارة الاستبيان

م	المحور	عدد العبارات
١	الامان والاستقرار الوظيفي	٦
٢	التوازن بين الحياة والعمل	٦
٣	الأجور والمكافآت	٦
٤	العدالة والمساواة	٦
	اتاحة الفرص للتقدم المهني	٨
	المشاركة في اتخاذ القرار	٦
	ظروف العمل المادية	٦
	الالتزام التنظيمي	١١
	الاجمالي	٥٥ عبارة

قد روعي عند صياغة العبارات ، أن يكون للعبارة معني واحد محدد وصحيح ، والابتعاد عن العبارات لصعبة ،وتجنب استعمال الكلمات التي تحمل أكثر من معني .

**الصورة المبدئية للاستبيان:** قام الباحث بعرض تلك العبارات علي مجموعة من الخبراء الاكاديمين في كلية التربية الرياضية وقوامها (١٠) عشرة خبراء (مرفق ١) و ذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة العبارات لمحاور استمارات الاستبيان.

## جدول رقم (٦)

عدد العبارات التي تم حذفها من صورة المبدئية لاستمارة الاستبيان

(ن=١٠)

م	المحاور	عبارات الصورة المبدئية	حذف	أضيف	عدل	عدد العبارات في صورتها الأولية
١	الآمان والاستقرار الوظيفي	٦	-	-	١	٦
٢	التوازن بين الحياة والعمل	٦	-	-	-	٦
٣	الأجور والمكافآت	٦	-	-	-	٦
٤	العدالة والمساواة	٦	-	-	-	٦
٥	إتاحة الفرص للترقي والتقدم المهني	٨	-	-	١	٨
٦	المشاركة في اتخاذ القرار	٦	-	-	-	٦
٧	ظروف العمل المادية	٦	-	-	-	٦
٨	الالتزام التنظيمي	١١	-	-	١	١١
	الإجمالي	٥٥	-	-	٣	٥٥

يوضح من جدول رقم (٦) أنه لم يتم حذف أي عبارة وذلك لعدم حصول أي عبارة علي أقل نسبة من

٨٠% من اتفاق الخبراء و قد بلغت عدد العبارات المحذوفة (صفر) عبارة ، و أصبح لصورة الأولية

مكونة من (٥٥) عبارة (مرفق).

تصحيح الاستبيان:

## جدول رقم (٧)

ميزان التقدير لعبارات استمارة الاستبيان

ميزان التقدير المقترح			
لا	إلي حد ما	نعم	الميزان
١	٢	٣	درجة التصحيح

**المعاملات العلمية للاستبيان :** قام الباحث بحساب المعاملات العلمية للاستبيان علي النحو التالي:

**الصدق :** لحساب صدق الاستبيان استخدم الباحث الطرق التالية :

**صدق المحتوى :** قام البحث بعرض الاستبيان علي مجموعة من الخبراء الأكاديميين في كلية التربية الرياضية قوامها (١٠) عشرة خبراء (مرفق ١) وذلك لإبداء الرأي في ملاءمة الاستبيان فيما وضع من أجله وقد أسفرت ملاحظات وآراء الخبراء عما يلي :إعادة صياغة بعض العبارات. وحذف بعض العبارات، وفي ضوء آراء الخبراء قام البحث بتعديل وعمل التالي:

**يتضح من الجدول رقم (٨) (مرفق رقم ٢) أنه تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات استمارة الاستبيان ما بين (٨٠% : ١٠٠%) مما يشير إلي مناسبة العبارات, وعدم حذف أي عبارتها من الاستمارة لملاءمتها ومناسبتها.**

**صدق الإتساق الداخلي:**

**صدق الإتساق الداخلي لعبارات المحاور** عقب انتهاء البحث من إعداد الاستمارة في صورتها الأولية تم تطبيق الاستمارة علي عينة استطلاعية قوامها (٣٠) ثلاثون فرداً من مجتمع البحث وتطبق عليهم جميع مواصفات مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث ، حيث تم توزيع (٣٠) استماراه استبيان واستردها البحث، ثم قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التي تنتمي إليه وارتبطها بالدرجة الكلية لمجموع المحاور التي تنتمي إليه ، وذلك بطريقة (صدق التكوين الفرضي) وذلك بهدف معرفة:-

\* معرفة مدى صدق تمثيل العبارة للصفة المراد قياسها. \* معامل الارتباط بين المحور والاستبيان ككل.

\* حساب صدق استمارة الاستبيان إحصائياً ١.

\* معامل الارتباط بين العبارة والاستبيان ككل.

\* معامل الارتباط بين كل عبارة والمحور.

وذلك عن طريق حساب كلاً من المتوسط الحسابي و الوسيط و الانحراف المعياري و معامل الارتباط بين العبارات والمحور والمجموع الكلي لاستمارة الاستبيان كما يوضحها الجدول التالي.

يتضح من الجدول رقم (٩) ومرفق رقم (٣) حصول جميع العبارات علي متوسط حسابي جاء بين (١.٠٠٨-٢.٨٣) و وسيط بين (٢.٠٠-٣.٠٠) وانحراف معياري جاء بين (٠.٣٥-٠.٧٦) , و هذا يشير إلي أن معمل الارتباط بين درجات كل عبارة والمجموع الكلي لعبارات المحور بطريقة "صدق التكوين الفرضي" دالة عند مستوي (٠.٠٥) مما يدل علي صدق الاتساق الداخلي وأن جميع العبارات تنتمي ولا توجد عبارات غير متممتهام<sup>١</sup>.

### ثبات الاستمارة:

قام الباحث بالتأكد من ثبات الاستمارة عن طريق حساب معمل الثبات بطريقة التجزئه الصفيه باستخدام ألفي كرونباخ بتطبيق الاستبيان علي عينه قوامها (٣٠) فرد من داخل المجتمع الأصلي للبحث ومن خارج عينة التطبيق الأساسية للبحث , وقد أشارت نتيجة التطبيق إلي أن معاملات ثبات العبارات عالية وعن طريق ذلك لم يتم حذف أي محور من محاور الاستبيانات الـ (٨) أو العبارات غير الدالة وجاءت نتائج ثبات محاور الاستبيان الـ (٨) كالتالي:-

### جدول رقم (١٠)

#### معامل الثبات لاستمارة استبيان باستخدام ألفا كرونباخ

(ن=٣٠)

