

**" دور جودة الحياة الوظيفية المدركة في تطوير الأداء لموجهي ومعلمي التربية الرياضية "**

دكتور/ بركات فرج محمد عز العرب

استاذ مساعد بكلية التربية الرياضية للبنين . جامعة الإسكندرية

دكتور/ ايمن محمد عبد الهادي العيسوي

مدرس بكلية التربية الرياضية بنين جامعة الاسكندرية

**مقدمة ومشكلة الدراسة:**

تواجه المنظمات بعض التحديات التي تفرض نفسها علي بيئة العمل وتفرض إحداث تغيرات لمواكبتها فالمنظمة لاتعمل بمعزل عن البيئة الموجودة بها فهي تؤثر وتتأثر بما يحدث من تغيرات خارجية والتي تفرض بدورها بعض التغيرات الداخلية ولا تستطيع أن تقف المنظمات مكتوفة الأيدي أمام تلك التغيرات ولكن يجب أن تبادر بالتنبؤ بالتغيرات المحتملة وتخطط لها مقدماً حتي تستطيع أن تواجهها بحكمة ودون إرتباك في أنشطتها .

وتعتبر الموارد البشرية بالمنظمة هي أول من يتأثر بتلك التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية ومن ثم كان لزاماً علي المنظمة أن تواجه التحديات الخارجية المؤثرة علي الأفراد وتتكيف معها ويتم ذلك من خلال إجراء تعديلات علي سياستها وممارستها أو تبني سياسات جديدة من خلال الإهتمام بالموارد البشرية وتميئتها حتي تستطيع المنظمة مواجهة تلك التحديات والتغيرات . ( ١٠ : ١٣ )

كما أن الموارد البشرية تعتبر من المقاييس الاساسية التي تقاس بها ثروة الأمم بإعتبار أن هذه الموارد هي أهم المكونات الرأسمالية والأصول المؤثرة في الوضع الإقتصادي والإجتماعي في الدول، ولقد أصبح المورد البشري ودرجة كفاءته هو العامل الحاسم لتحقيق التقدم ، وقد أكد علماء الإقتصاد منذ وقت طويل على أهمية تنمية الموارد البشرية في تحقيق النمو الاقتصادي ، ويعتبر الإستثمار في الموارد البشرية إستثماراً وطنياً وهو أعلى أنواع رأس المال قيمة ومردوداً ، إذ عن طريق الإنسان تتقدم الأمم، والإقتصاد ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية الى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود.(٢٢ : ٢٠٧)

يفرض مجتمع القرن الحادي والعشرين على مختلف مؤسسات المجتمع ضرورة التوجه نحو تحقيق التميز في الأداء على المستوى الفردي والمؤسسي وقد ظهر ذلك بعد أن شهد مجال الإدارة بشكل عام حركة الإصلاح القائم على المعايير القياسية ، التي أكدت على توافر معايير واضحة ومحددة لعملية التطوير والتحسين في المؤسسات وتلى ذلك حركة البحث عن التميز التي أكدت أن تحقيق التميز المؤسسي يجب أن يكون الشغل الشاغل لجميع المؤسسات على اختلاف مستوياتها . ( ١١ : ٥ )

و نظراً لأن العنصر البشري هو أهم مورد تمتلكه المنظمة وهو الحاسم في نجاح المنظمات أو فشلها فإن جودة اداء العنصر تكون هي مفتاح تحقيق المجتمع لأهدافه، لذلك يجب أن تهتم المنظمات بكيفية تحسين ورفع كفاءة سلوك أداء هذا المورد البشري الهام. ( ٢١ : ٢٦٩ )

ويمثل العنصر البشري الركيزة الأساسية في الفكر الإداري المعاصر ، وهذا ما دفع معظم المؤسسات والمنظمات إلى زيادة الاهتمام بالموارد البشرية وتوفير مجموعة من الأبعاد الأساسية والتي تتمثل في توفير بيئة عمل صحية وأمنة، ودعم

ومشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرارات، وتوفير قدر كاف من الرعاية الاجتماعية والاقتصادية والصحية. ويتوافق ذلك مع جوهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية والتي تركز على تحقيق التوافق بين الفرد ووظيفته، ومراعاة الجوانب الإنسانية للعمل كمسئولية اجتماعية وأخلاقية ومعنوية للمؤسسات لتحسين إنتاجيتها وتحقيق الرضا المجتمعي عن أدائها وخدماتها المقدمة.

كما أن إدارة وتنمية الموارد البشرية هو المدخل الأنجح لرفع أو تحسين كفاءة أداء الموارد البشرية في منشآت الأعمال بما يحقق الإنتاجية والربحية الأعلى من ناحية وكذلك رضا هذه الموارد البشرية من ناحية أخرى . ( ٣ : ٥٤ )

وتلعب التغيرات المعاصرة التي تواجه كافة أنواع المؤسسات على مختلف الأصعدة، دورا كبيرا في رفع معدل التوتر والإجهاد وضغوط العمل، وهو ما وجه الاهتمام نحو تحديد الأساليب والطرق التي من شأنها تنمية جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين والموظفين، لذا اهتمت أدبيات السلوك التنظيمي بهذا الموضوع وتحليل أبعاده ومتغيراته، وأساليب تحسينه.(٢٠ : ١٥)

وعلى كافة المؤسسات الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية بها وكيفية تحسينها وجعلها مصدرا من مصادر قوة هذه المؤسسات ؛ فمكونات بيئة الحياة الوظيفية ليست بمنأى عن تلك التحديات تحسينها، حيث تتأثر بالتغيرات والتحديات والظروف المصاحبة لهذه التحولات؛ فالعاملون في المنظمات ليس بمعزل عن المجتمع وبالتالي يؤثرون ويتأثرون بالحياة الوظيفية . (١٩ : ٢١٥)

ومن هنا بدأ الاهتمام بالحياة الوظيفية وجودتها في سبعينيات القرن الماضي حيث أن مصطلح جودة الحياة الوظيفية ذكر في نهاية الستينات من القرن العشرين للتأكيد على جودة الحياة في مكان العمل، وكان التركيز الأساسي على هذا المفهوم خلال الفترة من ( ١٩٦٩ - ١٩٧٤ ) في الولايات المتحدة الأمريكية حيث كان ينصب على صحة العامل والتعرف إلى الطرق التي توجد من أداء الفرد أثناء العمل. (١٣ : ١٤)

ولقد اهتمت العديد من الدراسات البحثية في العالم في السنوات الأخيرة بقياس جودة الحياة الوظيفية في المصانع والجامعات والمدارس والمنظمات الحكومية وغير الحكومية، تحت أبعاد متعددة وتحديات جديدة متعمقة بالتزام الموظفين والمشاركة في تحقيق الأهداف التنظيمية، فجودة الحياة الوظيفية تساهم في تسهيل فرص التدريب للموظفين ، ورفع درجة الرضا الوظيفي ، وإيجاد بيئة عمل آمنة ، وتنمية أداء العاملين جنبا إلى جنب مع تنمية الأداء الكلي للمنظمة.(٩ : ٢ )

وتهتم جودة الحياة الوظيفية بتوفير حياة أفضل للموظفين من خلال دراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات في التعامل مع الموظفين من كل نواحي العمل مما يسهم بشكل مباشر في رفع أداء المنظمة من جانب ومن جانب آخر تحقيق واشباع رغبات واحتياجات الموظفين.(٢٣ : ١٦)

تعددت وتنوعت تعريفات الباحثين والعلماء لمفهوم جودة الحياة الوظيفية ، فركز علماء الاقتصاد على ساعات العمل والاجور والمكافآت ، في حين ركز علماء الاجتماع على نفوذ العاملين المهني ودرجة استقلاليتهم وسيطرتهم في وظائفهم ، وركز علماء النفس على المظاهر غير المادية في العمل كالرضا الوظيفي والسلامة النفسية (٢ : ٧)

ولقد دعت العديد من الاسباب الى الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية حيث واجهت المؤسسات العديد من المشكلات من بينها انخفاض الجودة وهروب العاملين من العمل ، انخفاض العوامل الاجتماعية والانسانية في جو العمل ، التصميم التقليدي

للوطناء لم يعد كافيا لاشباع حاجات الافراد ، تغير احتياجات وطموح الافراد ، فلقد أصبح الافراد أكثر استنارا وتعلما ووعيا مما جعلهم يسعون للحصول على الحاجات العليا وليس مجرد كسب قوتهم من أجل المعيشة (١٨ : ٦)

ومفهوم جودة الحياة الوظيفية المدركة هو مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، والذي يساهم أيضا بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. (١٤ : ٢٩٩)

وتشير الدراسات الى أن جودة الحياة الوظيفية لها تأثير على تحديد هوية المنظمة ، والرضا الوظيفي والاداء الوظيفي وقرار التخلي أو البقاء في الوظيفية. (٢٤)

وتهدف جودة الحياة الوظيفية المدركة إلى كيفية تصميم العمل بكل جوانبه من حيث التنظيم، والسلطة، والجماعات، وتدقيق إجراءات العمل، وساعات العمل، وخصائص العمل ذاته، وذلك بحيث تضمن أن الحياة التي يحيها العاملون داخل أعمالهم يجب أن تكون ذات جودة عالية. (١ : ١١٣)

وهناك العديد من الأسباب التي تدفع المنظمات بشكل عام إلى الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية من بينها: -

- الحرص على خلق موظف مستقر، وزيون دائم في المنظمة.
- شدة المنافسة، وارتفاع معدل نمو الجودة، وتكلفة وفورات الحجم .
- مشاكل ترك الموظفين للوظيفة سواء كان جسيما أو نفسيا .
- التركيز على الإنتاجية، والعوامل الاجتماعية والإنسانية في بيئة العمل.
- توجه حاجات الموظفين للتحرر من الهياكل التقليدية الجامدة للوظائف.
- تطور احتياجات وطموح الموظفين.

