

قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الرياضية الكويتية

أ.م.د/ أبتسام عبد الحميد عباس على

أستاذ مشارك بقسم التربية البدنية - كلية التربية الأساسية

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب - الكويت

المقدمة ومشكلة البحث:

تواجه المؤسسات الرياضية في عصرنا الحالي الكثير من التغيرات المستمرة في شتى المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والثقافية، وانطلاقاً من كون المورد البشري هو جوهر موارد المؤسسات ، ومصدراً مهماً لتحقيق المزايا التنافسية لها، ولأن بنجاحه ضمان نجاح المؤسسة ، وتحقيق أهدافها بنسبة كبيرة، كان لابد أن ينعم هؤلاء الموظفين بجودة عالية وكرامة للحياة الوظيفية التي تقدمها لهم منظماتهم التي يعملون بها ، تشعرهم بالرضا نحو المؤسسة ، ومدركين لأهمية ، وإمكانية وثقة ما يقدمون ، لديهم ولاء حقيقي للمنظمة، ومما لا شك فيه أن كل ما سبق ذكره يعود بفوائد جمة على المؤسسة كزيادة إنتاجيتها وجودتها.

وقد بدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في أوائل السبعينيات، وكثرت الدراسات والأبحاث التي تناولت جوانب عديدة حول جودة الحياة الوظيفية، فيري هيان واينستين Hain & Einsteian (2014) أن مصطلح جودة الحياة الوظيفية قدم لأول مرة عام (1972) خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، ونال هذا المفهوم اهتمام كبيراً بعد أن قامت مؤسسات : شركة جنرال موتورز لصناعة السيارات باستخدامه ، ومحاولة تطبيقه (17:28)، ومع التسعينات بدأت شركات عالمية كبيرة منتشرة في دول العالم بتطبيق أشكال برامج جودة الحياة الوظيفية ، وازداد الاهتمام نتيجة التركيز على إشباع حاجات العميل الداخلية والخارجية، وتطبيق أسلوب إعادة هندسة الموارد البشرية ، واكسابها مهارات متنوعة ، والنظر إليها كأحد الاستراتيجيات التنافسية لدى المؤسسة.(31:372)

ويتفق كل من : ديسلر Dessler (2011)، خليل إسماعيل ماضي (2016) ، كاور Kaur (2016) على أن جودة الحياة الوظيفية من المواضيع الإدارية الهامة في إدارة الموارد البشرية، والسلوك التنظيمي، لما لهذا المفهوم من تأثير مباشر على الروح المعنوية للعنصر البشري وبالتالي على أداء المؤسسة . فالأفراد الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية مميزة يكون لديهم أداء عالي، ولديهم القدرة على مساعدة المؤسسة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، وفي المقابل المؤسسات التي تسعى إلى الاهتمام بالعنصر البشري كونه يمثل أحد المؤثرات القوية التي تقوم عليها الميزة التنافسية بين تلك المؤسسات من خلال توفير برامج جودة حياة وظيفية تتسم بالجودة، والفاعلية للعاملين فإنها تمتلك الأدوات القادرة على تحقيق الميزة التنافسية ، ومستوى عالي من الإنتاج.(6:9)،(30:8)،(24:171)،(6:9)

ويشير إيرين وهيسار Eren & Hisar (2016) أن جودة الحياة الوظيفية هي " التوجه الذي يعتبر الموظفين أحد أصول المنظمة بدلاً من اعتبارهم تكلفة عليها، ويفترض هذا التوجه أن أداء الموظفين يكون أفضل عند السماح لهم بإدارة عملهم بأنفسهم ، والمساهمة في اتخاذ القرار، وهذا التوجه يحفز الموظفين إلى تلبية احتياجاتهم الفسيولوجية إلى جانب احتياجاتهم الاقتصادية. (1124:25)

وتكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية في قدرة المؤسسة على استقطاب الكفاءات، والاحتفاظ بها، وبناء قدراتها لخدمة أهدافها، وإستثمار الكفاءات ، والتي تعتبر ميزة تنافسية على المدى البعيد خصوصا بحالة ازدياد معدل رضا الموظفين مما يحقق الأهداف التنظيمية للمؤسسة ، والقدرة على ربط الأهداف الشخصية للموظفين بأهداف المؤسسة لتحقيق التوازن بينهم ، وتوفير بيئة عمل وسياسات وإجراءات عمل مناسبة للموظفين لزيادة الإنتاجية بالعمل والولاء ، والرغبة بالبقاء بالمؤسسة، مما يؤدي إلى جودة الإنتاج والخدمات المقدمة. (14:1)، (235:19)، (10:2) ويتفق كل من : أفسار Afsar (2014)، نهاد الشنطي (2016) على أن عناصر جودة الحياة الوظيفية تتمثل في المشاركة في اتخاذ القرار، القيادة ، الاستقرار والأمان الوظيفي ، الأجور والمكافآت ، التوازن بين الحياة والعمل ، وظروف العمل المادية. (137:22)، (7:20)

ويعرف حسنى فؤاد الدحدوح (2015) جودة الحياة الوظيفية بأنها " المدى الذي يكون فيه أعضاء المؤسسة قادرين على إشباع حاجاتهم الشخصية من خلال خبراتهم في المؤسسة، وهي تغطي مشاعر الشخص حول كل جانب من جوانب العمل من حيث المكافآت الاقتصادية والفوائد والأمان والعدالة الداخلية والخارجية، وشروط العمل والعلاقات التنظيمية والشخصية الداخلية، والتي لها أهمية كبيرة في حياة الأشخاص". (10:3)

كما عرفت نورمالا Normala (2010) جودة الحياة الوظيفية على أنها " مدى توافر الظروف وبيئة العمل المناسبة للموظفين من عدة جوانب تشمل النمو والتطور الوظيفي والمشاركة في اتخاذ القرارات وتوافر بيئة مادية مناسبة صحية والإشراف". (75:32)

ومما لا شك فيه أن هناك اهتماماً كبيراً من الباحثين في العالم العربي بدراسة جودة الحياة الوظيفية ، إلا أننا نجد أن الاهتمام بدراسة جودة الحياة الوظيفية في المجتمع العربي عامة ومجتمعنا الكويتي خاصة يكاد يكون نادراً على حد علم الباحثة كل ذلك شكلاً باعثاً على المساهمة في دراسة جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت.

