

## المظاهر النفسية وعلاقتها بمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين الرياضيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة

أ.د/عبدالله فرغلي احمد

أ.د/عبدالحكيم رزق عبدالحكيم

أ/محمد أحمد محمود محمد

د/الاء احمد الطاهر

### المقدمة ومشكلة الدراسة :

أصبح التقدم العلمي السمة المميزة للعصر الحالي لما يساهم به في إيجاد الكثير من الحلول العلمية للعديد من المشكلات في جميع مجالات الحياة بصفة عامة، ومجال التربية البدنية والرياضية بصفة خاصة ، و تسعى الإدارة في جميع المؤسسات إلى الإهتمام بالعنصر البشري كونه يمثل أحد المؤثرات القوية التي تقوم عليها الميزة التنافسية بين تلك المؤسسات، حيث بدأ الإهتمام بجودة الحياة الوظيفية في أوائل السبعينيات، وكثرت الدراسات والابحاث التي تناولت جوانب عديدة حول جودة الحياة الوظيفية، وبدأت العديد من الإدارات في تحسين إنتاجية وقوة العمل من خلال دراسة التأثيرات المختلفة على جودة الحياة الوظيفية.

ويذكر "أسامة كامل راتب" (٢٠٠٠م) " أن المهارات النفسية هي مهارات التصور العقلي ، تنظيم الطاقة النفسية ، إدارة الضغوط النفسية ، مهارة الإنتباه ، مهارات الثقة بالنفس". (٤ : ١٣) هناك الكثير من المظاهر النفسية التي قد تؤثر على أداء الرياضي في النشاط الرياضي بصورة ايجابية تحقق الهدف أو بصورة سلبية تعوق الأداء، وقد تنعكس حالة اللاعب النفسية. (٥٩:٣)

والقلق النفسي أحد مظاهر الانفعالات النفسية للفرد واحد الأبعاد الأساسية للخبرات الانفعالية للاعب، وتختلف درجة تكيف الفرد بحد ما يصادفه من صعوبات فيتعرض لإزالتها لنوع من القلق والتوتر ويختلف مستوى قلق الأفراد باختلاف شخصياتهم ويمدى ما يتعرضون له من مواقف، والقلق حالة من التوتر الشامل الذي ينشأ خلال صراعات الدوافع ومحاولة الفرد للتكيف كما انه قوة معوقه تؤثر في تكوين الذات والنفس حيث يقلل من قوة الملاحظة وقد يؤدي بالفرد على اختلال توافقه العصبي مما يؤثر بدرجة مباشرة على مستوى أدائه المهاري . ( ١٨ : ٩٣ ) وتعتبر الثقة بالنفس من أهم المهارات التي يمكن أن يمتلكها الفرد وقد تعكس مقدرة الفرد في التعبير عن نفسه، وتلعب الثقة بالنفس دوراً هاماً في تحسين فعالية شخصية الرياضي وبناء ثقته بنفسه وبالتالي رفع مستوى الأداء المهاري. (٦٩ : ١ ، ٢)

ويذكر "أسامة كامل راتب" (١٩٩٠م) أن دافعية الإنجاز ودافعية التفوق تعتبر من أقوى الدوافع التي تكمن خلف كل نجاح أو تفوق في مجالات الحياة المختلفة ، والدافع للإنجاز ليس من الشروط الضرورية لبدء التعلم والعمل فحسب، بل أنه ضروري للاحتفاظ باهتمام الفرد وزيادة جهده، بحيث يؤدي إلى تركيز الانتباه وتأخير الشعور بالتعب فيزيد الإستجابة كما أنه يمكن أن يكون مصدر من مصادر التفوق حيث يمكن أن يحول الفشل إلى نجاح وقد يكون عدم وجود الدافع سبباً في الهزيمة. (٦ : ٣٠)

و تعد جودة الحياة الوظيفية السائدة في المنظمات أحد مصادر رضا الأفراد العاملين، ومؤشراً للمناخ الخاص الذي تتميز به المنظمة عن غيرها من المنظمات الأخرى؛ لذا فإن تحسين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها النفسية والاجتماعية والطبيعية تشكل مسؤولية اجتماعية وأخلاقية تتحملها المنظمات. ويقف الباحثون في مجال إدارة الموارد البشرية على أن كفاءة المنظمة في تحمل هذه المسؤولية، يمكن أن ينعكس بنتائج ملموسة على جهود المنظمة، من حيث (النمو، الإزدهار، التكيف للمتطلبات البيئية). فنجاح المنظمة بتهيئة جودة مناسبة من الحياة الوظيفية يمكن أن يساعدها في إطلاق طاقات أفرادها العاملين، تحقيقاً لهدف زيادة الإنتاجية كما ونوعاً. (٦٠ : ١٨)

ويعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة في منظمات الأعمال، وفي مجال إدارة الموارد البشرية، إذ تعود بداياته إلى نهاية الستينيات وبداية السبعينيات من القرن العشرين. (٢٠٦ : ٧)

ولقد ظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية ليوأكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي، وليخفف من حالات التوتر والقلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوفاً من الاستغناء عنهم، أو تخفيضاً للخدمات والمزايا الاجتماعية المقدمة لهم، أو تخفيضات لمعدلات أجورهم، بجانب حرص تلك المنظمات على تحقيق الرضا الوظيفي المؤثر على التزام العاملين، ومن ثم تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية، واعتبارها أحد الإستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز التنافسي لمنظمات الأعمال. (٣٥٦ : ٢١)

يشير مفهوم جودة الحياة الوظيفية إلى: "العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة، والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. فيما يرى آخرون أن جودة الحياة الوظيفية تعني: " ظروف عمل جيدة وإشرافاً جيداً ومرتببات ومزايا ومكافآت جيدة، وقدراً من الغهتمان والتحدى بالوظيفة، وتتحق جودة الحياة الوظيفية من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع استخدام جهود جودة الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرصاً أكبر للتأثير على وظائفهم، والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل. (٥ : ٢٥)

ويرى (Khosrowpour 2001) أنها "تمثل الإيفاء بالإحتياجات البشرية في العمل، من خلال درجة التناغم العالية بين واجبات العمل ومجموعة محددة من الإحتياجات الصحية والاجتماعية، والتي تؤدي إلى تحسين الحياة الوظيفية للعاملين، وزيادة ربحية وكفاءة المنظمة.

