

الإلتزام التنظيمي وعلاقته بمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية

الدكتور / أحمد محمد يس علي

ملخص البحث

أستهدف البحث التعرف على درجة الإلتزام الوظيفي وعلاقته بمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية وذلك من خلال التعرف على درجة الإلتزام الوظيفي ومستوى جودة الحياة الوظيفية والتعرف على العلاقة بين درجة الإلتزام الوظيفي ومستوى جودة الحياة الوظيفية لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية، وأستخدم الباحثون المنهج الوصفي متبعاً الأسلوب المسحي على عينة قوامها (٦٠) موظفاً بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية، ومن أدوات البحث: إستبيان الإلتزام الوظيفي - إستبيان جودة الحياة الوظيفية، وأستخدم الباحثون الأساليب الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي، الإنحراف المعياري، معامل الارتباط البسيط، النسب المئوية.

ومن أهم النتائج:

- ١- درجة الإلتزام الوظيفي لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية جاءت بدرجة متوسطة بنسبة قدرها (٦٣,٢٠%) حيث جاءت المحاور بالترتيب التالي :
- ٢- درجة جودة الحياة الوظيفية لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية جاءت بدرجة متوسطة بنسبة قدرها (٥٣,٩٠%) حيث جاءت المحاور بالترتيب التالي :
- ٣- وجود ارتباط موجب دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين محاور الإلتزام الوظيفي (الولاء التنظيمي - المسؤولية اتجاه العمل - الرغبة في الاستمرار بالعمل - الايمان بالمؤسسة) ومحاور جودة الحياة الوظيفية (الأمان والاستقرار الوظيفي - الأجور والرواتب - الأمن والصحة المهنية - الترقية والتقدم الوظيفي -) لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية.

الكلمات المفتاحية : الإلتزام التنظيمي _ جودة الحياة الوظيفية- العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية.

* أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويج - كلية علوم الرياضة - جامعة بنها.

Research Summar

The research aimed to identify the degree of job commitment and its relationship to the level of quality of career life among some workers in sports clubs in Qalyubia Governorate by identifying the degree of job commitment and the level of quality of career life and identifying the relationship between the degree of job commitment and the level of quality of career life among some workers in sports clubs in Qalyubia Governorate, and the researcher used the descriptive approach following the survey method on a sample of (60) employees in sports clubs in Qalyubia Governorate, and research tools: Job Commitment Questionnaire - Quality of Career Questionnaire, The researcher used the following statistical methods : arithmetic mean, standard deviation, simple correlation coefficient, percentages.

Among the most important results:

- 1- The degree of job commitment among some employees of sports clubs in Qalyubia Governorate came with an average degree of (63.20%).
- 2- The degree of quality of career life among some employees of sports clubs in Qalyubia Governorate came with an average degree of (53.90%).
- 3- The existence of a statistically significant positive correlation at the level of significance (0.05) between the dimensions of job commitment (organizational loyalty - responsibility towards work - the desire to continue working - faith in the institution) and the dimensions of the quality of career life (safety and job stability - wages and salaries - occupational security and health - promotion and career advancement -) among some workers in sports clubs in Qalyubia Governorate.

Keywords: Administrative Empowerment - Leadership in Sports Organizations.

* Assistant Professor, Department of Sports Management and Recreation, Faculty of Physical Education, Benha University.

أولاً: مقدمة ومشكلة البحث:

إن ما يحدد نجاح المؤسسة أو فشلها هو مدى إدارتها لأحد أهم مواردها، وهو رأس المال البشري الذي تمتلكه. فهو يعتبر الثروة النادرة التي تتسابق المنظمات لتوفيرها كمّاً وكيفاً بالشكل الذي يزيد من أدائها وفعاليتها، فهو وحده العنصر الذي يمتلك قدرات عالية على العطاء المتجدد، ويحتوي طاقات كامنة، وتستطيع المؤسسة استغلالها الاستغلال الأمثل، وتوجيهها لتحقيق أداء مرتفع، وهو الأمر الذي تسعى إليه كل مؤسسة.

ويعد موضوع الالتزام التنظيمي المفتاح الأساسي، والمهم لفحص مدى انسجام أفراد التنظيم مع بعضهم ، فالأفراد أصحاب الولاء المرتفع تجاه منظماتهم هم الذين لديهم الاستعدادات الكافية لأن يكرسوا مزيداً من الجهد، والتفاني في أعمالهم ، ويسعوا بصورة دائمة للمحافظة على استمرار ارتباطهم ، وإنتائهم لمنظمتهم (٢٣:١٣٤٧) ويرى نورثكرافت ونيل **Northcraft & Neale** (٢٠١٦) أن الالتزام التنظيمي اتجاه يعكس ولاء الفرد للمؤسسة ، وأنه عملية مستمرة يعرب خلالها الأفراد عن اهتمامهم بالمؤسسة ونجاحها المستمر؛ لذلك يرتبط الالتزام بمجموعة من العوامل تشمل : العوامل الشخصية(كالعمر، وسنوات الخدمة في المؤسسة، وانتهاء الخدمة، والسمات الداخلية والخارجية للشخصية)، والعوامل التنظيمية (كتصميم الوظيفة، والنمط القيادي)، والعوامل غير التنظيمية، فجميع هذه العوامل تؤثر في الالتزام التنظيمي اللاحق. (٢٧:٣١٥)

ويعرف ماير وألن **Meyer & Allen** (٢٠١١) الالتزام التنظيمي بأنه "حالة نفسية تميز العلاقة بين الأفراد والمنظمة، وأن لهذه الحالة تأثير على قرارات الأفراد بالبقاء في المنظمة ، وأن هناك ثلاثة أشكال من الالتزام التنظيمي هي : **الالتزام الاستمراري** ويشير هذا المفهوم إلى التكاليف المترتبة على ترك الفرد للخدمة في المؤسسة، أو هو تعبير عن قوة رغبة الفرد في الاستمرار في العمل بمنظمة معينة لاعتقاده بأن ترك العمل فيها سيكلفه الكثير، **والالتزام العاطفي** ويعبر هذا المفهوم عن الارتباط العاطفي بالمؤسسة، والانتماء المهني والشخصي لها، أما **الالتزام المعياري** ويشير هذا المفهوم إلى التزام العاملين للبقاء في المنظمة. (٢٥:٦٢)

كما يشير بيكري وآخرون **Becker, et., al** (٢٠١٨) أن للالتزام التنظيمي كمصطلح ثلاثة محاور هي : رغبة الفرد القوية في البقاء كعضو في مؤسسة معينة (الاندماج أو التماثل)، واستعداد الفرد لبذل مستويات عليا من الجهود نيابة عن المؤسسة (الانتماء)، وإيمان عميق وقبول تام لقيم وأهداف المؤسسة (الولاء). (١٦:٦١٨)

وقد بدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في أوائل السبعينيات، وكثرت الدراسات والأبحاث التي تناولت جوانب عديدة حول جودة الحياة الوظيفية، فيري هيان واينستين **Hain & Einsteian** (٢٠١٤) أن مصطلح جودة الحياة الوظيفية قُدم لأول مرة عام (١٩٧٢) خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، ونال هذا المفهوم اهتمام كبيراً بعد أن قامت مؤسسات : شركة جنرال موتورز لصناعة السيارات باستخدامه ، ومحاولة تطبيقه (١٧:٢١)، ومع التسعينات بدأت شركات عالمية كبيرة منتشرة في دول العالم بتطبيق أشكال برامج جودة الحياة الوظيفية ، وازداد الاهتمام نتيجة التركيز على إشباع حاجات العميل الداخلية والخارجية، وتطبيق أسلوب إعادة هندسة الموارد البشرية ، واكسابها مهارات متنوعة ، والنظر إليها كأحد الاستراتيجيات التنافسية لدى المؤسسة. (٣٧٢:٢٤)

ويتفق كل من : **ديسلر Dessler** (٢٠١١)، **كاور Kaur** (٢٠١٦) على أن جودة الحياة الوظيفية من المواضيع الإدارية الهامة في إدارة الموارد البشرية، والسلوك التنظيمي، لما لهذا المفهوم من تأثير مباشر على الروح المعنوية للعنصر البشري وبالتالي على أداء المؤسسة . فالأفراد الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية مميزة يكون لديهم أداء عالي، ولديهم القدرة على مساعدة المؤسسة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، وفي المقابل المؤسسات التي تسعى إلى الاهتمام بالعنصر البشري كونه يمثل أحد المؤثرات القوية التي تقوم عليها الميزة التنافسية بين تلك المؤسسات من خلال توفير برامج جودة حياة وظيفية تتسم بالجودة، والفاعلية للعاملين فإنها تمتلك الأدوات القادرة على تحقيق الميزة التنافسية ، ومستوى عالي من الإنتاج. (١٧١:١٨)(٨:٢٢)

وتكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية في قدرة المؤسسة على استقطاب الكفاءات، والاحتفاظ بها، وبناء قدراتها لخدمة أهدافها، وإستثمار الكفاءات، والتي تعتبر ميزة تنافسية على المدى البعيد خصوصا بحالة ازدياد معدل رضا الموظفين مما يحقق الأهداف التنظيمية للمؤسسة، والقدرة على ربط الأهداف الشخصية للموظفين بأهداف المؤسسة لتحقيق التوازن بينهم، وتوفير بيئة عمل وسياسات وإجراءات عمل مناسبة للموظفين لزيادة الإنتاجية بالعمل والولاء ، والرغبة بالبقاء بالمؤسسة، مما يؤدي إلى جودة الإنتاج والخدمات المقدمة. (٢٣٥:١٣)(١٠:٣)

ويشير **مصطفى السيد** (٢٠١٥) أن عناصر جودة الحياة الوظيفية تتمثل في المشاركة في اتخاذ القرار، القيادة ، الاستقرار والأمان الوظيفي ، الأجور والمكافآت ، التوازن بين الحياة والعمل ، وظروف العمل المادية. (٩٣:١٢)

وعرف **روبينز وجودي Robbins & Judge** (٢٠١٣) جودة الحياة الوظيفية بأنها " استجابة المنظمة للعاملين فيها من خلال تطوير آليات تسمح لهم من خلالها بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تساهم في تصميم بيئة العمل التي يعملون فيها". (٥٥٨:٢٨)



ومن خلال المسح المرجعي للدراسات العلمية التي تناولت مجال الالتزام التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات المختلفة في البيئة العربية والأجنبية مثل دراسة كل من: فرينانديز وآخرون ، Fernandes et.,al (٢٠١٧)(٢٠) ، سمر سعيد (٢٠١٨) (٦) ، بن محمد جلال (٢٠١٩)(٢) ، إيرين وهيسار Eren & Hisar (٢٠٢٠) (١٩) ، أيمن حسن (٢٠٢١)(١) ، زكية العمرأوى ونورة تمارب (٢٠٢١)(٥) ، محمد وهبة وآخرون (٢٠٢٤) (١١) أتضح للباحث أنه لا توجد دراسة علمية واحدة - على حد علم الباحثون - تناولت بالدراسة التعرف على الإلتزام التنظيمي وعلاقته بمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية.