كما أنه من خلال المسح المرجعي للدراسات العلمية في جودة الحياة الوظيفية في البيئة العربية والأجنبية مثل دراسة كل من : خليل سماعيل ماضي (2014) (5)، إيرين وهيسار Eren & Hisar (2016) (25)، جوبتا ومانيش Gupta & Manish (2016) (27)، فرينانديس وآخرون Fernandes, et.,al (2017) (26)، محمد بن سعيد العمري ورندة سلامة

اليافي (2017)(17)، محمد عبدالرحمن زكي (2017) (18)، سمر سعيد البياري (2018) (10)، عواطف خلف راشد (2019)(14)، عزة جلال مصطفى (2020)(13)، محمد الظنطاوي عبدالحميد (2020) (16) لاحظت الباحثة عدم وجود دراسة علمية واحدة تناولت قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت.

وهنا تكمن مشكلة الدراسة الحالية في قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت، وبذلك تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيسي التالي : ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت ؟

هدف البحث:

يهدف البحث إلى قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت وذلك من خلال التعرف على ما يلي:

- 1- أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت.
- 2- ترتيب أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت.

تساؤلات البحث:

- 1- ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت؟
- 2- ما هو ترتيب أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت؟

مصطلحات البحث :

جودة الحياة الوظيفية Quality of Work Life: هي "تحسين مناخ العمل بحيث تجعل العلاقات الشخصية والتكنولوجية والتنظيمية داخل المؤسسة أكثر فاعلية وهو ما يعمل على زيادة الرضا الوظيفي للعاملين بها، وتحسين الصحة البدنية والنفسية لهم ، مما يخلق مشاعر إيجابية نحو العمل ، ويعزز التعلم في مكان العمل ، وهو ما يساعد على تحسين إنتاجيتهم وجعل بيئة العمل أكثر جاذبية." (55:37)

المؤسسات الرياضية Sports Organizations: هي "تتكون من عدة أشخاص طبيعيين أو اعتباريين لا تستهدف الكسب المادي والغرض منها تحقيق الرعاية لشباب، وإتاحة الظروف لتنمية ملكاتهم عن طريق توفير الخدمات الرياضية والقومية والاجتماعية والروحية والصحية والترفيهية في إطار السياسة العامة للدولة." (130:15)

الدراسات المرجعية:

1- أجرى خليل إسماعيل ماضي (2014)(5) دراسة أستهدف التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين " دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، وأستخدم الباحث المنهج الوصفي بإتباع الأسلوب المسحي على عينة قوامها (320) موظفاً ، ومن أدوات البحث : مقياس جودة الحياة الوظيفية - إستبيان مستوى الأداء الوظيفي ،

ومن أهم النتائج : وجود مستوى متوسط من جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالجامعات الفلسطينية.

2- وأجرى إيرين وهيسار Eren & Hisar (2016)(25) دراسة أستهدفت تحديد جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الممرضون وتحديد مستويات التزامهم التنظيمي، وأستخدم الباحثان المنهج الوصفي بإتباع الأسلوب المسحي على عينة قوامها (163) ممرضاً ، ومن أدوات البحث : مقياس جودة الحياة الوظيفية - إستبيان مستوى الإلتزام التنظيمي، ومن أهم النتائج : جودة الحياة الوظيفية للمرضين ومستوى التزامهم التنظيمي في المستوى المتوسط.

3- بينما أجرى جوبتا ومانيش Gupta & Manish (2016)(27) دراسة أستهدفت التعرف الوقوف على أهمية جودة حياة العمل في تحقيق تشغيل المؤسسة بكفاءة من خلال تحقيق معدلات إنجاز عالية للعاملين، والتعرف على العوامل ذات التأثير على جودة حياة العمل لدى الأكاديميين بالجامعات، وأستخدم الباحثان المنهج الوصفي بإتباع الأسلوب المسحي على عينة قوامها (85) كلية ومعهد في مدينة أندرو ، ومن أدوات البحث : إستبيان المناخ النفسي، وتوصلت إلى النتائج التالية أن تحقيق جودة حياة العمل للموظفين تساعد على تحقيق الرضا الوظيفي لهم، وتحفزهم على تطوير حياتهم المهنية، مما يعزز حياتهم الشخصية، وأن العوامل السالف ذكرها لها تأثير كبير على جودة حياة العمل لديهم.

4- كما أجرى فرينانديس وآخرون Fernandes, et.,al (2017)(26) دراسة أستهدفت التعرف على أداة لتقييم جودة حياة العمل ، من خلال مجموعة من الأبعاد التي اقترحها والتون والتي ركزت على وضع أسس واضحة لتعويضات العاملين ، والتكامل الاجتماعي في العمل، والحيز الذي تشغله الوظيفة في حياة الموظف، والأبعاد الاجتماعية، وأستخدم الباحثون المنهج الوصفي بإتباع الأسلوب المسحي على عينة عددها (518) من العاملين في مؤسسات التعليم العالي في ولاية مينايس جيرايس الأمريكية ، ومن أدوات البحث : إستبيان جودة حياة العمل ، ومن أهم النتائج : أن التعويضات العادلة ، والحيز الذي تشغله الوظيفة في حياة الموظف تعد من أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية كما تبين ارتفاع معدل جودة الحياة الوظيفية.

5- وقام محمد بن سعيد العمري ورندة سلامة النيافي (2017)(17) بدراسة أستهدفت التعرف على أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام" : دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية ، وأستخدم الباحثان المنهج الوصفي بإتباع الأسلوب المسحي على عينة عددها (2500) موظفاً بمجال الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، ومن أدوات البحث : مقياس جودة الحياة الوظيفية ، ومن أهم النتائج : مستوى جودة الحياة الوظيفية كان متوسطاً ، كما يوجد إرتباط دال إحصائياً بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى أداء الموظف العام.

بينما قام محمد عبد الرحمن زكى (2017) (18) بدراسة أستهذفت التعرف على جودة الحياة الوظيفية علاقتها بالأداء الوظيفي لمعلمى التربية الرياضية، وأستخدم الباحث المنهج الوصفى بإتباع الأسلوب المسحى على عينة عددها (80) معلماً، ومن أدوات البحث : مقياس جودة الحياة الوظيفية، ومن أهم النتائج : وجود إرتبط إيجابى بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي ، وجاءت درجة مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسطاً.

6- وأجرت سمر سعيد البياري (2018) (10) دراسة أستهذفت التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، وأستخدمت الباحثة المنهج الوصفى بإتباع الأسلوب المسحى على عينة قوامها (200) موظفاً بوزارتي العمل والتنمية الاجتماعية ، ومن أدوات البحث : مقياس جودة الحياة الوظيفية - مقياس الالتزام التنظيمي ، ومن أهم النتائج : مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسطاً كما توجد علاقة إرتباطية موجبة بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي.

