

## جودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية "دراسة تحليلية"

أ.د/ كمال الدين عبد الرحمن درويش

أستاذ الإدارة الرياضية المتفرغ بقسم الإدارة الرياضية

كلية علوم الرياضة للبنين - جامعة حلوان

أ.د/ حسين عمر أمين السمرى

أستاذ الإدارة الرياضية المتفرغ بقسم الإدارة الرياضية

كلية علوم الرياضة للبنين - جامعة حلوان

الباحث/ عبد الله نبيل عبد البصير محمد

باحث بمرحلة الدكتوراة بقسم الإدارة الرياضية

كلية التربية الرياضية للبنين - جامعة حلوان

Doi: 10.21608/jsbsh.2024.336410.2871

### مقدمة البحث.

تعتبر جودة الحياة الوظيفية أحد أهم الدوافع لتحقيق الأداء الوظيفي المتميز فوجود بيئة عمل إيجابية تتسم بالسعادة الوظيفية والأمان الوظيفي والحوافز المادية، والتقدير والاحترام، من شأنها أن تعمل على رفع مستويات الرضا الوظيفي، وتعمل على زيادة المشاركة الفعالة، وزيادة الثقة، وتحسين العلاقات الاجتماعية، وتحقيق الالتزام والولاء للمؤسسة، وهناك العديد من الدلائل التي تشير إلى ارتباط جودة الحياة الوظيفية ببيئة العمل الجيدة (٣٣ : ٣٤٧).

يرى "محفوظ أحمد جودة" (٢٠٢٠م) أن جودة الحياة الوظيفية بهذا المعنى، تُعد محصلة عناصر تنظيمية مختلفة منها مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وظروف العمل الإيجابية، وتعزيز التعاون والتضامن بين العاملين، العدالة التنظيمية، تعزيز السلامة والصحة المهنية، نمط الإشراف الديمقراطي، تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، ودرجة الإشباع الكافي للحاجات والرغبات والميول الشخصية والاستعدادات الذاتية لتقبل الآخر (١٧ : ٣٠٧، ٣٠٨).

في حين يرى "جارج بابيتا وآخرون Garg, Babita et al" (٢٠١٨م) أن تطبيق جودة الحياة الوظيفية من شأنه أن ينمي لدى العاملين مشاعر الولاء والانتماء والثقة التنظيمية، وبحيث يشعر الفرد بأهميته ودوره الفعال في إستراتيجيات المؤسسة بوصفه رأس المال البشري، لديه حاجات إنسانية، ومتطلبات مهنية تساهم في بناء علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة، وتشجيع الإبداع والابتكار الأمر الذي يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وغاياتها الإستراتيجية (٣١ : ١٥).

ويشير "كمال الدين عبد الرحمن درويش"، وليد مرسي الصغير" (٢٠١٣م) إلى أن كثيراً من الهيئات الرياضية أخذت في مراجعة أوضاعها التنظيمية والبحث عن السبل التي تخفف من عوامل

تقييد الحركة وبطء إتخاذ القرارات، ومن ثم بدأت التحول من الهياكل الهرمية ذات المستويات التنظيمية المتعددة إلى الهياكل المرنة المستندة إلى المعلومات وعمل الفريق (١٥: ٢٣).

ويذكر " أشرف صبحي محمد" (٢٠٠٠م) أن المجال الرياضي يعد من المجالات التي تحتاج إلى دعم العلاقات العامة ومؤازرتها، سواء كانت هذه العلاقات داخل المؤسسة الرياضية بين أعضائها، أو كانت هذه العلاقة خارج حدود المؤسسة بينها وبين المؤسسات الأخرى، فالرياضة نشاط يستقطب إهتماماً جماهيرياً واسعاً، وعلى مختلف المستويات ولذلك فإن العلاقات العامة تقوم بربط جميع الأطراف مع بعضها على أساس من التقدير والاحترام والرغبة في التعامل وضمان التقاهم المتبادل (٢: ٤).

وتؤكد " كوثر الموجي وآخرون" (٢٠٠٥م) على تعاظم الحاجة للعلاقات العامة في المؤسسات المعنية بالرياضة وذلك نظراً لتزايد تعقد هيكل الرياضة وزيادة إبتعادها عن الإتصال المباشر بالجماهير وذلك بسبب تعدد مجالاتها وأنشطتها سواء على المستوى المحلي أو العربي أو الإفريقي، مما يؤدي إلى تشابك الكثير من العلاقات وقد ترتب على ذلك ضرورة وجود جهاز للعلاقات العامة في المجال الرياضي يقوم بتنسيق وعلاج ما يترتب على هذا التشابك من العلاقات (١٦: ٥٨).

لذا يشير " سيد محمد جاد الرب" (٢٠١٩م) إلى أن جودة الحياة الوظيفية للعاملين تُعتبر المحرك الأساسي والقوى الدافعة للعمل في كافة ميادين الأعمال، التي تهتم بدعم مواردها البشرية وتلبية إحتياجات العاملين داخلها لتنمية شعور الاستقرار والأمان لديهم، وبالتالي توفير بيئة عمل جاذبة وفعالة لهم يتحقق من خلالها الأهداف المنشودة، حيث أصبحت كافة المؤسسات والهيئات تبذل قصارى جهدها من أجل بناء مؤسسات تمتلك القوة والقدرة على مواكبة متطلبات العصر ومواجهة التحديات والصعوبات التي من الممكن أن تعترض طريقها، من خلال عدة أساليب حديثة من بينها تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية (٨: ٢٩٩، ٣٠٠).

#### مشكلة البحث وأهميته.

تشكل " العلاقات العامة Public Relation (PR) مدخلاً أساسياً لتنظيم وإدارة التنظيمات الحديثة، فالعلاقات العامة ليست نشاطاً عشوائياً ولا نشاطاً وقتياً يبدأ فقط حين تقع المؤسسة في أزمة ما وينتهي بإنهاء الأزمة، وذلك كون أنشطتها طويلة المدى ونتائجها بعيدة الأثر، ولهذا من الضروري أن يكون هناك تخطيط طويل المدى يتلائم مع فلسفة العلاقات العامة يتم اعداده واعتماده من قبل ادارة المؤسسة بحيث يحدد خط السير الذي تسلكه جهود العلاقات العامة بما يكفل تحقيق أهدافها المنشودة (١٤: ٢).

وتشير نتائج العديد من الدراسات والمراجع العلمية ومنها دراسة " راندي وآخرون et al Randy" (٢٠٠٥م)، ودراسة "أوتيس وآخرون Otis et al" (٢٠١٢م)، " زياد محمد الشومان،

عبد الغفور عبد السلام " (٢٠١٩م) إلى أن العلاقات العامة تتميز بمجموعة من السمات تتمثل في كون العلاقات العامة عملية طويلة المدى ودائمة ومستمرة ، تستخدم الأسلوب العلمي لضمان تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، وظيفتها قياس وتقييم اتجاهات الجماهير التي لها صلة بالمؤسسة فهي تعكس فلسفة الإدارة تجاه المجتمع (٣٨ : ٥١، ٥٢) (٣٧ : ٣٢) (٧ : ٧٥-٧٨) .

ويرى " راسم محمد الجمال ، خيرت معوض عياد" (٢٠١٤م) أن العلاقات العامة بالنادي الرياضي كأحد المؤسسات الخدمية تتميز بنشاط إتصالي متعدد الأهداف والغايات ، وعلى رأسها ربط النادي بالمؤسسات الرياضية المختلفة والعاملين داخل النادي بمختلف مستوياتها ، محلياً وعربياً وإفريقياً ودولياً ، وهي تهدف من ذلك إلى إبراز الصورة المشرفة لها كمؤسسة تخدم الرياضة المصرية ، وتعمل على تحقيق مصالح أعضاء النادي (٦ : ١٥) .

لذا يؤكد "سيد محمد جاد الرب" (٢٠١٦م) على أن جودة الحياة الوظيفية ظهرت لتواكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي وليخفف من حالات التوتر والقلق التي سادت بين العاملين خوفاً من الاستغناء عنهم، أو تخفيضاً للخدمات والمزايا الاجتماعية المقدمة لهم، أو تخفيضاً لمعدلات أجورهم، بجانب حرص تلك المنظمات على تحقيق الرضا الوظيفي المؤثر على التزام العاملين، ومن ثم تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية واعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز التنافسي للمنظمات والهيئات (٩ : ٦٧، ٦٨)

وهذا الأمر الذي تؤكد عليه إدارة المنظمات والهيئات، والتي تسعى الى ضمان ولاء العاملين وتأيدهم للأهداف التي تسمو إليها، الأمر الذي دفع المنظمات الى زيادة الإهتمام بالرضا عن العمل بوصفه أحد الأساليب التي تحقق ولاء العاملين بما يضمن تحقيق أهداف هذه المنظمات بالكفاءة والفاعلية المطلوبة (٢٥ : ١٠٢) .

ومن خلال تحليل ما سبق يتفق الباحث مع ما أوردته " مها عادل رمضان " (٢٠١٥م) في أن جودة الحياة الوظيفية تهتم بدراسة العوامل والمداخل التي تقوم بها الإدارة بالمؤسسات الخدمية - ومنها الأندية الرياضية- بهدف توفير حياة وظيفية أفضل لفريق العمل ، فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا الوظيفي من جانب فريق العمل ساهم ذلك في الحصول على أداء أفضل مما يحقق أهداف العاملين ورؤية المؤسسة الخدمية (٢٤ : ٢٥٧) .

كما أكدت نتائج دراسة " دايد Daud " (٢٠١٧م) على أن جودة الحياة الوظيفية تعد عملية واعية مخططة وطويلة الأجل جماعية هادفة إلى التغيير تمثل الجهاز المسؤول عن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وإحداث التوازن بين الحياة الوظيفية والأسرية للعاملين، تقوم على العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين، بما يتفق مع الاستراتيجية العليا في المنظمة وثقافتها السائدة، من خلال تأمين ظروف عمل مناسبة وآمنة، من أجل رفع مستوى العاملين وتوفير البيئة التنظيمية الملائمة من

أجل نقل المنظمة إلى وضعية مستقبلية متطورة تسمح لها بمزيد من التطور والنجاح في العمل بطريقة تؤمن المقدره الاستراتيجية والأداء التنافسي في المنظمة (٢٩: ٢٠٨).

وتؤكد نتائج دراسة "نورمالا داود Normala Daud" (٢٠١٩م) على أن جودة الحياة الوظيفية تعكس مدى توافر الظروف وبيئة العمل المناسبة للموظفين من عدة جوانب تشمل النمو والتطور الوظيفي والمشاركة في اتخاذ القرارات وتوفير بيئة مادية مناسبة صحية والإشراف (٣٦: ٢٠١).

كما أشارت نتائج دراسة "محمود عبده حسن ، مبارك ياسر غيلان" (٢٠٢٠م) إلى جودة الحياة الوظيفية تمثل مجموعة الإجراءات والممارسات التي تجعل من بيئة العمل بيئة جيدة مما ينعكس بشكل إيجابي على مشاعر وإتجاهات الموظفين بالرضا والأمان الوظيفي وتدفعهم لبذل قصاري جهدهم في خدمة المؤسسة التي يعملون بها بما يضمن استمرارها ونجاحها (٢١: ١٢).

وبالإضافة لما سبق يشير "نيبا أوبارا وآخرون Nipa S. Ouppara et al" (٢٠١٧م) إلى أن تحقيق جودة الحياة الوظيفية يهدف إلى إيجاد منظمة خالية من الخوف يشارك فيها جميع العاملين بهمة وتخلق درجة عالية من الالتزام المتبادل لتحقيق احتياجات الفرد وتنميته وتحقيق أهداف المنظمة وتطويرها والمساهمة في تحقيق أهداف المجتمع (٣٥: ١٠٦).

لذا يرى الباحث من خلال تحليل ما سبق أن هذه الدراسة تستمد أهميتها من أهمية الموضوع التي تتناوله ، كون موضوع جودة الحياة الوظيفية أحد الموضوعات الهامة التي حظيت ولا تزال تحظى باهتمام بالغ من قبل المهتمين بهذا المجال ، وذلك من منطلق أن تقدم وتطور المؤسسات الخدمية واستمرارها يعتمد بشكل رئيسي على تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية والتي تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها.

ومما يزيد هذه الدراسة أهمية هو التأكيد على ضرورة تحقيق جودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة لضمان فاعليتها وكفاءتها في للقيام بمهامها المستحدثة في ظل المستجدات المحلية والإقليمية والعالمية في الرياضة.

الأمر الذي دفع الباحث لمحاولة التعرف على ممارسات القيادة الداعمة بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية وذلك لتعظيم دور إدارة العلاقات العامة بالنادي وضمان تحقيق رؤيتها ورسالتها. هدف البحث. يهدف هذا البحث إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية .

تساؤلات البحث.

ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية ؟ ويتفرع من

هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

١. ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية فيما يرتبط بالجوانب التنظيمية والوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية؟

٢. ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية فيما يرتبط ببيئة العمل المادية والمعنوية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية؟

المصطلحات العلمية المستخدمة.

#### - العلاقات العامة Public Relation

وظيفة إدارية مميزة تساعد على بناء الإتصال الفعال والفهم المتبادل والمواقف والتعاون المشترك بين المنظمة وجمهورها الداخلي والخارجي، وتعمل على مواجهة المشكلات التي تواجه الإدارة، وإقتراح الحلول المناسبة لها، وضمان تدفق المعلومات والبيانات مما يجعلها متفاعلة مع الرأي العام (٤٠: ٣٢).

#### - جودة الحياة الوظيفية (QWL) Quality of work life

تشير إلى توفير وخلق الظروف وبيئة العمل الملائمة التي تدعم وتعزز الرضا الوظيفي، من خلال توفير المكافآت، والأمن الوظيفي، وفرص النمو، والسماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات، وتعزيز التعاون، وتحقيق العدالة بنظام الأجور، فضلاً عن سلامة بيئة العمل، مما يؤدي إلى إشباع حاجات العاملين ورضيتهم، وبما يحقق ردود فعل ايجابية تتمثل بسعيهم لتحقيق رؤية ورسالة المؤسسة (٣٢: ٤).

