

السياحة الترويحية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة

*د/ أسماء محمد غريب منصور

مقدمة البحث:

السياحة ظاهرة حضارية حديثة، حيث أنها أصبحت علماً وفناً له أصوله وقواعده ومناهجه ذات التخصصات المختلفة وبرامجه التى تدرس في جميع أنحاء العالم، فهى ثقافة بدون جامعات ودبلوماسية بدون بروتوكول، وصناعة بدون نفايات فالسياحة جواز سفر للسلام، وهى أيضاً غذاء للروح والجسد ووسيلة للترويج عن الذات ويجب أن يتمتع بها ويمارسها كل فرد مهما كان عمله. (١٣:٦٣)

وتعد السياحة نواة وركيزة أساسية من ركائز تحقيق أهداف التنمية الشاملة فى مختلف النواحي الاقتصادية والنفسية والسياسية والثقافية والاجتماعية لأى مجتمع، فضلاً عن أنها تسهم بشكل كبير في تحقيق أكبر عائد نقدي من وراء الحركة السياحية وجذب أكبر عدد من السياح، وأيضاً الإهتمام بخدمات الرحلات والمصايف التي تقدم عن طريق المؤسسات الحكومية من فنادق ومطاعم ومزارات سياحية، وكذلك العمل على زيادة مشاريع البنية التحتية.

كما تعتبر السياحة من الظواهر الاجتماعية التي نشأت منذ بداية الخليقة حيث ترتبط السياحة تقليدياً بالتراث الحضاري للبشرية، كما أن التطور الهائل فى مجال الإتصالات ووسائل المواصلات قد ساهم فى ظهور أنماط جديدة على الخريطة العالمية للسياحة مثل السياحة الترويحية والعلاجية والنفسية والرياضية. (١١:٦١)

ويضيف محمد جابر (٢٠٠٤) أنه يمكن تصنيف السياحة تصنيفات عديدة تختلف بحسب المعايير المستخدمة فمنها (السياحة الزراعية- السياحة البدلية- السياحة المناسبة- سياحة العمل- السياحة الحضرية- سياحة الاهتمامات المشتركة- السياحة المجتمعية- السياحة الثقافية- السياحة الداخلية- السياحة الخارجية- سياحة المحافظة على البيئة- السياحة الخضراء- السياحة الصلبة- السياحة العلاجية- السياحة التراثية- سياحة الحوافز- سياحة الأعداد الكبيرة- السياحة الدينية- السياحة الاجتماعية- السياحة المرنة- السياحة المستديمة- السياحة الشبابية- السياحة الرياضية). (١٨:٥٩)

وقطاع السياحة الترويحية يعتبر نشاطاً إنتاجياً يقدم خدمات ومنتجات تساهم في زيادة الإنتاج ونمو الاقتصاد، وهو يعمل من خلال مجموعة من المنشآت التي بدورها توظف عدداً من الأيدي العاملة، التي تقدم خدماتها للسائحين الداخليين أو الخارجيين. (٢٢:٥٠)

ويتفق كل من مصطفى صالح وآخرون (٢٠٢٣)، أحمد الجلال (٢٠٠٢) أنه تتوفر في مصر أشكال متعددة للسياحة الترويحية مثل : العيون المعدنية والكبريتية البخار الساخن

* مدرس بقسم علوم الإدارة الرياضية والترويج- كلية علوم الرياضة بنات- جامعة حلوان

المتصاعد منها الذى تتراوح حرارته ما بين ٢٦ : ٧٠ درجة مئوية (Grottotherapy)، والظمى الذى يكون له خاصية الحرارة الرطبة (Hamid Heat)، والهواء والشمس الساطعة بالإضافة إلى استخدام المياه المعدنية فى الشرب (Hydrotherapy)، والمناخ الذى يعتمد على التعرض لأشعة الشمس (Climatotherapy)، والدفن فى الرمال والظمى (Pelotherapy)، والبيئة البحرية (Thalassotherapy)، وذلك من خلال إشراف طبي متخصص وبطريقة علمية دقيقة للإستشفاء البيئي، ومن الأمراض التى يمكن أن تتحسن بعض الأمراض الجلدية، والتهابات المفاصل والأنيميا وأمراض حساسية الأنف والجهاز التنفسى، واضطرابات الجهاز الهضمي. (٨٣:٣) (١١٤:٦٢)

والسياحة الترويحية لم تصبح مقتصرة على الأغنياء فقط والذين يملكون الوقت والمال، بل أصبحت حقاً إجتماعياً لكل مواطن وموظف وهى نشاط إنساني ينمو ويتطور فى ظل الأمن والسلامة، ووصف علماء الإجتماع هذه التغيرات والطفرة التى حدثت فى المجتمعات فى القرن الواحد والعشرين بأسم مجتمعات السياحة الترويحية، حيث تشير ENAT الشبكة الأوروبية للسياحة الميسرة إلى أن السوق السياحية الميسرة العالمي يقدر بـ ٦٤٥ مليون سائح يضاف لهذا العدد من يرافقهم من أهل أو أصدقاء نظراً لحالتهم الصحية منهم (٨٠) مليون سائح فى البلدان الأوروبية، و(٥٠) مليون سائح فى البلدان العربية إذا توفرت لهم شروط ومعايير السياحة الميسرة. (١٩٠:١٧)

ويشير يسري دعيبس (٢٠٠٩) إلى أن هناك علاقة وثيقة بين السياحة والترويج فهما وجهان لعملة واحدة فالسياحة من الوجهة الترويحية توفر فرص واسعة لممارسة الأنشطة الترويحية المختلفة، وخاصة التى تتطلب إمكانيات سواء تلك التى تستغل عناصر الطبيعة أو التى تحتاج فى إعدادها إلى تزويدها بالأجهزة والأدوات التى تكفل ممارستها، مثل الفنون اليدوية والرياضات المائية المختلفة ومهرجانات الفنون والثقافة بأنواعها، أما بالنسبة للترويج من الوجهة السياحية فيمثل النشاط الذى يشبع ميول ورغبات وإحتياجات الأفراد ويجعلهم يترددون على الأماكن التى تحقق لهم هذه الرغبة ويطيلون مدة الإقامة فيها وتجعلهم أكثر سعادة ومتعة لسنوات عديدة، كما أنه يعمل على خلق فرص عمل جديدة ومتعددة من خلال الأنشطة الترويحية المختلفة المقدمة وبذلك يساهم فى حل بعض المشكلات الإجتماعية فى المجتمع. (٢٤٩:٧٩)

كما يرى طه عبيد (٢٠١٠) أن السياحة الترويحية هى الانتقال بالاجازات وأوقات الفراغ للتمتع بالمصادر والمغريات الطبيعية أو الترفيهية أو الثقافية والإقامة المؤقتة خارج السكن الأصلية لتحقيق أغراض ينبغي على الإنسان التمتع بها سواء كانت ترفيهية أو صحية أو علمية أو رياضية أو دينية. (١٢٠:٣١)

ويوضح كمال درويش، ومحمد الحماحمى (٢٠٠١) أن النشاط الترويحي يسهم فى كثير من المجالات وتعتبر السياحة أحد أهم هذه المجالات التى تعتمد اعتماداً كلياً على الأنشطة

والبرامج الترويجية المختلفة في وضع خططها سواء كانت سياحة داخلية أو خارجية، حيث أن السياحة لم تعد قاصرة على زيارة الآثار القديمة فقط، بل امتدت إلى ربط السياحة بالأنشطة الترويجية لخدم كل منهما الآخر. (٣٩:٤٦)

وتؤكد **سالي سعيد (٢٠١٦)** على أن السياحة الترويجية من أهم أنواع السياحة التي تساهم بشكل فعال في تنشيط حركة السياحة الداخلية والخارجية، وأيضاً رفع مستوى الإقتصاد القومي من خلال إقامة البطولات والمسابقات المختلفة لجذب أعداد كبيرة من السائحين بغرض المشاركة السلبية أو الإيجابية أو الوجدانية في هذه البطولات والمسابقات. (٢:٢٧)

وتتمتع جمهورية مصر العربية بموقع جغرافي متميز، فهي نقطة تلاقي قارات العالم القديم أفريقيا وآسيا وأوروبا، كما تطل على بحرين البحر الأحمر والبحر الأبيض المتوسط، وتشرف على خليجين خليج السويس وخليج العقبة، كما تعد مصر من أبرز الدول السياحية في العالم بما تستحوذ عليه من أعداد السائحين الوافدين في العالم، وتميزها بوفرة المزارات السياحية، وانتشار المعابد والمتاحف والآثار والمباني التاريخية والفنية والحدائق الشاسعة على أرضها، وامتلاكها لبنية تحتية قوية تقوم على خدمة قطاع السياحة بما في ذلك الغرف الفندقية والقرى والمنتجعات السياحية وشركات السياحة ومكاتب الطيران، وتعد مناطق الأقصر، وأسوان والقاهرة والإسكندرية، والساحل الشمالي، والبحر الأحمر، وجنوب سيناء من أكثر المناطق جذباً للسائح المصريين والعرب والأجانب بشكل عام.

وأوضح **وليد عباس (٢٠٠٠)** أن السياحة والترويج يساهمون في تجميع الناس معاً مما يؤدي إلى تكوين علاقات وصدقات قوية بين الأفراد الأمر الذي يجعل العالم أصغر وأقرب من قبل. (٣٠:٧٧)

كما يشهد العالم تقدم كبير ومتسارع في أنظمة الصحة والسلامة المهنية والتي أدت إلى اتخاذ بعض التدابير التي تهدف إلى منع وتقليل الإصابات والأمراض في بيئة العمل، ورغم ذلك لا تزال هناك بعض التحديات تواجه العديد من المؤسسات التي تتعرض فيها القوى العاملة وبيئة العمل إلى الخطر مما قد يؤثر على القدرة التنافسية والأداء فيها وفي المجتمع. (٢:٤٢)

بالإضافة إلى أن تحسين جودة الحياة الوظيفية هي الغاية المنشودة التي يسعى الأفراد للوصول إليها ويستطيعون تحقيقها وإستغلال كافة الفرص البيئية والمناخية، وتغلبهم على ما يواجههم من معوقات بما يحقق لهم التقدم والاستقرار النفسي والوظيفي. (٢٢١:١)

وأشار **محمد حسين (٢٠١١)** إلى أن جودة الحياة الوظيفية هي مجموعة من العمليات المخططة والمتكاملة والمستمرة في الأجلين القصير والطويل والتي تنبع من ثقافة المنظمة وتستهدف تحقيق التوازن ما بين أهداف العاملين الشخصية والأهداف التنظيمية. (٩٧:٥٣)

ويرى **سيد جاد (٢٠٠٨)** أن جودة الحياة الوظيفية هو مفهوم يحتوي على العديد من العناصر التي ترتبط بأداء كلاً من العاملين والمؤسسة، وإن هذا المفهوم يولى اهتماماً بالبيئة

المباشرة للعمل وحياة العاملين، وذلك باعتبار أن العامل هو كائن بشري له مشاعر وأهتمامات تؤثر بالسلب على أدائه إذا لم يتم مراعاتها، وبالتالي ينعكس ذلك بالسلب على أدائه بالمؤسسة التي يعمل بها، ومن ثم يؤثر بالسلب على تحقيق أهداف كلاً من العاملين والمؤسسة. (٢٤٠:٢٩)

وتعتبر جودة الحياة الوظيفية السائدة في المؤسسات أحد مصادر الرضا للعاملين، ومؤشراً لنجاح المناخ الخاص الذي تتميز به المؤسسة عن غيرها من المؤسسات الأخرى، حيث أهتمت العديد من الأبحاث والدراسات في العقود الثلاثة الأخيرة بتطوير الخدمات المقدمة للعاملين، فركزت على عمليات تصميم الخدمات وتحديد أبعادها، بينما أهتمت أبحاث ودراسات أخرى بالموضوعات التنظيمية المرتبطة بأدوات وطرق تقديم تلك الخدمات وتحليل إحتياجات الأخصائيين. (٢٨:٩٤)

وتعد جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم التي تعبر عن سياسات التغيير والتقدم والتطور التنظيمي وتخفيف حالات التوتر والقلق بين العاملين خوفاً من الاستغناء عنهم أو تخفيضاً للخدمات والمزايا الاجتماعية المقدمة لهم مثل أجورهم ومكافآتهم، بجانب حرص تلك المؤسسات على تحقيق الرضا الوظيفي الذي يؤثر على التزام العاملين وبالتالي تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية. (٣٥٦:٢٩)

وتكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية في قدرة المؤسسة على استقطاب الكفاءات، والاعتناء بهم، وبناء قدراتهم لخدمة أهدافها، وهي تعتبر ميزة تنافسية على المدى البعيد خصوصاً بحالة ازدياد معدل رضا العاملين مما يحقق الأهداف التنظيمية للمؤسسة، والقدرة على ربط الأهداف الشخصية للعاملين بأهداف المؤسسة لتحقيق التوازن بينهم، وتوفير بيئة عمل ناجحة وسياسات وإجراءات عمل مناسبة للعاملين لزيادة الإنتاجية بالعمل والولاء، والرغبة بالبقاء بالمؤسسة، مما يؤدي إلى جودة الإنتاج والخدمات المقدمة. (١٤:١٠)، (٢٣٥:٦٨)، (١٠:٢٩)

وتهدف جودة الحياة الوظيفية إلى كيفية تصميم العمل بكل جوانبه من حيث التنظيم، والسلطة، والجماعات، وإجراءات وساعات العمل، وخصائص العمل ذاته، وذلك بحيث تضمن أن الحياة التي يحياها العاملين داخل أعمالهم يجب أن تكون ذات كفاءة وجودة عالية. (١١٣:٧) فالأفراد الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية يتميزون بأداء مهني عالي، ولديهم القدرة على مساعدة المؤسسة في تحقيق أهدافها، وفي المقابل المؤسسات التي تسعى إلى الاهتمام بالعنصر البشري من خلال توفير برامج جودة حياة وظيفية تتسم بالجودة والفاعلية للعاملين، فإنها بذلك تمتلك الأدوات القادرة على تحقيق الميزة التنافسية ومستوى عالي من الإنتاج. (١٧١:٨٩)، (٩:٢١)، (٨:٩٨)

وعلى كافة المؤسسات الأهتمام بجودة الحياة الوظيفية للعاملين بها وكيفية تحسينها وجعلها مصدراً من مصادر القوة، فمكونات بيئة الحياة الوظيفية تتأثر بالتغيرات والتحديات والظروف

المحيطة بها فالعاملون في المنظمات ليس بمعزل عن المجتمع وبالتالي يؤثرون ويتأثرون بالحياة الوظيفية. (٢١٥:٣٩)

ويتحقق ذلك من خلال ممارسة الأنشطة الترويحية بوجه عام والسياحة الترويحية بشكل خاص حيث أن ممارسة العاملين لهذه الأنشطة لها تأثير إيجابي على الحالة البدنية والصحية والنفسية والاجتماعية والوظيفية لديهم، مما تساعدهم على التخلص من الضغوط النفسية والتوتر العصبي المصاحب للحياة العملية مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية من خلال إتاحة الفرصة للجميع لممارسة الأنشطة الترويحية كلاً حسب قدراته إشباعاً لميوله وإحتياجاته، فممارسة السياحة الترويحية بشكل خاص لها فرصه ثمينة لتعديل وتطوير سلوك العاملين وتنمية السمات النفسية والشخصية لديهم، وهي وسيلة من الوسائل الهامة لتفريغ الطاقات الزائدة وتحقيق الذات وبناء الشخصية المتزنة وذلك من خلال العمل المشترك بينهم وتنمية روح الجماعة والتعاون والانتماء للمؤسسة، وبناء علاقات طيبة وجو عمل تسوده الإستجابة والحب والتقدير والإحترام المتبادل، ومن ثم التأثير في معلومات وإتجاهات وسلوك العاملين بما يحقق رضائهم وأهدافهم وأهداف المؤسسة. (٤٥:٦٦) (١٢:٨٥)

مشكلة البحث:

تعاني مؤسساتنا الرياضية من قلة إحساس الأخصائيين العاملين بجودة حياتهم الوظيفية سواء من إحساسهم بالضغط لكثرة الأعباء أو لتمييز زملائهم عنهم في العمل، وبالتالي يولد التهاون والتكاسل في أداء الأعمال مما يقلل مستوى الإنجاز والإنتاجية وتتنخفض الروح المعنوية. ونظراً لأن صحة الفرد من أهم المسائل التي يركز عليها كل عمل سواء كان عقلياً أم حركياً، أدركت الباحثة أن النشاط الترويحي والحركي والترفيهي أصبح ضرورة لكي يعوض الأخصائيين العاملين النقص الذي طرأ على النواحي الصحية والنفسية والاجتماعية لديهم نتيجة التطور التكنولوجي وقلة الحركة وظهور الكثير من الأمراض والأضرار، لذلك فمن الضرورة توجيه الأخصائيين العاملين إلى السياحة الترويحية للحفاظ على سلامتهم وصحتهم وتحسين جودة حياتهم الوظيفية.

كما أن العاملين في حاجة ماسة إلى السياحة الترويحية والأنشطة الحركية بصورة منتظمة للتغلب على العديد من المشكلات الصحية والنفسية التي تظهر في مراحل العمر المتقدمة، نظراً لأهميتها في تحسين الحالة الصحية والنفسية والجسمية والوظيفية لديهم، خاصة لما أظهرته كثير من الدراسات العلمية بأن الانتظام في ممارسة السياحة الترويحية والأنشطة الحركية يحقق العديد من الآثار الايجابية على الصحة وجودة الحياة الوظيفية لهؤلاء الأفراد. (٢٢:٤٥)

وفي ضوء عمل الباحثة كمدرس دكتور بقسم علوم الإدارة الرياضية والترويج، ومن خلال المقابلات الشخصية لمجموعة من الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة أثناء إشرافها

على زيارات التدريب الميداني لطالبات الفرقة الرابعة تخصص علوم الإدارة الرياضية والترويح فقد لاحظت الباحثة أن الكثير من الأخصائيين العاملين يعانون من بعض المشكلات الصحية مثل مرض السكر، وارتفاع ضغط الدم، وتصلب الشرايين، وانخفاض كفاءة القلب والرئتين، فضلاً عن ظهور بعض الانحرافات القوامية المرتبطة بطبيعة المرحلة السنية والجلوس لفترة طويلة أثناء العمل، وضعف العضلات وقصور المفاصل، بالإضافة إلى الهروب للتعامل مع الأجهزة الذكية في العمل والمنزل، الأمر الذي قد يرجع إلى أهمال القيام بالأنشطة الحركية بشكل منتظم، وينعكس بدوره على صحة الفرد من جميع النواحي وجودة الحياة الوظيفية والاستمتاع بها، مما دفع الباحثة إلى البحث في هذه الظاهرة من خلال دراسة السياحة الترويحية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على السياحة الترويحية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة من خلال تحديد :

- ١- واقع السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة.
- ٢- واقع جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة.
- ٣- العلاقة الارتباطية بين السياحة الترويحية وجودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة.

تساؤلات البحث:

- ١- ما واقع السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة ؟
- ٢- ما واقع جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة ؟
- ٣- ما العلاقة الارتباطية بين السياحة الترويحية وجودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة ؟

مصطلحات البحث:

السياحة الترويحية Recreational tourism :

هي الانتقال من مكان الإقامة الدائمة إلى مكان آخر في نفس الدولة أو دولة أخرى لفترة مؤقتة بهدف ممارسة أو مشاهدة الأنشطة الترويحية المختلفة لتحقيق الراحة والاستجمام والبعد عن روتين الحياة اليومية والاستمتاع بالطبيعة والاسترخاء البدني والعقلي وإشباع الدافع للتأمل وذلك خلال فترات العطلات. (٧٠:٧٠)

جودة الحياة الوظيفية Quality of work life :

هى مجموعة من العمليات المتكاملة التي يتم التخطيط لها بهدف تحسين الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية، مما قد يؤدي إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين بها والمتعاملين معها. (٢١:٦٤)

وزارة الشباب والرياضة : Ministry of Youth and Sports

هى هيئة أهلية عاملة فى ميدان الشباب والرياضة فى تطبيق أحكام هذا القانون وكل جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدة أشخاص طبيعيين أو اعتباريين ولا تستهدف الكسب المادى ويكون الغرض منها تحقيق الرعاية للشباب وإتاحة الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم وذلك عن طريق توفير الخدمات الرياضية والقومية والاجتماعية. (٤٧)

إجراءات البحث :

منهج البحث :

إستخدمت الباحثة المنهج الوصفى بأسلوبه المسحى نظراً لملائمته لطبيعة البحث.

مجتمع البحث

إشتمل مجتمع البحث على الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة وعددهم (١٦٥٦) لعام ٢٠٢٤/٢٠٢٥ م.

عينه البحث

تم إختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية الطبقية من مجتمع البحث بعدد بلغ (١٢٠) أخصائي عامل من (١١) إدارة تابعة لقطاع الرياضة، كما تم تطبيق الدراسة الإستطلاعية على عينة قوامها (٣٠) أخصائي عامل من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية، وجدول (١) يوضح حجم العينة.

جدول (١)

توصيف عينة البحث ن = ١٥٠

العينة الاستطلاعية				العينة الأساسية			
النسبة المئوية	عينة البحث	عدد الأخصائيين العاملين	أسم الإدارة	النسبة المئوية	عينة البحث	عدد الأخصائيين العاملين	أسم الإدارة
٢٥%	٤	١٦	١- الإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي	٧٥%	١٢	١٦	١- الإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي
٢٥%	٥	٢٠	٢- الإدارة العامة لبرامج الاتحادات النوعية واللجان الرياضية	٧٥%	١٥	٢٠	٢- الإدارة العامة لبرامج الاتحادات النوعية واللجان الرياضية

الإدارة المركزية للتنمية الرياضية

تابع جدول (١)

توصيف عينة البحث ن = ١٥٠

العينة الأساسية				العينة الاستطلاعية			
أسم الإدارة	عدد الأخصائيين العاملين	عينة البحث	النسبة المئوية	أسم الإدارة	عدد الأخصائيين العاملين	عينة البحث	النسبة المئوية
الإدارة المركزية للأداء الرياضى	٣- الإدارة العامة لبرامج القاعدة الشعبية الرياضية	١٨	١٤	٧٧,٨%	٣- الإدارة العامة لبرامج القاعدة الشعبية الرياضية	١٨	١١,١%
	١- الإدارة العامة لأداء المنتخبات القومية	١٠	٩	٩٠%	١- الإدارة العامة لأداء المنتخبات القومية	١٠	٢٠%
	٢- الإدارة العامة لبرامج الموهبة الرياضية	١١	٩	٨١,٨%	٢- الإدارة العامة لبرامج الموهبة الرياضية	١١	١٨,٢%
	٣- الإدارة العامة لمتابعة ودعم الهيئات الرياضية	١٩	١٥	٧٨,٩%	٣- الإدارة العامة لمتابعة ودعم الهيئات الرياضية	١٩	١٥,٨%
	٤- الإدارة العامة لتنمية الكوادر والقيادات الرياضية	١٢	٩	٧٥%	٤- الإدارة العامة لتنمية الكوادر والقيادات الرياضية	١٢	١٦,٧%
	٥- الإدارة العامة للتكريم والحافز الرياضى	٧	٦	٨٥,٧%	٥- الإدارة العامة للتكريم والحافز الرياضى	٧	٢٨,٦%
الإدارية المركزية للطب الرياضى	١- الإدارة العامة للشئون الطبية	٢١	١٦	٧٦,٢%	١- الإدارة العامة للشئون الطبية	٢١	١٩,١%
	٢- الإدارة العامة لعلم النفس الرياضى	٧	٦	٨٥,٧%	٢- الإدارة العامة لعلم النفس الرياضى	٧	٢٨,٦%
	٣- الإدارة العامة لشئون الوحدات والمراكز الطبية الرياضية المتخصصة	٩	٩	١٠٠%	٣- الإدارة العامة لشئون الوحدات والمراكز الطبية الرياضية المتخصصة	٩	٢٢,٢%

يوضح جدول (١) حجم العينة ونسبتها المئوية، كما يوضح العينة الأساسية للبحث بعدد يبلغ (١٢٠) أخصائي عامل، والعينة الإستطلاعية للبحث بعدد يبلغ (٣٠) أخصائي عامل. أدوات جمع البيانات:

أستخدمت الباحثة الأدوات التي تساعد على تحقيق هدف البحث وهو التعرف على السياحة الترويحية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة، وهي كما يلي :

١- المقابلة الشخصية. ٢- الاستبيان.

