

جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المشرفين الفنيين الرياضيين في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي للمنطقتين الوسطى والجنوبية في العراق

م. م. هاشم محمد حرز

أ. م. د جاسم سعد جاسم

مخلص البحث باللغة العربية

هدفت الدراسة الى بناء مقياسي جودة حياة العمل و الاستغراق الوظيفي والتعرف على علاقة جودة حياة العمل في الاستغراق الوظيفي لدى المشرفين الفنيين الرياضيين في المنطقتين الوسطى والجنوبية . استخدم الباحث المنهج الوصفي بطريقة المسح الميداني . يكون مجتمع البحث من المشرفين الفنيين الرياضيين في المنطقتين الوسطى والجنوبية للعام (2022) والبالغ عددهم (285) وتم تقسيم عينة البحث الى عينة البناء والبالغ عددهم (120) وعينة التطبيق والبالغ عددهم (60)، استخدم مقياسي جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي الذي سيعدهما الباحث كأداة لجمع البيانات . أظهرت الدراسة وجود علاقة ذو دلالة إحصائية لجميع أبعاد جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي . وفي ضوء هذه النتائج قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات تمثلت أهمية اختيار نموذج الدراسة ومتغيراتها في منظمات عراقية أخرى (غير أقسام النشاط الرياضي والمدرسي) مثل المصارف والمنظمات الصناعية وشركات الاتصال وغيرها.

Abstract

The quality of work life and its relationship to job involvement among technical sports supervisors in the sports and school activity departments of the central and southern regions in Iraq

By

Dr. Jassim Saad Jassim

Hashem Mohammed Herz

The study aimed to construct two measures of quality of work life and job involvement and to identify the relationship of quality of work life in job involvement among technical sports supervisors in the central and southern regions. The researcher used the descriptive approach using the field survey method. The research population is made up of sports technical supervisors in the central and southern regions for the year (2022) and their number is (285). The research sample was divided into a construction sample of (120) and an application sample of (60). Use the two measures of quality of work life and job involvement that the researcher will prepare as a data collection tool. The study showed that there is a statistically significant relationship for all dimensions of the quality of work life on job engagement. In light of these results, the study presented a set of recommendations. The importance of selecting the study model and its variables in other Iraqi

organizations (other than the sports and school activity departments) such as banks, industrial organizations, communication companies, and others.

1-التعريف بالبحث:

1-1 المقدمة وأهمية البحث:

تُعد جودة حياة العمل من الموضوعات ذات الأهمية لنجاح المنظمات وذلك عن طريق توفير جو عمل يتناسب واحتياجات العاملين إذ تسعى المنظمات الى توفير جو عمل يتصف بالوضوح وتقدير الجهود المبذولة والتشاور والمشاركة في صنع القرارات وتبادل المعلومات إضافة الى الاهتمام باحتياجات العاملين داخل وخارج المنظمة وكسب الثقة وتقدير الابداعات من قبل الإدارات ،وتوفير أجواء السلامة والأمان الحالي والمستقبلي ،كل هذا وغيره يؤدي الى بيئة عمل مميزة ومستقرة توفر سبيل في الوصول الى استغراق العاملين في وظائفهم و ولائهم وتفانيهم في العمل الامر الذي يحقق الأداء الأفضل و هو الهدف المنشود للمنظمة الذي تسعى له المنظمات سواء في الأرباح و المنافسة و غيرها. وقد امتازت فترة السبعينات بظهور مصطلح جودة حياة العمل كمصطلح علمي اهتم بدراسته الباحثين والذي تزامن مع الاهتمام المتزايد بمفهوم إدارة الجودة الشاملة، (جاد،2008:ص33)، إذ انسجم هذا الاهتمام مع سعي الإدارة في منظمات عدة الى وضع خطط ومشاريع متكاملة تهدف الى تحسين إنتاجية قوة العمل مع مراعاة جودة حياة العمل الوظيفية، (عبدالرحمن تيشوري2010:ص10)، الا أن أواخر السبعينات وبداية الثمانينات شهدت تراجع إهتمام المنظمات بممارسة الأنشطة التي تحسن جودة العمل وقد عُدَّت أبان تلك الفترة من المواضيع الثانوية (martel&dupuis2006:p333-368) ، ولذلك عُدَّة جودة حياة العمل أحد المتطلبات الأساسية للإنتاجية المنتظمة، وأحد العناصر الأساسية وظيفياً التي تتماشى مع إعادة الهيكلة (Shrestha&Adhikari2019:p119) ، إذ تبلورت تلك التوجهات والدراسات لخلق مدخل تطبيقي لنوعية حياة العمل من قبل معهد(Tavistock) للعلاقات الإنسانية في لندن. والذي سُمي بالنظام الاجتماعي التقني الذي يجمع بين هيكل العمل والعاملين والتكنولوجيا إذ يشير هذا المدخل الى أن الفرد في المنظمة هو المورد الأهم الذي يحتاج الى توفير أجواء عمل ملائمة ومشجعة له، إذ يؤدي ذلك بالنتيجة الى زيادة إنتاجية العمل(Hian&Einstein1990:p17) ، وفي ظل سعي المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها والقطاع التي تعمل ضمنها إلى تحسين مخرجاتها التنظيمية، فهي في سعي مستمر نحو التعرف على مختلف الممارسات التي من شأنها تحسين هذه المخرجات، ومنها على وجه الخصوص الممارسات المتعلقة بالعاملين فيها .ومن بين المفاهيم التي أظهرت أثراً إيجابياً منذ مطلع التسعينات في تحسين المخرجات التنظيمية مفهوم الاستغراق الوظيفي، وهو المفهوم الذي يتعلق بشغف العاملين نحو التميز الوظيفي وتنفيذ مهام العمل كأعضاء فاعلين في المنظمة يسعون إلى مساعدة المنظمة والمضي بها قدماً نحو النجاح من خلال تقديم أفضل ما لديهم.(Ott,2007:p10)