يشير مفهوم جودة الحياة الوظيفية في هذه الدراسة إلى الأنشطة والجهود التي تبذلها إدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية في تهيئة بيئة العمل التي تتوافر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها، مما ينعكس إيجاباً على أخصائي العلاقات العامة بالأندية الرياضية في شعوره بالرضا والأمان الوظيفي وتحسن كفاءة أداءه الدراسات المرتبطة.

#### - الدراسات باللغة العربية.

١. دراسة "شادن بنت عبد الله بن عبد العزيز" (٢٠٢٢م) (١٠) عنوانها "مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض" استهدفت الدراسة التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض، والكشف عن المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لديهم في ضوء بعض المتغيرات، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، وبلغت عينة البحث (١٠١) من منسوبي الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض، واعتمدت الباحثة على استمارة الاستبيان

كوسيلة لجمع البيانات وكان من أهم نتائجها أن منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض موافقون بدرجة متوسطة على مستوى جودة الحياة الوظيفية وجاء ترتيب أبعادها على النحو التالي ( النمط القيادي - الإستقرار والأمان الوظيفي - المشاركة في إتخاذ القرارات -التوازن بين العمل والحياة الإجتماعية ثم الأجور والمكافآت) ، كما توجد فروق دالة إحصائياً في أبعاد جودة الحياة الوظيفية لى أفراد العينة وفقاً لك من المتغيرات ( السن ، الجنس ) لصالح الذكور .

٢. دراسة " مريم محمد فضل " (٢٠٢١م) (٢٣) عنوانها " جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفات الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض " واستهدفت الدراسة الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى الموظفات الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض ، من خلال تحديد واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في (الامان والاستقرار الوظيفي - الأجور والمكافآت - الصحة والسلامة المهنية ، فرص تطوير القدرات - الاندماج الاجتماعي في العمل- حرية التعبير والمشاركة ) وتحديد واقع ممارسة الموظفات الإداريات للإبداع الإداري استخدامت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوبه التحليلي والإرتباطي ، واعتمدت الباحثة على استمارة الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات ، وتمثلت عينة الدراسة في ( ١٤٩ ) إدارية من الموظفات الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض ، وكان من أهم نتائجها توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بشكل عام في جامعة الأمير سلطان بالرياض بدرجة متوسطة ، بينما جاء واقع ممارسة الموظفات الإداريات للإبداع الإداري بدرجة مرتفعة.

٣. دراسة " نور الدين رأفت عبد الصمد " (٢٠١٩م) (٢٧) عنوانها " أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي بالتطبيق على الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة" واستهدفت الدراسة التعرف على واقع جودة حياة العمل في الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة محل الدراسة ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي تمثلت عينة البحث في (٦٧١) من العاملين بمختلف مستوياتهم بالبنك الأهلي التجاري واعتمد الباحث على استمارة الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات وتمثلت عينة البحث في (٣٣٠) موظفاً من جميع العاملين بالهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة وكان من أهم نتائجها أن هناك إدراك لأبعاد جودة حياة العمل في الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة ، وكذلك وجود علاقة إرتباط إيجابية بين جودة حياة العمل في الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة ، كما أن الأبعاد ( خصائص الوظيفة - المشاركة في القرارات - الأجور والمكافآت ) أهم وأكثر أبعاد جودة حياة العمل تأثيراً في مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة.

## - الدراسات باللغة الأجنبية.

١. دراسة " ديفيد إي. جاست David E. Guest " (٢٠٢٢م) (٣٠) عنوانها "جودة الحياة الوظيفية" تتعلق جودة الحياة الوظيفية بالظروف والممارسات في المنظمات التي تساعد في تعزيز رفاهة القوى العاملة. نما الاهتمام بالموضوع خلال النصف الثاني من القرن العشرين، في مواجهة توقعات العمال المتزايدة والتحديات التي تواجهها المنظمات في جذب وتحفيز والاحتفاظ بالموظفين في أسواق العمل الضيقة. تم توفير التطورات المفاهيمية والتجريبية الأولية من خلال نظرية النظم الاجتماعية والتقنية ونظرية التحفيز. تم التركيز بشكل كبير على تصميم الوظائف، غالبًا في مجموعات العمل المستقلة وفي الديمقراطية الصناعية التي منحت العمال دوراً في تصميم عملهم. ومع ذلك فإن القوة وكذلك التحدي لدعم جودة الحياة الوظيفية هو أنها تغطي مجموعة واسعة من المواضيع ذات الصلة برفاهية العمال، مثل الأجر العادل، وفرص التطوير والنمو، وظروف العمل الصحية، والتوازن بين العمل والحياة، فضلاً عن الموضوع الأساسي لتصميم العمل للسماح باستقلالية كافية للعمال في الممارسة العملية، وركزت التدخلات بشكل رئيسي على تصميم العمل على مدى بضع سنوات، حيث أصبحت جودة الحياة الوظيفية "حركة" جذبت اهتمام الصناعة والحكومات، مما وفر فرصاً لتطبيق أوسع لعمل علماء النفس وغيرهم من علماء الاجتماع، ومع ذلك أدت التغييرات في الظروف الاقتصادية وفي أسواق العمل إلى تراجع الاهتمام ومع دخول العقد الثالث من القرن الحادي والعشرين، نشأ اهتمام متجدد بالموضوع بين الأكاديميين وصناع السياسات، بسبب ظهور الرقمنة، ونمو أشكال العمل الأكثر خطورة، وزيادة الأدلة حول التأثير السلبي للعمل الرديء الجودة. قدمت الكتابات والأبحاث الحديثة تصوراً جديداً لجودة الحياة العملية مصمماً لمعالجة التحديات المعاصرة في مكان العمل.
٢. دراسة " تشاندرانشو سينها Chandranshu Sinha " (٢٠٢١م) (٢٨) عنوانها " العوامل المؤثرة على جودة حياة العمل: أدلة تجريبية من المنظمات الهندية" استهدفت الدراسة التعرف على عوامل جودة تجارب الحياة الوظيفية في المنظمات. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واشتملت عينة الدراسة على (١٠٠) موظف يشغلون مناصب إدارية متوسطة في منظمات مختلفة، وقد أدى تحليل العوامل لمكون "جودة تجارب الحياة العملية" إلى استخراج (٣) عوامل من منظمات مختلفة. وكانت العوامل الثلاثة الناشئة هي "التوجه نحو دعم العلاقات" و"التوجه المستقبلي والمهني" و"التوجه الذاتي والنظامي"، وكان من أهم نتائجها أن هذه العوامل تلعب أدواراً جوهرية في إشباع احتياجات الموظفين وكيف يتم تقييم جوانب مختلفة على مستوى الإدارة المتوسطة وتوظيفها لتطوير جودة فائقة لا تُضاهى للحياة الوظيفية ضمن أنظمتهم الاجتماعية والتقنية لاستنباط استجابات وظيفية مواتية.

## إجراءات البحث.

## منهج البحث.

إستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب التحليلي لملائمته لتحقيق هدف البحث وطبيعة

إجراءاته.

## مجتمع البحث.

تمثل مجتمع البحث في مسؤولي العلاقات العامة المعنين بالرياضة بوزارة الشباب والرياضية ، مسؤولي العلاقات العامة باللجنة الأولمبية المصرية ، مسؤولي العلاقات العامة بالإتحادات المصرية، الخبراء الأكاديميون ، أعضاء مجلس الإدارة بالأندية الرياضية، مديري ونائبي مديري الأندية الرياضية، مديري ونائبي مديري العلاقات العامة بالأندية الرياضية ، أخصائي العلاقات العامة بالأندية الرياضية والبالغ عددهم (٢٨) نادياً بمحافظة القاهرة والجيزة.

## عينة البحث.

بلغت عينة البحث (٢٤٥) فرداً من المعنين بالعلاقات العامة الرياضية بجمهورية مصر العربية ، تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من مسؤولي العلاقات العامة ممن يتوافر لديهم شرط مرور (٥) سنوات على الأقل في مجال العمل بمهنة العلاقات العامة بالمجال الرياضي ، وقد بلغ قوام عينة البحث المستخدمة في المعاملات العلمية (العينة الإستطلاعية) (٥٠) فرداً وبنسبة مئوية بلغت (٢٠.٤١٪) فرداً من إجمالي المجتمع الأصلي ومن خارج عينة البحث الأساسية ، في حين بلغ قوام عينة البحث الأساسية (١٩٥) فرداً وبنسبة مئوية بلغت (٧٩.٥٩٪) كما هو موضح بجدول (١)

جدول (١) التوصيف الإحصائي لعينة البحث (الإستطلاعية - الأساسية) (ن = ٢٤٥)

النسبة المئوية	الإجمالي	العينة الأساسية (ن = ١٩٥)		العينة الإستطلاعية (ن = ٥٠)		عينة البحث
		%	ن	%	ن	
٤.٩٠٪	١٢	٥.١٣٪	١٠	٤٪	٢	مسؤولي العلاقات العامة بوزارة الشباب والرياضية
٣.٢٧٪	٨	٣.٥٩٪	٧	٢٪	١	مسؤولي العلاقات العامة باللجنة الأولمبية المصرية
٨.١٦٪	٢٠	٩.٢٣٪	١٨	٤٪	٢	مسؤولي العلاقات العامة بالإتحادات الرياضية المصرية
٧.٧٦٪	١٩	٧.٦٩٪	١٥	٨٪	٤	الخبراء الأكاديميين
١٦.٣٣٪	٤٠	١٥.٣٨٪	٣٠	٢٠٪	١٠	أعضاء مجلس الإدارة بالأندية الرياضية
١٢.٢٤٪	٣٠	١١.٢٨٪	٢٢	١٦٪	٨	مديري ونائبي مديري الأندية الرياضية

مديري ونائبي مديري العلاقات العامة بالأندية الرياضية	١٠	٪٢٠	٢٨	٪١٤.٣٦	٣٨	٪١٥.٥١
أخصائي العلاقات العامة بالأندية الرياضية	١٣	٪٢٦	٦٥	٪٣٣.٣٣	٧٨	٪٣١.٨٤
المجموع	٥٠	٪٢٠.٤١	١٩٥	٪٧٩.٥٩	٢٤٥	٪١٠٠

يتضح من جدول (١) أن إجمالي عينة البحث بلغ (٢٤٥) فرداً بواقع (٥٠) فرداً كعينة إستطلاعية وبنسبة بلغت (٢٠.٤١٪) من إجمالي عينة البحث ، (١٩٥) فرداً كعينة أساسية وبنسبة بلغت (٧٩.٥٩٪) من إجمالي عينة البحث.

#### أدوات جمع البيانات

إعتمد الباحث على مقياس جودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية (إعداد الباحث) مرفق (٤)، كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بهذه الدراسة ، وذلك بهدف التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية " من خلال اتباع الخطوات العلمية التالية في تصميمه لأداة جمع البيانات:  
خطوات بناء إستمارة الإستبيان.

١. المقابلة الشخصية : للحصول على البيانات التي تفيد هذا البحث وذلك بهدف التعرف على أهم الجوانب التي ينبغي أن تعكسها جودة الحياة الوظيفية بالأندية الرياضية ، وقد تمثلت تلك المقابلات الشخصية مع الأساتذة والمساعدين بالأقسام الإدارية الرياضية بكليات التربية الرياضية للبنين والبنات مرفق (١) .

٢. المسح المرجعي : تم دراسة وتحليل المراجع والكتب العلمية والدراسات المرتبطة بجودة الحياة الوظيفية بوجه عام ، جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات والمنظمات الخدمية والرياضية بوجه خاص ، لتحديد المجالات الرئيسية وأبعاد ومؤشرات مقياس جودة الحياة الوظيفية المقترح.

٣. تحديد المجالات الرئيسية وأبعاد المقياس وميزان التقدير المقترح : تم عرض إستمارة استطلاع للرأي على السادة الخبراء وعرضها على الخبراء مرفق (١) ، واشتمل على مجالين أساسيين هما: المجال الأول " الجوانب التنظيمية والوظيفية" بواقع (٦) أبعاد هي (المشاركة في إتخاذ القرارات- السلوك القيادي والإشرافي- الإلتزام التنظيمي- الإستقرار والأمان الوظيفي- برامج التدريب والتعلم- الترقية والتقدم الوظيفي) ، المجال الثاني " بيئة العمل المادية والمعنوية" بواقع (٥) أبعاد هي (الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل- التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية- العلاقات الإجتماعية- الأجور والمكافآت- طرق التحفيز) ، وتم حساب الأهمية النسبية لكل بعد من الأبعاد المقترحة والقبول عند نسبة (٧٥٪) فأكثر مرفق (٢) ، كما هو موضح بجدول (٢) ، وكذلك إقتراح ميزان التقدير الملائم لتلك الدراسة كما هو موضح بجدول (٣) .

جدول (٢) نسب الاتفاق على المجالات والأبعاد المقترحة لمقياس جودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية وفقاً لاستطلاع رأي الخبراء (ن=١١)

المجالات	والأبعاد	عدد مرات الاتفاق	نسب الاتفاق %
الجوانب التنظيمية والوظيفية.	١ المشاركة في اتخاذ القرارات	١٠	٪٩٠.٩١
	٢ السلوك القيادي والإشرافي	٩	٪٨١.٨٢
	٣ الإلتزام التنظيمي	٥	٪٤٥.٤٦
	٤ الإستقرار والأمان الوظيفي	١١	٪١٠٠
	٥ برامج التدريب والتعلم	١٠	٪٩٠.٩١
	٦ الترقية والتقدم الوظيفي	١٠	٪٩٠.٩١
بيئة العمل المادية والمعنوية	١ الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل	١٠	٪٩٠.٩١
	٢ التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	١٠	٪٩٠.٩١
	٣ العلاقات الإجتماعية	١١	٪١٠٠
	٤ الأجور والمكافآت	١١	٪١٠٠
	٥ طرق التحفيز	٣	٪٢٧.٢٧

يتضح من جدول (٢) أن نسب إتفاق السادة الخبراء حول المجالات والأبعاد المقترحة لمقياس جودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية تراوحت بين (٢٧.٢٧٪ - ١٠٠٪) ولقد ارتضى الباحث نسبة (٧٥٪) فأكثر لقبول الأبعاد المقترحة للمقياس ، وبذلك يصبح أجمالي الأبعاد المستخدمة في المقياس المقترح (٩) أبعاد موزعة على مجالين أساسيين هما: المجال الأول " الجوانب التنظيمية والوظيفية" واشتمل على (٥) أبعاد بعد حذف البعد الثالث "الإلتزام التنظيمي" ، المجال الثاني " بيئة العمل المادية والمعنوية" واشتمل على (٤) أبعاد بعد حذف البعد الخامس " طرق التحفيز" والتي حصلت على نسبة اتفاق أقل من (٧٥٪).