م	المحور	م	ع	الالتواء	التباين	التفطح	معامل ألفا
١	الامان والاستقرار الوظيفي	٣٥.٦٦	٢.٤٥	٠.٧٠-	٦.٠٢	٠.١٩-	٠.٣٦
٢	التوازن بين الحياة والعمل	٢٨.٧٦	٣.٥٤	٠.٥٤	١٢.٥٧	٠.١٨	٠.٧٤
٣	الأجور والمكافآت	٢٨.٦٠	٣.١٦	٠.٠٥	٩.٠٧	٠.١٨-	٠.٦٣
٤	العدالة والمساواة	٦٣.٤٠	٣.٧٦	٠.٧١-	١٣.٠١٥	٠.٤٢	٠.٦٢
٥	اتاحة الفرص للترقي والتقدم المهني	٦٣.٤٠	٣.٧٦	٠.٧١-	١٣.٠١٥	٠.٤٢	٠.٦٢
٦	المشاركة في اتخاذ القرار	٣٤.٢٣	٣.١٠	٠.٢٠-	٩.٦٤	٠.١٦	٠.٥٦
٧	ظروف العمل المادية	٣٨.٩٦	٣.٨٤	٠.٨٢-	١٤.٧٦	٠.٦٠	٠.٧٧
٨	الالتزام التنظيمي	٣٠.٨٦	٣.٦٢	١.٣٠-	١٣.١١	٣.٣٦	٠.٦٨

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٨) ومستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٠٦

يتضح من الجدول رقم (١٠) أن معاملات ألفا للاستبيان كانت كالتالي:

✓ **المحور الأول** معامل ألفا كرونباخ بلغ ( ٠.٣٦ ) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) و هو معامل ارتباط دالٍ حصائياً <sup>١</sup> مما يدل علي أن المحور الأول قيد الاستمارة وقيد البحث و يتسم بدرجة من الثبات العالي.

✓ **المحور الثاني** معامل ألفا كرونباخ بلغ ( ٠.٧٤ ) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهو معامل ارتباط دالٍ حصائياً <sup>١</sup> مما يدل علي أن المحور الثاني قيد الاستمارة وقيد البحث ويتسم بدرجة من الثبات العالي.

✓ **المحور الثالث** معامل ألفا كرونباخ بلغ ( ٠.٦٣ ) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهو معامل ارتباط دالٍ حصائياً <sup>١</sup> مما يدل علي أن المحور الثالث قيد الاستمارة وقيد البحث و يتسم بدرجة من الثبات العالي.

✓ **للمحور الرابع** معامل ألفا كرونباخ بلغ ( ٠.٦٢ ) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) و هو معامل ارتباط دالٍ حصائياً <sup>١</sup> مما يدل علي أن المحور الرابع قيد الاستمارة وقيد البحث ويتسم بدرجة من الثبات العالي.

✓ **المحور الخامس** معامل ألفا كرونباخ بلغ ( ٠.٦٢ ) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهو معامل ارتباط دالٍ حصائياً <sup>١</sup> مما يدل علي أن المحور الخامس قيد الاستمارة وقيد البحث ويتسم بدرجة من الثبات العالي.

✓ **المحور السادس** معامل ألفا كرونباخ بلغ ( ٠.٥٦ ) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهو معامل ارتباط دالٍ حصائياً <sup>١</sup> مما يدل علي أن المحور السادس قيد الاستمارة وقيد البحث ويتسم بدرجة من الثبات العالي.

✓ **المحور السابع** معامل ألفا كرونباخ بلغ ( ٠.٧٧ ) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهو معامل ارتباط دالٍ حصائياً <sup>١</sup> مما يدل علي أن المحور السابع قيد الاستمارة وقيد البحث و يتسم بدرجة من الثبات العالي.

✓ **المحور الثامن** معامل ألفا كرونباخ بلغ ( ٠.٦٨ ) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهو معامل ارتباط دالٍ حصائياً <sup>١</sup> مما يدل علي أن المحور الثامن قيد الاستمارة وقيد البحث ويتسم بدرجة من الثبات العالي.

### خطوات البحث:

#### أ- تطبيق الاستبيان علي العينة الاستطلاعية:

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية لأدوات جمع البيانات حيث قام الباحث بتطبيقها علي عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية في الفترة من ٢٠٢١/٩/١م إلي ٢٠٢١/٩/٣٠م وذلك بغرض التعرف علي مدي مناسبتها وعلاقتها بالتطبيق.

**ب- تطبيق الاستبيان علي العينة الأساسية:**

بعد تحديد العينة واختبار أدوات جمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها قام الباحث بتطبيقها علي جميع أفراد العينة قيد البحث وكانت فترة التطبيق من ٢٠٢١/١١/٢م إلي ٢٠٢١/١١/٣٠م , مع مراعاة جنس النقاط الهامة أثناء التطبيق و ذلك من خلال ما تم استخلاصه من التطبيق علي العينة الاستطلاعية وهي: العبارات واضحة ومفهومة والهدف من الاستمارة واضح وصريح وتوفير عدد مناسب من الأقلام وضرورة مراعاة الوقت المناسب عند التطبيق.

**تصحيح استمارة الاستبيان:**

بعد الانتهاء من التطبيق قام الباحث بتصحيح الامتار طبقاً للتعليمات الموجودة والموضحة سابقاً وبعد الإنتهاء من عملية التصحيح قام الباحث برصلا لدرجات وذلك تمهيداً لمعالجتها إحصائياً ١.

**خامساً : الأسلوب الإحصائي المستخدم:**

بعد جمع البيانات وجدولتها تم معالجتها إحصائياً ، ولحساب نتائج البحث استخدم الباحث الأساليب الإحصائية الآتية:-

**جدول رقم (١١)****الأساليب الإحصائية المستخدمة قيد البحث**

الأساليب الإحصائية المستخدمة	المتوسط الحسابي	الوسيط	دلالة الفروق
	النسبة المئوية	التفطح	معامل الالتواء
	الانحراف المعياري	التكرارات	معامل الارتباط
	معامل ألفا كرونباخ	التباين	الارتباط

قام البحث بتطبيق استمارة الاستبيان علي عينة البحث الأساسية وقام بتفريغ البيانات في كشوف معده ومجهزة لأجراء المعاملات الإحصائية و قدرتضى البحث العبارات الدالة عند مستوي معنوي (٠.٠٥) ، والمعاملات الإحصائية كما هي موضحة بالجدول لسبق , كما استخدم البحث برنامج Spss لحساب جنس المعاملات الإحصائية.

**عرض ومنقشة النتائج:-**

من خلال اطلاع البحث علي الدراسات السابقة و تطبيق استماره الاستبيان علي العينة العينة قيد البحث المتمثلة علي (٣١٤) من لساده العاملين الدائمين بمخف المستويات الادارية

الإدارية بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات (الفيوم - بني سويف - المنيا) وجاءت النتائج للمحاور كالتالي:-

### المحور الأول:- الأمان والاستقرار الوظيفي

يُضح من جدول رقم (١٢) مرفق رقم (٤) أن درجة الموافقة علي استجابات المحور الأول للاستبيان كُنت متوسطة وجاءت عبارات المحور الأول مرتبة كالتالي وفقاً للعمليات الإحصائية التي قُت بناء علي استجابات عينة البحث كما هي موضحة بالجدول وجاءت عبارة تعمل المديرية على توفير التسهيلات للعاملين لإيجاز أعمالهم مثل (وسائل تكنولوجية، مواصلات، وسائل مواصلات، ..إلخ) بالترتيب الأول وعبارة توفر المدوية التجهيزات المكتبية واللوجستية اللازمة لإتمام العمل بالترتيب الثاني وعبارة تحرص المديرية على اتباع العاملين لإجراءات الوقاية والسلامة أثناء العمل بالترتيب الثالث وعبارة تهتم المديرية بتوفير بيئة صحية مريحة ومناسبة للعمل من حيث (الأثاث، الإضاءة، التهوية، النظافة) بالترتيب الرابع وعبارة تتدبني المديرية إجراءات فاعلة لتجيب الموظفين للأضرار لصحية بالترتيب الخامس وعبارة توفر المديرية عناصر الأمان والحماية من الأخطار المهنية في مكان العمل بالترتيب لسادس.