1-2مشكلة البحث:

نعيش في عصر مليء بالمتغيرات والمستجدات بل ان حدوث الازمات حدث متوقع لكل المؤسسات ومنها المؤسسات التعليمية ، التي تمتاز ببيئة مفتوحة على ما حولها وبحساسية عالية تجاه الازمات سواء كانت داخلية ام خارجية بفعل المسؤولية الاجتماعية والثقافية والعلمية الملقاة على عاتقها تجاه المجتمع في بناء الانسان المبدع والمبتكر ليتمكن من التصدي لتلك المتغيرات والتحديات والتأقلم معها، وبالتالي كلما استطاعت التأقلم مع تلك المتغيرات كان لديها القدرة على التعامل مع الازمات سواء كانت داخلية ام نزاعات او تحديات

تتعلق بالحريات والحقوق بثبات واتزان، وبالتالي القدرة على اتخاذ القرار المناسب بالسيطرة على الازمة ، وإن ما تواجهه اقسام النشاط الرياضي والمدرسي من تحديات في عالم سريع التغيير يتطلب مهارات تؤثر في أداء العاملين وتزيد من اندماجهم بوظائفهم، وتوجه طاقاتهم نحو أداء مهامهم لأن التحديات الكثيرة التي تواجهها اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في الوقت الحاضر ومن بينها التغيرات التي تحدث في بيئة العمل والمشاكل والنزاعات التي تحدث بين الموظفين أدت الى اهتمام بالباحثين والمتخصصين في مجال ادارة وتنظيم بإيجاد الحلول المناسبة لهذه المشاكل ، والتي تصب اهتمامها على خدمة العاملين وتلبية احتياجاتهم، ومن ثم يقومون بخدمة المؤسسة مما ينعكس على المخرجات التعليمية ،لأن المنظمات التي تسعى الى النجاح تلتزم بمنهج واضح لتحفيز موظفيها للأبداع الوظيفي ، وجودة حياة العمل تعد احد المتغيرات التنظيمية المهمة والتي تهدف الى تحقيق الرضا الوظيفي ورفاهية العاملين مع السعي لتحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية تحت ظروف عمل آمنة وصحية وانخفاض الاجهاد فضلا عن إن العالم اليوم يشهد الكثير من التعقيدات الفكرية والاجتماعية والاقتصادية والاختلافات في الرؤى والثقافات وتحت ظل هذا تعقيد كان من الضرورة للمنظمات التفكير بكيفية إتباع الأساليب التنظيمية الحديثة التي من شأنها رفع المردودات للعاملين المادية منها والنفسية، وتحقيق الاستغراق الوظيفي للعاملين، لأنه يعتبر عاملاً مهماً في تحسين تنفيذ مهام العمل من خلال تكريس العاملين لجهودهم نحو التميز في أداء تلك المهام يؤثر ذلك بطبيعة الحال بصورة سلبية في الأداء الوظيفي لمكونات ووظائفهم ، وفي الروح المعنوية للعاملين ومدى إنجازهم لواجباتهم بدقة وإتقان وفي درجة انضباطهم وتعاملهم مع بعضهم البعض ومستوى التعاون بينهم .وعليه فان مشكلة الدراسة تتمثل بعدم إدراك الاستغراق الوظيفي، وهو الأمر الذي يتطلب إجراء دراسة ميدانية تسهم بتعزيز اتجاهات المنظمات نحو متغير الاستغراق الوظيفي في حال أظهرت النتائج وجود علاقة لجودة حياة العمل مع الاستغراق الوظيفي .