جدول (٢٢) نسب الإتفاق لميزان التقدير المقترح لمقياس جودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية وفقاً لاستطلاع رأي الخبراء (ن=١١)

م	الميزان	عدد مرات الاتفاق	نسب الاتفاق %
الأول	ثلاثي (أوافق - إلى حد ما - لا أوافق)	٦	٪٥٤.٥٥
الثاني	رباعي (أوافق بشدة - أوافق - إلى حد ما - لا أوافق).	١	٪٩.٠٩
الثالث	خماسي (أوافق بشدة - أوافق - إلى حد ما - لا أوافق - لا أوافق بشدة).	٤	٪٢٧.٢٧

يتضح من جدول (٣) أن ميزان التقدير الملائم لتلك الدراسة هو "ميزان التقدير الثلاثي" أوافق - إلى حد ما - لا أوافق) ، وذلك وفقاً لرأي السادة الخبراء والذي حصل على نسبة (٥٤.٥٥٪).  
٤. تحديد المؤشرات المقترحة للمقياس : عرض المقياس المقترح في صورته المبدئية على هيئة

الإشراف ، لإجراء عمليات التعديل أو الحذف أو الإضافة أو الدمج في الفترة من يوم الأحد الموافق (٢٨/٥/٢٠٢٣م) إلى الخميس (٢٤/٨/٢٠٢٣م) ، والوصول للمقياس في صورته الأولية ، ولقد راعى الباحث عند اختيار تلك المؤشرات أن يكون لكل مؤشر معنى واحد محدد ، استقلالية كل مؤشر عن غيره من المؤشرات بالمقياس المقترح ، صياغة المؤشرات بطريقة تقريرية والابتعاد عن استخدام أسلوب نفي النفي، استبعاد المؤشرات البديهية أو المعقدة.

- حيث بلغ عدد مؤشرات المقياس المقترح في صورته الأولية مرفق (٣) على (١١٣) مؤشر، موزعة على مجالين أساسيين كما هو موضح بجدول (٤) .

جدول (٤) المجالات والأبعاد والمؤشرات المقترحة لمقياس جودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية في صورته الأولية

المجموع	عدد المؤشرات	والأبعاد	المجالات
٥٩	١١	المشاركة في إتخاذ القرارات	الجوانب التنظيمية والوظيفية.
	١٢	السلوك القيادي والإشرافي	
	١٢	الإستقرار والأمان الوظيفي	
	١٢	برامج التدريب والتعلم	
	١٢	الترقية والتقدم الوظيفي	
٥٤	١٧	الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل	بيئة العمل المادية والمعنوية
	١١	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	
	١٤	العلاقات الإجتماعية	
	١٢	الأجور والمكافآت	
١١٣	الإجمالي		

يتضح من جدول (٤) المجالات والأبعاد والمؤشرات المقترحة لمقياس جودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية في صورته الأولية ، حيث اشتمل المقياس المقترح على (١١٣) مؤشراً موزعة على مجالين أساسيين هما: المجال الأول " الجوانب التنظيمية والوظيفية" بواقع (١١) مؤشراً للبعد الأول " المشاركة في إتخاذ القرارات " ، (١٢) مؤشراً لكل من البعد الثاني " السلوك القيادي والإشرافي " ، البعد الثالث " الإستقرار والأمان الوظيفي " ، البعد الرابع " برامج التدريب والتعلم " ، البعد الخامس " الترقية والتقدم الوظيفي " وبلغ مجموع مؤشرات المجال الأول (٥٩) مؤشراً، المجال الثاني " بيئة العمل المادية والمعنوية" بواقع (١٧) مؤشراً للبعد الأول "الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل" ، (١١) مؤشراً للبعد الثاني "التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية" ، (١٤) مؤشراً للبعد الثالث " العلاقات الإجتماعية" ، (١٢) مؤشراً للبعد الرابع " الأجور والمكافآت" ، وبلغ مجموع مؤشرات المجال الثاني (٥٤) مؤشراً. مرفق (٣)

- تم عرض الصورة الأولية للمقياس المقترح مرفق (٣) على السادة الخبراء ، والبالغ عددهم (١١)

خبيراً مرفقاً (١) في الفترة من يوم الخميس الموافق (٢٠٢٣/٨/٣١م) إلى الخميس (٢٠٢٣/٩/٢٨م)، ومن خلال تحليل آراء السادة الخبراء تم تعديل المقياس المقترح بعد استبعاد المؤشرات التي حصلت على نسب إتفاق أقل من (٧٥٪) كما هو موضح بالجدول من جدول (٥) إلى جدول (١٣) مرفقاً (٥) جدول (١٤) المجالات والأبعاد والمؤشرات المقترحة لمقياس جودة الحياة الوظيفية بإدارة

العلاقات العامة بالأندية الرياضية بعد استطلاع رأي السادة الخبراء

المجموع	عدد المؤشرات	والأبعاد	المجالات
٤٨	١٠	المشاركة في إتخاذ القرارات	الجوانب التنظيمية والوظيفية.
	١٠	السلوك القيادي والإشرافي	
	٩	الإستقرار والأمان الوظيفي	
	٩	برامج التدريب والتعلم	
	١٠	الترقية والتقدم الوظيفي	
٤٤	١٣	الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل	بيئة العمل المادية والمعنوية
	١٠	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	
	١١	العلاقات الإجتماعية	
	١٠	الأجور والمكافآت	
٩٢	الإجمالي		

يتضح من جدول (١٤) المجالات والأبعاد والمؤشرات المقترحة لمقياس جودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية بعد إستطلاع رأي السادة الخبراء ، حيث اشتمل المقياس المقترح على (٩٢) مؤشراً موزعة على مجالين أساسيين هما: المجال الأول " الجوانب التنظيمية والوظيفية" بواقع (١٠) مؤشرات لكل من البعد الأول " المشاركة في إتخاذ القرارات" ، البعد الثاني " السلوك القيادي والإشرافي" ، البعد الخامس " الترقية والتقدم الوظيفي" ، بينما بلغ (٩) مؤشرات لكلاً من البعد الثالث " الإستقرار والأمان الوظيفي" ، البعد الرابع " برامج التدريب والتعلم" ، وبذلك يصل مجموع مؤشرات المجال الأول للمقياس المقترح (٤٨) مؤشراً ، المجال الثاني "بيئة العمل المادية والمعنوية" بواقع (١٣) مؤشراً للبعد الأول "الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل" ، (١٠) مؤشرات للبعد الثاني "التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية" ، (١١) مؤشراً للبعد الثالث "العلاقات الإجتماعية" ، (١٠) مؤشرات للبعد الرابع " الأجور والمكافآت" ، وبذلك يصل مجموع مؤشرات المجال الثاني لمقياس جودة الحياة الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن (٤٤) مؤشراً بعد إستطلاع رأي الخبراء.

وإستخدم الباحث ميزان التقدير الثلاثي " (أوافق - إلى حد ما - لا أوافق) ، ولقد أعطى الباحث (٣) درجات للإستجابة بـ (أوافق) ، (درجتان) للإستجابة بـ (إلى حد ما) ، درجة واحدة للإستجابة بـ (لا أوافق).

٥. الدراسة الاستطلاعية : قام الباحث بدراسة استطلاعية على مجموعة من أفراد المجتمع الأصلي ودون أفراد العينة الأساسية في الفترة من يوم الثلاثاء الموافق (١٧/١٠/٢٠٢٣م) إلى الخميس (٩/١١/٢٠٢٣م)، وبلغ عددهم (٥٠) فرداً ، من غير أفراد العينة الأساسية وقد توصل الباحث من خلال الدراسة إلى وضوح مؤشرات المقياس وإمكانية قراءتها وفهمها وأنها تمثل مختلف جوانب جودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية، ومناسبة الوقت اللازم لاستيفاء مؤشرات المقياس بحيث لا يتضرر أي فرد من عينة البحث من طول الفترة التي يقضيها في ملئ البيانات والإجابة على مؤشرات المقياس.

٦. المعاملات العلمية للمقياس المقترح: قام الباحث بحساب ما يلي:-

(١) الصدق: للتحقق من الشروط العلمية للمقياس المقترح قام الباحث بحساب الصدق الآتي:

أ) صدق المضمون (المحتوى) : حيث تم عرض المقياس في صورته الأولية على عدد (١١) خبيراً وقد أشار الخبراء إلى أن المقياس المقترح صادق وأنه يعمل على قياس الجوانب المختلفة التي وضع من أجلها ، كما هو موضح بالجدول من جدول (٥) إلى جدول (١٣) مرفق (٥).

ب) صدق الإتساق الداخلي : إضافة إلى صدق المضمون (المحتوى)، قام الباحث بإختبار صدق المقياس عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للمقياس ، ومعامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لكل مجال، ومعامل الارتباط بين درجة كل مؤشر والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له ، باستخدام معامل ارتباط بطريقة "بيرسون Person"، ولقد ارتضى الباحث مستوى دلالة (٠.٠٥) وقيمتها (٠.٢٤٣) ، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كما يتضح من جدول (١٥) الى جدول (٢٥) مرفق (٥).

(٢) الثبات

قام الباحث باستخدام التجزئة النصفية عن طريق "معامل ألفا Alpha" للثبات وفقاً للمعادلة الإحصائية لكلاً من "كودر Kuder وريتشاردسون Richardson" ويوضح جدول (٢٦) معامل الثبات بطريقة ألفا.

جدول (٢٦) قيم معامل ألفا كرونباخ (التجزئة النصفية) لأبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية لأخصائي العلاقات العامة بالأندية الرياضية (ن = ٥٠)

المجال	الأبعاد	قيم معامل الارتباط	الدلالة
الجوانب التنظيمية والوظيفية	١ المشاركة في إتخاذ القرارات	*٠.٦٥١	دال
	٢ السلوك القيادي والإشرافي	*٠.٧٠٨	
	٣ الإستقرار والأمان الوظيفي	*٠.٧٢٦	
	٤ برامج التدريب والتعلم	*٠.٦٩٥	
	٥ الترقية والتقدم الوظيفي	*٠.٧٠٦	

تابع جدول (٢٦) قيم معامل ألفا كرونباخ (التجزئة النصفية) لأبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية لأخصائي العلاقات العامة بالأندية الرياضية (ن = ٥٠)

المجال	الأبعاد	قيم معامل الارتباط	الدالة
بيئة العمل المادية والمعنوية	١ الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل	*٠.٧٣٠	دال
	٢ التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	*٠.٧٣٥	
	٣ العلاقات الإجتماعية	*٠.٧٤١	
	٤ الأجور والمكافآت	*٠.٧٥٩	
المقياس ككل		*٠.٧١٧	

قيمة "ر" الجدولية عند درجة حرية (٤٨)، ومستوى (٠.٠٥) = (٠.٢٤٣)

يتضح من جدول (٢٦) أن جميع قيم معاملات الارتباط تراوحت بين (٠.٧٥٩، ٠.٦٥١) وهي دالة إحصائياً عند مستوي (٠.٠٥) وذلك يؤكد على أن جميع أبعاد المقياس على درجة مقبولة من الثبات .

جدول (٢٧) المجالات والأبعاد والمؤشرات المقترحة لمقياس جودة الحياة الوظيفية لأخصائي العلاقات العامة بالأندية الرياضية في صورته النهائية

المجموع	عدد المؤشرات	و الأبعاد	المجالات
٣٥	٧	المشاركة في إتخاذ القرارات	الجوانب التنظيمية و الوظيفية.
	٧	السلوك القيادي والإشرافي	
	٧	الإستقرار والأمان الوظيفي	
	٧	برامج التدريب والتعلم	
	٧	الترقية والتقدم الوظيفي	
٣٢	٨	الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل	بيئة العمل المادية والمعنوية
	٨	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	
	٨	العلاقات الإجتماعية	
	٨	الأجور والمكافآت	
٦٧	الإجمالي		

يتضح من جدول (٢٧) المجالات والأبعاد ومؤشرات مقياس جودة الحياة الوظيفية لأخصائي العلاقات العامة بالأندية الرياضية في صورته النهائية ، والذي وصل إلى (٦٧) مؤشراً موزعة على مجالين أساسيين هما: المجال الأول " الجوانب التنظيمية والوظيفية" بواقع (٧) مؤشرات لكل من البعد الأول " المشاركة في إتخاذ القرارات" ، البعد الثاني " السلوك القيادي والإشرافي "، البعد الثالث " الإستقرار والأمان الوظيفي "، البعد الرابع " برامج التدريب والتعلم " ، البعد الخامس " الترقية والتقدم الوظيفي " ، وبذلك بلغ مجموع مؤشرات المجال الأول للمقياس (٣٥) مؤشراً ، والمجال الثاني "بيئة العمل المادية والمعنوية" بواقع (٨) مؤشرات للبعد الأول "الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل" ،

والبعد الثاني "التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية"، والبعد الثالث "العلاقات الإجتماعية"، والبعد الرابع "الأجور والمكافآت"، وبذلك بلغ مجموع مؤشرات المجال الثاني لمقياس جودة الحياة الوظيفية لأخصائي العلاقات العامة بالأندية الرياضية (٣٢) مؤشراً .