كما أن المنظمات تسعى الى تفعيل المزايا المتعددة والتي من بينها تبنيها لمضمون جودة الحياة الوظيفية تستطيع تحقيق المكاسب التالية :

- تعظيم قدرة المنظمة التنافسية عن طريق استقطاب موظفين أكفاء .
- توفير بيئة عمل أكثر مرونة ودافعية وولاء واستقرار.
- توفير ظروف و بيئة عمل راقية المستوى ومنتطورة من وجهة نظر الموظفين.
- تعظيم الفاعلية التنظيمية من وجهة نظر أصحاب المنظمة. (١٩ : ٢١٦)

تعد جودة الحياة الوظيفية المدركة من المواضيع الإدارية المهمة في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، لما لهذا المفهوم من تأثير مباشر في الروح المعنوية للعنصر البشري، وبالتالي على أداء المؤسسة.

لذلك حظى موضوع جودة الحياة الوظيفية المدركة وتحسينها باهتمام المتخصصين بالعلاقات الإنسانية والهندسة البشرية لمدة تزيد عن الخمسين عامًا، وينطق هذا الاهتمام من مسلمة مفادها حاجة العاملين في المؤسسة إلى أجواء عمل جيدة من اجل أداء العمل بصورة مناسبة، ومن هنا فإن الهدف الأساسي من محاولات تحسين نوعية حياة العمل يتمثل في

إعداد قوة عمل راضية ومدفوع ومحفزة وذات ولاء عال لأعمالها وعلى درجة عالية وقدرة فائقة في الإبداع والابتكار . (٧):  
(٢٧٦)

ويرى الباحثان أن النشاط الرياضي في المدارس من العوامل الهامة في بناء شخصية الطالب من جميع النواحي البدنية والصحية والنفسية والعلمية وبالتالي يجب الإهتمام بالقائمين على النشاط الرياضي من موجهين ومعلمين وغيرهم حتي نستطيع تحقيق الأهداف المرجوة من النشاط الرياضي بالمدارس وهذا يستلزم إيجاد أسلوب إداري حديث لمواجهة تلك التحديات فيجب أن نهتم بتحسين جودة الحياة الوظيفية لتحقيق التميز من خلال الإهتمام بالموارد البشرية والإرتقاء بها وبالتالي تحقيق الأهداف المنشودة .

### أسباب تناول الدراسة:

- ١- أهمية المتغيرات التي يتناولها موضوع الدراسة وهي " جودة الحياة الوظيفية المدركة "
- ٢- تعتبر من التوجهات الحديثة في مجال التربية الرياضية .
- ٣- وفي ضوء تحليل الدراسات السابقة أرقام (٢)،(٦)،(٩)،(١٩)،(٢٠)،(٢٣) والتي أكدت على أهمية تناول هذا الموضوع.
- ٤- لم يتم تناول هذا الموضوع من قبل في حدود علم الباحثان في مجال التربية الرياضية .

### هدف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور جودة الحياة الوظيفية المدركة في تطوير الأداء لموجهي ومعلمي التربية الرياضية وذلك من خلال التعرف على :

- ١- العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة .
- ٢- العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة .
- ٣- طبيعة العلاقة بين العوامل الوظيفية والتنظيمية والعوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة .

### تساؤلات الدراسة :

- ١- ما هي العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة ؟
- ٢- ما هي العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة ؟
- ٣- ما هي طبيعة العلاقة بين العوامل الوظيفية والتنظيمية والعوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة ؟

### إجراءات الدراسة:

#### منهج الدراسة :

إستخدام الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي.

#### مجتمع الدراسة :

تمثل مجتمع الدراسة من ( موجهي التربية الرياضية – معلمي التربية الرياضية – مديري وموظفي الادارت النوعية ) بمديرية التربية والتعليم بمحافظة كفر الشيخ .

#### عينة الدراسة الإستطلاعية :

تم اختيار عينة الدراسة الإستطلاعية بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة وبلغ عددهم (٣٢) فرد .

#### عينة الدراسة الأساسية :

تم اختيار عينة الدراسة الأساسية بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة وبلغ عددهم (١٢٥) فرد .

**أداة جمع البيانات :** استخدم الباحث الاستبيان كأداة رئيسة في جمع البيانات حيث اعتمد الباحث في تصميم الاستبيان على مقياس ليكارت الثلاثي (موافق ، إلى حد ما ، غير موافق) ، هذا وقد أجريت المعاملات العلمية للاستبيان ( الصدق ، الثبات ) وذلك للتعرف على مدى مناسبة المحاور لموضوع الدراسة ، مدى إرتباط العبارات الخاصة بكل محور، كفاية وشمول وإرتباط موضوعية العبارات . مرفق (١)

#### المعاملات العلمية للإستبيان :

قام الباحث بإجراء الدراسة الاستطلاعية بهدف تحديد المعاملات العلمية (الصدق والثبات) لاستمارة دورجودة الحياة الوظيفية المدركة في تطوير الأداء لموجهي ومعلمي التربية الرياضية على العينة الاستطلاعية وعددها (٣٢) ..... من مجتمع البحث مرفق (١) ، وتم تحديد الصدق والثبات كالتالي :-

#### أولاً : الصدق .

تم حساب الصدق لاستمارة دورجودة الحياة الوظيفية المدركة في تطوير الأداء لموجهي ومعلمي التربية الرياضية عن طريق الصدق التكويني (الاتساق الداخلي) والذي يوضح ارتباط كل عبارة بدرجة البعد والمحور الذي تندرج تحته وارتباط درجة المحور بالدرجة الكلية للاستمارة .

جدول (١) صدق الاتساق الداخلي لاستمارة دورجودة الحياة الوظيفية المدركة في تطوير الأداء لموجهي ومعلمي التربية الرياضية (المحور الأول : العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة)

(ن = ٣٢)

م	العبارات	معامل الارتباط "ر"		
		درجة البعد	بدرجة المحور	بدرجة الاستمارة
	أولاً: العدالة المشاركة في اتخاذ القرار			
١	أن تتبع الإدارة العليا سياسات تمكين العاملين من المشاركة في اتخاذ القرارات	**٠.٦٣٠		
٢	تحقق درجات عالية من الالتزام والرضا لدي العاملين .	**٠.٧٢٨		
٣	تحقق زيادة الإنتاجية وتخفيض معدلات التالف والفاقد والحوادث .	**٠.٦٨٥		
٤	تحقق معدلات ربحية أعلى ودعم نظم اجور ومرتبوات ومكافئات متميزة للعاملين	**٠.٥٧٢	**٠.٩٠٠	**٠.٩٩٣
٥	أن تكون الإدارة الفعالة لوقت الإدارة العليا .	**٠.٥٥٠		
٦	تساعد في الحصول علي آراء ومقترحات وأفكار إبداعية وابتكارية	**٠.٥٧٨		
٧	تساهم في حل المشكلات واتخاذ القرارات بطرق أكثر ديمقراطية	**٠.٦٧٨		
٨	تساهم في بناء كوادر وظيفية وتأهيلية للترقي في المناصب القيادية مستقبلا .	**٠.٦٧٠		

م	العبارات	معامل الارتباط "ر"		
		درجة البعد	درجة المحور	درجة الاستمارة
	<b>ثانياً : القيادة</b>			
٩	أن تدعم القيادة العلاقات بين الجماعة وتحقق أهداف الجماعة .	**٠.٦٩٧		
١٠	أن تعمل علي تعديل سلوك الجماعة بين أفراد الجماعة .	**٠.٤٧٩		
١١	أن تزيد من تماسك وصلابة الجماعة .	**٠.٦٦٩		
١٢	أن تساعد في المحافظة علي وجود علاقات إنسانية بين القائد وتابعيه .	**٠.٥٧٤	**٠.٩٤٥	
١٣	أن تحقق القيادة رضا العاملين وزيادة استعدادهم للعمل وتنفيذ التوجيهات	**٠.٦٧١		
١٤	تعمل القيادة علي مشاركة الجماعة في تحديد الأهداف .	**٠.٧٣٩		
١٥	أن تراعي القيادة رغبات الآخرين ومتطلباتهم .	*.٣٨٥		
١٦	أن تعمل القيادة علي تشجيع روح المبادرة والإبداع لدي العاملين .	**٠.٧٣٥		
١٧	أن تسعى القيادة لبث روح الانتماء والولاء للمنظمة .	**٠.٤٨٦		
	<b>ثالثاً : الالتزام التنظيمي</b>			
١٨	ايمان الفرد بالمنظمة التي يعمل بها وبقيمها وأهدافها .	**٠.٥١٠		
١٩	أن يبذل الفرد قصاري جهدة لتحقيق أهداف المنظمة .	**٠.٥٦٨		
٢٠	أن يكرس كل وقته وجهده لإنجاز مهام العمل في المنظمة .	**٠.٥٦٢		
٢١	شعور العاملين بالفخر والاعتزاز للعمل بالمؤسسة	**٠.٧٥٧	**٠.٩٦٦	
٢٢	مصدقية إدارة المؤسسة في الوفاء بوعودها تجاه العاملين	٠.٣٠٦		
٢٣	الشعور بالولاء تجاه المؤسسة	**٠.٦٠٧		
٢٤	تطابق أفكار الفرد مع منظمته وارتباطه بها	**٠.٧٢٦		
٢٥	الارتباط العاطفي الذي يربط الفرد بالبقاء في المؤسسة	**٠.٤٩٧		
٢٦	أن يشعر المرؤوسين بالثقة والدعم الكامل من المسؤولين بالمؤسسة	**٠.٧٦٤		
	<b>رابعاً : الاستقرار والأمان الوظيفي</b>			
٢٧	تمثل أبعاد الضمان الاجتماعي والصحي	**٠.٧١٥		
٢٨	تمثل المنافع الوظيفية المقترنة بالمنظمة من أمن واستقرار وثبات .	*.٣٨٣		
٢٩	تخلق استقرارا نفسيا يساهم في رفع الروح المعنوية للأفراد وتحسن وزيادة الانتاجية .	*.٤٢٠		
٣٠	ضمان واستمرار العمل والحصول علي الدخل المستمر يقلل من التوتر ويشكل حالة الموظف المعنوية ورضاه الوظيفي .	**٠.٥٦٧	**٠.٩٢٠	
٣١	إزالة خطر فقدان الوظيفة ومنح الاجور العادلة والكافية يحقق حياة كريمة مستقرة للعاملين	**٠.٦٥٤		
٣٢	أن يحافظ علي الأفراد الأكفاء في المنظمة والحد من دوران العمل وتسرب العمالة	**٠.٦٥٦		
٣٣	ضمان الوظيفة للموظف مدي الحياة له أكبر الأثر علي الإبداع والإنتاج .	*.٤٠٥		

\*معنوية "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٤٩ ، عند مستوى ٠.٠١ = ٠.٤٤٩

يتضح من جدول ( ١ ) وجود علاقة ارتباط معنوية في قيمة "ر" المحسوبة بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تدرج تحته عدا العبارة رقم (٢٢) في (ثالثاً : الالتزام التنظيمي) ، وبلغت

درجة ارتباط المحور (٠.٩٩٣) بالدرجة الكلية لاستمارة لدرجودة الحياة الوظيفية المدركة في تطوير الأداء لموجهي ومعلمي التربية الرياضية (المحور الأول : العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة).