كما لاحظ الباحثون من خلال إحتكاكه المباشر ببعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية وجود الكثير من المشكلات ، والعقبات التي تواجه هذه الأندية الرياضية، وخاصة المشكلات التي تتعلق بالالتزام التنظيمي ، وطريقة التعامل ودرجة الإلتزام الوظيفي ، وأسلوب إدارة العمل ، وهندسة العلاقات التنظيمية بين الفرد والمنظمة، ولاسيما تلك التي تعاني من هبوط مستوى الأجور، كل ذلك أدى إلى اهتمام المنظمات الحديثة بالبحث عن الظروف الملائمة لوضع نظام عمل جيد لموظفيها، يلتزمون به ، وينمي سلوك الإلتزام لديهم والذي ينعكس بالضرورة على أدائهم، وتطوير قدراتهم الإبداعية، وجودة الحياة الوظيفية ، وجو العلاقات الإنسانية بين العاملين بالأندية الرياضية الأمر الذي دفع الباحثون إلى تناول ودراسة الإلتزام الوظيفي وعلاقته بمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية.

هدف البحث:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على درجة الإلتزام الوظيفي وعلاقته بمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية وذلك من خلال التعرف على ما يلي:

- ١- درجة الإلتزام الوظيفي لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية.
- ٢- مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية.
- ٣- العلاقة بين درجة الإلتزام الوظيفي ومستوى جودة الحياة الوظيفية لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية.

تساؤلات البحث:

- ١- ما درجة الإلتزام الوظيفي (الولاء التنظيمي، المسئولية اتجاه العمل، الرغبة في الاستمرار بالعمل، الايمان بالمؤسسة) لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية؟



٢- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية (الأمان والاستقرار الوظيفي، الأجور والرواتب، الأمن والصحة المهنية، الترقية والتقدم الوظيفي، العلاقات الاجتماعية) لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية؟

٣- هل يوجد إرتباط بين درجة الإلتزام الوظيفي ومستوى جودة الحياة الوظيفية لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية؟

مصطلحات البحث:

الإلتزام الوظيفي **Organizational Commitment**:

" الرغبة الداخلية لدي الفرد في المنظمة ببذل أقصى درجات الجهد في العمل والنابع من الإيمان التام بأهداف وقيم المنظمة والرغبة الشديدة بالمحافظة على عضويتها وذلك بهدف الحفاظ على إستمراريتها وتطويرها" (٢٠:٣٠).

جودة الحياة الوظيفية **Quality of Work Life** :

"مدى توافر الظروف وبيئة العمل المناسبة للموظفين من عدة جوانب تشمل النمو والتطور الوظيفي والمشاركة في اتخاذ القرارات وتوافر بيئة مادية مناسبة صحية والإشراف." (٧٥:٢٦)

الدراسات المرجعية:

أجرى فرينانديز وآخرون **Fernandes , et.,al** (٢٠١٧)(٢٠) دراسة أستهدفت التعرف على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسات التعليم العالي في ولاية ميناس جيرايس الأمريكية ، وأستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) أستاذ جامعي وعدد (٢٤٠) موظفاً بمؤسسات التعليم العالي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام إستبيان جودة الحياة الوظيفية مكون من (٣٠) عبارة، ومن أهم النتائج : مستوى جودة الحياة الوظيفية في مؤسسات التعليم العالي جاء بدرجة كبيرة من وجهة نظر العاملين بها.

وأجرت سمر سعيد (٢٠١٨) (٦) دراسة أستهدفت التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الإلتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الإجتماعية في قطاع غزة ، وأستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بإتباع الأسلوب المسحي، وأشتملت عينة الدراسة على عدد (٢٠٠) موظف بوزارتي العمل والتنمية الإجتماعية ، ومن أدوات الدراسة : إستبيان جودة الحياة الوظيفية - إستبيان الإلتزام التنظيمي، وأظهرت النتائج أنّ مستوى جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي جاء بدرجة متوسطة، كما بيّنت الدراسة وجود

إرتباط موجب دال إحصائياً بين جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الإجتماعية.

وأجرى **بن محمد جلال (٢٠١٩)** (٢) دراسة أستهدفت التعرف على جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي دراسة ميدانية على عينة من عمال مستشفى مدينة حاسي بحبح الجلفة، وأستخدم الباحثون المنهج الوصفي بإتباع الأسلوب المسحي، وأشتملت عينة الدراسة على عدد (٤٣) إداري، وعدد (٤٨) عامل بالتوقيت الكامل ليصبح إجمالي عينة البحث (٩١) عامل ، ومن أدوات الدراسة أستبيان جودة الحياة الوظيفية - أستبيان الإلتزام التنظيمي ، ومن أهم النتائج: مستوى الإلتزام التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لعمال مستشفى مدينة حاسي بحبح الجلفة جاء بدرجة متوسطة.

وقام **إيرين وهيسار Eren & Hisar (٢٠٢٠)** (١٩) بدراسة أستهدفت الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي لدى الممرضون ، وأستخدم الباحثون المنهج الوصفي بإتباع الأسلوب المسحي، تكونت عينة الدراسة من (١٧٠) ممرض ، وتم في هذه الدراسة استخدام الاستبيان المكون من (٤٠) فقرة ، ومن أهم النتائج : مستوى جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي جاء بدرجة متوسطة، كما أتضح وجود إرتباط موجب دال إحصائياً بين جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي.

كما أجرى **أيمن حسن (٢٠٢١)** (١) دراسة أستهدفت التعرف على جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي للعاملين بالتطبيق على البنوك الحكومية المصرية ، وأستخدم الباحثون المنهج الوصفي بإتباع الأسلوب المسحي ، وتكونت عينة الدراسة من (٣٨٤) موظفاً بالبنوك الحكومية المصرية (البنك الأهلي - بنك مصر - بنك القاهرة) ، ومن أدوات الدراسة: إستبيان جودة الحياة الوظيفية - إستبيان الإلتزام التنظيمي ، وأشارت النتائج إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي جاء بدرجة مرتفعة، كما أتضح وجود إرتباط موجب دال إحصائياً بين جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الإجتماعية.

أجرت **زكية العمرى ونورة تمرابط (٢٠٢١)** (٥) دراسة أستهدفت الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية الجزائرية "دراسة ميدانية"، وأستخدمت الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٤٢) من العاملين في المؤسسة العمومية الجزائرية ، وتم في هذه الدراسة استخدام إستبيان جودة الحياة الوظيفية وإستبيان الإلتزام التنظيمي، وأظهرت نتائج الدراسة توجد علاقة إرتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي كما جاءت درجة جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي متوسطة.

وقام محمد وهبة وآخرون (٢٠٢٤)(١١) بدراسة أستهذفت التعرف على تأثير الإلتزام التنظيمى على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والنية لترك العمل "دراسة تطبيقية على العاملين بهيئات التمرىض بمستشفيات القطاع الخاص"، وأستخدم الباحثون المنهج الوصفي بإتباع الأسلوب المسحى، وتكونت عينة الدراسة من (٢٩٠) من العاملات بهيئة التمرىض ، ومن أدوات الدراسة : إستبيان جودة الحياة الوظيفية - إستبيان الإلتزام التنظيمى، وأشارت النتائج إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمى جاء بدرجة متوسطة، كما أتضح وجود إرتباط موجب دال إحصائياً بين جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمى لموظفى وزارتى العمل والتنمية الإجتماعية.

إجراءات البحث:

منهج البحث:

أستخدم الباحثون المنهج الوصفي بإتباع الأسلوب المسحى، وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة الحالية.

مجتمع البحث:

اشتمل مجتمع البحث على جميع الأندية الرياضية بمحافظة القليوبية.

عينة البحث:

قام الباحثون بإختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة العشوائية من العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية (الأندية الرياضية ملحوق "٥") ، وبلغ قوامها (٧٠) عاملاً ، تنقسم إلى (٦٠) عاملاً كعينة أساسية، وعدد (١٠) عاملين للدراسة الإستطلاعية لتقنين إستبيان الإلتزام الوظيفى وإستبيان جودة الحياة الوظيفية ، والجدول رقم (١) يوضح توزيع عينتى البحث الأساسية والإستطلاعية على الأندية الرياضية المختلفة.

جدول (١)

توزيع عينتى البحث الأساسية والإستطلاعية على الأندية الرياضية

الإجمالى	البيان
٦٠	عينة البحث الأساسية
١٠	العينة الإستطلاعية
٧٠	الإجمالى

أداة جمع البيانات:

أولاً: إستبيان الإلتزام الوظيفي : ملحق (١)

استعان الباحثون بإستبيان الإلتزام الوظيفي والتي قامت بإعداده سمر سعيد البياري (٢٠١٨) (٦) ، وهو يتكون من (٣٨) عبارة ، موزعة على (٤) محاور هي : الولاء التنظيمي (١١) عبارة ، المسؤولية اتجاه العمل (١١) عبارة ، الرغبة في الاستمرار بالعمل (٧) عبارات ، الايمان بالمؤسسة (٩) عبارات ، ويتم الإجابة علي مقياس الإلتزام التنظيمي حسب مقياس ليكرت الخماسي (موافق تماماً ويقدر لها (٥) درجات ، موافق ويقدر لها (٤) درجات ، محايد بتردد ويقدر لها (٣) درجات ، غير موافق ويقدر لها درجتان ، غير موافق تماماً ويقدر لها درجة واحدة).

المعاملات العلمية للإستبيان:

أولاً: معامل الصدق:

للتحقق من معامل صدق إستبيان الإلتزام الوظيفي قيد البحث، أستخدم الباحثون صدق الإتساق الداخلي حيث تم تطبيق المقياس على عينة قوامها (١٠) عاملين من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية ، وتم حساب معامل الإرتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للمحور الذي تمثله، وكذلك حساب معامل الإرتباط بين المجموع الكلي لكل بعد والمجموع الكلي للإستبيان، والجدولين رقمي (٢)،(٣) يوضحان ذلك.

جدول (٢)

معامل الإرتباط بين درجة كل عبارة من عبارات إستبيان الإلتزام الوظيفي والدرجة الكلية للمحور الذي تمثله

ن = ١٠

المحور الرابع		المحور الثالث		المحور الثاني		المحور الأول	
العبارة	قيمة "ر"	العبارة	قيمة "ر"	العبارة	قيمة "ر"	العبارة	قيمة "ر"
١	٠,٧٣٨	١	٠,٧٦٢	١	٠,٧٤٩	١	٠,٧٥٥
٢	٠,٧٢٤	٢	٠,٧١٩	٢	٠,٦٩٨	٢	٠,٧٤٩
٣	٠,٧٤٤	٣	٠,٧٧٣	٣	٠,٧٢٤	٣	٠,٧٦١
٤	٠,٧٦١	٤	٠,٧٥٠	٤	٠,٧٥١	٤	٠,٧٣٤
٥	٠,٧٤٩	٥	٠,٧٣٨	٥	٠,٧٣٦	٥	٠,٧٠٨
٦	٠,٧٣٦	٦	٠,٧٢٥	٦	٠,٧٢٩	٦	٠,٧٩١

٠,٧٥٢	٧	٠,٧٧٢	٧	٠,٦٩٣	٧	٠,٧٦٣	٧
٠,٧١٨	٨	-	-	٠,٧٠٦	٨	٠,٧٥١	٨
٠,٧٣٣	٩	-	-	٠,٧٣٨	٩	٠,٧٢٩	٩
-	-	-	-	٠,٦٩٥	١٠	٠,٧٤٠	١٠
-	-	-	-	-	١١	٠,٧٧١	١١

قيمة " ر " الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٦٣٢

يتضح من الجدول رقم (٢) وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥ بين درجة كل عبارة من عبارات إستبيان الإلتزام الوظيفي والدرجة الكلية للمحور الذي تمثله، مما يشير إلى صدق الإستبيان لما وضع من أجله.