### التطبيق الميداني للبحث

قام الباحث بتطبيق مقياس جودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالنادي الرياضي في صورته النهائية مرفق (٤)، على العينة الأساسية قيد الدراسة في الفترة من يوم الخميس الموافق (٣٠/١١/٢٠٢٣م) إلى الخميس (١٩/٣/٢٠٢٤م)، وقد تم تفريغ البيانات في كشوف الحاسب الآلي لمعالجتها إحصائياً.

### خطة البحث الإحصائية.

اعتمد الباحث في خطة البحث الإحصائية لنتائج البحث على حساب مايلي: (المتوسط الحسابي

- الانحراف المعياري - معامل الارتباط بطريقة بيرسون لاختبار صدق الإستبيان - معامل ألفا ( كورنباخ ) لاختبار ثبات الإستبيان - التكرارات - النسب المئوية - كا<sup>٢</sup> ولقد أرتضى الباحث مستوى ( ٠.٠٥ ) لقبول ومناقشة نتائج البحث .

### عرض ومناقشة النتائج

- عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول: " ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية فيما يرتبط

بالجوانب التنظيمية والوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية؟"

جدول (٢٨) التكرارات والمجموع التقديري والنسب المئوية والترتيب وكا<sup>٢</sup> ومستوى جودة المجال الاول الجوانب التنظيمية والوظيفية فيما يرتبط بمؤشرات البعد الأول " المشاركة في إتخاذ القرارات " لدي عينة البحث.

(ن=١٩٥)

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المجموع التقديري	النسبة المئوية	الترتيب	كا <sup>٢</sup>
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	أشارك في القرارات التي ترتبط بطبيعة عملي وفق سياسات واضحة ومعلنة.	١١٢	٥٧.٤	٧٥	٣٨.٥	٨	٤.١	494	84.4	٥	*٨٥.٥
٢	أساهم في حل مشكلات العمل بالتنسيق مع القائمين على إدارة العلاقات العامة بالنادي.	١٢٦	٦٤.٦	٦٢	٣١.٨	٧	٣.٦	509	87.0	٣	*١٠٩.١
٣	أقدم اقتراحاتي وآرائتي لتطوير وتحسين مستوى جودة الخدمة المقدمة للفرق الرياضية وأعضاء النادي وفق آليات معلنة.	١٣٣	٦٨.٢	٥٥	٢٨.٢	٧	٣.٦	516	88.2	١	*١٢٤.٤

٤	توجد ممارسات عملية للتنسيق بين القائمين على خدمات العلاقات العامة في اتخاذ القرارات.	٨٨	٤٥.١	٥٨	٢٩.٧	٤٩	٢٥.١	429	73.3	٦	*١٢.٨
---	--	----	------	----	------	----	------	-----	------	---	-------

تابع جدول (٢٨) التكرارات والمجموع التقديري والنسب المئوية والترتيب وكا ٢ ومستوى جودة المجال الاول الجوانب التنظيمية والوظيفية فيما يرتبط بمؤشرات البعد الأول " المشاركة في إتخاذ القرارات " لدي عينة البحث. (ن=١٩٥)

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المجموع التقديري	النسبة المئوية	الترتيب	كا
		ك	%	ك	%	ك	%				
٥	أُتصرف بطرق تبين أنني في موقع المسؤولية في كل ما يوكل لي من مهام وفق خدمات العلاقات العامة المقدمة.	١٢١	٦٢.١	٦٠	٣٠.٨	١٤	٧.٢	497	85.0	٤	*٨٨.٦
٦	تسمح الصلاحيات المخولة لي من الإدارة بإتخاذ القرارات التي تكفل أدائي لمهامي بكفاءة وفاعلية.	١٢٩	٦٦.٢	٦١	٣١.٣	٥	٢.٦	514	87.9	٢	*١١٨.٦
٧	لدى القدرة على احتواء المشاكل الطارئة على العمل	٥٠	٢٥.٦	١١٤	٥٨.٥	٣١	١٥.٩	409	69.9	٧	*٥٨.١
المجموع الكلي للبعد		3368		82.2%		مستوى مرتفع جداً					

قيمة (كا) عند مستوي (٠,٠٥) = (٥.٩٩)

يتضح من جدول (٢٨) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث على المجال الاول الجوانب التنظيمية والوظيفية فيما يرتبط بالبعد الأول "المشاركة في إتخاذ القرارات " لدي عينة البحث ، قد انحصرت ما بين (٦٩.٩٪، ٨٨.٢٪) وبمستوى جودة مرتفع جداً للبعد الأول "المشاركة في إتخاذ القرارات "، وجاءت قيم مربع كا دالة احصائيا عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على مؤشرات البعد الأول ولصالح الاستجابة بـ (موافق) علي المؤشرات أرقام (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦) بينما جاءت قيم مربع كا دالة احصائيا عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على مؤشرات البعد الأول ولصالح الاستجابة بـ (إلى حد ما) علي المؤشر رقم (٧).

يرى الباحث من خلال تحليل إستجابات عينة البحث على المجال الأول الخاص بالجوانب التنظيمية والوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية ، أن النسبة المئوية الإجمالية للبعد الأول

المشاركة في إتخاذ القرارات بالمجال الأول "الجوانب التنظيمية والوظيفية" بلغت (٨٢.٢٪) وبمستوى جودة مرتفع جداً .

ويرجع الباحث تحقق مستوى جودة مرتفع جداً إلى إتاحة الفرص لأخصائي العلاقات العامة بالأندية الرياضية للمشاركة البناءة بالأراء والأفكار لتطوير وتحسين مستوى جودة الخدمة المقدمة للفرق الرياضية وأعضاء النادي ، وذلك من منطلق أنهم المسؤولين عن تخطيط وتنفيذ أنشطة العلاقات العامة مما يتيح للإدارة رؤية واضحة لتحسين طرق العمل، والارتقاء بمستوى الانسجام في بيئة العمل بالأندية الرياضية .

وتتفق نتائج دراسة " خليل إسماعيل إبراهيم " (٢٠١٤م) والتي أكدت على أهمية جودة الحياة الوظيفية من خلال مشاركة أكبر عدد من أعضاء قوة العمل بالأفكار البناءة التي يمكن أن تسهم في تحسن الابعاد المختلفة لظروف العمل، وزيادة إلتناء العاملين وولائهم وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المؤسسة وأهدافهم الشخصية (٥ : ٦٧).

كما يتفق "عبد العزيز القحطاني" (٢٠٠٩م) في أهمية المشاركة وبخاصة في إتخاذ القرارات تمثل عامل تحفيزي معنوي من خلال ما تتضمنه من أساليب متعددة من شأنها أن تساعد على تحسين أداء العاملين، حيث إن المشاركة في إتخاذ القرارات تساعد على تنمية قدرات المرؤوسين وتطويرهم وتأهيلهم للعمل في المستويات القيادية (١٣ : ٣٥)

وتؤكد نتائج دراسة " نهاد عبد الرحمن الشنطي" (٢٠١٨م) على أن المشاركة في إتخاذ القرارات تتيح للعاملين فرص إبداء أفكارهم وآرائهم ، الأمر الذي يزيد من تحسن طرق العمل، وخفض الصراع كماً وكيفاً بين العاملين والإدارة، والرفع من مستوى الانسجام في بيئة العمل ، لذلك يجب أن يحرص المديرين والرؤساء على تفعيل نظم المشاركة في إتخاذ القرارات ، وتفويض جزء من سلطاتهم لمرؤوسيههم لأن ذلك يُشعر المرؤوسين بقيمتهم وأهميتهم (٢٦ : ٢١)

جدول (٢٩) التكرارات والمجموع التقديري والنسب المئوية والترتيب وك٢١ ومستوى جودة المجال الاول الجوانب التنظيمية والوظيفية فيما يرتبط بمؤشرات البعد الثاني "السلوك القيادي والاشرافي" لدي عينة البحث (ن=١٩٥)

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		النسبة المئوية	الترتيب	ك٢١
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تتسم التعاملات القائمة بين المسؤولين وجميع القائمين على خدمات العلاقات العامة بالعدالة والشفافية.	٥٢	٢٦.٧	١١٠	٥٦.٤	٣٣	١٦.٩	409	٧	*٤٩.٥

١٣٣.٥*	٣	88.5	518	٥.١	١٠	٢٤.١	٤٧	٧٠.٨	١٣٨	أعتمد على نظام واضح لضبط جودة خدمات العلاقات العامة بالنادي موثق ومعلن.	٢
١٣٨.٦*	٢	89.1	521	٤.١	٨	٢٤.٦	٤٨	٧١.٣	١٣٩	تهيئة البيئة الإيجابية المشجعة على تخطيط وتنفيذ خدمات العلاقات العامة بالنادي.	٣
١١٥.٢*	٤	87.2	510	٦.٢	١٢	٢٦.٢	٥١	٦٧.٧	١٣٢	الإعتماد على سبل الإتصالات التي تواكب الإحتياجات الفعلية لضمان فاعلية خدمات العلاقات العامة المقدمة للفرق الرياضية وأعضاء النادي.	٤

## تابع جدول (٢٩)

التكرارات والمجموع التقديري والنسب المئوية والترتيب وكما ٢٤ ومستوى جودة المجال الاول الجوانب التنظيمية والوظيفية فيما يرتبط بمؤشرات البعد الثاني "السلوك القيادي والاشرافي" لدي عينة البحث (ن=١٩٥)

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المجموع التقديري	النسبة المئوية	الترتيب	ك
		%	ك	%	ك	%	ك				
٥	يُبلغني مديري بالقرارات الإدارية بشكل فعال.	٧٣.٨	٤١	٢١.٠	١٠	٥.١	١٠	524	89.6	١	١٥١.٤*
٦	يعطيني مديري صلاحيات اتخاذ قرارات هامة بالمشكلات الطارئة بعلمي.	٥٩.٠	٦٥	٣٣.٣	١٥	٧.٧	١٥	490	83.8	٥	٧٦.٩*
٧	يمنحني مديري صلاحيات تعادل حجم مسؤولياتي ومهامي.	٢٣.٦	١٢٦	٦٤.٦	٢٣	١١.٨	٢٣	413	70.6	٦	٨٩.٩*
المجموع الكلي للبعد								3385	82.7	مستوى مرتفع جداً	

قيمة (كأ) عند مستوي (٠,٠٥) = (٥.٩٩)

يتضح من جدول (٢٩) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث على المجال الأول الجوانب التنظيمية والوظيفية فيما يرتبط بالبعد الثاني "السلوك القيادي والاشرافي" لدي عينة البحث ، قد انحصرت ما بين (٦٩.٩٪، ٨٩.٦٪) وبمستوى جودة مرتفع جداً للبعد الثاني "السلوك القيادي

والاشرافي " ، وجاءت قيم مربع كا دالة احصائيا عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على مؤشرات البعد الثاني ولصالح الاستجابة بـ (موافق) علي المؤشرات أرقام ( ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ ) بينما جاءت قيم مربع كا دالة احصائيا عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على مؤشرات البعد الثاني ولصالح الاستجابة بـ (إلى حد ما) علي المؤشرات أرقام (١ ، ٧) .

يرى الباحث من خلال تحليل إستجابات عينة البحث على المجال الأول الخاص بالجوانب التنظيمية والوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية ، أن النسبة المئوية الإجمالية للبعد الثاني السلوك القيادي والاشرافي بالمجال الأول "الجوانب التنظيمية والوظيفية" بلغت (٨٢.٧٪) وبمستوى جودة مرتفع جداً .

ويرجع الباحث تحقق مستوى جودة مرتفع جداً إلى تركيز القيادة العليا بالأندية الرياضية على التأثير الإيجابي في سلوك أخصائي العلاقات العامة بالأندية الرياضية في ظل علاقات إنسانية جيدة تقوم على الثقة والتشجيع والدعم تهيئة البيئة الإيجابية المشجعة على تخطيط وتنفيذ خدمات العلاقات العامة بالنادي من خلال تهيئة البيئة الإيجابية المشجعة على تخطيط وتنفيذ خدمات العلاقات العامة بالنادي الإعتماد على سبل الإتصالات التي تواكب الإحتياجات الفعلية لإدارة العلاقات العامة ، والذي سوف تنعكس على رضا أخصائي العلاقات العامة بالأندية الرياضية وضمان تحقيق جودة الخدمة.

ويتفق مع ما سبق " محمد حسين العجمي " (٢٠١٦م) على أن القائد يعمل دائماً على تقوية وتدعيم العلاقات وتحقيق أهداف الجماعة أيضاً، فهو يعمل على تعديل سلوك الجماعة حتى يزيد من تماسكها ومن صلابتها وفي سبيل ضمان طاعتهم وثقتهم واحترامهم وتعاونهم، انسجاماً مع مفهوم القيادة التي تركز على التأثير في سلوك العاملين والتي تمكن القائد من توجيههم التوجيه الصحيح ليحققوا الأهداف المنشودة المتفق عليها في ظل علاقات إنسانية جيدة بين القائد وتابعيه (١٨ : ٢١٢).

كما تتفق " بشرى عبد العزيز العبيدي " (٢٠١٦م) في أن العلاقة بين الرئيس ومرؤوسيه تعتبر من خصائص بيئة العمل المهمة والتي يكون لها تأثير في رضا العاملين وفي استعدادهم للعمل بتوجيهات وأوامر الرئيس وتنفيذ القرارات التي يتخذها على أحسن وجه، إن طبيعة العلاقة بين الرئيس ومرؤوسيه هي في الواقع علاقة تبادلية فكلما كانت تصرفات وسلوك الرئيس تجاه مرؤوسيه مصدر لرضاهم عن أعمالهم كان لذلك تأثير مباشر على أداء المرؤوسين وبالتالي على كفاءة الأداء (٣ : ٢٦٢).