7- وقامت عواطف خلف راشد (2019) (14) بدراسة أستهذفت التعرف على إدارة الوقت وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى رؤساء أقسام التربية البدنية بالمرحلة الإبتدائية بدولة الكويت ، وأستخدمت الباحثة المنهج الوصفى بإتباع الأسلوب المسحى على عينة قوامها (30) من رؤساء أقسام التربية البدنية ، ومن أدوات البحث : مقياس جودة الحياة الوظيفية، ومن أهم النتائج : مستوى جودة الحياة الوظيفية لرؤساء أقسام التربية البدنية بالمرحلة الإبتدائية بدولة الكويت كانت عالية.

8- بينما قامت عزة جلال مصطفى (2020) (13) بدراسة أستهذفت تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر: آليات مقترحة، وأستخدمت الباحثة المنهج الوصفى بإتباع الأسلوب المسحى على عينة قوامها (150) قيادى من القيادات المدرسية والمتمثلة في مدير مدرسة والوكلاء ، ومن أدوات البحث : مقياس جودة الحياة الوظيفية ، ومن أهم النتائج : مستوى جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم كانت متوسطة.

9- وأجرى محمد الطنطاوى عبدالحفيظ (2020) (16) دراسة أستهذفت التعرف على أثر جودة حياة العمل على تحقيق التميز التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين بشركة توشيبا العربى ، وأستخدم الباحث المنهج الوصفى بإتباع الأسلوب المسحى على عينة قوامها (1050) عامل بشركة توشيبا العربى، ومن أدوات البحث : مقياس جودة حياة العمل - مقياس التميز التنظيمي ، ومن أهم النتائج : مستوى جودة الحياة الوظيفية للعاملين بشركة توشيبا العربى كانت عالية.

إجراءات البحث:

منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي متبعة أسلوب المسح حيث يعد المنهج المناسب لطبيعة هذا البحث.

مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث فيما يلي :

1- المجتمع الوثائقي : يشمل كل ما يرتبط من مراجع ودراسات علمية مرتبطة بموضوع الدراسة.

2- المجتمع البشري : يشمل مجتمع البحث المسؤولين عن الرياضة في دولة الكويت بداية من أعضاء الهيئة العامة للشباب والرياضة، وأعضاء اللجنة الأولمبية الكويتية والإتحادات الرياضية وأعضاء مجالس إدارات المؤسسات والهيئات الرياضية الأهلية.

عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة العشوائية الطبقية من المسؤولين بالمؤسسات الرياضية المختلفة بدولة الكويت (الهيئة العامة للشباب والرياضة - اللجنة الأولمبية - الإتحادات الرياضية - الأندية الرياضية)، وبلغ قوامها (140) فرداً ، كما تم اختيار عدد (25) فرداً للدراسة الإستطلاعية لتقنين مقياس جودة الحياة الوظيفية الخاص بالدراسة الحالية ، وجدول (1) يوضح توزيع عينتي البحث الأساسية والإستطلاعية على المؤسسات الرياضية المختلفة.

جدول (1)

توزيع عينتي البحث الأساسية والإستطلاعية على المؤسسات الرياضية المختلفة

الإجمالي	الأندية الرياضية	الإتحادات الرياضية	اللجنة الأولمبية	الهيئة العامة للشباب والرياضة	البيان
140	40	40	4	56	عينة البحث الأساسية
25	8	8	1	8	العينة الإستطلاعية
165	48	48	5	64	الإجمالي

أدوات جمع البيانات :

1- مقياس جودة الحياة الوظيفية. من إعداد/ الباحثة

قامت الباحثة بإعداد أداة الدراسة للتعرف على " جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت حيث أتبعته الباحثة الخطوات التالية:

أ- الاطلاع على الأدب الإداري والدراسات المرجعية ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء المقياس وصياغة عباراته.

ب - أشرت الباحث عددًا من أساتذة الإدارة الرياضية (ملحق 1) في تحديد مجالات المقياس وعباراتها.

ج- تحديد المجالات الرئيسة التي شملها المقياس.

د- تحديد العبارات التي تقع تحت كل مجال.

هـ- تم تصميم المقياس في صورتها الأولية ملحق (2).

و- تم عرض عبارات المقياس على (5) من المحكمين في مجال الإدارة الرياضية.

ز- في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض عبارات المقياس من حيث الحذف والتعديل ، ليصبح المقياس في صورته النهائية ملحق (3).

محتوى المقياس في صورته الأولية:

قامت الباحثة بوضع مجموعة من العبارات لكل مجال من مجالات المقياس من خلال الفهم والتحليل الخاص بكل مجال ، وأيضاً من خلال الإسترشاد بالمقاييس في مجال جودة الحياة الوظيفية ، وقد بلغ عدد العبارات (30) عبارة موزعة على (5) مجالات (ملحق 2) كما يلي:

- مجال الأمن والصحة المهنية (6) عبارات.

- مجال العلاقات الاجتماعية (6) عبارات.

- مجال الأجور والرواتب (7) عبارات.

- مجال الأمان والاستقرار الوظيفي (4) عبارات.

- مجال الترقية والتقدم الوظيفي (7) عبارات.

وتم عرض المجالات والعبارات لمقياس جودة الحياة الوظيفية على أساتذة الإدارة الرياضية (ملحق 1)، لأبداء الرأي في مدى مناسبة تلك العبارات للمجال الذي تمثله ، أو تعديل صياغة أى عبارة ، أو إضافة عبارات أخرى يرونها مناسبة للمجال ، وقد تم إختيار العبارات التي حصلت على نسبة 80% فأكثر من مجموع الآراء ، والجدول (2) يوضح ذلك:

جدول (2)

العبارات التي تم حذفها من الصورة الأولية لمقياس جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية المختلفة بدولة الكويت

عدد العبارات وفقاً لآراء الخبراء	أرقام العبارات المحذوفة	عدد العبارات المحذوفة	عدد العبارات في الصورة الأولية	المجالات
5	4	1	6	الأمن والصحة المهنية
5	6	1	6	العلاقات الاجتماعية
7	-	-	7	الأجور والرواتب
4	-	-	4	الأمان والاستقرار الوظيفي
6	2	1	7	الترقية والتقدم الوظيفي

يتضح من الجدول (2) عدد وأرقام العبارات المحذوفة من المقياس فقد تم حذف العبارات التي حصلت علي نسبة أقل من 80% من إتفاق الخبراء، وقد بلغ عدد العبارات المحذوفة (3) عبارة فأصبحت عبارات المقياس (27) عبارة موضحة بملحق (3).
طريقة تصحيح المقياس:

تتم الإجابة على عبارات المقياس في ضوء أوافق من (1-10) درجات ، ويبلغ الحد الأقصى لدرجات المقياس (270) درجة ، والحد الأدنى (27) درجة.
المعاملات العلمية للمقياس :

أولاً : معامل صدق المقياس :

صدق المقياس يعني " أن يقيس المقياس ما وضع لقياسه ، كما يقصد بالصدق " شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح عباراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (8:105)، وقد تم التأكد من صدق المقياس بطريقتين:

أ - صدق المحكمين "الصدق الظاهري":

يقصد بصدق المحكمين" هو أن تختار الباحثة عددًا من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة" حيث تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين تألفت من (5) متخصصين في الإدارة الرياضية بالملحق (1)، وقد أستجابت الباحثة لآراء المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة ، وبذلك خرج المقياس في صورته النهائية - بموافقة من المحكمين قدرها (80%) .

