



جودة الحياة الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن

في ضوء مجالات العمل

*أ.م.د. محمد محمد عبد السلام

المقدمة ومشكلة البحث.

لقد أصبح استثمار الطاقات البشرية وتوظيفها التوظيف العلمي الأمثل في المؤسسات والهيئات وخاصة الخدمية منها هو المدخل الحقيقي لضمان إستمرارها ونجاحها، وذلك يعتمد في المقام الأول على التباير التي يُمكن إتخاذها لحماية العاملين وتحقيق جودة الحياة الوظيفية.

تشير " مها عادل رمضان " (٢٠١٥م) إلى أن جودة الحياة الوظيفية تهتم بدراسة العوامل والمداخل التي تقوم بها الإدارة بالمؤسسات الخدمية - ومنها المؤسسات المعنية بكبار السن- بهدف توفير حياة وظيفية أفضل لفريق العمل القائم على برامج الرعاية المتكاملة لكبار السن بها فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا الوظيفي من جانب فريق العمل ساهم ذلك في الحصول على أداء أفضل مما يحقق أهداف العاملين ورؤية المؤسسة المعنية برعاية كبار السن ورسالة المجتمع في تحقيق الرعاية المتكاملة لكبار السن . (٧: ٢٥٧)

ويرى " أدهيكاري وآخرون ' Adhikari,et al (٢٠١٢م) أن جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الخدمية تمثل هدفاً وعملية وفلسفة في آن واحد حيث يمثل الهدف التزام المؤسسة بتحسين جودة الخدمة أما العملية فتتضمن الجهود المبذولة لتحقيق هذا الهدف من خلال إشراك جميع الأفراد القائمين على الخدمة والتركيز على التنمية الفردية والتنظيمية والطرق المنفذة ، وأخيراً فلسفة فهي تُعنى الكرامة الإنسانية لجميع أفراد المؤسسة الخدمية.(١٠: ٥٦)

كما يرى " أيمن حسن ديوب ، نسرین عبد الرحمن خليل" (٢٠١٤م) إن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية الداعم لإيجاد بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة، تتوافر فيها أشكال مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وعمليات الإدارة من جهة، والاهتمام بالحياة الأسرية والعائلية من جهة أخرى، يعمل على تحقيق التوازن بين بيئة العمل ومتطلباتهم العائلية، إضافة لذلك يرى الباحث أن جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات المعنية بكبار السن ينبغي أن تعكس الممارسات التي تقوم بها الإدارة من أجل رضا العاملين وزيادة شعورهم بالثقة والاطمئنان في حياتهم الوظيفية والأسرية. (١: ١٩٦)

ويرى "خليفة طالب خليفة" (٢٠١٠م) أن برامج الأنشطة الرياضية تعد من الخدمات الهامة لجميع أفراد المجتمع وخاصة للمسنين ، لذا فهي تحتاج إلى عملية إدارية تتسم بالجودة

* استاذ مساعد بقسم رياضة كبار السن - كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم - جامعة طنوان .



من حيث القيادة وكفاءة أداء أخصائيي النشاط الرياضي في استثمار كافة المنشآت والموارد المتاحة للمؤسسات المعنية بكبار السن لتخطيط وتنفيذ وتقويم برامج الأنشطة الرياضية وضمان فاعلية مشاركة كبار السن. (٢ : ١٩٧، ١٩٨).

ويتفق مع ما سبق 'ستيوارت ، فوجي موتو ، هارادا Stewart , W, Fujimoto and Harada, M. " (٢٠٠٥م) (١٨) في ضرورة توافر أخصائيي النشاط الرياضي المؤهلين للعمل مع كبار السن من منطلق أهمية برامج الأنشطة الرياضية والتي تعد وسيلة فعالة لإستثمار وقت الفراغ فضلاً عن تأثيراتها الإيجابية على كبار السن إذا أحسن تخطيطها وتنظيمها فضلاً عن مراعاتها لقدراتهم واستعداداتهم.

لذا يرى الباحث أن مهنة أخصائي النشاط الرياضي لكبار السن كأي مهنة من المهن تتطلب أخصائيوهم يتمتعون بالولاء للمهنة ، وعلى مستوى عال من النكامل الشخصي نظراً لأهمية دوره كفرد فاعل في فريق العمل ببرامج الرعاية المتكاملة لكبار السن وذلك من منطلق أهمية إشترك كبار السن من الجنسين في برامج الأنشطة الرياضية المنتظمة لكونها تعد من أهم الوسائل الفاعلة في التأقلم الجيد مع التغيرات الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية المصاحبة لهذه المرحلة السنية ، وذلك وفقاً لما أورده نتائج "ركية أحمد فتحي" (٢٠٠٤م) إلى ضرورة أن يعمل الجميع على تحول كبار السن من أفراد كسالى خاملين منعزلين إلى أفراد يتميزون بالنشاط والحيوية واللياقة والصحة . (٣ : ١٩٨) .

كما أن للممارسة الرياضية أهمية على الصحة العقلية والبدنية لكبار السن ، حيث أصبحت المشاركة المنتظمة في الأنشطة الرياضية عنصراً هاماً وحاسماً لنمط الحياة الصحي لكبار السن. (١٤ : ٦)، فضلاً عن المساهمة الفعالة في تقليل خطر الإصابة بأمراض القلب، ومنع أو تأخير تطور ارتفاع ضغط الدم ومشكلات التمثيل الغذائي، والمساعدة في السيطرة على مرض السكري، والسمنة، والحد من مخاطر هشاشة العظام وبعض أنواع السرطان. (١٦ : ٢٩٢) وفي ضوء تحليل ما سبق وجد الباحث أنه من الضروري دراسة أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات المعنية بكبار السن في محاولة لإعادة تنظيم بيئة العمل بالصورة التي تحقق جودة الأداء الوظيفي لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن بصرف النظر عن مجال العمل (الأندية الرياضية- أندية الشركات - أندية المسنين - الأندية الصحية - دور المسنين) وذلك لضمان فعالية برامج الأنشطة الرياضية لكبار السن في تحقيق أهدافها.

هدف البحث.



التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن في ضوء مجالات العمل

تساؤلات البحث.

- من أجل تحقيق هدف البحث يجب الإجابة على التساؤلات الآتية:
- ما هي مجالات العمل لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن ؟
- هل يمكن بناء مقياس جودة الحياة الوظيفية لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن ؟
- ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن في ضوء مجالات العمل ؟
- هل توجد فروق دالة احصائياً في مستوى جودة الحياة الوظيفية لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن في ضوء مجالات العمل ؟

بعض المصطلحات الواردة في البحث.

- جودة الحياة الوظيفية (QWL) Quality of work life
- تشير إلى توفير وخلق الظروف وبيئة العمل الملائمة التي تدعم وتعزز الرضا الوظيفي، من خلال توفير المكافآت، والأمن الوظيفي، وفرص النمو، والسماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات، وتعزيز التعاون، وتحقيق العدالة بنظام الأجور، فضلاً عن سلامة بيئة العمل، مما يؤدي إلى إشباع حاجات العاملين ورضيتهم، وبما يحقق ردود فعل ايجابية تتمثل بسعيهم لتحقيق رؤية ورسالة المؤسسة. (١٥: ٤)

أخصائي النشاط الرياضي لكبار السن Specialist sports activity for the elderly
هو ذلك الشخص المؤهل أكاديمياً ومهنياً لتخطيط وتنظيم وإدارة وتقويم وحدات الممارسة الحركية والأنشطة البدنية والرياضية الملائمة لقدرات واحتياجات كبار السن من الجنسين ، سواء في الأندية الرياضية أو أندية الشركات أو أندية المسنين أو الأندية الصحية أو دور المسنين .^(١)

خطة وإجراءات البحث.

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة البحث وتحقيق هدفه والإجابة عن تساؤلاته.



مجتمع البحث : تمثل مجتمع البحث في أخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن العاملين بالأندية الرياضية وأندية الشركات وأندية المسنين والأندية الصحية ودور المسنين بمحافظة القاهرة والجيزة.

عينة البحث : تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من أخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن العاملين بالأندية الرياضية وأندية الشركات وأندية المسنين والأندية الصحية ودور المسنين بإجمالي (٢١٢) ومقسمة إلى :

- عينة تقنين المقياس المقترح : بواقع (١٠٠) من أخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن وذلك لبناء مقياس جودة الحياة الوظيفية المقترح وأجراء المعاملات العلمية ، ونسبة مئوية بلغت (٤٧.١٧%) من إجمالي عينة البحث.

- العينة الأساسية: وبلغت (١١٢) من أخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن مقسمة إلى (٥) مجموعات وفقاً لمجالات العمل ، ونسبة مئوية بلغت (٤٧.١٧%) من إجمالي عينة البحث. كما هو موضح بجدول (١)

جدول (١) توزيع أفراد عينة البحث (عينة التقنين - عينة الدراسة الأساسية) وفق مجالات العمل (ن=٢١٢)

م	مجالات العمل	عينة التقنين		عينة الدراسة الأساسية		النسبة المئوية
		ك	%	ك	%	
١	الأندية الصحية	٣١	٪٣١	٣٥	٪٣١.٢٥	٪٣١.١٣
٢	أندية الشركات	٢٥	٪٢٥	٢٨	٪٢٥	٪٢٥
٣	الأندية الرياضية	١٩	٪١٩	٢١	٪١٨.٧٥	٪١٨.٨٧
٤	أندية المسنين	١٦	٪١٦	١٧	٪١٥.١٨	٪١٥.٥٧
٥	دور المسنين	٩	٪٩	١١	٪٩.٨٢	٪٩.٤٣
	المجموع	١٠٠	٪٤٧.١٧	١١٢	٪٥٢.٨٣	٪١٠٠

يتضح من جدول (١) توزيع أفراد عينة البحث والبالغ عددها (٢١٢) من أخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن بواقع (٦٦) أخصائيي نشاط رياضي لكبار السن بالأندية الصحية ونسبة (٣١.١٣%) من إجمالي عينة البحث، (٥٣) أخصائيي نشاط رياضي للرواد بأندية الشركات ونسبة (٢٥%) من إجمالي عينة البحث، (٤٠) أخصائيي نشاط رياضي للرواد بالأندية الرياضية ونسبة (١٨.٨٧%) من إجمالي عينة البحث، (٣٣) أخصائيي نشاط رياضي بأندية المسنين ونسبة (١٥.٥٧%) من إجمالي عينة البحث، (٢٠) أخصائيي نشاط رياضي بدور المسنين ونسبة (٩.٤٣%) من إجمالي عينة البحث،. مقسمة بواقع (١٠٠) من أخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن كعينة التقنين ونسبة بلغت (٤٧.١٧%) من إجمالي عينة البحث ، (١١٢)



من أخصائيّ النشاط الرياضي لكبار السن كعينة أساسية ونسبة بلغت (٥٢.٨٣%) من إجمالي عينة البحث.

أدوات جمع البيانات :

إعتمد الباحث على استمارة الاستبيان لتحديد مجالات العمل لأخصائيّ النشاط الرياضي لكبار السن ، ومقياس جودة الحياة الوظيفية لأخصائيّ النشاط الرياضي لكبار السن المقترح في التوصل للنتائج الخاصة بهذه الدراسة. (إعداد الباحث) وذلك على النحو التالي:-

١- استمارة الاستبيان لتحديد مجالات العمل لأخصائيّ النشاط الرياضي لكبار السن.

قام الباحث بإعداد إستمارة إستبيان لتحديد مجالات العمل لأخصائيّ النشاط الرياضي لكبار السن مرفق (٢) ، وذلك في ضوء مجالات العمل وفقاً لما جاء ببرنامج الإعداد الأكاديمي لأخصائي رياضة كبار السن بكلية التربية الرياضية للبنين بالهرم والمعتمد من مجلس الكلية بجلسته رقم (١٢) بتاريخ ٢١/٩/٢٠١٤م ، وعرضها على السادة الخبراء مرفق (١) وحساب نسبة إتفاق السادة الخبراء على مجالات العمل وبذلك تكون مجالات العمل (الأندية الصحية- أندية الشركات- الأندية الرياضية- أندية المسنين- دور المسنين)، وفقاً لما جاء بجدول (٢).

وبذلك يكون الباحث أجاب على التساؤل الأول ' ما هي مجالات العمل لأخصائيّ النشاط

الرياضي لكبار السن؟'

٢- مقياس جودة الحياة الوظيفية لأخصائيّ النشاط الرياضي لكبار السن المقترح

قام الباحث ببناء مقياس جودة الحياة الوظيفية لأخصائيّ النشاط الرياضي لكبار السن والذي مر بالمراحل التالية :

- **المسح المرجعي :** تم دراسة وتحليل المراجع والكتب العلمية والدراسات المرتبطة بجودة الحياة الوظيفية بوجه عام ، جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات والمنظمات الخدمية بوجه خاص ، لتحديد المجالات الرئيسية وأبعاد ومؤشرات مقياس جودة الحياة الوظيفية المقترح.
- **تحديد المجالات الرئيسية وأبعاد المقياس وميزان التقدير المقترح :** تم عرض إستمارة استطلاع للرأي على السادة الخبراء من المتخصصين في (الإدارة الرياضية - رياضة كبار السن) وعددهم (٩) خبراء مرفق (١) ، واشتمل على مجالين أساسيين هما: المجال الأول " الجوانب التنظيمية والوظيفية" بواقع (٦) أبعاد هي (المشاركة في إتخاذ القرارات- السلوك القيادي والإشرافي- الإلتزام التنظيمي- الإستقرار والأمان الوظيفي- برامج التدريب والتعلم- الترقية والتقدم الوظيفي) ، المجال الثاني " بيئة العمل المادية والمعنوية" بواقع (٥) أبعاد هي (الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل- التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية-



العلاقات الإجتماعية- الأجر والمكافآت- طرق التحفيز) مرفق (٣) . ولقد إرتضى الباحث نسبة (٧٥٪) فأكثر لقبولها وبذلك يصبح أجمالي الأبعاد المستخدمة في المقياس المقترح (٩) أبعاد موزعة على مجالين أساسين هما: المجال الأول " الجوانب التنظيمية والوظيفية" واشتمل على (٥) أبعاد بعد حذف البعد الثالث "الإلتزام التنظيمي" ، المجال الثاني " بيئة العمل المادية والمعنوية" واشتمل على (٤) أبعاد بعد حذف البعد الخامس " طرق التحفيز" كما هو موضح بجداول (٣) مرفق (٦). وحصل 'ميزان التقدير الخماسي' (موافق بشدة - أوافق - موافق إلى حد ما - غير موافق - غير موافق تماماً) على أعلى نسبة إتفاق وفقاً لرأي السادة الخبراء والتي بلغت (٦٦.٦٧٪) كما هو موضح بجداول (٤) مرفق (٦).