ويتضح أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة قيد البحث في الاتجاه الإيجابي مما إيجابي مما يدل علي استجابة البعض منهم نحو الأمان والاستقرار الوظيفي للعاملين و نجد أن العبارات التالية دالة إحصائياً في اتجاه العجاية ب... (نعم) أن المديرية توفر العديد من التسهيلات للعاملين لإيجاز أعمالهم مثل وهذه متمثلة في الوسائل التكنولوجية مثل أجهزة لحلب لحلب الآلي و التليفونات التي تربط بين المكاتب وبعضها البعض، و توفر أيضاً المديرية التجهيزات المكتبية واللوجستية اللازمة لإتمام العمل حتي يظهر بصورة القيمة للعاملين تجاه المرؤوسين وكُنت بالفعل تحرص المديرية على اتباع العاملين لإجراءات الوقاية والسلامة أثناء أثناء العمل و متابعتهم من جميع الواحي سواء لصحية أو النفسية أو الاجتماعية لتوفير المناخ المناخ المنلب للعمل و أيضاً تهتم المديرية بتوفير بيئة صحية مريحة ومناسبة للعمل من حيث حيث الأثاث، الإضاءة، التهوية، النظافة وتقديم لخدمات الأخرى وتنبهت المديرية إجراءات إجراءات فاعلة لتجيب الموظفين للأضرار لصحية وانتشار الامراض فضلاً ما توفير المديرية عناصر عناصر الأمان والحماية من الأخطار المهنية في مكان العمل وهذا يفتق مع دراسة محمد عويس اليافي و رندة عباس العمري ٢٠١٩م (١٥) التي تشير إلي أنه هناك موافقة على الالتزام التنظيمي بدرجة كبيرة من قبل عينة البحث وهناك علاقة وتأثير ذات دلالة إحصائية بين حقوق



حقوق الموظف والالتزام التنظيمي وتبين أن عناصر جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثيراً على الأداء الأداء وبدرجة كبيرة هي العلاقات الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل، العمل، الرضا الوظيفي، لحوافز المادية، وتقييم الأداء كما هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والعلاقات الاجتماعية، والحوافز المادية، والمعنوية، وبيئة العمل تعني لاختلاف بالمرتبة الوظيفية، والعمر، والمؤهل العلمي ولا تتفق مع دراسته **Farid, Farid, Ismail & Alipour ٢٠١٨ (٢٤)** التي تشير إلى أنه هناك في الآونة الأخيرة لصناعات صغيرة تمثل جزء مهم من الاقتصاد وأن من الأهم هو زياده الإنتاج ومدي اهمية العوامل العوامل المؤثرة في زياده الانتاج لدي لشركه المنتجه.

### المحور الثاني :- التوازن بين حياة والعمل

يتضح من جدول رقم (١٣) مرفق رقم (٥) أن درجة الموافقة علي استجابات المحور الأول للاستبيان كمتوسطه وجاءت عبارات المحور الثاني مرتبة كالتالي وفقاً للعمليات الإحصائية الإحصائية التي تم بناء علي استجابات عينة البحث كما هي موضحة بالجدول وجاءت عبارة أجد عبارة أجودت كفايًاً بعد انتهاء الدوام الرسمي للقيام بواجباتي الشخصية والاجتماعية في الترتيب الترتيب الأول وعبارة توفر المديرية جداول عمل مرنة لتأدية المهام المطلوبة في الترتيب الثاني الثاني وعبارة تقدم المديرية التسهيلات والبرامج التدريبية المساعدة لدعم وتطوير العاملين في في الترتيب الثالث وعبارة تهتم بوزارة ببناء شبكة علاقات اجتماعية بين الموظفين من خلال خلال الزيارات الاجتماعية والرحلات الترفيهية في الترتيب الرابع وعبارة تأخذ المديرية بعين بعين الاعتبار الظروف الشخصية للعاملين عند النظر لتقييم أدائهم في الترتيب الخامس وعبارة تهتم وعبارة تهتم المديرية بميول الموظفين و رغباتهم من خلال توفير برامج ثقافية وتوعوية وتعليمية وتعليمية ورياضية في الترتيب السادس ويتضح أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين استجابات استجابات العينة قيد البحث في الاتجاه الإيجابي مما يدل علي استجابة البعض منهم نحو الأمان الأمان والاستقرار الوظيفي للعاملين و نجد أن العبارات التقليدية إحصائياً في اتجاه الإجابة بـ(نعم) أن العاملين بالفعل يجدون الوقت الكافي بعد انتهاء الدوام الرسمي للقيام بالعديد بالعديد من الواجبات الشخصية والاجتماعية ومن ثم يتضح أن المديرية تقوم بتوفير وعمل جداول جداول عمل مرنة لتأدية المهام المطلوبة وطناً تقدم المديرية التسهيلات والبرامج التدريبية المساعدة لدعم وتطوير العاملين في مجال العمل المقصود والسعي إلي بناء شبكة علاقات اجتماعية

علاقات اجتماعية بين الموظفين من خلال الزيارات الاجتماعية والرحلات الترفيهية وإضا توضح توضح أن يأخذ بعين الاعتبار أن المديرية تنظر إلي لظروف الشخصية للعاملين عند النظر لتقييم لتقييم أدائهم في العمل وأيضاً تهتم بميول ورغبات كلا منهم سعياً لزيادة الإنتاج من خلال توفير توفير برامج ثقافية وتوعوية وتعليمية ورياضية وهذا يتفق مع دراسة **نهاد محمد الشنطي** ٢٠١٨م (١٩) ودراسة **Raie, G. D.** ٢٠١٨ (٢٨) والتي أظهرت موافقة بدرجة متوسطة متوسطة أن هناك توازن بين العمل والحياة الشخصية داخل المؤسسات الحكومية أوصت بإدخال بإدخال المرونة للتوازن بين الحياة الخاصة والحياة المهنية حيث أن ثقافة التوازن بين الحياة والعمل فعالة بطريقة عالية للغاية في القطاعات الخاصة.

