

جودة الحياة الوظيفية وأثرها على تطوير العائد الاقتصادي بمراكز التنمية الرياضية*** أ. د / محمد فوزي عبد العزيز***** أستاذ ورئيس قسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية جامعة المنيا.****** أ. م. د / محمد فتحى عبد الحافظ****** أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية جامعة المنيا.******* الباحث / عمر محمد أحمد عبد الوهاب******* باحث ماجستير بقسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية جامعة المنيا.****المقدمة ومشكلة البحث**

تعمل الإدارة على تحديد الأهداف والأولويات ليتم تحقيق تلك الأهداف عن طريق استثمار الإمكانيات البشرية والمادية والمعلوماتية ، وتنمية القدرات والكفاءات البشرية التي تعمل على تنفيذ الخطط من أجل تحقيق أهداف المنظمات بمختلف أنواعها ، للارتقاء بمستوي معيشة الأفراد العاملين بالمنظمة بشكل خاص وتحقيق الرفاهية للمجتمع بشكل عام ، كما تعرف بأنها العملية التي يمكن من خلالها تنفيذ غرض معين والإشراف عليه ، وقيل أنها عملية التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة على أعمال ومهام موظفي المنظمة من خلال المصادر المتاحة لتحقيق أهداف مشتركة. كما عرفت بأنها فن الحصول على أقصى النتائج بأقل جهد وتكلفة ممكنة لتحقيق أقصى درجات السعادة لكل من أصحاب الأعمال والعاملين من تقديم أفضل خدمة للمجتمع (١٧ : ٩ ، ١٠) .

في ظل المتغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال والضغوط التكنولوجية والتسويقية والتنافسية التي تؤثر غالبيتها في العنصر البشري، فإن منظمات اليوم تواجه العديد من المخاطر والتحديات التي تتطلب منها أن تجد السياسات والاستراتيجيات لبناء الثقة بين المنظمات والعاملين فيها بما يشجعهم ويوجد الاطمئنان عندهم، في هذا الاتجاه جاء الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية الداعمة لإيجاد بيئة عمل آمنة ومناسبة ومحفزة للعمل.

ويعرف كلاً من "جين وجيليس jean & Gilles" (٢٠٠٦) جودة الحياة الوظيفية بأنها حالة من التوافق التي يشعر بها الفرد ما بين عمله وأهدافه الشخصية المتغيرة ، وتضييق الفجوة التي تفصل ما بين الفرد وتحقيق هذه الأهداف، الأمر الذي ينعكس بشكل إيجابي على حياة الفرد والأداء التنظيمي وبالتالي زيادة تقدم المنظمة (٢٣ : ٣٣٣)، بينما يعرفها "وايني ف، كاسكو wany f, cascio" (٢٠٠٦) على إنها سعادة العاملين في المنظمة بالتواجد العقلي والمادي بالعمل (٢٥ : ٢٤) .

ويشير "سيد محمد" (٢٠٠٨) إلى أن جودة الحياة في العمل تبدو في الممارسات التي تبادر بها الإدارة من خلال الأنشطة الإدارية المتعددة لتحسين كفاءة التنظيم وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين، وفي نفس الاتجاه يعرفها "محمد حسين" (٢٠١١) بأنها مجموعة الأنشطة التي تمارسها المنظمات بغية تنمية وتطوير الحياة أثناء العمل بما ينعكس إيجابياً على إنتاجية المنظمة (٧: ٦٧)، (١٣: ١٢).

يرى "سيد علي وآخرون Seyed Ali et al" (٢٠١١) (٢٤) على إنها الجهود التي تبذلها المنظمة لتحسين جودة حياة العمل مما يتطلب إجراء التغييرات التي تركز على البحث عن أفضل الطرق لتحسين بيئة العمل وتخفيض القلق والضغوط لدى العاملين وهذا ما أكدته "بوزورين فيروز" (٢٠١٠) أن من أهداف تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية زيادة الاندماج الداخلي للفرد في العمل وزيادة الانجاز والرضا الوظيفي وتجنب أو خفض الإحباط الوظيفي للعاملين (٤: ٤٦٥ - ٤٦٧).

ويركز مفهوم جودة الحياة الوظيفية في كونها تتضمن تصورات وإدراكات العاملين لمستوى البيئة المادية والمعنوية للعمل والمنظمة، وتتمثل مكونات البيئة المادية والمعنوية في مجموعة من العوامل من أهمها: المزايا والفوائد، أنظمة الحوافز والمكافآت، الأمن الوظيفي، المشاركة في صناعة القرارات، والرضا الوظيفي (٢٢: ٥٢)، هذا ما أكدته دراسة "بهجت عطية" (٢٠٠٨) (٣) والتي أشارت نتائجها إلى أن (الرضا عن العمل، الالتزام التنظيمي، الضمان الوظيفي، الاستقلالية، المشاركة في القرارات، القدرة على الأداء) من أهم العوامل المؤثرة على جودة حياة العمل بالمجلس القومي للرياضة.

ويذكر "سيد محمد" (٢٠٠٨) أن جودة الحياة الوظيفية تتمثل في توفير ظروف عمل جيدة وإشراف جيد، وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة والمشاركة الجماعية، وتوفير بيئة تتسم بالأمان والصحة، التي تتحقق من خلال فلسفة علاقات العاملين بالمنظمة حيث تشجع الإدارة العليا استخدام جهود جودة الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل (٧: ١٤٨).

ويجب أن يكون مفهوم جودة الحياة الوظيفية شاملاً يتضمن تحقيق أهداف ومصالح العاملين وأهداف وإدارة المنظمة والتي تعكس بدورها أهداف المسؤولين عن المنظمة، حيث أن زيادة معدلات الرضا للعاملين والنواتج عن مستويات عالية للجودة في الحياة الوظيفية يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، وأيضاً تلبية مطالب المستفيدين والمجتمع وأيضاً العاملين (٣: ٢٢).

وتعتبر الرياضة أحد فروع الاقتصاد حيث ممارسة النشاط الرياضي ذو أهمية اقتصادية ثنائية بالنسبة للفرد والمنظمة، فالنسبة للفرد فإنها تقوم بتحسين قدراته الصحية والبدنية، أما بالنسبة للمنظمة نمو مواردها المالية وزيادة عائدها الربحي حتى تستطيع الصمود في عالم المنافسة (٢٠ : ٤).

والجدير بالذكر أن مصطلح ارتباط الاقتصاد بالرياضة ظهر في السنوات الأخيرة عندما بدت الحاجة ماسة إلى وجود اقتصادي لصناعة الرياضة، والذي بدوره أظهر المشكلات الاقتصادية المرتبطة بصناعة الرياضة، ودعي إلى دراسة العلاقة التكاملية بين الأنشطة الرياضية والمصالح الاقتصادية لأن نظام الرياضة يقوم على دعائم اقتصادية تتمثل في ميزانيات الأنشطة والبرامج، والإدارات والأجهزة والأجور (١١ : ٥٤).

وشهدت صناعة الرياضة خلال السنوات الماضية تطوراً مذهلاً في نظم الإدارة والتمويل والاقتصاد، وأصبحت الرياضة صناعة تعتمد على فلسفة النظام الرأسمالي الذي يعتمد على توفير روح المنافسة والابتكار، وتسعى الرياضة المصرية في الوقت الحالي أن يكون الهدف الرئيسي من وراء إقامة النشاط الرياضي هو الربح المادي لمحاولة تغطية نفقاتها، وإقامة نشاط رياضي يتصف بالجودة بما يعود على تطوير الوضع الاقتصادي للهيئات الرياضية (٢٠ : ٤٠).

فقد لاحظ الباحثون أن هذه المراكز تمتلك منشآت وملاعب وصالات رياضية متطورة وحديثة ولكن غير مستغلة استغلالاً أمثل، كما أن العائد المالي من تشغيل هذه المنشآت لا يتناسب مع حجم مصروفات المراكز من أجور وصيانة لتلك المنشآت وذلك بات واضحاً من الإحصائيات الرسمية المسجلة في مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا حيث تشير إلى أن العائد الاقتصادي لمركز التنمية الرياضية بالمنيا عام (٢٠١٥) بلغ ما يقارب (٩٢٠.٠٠٠) ألف جنيه سنوياً، وفي عام (٢٠١٦) بلغ ما يقارب (٨٦.٠٠٠) ألف جنيهاً، وفي عام (٢٠١٧) بلغ ما يقارب (٧٩.٠٠٠) ألف جنيهاً، وصولاً لعام (٢٠١٨) الذي بلغ ما يقارب (٧٤.٠٠٠) ألف جنيهاً، ونستدل من ذلك تراجع الإيرادات وانخفاض معدل العائد الاقتصادي للمركز وقد أرجع الباحث ذلك إلى ضعف عدد المترددين على هذا المركز والذي بدوره يرجع إلى عناصر متعددة من أهمها ضعف العمل الإداري والتنظيمي بلخله، وأن الأنشطة التشغيلية والخدمات المقدمة من المركز تواجه بعض الصعوبات والمعوقات التي تقف عائقاً نحو نموها وتقدمها وتجعل من أنشطته وخدماته غير قادرة على المنافسة، والتي جعلت الأنماط الإدارية التقليدية غير قادرة على تحقيقها.

وفي ضوء ما سبق فإنه يمكن القول أن جودة الحياة الوظيفية تعتبر أحد المداخل الرئيسية لتنمية الأفراد وبالتالي تنمية المنظمة، وقاعدة يتم على أساسها رفع قيمتها الاقتصادية، الشيء الذي تسعى إليه كل المنظمات اليومية. وهذا ما حث الباحثون بإجراء هذه الدراسة عنوانها : **جودة الحياة الوظيفية وأثرها على تطوير العائد الاقتصادي بمراكز التنمية الرياضية.**

هدف البحث

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية واثرها على تطوير العائد الاقتصادي بمراكز التنمية الرياضية.

تساؤلات البحث :

في ضوء هدف البحث يضع الباحثون التساؤلات الآتية للتعرف على :

١. ما مدى توافر جودة الحياة الوظيفية بمراكز التنمية الرياضية ؟
٢. ما دلالات تطوير العائد الاقتصادي بمراكز التنمية الرياضية ؟
٣. هل تسهم جودة الحياة الوظيفية في التنبؤ بتطوير العائد الاقتصادي بمراكز التنمية الرياضية ؟

مصطلحات الدراسة

. جودة الحياة الوظيفية **Quality of Job Life**:

درجة توافر الظروف المواتية وبيئة العمل والعناصر الأساسية المؤثرة في بناء التصورات الإيجابية لدى العاملين نحو متغيرات البيئة التنظيمية وتقاس من خلال الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والأمان الوظيفي، والاستقلالية، والمشاركة في اتخاذ القرارات والقدرة على الأداء (٧) :

(١٨).

. العائد الاقتصادي **Economic Profits**:

قائمة تعرض المتحصلات النقدية (الإيرادات) والمدفوعات النقدية (المصروفات) وصافي التغير في النقدية (العائد) من الأنشطة التشغيلية للمؤسسة خلال فترة زمنية محددة (٦ : ٢٩) .