○ تحديد المؤشرات المقترحة للمقياس : عُرض المقياس المقترح في صورته الأولية على السادة الخبراء، لإجراء عمليات التعديل أو الحذف أو الإضافة أو الدمج ، واشتمل المقياس على (١١٣) مؤشراً موزعة على مجالين أساسين هما: المجال الأول " الجوانب التنظيمية والوظيفية" بواقع (١١) مؤشراً للبعد الأول " المشاركة في إتخاذ القرارات " ، (١٢) مؤشراً لكل من البعد الثاني " السلوك القيادي والإشرافي " ، البعد الثالث " الإستقرار والأمان الوظيفي " ، البعد الرابع " برامج التدريب والتعلم " ، البعد الخامس " الترقية والتقدم الوظيفي " وبلغ مجموع مؤشرات المجال الأول (٥٩) مؤشراً ، المجال الثاني " بيئة العمل المادية والمعنوية" بواقع (١٧) مؤشراً للبعد الأول "الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل" ، (١١) مؤشراً للبعد الثاني "التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية" ، (١٤) مؤشراً للبعد الثالث " العلاقات الإجتماعية" ، (١٢) مؤشراً للبعد الرابع " الأجر والمكافآت" ، وبلغ مجموع مؤشرات المجال الثاني (٥٤) مؤشراً مرفق (٤). كما هو موضح بجداول (٥) مرفق (٦). ولقد إرتضى الباحث نسبة (٧٥٪) لقبولها .

○ بعد تعديلات السادة الخبراء وحساب نسبة الإتفاق وصل عدد مؤشرات المقياس المقترح (٩٢) مؤشراً كما هو موضح بجداول (٨) مرفق (٦) ، موزعة على مجالين أساسين هما: المجال الأول "الجوانب التنظيمية والوظيفية" بواقع (١٠) مؤشرات لكل من البعد الأول "المشاركة في إتخاذ القرارات" ، البعد الثاني "السلوك القيادي والإشرافي" ، البعد الخامس "الترقية والتقدم الوظيفي" ، بينما بلغ (٩) مؤشرات لكلاً من البعد الثالث "الإستقرار والأمان الوظيفي" ، البعد الرابع " برامج التدريب والتعلم " ، وبذلك يصل مجموع مؤشرات المجال الأول للمقياس المقترح (٤٨) مؤشراً بعد إستطلاع رأي الخبراء. كما هو موضح بجداول (٦)



مرفق (٦)، المجال الثاني 'بيئة العمل المادية والمعنوية' بواقع (١٣) مؤشراً للبعد الأول 'الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل' ، (١٠) مؤشرات للبعد الثاني 'التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية' ، (١١) مؤشراً للبعد الثالث 'العلاقات الإجتماعية' ، (١٠) مؤشرات للبعد الرابع 'الأجور والمكافآت' ، وبذلك يصل مجموع مؤشرات المجال الثاني لمقياس جودة الحياة الوظيفية لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن (٤٤) مؤشراً بعد إستطلاع رأي الخبراء. كما هو موضح بجدول (٧) مرفق (٦).

○ المعاملات الإحصائية لمقياس جودة الحياة الوظيفية لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن المقترح:

- الصدق : إضافة إلى صدق المضمون (المحتوى) كما هو موضح بجدولي (٦) ، (٧) مرفق (٦)، قام الباحث باختبار صدق المقياس عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للمقياس ، ومعامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لكل مجال، ومعامل الارتباط بين درجة كل مؤشر والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له ، كما هو موضح بالجدول من جدول (٩) إلى جدول (١١) مرفق (٦)، باستخدام معامل ارتباط بطريقة 'بيرسون Person'، ولقد ارتضى الباحث مستوى دلالة (٠.٠٥) وقيمته (٠.٢٥) ، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمقياس. وذلك بالتطبيق على عينة التقنيين والبالغ عددها (١٠٠) من أخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن المقترح ، وفقاً لما يلي:

- حققت معاملات الارتباط بين درجة كل مجال وبين الدرجة الكلية للمقياس قيم تراوحت بين (٠.٦٨٨-٠.٧٣٣) . كما هو موضح بجدول (٩) مرفق (٦) .
- حققت معاملات الارتباط بين درجات كل مجال والدرجة الكلية للمقياس قيم تراوحت بين (٠.٦٤٥ - ٠.٧١٨) للمجال الأول، 'الجوانب التنظيمية والوظيفية' وتراوحت بين (٠.٧٢٤ - ٠.٧٤٨) للمجال الثاني 'بيئة العمل المادية والمعنوية'. كما هو موضح بجدول (١٠) مرفق (٦) .
- حققت مؤشرات المقياس المقترح بالنسبة للمجال الأول 'الجوانب التنظيمية والوظيفية' قيم معامل ارتباط تراوحت بين (٠.٧١١ ، ٠.٠٥٤) للبعد الأول وتم استبعاد (٣) مؤشرات أرقام (١، ٩، ٥)، وتراوحت بين (٠.١١٣ ، ٠.٧٧٨) للبعد الثاني وتم استبعاد (٣) مؤشرات أرقام (٩، ٨، ١)، وتراوحت بين (٠.١١٦ ، ٠.٧٧٢) للبعد الثالث وتم استبعاد (مؤشران) رقمي (٨، ٢) ، وتراوحت بين (٠.١٥٥ ، ٠.٧٧) للبعد الرابع وتم استبعاد (مؤشران) رقمي (٦، ٥) ،



وتراوحت بين (٠.٧٨٧،٠٠٠٩٢) للبعد الخامس وتم استبعاد (٣) مؤشرات أرقام

(٤، ٧، ٩). كما هو موضح بجدول (١١) مرفق (٦) .

▪ حققت مؤشرات المقياس المقترح بالنسبة للمجال الثاني ' بيئة العمل المادية

والمعنوية " قيم معامل ارتباط تراوحت بين (٠.٧٨١، ٠٠.٠٧) للبعد الأول وتم

استبعاد (٥) مؤشرات أرقام (١، ٦، ٣، ٥/٨، ٦/٨) ، وتراوحت بين

(٠.٧٨٨، ٠٠.١٥٩) للبعد الثاني وتم استبعاد المؤشر رقمي (٦، ٩) ، وتراوحت

بين (٠.٧٨٩، ٠٠.١٣٩) للبعد الثالث وتم استبعاد (٣) مؤشرات أرقام (٦، ٧، ١١)

وتراوحت بين (٠.٧٨٢، ٠٠.١٤١) للبعد الرابع وتم استبعاد (مؤشران) رقمي (٤،

١٠). كما هو موضح بجدول (١١) مرفق (٦) .

- الثبات : تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (التجزئة النصفية) للتحقق من ثبات المقياس

وقد حققت أبعاد المقياس قيم معامل ارتباط تراوحت بين (٠.٧٥٩، ٠٠.٦٥١) وهي دالة

إحصائياً عند مستوي (٠.٠٥) وذلك يؤكد على أن جميع أبعاد المقياس على درجة مقبولة

من الثبات كما هو موضح بجدول (١٢) مرفق (٦).

- ولقد استخدم الباحث ميزان التقدير الخماسي (موافق بشدة - أوافق - موافق إلى حد ما -

غير موافق - غير موافق تماماً) يعبر عنها في استجابات أفراد العينة بميزان تقديري

(٤ - ٣ - ٢ - ١ - ٠) .

- بعد إجراء المعاملات العلمية (الصدق - الثبات) للمقياس المقترح وصل عدد المؤشرات

النهائية للمقياس في صورتها النهائية (٦٧) مؤشراً مرفق (٥) ، كما هو موضح بجدول

(١٣) مرفق (٦).

- قام الباحث بحساب مستويات جودة الحياة الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن

وفقاً لدرجة الإستجابة الإجمالية على المقياس ودرجة كل بعد ، والتي تراوحت بين مستوي

(عدم التحقق - التحقق المرتفع جداً) كما هو موضح بجدول (١٤) مرفق (٦).

وبذلك يكون الباحث أجاب على التساؤل الثاني 'هل يمكن بناء مقياس جودة الحياة

الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن؟'

تطبيق الدراسة الأساسية :

قام الباحث بتطبيق مقياس جودة الحياة الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن ،

على عينة البحث الأساسية من أخصائي النشاط الرياضي لكبار السن بـ (الأندية الصحية -

أندية الشركات - الأندية الرياضية - أندية المسنين - دور المسنين) ، والبالغ عددهم (١١٢) من

كبار السن وذلك خلال الفترة من الخميس الموافق ٢٠١٧/٦/١٥م إلى السبت الموافق

٢٠١٧/٧/٢٩م.



المعالجات الإحصائية المستخدمة :

اعتمد "الباحث" في خطة البحث الإحصائية لنتائج البحث على حساب ما يلي :
(المتوسط الحسابي- الانحراف المعياري- معامل الارتباط باستخدام طريقه "بيرسون Person" -
معامل ألفا كرونباخ- إختبار كاي²-النسبة المئوية) ، ولقد أرتضى الباحث مستوى (0.05) لقبول
وتفسير ومناقشة نتائج البحث .

عرض وتفسير ومناقشة النتائج

أولاً: عرض النتائج

جدول (١٥) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتكرارات والمجموع التقديري والنسبة المئوية وكا ٢ ومستوى جودة المجال الأول الجوانب التنظيمية والوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن (ن=١١٢)

المستوى	كا ^٢	النسبة المئوية	المجموع التقديري	مواقف			ع	س ^١	م		
				غير موافق تماماً ك	غير موافق ك	موافق إلى حد ما ك					
١- المشاركة في اتخاذ القرارات											
مرتفع	٦٠.٤١	%٧٣.٦٦	٣٣٠	٥	٤	٢١	٤٤	٣٨	١.٠٤	٢.٩٥	١
مرتفع	٩٧.٥٥	%٧٧.٢٣	٣٤٦	٢	٤	١٣	٥٦	٣٧	٠.٨٧	٣.٠٩	٢
مرتفع	٣٨.٤٥	%٦٩.٦٤	٣١٢	٥	١٠	٢٤	٣٨	٣٥	١.١٢	٢.٧٩	٣
مرتفع	٨٢.٢٠	%٧٣.٨٨	٣٣١	٣	٦	١٦	٥٥	٣٢	٠.٩٤	٢.٩٦	٤
مرتفع	٩٥.٢٣	%٧٩.٦٩	٣٥٧	٤	٥	٨	٤٤	٥١	١.٠٠	٣.١٩	٥
مرتفع	٤٤.١٦	%٦٤.٧٣	٢٩٠	٤	١٢	٣١	٤٤	٢١	١.٠٣	٢.٥٩	٦
مرتفع	٥٩.٣٤	%٧٣.٤٤	٣٢٩	٥	٩	١٤	٤٤	٤٠	١.١٠	٢.٩٤	٧
مرتفع	٦٨.١٩	%٧٣.١٨	٢٢٩٥	٢٨	٥٠	١٢٧	٣٢٥	٢٥٤	٧.١	٢٠.٥١	مجموع البعد
٢- الملوك القيادي والإشرافي.											
مرتفع	٨٢.٦٤	%٧٥.٦٧	٣٣٩	١	٦	١٧	٥٣	٣٥	٠.٨٨	٣.٠٣	١
مرتفع	٣٦.٨٤	%٦٠.٤٩	٢٧١	٤	١٧	٣٦	٣٨	١٧	١.٠٤	٢.٤٢	٢
مرتفع	٧٣.٠٩	%٧١.٦٥	٣٢١	٤	٧	١٨	٥٤	٢٩	٠.٩٩	٢.٨٧	٣
مرتفع	٦١.٩٣	%٧٠.٥٤	٣١٦	٥	٩	١٧	٥١	٣٠	١.٠٦	٢.٨٢	٤
مرتفع	٦٦.٦٦	%٧٦.١٢	٣٤١	١	٦	١٨	٤٣	٤٢	٠.٩٥	٣.٠٤	٥
مرتفع	٧٧.٧٣	%٧٥.٤٥	٣٣٨	٢	٥	١٨	٥١	٣٦	٠.٩١	٣.٠٢	٦
مرتفع	٦٤.٧٠	%٧٣.٨٨	٣٣١	٢	٦	٢٢	٤٧	٣٥	٠.٩٤	٢.٩٦	٧
مرتفع	٦٦.٢٣	%٧١.٩٧	٢٢٥٧	١٩	٥٦	١٤٦	٣٣٧	٢٢٤	٦.٧٧	٢٠.١٦	مجموع البعد
٣- الاستقرار والأمان الوظيفي.											
متوسط	٨٨.٣٦	%٥٥.٣٦	٢٤٨	٦	١١	٦١	٢١	١٣	٠.٩٦	٢.٢١	١
متوسط	٥٨.٥٤	%٥٦.٧٠	٢٥٤	٩	٩	٥٢	٢٧	١٥	١.٠٦	٢.٢٧	٢
مرتفع	٨٨.٩٨	%٧٠.٧٦	٣١٧	٢	٥	٢٥	٥٨	٢٢	٠.٨٦	٢.٨٣	٣
مرتفع جداً	٢٢.٣٦	%٨٣.٤٨	٣٧٤	-	-	١٣	٤٧	٥٢	٠.٦٩	٣.٣٤	٤
مرتفع جداً	٦٤.٧٩	%٨٢.٨١	٣٧١	-	٣	١٠	٤٧	٥٢	٠.٧٦	٣.٣١	٥
مرتفع	٣٦.٥٧	%٦٦.٥٢	٢٩٨	٢	١٣	٣٥	٣٣	٢٩	١.٠٤	٢.٦٦	٦
ضعيف	٥٥.٩٥	%٣٠.٥٨	١٣٧	٣٠	٣٥	٤٠	٦	١	٠.٩٤	١.٢٢	٧
مرتفع	٥٩.٣٦	%٦٣.٧٤	١٩٩٩	٤٩	٧٦	٢٣٦	٢٣٩	١٨٤	٦.٣١	١٧.٨٤	مجموع البعد



٤- برامج التدريب والتعلم.