جدول ( ٢ ) صدق الاتساق الداخلي لاستمارة لدرجودة الحياة الوظيفية المدركة في تطوير الأداء لموجهي ومعلمي التربية الرياضية (المحور الثاني : العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة)

(ن = ٣٢)

م	العبارات	معامل الارتباط "ر"		
		درجة البعد	درجة المحور	درجة الاستمارة
	<b>أولاً : ظروف العمل المادية</b>			
١	أن تتوفر الامكانيات المادية المناسبة لظروف العمل .	**٠.٦٩٦		
٢	تؤثر عدم توافر البيئة السليمة علي سلوك الأفراد مما يؤثر سلبا علي انتاجية الفرد.	**٠.٥٨٥		
٣	يتولد لدي العاملين ضغوط بمستويات مختلفة تزيد وتنخفض بحسب نوع العمل وطبيعته وتؤدي الي قلة الانتاج أو الكفاءة .	**٠.٥٧٧		
٤	توافر الظروف والإمكانات المناسبة تهيئ للعامل القدرة علي أداء عمله بأحسن صورة	*٠.٣٦١	**٠.٩١٨	
٥	التوافق بين ما يقدمه صاحب العمل من حوافز والحاجات التي يشعر بها الأفراد يحقق ظروف العمل المحفزة للأفراد .	**٠.٦٤٣		
٦	تحسين ظروف العمل من إضاءة ووضوء وتهوية وفترات راحة وساعات عمل تساعد علي رفع الروح المعنوية للعاملين .	**٠.٤٩٠		
٧	تحسين ظروف العمل يكون بقصد تكيف عناصر العمل وظروفه مع العامل .	**٠.٥٠١		
	<b>ثانيا : علاقات العمل</b>			
٨	أن تتيح المجال للعاملين لاستخدام القدرات العقلية والابتكارية .	**٠.٤٩٢		
٩	أن تهتم علاقات العمل بالجوانب الانسانية والاجتماعية في المنظمة .	**٠.٥٧٢		
١٠	أن تحقق علاقات العمل للعامل حاجاته من الأمن والطمأنينة والتقدير الاجتماعي .	**٠.٤٥٧		
١١	العلاقات الانسانية والاجتماعية الجيدة تستهدف الوصول لأفضل انتاج من خلال بيئة عمل أفضل .	**٠.٤٧٨	**٠.٩٤٩	**٠.٩٩١
١٢	احترام الفرد لذاته وجهوده وافكاره تحقق الوصول لأفضل المراكز القيادية .	**٠.٦٦٦		
١٣	أن توفر علاقات العمل مناخا تنظيميا ومكانا مناسباً للتنافس الشريف بين العاملين	**٠.٥٨٨		
١٤	أن تتيح المنظمة الفرصة للتفاعل والاتصال بين افرادها .	**٠.٥٦١		
١٥	أن يحقق الافراد الرضا الوظيفي من خلال علاقات ايجابية داخل بيئة العمل .	**٠.٨١٠		
	<b>ثالثا : التوازن بين الحياة والعمل</b>			
١٦	أن توجد ثقافة تنظيمية للمؤسسة تتمثل في تركيز الموظفين علي واجباتهم الخاصة	**٠.٧٧١		
١٧	أن يلبي الموظف التزاماته الشخصية دون تقصير في مسؤوليات العمل .	**٠.٧٦٣		
١٨	أن يحقق التوازن بين الحياة والعمل الأثر الإيجابي علي المنظمة والموظفين .	**٠.٤٨٩	**٠.٩١٥	
١٩	أن يحقق الرضا الوظيفي وتحسن مستوي أداء العاملين	**٠.٧٠٥		
٢٠	أن يقلل معدلات الدوران الوظيفي وضغوط العمل	٠.٣٢٥		
٢١	الارتقاء بالحالة الاقتصادية للمنظمة من خلال الزيادة الانتاجية .	٠.٢٠٦		
٢٢	أن يقلل معدلات الغياب والصراع والتعارض بين الحياة والشخصية والعمل .	**٠.٦١٤		
	<b>رابعا : الاجور والمكافآت</b>			
٢٣	أن تحقق أنظمة الاجور والمكافآت الاستقرار والاندماج في العمل وتحقيق الرضا الوظيفي .	**٠.٧١٤	**٠.٩٣٢	
٢٤	أن تمثل الاجور أهمية بالغه سواء علي مستوي الفرد أو مستوي المنظمة .	**٠.٥٠١		

م	العبارات	معامل الارتباط "ر"		
		درجة البعد	درجة المحور	درجة الاستمارة
٢٥	أن يحقق الاجر وسيلة يقيس بها الفرد مكانته ومدى احترامه لذاته .	**٠.٥٦٠		
٢٦	أن تحقق الاجور وسيلة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل وإبقائها في المنظمة .	*٠.٣٧٢		
٢٧	أن يكون الاجر وسيلة لتحقيق العدالة بين العمال .	**٠.٦٥٤		
٢٨	أن يحقق الاجر العادل علاقة جيدة بين العاملين والادارة	**٠.٦١٣		
٢٩	أن تحقق المكافآت الوظيفية معيار تميز وتماييز وتوفير بيئة تنافسية لبذل اقصى جهود .	**٠.٧٢٠		
٣٠	أن تحقق فكرة منح المكافأة أداء يتخطى المعايير المحددة .	**٠.٧٠٦		

\*معنوية "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٤٩ ، عند مستوى ٠.٠١ = ٠.٤٤٩

يتضح من جدول (٢) وجود علاقة ارتباط معنوية في قيمة "ر" المحسوبة بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تتدرج تحته عدا العبارة رقم (٢٠ ، ٢١) في (ثالثاً : التوازن بين الحياة والعمل) ، وبلغت درجة ارتباط المحور (٠.٩٩١) بالدرجة الكلية لاستمارة دور جودة الحياة الوظيفية المدركة في تطوير الأداء لموجهي ومعلمي التربية الرياضية (المحور الثاني : العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة).

#### ثانياً : الثبات .

تم التحقق من الثبات في استمارة جودة الحياة الوظيفية المدركة لموجهي ومعلمي التربية الرياضية عن طريق حساب معامل الثبات ألفا لكرونباخ والتجزئة النصفية.

جدول (٣) معامل الثبات في محاور استمارة دور جودة الحياة الوظيفية المدركة في تطوير الأداء لموجهي ومعلمي التربية الرياضية (ن = ٣٢)

معامل الثبات		محاور الاستمارة
التجزئة النصفية	الفا لكرونباخ	
٠.٨٧٦	٠.٧٨٨	أولاً: والعدالة المشاركة في اتخاذ القرار
٠.٧٠١	٠.٧٨٣	ثانياً : القيادة
٠.٧٩٥	٠.٧٦٤	ثالثاً : الالتزام التنظيمي
٠.٦٠٧	٠.٦٠٠	رابعاً : الاستقرار والأمان الوظيفي
٠.٩٧٢	٠.٩٣١	الدرجة الكلية للمحور الأول
٠.٦٦١	٠.٦١٨	أولاً : ظروف العمل المادية
٠.٧٤٢	٠.٧٢١	ثانياً : علاقات العمل
٠.٧٠٣	٠.٦٦٠	ثالثاً : التوازن بين الحياة والعمل
٠.٨٤٧	٠.٧٥٣	رابعاً : الاجور والمكافآت
٠.٩٦٣	٠.٩١٨	الدرجة الكلية للمحور الثاني
٠.٩٨٠	٠.٩٦٢	الدرجة الكلية للاستمارة



يتضح من جدول (٣) معامل الثبات لاستمارة دور جودة الحياة الوظيفية المدركة في تطوير الأداء لموجهي ومعلمي التربية الرياضية ، حيث بلغ معامل الثبات الفا لكرونباخ للاستمارة (٠.٩٦٢) والمحور الأول (٠.٩٣١) والمحور الثاني (٠.٩١٨) ، وبلغت قيمة الثبات بالتجزئة النصفية للاستمارة (٠.٩٨٠) والمحور الأول (٠.٩٧٢) والمحور الثاني (٠.٩٦٣) وجميع القيم في الابعاد جاءت مرتفعة وأكبر من ٠.٦ وتقترب من الواحد الصحيح مما يدل على الثبات في استمارة جودة الحياة الوظيفية المدركة لموجهي ومعلمي التربية الرياضية قبل التطبيق على عينة الدراسة الأساسية.

ومن خلال التحقق من الصدق عن طريق الصدق التكويني (الاتساق الداخلي) والذي يوضح ارتباط كل عبارة بدرجة البعد والمحور الذي تندرج تحته وارتباط درجة المحور بالدرجة الكلية للاستمارة تم حذف العبارة رقم (٢٢) في (ثالثاً : الالتزام التنظيمي) من المحور الأول ، والعبارة رقم (٢٠ ، ٢١) في (ثالثاً : التوازن بين الحياة والعمل) من المحور الثاني حتى لا تؤثر على صدق الإستمارة لتصبح الإستمارة في صورتها النهائية لتطبيقها على عينة الدراسة الأساسية كما هو موضح في مرفق (٢).