وبتحقيق هذا الهدف فان الدراسة تكون قد أسهمت بتقديم ما يفيد الباحثين والمنظمات في إدراك أهمية الاستغراق الوظيفي وأخذ مكوناته بعين الاعتبار سعياً وراء تحسين الأداء الوظيفي وفي ضوء ما تقدم، من خلال خبرة الباحث لوحظ بعض المؤشرات التي تشير إلى وجود قصور وخلل في الاستغراق الوظيفي لدى العاملين وهذا يدل الى انخفاض مستوى الاستغراق الوظيفي من خلال الغياب، وانخفاض مستوى الدافعية، والعزوف عن البرامج التدريبية، والتسرب من دوامهم إلى أعمال أخرى، وأيضاً تزايد معدلات التقاعد.

1-3 أهداف البحث:

يهدف البحث الى:

- 1- بناء مقياسي جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي لدى المشرفين الفنيين الرياضيين.
- 2- معرفة مستوى مقياسي جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي لدى المشرفين الفنيين الرياضيين.
- 3- معرفة مدى علاقة ارتباط جودة حياة العمل في الاستغراق الوظيفي لأقسام النشاط الرياضي والمدرسي للمنطقتين الوسطى والجنوبية في العراق

4-1-4 مجالات البحث:

1-4-1 المجال البشري:

المشرفين الفنيين الرياضيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في وسط و جنوب العراق

4-1-2 المجال الزمني:

من 2022/11/1 الى 2023/2/1

4-1-3 المجال المكاني:

اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في وسط وجنوب العراق.

2-منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

2-1منهج البحث:

على وفق متطلبات التوصل لحلول مشكلة هذه الدراسة، وما فرضته على الباحث من اجراءات المسح، عمد الباحث إلى اعتماد منهج البحث الوصفي وهو " المنهج الذي يصف ظاهرة من الظواهر وفق خطة بحثية معينة تتضمن وصف الظواهر ، وجمع الحقائق والمعلومات حولها ، وتقويم هذه الظواهر في ضوء ما ينبغي أن تكون عليه ، وفي ضوء معايير أوفق ، وإقتراح الخطوات التي يجب أن تكون عليها(مجدي صالح ، 2019، ص208).

2-2 مجتمع البحث

يذكر صالح محمد " أن مجتمع البحث مصطلح علمي منهجي يُراد به كُُل من يُمكن أن تعمم عليه نتائج البحث، وذلك طبقاً للمجال الموضوعي لمشكلة البحث" (صالح محمد ، 2015، ص 91) " تتمثل حدود مجتمع البحث من المشرفين الفنيين الرياضيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي عمد الباحث إلى التوجه لدراستهم "لكونهم مجتمع مشكلة الدراسة أنفسهم"، ويحققون مختلف أغراض إجراءات منهجيتها، وكما مبيّن تفاصيلهم في الجدول (1) لذا اختيرت العينة بطريقة تؤكد تمثيلها للمجتمع الاصيلي بالطريقة العمدية وكالاتي :

الجدول رقم (1)

ت	توزيع العينة	عدد العينة	النسبة المئوية	الملاحظات
1	عينة الاستطلاعية	20	10%	
2	عينة البناء	120	60%	
3	عينة التطبيق النهائي	60	30%	
المجموع		200	68.49%	