الاستبيانات المستخدمة في البحث

قامت الباحثة بتصميم استمارتي استبيان :

- ١- استبيان واقع السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة.
 - ٢- استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة.
- وقد روعي عند تصميم استمارتي الاستبيان مايلي :

- ١- أن تكون أسئلة استمارتي الاستبيان واضحة ولا تحتاج إلى الكثير من الشرح.
- ٢- ألا تستغرق وقتاً طويلاً في الإجابة عليها.
- ٣- العبارات تناسب الفروق الفردية للأخصائيين العاملين وتلائم درجة فهم واستيعابهم.

خطوات بناء استمارتي الاستبيان

أتبعت الباحثة الخطوات التالية في بناء استمارتي الاستبيان :

- ١- تم إجراء مسح للدراسات النظرية والبحوث والمراجع المتصلة بموضوع البحث فيما يخص "مجال الترويج"، "مجال السياحة".
 - ٢- تم تحديد محاور استمارتي الاستبيان حسب الأهداف الموضوعية.
 - ٣- تم تحديد المفردات والعبارات التي تعبر عن محاور استمارتي الاستبيان.
- وفى ضوء أهداف البحث وبالرجوع إلى الدراسات المرجعية وكذلك المراجع العلمية قامت الباحثة ببناء الاستمارتين في صورتها المبدئية (أ) مرفق (٢) لاستبيان واقع السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين في وزارة الشباب والرياضة والتي تشتمل على ثلاثة محاور، وواقع جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين في وزارة الشباب والرياضة والتي تشتمل على أربع محاور.

تم عرض الإستبيانين مرفق (٢) على مجموعة من الخبراء وعددهم (٧) خبراء مرفق (١)، من أعضاء هيئة التدريس العاملين بالتخصص بخبرة لا تقل عن ١٠ سنوات، وذلك للتعرف على :

- مناسبة المحاور لموضوع البحث.
- مناسبة العبارات الخاصة بكل محور.
- كفاية وشمول وموضوعية العبارات لكل محور.

جدول (٢)

النسب المئوية لآراء الخبراء حول تحديد المحاور المناسبة لاستمارتي الاستبيان (ن=٧)

رقم المحور	عنوان المحور	مناسب	غير مناسب	النسبة المئوية
استبيان " واقع السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة "				
المحور الأول	مفهوم السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	٧	-	%١٠٠
المحور الثاني	أهداف السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	٧	-	%١٠٠
المحور الثالث	معوقات ممارسة السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	٦	١	%٨٥,٧١
استبيان " واقع جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة "				
المحور الأول	مفهوم جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	٧	-	%١٠٠
المحور الثاني	بيئة العمل المادية والمعنوية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	٦	١	%٨٥,٧١
المحور الثالث	الاستقرار والأمان الوظيفي لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	٧	-	%١٠٠
المحور الرابع	عدالة نظم الترقى والمكافآت لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	٦	١	%٨٥,٧١

من جدول (٢) يتضح أن النسبة المئوية لآراء الخبراء حول مدى مناسبة المحاور المقترحة لموضوع البحث ترواحت ما بين (٨٥ : %١٠٠)، وقد ارتضت الباحثة الإبقاء على المحاور ذات النسبة المئوية الأكثر من (٨٠ %)، و جدول (٣) يوضح محاور استمارتي الاستبيان في صورتها المبدئية (ب)، وكما يوضحها أيضاً مرفق (٣).

جدول (٣)

محاور إستمارتي الإستبيان في صورتها المبدئية (ب)

م	المحاور	التعريف
إستبيان " واقع السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة "		
١	مفهوم السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	هي الإدراك المهني والفهم الوظيفي الذي يتبناه الأخصائيون تجاه السياحة الترويحية من حيث أهدافها وأهميتها ودورها في استثمار أوقات الفراغ في ضوء السياسات والبرامج التي تنفذها الوزارة، ومدى فهمهم وتصورهم لطبيعة السياحة الترويحية كأداة فعالة لتعزيز الصحة النفسية والجسدية من خلال تنظيم رحلات وأنشطة ترفيهية هادفة، والتصورات المتعلقة بكيفية تخطيط وتنظيم الأنشطة السياحية الترويحية ومدى وعي الأخصائيين بأبعادها الثقافية والاجتماعية والتربوية.
٢	أهداف السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	هي الغايات التي يسعى الأخصائيون إلى تحقيقها من خلال تخطيط وتنفيذ برامج السياحة الترويحية وتتجلى هذه الأهداف في تعزيز التوازن النفسي والجسدي وتنمية مهارات التواصل الاجتماعي وغرس قيم المواطنة والانتماء، إضافة إلى استثمار أوقات الفراغ بوسائل إيجابية تساهم في التنمية الشاملة للفرد والمجتمع، بما يتوافق مع سياسات واستراتيجيات الوزارة.

تابع جدول (٣) محاور إستمارتي الإستبيان في صورتها المبدئية (ب)

م	المحاور	التعريف
٣	معوقات ممارسة السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	هي مجموعة العوامل والتحديات التي تحول دون التخطيط أو التنفيذ الفعال لبرامج السياحة الترويحية، وتشمل هذه المعوقات جوانب تنظيمية وإدارية مثل نقص الموارد المالية أو ضعف البنية التحتية، ومعوقات بشرية كقلة الكوادر المؤهلة أو ضعف التدريب، إضافة إلى معوقات اجتماعية وثقافية قد تتعلق بقلة الوعي بأهمية السياحة الترويحية أو محدودية المشاركة المجتمعية مما يحد من تحقيق الأهداف المرجوة منها.
إستبيان " واقع جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة "		
١	مفهوم جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	تعني مستوى رضا الأخصائيين العاملين عن مختلف جوانب بيئة العمل التي تؤثر في أدائهم المهني وصحتهم النفسية والجسدية، ويشمل ذلك شعورهم بالاستقرار والأمان الوظيفي وتوفر فرص النمو والتدريب المهني والعدالة في أنظمة الحوافز وتوازن العلاقة بين متطلبات العمل والحياة الشخصية، بالإضافة إلى طبيعة العلاقات المهنية داخل بيئة العمل.
٢	بيئة العمل المادية والمعنوية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	هي مجموع الظروف والعوامل المحيطة التي تؤثر على أداء الأخصائيين العاملين ورضاهم المهني، وتشمل الجوانب المادية مثل المرافق والتجهيزات والأدوات اللازمة لتنفيذ البرامج ومدى توفر الموارد التقنية والبنية التحتية المناسبة، وكذلك الجوانب المعنوية مثل العلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل وأساليب القيادة والدعم النفسي والتقدير المهني والشعور بالانتماء والأمان الوظيفي.
٣	الاستقرار والأمان الوظيفي لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	هي شعور الأخصائيين العاملين بالثقة والاطمئنان حيال مستقبلهم المهني داخل الوزارة من حيث استمرارية العمل وضمان الحقوق الوظيفية والحماية من الفصل أو النقل التعسفي، بالإضافة إلى وضوح المسار المهني وفرص الترقى.
٤	عدالة نظم الترقى والمكافآت لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	تعني الإنصاف والمساواة في تطبيق سياسات الترقية والحوافز المالية والمعنوية، حيث تُمنح الترقيات والمكافآت بناءً على معايير موضوعية وواضحة تركز على الجدارة والكفاءة دون تحيز شخصي أو تمييز.

قامت الباحثة بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من المحاور وصياغتها بما يتناسب مع كل محور حيث روعي أن تكون ذات لغة بسيطة ومألوفة ولا تحمل أكثر من معنى، وبذلك يكون إستبيان (واقع السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة) في صورته المبدئية (أ) من عدد (٣١) عبارة، وإستبيان (واقع جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة) في صورته المبدئية (أ) من عدد (٤٤) عبارة، موزعة على المحاور المختلفة وذلك على النحو التالي :

١- إستبيان (واقع السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة):

المحور الأول: مفهوم السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة (٩) عبارات.

المحور الثانى: أهداف السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة (١١) عبارة.

المحور الثالث: معوقات ممارسة السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة (١١) عبارة.

٢- **إستبيان (واقع جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة) :**
المحور الأول: مفهوم جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة (٨) عبارات.

المحور الثانى: بيئة العمل المادية والمعنوية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة (١٥) عبارة.

المحور الثالث: الاستقرار والأمان الوظيفي لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة (١٢) عبارة.

المحور الرابع: عدالة نظم الترقى والمكافآت لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة (٩) عبارات.

- تم عرض العبارات الخاصة بالمحاور على السادة الخبراء والمتخصصين فى مجال الترويج ومجال السياحة لإبداء الرأى فى مدى مناسبة العبارات للمحور الخاص بها أو تعديل صياغة أى عبارة أو حذف عبارة أو إضافة أى عبارات أخرى.

- فى ضوء آراء السادة الخبراء والمتخصصين فى مجال الترويج والسياحة تم حذف بعض العبارات من كل محور حيث أنها لا تتناسب مع الهدف الموضوع لأجله وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

العدد المبدئى والنهائى وأرقام العبارات المستبعدة للإستبيان قيد البحث

م	المحاور	العدد المبدئى للعبارات	عدد العبارات المستبعدة	أرقام العبارات المستبعدة	العدد النهائى للعبارات
إستبيان " واقع السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة "					
١	مفهوم السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	٩	-	-	٩
٢	أهداف السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	١١	-	-	١١
٣	معوقات ممارسة السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	١١	١	٩	١٠
إستبيان " واقع جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة "					
١	مفهوم جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	٨	-	-	٨

تابع جدول (٤)

العدد المبدئي والنهائي وأرقام العبارات المستبعدة للإستبيان قيد البحث

م	المحاور	العدد المبدئي للعبارات	عدد العبارات المستبعدة	أرقام العبارات المستبعدة	العدد النهائي للعبارات
٢	بيئة العمل المادية والمعنوية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	١٥	١	٤	١٤
٣	الاستقرار والأمان الوظيفي لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	١٢	١	٨	١١
٤	عدالة نظم الترقى والمكافآت لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	٩	-	-	٩

يوضح جدول (٤) العدد المبدئي والنهائي وأرقام العبارات المستبعدة للإستبيان قيد البحث، ويتضح اتفاق السادة الخبراء على حذف عدد (١) عبارة من استبيان واقع السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة ليصبح العدد النهائي لعبارات الإستبيان (٣٠) عبارة من اجمالي (٣١) عبارة، وحذف عدد (٢) عبارة من إستبيان واقع جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة ليصبح العدد النهائي لعبارات الإستبيان (٤٢) عبارة من اجمالي (٤٤) عبارة.

- تم الوصول للصورة المبدئية (ب) للإستبيان قيد البحث، مرفق (٣)، حيثُ أصبح جاهزاً للتطبيق على عينة الدراسة الإستطلاعية تمهيداً لحساب المعاملات العلمية.
 - تم وضع ميزان تقديري ثلاثي (موافق) - (إلى حد ما) - (غير موافق) للإستبيان قيد البحث.
 - تعطي الباحثة درجة (٣) إذا كانت الإجابة (موافق)، وتعطي درجة (٢) إذا كانت الإجابة (إلى حد ما)، ويعطي درجة (١) إذا كانت الإجابة (غير موافق).
 - تم تطبيق الإستبيانين على العينة الإستطلاعية.
- الدراسة الإستطلاعية :

تم إجراء الدراسة الإستطلاعية على عينة قوامها (٣٠) أخصائي عامل من (١١) إدارة تابعة لقطاع الرياضة بوزارة الشباب والرياضة، حيثُ تم إختيارهم بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث وخارج عينة البحث الأساسية وذلك للتأكد من صدق وثبات أداة جمع البيانات وذلك في الفترة من الثلاثاء (١٠/١/٢٠٢٤م) إلي الخميس (٣/١٠/٢٠٢٤م).

وقد أسفرت نتائج الدراسة إلى :

- وضوح العبارات وسهولة الألفاظ المستخدمة في البحث.

- تغطية العبارات لجميع عناصر السياحة الترويحية، وجودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة.

حساب المعاملات العلمية للاستبيان

أولاً : حساب معامل الصدق

أ- صدق المحكمين :

قامت الباحثة بعرض الاستبيان الأول (واقع السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة) والثاني (واقع جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة) في صورتها المبدئية (أ) مرفق (٢) على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجال الترويج والسياحة قوامها (٧) خبراء مرفق (١) وذلك لإبداء الرأي حول ملائمة الاستبيان فيما وضع من أجله من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل إستبيان، وجدول (٢) يوضح النسب المئوية لأراء الخبراء حول محاور وعبارات الاستبيان وقد تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء ما بين (٨٥% : ١٠٠%) وهذه النسبة أعلى من ٨٠% التي إرتضتها الباحثة لقبول العبارات، فيما عدا العبارة رقم (٩) من المحور الثالث (معوقات ممارسة السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة) لاستبيان (واقع السياحة الترويحية) ولذلك تم حذف هذه العبارة ليصبح عدد عبارات الاستبيان الأول (٣٠) عبارة بدلاً من (٣١) عبارة مع التعديل في صياغة بعض العبارات، كما تم حذف العبارة رقم (٤) من المحور الثاني (بيئة العمل المادية والمعنوية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة) والعبارة رقم (٨) من المحور الثالث (الإستقرار والأمان الوظيفي لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة) لاستبيان (واقع جودة الحياة الوظيفية) ولذلك تم حذف هاتين العبارتين ليصبح عدد عبارات الاستبيان الثاني (٤٢) عبارة بدلاً من (٤٤) عبارة مع التعديل في صياغة بعض العبارات ليصبح الإستبيانين في صورتها المبدئية (ب) مرفق (٣).

ب- صدق الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بأختبار صدق الاستبيان عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والمجموع الكلي للمحور الذي تنتمي إليه بتطبيق الاستبيان على (٣٠) أخصائي عامل بقطاع الرياضة بوزارة الشباب والرياضة وجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التي تنتمي إليه لاستبيان واقع السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة (ن = ٣٠)

المحور الأول (مفهوم السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة)		المحور الثاني (أهداف السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة)		المحور الثالث (معتقدات ممارسة السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة)	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	*٠,٥١١	١	*٠,٥٩١	١	*٠,٧٠٧
٢	*٠,٤٢١	٢	*٠,٦٨٢	٢	*٠,٥٩٨
٣	*٠,٦٠٠	٣	*٠,٧٠٢	٣	*٠,٨٤٧
٤	*٠,٤٦٩	٤	*٠,٥٠٠	٤	*٠,٥١١
٥	*٠,٥٥٩	٥	*٠,٧٩٢	٥	*٠,٧٩٠
٦	*٠,٧١٠	٦	*٠,٤٣٦	٦	*٠,٥١٥
٧	*٠,٦٨٧	٧	*٠,٥٨١	٧	*٠,٦٦٥
٨	*٠,٤٥٧	٨	*٠,٦٢٠	٨	*٠,٤١٨
٩	*٠,٦٨٨	٩	*٠,٥٩٠	٩	*٠,٨٠١
		١٠	*٠,٦٠٠	١٠	*٠,٧١١

* قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٨) وعند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٧٤ ويتضح من جدول (٥) أن قيم معاملات الارتباط بين محاور عبارات استبيان واقع السياحة الترويحية جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) مما يدل على أن الاستبيان على درجة مقبولة من الصدق. وبذلك أصبح عدد عبارات استبيان السياحة الترويحية ككل (٣٠ عبارة) كما هو دون حذف.

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين درجه كل محور والدرجة الكلية لاستبيان واقع السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة (ن = ٣٠)

المحاور	معامل الارتباط
المحور الأول (مفهوم السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة)	*٠,٦٣٩
المحور الثاني (أهداف السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة)	*٠,٨٥١
المحور الرابع (معتقدات ممارسة السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة)	*٠,٧٥٦

* قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٨) وعند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٧٤ يتضح من جدول (٦) أن قيم معاملات الارتباط بين محاور استبيان واقع السياحة الترويحية والدرجة الكلية للاستبيان جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) مما يدل على أن الاستبيان على درجة مقبولة من الصدق.

جدول (٧)

معاملات الارتباط بين درجه كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التي تنتمي إليه استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة (ن = ٣٠)

المحور الأول مفهوم جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة		المحور الثاني بيئة العمل المادية والمعنوية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة		المحور الثالث الإستقرار والأمان الوظيفي لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة		المحور الرابع عدالة نظم الترقى والمكافآت لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
*٠,٥٢١	١	*٠,٧٦٣	١	*٠,٧٤١	١	*٠,٨٥٧	١
*٠,٦٥٨	٢	*٠,٦٢٢	٢	*٠,٦٩٧	٢	*٠,٦٦٥	٢
*٠,٧٧١	٣	*٠,٥٢١	٣	*٠,٧٩٩	٣	*٠,٧٩٩	٣
*٠,٤٦٩	٤	*٠,٦٨٧	٤	*٠,٦٨٢	٤	*٠,٥٥٧	٤
*٠,٨٩٩	٥	*٠,٧٠٠	٥	*٠,٦٥٩	٥	*٠,٧٦٥	٥
*٠,٤٢٢	٦	*٠,٧٤٥	٦	*٠,٢٥٧	٦	*٠,٧٩٩	٦
*٠,٦٥٥	٧	*٠,٢٥٦	٧	*٠,٥٦٥	٧	*٠,٦٥٧	٧
*٠,٥٦٩	٨	*٠,٦٤٧	٨	*٠,٦٩٩	٨	*٠,٥٦٥	٨
		*٠,٧٩١	٩	*٠,٥٨٧	٩	*٠,٧٩٩	٩
		*٠,٥٦٦	١٠	*٠,٧٠٢	١٠		
		*٠,٦٨٧	١١	*٠,٥٤١	١١		
		*٠,٥٤٧	١٢				
		*٠,٢٤٢	١٣				
		*٠,٢٨٧	١٤				

* قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٨) وعند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٧٤

يتضح من جدول (٧) أن قيم معاملات الارتباط بين محاور وعبارات استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) مما يدل على أن الاستبيان على درجة مقبولة من الصدق فيما عدا العبارات أرقام (٧، ١٣، ١٤) من المحور الثاني (بيئة العمل المادية والمعنوية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة)، والعبارة رقم (٦) من المحور الثالث (الإستقرار والأمان الوظيفي لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة) غير دالة إحصائياً لذلك تم حذفهم، وبذلك أصبح عدد عبارات استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية ككل (٣٨ عبارة) بدلاً من (٤٢ عبارة).

جدول (٨)

معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لاستبيان واقع جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة (ن = ٣٠)

المحاور	معامل الارتباط
المحور الأول (مفهوم جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة)	*٠,٨٦٢
المحور الثاني (بيئة العمل المادية والمعنوية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة)	*٠,٧٥١
المحور الثالث (الإستقرار والأمان الوظيفي لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة)	٠,٨٨٤
المحور الرابع (عدالة نظم الترقى والمكافآت لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة)	*٠,٨٨٩

* قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٨) وعند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٧٤

يتضح من جدول (٨) أن قيم معاملات الارتباط بين محاور استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية للاستبيان جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) مما يدل على أن الاستبيان على درجة مقبولة من الصدق.

ثانياً : حساب معامل الثبات

قامت الباحثة بحساب ثبات استمارتي استبيان (واقع السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة- واقع جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة) بإستخدام معامل (ألفا كرونباخ) وكانت نتيجة حساب معاملات الثبات على النحو التالي:

جدول (٩)

قيم ألفا كرونباخ لمحاور استبيان واقع السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة (ن = ٣٠)

المحور	مسمى المحور	قيمة معامل ألفا ALPHA
الأول	مفهوم السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	٠,٧٢١
الثاني	أهداف السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	٠,٨٢٠
الثالث	معوقات ممارسة السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	٠,٨٢٥

* قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٨) وعند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٧٤

يتضح من جدول (٩) أن قيم المعاملات للثبات بطريقة ألفا تتراوح بين (٠,٧٢١ ، ٠,٨٢٥) وذلك يشير أن استمارة استبيان واقع السياحة الترويحية على درجة مقبولة من الثبات وصالحة للتطبيق.

جدول (١٠)

قيم ألفا كرونباخ لمحاور استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة (ن = ٣٠)

المحور	مسمى المحور	قيمة معامل ألفا ALPHA
الأول	مفهوم جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	٠,٨٣١
الثاني	بيئة العمل المادية والمعنوية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	٠,٧٥٨
الثالث	الاستقرار والأمان الوظيفي لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	٠,٧٩٩
الرابع	عدالة نظم الترقى والمكافآت لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة	٠,٨١٩

* قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٨) وعند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٧٤

يتضح من جدول (١٠) أن قيم المعاملات للثبات بطريقة ألفا تتراوح بين (٠,٧٥٨ ، ٠,٨٣١) وذلك يشير أن استمارة استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية على درجة مقبولة من الثبات وصالحة للتطبيق.

الدراسة الأساسية :

قامت الباحثة بتطبيق استمارتي الاستبيان قيد البحث فى صورتها النهائية مرفق (٤) على عينة البحث الأساسية وقوامها (١٢٠) أخصائي عامل من (١١) إدارة تابعة لقطاع الرياضة بوزارة الشباب والرياضة، وذلك فى الفترة من الخميس (١٧/١٠/٢٠٢٤م) إلى الأربعاء (٢٣/١٠/٢٠٢٤م) وبعد جمع استمارتي الاستبيان تم تفريغهما بميزان التقدير الثلاثى للعبارة بحيث تأخذ الإستجابة (موافق) (٣) درجات والإستجابة (إلى حد ما) (٢) درجتين والإستجابة (غير موافق) (١) درجة واحدة.

المعالجات الإحصائية المستخدمة :

- الإحصاء الوصفى
- ألفا كرونباخ
- الدرجة المقدرة
- قيم الارتباط بيرسون
- التكرار والنسب المئوية
- الوزن النسبى

عرض وتفسير ومناقشة النتائج:

تبنت الباحثة الوزن النسبى لإستجابات عينة البحث ٧٥% فأكثر لقبول العبارات التى تدل أو تعطي مؤشراً أن واقع السياحة الترويحية وواقع جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة يتحققان بدرجة مرتفعة، ومن (٦٠ إلى اقل من ٧٥%) مؤشراً لتحقيقهما بدرجة متوسطة، وأقل من ٦٠% مؤشراً لتحقيقهما بدرجة قليلة.