### المحور الثالث: - الأجور والمكافآت

يتضح من جدول رقم (١٤) مرفق رقم (٦) أن درجة الموافقة علي استجابات المحور الأول للاستبيان كمتوسطه وجاءت عبارات المحور الثالث مرتبة كالتالي وفقاً للعمليات الإحصائية الإحصائية التي تم بناء علي استجابات عينة البحث كما هي موضحة بالجدول وجاءت عبارة لي عبارة لي ثقة وارتياح تام بأن مرتبي مهما تأخر أو تجزء فإن حصولي عليه أمر مضمون حتما في حتما في الترتيب الاول و عبارة أعتقد بأنه تتوفر الموارد المادية والاقتصادية لدى الحكومة بشكل بشكل يمكنها من الإيفاء بالتزاماتها المالية تجاه رواتب الموظفين لديها في الترتيب الثاني و عبارة و عبارة أشعر بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف للرواتب سنوياً في الترتيب الثالث الثالث و عبارة تحرص المؤسسة على تقديم الإعانات وكذلك العيديات المكافآت في الترتيب الرابع و الرابع و عبارة أشعر باكتفاء الدخل الذي أحصل عليه من وظيفتي أي لا يراودني أية تفكير في في توفير دخل آخر مساعد له في الترتيب لخمس و عبارة تصرف الرواتب دائماً بانتظام وكاملة دون وكاملة دون أية تأخير في الوظيفة في الترتيب السادس و نجد أن العبارات التالية دالة إحصائية إحصائية في اتجاه الإجابة بـ(نعم) ويعزو ذلك الباحث من خلال ترتيب العبارات يتضح أن يتضح أن هناك موافقة بدرجة منخفضة من قبل أفراد العينة على هذا المحور، مما يدل على عدم عدم ثقة وارتياح الموظفين لتجاه حصولهم على الرتب في حال التأخير أو التجزئة ويمكن القول بأن القول بأن ذلك يرجع إلى سوء الأحوال الاقتصادية التي تصف بالحكومة ، والتي أثرت سلباً على سلباً على استقرار رواتب الموظفين في المؤسسات الحكومية و أن هناك موافقة بدرجة منخفضة جداً منخفضة جداً من قبل أفراد العينة ويدل ذلك على عدم صرف الرواتب دائماً بانتظام وكاملة دون

دون أية تأخير من وجهة ويرجع ذلك إلى أنه من الطبيعي أن يكون هناك حالة من الاستياء وعدم الرضا من قبل الموظف الحكومي لعدم تلقيه راتبه منذ عدة سنوات ، والتي تصرف دون دون انتظام ومما سبق يعني أن هناك موافقة بدرجة منخفضة من قبل أفراد العينة وان جميع ما ما سبق انعكس سلبا على جودة الحياة الوظيفية بما يخص مجال الأجور والمكافآت ويمكن القول أن هذا يعطي تفسيراً طبيعياً وواقعياً للحالة الاقتصادية التي يعيشها موظفي الحكومة في القطاع، ويضح أن الأجر التي يصل عليه الموظف هو مقياساً لقيمته في المؤسسة، فعند الدخول بأية أزمات تصف بالمؤسسة ومواجهتها لأي من الظروف التي تحول دون تمكنها من دفع رواتبها بالكامل، واعتماد نب معيناً نشر ائح تستفيد منها طبقة معينة من الموظفين بشكل أكبر من غيرهم، إنما هو مقياس لمستوى الإدراك للعامل وليس ببعيد في هذه الحالة أن يخلق حالة من اليأس وعدم الرضا والشعور بعدم المساواة، اذا ما كان هذا الانحياز نحو المستويات الإدارية العليا ومن هنا يجب فت نظر أصحاب القرار لزيادة التركيز والاهتمام بالحالة المادية والمعنوية والنفسية للموظفين ككل في مثل هذه التجاوزات، وإدراك خطورة مثل هذه القرارات على الموظفين، والابتعاد عن التقديرات و الأحكام الشخصية في تقدير موقف وآراء الموظفين حيث إذا كئت الأمور غير قادرة على تأمين احتياجات الموظفين بقدر ما تمكنهم من تحل مسؤولياتهم تجاه عوائلهم، فسيجعلهم في حالة دائمة من التفكير والقلق على هذا المطب، مما يؤثر سلبا على التزامهم نحو المؤسسة، وبالتالي على النتائج المطلوب تحقيقها منهم واتفقت هذه النتائج مع بعض الدر اساتكدر اسه **نهاد محمد الشنطي** ٢٠١٨م (١٩) ودراسة **Raie, G. D.** ٢٠١٨ (٢٨) التي ترى أن هناك موافقة بدرجة منخفضة على الأجور والمكافآت التي يتلقاها الموظف الحكومي و التي توصلت إلى أنه لا يز ال هناك فرق كبير بين مستويات الادارك لدى العاملين من القطاع الخاص والعام فيما يتعلق "بالدخل الكافي والتعويض العادل"، فالأجر الكافي هو مكون أساسي في جودة الحياة الوظيفية، وعليه ينبغي أن تكون سياسة المرتبات عادلة ومنصفة وتتفق مع مستوى معيشي مرغوب فيه لغرض تلبية احتياجات الأفراد واختلقت هذه النتائج مع دراسة **Daud, N.** ٢٠١٤ (٢٢) التي أقرت بوجود عدالة في نظام الأجور والمكافآت في مجتمع الدراسة الذي تناولته.

## المحور الرابع: العدالة والمساواة:-

يتضح من جدول رقم (١٥) مرفق رقم (٧) أن درجة الموافقة علي استجابات المحور الرابع للاستبيان كانت متوسطة وجاءت عبارات المحور الرابع مرتبة كالتالي وفقا للعمليات الإحصائية التي تمت بناء علي استجابات عينة البحث كما هي موضحة بالجدول وجاءت عبارة أشعر بأن مديري يسعى دوما لإشاعة روح التعاون والمحبة بين الزملاء في العمل في الترتيب الأول و عبارة أشعر بالعدالة في طريقة تقييم أداء الموظفين السنوية في الترتيب الثاني و عبارة الإدارة العليا في الوزارة على تعزيز مبادئ الإخاء والتعاون بين الموظفين في الترتيب الثالث و عبارة أرى أن هناك عدالة في توزيع واجبات العمل بين الموظفين في الترتيب الرابع و عبارة أشعر بعدالة الأجر بالنظر إلى ما يصل عليه الآخرون خارج العمل الحكومي في الترتيب الخامس و عبارة يتم تحديد الأجر وفقا للأداء في الترتيب السادس نجد أن العبارات التالية دلالتحصائياً في اتجاه الإجابة بـ(نعم) ويعزو ذلك الباحث من خلال ترتيب العبارات يتضح أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذا المحور حيث أن يري العاملون ان المديرين بالعمل يسعون الى نشر المحبة وروح الفريق بين موظفيهم بدرجة كبيرة وأن هناك موافقة بدرجة منخفضة من قبل أفراد العينة علي عبارة العدالة والمساواة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة منخفضة من العاملين في الوزرتين على العدالة والمساواة ويعزو ذلك الباحث الي أن هناك عدم شعور العاملين بالعدالة والمساواة في مكان عملهم، نظرا لعدم عدالة الاجر، وعدم العدالة في توزيع الواجبات بين الموظفين، وعدم عدالة تقييم الأداء، وجميع ما سبق انعكس سلبا على جودة الحياة الوظيفية بما في ذلك مجال العدالة والمساواة ويوضح البحث ذلك إلى التميز الذي يظهر واضحا عند طبقات الوظائف العليا والمدراء والمكلفين بمهامهم، والحوافز واهتمامات التي تتمتع بها هذه الطبقة دون غيرها، ، والتغاضي عن تأخيرهم المتكرر في الضور الى العمل كل يوم، وانصرافهم المبكر منه، وتميزهم بمعاملات خاصة، ومكثب فاخرة مميزة جدا عما يقدم لبقية الموظفين وانتقت هذه النتائج مع دراسة محمد اليافي رندة العمري ٢٠١٩م (١٥) ودراسة ناصر عبدالله ٢٠١٨م (١٨) التي ترى أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من العاملين فيالوزارات المدنية على انعدام العدالة والمساواة بينهم.