(٣٧٨ : ٥٩)

ورأى Gibson وآخرون، بأن جودة الحياة الوظيفية، هي: "فلسفة الإدارة التي تؤكد على كرامة العاملين، وتطور التغييرات في ثقافة المنظمة، وتحسين الجوانب المعنوية والجسمانية للعاملين عن طريق إتاحة فرص النمو والتطوير" (٧ : ٢٢)

إن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية الداعم لايجاد بيئة عمل آمنة وصحية و مناسبة، تتوافر فيها أشكال مشاركة العاملين في عمليات الإدارة، واتخاذ القرار جميعها من جهة،

والاهتمام بالحياة الاسرية والعائلية من جهة أخرى، يعمل على تحقيق التوازن بين بيئة العامل في العمل ومتطلباته العائلية. إضافة لذلك، فإن جودة الحياة الوظيفية تمثل الاعمال والأفعال والممارسات التي تقوم بها الإدارة العليا من أجل إرضاء العاملين لديها، وأسعادهم ، و زيادة شعورهم بالثقة والإطمئنان في حياتهم الوظيفية والأسرية، والذي بدوره يساعد العاملين على أن يكونوا أكثر مقدرة وسلطة في أداء أعمالهم بما يؤدي إلى تحقيق أفضل النتائج. (٢٢ : ١٩٦) ومن خلال عمل الباحث كأخصائي رياضي بوزارة الشباب والرياضة يري أن التركيز والاهتمام بجودة الحياة الوظيفية يقود إلى طرق من شأنها أن تعمل على إحداث تحولات جوهرية في المؤسسة ؛ من أجل تحقيق النتائج وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين، وبالتالي زيادة الإنتاجية والقدرة علي الأداء بكفاءة كما إن العاملين في المجال الرياضي وخاصة في وزارة الشباب والرياضة يقضون أوقاتاً طويلة لأداء مهام ووظائفهم و خدمة الآخرين خاصة في ظل التطور الرياضي ووصول الرياضة المصرية إلي المستويات العليا ، حيث يبذلون جهود كبيرة ، الأمر الذي يجعلهم عرضة للإجهاد والتوتر مما قد يحدث نوعاً من الاحتراق. ويؤكد ذلك ما ذكره Al et Alizadeh ( 2009:21 ) من أن الأحتراق الوظيفي ينشأ من ضغوطات العمل المزمنة، والإجهاد المتكرر، والتي تتأثر بالعوامل المحيطة بالوظيفة. ومن خلال اطلاع الباحث علي بعض الأدبيات النظرية والدراسات السابقة مثل دراسة (١١) ، (١٤) ، (٢٥) ، (٣٣) ، (٤٥) والتي تشير إلي أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية أحد العوامل الهامة التي يعتبر عدم توافرها يؤثر سلبيا علي كفاءة الاداء الوظيفي والعوائد التنظيمية .

وفي ضوء ما سبق ، فإن العنصر البشري في المؤسسات هو الثروة النادرة التي تتسابق المؤسسات لتوفيرها كما وكيفا ، و بالشكل الذي يزيد من أدائها وفاعليتها ، وهذا ما دفع الباحث للقيام بهذه الدراسة كمحاولة جادة منه لتحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدي الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة.

### ثالثاً : هدف الدراسة :

يهدف البحث الحالي إلى دراسة العلاقة بين المظاهر النفسية و مستوى جودة الحياة الوظيفية لدي الاخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة.

### رابعاً : تساؤل الدراسة.

١- هل توجد علاقة بين بعض المظاهر النفسية و مستوى جودة الحياة الوظيفية لدي الأخصائيين الرياضيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة.

### خامساً : بعض المصطلحات الواردة في الدراسة :

#### المظاهر النفسية :

هي الحالة النفسية التي يظهرها الأخصائي الرياضي من خلال السلوك الذي يبده خلال العمل بالمؤسسة والتي تتصف إما بالإقدام او الإحجام وحسب الدرجة التي يؤشرها مقياس المظاهر النفسية بمكوناته. (تعريف اجرائي).

### جودة الحياة الوظيفية :

هي مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة، و التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها، والمتعاملين معها. (٢٢ : ٩)

### خطة وإجراءات الدراسة

#### أولاً - منهج الدراسة :

استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وذلك لمناسبته لطبيعة البحث .

#### ثانياً - مجتمع الدراسة :

يمثل مجتمع البحث العاملين بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية وعددهم (٢٩٨) أخصائي رياضي للعام ٢٠٢٠/٢٠٢١ م.

#### ثالثاً - عينة الدراسة :

قام الباحث باختيار عينة الدراسة بالطريقة العمدية من الأخصائيين الرياضيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة وعددهم (٣٠) أخصائي رياضي للعام ٢٠٢٠/٢٠٢١ م .

#### جدول (١)

#### توصيف عينة الدراسة

مجتمع الدراسة	عينة الدراسة	عينة الدراسة الاستطلاعية
(٢٩٨)	(٣٠)	(٢٠)
أخصائي رياضي	أخصائي رياضي	أخصائي رياضي
الاجمالي	(٥٠) أخصائي رياضي	

يتضح من جدول (١) أن عدد أفراد مجتمع الدراسة بلغ (٢٩٨) أخصائي رياضي ، بينما كان عدد أفراد عينة الدراسة (٣٠) أخصائي رياضي وتكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (٢٠) أخصائي رياضي .

#### رابعاً - أدوات جمع البيانات :

– الاطلاع على المراجع العلمية والبحوث المتخصصة في مجال علم النفس الرياضي.

قام الباحث بتحليل المراجع والدراسات السابقة للتعرف على الدراسات التي إهتمت بالمظاهر النفسية (قيد الدراسة) وكذلك التي تهتم بالبرامج النفسية وأيضاً التي تهتم بدراسة جودة الحياة الوظيفية في المجال الرياضي.

#### ب- المقابلة الشخصية :

مع المتخصصين في مجال علم النفس الرياضي. مرفق (١) وذلك للتعرف علي آرائهم في أبعاد وعبارات المقياس.

#### ج- الملاحظة :

قام الباحث بتحديد مشكلة البحث من خلال الملاحظة العلمية.