أولاً: عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول (ما واقع السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة؟)

جدول (١١)

التكرارات والدرجة المقدرة والوزن النسبى وترتيب العبارات لإستجابات العينة على عبارات المحور الأول مفهوم السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة

ن = (١٢٠)

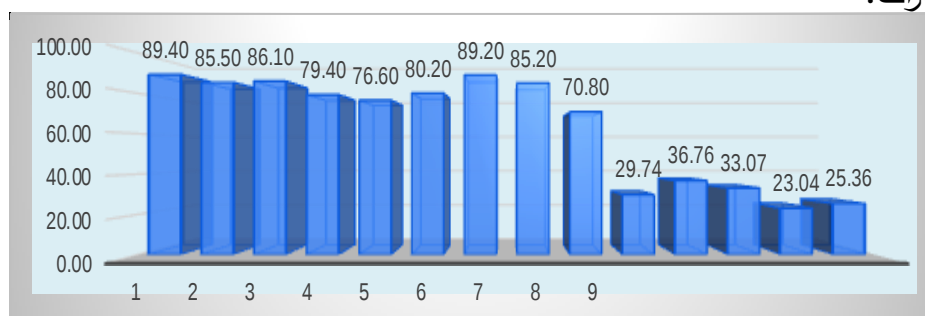
م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الدرجة المقدره	الوزن النسبى	ت
		ك	%	ك	%	ك	%			
أنا كأحد الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة أرى أن السياحة الترويحية..										
١	تعتبر مجموع الخدمات الترويحية التي يستهلكها السياح و تدعم نشاطهم السياحي بشكل مباشر وغير مباشر.	٨٥	٧٠,٨	٣٢	٢٦,٧	٣	٢,٥	٣٢٢	٨٩,٤	١
٢	تعد من أنواع السياحة التي تركز على الأنشطة الترفيهية والسفر والتسلية	٧٨	٦٥,٣	٣٢	٢٣,٣	١٠	٨,٣	٣٠٨	٨٥,٥	٤
٣	ننتقل فيها من مكان السكن لمكان آخر خلال فترة زمنيّة بهدف الترفيه والاستمتاع وتطبيق العديد من الهوايات.	٧٩	٦٥,٨	٣٦	٣٠	٥	٤,٢	٣١٠	٨٦,١	٣

تابع جدول (١١)

التكرارات والدرجة المقدرة والوزن النسبي وترتيب العبارات لإستجابات العينة على عبارات المحور الأول مفهوم السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة
ن = (١٢٠)

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الدرجة المقدرة	الوزن النسبي	ت
		ك	%	ك	%	ك	%			
٤	تحررنى من الضغوط النفسية والتوتر العصبي.	٦٣	٥٢,٥	٤٠	٣٣,٣	١٧	١٤,٢	٢٨٦	٧٩,٤	٧
٥	توفرلى الراحة والانسجام بعيداً عن الروتين اليومي.	٥٦	٤٦,٧	٤٤	٣٦,٧	٢٠	١٦,٧	٢٧٦	٧٦,٦	٨
٦	تسهم فى التقليل من عبء العمل.	٦٦	٥٥,٠	٣٧	٣٠,٨	١٧	١٤,٢	٢٧٩	٨٠,٢	٦
٧	تتقل الفرد من مكان لآخر بهدف الاستمتاع والراحة وتحقيق الاشباع النفسى والعقلى.	٨٥	٧٠,٨	٣٢	٢٦,٧	٣	٢,٥	٣٢٢	٨٩,٤	١
٨	تساعدنى على زيادة الانتاجية.	٧٨	٦٥,٠	٣١	٢٥,٨	١١	٩,٢	٣٠٧	٨٥,٢	٥
٩	تساعدنى على الإستغلال الأمثل لوقت الفراغ.	٨٢	٦٨,٣	٣١	٢٥,٨	٧	٥,٨	٢٥٥	٧٠,٨	٩
المجموع										
١								٢٦٦٥	٨٢,٥١	

يتضح من جدول (١١) أن: الوزن النسبي لاستجابات العينة على عبارات المحور الأول (مفهوم السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة) تراوحت ما بين (٧٠,٨% ، ٨٩,٤%) وجاء الوزن النسبي لجميع عبارات المحور أكثر من ٧٥% وهذا يعنى تحقق مفهوم السياحة الترويحية بدرجة مرتفعة فيما عدا العبارة رقم (٩) جاء وزنها النسبي ما بين ٦٠% إلى أقل من ٧٥% وهذا يعنى أن هذه العبارة التي يتضمنها المحور يتحقق بها مفهوم السياحة الترويحية بدرجة متوسطة، ولا يوجد عبارات وزنها النسبي أقل من ٦٠%.
كما جاء الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على المحور ككل (٨٢,٥١%) مما يشير إلى تحقق مفهوم السياحة الترويحية بدرجة مرتفعة ضمن السياحة الترويحية، والشكل (١) يوضح ترتيب العبارات.



شكل (١)

الوزن النسبي لكل عبارة من عبارات المحور الأول " مفهوم السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة "

وحصلت العبارة رقم (١) والتي تنص على (تعتبر مجموع الخدمات الترويحية التي يستهلكها السياح وتدعم نشاطهم السياحي بشكل مباشر وغير مباشر) على الترتيب الأول بنسبة ٨٩,٤%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: وعى الأخصائيين العاملين بمفهوم السياحة الترويحية، حيث تركز على تقديم مجموعة واسعة من الخدمات الترويحية التي تلبي احتياجات السياح وتساهم في تعزيز تجربتهم السياحية وتشمل هذه الخدمات الأنشطة الترفيهية والفعاليات الثقافية والرياضية بالإضافة إلى المرافق الترفيهية، ومن خلال توفير هذه الخدمات تساهم السياحة الترويحية في دعم نشاط السياح بشكل مباشر وغير مباشر مما يعزز من جاذبية الوجهات السياحية ويحفز الاقتصاد المحلي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة **جاسم عبد الحكيم (٢٠٠٣)** حيث أوضح أن هناك توجه عالمي لنشر السياحة الترويحية، فمعظم الأفراد في أي مجتمع يفضلون قضاء الأجازات ويشغلون وقت الفراغ المتاح لهم في ممارسة السياحة الترويحية التي تشبع رغباتهم وتجعلهم يترددون على الأماكن التي تحقق لهم هذه الرغبة وتهيئ لهم الظروف للإقامة بصورة أطول. (٢٩٧:١٥) كما تتفق مع دراسة **رأفت بكري (٢٠٢٠)** حيث أشار إلى أن السياحة الترويحية تشمل مجموعة من الخدمات والأنشطة التي تهدف إلى توفير الترفيه والاستجمام للسائحين مما يساهم في تعزيز تجربتهم السياحية بشكل مباشر وغير مباشر ويؤكد على أهمية الخدمات الترويحية في دعم النشاط السياحي وتعزيز رضا السائحين. (٢٣)

وتتفق أيضاً مع نتائج دراسة **محمد الحماحي (٢٠١٣)** حيث يشير إلى الاتجاه نحو الترويج يعد ضرورة حيوية في حياة الأفراد في جميع مراحلهم العمرية، ويعد أحد وسائل تقديم خدمات التنمية البشرية والمجتمعية لهم. (٢٨٦:٥٧)

كما حصلت العبارة رقم (٧) والتي تنص على (تنقل الفرد من مكان لآخر بهدف الاستمتاع والراحة وتحقيق الإشباع النفسي والعقلي) على نفس الترتيب الأول ونفس النسبة ٨٩,٤%

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: أن السياحة الترويحية تمثل نمطاً من أنماط السياحة التي تهدف إلى تلبية احتياجات الأفراد في الاستمتاع والراحة النفسية والعقلية فمن خلال السفر إلى أماكن جديدة ومختلفة يمكن للأفراد تحقيق إشباع نفسي وعقلي من خلال تجارب متنوعة مثل الاسترخاء على الشواطئ أو استكشاف المعالم السياحية أو المشاركة في الأنشطة الترفيهية، وتعتبر السياحة الترويحية وسيلة فعالة لتحسين الصحة النفسية والعقلية حيث توفر فرصة للابتعاد عن الروتين اليومي والضغط النفسي.

ويتفق ذلك مع دراسة **محمد عوض وآخرون (٢٠١٨)** حيث أشاروا إلى حصول مفردات مفهوم السياحة الترويحية على مستوى تقديري مرتفع قد يرجع ذلك إلى أدراك الأفراد لمفهوم

السياحة الترويحية من حيث أنها تتضمن أنشطة بناءة وغير مكلفة مادياً ويتم ممارستها بحرية الاختيار ومناسبة للجنسين فضلاً عن تنوعها وسهولة تخطيطها وتنظيمها وتنفيذها. (٩:٤٩)

ويتفق أيضاً مع دراسة **Avecillas-Torres, I., et al (2025)** حيث أوضحوا أن السياحة الترويحية في السفر للطبيعة تؤثر على الصحة النفسية والعقلية وأظهرت النتائج أن المشاركين الذين شاركوا في أنشطة سياحية ترويحية في بيئات طبيعية شهدوا انخفاضاً ملحوظاً في مستويات الاكتئاب والقلق والتوتر، وهذه الأنشطة حققت لهم إشباعاً نفسياً وعقلياً ملموساً، وأكدوا على الدور الحيوي للسياحة الترويحية في تعزيز الرفاهية النفسية والعقلية للأفراد. (٨٤)

كما يتفق مع دراسة **إسماعيل إبراهيم (٢٠١٠)** في أن السياحة الترويحية تسهم في خلق حالة من الاستقرار النفسي والأثران العاطفي لدى الأفراد وتمكنهم من أداء دورهم في المجتمع بفاعلية وتساعدهم على ضبط الانفعالات النفسية والتصرف الحسن في المواقف الصعبة وإبعادهم عن المشاعر التي تقودهم إلى العزلة أو الأمراض النفسية. (٢٦:٨)

كما حصلت العبارة رقم (٥) والتي تنص على (توفرلى الراحة والانسجام بعيداً عن الروتين اليومي) على الترتيب ما قبل الأخير بنسبة ٧٦,٦%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: الانتظام في الانضمام والاشتراك في رحلات السياحة الترويحية يوفر للأخصائيين العاملين جو من الهدوء والانسجام بعيداً عن ضغوط العمل وتوتر الحياة العصرية مما يؤثر إيجابياً على حالتهم الصحية والنفسية والاجتماعية وينعكس ذلك على زيادة النشاط والحيوية والإنتاجية في عملهم.

وقد يتفق ذلك مع دراسة **Avecillas-Torres, I., et al (2025)** حيث أشاروا إلى أن الانخراط في السياحة الترويحية يمكن أن يكون وسيلة فعالة لتحسين الصحة النفسية والابتعاد عن ضغوط الحياة اليومية. (٨٤)

كما يتفق أيضاً مع نتائج دراسة **Grassini, S. (2022)** حيث أشار إلى أن السياحة الترويحية في الطبيعة مثل المشي في البيئات الطبيعية والحدائق والغابات تُعد وسيلة فعالة لتحسين الصحة النفسية مما يُسهم في تحقيق الراحة والانسجام بعيداً عن ضغوط الحياة اليومية. (٩٣)

ويتفق أيضاً مع دراسة كل من **عايدة عبد العزيز، محمد الحماحمي (٢٠١٥)** حيث أوضحوا أن الترويج يعد أحد أوجه النشاط التربوية والاجتماعية الذي يتقبله المجتمع ويخضع لعاداته وتقاليده ونوع الثقافة والمعتقدات السائدة فيه، كما أن الترويج في الوقت المعاصر أصبح يتبوأ مكانه هامه في الحياة المتوازنة، وذلك إلى جانب العمل والعبادة والراحة والإسترخاء. (٣٢)

كما حصلت العبارة رقم (٩) والتي تنص على (تساعدني على الإستغلال الأمثل لوقت الفراغ) على الترتيب الأخير بنسبة ٧٠,٨%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى : السياحة الترويحية توفر فرصة مثالية لاستغلال وقت الفراغ بشكل فعال وممتع وذلك من خلال السفر والاستمتاع بالأنشطة الترفيهية ويمكن للأخصائيين العاملين تحقيق أقصى استفادة من وقت الفراغ وتجديد طاقتهم، سواء كان ذلك من خلال الاسترخاء على الشواطئ أو استكشاف المعالم السياحية أو المشاركة في الأنشطة الترفيهية، وتوفر السياحة الترويحية تجربة إيجابية شاملة تعزز من الشعور بالرفاهية والاسترخاء. ويتفق ذلك مع دراسة كل من **عايدة عبد العزيز، محمد الحماحمي (٢٠١٥)** حيث أشارا إلى أن عدم الاستفادة من وقت الفراغ يُعد من المشكلات التي تواجه حياة الشعوب والمجتمعات، وذلك بوجه عام وحياة الشباب بوجه خاص، ولذا فإن الدول المتحضرة لا تهتم بتوفير وقت الفراغ لأبنائها فحسب، بل أصبحت تهتم في المقام الأول بالتخطيط العلمي لطرق وأشكال استثماره، وذلك حتي لا يتحول ذلك الوقت إلى وقت يتم خلاله ارتكاب الجرائم أو القيام بأوجه نشاط غير تربوية تؤدي إلى الإضرار بحياة الفرد والمجتمع. (١٧:٣٢)

كما تتفق أيضاً مع دراسة كل من **كمال درويش ومحمد الحماحمي (٢٠٠٧)** حيث أشاروا إلى أن التحدي الذي أصبح يواجه كل المجتمعات المعاصرة هو كيفية الاستثمار الجيد لأوقات الفراغ ومواجهة زيادة الطلب على الفراغ، وذلك بعد أن أطلق على القرن العشرين مصطلح عصر الفراغ. (٢٥:٤٦)

وتتفق أيضاً مع دراسة كل من **Menderes Kabaday, Tolga Eski (٢٠١٧)** حيث أشاروا إلى أن الاستخدام الفعال لوقت الفراغ أمراً هاماً من حيث منع بعض المشاكل التي تؤثر على حياتهم والشعور بصحة جسدية وعقلية جيدة، ويجب تطوير الأنشطة الرياضية والاجتماعية والثقافية وتوجيه العاملين إلى السياحة الترويحية حتى يتمكنوا من استخدام وقت فراغهم بفعالية، كما سيكون له تأثيرات إيجابية على قضاء وقت فراغهم بشكل فعال. (١٦٢:١٠٢)

وتتفق أيضاً مع دراسة **جيمس ميرفي James Murphy (1981)** في أن للفراغ ثلاث وظائف رئيسية Functions وهي :

- الاسترخاء relaxation : وذلك بغرض التخلص من التعب Fatigue.
- التسلية entertainment : وذلك بغرض التخلص من الملل boredom.
- تطوير الشخصية Personal development : وذلك بغرض تحرير الفرد من روتين الحياة ومن الأفكار غير الواعية. (٣٠:٩٦)

كما تتفق مع كل من **كاتلين كوريس Hilmi Ibrahim, Kathleen Cordes (1999)** أن خبرة وقت الفراغ Leisure experience ترتبط بثلاثة عناصر أساسية، وهي :

- الإدراك والفهم الواعي لمعنى الحرية.
- نشاط ذاتي.

- تحقيق فوائد من خلال مخرجاتها beneficial outcomes. (٨٧)
ومن خلال العرض السابق ترى الباحثة أن الفهم الجيد لمصطلح السياحة الترويحية يعد من أهم الطرق والوسائل الناجحة في تزويد الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة بالمعارف والمعلومات والمفاهيم والإيجابيات الهائلة المرتبطة بالسياحة الترويحية، وتوفير قاعدة معلومات مناسبة للقيام بالسياحة الترويحية وممارسة برامج للسياحة الترويحية متنوعة تساعد على توسيع قاعدة الممارسين والمستفيدين منها.

جدول (١٢)

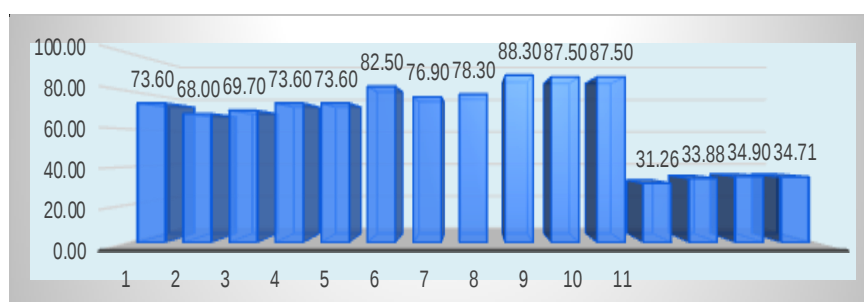
التكرارات والدرجة المقدرة والوزن النسبي وترتيب العبارات لإستجابات العينة على عبارات
المحور الثاني أهداف السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة
ن = (١٢٠)

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الدرجة المقدره	الوزن النسبى	ت
		ك	%	ك	%	ك	%			
أنا كأحد الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة أرى أن من أهداف السياحة الترويحية..										
١	تحسن من حالتى المزاجية والنفسية.	٥٤	٤٥	٣٧	٣٠,٨	٢٩	٢٤,٢	٢٦٥	٧٣,٦١	٧
٢	تحقق لى الترفيه والاستجمام.	٤٠	٣٣,٣	٤٥	٣٧,٥	٣٥	٢٩,٢	٢٤٥	٦٨,٠٥	١٠
٣	تساعدنى على الاستكشاف والمغامرة والاكتشاف.	٤٢	٣٥	٤٨	٣٩,٢	٣١	٢٥,٨	٢٥١	٦٩,٧٢	١١
٤	تمنحنى الاندماج فى المجتمع والتوسع فى تكوين علاقات اجتماعية جديدة.	٥١	٤٢,٥	٤٣	٣٥,٨	٢٦	٢١,٧	٢٦٥	٧٣,٦١	٧
٥	تساعدنى على التمتع بالطبيعة والأماكن الخلابة والإطلالات الجميلة.	٥٤	٤٥	٣٧	٣٠,٨	٢٩	٢٤,٢	٢٦٥	٧٣,٦١	٧
٦	تمنحني الشعور بالسعادة والرضا النفسى.	٦٨	٥٦,٧	٤١	٣٤,٢	١١	٩,٢	٢٩٧	٨٢,٥	٤
٧	تساعدنى على التبادل الثقافى والتفاهم وتقدير الذات.	٥٨	٤٨,٣	٤١	٣٤,٢	٢١	١٧,٥	٢٧٧	٧٦,٩٤	٦
٨	تسهم فى تفرغ الإنفعالات المكبوتة.	٦٥	٥٤,٢	٤٢	٣٥	١٣	١٠,٨	٢٨٢	٧٨,٣٣	٥
٩	تخفف من القلق والتوتر النفسى.	٨٠	٦٦,٧	٣٨	٣١,٧	٢	١,٦	٣١٨	٨٨,٣	١
١٠	تعزز التواصل بينى وبين الآخرين.	٨١	٦٧,٥	٣٣	٢٧,٥	٦	٥	٣١٥	٨٧,٥	٢
١١	توجهني نحو إنتقاء الأنشطة الترويحية المناسبة لميولي واستعداداتي.	٨٠	٦٦,٧	٣٥	٢٩,٢	٥	٤,١	٣١٥	٨٧,٥	٢
المجموع										
								٣٠٩٥	٧٨,٦	٢

يتضح من جدول (١٢) أن: الوزن النسبي لاستجابات العينة على عبارات المحور الثاني (أهداف السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة) تراوحت ما بين (٦٩,٧% ، ٨٨,٣%).

وجاء الوزن النسبي للعبارات (٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١) أكثر من ٧٥% وهذا يعنى أن هذه العبارات التي يتضمنها المحور تتحقق بها أهداف السياحة الترويحية بدرجة مرتفعة، وجاء الوزن النسبي للعبارات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) ما بين ٦٠% إلى أقل من ٧٥% وهذا يعنى أن هذه العبارات التي يتضمنها المحور تتحقق بها أهداف السياحة الترويحية بدرجة متوسطة، ولا يوجد عبارات وزنها النسبي أقل من ٦٠%.

كما جاء الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على المحور ككل (٧٨,٦%) مما يشير إلى تحقق أهداف السياحة الترويحية بدرجة مرتفعة ضمن السياحة الترويحية، والشكل (٢) يوضح ترتيب العبارات.



شكل (٢)

الوزن النسبي لكل عبارة من عبارات المحور الثاني " أهداف السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة "

وحصلت العبارة رقم (٩) والتي تنص على (تخفف من القلق والتوتر النفسي) على الترتيب الأول بنسبة ٨٨,٣%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: مدى فهم الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة للتأثيرات الإيجابية الناتجة عن أهمية السياحة الترويحية، واشباع هواية السفر لديهم والأهداف العائدة عليهم منها، فالسياحة الترويحية تهدف إلى توفير تجارب ممتعة ومثيرة تساعد في تخفيف القلق والتوتر النفسي وذلك من خلال السفر والاستمتاع بالأنشطة الترفيهية وتحقيق الاسترخاء والراحة النفسية، هذه الأهداف تعكس أهمية السياحة الترويحية في تعزيز الصحة النفسية وتحسين جودة الحياة.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من محمد عبد الحكيم، حمدي الديب (٢٠١٣) (٥٥)، Fairley&Sorter (2010) (٩٠)، أشرف الميداني (٢٠١٠) (٩) على أهمية تحديد الهدف من المشاركة في السياحة الترويحية بأشكالها المختلفة لتحقيق أقصى استفادة ممكنة من المشاركة.

كما تتفق مع دراسة Galyle Kassing (2006) حيث أوضح أن هناك أهمية لممارسة نشاطات السياحة الترويحية والتي تتمثل في الاستمتاع بالطبيعة والتأمل، كذلك المتعة ومقابلة أشخاص جدد، كما أنها توفر الراحة والاستجمام بعيداً عن الروتين اليومي. (٩٢)

وتتفق أيضاً مع دراسة **حاتم عبد الدايم (٢٠١٨)** أن من أهداف ودوافع السياحة الترويحية تحقيق السعادة الشخصية والتخلص من التوتر العصبي والنفسي وأنها فرصة لتقليل ضغوطات الحياة اليومية والتخلص من الروتين اليومي. (١٦)

وحصلت العبارتان رقم (١٠)، (١١) على نفس الترتيب الثاني والثالث ينصان على (تعزز التواصل بينى وبين الآخرين)، (توجهني نحو إنتقاء الأنشطة الترويحية المناسبة لميولي وإستعداداتي) بنسبة ٨٧,٥%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: تعد السياحة الترويحية إحدى ظواهر العصر الحديث، والأساس منها هو الحصول على الاستجمام فى محيط مختلف عن الذي يعيش فيه الانسان، وهى تعتبر وسيلة لتذوق جمال الطبيعة والتواصل مع الآخرين وتوجيههم نحو انتقاء الأنشطة الترويحية المناسبة لميولهم واستعداداتهم من خلال السفر والاستمتاع بالأنشطة الترفيهية، ويمكن تحقيق أقصى استفادة من تجاربهم السياحية وتعزيز التواصل مع الآخرين، وهذه الأهداف تعكس أهمية السياحة الترويحية في تعزيز العلاقات الاجتماعية وتحسين جودة الحياة.