جدول (٣٠) التكرارات والمجموع التقديري والنسب المئوية والترتيب وكا ٢ ومستوى جودة المجال الاول الجوانب التنظيمية والوظيفية فيما يرتبط بمؤشرات البعد الثالث " الإستقرار والأمان الوظيفي " لدي عينة البحث. (ن=١٩٥)

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المجموع التقديري	النسبة المئوية	الترتيب	كا
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	إستمراري في عملي الحالي مضمون لذلك لا أفكر في البحث عن فرصة عمل أخرى.	٥٢	٢٦.٧	١١٤	٥٨.٥	٢٩	١٤.٩	413	70.6	٥	*٥٩.٤
٢	أشعر بالإستقرار في بيئة العمل ولا أعاني من أي تهديد بالإستغناء عن خدماتي.	٥٢	٢٦.٧	١٠٥	٥٣.٦	٣٨	١٩.٥	404	69.1	٦	*٣٨.٤
٣	أحصل على مخصصاتي المالية في مواعيدها بانتظام.	١٢٢	٦٢.٦	٤٣	٢٢.١	٣٠	١٥.٤	482	82.4	٢	*٧٦.٢
٤	أعمل في مناخ يتسم بالأمان والثقة المتبادلة بين جميع القائمين على خدمات العلاقات العامة بالنادي.	١٣٥	٦٩.٢	٥٥	٢٨.٢	٥	٢.٦	520	88.9	١	*١٣٢.٣
٥	أحصل على الأجازات التي أستحقها وفقا للوائح والنظم الخاصة بالجهة التي أعمل بها.	٦٥	٣٣.٣	١١٠	٥٦.٤	٢٠	١٠.٣	435	74.4	٤	*٦٢.٣
٦	حقوقى وواجباتى كأخصائى للعلاقات العامة بالنادي تحددها آليات موثقة ومعلنة.	١١٥	٥٩.٠	٤٨	٢٤.٦	٣٢	١٦.٤	473	80.9	٣	*٥٩.٦

تابع جدول (٣٠) التكرارات والمجموع التقديري والنسب المئوية والترتيب وكا ٢ ومستوى جودة المجال الاول الجوانب التنظيمية والوظيفية فيما يرتبط بمؤشرات البعد الثالث " الإستقرار والأمان الوظيفي " لدي عينة البحث. (ن=١٩٥)

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المجموع التقديري	النسبة المئوية	الترتيب	كا
		ك	%	ك	%	ك	%				
٧	أحظي برعاية صحية متكاملة لي ولأفراد أسرتي من خلال نظام مفعّل للتأمين الصحي	١٤	٧.٢	١٤٧	٧٥.٤	٣٤	١٧.٤	370	63.2	٧	*١٥٨.٢
		المجموع الكلي للبعد						3097	75.6	مستوى مرتفع	

قيمة (كا) عند مستوي (٠,٠٥) = (٥.٩٩)

يتضح من جدول (٣٠) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث على المجال الأول الجوانب

التنظيمية والوظيفية فيما يرتبط بالبعد الثالث "الإستقرار والأمان الوظيفي" لدى عينة البحث، قد انحصرت ما بين (٦٣.٢٪، ٨٨.٩٪) وبمستوى جودة مرتفع للبعد الثالث "الإستقرار والأمان الوظيفي"، وجاءت قيم مربع كا دالة احصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على مؤشرات البعد الثالث ولصالح الاستجابة بـ (موافق) على المؤشرات أرقام (٣، ٤، ٦)، بينما جاءت قيم مربع كا دالة احصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على مؤشرات البعد الثالث ولصالح الاستجابة بـ (إلى حد ما) على المؤشرات أرقام (١، ٢، ٥، ٧).

يرى الباحث من خلال تحليل إستجابات عينة البحث على المجال الأول الخاص بالجوانب التنظيمية والوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية، أن النسبة المئوية الإجمالية للبعد الثالث الإستقرار والأمان الوظيفي بالمجال الأول "الجوانب التنظيمية والوظيفية" بلغت (٧٥.٦٪) وبمستوى جودة مرتفع.

ويرجع الباحث تحقق مستوى جودة مرتفع إلى ارتباط أخصائي العلاقات العامة بالأندية الرياضية التي يعمل بها، من حيث إيمانه بقيمتها وأهدافها وإعتزازه وفخره بالانتماء إليها والتي تحفزها على بذل قصارى جهده وتكريس وقته لإنجاز مهام عمله بكفاءة وفاعلية في مناخ يتسم بالأمان والثقة المتبادلة بين جميع القائمين على خدمات العلاقات العامة بالنادي، في ضوء مجموعة الضمانات والمنافع والامتيازات الوظيفية التي يتطلبها أخصائي العلاقات العامة بالأندية الرياضية متمثلة في الشعور بالأمن من عدم فقدان الوظيفة أو إتخاذ أي إجراءات تعسفية تطبق عليه الأمر الذي يؤدي إلى استقراره النفسي ورفع روحه المعنوية وبالتالي ينعكس تباعاً على كفاءة أدائه.

ويتفق "محمود عبده حسن، مبارك ياسر غيلان" (٢٠٢٠م) في أن جودة الحياة الوظيفية تمثل مجموعة من الإجراءات والممارسات التي تجعل من بيئة العمل بيئة جيدة مما ينعكس بشكل إيجابي على مشاعر وإتجاهات الموظفين بالرضا والأمان الوظيفي وتدفعهم لبذل قصارى جهدهم في خدمة المؤسسة التي يعملون بها بما يضمن استمرارها ونجاحها (٢١: ١٢).

ويؤكد "محفوظ أحمد جودة" (٢٠٢٠م) على أن تحقق جودة الحياة الوظيفي يسهم في حل المشكلات جميعها والتي تواجه العاملين والمنظمة والسعي لإيجاد بيئة عمل آمنة وظيفياً من خلال الاهتمام بحقوق العاملين في المنظمة والسعي لتحقيق الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية بالنسبة للعاملين (١٧: ٣٠٨).

ويؤكد "خضير كاظم حمود" (٢٠٢٠م) إلى أن الإستقرار والأمان الوظيفي يمثل مختلف أبعاد الضمان الاجتماعي والصحي والمنافع الوظيفية المقترنة بالمنظمة من أمن وإستقرار وثبات، والتأمين شأنها أن تخلق استقراراً نفسياً تساهم برفع الروح المعنوية للأفراد وتحسن الأداء

(٤: ١٦٨).

جدول (٣١) التكرارات والمجموع التقديري والنسب المئوية والترتيب وكا٢ ومستوى جودة المجال الاول الجوانب التنظيمية والوظيفية فيما يرتبط بمؤشرات البعد الرابع " برامج التدريب والتعلم " لدي عينة البحث. (ن=١٩٥)

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		النسبة المئوية	الترتيب	كا٢
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	توفر الإدارة العليا أنشطة تدريبية بالمهام التي ينبغي القيام بها قبل إلتحاقى بالعمل.	١٤٠	٧١.٨	٤٤	٢٢.٦	١١	٥.٦	88.7	١	*١٣٨.١
٢	تعكس البرامج والأنشطة التدريبية إحتياجاتي الفعلية.	١٢٢	٦٢.٦	٦٠	٣٠.٨	١٣	٦.٧	85.3	٢	*٩١.٩
٣	ألتحق بالبرامج والأنشطة التدريبية وفق معايير موضوعية معلنة.	٢٦	١٣.٣	١٥٠	٧٦.٩	١٩	٩.٧	67.9	٧	*١٦٧.١
٤	أحظي بفرص حقيقية لتطوير مستقبلي المهني.	١٢٤	٦٣.٦	٤١	٢١.٠	٣٠	١٥.٤	82.7	٣	*٨١.٢
٥	تيسير إجراءات إلتحاقى بالبرامج والأنشطة التدريبية خلال الخدمة.	٧١	٣٦.٤	١١٠	٥٦.٤	١٤	٧.٢	76.4	٤	*٧١.٧
٦	توجد آلية لقياس مردود التدريب الذي تلقينته.	٧٢	٣٦.٩	٦٢	٣١.٨	٦١	٣١.٣	68.5	٥	١.٣
٧	توافر التسهيلات والإمكانات المادية اللازمة لدعم وتنفيذ البرامج والأنشطة التدريبية.	٥١	٢٦.٢	١٠٤	٥٣.٣	٤٠	٢٠.٥	68.5	٥ مكرر	*٣٦.٠
المجموع الكلي للبعد								76.9		3148
مستوى مرتفع										

قيمة (كا٢) عند مستوي (٠,٠٥) = (٥.٩٩)

يتضح من جدول (٣١) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث على المجال الأول الجوانب التنظيمية والوظيفية فيما يرتبط بالبعد الرابع " برامج التدريب والتعلم " لدي عينة البحث ، قد انحصرت ما بين (٦٧.٩٪، ٨٨.٧٪) وبمستوى جودة مرتفع للبعد الرابع " برامج التدريب والتعلم " ، وجاءت قيم مربع كا دالة احصائيا عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على مؤشرات البعد الرابع ولصالح الاستجابة بـ موافق علي المؤشرات أرقام ( ١ ، ٢ ، ٤ ، ٦ ) بينما جاءت قيم مربع كا دالة احصائيا

عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على مؤشرات البعد الرابع ولصالح الاستجابة — (إلى حد ما) على المؤشرات أرقام (٣، ٥، ٧) وجاءت قيم مربع كا غير دالة احصائياً على المؤشر رقم (٦). يرى الباحث من خلال تحليل إستجابات عينة البحث على المجال الأول الخاص بالجوانب التنظيمية والوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية ، أن النسبة المئوية الإجمالية للبعد الرابع برامج التدريب والتعلم بالمجال الأول "الجوانب التنظيمية والوظيفية" بلغت (٧٦.٩٪) وبمستوى جودة مرتفع.

ويرجع الباحث تحقق مستوى جودة مرتفع إلى توفير الفرص الملائمة للنمو والارتقاء المهني من خلال وجود خطة تشمل برامج التنمية المهنية للعاملين وخاصة لأخصائي العلاقات العامة بالأندية الرياضية يتم التخطيط لها في ضوء الإحتياجات الفعلية ، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على سلوكهم وتطوير قدراتهم وبالتالي الإرتقاء بكفاءتهم الوظيفية والخدمية.

وتتفق نتائج دراسة " محمد سعيد عبد المطلب " (٢٠١٦م) في أن أهمية جودة الحياة الوظيفية تتمثل في مواصلة جذب واستبقاء العاملين وذلك يتطلب تصميم برنامج شامل لتحسين رضا العاملين وتعزيز التعلم في مكان العمل ومساعدتهم من خلال التغيير والتحول وبذلك يمكن للمؤسسات إستثمارها في تحويل بيئة العمل إلى بيئة عمل جاذبة ومعززة للإبتكار (١٩: ٢٩٤).

ويؤكد " محفوظ أحمد جودة " (٢٠٢٠م) على أن تحقق جودة الحياة الوظيفي يعكس زيادة فرص النمو والتطور حيث أن إستقرار الموارد البشرية في المنظمة يمكن أن يسهم في تحقيق فرص النمو والتطور للعاملين (١٧: ٣٠٩).

كما يتفق " طليل مطر العنزي " (٢٠١٨م) على أن الظروف المادية للعمل وما تحتويه من عوامل مادية مثل طريقة تصميم المكاتب ومستوى الإضاءة، ودرجة الحرارة، والخدمات المساندة، ووسائل الصحة والسلامة تحد من احتمال التعرض لأي مخاطر مهنية، وغيرها من العوامل يكون تأثيرها مباشراً على العاملين ومستوى أدائهم وحبهم لعملهم أو النفور منه (١٢: ٣٠).

ويؤكد " محمد عبد الفتاح الصيرفي " (٢٠١٨م) على أن توافر الظروف والإمكانات المناسبة للعمل مثل المكان المناسب وظروف العمل الصحية، والتجهيزات التي تهيئ للعامل القدرة على أداء عمله بأحسن صورة، هي التي تدفع العامل إلى بذل مزيد من الجهد نتيجة الشعور بالأمن من الأخطار والراحة النفسية (٢٠: ٥٨).

جدول (٣٢) التكرارات والمجموع التقديري والنسب المئوية والترتيب وكا ٢ ومستوى جودة المجال الاول الجوانب التنظيمية والوظيفية فيما يرتبط بمؤشرات البعد الخامس " الترقية والتقدم الوظيفي " لدي عينة البحث. (ن=١٩٥)

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المجموع التقديري	النسبة المئوية	الترتيب	كا	
		ك	%	ك	%	ك	%					
١	أعطى بترقيتي في العمل وفق نظام موثوق ومعلن للترقية .	٥٦	٢٨.٧	٩٦	٤٩.٢	٤٣	٢٢.١	403	68.9	٧	*٢٣.٤	
٢	تقييم أدائي يتم بإستخدام وسائل موضوعية.	١٠٧	٥٤.٩	٦٦	٣٣.٨	٢٢	١١.٣	475	81.2	٤	*٥٥.٦	
٣	أعرف الأسس التي يتم تقييم أدائي على أساسها.	١١٤	٥٨.٥	٦٢	٣١.٨	١٩	٩.٧	485	82.9	٣	*٦٩.٦	
٤	يوجد توافق بين مؤهلي العلمي ومهاراتي الأدائية ودرجتي الوظيفية.	٨٨	٤٥.١	٨١	٤١.٥	٢٦	١٣.٣	452	77.3	٥	*٣٥.٤	
٥	أعطى بفرص مستقبلية حقيقية للترقي والتقدم الوظيفي .	٤٥	٢٣.١	١٢٠	٦١.٥	٣٠	١٥.٤	405	69.2	٦	*٧١.٥	
٦	تناسب مهام عملي مستوى طموحاتي وأهدافي.	١٤٢	٧٢.٨	٣٩	٢٠.٠	١٤	٧.٢	518	88.5	١	*١٤١.٦	
٧	كفأتي المهنية هي المعيار الحقيقي لتطوير مستقبلي المهني.	١١٩	٦١.٠	٥٩	٣٠.٣	١٧	٨.٧	492	84.1	٢	*٨٠.٨	
المجموع الكلي للبعد									78.9	3230	مستوى مرتفع	

قيمة (كا) عند مستوي (٠,٠٥) = (٥.٩٩)

يتضح من جدول (٣٢) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث على المجال الأول الجوانب التنظيمية والوظيفية فيما يرتبط بالبعد الخامس "الترقية والتقدم الوظيفي" لدي عينة البحث ، قد انحصرت ما بين (٦٨.٩٪، ٨٨.٥٪) وبمستوى جودة مرتفع للبعد الخامس "الترقية والتقدم الوظيفي" ، وجاءت قيم مربع كا دالة احصائيا عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على مؤشرات البعد الخامس ولصالح الاستجابة بـ (موافق) علي المؤشرات أرقام (٢، ٣، ٤، ٦، ٧) بينما جاءت قيم مربع كا دالة احصائيا عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على مؤشرات البعد الخامس ولصالح الاستجابة بـ (إلى حد ما) علي المؤشرات أرقام (١، ٥).