. مركز التنمية الرياضية **Center for Sports Development** :

هي هيئة رياضية ذات نفع عام ينشئها المجلس القومي للرياضة بقرار وزاري رقم (١٠٣) لسنة (٢٠٠٩م) في عواصم ومدن المحافظات مجهزة بالمباني وأحدث الملاعب والأجهزة المتنوعة بهدف تقديم البرامج الرياضية لمختلف فئات المجتمع المصري (١٠) .

الدراسات السابقة

الدراسة الأولى :

دراسة "محمد السيد عبد المنعم" (٢٠٢٢م) (١٢) بعنوان "دراسة مقارنة للعائد الاقتصادي من تطبيق نظام B.O.T لبعض المنشآت التابعة لوزارة الشباب والرياضة وبعض الهيئات الأهلية"، يهدف البحث إلى التعرف على تأثير تطبيق نظام B.O.T على العائد الاقتصادي لبعض المنشآت التابعة لوزارة الشباب والرياضة. تأثير تطبيق نظام B.O.T على العائد الاقتصادي لبعض الهيئات الأهلية. الفروق للعائد الاقتصادي من تطبيق نظام B.O.T لبعض المنشآت التابعة لوزارة الشباب والرياضة وبعض الهيئات الأهلية. تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية العشوائية من العاملين بالمنشآت الرياضية التابعة للمجلس القومي للرياضة والهيئات الأهلية على مستوى جمهورية مصر العربية، والبالغ عددهم (٦١٩) موظف وموظفة، حيث تم توزيع الاستبيان (قيد البحث) على (٣١٨) من العاملين بالمنشآت الرياضية التابعة للمجلس القومي للرياضة، (٣٠١) من العاملين بالهيئات الأهلية. وتم الرد على الاستبيان (قيد البحث) من قبل (٢٨٧) من العاملين بالمنشآت الرياضية التابعة للمجلس القومي للرياضة، (٢٨٢) من العاملين بالهيئات الأهلية. وقد استبعد الباحث ردود (١٩) موظف وموظفة.. بواقع (١٢) من العاملين بالمنشآت الرياضية التابعة للمجلس القومي للرياضة، (٧) من العاملين بالهيئات الأهلية، وذلك لوجود أخطاء في الاستجابات على عبارات الاستبيان. أهم النتائج والتوصيات بضرورة وضع خطة واضحة ومحددة يمكن إتباعها في صقل وتأهيل العاملين بالمؤسسات الرياضية بما يضمن إعداد الكوادر والقيادات المتخصصة في مجالات الاستثمار والخصخصة. وضع خرائط استثمارية توضح للمستثمرين المشروعات التي يمكن تنفيذها بالمؤسسات الرياضية في ضوء مفاهيم الشراكة مع القطاع الخاص، ضرورة وضع نظام يعمل على زيادة معدل التعاون بين الجهات الرياضية المختلفة (وزارة الشباب والرياضة / اللجنة الأولمبية / الاتحادات الرياضية) والأندية الرياضية لوضع محددات واضحة لخدمة التشغيل الاقتصادي للمنشآت بالأندية الرياضية ضرورة إنشاء هيئة لاعتماد وضمان بنود محددات العائد الاقتصادي للمنشآت والهيئات الرياضية بهدف تأمين اعتماد المحددات الاقتصادية بالمنشآت والهيئات الموجودة ووضع شروط خاصة بمحددات العائد الجديدة قبل الموافقة على إنشائها.

الدراسة الثانية:

دراسة "مصطفى كامل جابر" (٢٠١٩م) (١٨) بعنوان "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر"، هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر من خلال التعرف على الواقع الفعلي لجودة الحياة الوظيفية والواقع الفعلي للأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر، استخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية)، وتكونت عينة الدراسة من (٨٥) أخصائي رياضي من العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة الأزهر ، وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات أهمها اعتماد الإدارة على بعض النظم التقليدية في صرف المكافآت والحوافز للعاملين مما ينعكس بصورة سلبية على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين، كما يمثل الالمام بالقوانين واللوائح المنظمة للنشطة دور كبير وإيجابي على مستوى الأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر.

الدراسة الثالثة :

دراسة " محمد فتحى عبد الحافظ " (٢٠١٥) (١٤) " بعنوان جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الجدية في العمل والتميز الإداري لدى الأخصائيين الرياضيين في الهيئات الشبابية والرياضية " ، استهدفت الدراسة التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الجدية في العمل والتميز الإداري لدى الأخصائيين الرياضيين بالهيئات الشبابية والرياضية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي " أسلوب المسح " ، وتمثلت عينة الدراسة على (٢١٠) من الأخصائيين الرياضيين في الهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة المنيا متمثلة في (الأندية الرياضية ، مراكز الشباب ، اللجان الفرعية ، أفرع الاتحادات (المناطق) ، الجمعيات النوعية للكشافة ، الاستادات ، مديرية الشباب والرياضة) واستخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات وقام بتصميم ثلاثة استبيانات وهم (جودة الحياة الوظيفية ، الجدية في العمل ، التميز الإداري) ، وأشارت أهم النتائج إلى عدم توافر العوامل التي تسهم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية داخل الهيئات الشبابية والرياضية، وعدم شمول جودة الحياة الوظيفية داخل الهيئات بما يضمن تحقيق أهداف ومصالح الأخصائيين الرياضيين وأهداف الإدارة العليا ، وبالتالي أهداف المستفيدين من هذه الهيئات ، وضعف مستوى الجدية في العمل لدى الأخصائيين الرياضيين نتيجة لعدم توافر جودة في الحياة الوظيفية بالهيئات الشبابية والرياضية ، وتدنى المستوى الإداري لدى الأخصائيين الرياضيين بالهيئات الشبابية والرياضية .

الدراسة الرابعة :

دراسة "سوابنا Swapna" (٢٠١٥م) (٢٣) بعنوان " جودة حياة العمل وأثرها على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي: دراسة على قطاع صناعة تكنولوجيا المعلومات"، هدفت الدراسة إلى التعرف إلى معرفة مدى تأثير جودة حياة العمل على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين في قطاع صناعة تكنولوجيا المعلومات في الهند، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٤١٠) موظف من أصل (٤١٣) من الثلاث شركات، وكانت أهم النتائج :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للفئات العمرية حول نظرتهم إلى جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للخبرة في العمل حول جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للحالة الاجتماعية حول جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي.

الدراسة الخامسة :

دراسة "محمود جمال محمد علي" (٢٠١٢م) (١٦) بعنوان "خطة مقترحة لتسويق مراكز التنمية الرياضية بجمهورية مصر العربية"، هدفت الدراسة الى وضع خطة مقترحة لتسويق مراكز التنمية الرياضية بجمهورية مصر العربية من خلال التعرف على الوضع الراهن لمراكز التنمية الرياضية باستخدام تحليل SWOT للوقوف على اهم نقاط القوة والضعف والفرص المتاحة والتهديدات التي تواجه تحقيق الاهداف التسويقية لمراكز التنمية الرياضية، كذلك صياغة الخطة المقترحة لتسويق مراكز التنمية الرياضية، استخدم الباحث المنهج المسحي مختصا الدراسات الوصفية لملائمته لطبيعة البحث وتحقيق اهدافه، بلغت عينة البحث الاساسية (١٠٦) فرد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، ومن أهم النتائج -

- ١ - اللوائح الداخلية لمراكز التنمية الرياضية
- ٢ - الدعم المادي المقدم من المجلس القومي للرياضة
- ٣ - عدم توافر عناصر بشرية متخصصة ضمن العاملين بالمراكز متخصصين بالتسويق
- ٤ - عدم وجود إدارة متخصصة للتسويق والاستثمار ضمن الهيكل التنظيمي
- ٥ - وجود شركات متخصصة للتسويق والاستثمار في المجال الرياضي
- ٦ - وجود باحثين متخصصين في التسويق الرياضي
- ٧ - عدم وجود ميثاق شرف للإعلاميين العاملين في المجال الرياضي
- ٨ - تولى غير المتخصصين شئون الرياضة في مصر
- ٩ - عدم اهتمام الإعلام بتغطية اخبار مراكز التنمية الرياضية بشكل مبالغ فيه
- ١ - الاتجاهات السياسية للدولة ورؤية الاحزاب للرياضة.

إجراءات البحث

منهج البحث

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

مجتمع البحث

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بمراكز التنمية الرياضية بجمهورية مصر العربية والبالغ قوامها (٨) ثماني مراكز بمحافظة (أسوان . طيبة بالأقصر . أسيوط . الغردقة بمحافظة البحر الأحمر . المنيا . بني سويف . مدينة نصر بمحافظة القاهرة . شرم الشيخ بمحافظة جنوب سيناء) حيث بلغ قوام عينة العاملين (١٥٧) مائة وسبعة وخمسون فرداً .

عينة البحث :

قام الباحثون باختيار عينة الدراسة من العاملين بالطريقة الطبقيّة العشوائية والمتمثل في (مدير تنفيذي ، الأخصائيين الرياضيين ، الإداريين ، مدرّبين ، المشرف المالي) ، وبلغت قوامها (١٣٣) مائة وثلاثة وثلاثون فرداً يمثلون نسبة مئوية قدرها (٧٠٪) وبعد توزيع الاستبيان تم استبعاد الاستبيانات غير الصحيحة وبذلك بلغت عينة الدراسة (١١٨) مائة وثمانين عشر فرداً بنسبة مئوية بلغت (٦٢٪).

أدوات جمع البيانات :

استخدم الباحثون لجمع بيانات البحث الأدوات الآتية :

أولاً : تحليل الوثائق والسجلات :

قام الباحثون بالاطلاع على المراجع العلمية في موضوع جودة الحياة الوظيفية مثل دراسة ودراسة "غانم حاشوش الخالدي" (٢٠١٨م) (٨)، ودراسة "مي إبراهيم عبد الله" (٢٠١٨) (١٩).

ثانياً : استبيان جودة الحياة الوظيفية بمراكز التنمية الرياضية:

وهي استمارة من إعداد الباحثون واتبع في إعدادها الخطوات التالية :

١. تحديد هدف الاستبيان :

تم تحديد هدف الاستبيان وقد تمثل في التعرف على مدى توافر جودة الحياة الوظيفية بمراكز التنمية الرياضية ، وذلك من وجهة نظر العاملين بمراكز التنمية الرياضية.

٢. تحديد محاور الاستبيان :

من خلال إطلاع الباحثون على الدراسات السابقة ، قام الباحثون بتحديد مجموعة من

المحاور وقد تمثلت محاور الاستبيان الآتي :

- المحور الأول (بيئة ومناخ العمل) .
- المحور الثاني (المشاركة في القرارات) .
- المحور الثالث (الأمان الوظيفي) .
- المحور الرابع (الرضا الوظيفي) .
- المحور الخامس (الالتزام التنظيمي).
- المحور السادس (فرق العمل).
- المحور السابع (السلوك القيادي والإشرافي) .
- المحور الثامن (العدالة المالية وفرص الترقّيات).

