



” جوده الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي

لدى الأخصائين الرياضيين بجامعة الأزهر ”

*د/مصطفى كامل جابر

المقدمة و مشكلة البحث:

تعتمد المجتمعات المعاصرة فى الدول المتقدمة على الإدارة الحديثة باعتبارها جانبا أساسيا من جوانب النظام الإنتاجي في اى مجتمع ، حيث ان الإدارة تهدف إلى تنظيم العمل من خلال تحقيق روح الفريق ، الامر الذى يجعلها تساهم بشكل كبير فى رفع معدلات النمو الاقتصادى والاجتماعي والتربوى .

وتتظر الإدارة الحديثة الى الموارد البشرية على انها احد العناصر الرئيسية لراس المال الفكري والداعم الاساسى لمختلف المنظمات ، ويرجع ذلك الاهتمام الى ان الموارد البشرية هى التى تعمل وتبتكر وتقدم حولا ناجحة للمشكلات التى تواجه المنظمات والمؤسسات المختلفة وبالتالى فهى لا تقل اهمية عن التجهيزات التكنولوجية والمادية فى اى منظمة.

(٢ : ٣٢)

ومن هنا دعت الحاجة الى ضرورة الاهتمام بالعصر البشرى داخل المنظمات المختلفة وكذلك دراسة مختلف المتغيرات التى تؤثر على مستوى اداؤه والعمل على تدريبه كما وكيفا بصورة تجعله قادرا على التكيف مع هذه المتغيرات عن طريق التوازن بين العنصر البشرى داخل العمل ومتطلباته الاجتماعية خارج بيئة العمل. (٢١ : ٢٣)

ومن ناحية أخرى فإن الأداء الوظيفي للعنصر البشرى داخل المنظمات يعتمد على إحداث التوافق بين القوى الداخلية والقوى الخارجية المحيطة به وهو محصلة التفاعل بين طبيعة الفرد ونشأته من ناحية وقدراته ومهاراته الإدارية من ناحية أخرى ، والتي يمكن أن تتأثر ببيئة العمل التي يعمل بها. (٣ : ٢٥)

ومن هنا تتضح أهمية الأداء الوظيفي داخل اى منظمة ،حيث أن ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي يعد مؤشرا واضحا لنجاح المنظمات وبالتالي فإن اهتمام إدارة المنظمة بمستوى الأداء الوظيفي أمرا ضروريا ومن ثم يمكن القول أن أداء العاملين داخل المنظمات يعد انعكاسا واضحا لقدرة الإدارة العليا على استخدام الأساليب الإدارية الحديثة. (٤ : ٨٧)



وبالتالي اهتمت الإدارة الحديثة بدراسة مختلف المتغيرات التي يمكن أن تؤثر على مستوى أداء العاملين داخل المؤسسات المختلفة بهدف تحسين وتطوير بيئة العمل الوظيفية حتى يسهم ذلك في رفع مستوى أداء العاملين وزيادة إنتاجهم ، وتباعا لإحداث تطوير في المؤسسة ورفع كفاءتها الإدارية والإنتاجية. (٦ : ٣٢)

ويشير **Bowen ٢٠٠٦م** إلى إن جودة الحياة الوظيفية يمكن أن تتحقق داخل المنظمات والمؤسسات عن طريق توفير المكافآت المناسبة في وجود جوا من الأمان الوظيفي ، الأمر الذي ينعكس بصورة إيجابية على حياة الأفراد الشخصية وبالتالي تحسين مستوى الأداء داخل بيئة العمل . (١٨ : ٣٩)

ويرى **Wayne ٢٠١٠ م** أن جودة الحياة الوظيفية هي فلسفة الإدارة التي تؤكد على كرامة العاملين وتطوير ثقافة المنظمة وتحسين الجوانب المختلفة للعاملين عن طريق إتاحة فرص النمو والتطوير ، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي للعاملين وبالتالي زيادة الفاعلية التنظيمية للمنظمة. (٩ : ٢٥)

ويؤكد **Nguyen ٢٠١٢م** على أن جودة الحياة الوظيفية تعتمد على خلق جو من الرفاهية للعاملين عن طريق توفير اغلب المتطلبات الإنسانية والاقتصادية والمعرفية حتى يمكن تحقيق الرضا الوظيفي لهم . (٢٦ : ١٤)

ومن هنا يتضح أن تحقيق جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسات الإدارية يعتمد على توافر مجموعة من الأبعاد التي يمكن أن تتمثل في قدرة المؤسسة على تحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين ، وكذلك قدرتها على الحد من ضغوط العمل وتوفير القدر المناسب من الأجور والمكافآت ، والعمل تحت نظم إشراف مناسب في جو من الحرية والمشاركة في عمليات صنع القرار . (٣٠ : ١٢)

ومن خلال ما سبق يتضح إن مستوى الأداء الوظيفي يعتبر احد المؤشرات الحقيقية الصادقة التي يمكن من خلالها قياس مستوى أداء ونجاح المنظمات والمؤسسات ، كما يمكن القول أن وجود أي قصور في مستوى أداء المنظمات يؤكد على وجود بعض نقاط الضعف في مستوى الأداء الوظيفي للطاقات البشرية والعاملين داخل هذه المنظمات ، الأمر الذي يؤكد على ضرورة البحث والتعرف على أسباب وجود نقاط الضعف ومحاولة علاجها بأسلوب علمي منظم .



ولقد أوضحت بعض الدراسات السابقة (٥)، (٧)، (١٢)، (١٣)، (١٩)، (٢٢) إن الأداء الوظيفي للعاملين يتأثر بالعديد من المتغيرات مثل المناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية وبيئة العمل الداخلية ومستوى تدريب العاملين والسياسات الإدارية وكذلك أسلوب الحوافز المتبع داخل هذه المنظمات .

ومن خلال عمل الباحث برعاية الشباب كلية طب الأسنان بجامعة الأزهر بأسبوط وتردده على إدارات رعاية الشباب بالجامعة والاشتراك في الإشراف على بعض الأنشطة الطلابية التي تنظمها هذه إدارات رعاية الشباب ، تبين للباحث وجود بعض نواحي القصور في النواحي الفنية والوظيفية وطرق أداء وتنفيذ المهام الوظيفية ، وكذلك درجة إتقان المهارات الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين العاملين بإدارات رعاية الشباب والذي يعد مؤشرا واضحا على وجود قصور في مستوى الأداء الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر

ومن خلال اطلاع الباحث على بعض الدراسات السابقة والمجالات والدوريات العلمية ، تبين للباحث تأكيد أغلب الدراسات على إن مستوى الأداء الوظيفي يتأثر بالعديد من المتغيرات المختلفة ، وإن المجالات الأخرى قد سبقتنا في دراسة العلاقة بين هذه المتغيرات ومستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين ببعض المؤسسات الأخرى ، الأمر الذي دفع الباحث لإجراء هذه الدراسة للتعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية داخل جامعة الأزهر وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بالجامعة .

المصطلحات الواردة في البحث:

جودة الحياة الوظيفية:

جودة العلاقة بين العاملين وبيئة عملهم ، وذلك من خلال قيام المنظمة بتوفير الدعم المادي والمعنوي للعاملين وتطوير مهاراتهم الوظيفية من خلال عمليات التدريب والتعلم وحل مشاكلهم خارج العمل وإشباع الحاجات الشخصية لهم لتحقيق الذات. (٢٣:٣٩)

ويعرفها الباحث :

مجموعة الأنشطة الإدارية المستمرة التي تمارسها المنظمة لتوفير الاحتياجات المادية والتدريبية للعاملين وكذلك تحسين العلاقات الاجتماعية وعلاج المشكلات الشخصية بهدف تطوير بيئة العمل الداخلية للمنظمة.

الأداء الوظيفي:



قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ، ويمكن أن نميز بين ثلاث أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد، ونمط الإدارة . (١ : ٢٦)

ويعرفه الباحث :

السلوك الذي يتبعه الفرد لتنفيذ المهام الوظيفية المكلف بها معتمداً في ذلك على مهاراته الفنية وقدرته على الإبداع والابتكار في استغلال مهاراته الإدارية.

أهمية البحث والحاجة إليه :

١- قد تساعد هذه الدراسة في التعرف على نقاط القوة والضعف في مستوى الأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر .

٢- تساعد هذه الدراسة في التعرف على نقاط القوة والضعف في جودة الحياة الوظيفية في جامعة الأزهر .

٣- الوقوف على المعوقات التي تحول دون توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية في جامعة الأزهر .

٤- تقديم الحلول العلمية التي تساعد في تحسين وتطوير الأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر .

٥- على حد علم الباحث لا توجد دراسة تناولت التعرف على جوده الحياة الوظيفية وعلاقتها بأداء الأخصائيين الرياضيين في جامعة الأزهر مما يعد إضافة علمية جديدة في هذا المجال .

هدف البحث :

يهدف البحث التعرف على جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر وذلك من خلال التعرف على :

١- الواقع الفعلي لجودة الحياة الوظيفية للأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر .

٢- الواقع الفعلي للأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر .

تساؤلات البحث :

١- ما الواقع الفعلي لجودة الحياة الوظيفية للأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر ؟

٢- ما الواقع الفعلي للأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر ؟

٣- ما العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر ؟



الدراسات السابقة:

استعان الباحث بدراسات أرقام (١٦)، (٢٤) ، (١٠)، (٢٨)، (١١)، (٩)، (١٤) وبعد الاطلاع عليها توصل إلي التعليق على الدراسات السابقة:

١- اشتملت الدراسات السابقة التي قدمها الباحث على (٤) دراسات عربية (٣) دراسات أجنبية تم إجراؤها في الفترة من عام ٢٠١٠م حتى عام ٢٠١٥م، تم ترتيب عرضها من الأقدم إلى الأحدث .

- ٢- تناولت هذه الدراسات التعرف على علاقة الأداء الوظيفي ببعض المتغيرات الإدارية ، مثل جودة الحياة الوظيفية ، الإبداع الاداري ، إدارة التميز ، العدالة التنظيمية.
- ٣- تنوعت مجتمعات البحث الخاصة بهذه الدراسات ما بين العاملين في المجال الرياضي والعاملين في مجال الأنشطة الجامعية والمجال الزراعي ومجال الطيران والشركات الاستثمارية.
- ٤- تراوحت أعداد عينة البحث ما بين (٢٢) موظف بحد أدنى إلى (٢٧٠) موظف بحد أقصى
- ٥- استخدمت هذه الدراسات المنهج الوصفي واستخدمت الاستبيان والمقابلة الشخصية كأدوات لجمع البيانات .
- ٦- أسفرت نتائج بعض الدراسات على وجود علاقة بين المتغيرات سابقة الذكر ومستوى الأداء الوظيفي فيما عدا دراسة واحدة التي أكدت على عدم وجود ارتباط بين جوده الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي لدى عينة البحث.
- ٧- استقادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في اختيار مجتمع البحث وكذلك إعداد وصياغة عبارات الاستبيان وأيضاً مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية .

إجراءات البحث :

منهج البحث :

في ضوء أهداف وفروض البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) وذلك لمناسبته وطبيعة هذا البحث.

مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في الأخصائيين الرياضيين العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة الأزهر والبالغ عددهم (٨٥) أخصائي رياضي .

أدوات جمع البيانات :



١-المقابلة الشخصية :

استخدم الباحث المقابلة الشخصية مع ذوى الخبرة والرأي في مجال الإدارة الرياضية وكذلك بعض المديرين العاملين في مجال رعاية الشباب بالجامعة

٢-استمارة الاستبيان :

أ- استمارة استبيان للتعرف على الواقع الفعلي لجودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر (من تصميم الباحث)

ب - استمارة استبيان للتعرف على الواقع الفعلي للأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر . (من تصميم الباحث) .

خطوات إعداد استمارة الاستبيان :

١- تحليل محتوى المراجع العلمية والدراسات السابقة التي تناولت جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي .

٢- توصل الباحث لإعداد المحاور الخاصة بكل استبيان حيث توصل الباحث لعدد (٧) محاور لاستبيان الواقع الفعلي لجوده الحياة الوظيفية , وكذلك (٧) محاور لاستبيان الواقع الفعلي للأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر

٣- قام الباحث بعرض الاستبيانين على عدد (٧) من الخبراء في مجال الادارة الرياضية مرفق (١) ، وجدول (١) ، (٢) يوضحا النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في محاور الاستبيان حيث إرتضى الباحث نسبة ٧٠٪ فأكثر للمحاور المقبولة.

جدول (١)

آراء الخبراء حول مدى مناسبة محاور استبيان الواقع الفعلي لجودة الحياة الوظيفية (ن = ٧)

| م | المحاور | رأي الخبير | | النسبة المئوية |
|---|---|------------|-----------|----------------|
| | | موافق | غير موافق | |
| ١ | توازن الحياة الوظيفية والحياة الشخصية | ٧ | ٠ | ٪١٠٠ |
| ٢ | العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة | ٥ | ٢ | ٪٧٤.٤٢ |
| ٣ | برامج التدريب والتنمية المهنية | ٧ | ٠ | ٪١٠٠ |
| ٤ | الخدمات الشخصية والترفيهية المقدمة للعاملين | ٦ | ١ | ٪٨٥.١٤ |
| ٥ | الإشراف والسلوك القيادي في المنظمة | ٧ | ٠ | ٪١٠٠ |
| ٦ | ظروف العمل المادية | ٦ | ٢ | ٪٨٥.١٤ |
| ٧ | الرواتب والمكافآت | ٧ | ٠ | ٪١٠٠ |



يتضح من جدول (١) أن نسبة موافقة الخبراء على محاور الاستبيان تراوحت ما بين (٧٤.٤٢٪: ١٠٠٪) وبالتالي تمت الموافقة على جميع محاور الاستبيان.