## المحور الخامس: - إتاحة الفرص للترقّي والتقدم المهني

يُضح من جدول رقم (١٦) مرفق رقم (٨) أن درجة الموافقة علي استجابات المحور لخمس للاستبيان كُنت متوسطة وجاءت عبارات المحور لخمس مرتبة كالتالي وفقا للعمليات الإحصائية التي قُت بناء علي استجابات عينة البحث كما هي موضحة بالجدول وجاءت عبارة يوجد توافق إيجابي بين مؤهلي العلمي وقدراتي العملية ودرجتي الوظيفية في الترتيب الأول وعبارة تركز سياسة الإدارة العليا على تنفيذ برامج تدريبية تؤهل العاملين للتقدم في مساراتهم الوظيفية في الترتيب الثاني

وعبارة تحد سياسة الترقية المعتمدة من حدوث النزاعات بين الموظفين في الترتيب الثالث وعبارة تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي في المديرية على أسس ومعايير واضحة لكل العاملين في الترتيب الرابع وعبارة تطبق الإدارة العليا بالمديرية سياسة وضع الغرض المنطب في المكان المنطب في الترتيب الترتيب لخمس وعبارة تمنح الترقّيات للموظف على أساس الكفاءة والمهنية في الأداء في الترتيب الترتيب لسادس وعبارة يوجد فرص مستقبلية للترقّي والتقدم الوظيفي متاحة بعدالة لجميع الموظفين في الترتيب لسابع وعبارة تمنح الترقّيات الوظيفية بعدالة وإضاف بين جميع الموظفين في الموظفين في الترتيب الثامن ويعزو ذلك البحث إلي أن هناك توافق بين المؤهل العلمي ودرجته ودرجته الوظيفية، والبعض الآخر لا يرى ذلك ويمكن القول بأن هناك العديد من الموظفين يعملون في يعملون في غير تخصصاتهم من حيث المسمى الوظيفي وطبيعة العمل الذي يقومون به؛ وذلك تبعاً لعدم وذلك تبعاً لعدم انتهاء تعديل الهيكل التنظيمي للوزارة، ووجود وإضافة إلى ذلك قيام الإدارة العليا بعمليات تدوير مستمرة للموظفين على كافة المستويات مما أفقد الإدارات والدوائر أصحاب أصحاب لخبرة في العمل، حيث أفادت مديرة دائرة شؤون الموظفين في وزارة العمل أن ما يقارب يقارب من ٨ عمليات تدوير حدثت في الوزارة في أقل من شهر على كافة المستويات الإدارية الإدارية وفي مخف الإدارات داخل المديرية وتمنح الترقّيات الوظيفية بعدالة وإضاف بين بين جميع الموظفين مما يدل على عدم شعور العاملين بعدالة منح الترقّيات الوظيفية ويوضح ذلك ذلك البحث أن ذلك يرجع إلى سوء تطبيق في منح الترقّيات والتكليفات بالمهام الإشرافية ولعدم ولعدم اعتماد لمس للترقيات ومعايير واضحة لكل العاملين، وعدم منح الترقّيات بناء على

الكفاءة والمهنية، جميع ما سبق ينكس سلبا على جودة الحياة الوظيفية بما يخص مجال إتاحة إتاحة الفرص للتقدم والتقدم المهني.

ويفسر البحث ذلك إلي أن تقوم المؤسسة او الهيئه بعدة ترقية لموظفين معينين دون غيرهم من باقي الموظفين ليس لكفاءة أو لإيجاز قاموا به، فأصبح هناك العديد من الموظفين الغير مؤهلين يعملوا بمنصب لا تتطلب مع تصاتهم، كل هذه الأمور تركت أثر سيء في نفوس الموظفين، وأثار القلق بين عموم الموظفين على مستقبلهم الوظيفي داخل المؤسسة .

وانتقت جز الدراسات مع دراسة محمد خليل ٢٠١٦م (١٦) ودراسة Ojedokun, Idemudia & Idemudia (٢٠١٥) (٢٧) ودراسة Afsar, S. T. (أفسار) ٢٠١٧ (٢١) التي ترى أن هناك موافقة بدرجة كبيرة على أن الترقية غير مبنية على الكفاءة والمعايير العادلة وإعطاء كل موظف فرصة لاستخدام مهاراته وقدراته ومبادراته بالتخطيط وتنفيذ العمل وتطوير وتطوير الكفاءات وإعطاء الموظفين الفرص للنمو الوظيفي من خلال الترقية العادلة المبنية على الكفاءة والمعايير العادلة، وكذلك انتقت النتائج إلى أن يجب الاهتمام بزيادة الحياة الوظيفية من حيث ضرورة إتاحة الفرص للعاملين للتقدم والنمو والتطور الوظيفي.

#### المحور السادس:-المشاركة في اتخاذ القرار:

يوضح من جدول رقم (١٦) مرفق (٩) أن درجة الموافقة علي استجابات المحور لسادس للاستبيان كالتالي وجاءت عبارات المحور لسادس مرتبة كالتالي وفقا للعمليات الإحصائية الإحصائية التي تم بناء علي استجابات عينة البحث كما هي موضحة بالجدول وجاءت عبارة عبارة يتمتع رئيسي المباشر بقدرة عالية على شجيع مرؤوسيه لبذل أقصى جهد ممكن في الترتيب الترتيب الأول وعبارة يشجع الرئيس المباشر المناقشة لجماعية لأساليب العمل. في الترتيب الثاني الترتيب الثاني وعبارة يعطي رئيسي في العمل معلومات كاملة للمرؤوسين عن أهداف الأعمال الأعمال ونتائجها في الترتيب الثالث وعبارة يفوض رئيسي المباشر جزءاً من صلاحياته للمرؤوسين في الترتيب الرابع وعبارة شجعني المديرية للتعبير عن آرائي بما يتعلق بمل مشكلات مشكلات العمل في الترتيب الخامس وعبارة أشارك في اتخاذ القرارات التي تمس عملي في المديرية المديرية في الترتيب لسادس ويعزو تلك البحث إلي أن يتمتع الرئيس المباشر بقدرة عالية على