٣. صياغة عبارات الاستبيان :

قام الباحثون بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الاستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (٤٧) عبارة موزعة على المحاور كالتالي :

- بيئة ومناخ العمل . وعدد عباراته (٧) عبارات.
- المشاركة في القرارات. وعدد عباراته (٥) عبارات.
- الأمان الوظيفي. وعدد عباراته (٤) عبارات.
- الرضا لوظيفي. وعدد عباراته (٧) عبارات.
- الالتزام التنظيمي. وعدد عباراته (٤) عبارات.
- فرق العمل. وعدد عباراته (٥) عبارات .
- السلوك القيادي والإشرافي. وعدد عباراته (٦) عبارات.
- العدالة المالية وفرص الترقيات. وعدد عباراته (٩) عبارات

وقد روعي عند صياغة العبارات ، أن يكون للعبارة معنى واحد وأن تكون لغة كل عبارة صحيحة ، والابتعاد عن العبارات الصعبة ، وتجنب استعمال الكلمات التي تحمل أكثر من معنى .

٤. الصورة المبدئية للاستبيان (ملحق ٣)

قام الباحثون بعرض تلك العبارات بعرض الاستبيان في صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية قوامها (٩) خبراء وذلك لإبداء الرأي في ملائمة الاستبيان فيما وضع من أجله سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذي تمثله.

٥. الصورة النهائية للاستبيان (ملحق ٤)

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

٦. تصحيح الاستبيان :

لتصحيح الاستبيان قام الباحثون بوضع ميزان تقديري ثلاثي ، وقد تم تصحيح العبارات

كالتالي :

- موافق (٣) ثلاثة درجات .
- إلى حد ما (٢) درجتان .
- غير موافق (١) درجة واحدة .

المعاملات العلمية للاستبيان :

قام الباحثون بحساب المعاملات العلمية للاستبيان على النحو التالي :

أ. الصدق :

لحساب صدق الاستبيان استخدم الباحثون الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قام الباحثون بعرض عبارات الاستبيان على مجموعة من الخبراء في أعضاء هيئة التدريس قسم الإدارة الرياضية قوامها (٩) خبراء بحيث لا تقل مدة خبرتهم في المجال عن (١٠) سنوات وذلك لإبداء الرأي في ملائمة الاستبيان فيما وضع من أجله سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذي تمثله ، ويتضح من آراء الخبراء أن

النسبة المئوية لأراء الخبراء في عبارات الاستبيان تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الاستبيان ما بين (٣٣ : ١٠٠) % ، وبذلك تم حذف عدد (٤) عبارات لحصولها على نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٤٧) عبارة .

(٢) صدق الاتساق الداخلي :

لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان قام الباحثون بتطبيقه على عينة قوامها (١٥) فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث ، وتم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور ، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة عبارة والدرجة الكلية للاستبيان ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان ، وتوضح الجداول (١) (٢) (٣) النتيجة على التوالي

جدول (١)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (ن = ١٥)

المحاور							
العبارات							
بيئة ومناخ العمل	رقم العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦
	معامل الارتباط	٠.٩١	٠.٦٩	٠.٩٠	٠.٧٥	٠.٩١	٠.٧٨
المشاركة في القرارات	رقم العبارة	٨	٩	١٠	١١	١٢	
	معامل الارتباط	٠.٦٢	٠.٧٩	٠.٧٩	٠.٨٥	٠.٨٩	
الأمان الوظيفي	رقم العبارة	١٣	١٤	١٥	١٦		
	معامل الارتباط	٠.٩٧	٠.٨٢	٠.٧٨	٠.٨٧		
الرضا الوظيفي	رقم العبارة	١٧	١٨	١٩	٢٠	٢١	٢٢
	معامل الارتباط	٠.٨٦	٠.٦٤	٠.٩٠	٠.٨٥	٠.٦٠	٠.٨٨
الالتزام التنظيمي	رقم العبارة	٢٤	٢٥	٢٦	٢٧		
	معامل الارتباط	٠.٨٦	٠.٦٤	٠.٩٠	٠.٨٥		
فرق العمل	رقم العبارة	٢٨	٢٩	٣٠	٣١	٣٢	
	معامل الارتباط	٠.٦٠	٠.٩٤	٠.٨٩	٠.٨١	٠.٩٦	
السلوك القيادي والإشرافي	رقم العبارة	٣٣	٣٤	٣٥	٣٦	٣٧	٣٨
	معامل الارتباط	٠.٨١	٠.٨٩	٠.٨٩	٠.٩٣	٠.٨٩	٠.٨٣
فرص الترقيات	رقم عبارة	٣٩	٤٠	٤١	٤٢	٤٣	٤٤
	معامل الارتباط	٠.٧٠	٠.٩٢	٠.٧٩	٠.٨٠	٠.٨٩	٠.٩١
	رقم العبارة	٤٦	٤٧				
	معامل الارتباط	٠.٧٩	٠.٧٩				

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٥١٤

يتضح من جدول (١) ما يلي :

.تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه ما بين (٠.٥٦ : ٠.٩٧) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان .

جدول (٢)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ١٥)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠.٦٥	٤١	٠.٦٩	٣١	٠.٦١	٢١	٠.٦٥	١١	٠.٨٠	١
٠.٨٣	٤٢	٠.٧٥	٣٢	٠.٧٧	٢٢	٠.٧٤	١٢	٠.٦٣	٢
٠.٧١	٤٣	٠.٧٣	٣٣	٠.٦٨	٢٣	٠.٧٣	١٣	٠.٧٤	٣
٠.٧٧	٤٤	٠.٨٣	٣٤	٠.٦٠	٢٤	٠.٧١	١٤	٠.٨٨	٤
٠.٧٢	٤٥	٠.٨٣	٣٥	٠.٦٨	٢٥	٠.٦٦	١٥	٠.٦٥	٥
٠.٧٩	٤٦	٠.٨٦	٣٦	٠.٧٠	٢٦	٠.٦٠	١٦	٠.٦١	٦
٠.٧٩	٤٧	٠.٨٣	٣٧	٠.٦٣	٢٧	٠.٦٧	١٧	٠.٦٩	٧
		٠.٧٩	٣٨	٠.٧٣	٢٨	٠.٦٥	١٨	٠.٧٧	٨
		٠.٦٤	٣٩	٠.٧٢	٢٩	٠.٧٦	١٩	٠.٦٥	٩
		٠.٨٧	٤٠	٠.٨٣	٣٠	٠.٨٧	٢٠	٠.٦١	١٠

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٥١٤

يتضح من جدول (٢) ما يلي :

. تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٦٠ : ٠.٨٨)

وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان .

جدول (٣)

معامل الارتباط بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ١٥)

م	المحاور	معامل الارتباط
١	بيئة ومناخ العمل	٠.٨٥
٢	لمشاركة في القرارات	٠.٨٩
٣	الأمان الوظيفي	٠.٧٩
٤	الرضا الوظيفي	٠.٩٥
٥	الالتزام التنظيمي	٠.٧٤
٦	فرق العمل	٠.٨٨
٧	السلوك اقيادي والإشرافي	٠.٩٣
٨	فرص الترقيات	٠.٩٢

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٥١٤

يتضح من الجدول (٣) ما يلي :

. تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية للاستبيان ما بين

(٠.٧٤ : ٠.٩٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستبيان .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الاستبيان قام الباحث باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (١٥) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، والجدول التالي (٤) يوضح ذلك .

جدول (٤)

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ للاستبيان (ن = ١٥)

المحاور	معامل الفا
بيئة ومناخ العمل	٠.٨٠
لمشاركة في القرارات	٠.٨٠
الأمان الوظيفي	٠.٨٣
الرضا الوظيفي	٠.٧٩
الالتزام التنظيمي	٠.٨٣
فرق العمل	٠.٨١
السلوك القيادي والإشرافي	٠.٨١
فرص الرقيات	٠.٧٩
الدرجة الكلية	٠.٨٨

يتضح من جدول (٤) ما يلي :

. تراوحت معاملات ألفا للاستبيان ما بين (٠.٧٩ : ٠.٨٨) وهي معاملات دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الاستبيان .

ثالثاً : استبيان العائد الاقتصادي بمراكز التنمية الرياضية:

وصف الاستبيان :

وهي استمارة من إعداد الباحثون واتبوا في إعدادها الخطوات التالية :

١ . القراءة والاطلاع :

قام الباحثون بالاطلاع على العديد من الدراسات والمراجع التي تناولت موضوع العائد الاقتصادي مثل دراسة "محمد السيد عبد المنعم" (٢٠٢٢م) (١٢)، دراسة "محمد فتحي عبد الحافظ" (٢٠١٧م) (١٥) ، دليل الإدارة الرياضية (٢٠١٤م) (١)، كتاب اقتصاديات الرياضة (٢٠١٣م) (١١).

٢ . تحديد هدف الاستبيان :

تم تحديد هدف الاستبيان وقد تمثل في التعرف على دلالات تطوير العائد الاقتصادي بمراكز التنمية الرياضية، وذلك من وجهة نظر العاملين بمراكز التنمية الرياضية.

٣ . تحديد محاور الاستبيان :

من خلال إطلاع الباحثون على الدراسات والبحوث السابقة ، قام الباحث بتحديد مجموعة من المحاور ، وقد تمثلت محاور الاستبيان الآتي :

- المحور الأول (معدل نمو العائد الاقتصادي).
- المحور الثاني (الأنشطة التشغيلية لتطوير العائد الاقتصادي).

٤ . صياغة عبارات الاستبيان :

قام الباحثون بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الاستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (٣٨) عبارة موزعة على المحاور كالتالي :

- ١ . معدل نمو العائد الاقتصادي. وعدد عباراته (٤) عبارات.
- ٢ . الأنشطة التشغيلية لتطوير العائد الاقتصادي. وعدد عباراته (٣٤) عبارات.

وقد روعي عند صياغة العبارات ، أن يكون للعبارة معنى واحد محدد وان تكون لغة كل عبارة صحيحة ، والابتعاد عن العبارات الصعبة ، وتجنب استعمال الكلمات التي تحمل أكثر من معنى .

٥ . الصورة المبدئية للاستبيان :

قام الباحثون بعرض الاستبيان في صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية قوامها (٩) خبراء وذلك لإبداء الرأي في ملاءمة الاستبيان فيما وضع من أجله سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذي تمثله.

٦ . الصورة النهائية للاستبيان :

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

٧ . تصحيح الاستبيان :

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

- | | |
|---------------------|-------------|
| (٣) ثلاثة درجات . | موافق . |
| (٢) درجتان . | إلى حد ما . |
| (١) درجة واحدة . | غير موافق . |

المعاملات العلمية للاستبيان :

قام الباحثون بحساب المعاملات العلمية للاستبيان على النحو التالي :

أ . الصدق :

لحساب صدق الاستبيان استخدم الباحث الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قام الباحثون بعرض الاستبيان في صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية قوامها (٩) خبراء وذلك لإبداء الرأي في ملاءمة الاستبيان فيما وضع من أجله سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذي تمثله ، والجدول التالي (٥) يوضح النسبة المئوية لآراء الخبراء على عبارات الاستبيان .