جدول (٢)

أراء الخبراء حول مدى مناسبة محاور استبيان الواقع الفعلي للأداء الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر (ن = ٧)

| النسبة المئوية | رأى الخبير | | المحاور | م |
|----------------|------------|-----------|---|---|
| | موافق | غير موافق | | |
| ١٠٠٪ | ٧ | ٠ | القدرة على الابداع والابتكار | ١ |
| ١٠٠٪ | ٧ | ٠ | إنجاز المهام الوظيفية | ٢ |
| ٨٥.١٤٪ | ٦ | ١ | الالتزام الوظيفي | ٣ |
| ٨٥.١٤٪ | ٦ | ١ | الإلمام الجيد بالنواحي الفنية والوظيفية | ٤ |
| ١٠٠٪ | ٧ | ٠ | الدقة فى اداء الوظيفة | ٥ |
| ١٠٠٪ | ٧ | ٠ | إتقان المهارات الإدارية | ٦ |
| ١٠٠٪ | ٧ | ٠ | المشاركة فى حل المشكلات وإتخاذ القرار | ٧ |

يتضح من جدول (٢) أن نسبة موافقة الخبراء على محاور الاستبيان تراوحت ما بين (٨٥.١٤% : ١٠٠٪) وبالتالي تمت الموافقة على جميع محاور الاستبيان.

٤- قام الباحث بصياغة عبارات استمارة الاستبيان الأول والثاني حيث توصل الباحث لصياغة عدد (٥٨) عبارة لاستمارة الاستبيان الخاص بالواقع الفعلي لجودة الحياة الوظيفية، وعدد (٥٦) عبارة لاستمارة الاستبيان الخاص بالواقع الفعلي للأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين.

٥- قام الباحث بعرض عبارات استمارة الاستبيان الأول والثاني على عدد (٧) من الخبراء فى مجال الادارة الرياضية مرفق (١) ، و جدول (٣) ، (٤) يوضح النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء في عبارات الاستبيان .



ويتضح من جدول (٤) ما يلي: تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الاستبيان ما بين (٧١.٤٣% : ١٠٠%) وبالتالي تمت الموافقة على جميع عبارات الاستبيان لحصولهم على نسبة أكثر من (٧٠%) من اتفاق الخبراء وبالتالي أصبح عدد عبارات الاستبيان (٥٦) عبارة .
المعاملات العلمية وأدوات جمع البيانات: (الصدق - الثبات):

أولا : الصدق:

١- صدق المحكمين:

لحساب صدق استمارتي الاستبيان، أستخدم الباحث طريقة (صدق المحكمين) ، حيث قام الباحث بعرض الاستبيانات على عدد (٧) من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية للتأكد من صدق استمارتي الاستبيان وجدول (٣)، (٤) يوضحا ذلك.

٢- صدق الاتساق الداخلي :

للتحقق من صدق استمارتي الإستبيان في البحث الحالي قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (١٥) أخصائي رياضي من الأخصائيين الرياضيين العاملين بجامعة الأزهر ومن خارج العينة الأساسية للبحث ثم قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ومجموع درجات المحور الذي تنتمي إليه كما تم إيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور ومجموع درجات الإستبيان وذلك في الفترة من (١٠/٧/٢٠١٨) حتى (١٧/٧/٢٠١٨م)، والجدولان (٥) ، (٦) يوضحا ذلك .

جدول (٥)

صدق الاتساق الداخلي لاستبيان جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر (ن = ١٥)

| معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة ودرجة المحور المنتمية إليه | | | | | | | | | | | المحور |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---------------------|---|
| ١٠ | ٩ | ٨ | ٧ | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة | توازن الحياة الوظيفية والحياة الشخصية |
| ٠.٨٦ | ٠.٧٧ | ٠.٩٦ | ٠.٧١ | ٠.٩٢ | ٠.٩٢ | ٠.٨٨ | ٠.٧٥ | ٠.٨١ | ٠.٨٢ | قيمة معامل الارتباط | |
| | | | | | | | | | | | العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة |
| | | | ٧ | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة | |
| | | | ٠.٩٢ | ٠.٨٨ | ٠.٨٢ | ٠.٩٢ | ٠.٧٥ | ٠.٨٢ | ٠.٧٥ | قيمة معامل الارتباط | |
| | | | | | | | | | | | برامج التدريب والتنمية المهنية |
| | ٩ | ٨ | ٧ | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة | |
| | ٠.٨٤ | ٠.٧٨ | ٠.٨٢ | ٠.٨٢ | ٠.٨٨ | ٠.٨٢ | ٠.٨٨ | ٠.٨٨ | ٠.٨٦ | قيمة معامل الارتباط | |
| | | | | | | | | | | | الخدمات الشخصية والترفيهية المقدمة للعاملين |
| | | | ٧ | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة | |
| | | | ٠.٩٦ | ٠.٨٧ | ٠.٨٦ | ٠.٨٥ | ٠.٩٤ | ٠.٩٢ | ٠.٩٤ | قيمة معامل الارتباط | |
| | | | | | | | | | | | الإشراف والسلوك القيادي في الجامعة |
| ١٠ | ٩ | ٨ | ٧ | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة | |
| ٠.٨٥ | ٠.٧٩ | ٠.٩٢ | ٠.٩٧ | ٠.٨٧ | ٠.٨٥ | ٠.٩١ | ٠.٩٢ | ٠.٨٨ | ٠.٨٤ | قيمة معامل الارتباط | |
| | | | | | | | | | | | ظروف العمل المادية |
| | | | ٧ | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة | |
| | | | ٠.٨٦ | ٠.٨٨ | ٠.٩١ | ٠.٧٩ | ٠.٨٦ | ٠.٨٢ | ٠.٩٣ | قيمة معامل الارتباط | |



| رقم العبارة | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| قيمة معامل الارتباط | ٠.٧٥ | ٠.٨٢ | ٠.٨٦ | ٠.٩٢ | ٠.٨٢ | ٠.٩٠ | ٠.٩٤ | ٠.٩٢ |

قيمة ر الجدولية عند مستوى $0.05 = 0.01$ *دال عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من جدول (٥) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور " توازن الحياة الوظيفية والحياة الشخصية " والدرجة الكلية للمحور ما بين (٠.٧١ : ٠.٩٢).
- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور " العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة" ما بين الدرجة الكلية للمحور ما بين (٠.٧٥ إلي ٠.٩٢).
- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور " برامج التدريب والتنمية المهنية " ما بين الدرجة الكلية للمحور ما بين (٠.٧٨ إلي ٠.٨٨).
- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور " الخدمات الشخصية والترفيهية المقدمة للعاملين " ما بين الدرجة الكلية للمحور ما بين (٠.٨٥ إلي ٠.٩٦).
- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور " الاشراف والسلوك القيادي في الجامعة" ما بين الدرجة الكلية للمحور ما بين (٠.٧٩ إلي ٠.٩٧).
- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور " ظروف العمل المادية " ما بين الدرجة الكلية للمحور ما بين (٠.٧٩ إلي ٠.٩٣).
- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور " الرواتب والمكافآت " ما بين الدرجة الكلية للمحور ما بين (٠.٧٥ إلي ٠.٩٤).

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين درجة كل محور

والدرجة الكلية لإستبيان جودة الحياة الوظيفية قيد الدراسة (ن = ١٥)

| م | المحاور | قيمة "ر" |
|---|---|----------|
| ١ | توازن الحياة الوظيفية والحياة الشخصية | * ٠.٩٨ |
| ٢ | العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة | * ٠.٩٥ |
| ٣ | برامج التدريب والتنمية المهنية | * ٠.٩٠ |
| ٤ | الخدمات الشخصية والترفيهية المقدمة للعاملين | * ٠.٩٣ |
| ٥ | الاشراف والسلوك القيادي في المنظمة | * ٠.٨٧ |
| ٦ | ظروف العمل المادية | * ٠.٩٢ |



| | | |
|---|-------------------|-------|
| ٧ | الرواتب والمكافآت | *٠.٩٤ |
|---|-------------------|-------|

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٥١ = ٠.٥٠ *
يتضح من جدول (٦) أن معاملات الارتباط بين محاور الإستبيان ومجموع الدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠.٨٧ : ٠.٩٨) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٥٠) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستبيان.

جدول (٧)

صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الأداء الوظيفي لدى عينة من الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر
(ن = ١٥)

| معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة ودرجة المحور المنتمية إليه | | | | | | | | | | | المحور |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---------------------|---------------------------------------|
| | ٩ | ٨ | ٧ | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة | القدرة علي الابداع والابتكار |
| | ٠.٧٦ | ٠.٨٩ | ٠.٨٢ | ٠.٧٠ | ٠.٨٨ | ٠.٧٣ | ٠.٧٦ | ٠.٨٧ | ٠.٨٢ | قيمة معامل الارتباط | |
| | | | ٧ | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة | انجاز المهام الوظيفية |
| | | | ٠.٩٣ | ٠.٩٢ | ٠.٧٨ | ٠.٧٦ | ٠.٩٠ | ٠.٨٤ | ٠.٧٧ | قيمة معامل الارتباط | |
| | | ٨ | ٧ | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة | الالتزام الوظيفي |
| | | ٠.٧٨ | ٠.٧٠ | ٠.٧٥ | ٠.٩٠ | ٠.٨٢ | ٠.٨٥ | ٠.٩١ | ٠.٩٦ | قيمة معامل الارتباط | |
| | | ٨ | ٧ | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة | الامام الجيد بالنواحي الفنية للوظيفية |
| | | ٠.٨٠ | ٠.٨٩ | ٠.٨٧ | ٠.٨٦ | ٠.٨٥ | ٠.٨٨ | ٠.٨٠ | ٠.٨٣ | قيمة معامل الارتباط | |
| | | | ٧ | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة | الدقة في اداء المهام الوظيفية |
| | | | ٠.٩٠ | ٠.٧٩ | ٠.٨٧ | ٠.٩٤ | ٠.٩٢ | ٠.٨١ | ٠.٧٨ | قيمة معامل الارتباط | |
| | | ٨ | ٧ | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة | اتقان المهارات الادارية |
| | | ٠.٦٣ | ٠.٨٧ | ٠.٩٣ | ٠.٩١ | ٠.٩١ | ٠.٧٧ | ٠.٧٩ | ٠.٩٢ | قيمة معامل الارتباط | |
| | ٩ | ٨ | ٧ | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة | المشاركة في حل المشكلات واتخاذ القرار |
| | ٠.٧٥ | ٠.٩٢ | ٠.٩٢ | ٠.٩٠ | ٠.٧٨ | ٠.٩٢ | ٠.٨٦ | ٠.٨٢ | ٠.٨٤ | قيمة معامل الارتباط | |

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٥١ = ٠.٥٠ *
دال عند مستوى (٠.٥٠)

يتضح من جدول (٧) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور " القدرة علي الابداع والابتكار " والدرجة الكلية للمحور ما بين (٠.٧٠ : ٠.٨٩).
- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور " انجاز المهام الوظيفية " ما بين والدرجة الكلية للمحور ما بين (٠.٧٦ إلي ٠.٩٣).
- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور " الالتزام الوظيفي " ما بين والدرجة الكلية للمحور ما بين (٠.٧٠ إلي ٠.٩٦).
- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور " الامام الجيد بالنواحي الفنية للوظيفية " ما بين والدرجة الكلية للمحور ما بين (٠.٨٩ إلي ٠.٨٠).



- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور " الدقة في اداء المهام الوظيفية " ما بين والدرجة الكلية للمحور ما بين (٠.٧٨ إلى ٠.٩٤).
- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور " إتقان المهارات الادارية " ما بين والدرجة الكلية للمحور ما بين (٠.٦٣ إلى ٠.٩٣).
- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور " المشاركة في حل المشكلات واتخاذ القرار " ما بين والدرجة الكلية للمحور ما بين (٠.٧٥ إلى ٠.٩٢).

جدول (٨)

معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لإستبيان الأداء الوظيفي قيد الدراسة (ن = ١٥)

| م | المحاور | قيمة "ر" |
|---|---|----------|
| ١ | القدرة على الابداع والابتكار | * ٠.٩٠ |
| ٢ | إنجاز المهام الوظيفية | * ٠.٨٨ |
| ٣ | الالتزام الوظيفي | * ٠.٨٩ |
| ٤ | الإلمام الجيد بالنواحي الفنية والوظيفية | * ٠.٩٢ |
| ٥ | الدقة في اداء الوظيفة | * ٠.٩٤ |
| ٦ | إتقان المهارات الادارية | * ٠.٩١ |
| ٧ | المشاركة في حل المشكلات واتخاذ القرار | * ٠.٩٥ |

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٥١ *دال عند مستوى (٠.٠٥)

ينتضح من جدول (٨) أن معاملات الارتباط بين محاور الإستبيان ومجموع الدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠.٨٨ : ٠.٩٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستبيان.