ويتفق ذلك مع دراسة **عبد الله الحميداني (٢٠١٩)** حيث يرى أن من أنماط السياحة هي السياحة الاجتماعية وهدفها التواصل مع الآخرين وتكوين صداقات والمشاركة في كافة المناسبات الاجتماعية وزيارة الأهل والأصدقاء المقربين من المقيمين خارج الوطن في المناسبات والأعياد والعطلات. (٣٨)

كما يتفق أيضاً مع دراسة **حميد عبد النبي (٢٠٠٦)** حيث تشير أن الهدف من السياحة هو تعزيز صلة القرابة، لهذا فإن الأصدقاء والأقارب يوصفون بمناطق جذب سياحي، خصوصاً عندما تكون هذه الزيارات على نطاق واسع. (٣٠٢:١٨)

يتفق أيضاً مع دراسة **محمد الحماحي (٢٠١٦)** حيث تنص على أن المواطنين من جميع الفئات العمرية والمجتمعية يجب أن يتعلموا المهارات والهوايات المرتبطة بجميع مجالات الترويح وتنميتها ودعمها وفقاً لاستعدادات وقدرات وميول وحاجات وإهتمامات الأفراد، وذلك من خلال إسهامات المؤسسات التربوية والتعليمية والشبابية وأجهزة الإعلام الجماهيري فى تقديم خدماتها لتحقيق تلك الأهداف، والتحفيز على ممارسة أوجه نشاط وفقاً لمجالاته المتعددة. (٥٨)

كما حصلت العبارة رقم (٢) على الترتيب ما قبل الأخير والتي تنص على (تحقق لى الترفيه والاستجمام) بنسبة ٦٨,٥%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: أن السياحة الترويحية هو نشاط يقوم به الأفراد في وقت الفراغ بغرض الترفيه والاستجمام أوالتسلية والترويح وتعد الحاجة للقيام بالسياحة الترويحية عنصراً هاماً وأساسياً لسلامة العقل والنفس والجسد فالأفراد يقيمون بالسياحة الترويحية بغرض المتعة والمرح والتسلية.

ويتفق ذلك مع دراسة **ماهر السيسي (٢٠٠١)** التي تشير إلى أن السياحة تهدف إلى الترفيه والاستمتاع، وفيها تتسع آفاق الأفراد والجماعات وتتوسع أنشطتهم وتتجدد طاقاتهم. (٢١:٤٨)

كما يتفق مع دراسة **عبد الفتاح أبو غنيمة، أحمد مصطفى، حازم أبو شليب (٢٠٠٢)** حيث أشاروا أن الغرض من السياحة هو الاستمتاع والترفيه عن النفس وليس غرض آخر، كما يمكن أن يتخللها الاستمتاع بممارسة الهوايات المختلفة كصيد السمك من البحار والغوص تحت الماء والإنزلاق عليه وغير ذلك من الهوايات المختلفة التي يمارسها السائحون، بالإضافة إلى الذهاب للمناطق الخلوية والزراعية والجبلية الصحراوية التي تبعث في النفس الهدوء والراحة والاستقرار. (٢٥:٣٧)

ويختلف مع دراسة **أحمد محمود (٢٠٠٧)** حيث نظر للسياحة كصناعة تهدف إلى المساهمة في دعم الإقتصاد المحلي والعالمي وجذب رؤوس الأموال وتشغيل عدد كبير من الأيدي العاملة والقضاء على البطالة. (٢٦:٥)

كما حصلت العبارة رقم (٣) على الترتيب الأخير والتي تنص على (تساعدني على الاستكشاف والمغامرة والاكتشاف) بنسبة ٦٩,٧٢%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: أن السياحة الترويحية تساعد الأفراد على الاستكشاف والاكتشاف والمغامرة من خلال النزاهات والرحلات والسفر والترحال والمعسكرات والصيد والمغامرة والذهاب لأماكن جديدة وثقافات وعادات وتقاليد مختلفة.

ويتفق ذلك مع دراسة **Tracey Mckay (2014)** حيث أوضح أن تختلف عناصر الجذب السياحي للمغامرات عن مثلها من أنماط السياحة الأخرى، بسبب رغبة السائح للقيام بأنشطة مختلفة تمارس في مزاراته السياحية، مضافاً إليها عنصر التحدي والمغامرة والإثارة، ويكون هذا إجراء جديد وغير مألوف، يستمتع فيها الفرد تحسباً لنتائج ذات صعوبة ومجهولة أو غير معروفة؛ مما سيؤدي إلى جذب مختلف على توقعات المشاركين إلى النشاط واستعدادهم لمواجهة التحديات، ويتعرض سائح المغامرات إلى رفع الحواس وارتفاع الأدرينالين أو الشعور بالهدوء بعد كل تجربة سياحية. (١١٥:١١١)

كما يتفق أيضاً مع دراسة **Rogerson C M (2007)** حيث أشار إلى أن تجتذب قارة أفريقيا لألاف من سياح المغامرات سنوياً لما تتمتع به من مقاصد سياحية عديدة، مثل رحلات تسلق جبل كليمنجارو في تنزانيا، وغوص سكوبا واكتشاف كهف النقب الأزرق بالبحر الأحمر بمصر، وشالالت فيكتوريا على الحدود بين ازمبيا وزيمبابوي، وأثبتت جنوب إفريقيا أنها

تمتلك أفضل سوق سياح للمغامرات لما تمتلكه من أنشطة متعددة لهذا النمط مثل القفز بالحبال، والتجديف في النهر الأبيض والغوص في شاطئ Gansbaai الشهير بغطس قفص القرش الأبيض العظيم، فضلاً عن سياحة الحياة البرية ورحلات سفاري الأفيال. (٢٢١:١٠٨)

ويتفق أيضاً مع دراسة أسامة سعودي (٢٠١٧) حيث أشار إلى أن من أنماط السياحة الترويحية نمط سياحة المغامرات الصعبة ويمكن تنفيذها في مصر من خلال المغامرات التالية، القفز بالمظلات من ارتفاعات مختلفة، تسلق جبل الشايب وموسي والجلالة، سباق الدراجات الصخرية، السباحة في قفص القرش بالغردقة، الغوص في قفص التماسح ببحيرة ناصر بأسوان، واكتشاف كهف الثقب الأزرق في شرق سيناء بالبحر الأحمر. (٢٠:٦)

ومن خلال العرض السابق ترى الباحثة أن من أهداف السياحة الترويحية توفير الفرصة للأفراد للاسترخاء واستعادة النشاط الجسدي والنفسي من خلال الأنشطة الترفيهية المختلفة التي تمارس في بيئات طبيعية أو حضرية، وتشمل أهدافها تعزيز الصحة النفسية والجسدية وتنمية العلاقات الاجتماعية وزيادة التقدير للطبيعة والثقافات المحلية، كما تسعى السياحة الترويحية إلى تحقيق التوازن بين العمل والحياة وذلك من خلال إتاحة أوقات نوعية للتسلية والمتعة.

جدول (١٣)

التكرارات والدرجة المقدرة والوزن النسبي وترتيب العبارات لإستجابات العينة على عبارات المحور الثالث معوقات ممارسة السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة ن = (١٢٠)

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الدرجة المقدره	الوزن النسبي	ت
		ك	%	ك	%	ك	%			
أنا كأحد الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة أرى أن معوقات ممارسة السياحة الترويحية تتمثل في..										
١	ارتفاع تكاليف السياحة الداخلية.	٥٠	٤١,٦	٤٠	٣٣,٣	٣٠	٢٥	٢٦٠	٧٢,٢	٧
٢	تدني مستوى المعاملة التي يلقاها السائح المصرى مقارنةً بنظيره الأجنبي.	٤٤	٣٦,٧	٣٥	٢٩,٢	٤١	٣٤,٢	٢٤٣	٦٧,٥	٩
٣	قلة الوقت المتاح لممارسة السياحة الترويحية نظراً لأعباء وضغوط العمل.	٣٧	٣٠,٨	٢٧	٢٣,٣	٥٥	٤٥,٨	٢٢٢	٦١,٦	١٠
٤	الرحلات والمصايف والمزارات المقدمة لا تناسب الفروق الفردية	٥٤	٤٥	٣٥	٢٩,١	٣١	٢٥,٨	٢٦٣	٧٣,٠	٦
٥	ارتفاع تكاليف الانتقالات.	٥٦	٤٦,٧	٤٤	٣٦,٧	٢٠	١٦,٧	٢٧٦	٧٦,٦	٣
٦	ارتفاع تكاليف الإقامة بالفنادق.	٦٠	٥٠	٣٠	٢٥	٣٠	٢٥	٢٧٠	٧٥,٠	٥

تابع جدول (١٣)

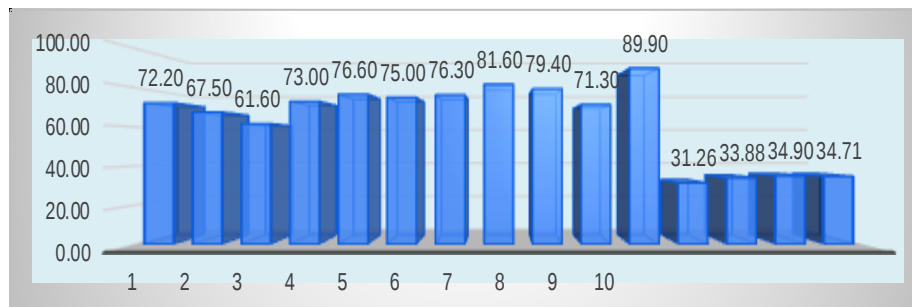
التكرارات والدرجة المقدرة والوزن النسبي وترتيب العبارات لإستجابات العينة على عبارات المحور الثالث معوقات ممارسة السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة ن = (١٢٠)

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الدرجة المقدرة	الوزن النسبي	ت
		ك	%	ك	%	ك	%			
٧	إهمال بعض المناطق السياحية.	٥٥	٤٥,٨	٤٥	٣٧,٥	٢٠	١٦,٧	٢٧٥	٧٦,٣	٤
٨	قلة الإمكانات المادية والبشرية لتنفيذ برامج سياحة داخلية وخارجية متنوعة.	٦٥	٥٤,٢	٤٤	٣٦,٧	١١	٩,٢	٢٩٤	٨١,٦	١
٩	تعقيد إجراءات التنقل.	٦٣	٥٢,٥	٤٠	٣٣,٣	١٧	١٤,٢	٢٨٦	٧٩,٤	٢
١٠	انخفاض مستوى الدخل للأسرة المصرية.	٨٢	٦٨,٣	٣٣	٢٧,٥	٥	٤,٢	٢٥٧	٧١,٣	٨
٣	المجموع								٧٣,٤	

يتضح من جدول (١٣) أن: الوزن النسبي لاستجابات العينة على عبارات المحور الثالث (معوقات ممارسة السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة) تراوحت ما بين (٦١,٦% ، ٨١,٦%).

وجاء الوزن النسبي للعبارات (٥، ٦، ٧، ٨، ٩) أكثر من ٧٥% وهذا يعني أن هذه العبارات التي يتضمنها المحور تتحقق بها معوقات ممارسة السياحة الترويحية بدرجة مرتفعة، وجاء الوزن النسبي للعبارات (١، ٢، ٣، ٤، ١٠) ما بين ٦٠% إلى أقل من ٧٥% وهذا يعني أن هذه العبارات التي يتضمنها المحور تتحقق بها معوقات ممارسة السياحة الترويحية بدرجة متوسطة، ولا يوجد عبارات وزنها النسبي أقل من ٦٠%.

كما جاء الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على المحور ككل (٧٣,٤%) مما يشير إلى تحقق معوقات ممارسة السياحة الترويحية بدرجة متوسطة ضمن السياحة الترويحية، والشكل (٣) يوضح ترتيب العبارات.



شكل (٣)

الوزن النسبي لكل عبارة من عبارات المحور الثالث "معوقات ممارسة السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة"

وحصلت العبارة رقم (٨) والتي تنص على (قلة الإمكانيات المادية والبشرية لتنفيذ برامج سياحة داخلية وخارجية متنوعة) على الترتيب الأول بنسبة ٨١,٦%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: أن هناك العديد من المعوقات التي ترتبط بقلة الإمكانيات المادية والبشرية والتي تعوق تخطيط وتنفيذ أنشطة وبرامج السياحة الترويحية والتي من أهمها عدم تعيين أخصائيين ترويج يكون من أختصاصهم تخطيط وتنفيذ أنشطة وبرامج السياحة الترويحية في المؤسسات، كما لا يوجد بالهيكل التنظيمي لكل من وزارتي الشباب والرياضة والسياحة هيكل مسئول عن السياحة الترويحية ولا يتم تشكيل لجان من قبل الوزارات المعنية للإشراف على تنفيذ أنشطة وبرامج السياحة الترويحية، وكذلك عدم الاستفادة بخبرات استشارية في مجال السياحة الترويحية لوضع وتطوير تلك البرامج والأنشطة.

ويتفق ذلك مع دراسة **خليفة بهبهاتي (٢٠٠١)** حيث أشارت نتائجها إلى أنه لا توجد منشآت رياضية حكومية خاصة لخدمة السياحة الترويحية بصفة عامة، بالإضافة إلى عدم كفاية الاعتمادات المالية لدعم السياحة الترويحية، ويوجد قصور في تطوير البرامج السياحية. (١٩) وهذا ما يتفق أيضاً مع دراسة **هالة الصبي (٢٠٠١)** حيث أشارت نتائجها إلى أن إمكانيات السياحة الترويحية تعتبر من أهم أساسيات نجاح وترويج السياحة الترويحية في مصر على الرغم من توافر الإمكانيات الطبيعية للسياحة في مصر ألا أنه لا يتوافر منشآت وكوادر قادرة على استغلال تلك الإمكانيات لزيادة الدخل القومي وترويج هذا النمط السياحي. (٧٢) كما يتفق أيضاً مع دراسة **ولاء محمد (٢٠١٦)** حيث أشارت نتائجها إلى أنه لا يوجد أجندة سياحية واضحة بما يتم تنفيذه من أنشطة سياحية ترويحية. (٧٦) وحصلت العبارة رقم (٩) والتي تنص على (تعقيد إجراءات التنقل) على الترتيب الثاني بنسبة ٧٩,٤%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: ظهور تعقيدات عديدة ومستجدة فيما يخص إجراءات السفر والتنقل المتمثلة في التطعيمات لبعض الدول وصعوبة الحصول على التأشيرات وارتفاع تذاكر الإنتقالات وخطورة أو عدم صلاحية العديد من الطرق الداخلية والخارجية، الأمر الذي يعوق الأخصائيين العاملين من تنفيذ السياحة الترويحية.

ويتفق ذلك مع دراسة كل من **عيسى مرزوقة، عبد الرازق تولميت (٢٠١٨)** حيث أشارا إلى ضرورة إنشاء وتحديث شركات خاصة تعني بخدمات النقل السياحي لما لها من أهمية في دفع الحركة السياحية، وضرورة تنظيم النقل السياحي وتسهيل إجراءات التنقل داخل وخارج الوطن. (٤٤)

كما يتفق أيضاً مع دراسة **محمود عبد الجواد (٢٠٢٤)** حيث أوضح أنه ينبغي وضع تنظيم تشريعي يوفر آليات لتعويض المواطنين عن الضرر الناجم عن إجراءات تقييد حرية التنقل إذا كانت تلك الإجراءات تعتبر غير مبررة أو تعسفية. (٦٠)

ويتفق أيضاً مع دراسة **محمد عصفور (١٩٩٩)** التي أوضحت أن هناك عيوب تجعل الإجراءات من أكثر سلبات التنظيمات البيروقراطية حيث تستخدم الإجراءات استخداماً سيئاً وغير سليم في بعض الحالات، فتصبح الإجراءات مع مرور الزمن طويلة ومعقدة وتؤدي إلى تأخير إنجاز الأعمال وإلى تدمير المواطنين منها، ويطلق على الإجراءات الطويلة في بعض البلاد مصطلح الإجراءات الروتينية، فروتين العمل ما هو أساساً إلا إجراء العمل، والروتين يعني سلسلة الخطوات التي تمر فيها المعاملة عند القيام بالعمل، وتؤدي كل خطوة من الخطوات التي تمر فيها المعاملة بنفس الترتيب، وب نفس الطريقة، في كل مرة تتكرر فيها المعاملة. (٥٤)

وتختلف مع دراسة **هند الجهني (٢٠٠٩)** حيث أشارت إلى أن الإجراءات تساعد على سرعة إنجاز العمل، فالتحديد المسبق للخطوات المتتابعة للعملية يؤدي إلى الإسراع في إنجازها، ويقلل من وقت الانتظار والخطوات غير المنتجة التي يقوم بها العاملون في حال عدم تحديد هذه الخطوات. (٧٤)

وحصلت العبارة رقم (٢) والتي تنص على (تدني مستوى المعاملة التي يلهاها السائح المصري مقارنةً بنظيره الأجنبي) على الترتيب ما قبل الأخير بنسبة ٦٧,٥%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: لا يوجد إستراتيجية واضحة لطرق المعاملة مع السائحين المصريين، ويرجع ذلك أيضاً في بعض الأحيان للازدحام وضغوط العمل الواقعة على الموظفين، ولحل هذه الأزمة يجب وضع إستراتيجية وضوابط وأخلاقيات مهنية للتعامل مع السائحين بالمثل سواء كانوا مصريين أو أجانب. ويتفق مع ذلك دراسة كل من **إلهام عباس، داود القاندي (٢٠١٠)** حيث أشارا إلى ضرورة وضع ضوابط وأخلاقيات مهنية خاصة بالتعامل مع السائحين من أجل ضبط سلوكيات العاملين ومحاسبتهم عند المخالفة وأيضاً لتنظيم وتحسين العلاقة بين العاملين والسائحين، لذا يتطلب من كافة العاملين الالتزام بهذه القواعد من أجل تقديم خدمات ذات جودة عالية ومن أجل وضع ثقافة مشتركة بين العاملين في التعامل مع السائحين. (١١)

كما يتفق مع دراسة **يحيى حسن (٢٠١٧)** حيث أشارت إلى أن نشر ثقافة التعامل مع السائح المصري والأجنبي وتنميتها لدى المجتمع يؤدي إلى تحسين الصورة الذهنية للمقصد السياحي، وتسويق مصر سياحياً عن طريق الكلمة المنطوقة. (٧٨)

ويتفق أيضاً مع دراسة **عبد الأمير زوين (٢٠١٢)** حيث أوضح إلى ضرورة التدريب السياحي للعاملين في القطاع السياحي والفندقي، حيث تكمن أهمية التدريب في تخصيص حقول المتدربين وتوسيع مداركهم بما يساعدهم على التفكير والتصور وحسن التصرف عند تقديم الخدمة السياحية. (٣٣)

وحصلت العبارة رقم (٣) والتي تنص على (قلة الوقت المتاح لممارسة السياحة الترويحية نظراً لأعباء وضغوط العمل) على الترتيب الأخير بنسبة ٦١,٦%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: في الوقت الحالي العالم يسير بخطى سريعة ويعتمد على التكنولوجيا، وظهرت ظاهرة غريبة ومتناقضة إلى حد ما وهي الافتقار إلى الوقت على الرغم من أننا نعيش في عصر توفر لنا فيه التكنولوجيا وسائل الراحة وكفاءات غير مسبقة، إلا أننا غالباً ما نجد أنفسنا نشعر بضيق الوقت، كما أنه لا توجد ساعات كافية في اليوم، وقوائم المهام لدينا لا حصر لها، والتزاماتنا الشخصية تتنافس باستمرار على جذب انتباهنا، ولكن وسط هذا الأزدحام اليومي إذا قومنا بتنظيم مهامنا وترتيب أولوياتنا سيتوافر لدينا وقت فراغ حتى وإن كان قليل، يجب استغلاله واستثماره بالطريقة الصحيحة التي تعود علينا بالنفع لكي نستطيع أن نستمر بحيوية ونشاط مرة أخرى ونواجه أعباء العمل والحياة.

ويتفق مع ذلك دراسة **زينب حقي وآخرون (١٩٩٠)** التي تنص على أن القدرة على التخطيط الجيد للوقت والأعمال وترتيبها وفقاً لدرجة أولويتها يرفع من مستوى كفاءة الفرد في أداء هذه الأعمال. (٢٦)

كما يتفق أيضاً مع دراسة **أحمد إبراهيم (٢٠٠١)** حيث أوضحت أن كثيراً مما نعانیه من مشكلات يكمن في عدم إدارتنا للوقت بطريقة فعالة وذلك لأن الإحساس بقيمة الوقت مازال ضعيفاً. (٢)

ويتفق أيضاً مع دراسة **سهير نور (٢٠٠٢)** حيث أوضحت أن ساعات اليوم مقسمة إلى وقت للعمل ووقت للنوم والراحة ووقت للفراغ، بحيث يستطيع الفرد القيام بمسؤولياته المختلفة مع التمتع بوقت للراحة ووقت فراغ يمارس فيه هواياته وأنشطته الخاصة ويختلف توزيع ساعات اليوم على تلك الأنشطة باختلاف الأفراد. (٢٨)

ومن خلال العرض السابق ترى الباحثة أنه يجب بقدر الإمكان التغلب على تلك المعوقات لأن الحاجة إلى ممارسة السياحة الترويحية أصبحت حاجة أساسية ولها أهميتها فالسياحة الترويحية مظهر من مظاهر السلوك الإنساني الذي يتميز بتأثيراته العديدة على الأشخاص العاملين حيث أنها ترفع من الروح المعنوية وتعمل على تحسين النفسية والحالة المزاجية وتحقيق السعادة والسرور والرضا النفسي، وأيضاً تعمل على تكوين علاقات وصدقات جديدة بين الأشخاص العاملين، وتساعدهم على اكتساب معارف ومعلومات وثقافات جديدة، وتجعلهم يتأملون ويستمتعون بالطبيعة.

ومن الجداول (١١، ١٢، ١٣) يتضح أن ترتيب محاور استبيان واقع السياحة الترويحية لدى الأشخاص العاملين بوزارة الشباب والرياضة وفقاً للوزن النسبي جاء كالتالي:

- محور مفهوم السياحة الترويحية لدى الأشخاص العاملين بوزارة الشباب والرياضة جاء في الترتيب الأول بوزن نسبي قدرة ٨٢,٥١%
- محور أهداف السياحة الترويحية لدى الأشخاص العاملين بوزارة الشباب والرياضة جاء في الترتيب الثاني بوزن نسبي قدرة ٧٨,٦%

- محور معوقات ممارسة السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة جاء في الترتيب الثالث والأخير بوزن نسبي قدرة ٧٣,٤% وبمجموع الوزن النسبي للمحاور يصبح مجموع الوزن النسبي للاستبيان ككل (٧٨,١٧%) ويشير ذلك إلى تحقق السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة بدرجة مرتفعة.