يرى الباحث من خلال تحليل إستجابات عينة البحث على المجال الأول الخاص بالجوانب التنظيمية والوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية ، أن النسبة المئوية الإجمالية للبعد الخامس الترقية والتقدم الوظيفي بالمجال الأول "الجوانب التنظيمية والوظيفية" بلغت (٧٨.٩٪) وبمستوى جودة مرتفع.

ويرجع الباحث تحقق مستوى جودة مرتفع إلى أن نظم الترقية والنقد الوظيفي لأخصائي العلاقات العامة بالأندية الرياضية يتوقف على إعطاء عنصر الكفاءة والإبداع والتفوق في الأداء معيار حاكم للترقية من قبل النادي الرياضي ، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على تحقيق أهداف الأخصائي من خلال إشباع حاجات التميز وطموحاته التي يسعى لها، وتحقيق أهداف النادي الرياضي لضمان الإستمرارية والبقاء والمنافسة والنجاح في تقديم خدمات العلاقات العامة للفرق الرياضية وأعضاء النادي.

يتفق مع ما سبق نتائج دراسة " شلبي إسماعيل السيوطي " (٢٠١٦م) على أن مسؤولية تحقيق جودة الحياة الوظيفية تقع على عاتق كل من العاملين وإدارة المؤسسة التي يعملون بها فالاهتمام بالعاملين والإدارة الداعمة لحياتهم الوظيفية وإتاحة الفرص لهم للتقدم والتدرج الوظيفي سوف يؤدي إلى تكوين قوة بشرية منتجة وراغبة في العمل ، فكلما أدرك العاملون قوة العلاقة بين مهاراتهم وقدراتهم وبين الفرص المتاحة أمامهم ، كلما زاد ذلك من إخلاصهم وولائهم للمؤسسة وشعورهم بالإنتماء إليها (١١ : ٥٥)

- عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني: " ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية فيما يرتبط ببيئة العمل المادية والمعنوية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية؟ "

جدول (٣٣) التكرارات والمجموع التقديري والنسب المئوية والترتيب وكا ٢١ ومستوى جودة المجال الثاني بيئة العمل المادية والمعنوية فيما يرتبط بمؤشرات البعد الأول " الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل " لدي عينة البحث. (ن=١٩٥)

م	العبرة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المجموع التقديري	النسبة المئوية	الترتيب	كا	
		ك	%	ك	%	ك	%					
١	تلبية ظروف العمل إشتراطات السلامة والصحة المهنية.	١٤٥	٧٤.٤	٣٩	٢٠.٠	١١	٥.٦	524	89.6	٤	*١٥٣.٧	
٢	توفر الإدارة دليل موثوق ومعلن لمعايير الصحة والسلامة المهنية للعاملين.	٢٩	١٤.٩	١٣٩	٧١.٣	٢٧	١٣.٨	392	67.0	٨	*١٢٦.٤	
٣	تقوم الإدارة بتنظيم برامج التدريب على السلامة والصحة المهنية لجميع العاملين.	١١٦	٥٩.٥	٥٧	٢٩.٢	٢٢	١١.٣	484	82.7	٧	*٦٩.٤	
٤	توفر الإدارة نظام حماية ضد الحرائق.	١٨٢	٩٣.٣	١٣	٦.٧	٠	٠	572	97.8	١	*١٤٦.٤	
٥	توفر الإدارة العليا بالنادي الرياضي الإمكانيات المناسبة لبيئة العمل بإدارة العلاقات العامة من حيث.....											
١/٥	نظافة المكان .	١٥٧	٨٠.٥	٣٨	١٩.٥	٠	٠	547	93.5	٣	*٧٢.٦	
٢/٥	الأدوات والتجهيزات.	١١٤	٥٨.٥	٧١	٣٦.٤	١٠	٥.١	494	84.4	٦	*٨٤.٠	
٣/٥	النوع الجمالي في المظهر الخارجي.	١٢١	٦٢.١	٦٦	٣٣.٨	٨	٤.١	503	86.0	٥	*٩٨.٢	
٤/٥	الجاذبية في التصميم الداخلي.	١٧١	٨٧.٧	١٦	٨.٢	٨	٤.١	553	94.5	٢	*٢٥٩.٧	
<b>المجموع الكلي للبعد</b>												
									<b>4069</b>	<b>86.9</b>	مستوى مرتفع جداً	

يتضح من جدول (٣٣) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث على المجال الثاني بيئة العمل المادية والمعنوية فيما يرتبط بالبعد الأول " الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل " لدي عينة البحث وبمستوى جودة مرتفع جداً للبعد الأول " الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل " ، قد انحصرت ما بين (٦٧٪، ٩٧.٨٪) وجاءت قيم مربع كا دالة احصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على مؤشرات

البعد الاول ولصالح الاستجابة بـ (موافق) علي المؤشرات أرقام (١، ٣، ٤، ١/٥، ٢/٥، ٣/٥، ٤/٥، ٥/٥) بينما جاءت قيم مربع كا دالة احصائيا عند مستوي دلالة ٠.٠٥٥ على مؤشرات البعد الاول ولصالح الاستجابة بـ (إلى حد ما) علي المؤشر رقم (٢).

يرى الباحث من خلال تحليل إستجابات عينة البحث على المجال الثاني الخاص ببيئة العمل المادية والمعنوية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية ، أن النسبة المئوية الإجمالية للبعد الأول الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل بالمجال الثاني " بيئة العمل المادية والمعنوية " بلغت (٨٦.٩٪) وبمستوى جودة مرتفع جداً.

ويرجع الباحث تحقق مستوى جودة مرتفع جداً إلى توفير ظروف عمل منسجمة مع طبيعة المهام داخل الأندية الرياضية من حيث الأدوات والتجهيزات ونظافة المكان والجاذبية في التصميم الداخلي ومراعاة الذوق الجمالي في مظهره الخارجي ، فضلاً عن تنظيم برامج التدريب على السلامة والصحة المهنية لجميع العاملين بإدارة العلاقات العامة ، وتعزيز إشتراطات السلامة والصحة المهنية ببيئة العمل والتي تجعل أخصائي العلاقات العامة يُقبل على عمله ، ومن ثم تؤدي إلى تعزيز كفاءة أداءه الوظيفي وفاعليته .

ويتفق مع ما سبق " مروان حسن البربري " (٢٠١٦م) في ضرورة أن تحقق جودة الحياة الوظيفية درجة التميز الناجمة عن ظروف العمل والعلاقة بين العامل وبيئته، والذي يساهم معظمه في تحقيق الرضا العام وتطور الأداء على مستوى الفرد ثم على مستوى المنظمة ككل (٢٢ : ١٤)

جدول (٣٤) التكرارات والمجموع التقديري والنسب المئوية والترتيب وكا٢ ومستوى جودة المجال الثاني بيئة العمل المادية والمعنوية فيما يرتبط بمؤشرات البعد الثاني " التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية " لدي عينة البحث.(ن=١٩٥)

م	العبرة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المجموع التقديري	النسبة المئوية	الترتيب	كا
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	أحظى بتسهيلات تحقق التوازن بين حياتي الشخصية والوظيفية.	٣٨	١٩.٥	١١٩	٦١.٠	٣٨	١٩.٥	٣٩٠	٦٦.٧	٨	*٦٧.٢
٢	احترام التزاماتي العائلية وتلبية احتياجات العمل معاً هي الثقافة السائدة ببيئة عملي.	٨٥	٤٣.٦	٥٢	٢٦.٧	٥٨	٢٩.٧	٤١٧	٧١.٣	٧	*٩.٥

تابع جدول (٣٤) التكرارات والمجموع التقديري والنسب المئوية والترتيب وكا٢ ومستوى جودة المجال الثاني بيئة العمل المادية والمعنوية فيما يرتبط بمؤشرات البعد الثاني " التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية " لدي عينة البحث.(ن=١٩٥)

م	العبرة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المجموع التقديري	النسبة المئوية	الترتيب	كا
		ك	%	ك	%	ك	%				
٣	تراعي الإدارة ظروفي الشخصية مقارنةً بأدائي لمهامي.	٧٣	٣٧.٤	٨٢	٤٢.١	٤٠	٢٠.٥	٤٢٣	٧٢.٣	٦	*١٥.٠

٤	أجد الوقت الكافي للوفاء بالالتزامات الأسرية.	١٣٣	٦٨.٢	٤٠	٢٠.٥	٢٢	١١.٣	501	85.6	٢	١٠٩.٢*
٥	يمكنني الحصول على تفرغ من العمل لرعاية أحد أفراد أسرتي في حالة الضرورة.	١٠٦	٥٤.٤	٥٢	٢٦.٧	٣٧	١٩.٠	459	78.5	٥	٤٠.٥*
٦	توفر الإدارة البديل المناسب عند مغادرتي مكان العمل بإذن مسبب لأمر شخصي طارئ.	١٣٠	٦٦.٧	٥٦	٢٨.٧	٩	٤.٦	511	87.4	١	١١٤.٤*
٧	يراعي مديري ظروفي الخاصة دون الإخلال بنظام العمل.	١١٦	٥٩.٥	٦٢	٣١.٨	١٧	٨.٧	489	83.6	٤	٧٥.٦*
٨	تكفل جهة العمل باستمرار دخلي في حالة الإصابة أو المرض.	١٢٤	٦٣.٦	٥٥	٢٨.٢	١٦	٨.٢	498	85.1	٣	٩٢.٠*

المجموع الكلي للبعد		3688	78.8	مستوى مرتفع							
---------------------	--	------	------	-------------	--	--	--	--	--	--	--

قيمة (كا) عند مستوي (٠,٠٥) = (٥.٩٩)

يتضح من جدول (٣٤) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث على المجال الثاني بيئة العمل المادية والمعنوية فيما يرتبط بالبعد الثاني "التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية" لدي عينة البحث، قد انحصرت ما بين (٦٦.٧٪، ٨٧.٤٪) وبمستوى جودة مرتفع للبعد الثاني "التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية"، وجاءت قيم مربع كا دالة احصائيا عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على مؤشرات البعد الثاني ولصالح الاستجابة بـ (موافق) على المؤشرات أرقام (٢، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨) بينما جاءت قيم مربع كا دالة احصائيا عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على مؤشرات البعد الثاني ولصالح الاستجابة بـ (إلى حد ما) على المؤشرين رقمي (١، ٣).

يرى الباحث من خلال تحليل استجابات عينة البحث على المجال الثاني الخاص ببيئة العمل المادية والمعنوية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية، أن النسبة المئوية الإجمالية للبعد الثاني التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية بالمجال الثاني "بيئة العمل المادية والمعنوية" بلغت (٧٨.٨٪) وبمستوى جودة مرتفع.

ويرجع الباحث تحقق مستوى جودة مرتفع إلى تبني الأندية الرياضية سياسات وإجراءات تهدف إلى تمكين أخصائي العلاقات العامة من إنجاز أعمالهم وفي نفس الوقت إعطاء مرونة لمعالجة اهتماماتهم الشخصية والعائلية، وتتوقف مسئولية أخصائي العلاقات العامة بالأندية الرياضية إتجاه هذا التوازن على قدرته في القيام بالتزاماته الشخصية والعائلية، دون أن يكون على حساب مسئوليته الخاصة بالعمل، ودون أن ينعكس سلباً على الأداء الوظيفي له كعضو فاعل بالمنظومة الخدمية بإدارة العلاقات العامة داخل النادي.

ويتفق مع ما سبق "سوامي وآخرون Swamy et al (٢٠١٥م) في أن جودة الحياة الوظيفية ينبغي أن تعكس مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية والعملية من خلال المشاركة في العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة (٤١: ٢٨١).

كما يتفق "سيد محمد جاد الرب" (٢٠١٩م) في أن جودة الحياة الوظيفية تمثل مختلف العمليات المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية والتي تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها (٨: ٢٩٩).

وتؤكد نتائج دراسة "خليل إسماعيل إبراهيم" (٢٠١٤م) على أن التوازن بين الحياة الشخصية للموظف وحياة العمل الوظيفية تعتبر من أهم وأكبر التحديات التي تواجه كلاً من أصحاب العمل والموظفين على حد سواء، وتحتاج إلى تبني استراتيجية مميزة خاصة بالتوازن بين العمل والحياة (٩٤: ٩٤).