متوسط	١٩.٥٢	٪٥٧.٣٧	٢٥٧	١٣	١٦	٢٦	٣٩	١٨	١.٢٣	٢.٢٩	١
متوسط	٢٦.٩٣	٪٥٠.٤٥	٢٢٦	١٦	١٦	٤٠	٣٠	١٠	١.١٦	٢.٠٢	٢
متوسط	١٨.٠٩	٪٥٦.٩٢	٢٥٥	١٨	١١	٢٥	٣٨	٢٠	١.٣٢	٢.٢٨	٣
متوسط	٥٠.٩٥	٪٤٧.٧٧	٢١٤	١٢	٢١	٥٠	٢٣	٦	١.٠٢	١.٩١	٤
مرتفع	٣١.٣٠	٪٦٤.٠٦	٢٨٧	٨	١٠	٣٠	٣٩	٢٥	١.١٥	٢.٥٦	٥
ضعيف	٤٢.٨٢	٪٣٣.٢٦	١٤٩	٢٩	٣١	٣٩	١٢	١	١.٠١	١.٣٣	٦
متوسط	٢١.٦٦	٪٥٩.٣٨	٢٦٦	١١	١٢	٣٧	٢٨	٢٤	١.٢٢	٢.٣٨	٧
متوسط	٣٠.١٨	٪٥٢.٧٤	١٦٥٤	١٠٧	١١٧	٢٤٧	٢٠٩	١٠٤	٨.١١	١٤.٧٧	مجموع البعد

تابع جدول (١٥) المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري والتكرارات والمجموع التقديري والنسبة المئوية وكا^١ ومستوى جودة المجال الأول الجوانب التنظيمية والوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن (ن=١١٢)

المستوى	كا ^١	النسبة المئوية	المجموع التقديري	غير موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	ع	س ^١	م
				ك	ك	ك	ك	ك			

٥- الترقية والتقدم الوظيفي.

مرتفع	٤٨.٧١	٪٦٠.٩٤	٢٧٣	٩	١٣	٢٥	٥٠	١٥	١.١١	٢.٤٤	١
مرتفع	٦٢.٦٤	٪٦٦.٢٩	٢٩٧	١١	٩	١٣	٥٤	٢٥	١.٢٠	٢.٦٥	٢
مرتفع	٥٢.٩١	٪٧٠.٣١	٣١٥	٦	٨	١٩	٤٧	٣٢	١.٠٩	٢.٨١	٣
مرتفع	٦٤.٣٤	٪٧٢.١٠	٣٢٣	٤	٧	١٩	٥٠	٣٢	١.٠١	٢.٨٨	٤
متوسط	٣٤.٤٣	٪٥٧.١٤	٢٥٦	١٤	١٠	٣٢	٤٠	١٦	١.١٨	٢.٢٩	٥
متوسط	٤٥.٠٥	٪٥٨.٢٦	٢٦١	١١	١٢	٣٠	٤٧	١٢	١.١٢	٢.٣٣	٦
مرتفع	٤٤.٤٣	٪٦٩.٨٧	٣١٣	٥	١٠	٢١	٤٣	٣٣	١.١٠	٢.٧٩	٧
مرتفع	٥٠.٣٦	٪٦٤.٩٩	٢٠٣٨	٦٠	٦٩	١٥٩	٣٣١	١٦٥	٧.٨١	١٨.١٩	مجموع البعد

يتضح من جدول (١٥) ومن خلال تحليل استجابات أخصائي النشاط الرياضي لكبار السن على المجال الأول الخاص بالجوانب التنظيمية والوظيفية بمجالات العمل أن النسبة المئوية الإجمالية للبعد الأول المشاركة في إتخاذ القرارات بالمجال الأول "الجوانب التنظيمية والوظيفية" بلغت (٧٣.١٨٪) وبمستوى جودة مرتفع كما بلغت قيمة كا^٢(٦٨.١٩) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق)، بينما تراوحت النسبة المئوية لمؤشرات البعد بين (٦٤.٧٣٪، ٧٩.٦٩٪) وبمستوى جودة مرتفع لجميع المؤشرات.

يرجع الباحث تحقق مستوى جودة مرتفع فيما يرتبط بمشاركة أخصائي النشاط الرياضي لكبار السن في إتخاذ القرارات والتي تعكس التنسيق مع القائمين على برامج الرعاية المتكاملة لكبار السن للمساهمة في حل مشكلات العمل ، فضلاً عن تصرف أخصائي النشاط الرياضي لكبار السن بطرق تبين أنهم في موقع المسؤولية وفق مهامهم ببرامج الرعاية المتكاملة لكبار السن.



وبلغت النسبة المئوية الإجمالية للبعد الثاني السلوك القيادي والإشرافي (٧١.٩٧٪) وبمستوى جودة مرتفع كما بلغت قيمة كا^٢ (٦٦.٢٣) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق). بينما تراوحت النسبة المئوية لمؤشرات البعد بين (٦٠.٤٩٪ ، ٧٥.٦٧٪) وبمستوى جودة مرتفع لجميع المؤشرات.

يرجع الباحث تحقق مستوى جودة مرتفع فيما يرتبط بالسلوك القيادي والإشرافي من خلال تهيئة البيئة الإيجابية المشجعة على تخطيط وتنفيذ برامج النشاط الرياضي لكبار السن والتي تعكس التعاملات القائمة بين المسؤولين بمجالات العمل المختلفة وأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن والتي تتسم بالعدالة والشفافية ، فضلاً عن الصلاحيات التي يتمتعون بها في اتخاذ القرارات الهامة بشأن المشكلات الطارئة في العمل .

كما بلغت النسبة المئوية الإجمالية للبعد الثالث الإستقرار والأمان الوظيفي (٦٣.٧٤٪) وبمستوى جودة مرتفع كما بلغت قيمة كا^٢ (٥٩.٣٦) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق). بينما تراوحت النسبة المئوية لمؤشرات البعد بين (٣٠.٥٨٪ ، ٨٣.٤٨٪)، وبمستوى جودة تراوح بين (ضعيف- مرتفع جداً) لمؤشرات البعد.

ويرجع الباحث تحقق مستوى جودة مرتفع فيما يرتبط بالإستقرار والأمان الوظيفي من خلال توفير مناخ يتسم بالأمان والثقة المتبادلة بين جميع القائمين على خدمات كبار السن وحصول أخصائي النشاط الرياضي لكبار السن على مخصصاتهم المالية في مواعيدها بانتظام. وبلغت النسبة المئوية الإجمالية للبعد الرابع برامج التدريب والتعلم (٥٢.٧٤٪) وبمستوى جودة متوسط كما بلغت قيمة كا^٢ (٣٠.١٨) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق إلى حد ما). بينما تراوحت النسبة المئوية لمؤشرات البعد بين (٣٣.٢٦٪ ، ٦٤.٠٦٪)، وبمستوى جودة تراوح بين (ضعيف- مرتفع) لمؤشرات البعد.

بينما يرجع الباحث تحقق مستوى جودة متوسط فيما يرتبط ببرامج التدريب والتعلم إلى ضعف التسهيلات والإمكانات المادية اللازمة لدعم وتنفيذ البرامج والأنشطة التدريبية وعدم توافر معايير موضوعية معلنة وأنشطة تدريبية بالمهام التي ينبغي القيام بها قبل أخصائي النشاط الرياضي لكبار السن ببعض مجالات العمل المتاحة لهم.

وبلغت النسبة المئوية الإجمالية للبعد الخامس الترقية والتقدم الوظيفي (٦٤.٩٩٪) وبمستوى جودة مرتفع كما بلغت قيمة كا^٢ (٥٠.٣٦) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق). بينما تراوحت النسبة المئوية لمؤشرات البعد بين (٥٧.١٤٪ ، ٧٢.١٠٪)، وبمستوى جودة تراوح بين (متوسط- مرتفع) لمؤشرات البعد.



ويرجع الباحث تحقق مستوى جودة مرتفع فيما يرتبط الترقية والتقدم الوظيفي إلى وجود توافق بين المؤهل العلمي لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن ومهاراتهم الأدائية ودرجاتهم الوظيفية ، فضلاً عن توافر وسائل موضوعية لتقييم أدائهم تجعلهم على دراية بالأسس التي تستند إليها عمليات تقييم الأداء.

جدول (١٦)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتكرارات والمجموع التقديري والنسبة المئوية وكا^٢ ومستوى جودة المجال الثاني بيئة العمل المادية والمعنوية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن (ن=١١٢)

المستوى	كا ^٢	النسبة المئوية	المجموع التقديري	غير موافق تماماً	غير موافق	موافق (إلى حد ما)	موافق ك	موافق بشدة ك	ع	س/	م
				ك	ك	ك	ك				
١- الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل.											
مرتفع	٣٨.٧٩	٪٧٧.٠١	٣٤٥	-	٣	٢٤	٤٦	٣٩	٠.٨٢	٣.٠٨	١
مرتفع	٧٣.٠٠	٪٦٦.٩٦	٣٠٠	١	٧	٣٧	٤٩	١٨	٠.٨٥	٢.٦٨	٢
مرتفع	٥٣.٥٤	٪٧٠.٥٤	٣١٦	٤	٩	٢١	٤٧	٣١	١.٠٤	٢.٨٢	٣
مرتفع جداً	٤٨.٦٦	٪٨٨.٣٩	٣٩٦	-	-	٩	٣٤	٦٩	٠.٦٤	٣.٥٤	٤
مرتفع جداً	٦٥.٩٣	٪٨٣.٢٦	٣٧٣	-	٣	١١	٤٤	٥٤	٠.٧٦	٣.٣٣	١/٥
مرتفع	٣٠.٢٣	٪٦٤.٩٦	٢٩١	١٢	١٠	١٩	٤١	٣٠	١.٢٧	٢.٦٠	٢/٥
مرتفع جداً	٦٠.١٤	٪٧٤.٥٥	٣٣٤	٢	٥	٢٥	٤١	٣٩	٠.٩٦	٢.٩٨	٣/٥
مرتفع جداً	٧٨.٨٩	٪٧٨.١٣	٣٥٠	١	٥	١٧	٤٥	٤٤	٠.٨٩	٣.١٣	٤/٥
مجموع البعد	٥٦.١٥	٪٧٥.٤٨	٢٧٠٥	٢٠	٤٢	١٦٣	٣٤٧	٣٢٤	٧.٢٣	٢٤.١٦	
٢- التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية.											
متوسط	٢٨.٨٩	٪٥٨.٧١	٢٦٣	٩	١٣	٣٩	٣٢	١٩	١.١٤	٢.٣٥	١
مرتفع	٩٥.٠٥	٪٧٤.٧٨	٣٣٥	٢	٣	١٩	٥٨	٣٠	٠.٨٤	٢.٩٩	٢
مرتفع	٥٤.٥٢	٪٦٢.٢٨	٢٧٩	٤	٩	٤٦	٣٤	١٩	٠.٩٩	٢.٤٩	٣
مرتفع	٨٦.٩٣	٪٧٦.١٢	٣٤١	١	٥	١٧	٥٤	٣٥	٠.٨٥	٣.٠٤	٤
لا يتحقق	٦٥.٦٤	٪٩.٣٨	٤٢	٧٢	٣٨	٢	-	-	٠.٥٢	٠.٣٨	٥
متوسط	٢٥.٤١	٪٥٨.٧١	٢٦٣	١٢	١٣	٢٩	٤٠	١٨	١.٢٠	٢.٣٥	٦
مرتفع	٧٣.٤٥	٪٧١.٨٨	٣٢٢	٣	٨	١٨	٥٤	٢٩	٠.٩٧	٢.٨٨	٧
متوسط	٢٧.٧٣	٪٥٥.١٣	٢٤٧	١٠	١٧	٣٩	٣٢	١٤	١.١٢	٢.٢١	٨
مجموع البعد	٥٧.٢٠	٪٥٨.٣٧	٢.٩٢	١١٣	١٠٦	٢٠٩	٣٠٤	١٦٤	٧.٦٣	١٨.٦٩	
٣- العلاقات الإجتماعية.											
مرتفع جداً	٤٨.٤٥	٪٨٧.٥٠	٣٩٢	-	-	٣	٥٠	٥٩	٠.٥٥	٣.٥	١
مرتفع جداً	٣٤.٦٣	٪٨٥.٠٤	٣٨١	-	-	٨	٥١	٥٣	٠.٦٢	٣.٤٠	٢
مرتفع	٩٥.٥٠	٪٧١.٨٨	٣٢٢	٢	٣	٢٥	٥٩	٢٣	٠.٨٣	٢.٨٨	٣
مرتفع	٧٦.٢١	٪٧١.٢١	٣١٩	١	٧	٢٥	٥٤	٢٥	٠.٨٧	٢.٨٥	٤
مرتفع جداً	٧٥.٩٣	٪٨٢.٣٧	٣٦٩	-	١	١٠	٥٦	٤٥	٠.٦٧	٣.٣٠	٥
مرتفع	٩٣.٦٣	٪٧٤.١١	٣٢٢	١	٤	٢١	٥٨	٢٨	٠.٨٢	٢.٩٦	٦
مرتفع	٧٥.٧٩	٪٧٨.٣٥	٣٥١	-	٢	١٤	٦٣	٣٣	٠.٦٩	٣.١٣	٧
مرتفع	٥١.٤٨	٪٦٦.٢٩	٢٩٧	٨	٩	٢١	٥٠	٢٤	١.١٢	٢.٦٥	٨
مجموع البعد	٦٨.٩٥	٪٧٧.٠٩	٢٧٦٣	١٢	٢٦	١٢٧	٤٤١	٢٩٠	٦.١٧	٢٤.٦٧	
٤- الأجور والمكافآت.											
مرتفع جداً	٦٨.٦٤	٪٨٢.٣٧	٣٦٩	-	١	١٢	٥٢	٤٧	٠.٦٩	٣.٢٩	١