## المقاييس المستخدمة في الدراسة :

- مقياس بعض المظاهر النفسية لدي الأخصائين الرياضيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة. (اعداد الباحث) مرفق (١)

- مقياس جودة الحياة الوظيفية (اعداد مروان حسن البربري ٢٠١٦م) مرفق (٢)

يتكون مقياس جودة الحياة الوظيفية من محورين أساسيين هما (الأبعاد المتعلقة ببيئة العمل المادية والمعنوية ، الأبعاد المتعلقة ببيئة العمل التنظيمية والوظيفية ) حيث يحتوي المحور الأول ببيئة العمل المادية والمعنوية علي ثلاث أبعاد بعد للأمن والصحة المهنية ، بعد للعلاقات الاجتماعية ، بعد للأجور والرواتب) ، كما يحتوي المحور الثاني ببيئة العمل التنظيمية والوظيفية علي ثلاث ابعاد بعد الإشراف ومشاركة العاملين ، بعد للاستقرار الوظيفي ، بعد للترقية والنقدم الوظيفي، يحتوي كل بعد من هذه الأبعاد علي مجموعة من العبارات يجب عليها المختبر وفق مقياس خماسي التدرج .

## خامساً: المعاملات العلمية للمقاييس المستخدمة في الدراسة.

(١) المعاملات العلمية لمقياس المظاهر النفسية لدي الأخصائين الرياضيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة :

أ- الصدق : صدق الاتساق الداخلي لمقياس المظاهر النفسية :

للتحقق من صدق مقياس المظاهر النفسية لدي الأخصائين الرياضيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي من خلال تطبيق المقياس على عدد (٢٠) أخصائي رياضي وذلك في الفترة من ١/١٢ / ٢٠٢١ م : ٦ / ٢٠ / ٢٠٢١ م ، وجدول (٢) توضح ذلك

## جدول (٢)

صدق الاتساق الداخلي بين عبارات محور الثقة بالنفس لمقياس المظاهر النفسية (ن=٢٠)

معامل الارتباط	العبارات	م
٠.٨٦	أؤمن بأن لدي القدرة علي اداء واجباتي اثناء العمل .	١
٠.٩٥	اثق في قدراتي في جميع الأعمال التي اشترك فيها .	٢
٠.٨٧	أقبل النقد بصدق رغب من الآخرين	٣
٠.٩٠	أكره المواقف الصعبة التي أتعرض لها خلال العمل.	٤
٠.٧٧	لدي درجة عالية من الشعور بالقدرة علي انجاز الأعمال.	٥
٠.٩٦	أتأثر بالمشاكل النفسية التي تقابلني في العمل.	٦
٠.٨٥	أعجز عن مواجهة كافة الظروف غير الملائمة التي تواجهني أثناء العمل.	٧
٠.٩٧	أتميز بالشجاعة والإقدام قبل بداية أي عمل مهما كانت صعوبته.	٨
٠.٩٦	يكون دافع التفوق في انجاز الأعمال هو سبب حبي لعملتي.	٩

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٤٤

يتضح من جدول (٢) أن معاملات الارتباط لعبارات محور الثقة بالنفس لمقياس المظاهر النفسية قد تراوحت ما بين (٠.٧٧ : ٠.٩٦) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور.

### جدول (٣)

صدق الاتساق الداخلي بين عبارات محور المثابرة والكفاح لمقياس المظاهر النفسية (ن=٢٠)

م	العبارات	معامل الارتباط
١	أبذل جهد أكثر من زملائي في العمل .	٠.٩٣
٢	أحصل علي دورات ثقل لمهاراتي وقدراتي خارج اوقات العمل الرسمي	٠.٩٦
٣	أعجز عن الأداء بأقصى جهد إذا كنت متعب بشكل كبير .	٠.٩٢
٤	أحاول أن أبذل أقصى ما يمكنني من جهد في العمل بغض النظر عن المكافأة.	٠.٩٥
٥	أعجز علي تحمل أي ظروف او ضغوط تطرأ علي العمل بالإدارة.	٠.٩١
٦	أقدم أفضل ما عندي حتي مع زملاء يتفوقون علي أداءا وعلما.	٠.٨٨
٧	أرفض ألياس أو الاستسلام بسهولة.	٠.٩٦
٨	أكافح من أجل الوصول الي هدفي.	٠.٩٥
٩	أكره التحدي والمشاركة في الأحداث الرياضية الهامة التي تنظمها الوزارة.	٠.٩٢
١٠	أتصف بالإصرار والمثابرة والكفاح في العمل.	٠.٨٩

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٤٤

يتضح من جدول (٣) أن معاملات الارتباط لعبارات محور المثابرة والكفاح لمقياس المظاهر النفسية قد تراوحت ما بين (٠.٨٨ : ٠.٩٦) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور.

### جدول (٤)

صدق الاتساق الداخلي بين عبارات محور الاستثارة لمقياس المظاهر النفسية (ن=٢٠)

م	العبارات	معامل الارتباط
١	إذا عاملني زملائي بسخافة خلال العمل يزيد من شعوري بالضيق	٠.٨٥
٢	تنتابني طاقة زائدة في العمل كلما كان هناك اهتمام اعلامي بهذا العمل داخل الوزارة.	٠.٨٧
٣	أتأثر عادة بنبرات الصوت المرتفعة من قبل رئيسي في العمل.	٠.٩٢
٤	افقد هدوئي عندما يجادلني بعض زملائي في العمل .	٠.٩٣
٥	إذا اثني علي أثناء العمل يرتفع مستوي ادائي	٠.٩٣
٦	إذا وعدني رئيسي في العمل بمكافاة معنوية مجزية يزيد ذلك من اصراري علي تحقيق أفضل ما لدي.	٠.٩٥

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٤٤

يتضح من جدول (٤) أن معاملات الارتباط لعبارات محور الاستثارة لمقياس المظاهر النفسية قد تراوحت ما بين (٠.٨٥ : ٠.٩٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور.