جدول (٣)

معامل الإرتباط بين المجموع الكلي لكل بعد من محاور إستبيان الإلتزام الوظيفي والدرجة الكلية له

ن = ١٠

معامل الإرتباط	محاور الإستبيان	م
*٠,٧٣٩	الولاء التنظيمي	١
*٠,٧٢٢	المسئولية اتجاه العمل	٢
*٠,٧٤٦	الرغبة في الاستمرار بالعمل	٣
*٠,٧٣١	الايمان بالمؤسسة	٤

قيمة " ر " الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٦٣٢

يتضح من الجدول رقم (٣) وجود إرتباط دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥ بين المجموع الكلي لكل بعد من محاور إستبيان الإلتزام الوظيفي والدرجة الكلية له ، مما يشير إلى تمتع الإستبيان بدرجة مقبولة من الصدق.

ثانياً: معامل الثبات:

ويقصد بثبات الإستبيان هو أن يعطي الإستبيان نفس النتائج تقريباً إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية ، ولإيجاد معامل الثبات لإستبيان الإلتزام الوظيفي قيد البحث، تم إستخدام طريقة التطبيق وإعادة التطبيق علي عينة قوامها (١٠) عاملين من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية، وتم إعادة التطبيق بعد (١٠) أيام من التطبيق الأول، وذلك في الفترة من ٢٠٢٤/٨/٢٥ وحتى ٢٠٢٤/٩/٣، وقد تم إيجاد معامل الإرتباط بين نتائج التطبيقين الأول والثاني ، والجدول رقم (٤) يوضح ذلك:

جدول (٤)

معامل الثبات لإستبيان الإلتزام الوظيفي قيد البحث ن = ١٠

قيمة "ر"	التطبيق الثاني		التطبيق الأول		وحدة القياس	المحاور
	ع	م	ع	م		
*٠,٨٠٢	٣,٣٧	٣٢,٠٠	٣,٤٩	٣١,٥٠	درجة	الولاء التنظيمي
*٠,٧٩٦	٤,٢٥	٣٦,٨٠	٤,١١	٣٦,٠٠	درجة	المسئولية اتجاه العمل
*٠,٨١٩	٢,٢١	١٨,٥٠	٢,٣٨	١٨,٢٠	درجة	الرغبة في الاستمرار بالعمل
*٠,٧٨٥	٣,١٦	٢٨,٦٠	٣,٠٢	٢٨,٠٠	درجة	الايمان بالمؤسسة
*٠,٨٠١	١٢,٩٩	١١٥,٩٠	١٣,٠٠	١١٣,٧٠	درجة	المجموع الكلى للإستبيان

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٦٣٢ * دال عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من الجدول رقم (٤) أن معاملات الإرتباط بين نتائج التطبيقين الأول والثاني لإستبيان الإلتزام الوظيفي تراوحت ما بين (٠,٧٨٥ : ٠,٨١٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥ مما يشير إلى ثبات الإستبيان.

ثانياً: إستبيان جودة الحياة الوظيفية: من إعداد/ الباحثون

قام الباحثون بإعداد إستبيان جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية حيث أتبع الخطوات التالية:

أ- الاطلاع على الدراسات المرجعية ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الإستبيان وصياغة عباراته.

ب - أستشار الباحثون عدداً من أساتذة الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية (ملحق ٢) من خلال المقابلة الشخصية في تحديد محاور الإستبيان وعباراته.

ج- تحديد المحاور الرئيسة التي شملها الإستبيان.

د- تحديد العبارات التي تقع تحت كل بعد.

هـ- تم تصميم الإستبيان في صورته المبدئية ملحق (٣).

و- تم عرض عبارات الإستبيان على عدد (٥) من أساتذة الإدارة الرياضية.

ز- في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض عبارات الإستبيان من حيث الحذف والتعديل ، ليصبح الإستبيان في صورته النهائية ملحق (٤).

محتوى الإستبيان فى صورته المبدئية:

تم وضع مجموعة من العبارات لكل بعد من محاور الإستبيان من خلال الفهم والتحليل الخاص بكل بعد ، وأيضاً من خلال الإسترشاد بالإستبيانات الخاصة بمجال جودة الحياة الوظيفية ، وقد بلغ عدد العبارات (٣٠) عبارة موزعة على (٥) محاور (ملحق ٣) كما يلي:

- المحور الأول: الأمان والاستقرار الوظيفي (٤) عبارات.

- المحور الثانى: الأجور والرواتب (٧) عبارات.

- المحور الثالث: الأمان والصحة المهنية (٦) عبارات.

- المحور الرابع: الترقية والتقدم الوظيفي (٧) عبارات.

- المحور الخامس: العلاقات الاجتماعية (٦) عبارات.

وتم عرض المحاور والعبارات لإستبيان جودة الحياة الوظيفية على أساتذة الإدارة الرياضية (ملحق ٢)، لأبداء الرأى فى مدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذى تمثله ، أو تعديل صياغة أى عبارة ، أو إضافة عبارات أخرى يرونها مناسبة للمحور ، وقد تم إختيار العبارات التى حصلت على نسبة ٨٠% فأكثر من مجموع الآراء ، والجدول رقم (٥) يوضح ذلك:

جدول (٥)

العبارات التي تم حذفها من الصورة المبدئية لإستبيان جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالأندية الرياضية

عدد العبارات المحذوفة وفقاً لآراء الخبراء	أرقام العبارات المحذوفة	عدد العبارات المحذوفة	عدد العبارات فى الصورة المبدئية	المحاور
٤	-	-	٤	الأمان والاستقرار الوظيفي
٧	-	-	٧	الأجور والرواتب
٥	٢	١	٦	الأمن والصحة المهنية
٦	٦	١	٧	الترقية والتقدم الوظيفي
٥	٣	١	٦	العلاقات الاجتماعية



يتضح من الجدول رقم (٥) عدد وأرقام العبارات المحذوفة من الإستبيان فقد تم حذف العبارات التي حصلت علي نسبة أقل من ٨٠% من إتفاق الخبراء، وقد بلغ عدد العبارات المحذوفة (٣) عبارة فأصبحت عبارات الإستبيان (٢٧) عبارة موضحة بملحق (٤).

طريقة تصحيح الإستبيان:

تتم الإجابة على عبارات الإستبيان في ضوء أوافق من (١-١٠) درجات ، ويبلغ الحد الأقصى لدرجات الإستبيان (٢٧٠) درجة ، والحد الأدنى (٢٧) درجة.

المعاملات العلمية لإستبيان جودة الحياة الوظيفية:

أولاً : معامل صدق للإستبيان:

تم التأكد من صدق المقياس بطريقتين:

أ - صدق المحكمين "الصدق الظاهري":

يقصد بصدق المحكمين" هو أن يختار الباحثون عددًا من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة" حيث تم عرض الإستبيان على مجموعة من المحكمين تألفت من عدد (٥) أساتذة في الإدارة الرياضية بالملحق (٢)، وقد أستجاب الباحثون لآراء المحكمين، وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة ، وبذلك خرج الإستبيان في صورته النهائية - بموافقة من المحكمين قدرها (١٠٠%) .

ب - الاتساق الداخلي:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل عبارة من عبارات محاور الإستبيان مع المحور الذي تنتمي إليه هذه العبارة، وقد قام الباحثون بحساب الاتساق الداخلي للإستبيان ، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محاور الإستبيان والدرجة الكلية للمحور نفسه ، وقد تم ذلك على العينة الاستطلاعية وقوامها (١٠) عاملين من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية ، وقد تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تمثله ، وكذلك حساب معامل الارتباط بين المجموع الكلي لكل بعد والمجموع الكلي للإستبيان ، والجدولين رقمي (٦)،(٧) يوضحان ذلك.

جدول (٦)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات إستبيان جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية للمحور الذي تمثله

ن = ١٠

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع		المحور الخامس	
العبارة	قيمة "ر"	العبارة	قيمة "ر"	العبارة	قيمة "ر"	العبارة	قيمة "ر"	العبارة	قيمة "ر"
١	٠,٧٢٥	١	٠,٧٠٥	١	٠,٧١٨	١	٠,٧١٠	١	٠,٦٩٩
٢	٠,٧٤١	٢	٠,٧٢٢	٢	٠,٧٤١	٢	٠,٧٠٠	٢	٠,٧٢١
٣	٠,٧٠٢	٣	٠,٦٩٧	٣	٠,٧٢٧	٣	٠,٦٩٩	٣	٠,٧١٤
٤	٠,٧١٤	٤	٠,٧١٥	٤	٠,٧١٠	٤	٠,٧٢٤	٤	٠,٧٢٠
-	-	٥	٠,٧١١	٥	٠,٦٩٧	٥	٠,٧١٥	٥	٠,٧٠٣
-	-	٦	٠,٧٢٩	٦	٠,٧٠٣	٦	٠,٧٢٩	٦	٠,٦٩٨
-	-	٧	٠,٧٠٤	٧	-	٧	٠,٧٣٣	-	-

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٦٣٢

يتضح من الجدول رقم (٦) وجود ارتباط دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥ بين درجة كل عبارة من عبارات إستبيان جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية للمحور الذي تمثله ، مما يشير إلي صدق الإستبيان فيما يقيس.

جدول (٧)

معامل الارتباط بين المجموع الكلي لكل مجال من مجالات مقياس جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالأندية الرياضية والدرجة الكلية له

ن = ١٠

م	محاور الإستبيان	معامل الارتباط
١	الأمان والاستقرار الوظيفي	* ٠,٧١٨
٢	الأجور والرواتب	* ٠,٧٠٤
٣	الامن والصحة المهنية	* ٠,٧١١
٤	الترقية والتقدم الوظيفي	* ٠,٧٢٣
٥	العلاقات الاجتماعية	* ٠,٧١٠

* دال عند مستوى ٠,٠٥

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٦٣٢

يتضح من الجدول رقم (٧) وجود إرتباط دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥ بين المجموع الكلي لكل بعد من محاور إستبيان جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية له ، مما يشير إلى تمتع الإستبيان بدرجة مقبولة من الصدق.