ب - الاتساق الداخلي Internal Validity:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل عبارة من عبارات مجالات المقياس مع المجال الذي تنتمي إليه هذه العبارة (7:179)، وقد قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للمقياس، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات مجالات المقياس والدرجة الكلية للمجال نفسه ، وقد تم ذلك على العينة الاستطلاعية وقوامها (25) فرداً من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية ، وقد تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمجال الذي تمثله ، وكذلك حساب معامل الارتباط بين المجموع الكلي لكل مجال والمجموع الكلي للمقياس ، وجدولي (3)،(4) يوضحان ذلك.

جدول (3)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية والدرجة الكلية للمجال الذي تمثله $n = 25$

المجال الأول		المجال الثاني		المجال الثالث		المجال الرابع		المجال الخامس	
العبارة	قيمة "ر"	العبارة	قيمة "ر"	العبارة	قيمة "ر"	العبارة	قيمة "ر"	العبارة	قيمة "ر"
1	0.498	1	0.505	1	0.488	1	0.516	1	0.495
2	0.466	2	0.471	2	0.452	2	0.500	2	0.461
3	0.502	3	0.493	3	0.497	3	0.491	3	0.441
4	0.514	4	0.455	4	0.461	4	0.474	4	0.458
5	0.492	5	0.511	5	0.499	5	-	5	0.502
-	-	-	-	6	0.503	6	-	6	0.468
-	-	-	-	7	0.491	7	-	-	-

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى $0.05 = 0.396$

يتضح من جدول (3) وجود ارتباط دال إحصائياً عند مستوى 0.05 بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية والدرجة الكلية للمجال الذي تمثله ، مما يشير إلى صدق المقياس فيما يقيس.

جدول (4)

معامل الارتباط بين المجموع الكلي لكل مجال من مجالات مقياس جودة

الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية والدرجة الكلية له $n = 25$

م	مجالات المقياس	معامل الارتباط
1	الأمن والصحة المهنية	*0.519
2	العلاقات الاجتماعية	*0.502
3	الأجور والرواتب	*0.441
4	الأمان والاستقرار الوظيفي	*0.479
5	الترقية والتقدم الوظيفي	*0.533

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى $0.05 = 0.396$ * دال عند مستوى 0.05

يتضح من جدول (4) وجود ارتباط دال إحصائياً عند مستوى 0.05 بين المجموع الكلي لكل مجال من مجالات مقياس جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية والدرجة الكلية له، مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة مناسبة من الصدق.

ثانياً: معامل الثبات للمقياس **Reliability**:

ويقصد بثبات المقياس هو أن يعطي المقياس نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية ، ويقصد به أيضا إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه، وانسجامه ، واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة

(97:8)، وقد تحققت الباحثة من ثبات أداة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient ، وجدول (5) يوضح ذلك :

جدول (5)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية
ن = 25

مجالات المقياس	عدد العبارات	قيمة "ر"
الأمن والصحة المهنية	5	*0.829
العلاقات الاجتماعية	5	*0.903
الأجور والرواتب	7	*0.851
الأمان والاستقرار الوظيفي	4	*0.886
الترقية والتقدم الوظيفي	6	*0.793
إجمالي المقياس	27	*0.852

يتضح من جدول (5) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.793 - 0.903) بينما بلغت لجميع عبارات المقياس (0.852) وهذا يعني أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً مما يشير إلى ثبات المقياس.

الدراسة الأساسية :

قامت الباحثة بتطبيق مقياس جودة الحياة الوظيفية على عينة من العاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت في الفترة من 2020/10/3 وحتى 2020/11/10، والبالغ عددهم (140) عامل بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت (الهيئة العامة للشباب والرياضة - اللجنة الأولمبية - الاتحادات الرياضية - الأندية الرياضية)، وبعد الإنتهاء من الإجابة على عبارات المقياس في وجود الباحثة ، وتم تجميع الإستمارات لتصحيحها وفقاً لإستجابات أفراد عينة البحث الأساسية، وذلك تمهيداً للمعالجة الإحصائية للبيانات المستخرجة من هذه الإستمارات.

المحك المعتمد في الدراسة :

ولتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، أعتمدت الباحثة على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المجالات للمقياس ، ومستوى العبارات في كل مجال ، وقد حددت الباحثة درجة الموافقة حسب المحك المعتمد للدراسة (19:34) ، كما هو موضح في الجدول (6) :

جدول (6)

المحك المعتمد للدراسة

درجة الموافقة	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي
منخفضة جداً	من 10% - 28.00%	من 1-2.80
منخفضة	أكثر من 28.00% - 46.00%	أكثر من 2.80 - 4.60
متوسطة	أكثر من 46.00% - 64.00%	أكثر من 4.60 - 6.40
كبيرة	أكثر من 64.00% - 82.00%	أكثر من 6.40 - 8.20
كبيرة جداً	أكثر من 82.00% - 100%	أكثر من 8.20 - 10

الأساليب الإحصائية قيد البحث:

تم معالجة البيانات إحصائياً، باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

المتوسط الحسابي.

الانحراف المعياري.

معامل الارتباط البسيط.

النسب المئوية.