مرتفع	٧٤.٠٧	%٦٦.٢٩	٢٩٧	١	١٠	٢٤	٤٦	٣١	١.٢٠	٢.٦٥	٢
مرتفع	٤٦.٧٥	%٦٦.٢٩	٢٩٧	٣	١١	٣١	٤٤	٢٣	١.٠٠	٢.٦٥	٣
مرتفع	٤٦.٥٧	%٦٩.٤٢	٣١١	٥	١٠	٢١	٤٥	٣١	١.٠٩	٢.٧٨	٤
مرتفع	٥٢.٦٤	%٦٧.١٩	٣٠١	٣	١٠	٢٩	٤٧	٢٣	٠.٩٩	٢.٦٩	٥
مرتفع	٤١.٦٦	%٦٠.٩٤	٢٧٣	٤	١٤	٤١	٣٥	١٨	١.٠٢	٢.٤٤	٦
متوسط	٣٢.٠٢	%٤٩.١١	٢٢٠	١٤	٢٠	٤٥	٢٢	١١	١.١٣	١.٩٦	٧
مرتفع	٢٦.١٣	%٦٢.٢٨	٢٧٩	١١	١١	٢٦	٤٠	٢٤	١.٢٢	٢.٤٩	٨
مرتفع	٤٨.٥٦	%٦٥.٤٩	٢٣٤٧	٤١	٨٧	٢٢٩	٣٣١	٢٠٨	٨.٣٤	٢٠.٩٥	مجموع البعد

يتضح من جدول (١٦) ومن خلال تحليل استجابات أخصائي النشاط الرياضي لكبار السن على المجال الثاني الخاص ببيئة العمل المادية والمعنوية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن بمجالات العمل أن النسبة المئوية الإجمالية للبعد الأول والأمن والصحة المهنية في بيئة العمل بلغت (٧٥.٤٨%) وبمستوى جودة مرتفع كما بلغت قيمة كا^٢ (٥٦.١٥) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق). بينما تراوحت النسبة المئوية لمؤشرات البعد بين (٦٦.٩٦%، ٨٨.٣٩%)، وبمستوى جودة تراوح بين (مرتفع - مرتفع جداً) لمؤشرات البعد.

ويرجع الباحث تحقق مستوى جودة مرتفع فيما يرتبط بالأمن والصحة المهنية في بيئة العمل لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن توفر الإدارة داخل المؤسسة أو الدار أو الهيئة المعنية بكبار السن الإمكانيات المناسبة لبيئة العمل من حيث الأدوات والتجهيزات ونظافة المكان والجاذبية في التصميم الداخلي ومراعاة الذوق الجمالي في مظهره الخارجي ، فضلاً عن تنظيم برامج التدريب على السلامة والصحة المهنية لجميع العاملين وتعزيز إشتراطات السلامة والصحة المهنية ببيئة العمل.

وبلغت النسبة المئوية الإجمالية للبعد الثاني التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية (٥٨.٣٧%) وبمستوى جودة متوسط كما بلغت قيمة كا^٢ (٥٧.٢٠) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق). بينما تراوحت النسبة المئوية لمؤشرات البعد بين (٧٦.١٢%، ٩.٣٨%)، وبمستوى جودة تراوح بين (لا يتحقق - مرتفع) لمؤشرات البعد.

بينما يرجع الباحث تحقق مستوى جودة متوسط فيما يرتبط بالتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن لإغفال بعض الجوانب الهامة التي تعكس هذا التوازن ومنها عدم إمكانية الحصول على تفرغ من العمل لرعاية أحد أفراد أسرهم في حالة الضرورة وضعف التسهيلات التي يمكن معها تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن ، وكذلك عدم إمكانية توفير البديل المناسب عند مغادرتي مكان العمل حتى ولو بإذن مسبق لأمر شخصي طارئ أو ضمان جهة العمل إستمرار دخلي في حالة الإصابة أو المرض ببعض مجالات العمل المتاحة لهم.



كما بلغت النسبة المئوية الإجمالية للبعد الثالث العلاقات الإجتماعية (٧٧.٠٩٪) وبمستوى جودة مرتفع كما بلغت قيمة كا^٢ (٦٨.٩٥) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق). بينما تراوحت النسبة المئوية لمؤشرات البعد بين (٦٦.٢٩٪، ٨٧.٥٠٪)، وبمستوى جودة تراوح بين (مرتفع - مرتفع جداً) لمؤشرات البعد.

ويرجع الباحث تحقق مستوى جودة مرتفع فيما يرتبط بالعلاقات الإجتماعية وذلك لما يحظى به أخصائي النشاط الرياضي لكبار السن بالتقدير والاحترام من الجميع فضلاً عن التعاون وروح الفريق الواحد السائدة في بيئة العمل والتي تعكسها الممارسات العملية لتعزيز روابط العلاقات الاجتماعية بين فريق العمل.

كما بلغت النسبة المئوية الإجمالية للبعد الرابع الأجور والمكافآت (٦٥.٤٩٪) وبمستوى جودة مرتفع كما بلغت قيمة كا^٢ (٤٨.٥٦) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق). بينما تراوحت النسبة المئوية لمؤشرات البعد بين (٤٩.١١٪، ٨٢.٣٧٪)، وبمستوى جودة تراوح بين (متوسط - مرتفع جداً) لمؤشرات البعد.

ويرجع الباحث تحقق مستوى جودة مرتفع فيما يرتبط بالأجور والمكافآت نتيجة لوجود نظام موثق ومعلن يضمن عدالة نظام الرواتب والأجور والمكافآت فضلاً عن شعور أخصائي النشاط الرياضي لكبار السن بمناسبة راتبهم مقارنة مع غيرهم من الأخصائيين المعنيين بالأنشطة الرياضية في أماكن عمل أخرى.

جدول (١٧)

المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري والتكرارات والمجموع التقديري والنسبة المئوية وكا^٢ ومستوى جودة الحياة الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن بالأنشطة الصحية (ن-٣٥)

المجال	البعد	م	ع	موافق			غير موافق تماماً		المجموع التقديري	النسبة المئوية	كا ^٢	المستوى
				ك	هـ	ح	د	ب				
الجوانب التنظيمية والوظيفية	المشاركة في اتخاذ القرارات	٢٠.٢٣	٦.٦٥	٦٣	١١٨	٤٤	١٣	٧	٧٠.٧	٧٢.١٤٪	*١٦٤.١٢	مرتفع
	المسلك القيادي والإشرافي	٢٠.٠٩	٦.٨٦	٦٦	١١١	٤٥	١٦	٧	٧٠.٣	٧١.٧٣٪	*١٤٢.٩٠	مرتفع
	الإستقرار والأمان الوظيفي	١٨.٤٨	٧.٥٦	٥٦	٩٠	٦٦	٢١	١٢	٦٤.٧	٦٦.٠٢٪	*٨٥.١٤	مرتفع
	برامج التدريب والتعلم	١٨.٥٥	٦.٧٩	٤٨	٩٤	٧٩	١٧	٧	٦٤.٩	٦٦.٢٢٪	*١١٦.٦١	مرتفع
	الترقية والتقدم الوظيفي	٢٠.٨٦	٥.٦٧	٦٠	١٣٤	٣٩	٩	٣	٧٢.٩	٧٤.٣٩٪	*٢٢٧.٨٠	مرتفع
الدرجة الكلية للمجال الأول												
بيئة العمل	الأسن والصحة المهنية في بيئة العمل.	٢٥.٧٦	٦.٤	١١٨	١١٤	٤١	٦	١	٩٠.٢	٨٠.٥٤٪	*٢٣١.٣٩	مرتفع جداً
	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية.	١٩.٦	٩.٥٢	٤٨	١١٥	٦١	٢٧	٢٩	٦٨.٦	٦١.٢٥٪	*٩١.٧٩	مرتفع



مرتفع	١٢٨.٨٢*	٪٦٥.٦٣	٧٣٥	٧	٢٢	٩٤	١.٠٣	٥٤	٧.٧٦	٢١.٠٤	العلاقات الإجتماعية.
مرتفع	٢٨٥.٨٢*	٪٧٨.٣٠	٨٧٧	٢	٤	٣٦	١٥١	٨٧	٥.٩٢	٢٥.٠٤	الأجور والمكافآت.
مرتفع	١٨٤.٤٦*	٪٧١.٤٣	٣٢٠٠	٣٩	٥٩	٢٣٢	٤٨٣	٣٠٧	٢٩.٦	٩١.٤٤	الدرجة الكلية للمجال الثاني
مرتفع	١٤٩.٤٧*	٪٧٠.٧٧	٦٦٣٥	٧٥	١٣٥	٥٠٥	١٠٣٠	٦٠٠	٦٣.١٣	١٨٩.٦٥	الدرجة الكلية للمقياس

* قيمة كا الجدولية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) = ٩.٤٩

- يتضح من جدول (١٧) أن النسبة المئوية الكلية للمقياس بلغت (٧٠.٧٧٪) وبمستوى مرتفع لجودة الحياة الوظيفية لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن بالأندية الصحية كما بلغت قيمة كا^٢ (١٤٩.٤٧) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق).
- وبلغت النسبة المئوية الكلية للمجال الأول "الجوانب التنظيمية والوظيفية" (٧٠.١٠٪) وبمستوى مرتفع لجودة الجوانب التنظيمية والوظيفية لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن بالأندية الصحية كما بلغت قيمة كا^٢ (١١٤.٤٩) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق) ، بينما تراوحت النسبة المئوية لأبعاد المجال الأول بين (٦٦.٠٢٪ ، ٧٤.٣٩٪) ، وبمستوى جودة مرتفع لجميع الأبعاد ، وجاء ترتيب أبعاد المجال الأول على النحو التالي:
- جاء البعد الخامس "الترقية والتقدم الوظيفي" في الترتيب الأول وبنسبة مئوية بلغت (٧٤.٣٩٪) وبمستوى جودة مرتفع كما بلغت قيمة كا^٢ (٢٢٧.٨٠) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق)
 - جاء البعد الأول "المشاركة في إتخاذ القرارات" في الترتيب الثاني وبنسبة مئوية بلغت (٧٢.١٤٪) وبمستوى جودة مرتفع كما بلغت قيمة كا^٢ (١٦٤.١٢) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق)
 - جاء البعد الثاني " السلوك القيادي والإشرافي" في الترتيب الثالث وبنسبة مئوية بلغت (٧١.٧٣٪) وبمستوى جودة مرتفع كما بلغت قيمة كا^٢ (١٤٢.٩٠) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق)
 - جاء البعد الرابع "برامج التدريب والتعلم" في الترتيب الرابع وبنسبة مئوية بلغت (٦٦.٢٢٪) وبمستوى جودة مرتفع كما بلغت قيمة كا^٢ (١١٦.٦١) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق)
 - جاء البعد الثالث "الإستقرار والأمان الوظيفي" في الترتيب الخامس وبنسبة مئوية بلغت (٦٦.٠٢٪) وبمستوى جودة مرتفع كما بلغت قيمة كا^٢ (٨٥.١٤) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق)
- بينما بلغت النسبة المئوية الكلية للمجال الثاني "بيئة العمل المادية والمعنوية" (٧١.٤٣٪) وبمستوى مرتفع لجودة بيئة العمل المادية والمعنوية لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن بالأندية الصحية كما بلغت قيمة كا^٢ (١٨٤.٤٦) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق) ، بينما تراوحت النسبة المئوية لأبعاد المجال الثاني بين (٦١.٢٥٪ ، ٨٠.٥٤٪) ، وبمستوى جودة تراوح بين (مرتفع - مرتفع جداً) للأبعاد ، وجاء ترتيب أبعاد المجال الثاني على النحو التالي:



- جاء البعد الأول " الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل " في الترتيب الأول ونسبة مئوية بلغت (٨٠.٥٤%) ومستوى جودة مرتفع جداً ، كما بلغت قيمة كاً (٢٣١.٣٩) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق بشدة).

- جاء البعد الرابع "الأجور والمكافآت" في الترتيب الثاني ونسبة مئوية بلغت (٧٨.٣٠%) ومستوى جودة مرتفع ، كما بلغت قيمة كاً (٢٨٥.٨٢) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق).

- جاء البعد الثالث "العلاقات الإجتماعية" في الترتيب الثالث ونسبة مئوية بلغت (٦٥.٦٣%) ومستوى جودة مرتفع ، كما بلغت قيمة كاً (١٢٨.٨٢) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق).

- جاء البعد الثاني " التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية" في الترتيب الرابع ونسبة مئوية بلغت (٦١.٢٥%) ومستوى جودة مرتفع ، كما بلغت قيمة كاً (٩١.٧٩) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق).