#### جدول (٥)

صدق الاتساق الداخلي بين عبارات محور القلق كحالة لمقياس المظاهر النفسية (ن=٢٠)

م	العبارات	معامل الارتباط
١	قبل بدا العمل مباشرة اكون مضطرب بدرجة كبيرة .	٠.٨٨
٢	توجيهات مديري المتكررة أثناء العمل تشتت تركيزي .	٠.٨١
٣	افزع من ارتفاع اصوات زملاء خلال العمل .	٠.٩٢
٤	اثناء العمل يقل تركيزي لخوفي من ارتكاب أخطاء دون قصد	٠.٩٤
٥	اشعر بالتوتر قبل القيام بالأعمال الهامة التي توكل إلي .	٠.٩٣
٦	اشعر باضطراب في معدتي وضربات قلبي أسرع من المعتاد قبل الاشتراك في الأحداث الرياضية الهامة التي تنظمها الوزارة.	٠.٩٣
٧	أرتبك و أجد صعوبة في نطق بعض الكلمات عند مواجهة بعض المسؤولين بالوزارة.	٠.٩٤
٨	أشعر بنرفزة عند وجود ضغط في العمل.	٠.٩٢
٩	أشعر بالهدوء أثناء العمل.	٠.٧٩
١٠	ينتابني شعور بالسعادة عند انجاز المهام الموكلة الي.	٠.٩٣

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٤٤

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الارتباط لعبارات محور القلق كحالة لمقياس المظاهر النفسية قد تراوحت ما بين (٠.٧٩ : ٠.٩٣) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور.

#### جدول (٦)

صدق الاتساق الداخلي بين المحاور والمجموع الكلي لمقياس المظاهر النفسية (ن=٢٠)

م	المحاور	معامل الارتباط
١	الثقة بالنفس	٠.٩٨
٢	المثابرة والكفاح	٠.٩٢
٣	قلق الحالة	٠.٩٩
٤	الاستثارة	٠.٩٨

يتضح من جدول (٦) أن معاملات الارتباط بين المحاور والمجموع الكلي لمقياس المظاهر النفسية تراوحت ما بين (٠.٩٢ : ٠.٩٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

**ب- الثبات:**

قام الباحث بحساب الثبات لمقياس المظاهر النفسية لدي الأخصائين الرياضيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة باستخدام معامل ألفا كرونباخ .

**جدول (٧)****قيم معاملات الثبات لمقياس المظاهر النفسية (ن=٢٠)**

م	معايير المقياس	معامل الثبات ألفا كرونباخ
١	الثقة بالنفس	٠.٧٩
٢	المثابرة والكفاح	٠.٧٨
٣	قلق الحالة	٠.٨٠
٤	الاستثارة	٠.٩٧
	ثبات المقياس ككل	٠.٨٣

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى  $0.05 = 0.44$

يتضح من جدول (٧) أن قيم معامل الثبات كانت مرتفعة ، ومقبولة لهذا النوع من حساب معاملات الثبات وحيث أن جميع معاملات الثبات دالة عند مستوي  $0.05$  ، وهذا يدل على إمكانية استخدام هذا المقياس مما يؤكد أن المقياس الحالي ومكوناته يتميز بدرجة عالية من الثبات.

## ٢) المعاملات العلمية لمقياس جودة الحياة الوظيفية لدي الأخصائين الرياضيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة :

### أ- الصدق : صدق الاتساق الداخلي لمقياس جودة الحياة الوظيفية :

للتحقق من صدق مقياس جودة الحياة الوظيفية لدي الأخصائين الرياضيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي من خلال تطبيق المقياس على عدد (٢٠) أخصائي رياضي وذلك في الفترة من ١٢/١ / ٢٠٢١ م : ٦ / ٢٠ / ٢٠٢١ م ، وجدول (٨) توضح ذلك

**جدول (٨)****صدق الاتساق الداخلي بين عبارات مجال الأمن والصحة المهنية للبعد الأول بيئة العمل المادية****والمعنوية لمقياس جودة الحياة الوظيفية (ن=٢٠)**

م	العبارات	معامل الارتباط
١	تلبية ظروف العمل شروط السلامة المهنية للعاملين	٠.٧٧
٢	تحرص الوزارة على اتباع العاملين لإجراءات الوقاية والسلامة أثناء العمل	٠.٨١٣
٣	تهتم الوزارة بصحة العاملين وسلامتهم وأمنهم.	٠.٨٤
٤	يوجد لدى الوزارة تشريعات وقوانين محددة للصحة والسلامة المهنية للعاملين	٠.٨١
٥	تقوم الوزارة بإعداد برامج تدريب على السلامة والصحة المهنية للعاملين	٠.٩٣

يتضح من جدول (٨) أن معاملات الارتباط لعبارات مجال الأمن والصحة المهنية للبعد الأول بيئة العمل المادية والمعنوية لمقياس جودة الحياة الوظيفية قد تراوحت ما بين (٠.٧٧ : ٠.٩٣) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لعبارات المجال.

#### جدول (٩)

#### صدق الاتساق الداخلي بين عبارات مجال العلاقات الاجتماعية للبعد الأول بيئة العمل المادية والمعنوية لمقياس جودة الحياة الوظيفية (ن=٢٠)

م	العبارات	معامل الارتباط
١	يسود بين العاملين أثناء العمل التعاون وروح الفري الواحد	٠.٨٠
٢	يتبادل العاملون الزيارات الاجتماعية في المناسبات	٠.٧٧
٣	تسود علاقات التقدير والاحترام المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين في العمل	٠.٩٢
٤	تتيح الوزارة فرص التفاعل والاتصال مع العاملين في المستويات المختلفة	٠.٧٩
٥	توجد صداقات طيبة بيني وبين زملائي في العمل	٠.٧٥
٦	تقوم ثقافة الوزارة على احترام الالتزامات العائلية وتلبية احتياجات العمل معا	٠.٧٤

يتضح من جدول (٩) أن معاملات الارتباط لعبارات مجال العلاقات الاجتماعية للبعد الأول بيئة العمل المادية والمعنوية لمقياس جودة الحياة الوظيفية قد تراوحت ما بين (٠.٧٤ : ٠.٩٢) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لعبارات المجال.

#### جدول (١٠)

#### صدق الاتساق الداخلي بين عبارات مجال الأجور والرواتب للبعد الأول بيئة العمل المادية والمعنوية لمقياس جودة الحياة الوظيفية (ن=٢٠)

م	العبارات	معامل الارتباط
١	يوجد نظام واضح وملائم للأجور والمكافآت داخل الوزارة	٠.٧٧
٢	يحصل العاملون على أجور جيدة نظير مهامهم الوظيفية	٠.٨٩
٣	تعد الأجور عادلة بالنظر إلى مهارات العاملين ومجهودهم	٠.٨٨
٤	تعد أجور العاملين عادلة مقارنة بما يحصل عليه زملائهم في الوظيفة نفسها	٠.٨١
٥	تكفي الأجور لإشباع احتياجات العاملين وطلباتهم	٠.٨٣
٦	يشعر العاملون بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف للرواتب سنوياً.	٠.٧٩

يتضح من جدول (١٠) أن معاملات الارتباط لعبارات مجال الأجور والرواتب للبعد الأول بيئة العمل المادية والمعنوية لمقياس جودة الحياة الوظيفية قد تراوحت ما بين (٠.٧٧ : ٠.٨٩) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لعبارات المجال.