ثانيا الثبات :

لحساب الثبات استخدم الباحث معامل الفايكرونيباخ ، حيث قام الباحث بإستخدام نتائج العينة الإستطلاعية السابق إستخدامها في الصدق والبالغ عددها (١٥) أخصائي رياضي من الأخصائيين الرياضيين العاملين بجامعة الأزهر ومن خارج عينة البحث وذلك في الفترة من (٢٠١٨/٧/١٠) حتى (٢٠١٨/٧/١٧) ، وجدولي (٩) ، (١٠) يوضحا ذلك :



جدول (٩)

قيم معاملات الثبات لإستبيان جودة الحياة الوظيفية قيد الدراسة (ن = ١٥)

| معامل الثبات ألفا كرونباخ | محاور الإستبيان |
|---------------------------|---|
| ٠.٨٦ | توازن الحياة الوظيفية والحياة الشخصية |
| ٠.٨٥ | العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة |
| ٠.٨٠ | برامج التدريب والتنمية المهنية |
| ٠.٨٢ | الخدمات الشخصية والترفيهية المقدمة للعاملين |
| ٠.٨٨ | الإشراف والسلوك القيادي في المنظمة |
| ٠.٨٤ | ظروف العمل المادية |
| ٠.٨٤ | الرواتب والمكافآت |

يتضح من جدول (٩) أن قيم معاملات الثبات تراوحت ما بين (٠.٨٠ : ٠.٨٦) وهي قيم ثبات مرتفعة ، ومقبولة لهذا النوع من حساب معاملات الثبات وحيث أن جميع معاملات الثبات دالة عند مستوي ٠.٠٥ فهذا يدل على إمكانية استخدام هذا الإستبيان مما يؤكد أن الإستبيان الحالي ومكوناته يتميز بدرجة عالية من الثبات.

جدول (١٠)

قيم معاملات الثبات لإستبيان الأداء الوظيفي قيد الدراسة (ن = ١٥)

| معامل الثبات ألفا كرونباخ | محاور الإستبيان |
|---------------------------|---|
| ٠.٧٧ | القدرة على الإبداع والابتكار |
| ٠.٧٨ | إنجاز المهام الوظيفية |
| ٠.٧٥ | الالتزام الوظيفي |
| ٠.٧٩ | الإلمام الجيد بالنواحي الفنية والوظيفية |
| ٠.٧٣ | الدقة في أداء الوظيفة |
| ٠.٧٠ | إتقان المهارات الادارية |
| ٠.٧٦ | المشاركة في حل المشكلات وإتخاذ القرار |

يتضح من جدول (١٠) أن قيم معاملات الثبات تراوحت ما بين (٠.٧٠ : ٠.٧٩) وهي قيم ثبات مرتفعة ، ومقبولة لهذا النوع من حساب معاملات الثبات وحيث أن جميع معاملات الثبات دالة عند مستوي ٠.٠٥ فهذا يدل على إمكانية استخدام هذا الإستبيان مما يؤكد أن الإستبيان الحالي ومكوناته يتميز بدرجة عالية من الثبات.



تطبيق الاستبيان:

قام الباحث بتطبيق الاستبيانين قيد البحث على أفراد العينة قيد الدراسة والبالغ قوامهم (٦٥) أخصائي رياضي من الأخصائيين الرياضيين العاملين بجامعة الأزهر وذلك في الفترة من ٢٥/٩/٢٠١٨ م : ٢٢/١٠/٢٠١٨ م.

عرض نتائج الدراسة وتفسيرها :

تحقيقاً لأهداف البحث ووصولاً للأجابة على تساؤلاته وفي حدود ما تم التوصل إليه من بيانات من خلال التحليل الاحصائي يحاول الباحث عرض للنتائج وتفسيرها ومناقشتها

التساؤل الاول : ما الواقع الفعلي لجودة الحياة الوظيفية للأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر ؟

جدول (١١)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والإتجاه العام لإستمارة جودة الحياة الوظيفية

وفقاً لإستجابات العينة قيد البحث لمحور توازن الحياة الوظيفية والحياة الشخصية (ن=٦٥)

| م | العبارات | دائماً | إلى حد ما | نادراً | النسبة المئوية | المتوسط الحسابي | الإتجاه | الترتيب |
|--------------|---|--------|-----------|--------|----------------|-----------------|-----------|---------|
| ١ | توفر لي وظيفتي فرص ترقى مناسبة في حياتي الوظيفية. | ٣٤ | ١٤ | ١٧ | ٧٥,٣٨ | ٢,٢٦ | إلى حد ما | ٤ |
| ٢ | تساعدني متطلبات وظيفتي علي استخدام قدراتي ومهاراتي الشخصية | ١٠ | ٣٣ | ٢٣ | ٦١,٠٣ | ١,٨٣ | إلى حد ما | ٦ |
| ٣ | تعد وظيفتي من الوظائف المؤثرة علي نجاح وتقدم الجامعة . | ٣٦ | ١٧ | ١٢ | ٧٨,٩٧ | ٢,٣٧ | دائماً | ٣ |
| ٤ | تراعي الإدارة العليا الظروف الشخصية للعاملين عند تقييم أدائهم . | ٦ | ١٩ | ٤٠ | ٤٩,٢٣ | ١,٤٨ | نادر | ١٠ |
| ٥ | تسمح ظروف العمل بقضاء وقت كاف مع أفراد الأسرة . | ٤٥ | ١١ | ٩ | ٨٥,١٣ | ٢,٥٥ | دائماً | ١ |
| ٦ | تقدم الجامعة بعض الإعانات المادية للعاملين في المناسبات المختلفة | ٣٧ | ١٧ | ١١ | ٨٠,٠٠ | ٢,٤٠ | دائماً | ٢ |
| ٧ | تقدم الجامعة بعض الإعانات المادية للعاملين في المناسبات المختلفة | ٣٤ | ١٢ | ١٩ | ٧٤,٣٦ | ٢,٢٣ | إلى حد ما | ٥ |
| ٨ | تعتمد ثقافة الجامعة علي احترام وتلبية احتياجات العاملين الشخصية. | ٥ | ٢٢ | ٣٩ | ٥٠,٢٦ | ١,٥١ | نادر | ٩ |
| ٩ | تسمح القوانين واللوائح بالحصول علي إجازة في الظروف الطارئة . | ١١ | ٣١ | ٢٣ | ٦٠,٥١ | ١,٨٢ | إلى حد ما | ٨ |
| ١٠ | اشعر بتقدير الإدارة العليا لأهمية الدور الذي أنفذه من خلال وظيفتي | ١٢ | ٣٣ | ٢٠ | ٦٢,٥٦ | ١,٨٨ | إلى حد ما | ٧ |
| مجموع المحور | | ٢٣٠ | ٢٠٩ | ٢١٣ | ٦٢,١١ | ٢,٠٣ | إلى حد ما | |

ويتضح من جدول (١١) أن النسبة لاستجابات عينة البحث في محور (توازن الحياة الوظيفية والحياة الشخصية) في استمارة جودة الحياة الوظيفية تراوحت ما بين (٤٩.٢٣% : ٨٥.١٣%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٦٢.١١%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية



لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.٤٨ : ٢.٥٥) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور ككل (٢.٠٣)، حيث تبين أن العبارة رقم (٥) " تسمح ظروف العمل بقضاء وقت كاف مع أفراد الأسرة"، حصلت على أعلى موافقة وجاء في المرتبة الأولى بين عبارات المحور، كما تبين أن العبارة رقم (٤) " تراعي الإدارة العليا الظروف الشخصية للعاملين عند تقييم أدائهم" حصلت على أقل موافقة وجاءت في المرتبة الأخيرة بين عبارات المحور.

ويتضح من ذلك إن استجابات أفراد العينة حول محور توازن الحياة الوظيفية والحياة الشخصية أوضحت وجود بعض نقاط القوة في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر وهي عبارات أرقام (١)(٣) (٥) (٦) (٧) حيث حصلت على نسبة مئوية ٦٥% فأكثر ، بينما جاءت بعض الاستجابات لتؤكد وجود نقاط ضعف في جانب توازن الحياة الوظيفية والشخصية وهي عبارات (٢)(٤)(٨)(٩)(١٠)، حيث حصلت على نسبة مئوية أقل من ٦٥%

ومما سبق يتضح إن الإدارة الجامعية تساعد بشكل كبير في تحقيق جودة الحياة الوظيفية من خلال توفير فرص مناسبة للتقدم للأخصائيين الرياضيين ، كما إن مواعيد العمل تسمح للأخصائي الرياضي بقضاء وقت كاف مع أسرته ، ولا تتطلب وظيفته أن يؤدي بعض الأعمال في المنزل ،ومن ناحية أخرى فأن الجامعة تقدم بعض الإعانات المادية في بعض المناسبات المختلفة ، وهذا ما يتفق مع دراسة علاء خليل (٢٠٠٧م) (٧) والتي أكدت على ان الحوافز المادية تعد من أفضل الأساليب التي يمكن أن تنعكس على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسات المختلفة .

كما يتضح من جدول (١١) وجود بعض نقاط القصور في أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتمثلة في إن وظيفة الأخصائي الرياضي لا تتناسب مع إمكانيات العاملين في هذه المهنة وان الأخصائيين الرياضيين لديهم إمكانيات أعلى ، كما ان الإدارة العليا لا تراعي الجوانب والظروف الشخصية عند تقييم أداء العاملين ، كما ان الأخصائيين الرياضيين يعانون من عدم تقدير الإدارة العليا للدور الذي يقوم به الأخصائيين الرياضيين بالجامعة **ويعزوالباحث ذلك** لوجود الفجوة الاجتماعية بين أعضاءهيئة التدريس بالجامعة والأخصائيين الرياضيين العاملين بها



جدول (١٢)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والإتجاه العام لإستمارة جودة الحياة الوظيفية وفقاً لإستجابات العينة قيد البحث لمحور العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة (ن=٦٥)

| م | العبارات | دائماً | إلى حد ما | نادراً | النسبة المئوية | المتوسط الحسابي | الإتجاه | الترتيب |
|--------------|--|--------|-----------|--------|----------------|-----------------|-----------|---------|
| ١ | توفر لي وظيفتي فرص ترقى مناسبة في حياتي الوظيفية. | ٣٦ | ١٧ | ١٢ | ٧٨,٩٧ | ٢,٣٧ | دائماً | ١ |
| ٢ | تساعدني متطلبات وظيفتي علي استخدام قدراتي ومهاراتي الشخصية | ٢٦ | ٣٤ | ٥ | ٧٧,٤٤ | ٢,٣٢ | إلى حد ما | ٢ |
| ٣ | تعد وظيفتي من الوظائف المؤثرة علي نجاح وتقدم الجامعة . | ٣ | ١٢ | ٥٠ | ٤٢,٥٦ | ١,٢٨ | نادر | ٧ |
| ٤ | تراعي الإدارة العليا الظروف الشخصية للعاملين عند تقييم أدائهم . | ١٣ | ٣٣ | ٢٠ | ٦٤,١٠ | ١,٩٢ | إلى حد ما | ٣ |
| ٥ | تسمح ظروف العمل بقضاء وقت كاف مع أفراد الأسرة . | ١١ | ٣١ | ٢٣ | ٦٠,٥١ | ١,٨٢ | إلى حد ما | ٥ |
| ٦ | تقدم الجامعة بعض الإعانات المادية للعاملين في المناسبات المختلفة . | ٦ | ١٤ | ٤٥ | ٤٦,٦٧ | ١,٤٠ | نادر | ٦ |
| ٧ | تقدم الجامعة بعض الإعانات المادية للعاملين في المناسبات المختلفة . | ١٢ | ٣١ | ٢٢ | ٦١,٥٤ | ١,٨٥ | إلى حد ما | ٤ |
| مجموع المحور | | ١٠٧ | ٤٣٠ | ٤٣٦ | ٦١,٦٨ | ١,٨٥ | إلى حد ما | |

يتضح من جدول (١٢) أن النسبة لاستجابات عينة البحث في محور (العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة) في استمارة جودة الحياة الوظيفية تراوحت ما بين (٤٢.٥٦ % : ٧٨.٩٧ %)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٦١.٦٨ %)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.٢٨ : ٢.٣٧) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور ككل (١.٨٥)، حيث تبين أن العبارة رقم (١) " تسود روح الفريق والتعاون المتبادل بين الزملاء في العمل"، حصلت على أعلى موافقة وجاء في المرتبة الأولى بين عبارات المحور، كما تبين أن العبارة رقم (٣) " تهتم ادارة الجامعة بتوفير الأنشطة التي تزيد من الترابط بين العاملين " حصلت على أقل موافقة وجاءت في المرتبة الأخيرة بين عبارات المحور.

ويتضح من ذلك ان استجابات أفراد العينة أوضحت وجود بعض نقاط القوة في جانب العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة ، وهذا ما أوضحته استجابات أفراد العينة عن العبارات (١) (٢) والتي حصلت على نسبة مئوية ٦٥% فأكثر ، كما اتضح وجود بعض نقاط الضعف والتي أكدته استجابات أفراد العينة عن العبارات أرقام (٣)(٤)(٥)(٦)(٧) والتي حصلت على نسبة مئوية أقل من ٦٥%.