على شجيع مرؤوسيه لبذل أقصى جهد ممكن وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل من قبل أفراد العينة على وجودها إلا أنها بحاجة إلى اهتمام وتعزيز ويوضح البحث أنه يمكن يمكن القول يرجع ذلك إلى غياب التغذية الراجعة في معظم الأوقات، وعدم متابعة الموظفين بشكل الموظفين بشكل مستمر وتزويدهم بالمعلومات التي تساعدهم في تنفيذ أعمالهم، وعدم شجيع الموظفين للتعبير عن آرائهم بما يتعلق بالقرارات التي تس عملهم، مما خلق حالة من الإحباط وعدم الإحباط وعدم المبالاة لدى الموظف و يبي البحث طياً أن المشاركة في اتخاذ القرارات التي تس التي تس العمل في الوازرة تكون الموافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على وجودها إلا وجودها إلا أنها بحاجة إلى اهتمام وتعزيز من المرؤوسين ويمكن القول أن القرارات التي تس تس عمل الموظف تتمركز بالدرجة الأولى بيد الإدارة العليا، مما يدل على مركزية اتخاذ القرار ، القرار ، وغياب عنصر المشاركة الفاعلة للعاملين إلى حد ما خاصة فيما يتعلق لمهام أعمالهم. أعمالهم.

بشكل عام يمكن القول بأن " المشاركة في اتخاذ القرار يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على وجود عنصر المشاركة في اتخاذ القرار في الهيئة ولكن بحاجة إلى اهتمام وتعزيز.

ويفسر البحث ذلك بأنه ناجم عن مدى درجة التعاون بين الرؤساء والمرؤوسين في العمل، ومشاركة الموظفين إلى حد ما في القرارات التي تخص أعمالهم إلا أنها بحاجة إلى اهتمام وتعزيز خاصة في قرارات التفويض والتمكين، وتزويدهم بالمعلومات التي تساعدهم في تنفيذ

أعمالهم واتقت هذه النتائج مع جز دراسة Raie G. D (راي جي دي) ٢٠١٨ (٢٨) ودراسة Farid, Ismail & Alipour (فريد / الببيور) ٢٠١٨ (٢٤) التي توضح أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من العاملين على اتخاذ القرار الجماعي وأيضا بمشاركة الموظف في الأشغال في اتخاذ في اتخاذ القرارات وحل المشكلات التي تخص أعمالهم وبما تتيح الفرصة أمام العاملين للمشاركة للمشاركة في اتخاذ القرار، مما يزيد الثقة لديهم ويساهم بنجاح العملية التربوية ومدى ضرورة الأخذ الأخذ في الاعتبار مشاكل وتوقعات العاملين من قبل الإدارة العليا والسماح بمشاركتهم في عمليات عمليات صنع القرار.

## المحور السابع:- ظروف العمل المادية

يتضح من جدول رقم (١٨) مرفق (١٠) أن درجة الموافقة علي استجابات المحور السابع للاستبيان كفت متوسطة وجاءت عبارات المحور السابع مرتبة كالتالي وفقا للعمليات الإحصائية التي تمت بناء علي استجابات عينة البحث كما هي موضحة بالجدول وجاءت عبارة أشعر بالارتياح في عملي ولا تتوفر لدي رغبة مستقبلية في البحث عن فرصة عمل بديلة خارج قطاع الحكومة في الترتيب الأول و عبارة أشعر بالاستقرار والأمان الوظيفي ولا أعاني من هاجس الاستغناء عن خدماتي مستقبلا في الوظيفة الحكومية في الترتيب الثاني و عبارة أعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة والأمان المتبادل بين جميع الأطراف في الترتيب الثالث و عبارة تتبع إدارة المديرية سياسة التحفيز للاحتفاظ بالموظفين المهرة في الترتيب الرابع و عبارة أتوقع مستقبلا أفضل في الوظيفة في الترتيب الخامس و عبارة تتبع إدارة المديرية سياسة التدريب من باب الاستثمار في العاملين في الترتيب السادس ويعزو ذلك الباحث إلي أن هناك توفر الهيئة التجهيزات المكتبية واللوجستية اللازمة لإتمام العمل وحاز ذلك على أعلى درجة موافقة من قبل أفراد عينة الدراسة وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة ترى أن الوزارة تقوم بتوفير التجهيزات المكتبية واللوجستية اللازمة لإتمام العمل بدرجة متوسطة، وتحتاج للتعزيز وزيادة الاهتمام و يرجع ذلك إلى صعوبة توفير أثاث وتجهيزات مكتبية حديثة نظراً لصعوبة الأوضاع الاقتصادية التي تمر بها المؤسسة، واعتماد الوزارات الحكومية على المشاريع الخارجية الداعمة بدرجة كبيرة ، والتي قلت بصورة ملحوظة في الآونة الأخيرة نظراً للظروف السياسية والاقتصادية التي تمر بالبلاد، إضافة إلى أن بعض القرارات التابعة للهيئة ويمكن القول بأنه يرجع ذلك إلى قلة البرامج الإرشادية والتوعوية للعاملين في مجال صحة والسلامة لتجنب الأضرار الصحية، وهذا يدل على غياب ثقافة التدريب على هذا النوع المهم من البرامج التدريبية، لذا يجب على الوزارة تعزيز وتعميق ثقافة الأمن والسلامة وصحة المهنية لموظفيها، وتأمين بيئة عمل صحية أكثر من ذلك وبشكل عام يمكن القول أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال حيث يرى أفراد عينة الدراسة أن ظروف العمل المادية في الهيئة التي تتوفر بدرجة متوسطة وهي بحاجة إلى تعزيز وزيادة اهتماماً لعدم وجود أي مظاهر واضحة يلمسها العاملين في هذا المجال وقد يرجع ذلك إلى الاعتماد بشكل كبير على المشاريع الخارجية الداعمة، والتي قلت بالآونة الأخيرة مما أدى إلى انخفاض الموازنات المالية للوزارات، مما أثر سلباً على توفير الاحتياجات الأساسية للموظفين من توفير ظروف عمل مناسبة من حيث المكان والتجهيزات إضافة إلى قلة البرامج التدريبية والإرشادية التي يقوم بها العاملون بالهيئة التي تعنى بالسلامة وصحة المهنية وانفتحت هذه النتائج مع بعض الدراسات منها دراسة محمد خليل ٢٠١٦م (١٦) ودراسة ناصر عبدالله ٢٠١٨م (١٨) ومن هنا يجب ان يكون هناك ظروف إيجابية للعمل المادية و الصحية وأن ظروف العمل وبيئته في الشركات التي تم دراستها غير آمنة وغير صحية في بعض الأحيان.