جدول (٥)

النسبة المئوية لآراء الخبراء على عبارات الاستبيان (ن = ٩)

العبارات								الابعاد	المحاور	
			٤	٣	٢	١	رقم العبارة	معدل نمو العائد الاقتصادي		
			٩	٨	٧	٩	تكرارها			
			%١٠٠	%٨٩	%٧٨	%١٠٠	النسبة المئوية			
				٧	٦	٥	رقم العبارة	أنشطة خاصة بصالة الأجهزة الرياضية		
				٩	٨	٩	تكرارها			
				%١٠٠	%٨٩	%١٠٠	النسبة المئوية			
١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	رقم العبارة	الأنشطة الخاصة باللياقة البدنية (Fitness)	الأنشطة التشغيلية لتطوير العائد الاقتصادي	
٩	٩	٨	٩	٩	٨	٩	تكرارها			
%١٠٠	%١٠٠	%٨٩	%١٠٠	%١٠٠	%٨٩	%١٠٠	النسبة المئوية			
		١٩	١٨	١٧	١٦	١٥	رقم العبارة			
		٨	٩	٧	٨	٩	تكرارها			
		%٨٩	%١٠٠	%٧٨	%٨٩	%١٠٠	النسبة المئوية			
	٢٥	٢٤	٢٣	٢٢	٢١	٢٠	رقم العبارة	الأنشطة الخاصة بتعليم الرياضات المختلفة		
	٧	٩	٧	٩	٨	٩	تكرارها			
	%٧٨	%١٠٠	%٧٨	%١٠٠	%٨٩	%١٠٠	النسبة المئوية			
٣٢	٣١	٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	رقم العبارة	أنشطة خاصة بالصحة الرياضية		
٩	٧	٨	٩	٧	٨	٩	تكرارها			
%١٠٠	%٧٨	%٨٩	%١٠٠	%٧٨	%٨٩	%١٠٠	النسبة المئوية			
	٣٨	٣٧	٣٦	٣٥	٣٤	٣٣	رقم العبارة	أنشطة خاصة بالاستفادة من الإمكانيات المادية		
	٧	٨	٩	٧	٨	٩	تكرارها			
	%٧٨	%٨٩	%١٠٠	%٧٨	%٨٩	%١٠٠	النسبة المئوية			

يتضح من جدول (٥) :

. تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات الاستبيان ما بين (%٧٨ : %١٠٠) ، وبذلك تم

اتفاق الخبراء علي جميع العبارات لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٣٨) عبارة .

(٢) صدق الاتساق الداخلي :

لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان قام الباحث بتطبيقه على عينة قوامها (١٥) فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث ، وتم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذى تنتمى إليه ، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان ، والجدول (٦) ، (٧) ، (٨) توضح النتيجة على التوالي .

جدول (٦)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (ن = ١٥)

العبارات							الابعاد	المحاور
١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	رقم العبارة	معدل نمو العائد الاقتصادي
							معامل الارتباط	
١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	رقم العبارة	أنشطة خاصة بصالة الأجهزة الرياضية
							معامل الارتباط	
١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	رقم العبارة	الأنشطة الخاصة بالبياقة البدنية (Fitness)
							معامل الارتباط	
١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	رقم العبارة	الأنشطة الخاصة بتعليم الرياضات المختلفة
							معامل الارتباط	
١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	رقم العبارة	أنشطة خاصة بالصحة الرياضية
							معامل الارتباط	
١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	رقم العبارة	أنشطة خاصة بالاستفادة من الإمكانات المادية
							معامل الارتباط	

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٥١٤
يتضح من جدول (٦) ما يلي :

. تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه ما بين (٠.٥٩ : ٠.٩٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان .

جدول (٧)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة و الدرجة الكلية للاستبيان (ن = ١٥)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠.٧٠	٣٣	٠.٦٥	٢٥	٠.٧٤	١٧	٠.٧٢	٩	٠.٨٢	١
٠.٧٨	٣٤	٠.٧٢	٢٦	٠.٦٧	١٨	٠.٦٥	١٠	٠.٦٦	٢
٠.٧٨	٣٥	٠.٦٠	٢٧	٠.٨٠	١٩	٠.٦٧	١١	٠.٧٨	٣
٠.٨٤	٣٦	٠.٧٤	٢٨	٠.٨٥	٢٠	٠.٧٨	١٢	٠.٨٨	٤
٠.٨٠	٣٧	٠.٦٦	٢٩	٠.٦٥	٢١	٠.٧٨	١٣	٠.٧٢	٥
٠.٧٦	٣٨	٠.٧٨	٣٠	٠.٨١	٢٢	٠.٧٥	١٤	٠.٦٥	٦
		٠.٦٩	٣١	٠.٦٤	٢٣	٠.٦٩	١٥	٠.٧٥	٧
		٠.٧٣	٣٢	٠.٥٦	٢٤	٠.٦٦	١٦	٠.٧٠	٨

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٥١٤

يتضح من جدول (٧) ما يلي :

. تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٥٦ : ٠.٨٨) .
وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان .

جدول (٨)

معامل الارتباط بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ١٥)

م	المحاور	معامل الارتباط
١	معدل نمو العائد الاقتصادي	٠.٩٢
٢	الأنشطة التشغيلية لتطوير العائد الاقتصادي	٠.٩٥

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٥١٤

يتضح من الجدول (٨) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٩٢ : ٠.٩٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستبيان .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الاستبيان قام الباحثون باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (١٥) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، والجدول التالي (٩) يوضح ذلك .

جدول (٩)

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ للاستبيان (ن = ١٥)

م	المحاور	معامل ألفا
١	معدل نمو العائد الاقتصادي	٠.٨٣
٢	الأنشطة التشغيلية لتطوير العائد الاقتصادي	٠.٧٦
٣	الدرجة الكلية	٠.٨١

يتضح من جدول (٩) ما يلي :

. تراوحت معاملات ألفا للاستبيان ما بين (٠.٧٦ : ٠.٨٣) وهي معاملات دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الاستبيان .

خطوات البحث :

أ . الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحثون بأجراء دراسة استطلاعية لأدوات جمع البيانات حيث قام بتطبيقها على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية في الفترة من ٢٠٢٢/١٠/٥ إلى ٢٠٢٢/١٠/٢٠م . وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبتها وعلاقتها بالتطبيق على تلك العينة .

ب . تطبيق البحث :

بعد تحديد العينة واختبار أدوات جمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها قام الباحث بتطبيقها على جميع أفراد العينة قيد البحث وكانت فترة التطبيق من ٢٠٢٢/١٠/٢٥ إلى ٢٠٢٢/١٢/٢٠م .

ج . تصحيح استمارات الاستبيان :

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

الأسلوب الإحصائي المستخدم :

بعد جمع البيانات وجدولتها تم معالجتها إحصائياً ، ولحساب نتائج البحث استخدم الباحث الأساليب الإحصائية الآتية: النسبة المئوية - معامل الارتباط - معامل الفا لكرونباخ - الدرجة المقدرة - حدود الثقة.

وقد ارتضى الباحث مستوى دلالة عند مستوى (٠.٠٥) ، كما استخدم الباحث برنامج

Spss لحساب بعض المعاملات الإحصائية .

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

سوف يستعرض الباحثون نتائج البحث وفقاً للترتيب التالي :

– الإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على :

١ - ما مدى توافر جودة الحياة الوظيفية بمراكز التنمية الرياضية ؟

تابع جدول (١٠)

دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة والوزن النسبي ومتوسط الاستجابة

لاستبيان جودة الحياة الوظيفية بمراكز التنمية الرياضية (ن = ١١٨)

العبارة	نعم	نسبة لمئوية	حد ما	نسبة لمئوية	لا	الاستجابة			الوزن النسبي	متوسط الاستجابة	مدى التحقق
						نسبة لمئوية	نسبة لمئوية	نسبة لمئوية			
المحور الأول : السلوك القيادي والإشرافي											
١- تمتلك القيادات الإدارية القدرة على تمكين العاملين وخلق بيئة تعاونية في العمل.	١٣	%١١,٠٢	٣٢	%٢٧,١٢	٧٣	%٦١,٨٦	١٧٦	٠.٥٠	لا تتحقق		
٢- تحرص القيادات الإدارية على التوجيه والتحسين المستمر للأداء.	١٦	%١٣,٥٦	٨٨	%٧٤,٥٨	١٤	%١١,٨٦	٢٣٨	٠.٦٧	حد ما		
٣- يوجد اهتمام بتحديد المسؤوليات وتوزيع الاختصاصات لكل وظيفة داخل المركز بما يضمن الأداء المتميز للوظيفة.	١٠	%٨,٤٧	٣٨	%٣٢,٢٠	٧٠	%٥٩,٣٢	١٧٦	٠.٥٠	لا تتحقق		
٤- تشجع القيادات الإدارية العاملين على الإبداع والابتكار.	١٥	%١٢,٧١	٣٦	%٣٠,٥١	٦٧	%٥٦,٧٨	١٨٤	٠.٥٢	لا تتحقق		
٥- يتبع القيادات الإدارية النمط التشاركي في القيادة والإشراف.	٢٣	%١٩,٤٩	٣٣	%٢٧,٩٧	٦٢	%٥٢,٥٤	١٩٧	٠.٥٦	لا تتحقق		
٦- تتيح القيادة الإدارية حرية اتخاذ لقرارات التي تخص العمل في كل المستويات الإدارية.	١٤	%١١,٨٦	٢٨	%٢٣,٧٣	٧٦	%٦٤,٤١	١٧٤	٠.٤٩	لا تتحقق		
							١٩٣.٨٠	٠.٥٥	لا تتحقق		
المحور الثاني : فرص الترقيات											
٧- توجد أنظمة للترقى والتدرج الوظيفي ملائمة لطبيعة العمل.	٣٧	%٣١,٣٦	١٥	%١٢,٧١	٦٦	%٥٥,٩٣	٢٠٧	٠.٥٨	لا تتحقق		
٨- تمنح الترقيات الاستثنائية على أساس كفاءة العاملين.	١٥	%١٢,٧١	٩١	%٧٧,١٢	١٢	%١٠,١٧	٢٣٩	٠.٦٨	حد ما		
٩- تعد نظم الأجور والمكافآت مناسبة وملائمة	٩٦	%٨١,٣٦	١٧	%١٤,٤١	٥	%٤,٢٤	٣٢٧	٠.٩٢	يتحقق		
١٠- يوجد توافق بين المؤهل العلمي والقدرات العملية والدرجات الوظيفية لدى العاملين	٢٧	%٢٢,٨٨	١٨	%١٥,٢٥	٧٣	%٦١,٨٦	١٩٠	٠.٥٤	لا تتحقق		
١١- تمنح الترقيات الوظيفية للأخصائيين بعدالة وإنصاف	٢٠	%١٦,٩٥	١٨	%١٥,٢٥	٨٠	%٦٧,٨٠	١٧٦	٠.٥٠	لا تتحقق		

١٢-	تعتمد أنظمة الترقيات والتقدم الوظيفي على أسس ومعايير إدارية واضحة	٩	%٧,٦٣	٨٩	%٧٥,٤٢	٢٠	%١٦,٩٥	٢٢٥	٠.٦٤	حد ما
١٣-	يوجد فرص مستقبلية متاحة للترقي والتقدم الوظيفي للعاملين	٢٧	%٢٢,٨٨	٢١	%١٧,٨٠	٧٠	%٥٩,٣٢	١٩٣	٠.٥٥	لا تتحقق
١٤-	يتم تطبيق سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب داخل العمل	٣٠	%٢٥,٤٢	٧	%٥,٩٣	٨١	%٦٨,٦٤	١٨٥	٠.٥٢	لا تتحقق
١٥-	يتم الربط بين الأجور والمكافآت وكفاءة أداء العاملين	٢٢	%١٨,٦٤	١٩	%١٦,١٠	٧٧	%٦٥,٢٥	١٨١	٠.٥١	لا تتحقق
متوسط الوزن النسبي ومتوسط الاستجابة للمحور										
متوسط الوزن النسبي ومتوسط الاستجابة للاستبيان ككل										
الحد الأدنى للثقة = ٠.٥٩ الحد الأعلى للثقة = ٠.٧٥										

يتضح من جدول (١٠) :

. تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينة البحث في عبارات استبيان جودة الحياة الوظيفية بمراكز التنمية الرياضية ما بين (٠.٤٦ % : ٠.٩٢ %).