ومما سبق يتضح وجود بعض نقاط القوة المتمثلة في توافر روح الفريق والتعاون بين الزملاء في العمل ، وتوفر جو من الاحترام المتبادل مع القيادات الجامعية داخل الجامعة ، وهذا ما يتفق



مع دراسة محمد سيد بشير (٢٠١٢) (١١) والتي أكدت على ضرورة مراعاة الاحترام والتواصل المستمر بين العاملين والقيادات الإدارية في الإدارة العليا .
كما يتضح من جدول (١٢) وجود بعض نقاط الضعف والقصور المتمثل في قلة الأنشطة التي تزيد من ترابط العاملين وعدم تبادل العاملين الزيارات بعد أوقات العمل الرسمية في المناسبات الشخصية أو الاجتماعية .
ويعزو الباحث ذلك إلى الظروف المادية الصعبة التي يعيشها الأخصائيين الرياضيين بصفة خاصة والعاملين في القطاع الحكومي بصفة عامة ، حيث تبين للباحث من خلال المقابلات الشخصية أن اغلب الأخصائيين الرياضيين لديهم بعض المشروعات الاستثمارية الخاصة التي تعينهم على أعباء الحياة المادية .

جدول (١٣)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والإتجاه العام لإستمارة جودة الحياة الوظيفية وفقاً لإستجابات العينة قيد البحث لمحور برامج التدريب والتنمية المهنية (ن=٦٥)

| م | العبارات | دائماً | إلى حد ما | نادراً | النسبة المئوية | المتوسط الحسابي | الإتجاه | الترتيب |
|--------------|---|--------|-----------|--------|----------------|-----------------|-----------|---------|
| ١ | تهتم الإدارة العليا بتدريب العاملين علي كل ما هو جديد في مجال التخصص. | ٥ | ١٢ | ٤٨ | ٤٤,٦٢ | ١,٣٤ | نادر | ٧ |
| ٢ | يتم وضع الخطط التدريبية طبقاً لرغبات العاملين والاحتياجات التدريبية. | ٥ | ١٢ | ٤٨ | ٤٤,٦٢ | ١,٣٤ | نادر | ٨ |
| ٣ | توفر الإدارة العليا بعض التسهيلات لحضور الدورات | ١١ | ٢٨ | ٢٦ | ٥٨,٩٧ | ١,٧٧ | إلى حد ما | ٢ |
| ٤ | يشتمل محتوى البرامج التدريبية التدريب علي الجانب الإداري والتقنيات الحديثة | ٠ | ٢٦ | ٣٩ | ٤٦,٦٧ | ١,٤٠ | نادر | ٥ |
| ٥ | تلبى الدورات التدريبية حاجات ورغبات المتدربين المستقبلية | ٦ | ١٩ | ٤٠ | ٤٩,٢٣ | ١,٤٨ | نادر | ٤ |
| ٦ | توفر الإدارة العليا الدعم المادي اللازم للحصول علي الدورات التدريبية . | ٥ | ٢٢ | ٣٩ | ٥٠,٢٦ | ١,٥١ | نادر | ٣ |
| ٧ | تتميز الدورات التدريبية التي توفرها الجامعة بمستوي عالي من الجودة والالتقان | ٣ | ١٢ | ٥٠ | ٤٢,٥٦ | ١,٢٨ | نادر | ٩ |
| ٨ | يعد الحصول علي الدورات التدريبية احد شروط عملية الترقى الوظيفي | ١٥ | ٣٤ | ١٥ | ٦٥,٦٤ | ١,٩٧ | إلى حد ما | ١ |
| ٩ | تشجيع الإدارة العليا علي الحصول علي مؤهلات علمية اعلي في مجال التخصص | ٦ | ١٢ | ٤٦ | ٤٥,١٣ | ١,٣٥ | نادر | ٦ |
| مجموع المحور | | ٤٦ | ١٧٧ | ٣٥١ | ٤٩,٧٤ | ١,٤٩ | نادر | |

يتضح من جدول (١٣) أن النسبة لاستجابات عينة البحث في محور (برامج التدريب والتنمية المهنية) في استمارة جودة الحياة الوظيفية تراوحت ما بين (٤٢.٥٦ % : ٦٥.٦٤ %) ، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٤٩.٧٤ %) ، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.٢٨ : ١.٩٧) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور ككل (٢.١١) ، حيث تبين أن العبارة رقم (٨) " يعد الحصول علي الدورات التدريبية احد شروط عملية الترقى الوظيفي" ، حصلت على أعلى موافقة وجاء في



المرتبة الأولى بين عبارات المحور ، كما تبين أن العبارة رقم (٧) " تتميز الدورات التدريبية التي توفرها الجامعة بمستوي عالي من الجودة والالتقان " حصلت على أقل موافقة وجاءت في المرتبة الأخيرة بين عبارات المحور .

ويتضح من جدول (١٣) وجود بعض نقاط القصور الواضح في جانب التدريب والتنمية المهنية حيث حصلت جميع العبارات على نسبة مئوية اقل من ٦٥٪ ، فيما عدا عبارة رقم (٨) والتي حصلت على نسبة مئوية ٦٦.٦٣٪، ويرى الباحث انها نسبة ليست عالية مما يؤكد على القصور الواضح في هذا الجانب ، ويؤكد ذلك على ضعف الاهتمام بالجانب التدريبي والتطويري للأخصائيين الرياضيين من حيث نوع التدريبات المقدمة اليهم، وعدم تسهيل حضور الدورات التدريبية أو الحصول على مؤهلات أعلى أثناء العمل ، وهذا ما يتفق مع دراسة مصطفى على محمود (٢٠١٥)(١٤) والتي أكدت على عدم اهتمام الإدارة العليا بالدورات التدريبية داخل مديريات الشباب والرياضة مما ينعكس بصورة سلبية على مستوى أداء العاملين .

جدول (١٤)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والإتجاه العام لإستمارة جودة الحياة الوظيفية وفقاً لإستجابات العينة قيد البحث لمحور الخدمات الشخصية والترفيهية المقدمة للعاملين (ن=٦٥)

| م | العبارات | دائماً | إلى حد ما | نادراً | النسبة المئوية | المتوسط الحسابي | الإتجاه | الترتيب |
|---------------------|---|-----------|------------|------------|----------------|-----------------|-------------|---------|
| ١ | توفر ادارة الجامعة رحلات ترفيهية للعاملين علي مدار العام. | ٣ | ١٢ | ٥٠ | ٤٢,٥٦ | ١,٢٨ | نادر | ٧ |
| ٢ | توفر ادارة الجامعة اماكن خاصة للمصايف العائلية لأسر العاملين . | ٠ | ٢٣ | ٤٢ | ٤٥,١٣ | ١,٣٥ | نادر | ٥ |
| ٣ | توفر ادارة الجامعة فرص الاشتراك في بعض المؤسسات الاجتماعية المختلفة | ٦ | ١٩ | ٤٠ | ٤٩,٢٣ | ١,٤٨ | نادر | ٢ |
| ٤ | توفر ادارة الجامعة فرص لبعض التخفيضات لبعض العيادات والمحلات الخارجية | ٧ | ١٢ | ٤٦ | ٤٦,٦٧ | ١,٤٠ | نادر | ٤ |
| ٥ | توفر ادارة الجامعة بعض وسائل المواصلات لنقل العاملين | ١٣ | ٣٣ | ٢٠ | ٦٤,١٠ | ١,٩٢ | إلى حد ما | ١ |
| ٦ | يوجد في نطاق العمل كافيتريا للعاملين طوال ساعات العمل الرسمية . | ٦ | ١٢ | ٤٦ | ٤٥,١٣ | ١,٣٥ | نادر | ٦ |
| ٧ | تقدم ادارة الجامعة بعض الامتيازات للعاملين لاستكمال تعليمهم . | ٨ | ١٢ | ٤٥ | ٤٧,٦٩ | ١,٤٣ | نادر | ٣ |
| مجموع المحور | | ٤٣ | ١٢٣ | ٢٨٩ | ٤٨,٦٤ | ١,٤٦ | نادر | |

يتضح من جدول (١٤) أن النسبة لاستجابات عينة البحث في محور (الخدمات الشخصية والترفيهية المقدمة للعاملين) في استمارة جودة الحياة الوظيفية تراوحت ما بين (٤٢.٥٦ % : ٦٤.١٠ %) ، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٤٨.٦٤ %) ، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.٢٨ : ١.٩٢) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور ككل (١.٤٦) ، حيث تبين أن العبارة رقم (٥)



" توفر ادارة الجامعة بعض وسائل المواصلات لنقل العاملين " ، حصلت على أعلى موافقة وجاء في المرتبة الأولى بين عبارات المحور ، كما تبين أن العبارة رقم (١) " توفر ادارة الجامعة رحلات ترفيهية للعاملين علي مدار العام." حصلت على أقل موافقة وجاءت في المرتبة الأخيرة بين عبارات المحور .

ومما سبق يتضح من استجابات افراد العينة وجود بعض نقاط الضعف في محور الخدمات الشخصية والترفيهية المقدمة للعاملين ، حيث حصلت جميع العبارات على نسبة مئوية اقل من ٦٥٪ فأكثر مما يؤكد القصور الشديد في هذا الجانب ، ويتضح ذلك في عدم توفير إدارة الجامعة رحلات ترفيهية للعاملين أو مصايف خاصة بالجامعة كما انها لا تهتم بتوفير وسائل مواصلات خاصة لنقل العاملين كما لا توجد كافتيريات للعاملين طوال ساعات العمل الرسمية كما ان الجامعة لا تقدم امتيازات تشجيعية للعاملين على استكمال تعليمهم .

وهذا ما اتفق مع دراسة ناصر محمد إبراهيم (٢٠٠٤م) (١٥) والتي أوضحت وجود قصور شديد في جانب الخدمات الترفيهية المقدمة للعاملين بالجامعة وأوصت بضرورة الاهتمام بهذا الجانب لأنه ينعكس بصورة مباشرة على الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة .

جدول (١٥)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والإتجاه العام لإستمارة جودة الحياة الوظيفية وفقاً لإستجابات العينة قيد البحث لمحور الاشراف والسلوك القيادي في الجامعة (ن=٦٥)

| م | العبارات | دائما | إلى حد ما | نادرا | النسبة المئوية | المتوسط الحسابي | الاتجاه | الترتيب |
|--------------|--|-------|-----------|-------|----------------|-----------------|-----------|---------|
| ١ | أشارك في عمليات وضع الخطط السنوية للأنشطة الطلابية | ١٤ | ٣٢ | ١٩ | ٦٤,١٠ | ١,٩٢ | إلى حد ما | ١ |
| ٢ | تشجع الإدارة العليا المشاركة في عملية اتخاذ القرار | ١١ | ٢٨ | ٢٦ | ٥٨,٩٧ | ١,٧٧ | إلى حد ما | ٣ |
| ٣ | لدي فرصة التعبير عن الرأي في الموضوعات المتعلقة بالعمل | ١١ | ٢٣ | ٣١ | ٥٦,٤١ | ١,٦٩ | إلى حد ما | ٤ |
| ٤ | تستخدم الإدارة العليا أساليب مختلفة من التحفيز علي العمل | ٣ | ١٢ | ٥٠ | ٤٢,٥٦ | ١,٢٨ | نادر | ١٠ |
| ٥ | تهتم الإدارة العليا بتنمية المهارة الإبداعية لدي العاملين | ٨ | ١٢ | ٤٥ | ٤٧,٦٩ | ١,٤٣ | نادر | ٦ |
| ٦ | تحرص الإدارة العليا علي مدنا بالمعلومات الحديثة في مجال التخصص | ٥ | ١٢ | ٤٨ | ٤٤,٦٢ | ١,٣٤ | نادر | ٩ |
| ٧ | أشارك الإدارة العليا في حل المشكلات المتعلقة بالعمل | ٦ | ٢٥ | ٣٤ | ٥٢,٣١ | ١,٥٧ | نادر | ٥ |
| ٨ | تفوض الإدارة العليا بعض الصلاحيات للعاملين داخل المنظمة | ٦ | ١٤ | ٤٥ | ٤٦,٦٧ | ١,٤٠ | نادر | ٧ |
| ٩ | تحرص الإدارة العليا علي التوجيه والإشراف المستمر علي الأنشطة | ١٢ | ٣٣ | ٢٠ | ٦٢,٥٦ | ١,٨٨ | إلى حد ما | ٢ |
| ١٠ | تسمع الإدارة العليا بتقديم المقترحات والآراء لتطوير العمل | ٠ | ٢٣ | ٤٢ | ٤٥,١٣ | ١,٣٥ | نادر | ٨ |
| مجموع المحور | | ٧٦ | ٢١٤ | ٣٦٠ | ٥٢,١٠ | ١,٥٦ | نادر | |

يتضح من جدول (١٥) أن النسبة لاستجابات عينة البحث في محور (الإشراف والسلوك القيادي في الجامعة) في استمارة جودة الحياة الوظيفية تراوحت ما بين (٤٢.٥٦ % : ٦٤.١٠ %) ، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٥٢.١٠ %) ، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.٢٨ : ١.٩٢) وبلغ المتوسط



الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور ككل (١.٥٦)، حيث تبين أن العبارة رقم (١) " أشارك في عمليات وضع الخطط السنوية للأنشطة الطلابية "، حصلت على أعلى موافقة وجاء في المرتبة الأولى بين عبارات المحور، كما تبين أن العبارة رقم (٤) " تستخدم الإدارة العليا أساليب مختلفة من التحفيز علي العمل " حصلت على أقل موافقة وجاءت في المرتبة الأخيرة بين عبارات المحور.