3-3 الاجهزة والوسائل والادوات المستخدمة في البحث:

3-3-1 وسائل جمع المعلومات:

يحتاج الباحث إلى البيانات المختلفة لإتمام بحثه ولا بد أن يختار الأدوات المناسبة لجمع البيانات سواء كانت ثانوية أو أولية علماً أنه يوجد العديد من أدوات جمع البيانات والتي يمكن ان يختار الباحث ما يناسب بحثه (فايز جمعة وآخرون 2010:ص75)

وقد استخدم الباحث المراجع الآتية:

1- المصادر والمراجع العربية والاجنبية.

- 2- الدراسات والبحوث السابقة .
- 3- الشبكة الدولية للمعلومات (الانترنت) .
- 4- الاستبانة ملحق .
- 5- المقابلة .

3-3-2 الاجهزة والادوات المستخدمة

- 1- جهاز حاسوب نوع dell .
- 2- حاسبة يدوية نوع (kenko) .
- 3- أدوات (مكتبية وقرطاسية) .
- 3-3-3 وسائل المستخدمة في البحث:
- 1- الوسائل الاحصائية .
- 2- برمجيات الحاسبة الالكترونية واليدوية .
- 3- شبكة الانترنت
- 4- الاختبارات والقياس

3-4 اجراءات البحث الرئيسية :

3-4-1 اجراءات بناء مقياسي جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي :

تعرف إجراءات تصميم المقياس بانها " مجموعة من الخطوات الأساسية التي يمكن اتباعها عند بناء الاختبار أو المقياس و كيفية الربط بين وحدات القياس لقياس الجوانب الكلية للمهارات أو السمة او الصفة المقدره ،(محمد حسن علاوي 2002:ص319)

لقد سعى الباحث إلى تصميم مقياسي جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي بما يتلائم ، والأسس العلمية التي انطلق منها موضوع البحث معتمدا على الأدبيات و المراجع الخاصة بالموضوع وكذلك المصادر الخاصة بقسم النشاط الرياضي والمدرسي في وسط وجنوب العراق .

3-4-2 الغرض من بناء مقياسي جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي:

أن الحاجة المبكرة لتحديد الغرض من الاختبار عند العزم على بنائه تنبع من الفرضية القائلة بان شكل الاختبار وبعض خصائصه تختلف باختلاف الغرض من ذلك الاختبار.(عبد الله الصمادي وماهر الدرابيع 2004:ص22) ، وترتب على ذلك أن يقوم الباحث بالتعرف على جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي من وجهة نظر المشرفين الفنيين الرياضيين في النشاط الرياضي والمدرسي ومن ثم أعداد مقياسين يتصفان بالشمولية والدقة في قياس جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي .

3-4-3 تحديد مجالات المقياس:

قام الباحث بتصميم مقياس جودة حياة العمل ، إذ يكشف المقياس عن (8) مجالات مختلفة من جودة حياة العمل (الرضا الوظيفي ، الرفاه العام ، الاجهاد في العمل ، الترقبات غير المتحيزة ، التوازن بين الحياة والعمل ، احترام الذات ، ظروف العمل ، السيطرة على العمل) ، وكذلك يكشف مقياس الاستغراق الوظيفي عن (3) مجالات مختلفة من الاستغراق الوظيفي (الاستغراق الإدراكي المعرفي و الاستغراق العاطفي و الاستغراق الجسدي) ولغرض بناء مقياس جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي من وجهة نظر المشرفين الفنيين الرياضيين في وسط وجنوب العراق ، قام الباحث بعرض المقياسين على مجموعة من الخبراء والمختصين

بمجال الادارة الرياضية والاختبار والقياس والبالغ عددهم (15) خبيراً لغرض بيان رأيهم حول صلاحية المقياس في جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي من وجهة نظر المشرفين الفنيين الرياضيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي، وبعد إطلاع الخبراء والمختصين على المقياسين أبدوا رأيهم حول صلاحيته ومطابقتها لدى أفراد العينة ومستوياتهم وقد حصل الباحث على نسبة اتفاق جيدة لآراء الخبراء وجدول (2) يبين ذلك .