### تطبيق الدراسة

قام الباحثان بتطبيق الدراسة الأساسية على عينة الدراسة في ٢٠٢١ م .

### المعالجات الإحصائية :-

تمت معالجة بيانات الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي IBM SPSS Statistics

20 للحصول على المعالجات الإحصائية التالية :-

- النسبة المئوية.
- المتوسط الحسابي.
- معامل الارتباط "ر" لبيرسون.
- معامل الثبات ألفا لكرونباخ.
- معامل الثبات بالتجزئة النصفية.
- اختبار مربع كاي "كا<sup>٢</sup>".

## عرض ومناقشة النتائج :-

جدول (٤) دلالة مربع كاي "٢٢٤" ونسبة الموافقة على عبارات استمارة دور جودة الحياة الوظيفية المدركة في تطوير الأداء لموجهي ومعلمي التربية الرياضية (المحور الأول : العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة) (ن = ١٢٥)

الترتيب	نسبة الموافقة %	مربع كاي "٢٢٤"	اتجاه الآراء	المتوسط المرجح	لا		الى حد ما		نعم		العبارات	م
					%	ك	%	ك	%	ك		
											أولاً: العدالة المشاركة في اتخاذ القرار	
٣	٨٧.٦٠	**١٣٥.٦٢	نعم	٢.٧٥	٧.٢٠	٩	١٠.٤٠	١٣	٨٢.٤٠	١٠٣	١ أن تتبع الإدارة العليا سياسات تمكين العاملين من المشاركة في اتخاذ القرارات	١
٨	٨٤.٤٠	**١١٠.٦٦	نعم	٢.٦٨٨	٨.٨٠	١١	١٣.٦٠	١٧	٧٧.٦٠	٩٧	٢ تحقق درجات عالية من الالتزام والرضا لدي العاملين .	٢
٧	٨٥.٢٠	**١١٤.٨٣	نعم	٢.٧٠٤	٨.٠٠	١٠	١٣.٦٠	١٧	٧٨.٤٠	٩٨	٣ تحقق زيادة الانتاجية وتخفيض معدلات التالف والفاقد والحوادث .	٣
٥	٨٦.٤٠	**١٣١.٠٦	نعم	٢.٧٢٨	٨.٨٠	١١	٩.٦٠	١٢	٨١.٦٠	١٠٢	٤ تحقق معدلات ربحية أعلى ودعم نظم اجور ومرتببات ومكافئات متميزة للعاملين	٤
٢	٨٨.٤٠	**١٤٤.٤٥	نعم	٢.٧٦٨	٧.٢٠	٩	٨.٨٠	١١	٨٤.٠٠	١٠٥	٥ أن تكون الإدارة الفعالة لوقت الإدارة العليا .	٥
٦	٨٦.٠٠	**١٢٦.٧٨	نعم	٢.٧٢	٨.٨٠	١١	١٠.٤٠	١٣	٨٠.٨٠	١٠١	٦ تساعد في الحصول علي آراء ومقترحات وأفكار إبداعية وابتكارية	٦
٤	٨٧.٦٠	**١٣١.٦٣	نعم	٢.٧٥٢	٦.٤٠	٨	١٢.٠٠	١٥	٨١.٦٠	١٠٢	٧ تساهم في حل المشكلات واتخاذ القرارات بطرق أكثر ديمقراطية	٧
١	٨٩.٢٠	**١٤٠.٨٥	نعم	٢.٧٨٤	٤.٨٠	٦	١٢.٠٠	١٥	٨٣.٢٠	١٠٤	٨ تساهم في بناء كوادر وظيفية وتأهيلية للترقي في المناصب القيادية مستقبلا .	٨
											ثانياً : القيادة	
١	٨١.٢٠	**٨٠.٧٥	نعم	٢.٦٢٤	٨.٠٠	١٠	٢١.٦٠	٢٧	٧٠.٤٠	٨٨	٩ أن تدعم القيادة العلاقات بين الجماعة وتحقق أهداف الجماعة .	٩
٤	٧٢.٤٠	**٣٧.٦٥	نعم	٢.٤٤٨	١١.٢٠	١٤	٣٢.٨٠	٤١	٥٦.٠٠	٧٠	١٠ أن تعمل علي تعديل سلوك الجماعة بين أفراد الجماعة .	١٠
٦	٦٨.٨٠	**٣٠.٣٥	نعم	٢.٣٧٦	١٠.٤٠	١٣	٤١.٦٠	٥٢	٤٨.٠٠	٦٠	١١ أن تزيد من تماسك وصلابة الجماعة .	١١
٧	٦٦.٤٠	**٢٤.٠٢	الى حد ما	٢.٣٢٨	١٢.٨٠	١٦	٤١.٦٠	٥٢	٤٥.٦٠	٥٧	١٢ أن تساعد في المحافظة علي وجود علاقات إنسانية بين القائد وتابعيه .	١٢
٢	٧٨.٤٠	**٦٩.٣٣	نعم	٢.٥٦٨	١١.٢٠	١٤	٢٠.٨٠	٢٦	٦٨.٠٠	٨٥	١٣ أن تحقق القيادة رضا العاملين وزيادة استعدادهم للعمل وتنفيذ التوجيهات	١٣

الترتيب	نسبة الموافقة %	مربع كاي "ك"	اتجاه الآراء	المتوسط المرجح	لا		الى حد ما		نعم		العبارات	م
					%	ك	%	ك	%	ك		
٥	٧٠.٤٠	**٣١.٤١	نعم	٢.٤٠٨	١٢.٠٠	١٥	٣٥.٢٠	٤٤	٥٢.٨٠	٦٦	تعمل القيادة علي مشاركة الجماعة في تحديد الأهداف .	١٤
٨	٦٦.٤٠	**٢١.٦٢	الى حد ما	٢.٣٢٨	١٤.٤٠	١٨	٣٨.٤٠	٤٨	٤٧.٢٠	٥٩	أن تراعي القيادة رغبات الآخرين ومتطلباتهم .	١٥
٣	٧٥.٦٠	**٤٩.٩٤	نعم	٢.٥١٢	٩.٦٠	١٢	٢٩.٦٠	٣٧	٦٠.٨٠	٧٦	أن تعمل القيادة علي تشجيع روح المبادرة والإبداع لدي العاملين .	١٦
٩	٦٠.٨٠	**١٦.١٤	الى حد ما	٢.٢١٦	١٦.٨٠	٢١	٤٤.٨٠	٥٦	٣٨.٤٠	٤٨	أن تسعى القيادة لربط روح الانتماء والولاء للمنظمة .	١٧
											<b>ثالثاً : الالتزام التنظيمي</b>	
١	٨٢.٠٠	**٨٦.٨٠	نعم	٢.٦٤	٨.٠٠	١٠	٢٠.٠٠	٢٥	٧٢.٠٠	٩٠	ايمان الفرد بالمنظمة التي يعمل بها وبقيمها وأهدافها .	١٨
٧	٧٤.٠٠	**٤٣.٢٢	نعم	٢.٤٨	٩.٦٠	١٢	٣٢.٨٠	٤١	٥٧.٦٠	٧٢	أن يبذل الفرد قصاري جهدة لتحقيق أهداف المنظمة .	١٩
٤	٧٧.٢٠	**٥٦.٢٧	نعم	٢.٥٤٤	٨.٠٠	١٠	٢٩.٦٠	٣٧	٦٢.٤٠	٧٨	أن يكرس كل وقته وجهده لإنجاز مهام العمل في المنظمة .	٢٠
٨	٧٣.٢٠	**٤٤.٤٦	نعم	٢.٤٦٤	١٤.٤٠	١٨	٢٤.٨٠	٣١	٦٠.٨٠	٧٦	شعور العاملين بالفخر والاعتزاز للعمل بالمؤسسة	٢١
٢	٧٩.٦٠	**٨١.٠٩	نعم	٢.٥٩٢	١٢.٠٠	١٥	١٦.٨٠	٢١	٧١.٢٠	٨٩	الشعور بالولاء تجاه المؤسسة	٢٢
٣	٧٨.٤٠	**٦٧.٢٢	نعم	٢.٥٦٨	١٠.٤٠	١٣	٢٢.٤٠	٢٨	٦٧.٢٠	٨٤	تطابق أفكار الفرد مع منظمته وارتباطه بها	٢٣
٦	٧٥.٦٠	**٤٩.٩٤	نعم	٢.٥١٢	٩.٦٠	١٢	٢٩.٦٠	٣٧	٦٠.٨٠	٧٦	الارتباط العاطفي الذي يربط الفرد بالبقاء في المؤسسة	٢٤
٥	٧٧.٢٠	**٦٥.٤٩	نعم	٢.٥٤٤	١٢.٨٠	١٦	٢٠.٠٠	٢٥	٦٧.٢٠	٨٤	أن يشعر المرؤوسين بالثقة والدعم الكامل من المسؤولين بالمؤسسة	٢٥
											<b>رابعاً : الاستقرار والأمان الوظيفي</b>	
٦	٦٦.٠٠	**١٩.٢٦	الى حد ما	٢.٣٢	١٦.٨٠	٢١	٣٤.٤٠	٤٣	٤٨.٨٠	٦١	تمثل أبعاد الضمان الاجتماعي والصحي	٢٦
٧	٥٠.٨٠	٠.٠٦	الى حد ما	٢.٠١٦	٣٢.٨٠	٤١	٣٢.٨٠	٤١	٣٤.٤٠	٤٣	تمثل المنافع الوظيفية المقترنة بالمنظمة من أمن واستقرار وثبات .	٢٧
١	٧٨.٠٠	**٥٩.٥٨	نعم	٢.٥٦	٧.٢٠	٩	٢٩.٦٠	٣٧	٦٣.٢٠	٧٩	تخلق استقرارا نفسيا يساهم في رفع الروح المعنوية للأفراد وتحسن وزيادة الانتاجية .	٢٨
٤	٦٨.٤٠	**٣٣.٨٦	نعم	٢.٣٦٨	٨.٨٠	١١	٤٥.٦٠	٥٧	٤٥.٦٠	٥٧	ضمان واستمرار العمل والحصول علي الدخل المستمر يقلل من التوتر ويشكل حالة	٢٩