. توجد فروق دالة إحصائية بين آراء عينة البحث في عبارات (١ ، ٢ ، ٤١) حيث حصلت على نسب مئوية بلغت على التوالي (٠.٨١ % ، ٠.٨٢ % ، ٠.٩٢ %) أي أنها أعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها بدرجة مرتفعة في جودة الحياة الوظيفية بمراكز التنمية الرياضية.

. توجد فروق دالة إحصائية بين آراء عينة البحث في عبارة (٣ ، ١٠ ، ١١ ، ١٣ ، ٢٧ ، ٢٩ ، ٣٠ ، ٣٢ ، ٣٤ ، ٤٠ ، ٤٤) حيث حصلت على نسب تراوحت ما بين (٠.٦٢ % : ٠.٧٤ %) أي أنها وقعت ما بين الحد الأدنى والحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها بدرجة متوسطة في جودة الحياة الوظيفية بمراكز التنمية الرياضية.

. توجد فروق دالة إحصائية بين آراء عينة البحث في عبارات (٤ ، ٥ ، ٦ ، ٧ ، ٨ ، ٩ ، ١٢ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢٠ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٥ ، ٢٦ ، ٢٨ ، ٣١ ، ٣٣ ، ٣٥ ، ٣٦ ، ٣٧ ، ٣٨ ، ٣٩ ، ٤٢ ، ٤٣ ، ٤٥ ، ٤٦ ، ٤٧) حيث حصلت على نسب تراوحت ما بين (٠.٤٦ % : ٠.٥٩ %) أي أنها أقل من الحد الأدنى للثقة مما يشير عدم تحققها في جودة الحياة الوظيفية بمراكز التنمية الرياضية.

. **ينضم مما سبق التالي :**

حصل المحور الأول " **بيئة وه نام العمل** " على متوسط استجابة ٠.٦٠ % مما يعني أن بيئة ومناخ العمل تتحقق في مراكز التنمية الرياضية إلى حد ما من خلال توفير ما يساعد العاملين داخل المركز على أداء مهامهم من إمكانيات بنسبة مقبولة تساعد على الشعور بأن بيئة العمل مناسبة لتحقيق أهداف المركز وأهدافهم بشكل ليس بالقليل ، كما يتضح أن العاملين يحاولون استغلال الإمكانيات المتاحة مع احتياجهم لتوفير إمكانيات أكثر تساعد على توفير بيئة عمل

تساعد على النجاح وتحقيق ما يصبون إليه ، حيث حصلت العبارات (١ ، ٢) على نسب مئوية بلغت على الترتيب (٠.٨١ % ، ٠.٨٢ %) مما يشير إلى توافر إضاءة مناسبة والأدوات الضرورية لإتمام العمل بالمركز ، كما حصلت العبارة (٣) على نسبة (٠.٦٢ %) أي أن أجهزة التكيف تتوافر إلى حد ما بالمركز ، وحصلت العبارات (٤ ، ٥ ، ٦ ، ٧) على نسب مئوية تراوحت ما بين (٠.٤٦ % : ٠.٥٢ %) مما يشير إلى عدم توافر الأثاثات المكتبية وعوامل الأمن والسلامة المهنية بشكل كاف كما أن الإدارة مقصرة في توفير الإرشاد اللازم للعاملين باتباع إجراءات الوقاية والسلامة كما أن مكان العمل لا يتناسب مع عدد العاملين به .

حصل المحور الثاني "المشاركة في القرارات" على متوسط استجابة ٠.٥٩ % مما يعني أن هذا المحور لا يتحقق داخل المركز وأن العاملين عينة الدراسة يرون أنهم في معزل عن الإدارة وعن المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المركز وكأنهم أدوات تنفذ ما تقررهم الإدارة وليس لديهم الحق في إبداء رأيهم أو تقديم اقتراحات إدارية مما ينعكس بالسلب على شعور العاملين بقيمتهم خلال المركز وعدم الرغبة في التميز والابتكار مما يجعل عملهم يقتصر على تنفيذ ما أوكل إليهم من مهام حتى وإن كانوا يرون أن بعضها غير مناسب لهم ولطبيعة العمل ، وهذا على عكس ما ينبغي أن يتم فالسماح للعاملين في مجرد تقديم اقتراحاتهم وأخذها بعين الاعتبار يعزز من انتمائهم للمركز حيث يشعرون أنهم عامل مهم وفعال في تحقيق المركز لأهدافه المرجوة وأنهم محل تقدير واحترام من الإدارة وما له من أثر إيجابي على الهدف الأسمى للمركز سواء كان اجتماعيا أو اقتصاديا ، حيث حصلت العبارات (٨ ، ٩ ، ١٢) على نسب مئوية تراوحت ما بين (٠.٤٨ % : ٠.٥٧ %) مما يشير إلى أن الإدارة لا تشجع العاملين على إبداء آرائهم ومقترحاتهم في سياسات العمل ولا في حل المشكلات المتعلقة بالعمل ولا تحديد الأهداف الخاصة بالعمل وإنجاز المهام ، حصلت العبارات (١٠ ، ١١) على نسب مئوية على الترتيب (٠.٤٨ % : ٠.٥٧ %) مما يشير إلى توفر جزء من الشفافية في صنع القرارات بالمركز كما تأخذ الإدارة ببعض اقتراحات العاملين في تطوير أساليب العمل .

حصل المحور الثالث "الأمان الوظيفي" على متوسط استجابة ٠.٥٤ % مما يعني أن هذا المحور لا يتحقق داخل المركز وأن الحالة النفسية للعاملين عينة الدراسة والتي تعكس توقعات الموظفين حول مدى استمراريتهم في العمل داخل مكان عملهم ضئيلة جدا وهذا يرجع لعدة أسباب لعل أهمها أن المردود المادي للعاملين لا يفي باحتياجاتهم ومتطلباتهم وأن ما يبذلونه من مجهود أكبر من العائد المادي الذي يحصلون عليه ، كما يتضح أن العاملين يفقدون الثقة المتبادلة مع مديريهم وقياداتهم مما ينعكس بالسلب على حالة العاملين النفسية والذي يؤثر بدوره على تأديتهم لوظائفهم بشغف تجاه المركز ، حيث حصلت العبارة (١٣) على نسبة مئوية (٠.٦٢ %) أي أن العائد الاقتصادي للمركز يفي إلى حد ما الالتزامات المالية للعاملين ، كما حصلت العبارات (١٤ ، ١٥ ، ١٦) على نسب مئوية تراوحت ما بين (٠.٤٦ % : ٠.٥٧ %) مما يشير إلى أن المناخ التنظيمي بين القيادات الإدارية والعاملين يفتقر إلى الأمان والثقة المتبادلة كما أن المركز لا يتبع سياسة التدريب والاحتفاظ بالموظفين المهرة ولا توجد هيكلة مناسبة مع عدم توفير المركز لوسائل نقل تقل العاملين من وإلى المركز ومحل سكنهم .

حصل المحور الرابع " **الرضا الوظيفي** " على متوسط استجابة ٠.٥١٪ مما يعني أن هذا المحور لا يتحقق داخل المركز وأن الحالة العاطفية الناتجة عن تقييم تجربة العمل في الوظيفة كانت سلبية بشكل كبير حيث حصلت جميع عبارات هذا المحور على نسب مئوية تراوحت ما بين (٠.٤٦ ٪ : ٠.٥٥ ٪) أي أن جميع هذه العبارات لا تتحقق داخل المركز مما يشير إلى عدم وجود حماس لدى العاملين تجاه أدائهم لعملهم وأنهم لا يشعرون بالتوافق مع رؤسائهم كما لا يشعرون بأنهم يكتسبوا خبرات وأشياء جديدة في مجال عملهم وهذا نتيجة لأن الراتب الذي يتقاضونه لا يتناسب مع حجم العمل الذي يقومون به مع وجود شعور سائد بأنهم يستنزفون طاقاتهم دون استثمارها بالشكل الأمثل كما يفتر المناخ العام داخل المركز للاحترام المتبادل داخل المركز بين القيادات الإدارية وبالتالي لا يشعر العاملين بتحقيق ذاتهم ولا بقيمتهم .

حصل المحور الخامس " **الالتزام التنظيمي** " على متوسط استجابة ٠.٥٩٪ مما يعني أن هذا المحور لا يتحقق داخل المركز وأن الاعتقاد والوقل القوي من جانب الموظفين تجاه قيّم الجهة التي يعمل بها وأهدافها ورغبتهم في بذل أكبر جهد وعطاء لا يتوفر بشكل كبير ، وبالتالي فإن سبة والالتزام بمهامهم ضئيلة مع انعدام الرغبة في الاستمرار فيها في المستقبل ، حيث حصلت العبارات (٢٤ ، ٢٥ ، ٢٦) على نسب مئوية تراوحت ما بين (٠.٥١ ٪ : ٠.٥٩ ٪) مما يدل على أن العاملين لا يشعرون بالفخر والانتماء للكيان ولا توجد لديهم رغبة قوية في الاستمرار لمدة أطول وبالتالي لا يتبنون مبادئ وقيم المركز ، كما حصلت العبارة (٢٧) على نسبة ٦٩ ٪ مما يدل على تقدير المركز لإسهامات العاملين به والاعتناء بهم إلى حد ما وليس بالشكل الكافي المطلوب.