٠.٧٨) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لعبارات المجال.

#### جدول (١١)

**صدق الاتساق الداخلي بين عبارات مجال الإشراف ومشاركة العاملين للبعد الثاني بيئة العمل التنظيمية والوظيفية لمقياس جودة الحياة الوظيفية (ن=٢٠)**

م	العبارات	معامل الارتباط
١	يساهم العاملون في حل مشكلات العمل	٠.٧٠
٢	يشارك العاملون حسب اختصاصاتهم في اتخاذ القرارات التي تمس أعمالهم	٠.٨٢
٣	تشجع الوزارة العاملين على تقديم الاقتراحات والآراء لتطوير العمل.	٠.٧٧
٤	يفوض الرئيس المباشر جزءاً من صلاحياته للمرؤوسين.	٠.٨٦
٥	يعامل الرئيس المباشر المرؤوسين بعدالة وانصاف	٠.٧٧
٦	يعطي رئيسي في العمل معلومات كاملة لنا عن أهداف الأعمال ونتائجها.	٠.٧٣
٧	يتمتع رئيسي المباشر بقدرة عالية على تشجيع مرؤوسيه لبذل أقصى جهد ممكن	٠.٧٦

يتضح من جدول (١١) أن معاملات الارتباط لعبارات مجال الإشراف ومشاركة العاملين للبعد الثاني بيئة العمل التنظيمية والوظيفية لمقياس جودة الحياة الوظيفية قد تراوحت ما بين (٠.٧٠ : ٠.٨٦) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لعبارات المجال.

#### جدول (١٢)

**صدق الاتساق الداخلي بين عبارات مجال الأمن والاستقرار الوظيفي للبعد الثاني بيئة العمل التنظيمية والوظيفية لمقياس جودة الحياة الوظيفية (ن=٢٠)**

م	العبارات	معامل الارتباط
١	يشعر العاملون بالاستقرار الوظيفي ولا يعانون من أي تهديد بالاستغناء عنهم	٠.٧٣
٢	تتوافر لدى الوزارة الموارد المالية التي تمكنها من الإيفاء بالتزاماته المالية تجاه العاملين لديها	٠.٧٣
٣	لا أفكر في البحث عن فرص أخرى؛ لأن استمراري في وظيفتي الحالية مضمونة	٠.٧٥
٤	تتبع الوزارة سياسة التدريب من باب الاستثمار في العاملين	٠.٨٣
٥	تتبع إدارة الشبكة سياسة التحفيز للاحتفاظ بالموظفين المهرة	٠.٩١

يتضح من جدول (١٢) أن معاملات الارتباط لعبارات مجال الأمن والاستقرار الوظيفي للبعد الثاني بيئة العمل التنظيمية والوظيفية لمقياس جودة الحياة الوظيفية قد تراوحت ما بين (٠.٦١ : ٠.٨٣) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لعبارات المجال.

## جدول (١٣)

صدق الاتساق الداخلي بين عبارات مجال الترقية والتقدم الوظيفي للبعد الثاني بيئة العمل التنظيمية  
والوظيفية لمقياس جودة الحياة الوظيفية (ن=٢٠)

م	العبارات	معامل الارتباط
١	يوجد نظام واضح وملائم للترقيات في الوزارة	٠.٨١
٢	يعمل العاملون في وظائف تناسب طموحاتهم وأهدافهم.	٠.٧٥
٣	تساعد الوزارة العاملين على إنجاز الخطط المستقبلية لتطوير وضعهم الوظيفي.	٠.٨٧
٤	تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي على أسس ومعايير إدارية واضحة.	٠.٨٩
٥	توجد فرص مستقبلية متاحة للترقي والتقدم الوظيفي للعاملين داخل الوزارة.	٠.٩٠
٦	تعطي الوزارة اهتماما كبيرا لبرامج التدريب وتعليم العاملين.	٠.٨١
٧	يوجد توافق بين مؤهلي العلمي، وقدراتي العملية، ودرجتي الوظيفية	٠.٦٧

يتضح من جدول (١٢) أن معاملات الارتباط لعبارات مجال الرقية والتقدم الوظيفي للبعد الثاني بيئة العمل التنظيمية والوظيفية لمقياس جودة الحياة الوظيفية قد تراوحت ما بين (٠.٦٧ : ٠.٩٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لعبارات المجال.

## ب- الثبات:

قام الباحث بحساب الثبات لمقياس جودة الحياة الوظيفية لدي الأخصائين الرياضيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة باستخدام معامل الفا كرونباخ .

## جدول (١٣)

قيم معاملات الثبات لمقياس جودة الحياة الوظيفية (ن=٢٠)

م	محاور المقياس	معامل الثبات ألفا كرونباخ
١	بيئة العمل المادية والمعنوية	٠.٩١
٢	بيئة العمل التنظيمية والوظيفية	٠.٩٣
	ثبات المقياس ككل	٠.٩٢

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥=٠.٤٤

يتضح من جدول (١٣) أن قيم معامل الثبات كانت مرتفعة ، ومقبولة لهذا النوع من حساب معاملات الثبات وحيث أن جميع معاملات الثبات دالة عند مستوى ٠.٠٥ ، وهذا يدل على إمكانية استخدام هذا المقياس مما يؤكد أن المقياس الحالي ومكوناته يتميز بدرجة عالية من الثبات.

## إجراءات تنفيذ الدراسة :-

قام الباحث بتنفيذ البرنامج النفسي المقترح (علي العينة الأساسية للبحث) علي النحو التالي :

### - القياسات القبليّة .

قام الباحث بإجراء القياسات للمتغيرات قيد البحث على عينة البحث وذلك يومي الاثنين والثلاثاء الموافق ٧ ، ٨/٣/٢٠٢٢م والتي تضمنت قياس:

- قياس مستوى المظاهر النفسية .

- قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية .

### ثامناً - المعالجات الإحصائية المستخدمة :

تحقيقاً لأهداف البحث وتمشياً مع إجراءات الدراسة استعان الباحث بالحاسب الآلي في المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج S.P.S.S وقد استخدمت الأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي .

- الانحراف المعياري .

- معامل الارتباط .

- معامل الفا كرونباك .

- الاتساق الداخلي .

- نسبة التحسن .

- الأهمية النسبية

### عرض نتائج التساؤل :

هل توجد علاقة بين بعض المظاهر النفسية و مستوى جودة الحياة الوظيفية لدي الأخصائيين الرياضيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة.

### جدول (١٤)

مصنوفة معامل الارتباط بين القياس البعدي لأبعاد المظاهر النفسية والقياس البعدي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية لدي الأخصائيين الرياضيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة (ن = ٣٠)

أبعاد جودة الحياة الوظيفية	الأمن والصحة المهنية	العلاقات الاجتماعية	الأجور والرواتب	الإشراف ومشاركة العاملين	الأمن والاستقرار الوظيفي	الترقية والتقدم الوظيفي
الثقة بالنفس	.٧٤٥	.٧٢٥	.٢٧٥	.٩٤٧	.٤١٩	.٣٢٥
المثابرة والكفاح	.٤٢٩	.٤٤٣	.٤٤٢	.٣٤٣	.٧٨٥	.٣٤٣
الاستثارة	.٢٧٧	.٤٩٥	.٣٧٢	.٦٣٢	.٦٣٢	.٢٩٣
القلق كحالة	.٣٣٥	.٦٠١	.٣١٥	.٦٥٩	.٤٠٦	.٦١٤

\* قيمة (ر) عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٤٧

يتضح من خلال جدول (١٤) وجود ارتباط دال إحصائياً بين متوسطات درجات القياس البعدي في مستوى المظاهر النفسية (الثقة بالنفس ، المثابرة والكفاح ، الاستثارة ، القلق كحالة)

ومتوسطات درجات القياس البعدي في معظم أبعاد جودة الحياة الوظيفية (بيئة العمل المادية والمعنوية ، بيئة العمل التنظيمية والوظيفية) حيث تراوحت ما بين (٢٧٧ - ٩٤٧) وهي دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

### مناقشة نتائج التساؤل:

في ضوء نتائج التحليل الإحصائي ، وفي حدود القياسات المستخدمة ومن خلال أهداف البحث قام الباحث بمناقشة النتائج ، مسترشداً بنتائج الدراسات المرتبطة والمراجع العلمية المتاحة للتحقق من صحة الفرض الثالث والذي ينص علي " توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائية بين القياسيين البعديين لبعض المظاهر النفسية ومستوى جودة الحياة الوظيفية لدي الأخصائيين الرياضيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة

يتضح من خلال جدول (١٤) وجود إرتباط دال إحصائياً بين متوسطات درجات القياس البعدي في مستوى المظاهر النفسية (الثقة بالنفس ، المثابرة والكفاح ، الاستثارة ، القلق كحالة) ومتوسطات درجات القياس البعدي في معظم أبعاد جودة الحياة الوظيفية (بيئة العمل المادية والمعنوية ، بيئة العمل التنظيمية والوظيفية) حيث تراوحت ما بين (٢٧٧ - ٩٤٧) وهي دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

يرى الباحث أنه كلما كانت العدالة في نظم المكافآت على قدر عال كلما كانت فاعلية وجودة أداء الأخصائي الرياضي عالية من حيث مدى فهمه لدوره واختصاصاته ومدى إدراكه للتوقعات المطلوبة منه ومدى إتباعه لما ترشده إليه الإدارة من طرق وأساليب لأداء العمل، وأنه كلما كان رئيس العمل عادلاً في توزيعاته لمهام الأخصائيين كلما كان سلوك الفرد في وظيفته منضبطاً وعادلاً وصحيحاً، ومدى حفاظه على الأجهزة والأدوات التي يقوم باستخدامها، ومعدل ضياع الوقت والأعطال ومدى تعاونه مع زملائه، ومدى مساهمته في إنجاز أعمال الجماعة، ومدى التزامه وطاعته لرؤسائه وإتباعه لتوجيهاتهم، ومدى تعاونه معهم في حل مشكلات العمل والتحدث معهم وإبلاغهم بمقترحاته بشأن علاج هذه المشكلات.

وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة " أدجوك " Adegoke (٢٠٠٩م) (٥٦) إلى أن الأفراد دائماً ما يجدوا عمليات مقارنة اجتماعية مع الجماعات المرجعية، وبعبارة أخرى فإن الفرد يقيس بشكل مستمر النسبة بين مخرجاته إلى مدخلاته مع مقارنة هذه النسبة بالشخص المرجعي ووصفها بأنها الامتيازات التي يحصل عليها الفرد بالتبادل الاجتماعي مثل: (النقود ، الحوافز ، السلطة، والمركز الاجتماعي)، أما المدخلات في التبادل الاجتماعي فينظر إليها على أنها خصائص الفرد مثل: (العمر، الجنس، المركز الاجتماعي، مستوى التعليم، سنوات الخبرة والمعرفة، والدوافع). وهذا يتفق مع نتائج دراسة عبد الله أحمد محمد (٢٠٠٣م) (٢٩) والتي أشارت إلى أنه يجب أن تكون هناك أسس موضوعية في توزيع العوائد بين العاملين، ويتفق أيضاً مع نتائج دراسة كلا من: "سعيد شعبان حامد" (٢٠٠٣م) (٢٠)، و"عادل حسن سيد" (٢٠٠٥) (٢٣)، وأشارت دراسة "على جمال على" (٢٠١١) (٣٥) إلى أن انخفاض مدركات العاملين

بسبب العديد من النتائج السلبية كانخفاض الرضا عن الأجر، ومن ثم انخفاض جودة العمل، وانخفاض كمية الأداء الوظيفي.