جدول (٣٥) التكرارات والمجموع التقديري والنسب المئوية والترتيب وكا ٢١ ومستوى جودة المجال الثاني بيئة العمل المادية والمعنوية فيما يرتبط بمؤشرات البعد الثالث "العلاقات الإجتماعية" لدي عينة البحث (ن=١٩٥)

م	العجارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المجموع التقديري	النسبة المئوية	الترتيب	كا
		%	ك	%	ك	%	ك				
١	أحظى بالتقدير والاحترام من الجميع.	١٠٠	٥١.٣	٩٠	٤٦.٢	٥	٢.٦	485	82.9	٤	*٨٣.٨
٢	يسود التعاون وروح الفريق الواحد في بيئة العمل.	١٦٠	٨٢.١	٣٠	١٥.٤	٥	٢.٦	545	93.2	١	*٢١.٣
٣	أشعر بارتياح في تعاملتي مع رؤسائي في العمل.	١٣٣	٦٨.٢	٥٥	٢٨.٢	٧	٣.٦	516	88.2	٢	*١٢٤.٤
٤	أحظى بالفرص الملائمة لمناقشة شكاوى في كل ما يتعلق بظروف العمل.	٧٠	٣٥.٩	١٠٤	٥٣.٣	٢١	١٠.٨	439	75.0	٧	*٥٣.٥
٥	علاقاتي بفريق العمل تقوم على الصداقه وروح الأخوه وليست قائمة على الصراعات الخفيه.	٨١	٤١.٥	٩٢	٤٧.٢	٢٢	١١.٣	449	76.8	٦	*٤٣.٦

## تابع جدول (٣٥)

التكرارات والمجموع التقديري والنسب المئوية والترتيب وكا ٢ ومستوى جودة المجال الثاني بيئة العمل المادية والمعنوية فيما يرتبط بمؤشرات البعد الثالث " العلاقات الإجتماعية " لدي عينة البحث (ن=١٩٥)

م	العبرة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المجموع التقديري	النسبة المئوية	الترتيب	كا
		%	ك	%	ك	%	ك				
٦	ألقى مساعدة فريق العمل عند تعرضي لبعض الصعوبات خلال العمل.	٣٨.٥	١٠٨	٥٥.٤	١٢	٦.٢	١٢	453	77.4	٥	*٧٣.٢
٧	توجد ممارسات عملية لتعزيز روابط العلاقات الاجتماعية ( الصداقة - التعاون.. ) بين فريق العمل	٥٧.٩	٦٥	٣٣.٣	١٧	٨.٧	١٧	486	83.1	٣	*٧٠.٨
٨	تشكيل فريق العمل القائم على خدمات العلاقات العامة بالنادي وفق آليه موثقة ومعلنة.	٣٢.٣	١٠٥	٥٣.٨	٢٧	١٣.٨	٢٧	426	72.8	٨	*٤٦.٨
المجموع الكلي للبعد								3799	81.2	مستوى مرتفع جداً	

قيمة (كا) عند مستوي (٠,٠٥) = (٥.٩٩)

يتضح من جدول (٣٥) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث على المجال الثاني بيئة العمل المادية والمعنوية فيما يرتبط بالبعد الثالث " العلاقات الإجتماعية " لدي عينة البحث ، قد انحصرت ما بين ( ٧٢.٨٪ ، ٩٣.٢٪ ) وبمستوى جودة مرتفع جداً للبعد الثالث " العلاقات الإجتماعية " ، وجاءت قيم مربع كا دالة احصائيا عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على مؤشرات البعد الثالث ولصالح الاستجابة بـ (موافق) على المؤشرات أرقام (١ ، ٢ ، ٣ ، ٧) بينما جاءت قيم مربع كا دالة احصائيا عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على مؤشرات البعد الثالث ولصالح الاستجابة بـ (إلى حد ما) على المؤشرات أرقام رقم (٤ ، ٥ ، ٦ ، ٨).

يرى الباحث من خلال تحليل إستجابات عينة البحث على المجال الثاني الخاص ببيئة العمل المادية والمعنوية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية ، أن النسبة المئوية الإجمالية للبعد الثالث العلاقات الإجتماعية بالمجال الثاني " بيئة العمل المادية والمعنوية " بلغت (٨١.٢٪) وبمستوى جودة مرتفع جداً.

ويرجع الباحث تحقق مستوى جودة مرتفع جداً إلى الاهتمام بالجانب الإنساني في التعامل مع أخصائي العلاقات العامة بالأندية الرياضية ، والذي يعد عاملاً هاماً في توفير المناخ الإيجابي الداعم للإبداع ، وأن مسئولية توفير هذا المناخ تقع بالدرجة الأولى القيادة العليا بالأندية الرياضية من خلال

دعم العلاقات الإنسانية الإيجابية في بيئة العمل القائمة على القيم المهنية ، كاحترام المتبادل، والتعاون والانتماء للجماعة، والإيمان بالهدف العام، الحرص على المصلحة العامة والتجرد من الأنانية.

وتتفق نتائج دراسة " سريفاستافا، شيفالي وآخرون "Srivastava, Shefali et al (٢٠١٤م) أن جودة الحياة الوظيفية تسعى نحو تحسين العمل الجماعي وعملية التواصل بين فريق العمل ، وتحسين الحالة النفسية والمعنوية للعاملين ، وتحسين علاقات العاملين داخل وخارج العمل لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين (٣٩: ٥٦)

ويؤكد " خليل إسماعيل إبراهيم " (٢٠١٤م) على أن العلاقات الإيجابية للفرد العامل مع مجموعة العمل توفر له إشباعاً لحاجاته الاجتماعية، وتحقق تبادل المنافع بينهما، لذلك فإن على المنظمة التي تتيح للأفراد فرص التفاعل والاتصال مع الأفراد الآخرين، فإن ذلك يسهم بصورة إيجابية في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين الإرتقاء بالأداء الوظيفي (٥: ٩٣)

كما تؤكد نتائج دراسة " مروان حسن البربري " (٢٠١٦م) على أن العلاقات الإنسانية الإيجابية في بيئة العمل تقوم على قيم مهنية، مثل الإحترام المتبادل، التعاون والانتماء للجماعة، الإيمان بالهدف العام، الحرص على المصلحة العامة والتجرد من الأنانية، والتي يجب أن تسود أفراد المنظمة والمتعاملين معها جميعاً (٢٢: ٢١).

#### جدول (٣٦)

التكرارات والمجموع التقديري والنسب المئوية والترتيب وكما ٢٤ ومستوى جودة المجال الثاني بيئة العمل المادية والمعنوية فيما يرتبط بمؤشرات البعد الرابع " الأجور والمكافآت " لدي عينة البحث (ن=١٩٥)

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		النسبة المئوية	الترتيب	٢٤
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	يوجد نظام موثوق ومعلن يضمن عدالة نظام الرواتب والاجور والمكافآت.	١٢٠	٦١.٥	٦٧	٣٤.٤	٨	٤.١	85.8	٢	*٩٦.٥
٢	يتناسب راتبي مع مؤهلاتي العلمية وخبراتي العملية.	١١٥	٥٩.٠	٦٤	٣٢.٨	١٦	٨.٢	83.6	٣	*٧٥.٤
٣	يتلائم راتبي من حجم مهامي ومسؤولياتي في العمل.	٦٨	٣٤.٩	٧٧	٣٩.٥	٥٠	٢٥.٦	69.7	٦	٥.٨
٤	راتبي مناسب مقارنة مع أقراني في أماكن عمل أخرى.	١٦١	٨٢.٦	٣١	١٥.٩	٣	١.٥	93.7	١	*٢١.٨
٥	أكافأ على أدائي المتميز بالحوافز العينية والتشجيعية وفق آلية موثقة ومعلنة.	١٠٥	٥٣.٨	٧٣	٣٧.٤	١٧	٨.٧	81.7	٥	*٦١.٠
٦	أحصل على مزايا تتناسب مع حجم العطاء الذي أقدمه .	٦٥	٣٣.٣	٧٢	٣٦.٩	٥٨	٢٩.٧	67.9	٧	١.٥

## تابع جدول (٣٦)

التكرارات والمجموع التقديري والنسب المئوية والترتيب وكا ٢ ومستوى جودة المجال الثاني بيئة العمل المادية والمعنوية فيما يرتبط بمؤشرات البعد الرابع " الأجور والمكافآت " لدي عينة البحث (ن=١٩٥)

م	العبرة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المجموع التقديري	النسبة المئوية	الترتيب	كا
		%	ك	%	ك	%	ك				
٧	أكفاً على قيامي بمهام عملي بكفاءة وفاعلية.	١٤	٧.٢	١٢٥	٦٤.١	٥٦	٢٨.٧	348	59.5	٨	*٩٦.٦
٨	أشعر بالرضا عن دخلي المادي من الراتب ومكافآت العمل.	١٠٣	٥٢.٨	٧٨	٤٠.٠	١٤	٧.٢	479	81.9	٤	*٦٤.٨
المجموع الكلي للبعد		78.0		3649		مستوى مرتفع					

قيمة (كا) عند مستوي (٠,٠٥) = (٥.٩٩)

يتضح من جدول (٣٧) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث على المجال الثاني بيئة العمل المادية والمعنوية فيما يرتبط بالبعد الرابع "الأجور والمكافآت" لدي عينة البحث، قد انحصرت ما بين (٥٩.٥٪، ٩٣.٧٪) وبمستوى جودة مرتفع للبعد الرابع "الأجور والمكافآت"، وجاءت قيم مربع كا دالة احصائيا عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على مؤشرات البعد الرابع ولصالح الاستجابة بـ(موافق) علي المؤشرات أرقام (١، ٢، ٤، ٥، ٨)، بينما جاءت قيم مربع كا دالة احصائيا عند مستوي دلالة ٠.٠٥ على مؤشرات البعد الرابع ولصالح الاستجابة بـ (إلى حد ما) علي المؤشرات أرقام (٣، ٦، ٧)، وجاءت قيم مربع كا غير دالة احصائيا علي المؤشرين رقمي (٣، ٦).

يرى الباحث من خلال تحليل استجابات عينة البحث على المجال الثاني الخاص ببيئة العمل المادية والمعنوية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية، أن النسبة المئوية الإجمالية للبعد الرابع الأجور والمكافآت بالمجال الثاني "بيئة العمل المادية والمعنوية" بلغت (٧٨.٠٪) وبمستوى جودة مرتفع.

ويرجع الباحث تحقق مستوى جودة مرتفع إلى كونها تعتبر من أهم الحوافز المادية التي تحت أخصائي العلاقات العامة بالأندية الرياضية على بذل الجهد والعمل، إذ أنه كلما زاد الأجر زاد حافزهم على بذل الجهد وتحسين مستوى الأداء والذي يعكس حالة الاستقرار النفسي والمعنوي لديهم، وتأسيساً على هذه الأهمية لابد أن يعكس أجر أخصائي العلاقات العامة توازناً بين ما يساهم به من جهد وبين ما يحصل عليه في شكل أجر ومكافآت نقدية وعينية، وبالتالي لابد أن تحرص الأندية الرياضية على بناء نظام للأجور والمزايا الإضافية، يستشعر معه الجميع بالعدل في المعاملة، على أن تتبنى الأندية الرياضية سياسات وإجراءات تهدف إلى إشباع الحاجات المادية والاجتماعية لأخصائي العلاقات العامة بالأندية الرياضية في بيئة عمل يغلب عليها التنافس.

يتفق "أحمد محمد الدمرداش" (٢٠١٨م) في أن ظروف العمل الجيدة والإشراف الجيد

والرواتب والمزايا والمكافآت الجيدة ويتم تحقيقها من خلال نظم علاقات العمل التي تشجع استخدام وسائل جودة حياة العمل يتيح فرصة للعاملين للتأثير على ما يؤدونه من أعمال وكذلك تحقيق فعالية مساهمتهم في الأداء التنظيمي الكلي (١ : ٩).

كما يؤكد " ماهاباترا Mahapatro " (٢٠١٥م) أن الأجور والرواتب تمثل أهمية كبرى في تحديد أداء الموظفين والعاملين وتوجيه هذا الأداء ، وبالتالي توجه دافعية العاملين في اتجاه معين، حيث إن العلاقة بين اتجاه الدافعية والأجور علاقة قوية (٣٤ : ٣٥٨).

جدول (٣٨) مستويات تحقق جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمجالاتها وأبعادها

المجالات	والأبعاد	النسب المئوية	مستوى الجودة البعدها	النسبة المئوية للمجال	مستوى الجودة للمجال
الجوانب التنظيمية والوظيفية.	١ المشاركة في إتخاذ القرارات	٪٨٢.٢	مستوى مرتفع جداً	٪٧٩.٢٦	مستوى مرتفع
	٢ السلوك القيادي والإشرافي	٪٨٢.٧	مستوى مرتفع جداً		
	٣ الإستقرار والأمان الوظيفي	٪٧٥.٦	مستوى مرتفع		
	٤ برامج التدريب والتعلم	٪٧٦.٩	مستوى مرتفع		
	٥ الترقية والتقدم الوظيفي	٪٧٨.٩	مستوى مرتفع		
بيئة العمل المادية والمعنوية	١ الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل	٪٨٦.٩	مستوى مرتفع جداً	٪٨١.٢٣	مستوى مرتفع جداً
	٢ التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	٪٧٨.٨	مستوى مرتفع		
	٣ العلاقات الإجتماعية	٪٨١.٢	مستوى مرتفع جداً		
	٤ الأجور والمكافآت	٪٧٨	مستوى مرتفع		
مستوى جودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة		٪٨٠.٢٥	مستوى مرتفع جداً		

يرى الباحث من خلال تحليل إستجابات عينة البحث جدول (٣٨) على مستويات تحقق جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمجالاتها وأبعادها بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية ، أن النسبة المئوية للمجال الأول الجوانب التنظيمية والوظيفية بلغت (٪٧٩.٢٦) وبمستوى جودة مرتفع ، بينما بلغت النسبة المئوية لمستوى جودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالنادي الرياضي (٪٨٠.٢٥) وبمستوى جودة مرتفع جداً .

ويرجع الباحث ذلك إلى أن جودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالنادي الرياضي تعكس الاهتمام بتوفير حياة أفضل للعاملين بإدارة العلاقات العامة من خلال دراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة داخل المؤسسة في التعامل مع العاملين بها من كل نواحي العمل

مما يسهم بشكل مباشر في رفع أداء المؤسسة من جانب ومن جانب آخر تحقيق واشباع رغبات واحتياجات العاملين.

ويتفق مع ما سبق " دايد Daud " (٢٠١٧م) إلى جودة الحياة الوظيفية عملية واعية مخططة وطويلة الأجل جماعية هادفة إلى التغيير تمثل الجهاز المسؤول عن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وإحداث التوازن بين الحياة الوظيفية والأسرية للعاملين، تقوم على العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين، بما يتفق مع الاستراتيجية العليا في المنظمة وثقافتها السائدة، من خلال تأمين ظروف عمل مناسبة وآمنة، من أجل رفع مستوى العاملين وتوفير البيئة التنظيمية الملائمة من أجل نقل المنظمة إلى وضعية مستقبلية متطورة تسمح لها بمزيد من التطور والنجاح في العمل بطريقة تؤمن المقدره الاستراتيجية والأداء التنافسي في المنظمة (٢٩: ٢٠٨).