وبذلك يكون قد تم الإجابة على التساؤل الأول للبحث والذي ينص على (ما واقع السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة؟).
ثانياً: عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني (ما واقع جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة؟)

جدول (١٤)

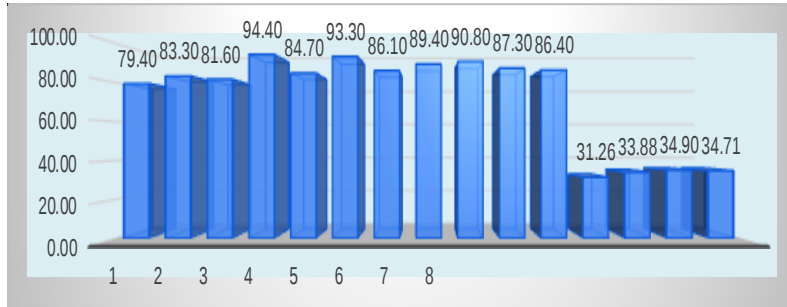
التكرارات والدرجة المقدرة والوزن النسبي وترتيب العبارات لاستجابات العينة على عبارات المحور الأول مفهوم جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة
ن = (١٢٠)

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الدرجة المقدره	الوزن النسبي	ت
		ك	%	ك	%	ك	%			
أنا كأحد الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة أرى أن جودة الحياة الوظيفية..										
١	تتمثل في تحسين مناخ العمل.	٦٣	٥٢,٥	٤٠	٣٣,٣	١٧	١٤,٢	٢٨٦	٧٩,٤	٨
٢	تتمثل في جعل بيئة العمل أكثر جاذبية.	٧٤	٦١,٧	٣٢	٢٦,٧	١٤	١١,٧	٣٠٠	٨٣,٣	٦
٣	تستهدف تحسين ظروف بيئة العمل.	٦٥	٥٤,٢	٤٤	٣٦,٧	١١	٩,٢	٢٩٤	٨١,٦	٧
٤	تساعد على توفير ظروف وبيئة عمل تدعم وتعزز الرضا الوظيفي.	٩٨	٨١,٧	٢٢	١٨,٣	-	-	٣٤٠	٩٤,٤	١
٥	تعمل على توفير حياة وظيفية أفضل.	٧٥	٦٢,٥	٣٥	٢٩,٢	١٠	٨,٣	٣٠٥	٨٤,٧	٥
٦	تتمثل في تحسين الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية.	٩٧	٨٠,٨	٢٢	١٨,٤	١	٠,٨	٣٣٦	٩٣,٣	٢
٧	تساهم في توفير فرص التقدم الوظيفي.	٧٨	٦٥,٠	٣٤	٢٨,٣	٨	٦,٧	٣١٠	٨٦,١	٤
٨	تزيد من فرص الاستقرار والأمان الوظيفي.	٨٥	٧٠,٨	٣٢	٢٦,٧	٣	٢,٥	٣٢٢	٨٩,٤	٣
المجموع								٢٣٩٣	٨٦,٥	١

يتضح من جدول (١٤) أن: الوزن النسبي لاستجابات العينة على عبارات المحور الأول (مفهوم جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة) تراوحت ما بين (٧٩,٤%, ٩٤,٤%)

وجاء الوزن النسبي لجميع عبارات المحور أكثر من ٧٥% وهذا يعنى تحقق مفهوم جودة الحياة الوظيفية بدرجة مرتفعة ولا يوجد عبارات وزنها النسبي ما بين ٦٠% إلى أقل من ٧٥%, ولا يوجد عبارات وزنها النسبي أقل من ٦٠%

كما جاء الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على المحور ككل (٨٦,٥%) مما يشير إلى تحقق مفهوم جودة الحياة الوظيفية بدرجة مرتفعة ضمن جودة الحياة الوظيفية. والشكل (٤) يوضح ترتيب العبارات



شكل (٤)

الوزن النسبي لكل عبارة من عبارات المحور الأول " مفهوم جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة "

وحصلت العبارة رقم (٤) والتي تنص على (تساعد على توفير ظروف وبيئة عمل تدعم وتعزز الرضا الوظيفي) على الترتيب الأول بنسبة ٩٤,٤%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات يتمثل في رضا العاملين وزيادة شعورهم بالثقة والاطمئنان في حياتهم الوظيفية والأسرية، وهي تسهم بشكل كبير في سعادة الأخصائيين العاملين وتحقق لهم الشعور بالرضا عن حياتهم الوظيفية.

ويتفق ذلك مع دراسة Robert et al (٢٠٠٨) على أن أهداف تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية والتي من أهمها الاستغراق الوظيفي الذي يقصد به اندماج العاملين بالمؤسسة في العمل، تتمثل في زيادة الالتزام الوظيفي، وزيادة الرضا الوظيفي، وتجنب أو خفض الإحباط الوظيفي للعاملين. (١٠٧)

كما يتفق أيضاً مع كل من أيمن ديوب، نسرین خليل (٢٠١٤) حيث أشارا إلى أن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية هو الداعم لإيجاد بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة تتوافر فيها أشكال مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات من جهة، والاهتمام بالحياة الأسرية والعائلية من جهة أخرى يعمل على تحقيق التوازن بين بيئة العمل ومتطلباتهم العائلية. (١٩٦:١٣)

وتتفق أيضاً مع نتائج Laural Koppes (2008) حيث أشار إلى أن جودة الحياة الوظيفية تعني تحقيق الأهداف التالية: زيادة معدل الإنتاج وزيادة تحفيز العاملين للعمل وزيادة الأداء المالي للمنظمة، والحفاظ على العمالة بالمنظمة وزيادة معدل الرضا للعاملين. (١٦٣:٩٩)

وحصلت العبارة رقم (٦) والتي تنص على (تتمثل في تحسين الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية) على الترتيب الثاني بنسبة ٩٣,٣%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: أن جودة الحياة الوظيفية تتمثل في السعادة والرضا عن الذات والحياة الجيدة، وكذلك الاستمتاع بالظروف المادية في البيئة الخارجية، والإحساس براحة البال وإشباع الحاجات والرضا عن الحياة، وإدراك الفرد لمعنى حياته وشعوره بمعنى الحياة إلى جانب الصحة النفسية والجسمية الجيدة، وإحساسه بالسعادة وصولاً إلى عيش حياة متناغمة، وجميع هذه الجوانب تؤثر إيجابياً على الحياة الوظيفية.

ويتفق ذلك مع **مصطفى محمود (٢٠١٦)** حيث يرى أن جودة الحياة الوظيفية مجموعة من العمليات المتكاملة التي يتم التخطيط لها بهدف تحسين الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين بها والمتعاملين معها. (٢١:٦٤)

كما يتفق أيضاً مع كل من **Pavithra & Barani (2012)** فقد أشارا إلى جودة الحياة الوظيفية بأنها تلك العملية التي تعمل على توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين بالمنظمة، من أجل مساعدتهم على بناء علاقات اجتماعية بينهم والارتقاء بصحتهم ورفاهيتهم، وكذلك لمساعدتهم على تنمية كفاءاتهم وتحقيق التوازن بين العمل والحياة، مما يؤثر على أدائهم الوظيفي ورضاهم الوظيفي. (١:١٠٥)

ويتفق أيضاً مع كل من **Yeo & Ronald (2013)** حيث أوضحا أن جودة الحياة الوظيفية مفهوم يستند إلى أن العاملين في أي مؤسسة لديهم القدرة على تقديم قيمة لهذه المؤسسة يرتكز عليها النجاح التنظيمي، وهو ما ينعكس على حياتهم الشخصية، حيث أن العمل والحياة عنصران متشابكان، وذلك لأن عناصر العمل المتمثلة في المهام اليومية والبيئة المادية، والسياق الاجتماعي، والنظام الإداري كلها أمور تؤثر على جودة الحياة الوظيفية داخل وخارج العمل. (١٣٨:١٠٩)

وحصلت العبارة رقم (٣) والتي تنص على (تستهدف تحسين ظروف بيئة العمل) على الترتيب ما قبل الأخير بنسبة ٨١,٦%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: أن المفهوم الصحيح لجودة الحياة الوظيفية هو توافر جو من العلاقات الاجتماعية الجيدة بين الأخصائيين العاملين بالوزارة، وتوفير الأمن والسلامة والصحة المهنية وتحسين الرواتب والأهتمام بالمكافآت، والأهتمام أيضاً بالترقية والتقدم الوظيفي والأمان والاستقرار الوظيفي لهم، وتوافر وتحسين وتطوير تلك الظروف والمجالات يعني الفهم الصحيح لتوافر حياة وظيفية جيدة للأخصائيين العاملين.

ويتفق ذلك مع دراسة **سيد جاد الرب (٢٠٠٨)** حيث يشير إلى أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يحتوي على العديد من العناصر التي ترتبط بأداء كلا من العاملين والمنظمات وتؤثر كلا منهما على الآخر، وإن هذا المفهوم يولي اهتماماً بالبيئة المباشرة للعمل وحياة العاملين، وذلك باعتبار أن العامل هو كائن بشري له من المشاعر والاهتمامات والظروف التي تتأثر بالسلب على أدائه إذا لم يتم مراعاتها وتحسينها، ومن ثم ينعكس ذلك بالسلب على أداء

المنظمات التي يعمل بها، وبالتالي يؤثر بالسلب على تحقيق أهداف العاملين والمنظمات. (٢٤٠:٢٩)

كما تتفق أيضاً مع صديق سليمان (٢٠٠٥) حيث يرى أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يعد مفهوماً يتضمن العديد من الأبعاد كتحسين بيئة العمل المادية ونظام المكافآت، وتشكيل فرق العمل وتنمية العلاقات وتوفير فرص النمو والأمان والاستقرار الوظيفي. (٤٦:٣٠)

وانتقدت هذه النتائج أيضاً مع دراسة عبد الحميد المغربي (٢٠٠٤) حيث أشارت إلى وجود رضا لدى العاملين عن ظروف بيئة العمل المعنوية وأهم النقاط المميزة لديها هي شعور الأفراد بأحترام الآخرين ووجود صداقات وطيدة بين الأفراد وزملائهم في العمل، والشعور بالرضا عن الإنجاز في العمل. (٣٥)

وحصلت العبارة رقم (١) والتي تنص على (تتمثل في تحسين مناخ العمل) على الترتيب الأخير بنسبة ٧٩,٤%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: ان كل ما توفرت لدى الأخصائيين العاملين عناصر جيدة في بيئة العمل مثل الإضاءة الجيدة للمكاتب وتوفر جو من الهدوء داخل المكاتب، وأدوات ومستلزمات إتمام العمل وكذلك توفر بيئة عمل آمنة يساعد ذلك بصورة كبيرة في توفر جودة حياة وظيفية لديهم.

ويتفق ذلك مع دراسة عبد الحميد المغربي (٢٠٠٤) حيث أوضح أن جودة الحياة الوظيفية تتضمن تحسين ستة عوامل وهي ظروف ومناخ العمل، مواصفات الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعات العمل، أسلوب رئيس العمل في الإشراف على المرؤوسين، والمشاركة في اتخاذ القرار. (٣٥)

كما يتفق ذلك مع دراسة كل من Dessler (2020) (٨٩)، خليل ماضي (٢٠١٦) (٢١)، Kaur (2016) (٩٨) على أن جودة الحياة الوظيفية من المواضيع الإدارية الهامة في إدارة الموارد البشرية، والسلوك التنظيمي، لما لها من تأثير مباشر على الروح المعنوية للعنصر البشري وبالتالي على مناخ العمل وأداء المؤسسة.

ويتفق أيضاً مع دراسة Dayana & Nadarajan (2017) في أن ثقافة جودة الحياة الوظيفية بالمنظمة ينبغي أن تعكس مناخ عمل خالي من الخوف يشارك فيه جميع العاملين بفاعلية ويخلق درجة عالية من الالتزام المتبادل لتحقيق احتياجات الفرد وتنميته وتحقيق أهداف المنظمة وتطويرها والمساهمة في تحقيق أهداف المجتمع. (٨٨)

ومن خلال العرض السابق ترى الباحثة أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يتمثل في تحقيق أهداف العمل بسرعة وفاعلية عبر تعزيز الرضا الوظيفي بين الأخصائيين العاملين وزيادة ولائهم وتحفيزهم للعمل بأقصى طاقتهم، وخلق مناخ وظروف وبيئة عمل تدفعهم لأداء مهامهم على أفضل صورة وبالتالي زيادة الإنتاجية والأرباح، فذلك المفهوم له تأثير مباشر على الروح المعنوية

للعنصر البشري وبالتالي على أداء الأخصائيين العاملين بالوزارة، فالأفراد الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية جيدة يكون لديهم أداء عالي، وفي المقابل المؤسسات التي تسعى إلى الاهتمام بالعنصر البشري كونه يمثل أحد المؤثرات القوية التي تقوم عليها الميزة التنافسية بين تلك المؤسسات من خلال توفير برامج جودة حياة وظيفية تتسم بالجودة والفاعلية للعاملين فإنها تمتلك الأدوات القادرة على تحقيق الميزة التنافسية، ومستوى عالي من الإنتاجية.

جدول (١٥)

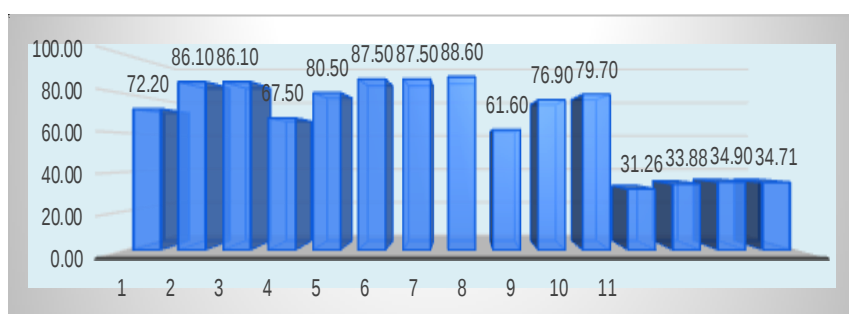
التكرارات والدرجة المقدرة والوزن النسبي وترتيب العبارات لإستجابات العينة على عبارات المحور الثاني بيئة العمل المادية والمعنوية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة
ن = (١٢٠)

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الدرجة المقدره	الوزن النسبي	ت	
		%	ك	%	ك	%	ك				
أنا كأحد الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة أرى أن بيئة العمل المادية والمعنوية تتمثل في..											
١	توافر الأدوات والمعدات الضرورية لإتمام العمل.	٥٠	٤١,٦	٤٠	٣٣,٣	٣٠	٢٠	٢٦٠	٧٢,٢	٩	
٢	يسود روح الحب والتعاون والأحترام في العمل.	٧٩	٦٥,٨	٣٦	٣٠	٥	٤,٢	٣١٠	٨٦,١	٤	
٣	يسود جو من الهدوء داخل المكتب.	٧٨	٦٥,٠	٣٤	٢٨,٣	٨	٦,٧	٣١٠	٨٦,١	٤	
٤	تطبق الإدارة العليا سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب تبعاً لكفاءته وتخصصه.	٤٤	٣٦,٧	٣٥	٢٩,٢	٤١	٣٤,٢	٢٤٣	٦٧,٥	١٠	
٥	توفر الإدارة بيئة عمل مريحة وصحية من حيث الإنارة والمكاتب والنظافة والتهوية.	٧٠	٥٨,٣	٣٠	٢٠	٢٠	١٦,٦	٢٩٠	٨٠,٥	٦	
٦	تساهم الإدارة ببناء وتوطيد العلاقات الاجتماعية بين الأخصائيين العاملين من خلال تنظيم الرحلات الترفيهية.	٨١	٦٧,٥	٣٣	٢٧,٥	٦	٥	٣١٥	٨٧,٥	٢	
٧	توفر الإدارة فرص عديدة للإبداع والابتكار والتطوير من العمل.	٨٠	٦٦,٧	٣٥	٢٩,٢	٥	٤,١	٣١٥	٨٧,٥	٢	
٨	تقوم الإدارة بالتشجيع والأهتمام بعمل كل الأخصائيين العاملين لديها.	٨٢	٦٨,٣	٣٥	٢٩,٢	٣	٢,٥	٣١٩	٨٨,٦	١	
٩	تكفي الأجور لسد احتياجات وطلبات الأخصائيين العاملين.	٣٧	٣٠,٨	٢٧	٢٣,٣	٥٥	٤٥,٨	٢٢٢	٦١,٦	١١	
١٠	تصرف الرواتب دائماً بانتظام وكاملة وفي ميعادها.	٥٨	٤٨,٣	٤١	٣٤,٢	٢١	١٧,٥	٢٧٧	٧٦,٩	٨	
١١	يوجد نظام مناسب لمنح الأجور داخل المؤسسة.	٦٩	٥٧,٥	٢٩	٢٤,١	٢٢	١٨,٣	٢٨٧	٧٩,٧	٧	
المجموع		٣١٤٨									٤

يتضح من جدول (١٥) أن: الوزن النسبي لاستجابات العينة على عبارات المحور الثاني (بيئة العمل المادية والمعنوية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة) تراوحت ما بين (٦١,٦%، ٨٨,٦%)

وجاء الوزن النسبي للعبارات (٢، ٣، ٥، ٦، ٧، ٨، ١٠، ١١) أكثر من ٧٥% وهذا يعني أن هذه العبارات التي يتضمنها المحور يتحقق بها بيئة العمل المادية والمعنوية بدرجة مرتفعة، وجاء الوزن النسبي للعبارات (١، ٤، ٩) ما بين ٦٠% إلى أقل من ٧٥% وهذا يعني أن هذه العبارات التي يتضمنها المحور يتحقق بها بيئة العمل المادية والمعنوية بدرجة متوسطة، ولا يوجد عبارات وزنها النسبي أقل من ٦٠%

كما جاء الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على المحور ككل (٧٩,٤%) مما يشير إلى تحقق بيئة العمل المادية والمعنوية بدرجة مرتفعة ضمن جودة الحياة الوظيفية، والشكل (٥) يوضح ترتيب العبارات.



شكل (٥)

الوزن النسبي لكل عبارة من عبارات المحور الثاني "بيئة العمل المادية والمعنوية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة"

وحصلت العبارة رقم (٨) والتي تنص على (تقوم الإدارة بالتشجيع والأهتمام بعمل كل الأخصائيين العاملين لديها) على الترتيب الأول بنسبة ٨٨,٦%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: الإدارة بوزارة الشباب والرياضة تقوم بالتشجيع والاهتمام بعمل جميع الأخصائيين العاملين لديها، وذلك من خلال توفير بيئة عمل محفزة تُمكنهم من أداء مهامهم بكفاءة وفعالية، كما تحرص على تطوير مهاراتهم عبر برامج ودورات تدريبية مستمرة وتقدم الدعم الفني والإداري اللازم لهم، ويأتي هذا الاهتمام في إطار إيمان الوزارة بدور الأخصائيين العاملين الحيوي في تحقيق أهدافها.

ويتفق ذلك مع دراسة J. Smith (2018) حيث تشير إلى أن تقوم الإدارة بالاهتمام بعمل كل العاملين لديها، حيث أن هذا الدور يلعب تأثيراً كبيراً على تحفيز العاملين وزيادة إنتاجيتهم، فإن أسلوب القيادة الذي يركز على الدعم والتشجيع يمكن أن يزيد من رضا العاملين عن عملهم ويلعب دوراً هاماً في تحقيق أهداف المنظمة. (١١٠)

كما يتفق أيضاً مع دراسة كل من **Einstein, W., Hanin, C.** (2014) في ضرورة التركيز على تنمية درجة الإهتمام بالعمل والعلاقات الإنسانية بين القائمين على العمل لضمان فاعلية العمل الذي يقومون به، والتأكيد على توفير جميع المتطلبات اللازمة التي تسهم في زيادة الدافعية نحو الأداء والعمل وتشجيعهم، وذلك للشعور بالقناعة والرضا. (٩٤)

ويتفق ذلك أيضاً مع دراسة **Johnson, K.** (2020) حيث أشار إلى أن الإدارة الفعالة هي التي تقوم بالتشجيع والاهتمام بعمل الإخصائيين العاملين بها، ويساعد هذا على تحقيق أهداف المنظمة، وذلك لأن الدعم الإداري يسهم في خلق بيئة عمل داعمة ومشجعة للعاملين. (٩٧)

وحصلت العبارة رقم (٦)، (٧) على نفس الترتيب الثاني والثاني ينصان على (تساهم الإدارة ببناء وتوطيد العلاقات الاجتماعية بين الأخصائيين العاملين من خلال تنظيم الرحلات الترفيهية)، (توفر الإدارة فرص عديدة للإبداع والابتكار والتطوير من العمل) بنسبة ٨٧,٥%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: أن تعتبر العلاقات الاجتماعية بين الأخصائيين العاملين من العوامل الهامة التي تعزز بيئة العمل وتدعم روح الفريق والتعاون المؤسسي، ومن هذا المنطلق تسعى الإدارة إلى بناء وتوطيد هذه العلاقات من خلال تنظيم رحلات السياحة الترويحية والأنشطة الترفيهية والاجتماعية خارج إطار العمل الرسمي، إذ تتيح هذه الفعاليات فرص للتعارف والتواصل غير الرسمي، مما يسهم في تخفيف الضغوط وتحقيق التوازن النفسي والمهني، كما توفر الإدارة فرصاً عديدة للإبداع والابتكار والتطوير في العمل، حيث تمثل الإدارة الناجحة البيئة الحاضنة للأفكار الجديدة والمبادرات المميزة، وذلك من خلال التنظيم الجيد وتوزيع المهام بفعالية بحيث يتمكن الأخصائيين العاملين من استغلال مهاراتهم وتحقيق أقصى طاقاتهم في تقديم حلول مبتكرة للمشكلات وتطوير أساليب العمل.

ويتفق ذلك مع دراسة **Lee, S.** (٢٠١٩) التي أوضحت أن هذه الأنشطة التي تنظمها الوزارة تلعب دوراً هاماً في تعزيز التواصل والتعاون بين العاملين، فإن الأنشطة الترفيهية يمكن أن تزيد من مستوى الرضا الوظيفي وتعزز العلاقات الاجتماعية بين العاملين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي. (١٠١)

كما تتفق أيضاً مع دراسة **Albrecht, K.** (2010) حيث أشارت إلى أن الأنشطة الترفيهية تعزز من روح الفريق، وتكسر الجمود الرسمي في بيئة العمل، مما يؤدي إلى تحسين التواصل والتعاون بين العاملين، كما أن البرامج الاجتماعية والترفيهية في المؤسسات تساهم بشكل مباشر في رفع الروح المعنوية وتعزيز الانتماء المؤسسي وتقوية العلاقات المهنية، فهذه

الممارسات تُعد من أدوات الإدارة الحديثة التي تهتم بالبعد الإنساني والاجتماعي في بيئة العمل، مما ينعكس إيجابياً على الأداء العام. (٨٠)

ويتفق مع دراسة **Amabile (1998)** حيث أوضح أن الإدارة الحديثة تتبنى أنماط قيادية مرنة تشجع على التجريب والابتكار وتقدير الأفكار الجديدة وتوفير الموارد اللازمة للتنفيذ، فالإدارة لا تقتصر على التخطيط والتنظيم فقط بل تلعب دوراً حيوياً في تحفيز العاملين وتمكينهم من تطوير مبادرات خلاقة تساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز التنافسية. (٨٣)

وحصلت العبارة رقم (٤) والتي تنص على (تطبق الإدارة العليا سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب تبعاً لكفاءته وتخصصه) على الترتيب ما قبل الأخير بنسبة ٦٧,٥%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: تتبنى الإدارة العليا اهتماماً بالغاً بتطبيق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، حيث تسعى إلى توظيف الكفاءات في المواقع التي تتناسب مع مهاراتهم وتخصصاتهم، وتتبع هذه السياسة من قناعة بأن نجاح المؤسسة يعتمد بشكل كبير على حسن استثمار الموارد البشرية في مكانها الصحيح، إذ يؤدي اختيار الأفراد المؤهلين للوظائف المناسبة إلى تعزيز الأداء العام وتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية، كما تسهم هذه الممارسة في تحفيز الموظفين وزيادة رضاهم الوظيفي، مما ينعكس إيجابياً على بيئة العمل ككل.