الترتيب	نسبة الموافقة %	مربع كاي "كا"	اتجاه الآراء	المتوسط المرجح	لا		الى حد ما		نعم		العبارات	م
					%	ك	%	ك	%	ك		
											الموظف المعنوية ورضاه الوظيفي .	
٣	٧٦.٠٠	**٥٥.٦٠	نعم	٢.٥٢	١٢.٠٠	١٥	٢٤.٠٠	٣٠	٦٤.٠٠	٨٠	إزالة خطر فقدان الوظيفة ومنح الاجور العادلة والكافية يحقق حياة كريمة مستقرة للعاملين	٣٠
٢	٧٧.٢٠	**٥٦.٢٧	نعم	٢.٥٤٤	٨.٠٠	١٠	٢٩.٦٠	٣٧	٦٢.٤٠	٧٨	أن يحافظ علي الأفراد الأكفاء في المنظمة والحد من دوران العمل وتسرب العمالة .	٣١
٥	٦٧.٦٠	**٢٩.٦٣	نعم	٢.٣٥٢	١٠.٤٠	١٣	٤٤.٠٠	٥٥	٤٥.٦٠	٥٧	ضمان الوظيفة للموظف مدي الحياة له أكبر الأثر علي الإبداع والإنتاج .	٣٢
	٧٦.١٤	**٨٢.٠٤	نعم	٢.٥٢	١٠.٨٥	١٤	٢٦.٠٣	٣٣	٦٣.١٣	٧٩	درجة المحور الأول : العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة.	

\*معنوية " كا" عند مستوى ٠.٠٥ = ٥.٩٩ ، عند ٠.٠١ = ٩.٢١

يتضح من جدول (٤) وجود دلالة معنوية في قيمة مربع كاي "كا" في عبارات استمارة دور جودة الحياة الوظيفية المدركة في تطوير الأداء لموجهي ومعلمي التربية الرياضية (المحور الأول : العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة)، حيث تراوحت قيمة مربع كاي ما بين (١٩.٢٦ إلى ١٤٤.٤٥) وهذه القيم معنوية عند مستوى ٠.٠٥ = ( ٥.٩٩ ) ، وبنسبة موافقة بلغت ما بين (٥٠.٨٠% : ٨٩.٢٠%) واتجاه الآراء بنعم والى حد ما على جميع العبارات كما يوضح مستوى الاستجابات لكل عبارة والترتيب للعبارات يوضحها من حيث أكثرها موافقة وأقلها موافقة ، وجاءت الموافقة على المحور بنسبة (٧٦.١٤%) في استمارة دور جودة الحياة الوظيفية المدركة في تطوير الأداء لموجهي ومعلمي التربية الرياضية.

ويتضح من نتائج المحور الأول ما يلي :

أولاً: العدالة المشاركة في اتخاذ القرار: تباينت استجابات عينة الدراسة بالنسبة للعبارات حيث احتلت العبارة رقم (٨) على الترتيب الأول والتي تشير إلي (تساهم في بناء كوادر وظيفية وتأهيلية للترقي في المناصب القيادية مستقبلا) على أعلى استجابة وبنسبة (٨٩.٢٠%) ، وجاءت العبارة رقم (٢) في الترتيب الأخير وبنسبة موافقة (٨٤.٤٠%) والتي تشير إلى (تحقق درجات عالية من الالتزام والرضا لدي العاملين .) حيث حصلت على أقل نسبة موافقة .

ثانياً : القيادة: تباينت استجابات عينة الدراسة بالنسبة للعبارات حيث احتلت العبارة رقم (٩) على الترتيب الأول والتي تشير إلي (أن تدعم القيادة العلاقات بين الجماعة وتحقق أهداف الجماعة) على أعلى استجابة وبنسبة (٨١.٢٠%) ، وجاءت العبارة رقم (١٧) في الترتيب الأخير وبنسبة موافقة (٦٠.٨٠%) والتي تشير إلى (أن تسعى القيادة لبث روح الانتماء والولاء للمنظمة) حيث حصلت على أقل نسبة موافقة .

ثالثاً : الالتزام التنظيمي: تباينت استجابات عينة الدراسة بالنسبة للعبارات حيث احتلت العبارة رقم (١٨) على الترتيب الأول والتي تشير إلي (ايمان الفرد بالمنظمة التي يعمل بها وبقيمها وأهدافها) على أعلى استجابة وبنسبة (٨٢%) ، وجاءت العبارة رقم (٢١) في الترتيب الأخير وبنسبة موافقة (٧٣.٢٠%) والتي تشير إلى (شعور العاملين بالفخر والاعتزاز للعمل بالمؤسسة) حيث حصلت على أقل نسبة موافقة .

رابعاً : الاستقرار والأمان الوظيفي: تباينت استجابات عينة الدراسة بالنسبة للعبارات حيث احتلت العبارة رقم (٢٨) على الترتيب الأول والتي تشير إلي (تخلق استقراراً نفسياً يساهم في رفع الروح المعنوية للأفراد وتحسن وزيادة الانتاجية) على أعلى استجابة وبنسبة (٧٨%) ، وجاءت العبارة رقم (٢٧) في الترتيب الأخير وبنسبة موافقة (٥٠.٨٠%) والتي تشير إلى (تمثل المنافع الوظيفية المقترنة بالمنظمة من أمن واستقرار وثبات) حيث حصلت على أقل نسبة موافقة .

يتضح من نتائج المحور الأول تأكيد عينة الدراسة على أهمية العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة عزه جلال مصطفى (٢٠٢٠)(٢٠) ، دراسة نهاد عبد الرحمن الشنطي (٢٠١٦)(٢٣)، دراسة خليل إسماعيل ماضي (٢٠١٤)(٩) من حيث أنها تؤكد على توفير عوامل جودة الحياة الوظيفية .

وجودة الحياة الوظيفية تسهم في تكوين خبرة أكثر ايجابية ، وتزيد من الاحساس بالاستقلالية والانتماء في العمل، وتعزز من درجة المشاركة والرضا الوظيفي في العمل ، مما يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة .(٢٨)

والعدالة التنظيمية هي العدالة المدركة من قبل الأفراد للتبادلات التي تنشأ عن العلاقة السائدة في المنظمة والتي تنظم علاقات الموظف مع مدرائه والموظفين وزملائه بنفس رتبة العمل وبمعاييرته مع منظمتهم كنظام اجتماعي. (٤ : ١٤٩ )

ويمكن إدراك المساواة من خلال عدالة كل الإجراءات المستخدمة في صنع القرارات الخاصة بالموارد البشرية واتخاذ القرارات الحقيقية الأخرى ، وأي منظمة فعالة تتعامل مع موظفيها بعدالة واحترام وتناضل المنظمة أيضاً من أجل خلق وإيجاد الظروف لكي يشارك كل الموظفين في تحسين قدراتهم وتعتبر المساواة جانباً هاماً من جانب الفاعلية . ( ١٦ : ١١ )

و شعور العاملين بالعدالة التنظيمية يدفعهم إلى بذل المزيد من الجهد أملاً في الحصول على نتائج أكثر ايجابية الأمر الذي يجعل من العدالة التنظيمية مطلباً أساسياً للأداء الفعال للعاملين في الهيئات وكذلك تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بتلك الهيئات. (١٥ : ١٣)

أن المؤسسات تسعى لتحسين بيئة العمل الداخلية وذلك من خلال التركيز على العنصر البشري باعتباره محور ارتكاز المنظمات مما يستدعي زيادة درجة ولائه وانتمائه لتحقيق الالتزام التنظيمي الذي يكفل الحرص على أداء العمل بأحسن صورة ممكنة لتحقيق أهداف المنظمة في أقصر وقت وبأقل تكلفة وجهد . ( ١٧ : ٢ )

كما أن الإلتزام هي عملية تتم بقبول أهداف المؤسسة وبذل أقصى طاقة من الجهد لتحقيق أهداف المؤسسة وقيمها ورغبة الفرد القوية للبقاء في المؤسسة واستمراره عضواً فيها . ( ١٢ : ٥٨ )

وتظهر أهمية الإلتزام التنظيمي في أنه يرتبط بكل من المناخ التنظيمي والعدالة الإجتماعية والثقة في الإدارة والنمط القيادي والرضا الوظيفي وأن الإلتزام التنظيمي يؤدي إلى رفع الروح المعنوية ، الأداء المتميز ، إنتظام العاملين .بحث العدالة والالتزام. (٨)

فالرضا الوظيفي يقوم بتوجيه سلوك الأفراد وزيادة ولائهم وانتمائهم للمؤسسة، فضلاً عن إنه الوسيلة الفعالة لتحقيق أهداف المؤسسة، وبقائها واستمرارها؛ لذا فإنه يمثل سلوكاً ضمناً يكمن في وجدان الفرد، وقد تظل هذه المشاعر كامنة في نفسه، وقد تظهر في سلوكه الخارجي الظاهر، فكلما كانت مشاعر الاستياء من العمل قوية كلما زاد احتمال ظهور هذا الاستياء على سلوكه، وكلما كانت مشاعره نحو العمل إيجابية، أي كان راضياً عن عمله كلما كان تصوره أن عمله يحقق الإشباع المناسب لحاجاته. (٢٥ : ٢٦١)

جدول (٥) دلالة مربع كاي "٢١٤" ونسبة الموافقة على عبارات استمارة دور جودة الحياة الوظيفية المدركة في تطوير الأداء لموجهي ومعلمي التربية الرياضية (المحور الثاني : العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة) (ن = ١٢٥)