كما يتفق يرى " حامد زارع Hamid Zare " (٢٠٢١م) أن جودة الحياة الوظيفية تحقق أهدافاً لكل من العامل والمنظمة من حيث شعور العامل بالثقة في المنظمة نظراً لما توفره من ظروف عمل آمنة ومستقرة والمحافظة على كرامة العامل وتوفير فرص التنمية والنمو الوظيفي كما أنها تساعد على إضفاء الطابع الإنساني بمجال العمل وتوفير الوظائف المناسبة بالإضافة إلى توفير الأمان الوظيفي وتخصيص الاعتمادات المالية اللازمة للأجور والمزايا وتوفير للعامل حرية التعبير الذاتي عن آرائه مما يساعد على رفع كفاءة الأداء (٣٣: ٣٤٧).

وبذلك يكون الباحث قد أجاب على التساؤل الرئيسي: من خلال تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية.

### الاستنتاجات

في ضوء هدف البحث وفي إطار المنهج العلمي المستخدم، وفي نطاق عينة البحث، وكذلك التحليل الإحصائي، تمكن "الباحث" من التوصل إلى ما يلي:

١- بناء مقياس جودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية وتراوح معامل صدقه بين (٠.٦٨٨-٠.٧٣٣) ، ومعامل ثباته بين (٠.٦٥١، ٠.٧٥٩)، وذلك يؤكد على أن المقياس المقترح على درجة مقبولة من الصدق والثبات، واشتمل على مجالين بواقع (٥) أبعاد للمجال الأول ، (٤) أبعاد للمجال الثاني بواقع (٦٧) مؤشراً موزعة على مجالي المقياس والأبعاد على النحو التالي:-

#### ١/١ المجال الأول : الجوانب التنظيمية والوظيفية.

- اشتمل المجال الأول على (٣٥) مؤشراً ، بواقع (٧) مؤشرات لكل من البعد الأول "المشاركة في إتخاذ القرارات" ، البعد الثاني "السلوك القيادي والإشرافي" ، البعد الثالث "الإستقرار والأمان الوظيفي" ، والبعد الرابع "برامج التدريب والتعلم"

، والبعد الخامس " الترقية والتقدم الوظيفي".

## ٢/١ المجال الثاني : بيئة العمل المادية والمعنوية.

- اشتمل المجال الثاني على (٣٢) مؤشراً ، بواقع (٨) مؤشرات لكل من البعد الأول "الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل" ، البعد الثاني "التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية" ، البعد الثالث "العلاقات الإجتماعية" ، والبعد الرابع "الأجور والمكافآت" .

٢- تحقق مستوى مرتفع لجودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالنادي الرياضي لمجال الجوانب التنظيمية والوظيفية.

٣- تحقق مستوى مرتفع جداً لجودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالنادي الرياضي لمجال بيئة العمل المادية والمعنوية.

٤- تحقق مستوى مرتفع جداً لجودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالنادي الرياضي .

## التوصيات

في ضوء ما تم استنتاجه يوصى "الباحث" بما يلي :

- ١- الإستفادة من تطبيق مقياس جودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة لضمان فاعلية الخدمات ، والتحديث والتطوير المستمر في أنظمه وإجراءات العمل المتبعه بإدارة العلاقات العامة وبما لا يتعارض مع النظام العام بالنادي.
- ٢- اجراء المزيد من الدراسات عن جودة الحياة الوظيفية لأخصائي العلاقات العامة بالنادي وعلاقتها بالمتغيرات الديموغرافية.
- ٣- الإهتمام بتخطيط وتنفيذ دورات تدريبية ( عند بداية العمل - متقدمة ) لأخصائي العلاقات العامة بالنادي لزيادة خبراتهم ورفع مستوى كفاءة أدائهم لضمان جودة الخدمة المقدمة.
- ٤- التاكيد على مستوى جودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة من خلال توفير المتطلبات اللازمة لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية لأخصائي العلاقات العامة بالنادي.

## قائمة المراجع

## أولاً : المراجع باللغة العربية

١. أحمد محمد الدمرداش: جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، دار الحكمة لطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة، ٢٠١٨م.
٢. أشرف صبحي محمد: الدور التسويقي للعلاقات العامة في الأحداث الرياضية ، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية ، العدد (٤٤) ،كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، يناير ٢٠٠٥م.
٣. بشرى عبد العزيز العبيدي: دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي، بحث منشور، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، العدد ٣٦ ، العراق ، ٢٠١٦م.
٤. خضير كاظم حمود: السلوك التنظيمي ، ط٤، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان ، ٢٠٢٠م.
٥. خليل إسماعيل إبراهيم : جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ( دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية ) ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة قناة السويس ، ٢٠١٤م.
٦. راسم محمد الجمال ، خيرت معوض عياد : إدارة العلاقات العامة "المدخل الإستراتيجي" ، ط٤، الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة ، ٢٠١٤م.
٧. زياد محمد الشومان ، عبد الغفور عبد السلام: مبادئ العلاقات العامة ، ط٣، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان، ٢٠١٩م.
٨. سيد محمد جاد الرب: استراتيجيات تطوير وتحسين الأداء الأطر المنهجية والتطبيقات العلمية ، ط٣، مطبعة العشري للنشر والتوزيع، القاهرة ، ٢٠١٩م.
٩. \_\_\_\_\_: إدارة الموارد البشرية موضوعات وبحوث متقدمة، ط٤ ، دار النهضة العربية ، القاهرة، ٢٠١٦م
١٠. شادن بنت عبد الله بن عبد العزيز: مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، ٢٠٢٢م.
١١. شلبي إسماعيل السيوطي : أثر جودة حياة العمل على الولاء التنظيمي في الوزارات الفلسطينية ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، الخرطوم ، ٢٠١٦م.
١٢. طليل مطر العنزي : بيئة العمل وعلاقتها بالالتزام الوظيفي بجوازات منطقة الحدود الشمالية ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الممكة العربية السعودية، ٢٠١٨م.
١٣. عبد العزيز القحطاني : فاعلية الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في سجون

- المنطقة الشرقية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية ، ٢٠٠٩م.
١٤. عبد الله نبيل عبد البصير: رؤية مقترحة للعلاقات العامة الرياضية بشركة مصر للطيران ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين، ٢٠١٩م.
١٥. كمال الدين عبد الرحمن درويش ، وليد مرسي الصغير : إقتصاديات الرياضة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ٢٠١٣م.
١٦. كوثر السعيد الموجي ، عطا حسن عبد الرحيم ، وليد مرسي الصغير: الإعلام والعلاقات العامة في المجال الرياضي ، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥م.
١٧. محفوظ أحمد جودة: إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر والتوزيع، ط٣، عمان، الأردن، ٢٠٢٠م.
١٨. محمد حسين العجمي: القيادة الإدارية والتنمية البشرية ، ط٣، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، ٢٠١٦م.
١٩. محمد سعيد عبد المطلب : دراسة مقارنة لجودة الحياة الوظيفية في جامعتي كورنيل الامريكية وتورنتو الكندية وإمكانية الافادة منها في جامعة عين شمس ، بحث منشور ، مجلة الإدارة التربوية ، السنة الثالثة ، العدد (١٠) ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ، القاهرة، ٢٠١٦م.
٢٠. محمد عبد الفتاح الصيرفي: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، ط٣، دار القنديل للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠١٨م.
٢١. محمود عبده حسن ، مبارك ياسر غيلان : جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بكلية رياض الاطفال في جامعة المنيا بحث منشور، مجلة الطفولة والتربية ، المجلد (١٠) ، العدد (٣٣) ، جامعة الإسكندرية ، ٢٠٢٠م.
٢٢. مروان حسن البربري: أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية إدارة الأعمال، جامعة الأزهر، فلسطين، ٢٠١٦م.
٢٣. مريم محمد فضل : جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض ، بحث منشور ، مجلة كلية التربية ، العدد (١٢٧) ، الجزء (١) ، جامعة بنها ، يوليو ٢٠٢١م.
٢٤. مها عادل رمضان: جودة الحياة الوظيفية في المنظمات المعاصرة "مدخل نظري" ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، بحث منشور، العدد (٢) ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس، ٢٠١٥م.

٢٥. ناظم شاكر الوتار ، السيد حمزة جاسم : السلوك القيادي وعلاقته بالرضا عن العمل لدى المربين التربويين بمركز مدينة الموصل ، بحث منشور، مجلة الرافدين للعلوم الرياضية ، المجلد (١٢) ، العدد (٤٢) ، العراق، ٢٠٠٦م.
٢٦. نهاد عبد الرحمن الشنطي: واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل (دراسة تطبيقية وزارة الأشغال العامة والإسكان) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى، فلسطين ، ٢٠١٨م.
٢٧. نور الدين رأفت عبد الصمد : أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي بالتطبيق على الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ٢٠١٩م.

### ثانياً : المراجع باللغة الأجنبية

28. Chandranshu Sinha : Factor Affecting the Quality of Work Life ‘Empirical Evidence from Indian Organizations’, Australian Journal of Business and Management Research, Vol.1 No.11 pp31-40, February-2021.
29. Daud, Normala: Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms. International Journal of Business and Management Vol.5, No. 10, 2017.
30. David E. Guest: Quality of Working Life, Oxford Research Encyclopedia of Physics Oxford University Press 22 November 2022. <https://oxfordre.com/psychology/display/>
31. Garg, Babita & Singh, and Surya Nath: Measuring the Relationship between Quality of Work and Organizational Environment: A case Study of Library and Information Science Professionals of Haryana State. IOSR Journal of Humanities and Social Science, 23(10), 2018.
32. Gayathiri1, Dr. Lalitha Ramakrishnan, Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance, International Journal of Business and Management Invention , Volume 2 Issue 1, January, pp.01-08, p 4,2018.
33. Hamid Zare : Determining and Prionitizing The Criteria and Scales of Quality of Work Life (QWL) by AHP Methods", European Journal of Social Sciences, Vol. 27, No. 3,2021.
34. Mahapatro, B. : Human Resource Management , New Age International (p) Ltd. Publishers, 2015.
35. Nipa S. Ouppara and Maria Victorio U. Sy,: Quality of Work Life Practices in a Multinational Company in Sydney, Australia, Journal of Social and Behavioral Sciences, Vol. 40, 2017.

36. Normala Daud: the influencer of qualité of Works life on organisationnel commit ment: A study on academic staff in public institution of higher learning in Malaysia, international conférence on innovation management and technologie research (ICMTR 2019) Malacca, Malaysia.
37. Otis Baskin, Gaige Sarnoff: Public Relation, Professional practice 3rd, Ed, U.S.A, C., Brown Publishers, 2012.
38. Randy Bobbitt, Ruth Sullivan: Developing the Public Relations Campaign, A Teem-Based Approach Boston, Allyn and Bacon, 2005.
39. Srivastava, Shefali & Kanpur, Rooma. : A Study on Quality of Work Life: Key Elements & It's Implications. IOSR Journal of Business and Management, 16 (3), 2014.
40. Ston ,N.,:How to Manage Public Relations : Practical Guideline for Effective PR .Management ,New York :McGraw Hill book Company,1997.
41. Swamy, Devappa, Nanjundeswaraswamy, and Rashmi, Srinivas: Quality of Work Life: Scale Development and Validation, International Journal of Caring Sciences, vol.8.No.2, 2015.

## ملخص البحث

جودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية  
"دراسة تحليلية"

أ.د/ كمال الدين عبد الرحمن درويش

أ.د/ حسين عمر أمين السمرى

الباحث/ عبد الله نبيل عبد البصير محمد

إستهدفت الدراسة التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية ، وإستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب التحليلي لملائمته لتحقيق هدف البحث وطبيعة إجراءاته على عينة البحث والتي بلغت (٢٤٥) فرداً من المعنيين بالعلاقات العامة الرياضية بجمهورية مصر العربية ، تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية ، من مسؤولي العلاقات العامة ممن يتوافر لديهم شرط مرور (٥) سنوات على الأقل في مجال العمل بمهنة العلاقات العامة بالمجال الرياضي ، وقد بلغ قوام عينة البحث المستخدمة في المعاملات العلمية (العينة الإستطلاعية) (٥٠) فرداً وبنسبة مئوية بلغت (٢٠.٤١٪) فرداً من إجمالي المجتمع الأصلي ومن خارج عينة البحث الأساسية ، في حين بلغ قوام عينة البحث الأساسية (١٩٥) فرداً وبنسبة مئوية بلغت (٧٩.٥٩٪) ، وإعتمد الباحث على المقياس المقترح (إعداد الباحث) كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بهذه الدراسة ، وكان من أهم نتائجها التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالأندية الرياضية ، تحقق مستوى مرتفع جداً لجودة الحياة الوظيفية بإدارة العلاقات العامة بالنادي الرياضي .

## Abstract

**Quality of Work Life in Public Relations Department  
of Sports Clubs "An Analytical Study"****Prof. Kamal El-Din Abdel Rahman Darwish****Prof. Hussein Omar Amin El-Samry****Researcher. Abdullah Nabil Abdel Basir Mohamed**

The study aimed to identify the level of quality of work life in the public relations department of sports clubs. The researcher used the descriptive approach with the analytical method for its suitability to achieve the research objective and the nature of its procedures on the research sample, which amounted to (245) individuals concerned with sports public relations in the Arab Republic of Egypt. The research sample was selected intentionally, from public relations officials who have the condition of passing at least (5) years in the field of work in the public relations profession in the sports field. The sample used in scientific transactions (the survey sample) amounted to (50) individuals, with a percentage of (20.41%) individuals from the total original community and from outside the basic research sample, while the sample size of the basic research amounted to (195) individuals, with a percentage of (79.59%). The researcher relied on the proposed scale (prepared by the researcher) as a means of collecting data for this study. One of its most important results was identifying the level of quality of work life in the public relations department of sports clubs. A very high level of quality of work life was achieved in the public relations department of the sports club.