ثانياً: معامل الثبات للإستبيان:

تحقق الباحثون من ثبات إستبيان جودة الحياة الوظيفية من خلال إستخدام طريقة التطبيق وإعادة التطبيق علي عينة قوامها (١٠) عاملين من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية، وتم إعادة التطبيق بعد (١٠) أيام من التطبيق الأول ، وقد تم إيجاد معامل الإرتباط بين نتائج التطبيقين الأول والثاني ، والجدول رقم (٨) يوضح ذلك :

جدول (٨)

معامل الثبات لإستبيان جودة الحياة الوظيفية قيد البحث

ن = ١٠

قيمة "ر"	التطبيق الثاني		التطبيق الأول		وحدة القياس	المحاور
	ع	م	ع	م		
* ٠,٧٧٧	٢,١٨	١٩,٢٠	٢,٠٤	١٨,٥٠	درجة	الأمان والاستقرار الوظيفي
* ٠,٧٥١	٣,٧٥	٣٣,٢٠	٣,٩٧	٣٢,٠٠	درجة	الأجور والرواتب
* ٠,٨٠٣	٣,٣٣	٢٨,٥٠	٣,٥١	٢٨,٠٠	درجة	الأمن والصحة المهنية
* ٠,٧٩٦	٣,٥٢	٣٠,٠٠	٣,٧٩	٢٩,٣٠	درجة	الترقية والتقدم الوظيفي
* ٠,٧٩٩	٣,٦٤	٣١,٦٠	٣,٨٥	٣١,٠٠	درجة	العلاقات الاجتماعية
* ٠,٧٨٥	١٦,٤٢	١٤٢,٥٠	١٧,١٦	١٣٨,٨٠	درجة	المجموع الكلي للإستبيان

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٦٣٢ * دال عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من الجدول رقم (٨) أن معاملات الإرتباط بين نتائج التطبيقين الأول والثاني لإستبيان جودة الحياة الوظيفية تراوحت ما بين (٠,٧٥١ : ٠,٨٠٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥ مما يشير إلى ثبات الإستبيان.

الدراسة الأساسية:

قام الباحثون بتطبيق كل من إستبيان درجة الإلتزام الوظيفي، وإستبيان جودة الحياة الوظيفية على عينة من العاملين ببعض الأندية الرياضية بمحافظة القليوبية في الفترة من ١٠/٩/٢٠٢٤ وحتى

٢٠/١٠/٢٠٢٤، والبالغ عددهم (٦٠) عاملاً بالأندية الرياضية، وبعد الإنتهاء من الإجابة على عبارات الإستبيانات في وجود الباحثون تم تجميع الإستمارات لتصحيحها وفقاً لإستجابات أفراد عينة البحث الأساسية، وذلك تمهيداً للمعالجة الإحصائية للبيانات المستخرجة من هذه الإستمارات.

طريقة تفرغ الاستجابات في إستبيان درجة الإلتزام الوظيفي:

تم تفرغ الاستجابات وفق المعايير المحددة في أداة البحث حيث أعطي لكل فقرة في مقياس ليكرت الخماسي Likart Scale للمقياس (غير موافق تماماً = درجة واحدة ، غير موافق = درجتان ، محايد بتردد = ٣ درجات ، موافق = ٤ درجات، موافق تماماً = ٥ درجات) ، والجدول رقم (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩)

بيان درجة وتقدير كل مستوى من مستويات الاستجابة على إستبيان الإلتزام الوظيفي

الدرجة	النسبة	التقدير في الإستبيان	التقدير في عرض النتائج
من ٤,٢ : ٥	من ٨٤ % : ١٠٠ %	موافق تماماً	درجة كبيرة جداً
من ٣,٤ : ٤,١٩	من ٦٨ % : ٨٣,٩ %	موافق	درجة كبيرة
من ٢,٦ : ٣,٣٩	من ٥٢ % : ٦٧,٩ %	محايد بتردد	درجة متوسطة
من ١,٨ : ٢,٥٩	من ٣٦ % : ٥١,٩ %	غير موافق	درجة ضعيفة
من ١ : ١,٧٩	من ٢٠ % : ٣٥,٩ %	غير موافق تماماً	درجة ضعيفة جداً

طريقة تفرغ الاستجابات في إستبيان جودة الحياة الوظيفية:

تم تفرغ الاستجابات وفق المعايير المحددة في أداة البحث حيث أعطي لكل فقرة في المقياس مدى لإستجابة المختبر (أوافق من ١-١٠) درجات، والجدول رقم (١٠) يوضح ذلك.

جدول (١٠)

بيان درجة وتقدير كل مستوى من مستويات الاستجابة على إستبيان جودة الحياة الوظيفية

المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	درجة الموافقة
من ٢,٨٠-١	من ١٠% - ٢٨,٠٠%	منخفضة جداً
أكثر من ٢,٨٠ - ٤,٦٠	أكثر من ٢٨,٠٠% - ٤٦,٠٠%	منخفضة
أكثر من ٤,٦٠ - ٦,٤٠	أكثر من ٤٦,٠٠% - ٦٤,٠٠%	متوسطة
أكثر من ٦,٤٠ - ٨,٢٠	أكثر من ٦٤,٠٠% - ٨٢,٠٠%	كبيرة
أكثر من ٨,٢٠ - ١٠	أكثر من ٨٢,٠٠% - ١٠٠%	كبيرة جداً

الأساليب الإحصائية قيد البحث:

تم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل الارتباط البسيط.
- النسب المئوية.

عرض ومناقشة النتائج:

أولاً: عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول للبحث والذي ينص على: "ما درجة الإلتزام الوظيفي لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية؟".

جدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات المحور الأول (الولاء التنظيمي)

ن = ٦٠

رقم العبارة	ترتيب العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
٨	ثقتي بأغلب العاملين في النادي كبيرة.	٣,٩٠	٠,٩٧	درجة كبيرة
٥	أتوقع أن يمتلك أفراد المجتمع الذي تعمل فيه الأندية الرياضية رغبة قوية في الانتماء لها.	٣,٥٠	١,١١	درجة كبيرة
٤	أعتبر مشاكل الأندية الرياضية هي مشاكل شخصية.	٣,٣٠	١,١٩	درجة متوسطة
٧	يستحق النادي الإخلاص والولاء من قبل العاملين فيه.	٣,٣٠	١,٢٧	درجة متوسطة
١	أشعر بالفخر و الاعتزاز كوني أحد أفراد الأندية الرياضية.	٣,٠٠	١,٣٣	درجة متوسطة
٦	أشعر بالانتماء للنادي كما وكأنه بيتي الذي أحرص عليه.	٣,٠٠	١,٣٩	درجة متوسطة
١٠	كان قرار العمل بهذا النادي صائباً.	٢,٨٠	١,٤٩	درجة متوسطة

درجة متوسطة	١,٢٥	٢,٥٠	يعتبر وجود الفرد في هذا النادي مؤشراً لكفاءته.	٣
درجة ضعيفة	١,٣١	٢,٤٠	وفقاً لتوقعاتي وما أومن به يجعلني أحرص أن أكون عضواً في هذا النادي وأعمل لصالحه.	٢
درجة ضعيفة	١,٢٨	٢,٤٠	يتطلب الانتماء لهذا النادي جهود كبيرة من قبل العاملين فيها.	١١
درجة ضعيفة	١,٢٢	٢,٢٠	يمكن الحصول على مكاسب كثيرة عند الانتماء لهذا النادي.	٩
درجة متوسطة	١,٢٩	٢,٩٤	إجمالي المحور الأول	

يتضح من الجدول رقم (١١) أن قيم متوسطات عبارات المحور الأول (الولاء التنظيمي) أنها تراوحت ما بين (٢,٢٠ - ٣,٩٠) وفق مقياس ليكارت الخماسي المستخدم قيد البحث ، كما بلغت قيمة المتوسط العام لعبارات المحور الأول (٢,٩٤) ، وهذا يشير إلى أن مستوى ودرجة الولاء التنظيمي من وجهة نظر أفراد عينة البحث الأساسية كانت درجة متوسطة.

وكانت أعلى ثلاث عبارات لاستجابات أفراد عينة البحث الأساسية كما يلي:

أحتلت العبارة (٨) المرتبة الأولى بمتوسط قدره (٣,٩٠) وتتص العبارة على: "ثقتي بأغلب العاملين في النادي كبيرة" ، وأحتلت العبارة (٥) المرتبة الثانية بمتوسط قدره (٣,٥٠) وتتص العبارة على: "أتوقع أن يمتلك أفراد المجتمع الذي تعمل فيه الأندية الرياضية رغبة قوية في الانتماء لها" ، وأحتلت العبارة (٤) المرتبة الثالثة بمتوسط قدره (٣,٣٠) وتتص العبارة على: "أعتبر مشاكل الأندية الرياضية هي مشاكل شخصية".

كما أحتلت العبارة (٩) المرتبة الحادية عشر بمتوسط قدره (٢٠,٦٥) وتتص العبارة على: "يمكن الحصول على مكاسب كثيرة عند الانتماء لهذا النادي".

ويرجع الباحثون هذه النتيجة إلى أنه عندما يكون هناك ولاء تنظيمي تجاه المؤسسة التي يعمل بها العامل يتولد لديه مشاعر إيجابية لدى الفرد تجاه وظيفته تجعله يثق بأغلب العاملين في النادي ، ويتمنى أن يمتلك أفراد المجتمع الذي تعمل فيه الأندية الرياضية رغبة قوية في الانتماء لها ، وأيضاً عندما يكون لدى الفرد الإلتزام التنظيمي للمؤسسة التي يعمل بها يعتبر مشاكل الأندية الرياضية هي مشاكله الشخصية

كما تجده راضياً عن الزملاء والرئيس في العمل، وهنا يسهم في زيادة درجة الإلتزام الوظيفي ،لأن الفرد يثبت ذاته وقدراته من خلال هذا العمل، كما أن العمل بالأندية الرياضية لا يحقق الحصول على مكاسب كثيرة عند الانتماء للنادي.

وتتفق هذه النتائج مع ما أشار إليه دينيس وآخرون (Dennis, et.,al (٢٠١٤)(١٧) أن الإلتزام التنظيمي يعبر عنه بأنه ارتباط الموظف بالمنظمة، وتطابق أهدافه مع أهدافها وبشكل متزايد عبر الوقت، والإلتزام التنظيمي يعبر عنه بأنه الارتباط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة مما يدفع إلى الاندماج في العمل، وإلى تبني قيم المنظمة وأهدافها.

كما تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من: فرينانديز وآخرون (Fernandes , et.,al (٢٠١٧)(٢٠)، سمر سعيد (٢٠١٨) (٦) ، بن محمد جلال (٢٠١٩)(٢) ، إيرين وهيسار (Eren & Hisar (٢٠٢٠) (٢٧) ، أيمن حسن (٢٠٢١)(١) ، زكية العمراوي ونورة تمرابط (٢٠٢١)(٥)، محمد وهبة وآخرون (٢٠٢٤)(١١) على أن درجة الإلتزام الوظيفي في العديد من المؤسسات والمنظمات المختلفة تراوحت ما بين متوسطة وكبيرة.

جدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات المحور الثاني (المسئولية اتجاه العمل)

ن = ٦٠

رقم العبارة	ترتيب العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
٨	إن المحافظة على أوقات العمل والإنجاز يعتبر من صميم أولوياتي اتجاه النادي.	٤,٢٠	٠,٧٧	درجة كبيرة جداً
٩	من واجبي تقديم الدعم والمساندة لزملائي في العمل.	٤,٢٠	٠,٧٤	درجة كبيرة جداً
١٠	أنا على إدراك تام بمهامي الوظيفية كما تنص عليها اللوائح بالنادي التي اعمل بها.	٤,٢٠	٠,٧٩	درجة كبيرة جداً

درجة كبيرة	١,٠٣	٣,٩٠	من واجبي كموظف في النادي أن أحافظ على سمعته في المجتمع.	٦
درجة كبيرة	١,١٥	٣,٥٠	يجب أن يقوم كل فرد بالحفاظ على الممتلكات الخاصة بالنادي وكأنها ممتلكاته.	٤
درجة متوسطة	١,١٨	٣,٢٠	أشعر انه من واجبي أن أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف النادي.	١
درجة متوسطة	١,٢٠	٣,٠٠	من واجب كل موظف أن يحافظ على تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالنادي.	٣
درجة متوسطة	١,٢٩	٣,٠٠	أشعر بالواجب تجاه نجاح النادي وتطوره.	٧
درجة متوسطة	١,٤٤	٢,٨٠	من واجب كل فرد في النادي الاهتمام بالحصول على المعلومات ذات الفائدة للنادي.	٢
درجة متوسطة	١,٣٩	٢,٨٠	يقوم كل فرد بأداء الجزء الأكبر من مهامه الوظيفية دون الحاجة إلى رقابة من قبل رؤسائه.	٥
درجة ضعيفة	١,١٧	٢,٥٠	أرغب أن أكون في مكان يتطلب جهوداً كبيرة يساهم في نجاح النادي.	١١
درجة متوسطة	١,١٠	٣,٣٩	إجمالي المحور الثاني	

يتضح من الجدول رقم (١٢) أن قيم متوسطات عبارات المحور الثاني (المسئولية اتجاه العمل) أنها تراوحت ما بين (٢,٥٠ - ٤,٢٠) وفق مقياس ليكارت الخماسي المستخدم قيد البحث ، كما بلغت قيمة المتوسط العام لعبارات المحور الثاني (٣,٣٩) ، وهذا يشير إلى أن مستوى ودرجة المسئولية اتجاه العمل من وجهة نظر أفراد عينة البحث الأساسية كانت درجة متوسطة.

كانت أعلى ثلاث عبارات لاستجابات أفراد عينة البحث الأساسية كما يلي:

أحتلت العبارة (٨) المرتبة الأولى بمتوسط قدره (٤,٢٠) وتتص العبارة على إن المحافظة على أوقات العمل والإنجاز يعتبر من صميم أولوياتي اتجاه النادي "، وأحتلت العبارة (٩) المرتبة الأولى مكرر بمتوسط قدره (٤,٢٠) وتتص العبارة على: " من واجبي تقديم الدعم والمساندة لزملائي في العمل "، وأحتلت العبارة

(١٠) المرتبة الأولى مكرر بمتوسط قدره (٤,٢٠) وتنص العبارة على: "أنا على إدراك تام بمهامي الوظيفية كما تنص عليها اللوائح بالنادي التي اعمل بها".
كما أحتلت العبارة (١١) المرتبة الحادية عشر بمتوسط قدره (٢,٥٠) وتنص العبارة على: "أرغب أن أكون في مكان يتطلب جهوداً كبيرة يساهم في نجاح النادي".
ويعزى الباحثون هذه النتيجة إلى أن العامل يحاول بشكل كبير أن يكون مسؤولاً، ويتحمل المسؤولية تجاه العمل لأنه يراعى اللوائح والقوانين خاصة أنه يعمل في المجال الرياضي، والذي يشعره بالانتماء إلى مكان عمله، ولذا تجده يحافظ على أوقات العمل لإنجاز واجباته الوظيفية، وما يطلب منه من تجاه النادي، ولذا يشعر أن من واجبه تقديم الدعم والمساندة لزملائه في العمل مع مراعاة اللوائح والقوانين المنظمة للعمل داخل النادي.

وتتفق هذه النتائج مع ما أشار إليه أفسار **Afsar** (٢٠١٤) (١٤) أن الالتزام التنظيمي هو إنطباع إيجابي نحو العمل، والمسؤولية اتجاه العمل يظهر خلال أداء العامل لواجباته الوظيفية بالشكل الذي يحقق النجاح التنظيمي.

كما تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من: فرينانديز وآخرون **Fernandes , et.,al** (٢٠١٧) (٢٠)، سمر سعيد (٢٠١٨) (٦)، بن محمد جلال (٢٠١٩) (٢)، إيرين وهيسار **Eren & Hisar** (٢٠٢٠) (١٩)، أيمن حسن (٢٠٢١) (١)، زكية العمراوى ونورة تماربط (٢٠٢١) (٥)، محمد وهبة وآخرون (٢٠٢٤) (١١) على أن درجة درجة المسؤولية اتجاه العمل في العديد من المؤسسات والمنظمات المختلفة تراوحت ما بين متوسطة وكبيرة.

جدول (١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات المحور الثالث (الرغبة في الاستمرار بالعمل)

ن = ٦٠

رقم العبارة	ترتيب العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
١	أتطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة بالنادي.	٤,٥٠	٠,٤٥	درجة كبيرة جداً
٧	أرغب في استمرار العلاقة التي قامت بيني وبين زملائي بالنادي.	٤,٣٠	٠,٦٩	درجة كبيرة جداً

درجة كبيرة	٠,٩٧	٤,٠٠	لا يعتبر ترك عملي الحالي والبحث عن عمل آخر مكلفاً مالياً ومعنوياً بالنسبة لي.	٤
درجة كبيرة	١,١١	٣,٨٠	أتطلع في المشاركة في أحد اللجان التي تقدم خدمة لصالح النادي.	٢
درجة ضعيفة	١,٣٧	٢,٥٠	سأقبل أي وظيفة أكلف بها في النادي مقابل استمراري بالعمل فيها.	٣
درجة ضعيفة	١,٣٣	٢,٢٠	وجودي على رأس عملي الحالي يمثل استثماراً وظيفياً جيداً بالنسبة لي.	٥
درجة ضعيفة	١,٤٩	٢,٢٠	سأكون سعيداً لقاء بقائي حتى باقي حياتي في النادي الذي أعمل بها.	٦
درجة متوسطة	١,١٤	٣,١٠	إجمالي المحور الثالث	

يتضح من الجدول رقم (١٣) أن قيم متوسطات عبارات المحور الثالث (الرغبة في الاستمرار بالعمل) أنها تراوحت ما بين (٢,٢٠ - ٤,٥٠) وفق مقياس ليكارت الخماسي المستخدم قيد البحث، كما بلغت قيمة المتوسط العام لعبارات المحور الثالث (٣,١٠) ، وهذا يشير إلى أن مستوى ودرجة الرغبة في الاستمرار بالعمل من وجهة نظر أفراد عينة البحث الأساسية كانت درجة متوسطة. وكانت أعلى ثلاث عبارات لاستجابات أفراد عينة البحث الأساسية كما يلي:

أحتلت العبارة (١) المرتبة الأولى بمتوسط قدره (٤,٥٠) وتنص العبارة على: " أتطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة بالنادي "، وأحتلت العبارة (٧) المرتبة الثانية بمتوسط قدره (٤,٣٠) وتنص العبارة على: " أرغب في استمرار العلاقة التي قامت بيني وبين زملائي بالنادي "، وأحتلت العبارة (٤) المرتبة الثالثة بمتوسط قدره (٤,٠٠) وتنص العبارة على: " لا يعتبر ترك عملي الحالي والبحث عن عمل آخر مكلفاً مالياً ومعنوياً بالنسبة لي ".

كما أحتلت العبارة (٦) المرتبة السابعة والأخيرة بمتوسط قدره (٢,٢٠) وتنص العبارة على: " سأكون سعيداً لقاء بقائي حتى باقي حياتي في النادي الذي أعمل بها ".

ويعزى الباحثون هذه النتيجة إلى أن العامل لديه رغبة متوسطة في الاستمرار بالعمل لأن العامل يتطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة بالنادي يحقق منها عائد مادي ملائم لظروف الحياة، ولذا يحاول بشكل كبير أن يكون مسئولاً ، ويتحمل المسؤولية تجاه العمل، وعليه أن يراعى اللوائح والقوانين خاصة أنه يعمل في المجال الرياضي، والذي يشعره بالإنتماء إلى مكان عمله، ولذا تجده يحافظ على أوقات العمل لإنجاز واجباته الوظيفية ، وما يطلب منه تجاه النادي، ولذا يشعر أن من واجبه تقديم الدعم والمساندة لزملائه في العمل مع مراعاة اللوائح والقوانين المنظمة للعمل داخل النادي، وتتفق هذه النتائج مع ما أشار إليه لوينج وآخرون Leong, et.,al (٢٠١٦)(٢٣) أن سر الاهتمام بالالتزام التنظيمي كظاهرة إدارية إلى العناية بدور الفرد في المنظمة حيث أن الفرد هو الحجر الأساسي في أي منظمة، وأهميته تفوق أي عنصر من عناصر أو وسائل الانتاج الأخرى فإن الفرد له اتجاهات، وتفكير وآراء خاصة، وعواطف ودوافع وطموحات التي توجه سلوكه والتحكم به، وبذلك يجب دراسة السلوك التنظيمي، واتجاه جميع الأفراد العاملة في المنظمة.

كما تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من: فرينانديز وآخرون Fernandes , et.,al (٢٠١٧)(٢٠)، سمر سعيد (٢٠١٨) (٦)، بن محمد جلال (٢٠١٩)(٢)، إيرين وهيسار Eren & Hisar (٢٠٢٠) (٢٧)، أيمن حسن (٢٠٢١)(١)، زكية العمراوي ونورة تمرابط (٢٠٢١)(٥)، محمد وهبة وآخرون (٢٠٢٤) (١١) على أن درجة درجة الرغبة في الاستمرار بالعمل في العديد من المؤسسات والمنظمات المختلفة تراوحت ما بين متوسطة وكبيرة.

جدول (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات المحور الرابع (الايمان بالمؤسسة)

ن = ٦٠

رقم العبارة	ترتيب العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
٦	أشعر بالعلاقة الأخوية بيني وبين زملائي في العمل.	٤,٢٠	٠,٧٩	درجة كبيرة جداً
٨	مناخ العمل في النادي الذي أعمل به مريح ومستقر	٤,٢٠	٠,٧٥	درجة كبيرة جداً
٧	أنا مهتم جداً بوضع ومستقبل النادي الذي أعمل به.	٣,٥٠	١,١١	درجة كبيرة

درجة كبيرة	١,٢٩	٣,٣٠	أشعر بالاعتزاز وأنا أتحدث للآخرين عن النادي الذي أعمل به.	١
درجة متوسطة	١,٣٢	٣,٠٠	هناك توافقاً بين قيمي وقيم النادي الذي أعمل به.	٣
درجة متوسطة	١,٤١	٣,٠٠	أشعر بالاستقلالية والحرية في التعبير عن رأي أمام رؤسائي بالعمل.	٤
درجة متوسطة	١,٣٨	٢,٧٠	أتحدث مع أصدقائي عن النادي باعتباره مكاناً رائعاً للعمل فيه.	٢
درجة ضعيفة	١,٤٥	٢,٥٠	يتيح لي رؤسائي المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.	٥
درجة ضعيفة	١,٤٦	٢,٥٠	أرى أن جهة عملي الحالية من أفضل جهات العمل للالتحاق بها.	٩
درجة متوسطة	١,٢٨	٣,٢١	إجمالي المحور الرابع	

يتضح من الجدول رقم (١٤) أن قيم متوسطات عبارات المحور الرابع (الايمان بالمؤسسة) أنها تراوحت ما بين (٢,٥٠ - ٤,٢٠) وفق مقياس ليكارت الخماسي المستخدم قيد البحث، كما بلغت قيمة المتوسط العام لعبارات المحور الرابع (٣,٢١) ، وهذا يشير إلى أن مستوى ودرجة الايمان بالمؤسسة من وجهة نظر أفراد عينة البحث الأساسية كانت درجة متوسطة.