ويتفق ذلك مع دراسة **Dessler (2020)** حيث أشارت إلى أن من المبادئ الأساسية في إدارة الموارد البشرية الفعالة هي وضع الشخص المناسب في مكانه المناسب، حيث أن ذلك يسهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال استثمار قدرات الأفراد وكفاءاتهم في مواقع العمل المناسبة. (٨٩)

وكذلك تتفق مع دراسة **أحمد الزهراني (٢٠١٥)** حيث أوضح أن الإدارة العليا تحرص في المؤسسات الناجحة على تطبيق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب انطلاقاً من أهمية توظيف الكفاءات البشرية بما يتناسب مع تخصصاتهم وقدراتهم مهاراتهم، إذا تشير الأدبيات الإدارية إلى أن التوزيع الفعال للموارد البشرية ينعكس إيجابياً على جودة الأداء المؤسسي ويقلل من معدلات الدوران الوظيفي، كما يعزز الرضا الوظيفي ويزيد من الالتزام التنظيمي، كما أن مراعاة التخصص والكفاءة في شغل الوظائف يعد من الأسس الجوهرية لتحقيق التميز المؤسسي في بيئات العمل المعاصرة. (٤)

وتتفق أيضاً مع دراسة **علي الحمادي (٢٠١٨)** حيث أوضحت أن تطبيق سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب تعد استراتيجية هامة لتحقيق التميز التنظيمي، فإن هذه السياسة تعتمد على تحليل دقيق للكفاءات والمهارات الفردية، مما يساهم في تعزيز الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف التنظيمية. (٤١)

وحصلت العبارة رقم (٩) والتي تنص على (تكفي الأجور لسد احتياجات وطلبات الأخصائيين العاملين) على الترتيب الأخير بنسبة ٦١,٦%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: أن الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة يرون أن بيئة العمل المادية والمعنوية لا تكتمل دون توافر أجور كافية تسد احتياجاتهم ومتطلباتهم، فالأجر العادل ليس فقط حافزاً للاستمرار في أداء المهام بكفاءة، بل هو أيضاً عنصر أساسي لتحقيق الاستقرار النفسي والمهني، فعندما يشعر الإخصائي بأن دخله لا يوازي جهده أو لا يكفي لتلبية متطلبات حياته الأساسية، فإن ذلك ينعكس سلباً على إنتاجه وروحه المعنوية، وبالتالي فإن تحسين الأجور وتقدير الجهود المبذولة مادياً ومعنوياً يعد من الضروريات التي تساهم في رفع جودة الأداء وتحقيق الأهداف المرجوة للوزارة.

ويتفق ذلك مع دراسة **علي جراح وآخرون (٢٠٢٢)** حيث أشاروا إلى أن الحوافز المادية والمعنوية بما فيها الأجور تعد من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على رضا العاملين، وأشارت النتائج إلى أن عدم كفاية الأجور لتلبية احتياجات العاملين يؤدي إلى تدني مستويات الرضا الوظيفي، مما ينعكس سلباً على الأداء العام والاستقرار الوظيفي. (٤٠)

كما يتفق أيضاً مع دراسة **نجلاء مقلد، محمد الحويطي (٢٠٢٤)** حيث تشير النتائج إلى أن الأجور العادلة والحوافز المالية المنتظمة تسهم بشكل كبير في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، وذلك من خلال تلبية احتياجاتهم الاقتصادية وتحقيق قدر من الاستقرار النفسي والاجتماعي لهم، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم والتزامهم بالعمل. (٦٩)

وتتفق أيضاً مع دراسة **عوض أبو مالح (٢٠٢٠)** حيث أشار إلى ضرورة تبني سياسات حوافز شاملة تشمل الجوانب المادية والمعنوية مثل الأجور العادلة والتقدير المعنوي لتعزيز الاستقرار الوظيفي وزيادة الإنتاجية، وأن توفير بيئة عمل مادية ومعنوية مناسبة وأجور كافية يعد عاملاً حاسماً في تحقيق رضا العاملين وتحسين أدائهم. (٤٣)

ومن خلال العرض السابق ترى الباحثة أن بيئة العمل المادية والمعنوية في وزارة الشباب والرياضة تلعب دوراً هاماً في تحفيز الأخصائيين العاملين بها وتعزيز أدائهم، فعندما تكون بيئة العمل مريحة ومجهزة بالتقنيات الحديثة فإنها تساهم في زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل،

بالإضافة إلى ذلك فإن بيئة العمل الإيجابية التي تشجع على التعاون والابتكار يمكن أن تؤثر إيجابياً على صحة ورفاهية الأخصائيين العاملين، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم وزيادة رضاهم الوظيفي.

جدول (١٦)

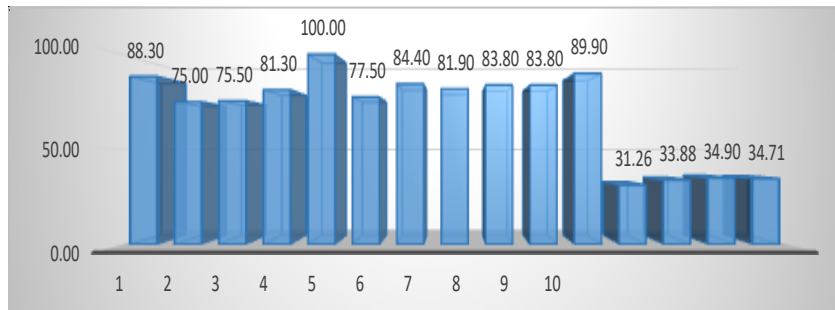
التكرارات والدرجة المقدرة والوزن النسبي وترتيب العبارات لإستجابات العينة على عبارات المحور الثالث الاستقرار والأمان الوظيفي لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة
ن = (١٢٠)

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الدرجة المقدره	الوزن النسبي	ت
		ك	%	ك	%	ك	%			
أنا كأحد الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة أرى أن الاستقرار والأمان الوظيفي يتمثل في...										
١	يشعر الأخصائيين العاملين بالاستقرار الوظيفي ولا يعانون من أي تهديد بالاستغناء عنهم.	٨٠	٦٦,٧	٣٨	٣١,٧	٢	١,٦	٣١٨	٨٨,٣	٢
٢	تخلق الإدارة استقراراً نفسياً يساهم في رفع الروح المعنوية ويحسن من زيادة الانتاجية.	٦٠	٥٠	٣٠	٢٥	٣٠	٢٥	٢٧٠	٧٥,٠	١٠
٣	تزيل الإدارة شعور الأخصائيين العاملين بها من خطر فقدان الوظيفة.	٦٣	٥٢,٥	٢٦	٢١,٦	٣١	٢٥,٨	٢٧٢	٧٥,٥	٩
٤	تحرص الإدارة على تقديم الإعانات في الظروف الطارئة.	٧٠	٥٨,٣	٣٣	٢٧,٥	١٧	١٤,١	٢٩٣	٨١,٣	٧
٥	توفر الإدارة تأمين صحي شامل.	١٢٠	١٠٠	-	-	-	-	٣٦٠	١٠٠	١
٦	تحرص الإدارة على اتباع الأخصائيين العاملين لإجراءات الأمن والسلامة أثناء العمل.	٦٧	٦٥	٢٥	٢٠,٨	٢٨	٢٣,٣	٢٧٩	٧٧,٥	٨
٧	يشعر الأخصائيين العاملين بالاطمئنان والارتياح في العمل ولا يوجد رغبة في البحث عن فرص عمل بديلة.	٧٨	٦٥	٢٨	٢٣,٣	١٤	١١	٣٠٤	٨٤,٤	٣
٨	توجد فرص للنمو والتقدم الوظيفي.	٧٧	٦٤,١	٢١	١٧,٥	٢٢	١٨,٣	٢٩٥	٨١,٩	٦
٩	تركز سياسة الإدارة العليا على تنظيم وتنفيذ دورات تدريبية تؤهل الأخصائيين العاملين للتقدم في مساراتهم الوظيفية.	٨٠	٦٦,٧	٢٢	١٨,٣	١٨	١٥	٣٠٢	٨٣,٨	٤
١٠	تسعى الوزارة لتوفير بيئة عمل صحية وأمنه	٨١	٦٧,٥	٢٠	١٦,٦	١٩	١٥,٨	٣٠٢	٨٣,٨	٤
المجموع								٢٩٩٥	٨٣,١٥	٣

يتضح من جدول (١٦) أن : الوزن النسبي لاستجابات العينة على عبارات المحور الثالث (الإستقرار والأمان الوظيفي لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة) تراوحت ما بين (٧٥,٠% ، ١٠٠%)

وجاء الوزن النسبي لجميع عبارات المحور أكثر من ٧٥% وهذا يعنى تحقق الإستقرار والأمان الوظيفي بدرجة مرتفعة ولا يوجد عبارات وزنها النسبي ما بين ٦٠% إلى أقل من ٧٥%، ولا يوجد عبارات وزنها النسبي أقل من ٦٠%

كما جاء الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على المحور ككل (٨٣,١٥%) مما يشير إلى تحقق الإستقرار والأمان الوظيفي بدرجة مرتفعة ضمن جودة الحياة الوظيفية. والشكل (٦) يوضح ترتيب العبارات



شكل (٦)

الوزن النسبي لكل عبارة من عبارات المحور الثالث "الإستقرار والأمان الوظيفي لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة"

وحصلت العبارة رقم (٥) والتي تنص على (توفر الإدارة تأمين صحي شامل) على الترتيب الأول بنسبة ١٠٠%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: "الاستقرار والأمان الوظيفي للأخصائيين العاملين في الوزارة يتطلب توفير تأمين صحي شامل لهم يغطي جميع الاحتياجات الصحية، بما في ذلك العلاج والفحوصات الطبية والعمليات الجراحية، هذا النوع من التأمين يساهم في تعزيز شعور الأمان والاستقرار لدى الأخصائيين العاملين، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم، بالإضافة إلى ذلك فإن التأمين الصحي الشامل يعكس التزام الإدارة بضمان صحة ورفاهية موظفيها مما يعزز من رضاهم الوظيفي وولائهم للمنظمة.

ويتفق ذلك مع دراسة Owolabi, Adenike Olanrewaju, et al (2020)

حيث أشاروا إلى أنه يُعد من الاستراتيجيات الفعالة التي تعتمد عليها المؤسسات لتعزيز إنتاجية العاملين وتقليل معدلات الغياب هو توفير الإدارة لتأمين صحي شامل للعاملين، وتشير تلك الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين التأمين الصحي وإنتاجية الموظفين، حيث أظهرت النتائج أن توفير التأمين الصحي يُسهم في تحسين الأداء الوظيفي ويقلل من المخاطر والشكوك

المرتبطة بالرعاية الصحية، وأوضحت بأن يكون لكل موظف في المؤسسة نظام تأمين صحي محدد ومتاح، مما يساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي. (١٠٤)

ويتفق ذلك أيضاً مع دراسة كل من هاني عمران، عتاب درويش (٢٠١٧) حيث أشارا إلى أن توفير برامج التأمين الصحي من قبل الإدارة له تأثير مباشر على مستوى رضا الموظفين عن الخدمات الصحية المقدمة، وأشارت النتائج إلى أن جودة خدمات الضمان الصحي بما في ذلك سهولة الوصول إلى الرعاية الطبية وتغطية التكاليف تساهم في تعزيز الرضا الوظيفي للموظفين، كما أوصت الدراسة بضرورة تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة ضمن برامج التأمين الصحي وذلك لضمان تحقيق رضا العاملين وزيادة إنتاجيتهم. (٧٣)

كما يتفق أيضاً مع دراسة Nguyen, S. V., & Zawacki, A. M (2009) حيث أوضحوا أن توفير التأمين الصحي من قبل أصحاب العمل يرتبط إيجابياً بإنتاجية العمل في منشآت القطاع الصناعي، كما أظهرت النتائج أن المنشآت التي تقدم تأميناً صحياً لموظفيها تتمتع بمستويات إنتاجية أعلى مقارنةً بتلك التي لا تقدم هذه الميزة، هذا التأثير الإيجابي تم ملاحظته في جميع المنشآت بما في ذلك تلك التي تضم أقل من ١٠٠ موظف، وتشير أيضاً الدراسة إلى أن توفير التأمين الصحي قد يحسن من صحة الموظفين مما يؤدي إلى تقليل الغياب وزيادة الكفاءة في العمل. (١٠٣)

وحصلت العبارة رقم (١) والتي تنص على (يشعر الأخصائيين العاملين بالاستقرار الوظيفي ولا يعانون من أي تهديد بالاستغناء عنهم) على الترتيب الثاني بنسبة ٨٨,٣%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: يشعر الأخصائيين العاملين في الوزارة بالاستقرار الوظيفي، حيث يتمتعون ببيئة عمل آمنة ومستقرة تخلو من التهديدات المتعلقة بالاستغناء عن خدماتهم، هذا الشعور بالاستقرار يعود إلى عدة عوامل منها سياسات التوظيف المستدامة والتدريب والتطوير المهني المستمر والتواصل الفعال بين الإدارة والأخصائيين العاملين نتيجة لذلك يشعرون بالثقة في مستقبلهم الوظيفي، مما يعزز من إنتاجهم ورضاهم عن العمل.

ويتفق ذلك مع دراسة Al-Hussami et al (2022) حيث يشيرون إلى أن الشعور بالاستقرار الوظيفي بين الأخصائيين يختلف باختلاف القطاعات التنظيمية، وتبين أن نسبة كبيرة من الأخصائيين يشعرون بالاستقرار في وظائفهم خاصة في المؤسسات الحكومية حيث توجد سياسات واضحة للحماية الوظيفية. (٨٢)

كما يتفق أيضاً مع دراسة كل من خليل الهلالات، إبراهيم العدة، عبدالله الدراوشة (٢٠١٨) حيث أشاروا إلى أن الأخصائيين الاجتماعيين في هذه المؤسسات يتمتعون بمستوى رضا وظيفي عام متوسط، مع بُعد "علاقات العمل" الذي جاء بمستوى مرتفع، وهو ما يعكس شعوراً بالاستقرار الوظيفي لهم وعدم وجود تهديدات مباشرة بالاستغناء عنهم، خاصة في ظل بيئة عمل داعمة وعلاقات مهنية إيجابية. (٢٠)

بينما يختلف ذلك مع دراسة رشا عباس (٢٠٢٢) حيث أوضحت أن الأخصائيين لا يتمتعون دائماً بالاستقرار الوظيفي، بل قد يواجهون تحديات تؤثر على شعورهم بالأمان في وظائفهم، ففي دراسة ميدانية أجريت على العاملين في مهنة التمريض ضمن الهيئة العامة لمشفى الباسل في محافظة طرطوس، تبين أن الضغوط المهنية خاصة المرتبطة بالحالة النفسية، تؤثر بشكل كبير على الاستقرار الوظيفي، حيث بلغت نسبة التأثير ٤٧% كما أظهرت الدراسة أن طبيعة العمل وبيئة المنظمة تؤثران بنسبة أقل، مما يدل على أن العوامل النفسية تلعب دوراً رئيسياً في شعور الأخصائيين بالاستقرار في وظائفهم. (٢٤)

ويختلف أيضاً مع دراسة Lee, J., & Lee, S. (2023) حيث أوضح أن على الرغم من الاعتقاد الشائع بأن الأخصائيين يتمتعون باستقرار وظيفي دائم، لكن الأدبيات الحديثة تشير إلى أن هذا الشعور ليس مطلقاً فقد توصلت إلى أن الأخصائيين في المجالات المهنية مثل الموارد البشرية والخدمات الاجتماعية يعانون من درجات متفاوتة من القلق الوظيفي، خاصة في ظل التغيرات التنظيمية السريعة والمستمرة والتحول نحو التعاقدات قصيرة الأجل، وأكدت الدراسة أن الأمان الوظيفي أصبح يعتمد بشكل متزايد على المهارات القابلة للتكيف والطلب المتغير في سوق العمل مما يجعل بعض الأخصائيين يشعرون بتهديد محتمل للاستغناء عنهم لا سيما في المؤسسات غير المستقرة مالياً أو التي تخضع لإعادة هيكلة. (١٠٠)

وحصلت العبارة رقم (٣) والتي تنص على (تزيل الإدارة شعور الأخصائيين العاملين بها من خطر فقدان الوظيفة) على الترتيب ما قبل الأخير بنسبة ٧٥,٥%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: أن الوزارة تقوم بدوراً حاسماً في تخفيف حدة القلق لدى الأخصائيين العاملين بها بشأن فقدان وظائفهم، حيث تقدم الوزارة فرصاً للتدريب والتطوير المهني من خلال الدورات التدريبية التي تنظمها ضمن البرنامج القومي " التطوير المهني المستدام بالمؤسسات الرياضية"، وتضمن بيئة عمل مستقرة وآمنة مما يعزز من شعورهم بالأمان الوظيفي، وهذا لا يسهم فقط في تحسين أداء الأخصائيين العاملين لديها وزيادة إنتاجيتهم، بل يعزز أيضاً من ولائهم للمنظمة ورضاهم عن العمل، مما يؤدي إلى شعورهم باستقرار وظيفي على المدى الطويل.

ويتفق ذلك مع دراسة كل من نوال شاين، محمد خشمون (٢٠٢١) حيث أوضح أن الإدارة الواعية تمثل عاملاً أساسياً في تعزيز الأمن الوظيفي للعاملين بها، حيث تؤدي أنماط إدارة الصراع التنظيمي إلى تقليل التوترات وزيادة الحوافز المعنوية، مما يسهم ذلك في شعور الموظفين بالاستقرار والأمان في بيئة العمل. (٧١)

كما يتفق أيضاً مع دراسة دعاء توفيق (٢٠١٨) حيث أشارت إلى أنه من خلال توفير بيئة عمل مستقرة وعادلة في منظومة الثواب والعقاب والمشاركة في صنع القرار يشعر الأخصائيين بالأمان والاستقرار في وظائفهم، مما يقلل من مخاوفهم المرتبطة بفقدان الوظيفة،

وقد أظهرت الدراسة أن ٨٣% من عينة البحث توافق على أهمية التأمين الاجتماعي والصحي لتحقيق الأمن الوظيفي، مما يعكس دور الإدارة في حماية الأخصائيين لديها من الشعور بالتهديد المهني. (٢٢)

ويتفق أيضاً مع دراسة كل من أنس معروف، يزن محمود، أسامة الأطرقي (٢٠١٨) حيث أوضحوا أن الأمان الوظيفي هو شعور الموظف بالاطمئنان على مستقبله الوظيفي ويوفر له التربة الخصبة التي ينمو فيها ويطور نفسه، ويحسن من أدائه، وأن أكثر ما يخشاه الموظف هو فصله من العمل أو إنهاء خدمته أو نقله إلى وظيفة أخرى غير مرغوب فيها، أو تخفيض راتبه وحرمانه من الامتيازات التي يحصل عليها. (١٢)

وحصلت العبارة رقم (٢) والتي تنص على (تخلق الإدارة استقراراً نفسياً يساهم في رفع الروح المعنوية ويحسن من زيادة الانتاجية) على الترتيب الأخير بنسبة ٧٥,٠%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: أنه عن طريق توفير بيئة عمل داعمة ومستقرة، تلعب الإدارة دوراً حاسماً في خلق استقرار نفسي للأخصائيين العاملين بها هذا الاستقرار يساهم في رفع الروح المعنوية لديهم، حيث يشعرون بالأمان والثقة في مكان عملهم، وعندما يشعرون بالاستقرار النفسي يصبحون أكثر إنتاجية وابتكاراً مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمنظمة، بالإضافة إلى ذلك الاستقرار النفسي يعزز من ولاء الأخصائيين العاملين للمنظمة وزيادة رضاهم عن العمل مما يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية بفعالية أكبر.

ويتفق ذلك مع دراسة عبد الحكيم بن عيسى (٢٠١٨) حيث أوضح أن التمكين الإداري عاملاً مهماً في تحقيق التوافق النفسي للأفراد مع المؤسسة التي يعملون بها وبذل المزيد من الجهد والعمل لأجلها وبلوغ أهدافها المرسومة وتحقيقها على الوجه المطلوب، وهذا بدوره يعمل على زيادة الروح المعنوية لديهم كما أن الروح المعنوية العالية تعتبر من أهم عوامل العمل التعاوني، وكلما زاد ارتفاع الروح المعنوية أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الأداء وبالتالي إلى تحقيق الأهداف وزيادة الانتاجية. (٣٤)

كما يتفق أيضاً مع دراسة ممدوح علي (٢٠١٦) حيث تشير إلى أن يوجد تأثير معنوي للإدارة والقيادة على كلاً من الحوافز ومستوى الروح المعنوية ومستوى رضا العمال عن العمل وأيضاً عن مستوى الإنتاج والجودة. (٦٥)

ويتفق أيضاً مع دراسة آلاء السراج (٢٠١٧) حيث أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مهارات القيادة الإدارية ومستوى الروح المعنوية لدى الموظفين، كما تبين أن توفر مهارات القيادة الإدارية يساهم في رفع الروح المعنوية مما ينعكس إيجابياً على الأداء الوظيفي والإنتاجية. (١٠)

ومن خلال العرض السابق ترى الباحثة أن الاستقرار والأمان الوظيفي للأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة يتمثل في توفير بيئة عمل مستقرة وداعمة، تمكنهم من أداء

مهامهم بجودة وفعالية وبالتالي تزيد من إنتاجيتهم، والاستقرار الوظيفي يعزز من شعور الأمان والثقة لدى الأخصائيين العاملين مما يؤدي إلى تحسين أدائهم وزيادة رضاهم عن العمل، بالإضافة إلى ذلك الأمان الوظيفي يلعب دوراً مهماً في جذب وتطوير الكوادر المتميزة ويسهم في تحقيق أهداف الوزارة في دعم وتطوير الشباب والرياضة وذلك من خلال توفير الاستقرار والأمان الوظيفي مما يمكن الوزارة من تعزيز قدرتها على تقديم خدمات ذات جودة عالية وتحقيق رسالتها بشكل فعال.