ومما سبق يتضح وجود قصور شديد في جانب الإشراف والسلوك القيادي بالجامعة حيث حصلت جميع العبارات على نسبة مئوية اقل من ٦٥%، ولقد أوضحت الاستجابات اغلب الأخصائيين الرياضيين في جامعة الأزهر لا يشاركون في عملية وضع الخطط السنوية وان الإدارة العليا لا تشاركهم في عملية صنع القرار ولا تعطى العاملين فرصة التعبير عن آرائهم وبالتالي فهي لا تعمل علي تنمية الجانب الابداعي عند العاملين ولا تعطى فرصه لإبداء الرأي في تطوير العمل، وهذا ما يتفق مع دراسة Seied.Housavia (٢٠١١) (٢٨) والتي أكدت على ان المشاركة في عملية صنع القرار لها اثر ايجابي على أداء وإنتاجية العاملين في الجامعة

جدول (١٦)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والإتجاه العام لإستمارة جودة الحياة الوظيفية وفقاً لإستجابات العينة قيد البحث لمحور ظروف العمل المادية (ن=٦٥)

| م | العبارات | دائما | إلى حد ما | نادرا | النسبة المئوية | المتوسط الحسابي | الإتجاه | الترتيب |
|--------------|---|-------|-----------|-------|----------------|-----------------|---------|---------|
| ١ | تتوفر القاعات والأدوات المناسبة لممارسة الأنشطة الطلابية . | ٠ | ٢٦ | ٣٩ | ٤٦,٦٧ | ١,٤٠ | نادر | ٤ |
| ٢ | تسود أجواء من الهدوء في المكاتب الخاصة بالعاملين | ٦ | ١٩ | ٤٠ | ٤٩,٢٣ | ١,٤٨ | نادر | ٢ |
| ٣ | إضاءة المكتب جيدة ومناسبة لطبيعة العمل . | ٨ | ٢٣ | ٣٤ | ٥٣,٣٣ | ١,٦٠ | نادر | ١ |
| ٤ | يتوفر بالمكتب الأدوات والاجهزة الكتابية اللازمة لإتمام الاعمال الادارية | ٥ | ١١ | ٤٩ | ٤٤,١٠ | ١,٣٢ | نادر | ٧ |
| ٥ | اساس المكتب منظم ومريح ويساعد علي اتمام الاعمال | ٨ | ١٢ | ٤٥ | ٤٧,٦٩ | ١,٤٣ | نادر | ٣ |
| ٦ | يتوفر مكتب شخصي خاص بي داخل العمل. | ٧ | ١٢ | ٤٦ | ٤٦,٦٧ | ١,٤٠ | نادر | ٥ |
| ٧ | يتوفر بالمكتب الادوات والالات الالكترونية الحديثة اللازمة لتنفيذ العمل | ٦ | ١٤ | ٤٥ | ٤٦,٦٧ | ١,٤٠ | نادر | ٦ |
| مجموع المحور | | ٤٠ | ١١٧ | ٢٩٨ | ٤٧,٧٧ | ١,٤٣ | نادر | |

يتضح من جدول (١٦) أن النسبة لاستجابات عينة البحث في محور (ظروف العمل المادية) في استمارة جودة الحياة الوظيفية تراوحت ما بين (٤٤.١٠% : ٥٣.٣٣%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٤٧.٧٧%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.٣٢ : ١.٦٠) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور ككل (١.٤٣)، حيث تبين أن العبارة رقم (٣) " اضاءة المكتب جيدة ومناسبة لطبيعة العمل "، حصلت على أعلى موافقة وجاء في المرتبة الأولى بين عبارات



المحور، كما تبين أن العبارة رقم (٤) " يتوفر بالمكتب الأدوات والاجهزة الكتابية اللازمة لإتمام الاعمال الادارية " حصلت على أقل موافقة وجاءت في المرتبة الأخيرة بين عبارات المحور. ومما سبق يتضح وجود قصور شديد في جانب ظروف العمل المادية حيث حصلت جميع العبارات على نسبة مئوية اقل من ٦٥٪ حيث اوضحت استجابات افراد العينة ان إدارة الجامعة لاتوفر الأدوات والقاعات المناسبة لممارسة الأنشطة الطلابية ، كما انه لا يتوفر أجواء من الهدوء في المكاتب الخاصة بالعاملين ، كما يعاني الأخصائيين من عدم توافر أساس مكثبي مريح ولا تتوافر الأدوات والآلات الكتابية المناسبة ، مما يؤكد على القصور الشديد في هذا الجانب وهذا ما يتفق مع دراسة Vanlaar (٢٠٠٧م) (٣٠) والتي توصلت الى ان بيئة العمل والسلامة المهنية تعد من اكثر ابعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيرا على مستوى أداء العاملين حيث جاءت في الترتيب الرابع من حيث الاهمية النسبية لابعاد جودة الحياة الوظيفية .

جدول (١٧)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والإتجاه العام لإستمارة جودة الحياة الوظيفية وفقاً لإستجابات العينة قيد البحث لمحور الرواتب والمكافآت (ن=٦٥)

| م | العبارات | دائما | إلى حد ما | نادرا | النسبة المئوية | المتوسط الحسابي | الإتجاه | الترتيب |
|--------------|--|-------|-----------|-------|----------------|-----------------|-----------|---------|
| ١ | تتميز المكافآت التي تحصل عليها بالعدالة والمساواة في طرق التوزيع . | ١٢ | ٣١ | ٢٢ | ٦١,٥٤ | ١,٨٥ | إلى حد ما | ٢ |
| ٢ | انا سعيد بما احصل عليه من راتب مقابل عملي داخل الجامعة | ٣ | ١٢ | ٥٠ | ٤٢,٥٦ | ١,٢٨ | نادر | ٧ |
| ٣ | يتناسب العائل المادي مع حجم الأعمال المكلف بها | ٣ | ١٢ | ٥٠ | ٤٢,٥٦ | ١,٢٨ | نادر | ٨ |
| ٤ | تتسم عملية صرف الرواتب والمكافآت بالدقة والانضباط وعدم التأخير. | ٣٤ | ١٤ | ١٧ | ٧٥,٣٨ | ٢,٢٦ | إلى حد ما | ١ |
| ٥ | يوجد ربط بين المكافآت المالية وكفاءات العاملين | ٥ | ٢١ | ٣٩ | ٤٩,٢٣ | ١,٤٨ | نادر | ٦ |
| ٦ | يشعر العاملون بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف سنويا للراتب الشهري | ٥ | ٢٢ | ٣٩ | ٥٠,٢٦ | ١,٥١ | نادر | ٥ |
| ٧ | تعد اجور العاملين عادلة مقارنة بما يحصل عليه الزملاء | ١١ | ٣١ | ٢٣ | ٦٠,٥١ | ١,٨٢ | إلى حد ما | ٣ |
| ٨ | يحصل العاملون علي اجور اضافية علي ساعات العمل الاضافية . | ١١ | ٢٨ | ٢٦ | ٥٨,٩٧ | ١,٧٧ | إلى حد ما | ٤ |
| مجموع المحور | | ٨٤ | ١٧١ | ٢٦٦ | ٥٥,١٣ | ١,٦٥ | نادر | |

يتضح من جدول (١٧) أن النسبة لاستجابات عينة البحث في محور (الرواتب والمكافآت) في استمارة جودة الحياة الوظيفية تراوحت ما بين (٤٢.٥٦ % : ٧٥.٣٨ %)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٥٥.١٣ %)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.٢٨ : ٢.٢٦) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور ككل (١.٤٣)، حيث تبين أن العبارة رقم (٤) " تتسم عملية صرف الرواتب والمكافآت بالدقة والانضباط وعدم التأخير "، حصلت على أعلى موافقة وجاء في المرتبة الأولى بين عبارات المحور، كما تبين أن العبارة رقم (٣) " يتناسب العائل



المادي مع حجم الأعمال المكلف بها " حصلت على أقل موافقة وجاءت في المرتبة الأخيرة بين عبارات المحور .

ومما سبق يتضح وجود قصور شديد في جانب الرواتب والمكافآت حيث حصلت جميع العبارات على نسبة مئوية اقل من ٦٥٪ فيما عدا العبارة رقم (٤) والتي اكدت على ان عملية صرف الرواتب تتم غي مواعيد ثابتة وبصورة منتظمة .

كما يتضح من جدول (١٧) إن الأخصائيين الرياضيين في جامعة الأزهر يعانون من عدم تناسب العائد المادي مع الأعمال المكلفين بها وأنهم غير راضون عن العلاوات والزيادات السنوية ويعزو الباحث ذلك للظروف الاقتصادية الصعبة للعمل داخل القطاع الحكومي الذي يعاني من ضعف التمويل بصورة عامة ، وهذا ما يتفق مع دراسة محمد سيد بشير (٢٠١٣) (١١) والتي أكدت على ان مستوى الأداء الوظيفي للعاملين يتأثر بصورة واضحة بضعف المكافآت والعائد المادي داخل القطاع الحكومي .

التساؤل الثاني : ما الواقع الفعلي للأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر؟

جدول (١٨)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والإتجاه العام لإستمارة الأداء الوظيفي وفقاً لإستجابات العينة قيد البحث لمحور القدرة على الابداع والابتكار (ن =٦٥)

| م | العبارات | دائما | إلى حد ما | نادرا | النسبة المئوية | المتوسط الحسابي | الإتجاه | الترتيب |
|--------------|--|-------|-----------|-------|----------------|-----------------|-----------|---------|
| ١ | احرص علي استخدام اساليب حديثة ومتطورة في انجاز الاعمال المكلف بها. | ١٥ | ٣٦ | ١٤ | ٦٧,١٨ | ٢,٠٢ | إلى حد ما | ٤ |
| ٢ | أبتعد عن الافكار التقليدية في تنفيذ أنشطة رعاية الشباب بالجامعة | ١٥ | ٣٤ | ١٥ | ٦٥,٦٤ | ١,٩٧ | إلى حد ما | ٥ |
| ٣ | اهتم بتحديث خطة الأنشطة الطلابية لكل عام لكي تختلف عن العام الماضي | ٣٤ | ١٢ | ١٩ | ٧٤,٣٦ | ٢,٢٣ | إلى حد ما | ١ |
| ٤ | لا اهتم بنقد زملائي عند تقديم افكار جديدة لتطوير العمل داخل رعاية الشباب | ٣١ | ١٢ | ٢٢ | ٧١,٢٨ | ٢,١٤ | إلى حد ما | ٣ |
| ٥ | لا يعوقني معانفة رؤسائي عن التعبير عن راي في الموضوعات المرتبطة بالعمل | ١٢ | ٣١ | ٢٢ | ٦١,٥٤ | ١,٨٥ | إلى حد ما | ٦ |
| ٦ | افضل الاعمال التي تتطلب مهارات عقلية من الاعمال ذات الطابع العركي | ٣٤ | ٩ | ٢٢ | ٧٢,٨٢ | ٢,١٨ | إلى حد ما | ٢ |
| ٧ | اهتم بالاطلاع علي كل ما هو حديث في مجال رعاية الشباب والانشطة الجامعية | ١١ | ٣١ | ٢٣ | ٦٠,٥١ | ١,٨٢ | إلى حد ما | ٧ |
| ٨ | احرص علي حضور الدورات التدريبية في مجال العمل الاداري | ٣ | ١٢ | ٥٠ | ٤٢,٥٦ | ١,٢٨ | نادر | ٩ |
| ٩ | اهتم بالتدريب علي استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة في مختلف المجالات | ٥ | ٢٢ | ٣٩ | ٥٠,٢٦ | ١,٥١ | نادر | ٨ |
| مجموع المحور | | ١٦٠ | ١٩٩ | ٢٢٦ | ٦٢,٩١ | ١,٨٩ | إلى حد ما | |

يتضح من جدول (١٨) أن النسبة لاستجابات عينة البحث في محور (القدرة على الابداع والابتكار) في استمارة الأداء الوظيفي تراوحت ما بين (٤٢.٥٦% : ٧٤.٣٦%) ، كما



بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٦٢.٩١%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.٢٨ : ٢.٣٣) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور ككل (١.٨٩)، حيث تبين أن العبارة رقم (٣) " اهتم بتحديث خطة الانشطة الطلابية لكل عام لكي تختلف عن العام الماضي "، حصلت على أعلى موافقة وجاء في المرتبة الأولى بين عبارات المحور، كما تبين أن العبارة رقم (٨) " احرص علي حضور الدورات التدريبية في مجال العمل الاداري " حصلت على أقل موافقة وجاءت في المرتبة الأخيرة بين عبارات المحور.