وكانت أعلى ثلاث عبارات لاستجابات أفراد عينة البحث الأساسية كما يلي:

أحتلت العبارة (٦) المرتبة الأولى بمتوسط قدره (٤,٢٠) وتنص العبارة على: "أشعر بالعلاقة الأخوية بيني وبين زملائي في العمل"، وأحتلت العبارة (٨) المرتبة الأولى مكرر بمتوسط قدره (٤,٢٠) وتنص العبارة على: "مناخ العمل في النادي الذي أعمل به مريح ومستقر"، وأحتلت العبارة (٧) المرتبة الثالثة بمتوسط قدره (٣,٥٠) وتنص العبارة على: "أنا مهتم جداً بوضع ومستقبل النادي الذي أعمل به".

كما أحتلت العبارة (٩) المرتبة التاسعة بمتوسط قدره (٢,٥٠) وتنص العبارة على: "أرى أن جهة عملي الحالية من أفضل جهات العمل للالتحاق بها".

ويرجع الباحثون هذه النتيجة إلى أن العامل خلال تواجده بيئة العمل يحرص على إقامة علاقات أخوية بينه وبين زملائه في العمل ، الأمر الذي أسهم في توفير مناخ عمل جيد و مريح ومستقر في النادي الذي يعملون به، وهذا نابع من عامل مهتم جداً بوضع ومستقبل النادي الذي يعمل به، وهذا يدل ومؤشر قوى على الإيمان بالمؤسسة الذي يعمل بها العامل، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه خضير كاظم (٢٠٢٠) (٤) أن طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والإيمان بالمؤسسة هي علاقة طردية فكما زاد الالتزام زادت الإيمان بالمؤسسة أو المنظمة ، فالمنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاءً حين يكون أداء أفرادها أداءً متميزاً، حيث تشير معظم نتائج الدراسات التي تعمقت في الالتزام التنظيمي بأن هناك علاقة إيجابية قوية بين الالتزام التنظيمي بمحاوره الثلاثة (العاطفي، المستمر، المعياري) وبين أداء العاملين والإيمان بالمؤسسة لدى العاملين في المنظمة مما ينعكس على إنتاجية المنظمة.

ومن خلال ما تم عرضه من نتائج ومناقشتها وتفسيرها تم الإجابة على تساؤل البحث الأول والذي نص على " ما درجة الإلتزام الوظيفي لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية جاءت بدرجة متوسطة ".

ثانياً: عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني للبحث والذي ينص على: " ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية؟

جدول (١٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات المحور الأول (الأمان والاستقرار الوظيفي)

ن = ٦٠

رقم العبارة	ترتيب العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
١	يشعر العاملون بالاستقرار الوظيفي ولا يعانون من أي تهديد بالاستغناء عنهم.	٥,٥٠	١,٨٩	درجة متوسطة
٣	تعتبر الحالة الاقتصادية للمؤسسة جيدة فهي لا تعاني من شح في التمويل أو توفير الموارد المالية.	٥,٠٠	٢,١٥	درجة متوسطة

درجة متوسطة	٢,٢٨	٤,٦٠	يشعر الموظف بالارتياح في عمله ولا تتوفر لديه رغبة حالية أو مستقبلية في البحث عن فرص عمل بديلة خارج المؤسسة.	٢
درجة منخفضة	٢,٤٢	٤,٤٠	أشعر بالعدالة في طريقة تقييم أداء الموظفين السنوية.	٤
درجة متوسطة	٢,٢٦	٤,٨٨	إجمالي المحور الأول	

يتضح من الجدول رقم (١٥) أن قيم متوسطات عبارات المحور الأول (الأمان والاستقرار الوظيفي) أنها تراوحت ما بين (٤,٤٠ - ٥,٥٠) وفق مقياس متدرج من (١ - ١٠) المستخدم قيد البحث، كما بلغت قيمة المتوسط العام لعبارات المحور الأول (٤,٨٨) ، وهذا يشير إلى أن مستوى ودرجة الأمان والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أفراد عينة البحث الأساسية كانت درجة متوسطة. وكانت أعلى عبارة لاستجابات أفراد عينة البحث الأساسية كما يلي:

أحتلت العبارة (١) المرتبة الأولى بمتوسط قدره (٥,٥٠) وتتص العبارة على: "يشعر العاملون بالاستقرار الوظيفي ولا يعانون من أي تهديد بالاستغناء عنهم". كما أحتلت العبارة (٤) المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط قدره (٤,٤٠) وتتص العبارة على: "أشعر بالعدالة في طريقة تقييم أداء الموظفين السنوية".

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من: فرينانديز وآخرون **Fernandes , et.,al** (٢٠١٧)(٢٠)، **سمر سعيد** (٢٠١٨) (٦) ، **بن محمد جلال** (٢٠١٩)(٢) ، **إيرين وهيسار Eren & Hisar** (٢٠٢٠) (١٩) ، **أيمن حسن** (٢٠٢١)(١) ، **زكية العمرأوى ونورة تمرابط** (٢٠٢١)(٥) ، **محمد وهبة وآخرون** (٢٠٢٤)(١١) على أن الأمان والاستقرار الوظيفي لدى بعض العاملين بالمؤسسات المختلفة جاء بدرجة متوسطة.

وفي هذا الصدد يشير **باهرامى وحبیب زادیه Bahrami & Habibzadeh** (٢٠١٧) (١٥) أن الاستقرار والأمان الوظيفي يعد أمر حيوي للعاملين في المنظمات كافة، فهو من أهم ركائز النجاح في أية منظمة ، لأنه يخلق جو من الطمأنينة، والانتماء مما يدفع العاملين إلى الابداع ، واتخاذ القرارات الفعالة بما يحقق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

جدول (١٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات المحور الثاني (الأجور و الرواتب)

ن = ٦٠

رقم العبارة	ترتيب العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
٥	تصرف الرواتب دائماً بانتظام وكاملة دون أية تأخير.	٦,٨٠	٢,٣٣	درجة كبيرة
٦	لدي ثقة وارتياح تام بأن راتبي مهما تأخر أو تجزء فإن حصولي عليه أمر مضمون حتماً.	٦,٥٠	٢,١٩	درجة كبيرة
٢	يتميز نظام المكافآت والتعويضات بالعدالة.	٤,٨٠	١,٩٣	درجة متوسطة
٤	أشعر بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف للرواتب سنوياً.	٤,٣٠	١,٧٥	درجة منخفضة
١	يوجد نظام أجور ملائم داخل المؤسسة.	٤,٠٠	١,٧١	درجة منخفضة
٧	تحرص المؤسسة على تقديم الإعانات وكذلك الإكراميات والعدييات في المناسبات.	٤,٠٠	١,٥٩	درجة منخفضة
٣	تكفي الأجور لسد احتياجات الموظفين وطلاباتهم.	٣,٠٠	١,٨٣	درجة منخفضة
	إجمالي المحور الثاني	٤,٧٧	١,٨٩	درجة متوسطة

يتضح من الجدول رقم (١٦) أن قيم متوسطات عبارات المحور الثاني (الأجور و الرواتب) أنها تراوحت ما بين (٦,٨٠ - ٣,٠٠) وفق مقياس متدرج من (١ - ١٠) المستخدم قيد البحث، كما بلغت قيمة المتوسط العام لعبارات المحور الثاني (٤,٧٧) ، وهذا يشير إلى أن مستوى الأجور والرواتب من وجهة نظر أفراد عينة البحث الأساسية كانت درجة متوسطة.

وكانت أعلى عبارتين لاستجابات أفراد عينة البحث الأساسية كما يلي:

أحتلت العبارة (٥) المرتبة الأولى بمتوسط قدره (٦,٨٠) وتنص العبارة على: "تصرف الرواتب دائما بانتظام وكاملة دون أية تأخير"، كما أحتلت العبارة (٦) المرتبة الرابعة بمتوسط قدره (٦,٥٠) وتنص العبارة على: "لدي ثقة وارتياح تام بأن راتبي مهما تأخر أو تجزء فإن حصولي عليه أمر مضمون حتما". كما أحتلت العبارة (٣) المرتبة السابعة والأخيرة بمتوسط قدره (٢,٨٠) وتنص العبارة على: "تكفي الأجور لسد احتياجات الموظفين وطلباتهم".

ويرجع الباحثون هذه النتيجة إلى الواقع الحالى للحالة الاقتصادية التي يعيشها موظفي الحكومة في القطاع الرياضى، فالأجر الذي يحصل عليه الموظف هو مقياسا لقيمته في المؤسسة، فعند الدخول بأية أزمات تعصف بالمؤسسة، ومواجهتها لأي من الظروف التي تحول دون تمكنها من دفع رواتبها بالكامل، واعتماد نسب معينة لشرائح تستفيد منها طبقة معينة من الموظفين بشكل أكبر من غيرهم، إنما هو مقياس لمستوى الإدراك لدى الحكومة لهذه الطبقة من الموظفين، وليس ببعيد في هذه الحالة أن يخلق حالة من اليأس.

وتتفق هذه النتائج مع ما أشار إليه : صلاح الدين عبد الباقي (٢٠١٢) (٧) أن الأجور والرواتب تمثل أهمية كبرى في تحديد أداء الموظفين والعاملين، وتوجيه هذا الأداء، وتوجه دافعية العاملين في اتجاه معين ، والنتائج المتوقع تحقيقها على مستوى المنظمة، وكذلك على مستوى الخدمة التي تقدمها المنظمة، فقصور هذه الأجور عن تلبية الاحتياجات الأساسية للعاملين يدفع هؤلاء العاملين نحو اتجاه السلوك السلبي للأداء الوظيفي، مما يترتب عليه نتائج خطيرة وسلبية على جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة.