الترتيب	نسبة الموافقة %	مربع كاي "٢١٤"	اتجاه الآراء	المتوسط المرجح	لا		الى حد ما		نعم		العبارات	م
					%	ك	%	ك	%	ك		
											أولاً : ظروف العمل المادية	
٣	٧٥.٢٠	**٥٠.٩٩	نعم	٢.٥٠٤	١٢.٠٠	١٥	٢٥.٦٠	٣٢	٦٢.٤٠	٧٨	أن تتوفر الامكانيات المادية المناسبة لظروف العمل .	١
٥	٦٨.٨٠	**٣٠.٣٥	نعم	٢.٣٧٦	١٠.٤٠	١٣	٤١.٦٠	٥٢	٤٨.٠٠	٦٠	تؤثر عدم توافر البيئة السليمة علي سلوك الأفراد مما يؤثر سلبا علي انتاجية الفرد .	٢
٢	٧٦.٠٠	**٥١.١٨	نعم	٢.٥٢	٨.٨٠	١١	٣٠.٤٠	٣٨	٦٠.٨٠	٧٦	يتولد لدي العاملين ضغوط بمستويات مختلفة تزيد وتخفض بحسب نوع العمل وطبيعته وتؤدي إلي قلة الانتاج أو الكفاءة .	٣
٧	٥٨.٠٠	**٩.٤٢	الى حد ما	٢.١٦	٢٠.٨٠	٢٦	٤٢.٤٠	٥٣	٣٦.٨٠	٤٦	توافر الظروف والإمكانات المناسبة تهيئ للعامل القدرة علي أداء عمله بأحسن صورة	٤
٦	٦٧.٦٠	**٢٧.٨٦	نعم	٢.٣٥٢	١١.٢٠	١٤	٤٢.٤٠	٥٣	٤٦.٤٠	٥٨	التوافق بين ما يقدمه صاحب العمل من حوافز والحاجات التي يشعر بها الأفراد يحقق ظروف العمل المحفزة للأفراد .	٥
٤	٦٩.٢٠	**٢٨.٠٥	نعم	٢.٣٨٤	١٢.٨٠	١٦	٣٦.٠٠	٤٥	٥١.٢٠	٦٤	تحسين ظروف العمل من إضاءة وضوضاء وتهوية وفترات راحة وساعات عمل تساعد علي رفع الروح المعنوية للعاملين .	٦
١	٧٨.٠٠	**٦٢.٩٠	نعم	٢.٥٦	٩.٦٠	١٢	٢٤.٨٠	٣١	٦٥.٦٠	٨٢	تحسين ظروف العمل يكون بقصد تكيف عناصر العمل وظروفه مع العامل .	٧
											ثانياً : علاقات العمل	
٣	٧٤.٨٠	**٤٦.٣٨	نعم	٢.٤٩٦	٩.٦٠	١٢	٣١.٢٠	٣٩	٥٩.٢٠	٧٤	أن تتيح المجال للعاملين لاستخدام القدرات العقلية والابتكارية .	٨
٢	٧٩.٢٠	**٦٦.٠٦	نعم	٢.٥٨٤	٧.٢٠	٩	٢٧.٢٠	٣٤	٦٥.٦٠	٨٢	أن تهتم علاقات العمل بالجوانب الانسانية والاجتماعية في المنظمة .	٩
٧	٦٩.٦٠	**٢٩.٤٩	نعم	٢.٣٩٢	١٢.٠٠	١٥	٣٦.٨٠	٤٦	٥١.٢٠	٦٤	أن تحقق علاقات العمل للعامل حاجاته من الأمن والطمأنينة والتقدير الاجتماعي .	١٠
٦	٧٠.٤٠	**٣٣.٧١	نعم	٢.٤٠٨	٩.٦٠	١٢	٤٠.٠٠	٥٠	٥٠.٤٠	٦٣	العلاقات الانسانية والاجتماعية الجيدة تستهدف الوصول لأفضل انتاج من خلال بيئة عمل أفضل .	١١

الترتيب	نسبة الموافقة %	مربع كاي "٢٢"	اتجاه الآراء	المتوسط المرجح	لا		الى حد ما		نعم		العبارات	م
					%	ك	%	ك	%	ك		
١	٨١.٦٠	**٨٣.٧٣	نعم	٢.٦٣٢	٨.٠٠	١٠	٢٠.٨٠	٢٦	٧١.٢٠	٨٩	احترام الفرد لذاته وجهوده وافكاره تحقق الوصول لأفضل المراكز القيادية .	١٢
٥	٧٢.٠٠	**٣٧.٧٤	نعم	٢.٤٤	٨.٨٠	١١	٣٨.٤٠	٤٨	٥٢.٨٠	٦٦	أن توفر علاقات العمل مناخا تنظيميا ومكانا مناسباً للتنافس الشريف بين العاملين	١٣
٤	٧٤.٨٠	**٥٠.٢٢	نعم	٢.٤٩٦	١٢.٨٠	١٦	٢٤.٨٠	٣١	٦٢.٤٠	٧٨	أن تتيح المنظمة الفرصة للتفاعل والاتصال بين افرادها .	١٤
٨	٦٩.٢٠	**٣٠.٣٥	نعم	٢.٣٨٤	١٧.٦٠	٢٢	٢٦.٤٠	٣٣	٥٦.٠٠	٧٠	أن يحقق الافراد الرضا الوظيفي من خلال علاقات ايجابية داخل بيئة العمل .	١٥
											<b>ثالثا : التوازن بين الحياة والعمل</b>	
٥	٦٨.٨٠	**٢٨.٦٢	نعم	٢.٣٧٦	١٧.٦٠	٢٢	٢٧.٢٠	٣٤	٥٥.٢٠	٦٩	أن توجد ثقافة تنظيمية للمؤسسة تتمثل في تركيز الموظفين علي واجباتهم الخاصة	١٦
٢	٧٥.٢٠	**٥٢.٥٣	نعم	٢.٥٠٤	١٢.٨٠	١٦	٢٤.٠٠	٣٠	٦٣.٢٠	٧٩	أن يلبي الموظف التزاماته الشخصية دون تقصير في مسؤوليات العمل .	١٧
٣	٧٤.٤٠	**٤٦.٧٧	نعم	٢.٤٨٨	١٢.٠٠	١٥	٢٧.٢٠	٣٤	٦٠.٨٠	٧٦	أن يحقق التوازن بين الحياة والعمل الأثر الايجابي علي المنظمة والموظفين .	١٨
١	٧٧.٢٠	**٥٨.١٩	نعم	٢.٥٤٤	٩.٦٠	١٢	٢٦.٤٠	٣٣	٦٤.٠٠	٨٠	أن يحقق الرضا الوظيفي وتحسن مستوي أداء العاملين	١٩
٤	٧٣.٦٠	**٤٥.١٤	نعم	٢.٤٧٢	١٣.٦٠	١٧	٢٥.٦٠	٣٢	٦٠.٨٠	٧٦	أن يقلل معدلات الغياب والصراع والتعارض بين الحياة والشخصية والعمل .	٢٠
											<b>رابعا : الاجور والمكافآت</b>	
٤	٧٤.٨٠	**٥٠.٢٢	نعم	٢.٤٩٦	١٢.٨٠	١٦	٢٤.٨٠	٣١	٦٢.٤٠	٧٨	أن تحقق أنظمة الاجور والمكافآت الاستقرار والاندماج في العمل وتحقيق الرضا الوظيفي .	٢١
٦	٦٣.٢٠	**٢٢.٦٧	الى حد ما	٢.٢٦٤	١٣.٦٠	١٧	٤٦.٤٠	٥٨	٤٠.٠٠	٥٠	أن تمثل الاجور أهمية بالغه سواء علي مستوي الفرد أو مستوي المنظمة .	٢٢
٣	٧٦.٠٠	**٥٥.٦٠	نعم	٢.٥٢	١٢.٠٠	١٥	٢٤.٠٠	٣٠	٦٤.٠٠	٨٠	أن يحقق الاجر وسيلة يقيس بها الفرد مكانته ومدى احترامه لذاته .	٢٣
٨	٥٨.٠٠	**٨.٩٠	الى حد ما	٢.١٦	٢٩.٦٠	٣٧	٢٤.٨٠	٣١	٤٥.٦٠	٥٧	أن تحقق الاجور وسيلة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل وإبقائها في المنظمة .	٢٤



الترتيب	نسبة الموافقة %	مربع كاي "كا"	اتجاه الآراء	المتوسط المرجح	لا		الى حد ما		نعم		العبارات	م
					%	ك	%	ك	%	ك		
٧	٦٢.٨٠	**٢٠.٧٥	الى حد ما	٢.٢٥٦	١٤.٤٠	١٨	٤٥.٦٠	٥٧	٤٠.٠٠	٥٠	أن يكون الاجر وسيلة لتحقيق العدالة بين العمال .	٢٥
٢	٧٨.٤٠	**٧١.٧٣	نعم	٢.٥٦٨	١٢.٠٠	١٥	١٩.٢٠	٢٤	٦٨.٨٠	٨٦	أن يحقق الاجر العادل علاقة جيدة بين العاملين والادارة	٢٦
٥	٧٤.٠٠	**٤٣.٦٠	نعم	٢.٤٨	٨.٠٠	١٠	٣٦.٠٠	٤٥	٥٦.٠٠	٧٠	أن تحقق المكافآت الوظيفية معيار تميز وتمايز وتوفير بيئة تنافسية لبذل اقصى جهود	٢٧
١	٧٩.٦٠	**٦٩.٨١	نعم	٢.٥٩٢	٨.٠٠	١٠	٢٤.٨٠	٣١	٦٧.٢٠	٨٤	أن تحقق فكرة منح المكافأة أداء يتخطى المعايير المحددة .	٢٨
	٧٢.١٦	**٥٨.١٢	نعم	٢.٤٤	١٢.٤٠	١٦	٣٠.٨٩	٣٩	٥٦.٧١	٧١	درجة المحور الثاني : العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة.	