حصل المحور السادس " **فرق العمل** " على متوسط استجابة ٠.٦٢٪ مما يعني أن هذا المحور يتحقق داخل المركز إلى حد ما مما يدل على أن جماعات العمل التي يتم إنشاؤها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف أو مهمة محددة تتطلب التنسيق والتفاعل والتكامل بين أعضاء الفريق بينها توافق وتناسق وتناغم إلى حد ما وأن العاملون يسود بينهم روح التعاون والإخاء وبالنظر إلى النسب المئوية للعبارات نجد أن العبارات (٢٨ ، ٣١) حصلت على نسب مئوية (٠.٥٥ ٪) أي أن العاملين لا يشعرون بأنهم جزء هام من جماعة عملهم كما أن المركز لا يحرص على تعزيز روح الإخاء والتعاون بين العاملين وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن المركز لا يهتم بالجانب النفسي للعاملين كما لا يدعم فرق العمل بشكل دائم ومستمر وأن أي تعاون ناشئ بين العاملين داخل فرق عملهم فإنما هو نابع من ذاتهم ، وحصلت العبارات (١٩ ، ٣٠ ، ٣٢) على نسب مئوية تراوحت ما بين (٠.٦٢ ٪ : ٠.٦٩ ٪) مما يشير إلى أن العاملين بالمركز ليس لديهم إلمام إلى حد ما بأهداف العمل كما تسود روح التعاون بينهم بشكل ليس بالقليل كما تتيح القيادات الإدارية فرص التفاعل والاتصال مع العاملين في كافة المستويات والوحدات التنظيمية إلى حد ما مما يوفر نوع من التواصل الفكري والتنفيذي بين العاملين والقيادات في طريق تحقيق الأهداف المرسومة .

حصل المحور السابع " **السلوك القيادي والإشرافي** " على متوسط استجابة ٠.٥٥٪ مما يعني أن هذا المحور والذي هو من لعوامل التي تتأثر بشكل كبير بحركة الجماعة وتساعد في خلق التفاعل الإنساني اللازم لتحقيق أهداف الفرد والمنظمة لا يتحقق داخل المركز حيث حصلت

العبارات (٣٣ ، ٣٥ ، ٣٦ ، ٣٧ ، ٣٨) على نسب مئوية تراوحت ما بين (٠.٤٩ % : ٠.٥٦ %) مما يشير إلى عدم تحقق هذه العبارات مما يشير إلى أن القيادات الإدارية لا تمتلك القدرة على تمكين العاملين ولا على خلق روح من التعاون بين العاملين كما أنه لا يوجد اهتمام بتحديد المسؤوليات وتوزيع الاختصاصات لكل وظيفة داخل المركز بما يضمن الأداء المتميز للوظيفة وأن القيادات الإدارية لا تشجع العاملين على الإبداع والابتكار ولا يتبعوا أسلوب المشاركة في القيادة والإشراف كما لا تتيح القيادة الإدارية حرية اتخاذ القرارات التي تخص العمل في كل المستويات الإدارية ولكن ربما تحرص القيادات الإدارية على التوجيه والتحسين المستمر للأداء حيث حصلت العبارة (٣٤) على نسبة ٠.٦٧ % أي أنها تتحقق إلى حد ما .

حصل المحور الثامن "**فرص الترقّيات**" على متوسط استجابة ٠.٦٠ % مما يعني أن هذا المحور والذي يشير إلى أن الربط بين كفاءة أداء العاملين وعلاقته بالأجور والمكافآت يتم إلى حد ما وما له من تأثير على فرص التدرج في الهيكل التنظيمي وبالنظر في تواجد أنظمة للتقّي والتدرج الوظيفي ملائمة لطبيعة العمل ذلك أنه لا توجد أنظمة للتقّي بشكل كبير، ومع ذلك فقد وجد الباحث أن هناك لا يوجد توافق بين المؤهل العلمي والقدرات العملية والدرجات الوظيفية لدى العاملين بالمركز، كما تبين أن الترقّيات الوظيفية لا تمنح للأخصائيين بعدالة وإنصاف مما يؤثر بالسلب على مدى تفاني وإخلاص الأخصائيين للمركز ولكن من ناحية أخرى وجد الباحث أن أنظمة الترقّيات والتقدم الوظيفي تعتمد على أسس ومعايير إدارية واضحة إلى حد كبير ومع ذلك كله فإن الفرص المستقبلية للتقّي والتقدم الوظيفي للعاملين تكاد تكون منعدمة ولا يتم تطبيق سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب داخل العمل كما لا يتم الربط بين الأجور والمكافآت وكفاءة أداء العاملين وبالتالي ينعكس على أداء المركز ككل سلباً .

ومما سبق يتبين أن متوسط الوزن النسبي ومتوسط الاستجابة للاستبيان ككل ٠.٥٧ % مما يؤكد أن جودة الحياة الوظيفية لا تتوفر داخل المركز .

واتفقت النتائج السابقة مع ما توصلت له العديد من الدراسات كدراسة " إيهاب عبد الله محمد" (٢٠١٦م) (٢)، ودراسة " محمد فتحي عبد الحافظ " (٢٠١٥) (١٤)، ودراسة " فاطمة الربابعة، غازي أبو قاعود" (٢٠١٢م) (٩) أنه توجد علاقة ارتباط طردية ايجابية ودرجة تأثير جيدة بين مؤشرات جودة الحياة الوظيفية وبيئة ومناخ العمل والالتزام التنظيمي وفرق العمل والسلوك القيادي والإشرافي والرضا الوظيفي والأمان الوظيفي وبيئة ومناخ العمل والمشاركة في القرارات.

ومما سبق يتبين أن متوسط الوزن النسبي ومتوسط الاستجابة للاستبيان ككل ٠.٥٧ % مما يؤكد أن جودة الحياة الوظيفية لا تتوفر داخل المركز .

بذلك يكون تم الإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على : ما مدى توافر جودة الحياة الوظيفية بمراكز التنمية الرياضية ؟

- الإجابة على التساؤل الثاني والذي ينص على :

٢ - ما دلالات تطوير العائد الاقتصادي بمراكز التنمية الرياضية ؟

جدول (١١)

دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة والوزن النسبي ومتوسط الاستجابة

لاستبيان العائد الاقتصادي بمراكز التنمية الرياضية (ن = ١١٨)

م	العبارات	الاستجابة					نعم	لدى حد ما	نسبة المتوسطة	نسبة المتوسطة	لوزن النسبي	متوسط الاستجابة	مدى التحقق	كا
		١	٢	٣	٤	٥								
المحور الأول : معدل نمو العائد الإقتصادي														
١.	يحقّق المركز عائد اقتصادى كبير	١٩	%١٦,١٠	٣٢	%٢٧,١٢	٦٧	%٥٦,٧٨	١٨٨	٠,٥٣	لا تتحقّق	٣١,٣٤			
٢.	تعمل الأنشطة والخدمات الحالية في تحسين الوضع المالى للمركز	٢٢	%١٨,٦٤	٣٦	%٣٠,٥١	٦٠	%٥٠,٨٥	١٩٨	٠,٥٦	لا تتحقّق	١٨,٧٨			
٣.	يزداد معدل العائد الإقتصادي للمركز عن السنة الماضية	٣٠	%٢٥,٤٢	١٤	%١١,٨٦	٧٤	%٦٢,٧١	١٩٢	٠,٥٤	لا تتحقّق	٤٩,٠٨			
٤.	معدل نمو العائد الإقتصادي للمركز متزايد بنسب كبيرة خلال الأعوام السابقة	١٩	%١٦,١٠	١٤	%١١,٨٦	٨٥	%٧٢,٠٣	١٧٠	٠,٤٨	لا تتحقّق	٧٩,٨٥			
	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الاستجابة للمحور							١٨٧	٠,٥٣	لا يتحقّق				
المحور الثاني : الأنشطة التشغيلية لتطوير العائد الإقتصادي														
(أ) أنشطة خاصة بصالة الأجهزة الرياضية : هل يقوم المركز بـ														
٥.	إجراء الاختبارات والقياسات البدنية والأثروبومترية	٢٧	%٢٢,٨٨	١٤	%١١,٨٦	٧٧	%٦٥,٢٥	١٨٦	٠,٥٣	لا تتحقّق	٥٦,٢٥			
٦.	تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية العامة	٢١	%١٧,٨٠	١٨	%١٥,٢٥	٧٩	%٦٦,٩٥	١٧٨	٠,٥٠	لا تتحقّق	٦٠,١٢			
٧.	تصميم وتنفيذ برامج تدريبية بمصاحبة مدرب خاص في وقت Personal Trainer(التدريب)	٩	%٧,٦٣	٧١	%٦٠,١٧	٣٨	%٣٢,٢٠	٢٠٧	٠,٥٨	إلى حد ما	٤٨,٩٣			
	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الاستجابة للبعد							١٩٠,٣٣	٠,٥٤	لا يتحقّق				
(ب) الأنشطة الخاصة باللياقة البدنية (Fitness) : هل يقوم المركز بتصميم وتنفيذ البرامج التالية														
٨.	برامج تنمية القوة	٢٣	%١٩,٤٩	١٢	%١٠,١٧	٨٣	%٧٠,٣٤	١٧٦	٠,٥٠	لا تتحقّق	٧٤,٢٥			
٩.	برامج تنمية التحمل الدوري التنفسي	٢٦	%٢٢,٠٣	٢٨	%٢٣,٧٣	٦٤	%٥٤,٢٤	١٩٨	٠,٥٦	لا تتحقّق	٢٣,٢٥			
١٠.	برامج تنمية المرونة	٣١	%٢٦,٢٧	١٤	%١١,٨٦	٧٣	%٦١,٨٦	١٩٤	٠,٥٥	لا تتحقّق	٤٦,٩٠			
١١.	برامج تنمية أجزاء الجسم المختلفة (عضلات البطن)	٢٨	%٢٣,٧٣	١٨	%١٥,٢٥	٧٢	%٦١,٠٢	٢٨٠	٠,٧٩	تتحقق	٤١,٩٧			
١٢.	برامج خاصة باليوغا	١٧	%١٤,٤١	١٣	%١١,٠٢	٨٨	%٧٤,٥٨	١٦٥	٠,٤٧	لا تتحقّق	٩٠,٥٣			
١٣.	برامج استخدام العجل الثابت	٢٣	%١٩,٤٩	٢٤	%٢٠,٣٤	٧١	%٦٠,١٧	١٨٨	٠,٥٣	لا تتحقّق	٣٨,٢٥			
١٤.	برامج استخدام مهارات الدفاع عن النفس في تنمية القوة واللياقة البدنية	٢٧	%٢٢,٨٨	٢١	%١٧,٨٠	٧٠	%٥٩,٣٢	١٩٣	٠,٥٥	لا تتحقّق	٣٦,٣٢			
١٥.	برامج تروحية خلوية تمارس في الأماكن المفتوحة لتنمية اللياقة	١٨	%١٥,٢٥	٢٦	%٢٢,٠٣	٧٤	%٦٢,٧١	١٨٠	٠,٥١	لا تتحقّق	٤٦,٦٤			