ويتضح من ذلك ان استجابات افراد العينة اوضحت وجود بعض نقاط القوه فى مستوى الأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين من خلال العبارات ارقام (١)، (٢)، (٣)، (٤)، (٦) والتي حصلت على نسبة مئوية أكثر من ٦٥% فأكثر. وبالتالي يتضح ان الأخصائيين الرياضيين فى جامعة الأزهر يحرصون دائما على استخدام الأساليب الحديثة والمتطورة فى إنجاز الأعمال المكلفين بها والابتعاد عن الأفكار التقليدية فى تنفيذ أنشطة رعاية الشباب وكذلك يهتمون بتحديث خطة الانشظه السنوية. ويرى الباحث ان هذه النقاط تعد من نقاط القوة التى تدعم مستوى الأداء الادارى لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر، وهذا مايتفق مع دراسة مصطفى على محمود (٢٠١٥) (١٤) والتي أكدت على ان ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي يرتبط بصورة مباشرة بقدرة الأخصائيين الرياضيين على الإبداع والابتكار ويعزو الباحث ذلك القصور الى ان الجامعة لا توفر البرامج التدريبية التى تتناسب مع احتياجات العاملين وانما توفر برامج تدريبية مرتبطة فقط بالنواحي القانونية للترقى الوظيفي .

جدول (١٩)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي لإستمارة الأداء الوظيفي وفقاً لإستجابات العينة
قيد البحث لمحور إنجاز المهام الوظيفية (ن=٦٥)

| م | العبارات | دائما | إلى حد ما | نادرا | النسبة المئوية | المتوسط الحسابي | الإتجاه | الترتيب |
|--------------|---|-------|-----------|-------|----------------|-----------------|-----------|---------|
| ١ | استطيع القيام بمهام الوظيفة دون الحاجة الي الاشراف من الادارة العليا | ٢٢ | ٣١ | ١٢ | ٧١,٧٩ | ٢,١٥ | إلى حد ما | ٣ |
| ٢ | احرص على انجاز المهام الوظيفية في الموعد المحدد لكل مهمه | ٢٦ | ٣٤ | ٥ | ٧٧,٤٤ | ٢,٣٢ | إلى حد ما | ١ |
| ٣ | التزم بتنفيذ جميع اجزاء الخطة من الانشطة السنوية الخاصة بكل عام | ١٧ | ٣٦ | ١٢ | ٦٩,٢٣ | ٢,٠٨ | إلى حد ما | ٥ |
| ٤ | التزم بصرف المستحقات المالية (للحكام ،المدرين) عقب انتهاء الانشطة مباشرة | ٢٢ | ٣١ | ١٢ | ٧١,٧٩ | ٢,١٥ | إلى حد ما | ٤ |
| ٥ | التزم بصرف الميزانية كاملة مع انتهاء اخر الانشطة السنوية من كل عام | ٣٤ | ٩ | ٢٢ | ٧٢,٨٢ | ٢,١٨ | إلى حد ما | ٢ |
| ٦ | اراعي كتابة تقارير وافية عن كل نشاط تم تنفيذه من أنشطة الخطة السنوية | ١٢ | ٣٣ | ٢٠ | ٦٢,٥٦ | ١,٨٨ | إلى حد ما | ٧ |
| ٧ | اراعي اختيار الحكام المتخصصين عند تحكيم البطولات والمسابقات الرياضية | ١٤ | ٣٣ | ١٩ | ٦٥,١٣ | ١,٩٥ | إلى حد ما | ٦ |
| مجموع المحور | | ١٤٧ | ٢٠٧ | ١٠٢ | ٧٠,١١ | ٢,١٠ | إلى حد ما | |

يتضح من جدول (١٩) أن النسبة لاستجابات عينة البحث في محور (إنجاز المهام الوظيفية) في استمارة الأداء الوظيفي تراوحت ما بين (٦٢.٥٦% : ٧٧.٤٤%)، كما بلغت



النسبة المئوية لمجموع المحور (٧٠.١١%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.٨٨ : ٢.٣٢) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور ككل (٢.١٠)، حيث تبين أن العبارة رقم (٢) " أبتعد عن الافكار التقليدية في تنفيذ أنشطة رعاية الشباب بالجامعة "، حصلت على أعلى موافقة وجاء في المرتبة الأولى بين عبارات المحور، كما تبين أن العبارة رقم (٦) " افضل الاعمال التي تتطلب مهارات عقلية عن الاعمال ذات الطابع الحركي " حصلت على أقل موافقة وجاءت في المرتبة الأخيرة بين عبارات المحور.

كما يتضح من جدول (١٩) وجود بعض نقاط القوة والتي اكدتها العبارات التي حصلت على نسبة مئوية اعلى من ٦٥٪ والتي اوضحت ان الأخصائيين الرياضيين يستطيعون القيام بالمهام الوظيفية دون الحاجة الى الأشراف ويلتزمون بانجاز الأعمال في الوقت المحدد لهم مع الالتزام بكل جزء من أجزاء الخطة السنوية للانشطة ويلتزمون بالانتهاء من النواحي المالية في الوقت المحدد لها ، وهذا ما يتفق مع دراسة عبد الحكيم رضوان (٢٠٠٢م) (٥) والتي أكدت على ان انجاز الاعمال المالية في الوقت المحدد يعتبر من اهم مؤشرات الرضا الوظيفي الذي يتعكس بصورة ايجابية على مستوى اداء العاملين .

كما يتضح من جدول (١٩) وجود بعض نواحي القصور لدى الأخصائيين الرياضيين في جانب كتابة التقارير عن الأنشطة ، ويعزو الباحث ذلك الى ان الإدارة العليا قد لا تهتم بالاطلاع على هذه التقارير مما يفقدها أهميتها لدى الأخصائيين الرياضيين .

جدول (٢٠)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والإتجاه العام لإستمارة الأداء الوظيفي وفقاً لإستجابات العينة قيد البحث لمحور الالتزام الوظيفي (ن=٦٥)

| م | العبارات | دالما | إلى حد ما | نادرا | النسبة المئوية | المتوسط الحسابي | الإتجاه | الترتيب |
|--------------|--|-------|-----------|-------|----------------|-----------------|-----------|---------|
| ١ | يأتي العمل في مقدمة أولوياتي حتي لو تعارض مع النواحي الشخصية | ١٤ | ٣٣ | ١٩ | ٦٥,١٣ | ١,٩٥ | إلى حد ما | ٧ |
| ٢ | التزم بالمواعيد المحددة لجميع الأنشطة الوظيفية داخل الجامعة | ١٥ | ٣٦ | ١٤ | ٦٧,١٨ | ٢,٠٢ | إلى حد ما | ٥ |
| ٣ | التزم بتنفيذ التعليمات والأوامر المرتبطة بالعمل | ١٥ | ٣٣ | ١٧ | ٦٥,٦٤ | ١,٩٧ | إلى حد ما | ٦ |
| ٥ | التزم بأخلاقيات العمل المناسبة داخل رعاية الشباب | ١٧ | ٣٦ | ١٢ | ٦٩,٢٣ | ٢,٠٨ | إلى حد ما | ٤ |
| ٦ | التزم بتحديد سلطاتي ومسئولياتي داخل إدارة رعاية الشباب | ٣٤ | ١٤ | ١٧ | ٧٥,٣٨ | ٢,٢٦ | إلى حد ما | ١ |
| ٧ | اهتم بالمظهر الشخصي العام خلال اوقات العمل الرسمية | ٣١ | ١٢ | ٢٢ | ٧١,٢٨ | ٢,١٤ | إلى حد ما | ٣ |
| ٨ | اشعر برضا تام عن وظيفتي كأخصائي رياضي برعاية الشباب بالجامعة | ٠ | ٢٦ | ٣٩ | ٤٦,٦٧ | ١,٤٠ | نادر | ٨ |
| مجموع المحور | | ١٤٨ | ٢٢١ | ١٥٢ | ٦٦,٥٤ | ٢,٠٠ | إلى حد ما | |



يتضح من جدول (٢٠) أن النسبة لاستجابات عينة البحث في محور (الالتزام الوظيفي) في استمارة الأداء الوظيفي تراوحت ما بين (٤٦.٦٧% : ٧٥.٣٨%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٦٦.٥٤%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.٤٠ : ٢.٢٦) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور ككل (٢)، حيث تبين أن العبارة رقم (٦) " التزم بتحديد سلطاتي ومسئولياتي داخل ادارة رعاية الشباب"، حصلت على أعلى موافقة وجاء في المرتبة الأولى بين عبارات المحور، كما تبين أن العبارة رقم (٨) " اشعر برضا تام عن وظيفتي كأخصائي رياضي برعاية الشباب بالجامعة " حصلت على أقل موافقة وجاءت في المرتبة الأخيرة بين عبارات المحور.

كما يتضح من جدول (٢٠) ان الأخصائيين الرياضيين يغلب عليهم طابع الالتزام الوظيفي من حيث المواعيد والمظهر الشخصي والالتزام بتنفيذ الأوامر وكذلك الالتزام بأخلاقيات المهنة مما يعد من نقاط القوة التي أوضحتها استجابات أفراد العينة على هذا المحور ، وهذا ما يتفق مع دراسة على عبد جاسم (٢٠٠٧م) (٨) التي أكدت على ان الالتزام بأخلاقيات المهنة يعد من الصور الأساسية التي تؤكد على ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي .

ويوضح جدول (٢٠) وجود بعض نقاط الضعف في جانب الالتزام الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر يتمثل في عدم رضا العاملين عن وظيفة الاخصائي الرياضي كما انهم يفضلون المصلحة الشخصية عن مصلحة العمل وهذا ما يتفق مع دراسة Darlafor (٢٠٠٦) (١٩) والتي أوضحت إن رضا العاملين بالمستشفيات يتأثر بالعائد المادي إذا ما تم مقارنته برواتب الأطباء.

جدول (٢١)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والاتجاه العام لإستمارة الأداء الوظيفي وفقاً لإستجابات العينة قيد البحث لمحور الإلمام الجيد بالنواحي الفنية للوظيفة (ن=٦٥)

| م | العبارات | دائما | إلى حد ما | نادرا | النسبة المئوية | المتوسط الحسابي | الاتجاه | الترتيب |
|---------------------|---|-------|-----------|-------|----------------|-----------------|-----------|---------|
| ١ | تتوفر لدي الخبرة الكافية لاعداد الخطة السنوية للأنشطة الطلابية | ١٥ | ٣٤ | ٦ | ٦١,٠٣ | ١,٨٣ | إلى حد ما | ٥ |
| ٢ | لدي القدرة علي كتابة التقارير السنوية الخاصة باللائحة الطلابية | ٢٣ | ٣٤ | ٨ | ٧٤,٣٦ | ٢,٢٣ | إلى حد ما | ٢ |
| ٣ | لدي المام بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل برعاية الشباب بالجامعة | ٢٦ | ٣٤ | ٥ | ٧٧,٤٤ | ٢,٣٢ | إلى حد ما | ١ |
| ٤ | لدي معرفة كافية بطرق تسوية النواحي المالية الخاصة بميزانية الأنشطة الجامعية | ١٤ | ٣٣ | ١٩ | ٦٥,١٣ | ١,٩٥ | إلى حد ما | ٤ |
| ٥ | أكون علي علم تام بالأعمال الادارية الخاصة بالمخازن والمشتريات | ٠ | ٢٦ | ٣٩ | ٤٦,٦٧ | ١,٤٠ | نادر | ٧ |
| ٦ | لدي معرفة كافية بطرق وصيانة الملاعب والاجهزة والادوات الرياضية | ٦ | ١٩ | ٤٠ | ٤٩,٢٣ | ١,٤٨ | نادر | ٦ |
| ٧ | تتوافر لدي المعرفة المرتبطة بالنواحي النفسية والاجتماعية لطلاب المرحلة الجامعية | ٠ | ٢٣ | ٤٢ | ٤٥,١٣ | ١,٣٥ | نادر | ٨ |
| مجموع المحور | | ١٠٦ | ٢٣٤ | ١٧١ | ٦١,٣٥ | ١,٨٤ | إلى حد ما | |



يتضح من جدول (٢١) أن النسبة لاستجابات عينة البحث في محور (الإلمام الجيد بالنواحي الفنية للوظيفة) في استمارة الأداء الوظيفي تراوحت ما بين (٤٥.١٣% : ٧٧.٤٤%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٦١.٣٥%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.٣٥ : ٢.٣٢) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور ككل (١.٨٤)، حيث تبين أن العبارة رقم (٣) " لدي المام بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل برعاية الشباب"، حصلت على أعلى موافقة وجاء في المرتبة الأولى بين عبارات المحور، كما تبين أن العبارة رقم (٧) " تتوافر لدي المعرفة المرتبطة بالنواحي النفسية والاجتماعية" حصلت على أقل موافقة وجاءت في المرتبة الأخيرة بين عبارات المحور. كما يتضح من استجابات افراد العينة ان الأخصائيين الرياضيين برعاية الشباب بجامعة الأزهر لديهم القدر الكافي من المعرفة بطرق إعداد الخطة السنوية وكذلك كتابة التقارير الخاصة بالأنشطة الطلابية وبالقوانين واللوائح المنظمة للعمل الجامعي، وهذا مايتفق مع دراسة Johan (٢٠٠٩) (٢٢) والتي اكدت على ان النواحي الفنية المرتبطة بتنفيذ المهام الوظيفية تساعد بقدر كبير في ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. ومن ناحية أخرى فقد جاءت استجابات العينة لتؤكد وجود بعض نواحي القصور المتمثل في نقص المعرفة بالنواحي الفنية للمشتریات او بطرق صيانة الأدوات والملاعب ويعزو الباحث ذلك الى النقص في الدورات التدريبية التي تنظمها الجامعة في هذا الشأن.