عرض ومناقشة النتائج:

أولاً: عرض ومناقشة نتائج تساؤل البحث الأول والذي ينص على: "ما هو مستوى جودة الحياة

الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت؟

أ- تحليل عبارات مجال الأمن والصحة المهنية:

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات مجال الأمن والصحة المهنية للعاملين

بالمؤسسات الرياضية الكويتية ن = 140

الترتيب	النسب المئوية %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ترتيب العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	رقم العبارة
الأول	80.00%	1.52	8.00	توفر المؤسسة شروط السلامة المهنية للعاملين.	2
الثاني	80.00%	1.79	8.00	تتبنى المؤسسة إجراءات فاعلة لتجنب الموظفين للأضرار الصحية.	4
الثالث	77.00%	1.91	7.70	تحرص الإدارة على اتباع العاملين لإجراءات الوقاية و السلامة أثناء العمل.	3
الرابع	70.00%	1.85	7.00	تهتم المؤسسة بتوفير بيئة صحية مريحة ومناسبة للعمل من حيث (الأثاث ، الإضاءة ، التهوية ، النظافة).	5
الخامس	68.00%	1.96	6.80	يتم فحص معدات الوقاية بشكل مستمر وأمن.	1
-	75.00%	1.62	7.50	المجموع الكلي للمجال	

يتضح من جدول (7) أن قيم متوسطات عبارات مجال الأمن والصحة المهنية بمقياس جودة

الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت تراوحت ما بين (8.00-6.80) أي

ما نسبته بين (68.00% - 80.00%) ، كما بلغت قيمة المتوسط العام لعبارات المجال

(7.50) بنسبة (75.00%) وهذا يشير إلى أن درجة الأمن والصحة المهنية من وجهة نظر أفراد عينة البحث الأساسية كانت درجة كبيرة.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى وعى المسؤولين، وإهتمامهم بالأمن والصحة المهنية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت لتجنب الأضرار الصحية، خاصة وأنهم يتعاملون مع قطاع كبير من الشباب من خلال تقديم خدماتهم الرياضية، والإجتماعية، والثقافية والترفيهية.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من: جوبتا ومانيش Gupta & Manish (2016)(27)، فرينانديس وآخرون Fernandes, et.,al (2017)(26)، عواطف خلف راشد (2019)(14)، محمد الطنطاوي عبد الحفيظ (2020) (16) على أن هناك موافقة بدرجة كبيرة على أهمية مجال الأمن والصحة المهنية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية.

كما تتفق هذه النتائج مع ما أشار إليه كل من: مؤيد سعيد السالم (2009)، صلاح الدين عبد الباقي (2016)، جاد الرب سيد محمد (2018) يؤثر الأمن والصحة المهنية في العمل تأثيراً مباشراً على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة، وعلى أدائهم بصفة عامة، وبالرغم من أن إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة عن وضع البرامج الخاصة بتحسين بيئة العمل، إلا أن تعاون الإدارات الأخرى في صيانة وتحسين بيئة العمل لا يمكن تجاهله، وبالتالي هي مسؤولية شاملة لأقسام المنظمة جميعها، وذلك لانعكاساتها على سلامة وصحة الموارد البشرية وفاعلية الأداء وكفاءته. (177:2)،(378:12)،(352:19)

ب- تحليل عبارات مجال العلاقات الإجتماعية :

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات مجال العلاقات الإجتماعية للعاملين بالمؤسسات الرياضية الكويتية

ن = 140

رقم العبارة	ترتيب العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية %	الترتيب
1	يسود بين العاملين في المؤسسة التعاون وروح الفريق الواحد.	8.70	1.29	87.00%	الأول
4	أحس دائماً بالراحة والهدوء أثناء تواجدي مع زملاء العمل.	8.50	1.63	85.00%	الثاني

تابع جدول (8)

رقم العبارة	ترتيب العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية %	الترتيب
2	هناك علاقة تقدير واحترام متبادل بين الرؤساء و المروسين.	8.00	1.81	80.00%	الثالث

3	أشعر أي جزء هام من فريق عملي.	7.20	1.97	72.00%	الرابع
5	تهتم المؤسسة ببناء شبكة علاقات اجتماعية بين الموظفين من خلال الزيارات الاجتماعية والرحلات الترفيهية.	6.00	2.03	60.00%	الخامس
المجموع الكلي للمجال		7.68	1.71	76.80%	-

يتضح من جدول (8) أن قيم متوسطات عبارات مجال العلاقات الاجتماعية بمقياس جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت تراوحت ما بين (6.00-8.70) أي ما نسبته بين (60.00% - 87.00%) ، كما بلغت قيمة المتوسط العام لعبارات المجال (7.68) بنسبة (76.80%) وهذا يشير إلى أن درجة العلاقات الاجتماعية من وجهة نظر أفراد عينة البحث الأساسية كانت درجة كبيرة.

وترجع الباحثة أن العلاقات الاجتماعية جاءت بدرجة كبيرة بين العاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت لأن المجال الرياضي جو مبهج تسوده العلاقات الطيبة بين العاملين به حيث تسمع كثيراً بين أفراد المجتمع العربي خلى عندك روح رياضية.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من: **جوبتا ومانيش Gupta & Manish** (2016) (27)، **فرينانديس وآخرون Fernandes, et.,al** (2017) (26)، **عواطف خلف راشد** (2019) (14)، **محمد الطنطاوي عبدالحفيظ** (2020) (16) على أن هناك موافقة بدرجة كبيرة على أهمية مجال العلاقات الاجتماعية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للموظفين.

وفي هذا الصدد يتفق كل من: **سوجكا Sojka** (2014)، **زينب صالحى** (2017) على أن العلاقات الإنسانية الإيجابية في بيئة العمل تتأسس على قيم مهنية مثل (الاحترام المتبادل، التعاون، والانتماء للجماعة ، الإيمان بالهدف العام، الحرص على المصلحة العامة والتجرد من الأنانية) ، التي يجب أن تسود أفراد المنظمة والمتعاملين معها جميعاً ، حيث أثرت العلاقات الاجتماعية الإيجابية على الإنتاجية ومستويات الأداء. (17:9)، (284:36)، (17:9) ج- تحليل عبارات مجال الأجور والرواتب:

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات مجال الأجور والرواتب للعاملين

ن = 140

بالمؤسسات الرياضية الكويتية

رقم العبارة	ترتيب العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية %	الترتيب
3	تكفي الأجور لسد احتياجات الموظفين وطلباتهم.	6.70	1.94	67.00%	الأول
6	لدي ثقة وارتياح تام بأن راتبي مهما تأخر أو تجزء فإن حصولي عليه أمر مضمون حتماً.	6.60	1.85	66.00%	الثاني
5	تصرف الرواتب دائماً بانتظام وكاملة دون أية تأخير.	6.60	1.91	66.00%	الثاني مكرر
2	يتميز نظام المكافآت والتعويضات بالعدالة.	6.40	1.73	64.00%	الرابع
1	يوجد نظام أجور ملائم داخل المؤسسة.	6.40	1.58	64.00%	الرابع مكرر
4	أشعر بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف للرواتب	6.10	1.99	61.00%	السادس

سنوياً.				7
7	تحرص المؤسسة على تقديم الإعانات وكذلك الإكراميات والعيديات في المناسبات.	6.00	1.97	60.00%
المجموع الكلي للمجال		6.31	1.84	63.10%

يتضح من جدول (9) أن قيم متوسطات عبارات مجال الأجور و الرواتب بمقياس جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت تراوحت ما بين (6.00-6.70) أي ما نسبته بين (60.00% - 6.70%) ، كما بلغت قيمة المتوسط العام لعبارات المجال (6.31) بنسبة (63.10%) وهذا يشير إلى أن درجة مجال الأجور والرواتب من وجهة نظر أفراد عينة البحث الأساسية كانت درجة متوسطة.