جدول (١٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات المحور الثالث (الأمن و الصحة المهنية)

ن = ٦٠

رقم العبارة	ترتيب العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
٤	تتبنى المؤسسة إجراءات فاعلة لتجنيب الموظفين للأضرار الصحية.	٧,٠٠	١,٩٤	درجة كبيرة
٥	تهتم المؤسسة بتوفير بيئة صحية مريحة ومناسبة للعمل من حيث (الأثاث ، الإضاءة ، التهوية ، النظافة).	٦,٤٠	٢,١٢	درجة متوسطة

درجة متوسطة	١,٨٥	٦,٠٠	تحرص الإدارة على اتباع العاملين لإجراءات الوقاية و السلامة أثناء العمل.	٣
درجة منخفضة	١,٦٣	٥,٧٠	توفر المؤسسة شروط السلامة المهنية للعاملين.	٢
درجة منخفضة	١,٥١	٤,٠٠	يتم فحص معدات الوقاية بشكل مستمر وآمن.	١
درجة متوسطة	١,٧٨	٥,٨٢	إجمالي المحور الثالث	

يتضح من الجدول رقم (١٧) أن قيم متوسطات عبارات المحور الثالث (الأمن و الصحة المهنية) أنها تراوحت ما بين (٧,٠٠ - ٤,٠٠) وفق مقياس ليكارت الخماسي المستخدم قيد البحث، كما بلغت قيمة المتوسط العام لعبارات المحور الثالث (٥,٨٢) ، وهذا يشير إلى أن مستوى الأمن والصحة المهنية من وجهة نظر أفراد عينة البحث الأساسية كانت درجة متوسطة.

وكانت أعلى عبارة لاستجابات أفراد عينة البحث الأساسية كما يلي:

أحتلت العبارة (٤) المرتبة الأولى بمتوسط قدره (٧,٠٠) وتنص العبارة على: "تتبنى المؤسسة إجراءات فاعلة لتجنب الموظفين للأضرار الصحية".

كما أحتلت العبارة (١) المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط قدره (٤,٠٠) وتنص العبارة على: "يتم فحص معدات الوقاية بشكل مستمر وآمن".

ويرجع الباحثون هذه النتيجة إلى وعى العاملين والمسؤولين، وإهتمامهم بالأمن والصحة المهنية للعاملين بالأندية الرياضية لتجنب الأضرار الصحية ، خاصة وأنهم يتعاملون مع قطاع كبير من الشباب من خلال تقديم خدماتهم الرياضية ، والإجتماعية ، والثقافية والترفيهية، وتتفق هذه النتائج مع ما أشار إليه كل من : جاد الرب سيد محمد (٢٠١٨) (٣) ، محمد السيد حمزاوي (٢٠١٩) (١٠) على أن الأمن والصحة المهنية في العمل يؤثر تأثيراً مباشراً على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة، وعلى أدائهم بصفة عامة، وبالرغم من أن إدارة الموارد البشرية هي المسئولة عن وضع البرامج الخاصة بتحسين بيئة العمل، إلا أن تعاون الإدارات الأخرى في صيانة وتحسين بيئة العمل لا يمكن تجاهله ، وبالتالي هي مسؤولة شاملة لأقسام المنظمة جميعها ، وذلك لانعكاساتها على سلامة وصحة الموارد البشرية.

كما تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من: فرينانديز وآخرون Fernandes , et.,al

(٢٠١٧) (٢٠)، سمر سعيد (٢٠١٨) (٦) ، بن محمد جلال (٢٠١٩) (٢) ، إيرين وهيسار Eren &

Hisar (٢٠٢٠) (١٩) ، أيمن حسن (٢٠٢١) (١) ، زكية العمرأوى ونورة تمرابط (٢٠٢١) (٥) ، محمد وهبة وآخرون (٢٠٢٤) (١١) على أن هناك موافقات بدرجات متفاوتة ما بين متوسطة وكبيرة على أهمية مجال الأمن والصحة المهنية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية.

جدول (١٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات المحور الرابع (الترقية والتقدم الوظيفي)

ن = ٦٠

رقم العبارة	ترتيب العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
٢	توجد فرص مستقبلية متاحة للترقية والتقدم الوظيفي للعاملين.	٦,٨٠	٢,١٠	درجة كبيرة
٤	تمنح الترقيات للموظف على أساس الكفاءة والمهنية في الأداء.	٥,٥٠	٢,٠٣	درجة متوسطة
١	أعتقد بأن قرارات الترقية تتم بطريقة عادلة.	٥,٢٠	١,٩٦	درجة متوسطة
٣	تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي في المؤسسة على أسس ومعايير واضحة.	٤,٥٠	١,٨٨	درجة منخفضة
٥	تطبق الإدارة العليا بالمؤسسة سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.	٤,٥٠	١,٩٢	درجة منخفضة
٦	تركز سياسة الإدارة العليا على تنفيذ برامج تدريبية تؤهل العاملين للتقدم في مساراتهم الوظيفية.	٤,٠٠	١,٨٥	درجة منخفضة
	إجمالي المحور الرابع	٥,٠٨	١,٨٩	درجة متوسطة

يتضح من الجدول رقم (١٨) أن قيم متوسطات عبارات المحور الرابع (الترقية والتقدم الوظيفي) أنها تراوحت ما بين (٤,٠٠ - ٦,٨٠) وفق مقياس مدرج من (١ - ١٠) المستخدم قيد البحث، كما بلغت قيمة

المتوسط العام لعبارات المحور الرابع (٥,٠٨) ، وهذا يشير إلى أن مستوى الترقية والتقدم الوظيفي من وجهة نظر أفراد عينة البحث الأساسية كانت درجة متوسطة.

وكانت أعلى عبارة لاستجابات أفراد عينة البحث الأساسية كما يلي:

أحتلت العبارة (٢) المرتبة الأولى بمتوسط قدره (٦,٨٠) وتتص العبارة على: " توجد فرص مستقبلية متاحة للترقية والتقدم الوظيفي للعاملين "

كما أحتلت العبارة (٦) المرتبة الخامسة بمتوسط قدره (٤,٠٠) وتتص العبارة على: " تركز سياسة الإدارة العليا على تنفيذ برامج تدريبية تؤهل العاملين للتقدم في مساراتهم الوظيفية "

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من: فرينانديز وآخرون **Fernandes , et.,al** (٢٠١٧)(٢٠) ، سمر سعيد (٢٠١٨) (٦) ، بن محمد جلال (٢٠١٩)(٢) ، إيرين وهيسار **Eren & Hisar** (٢٠٢٠) (٢٧) ، أيمن حسن (٢٠٢١)(١) ، زكية العمرأوى ونورة ترمابط (٢٠٢١)(٥) ، محمد وهبة وآخرون (٢٠٢٤)(١١) على أن هناك موافقات بدرجات متفاوتة ما بين متوسطة وكبيرة على أهمية مجال الترقية والتقدم الوظيفي في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للموظفين.

وهنا يشير **خضير كاظم** (٢٠٢٠)(٤) أن الترقية من أهم القرارات التي تُتخذ في المؤسسات لما تحدثه من تأثير كبير على مراكز الموظفين ، ومعنوياتهم داخل الفئات الوظيفية المختلفة ، لارتباطها بمصير حياتهم بشكل كلي، وإن كان لابد من دعائم ومعايير يستند إليها في عملية الترقية ، وبالتالي لابد للترقية أن تجمع بين مصالح الموظفين كافة في المؤسسة ، وكذلك مصلحة المؤسسة ذاتها ، والعمل قدر الإمكان على تجنب ردات الفعل السلبية للموظفين الذين يتساوون على خط واحد بين المرشحين لهذه الترقية، والذين لم تشملهم هذه الترقية.

جدول (١٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات المحور الخامس (العلاقات الاجتماعية)

ن = ٦٠

رقم العبارة	ترتيب العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
١	يسود بين العاملين في المؤسسة التعاون و روح الفريق الواحد.	٧,٨٠	٢,١٠	درجة كبيرة

درجة كبيرة	٢,٠٣	٧,٠٠	هناك علاقة تقدير واحترام متبادل بين الرؤساء و المرؤسين.	٢
درجة متوسطة	١,٩٦	٦,٢٠	أحس دائما بالراحة والهدوء أثناء تواجدي مع زملاء العمل.	٤
درجة متوسطة	١,٨٨	٦,٠٠	أشعر أي جزء هام من فريق عملي.	٣
درجة متوسطة	١,٨٥	٥,٠٠	تهتم المؤسسة ببناء شبكة علاقات اجتماعية بين الموظفين من خلال الزيارات الاجتماعية والرحلات الترفيهية.	٥
درجة متوسطة	١,٨٩	٦,٤٠	إجمالي المحور الخامس	

يتضح من الجدول رقم (١٩) أن قيم متوسطات عبارات المحور الخامس (العلاقات الاجتماعية) أنها تراوحت ما بين (٥,٠٠ - ٧,٨٠) وفق مقياس مدرج من (١ - ١٠) المستخدم قيد البحث، كما بلغت قيمة المتوسط العام لعبارات المحور الخامس (٦,٤٠) ، وهذا يشير إلى أن مستوى العلاقات الاجتماعية من وجهة نظر أفراد عينة البحث الأساسية كانت درجة متوسطة.

وكانت أعلى عبارة لاستجابات أفراد عينة البحث الأساسية كما يلي:

أحتلت العبارة (١) المرتبة الأولى بمتوسط قدره (٧,٨٠) وتتص العبارة على: "يسود بين العاملين في المؤسسة التعاون و روح الفريق الواحد".

كما أحتلت العبارة (٥) المرتبة الخامسة بمتوسط قدره (٥,٠٠) وتتص العبارة على: "تهتم المؤسسة ببناء شبكة علاقات اجتماعية بين الموظفين من خلال الزيارات الاجتماعية والرحلات الترفيهية".

ويرجع الباحثون أن العلاقات الإجتماعية جاءت بدرجة متوسطة بين العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية لأن المجال الرياضي جو مبهج تسوده العلاقات الطيبة بين العاملين به حيث تسمع كثيراً بين أفراد المجتمع المصرى خلى عندك روح رياضية بدليل أن العبارة (١) جاءت فى المرتبة الأولى وتتص العبارة على: "يسود بين العاملين في المؤسسة التعاون وروح الفريق الواحد، وتتفق هذه النتائج مع ما أشار إليه : **Sojka (٢٠١٤) (٢٩)** أن العلاقات الإنسانية الإيجابية في بيئة العمل تتأسس على قيم مهنية مثل الاحترام المتبادل، التعاون، والانتماء للجماعة ، الحرص على المصلحة العامة والتجرد من

الأنانية التي يجب أن تسود بين أفراد المؤسسة والمتعاملين معها جميعاً، حيث أن العلاقات الاجتماعية الإيجابية لهت تأثير فعال على الإنتاجية ومستويات الأداء الوظيفي.

كما تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من: فرينانديز وآخرون **Fernandes , et.,al** (٢٠١٧)(٢٠)، سمر سعيد (٢٠١٨) (٦) ، بن محمد جلال (٢٠١٩)(٢)، زكية العمرى ونورة تمارب (٢٠٢١)(٥) ، محمد وهبة وآخرون (٢٠٢٤)(١١) على أن هناك موافقات بدرجات متفاوتة ما بين متوسطة وكبيرة على أهمية مجال العلاقات الاجتماعية فى تحقيق جودة الحياة الوظيفية للموظفين.

ومن خلال ما تم عرضه من نتائج ومناقشتها وتفسيرها تم الإجابة على تساؤل البحث الثانى والذي نص على " أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية جاء بدرجة متوسطة " .