ويرجع الباحث تحقق مستوى جودة مرتفع للمجال الأول "الجوانب التنظيمية والوظيفية" لجودة الحياة الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن بالأندية الصحية وترتيب أبعاد المجال الأول "الترقية والتقدم الوظيفي- المشاركة في إتخاذ القرارات- السلوك القيادي والإشرافي- برامج التدريب والتعلم- الإستقرار والأمان الوظيفي" ، وتحقق مستوى جودة مرتفع للمجال الثاني "بيئة العمل المادية والمعنوية" ، وترتيب أبعاد المجال الثاني "الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل- الأجور والمكافآت- العلاقات الإجتماعية- التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية" وبالتالي تحقق مستوى مرتفع لجودة الحياة الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن بوجه عام بالأندية الصحية إلى طبيعة مجال العمل لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن بالأندية الصحية والتي تهدف في المقام الأول لتحقيق الريح والميزة التنافسية في تقديم الخدمات الرياضية لكبار السن ، حيث يعكس الترتيب السابق لأبعاد المجال الأول والثاني فلسفة العمل بالأندية الصحية.

جدول (١٨)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتكرارات والمجموع التقديري والنسبة المئوية وكاً ومستوى جودة الحياة الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن بأندية الشركات (ن-٢٨)

المستوى	كاً	النسبة المئوية	المجموع التقديري	غير موافق تماماً		موافق إلى حد ما		موافق بشدة	ع	م	البعد	المجال
				ك	ك	ك	ك					
مرتفع	*١٢٩.٢٦	٪٧٧.١٧	٦.٥	٦	٨	٢٨	٧٥	٧٩	٦.٩٣	٢١.٦٣	المشاركة في إتخاذ القرارات	الجوانب التنظيمية والوظيفية
مرتفع	*١٣٧.٤٢	٪٧٤.٤٩	٥٨٤	١	١٠	٣٧	٩٢	٥٦	٥.٩٥	٢٠.٨٦	السلوك القيادي والإشرافي	
مرتفع	*٨٥.٥٨	٪٦٤.٨٠	٥٠.٨	٧	١٤	٧٨	٥٠	٤٧	٧.٢٨	١٨.٢	الإستقرار والأمان الوظيفي	
متوسط	*١٢٨.٠٣	٪٥٢.٠٤	٤٠.٨	١٤	٢٧	١٠٠	٣٩	١٦	٦.٧٩	١٤.٦٣	برامج التدريب والتعلم	
مرتفع	*١٠٠.٤٨	٪٦٩.٢٦	٥٤٣	٦	١٠	٥٣	٨١	٤٦	٦.٧٩	١٩.٣٩	الترقية والتقدم الوظيفي	



مرتفع	*١١٦.١٥	%٦٧.٥٥	٢٦٤٨	٣٤	٦٩	٢٩٦	٣٣٧	٢٤٤	٣٣.٧٤	٩٤.٧١	الدرجة الكلية للمجال الأول
مرتفع	*٨٠.٧١	%٧٨.٥٧	٧٠٤	-	٩	٣٤	٩٧	٨٤	٧.٩٢	٢٤.٧٢	بيئة العمل الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل
متوسط	*١٨٢.٧٤	%٥٨.٢٦	٥٢٢	٢٧	٢٣	٦٣	٧١	٤٠	٧.٧٦	١٦.٧٢	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية
مرتفع	*٤٠.٩١	%٧٦.٠٠	٦٨١	٤	٦	٣٥	١١١	٦٨	٨.٣٢	٢٠.٨	العلاقات الاجتماعية
مرتفع	*٩٢.١١	%٧٧.٤٦	٦٩٤	-	٨	٤٢	٩٤	٨٠	٦.٨	٢٣.٨٤	الأجور والمكافآت
مرتفع	*٩٩.١٢	%٧٢.٥٧	٢٦٠.١	٣١	٤٦	١٧٤	٣٧٣	٢٧٢	٣٠.٨	٨٦.٠٨	الدرجة الكلية للمجال الثاني
مرتفع	*١٠٧.٦٤	%٧٠.٠٦	٥٢٤٩	٦٥	١١٥	٤٧٠	٧١٠	٥١٦	٦٤.٥٤	١٨٠.٧٩	الدرجة الكلية للمقياس

*قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) = ٩.٤٩

يتضح من جدول (١٨) أن النسبة المئوية الكلية للمقياس بلغت (٧٠.٠٦%) وبمستوى مرتفع لجودة الحياة الوظيفية لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن بأندية الشركات كما بلغت قيمة كا^٢ (١٠٧.٦٤) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق).

وبلغت النسبة المئوية الكلية للمجال الأول "الجوانب التنظيمية والوظيفية" (٦٧.٥٥%) وبمستوى مرتفع لجودة الجوانب التنظيمية والوظيفية لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن بأندية الشركات كما بلغت قيمة كا^٢ (١١٦.١٥) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق) ، بينما تراوحت النسبة المئوية لأبعاد المجال الأول بين (٥٢.٠٤% ، ٧٧.١٧%) ، وبمستوى جودة تراوح بين (متوسط - مرتفع) للأبعاد ، وجاء ترتيب أبعاد المجال الأول على النحو التالي:

- جاء البعد الأول "المشاركة في إتخاذ القرارات" في الترتيب الأول وبنسبة مئوية بلغت (٧٧.١٧%) وبمستوى جودة مرتفع كما بلغت قيمة كا^٢ (١٢٩.٢٦) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق بشدة)

- جاء البعد الثاني "السلوك القيادي والإشرافي" في الترتيب الثاني وبنسبة مئوية بلغت (٧٤.٤٩%) وبمستوى جودة مرتفع كما بلغت قيمة كا^٢ (١٣٧.٤٢) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق)

- جاء البعد الخامس "الترقية والتقدم الوظيفي" في الترتيب الثالث وبنسبة مئوية بلغت (٦٩.٢٦%) وبمستوى جودة مرتفع كما بلغت قيمة كا^٢ (١٠٠.٤٨) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق)

- جاء البعد الثالث "الإستقرار والأمان الوظيفي" في الترتيب الرابع وبنسبة مئوية بلغت (٦٤.٨٠%) وبمستوى جودة مرتفع كما بلغت قيمة كا^٢ (٨٥.٥٨) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق)

- جاء البعد الرابع " برامج التدريب والتعلم" في الترتيب الخامس وبنسبة مئوية بلغت (٥٢.٠٤%) وبمستوى جودة مرتفع كما بلغت قيمة كا^٢ (١٢٨.٠٣) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (متوسط)

بينما بلغت النسبة المئوية الكلية للمجال الثاني "بيئة العمل المادية والمعنوية" (٧٢.٥٧%) وبمستوى مرتفع لجودة بيئة العمل المادية والمعنوية لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن



بأندية الشركات كما بلغت قيمة كاس (٩٩.١٢) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق) ، بينما تراوحت النسبة المئوية لأبعاد المجال الثاني بين (٥٨.٢٦٪ ، ٧٨.٥٧٪) ، ومستوى جودة تراوح بين (متوسط - مرتفع) للأبعاد ، وجاء ترتيب أبعاد المجال الثاني على النحو التالي:

- جاء البعد الأول " الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل " في الترتيب الأول وبنسبة مئوية بلغت (٧٨.٥٧٪) ومستوى جودة مرتفع ، كما بلغت قيمة كاس (٨٠.٧١) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق).

- جاء البعد الرابع " الأجور والمكافآت " في الترتيب الثاني وبنسبة مئوية بلغت (٧٧.٤٦٪) ومستوى جودة مرتفع ، كما بلغت قيمة كاس (٩٢.١١) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق).

- جاء البعد الثالث "العلاقات الإجتماعية" في الترتيب الثالث وبنسبة مئوية بلغت (٧٦.٠٠٪) ومستوى جودة مرتفع ، كما بلغت قيمة كاس (٤٠.٩١) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق).

- جاء البعد الثاني " التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية" في الترتيب الرابع وبنسبة مئوية بلغت (٥٨.٢٦٪) ومستوى جودة متوسط ، كما بلغت قيمة كاس (١٨٢.٧٤) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق).

ويرجع الباحث تحقق مستوى جودة مرتفع للمجال الأول "الجوانب التنظيمية والوظيفية" لجودة الحياة الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن بأندية الشركات وترتيب أبعاد المجال الأول "المشاركة في إتخاذ القرارات- السلوك القيادي والإشرافي- الترقية والتقدم الوظيفي- الإستقرار والأمان الوظيفي- برامج التدريب والتعلم " ، وتحقق مستوى جودة مرتفع للمجال الثاني "بيئة العمل المادية والمعنوية" ، وترتيب أبعاد المجال الثاني " الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل- الأجور والمكافآت- العلاقات الإجتماعية- التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية" وبالتالي تحقق مستوى مرتفع لجودة الحياة الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن بوجه عام بأندية الشركات إلى طبيعة مجال العمل لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن بأندية الشركات من حيث الإهتمام بالفئة العمرية من كبار السن وتهيئة بيئة ملائمة للاهتمام بتنظيم المسابقات والإشتراك في المسابقات والبطولات التي ينظمها الإتحاد المصري للشركات وفي ضوء الظروف المتاحة للشركات والتي تعكس هذا الترتيب المنطقي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن.

جدول (١٩)

المتوسط الحسابي والإتحراف المعياري والتكرارات والمجموع التقديري والنسبة المئوية وكاس ومستوى جودة الحياة الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن بالأندية الرياضية (ن=٢١)

المجال	البعد	م	ع	موافق			غير موافق		النسبة المئوية	كاس	المستوى
				بشدة	موافق	ما إلى حد ما	غير موافق	تماماً			
الجوانب التنظيمية	المشاركة في إتخاذ القرارات	٢١.٤٢	٧.٢١	٥٨	٥٨	١٩	٦	٦	٧٦.٥٣٪	١٠٠.٢٩	مرتفع
الجوانب التنظيمية	السلوك القيادي والإشرافي	٢٠.٧٩	٥.٩٥	٤٢	٦٧	٣١	٦	١	٧٤.٣٢٪	٩٩.٦٣	مرتفع



مرتفع	*٣٤.٢٦	%٦٠.٥٤	٣٥٦	١٠	١٨	٥٠	٣٨	٣١	٨.٠٥	١٦.٩٤	الإستقرار والأمان الوظيفي	والوظيفية
مرتفع	*٥٢.٧٦	%٦٥.٦٥	٣٨٦	٨	١٤	٣٥	٥٨	٣٢	٧.٦٣	١٨.٤١	برامج التدريب والتعلم	
مرتفع	*١٣٥.٧٦	%٧٥.٠٠	٤٤١	٦	٤	١٦	٧٩	٤٢	٦.٣	٢١.٠٧	الترقية والتقدم الوظيفي	
مرتفع	*٦٤.٦٩	%٧٠.٤١	٢٠٧٠	٣١	٤٨	١٥١	٣٠٠	٢٠٥	٣٥.١٤	٩٨.٦٣	الدرجة الكلية للمجال الأول	
مرتفع	*١٣٧.٧١	%٧٩.١٧	٥٣٢	٢	٦	٢٠	٧٤	٦٦	٦.٨٨	٢٥.٣٦	الأسن والصحة المهنية في بيئة العمل	بيئة العمل
مرتفع	*٣١.٢٣	%٦٠.٨٦	٤٠٩	١٩	٢٠	٣٤	٥٩	٣٦	١٠.١٦	١٩.٥٢	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	المادية
مرتفع	*١٨٤.٤٤	%٧٧.٣٨	٥٢٠	١	٤	٢٠	٩٦	٤٧	٥.٩٢	٢٤.٨	العلاقات الإجتماعية	والمعنوية
مرتفع	*٩٥.٩٩	%٧١.٥٨	٤٨١	٥	١٣	٢٨	٧٦	٤٦	٨	٢٢.٨٨	الأجور والمكافآت	
مرتفع	*١١٢.٣٤	%٧٢.٢٥	١٩٤٢	٢٧	٤٣	١٠٢	٣٠٥	١٩٥	٣٠.٩٦	٩٢.٥٦	الدرجة الكلية للمجال الثاني	
مرتفع	*٨٨.٥٢	%٧١.٣٣	٤٠١٢	٥٨	٩١	٢٥٣	٦٠٥	٤٠٠	٦٦.١	١٩١.١٩	الدرجة الكلية للمقياس	

قيمة كا الجدولية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) = ٩.٤٩

يتضح من جدول (١٩) أن النسبة المئوية الكلية للمقياس بلغت (٧١.٣٣%) وبمستوى مرتفع لجودة الحياة الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن بالأندية الرياضية كما بلغت قيمة كا^١ (٨٨.٥٢) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق).