جدول (٢٢)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والإتجاه العام لإستمارة الأداء الوظيفي وفقاً لإستجابات العينة قيد البحث لمحور الدقة في اداء المهام الوظيفية (ن=٦٥)

| م | المهارات | دائماً | إلى حد ما | نادرًا | النسبة المئوية المئوية | المتوسط الحسابي | الإتجاه | الترتيب |
|--------------|---|--------|-----------|--------|------------------------|-----------------|-----------|---------|
| ١ | اهتم بحفظ الملفات والسجلات الادارية الخاصة بالأنشطة الطلابية | ١٢ | ٣١ | ٢٢ | ٦١,٥٤ | ١,٨٥ | إلى حد ما | ٣ |
| ٢ | احرص علي مخاطبة جميع الجهات المعنية بصورة رسمية عند تنظيم الأنشطة الطلابية | ٣٤ | ٨ | ٢٣ | ٧٢,٣١ | ٢,١٧ | إلى حد ما | ١ |
| ٣ | اراعي عند الاستعانة بالمدرسين الخارجيين ان تتوفر لديهم الخبرات الكافية في مجال التخصص | ٣٤ | ٨ | ٢٣ | ٧٢,٣١ | ٢,١٧ | إلى حد ما | ١ |
| ٤ | يتم اختيار الطلاب الممارسين للأنشطة وفق اختبار رياضية مقننه | ١١ | ٢٨ | ٢٦ | ٥٨,٩٧ | ١,٧٧ | إلى حد ما | ٤ |
| ٥ | يوجد لدي سجل خاص لكل طالب من الطلاب الممارسين للأنشطة الطلابية | ٣ | ١٢ | ٥٠ | ٤٢,٥٦ | ١,٢٨ | نادر | ٧ |
| ٦ | اهتم بالتنسيق مع باقي الإدارات داخل رعاية الشباب عند تنفيذ الخطط السنوية | ٦ | ١٢ | ٤٦ | ٤٥,١٣ | ١,٣٥ | نادر | ٦ |
| ٧ | اهتم بوضع جدول زمني يومي لتنفيذ الاعمال المكلف بما داخل رعاية الشباب | ٦ | ١٤ | ٤٥ | ٤٦,٦٧ | ١,٤٠ | نادر | ٥ |
| مجموع المحور | | ١٠٦ | ١١٣ | ٢٣٥ | ٥٧,٠٧ | ١,٧١ | إلى حد ما | |



يتضح من جدول (٢٢) أن النسبة لاستجابات عينة البحث في محور (الدقة في أداء المهام الوظيفية) في استمارة الأداء الوظيفي تراوحت ما بين (٤٦.٦٧% : ٧٢.٣١%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٥٧.٠٧%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.٤٠ : ٢.١٧) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور ككل (١.٧١)، حيث تبين أن العبارتين رقم (٢)(٣) " احرص علي مخاطبة جميع الجهات المعنية بصورة رسمية عند تنظيم "، " اراعي عند الاستعانة بالمدرسين الخارجيين ان تتوفر لديهم الخبرات " حصلت على أعلى موافقة وجاء في المرتبة الأولى بين عبارات المحور، كما تبين أن العبارة رقم (٥) " يوجد لدي سجل خاص لكل طالب من الطلاب الممارسين للأنشطة الطلابية " حصلت على أقل موافقة وجاءت في المرتبة الأخيرة بين عبارات المحور.

وبالتالى فان استجابات افراد العينة اكدت على وجود بعض نقاط القوة المتمثلة فى الاهتمام بالنواحي الرسمية والإدارية عند تنظيم البطولات الرياضية، كما ان الأخصائيين الرياضيين يهتمون بالاستعانة بالمدرسين المتخصصين لتدريب الفرق الرياضية ويعزو الباحث ذلك لاهتمام رقابة الإدارة الجامعية على هذه الأمور .

كما يتضح من الجدول السابق وجود بعض نقاط الضعف المتمثلة فى عدم الاهتمام بالاحتفاظ بالسجلات الإدارية الخاصة بالأنشطة الطلابية او خضوع الطلاب للاختبارات عند اشتراكهم فى الأنشطة وكذلك عدم الاهتمام بوضع برنامج زمنى يومية لتنفيذ المهام والأعمال المكلفين بها ، وهذا مايتفق مع دراسة **Turng ٢٠٠٧م (٢٩) ودراسة **Indria ٢٠٠٩ (٢٠)** والتي اوصت بضرورة الاهتمام بتدريب العاملين على مهارات إدارة الوقت .**



جدول (٢٣)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والإتجاه العام لإستمارة الأداء الوظيفي وفقاً
لإستجابات العينة قيد البحث لمحور إتقان المهارات الادارية (ن=٦٥)

| م | العبارات | دائماً | إلى حد ما | نادراً | النسبة المئوية | المتوسط الحسابي | الإتجاه | الترتيب |
|--------------|--|--------|-----------|--------|----------------|-----------------|-----------|---------|
| ١ | استخدم الاساليب الحديثة عند التخطيط للأنشطة الطلابية | ١١ | ٩ | ٥٤ | ٥٣,٨٥ | ١,٦٢ | نادر | ٥ |
| ٢ | اهتم بوضع معايير منتظمة لتقييم الأنشطة في نهاية العام | ٣ | ١٢ | ٥٠ | ٤٢,٥٦ | ١,٢٨ | نادر | ٨ |
| ٣ | استخدم اساليب التحفيز المناسبة لتحفيز الطلاب علي ممارسة الأنشطة الطلابية | ١٢ | ٣٣ | ٢٠ | ٦٢,٥٦ | ١,٨٨ | إلى حد ما | ٣ |
| ٤ | احرص علي فتح قنوات اتصال مناسبة مع الطلاب الممارسين للأنشطة الطلابية | ١١ | ٠ | ٥٤ | ٤٤,٦٢ | ١,٣٤ | نادر | ٧ |
| ٥ | اراعي التنسيق بين الأنشطة الطلابية والاعمال الدراسية عند وضع الخطة السنوية | ١١ | ٣١ | ٢٣ | ٦٠,٥١ | ١,٨٢ | إلى حد ما | ٤ |
| ٦ | اهتم بوضع الخطة السنوية في ضوء الامكانيات المادية والبشرية المتاحة | ١٤ | ٣٣ | ١٩ | ٦٥,١٣ | ١,٩٥ | إلى حد ما | ١ |
| ٧ | اعتمد علي تفويض بعض السلطات والصلاحيات لبعض زملائي بهدف انجاز الاعمال | ١٤ | ٣٣ | ١٩ | ٦٥,١٣ | ١,٩٥ | إلى حد ما | ٢ |
| ٨ | لدي القدرة علي تحديد اولويات العمل المطلوب تنفيذها طبقاً لأهميتها | ٦ | ١٤ | ٤٥ | ٤٦,٦٧ | ١,٤٠ | نادر | ٦ |
| مجموع المحور | | ٨٢ | ١٦٥ | ٢٨٤ | ٥٥,١٣ | ١,٦٥ | نادر | |

يتضح من جدول (٢٣) أن النسبة لاستجابات عينة البحث في محور (إتقان المهارات الادارية) في استمارة الأداء الوظيفي تراوحت ما بين (٤٢.٥٦ % : ٦٥.١٣ %)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٥٥.١٣ %)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.٢٨ : ١.٩٥) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور ككل (١.٦٥)، حيث تبين أن العبارة رقم (٦) " اهتم بوضع الخطة السنوية في ضوء الامكانيات المادية والبشرية المتاحة "، حصلت على أعلى موافقة وجاء في المرتبة الأولى بين عبارات المحور، كما تبين أن العبارة رقم (٢) " اهتم بوضع معايير منتظمة لتقييم الأنشطة في نهاية العام " حصلت على أقل موافقة وجاءت في المرتبة الأخيرة بين عبارات المحور .

ومن خلال استجابات افراد العينة يتضح وجود قصور شديد لدى الاخصائيين الرياضيين في جانب إتقان المهارات الإدارية الخاصة بجوانب التخطيط والتنظيم والاتصال ، ويعزو الباحث ذلك الى النقص في الدورات الادارية المتخصصة التي تنظمها الادارة الجامعية .



جدول (٢٤)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والإتجاه العام لإستمارة الأداء الوظيفي وفقاً
لإستجابات العينة قيد البحث لمحور المشاركة في حل المشكلات واتخاذ القرار (ن = ٦٥)

| م | العبارات | دائماً | إلى حد ما | نادراً | النسبة المئوية | المتوسط الحسابي | الإتجاه | الترتيب |
|--------------|---|--------|-----------|--------|----------------|-----------------|-------------|---------|
| ١ | لدي القدرة علي التنبؤ بالمشكلات المتوقع حدوثها داخل رعاية الشباب | ١٢ | ٣١ | ٢٢ | ٦١,٥٤ | ١,٨٥ | إلى حد ما | ٢ |
| ٢ | اتبع الاسلوب العلمي المنظم في حل المشكلات | ١٤ | ٣٣ | ١٩ | ٦٥,١٣ | ١,٩٥ | إلى حد نادر | ١ |
| ٣ | أساعد الادارة العليا في تقديم بعض الحلول لمواجهة المشكلات | ٣ | ١٢ | ٥٠ | ٤٢,٥٦ | ١,٢٨ | نادر | ٩ |
| ٤ | اهتم بتقديم حلول لتجنب حدوث المشكلات المتوقعة | ٨ | ١٢ | ٤٥ | ٤٧,٦٩ | ١,٤٣ | نادر | ٦ |
| ٥ | اراعي ان يتضمن تقارير الانشطة السلبية والحلول المقترحة لمواجهه هذه السلبيات | ٦ | ١٤ | ٤٥ | ٤٦,٦٧ | ١,٤٠ | نادر | ٧ |
| ٦ | اهتم باتخاذ القرارات في ضوء البيانات والمعلومات الصحيحة المرتبطة بالموضوع | ١١ | ٣١ | ٢٣ | ٦٠,٥١ | ١,٨٢ | إلى حد ما | ٣ |
| ٧ | يتوفر لدي القدرة علي العمل تحت ضغوط والتكيف مع العالات الطارئة | ٠ | ٢٣ | ٤٢ | ٤٥,١٣ | ١,٣٥ | نادر | ٨ |
| ٨ | اهتم بمتابعة القرارات الصادرة عن الادارة العليا واليات تنفيذها | ١١ | ٢٨ | ٢٦ | ٥٨,٩٧ | ١,٧٧ | إلى حد نادر | ٤ |
| ٩ | لا اتردد في مشاركة الادارة العليا في اتخاذ بعض القرارات المرتبطة بالعمل | ٥ | ٢٢ | ٣٩ | ٥٠,٢٦ | ١,٥١ | نادر | ٥ |
| مجموع المحور | | ٧٠ | ٢٠٦ | ٣١١ | ٥٣,١٦ | ١,٥٩ | نادر | |

يتضح من جدول (٢٤) أن النسبة لإستجابات عينة البحث في محور (حل المشكلات واتخاذ القرار) في استمارة الأداء الوظيفي تراوحت ما بين (٤٢.٥٦ % : ٦٥.١٣ %)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٥٣.١٦ %)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.٢٨ : ١.٩٥) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور ككل (١.٥٩)، حيث تبين أن العبارة رقم (٢) " اتبع الاسلوب العلمي المنظم في حل المشكلات "، حصلت على أعلى موافقة وجاء في المرتبة الأولى بين عبارات المحور، كما تبين أن العبارة رقم (٣) "أساعد الادارة العليا في تقديم بعض الحلول لمواجهة المشكلات" حصلت على أقل موافقة وجاءت في المرتبة الأخيرة بين عبارات المحور.