\*معنوية " كا" عند مستوى ٠.٠٥ = ٥.٩٩ ، عند ٠.٠١ = ٩.٢١

يتضح من جدول (٥) وجود دلالة معنوية في قيمة مربع كاي "كا" في عبارات استمارة دور جودة الحياة الوظيفية المدركة في تطوير الأداء لموجهي ومعلمي التربية الرياضية (المحور الثاني : العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة)، حيث تراوحت قيمة مربع كاي ما بين (٨.٩٠ إلى ٨٣.٧٣) وهذه القيم معنوية عند مستوى ٠.٠٥ = ( ٥.٩٩ ) ، ونسبة موافقة بلغت ما بين (٥٨% : ٨١.٦٠%) واتجاه الآراء بنعم والى حد ما على جميع العبارات ، كما يوضح مستوى الاستجابات لكل عبارة والترتيب للعبارات يوضحها من حيث أكثرها موافقة وأقلها موافقة وجاءت الموافقة على المحور بنسبة (٧٢.١٦%) في استمارة دور جودة الحياة الوظيفية المدركة في تطوير الأداء لموجهي ومعلمي التربية الرياضية.

ويتضح من نتائج المحور الثاني ما يلي :

أولاً: ظروف العمل المادية: تباينت استجابات عينة الدراسة بالنسبة للعبارات حيث احتلت العبارة رقم (٧) على الترتيب الأول والتي تشير إلي (تحسين ظروف العمل يكون بقصد تكيف عناصر العمل وظروفه مع العامل) على أعلى استجابة وبنسبة (٧٨%) ، وجاءت العبارة رقم (٤) في الترتيب الأخير وبنسبة موافقة (٥٨%) والتي تشير إلى (توافر الظروف والإمكانات المناسبة تهيئ للعامل القدرة علي أداء عمله بأحسن صورة) حيث حصلت على أقل نسبة موافقة .

ثانياً: علاقات العمل: تباينت استجابات عينة الدراسة بالنسبة للعبارات حيث احتلت العبارة رقم (١٢) على الترتيب الأول والتي تشير إلي (احترام الفرد لذاته وجهوده وافكاره تحقق الوصول لأفضل المراكز القيادية) على أعلى استجابة وبنسبة (٨١.٦٠%) ، وجاءت العبارة رقم (١٠) في الترتيب الأخير وبنسبة موافقة (٦٩.٦٠%) والتي تشير إلى (أن تحقق علاقات العمل للعامل حاجاته من الأمن والطمأنينة والتقدير الاجتماعي) حيث حصلت على أقل نسبة موافقة .

ثالثاً: التوازن بين الحياة والعمل: تباينت استجابات عينة الدراسة بالنسبة للعبارات حيث احتلت العبارة رقم (١٩) على الترتيب الأول والتي تشير إلي (أن يحقق الرضا الوظيفي وتحسن مستوي أداء العاملين) على أعلى استجابة وبنسبة (٧٧.٢٠%) ، وجاءت العبارة رقم (١٦) في الترتيب الأخير وبنسبة موافقة (٦٨.٨٠%) والتي تشير إلى (أن توجد ثقافة تنظيمية للمؤسسة تتمثل في تركيز الموظفين علي واجباتهم الخاصة ) حيث حصلت على أقل نسبة موافقة .

رابعاً: الاجور والمكافآت: تباينت استجابات عينة الدراسة بالنسبة للعبارات حيث احتلت العبارة رقم (٢٨) على الترتيب الأول والتي تشير إلي (أن تحقق فكرة منح المكافأة أداء يتخطى المعايير المحددة) على أعلى استجابة وبنسبة (٧٩.٦٠%) ، وجاءت العبارة رقم (٢٤) في الترتيب الأخير وبنسبة موافقة (٥٨%) والتي تشير إلى (أن تحقق الاجور وسيلة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل وإبقائها في المنظمة) حيث حصلت على أقل نسبة موافقة .

حيث يتضح من نتائج المحور الثاني تأكيد عينة الدراسة على أهمية العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة.

ويرى الباحث أن العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة تحفظ للمؤسسات استمراريتها وذلك عن طريق الاهتمام بالعاملين وتوفير احتياجاتهم المادية والمعنوية .

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة دراسة عبد الوهاب بن شباب بن شمیلان (٢٠١٩) (١٩) ، حنان

مصطفى إبراهيم صبح (٢٠١٧) (٦)، دراسة اسامة زياد البلبيسي (٢٠١٢) (٢) من حيث أنها تؤكد على توفير

عوامل جودة الحياة الوظيفية .

ونهتم جودة الحياة الوظيفية بتوفير حياة أفضل للموظفين من خلال دراسة وتحليل المكونات والأساليب التي

تستند إليها الإدارة في المنظمات في التعامل مع الموظفين من كل نواحي العمل مما يسهم بشكل مباشر في رفع

أداء المنظمة من جانب ومن جانب آخر تحقيق واشباع رغبات واحتياجات الموظفين. (٢٣: ١٦)

إن عدالة نظم الاجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية والمكافآت العادلة، بالإضافة إلى الربط بين عدالة

الأداء والأجور كل هذا يؤدي إلى زيادة جودة الحياة الوظيفية المدركة، وكذلك أن الأجور والمكافآت تأخذ مكاناً

بارزاً في التأثير على كفاءة الفرد في عمله، كما أن اعتماد نظام الحوافز المادية فقط لا يدفع العاملين إلى تحسين رضاهم وأداءهم في العمل، لذا فإن نظام الحوافز المعنوية ذات الطابع الاجتماعي كالأجازات والعطلات يمكن أن تحسن جودة الحياة الوظيفية المدركة وتدفع العاملين نحو أداء أفضل. (١٢ : ٢٦)

كما أن نجاح المنشآت الحديثة في تحقيق أهدافها يعتمد بدرجة كبيرة علي كفاءة وفاعلية الموارد البشرية العاملة بها، كما أن إدارة وتنمية الموارد البشرية هو المدخل الأنجح لرفع أو تحسين كفاءة أداء الموارد البشرية في منشآت الأعمال بما يحقق الإنتاجية والربحية الأعلى من ناحية وكذلك رضا هذه الموارد البشرية من ناحية أخرى . (٣ : ٥٤)

أن أهمية جودة الحياة الوظيفية تكمن في النقاط التالية : تحسين أداء الأفراد والمسئولية والالتزام ،تحسين العمل الجماعي والتواصل الجيد ، تحسين الروح المعنوية للموظفين ، الحد من الضغط التنظيمي والاستنزاف الوظيفي ، تحسين العلاقات داخل وخارج العمل ، تحسين الرضا الوظيفي .(٥٦ : ٢٧)

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (حماني عزيز ٢٠١٥) (٥) والتي توضح وجود علاقة ايجابية بين كفاءة رأس المال البشري والاداء المالي للمؤسسة.

جدول (٦) معامل الارتباط "ر" بين العوامل الوظيفية والتنظيمية والعوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة في استمارة دور جودة الحياة الوظيفية المدركة في تطوير الأداء بمديرية التربية والتعليم (ن = ١٢٥)

العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة					العوامل الوظيفية والتنظيمية والعوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة	العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة
الدرجة الكلية للمحور	رابعا الاجور والمكافآت	ثالثا التوازن بين الحياة والعمل	ثانيا علاقات العمل	أولاً ظروف العمل المادية		
*.٧١٨ *	*.٧٠٩ *	*.٥٦٨ *	*.٧٠٢ *	*.٦٩٦ *	أولاً: العدالة المشاركة في اتخاذ القرار	
*.٨٠٢ *	*.٧٦٤ *	*.٦٦٠ *	*.٧٦٧ *	*.٧٩٥ *	ثانياً : القيادة	
*.٨٧٧ *	*.٧٨٣ *	*.٨٣٥ *	*.٨٦٤ *	*.٧٧٢ *	ثالثاً : الالتزام التنظيمي	
*.٨٨٦ *	*.٧٨٩ *	*.٨٦٣ *	*.٨٢٠ *	*.٨١٨ *	رابعاً : الاستقرار والأمان الوظيفي	
*.٩٢٠ *	*.٨٥٢ *	*.٨٢١ *	*.٨٨٥ *	*.٨٦٢ *	الدرجة الكلية للمحور	

يتضح من جدول (٦) وجود دلالة معنوية فى قيمة معامل الارتباط "ر" بين العوامل الوظيفية والتنظيمية والعوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة فى استمارة دورجودة الحياة الوظيفية المدركة فى تطوير الأداء لموجهي ومعلمي التربية الرياضية ، حيث جاءت العلاقة طردية بين جميع العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة مع العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة فى استمارة جودة الحياة الوظيفية المدركة للعاملين بالتربية والتعليم حيث تراوحت قيم ( ر ) المحسوبة فى جميع الإرتباطات ما بين ( ٠.٤٠٧ إلى ٠.٧٩٩ ) وهذه القيم أكبر من قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى ( ٠.٠١ ) = ٠.٢٣٠ .

يتضح من جدول (٦) وجود ارتباط معنوي طردي موجب عند مستوى ( ٠.٠٥ ) ما بين أولاً: العدالة المشاركة في اتخاذ القرار وكل من علي الترتيب ( الدرجة الكلية للمحور الثاني - الاجور والمكافآت - علاقات العمل - ظروف العمل المادية - التوازن بين الحياة والعمل) حيث بلغت قيمة ( ر ) المحسوبة علي الترتيب (٠.٧١٨ - ٠.٧٠٩ - ٠.٧٠٢ - ٠.٦٩٦ - ٠.٥٦٨) وهو أكبر من قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى ( ٠.٠٥ ) .

يتضح من جدول (٦) وجود ارتباط معنوي طردي موجب عند مستوى ( ٠.٠٥ ) ما بين ثانياً : القيادة وكل من علي الترتيب ( الدرجة الكلية للمحور الثاني- ظروف العمل المادية- علاقات العمل - الاجور والمكافآت - التوازن بين الحياة والعمل) حيث بلغت قيمة ( ر ) المحسوبة علي الترتيب (٠.٨٠٢ - ٠.٧٩٥ - ٠.٧٦٧ - ٠.٧٦٤ - ٠.٦٦٠) وهو أكبر من قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى ( ٠.٠٥ ) .