وبلغت النسبة المئوية الكلية للمجال الأول "الجوانب التنظيمية والوظيفية" (٧٠.٤١%) وبمستوى مرتفع لجودة الجوانب التنظيمية والوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن بالأندية الرياضية كما بلغت قيمة كا^٢ (٦٤.٦٩) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق) ، بينما تراوحت النسبة المئوية لأبعاد المجال الأول بين (٦٠.٥٤% ، ٧٦.٥٣%) ، وبمستوى جودة مرتفع لجميع الأبعاد ، وجاء ترتيب أبعاد المجال الأول على النحو التالي:

- جاء البعد الأول "المشاركة في إتخاذ القرارات" في الترتيب الأول وينسبة مئوية بلغت (٧٦.٥٣%) وبمستوى جودة مرتفع كما بلغت قيمة كا^٣ (١٠.٢٩) وهي غير دالة إحصائياً.
- جاء البعد الخامس "الترقية والتقدم الوظيفي" في الترتيب الثاني وينسبة مئوية بلغت (٧٥.٠٠%) وبمستوى جودة مرتفع كما بلغت قيمة كا^٤ (١٣٥.٧٦) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق)
- جاء البعد الثاني " السلوك القيادي والإشرافي" في الترتيب الثالث وينسبة مئوية بلغت (٧٤.٣٢%) وبمستوى جودة مرتفع كما بلغت قيمة كا^٥ (٩٩.٦٣) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق)
- جاء البعد الرابع "برامج التدريب والتعلم" في الترتيب الرابع وينسبة مئوية بلغت (٦٥.٦٥%) وبمستوى جودة مرتفع كما بلغت قيمة كا^٦ (٥٢.٧٦) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق)
- جاء البعد الثالث "الإستقرار والأمان الوظيفي" في الترتيب الخامس وينسبة مئوية بلغت (٦٠.٥٤%) وبمستوى جودة مرتفع كما بلغت قيمة كا^٧ (٣٤.٢٦) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق)



بينما بلغت النسبة المئوية الكلية للمجال الثاني "بيئة العمل المادية والمعنوية" (٧٢.٢٥٪) وبمستوى مرتفع لجودة بيئة العمل المادية والمعنوية لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن بالأندية الرياضية كما بلغت قيمة كا^٢ (١١٢.٣٤) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق) ، بينما تراوحت النسبة المئوية لأبعاد المجال الثاني بين (٦٠.٨٦٪ ، ٧٩.١٧٪) ، وبمستوى جودة مرتفع لجميع الأبعاد ، وجاء ترتيب أبعاد المجال الثاني على النحو التالي:

- جاء البعد الأول " الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل " في الترتيب الأول وبنسبة مئوية بلغت (٧٩.١٧٪) وبمستوى جودة مرتفع ، كما بلغت قيمة كا^٢ (١٣٧.٧١) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق).

- جاء البعد الثالث "العلاقات الإجتماعية" في الترتيب الثاني وبنسبة مئوية بلغت (٧٧.٣٨٪) وبمستوى جودة مرتفع ، كما بلغت قيمة كا^٢ (١٨٤.٤٤) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق).

- جاء البعد الرابع " الأجور والمكافآت" في الترتيب الثالث وبنسبة مئوية بلغت (٧١.٥٨٪) وبمستوى جودة مرتفع ، كما بلغت قيمة كا^٢ (٩٥.٩٩) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق).

- جاء البعد الثاني " التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية" في الترتيب الرابع وبنسبة مئوية بلغت (٦٠.٨٦٪) وبمستوى جودة مرتفع ، كما بلغت قيمة كا^٢ (٣١.٢٣) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق).

ويرجع الباحث تحقق مستوى جودة مرتفع للمجال الأول "الجوانب التنظيمية والوظيفية" لجودة الحياة الوظيفية لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن بالأندية الرياضية وترتيب أبعاد المجال الأول "المشاركة في إتخاذ القرارات- الترقية والتقدم الوظيفي - السلوك القيادي والإشرافي - برامج التدريب والتعلم - الإستقرار والأمان الوظيفي " ، وتحقق مستوى جودة مرتفع للمجال الثاني "بيئة العمل المادية والمعنوية" ، وترتيب أبعاد المجال الثاني " الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل- العلاقات الإجتماعية -الأجور والمكافآت -التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية " وبالتالي تحقق مستوى مرتفع لجودة الحياة الوظيفية لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن بوجه عام بالأندية الرياضية إلى طبيعة مجال العمل لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن بالأندية الرياضية من حيث الإهتمام الرياضي بجميع المراحل العمرية لأعضاء النادي العاملين ومنها مرحلة الرواد من خلال تنظيم المسابقات الرياضية الترويحية والتنافسية والاشتراك في فاعليات المسابقات والمهرجانات الرياضية التي ينظمها الإتحاد المصري للرياضة للجميع لمرحلة الرواد ، وانطلاقاً من هذه الأهمية الكبيرة لهذه المرحلة العمرية (كبار السن) تسعى إدارة النادي إلى تهيئة البيئة الملائمة من خلال تحقيق جودة الحياة الوظيفية لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن للقيام بمهام عملهم بكفاءة .



جدول (٢٠)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتكرارات والمجموع التقديري والنسبة المئوية وكا^٢ ومستوى جودة الحياة الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن بأندية المسنين (ن=١٧)

المجال	البعد	م	ع	موافق بشدة			موافق			كا ^٢	النسبة المئوية	المجموع التقديري
				ك	ك	ك	ك	ك	ك			
الجوانب التنظيمية والوظيفية	المشاركة في اتخاذ القرارات	١٦.٣١	٨.٣٣	٢١	٣٨	٢٨	٢٣	٩	١٨.٧٧*	٥٨.١٩%	٢٧٧	
	المهارة القيادية والإشرافية	١٦.٥٢	٨.٦١	٢٤	٣٧	٢٦	٢٢	١٠	١٥.٦٦*	٥٩.٠٣%	٢٨١	
	الإستقرار والأمان الوظيفي	١٦.٤٥	٨.٧٥	٢٤	٣٦	٣٠	١٦	١٣	١٥.٣٣*	٥٨.٨٢%	٢٨٠	
	برامج التدريب والتعلم	٤.١٣	٥.٠٤	-	١	١٣	٤١	٦٤	٨٠.٩٠*	١٤.٧١%	٧٠	
	التربية والتقدم الوظيفي	٧.١٤	٦.٧٢	١	٧	٣٠	٣٧	٤٤	٦١.٨٠*	٢٥.٤٢%	١٢١	
الدرجة الكلية للمجال الأول												
بيئة العمل المادية والمعنوية	الامن والصحة المهنية في بيئة العمل	١٨.٨	١٠	١٣	٣١	٥٦	١٩	١٧	٤٤.٧٤*	٥٠.٧٤%	٢٧٦	
	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	١٨.٦٤	٩.٥٢	٢٣	٣١	٢٩	٢٣	٣٠	٢.٢٤	٤٨.٩٠%	٢٦٦	
	العلاقات الإجتماعية	١٨.٨٨	٩.٨٤	٤٠	٥١	٢٩	١١	٥	٥٤.٧٤*	٧٠.٢٢%	٣٨٢	
	الأجور والمكافآت	٤.٧٢	٥.٧٦	٩	٢٩	٣٤	٣٦	٢٨	١٦.٨٧*	٤١.٧٣%	٢٢٧	
الدرجة الكلية للمجال الثاني												
الدرجة الكلية للمقياس												
متوسط		١٢١.٥٩	٧٢.٥٧	١٥٥	٢٦١	٢٧٥	٢٢٨	٢٢٠	٣٤.٠٧*	٤٨.٠٧%	٢١٨٠	

*قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) - ٩.٤٩

يتضح من جدول (٢٠) أن النسبة المئوية الكلية للمقياس بلغت (٤٨.٠٧%) وبمستوى متوسط لجودة الحياة الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن بأندية المسنين كما بلغت قيمة كا^٢ (٣٤.٠٧) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق).
وبلغت النسبة المئوية الكلية للمجال الأول "الجوانب التنظيمية والوظيفية" (٤٣.٢٣%) وبمستوى متوسط لجودة الجوانب التنظيمية والوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن بأندية المسنين كما بلغت قيمة كا^٢ (٣٨.٤٩) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق) ، بينما تراوحت النسبة المئوية لأبعاد المجال الأول بين (١٤.٧١% ، ٥٩.٠٣%) ، وبمستوى جودة يتراوح بين المستوى (لا يتحقق - متوسط) للأبعاد ، وجاء ترتيب أبعاد المجال الأول على النحو التالي:

- جاء البعد الثاني "السلوك القيادي والإشرافي" في الترتيب الأول وبنسبة مئوية بلغت (٥٩.٠٣%) وبمستوى جودة متوسط كما بلغت قيمة كا^٢ (١٥.٦٦) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق).
- جاء البعد الثالث " الإستقرار والأمان الوظيفي" في الترتيب الثاني وبنسبة مئوية بلغت (٥٨.٨٢%) وبمستوى جودة متوسط كما بلغت قيمة كا^٢ (١٥.٣٣) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق)
- جاء البعد الأول " المشاركة في إتخاذ القرارات" في الترتيب الثالث وبنسبة مئوية بلغت (٥٨.١٩%) وبمستوى جودة مرتفع كما بلغت قيمة كا^٢ (١٨.٧٧) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق)



- جاء البعد الخامس "الترقية والتقدم الوظيفي" في الترتيب الرابع ونسبة مئوية بلغت (٢٥.٤٢٪) وبمستوى جودة ضعيف كما بلغت قيمة كاي^٢ (٦١.٨٠) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق إلى حد ما)
- جاء البعد الرابع " برامج التدريب والتعلم" في الترتيب الخامس ونسبة مئوية بلغت (١٤.٧١٪) وعدم تحقق الجودة كما بلغت قيمة كاي^٢ (٨٠.٩٠) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (غير موافق تماماً)
- بينما بلغت النسبة المئوية الكلية للمجال الثاني "بيئة العمل المادية والمعنوية" (٥٢.٩٠٪) وبمستوى متوسط لجودة بيئة العمل المادية والمعنوية لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن بأندية المسنين كما بلغت قيمة كاي^٢ (٢٩.٦٥) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق إلى حد ما) ، بينما تراوحت النسبة المئوية لأبعاد المجال الثاني بين (٤١.٧٣٪ ، ٧٠.٢٢٪) ، وبمستوى جودة يتراوح بين المستوى (متوسط - مرتفع) للأبعاد ، وجاء ترتيب أبعاد المجال الثاني على النحو التالي:
- جاء البعد الثالث "العلاقات الإجتماعية" في الترتيب الأول ونسبة مئوية بلغت (٧٠.٢٢٪) وبمستوى جودة مرتفع ، كما بلغت قيمة كاي^٢ (٥٤.٧٤) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق).
- جاء البعد الأول " الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل" في الترتيب الثاني ونسبة مئوية بلغت (٥٠.٧٤٪) وبمستوى جودة متوسط ، كما بلغت قيمة كاي^٢ (٤٤.٧٤) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق إلى حد ما).
- جاء البعد الثاني " التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية" في الترتيب الثالث ونسبة مئوية بلغت (٤٨.٩٠٪) وبمستوى جودة متوسط ، كما بلغت قيمة كاي^٢ (٢.٢٤) وهي غير دالة إحصائياً.
- جاء البعد الرابع " الأجور والمكافآت" في الترتيب الرابع ونسبة مئوية بلغت (٤١.٧٣٪) وبمستوى جودة متوسط ، كما بلغت قيمة كاي^٢ (١٦.٨٧) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق إلى حد ما).
- ويرجع الباحث تحقق مستوى جودة متوسط للمجال الأول "الجوانب التنظيمية والوظيفية" لجودة الحياة الوظيفية لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن بأندية المسنين وترتيب أبعاد المجال الأول " السلوك القيادي والإشرافي - الإستقرار والأمان الوظيفي - المشاركة في اتخاذ القرارات - الترقية والتقدم الوظيفي - برامج التدريب والتعلم" ، وتحقق مستوى جودة متوسط للمجال الثاني " بيئة العمل المادية والمعنوية" ، وترتيب أبعاد المجال الثاني " العلاقات الإجتماعية - الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل - التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية - الأجور والمكافآت " وبالتالي تحقق مستوى متوسط لجودة الحياة الوظيفية لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن بوجه عام بأندية المسنين إلى طبيعة مجال العمل لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن بأندية المسنين من حيث ضعف الموازنات المالية التي توفرها وزارة الشؤون الإجتماعية لدعم خدمات الرعاية لكبار السن بأندية المسنين عامة والخدمات الرياضية خاصة فضلاً عن عدم توافر المساحات الملائمة للممارسة لكبار السن من الجنسين الرجال والنساء للانشطة الرياضية وضعف إمكانات الممارسة الرياضية والذي إنعكس سلباً على جودة الحياة الوظيفية لأخصائيي النشاط



الرياضي لكبار السن بأندية المسنين وغياب عنصر الإبداع لدى أخصائي النشاط الرياضي وتحوله إلى دور روتيني لا يتناسب مع أهمية دوره في حياة كبار السن المترددين على أندية المسنين.

جدول (٢١)

المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري والتكرارات والمجموع التقديري والنسبة المئوية و٢١ مستوى

جودة الحياة الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن بدور المسنين (ن=١١)

المجال	البعد	م	ع	موافق	موافق	موافق	غير موافق	غير موافق	النسبة المئوية	كا	المستوى
				ك	هـ	د	ب	ج			
الجوانب التنظيمية والوظيفية	المشاركة في اتخاذ القرارات	٢٣.٢٤	٤.٦٢	٣٣	٣٦	٨	-	-	٨٣.١٢%	١٨.٤٢	مرتفع جداً
	السلوك القيادي والإشرافي	٢٣.٤٥	٥.٣٢	٣٨	٣٠	٧	-	-	٨٣.٧٧%	٤٧.٥٢	مرتفع جداً
	الإستقرار والأمان الوظيفي	١٩.١١	٨.٨٩	٢٦	٢٥	١٢	٧	٧	٦٨.١٨%	٢٣.٢٠	مرتفع
	برامج التدريب والتعلم	١٢.٨١	٨.٨٢	٨	١٧	٢٠	١٤	١٨	٤٥.٧٨%	٥.٦٦	متوسط
	الترقية والتقدم الوظيفي	١٨.٦٢	٦.٨٦	١٦	٣٠	٢١	٩	٩	٦٩.٥٦%	٣٢.٠٣	مرتفع
	الدرجة الكلية للمجال الأول	٩٧.٢٣	٣٤.٥١	١٢١	١٣٨	٦٨	٣٦	٢٢	٦٩.٤٨%	٢٥.٣٦	مرتفع
بيئة العمل المدنية والمعنوية	الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل	٢٦.٥٦	٦.٣٢	٤٣	٣١	١٢	-	-	٨٢.٦٧%	٤٦.٤٦	مرتفع جداً
	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	١٤.٦٤	٧.٦٨	١٧	٢٨	٢٢	٨	١٣	٥٩.٣٨%	١٣.٧١	متوسط
	العلاقات الاجتماعية	٢٦.٨	٩.٧٦	٤٨	٣٢	٧	-	-	٨٩.٠٨%	٦٥.٥٥	مرتفع جداً
	الأجور والمكافآت	٢١.٨٤	٥.٥٢	١٩	٢٩	٣١	١	٨	٦٦.١٩%	٣٨.٥٩	مرتفع
	الدرجة الكلية للمجال الثاني	٨٩.٨٤	٢٩.٢٨	١٢٧	١٢٠	٧٢	٩	٢٤	٧٣.٥٨%	٤١.٠٧	مرتفع
	الدرجة الكلية للمقياس	١٨٧.٠٧	٦٣.٧٩	٢٤٨	٢٥٨	١٤٠	٦٠	٣١	٧١.٥٣%	٣٣.٢٢	مرتفع

*قيمة كا الجدولية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) - ٩.٤٩

يتضح من جدول (٢١) أن النسبة المئوية الكلية للمقياس بلغت (٧١.٥٣%) وبمستوى مرتفع لجودة الحياة الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن بدور المسنين كما بلغت قيمة كا^٢ (٣٣.٢٢) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق).