وبالتالي يتضح من الجدول السابق وجود بعض نقاط الضعف في مستوى الأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين والتي تمثلت في أنهم لا يتبعوا الأسلوب العلمي في حل المشكلات كما ان الإدارة العليا لا تشركهم في عملية صنع القرار ومن ناحية اخرى فانهم لا يهتمون بوضع حلول لمنع تكرار حدوث المشكلات ، ويعزو الباحث ذلك إلى ان طبيعة العمل داخل الجامعة تجعل سلطة اتخاذ القرار في يد أعضاء هيئة التدريس والمجالس الإدارية التي تدير الجامعات



الحكومية ، وهذا ما يتفق مع دراسة محمد عارف عبده (٢٠٠٣م) (١٢) ودراسة محمد هدية سليمان (٢٠٠٥م) (١٢) والتي أكدت على ان الإدارة العليا يقع على عاتقها مسئولية تدريب العاملين على المشاركة فى عملية صنع القرار وحل المشكلات التى تواجه المنظمة .
التساؤل الثالث : ما العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر ؟

جدول (٢٥)

معاملات الارتباط بين درجات استبيان جودة الحياة الوظيفية وأبعاده الفرعية بدرجات استبيان الأداء الوظيفي وأبعاده الفرعية لدى عينة من الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر (ن=٦٥)

| المتغيرات | القدرة على الإبداع والابتكار | إنجاز المهام الوظيفية | الالتزام الوظيفي | الإلمام الجيد بالنواحي الفنية للوظيفية | الدقة فى أداء المهام الوظيفية | إتقان المهارات الإدارية | المشاركة فى حل المشكلات واتخاذ القرار | الدرجة الكلية |
|---|------------------------------|-----------------------|------------------|--|-------------------------------|-------------------------|---------------------------------------|---------------|
| توازن الحياة الوظيفية والحياة الشخصية | ٠,٢٠- | ٠,١٧ | ٠,١١ | ٠,٣٥* | ٠,١٣ | ٠,١٩- | ٠,٠٦- | ٠,١٦ |
| العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة | ٠,١٣- | ٠,٠٢ | ٠,١٣- | ٠,٠١- | ٠,٠٢ | ٠,٠٩- | ٠,١٣- | ٠,١١ |
| برامج التدريب والتنمية المهنية | ٠,٢٢- | ٠,٠٣- | ٠,١٨- | ٠,١٠ | ٠,١٢- | ٠,٠٩- | ٠,١١ | - |
| الخدمات الشخصية والترفيهية المقدمة للعاملين | ٠,١٠ | ٠,٠٦- | ٠,٠٥- | ٠,٢١ | ٠,١٨ | ٠,١٠ | ٠,١٢ | ٠,٣٩* |
| الإشراف والسلوك القيادي فى المنظمة | ٠,٠٣ | ٠,١٨ | ٠,٠٣ | ٠,٠٩ | ٠,٠٨- | ٠,١٤ | ٠,٠٥ | ٠,٢٣ |
| ظروف العمل المادية | ٠,٠٤- | ٠,٠٢ | ٠,٠٢- | ٠,٣٠* | ٠,٠٠ | ٠,٠٧- | ٠,١٢ | ٠,١٧ |
| الرواتب والمكافآت | ٠,١٢- | ٠,٢٤ | ٠,٠٣ | ٠,١١- | ٠,١٦ | ٠,٢١- | ٠,٠٠ | ٠,٠٦ |
| الدرجة الكلية | ٠,١٨- | ٠,٢١ | ٠,٠١- | ٠,٤٠* | ٠,١٦ | ٠,١٠- | ٠,١١ | ٠,٢٣ |

قيمة ر عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٢٥

يتضح من خلال الجدول (٢٥) السابق أن معاملات الارتباط بين درجات استبيان جودة الحياة الوظيفية وأبعاده الفرعية بدرجات استبيان الأداء الوظيفي وأبعاده الفرعية لدى عينة من الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر كانت العلاقات ضعيفة للغاية حيث جاءت معظم الارتباطات ضعيفة وغير دالة إحصائياً. بينما ارتبطت بعض الأبعاد الفرعية من استبيان جودة الحياة ببعيد الإلمام الجيد بالنواحي الفنية للوظيفية من استبيان الأداء الوظيفي حيث ارتبط بعدي (توازن الحياة الوظيفية والحياة الشخصية، ظروف العمل المادية) من استبيان جودة الحياة الوظيفية ببعيد الإلمام الجيد بالنواحي الفنية للوظيفية من استبيان الأداء الوظيفي وكانت معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥. كذلك ارتبط بعد الخدمات الشخصية والترفيهية المقدمة للعاملين من استبيان جودة الحياة الوظيفية بالدرجة الكلية لاستبيان الأداء الوظيفي وكان معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة ٠.٠٥. وبهذا يمكن القول بأن جودة الحياة الوظيفية لا ترتبط بصورة دالة بالأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة الحالية من الأخصائيين الرياضيين



بجامعة الأزهر . وهذا ما يتفق مع دراسة محمد حسين صالح ٢٠١١م (١٠) والتي أكدت على انه لا يوجد تأثير ذات دلالة احصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين فى شركات مصر للطيران

الاستنتاجات والتوصيات:-

الاستنتاجات:

١. فى ضوء أهداف البحث، وفى حدود عينه البحث، ومن واقع البيانات والنتائج التي توصل إليها الباحث ومن خلال نتائج المعالجات الإحصائية للبيانات تم استنتاج الآتي:
١. تعتبر الأبعاد الادارية الخاصة (توازن الحياة الوظيفية والحياة الشخصية ،العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة ،برامج التدريب والتنمية المهنية ،الخدمات الشخصية والترفيهية ،الأشراف والسلوك القيادي للمنظمة ،ظروف العمل المادية ،الرواتب والمكافآت) هي الركيزة الاساسية التي تعمل تحقيق جودة الحياة الوظيفية داخل الجامعة
٢. عدم وجود قناة ربط بين الإدارة العليا للجامعة المتمثلة فى (أعضاء هيئة التدريس وعمداء الكليات ورئيس الجامعة) والعاملين بالجامعة مما يؤثر ذلك سلبيا على جوده الحياة الوظيفية للعاملين بالجامعة .
٣. تعتمد الادارة الجامعية على بعض النظم التقليدية فى صرف المكافآت والحوافز للعاملين مما ينعكس بصورة سلبية على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين .
٤. يمتلك الأخصائيين الرياضيين القدرة على الإبداع والابتكار فى المهام الوظيفية المكلفين بها .
٥. تلعب القوانين واللوائح المنظمة للأنشطة الجامعية دور كبير وإيجابي على مستوى الأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر .

التوصيات:

١. فى ضوء استنتاجات البحث واستناداً إلى البيانات والنتائج التي توصل إليها الباحث يوصى بالآتي:
١. ضرورة العمل علي التأكيد ترسيخ مفهوم جودة الحياة الوظيفية داخل الجامعات والعمل على توافر جميع العوامل التي يمكن أن تؤثر على رفع مستواها حتى تتعكس بصورة ايجابية على مستوى أداء العاملين .
٢. العمل علي تطوير السياسات الإدارية المرتبطة بجوانب التدريب المهني للعاملين بالجامعة حتى تتناسب مع المتطلبات الأساسية لاحتياجات سوق العمل .
٣. وضع نظم عمل ثابتة تعمل علي ربط الأجور والمكافآت بنظام فعال للحوافز مرتبنا بدرجة كفاءة الأخصائي الرياضي ومستوى أدائه الوظيفي .
٤. العمل على توفير الأنشطة الاجتماعية والترفيهية للأخصائيين الرياضيين بالجامعة مما يساعد على توطيد العلاقات الاجتماعية مع القيادات الجامعية.
٥. الاهتمام بتوفير نظام للرعاية الاجتماعية والصحية للأخصائيين الرياضيين مما يزيد من درجة الانتماء التنظيمي وبالتالي يساعد على تحسن مستوى الأداء الوظيفي .



المراجع

أولاً: المراجع العربية

١. احمد صقر عاشور :السلوك الانسانى فى المنظمات ،دار المعرفة الجامعى ،الاسكندرية ٢٠٠٥م.
٢. جاد الرب سيد :جودة الحياة الوظيفية فى منظمات الاعمال المصرية ،دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٦م .
٣. حاتم على حسن :الابداع الادارى وعلاقته بالاداء الوظيفى (دراسة تطبيقية على الاجهزة الامنية بمطار الملك عبد العزيز بجده) رسالة ماجستير ، غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية الرياض ،٢٠٠٣
٤. طلال عبد الملك الشريف : الانماط القيادية وعلاقتها بالاداء الوظيفى من وجهة نظر العاملين فى امارة مكة المكرمة ، رسالة ماجستير غير منشوره ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض،٢٠٠٤م
٥. عبد الحكيم رضوان ، احمد محمد : الرضا عن جودة الحياه الوظيفية لدى معلمى التعليم الثانوى الصناعى بجمهورية مصر العربية ، بحث منشور بمؤتمر جودة التعليم فى المدرسة المصرية ، كلية التربية ، جامعة طنطا ،الجزء الاول ، الفتره من ٢٨-٢٩ ابريل ،٢٠٠٢م .
٦. عبد الحميد المغربى حسين :جودة حياه العمل واثرها فى تنمية الاستغراق الوظيفى ، دراسة ميدانية ، مجلة البحوث ، كلية التجارة ، جامعة الزقازيق ، المجلد السادس والعشرين ، العدد الثالث ٢٠٠٤م.
٧. علاء خليل محمد : دور نظام الحوافز والمكافآت واثره على تحسين الاداء الوظيفى فى وزارات السلطة الفلسطينية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاسلامية ،٢٠٠٧م



٨. على عبد جاسم ، سهيلة محمد عباس :التطوير التنظيمى وجودة حياة العمل ، مجلة علوم انسانية ، عدد ٣٤ ، سلطنة عمان ، ١١/٧/٢٠٠٧م . "
٩. محمد حامد فتحي :إدارة التميز كمدخل لتطوير الاداء الوظيفى لدى العاملين بحمامات السباحة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، جامعة اسيوط ، ٢٠١٣م .
١٠. محمد حسين صالح : نموذج مقترح لقياس تاثير جودة الحياه الوظيفية على اداء العاملين فى مجموعات شركات مصر للطيران ، رسالة دكتوراة ، كلية التجارة ، الاسماعيلية ٢٠١١م .
١١. محمد سيد بشير : اثر العدالة التنظيمية على فاعلية الاداء الوظيفى لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات صعيد مصر ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، جامعة اسيوط ٢٠١٢م .
١٢. محمد عارف عبده : جودة الحياة الوظيفية ودورها فى تطبيق معايير الجودة الشاملة ، دراسة تطبيقية فى المستشفيات الحكومية ببورسعيد ، رسالة ماجستير ، المعهد العالى للإدارة والحاسب الالى ، جامعة بور سعيد ن ٢٠١٣م .
١٣. محمد هدية سليمان :جودة حياه العمل كمتغير وسيط بين مصادر قوة المديرين واداء دراسة تطبيقية على الوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة المنصوره ، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، كلية التجارة ، جامعة المنصورة ، المجلد التاسع عشر ، العدد الثانى ، ٢٠٠٥م .
١٤. مصطفى على محمود :جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالابداع الادارى لدى مسئولى الانشطة الترويحية بالجامعات المصرية ، رسالة دكتوراة كلية التربية الرياضية ، جامعة اسيوط ، ٢٠١٥م .



١٥. ناصر محمد ابراهيم : المناخ التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي ، دراسة مسحية على ضباط قطاع

الامن الخاص بمدينة الرياض، ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية

، ٢٠٠٤م.

ثانياً: المراجع الأجنبية :

16. **Azman, A.Noor,Azril,M.S. Hayrol, Asiah, M., Bahaman, A.S., Jamilah, O.,** Thomas, K .Can Quality of Work Life Affect Work Performance among Government Agriculture Extension Offecers? A case from Malaysia. Jornal of Social Science Vol.6, No.1 , 2010.
17. **Beth A. brooksetal.,** " Assessing the Quality of Nursing Work Life" us ring and ministration Quarterly vol. 31 no. 02 . Apr-Jan . 2007.
18. **Bowen . D . E and Laweler .EE** Empowering service , Sloan Mangement Review summer 2006.
19. **Darla fortune."** An Examination of Quality of Work Life And Quality of Care Withen A Helth Care Setting " . Master Thesis . University Of Waterloo . USA , 2006 UMI No.
20. **Inderia Kandasamy , sreekumar Ancheri "** hotel Employees Expectation QWL : A Qualitivestudy " international of Hospitality management , vol . 2006 .
21. **Jackson , John H., Mathis Ropert** Human Resource Management 12th Thomson south western 2008 ..
22. **Johan k. Layer , Waled mar Karwowski , Allen Furry "** The Effect Cognitive Demands and Perceived Quality Of Work Life On Human Performance In Manufacturing " International Journal Of Industrial Ergonomics , vol . 39 , 2009 .
23. **Kai-shek & M.S. Tank "** Personality and Quality Of Work Life " The Lctia University Jornal of Organization Behavior 2008
24. **Kheradmand , Ebrahim , Valilou , Mohammadreza & Lotfi , Alireza .**The Relation Between Quality Of Work Life And Job Performance . Middle – East Journal of Scientific Research , vol. 6 , No. 4 2010 .
25. **Monday , R . Wayne ,** Human Resource Managme , prentice hall , New Jersey , 2010.
26. **Nguyen and Trang T.M ,** Quality of Work Life And Quality Of Marketers Life Tourol Of Moacro Marketing Vs 2 , MI 2012.
27. **Raduan Che Rose et al . "** An Analysis Of Quality Of Work Life (QWL) And Career – Related Variables " . American Journal Of Applied Sciences , vol . 03 , 2006 .
28. **Seid . H . Mousavi . Saeed Monfared Akbar Heidary . "** Investigation The Relationship Between Life Quality And



- Productivity In Physical Education Offiree Emplovese Is Zanjan " 3rd World Conference , vol,15 . 2011.
29. **Tung-Chun Hung et al .** " The Effect Of Quality Of Work Life , On Commitment And Turnover Intention " , Social Behavior And Personality , vol . 35 , 2007 .
30. **Van laar Darren , Edwards Julian a ., Easton Simon .** " The Work Related Quality Of Life Scale For Health Care Workers " , Journal Of Advanced Nurcing , vol . 60 , No 03, 2007.