ومن خلال العرض السابق وبناءً على ما سبق من نتائج جدول (٢٥) يتحقق صحة الفرض الثالث للبحث حيث ثبت أنه : توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائية بين القياسين البعديين لبعض المظاهر النفسية ومستوى جودة الحياة الوظيفية لدي الأخصائيين الرياضيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة

### الاستخلاصات :

في اطار ما اسفرت عنه نتائج الدراسة وتحقيقا لاهداف الدراسة وفروضها وفي حدود عينة الدراسة واجراءتها يقدم الباحث الاستخلاصات التالية :

- وجود علاقة دالة إحصائياً بين أبعاد مقياس المظاهر النفسية وأبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية لدي الأخصائيين الرياضيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة.
- التوصل إلي أداة سيكومترية مبنية وفق أسس علمية يمكن من خلالها التعرف علي مستوى المظاهر النفسية لدي الأخصائيين الرياضيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة.

### التوصيات :

- في حدود مجتمع البحث والعينة المختارة وفي ضوء هدف هدف وفروض الدراسة ومن خلال النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحث بما يلي :
- استخدام مقياس المظاهر النفسية لدي الأخصائيين الرياضيين كوسيلة لقياس المظاهر النفسية لديهم حيث تتوفر فيه الشروط العلمية للاختبار الجيد ويتميز بالصلاحيّة
- ضرورة أن تولي وزارة الشباب والرياضة الاهتمام بتطوير قدرات ومهارات الأخصائيين الرياضيين من خلال الدورات التدريبية المتخصصة التي تخص عملهم، والارتقاء بمستواهم العلمي بتوفير المنح التعليمية للارتقاء بهم الى افضل مستوى علمي.
- تعزيز واستغلال العلاقات الاجتماعية الإيجابية المميزة بين الأخصائيين الرياضيين ؛ ليساهم ذلك في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي، مع ضرورة تعزيز الوزارة فرص التفاعل والاتصال مع الأخصائيين الرياضيين في المستويات المختلفة، من خلال اللقاءات الدورية والفعاليات والأنشطة المختلفة، مما يعكس ذلك الأثر الإيجابي في بيئة العمل.
- الاهتمام برفاهية الأخصائيين الرياضيين العاملين بما يتناسب مع طبيعة العمل داخل ادارات الوزارة وقدراتها المالية.
- أن تحرص وزارة على تحقيق التوازن بين العمل، والحياة الشخصية، للأخصائيين الرياضيين العاملين؛ لتجنب شعور العاملين بالإحباط والإرهاق وعدم الإنجاز.
- سعي واهتمام وزارة الشباب والرياضة إلى تحسين نظام الأجور والعلاوات والمكافآت داخل المؤسسة، وعدالة توزيعها لضمان استمرارية العاملين في تقديم أقصى جهد ممكن

في العمل، مما يسهم ذلك في توفير حياة وظيفية مستقرة للعاملين، ورفع معنوياتهم وولائهم.

- تزويد وزارة الشباب والرياضة بنتائج هذه الدراسة حتي يتسني لها الوقوف علي بعض النقاط الهامة بالنسبة للأخصائيين الرياضيين العاملين بها.

## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

- ١- أبو مسعود، سماهر مسلم ( ٢٠١٠ ) : "ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدي الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة أسبابها وكيفية علاجها"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة - الإسلامية، غزة.
- ٢- أحمد جودة علي محمد: بناء مقياس لبعض المظاهر النفسية لحالة ما قبل المنافسة لدي متسابقى عدو المسافات القصير، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط ، ٢٠٠٠ م .
- ٣- أحمد حماد رضوان: تقويم الأنشطة الرياضية والترفيهية لكبار السن بالإدارة المركزية لبرامج التنمية الرياضية بالمجلس القومي للرياضة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية بنين، جامعة بنها، ٢٠١١م.
- ٤- أسامة كامل راتب : " تدريب المهارات النفسية "، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٠م.
- ٥- أسامة كامل راتب : علم النفس الرياضية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٩٥م
- ٦- أسامة كامل راتب: "دوافع التفوق في النشاط الرياضي"، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٠م.
- ٧- آمال شفيق عزب : دراسة مقارنة لمستوى القلق بإستخدام مقياس " تايلور وجهاز بلاكسو ميتر" وعلاقته بمستوى الأداء المهاري في السباحة ، المجلد الثاني المؤتمر الأول ، كلية التربية الرياضية للبنين ، أسيوط ، ١٩٩٤م
- ٨- إيمان محمد محمد: "تأثير بعض الاستراتيجيات العقلية المقترحة (التفكير- الواجب المهاري- الحديث الذاتي الإيجابي) لتنمية المهارات النفسية علي حالة قلق المنافسة ومستوى أداء الشقلبة الأمامية على اليدين على حضان القفز للأنسات"، المؤتمر الإقليمي الرابع للمجلس الدولي للصحة والتربية البدنية والترويح والرياضة والتعبير الحركي لمنطقة الشرق الأوسط، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الإسكندرية، نوفمبر، ٢٠٠٨م.
- ٩- أيمن ديوب : " تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات -دراسة ميدانية"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (٣٠) العدد ( ١ ) ١٩٥-٢٢٤، ٢٠١٤م.

- ١٠- تامر عبد العظيم عبد الموجود: " فاعلية برنامج تدريبي لبعض المهارات النفسية على مستوى الدفاع لمسكة الوسط العكسية للناشئين في المصارعة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية بنين، جامعة الزقازيق، ٢٠٠٨م.
- ١١- تغريد عمار ( ٢٠٠٦ ) "أثر بعض المتغيرات الداخلية على مستوى ضغوط العمل لدى الهيئة الادارية والاكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطا غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة.
- ١٢- جمال محمد على : الحديث فى الإدارة الرياضية، والإدارة العامة، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ٢٠٠٧م.
- ١٣- حسام عز الرجال إبراهيم الدين : "فاعلية تطوير بعض المهارات النفسية وفقاً لنمط الإيقاع الحيوي على مستوى أداء بعض المهارات الأساسية في الكرة الطائرة " ، رسالة ماجستير ،كلية التربية الرياضية، جامعة الزقازيق، ٢٠٠٧ م .
- ١٤- حسام محمد حكمت : بعض المظاهر النفسية لحالة ما قبل المنافسة وعلاقتها بمستوى الأداء المهاري لدي حراس مرمي كرة القدم ،رسالة دكتوراه، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط ، ٢٠١٥ م .
- ١٥- حسني الدحدوح : " جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الاساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة السالمية، غزة، ٢٠١٥م.
- ١٦- حمدى نور الدين محمد: " تأثير برنامج مقترح لتنمية القدرة العضلية للذراعين والرجلين على الناحية الفنية لبعض المهارات الأساسية للناشئين فى الكرة الطائرة تحت ١٦ سنة "، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية ببورسعيد، جامعة قناة السويس، ١٩٩٢م.
- ١٧- حنفي محمود مختار : الأسس العلمية فى تدريب كرة القدم ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٩٤م
- ١٨- خليل ماضي : جودة الحياة الوظيفية وأثرها على المستوى الاداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناة السويس، مصر ، ٢٠١٤م
- ١٩- سامية فريد محمد : تقويم المهارات الإدارية لإدارى الفرق الرياضية للكرة الطائرة بجمهورية مصر العربية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠٠٥م.
- ٢٠- سعيد شعبان حامد: أثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين علي العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمي، دراسة ميدانية، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، كلية التجارة، جامعة القاهرة، العدد (٦١)، ٢٠٠٣م.