١٦	Cross Fit (البدنية)	١٣	%١١,٠٢	١٨	%١٥,٢٥	٨٧	%٧٣,٧٣	١٦٢	٠,٤٦	لا تتحقق	٨٦,٩٧
١٧	برامج تنمية لياقة بدنية داخل حمام السباحة Aqua Aerobics)	١٩	%١٦,١٠	٣٤	%٢٨,٨١	٦٥	%٥٥,٠٨	١٩٠	٠,٥٤	لا تتحقق	٢٧,٩٨
١٨	برامج خاصة تعليم جمباز للأطفال	٣٤	%٢٨,٨١	٢٤	%٢٠,٣٤	٦٠	%٥٠,٨٥	٢١٠	٠,٥٩	لا تتحقق	١٧,٥٦
١٩	برامج خاصة تعليم باليه للأطفال	١٦	%١٣,٥٦	٢٢	%١٨,٦٤	٨٠	%٦٧,٨٠	١٧٢	٠,٤٩	لا تتحقق	٦٣,٥٣
	تعليم الحركات الأساسية Creative Movement)										
	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الاستجابة للبعد							١٨٥,٠٠	٠,٥٢	لا تتحقق	

(ج) الأنشطة الخاصة بتعليم الرياضات المختلفة : هل يقوم المركز بتصميم وتنفيذ البرامج التالية

٢٠	تعليم تنس	٢٠	%١٦,٩٥	٣٣	%٢٧,٩٧	٦٥	%٥٥,٠٨	١٩١	٠,٥٤	لا تتحقق	٢٧,٢٧
٢١	تعليم كرة القدم	٢٠	%١٦,٩٥	٥٦	%٤٧,٤٦	٤٢	%٣٥,٥٩	٢١٤	٠,٦٠	إلى حد ما	١٦,٧٥
٢٢	تعليم السباحة	١٧	%١٤,٤١	٢٩	%٢٤,٥٨	٧٢	%٦١,٠٢	١٨١	٠,٥١	لا تتحقق	٤٢,٥٣
٢٣	تعليم الكاراتيه	٢٧	%٢٢,٨٨	٦٤	%٥٤,٢٤	٢٧	%٢٢,٨٨	٢٣٦	٠,٦٧	إلى حد ما	٢٣,٢٠
٢٤	تعليم التايكوندو	٢٦	%٢٢,٠٣	٣٤	%٢٨,٨١	٥٨	%٤٩,١٥	٢٠٤	٠,٥٨	لا تتحقق	١٤,١٠
٢٥	تعليم المصارعة	٢٣	%١٩,٤٩	٣٨	%٣٢,٢٠	٥٧	%٤٨,٣١	٢٠٢	٠,٥٧	لا تتحقق	١٤,٧٦
	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الاستجابة للبعد							٢٠٤,٦٧	٠,٥٨	لا تتحقق	

(د) أنشطة خاصة بالصحة الرياضية : هل يقوم المركز بتصميم وتنفيذ البرامج التالية

٢٦	Nutrition Programs (برامج التغذية)	٢٤	%٢٠,٣٤	٣٨	%٣٢,٢٠	٥٦	%٤٧,٤٦	٢٠٤	٠,٥٨	لا تتحقق	١٣,٠٨
----	------------------------------------	----	--------	----	--------	----	--------	-----	------	----------	-------

م	العبارات	نعم	السبة لمئوية	إلى حد ما	السبة لمئوية	لا	السبة لمئوية	لوزن النسبي	متوسط المتجلبه	مدى التقة ق	كا
٢٧	جلسات تدليك (Massage)	٢٩	%٢٤,٥٨	٢٣	%١٩,٤٩	٦٦	%٥٥,٩٣	١٩٩	٠,٥٦	لا تتحقق	٢٧,٥٨
٢٨	خدمة الساونا (Sauna)	١٩	%١٦,١٠	٨٣	%٧٠,٣٤	١٦	%١٣,٥٦	٢٣٩	٠,٦٨	إلى حد ما	٧٢,٨٣
٢٩	خدمة غرفة البخار (Steam Room)	٢٥	%٢١,١٩	٣١	%٢٦,٢٧	٦٢	%٥٢,٥٤	١٩٩	٠,٥٦	لا تتحقق	٢٠,٠٥
٣٠	برامج التأهيل الحركي	٣٦	%٣٠,٥١	٢٤	%٢٠,٣٤	٥٨	%٤٩,١٥	٢١٤	٠,٦٠	لا تتحقق	١٥,١٢
٣١	برامج التأهيل للكلبيات العسكرية	٣٥	%٢٩,٦٦	١٧	%١٤,٤١	٦٦	%٥٥,٩٣	٢٠٥	٠,٥٨	لا تتحقق	٣١,٢٤
٣٢	تنظيم أحداث مرتبطة باللياقة البدنية	١٨	%١٥,٢٥	٢٦	%٢٢,٠٣	٧٤	%٦٢,٧١	١٨٠	٠,٥١	لا تتحقق	٤٦,٦٤
	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الاستجابة للبعد							٢٠٦	٠,٥٨	لا تتحقق	

(هـ) أنشطة خاصة بالاستفادة من الإمكانيات المادية : هل يقوم المركز بإيجار

٣٣	حمام السباحة	٣٢	%٢٧,١٢	٢٥	%٢١,١٩	٦١	%٥١,٦٩	٢٠٧	٠,٥٨	لا تتحقق	١٨,٥٣
----	--------------	----	--------	----	--------	----	--------	-----	------	----------	-------

٣٤	ملاعب التنس	١٣	%١١,٠٢	٥١	%٤٣,٢٢	٥٤	%٤٥,٧٦	١٩٥	٠,٥٥	لا تحقق	٢٦,٥٦
٣٥	ملعب كرة القدم	٧	%٥٥,٩٣	٤٠	%٣٣,٩٠	٧١	%٦٠,١٧	٣٠٠	٠,٨٥	تحقق	٥٢,٠٨
٣٦	صالة اللياقة والأجهزة	٤	%٣,٣٩	٨٩	%٧٥,٤٢	٢٥	%٢١,١٩	٢١٥	٠,٦١	إلى حد ما	٩٩,٦٨
٣٧	المطعم أو الكافيتريا	١٢	%١٠,١٧	٤٢	%٣٥,٥٩	٦٤	%٥٤,٢٤	١٨٤	٠,٥٢	لا تحقق	٣٤,٦٤
٣٨	أسوار المركز كمحلات لبيع الأدوات والملابس الرياضية	٣١	%٢٦,٢٧	٢٣	%١٩,٤٩	٦٤	%٥٤,٢٤	٢٠٣	٠,٥٧	لا تحقق	٢٤,٠٢
متوسط الوزن النسبي ومتوسط الاستجابة للبعد											
								٢١٧,٣	٠,٦١	لا تحقق	
متوسط الوزن النسبي ومتوسط الاستجابة للمحور ككل											
								٢٠١,٥	٠,٥٧	لا تحقق	
متوسط الوزن النسبي ومتوسط الاستجابة للاستبيان ككل											
								١٩٩,٩	٠,٥٦	لا تحقق	

تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينة البحث في عبارات استبيان العائد الاقتصادي بمراكز التنمية الرياضية ما بين (٠.٤٦ % : ٠.٦٨ %).

توجد فروق دالة إحصائية بين آراء عينة البحث في عبارات (١١ ، ٣٥) أعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها بدرجة مرتفعة في العائد الاقتصادي بمراكز التنمية الرياضية. توجد فروق دالة إحصائية بين آراء عينة البحث في عبارة (٢١ ، ٢٣ ، ٢٨ ، ٣٠ ، ٣٦) تراوحت ما بين الحد الأدنى والأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها بدرجة متوسطة في العائد الاقتصادي بمراكز التنمية الرياضية.

توجد فروق دالة إحصائية بين آراء عينة البحث في عبارات (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ ، ٧ ، ٨ ، ٩ ، ١٠ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢٠ ، ٢٢ ، ٢٤ ، ٢٥ ، ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٩ ، ٣١ ، ٣٢ ، ٣٣ ، ٣٤ ، ٣٥ ، ٣٧ ، ٣٨) أقل من الحد الأدنى للثقة مما يشير إلى عدم تحققها في العائد الاقتصادي بمراكز التنمية الرياضية.

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى ضعف الاهتمام بالخدمات والأنشطة المقدمة داخل مراكز التنمية الرياضية، فالمجمل العام لا يرقى إلى مستوى الأداء المطلوب للتنافس داخل الأوساط الرياضية للهيئات المختلفة، وتعتبر تلك النتيجة مؤشراً فعلياً لانخفاض العائد الاقتصادي بمراكز التنمية الرياضية، وهذا يشير إلى عدم قدرة المكلفين بإدارة مراكز التنمية الرياضية على استثمار مواردها البشرية والتنظيمية وخلق بيئة تنافسية تتناسب مع مستوى وحجم تلك المراكز الرياضية داخل المجتمع الرياضي.

وتتفق تلك النتائج مع ما أشارت إليه دراسة "محمد فتحي عبد الحافظ" (٢٠١٥م) (١٤) والتي أشارت إلى ضعف الاهتمام بالخدمات والأنشطة المقدمة داخل مراكز التنمية الرياضية مما ينعكس سلباً على العائد الاقتصادي بمراكز التنمية الرياضية، كذلك نتائج دراسة "تامر محمد عبده"

(٢٠٢٢م) (٥) عدد المدربين المؤهلين مهنيًا وفنيًا للعمل في مراكز اللياقة قليل جداً وهم بحاجة لذلك. الكثير من التدريب والتأهيل ، وغياب آلية واضحة لتقييم الموظفين فيها وأيضاً بطريقة سلوكية لتحسين أدائهم وإنتاجيتهم في العمل ، ودراسة "محمد السيد عبد المنعم" (٢٠٢٢م) (١٢) التي أوصت بوضع محددات واضحة لخدمة التشغيل الاقتصادي للمنشآت الرياضية وضرورة إنشاء هيئة لاعتماد وضمان بنود محددات العائد الاقتصادي للمنشآت والهيئات الرياضية بهدف تأمين اعتماد المحددات الاقتصادية بالمنشآت والهيئات الموجودة.