وبلغت النسبة المئوية الكلية للمجال الأول "الجوانب التنظيمية والوظيفية" (٦٩.٤٨%) وبمستوى مرتفع لجودة الجوانب التنظيمية والوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن بدور المسنين كما بلغت قيمة كا^٢ (٢٥.٣٦) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق) ، بينما تراوحت النسبة المئوية لأبعاد المجال الأول بين (٤٥.٧٨% ، ٨٣.٧٧%) ، وبمستوى جودة يتراوح بين المستوى (متوسط - مرتفع جداً) للأبعاد ، وجاء ترتيب أبعاد المجال الأول على النحو التالي:

- جاء البعد الثاني "السلوك القيادي والإشرافي" في الترتيب الأول وبنسبة مئوية بلغت (٨٣.٧٧%) وبمستوى جودة مرتفع جداً كما بلغت قيمة كا^٢ (٤٧.٥٢) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق بشدة).



- جاء البعد الأول " المشاركة في إتخاذ القرارات" في الترتيب الثاني ونسبة مئوية بلغت (٨٣.١٢٪) وبمستوى جودة مرتفع جداً كما بلغت قيمة كا^٢ (١٨.٤٢) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق)
- جاء البعد الثالث "الإستقرار والأمان الوظيفي" في الترتيب الثالث ونسبة مئوية بلغت (٦٨.١٨٪) وبمستوى جودة مرتفع كما بلغت قيمة كا^٢ (٢٣.٢٠) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق)
- جاء البعد الخامس "الترقية والتقدم الوظيفي" في الترتيب الرابع ونسبة مئوية بلغت (٦٦.٥٦٪) وبمستوى جودة مرتفع كما بلغت قيمة كا^٢ (٣٢.٠٣) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق)
- جاء البعد الرابع "برامج التدريب والتعلم" في الترتيب الخامس ونسبة مئوية بلغت (٤٥.٧٨٪) وبمستوى جودة متوسط كما بلغت قيمة كا^٢ (٥.٦٦) وهي غير دالة إحصائياً. بينما بلغت النسبة المئوية الكلية للمجال الثاني "بيئة العمل المادية والمعنوية" (٧٣.٥٨٪) وبمستوى مرتفع لجودة بيئة العمل المادية والمعنوية لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن بدور المسنين كما بلغت قيمة كا^٢ (٤١.٠٧) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق بشدة) ، بينما تراوحت النسبة المئوية لأبعاد المجال الثاني بين (٥٩.٣٨٪ ، ٨٦.٠٨٪) ، وبمستوى جودة يتراوح بين المستوى (متوسط - مرتفع جداً) للأبعاد ، وجاء ترتيب أبعاد المجال الثاني على النحو التالي:
- جاء البعد الثالث "العلاقات الإجتماعية" في الترتيب الأول ونسبة مئوية بلغت (٨٦.٠٨٪) وبمستوى جودة مرتفع جداً ، كما بلغت قيمة كا^٢ (٦٥.٥٥) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق جداً).
- جاء البعد الأول " الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل" في الترتيب الثاني ونسبة مئوية بلغت (٨٢.٦٧٪) وبمستوى جودة مرتفع جداً ، كما بلغت قيمة كا^٢ (٤٦.٤٦) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق جداً).
- جاء البعد الرابع "الأجور والمكافآت" في الترتيب الثالث ونسبة مئوية بلغت (٦٦.١٩٪) وبمستوى جودة مرتفع ، كما بلغت قيمة كا^٢ (٣٨.٥٩) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق).
- جاء البعد الثاني "التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية" في الترتيب الرابع ونسبة مئوية بلغت (٥٩.٣٨٪) وبمستوى جودة متوسط ، كما بلغت قيمة كا^٢ (١٣.٧١) وهي دالة إحصائياً لصالح الإستجابة (موافق).
- ويرجع الباحث تحقق مستوى جودة مرتفع للمجال الأول "الجوانب التنظيمية والوظيفية" لجودة الحياة الوظيفية لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن بدور المسنين وترتيب أبعاد المجال الأول " السلوك القيادي والإشرافي - المشاركة في إتخاذ القرارات - الإستقرار والأمان الوظيفي - الترقية والتقدم الوظيفي - برامج التدريب والتعلم " ، وتحقق مستوى جودة مرتفع للمجال الثاني "بيئة العمل المادية والمعنوية" ، وترتيب أبعاد المجال الثاني "العلاقات الإجتماعية - الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل - الأجور والمكافآت - التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية " وبالتالي تحقق مستوى مرتفع لجودة الحياة الوظيفية لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن بوجه



عام بدور المسنين إلى طبيعة مجال العمل لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن بدور المسنين والتي تعكس إيمان واقتناع القائمين على برامج الرعاية المتكاملة بدور المسنين بأهمية النشاط الرياضي كمدخل هام للتغلب على العديد من المشكلات العامة التي يعاني منها كبار السن من الجنسين وإشباع العديد من إحتياجات كبير السن الأمر الذي إنعكس إيجابياً على توفير البيئة الداعمة لذلك من خلال تحقيق مستوى جودة يتلائم مع طبيعة وأهمية أخصائي النشاط الرياضي في حياة كبير السن.

ويتفق 'سوميرس ، مارك جون Somers Mark John' (٢٠٠٣م) في أن القيم السائدة داخل أى منظمة أو مؤسسة تسعى إلى رقي المبادئ الأخلاقية في البناء التنظيم للمؤسسة تحصد عدد من الفوائد الهامة ، وتحقق أقل الأخطاء في العمل وأعلى درجات الإنترام الوظيفي ، وتشمل التنظيمات الرسمية وغير الرسمية ، لشكل بذلك المحك الأساسي لسلوكيات العاملين بتلك المؤسسات.(١٧ : ١٩٣)

ويتفق " محمد عبد الغني حسن" (٢٠١٠م) في أن الأداء لا يتحدد بناء على توافر أو عدم توافر بعض المحددات بل هو نتيجة لمحصلة التفاعل بين مدى الرغبة الموجودة لدى الفرد ، والتي يمكن أن تظهر من خلال حماسه وإقباله على العمل والذي يعبر عن توافق هذا العمل مع ميوله واتجاهاته ، والإشباع الذي توفره بيئة العمل الداخلية.(٥ : ٢٢٢، ٢٢٣)

ويتفق " محمود حسن عبد الله" (٢٠٠٢م) (٦) ، في أن عملية إتخاذ القرار تمثل المحك الرئيسي وهي الأساس أيضاً لبث الحماس في نفوس العاملين والمستفيدين ورفع روحهم المعنوية، فالقيادة الفاعلة تعد احد المقومات المهمة في التأثير على سلوك الاخرين وتوجيه طاقاتهم لاستخدامها بصورتها المثلى في لتحقيق الأهداف السابق تقريرها .

كما تؤكد نتائج دراسة " وليد أحمد سامي" (٢٠٠٩م) (٩) في أن دور وأندية كبار السن من المنشآت الهامة لكبير السن فهي بمثابة المنزل والأسرة الجديدة ، وعلى هذا فإن لم تكن تلك الدور والأندية متكاملة من حيث الإمكانيات المادية وما يرتبط بها من إمكانيات مادية وتسهيلات، وكذلك الإمكانيات البشرية من حيث القائمين على العمل مع كبار السن ومدى خبراتهم وتأهيلهم العلمي فمن الصعب أن تحقق هذه المؤسسات أهدافها وأدوارها في حياة كبار السن.

ويتفق " ناظم شاكر الوتار ، السيد حمزة جاسم" (٢٠٠٦م) (٨) في ضرورة العمل 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 على توفير المتطلبات اللازمة للشعور بالقناعة والرضا من خلال النواتج الإيجابية التي تقابل العمل الذي يؤدونه .

وبذلك يكون الباحث قد أجاب على التساؤل الثالث " ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن في ضوء مجالات العمل ؟"



جدول (٢٢)

تحليل التباين بين عينة البحث على أبعاد المقياس وفقاً لمجالات العمل (ن=١١٢)

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	الدلالة
البعد الأول	بين المجموعات	١٨٥,٣٤٩	٤	٤٦,٣٣٧	.٩٩٠	غير دال
	داخل المجموعات	٥٠٠٦,٦٤٣	١٠٧	٤٦,٧٩١		
	المجموع	٥١٩١,٩٩١	١١١			
البعد الثاني	بين المجموعات	٧٤,٠٠٥	٤	١٨,٥٠١	.٤١٧	غير دال
	داخل المجموعات	٤٧٥٢,٩٨٦	١٠٧	٤٤,٤٢٠		
	المجموع	٤٨٢٦,٩٩١	١١١			
البعد الثالث	بين المجموعات	٤١٣,٨٢٢	٤	١٠٣,٤٥٥	*٣,٠٢٧	دال
	داخل المجموعات	٣٦٥٦,٤٥٥	١٠٧	٣٤,١٧٢		
	المجموع	٤٠٧٠,٢٧٧	١١١			
البعد الرابع	بين المجموعات	١١٩,١٤٥	٤	٢٩,٧٨٦	.٤٧٥	غير دال
	داخل المجموعات	٦٧٠٢,٨١٩	١٠٧	٦٢,٦٤٣		
	المجموع	٦٨٢١,٩٦٤	١١١			
البعد الخامس	بين المجموعات	٢٤٠,٠١٨	٤	٦٠,٠٠٥	١,٠٤٣	غير دال
	داخل المجموعات	٦١٥٢,٨٣٩	١٠٧	٥٧,٥٠٣		
	المجموع	٦٣٩٢,٨٥٧	١١١			
مجموع المجال الأول	بين المجموعات	١١٣٣,٣١٣	٤	٢٨٣,٣٢٨	١,٢٨٤	غير دال
	داخل المجموعات	٢٣٦٠,٢٦٠٧	١٠٧	٢٢٠,٥٨٥		
	المجموع	٢٤٧٣٥,٩٢٠	١١١			
البعد الأول	بين المجموعات	٦٧٣,٥٢٥	٤	١٦٨,٣٨١	*٣,٨١٨	دال
	داخل المجموعات	٤٧١٨,٤٦٦	١٠٧	٤٤,٠٩٨		
	المجموع	٥٣٩١,٩٩١	١١١			
البعد الثاني	بين المجموعات	٣٨٩,٧١٩	٤	٩٧,٤٣٠	١,٧٦١	غير دال
	داخل المجموعات	٥٩١٩,٠٥٨	١٠٧	٥٥,٣١٨		
	المجموع	٦٣٠٨,٧٧٧	١١١			
البعد الثالث	بين المجموعات	٤٧,٩٦٨	٤	١١,٩٩٢	.٣٥٥	غير دال
	داخل المجموعات	٣٦١٤,٨٠٩	١٠٧	٣٣,٧٨٣		
	المجموع	٣٦٦٢,٧٧٧	١١١			
البعد الرابع	بين المجموعات	٥٨٤,٢٥٩	٤	١٤٦,٠٦٥	*٢,٥٤٤	دال
	داخل المجموعات	٦١٤٢,٨٤٨	١٠٧	٥٧,٤١٠		
	المجموع	٦٧٢٧,١٠٧	١١١			
مجموع المجال الثاني	بين المجموعات	٥٤٦,٣٢٦	٤	١٣٦,٥٨٢	.٧٢٠	غير دال
	داخل المجموعات	٢٠٢٩٥,٦٦٥	١٠٧	١٨٩,٦٧٩		
	المجموع	٢٠٨٤١,٩٩١	١١١			
الدرجة الكلية للمقياس	بين المجموعات	٦٠٩,٨١٨	٤	١٥٢,٤٥٥	.٣٣٦	غير دال
	داخل المجموعات	٤٨٦٠,٦٨٩٦	١٠٧	٤٥٤,٢٧٠		
	المجموع	٤٩٢١٦,٧١٤	١١١			

*قيمة (ف) الجدولية عند درجتى حرية ٤ ، ١١١ ومستوى معنوية (٠.٠٥) = ٢.٤٦

يتضح من جدول (٢٢) أن قيمة "ف" المحسوبة جاءت دالة احصائياً على البعد الثالث "الإستقرار والأمان الوظيفي" في المجال الأول "الجوانب التنظيمية والوظيفية" والبعد الأول "الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل" ، والرابع "الأجور والمكافآت" في المجال الثاني " بيئة العمل



المادية والمعنوية* ، لذا سوف يستخدم الباحث إختبار أقل فرق معنوي لإيجاد الفروق بين العينات وفقاً لمجالات العمل

جدول (٢٣)