وترجع الباحثة هذه النتيجة أن هذا يعطي تفسيراً طبيعياً وواقعياً للحالة الاقتصادية التي يعيشها موظفي الحكومة في القطاع الرياضي ، فالأجر الذي يحصل عليه الموظف هو مقياسا لقيمه في المؤسسة ، فعند الدخول بأية أزمات تعصف بالمؤسسة، ومواجهتها لأي من الظروف التي تحول دون تمكنها من دفع رواتبها بالكامل ، واعتماد نسب معينة لشرائح تستفيد منها طبقة معينة من الموظفين بشكل أكبر من غيرهم ، إنما هو مقياس لمستوى الإدراك لدى الحكومة لهذه الطبقة من الموظفين ، وليس ببعيد في هذه الحالة أن يخلق حالة من اليأس.

ويشير صلاح الدين عبد الباقي (2012)، هورست وآخرون Horst, et., al (2014) أن الأجور والرواتب تمثل أهمية كبرى في تحديد أداء الموظفين والعاملين، وتوجيه هذا الأداء، وبالتالي، وتوجه دافعية العاملين في اتجاه معين ، حيث أن العلاقة بين اتجاه الدافعية والأجور علاقة قوية، وتؤدي إلى نتائج تؤثر على مستوى الإنتاج، والنتائج المتوقعة تحقيقها على مستوى المنظمة، وكذلك على مستوى الخدمة التي تقدمها المنظمة، فقصور هذه الأجور عن تلبية الاحتياجات الأساسية للعاملين يدفع هؤلاء العاملين نحو اتجاه السلوك السلبي للأداء، مما يترتب عليه نتائج خطيرة وسلبية على المنظمة.(11:285)،(29:88)

واتفقت هذه النتائج مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة كل من : خليل إسماعيل ماضي (2014)(5)، إيرين وهيسار Eren & Hisar (2016)(25)، محمد بن سعيد العمري ورندة سلامة اليافي (2017)(17)، محمد عبد الرحمن زكي (2017) (18)، سمر سعيد البياري (2018) (10)، عزة جلال مصطفى (2020)(13) هناك موافقة بدرجة منخفضة على الأجور والمكافآت التي يتلقاها الموظف الحكومي.

د- تحليل عبارات مجال الأمان والاستقرار الوظيفي:

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات مجال الأمان والاستقرار الوظيفي

ن = 140

للعاملين بالمؤسسات الرياضية الكويتية

الترتيب	النسب المنوية %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ترتيب العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	رقم العبرة
الأول	70.00%	0.93	7.00	يشعر العاملون بالاستقرار الوظيفي ولا يعانون من أي تهديد بالاستغناء عنهم.	1
الثاني	70.00%	1.56	7.00	أشعر بالعدالة في طريقة تقييم أداء الموظفين السنوية.	4
الثالث	67.00%	1.82	6.70	تعتبر الحالة الاقتصادية للمؤسسة جيدة فهي لا تعاني من شح في التمويل أو توفير الموارد المالية.	3
الرابع	65.00%	1.91	6.50	يشعر الموظف بالارتياح في عمله ولا تتوفر لديه رغبة حالية أو مستقبلية في البحث عن فرص عمل بديلة خارج المؤسسة.	2
-	68.80%	1.90	6.88	المجموع الكلي للمجال	

يتضح من جدول (10) أن قيم متوسطات عبارات مجال الأمان والاستقرار الوظيفي بمقياس جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت تراوحت ما بين (7.00-6.50) أي ما نسبته بين (65.00% - 70.00%) ، كما بلغت قيمة المتوسط العام لعبارات المجال (6.88) بنسبة (68.80%) وهذا يشير إلى أن درجة الأمان والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أفراد عينة البحث الأساسية كانت درجة كبيرة.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من: خليل إسماعيل ماضي (2014) (5)، إيرين وهيسار Eren & Hisar (2016) (25)، جوبتا ومانيش Gupta & Manish (2016) (27)، فرينانديس وآخرون Fernandes et., al (2017) (26)، عواطف خلف راشد (2019) (14)، محمد الطنطاوي عبدالحفيظ (2020) (16) على أن هناك موافقة بدرجة كبيرة على أهمية مجال الأمان والاستقرار الوظيفي في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للموظفين.

ويذكر باهرامى وحبيب زاديه Bahrami & Habibzadeh (2017)، هاشم عيسى عبد الرحمن (2017) أن الاستقرار والأمان الوظيفي يعد أمر حيوي للعاملين في المنظمات كافة، فهو من أهم ركائز النجاح في أيه منظمة ، لأنه يخلق جو من الطمأنينة، والانتماء مما يدفع العاملين إلى الإبداع ، واتخاذ القرارات الفعالة بما يحقق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. (230:21)،(16:23)

هـ - تحليل عبارات مجال الترقية والتقدم الوظيفي:

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات مجال الترقية والتقدم الوظيفي للعاملين
بالمؤسسات الرياضية الكويتية ن = 140

رقم العبارة	ترتيب العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية %	الترتيب
3	تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي في المؤسسة على أسس ومعايير واضحة.	8.00	1.33	80.00%	الأول
1	أعتقد بأن قرارات الترقية تتم بطريقة عادلة.	7.50	1.61	75.00%	الثاني
2	توجد فرص مستقبلية متاحة للترقية والتقدم الوظيفي للعاملين.	7.00	1.59	70.00%	الثالث
4	تمنح الترقيات للموظف على أساس الكفاءة والمهنية في الأداء.	6.90	1.72	69.00%	الرابع
6	تركز سياسة الإدارة العليا على تنفيذ برامج تدريبية توهم العاملين للتقدم في مساراتهم الوظيفية.	6.50	1.92	65.00%	الخامس
5	تطبق الإدارة العليا بالمؤسسة سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.	6.20	1.96	62.00%	السادس
-	المجموع الكلي للمجال	7.02	1.68	70.20%	-

يتضح من جدول (11) أن قيم متوسطات عبارات مجال الترقية والتقدم الوظيفي بمقياس جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت تراوحت ما بين (6.20-8.00) أي ما نسبته بين (62.00% - 80.00%) ، كما بلغت قيمة المتوسط العام لعبارات المجال (7.02) بنسبة (70.20%) وهذا يشير إلى أن درجة الترقية والتقدم الوظيفي من وجهة نظر أفراد عينة البحث الأساسية كانت درجة كبيرة.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من: فرينانديس وآخرون Fernandes, et.,al (2017) (26)، عواطف خلف راشد (2019) (14)، عزة جلال مصطفى (2020) (13)، محمد الطنطاوي عبد الحفيظ (2020) (16) على أن هناك موافقة بدرجة كبيرة على أهمية مجال الترقية والتقدم الوظيفي في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للموظفين.