وبذلك يكون تم الإجابة على التساؤل الثاني والذي ينص على: ما دلالات تطوير العائد الاقتصادي بمراكز التنمية الرياضية ؟

– الإجابة على التساؤل الثالث والذي ينص على :

٣- هل تسهم جودة الحياة الوظيفية في التنبؤ بتطوير العائد الاقتصادي بمراكز التنمية الرياضية؟

– جدول (١٢)

– تحليل الانحدار المتعدد بين محاور استبيان جودة الحياة الوظيفية واستبيان تطوير العائد الاقتصادي

– بمراكز التنمية الرياضية (ن = ١١٨)

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط R	التباين المشترك R square	قيمة نسبة (F)	الدرجة الحرة	قيمة الثابت Constant	وزن الانحدار العادي قيمة B	وزن الانحدار المعياري قيمة Beta	قيمة T	الدالة الإحصائية
الدرجة الكلية لاستبيان جودة الحياة الوظيفية	استبيان تطوير العائد الاقتصادي	٠.١٨	٠.٢٣	٣.٩٦	دال	٧٥.٤٥	٠.١٦	٠.١٨	١.٩٩	دال

– يتضح من الجدول أن الدرجة الكلية لاستبيان جودة الحياة الوظيفية تسهم إسهاماً دالاً إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) في التنبؤ باستبيان تطوير العائد الاقتصادي لدى العاملين بمراكز التنمية الرياضية عينة الدراسة ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.١٨) ، وبلغت قيمة التباين الحادث من جودة الحياة الوظيفية وتطوير العائد الاقتصادي (٠.٢٣) ، وهذا يعني أن الدرجة الكلية لاستبيان جودة الحياة الوظيفية يسهم بنسبة تباين قدرها (٢٣٪) من تباين استبيان وتطوير العائد الاقتصادي ، و(٧٧٪) من تباين نفس الاستبيان تطوير العائد الاقتصادي تعود لمتغيرات أخرى ، وبلغت قيمة النسبة الفائية (٣.٩٦) ، وهي دالة عند مستوى (٠,٠٥) ، وبذلك يمكن صياغة معادلة التنبؤ كالآتي :

– تطوير العائد الاقتصادي = ٧٥.٤٥ + (٠.١٦ × جودة الحياة الوظيفية)

الاستخلاصات والتوصيات

أولاً : الاستخلاصات

- في ضوء أهداف وفروض البحث والإجراءات التي اتبعت وعينة البحث ، ونتائج البحث توصل الباحثون إلي الاستنتاجات التالية :
- عدم توافر العوامل التي تسهم في الارتقاء بجودة الحياة الوظيفية داخل مراكز التنمية الرياضية.
 - تعتبر الابعاد الخاصة (بيئة ومناخ العمل، المشاركة في القرارات، الأمان الوظيفي، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، فرق العمل، السلوك القيادي والإشرافي، فرص الترقيات) هي الركيزة الاساسية التي تعمل على تحقيق جودة الحياة الوظيفية داخل مراكز التنمية الرياضية.
 - ضعف الاهتمام بالخدمات والأنشطة المقدمة داخل مراكز التنمية الرياضية، فالمجمل العام لا يرقى إلى مستوى الأداء المطلوب للتنافس داخل الأوساط الرياضية.
 - جودة الحياة الوظيفية تسهم إسهاماً دالاً إحصائياً في التنبؤ بتطوير العائد الاقتصادي بمراكز التنمية الرياضية .

ثانياً : التوصيات

- في ضوء ما أظهرته نتائج البحث والاستنتاجات التي تم التوصل إليها يوصي الباحثون بالآتي :
- مشاركة العاملين في عملية التخطيط لتحقيق أهداف المؤسسات الرياضية .
 - ضرورة الارتقاء بجودة الحياة الوظيفية للعاملين داخل مراكز التنمية الرياضية.
 - ضرورة استقطاب الموارد البشرية المتفردة وتنمية الموارد البشرية الحالية واستثمارها للمساعدة في الارتقاء البشري والفكري والإبداعي والتنظيمي لمراكز التنمية الرياضية وبالتالي العلاقات مع الأطراف المستفيدة. .
 - ضرورة الاهتمام بالخدمات والأنشطة التشغيلية والاستثمارية بمراكز التنمية الرياضية، لنمو العائد الاقتصادي لها وكونها تمثل قدرة تنافسية.
 - ضرورة تبني مركز التنمية الرياضية لثقافة القدرة التنافسية وأنها القاعدة الأساسية التي يرتكز عليها أداؤها ومفتاح النجاح والتطوير.

قائمة المراجع

أولاً : المراجع العربية

١. اللجنة الأولمبية الدولية (٢٠١٤): دليل الادارة الرياضية، روجر جاكسون وشركاه، كندا.
٢. إيهاب عبد الله محمد (٢٠١٦): "أثر جودة الحياة الوظيفية على الداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على قطاع البنوك"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع ١٤، ص ٣٣١ - ٣٥١، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
٣. بهجت عطية راضي (٢٠٠٨) : العدالة التنظيمية وعلاقتها بجودة حياة العمل في المجلس القومي للرياضة، مجلة البحوث الإدارية ، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، مجلد (٢٦)، العدد الثاني، أبريل، ٢٠٠٨م.
٤. بوزورين فيروز (٢٠١٠) : دور جودة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، الجزائر.
٥. تامر محمد عبده (٢٠٢٢) : " الاستثمار في رأس المال البشري وعلائقه بتحقيق ميزة تنافسية بمراكز اللياقة البدنية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة.
٦. حمدي عبد الغفار مهران (٢٠٠٨) : دور قائمة التدفقات النقدية في التطوير المؤسسي ، دار الفاروق للنشر، القاهرة.
٧. سيد محمد جاد الرب (٢٠٠٨) : جودة الحياة الوظيفية (QWL) في منظمات الأعمال العصرية، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ٢٠٠٨م.
٨. غانم حاشوش خزعل الخالدي : جودة الحياة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين تمكين العاملين والتميز في الأداء الحكومي ، رسالة دكتوراه ، كلية التجارة. قسم إدارة الأعمال ، جامعة عين شمس ، ٢٠١٨م .
٩. فاطمة علي الربابعة، غازي رسمي أبو قاعود (٢٠١٢): "أثر جودة الحياة الوظيفية على الانتماء التنظيمي لدى العاملين في شركات الصناعات الاستخراجية، مجلة جامعة الملك سعود، ٢٤ (٢)، ص ٢٦٧ - ٣٠٨، جامعة الملك سعود، الرياض.
١٠. نزار رئيس الجمهورية رقم (٤٢٦) لسنة (٢٠٠٩) بإنشاء مراكز التنمية الرياضية
١١. كمال الدين عبد الرحمن درويش، وليد مرسي الصغير، أحمد عبد الفتاح أحمد، محمد إبراهيم مغاوري (٢٠١٣): اقتصاديات الرياضة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
١٢. محمد السيد عبد المنعم (٢٠٢٢): "دراسة مقارنة للعائد الاقتصادي من تطبيق نظام B.O.T لبعض المشآت التابعة لوزارة الشباب والرياضة وبعض الهيئات الأهلية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة مدينة السادات.
١٣. محمد حسين أنور (٢٠١١) : نموذج مقترح لقياس تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين في مجموعات شركات مصر للطيران (دراسة ميدانية)، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، الإسماعيلية.
١٤. محمد فتحي عبد الحافظ (٢٠١٥) : جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الجدية في العمل والتميز الإداري لدى الأخصائيين الرياضيين في الهيئات الشبابية والرياضية، بحث منشور، العدد ١٠٤، المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة، كلية التربية الرياضية للبنات الجزيرة، جامعة حلوان، يونيه ٢٠١٥.

١٥. محمد فتحي عبد الحافظ (٢٠١٧): " رؤية استراتيجية لاستثمار رأس المال الفكري كأساس للقدرة التنافسية وتطوير العائد الاقتصادي بمراكز التنمية الرياضية"، بحث منشور، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، ع (٨١)، ج (٦)، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم، جامعة حلوان.
١٦. محمود جمال محمد علي (٢٠١٢): "خطة مقترحة لتسويق مراكز التنمية الرياضية بجمهورية مصر العربية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان.
١٧. محمود حسن الهواسي ، حيدر شاكر البرزنجي (٢٠١٤) : مبادئ علم الإدارة الحديثة ، دار الكتب والوثائق ، العراق .
١٨. مصطفى كامل جابر (٢٠١٩): " جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر"، مجلة الودي الجديد لعلوم الرياضة، ع١٤، ص ص ٢٥١ – ٢١٥، كلية التربية الرياضية، جامعة الوادي الجديد.
١٩. مي إبراهيم عبد الله (٢٠١٨) : أثر جودة الحياة الوظيفية على إدارة المعرفة الضمنية ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة. قسم إدارة الأعمال، جامعة عين شمس.
٢٠. نبيه عبد الحميد العلقامي (٢٠١٢): اقتصاديات الرياضة وقومية الدولة ، مركز الكتاب للنشر والتوزيع، القاهرة.

ثانياً : المراجع الأجنبية

٢١. Jean –pierre martel & gilles dupuis : " quality of work life theorctical and methodological problems and presentation of a new model and measuring instrument social indicators RESEARCH ,VOL ,٧٧,P,٣٣٤,٢٠٠٦.
٢٢. Lau, R, & May, B, : A win-win paradigm for quality of work life and business performance, Human Resource Development Quarterly Nova Science Publishers, New York, ٢٠٠٨.
٢٣. Swapan , m (٢٠١٥) . Quality of Work Life Metrics as a Predictor of Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study with Special Refrerence to Information Technology Industry , Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol٦ No.٣, ٥٢, pp ١٧٠-١٧٦.
٢٤. Seyed Ali Akbar Ahmadi et al (٢٠١١) : To the promotion of work life quality using the paradigm of managerial coaching: The role of managerial coaching on the quality of work, Journal of Business Management Vol, ٥, ٤ September, ٢٠١١.
٢٥. Wayne f ,cascio : managing human resourees , productivity quality of work life profits (٠٧ th fd : me grow hill international fdition ,p,٢٤,٢٠٠٦.

ملخص البحث

جودة الحياة الوظيفية وأثرها على تطوير العائد الاقتصادي بمراكز التنمية الرياضية

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على تطوير العائد الاقتصادي بمراكز التنمية الرياضية، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي (أسلوب الدراسات المسحية) بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لتحقيق أهداف البحث ويتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بمراكز التنمية الرياضية بجمهورية مصر العربية والبالغ قوامها (٨) ثماني مراكز بمحافظات (أسوان . طيبة بالأقصر . أسيوط . الغردقة بمحافظة البحر الأحمر . المنيا . بني سويف . مدينة نصر بمحافظة القاهرة . شرم الشيخ بمحافظة جنوب سيناء) حيث بلغ قوام عينة العاملين (٥٧) مائة وسبعة وخمسون فرداً ، وقام الباحثون باختيار عينة الدراسة من العاملين بالطريقة الطبقيّة العشوائية والمتمثل في (مدير تنفيذي ، الأخصائيين الرياضيين ، الإداريين ، مدربين ، المشرف المالي) ، وبلغت قوامها (١٣٣) مائة وثلاثة وثلاثون فرداً يمثلون نسبة مئوية قدرها (٧٠٪) وبعد توزيع الاستبيان تم استبعاد الاستبيانات غير الصحيحة وبذلك بلغت عينة الدراسة (١١٨) مائة وثمانين عشر فرداً بنسبة مئوية بلغت (٦٢٪).

Research Summary

The quality of working life and its impact on the development of economic return in sports development centers

The current research aims to identify the quality of working life and its impact on the development of the economic return in sports development centers. Eight centers in the governorates (Aswan - Thebes in Luxor - Assiut - Hurghada in the Red Sea Governorate - Minya - Beni Suef - Nasr City in Cairo Governorate - Sharm El-Sheikh in South Sinai Governorate) Where the strength of the sample of workers was (١٥٧) one hundred and fifty-seven individuals, and the researchers selected the study sample from the workers using the random stratified method represented in (executive director, sports specialists, administrators, coaches, financial supervisor), and it reached the strength of (١٣٣) one hundred and thirty-three individuals representing A percentage of (٧٠٪) and after distributing the questionnaire, incorrect questionnaires were excluded, thus the study sample reached (١١٨) one hundred and eighteen individuals, with a percentage of (٦٢٪).