دلالة الفروق بين عينات البحث على البعد الثالث بالمجال الأول والبعد (الأول - الرابع)

بالمجال الثاني باستخدام إختبار أقل فرق معنوي "LSD" (ن=١١٢)

المجال	البعد	المتوسط الحسابي	العينة	الأندية الصحية	أندية الشركات	الأندية الرياضية	أندية المسنين	دور المسنين	
الأول	الثالث	١٨.٤٨	الأندية الصحية		١.٤١	٠.٢٧	١.٣٦	٣.٣٨	
		١٨.٢	أندية الشركات			*٤.٧٥	*٣.٣٣	*٤.٤٨	
		١٦.٩٤	الأندية الرياضية				١.١٤٤	١.٠٩٦	
		١٦.٤٥	أندية المسنين					٠.٠٤٨	
		١٩.١١	دور المسنين						
الثاني	الأول	٢٥.٧٦	الأندية الصحية	*٢.٦٠٠	١.٣٠٤	*٣.٨٩٤	*٥.٩٤		
		٢٤.٧٢	أندية الشركات		*٣.٩٠٤	*٣.١٩٨	*٤.٦٤٠		
		٢٥.٣٦	الأندية الرياضية			*٤.٧٠٥	*٧.٨٣٩		
		١٨.٦٤	أندية المسنين				*٨.٥٤٥		
		٢٦.٥٦	دور المسنين						
	الرابع		٢٥.٠٤	الأندية الصحية	١.١٣٣	*٣.٠٨٥	*٥.٥٤٠	*٤.٢٣٦	
			٢٣.٨٤	أندية الشركات		*٤.٤٧٦	*٥.١٠٣	*٥.٧٣٥	
			٢٢.٨٨	الأندية الرياضية			٠.١٥١	١.٨٣٩	
			٤.٧٢	أندية المسنين				٠.٦٠٢	
			٢١.٨٤	دور المسنين					

يتضح من جدول (٢٣) وجود فروق دالة إحصائياً بين أندية الشركات والأندية الرياضية لصالح أندية الشركات ، وبين أندية الشركات وأندية المسنين لصالح أندية الشركات ، وبين أندية الشركات ودور المسنين لصالح دور المسنين ، بالبعد الثالث "الإستقرار والأمان الوظيفي" في المجال الأول "الجوانب التنظيمية والوظيفية".

بينما توجد فروق دالة إحصائياً بين الأندية الصحية وأندية الشركات لصالح الأندية الصحية ، وبين الأندية الصحية وأندية المسنين لصالح الأندية الصحية ، وبين الأندية الصحية ودور المسنين لصالح دور المسنين ، وبين أندية الشركات والأندية الرياضية لصالح الأندية الرياضية ، وبين أندية الشركات وأندية المسنين لصالح أندية الشركات ، وبين أندية الشركات ودور المسنين لصالح دور المسنين ، وبين الأندية الرياضية وأندية المسنين لصالح الأندية الرياضية ، وبين الأندية الرياضية ودور المسنين لصالح دور المسنين ، وبين أندية المسنين



ودور المسنين لصالح دور المسنين، بالبعد الأول ' الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل ' في المجال الثاني ' بيئة العمل المادية والمعنوية '.

كما توجد فروق دالة إحصائياً بين أندية الشركات والأندية الرياضية لصالح أندية الشركات ، وبين أندية الشركات وأندية المسنين لصالح أندية الشركات ، وبين أندية الشركات ودور المسنين لصالح أندية الشركات، بالبعد الرابع " الأجور والمكافآت ' في المجال الثاني " بيئة العمل المادية والمعنوية '.

ويرجع الباحث تلك الفروق إلى الاختلافات الجوهرية في بيئة العمل الخاصة بكل مجال من مجالات العمل لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن من حيث طبيعة الإدارة المسؤولة عن كل مجال وطبيعة الإشراف أو الجهة المسؤولة إدارياً عن الإشراف عنها ، فضلاً عن اختلاف الموازنات المالية الخاصة برياضة كبار السن من الجنسين سواء على مستوى الممارسة الترويحية أو الرياضة التنافسية أو المهرجانات الرياضية وكذلك كم وكيف الإمكانيات المادية لرياضة كبار السن ، الأمر الذي إنعكس بصورة إيجابية ببعض مجالات العمل وإنعكس سلباً على المجالات الأخرى ، فرؤية المؤسسات المعنية بأهمية رياضة كبار السن (الممارسة- المناقصة) كمدخل للحياة الصحية لكبار السن ، وما تتخذه من آليات لتفعيل ذلك وفقاً لمجالات العمل إنعكس بدوره على مستوى جودة الحياة الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن.

ويتفق مع ما سبق " ناتراجن وآخرون Natarjan et al ' (٢٠١١م) (١٣) في أن ثقافة جودة الحياة الوظيفية بالمنظمة ينبغي أن تعكس بيئة عمل خالية من الخوف يشارك فيها جميع العاملين بفاعلية وتخلق درجة عالية من الالتزام المتبادل لتحقيق احتياجات الفرد وتنميته وتحقيق أهداف المنظمة وتطويرها والمساهمة في تحقيق أهداف المجتمع.

كما يتفق 'سيد محمد جاد الرب' (٢٠٠٨م) أن مشاركة العاملين تعد أحد أهم المحاور والعناصر اللازمة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية، بمشاركة العاملين يشير إلى تقوية ودعم العاملين بكل ما يساهم في جعلهم أكثر قدرة وسلطة ومرونة في أداء مهام عملهم وتحقيق الأهداف السابق تقريرها. (٤: ٢٩، ٣٠)

يرى ' سوامي وآخرون Swamy et al ' (٢٠١٥م) أن التركيز على تحسين جودة حياة العمل يزيد من إطمئنان ورضا العاملين، حيث يمكن أن يؤدي إلى مزايا مختلفة للعاملين بالمؤسسة أو المنظمة ، كما أن التنفيذ الفعال لأنشطة جودة الحياة الوظيفية مثل الوقت المرن الإثراء الوظيفي، وتعدد فرص العمل، والثقافة، فرق العمل المستقلة، يعزز مكانة جودة حياة الوظيفية لدى العاملين، وهذه التداخلات تضمن الاستفادة الكاملة من إمكانيات العاملين وضمان فاعلية العمل. (١٩: ٢٨٥-٢٨٧)

كما أكدت نتائج دراسة 'إليس رامستد Elise Ramstad ' (٢٠٠٩م) (١١) على أنه يمكن تعزيز الأداء وجودة الحياة الوظيفية في آن واحد من خلال الربط بين أبعاد الأداء الوظيفي وأبعاد جودة الحياة الوظيفية في محاولة لتحسين جودة الخدمات المقدمة .



كما أكدت نتائج دراسة 'لديانا ,X., Lediana' (٢٠١٣م) (١٢) على أن العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل سوف تسهم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية والذي ينعكس على الأداء الأفضل والمتعة والالتزام والرضا لجميع العاملين بالمؤسسة أو المنظمة. وبذلك يكون قد تم الاجابة على التساؤل الرابع 'هل توجد فروق دالة احصائياً في مستوى جودة الحياة الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن في ضوء مجالات العمل؟'

الاستنتاجات

في ضوء هدف البحث والاجابة على تساؤلاته وفي إطار المنهج العلمي المستخدم، وفي نطاق عينة البحث، وكذلك التحليل الإحصائي، تمكن الباحث من التوصل إلى النتائج التالية :

- ١- تتمثل أهم مجالات العمل لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن بـ (الأندية الصحية- أندية الشركات- الأندية الرياضية- أندية المسنين- دور المسنين)
- ٢- بناء مقياس جودة الحياة الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن وتراوح معامل صدقه بين (٠.٦٨٨-٠.٧٣٣) ، ومعامل ثباته بين (٠.٦٥١، ٠.٧٥٩) ، وذلك يؤكد على أن المقياس المقترح على درجة مقبولة من الصدق والثبات، واشتمل على مجالين بواقع (٥) أبعاد للمجال الأول ، (٤) أبعاد للمجال الثاني بواقع (٦٧) مؤشراً موزعة على مجالي المقياس والأبعاد على النحو التالي:-

- المجال الأول : الجوانب التنظيمية والوظيفية.
- اشتمل المجال الأول على (٣٥) مؤشراً ، بواقع (٧) مؤشرات لكل من البعد الأول "المشاركة في إتخاذ القرارات" ، البعد الثاني "السلوك القيادي والإشرافي" ، البعد الثالث "الإستقرار والأمان الوظيفي" ، والبعد الرابع "برامج التدريب والتعلم" ، والبعد الخامس " الترقية والتقدم الوظيفي".
- المجال الثاني : بيئة العمل المادية والمعنوية.
- اشتمل المجال الثاني على (٣٢) مؤشراً ، بواقع (٨) مؤشرات لكل من البعد الأول "الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل" ، البعد الثاني "التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية" ، البعد الثالث "العلاقات الاجتماعية" ، والبعد الرابع "الأجور والمكافآت" .
- ٣- تحديد مستويات جودة الحياة الوظيفية لأخصائي النشاط الرياضي لكبار السن بـ (الأندية الصحية- أندية الشركات- الأندية الرياضية- أندية المسنين- دور المسنين)



التوصيات

- في ضوء ما تم استنتاجه يوصى 'الباحث' بما يلي :
- الاستفادة من تطبيق مقياس جودة الحياة الوظيفية لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن لضمان فاعلية برامج الأنشطة الرياضية لكبار السن بكافة المؤسسات المعنية بالرياضة كبار السن.
 - اجراء المزيد من الدراسات عن جودة الحياة الوظيفية لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن وعلاقتها بالمتغيرات الديموغرافية .
 - الاهتمام بتخطيط وتنفيذ دورات تدريبية (عند بداية العمل - متقدمة) لأخصائيي النشاط الرياضي لكبار السن لزيادة خبراتهم ورفع مستوى كفاءة أدائهم لضمان جودة الخدمة.

قائمة المراجع

أولاً : المراجع باللغة العربية

١. أيمن حسن ديوب ، نسرين عبد الرحمن خليل: تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات "دراسة ميدانية"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (٣٠)، العدد الأول، ٢٠١٤م.
٢. خليفة طالب خليفة : أوقات الفراغ والترويح مفاهيم وإدارة ، ط٣، الكويت ، مطبعة الفيصل ، ٢٠١٠م
٣. زكية أحمد فتحي: فسيولوجيا التدريب الرياضي ، كلية التربية الرياضية للبنات بالقاهرة، جامعة حلوان، ٢٠٠٤م.
٤. سيد محمد جاد الرب : جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية، دار الفكر العربي للنشر، ٢٠٠٨م.
٥. محمد عبد الغني حسن : مهارات إدارة الأداء ، مركز تطوير الاداء والتنمية ، ط٣، القاهرة، ٢٠١٠م.
٦. محمود حسن عبد الله: القدرة على إتخاذ القرار لدى مسئولى الأندية الرياضية، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان، ٢٠٠٢م.
٧. مها عادل رمضان: جودة الحياة الوظيفية في المنظمات المعاصرة 'مدخل نظري'، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، العدد الثاني ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ٢٠١٥م.
٨. ناظم شاكر الوتار ، السيد حمزة جاسم : السلوك القيادي وعلاقته بالرضا عن العمل لدى المربين التريبيين بمركز مدينة الموصل ، إنتاج علمي، مجلة الراقدن للعلوم الرياضية ، المجلد (١٢) ، العدد (٤٢) ، ٢٠٠٦م.



٩. وليد أحمد سامي : التحديات التي تواجه ممارسة برامج الترويح لكبار السن بدور وأندية الممننين بمحافظة الجيزة " دراسة مقارنة " ، إنتاج علمي، مجله أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية ، العدد (٢٩) ، الجزء الثاني، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط. أبريل ٢٠٠٩م

ثانياً : المراجع باللغة الأجنبية

١٠. Adhikari Vev Raj and Others: Decent Work and Work Life, Vol, ٣٤, Iss. ١, ٢٠١٢.
١١. Elise Ramstad, :Promoting performance and the quality of working life simultaneously", International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. ٥٨ Iss: ٥, pp. ٤٢٣ – ٤٣٦, ٢٠٠٩.
١٢. Lediana ,X. :Quality of Work Life of Mental Health Professionals in Albania Mediterranean Journal of Social Sciences Vol. ٤ (١) January , PP ٥٢٩ – ٥٣٤, ٢٠١٣.
١٣. Natarjan P. and Annurnalai C., "A Study of Quality of Work Life in Pondicherry University Pudcherry", Advances in Management, Vol. ٤ No. ٥, P. ٤٦, ٢٠١١.
١٤. Physical Activity Guidelines Advisory Committee report: Washington, DC: U.S. Department of Health and Human Services , ٢٠٠٨.
١٥. R.Gayathiri^١, Dr. Lalitha Ramakrishnan, Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance, International Journal of Business and Management Invention , Volume ٢ Issue ١, January, pp. ٠١-٠٨, p ٤, ٢٠١٣.
١٦. SJÖSTRÖM, M. et al. — Health-enhancing physical activity across European Union countries : the Eurobarometer study. Journal of Public Health P.P ٢٩١-٣٠٠ , ٢٠٠٦.
١٧. Somers, Mark John: Ethical Codes of conduct and organizational context: A study of the relationship between codes of conduct ,employee behavior and organization values ,Journal of Business Ethics, Mar., ٢٠٠٣.
١٨. Stewart, W.; Fujimoto, J. Harada, H. ;: Emotional changes during leisure activity in a community program, leisir journal Article, ٢٠٠٥.
١٩. Swamy, Devappa and Nanjundeswaraswamy and Rashmi, Srinivas: Quality of Work Life: Scale Development and Validation, International Journal of Caring Sciences, vol. ٨.No. ٢, pp ٢٨١-٣٠٠, ٢٠١٥.