ثالثاً: عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثالث للبحث والذي ينص على: " هل هناك إرتباط بين درجة الإلتزام الوظيفى ومستوى جودة الحياة الوظيفية لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية ؟

جدول (٢٠)

معاملات الإرتباط بين محاور الإلتزام الوظيفى ومحاور جودة الحياة الوظيفية لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية

ن = ٦٠

الإلتزام التنظيمى جودة الحياة الوظيفية	الولاء التنظيمى	المسئولية اتجاه العمل	الرغبة فى الاستمرار بالعمل	الايمان بالمؤسسة
الأمان والاستقرار الوظيفي	* ٠,٣٤٩	* ٠,٣٢٧	* ٠,٣٤٥	* ٠,٣٣٨
الأجور والرواتب	* ٠,٣٩٥	* ٠,٤٠٢	* ٠,٤١١	* ٠,٤١٢
الأمن والصحة المهنية	* ٠,٣٣٣	** ٠,٣٣٨	* ٠,٣٢٩	* ٠,٣٢٠
الترقية والتقدم الوظيفي	* ٠,٣٤٨	* ٠,٣٤٢	* ٠,٣٢٥	* ٠,٣٣٨
العلاقات الاجتماعية	* ٠,٣٥١	* ٠,٣٤٧	* ٠,٣٣١	* ٠,٣٤٤

* دال عند مستوى ٠,٠٥

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٢٣٧

يتضح من الجدول رقم (٢٠) وجود ارتباط موجب دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين محاور الإلتزام الوظيفي (الولاء التنظيمي - المسؤولية اتجاه العمل - الرغبة في الاستمرار بالعمل - الايمان بالمؤسسة) ومحاور جودة الحياة الوظيفية (الأمان والاستقرار الوظيفي - الأجور والرواتب - الأمن والصحة المهنية - الترقية والتقدم الوظيفي - العلاقات الاجتماعية) لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية.

ويعزى الباحثون هذه العلاقة الوثيقة بين محاور الإلتزام الوظيفي ، ومحاور جودة الحياة الوظيفية لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية إلى أن مستوى الإلتزام الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية هما وجهان لعملة واحدة، فإذا وجد مستوى جيد من الإلتزام الوظيفي كان ذلك مؤشراً حقيقياً لمستوى عال من جودة الحياة الوظيفية والعكس صحيح.

كما تتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه كل من : محمد أحمد (٢٠١٨)(٩)، محمد السيد (٢٠١٩)(١٠) أنه إذا أردنا أن نحقق الإلتزام الوظيفي الحقيقي يجب أن نعمل على توفير حياة وظيفية جيدة متمثلة في (الأمان والاستقرار الوظيفي - الأجور والرواتب - الأمن والصحة المهنية - الترقية والتقدم الوظيفي - العلاقات الاجتماعية)، وبالتالي يتولد لديهم شعوراً جيداً بالإلتزام الوظيفي ، وجودة الحياة الوظيفية.

كما تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من: فرينانديز وآخرون Fernandes , et.,al (٢٠١٧)(٢٠)، سمر سعيد (٢٠١٨) (٦)، بن محمد جلال (٢٠١٩)(٢)، إيرين وهيسار Eren & Hisar (٢٠٢٠) (١٩)، أيمن حسن (٢٠٢١)(١)، زكية العمراوى ونورة تمرابط (٢٠٢١)(٥)، محمد وهبة وآخرون (٢٠٢٤)(١١) على أن هناك ارتباط موجب دالة إحصائياً بين محاور الإلتزام الوظيفي ومحاور جودة الحياة الوظيفية لدى بعض الموظفين بالمؤسسات المختلفة.

ومن خلال ما تم عرضه من نتائج ومناقشتها وتفسيرها تم الإجابة على تساؤل البحث الثالث والذي نص على "هل هناك ارتباط بين درجة الإلتزام الوظيفي ومستوى جودة الحياة الوظيفية لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية ؟ جاءت الإجابة بأن هناك ارتباط موجب دالة إحصائياً بين محاور الإلتزام الوظيفي ومحاور جودة الحياة الوظيفية".

الإستخلاصات:

في ضوء أهداف البحث وتساؤلاته والمعالجات الإحصائية للبيانات، والنتائج التي تم التوصل إليها، توصل الباحثون إلى الإستخلاصات التالية :

- عدم وجود ولاء للنادي وهذا يؤدي إلى اختفاء الالتزام التنظيمي لبعض العاملين بالأندية الرياضية.
- عدم وجود مسؤولية تجاه العمل لدى بعض العاملين أدى إلى عزوف بعضهم عن المواقع الوظيفية لانجاز الأعمال والمهام المطلوبة.

- الرغبة في الاستمرار في العمل من أجل التطلع للحصول على مرتبة وظيفية مميزة.
- توافر مناخ تنظيمي جيد للعاملين بالأندية الرياضية من خلال إقامة علاقات اجتماعية بين الزملاء نابع من ايمانهم بالمؤسسة التي يعملون بها.
- عدم توافر أمان وظيفي للعاملين أدى إلى تهديدهم بالاستغناء عنهم مما أدى إلى اختفاء التميز والابداع الوظيفي.
- عدم الشعور بالرضا تجاه الحوافز والمكافئات مما يؤثر على الطاقة الانتاجية لديهم.
- عدم توافر عوامل أمن وسلامة في الحياة المهنية.
- عدم تناسب الموقع الوظيفي للشخص مع مؤهلاته العلمية.

التوصيات :

في ضوء ما توصل إليه الباحثون من إستخلاصات يوصى بما يلي :

- ١- الاهتمام بتحسين جودة الحياة الوظيفية لما لها من تأثير فعال في محاور الإلتزام الوظيفي للعاملين بالأندية الرياضية بمحافظه القليوبية.
- ٢- على المسؤولين تطوير الإلتزام التنظيمي لدى العاملين من خلال توفير بيئة تنظيمية تسمح بالابتكار والإبداع الوظيفي وتتسم بعلاقات الاحترام والتقدير بين العاملين وتوفير الرعاية.
- ٣- تطوير نظام الأجور والعلاوات داخل الأندية الرياضية لدفع العاملين لبذل جهد أكبر والعمل على تحقيق أهداف المؤسسة.
- ٤- وضع نظام ترقية فعال يقوم على مبدأ المساواة ومحاربة المحسوبية في هذا المجال.
- ٥- تحسين العلاقة بين المسؤولين والمرؤسين بالأندية الرياضية بمحافظه القليوبية لزيادة مستوى الإلتزام الوظيفي.
- ٦- دراسة جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بدرجة الإحتراق الوظيفي بالأندية الرياضية بمحافظه القليوبية.



المراجع

أولاً : المراجع العربية:

- ١- أيمن حسن على (٢٠٢١): "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للعاملين بالتطبيق على البنوك الحكومية المصرية"، مجلة الشروق للعلوم التجارية، العدد (١٣). الكلية العسكرية لعلوم الإدارة، القاهرة.
- ٢- بن محمد جلال (٢٠١٩): "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على عينة من عمال مستشفى مدينة حاسي بحبح الجلفة"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر.
- ٣- جاد الرب سيد محمد (٢٠١٨): "جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية"، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ٤- خضير كاظم حمود (٢٠٢٠): "إدارة الجودة في المنظمات المتميزة"، ط٢، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- ٥- زكية العمراوي، نورة تمرابط (٢٠٢١): "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية الجزائرية" دراسة ميدانية"، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد (١٥)، العدد الأول، جامعة أم البواقي، الجزائر.
- ٦- سمر سعيد البياري (٢٠١٨): "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير، كلية إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية.
- ٧- صلاح الدين عبد الباقي (٢٠١٢): "السلوك الإنساني في المنظمات"، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- ٨- كمال الدين درويش، أشرف عبد المعز (٢٠١٠): "المنظمات الرياضية الأهلية، مكتبة الأصدقاء، القاهرة.
- ٩- محمد أحمد درويش (٢٠١٨): "نظرية الالتزام التنظيمي"، عالم الكتب، القاهرة.
- ١٠- محمد السيد حمزاوي (٢٠١٩): "السلوك الإداري والتنظيمي في المنظمات المدنية والأمنية، مكتبة الشقري للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ١١- محمد وهبة محمد، محمد حجازي، محمد عبدالسلام راغب، سالي يوسف الشيخ (٢٠٢٤): "تأثير الالتزام التنظيمي على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والنية لترك العمل" دراسة تطبيقية على العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص"، مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، المجلد (٦١)، العدد الرابع، جامعة الإسكندرية.

١٢- مصطفى السيد مصطفى (٢٠١٥): إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية ، دار النهضة العربية ، القاهرة.

١٣- مؤيد سعيد السالم (٢٠٠٩): إدارة الموارد البشرية المعاصرة - مدخل استراتيجي تكاملي ، دار إثراء للنشر، عمان.

ثانياً: المراجع الأجنبية :

14- Afsar, Selda Tatdemir.(2014); “ Impact of the Quality of Work-life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey,” International Journal of Social Sciences Vol. III, (4), p.,p124-152

15-Bahrami ,Susan & Habibzadeh, Abbas (2017):Evaluation of Quality of Work Life and its Dimensions in Iranian Higher Education, Middle East Journal of Family Medicine, p.230.

16-Becker, T., Randal, D., & Riegel, C., (2018): The multidimensional view of commitment and theory of reasoned action: A comparative evaluation. Journal of Management, 21 ,(4): p.,617-638.

17-Dennis M. Marchiari & Alan B. Henkin , (2014) : Organizational Commitment of ahealth Profession Faculty : dimensions , correlates and conditions , Publisher Taylor and Francis , Medical Teacher , Vol.,(26) ,

18-Dessler, G., (2011): Human resource management .(13th Ed). India: Publishing as Prentice Hall.

19-Eren, H., & Hisar, F.,(2020): Quality of work life perceived by nurses and their organizational commitment level. International Journal of Human Sciences.

20-Fernandes, et., al (2017): Quality of Work Life: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations, ESPACTION, 38,(3).

21-Hain,C., & Einsteion ,W., (2014): Quality of Work life (QWL): What can unions do ? “.S.A.M. Advanced Management Journal ,55,(2),p., 17-28.



- 22-Kaur, A., (2016):** Quality of Work Life.IJESC International Journal of Engineering Science and Computing,1 (6),p.,7-21.
- 23-Leong, C., Furnham, A., & Cooper, C., (2016):** The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship. Human Relations, 49 ,(10): p.,1345-1363.
- 24-Lewis, D., et al., (2011):** Extrinsic and Intrinsicof quality of work life, Leadership in Health servies, 14,(2),p., 9-15.
- 25-Meyer, J., & Allen, N., (2011) :** A Three-component conceptualization oforganizational commitment. Human Resource Management Review, 1,p., 61-89.
- 26-Normala, D., (2010):** Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms. International journal of business and management, 5(10), p.,75.
- 27-Northcraft, T., & Neale, H., (2016):** Organisation Behaviour. London : Prentice-Hall.
- 28- Robbins, Stephen P. & Judge Timothy A;(2013):Organizational Behavior**, 15th. Ed Inc., publishing as Prentice Hall, United States of America.
- 29-Sojka, L., (2014):** Specification of the Quality of Work Life characteristics in the Slovak Economic Environment, Sociológia, 46(3),p.,284-285.
- 30-Vecchio, Robert P.(2014):** "Organizational Behavior " Orlando, the Dryden Press.