جدول (١٧)

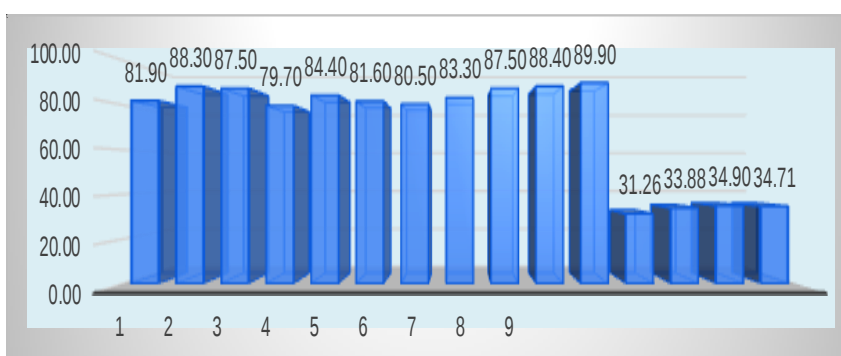
التكرارات والدرجة المقدرة والوزن النسبي وترتيب العبارات لإستجابات العينة على عبارات المحور الرابع عدالة نظم الترقى والمكافآت لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة
 $n = (120)$

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الدرجة المقدره	الوزن النسبي	ت
		ك	%	ك	%	ك	%			
أنا كأحد الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة أرى أن عدالة نظم الترقى والمكافآت تتمثل في..										
١	تمنح الترقيات على أساس الكفاءة المهنية في الأداء.	٧٧	٦٤,١	٢١	١٧,٥	٢٢	١٨,٣	٢٩٥	٨١,٩	٦
٢	تعتمد أنظمة الترقى على أسس ومعايير واضحة.	٨٠	٦٦,٧	٣٨	٣١,٧	٢	١,٦	٣١٨	٨٨,٣	١
٣	يوجد عدالة في قرارات الترقى.	٨١	٦٧,٥	٣٣	٢٧,٥	٦	٥	٣١٥	٨٧,٥	٢
٤	تحرص الإدارة على تقديم المكافآت والعديدات في المناسبات.	٦٩	٥٧,٥	٢٩	٢٤,١	٢٢	١٨,٣	٢٨٧	٧٩,٧	٩
٥	توفر إحساس الشعور بالرضا عن العلاوات والزيادات السنوية التي تضاف إلى المرتب.	٧٨	٦٥	٢٨	٢٣,٣	١٤	١١	٣٠٤	٨٤,٤	٤
٦	يتميز نظام المكافآت بالمساواة والعدالة.	٦٥	٥٤,٢	٤٤	٣٦,٧	١١	٩,٢	٢٩٤	٨١,٦	٧
٧	يوجد فهم كامل بنظام المكافآت داخل العمل.	٧٠	٥٨,٣	٣٠	٢٠	٢٠	١٦,٦	٢٩٠	٨٠,٥	٨
٨	تقوم الإدارة بتوزيع المكافآت بناءً على جهود ومهارات الأخصائيين العاملين.	٧٤	٦١,٧	٣٢	٢٦,٧	١٤	١١,٧	٣٠٠	٨٣,٣	٥
٩	تشجع وتحفز الإدارة الأخصائيين العاملين بالمكافآت المناسبة.	٨١	٦٧,٥	٣٣	٢٧,٥	٦	٥	٣١٥	٨٧,٥	٢
٢	المجموع							٢٧١٨	٨٣,٨٠	٢

يتضح من جدول (١٧) أن: الوزن النسبي لاستجابات العينة على عبارات المحور الرابع (عدالة نظم الترقى والمكافآت لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة) تراوحت ما بين (٨٨,٣% ، ٧٩,٧%).

وجاء الوزن النسبي لجميع عبارات المحور أكثر من ٧٥% وهذا يعني تحقق عدالة نظم الترقى والمكافآت بدرجة مرتفعة ولا يوجد عبارات وزنها النسبي ما بين ٦٠% إلى أقل من ٧٥%، ولا يوجد عبارات وزنها النسبي أقل من ٦٠%.

كما جاء الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على المحور ككل (٨٣,٨٠%) مما يشير إلى تحقق عدالة نظم الترقى والمكافآت بدرجة مرتفعة ضمن جودة الحياة الوظيفية، والشكل (٧) يوضح ترتيب العبارات.



شكل (٧)

الوزن النسبي لكل عبارة من عبارات المحور الرابع " عدالة نظم الترقى والمكافآت لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة "

وحصلت العبارة رقم (٢) والتي تنص على (تعتمد أنظمة الترقى على أسس ومعايير واضحة) على الترتيب الأول بنسبة ٨٨,٣%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: تعتمد نظم الترقى في وزارة الشباب والرياضة على أسس ومعايير واضحة ومحددة، مما يضمن العدالة والشفافية في تقييم أداء العاملين، هذه المعايير تشمل تقييم الأداء الوظيفي والمؤهلات العلمية والخبرات العملية بالإضافة إلى المهارات والقدرات الفردية، ومن خلال تطبيق هذه المعايير تستطيع الوزارة تحديد المرشحين للترقى بشكل عادل ومنصف مما يعزز من ثقة الأخصائيين العاملين في نظم الترقى ويشجعهم على تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم، كما أن تطبيق هذه الأسس والمعايير يساهم في جذب وتطوير الكوادر المتميزة، مما يعزز من قدرة الوزارة على تحقيق أهدافها.

ويتفق ذلك مع دراسة محمد فضيل (٢٠٢٤) حيث أوضح أن أغلبية المنظمات تعتمد على معايير محددة لترقية الأفراد مثل الجدارة والكفاءة، والأقدمية، والدمج بين الكفاءة والأقدمية معاً. (٥٦)

كما يتفق ذلك أيضاً مع دراسة كل من عبد العزيز الدويش، صالح الشايع (٢٠٢٠) حيث أشارا إلى أهمية وجود معايير واضحة ومحددة لأنظمة الترقية لضمان العدالة والشفافية في

المؤسسات، وتشير النتائج إلى أن اعتماد معايير موضوعية يسهم في تحسين جودة العمل وتحفيز العاملين على تطوير أدائهم. (٣٦)

بينما يختلف مع دراسة **مهني غنيم (٢٠١٩)** حيث أشارت النتائج إلى وجود تحديات ومعوقات في تطبيق معايير الترقية مما يؤثر على العدالة والشفافية في النظام الحالي. (٦٧) وحصلت العبارة رقم (٩) والتي تنص على (تشجع وتحفز الإدارة الأخصائيين العاملين بالمكافآت المناسبة) على الترتيب الثاني بنسبة ٨٧,٥%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: أن الإدارة الفعالة تعتمد على تحفيز وتشجيع الأخصائيين العاملين بها من خلال توفير المكافآت المناسبة التي تعكس تقديراً لجهودهم وإنجازاتهم، هذه المكافآت لا تقتصر على الجوانب المالية فقط بل تشمل أيضاً فرص التطوير المهني والترقيات الوظيفية، فعندما يشعر الأخصائيون العاملون بأن جهودهم تُقدّر وتُثمر عن نتائج إيجابية، يزيد ذلك من دافعيتهم وولائهم للوزارة، كما أن المكافآت المناسبة تعزز من روح الفريق وتحفز الأخصائيين على تحقيق أهدافهم بفعالية، مما يسهم في تحسين الأداء العام.

ويتفق ذلك مع دراسة كل من **محمد شمسي، هيا الشغذلي (٢٠٢٤)** حيث أشارا أن الحوافز المادية مثل المكافآت المالية تلعب دوراً مهماً في تحسين أداء الموظفين خاصة لأولئك ذوي الدخل المنخفضة، كما أن الحوافز المعنوية مثل التقدير والاعتراف بالمجهود لها تأثير إيجابي أيضاً كبير على معنويات الموظفين وأدائهم. (٥٢)

بينما يختلف ذلك مع دراسة **محمد صالح (٢٠١١)** والتي توصلت إلى عدم اقتناع العاملين بنظم التعويض والأجور والحوافز بشركتهم ولا يوجد اتفاق بين العاملين عن مدى الرضا حول كفاية أجورهم وافتقار العاملين للعدالة الداخلية للأجور مقارنة بزملائهم في الشركات الأخرى. (٥٣)

ويختلف ذلك أيضاً مع دراسة **عبد الحميد المغربي (٢٠٠٤)** التي توصلت إلى عدم كفاية الأجور والمكافآت التي يحصل عليها الموظفون وعدم إحساسهم بعدالة دخلهم من الوظيفة مقارنة بما يبذلونه من مجهود وما يمتلكونه من مهارات. (٣٥)

وحصلت العبارة رقم (٧) والتي تنص على (يوجد فهم كامل بنظام المكافآت داخل العمل) على الترتيب ما قبل الأخير بنسبة ٨٠,٥%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: الوعي الكامل للأخصائيين العاملين بنظام المكافآت داخل الوزارة، حيث يتم توضيح المعايير والشروط التي تؤهلهم للحصول على المكافآت وهذا الفهم الواضح يسهم في تعزيز الشفافية والعدالة في توزيع المكافآت مما يزيد من رضاهم الوظيفي، وعندما يكونون على دراية تامة بالمعايير التي تُستخدم لتحديد المكافآت يمكنهم توجيه جهودهم بشكل أفضل لتحقيق الأهداف المطلوبة مما يعزز من أدائهم وإنتاجيتهم، كما أن الفهم

الكامل لنظام المكافآت يعزز أيضاً من روح الفريق والتعاون بحيث يشعر الجميع بأنهم جزء من عملية التقدير والتحفيز.

ويتفق ذلك مع دراسة **Figueiredo, E et al (2025)** حيث أشاروا إلى أن الموظفين يمتلكون فهماً واضحاً وشاملاً لأنظمة المكافآت المتبعة، وأظهرت الدراسة أن تطبيق سياسات مكافآت شفافة ومعلنة بوضوح للجميع إلى جانب الجلسات التعريفية المنتظمة، أسهم في تعزيز وعي الموظفين الكامل بمعايير منح المكافآت وآلياتها، وقد أكد الباحثين أن هذا الفهم الدقيق يرتبط إيجابياً بارتفاع مستويات الرضا والالتزام الوظيفي. (٩١)

ويتفق ذلك أيضاً مع دراسة **Wenzel et al (2017)** حيث أوضحوا أن الشفافية والمشاركة والعدالة في نظام المكافآت يؤدي إلى تقليل شعور الموظفين بأن النظام يتحكم فيهم مما يعزز الدافعية الذاتية لديهم، وتشير نتائج هذه الدراسة إلى أن فهم الموظفين الكامل لنظام المكافآت يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى شفافية النظام وعدالته ومشاركة الموظفين فيه. (١١٢)

كما يتفق ذلك أيضاً مع دراسة كل من **Hartmann, F., & Slapničar, S. (2012)** حيث أشارا إلى أن شفافية الأجور تؤثر على كيفية إدراك الموظفين للعدالة في نظام المكافآت داخل المنظمة، مما يؤثر بدوره على دافعتهم الذاتية. (٩٥)

وحصلت العبارة رقم (٤) والتي تنص على (تحرص الإدارة على تقديم المكافآت والعدييات في المناسبات) على الترتيب الأخير بنسبة ٧٩,٧%.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: أن الإدارة في وزارة الشباب والرياضة تحرص على تقديم المكافآت والعدييات للأخصائيين العاملين في المناسبات المختلفة، مما يعزز من روح الفريق والانتماء الوظيفي وهذه اللفات تعكس تقدير الوزارة لجهود موظفيها وتسهم في توفير بيئة عمل إيجابية ومحفزة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام وزيادة الإنتاجية.

ويتفق ذلك مع دراسة **Pham, V. H. et al (2023)** حيث أوضحوا أن المكافآت المقدمة تؤثر بشكل إيجابي على رغبة الموظفين في البقاء داخل المؤسسة، والمكافآت العينية مثل الهدايا أو المنتجات لها تأثير إيجابي على رضا الموظفين خاصة عندما تكون ذات قيمة ملموسة، وأن وجود عملية واضحة ومعايير شفافة لحساب المكافآت يعزز من شعور الموظفين بالرضا والعدالة ويزيد من التزامهم تجاه المؤسسة. (١٠٦)

كما تتفق أيضاً مع دراسة **بلخضر عبد القادر، ريم عمام (٢٠١٩)** حيث أشارا إلى أن تقديم المكافآت في المناسبات يعزز من رضا الموظفين ويزيد من التزامهم تجاه المؤسسة. (١٤)

ويتفق أيضاً مع دراسة كل من **هيا الشغدلي، محمد شمسي (٢٠٢٤)** حيث أوضحا أنه يوجد أثر إيجابي للحوافز المادية على أداء العاملين، مما يعكس أهمية الجانب المادي بالنسبة

لأفراد المنظمة، والحوافز المعنوية مثل التقدير والاحتفال بالمناسبات لها تأثير إيجابي على أداء العاملين مما يؤكد أهمية الوقوف إلى جانب العاملين في مختلف المناسبات الاجتماعية. (٧٥)

ومن خلال العرض السابق ترى الباحثة أن عدالة نظم الترقى والمكافآت لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة أساسية لضمان بيئة عمل محفزة وعادلة، فعندما تطبق معايير واضحة وشفافة في الترقية وتوزيع المكافآت يزيد ذلك من رضا وثقة الأخصائيين العاملين في الإدارة، هذه العدالة تعزز من روح الفريق وتحفزهم على تحقيق أهدافهم بفعالية مما يسهم في تحسين الأداء العام للوزارة وزيادة إنتاجيتها، كما أن العدالة في هذه النظم تعكس التزام الوزارة بقيم المساواة والاحترام تجاه جميع الأخصائيين العاملين بها.

ومن الجداول (١٤، ١٥، ١٦، ١٧) يتضح أن ترتيب محاور استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية وفقاً للوزن النسبي جاء كالتالي :

- محور مفهوم جودة الحياة الوظيفية جاء في الترتيب الأول بوزن نسبي قدرة ٨٦,٥%
- محور عدالة نظم الترقى والمكافآت جاء في الترتيب الثاني بوزن نسبي قدرة ٨٣,٨%
- محور الاستقرار والأمان الوظيفي جاء في الترتيب الثالث بوزن نسبي قدرة ٨٣,١%
- محور بيئة العمل المادية والمعنوية جاء في الترتيب الرابع والأخير بوزن نسبي قدرة ٧٩,٤%

وبمجموع الوزن النسبي للمحاور يصبح مجموع الوزن النسبي للاستبيان ككل (٨٣,٢%) ويشير ذلك إلى تحقق جودة الحياة الوظيفية بدرجة مرتفعة.

وبذلك يكون قد تم الإجابة على التساؤل الثاني للبحث والذي ينص على (ما واقع جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة؟)

ثالثاً: عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثالث (ما العلاقة الارتباطية بين السياحة الترويحية وجودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة؟).

جدول (١٨)

قيم الارتباط بين السياحة الرياضية وجودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة ن = ١٢٠

جودة الحياة الوظيفية السياحة الترويحية	مفهوم جودة الحياة الوظيفية	بيئة العمل المادية والمعنوية	الاستقرار والأمان الوظيفي	عدالة نظم الترقى والمكافآت	المجموع الكل
مفهوم السياحة الترويحية	*٠,٧٥٠	*٠,٦٠٠	*٠,٧٩٠	*٠,٧٢١	*٠,٧١٩
أهداف السياحة الترويحية	*٠,٦٥٩	*٠,٥٨٠	*٠,٦٦٠	*٠,٦٥٥	*٠,٦٣١
معوقات ممارسة السياحة الترويحية	*٠,٥٤٤	*٠,٦٧٠	*٠,٦٨٢	*٠,٦٠٠	*٠,٦٩٨
المجموع	*٠,٦١١	*٠,٦٠٤	*٠,٦٣٩	*٠,٦٨١	*٠,٦٣٠

*قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (١١٨) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,١٧٨

يتضح من جدول (١٨) أن: توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين كل من محور (مفهوم السياحة الترويحية، أهداف السياحة الترويحية، معوقات ممارسة السياحة الترويحية) محاور (مفهوم جودة الحياة الوظيفية، بيئة العمل المادية والمعنوية، الإستقرار والأمان الوظيفي، عدالة نظم الترقى والمكافآت) لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة قيد البحث.

وأخيراً توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين كل من المجموع الكلي لاستبيان واقع السياحة الترويحية والمجموع الكلي لاستبيان واقع جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة قيد البحث.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى: أن السياحة الترويحية للأخصائيين العاملين تُهدف إلى توفير فرص للراحة والاستجمام بعيداً عن أجواء العمل والضغوط اليومية، مما يساهم في تحسين صحتهم النفسية والجسدية ورفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم كما تساعد هذه السياحة على تجديد النشاط وزيادة الدافعية والإنتاجية عند العودة إلى العمل، ومن بين أهدافها أيضاً تقوية الروابط الاجتماعية بين الموظفين، وتحفيز روح الفريق من خلال الأنشطة الجماعية، مما ينعكس إيجابياً على بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية للأخصائيين العاملين داخل الوزارة.

ويتفق ذلك مع دراسة كل من **Chen, C.-C., & Petrick, J. F. (2013)** حيث أوضحوا الفوائد الصحية والنفسية والذهنية للتجارب السياحية، مشيرة إلى أن السفر يمكن أن يساهم في تحسين الصحة النفسية والبدنية للأفراد، مما ينعكس إيجابياً على جودة حياتهم الوظيفية. (٨٦)

كما يتفق ذلك أيضاً مع دراسة **Alhussami, A. M. (2024)** حيث أشارت إلى العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ورضا الموظفين في صناعة السياحة، مؤكدة على أهمية التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وأكدت إن هناك علاقة ارتباطية بين السياحة الترويحية وجودة الحياة الوظيفية، حيث تساهم الأنشطة السياحية في تحسين الصحة النفسية والعقلية والبدنية، مما ينعكس إيجابياً على الأداء والرضا الوظيفي. (٨١)

ويتفق ذلك أيضاً مع دراسة **زيتوني صبيحة (٢٠٢٤)** حيث أوضحت تحليل دور السياحة والترفيه في تحسين جودة الحياة داخل المجتمعات الحضرية، وأظهرت النتائج أن الأنشطة السياحية والترفيهية تساهم في تعزيز الصحة النفسية والجسدية للأفراد وتوفر فرص للراحة والاستجمام مما ينعكس إيجابياً على جودة الحياة الوظيفية للعاملين، كما أن المشاركة في الأنشطة الترفيهية يساعد على تقليل مستويات التوتر والإجهاد المرتبطة بالعمل ويعزز من الرضا الوظيفي والإنتاجية. (٢٥)

ومن خلال العرض السابق ترى الباحثة أن السياحة الترويحية تلعب دوراً هاماً في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة، حيث توفر لهم

فرصاً للاسترخاء واستعادة النشاط من خلال المشاركة في السياحة الترويحية، وتساعد الأخصائيين العاملين على تخفيف الضغوط النفسية والعملية، مما يعزز من رضاهم الوظيفي وزيادة إنتاجيتهم بالإضافة إلى ذلك، تسهم السياحة الترويحية في تعزيز الروابط الاجتماعية والتواصل بين الزملاء مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر إيجابية وتعاوناً، كما يمكن أن تكون أداة فعالة لتحسين جودة الحياة الوظيفية ودعم الصحة النفسية للعاملين في الوزارة، فهي تُعد عنصراً حيوياً في تعزيز جودة الحياة الوظيفية حيث تساهم في توفير تجارب ممتعة ومحفزة تُساعد على تجديد الطاقة والاسترخاء، وتعمل على تحسين مستوى الرضا الوظيفي لديهم وزيادة ارتباطهم بالعمل مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام، وأيضاً تُتيح لهم فرصة للابتعاد عن الروتين اليومي والاستمتاع بتجارب جديدة ومثيرة، وتساهم في تخفيف الضغوط النفسية، وتزيد من فرص التواصل والتعاون بين الزملاء، مما يساهم في بناء علاقات عمل قوية ومستدامة مما ينعكس إيجابياً على أدائهم الوظيفي وزيادة إنتاجيتهم.

وبذلك يكون قد تم الإجابة على التساؤل الثالث للبحث والذي ينص على (ما العلاقة الارتباطية بين السياحة الترويحية وجودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة؟).
الإستنتاجات:

في ضوء الأهداف والتساؤلات الخاصة بالبحث وإستناداً على الإجراءات العلمية المرتبطة بموضوع البحث وما توصلت إليه الباحثة من حقائق من خلال التطبيق والمعالجات الإحصائية، فقد توصلت الباحثة إلى الإستنتاجات التالية :

- ١- توافر كل من (مفهوم السياحة الترويحية- أهداف السياحة الترويحية) كمحاور السياحة الترويحية بدرجة مرتفعة لدى أفراد عينة البحث.
- ٢- توافرت (معوقات ممارسة السياحة الترويحية) كمحور السياحة الترويحية بدرجة متوسطة لدى أفراد عينة البحث.
- ٣- جاء ترتيب محاور السياحة الترويحية لدى أفراد عينة البحث بالترتيب التالي:
- محور مفهوم السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة جاء في الترتيب الأول بوزن نسبي قدرة ٨٢,٥١%.
- محور أهداف السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة جاء في الترتيب الثاني بوزن نسبي قدرة ٧٨,٦%.
- محور معوقات ممارسة السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة جاء في الترتيب الثالث والأخير بوزن نسبي قدرة ٧٣,٤%.

- ٤- مجموع الوزن النسبي لاستبيان واقع السياحة الترويحية ككل (٧٨,١٧%) ويشير ذلك إلى تحقق السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة بدرجة مرتفعة.
- ٥- وضوح مفهوم السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة.
- ٦- من أهم أهداف السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة أنها تخفف من القلق والتوتر النفسي.
- ٧- أكثر معوقات السياحة الترويحية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة قلة الإمكانات المادية والبشرية لتنفيذ برامج سياحة داخلية وخارجية متنوعة.
- ٨- توافر كل من (مفهوم جودة الحياة الوظيفية- تحقق بيئة العمل المادية والمعنوية- الاستقرار والأمان الوظيفي- عدالة نظم الترقى والمكافآت) كمحاور جودة الحياة الوظيفية بدرجة مرتفعة لدى أفراد العينة.
- ٩- جاء ترتيب محاور جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث بالترتيب التالي :
 - محور مفهوم جودة الحياة الوظيفية جاء في الترتيب الأول بوزن نسبي قدرة ٨٦,٥%
 - محور عدالة نظم الترقى والمكافآت جاء في الترتيب الثاني بوزن نسبي قدرة ٨٣,٨%
 - محور الاستقرار والأمان الوظيفي جاء في الترتيب الثالث بوزن نسبي قدرة ٨٣,١%
 - محور بيئة العمل المادية والمعنوية جاء في الترتيب الرابع والأخير بوزن نسبي قدرة ٧٩,٤%.
- ١٠- مجموع الوزن النسبي لاستبيان واقع جودة الحياة الوظيفية ككل (٨٣,٢%) ويشير ذلك إلى تحقق جودة الحياة الوظيفية للأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة بدرجة مرتفعة.
- ١١- وضوح مفهوم جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة.
- ١٢- يرى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة أن بيئة العمل المادية والمعنوية تتمثل في أن تقوم الإدارة بالتشجيع والأهتمام بعمل كل الأخصائيين العاملين لديها.
- ١٣- يرى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة أن الاستقرار والأمان الوظيفي يتمثل في توفير الإدارة لتأمين صحتهم.
- ١٤- يرى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة أن عدالة نظم الترقى والمكافآت تعتمد على أسس ومعايير واضحة.
- ١٥- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين كل من محاور (مفهوم السياحة الترويحية، أهداف السياحة الترويحية، معوقات ممارسة السياحة الترويحية) ومحاور (مفهوم جودة

الحياة الوظيفية، بيئة العمل المادية والمعنوية، الاستقرار والأمان الوظيفي، عدالة نظم الترقى والمكافآت) لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة قيد البحث.

١٦- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين كل من المجموع الكلي لاستبيان واقع السياحة الترويحية والمجموع الكلي لاستبيان واقع جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة قيد البحث.