**المحور الثامن :- الالتزام التنظيمي لدي العاملين بالهيئة**

يُضح من جدول رقم (١٩) مرفق (١١) أن درجة الموافقة علي استجابات المحور الثامن للاستبيان كُلت متوسطة وجاءت عبارات المحور الثامن مرتبة كالتالي وفقا للعمليات الإحصائية الإحصائية التي قُت بناء علي استجابات عينة البحث كما هي موضحة بلجدول وجاءت عبارة ألتزم عبارة ألتزم بتعليمات وتوجيهات مديري في العمل في الترتيب الأول و عبارة ألتزم بأوقات الدوام، الدوام، ولا ألتأخر عن عملي في الترتيب الثاني و عبارة أحرص على إجاز المهام الموكلة لي يوميا يوميا حتى إن اضطرت لمنحها وقت إضافي خارج بعد انتهاء ساعات العمل أحرص على إجاز إجاز المهام الموكلة لي يوميا حتى إن اضطرت لمنحها وقت إضافي خارج بعد انتهاء ساعات ساعات العمل في الترتيب الثالث و عبارة إن التزامي الأخلاقي تجاه زملائي يدفعني للبقاء في الهيئة في الترتيب الرابع و عبارة أهتم بسمعة الهيئة وبتحسين صورتها في المجتمع في الترتيب االثالث لخلص و عبارة أتبني ثقافة وقيم الهيئة وألتزم بالدفاع عنه في الترتيب لسادس و عبارة و عبارة أربغ بالاستمرار بالعمل لدخل الهيئة في الترتيب لسابع و عبارة أشعر بالفخر والانتماء والانتماء للهيئة في الترتيب الثامن و عبارة يوجد توافق بين قيم الهيئة والقيم التي أتسك بها في في الترتيب التاسع و عبارة أشعر فضل هيئتي في بناء حياتي الوظيفية في الترتيب العاشر و عبارة و عبارة لي الكثير من لخيارات والفرص البديلة حين أفكر في ترك عملي في الترتيب لثاني عشر لثاني عشر ويبي البحث أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جدا من قبل أفراد العينة أن هناك الكثير من الكثير من لخيارات والفرص البديلة حين أفكر في ترك عملي ويرجع ذلك إلى أن هذه الوظيفة الوظيفة التي يتسك بها ما هو إلا تسك ظاهري نظرا لانعدام البدائل والفرص الوظيفية بسبب الأزمة بسبب الأزمة الاقتصادية والسياسية التي تمر بها المؤسسة ومن ثم يبي البحث أنه يوجد التزام تنظيمي التزام تنظيمي لدى موظفي المؤسسات ويعود ذلك إلى وعي الموظفين وانتمائهم الي المؤسسة، واستشعوا هم بالمسؤولية تجاه عملهم، وحرصهم على تأديته على النحو المطلوب منهم بالرغم من من ظروف لصعبة التي يمرون بها وانتقت هذه النتائج مع جُز الدراسات كداسة هاجر قريشي قريشي فهيمة باديسي ٢٠١٨م (٢٠) ودراسة سمر البياري ٢٠١٨م (٩) حيث كان هناك موافقة بدرجة كبيرة على وجود الالتزام التنظيمي لدى العاملين في القطاع و كُلت درجة موافقة من موافقة من العاملين على مجال الالتزام التنظيمي واختلفت هذه النتائج مع Eren & Hisar (إرين Hisar (إرين / حيسار) ٢٠١٦ (٢٣) ودراسة (Ojedokun, Idemudia & Desouza) (أوجدون / لدموديا/يسوسا) ٢٠١٧ (٢٧) التي أوصت بتعزيز الالتزام التنظيمي حيث كُلت هناك هناك درجة موافقة منخفضة من العينة على عبارات الالتزام التنظيمي أثناء العمل.

**النتائج :-****أولاً : من حيث جوده الحياه الوظيفية :-**

- توفرت جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين من حيث لظروف المادية والتوازن بين الحياة و العمل بدرجة متوسطة.
- توفرت جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين من حيث الأجور والمكافآت و بُعد العدالة والمساواة وإتاحة الفرص للتقري والمشاركة في اتخاذ القرارات والاستقرار الوظيفي بدرجة منخفضة.

**ثانيا : من حيث الالتزام التنظيمي :-**

- توفر مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين بدرجة كبيرة.

ثالثًا : نتائج متعلقة بالعلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي:-

- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $0.05 \leq$  بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي من حيث ظروف العمل المادية و التوازن بين الحياة والعمل و الأجر و المكافآت و العدالة و المساواة للتقدمي و التقدم المهني و المشاركة في اتخاذ القرار و الأمان و الاستقرار الوظيفي.

رابعًا ١: نتائج متعلقة بأثر جودة الحياة الوظيفية على مستوى الالتزام التنظيمي:-

- يوجد أثر لجودة حياة الوظيفية على مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين و تبين أن المتغيرات المؤثرة في الالتزام التنظيمي هي ظروف العمل المادية، التوازن بين الحياة والعمل، الأجر و المكافآت، الأمان و الاستقرار الوظيفي.

#### التوصيات :-

- تحسين ظروف العمل المادية من خلال توفير الإمكانيات المريحة للعمل وتوفير عناصر لسلامة و لصحة المهنية.
- توفير البرامج التدريبية لدعم وتطوير العاملين، و الاهتمام برغبات و ميول العاملين من خلال توفير برامج ثقافية و توعوية و تعليمية.
- بناء شبكة علاقات اجتماعية بين الموظفين من خلال مشاركتهم في مناسباتهم الاجتماعية و عمل رحلات ترفيهية لهم.
- تحسين ظروف المعيشية للموظفين من خلال صرف الرواتب بانتظام و كاملة دون أية تأخير.
- تعزيز مبلئ التعاون بين الموظفين و توزيع واجبات العمل بعدالة بينهم، و تخصيص حوافز مادية و معنوية لأصحاب الأداء المتميز من الموظفين مع مراعاة العدالة بينهم دون تمييز بين المستويات الإدارية.
- منح الترقيات الوظيفية المبنية على أساس الكفاءة و المهنية في الأداء بعدالة و لصفاء بين جميع الموظفين.
- تطبيق الإدارة العليا لسياسة وضع لشخص المنصب في المكان المنصب بحيث أن يكون هناك توافق إيجابي بين مؤهله العلمي و قدراته العملية و درجته الوظيفية.
- متابعة الموظفين بشكل مستمر و تزويدهم بالمعلومات التي تساعد في تنفيذ أعمالهم.
- تشجيع الموظفين للتعبير عن آرائهم بما يتعلق بالقرارات التي تس عملهم، و تعزيز مبدأ المشاركة في اتخاذ القرار خاصة في قرارات التفويض و التمكين.
- تبني الإدارة العليا عملية التحفيز للاحتفاظ بموظفيها من أصحاب الكفاءات و الخبرات و توفير برامج تدريبية و تطويرية تؤهلهم للتقدم في مساراتهم و مناصبهم الوظيفية.
- توفير مناخ عمل يتسم بالثقة و الأمان المتبادل بين جميع الأطراف من خلال عمل لقاءات و ورش عمل دورية بين جميع الموظفين و الإدارة العليا يتم من خلالها مناقشة جميع الإشكالات و القضايا التي تس عموم الموظفين، و ذلك لوضع حلول الابتكارية المناسبة.
- استخدام طرق النقد الإيجابي مع العاملين عند ارتكاب الأخطاء، مما يمنح العاملين الثقة بأنفسهم و يزيد من اقبالهم على العمل و الشعور بالأطمئنان و الراحة النفسية، مما يعزز التزامهم التنظيمي.