- ٢١- سيد جاد الرب : إدارة الموارد البشرية"، الإسماعيلية، مصر ، ٢٠٠٣م
- ٢٢- سيد جاد الرب : جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية"، مصر، دار الفكر العربي للنشر، ٢٠٠٨م.
- ٢٣- عبد الحميد شرف: " البرامج فى التربية الرياضية بين النظرية والتطبيق، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ١٩٩٦م.
- ٢٤- عبد الحميد شرف: " البرامج فى التربية الرياضية " ، مكتبة التنمية البشرية للمعلومات، ١٩٩٨م.
- ٢٥- عبد الحميد شرف: " تكنولوجيا التعليم فى التربية الرياضية " ، ط١، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ٢٠٠٠م.
- ٢٦- عبد الرقيب أحمد البحيري : تشخيص القلق باستخدام رورشاخ ، دار المعارف ، الإسكندرية ، ١٩٨٥م
- ٢٧- عبد الله أحمد محمد عباس: أثر العدالة لتنظيمه على فاعلية الأداء الوظيفى بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٣م.
- ٢٨- عبدالحميد المغربي: جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الإستغراق الوظيفي، دراسة ميدانية، مجلة البحوث، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، المجلد السادس والعشرين، العدد الثالث، ٢٠٠٤م.
- ٢٩- على جمال على أبو القاسم: العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لدى العاملين فى المجال الرياضى بمحافظة المنيا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا، ٢٠١١م.
- ٣٠- علي حسام ٢٠٠٨م " الإنهاك النفسي وعلاقته بالتواف الزوجي وبعض المتغي ا رت الديموج ا رفية لدى عينة من معلمي الفئات الخاصة بمحافظة المنيا ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنيا، مصر .
- ٣١- عماد سمير محمود : بعض المظاهر النفسية لحالة ما قبل المنافسة وعلاقتها بمستوي الأداء المهاري لدي لاعبي المصارعة الرومانية واليابانية ، رسالة دكتوراه ، جامعة أسيوط ، ١٩٩١ م .
- ٣٢- عماد منصور حلاوة : غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية على موظفي القطا الحكومي المدنيين في قطا غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة:الجامعة السالمية: غزة ، ٢٠١٥م.
- ٣٣- فكرية سليمان محمد: دور القيادة فى تخطيط وتنفيذ النشاط الرياضي بجامعة الإسكندرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة الإسكندرية، ١٩٩٠م.

- ٣٤- القرني، علي بن شويل (٢٠٠٣) "الإعلام والاحترق النفسي دراسة عن مستوى الضغوط المهنية في المؤسسات الإعلامية في المملكة العربية السعودية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الملك سعود،
- ٣٥- محمد أحمد محمود: "أثر استخدام التدريب العقلي على بعض المهارات النفسية ومستوى أداء ضربة جزاء لدي ناشئ هوكي الميدان"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، بنين، جامعة الزقازيق، ٢٠٠٦م.
- ٣٦- محمد السيد شاكرا: تأثير برنامج نفسي مقترح لبعض المهارات النفسية علي إنخفاض مستوى السلوك العدواني لدي ناشئ كرة القدم ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط، ٢٠١٦م.
- ٣٧- محمد العربي شمعون : علم النفس الرياضي والقياس النفسي ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، ١٩٩٨م
- ٣٨- محمد العربي شمعون ، ماجدة محمد اسماعيل : " اللاعب والتدريب العقلي " ، ط ١ ، مركز الكتاب الاخضر ، القاهرة ، ٢٠٠١م .
- ٣٩- محمد حسن علاوي : مدخل في علم النفس الرياضي ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، ١٩٩٨م
- ٤٠- محمد عارف عبدة عارف: جودة الحياة الوظيفية ودورها في تطبيق معايير الجودة الشاملة، دراسة تطبيقية في المستشفيات الحكومية ببورسعيد، رسالة ماجستير، المعهد العالي للإدارة والحاسب الآلي، جامعة بورسعيد، ٢٠١٣م.
- ٤١- محمد عبد الكريم نبهان: " برنامج تدريبي لتنمية بعض المهارات النفسية المرتبطة بصعوبات تعلم المهارات الحركية في رياضة المصارعة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة بنها، ٢٠٠٧م.
- ٤٢- محمد هدية سليمان: جودة حياة العمل كمتغير وسيط بين مصادر قوة المديرين والأداء دراسة تطبيقية على الوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة المنصورة، المجلة المصرية للدراسات لتجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، المجلد التاسع عشر، العدد الثاني، ٢٠٠٥م.
- ٤٣- محمود حسنى الأطرش : "تأثير برنامج تدريبي مقترح للمهارات النفسية على تطوير مستوى الأداء المهاري والخططي لدى لاعبي كرة القدم"، كلية التربية الرياضية، جامعة النجاح، ٢٠٠٨م .

#### ثانياً: المراجع الأجنبية

- 44- Adegoke, Adam.: The Role Acquisition in Post-Acquisition Operations A telecommunication industry study, PhD, University of Phoenix United States-Arizona, 2009.

- 45- Armenia Rego and Miguel Pine Cunha,: authentizotic climates and Employee happiness: Pathways to individual performance? Journal of Business Research, vol, 61, 2008, p. 739.
- 46- **Chang M. Lau and Sharon L. C. Tan:** The Effects of procedural fairness and interpersonal Trust on Job Tensin in Budgeting, Management Accounting research No. 17, 2006.
- 47- **Cox, K.A:** "Effect of a psychological skills training program on comption anxiety", university of organ, Eugene, Ore, 1996.