كما يتفق كل من حميدة النجار (2017)، أوجنجاميلا وآخرون Ogungbamila (2019) على أن الترقية من أهم القرارات التي تُتخذ في المؤسسات لما تحدثه من تأثير كبير على مراكز الموظفين ، ومعنوياتهم داخل الفئات الوظيفية المختلفة ، لارتباطها بمصير حياتهم بشكل كلي، وإن كان لابد من دعائم ومعايير يستند إليها في عملية الترقية ، وبالتالي لابد للترقية أن تجمع بين مصالح الموظفين كافة في المؤسسة ، وكذلك مصلحة المؤسسة ذاتها ، والعمل قدر الإمكان على تجنب رذات الفعل السلبية للموظفين الذين يتساوون على خط واحد بين المرشحين لهذه الترقية، والذين لم تشملهم هذه الترقية. (4:239)، (33:64)

ومن خلال ما تم عرضه من نتائج ومناقشتها وتفسيرها تم الإجابة على تساؤل البحث الأول والذي نص على " أن مستوى جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت جاء بدرجة كبيرة " .

ثانياً : عرض ومناقشة نتائج تساؤل البحث الثاني والذي ينص على : " ما هو ترتيب أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت ؟

جدول (12)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية لمجالات مقياس جودة الحياة الوظيفية

للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت ن = 140

الترتيب	النسب المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجالات
الثاني	75.00%	1.62	7.50	الأمن والصحة المهنية
الأول	76.80%	1.71	7.68	العلاقات الاجتماعية
الخامس	63.10%	1.84	6.31	الأجور والرواتب
الرابع	68.80%	1.90	6.88	الأمان والاستقرار الوظيفي
الثالث	70.20%	1.68	7.02	الترقية والتقدم الوظيفي

يتضح من جدول (12) والخاص بتحديد مجالات جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت أن النسب المئوية لأهمية مجالات المقياس جاءت وفقاً للترتيب التالي:

- مجال العلاقات الاجتماعية.
- مجال الأمن والصحة المهنية.
- مجال الترقية والتقدم الوظيفي.
- مجال الأمان والاستقرار الوظيفي.
- مجال الأجور والرواتب.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن المؤسسات الرياضية بدولة الكويت يسودها جو من العلاقات الاجتماعية الجيدة بين العاملين في تلك المؤسسات ، نتيجة العمل في الحقل الرياضي وتقديمهم خدمات رياضية وترويحية رائعة لقطاع كبير من الدولة تعود عليهم بالنفع والخير ، كما أن مجال الأمن والصحة المهنية في هذه الفترة العصبية ، وانتشار بعض الأمراض يعد من أهم جودة الحياة الوظيفية لذا وجب الإهتمام والتوعية بهذا المجال، ويعد مجال الترقية والتقدم الوظيفي و الأمان والاستقرار الوظيفي من أهم مكونات جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية لأنه يخص حياتهم الوظيفية وتدرجهم الوظيفي ، وما يترتب عليه من مناصب وزيادة في الأجور، كما تبين عدم رضا العاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت عن الأجور والرواتب.

وهنا يشير رونالد Ronald (2013) أن جودة الحياة الوظيفية مفهوم يستند ، إلى أن العاملين في أي مؤسسة لديهم القدرة على تقديم قيمة لهذه المؤسسة يرتكز عليها النجاح التنظيمي، وهو ما ينعكس على حياتهم الشخصية ، حيث أن العمل والحياة عنصران متشابكان ، وذلك لأن عناصر العمل والمتمثلة في المهام اليومية، والبيئة المادية ، والسياق الاجتماعي، والنظام الإداري كلها أمور تؤثر على الحياة داخل وخارج العمل.(138:35)

الإستخلاصات:

في ضوء هدف البحث وتساؤله والمعالجات الإحصائية للبيانات، والنتائج التي تم التوصل إليها، توصلت الباحثة إلى الإستخلاصات التالية :

1- مستوى جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت جاء بدرجة كبيرة بنسبة قدرها (70.78%) حيث جاءت المجالات بالترتيب التالي :

- جاء مستوى مجال العلاقات الاجتماعية بدرجة كبيرة بنسبة قدرها (76.80%).
- جاء مستوى مجال الأمن والصحة المهنية بدرجة كبيرة بنسبة قدرها (75.00%).
- جاء مستوى مجال الترقية والتقدم الوظيفي بدرجة كبيرة بنسبة قدرها (70.20%).
- جاء مستوى مجال الأمان والاستقرار الوظيفي بدرجة كبيرة بنسبة قدرها (68.80%).
- جاء مستوى مجال الأجور والرواتب بدرجة متوسطة بنسبة قدرها (63.10%).

التوصيات :

في ضوء ما توصلت إليه الباحثة من إستخلاصات توصى بما يلي :

- 1- الاهتمام بتحسين جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت لما في ذلك من أثر كبير على إنتاجية العاملين.
- 2- تطوير نظام الأجور والعلاوات داخل المؤسسات الرياضية لدفع العاملين لبذل جهد أكبر والعمل على تحقيق أهداف المؤسسة.
- 3- الحرص على مشاركة العاملين في الإدارة وتشجيعهم على طرح أفكارهم فيما يخص العمل لضمان تنفيذها بأحسن وجه ، وإشعارهم بالمسؤولية اتجاه تنفيذ هذه القرارات.
- 4- تنمية روح الفريق لدى العاملين ودفعتهم إلى العمل سويا ولحل مشاكل وضغوطات العمل.
- 5- وضع نظام ترقية فعال يقوم على مبدأ المساواة ومحاربة المحسوبية في هذا المجال.
- 6- دراسة أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي في المؤسسات الرياضية بدولة الكويت.