## المراجع :-

## أولاً : المراجع العربية :-

- ١ : أحمد يوسف دودين ٢٠١٧م : إدارة التغيير والتطوير التنظيمي. الأردن، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
  - ٢ : آلاء عبد الله رجب ٢٠١٧م : القيادة الاستراتيجية وأثرها في تحسين جودة الحياة الوظيفية دراسة ميدانية على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الأزهر بغزة.
  - ٣ : أميرة محمد حواس ٢٠١٣م : أثر الالتزام التنظيمي والثقة التنظيمية على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية رسالة ماجستير غير منشورة جامعة القاهرة، مصر.
  - ٤ : ايمان جودة اليافيية ٢٠١٧م : العلاقة بين الأسلوب القيادي والالتزام التنظيمي وصراع الدور وغموضه وبعض التغيرات الديمغرافية في احدى شركات القطع العام في جمهورية مصر العربية : دراسة ميدانية، المجلة العربية للعلوم الإدارية ص ٢٥٠
  - ٥ : جرينبرج فلو بارون ٢٠١٤م : إدارة السلوك في المنظمات. ترجمة د. رفاعي موسى، المملكة العربية السعودية: دار المريخ للنشر الطابعة الأولى.
  - ٦ : حسني فؤاد الدحدوح ٢٠١٥م : جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الإسلامية، غزة.
  - ٧ : حسين محمود د. . . يرم : مبادئ السلوك التنظيمي في سلوك الأفراد والمنظمات, الأردن ، عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
- ٢٠١٢م
- ٨ : ريان عادل ريان ٢٠١٠م : أثر إدراك الأفراد للدعم التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين الالتزام التنظيمي الوجداني وبعض المتغيرات الوظيفية- دراسة ميدانية، مجلة البحوث التجارة بأسبوط
  - ٩ : سم.ر. سم.ر. سعيد : جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الإسلامية، غزة.
  - ١٠ : سيد محمد جاد الرب ٢٠١٠م : جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية دار الفكر العربي للطباعة والنشر الطابعة الأولى.
  - ١١ : طاهر محمود الكلاوي ٢٠١٥م : إدارة الموارد البشرية ط ١, عمان دار البداية للنشر و التوزيع.
  - ١٢ : عبدالغفار علي حنفي ٢٠١٢م : السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، مصر، الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر.
  - ١٣ : عيادة عوض الشمري ٢٠١٧م : دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية
  - ١٤ : مد.مد عم.د.اد : غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي- دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الحكومي المدنيين في قطاع غزة رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الإسلامية، غزة.



- ٢٦ : Kaur, Av. ٢٠١٨ : Quality of Work Life.IJESC International Journal of Engineering Science and Computing, ١ (٦), ٧-٢١.
- ٢٧ OjedokunO Idemudia,, Perceived external prestige as a mediator between  
& Desouza, M. ٢٠١٧ quality of work life and organisational commitment of public sector employees in Ghana. SA Journal of Industrial Psychology/ SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, ٤١(١), ١-١
- ٢٨ Raie, G. D. ٢٠١٨ An Empirical understanding of Quality of work life of bank employees. International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences, ٤(٥), ٢٣٤-٢٤٦
- ٢٩ : Till, R. and Karren, : Organizational justice perceptions and pay level  
٢٠١٣ satisfaction, Journal of Managerial Psychology, ٢٦ (١), ٤٢-٥٧

ثالثًا : شبكة المعلومات :-

٣٠ : <https://www.emys.gov.eg/ar>

٣١ : <https://www.manpower.gov.eg>

## ملص البحث

## جودة الحياة الوظيفية وأثرها علي الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظة شمال الصعيد (الفيوم \_ بني سويف \_ المنيا)

\*د/محمود صلاح محمود إسماعيل

تواجه المنظمات في عصرنا لحالي الكثير من التغيرات المستمرة في شتى المجالات السياسية والاقتصادية والرياضية والاجتماعية والتكنولوجية والثقافية وتطلاقاً من كون المورد البشري هو جوهر موارد المنظمات، وصدماً لهم، لتحقيق المزايا التنافسية لها، ولأن بنجاحه ضمان نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها بنسبة كبيرة، كان لابد أن ينعم هؤلاء الموظفون بجودة عالية وكرامة للحياة الوظيفية التي تقدمها لهم منظماتهم التي يعملون بها، شعرهم بالرضا نحو المنظمة حيث يكونون مدركين لأهمية وإمكانية وثقة ما يقدمونه، ويكون لديهم ولاء حقيقي للمنظمة يهدف البحث إلي التعرف علي واقع جودة حياة الوظيفية وأثره على الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات الفيوم وبني سويف والمنيا استخدام البحث المنهج الوصفي ( أسلوب الدراسات المسحية ) بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لتحقيق هدف البحث وطقت الدراسة علي عينة تم اختيارها بطريقة العمدية العشوائية من بين مجتمع البحث وبلغ عددها (٣١٤) بنسبة (٧٣.٣%) من القيادات بمخلف الدرجات الوظيفية بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال لصعيد ومنها الفيوم و بني سويف والمنيا منهم أفراد بدرجة كبير لأخصائين وبالدرجة الأولى و كلفت من أهم النتائج توفر مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين بدرجة كبيرة و كلفت من أهم التوصيات تحسين ظروف العمل المادية من خلال توفير الإمكانيات المريحة للعمل وتوفير عناصر لسلامة وصحة المهنية.

## Research Summary

### The quality of work life and its impact on the organizational commitment of workers in the directorates of youth and sports in the governorates of northern Upper Egypt (Fayoum - Beni Suef - Minya)

**\*Dr. Mahmoud Salah Mahmoud Ismail**

Organizations in our time are facing a lot of continuous changes in various political, economic, sports, social, technological and cultural fields, and based on the fact that the human resource is the core of the organizations' resources, and an important source for achieving their competitive advantages, and because its success ensured the success of the organization and the achievement of its goals by a large percentage, it was necessary for them to enjoy Employees with high quality and dignified career life provided to them by their organizations in which they work, make them feel satisfied with the organization as they are aware of the importance, potential and confidence of what they provide, They have real loyalty to the organization. The research aims to identify the reality of the quality of functional life and its impact on the organizational commitment of workers in the directorates of youth and sports in the governorates of Fayoum, Beni Suef and Minya. By random intentional method among the research community, its number reached (٣١٤) with a percentage of (٧٣.٣%) of the leaders of various job grades in the directorates of youth and sports in the governorates of northern Upper Egypt, including Fayoum, Beni Suef and Minya, among whom are individuals with a large degree of specialists and in the first place One of the most important results was the availability of the level of organizational commitment from the workers' point of view to a large extent, and one of the most important recommendations was to improve the material working conditions by providing comfortable possibilities for work and providing elements of occupational safety and health.