التوصيات:

- في حدود ما تم إستخلاصه من هذه الدراسة توصى الباحثة بما يلي :
- ١- توسيع برامج السياحة الترويحية الداخلية والخارجية التي تقدمها الوزارة للأخصائيين العاملين بما يحقق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية ويسهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية.
 - ٢- إدراج برامج السياحة الترويحية ضمن خطط التنمية المهنية للأخصائيين العاملين باعتبارها وسيلة فعالة لتقليل الاحتراق الوظيفي وتحسين الرضا الوظيفي.
 - ٣- تصميم سياسات داخلية تشجع على المشاركة في السياحة الترويحية بصفة دورية مع تخصيص أوقات محددة ضمن جدول العمل لها دون التأثير على الأداء العام.
 - ٤- قياس أثر برامج السياحة الترويحية على الأداء الوظيفي بصورة دورية باستخدام أدوات تقييم علمية من أجل تحسين جودة تلك البرامج وتوجيهها بما يخدم الأخصائيين العاملين.
 - ٥- تعزيز ثقافة السياحة الترويحية من خلال ورش عمل وتدريبات توعوية تبرز أهميتها في رفع كفاءة الأخصائيين العاملين وتحقيق الرفاهية المهنية.
 - ٦- تشجيع التعاون بين وزارة الشباب والرياضة وجهات السياحة المحلية لتوفير باقات سياحية مخصصة للأخصائيين العاملين بأسعار مدعومة.
 - ٧- مراعاة الفروق الفردية بين الأخصائيين العاملين في تصميم برامج السياحة الترويحية، بحيث تلبي احتياجاتهم المتنوعة سواء من حيث النوع أو المدة أو النمط الترفيهي.
 - ٨- إدراج بند خاص بالسياحة الترويحية في تقييم بيئة العمل كأحد مؤشرات جودة الحياة الوظيفية، ما يعزز من التزام الإدارة بتحقيق الرفاهية للأخصائيين العاملين.
 - ٩- ضرورة دمج مفاهيم الترويج والسياحة في برامج تأهيل الأخصائيين العاملين الجدد ضمن الوزارة، بما يعزز وعيهم بأهمية السياحة الترويحية لأنفسهم وللمستفيدين من خدماتهم.
 - ١٠- إنشاء وحدة داخلية مختصة بالسياحة الترويحية تتولى التنسيق للرحلات الترفيهية والأنشطة السياحية، وتهتم بتحقيق التوازن النفسي والمهني للأخصائيين العاملين.

- في الجامعات الأهلية اربيل، مجلة جامعة جيهان اربيل العلمية، اصدار خاص، العدد (٢)، جامعة جيهان، اربيل، العراق.
- ١٣- أيمن حسن ديوب، نسرین عبد الرحمن خليل (٢٠١٤م): "تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات - دراسة ميدانية"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (٣٠)، العدد (١).
- ١٤- بلخضر عبد القادر، ريم عمام (٢٠١٩م): "تأثير استحقاقات الموظفين على رضا الموظفين"، دراسة حالة مديرية السكن والتجهيزات العمومية - الأغواط، مجلة البشائر الاقتصادية، مجلد (٥)، العدد (١)، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة طاهري محمد بشار، الجزائر.
- ١٥- جاسم عبد الحكيم (٢٠٠٣م): "صناعة السياحة في دولة الإمارات مع التطبيق على إمارة دبي دراسة جغرافية"، دار الثقافة والإعلام، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة.
- ١٦- حاتم محمد عبد الدايم (٢٠١٨م): "واقع السياحة الترويحية الداخلية للدورى المصري لكرة القدم"، مجلة بحوث التربية الرياضية، مجلد (٦٠)، عدد (١١٣)، كلية التربية الرياضية بنين، جامعة الزقازيق.
- ١٧- حمزة رملی، نسرین عروس (٢٠١٤م): "تسويق السياحة الميسرة كنمط جديد لترقية الوجهات السياحية"، التجربة الفرنسية، مجلة رؤى اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، العدد (٧).
- ١٨- حميد عبد النبي الطائي (٢٠٠٦م): "أصول صناعة السياحة"، ط٢، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان.
- ١٩- خليفة بهبهاتى (٢٠٠١م): "دراسة إمكانيات السياحة الترويحية الرياضية بدولة الكويت"، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، الجزء (١)، العدد (١٣).
- ٢٠- خليل إبراهيم الهللات، إبراهيم أحمد العدة، عبدالله سالم الدراوشة (٢٠١٨م): "الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في دور الرعاية والحماية في وزارة التنمية الاجتماعية"، مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية، مجلد (٢٦)، العدد (٢)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- ٢١- خليل إسماعيل ماضى (٢٠١٦م): "دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري"، دراسة تطبيقية على المنظمات الغير حكومية في قطاع غزة، مجلة ائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة (أمان)، العدد (٥٢)، المجلد (١)، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

- ٢٢- دعاء أحمد توفيق (٢٠١٨م): "الأمن الوظيفي وتنمية الموارد البشرية"، دراسة ميدانية على بعض المصانع بالمدينة الصناعية بالعباسية، مجلة كلية التربية في العلوم الإنسانية والأدبية، مجلد (٢٤)، العدد (٢)، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.
- ٢٣- رأفت عبد الرؤوف بكري (٢٠٢٠م): "دور المنتج الترويحي السياحي في صناعة حركة السياحة الترويحية الوافدة إلى جمهورية مصر العربية"، المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة، مجلد (٣٤)، العدد (٣٤)، كلية التربية الرياضية، جامعة دمياط.
- ٢٤- رشا أمين عباس (٢٠٢٢م): "أثر الضغوط المهنية على الاستقرار الوظيفي"، دراسة ميدانية على العاملين في مهنة التمريض ضمن الهيئة العامة لمشفى الباسل في محافظة طرطوس، مجلة جامعة حمص للأبحاث العلمية سلسلة العلوم الاقتصادية والسياحية، مجلد (٤)، العدد (٣١)، سوريا.
- ٢٥- زيتوني صبيحة (٢٠٢٤م): "السياحة والترفيه كوسيلة لتحسين جودة الحياة في المجتمعات الحضرية"، مجلة الباحث الاقتصادي، مجلد (١١)، العدد (١)، المركز الجامعي مرسلتي عبد الله، تيبازة، الجزائر.
- ٢٦- زينب حقي وآخرون (١٩٩٠م): "أنماط انفاق الوقت على الأنشطة المنزلية المختلفة لدى الأسرة المصرية"، مجلة الاقتصاد المنزلي، العدد (٥)، الجمعية المصرية للاقتصاد المنزلي.
- ٢٧- سالى سعيد عبده (٢٠١٦م): "رؤية مستقبلية للنهوض بالسياحة الرياضية فى ضوء التحديات المعاصرة"، المؤتمر العلمى الدولى السابع للتنمية البشرية والقضايا الرياضية المعاصرة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان، القاهرة.
- ٢٨- سهير محمد نور (٢٠٠٢م): "أنماط الاستهلاك الأسري وأساليب ترشيدها"، مؤتمر الإدارة المالية للأسرة، جمعية أم المؤمنين النسائية بعجمان، دولة الإمارات العربية المتحدة.
- ٢٩- سيد محمد جاد (٢٠٠٨م): "جودة الحياة الوظيفية فى منظمات الأعمال العصرية"، دار الفكر العربى، القاهرة.
- ٣٠- صديق سليمان (٢٠٠٥م): "جودة حياة العمل كمتغير وسيط بين مصادر قوة المديرين والأداء"، دراسة تطبيقية على الوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة المنصورة، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، المجلد (٢٨)، العدد (٢).

- ٣١- طه أحمد عبيد (٢٠١٠م): "مشكلات التسويق السياحي دراسة ميدانية"، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة.
- ٣٢- عايدة عبد العزيز مصطفى، محمد محمد الحماحمي (٢٠١٥م): "الترويج بين النظرية والتطبيق"، ط ٨، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- ٣٣- عبد الأمير عبد كاظم زوين (٢٠١٢م): "دور التدريب في إعداد الموارد البشرية المتخصصة وتأثيره على مستوى تقديم الخدمات"، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد (٢٥)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق.
- ٣٤- عبد الحكيم بن عيسى (٢٠١٨م): "التمكين الإداري وعلاقته بالروح المعنوية لدى عمال مطاحن الحضنة بمدينة المسيلة"، رسالة دكتوراة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.
- ٣٥- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي (٢٠٠٤م): "جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي"، دراسة ميدانية، مجلة البحوث التجارية، مجلد (٢٦)، العدد (٢)، كلية التجارة، جامعة الزقازيق.
- ٣٦- عبد العزيز بن سليمان الدويش، صالح بن سليمان الشايع (٢٠٢٠م): "تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية"، مجلة كلية التربية، العدد (١٨٦)، الجزء الثالث، جامعة الأزهر.
- ٣٧- عبد الفتاح أبو غنيم، أحمد مصطفى، حازم أبو شليب (٢٠٠٢م): "التنشيط السياحي الأمل المرتجى"، مكتبة كلية السياحة والفنادق، جامعة حلوان.
- ٣٨- عبد الله الحميداني (٢٠١٩م): "المدخل إلى السياحة والفندقة"، كلية السياحة والآثار، جامعة الملك سعود، السعودية.
- ٣٩- عبد الوهاب بن شباب بن شميلان (٢٠١٩م): "كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على العاملين"، المجلة العربية للإدارة، المجلد (٣٩)، العدد (٢)، كلية الجبيل الصناعية، المملكة العربية السعودية.
- ٤٠- علي أحمد جراح وآخرون (٢٠٢٢م): "أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي للمرضين في القطاع الصحي السعودي بالمستشفيات الحكومية في مدينة الرياض"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مجلد (٦)، العدد (٢٨)، غزة، فلسطين.

- ٤١- علي بن سليمان الحمادي (٢٠١٨م): "إدارة الموارد البشرية"، دار الحامد للنشر والتوزيع، جدة، السعودية.
- ٤٢- علي سعد علوان (٢٠١٩م): "تقييم متطلبات تنفيذ المراجعة الدولية iso 45001:2018 لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية، بغداد، العراق.
- ٤٣- عوض بن عمر ابو مالح (٢٠٢٠م): "الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على رضا وأداء الموظفين الإداريين في كليات جامعة الطائف"، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة بجامعة الأزهر، مجلد (٢٣)، العدد (١)، كلية إدارة الأعمال، جامعة الطائف، السعودية.
- ٤٤- عيسى مرزوقة، عبد الرزاق تولميت (٢٠١٨م): "دور النقل السياحي وأهمية التخطيط في تطوير الصناعة السياحية"، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، جامعة باتنة، الجزائر.
- ٤٥- فاروق عبد الوهاب (١٩٩٥م): "الرياضة صحة ولياقة بدنية"، دار الشروق، القاهرة.
- ٤٦- كمال درويش، محمد محمد الحماحي (٢٠٠٧م): "رؤية عصرية للترويج وأوقات الفراغ"، ط٣، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- ٤٧- اللائحة الأساسية لقانون الرياضة رقم (٧١) لسنة (٢٠١٧م)، المادة (١)، جمهورية مصر العربية.
- ٤٨- ماهر عبد الخالق السيسي (٢٠٠١م): "مبادئ السياحة"، مجموعة النيل العربية، القاهرة.
- ٤٩- محمد احمد عوض، محمد إبراهيم الذهبي، حازم محمد يوسف، مصطفى محمد امين (٢٠١٨م): "قياس مستوى ممارسة الأنشطة الترويحية للطلاب الوافدين بجامعة المنصورة"، مجلة بحوث التربية البدنية والرياضة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة بنها، المجلد (٢١)، الجزء (٢).
- ٥٠- محمد البنا (٢٠٠٢م): "اقتصاديات السياحة والفنادق"، زهراء الشرق للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٥١- محمد السمنودي وآخرون (٢٠١٦م): "مدخل الترويج الرياضي"، مكتبة شجرة الدر، المنصورة.
- ٥٢- محمد أنس شمسي، هيا بنت حمود الشغلبي (٢٠٢٤م): "أثر الحوافز على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمة"، دراسة نظرية تحليلية، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، مجلد (٥)، العدد (٥١).

- ٥٣- محمد حسين صالح (٢٠١١م): "نموذج مقترح لقياس تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين في مجموعات شركات مصر للطيران"، دراسة ميدانية، رسالة دكتوراة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، الإسماعيلية.
- ٥٤- محمد شاكر عصفور (١٩٩٩م): "أصول التنظيم والأساليب"، دار المسيرة للنشر، عمان.
- ٥٥- محمد صبحي عبد الحكيم، حمدي أحمد الديب (٢٠١٣م): "جغرافية السياحة"، ط٢، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- ٥٦- محمد محبوب فضيل (٢٠٢٤م): "أثر الترقية في تحقيق الولاء التنظيمي"، دراسة ميدانية ديون الضرائب، محلية شندي، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، مجلد (٥)، العدد (٣)، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة شندي، السودان.
- ٥٧- محمد محمد الحماحمي (٢٠١٣م): "بناء مقياس الإتجاهات نحو أوقات الفراغ والترويح"، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، العدد (٦٩).
- ٥٨- محمد محمد الحماحمي (٢٠١٦م): "رؤية فلسفية لرسالة التربية الترويحوية في ضوء بعض المتغيرات العالمية المعاصرة"، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، العدد (٧٦)، كلية التربية الرياضية بنين، جامعة حلوان.
- ٥٩- محمد مدحت جابر (٢٠٠٤م): "جغرافية السياحة والترويح"، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- ٦٠- محمود عبد الجواد عبد الهادي (٢٠٢٤م): "مسئولية الدولة عن ضمان حرية التنقل دراسة تطبيقية على قرارات وقف حركة التنقل الجوي والمنع من السفر"، مجلة الشريعة والقانون، كلية الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، القاهرة.
- ٦١- محمود محمد خلف (٢٠٠٧م): "جغرافية مصر السياحية"، دار أتون للنشر، الأقصر.
- ٦٢- مصطفى صالح، سعيد سلامة إبراهيم، أحمد نور الدين إلياس، عثمان محمد عبد الكريم الصاوي (٢٠٢٣م): "تقييم خدمات الضيافة المقدمة للسياحة الإستشفائية في إقليم البحر الأحمر"، مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية، مجلد (٣)، العدد (٢).
- ٦٣- مصطفى كافي (٢٠١٨م): "فلسفة اقتصاد السياحة والسفر"، دار ومكتبة حامد للنشر والتوزيع، عمان.
- ٦٤- مصطفى محمود (٢٠١٦م): "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مسؤولي الأنشطة الترويحية"، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، القاهرة.

- ٦٥- ممدوح أحمد علي (٢٠١٦م): "دراسة تأثير الإدارة والقيادة على العمال بمصانع الملابس الجاهزة"، مجلة الاقتصاد المنزلي، مجلد (٢٦)، عدد يناير، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية.
- ٦٦- منصور نزال، هيثم القاضي (٢٠١٦م): "دور النشاط الرياضي الموجه في الحد من الضغوط النفسية لدى طلبة المرحلة الأساسية العليا في البادية الشمالية في الأردن"، دراسات العلوم التربوية.
- ٦٧- مهني غنيم (٢٠١٩م): "منظومة تقويم ترقيات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية (الواقع والمأمول)"، المؤتمر العلمي الثامن (الدولي السادس) لكلية التربية جامعة بورسعيد (التقويم في المنظومة التربوية- المشكلات وضرورة التطوير)، المركز الثقافي، بورسعيد.
- ٦٨- مؤيد سعيد السالم (٢٠٠٩م): "إدارة الموارد البشرية المعاصرة"، مدخل استراتيجي تكاملي، دار إثراء للنشر، عمان.
- ٦٩- نجلاء إبراهيم مقلد، محمد أحمد الحويطي (٢٠٢٤م): "تأثير سياسة الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين"، دراسة تطبيقية على قطاع الطفولة المبكرة، المجلة الدولية للبحوث العلمية المتقدمة، مجلد (٦)، العدد (٦١).
- ٧٠- نهلة متولى السيد (٢٠١٨م): "اتجاهات الشباب نحو السياحة الترويحية بمراكز الشباب بمحافظة الإسكندرية"، المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان، مجلد (٥١).
- ٧١- نوال شاين، محمد خشمون (٢٠٢١م): "أنماط إدارة الصراع التنظيمي وانعكاسها على الأمن الوظيفي للعاملين في المنظمة"، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، مجلد (٦)، العدد (١)، جامعة باتنة ١، الجزائر.
- ٧٢- هالة الصبي (٢٠٠١م): "تقويم أنشطة الترويح الرياضي بالمشروعات السياحية في جمهورية مصر العربية"، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة طنطا.
- ٧٣- هاني يونس محمد عمران، عتاب درويش (٢٠١٧م): "رضا العاملين في جامعة تشرين عن خدمات الضمان الصحي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية"، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، المجلد (٣٩)، العدد (٣).
- ٧٤- هند بنت حميد الجهني (٢٠٠٩م): "الإجراءات ودورها في تأخير تقديم الخدمة في القطاع الحكومي دراسة ميدانية على إدارة الاحوال المدنية بمدينة جدة"، رسالة

ماجستير منشورة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، السعودية.

٧٥- هيا بنت حمود الشغفلي، محمد أنس شمسي (٢٠٢٤م): "أثر الحوافز على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمة"، دراسة نظرية تحليلية، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، مجلد (٥)، العدد (٥١).

٧٦- ولاء محمد إبراهيم (٢٠١٦م): "إستراتيجية مقترحة لتنشيط السياحة الترويحية بمحافظة الإسكندرية"، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية.

٧٧- وليد أمين عباس (٢٠٠٠م): "بناء برامج للأنشطة الترويحية الرياضية للسياحة الرياضية بجمهورية مصر العربية"، رسالة دكتوراة منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة حلوان، القاهرة.

٧٨- يحيى شحاته حسن (٢٠١٧م): "تنمية ثقافة التعامل مع السائح في المقصد السياحي المصري"، مجلة كلية السياحة والفنادق، مجلد (١)، العدد (١/٢)، كلية السياحة والفنادق، جامعة مدينة السادات.

٧٩- يسرى دعيبس (٢٠٠٩م): "السياحة والمجتمع"، الملتقى المصرى للابداع، دار الفكر العربى، الاسكندرية.

ثانياً: المراجع الأجنبية

80- Albrecht, K. (2010) : “ The Social Intelligence Factor in the Workplace - How Relationships Drive Organizational Success “, McGraw-Hill Educatio.

81- Alhussami, A. M. (2024) : “ The Contribution of Quality of Work Life to Employee Job Satisfaction in Travel and Tourism Industry : A Theoretical Construct ”, Journal of Social Responsibility, Tourism and Hospitality, 4(06), 32–41

82- Al-Hussami, M., Saleh, M. Y. N., & Ahmad, M. M. (2022) : “ Job security and job satisfaction among health professionals “, A cross-sectional study in Jordan, BMC Health Services Research, 22(1), 240

- 83- **Amabile, T. M. (1998)** : “ How to Kill Creativity “, Harvard Business Review, 76(5), 76–87, America. Mc Graw – Hill.
- 84- **Avecillas-Torres, I., Herrera-Puente, S., Galarza-Cordero, M., Coello-Nieto, F., Farfán-Pacheco, K., Alvarado-Vanegas, B., Ordóñez-Ordóñez, S., & Espinoza-Figueroa, F. (2025)** : “ Nature Tourism and Mental Well-Being: Insights from a Controlled Context on Reducing Depression, Anxiety, and Stress”, Sustainability, 17(2), 654.
- 85- **Cerin E , Sit C. H. P Barnett A, cheung, M and Chan, W (2012)** : “ walking for recreation and perceptions of the Neighborhood environments in order Chinese urban dwellers “ journal of urban health ; bulletin of the new York academy of medicine.
- 86- **Chen, C.-C., & Petrick, J. F. (2013)** : “ Health and Wellness Benefits of Travel Experiences A Literature Review “, Journal of Travel Research, 52(6), 709–719
- 87- **Cordes , Kathleen., Hilmi Ibrahim.(1999)** : “ Applications in Recreation & Leisure for today and the future, 2ed edition , United State of America. Mc Graw – Hill.
- 88- **Dayana, M. C., & Nadarajan, S. (2017)** : ” The impact of quality of work life factors on organisational excellence among employees in MSMEs: A pragmatic analysis ”. Journal of Management, 4(2), 81–86.
- 89- **Dessler, G. (2020)** : “ Human Resource Management “, (16th ed.), Pearson Education Limited, India :Publishing as Prentice Hall.
- 90- **Fairley & Sorter (2010):** “Group-Bsed“ , nostalgia sport tourism Australia.

- 91- **Figueiredo, E., Margaça, C., Ribeiro, C., & Sánchez García, J. C. (2025):** “The Contribution of Reward Systems in the Work Context: A Systematic Review of the Literature and Directions for Future Research”, Journal of the Knowledge Economy. Advance online publication.
- 92- **Galyle Kassing (2006):** “ Introduction to Recreation and Lisure “, U.S.A, Human Kinetics.
- 93- **Grassini, S. (2022):** “A systematic review and meta-analysis of nature walk as an intervention for anxiety and depression”, Journal of Clinical Medicine, 11(6), 1731.
- 94- **Hanin, C, Eisteion,W.,(2014) :** “ Quality of Work Life (QWL) “, what can unions do ? “S.A.M. Advanced Management Journal,55(2)p., 17-28
- 95- **Hartmann, F., & Slapničar, S. (2012):** “ Pay Fairness and Intrinsic Motivation: The Role of Pay Transparency “, The International Journal of Human Resource Management, 23(20), 4283–4300* .
- 96- **James , Murphy.(1981):** “ Concept of leisure “. 2ed edition , New Jersey , Englewood , Prentice – Hall , inc.
- 97- **Johnson, K. (2020):** “The Effects of Managerial Support on Employee Job Satisfaction ”, Journal of Human Resource Management, 19(2), 34-50
- 98- **Kaur, A., (2016):** “Quality of Work Life ”.IJESC International Journal of Engineering Science and Computing,1 (6),p.,7-21.
- 99- **Laural, Koppes (2008) :** “ Facilitating an organization to embrace a work-life effectiveness culture: A practical approach “, the psychologist .Manager journal , vol.11

- 100- Lee, J., & Lee, S. (2023) : “Perceived Job Security among Professional Workers in a Changing Labor Market “, A Sectoral Analysis, Journal of Labor Research, 44(1), 56–74.
- 101- Lee, S. (2019) :” The Impact of Team-Building Activities on Employee Relationships “. Journal of Organizational Behavior, 20(3), 56-72.
- 102- Menderes Kabaday, Tolga Eski (2017) : “Analysis Of The Factors Which Influence Participation Of University Students In Recreational Activities “ European Journal of Education Studies, vol (3), No (12).
- 103- Nguyen, S. V., & Zawacki, A. M. (2009) : “ Health Insurance and Productivity “, Evidence from the Manufacturing Sector. U.S. Census Bureau .
- 104- Owolabi, Adenike Olanrewaju, et al. (2020): “The impact of health insurance on employees productivity in an organization in Kwara State, Nigeria.” International Journal of Current Research, 12(9)
- 105- Pavithra.S., Barani., G (2012) : “ A study on quality of work life of low years in Coimbatore district “Idiam Streams Research journal, vol.(2) ,(Iss.8).
- 106- Pham, V. H., Do, T. T., & Vu, H. P. (2023): “The Effect of Bonuses for Holidays on Employee Retention in Firms ”, Journal of Governance and Regulation, 12(2), 156–165, Publishing as Prentice Hall.
- 107- Robert, W. Ketel, Workplace values and Outcomes (2018): “ E xploring personal, organizational and interactive work place spirituality “ journal of Business Ethics. vol.81

- 108- Rogerson C M (2007) :** “ The challenges of developing adventure tourism in South Africa “. Africa Insight.
- 109- Roland, K., & Yeo, Jessica Li (2013):** In Pursuit Of Learning: “Sense making the Quality of Work Life “, European Journal of Training and Development, 37(2),
- 110- Smith, J. (2018) :** “The Impact of Leadership Style on Employee Motivation ” Journal of Management, 43(4), 123-145.
- 111- Tracey Mckay (2014):** “ Adventure tourism “, opportunities and management challenges for SADC destinations, Published on 16 May
- 112- Wenzel, A.-K., Krause, T. A., & Vogel, D. (2017):** “ Making Performance Pay Work: The Impact of Transparency, Participation, and Fairness on Controlling Perception and Intrinsic Motivation“, Review of Public Personnel Administration, 39(2), 407–429