قائمة المراجع

أولاً : المراجع العربية:

- 1- آلاء عبد الله السراج (2017): " القيادة الاستراتيجية وأثرها في تحسين جودة الحياة الوظيفية " - دراسة ميدانية على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير ، كلية إدارة الأعمال ، جامعة الأزهر ، فلسطين.
- 2- جاد الرب سيد محمد (2018): جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية ، دار الفكر العربي ، القاهرة.
- 3- حسني فؤاد الدحود (2015): " جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم " ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، فلسطين.
- 4- حميدة محمد النجار (2017): " تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي : دراسة تطبيقية - جامعة الأزهر "، مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي، العدد (62)، المجلد (21)، جامعة الأزهر.
- 5- خليل إسماعيل ماضي (2014): " جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين " دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية"، رسالة دكتوراه ، كلية التجارة، جامعة قناة السويس.
- 6- خليل إسماعيل ماضي (2016): " دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري، دراسة تطبيقية على المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة " ، مجلة انتلاف من أجل النزاهة والمسائلة (أمان)، العدد (52)، المجلد الأول، الجامعة الإسلامية ، فلسطين.
- 7- ذوقان عبيدات ، عبد الرحمن عدس ، كايد عبد الحق (2011): البحث العلمي - مفهومه وأدواته وأساليبه ، ط2 ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن.
- 8- زياد الجرجاوي (2010): القواعد المنهجية لبناء الاستبيان، ط 2، مطبعة أبناء الجراح، فلسطين.
- 9- زينب صالح (2017): " جودة الحياة الوظيفية لدى عمال إتصالات الجزائر بورقلة "، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية ، جامعة قاصدي مرباح ، الجزائر.
- 10- سمر سعيد البياري (2018): " جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة " ، رسالة ماجستير، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

- 11- صلاح الدين عبد الباقي (2012) : السلوك الإنساني في المنظمات ، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- 12- صلاح الدين عبد الباقي (2016) : الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الجديدة للنشر والتوزيع ، الإسكندرية.
- 13- عزة جلال مصطفى (2020): "تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر: آليات مقترحة" ، مجلة الإدارة التربوية ، العدد السادس والعشرون ، أبريل ، جامعة القاهرة.
- 14- عواطف خلف راشد (2019): "إدارة الوقت وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى رؤساء أقسام التربية البدنية بالمرحلة الابتدائية بدولة الكويت" ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية الرياضية ، جامعة بنها.
- 15- كمال درويش ، أشرف عبد المعز (2008): المنظمات الرياضية الأهلية، مكتبة الأصدقاء، القاهرة.
- 16- محمد الطنطاوي عبد الحفيظ (2020): "أثر جودة حياة العمل على تحقيق التميز التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين بشركة توشيبا العربي" ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، جامعة المنصورة.
- 17- محمد بن سعيد العمري ، رندة سلامة اليافي (2017): "أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام" : دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية " ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد (13) ، العدد (1) ، الجامعة الأردنية.
- 18- محمد عبد الرحمن زكي (2017) : "جودة الحياة الوظيفية علاقتها بالأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية" ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط.
- 19- مؤيد سعيد السالم (2009): إدارة الموارد البشرية المعاصرة - مدخل استراتيجي تكاملي ، دار إثراء للنشر ، عمان.
- 20- نهاد الشنطي (2016): "واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة الأشغال العامة والإسكان" ، رسالة ماجستير ، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، فلسطين.
- 21- هاشم عيسى عبد الرحمن (2017): أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعليه اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة" ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، فلسطين.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 22-Afsar, S., (2014): Impact of the Quality of Work-life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey. *International Journal of Social Sciences*, 3(4),p., 124-152.
- 23-Bahrami ,Susan & Habibzadeh, Abbas (2017):Evaluation of Quality of Work Life and its Dimensions in Iranian Higher Education, *Middle East Journal of Family Medicine*, p.230.
- 24-Dessler, G., (2011): Human resource management .(13th Ed). India: Publishing as Prentice Hall.
- 25-Eren, H., & Hisar, F. (2016): Quality of work life perceived by nurses and their organizational commitment level. *International Journal of Human Sciences*, 13(1),p., 1123-1132.
- 26-Fernandes, Renato Borges et al (2017): Quality of Work Life: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations, *ESPATION*, 38, (3),p.5.
- 27-Gupta, Barkha and Anukool Manish (2016): Factors Affecting Quality of Work Life among Academicians, *Avesha journal of management*, 9(1),p.8.
- 28-Hain,C., & Einsteion ,W., (2014): Quality of Work life (QWL): What can unions do ? “S.A.M. *Advanced Management Journal* ,55(2),p., 17-28.
- 29-Horst , et., al (2014): Quality of Working Life and Productivity: An Overview of the Conceptual Framework, *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 2(5),p.88.
- 30-Kaur, A., (2016): Quality of Work Life.IJESC *International Journal of Engineering Science and Computing*,1 (6),p.,7-21.
- 31-Lewis, D., et al., (2011). Extrinsic and Intrinnsicof quality of work life, *Leadership in Health servies*, 14(2),p., 9-15.
- 32-Normala, D., (2010): Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms. *International journal of business and management*, 5(10), p.,75.
- 33-Ogungbamila ,et.,al (2019):Gender as a Moderator of the Relationship Between Job Demand and Quality of Work-Life of Police Personnel in Lagos, Nigeria ,*Psychological Thought*, 12,(1),p.63-64.
- 34-Ozen, G., Yaman, M., & Acar, G., (2012). Determination of the employment status of graduates of recreation department. *The online journal of recreation and sport*, 1(2),p., 6-23.

- 35-Roland, K., & Yeo, Jessica Li (2013): In Pursuit Of Learning: Sense making the Quality of Work Life, European Journal of Training and Development, 37(2), p.138.
- 36-Sojka, L., (2014): Specification of the Quality of Work Life characteristics in the Slovak Economic Environment, Sociológia, 46(3),p.,284-285.
- 37-Suyantiningsih , et., al (2018): Effects of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Job Performance among Community Health Centre Paramedics in Bekasi City, Indonesia ,Journal of Economics and Sustainable Development, 9(6),p.55.

Abstract**Measuring the quality of job life in Kuwaiti sports institutions*****Prof. Dr. / Ibtisam Abdel-Hamid Abbas Ali***

The research aimed at measuring the quality of the job quality of workers in sports institutions in the State of Kuwait by identifying the fields and arranging the areas of quality of the job quality of the workers in sports institutions in the State of Kuwait, and the researcher used the descriptive method using the survey method on a sample of (140) workers in sports institutions in the State of Kuwait, And one of the research tools: a measure of job quality, prepared by the researcher.

Among the most important results:

1- The quality of the job quality of the workers in sports institutions in the State of Kuwait came to a large degree (70.78%), where the fields came in the following order:

- The level of the social relations field came to a large degree, at a rate of (76.80%).
- The level of the field of security and occupational health came to a large degree (75.00%).
- The level of the field of promotion and career advancement came to a large degree (70.20%).
- The level of safety and job stability came to a large degree (68.80%).
- The level of wages and salaries came to a moderate degree of (63.10%).