يتضح من جدول (٦) وجود ارتباط معنوي طردي موجب عند مستوى ( ٠.٠٥ ) ما بين ثالثاً : الالتزام التنظيمي وكل من علي الترتيب ( الدرجة الكلية للمحور الثاني - علاقات العمل - التوازن بين الحياة والعمل - الاجور والمكافآت- ظروف العمل المادية) حيث بلغت قيمة ( ر ) المحسوبة علي الترتيب (٠.٨٧٧ - ٠.٨٦٤ - ٠.٨٣٥ - ٠.٧٧٢ - ٠.٧٨٣) وهو أكبر من قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى ( ٠.٠٥ ) .

يتضح من جدول (٦) وجود ارتباط معنوي طردي موجب عند مستوى ( ٠.٠٥ ) ما بين رابعاً : الاستقرار والأمان الوظيفي وكل من علي الترتيب ( الدرجة الكلية للمحور الثاني- التوازن بين الحياة والعمل - علاقات العمل - ظروف العمل المادية - الاجور والمكافآت) حيث بلغت قيمة ( ر ) المحسوبة علي الترتيب (٠.٨٨٦ - ٠.٨٦٣ - ٠.٨٢٠ - ٠.٨١٨ - ٠.٧٨٩) وهو أكبر من قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى ( ٠.٠٥ ) .

يتضح من جدول (٦) وجود ارتباط معنوي طردي موجب عند مستوى ( ٠.٠٥ ) ما بين الدرجة الكلية للمحور الاول وكل من علي الترتيب ( الدرجة الكلية للمحور الثاني - علاقات العمل - ظروف العمل المادية - الاجور والمكافآت - التوازن بين الحياة والعمل) حيث بلغت قيمة ( ر ) المحسوبة علي الترتيب (٠.٩٢٠ - ٠.٨٨٥ - ٠.٨٦٢ - ٠.٨٥٢ - ٠.٨٢١) وهو أكبر من قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى ( ٠.٠٥ ) .

ويتضح مما سبق مدى الارتباط المعنوي الإيجابي بين متغيرات الدراسة بعضها البعض حيث يؤثر كل منهما على الآخر بطريقة موجبة .

ويرجع الباحث ذلك إلى أهمية عناصر الدراسة ومدى ارتباط كل منها بالآخر وبالتالي يتضح من ذلك أهمية جودة الحياة الوظيفية المدركة لموجهي ومعلمي التربية الرياضية.

### الإستنتاجات :

فى ضوء أهداف وتساؤلات الدراسة وما أسفرت عنه نتائج الدراسة تم التوصل إلى الإستنتاجات التالية:

**المحور الأول : العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة لموجهي ومعلمي التربية**

**الرياضية:** يوجد فروق معنوية في جميع العوامل (العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار - القيادة - الالتزام التنظيمي - الاستقرار والأمان الوظيفي) .

**المحور الثاني : العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة لموجهي ومعلمي التربية الرياضية :** يوجد فروق معنوية في جميع العوامل (ظروف العمل المادية - علاقات العمل - التوازن بين الحياة والعمل - الأجور والمكافآت).

**المحور الثالث : طبيعة العلاقة بين العوامل الوظيفية والتنظيمية والعوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة لموجهي ومعلمي التربية الرياضية :**

- توجد علاقة طردية بين العوامل الوظيفية والتنظيمية والعوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة.
- توجد علاقة طردية بين العوامل الوظيفية والتنظيمية مع بعضها البعض ومع العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة والعكس .

### التوصيات :

- التأكيد على أهمية جودة الحياة الوظيفية المدركة لموجهي ومعلمي التربية الرياضية.
- إجراء المزيد من الدراسات فى مجال جودة الحياة الوظيفية المدركة للإستفادة منها فى تحقيق أهداف المؤسسات الرياضية.
- الاهتمام بتحقيق جودة الحياه الوظيفيه.
- الاهتمام بتطوير العنصر البشرى كعنصر رئيسى لضمان نجاح تلك المؤسسات فى تحقيق اهدافها .
- إجراء المزيد من الدراسات على المؤسسات التربوية لما لها من أهمية كبيرة فى تحقيق أهداف الدولة والمجتمع .
- التأكيد على العدالة والمشاركة فى اتخاذ القرار .
- توفير العوامل التي تساعد على الالتزام التنظيمي .
- التأكيد على أهمية الاستقرار والأمان الوظيفي .

## المراجع

أحمد ماهر	:	تطوير المنظمات، الإسكندرية: الدار الجامعية، ٢٠١١.
اسامة زياد البلبيسي	:	جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠١٢.
أمال محمد إبراهيم، حمادة عيد العنتبلي	:	الإبداع في إدارة المؤسسات الرياضية، ماهي للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ٢٠١٦.
بندر كريم أبو تايه	:	أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطننة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد العشرون، العدد الثاني، ص ١٤٥ – ص ١٨٦ يونيو، ٢٠١٢م.
حماني عزيز	:	مساهمة الإنفاق على رأس المال الفكري في أداء المؤسسة الصناعية – دراسة حالة مؤسسة سوناطراك، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، ٢٠١٥م.
حنان مصطفى إبراهيم صبح	:	الإسهام النسبي لمكونات الذكاء الانفعالي والكفاءة الذاتية في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من المعلمين، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنوفية، ٢٠١٧.
خالد عبد الرحيم الهيتي	:	إدارة الموارد البشرية، ط ٣، الأردن، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠١٦.
خالد محمد أحمد الوزان	:	المناخ التنظيمي وعلاقته بالإنجاز التنظيمي، جامعة نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٦م.
خليل إسماعيل ماضي	:	جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين "دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية". رسالة دكتوراه غير منشورة. قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة قناة السويس: مصر، ٢٠١٤.
راوية محمد حسن	:	مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٢م.
رضا ابراهيم المليجي	:	إدارة التميز المؤسسي بين النظرية والتطبيق، ط ١، عالم الكتب، القاهرة، ٢٠١٢.
سعيد بن محمد بن سعيد آل عاتق	:	النمط القيادي لمدير المدرسة وأثره على الإلتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الحكومية محافظة جدة باستخدام نظرية الشبكة الإدارية، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٠م.
سيد محمد جاد الرب	:	جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، دار الفكر العربي، مصر، ٢٠٠٨.
سيد محمد جاد الرب	:	استراتيجيات تطوير وتحسين الأداء "الأطر المنهجية والتطبيقات العملية"، القاهرة: دار الفكر العربية، ٢٠٠٩.
عادل محمد زايد	:	إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، ٢٠٠٣.
عامر حسين العطوي:	:	أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي " دراسة تحليلية لأراء أعضاء الكادر التدريسي في كلية الإدارة والإقتصاد – جامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية، جامعة القادسية، المجلد العاشر، العدد الأول، ٢٠٠٧م.
عايد رحيل عيادة الشمري	:	دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإلتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الإدارية، ٢٠١٣م.
عبد الحميد المغربي	:	جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، دراسة ميدانية، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، العدد (٢)، ٢ – ٥١، ٢٠٠٤.
عبدالوهاب بن شباب بن شميلان	:	كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين، المجلة العربية للإدارة، مج ٣٩، ع ٢٤ - يونيو (حزيران)، كلية الجبيل الصناعية، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٩.
عزه جلال مصطفى نصر	:	تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر، آليات مقترحة، مجلة

الإدارة التربوية، العدد السادس والعشرون (ابريل)، ٢٠٢٠.		
مدخل استراتيجي لمفهوم الموارد البشرية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية، ٢٠١٣	:	محمد عبد المنعم إبراهيم
إدارة الأفراد (الموارد البشرية ) بين النظرية والتطبيق ،مكتبة الوفاء ، الاسكندرية ٢٠١٤م	:	محمد موسى أحمد
واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل ، قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الدولة والحكم الرشيد ، جامعة الأقصي ، غزة ، ٢٠١٦.	:	نهاد عبد الرحمن الشنطي

Asgari, M., Nojbaee, S. & Rahnama, O. (2012)	:	The relationship between quality of work life and performance of tonekabon guidance schools teachers . Journal of Basic and Applied , 2(3), 2569-2575
Hazard, B Seaton (2001)	:	Teacher Job Satisfaction, Educational Audiology, Hand book, London, Inc.
Safura, T; Fariman, E; Hossin Ali, B & Hosseini , M. (2014)	:	A study of the relationship between quality of work life and performance effectiveness of high school teachers in shirvan, International Journal of Academic Research in Business and Social Science, 4 (1), 1- 29
Srivastava, S. & Kanpur, R. (2014)	:	A study on quality of work life: Key elements & it's implications. I O S R J o u r n a l o f B u s i n e s s a n d M a n a g e m e n t , 16(3), 54-59
Yang, D. & Lu, J. (2014).	:	Rural teachers' quality of work life (QWL) in China: The case of Shanxi province. A c a d e m i c J o u r n a l o f I n t e r d i s c i p l i n a r y . S t u d i e s , 3(4),39- 48

## ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور جودة الحياة الوظيفية المدركة في تطوير الاداء لموجهي ومعلمي التربية الرياضية وذلك من خلال التعرف على العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة ، العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة ، طبيعة العلاقة بين العوامل الوظيفية والتنظيمية والعوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وذلك لمناسبة لطبيعة الدراسة ، وتم إستخدام استبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات ، تم إختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة والمتمثل في ( موجهي التربية الرياضية - معلمي التربية الرياضية - مديري وموظفي الادارت النوعية ) ، وكان عددهم 125 فرد ، وتم استخدام المعالجات الإحصائية المناسبة ، وكانت أهم النتائج: تأكيد عينة الدراسة على أهمية جودة الحياة الوظيفية المدركة لموجهي ومعلمي التربية الرياضية وذلك من خلال التأكيد على أهمية العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة ، العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة ، توجد علاقة طردية بين العوامل الوظيفية والتنظيمية مع بعضها البعض ومع والعوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة والعكس .