جدول (2)

يبين النسبة المنوية وقيمة مربع كاي لمقياسي جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي

ت	المجالات	عدد الخبراء	تصلح	لا تصلح	كا ²	sig	الدلالة	
مقياس جودة حياة العمل	1	الرضا الوظيفي	15	14	1	11.267	0.001	معنوي
	2	الرفاه العام	15	15	0	15	0.000	معنوي
	3	الاجهاد في العمل	15	13	2	8.067	0.005	معنوي
	4	الترقيات غير المتحيزة	15	15	0	15	0.000	معنوي
	5	التوازن بين الحياة والعمل	15	15	0	15		
	6	احترام الذات	15	14	1	11.267	0.001	معنوي
	7	ظروف العمل	15	14	1	11.267	0.001	معنوي
	8	السيطرة على العمل	15	13	2	8.067	0.005	معنوي
مقياس الاستغراق الوظيفي	1	الاستغراق الإدراكي المعرفي	15	14	1	11.267	0.001	معنوي
	2	الاستغراق العاطفي	15	13	2	8.067	0.005	معنوي
	3	الاستغراق الجسدي	15	13	2	8.067	0.005	معنوي

معنوي عند مستوى دلالة (0,005)

3-4-4 اعداد الصيغة الاولى لفقرات المقياسي على المحكمين :

تعد عملية " إعداد فقرات المقياسي من أهم الخطوات حيث أن عملية إعداد فقرات المقياس تتطلب

توافر شروط معينة لدى مصمم المقياس والاختبار وهي:

- التمكن من المادة العلمية المتخصصة والمتعلقة بالموضوعات المراد قياسها.
 - الطلاقة اللغوية وسهولة التعبير بلغة بسيطة.
 - معرفة الطرائق المختلفة لكتابة المفردات حتى يستطيع أن يختار منها ما يناسب هدف الاختبار.
- أن تكون لديه القدرة على تصور وابتكار المواقف التي يمكن من خلالها قياس القدرة او السمة المراد قياسها. (ممدوح عبدالمنعم وعيسى عبدالله 1996:ص140) وقام الباحث بعرض فقرات المقياسين على الخبراء البالغ عددهم (15) خبير هم أنفسهم الذي تم عرض مجالات المقياسين عليهم سابقاً.

3-4-6 اختيار سلم التقدير:

عرض سلم التقدير المقترح لمقياسي مقياس جودة حياة العمل ومقياس الاستغراق الوظيفي على الخبراء في الإدارة وعلم النفس في المجال الرياضي وذلك ليبيان آرائهم حول سلم التقدير الخماسي المقترح ، حيث كانت اجابات الخبراء متفقة على سلم التقدير بنسبة (١٠٠ %) وهذا يؤكد صلاحية سلم التقدير المقترح لمقياسي القيادة المحاوره والاستغراق الوظيفي، كما مبين في جدول(3)

جدول (3)

يبين سلم التقدير لفقرات المقياس

اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
5	4	3	2	1

3-5 القدرة التمييزية :

إن الكشف عن القوة التمييزية يجري من خلال معرفة الدرجة الكلية لإجابة أفراد العينة قيد الدراسة ثم يتم ترتيب الاستمارات تنازلياً ،"بعدها يتم اختيار مجموعتين طرفيتين بواقع 27% من العينة الكلية التي أخضعت للقياس، مجموعة عليا ممثلة بالأفراد الحاصلين على أعلى الدرجات، ومجموعة دنيا ممثلة بالأفراد الحاصلين على أوطأ الدرجات(عبد الله الصمادي وماهر الدرابيع 2003:ص155) وبذلك تكونت لدى الباحث مجموعتان عليا ودنيا قوام كل منهما(27) عضواً ولحساب قوة تمييز الفقرة استخدم قانون (ت) وبعد تطبيق العمليات الإحصائية لاستخراج القدرة التمييزية للفقرات حيث ظهرت النتائج التالية:

1- تراوح الوسط الحسابي لمقياسين (1,400) و (3,500)

2- استبعدت بعض الفقرات لعدم ظهور معامل تمييز عال ليقى عدد فقرات (56) فقرة.

3-6معامل الاتساق الداخلي:

ان هذا الأسلوب يبين لنا مدى تجانس الفقرات إذ ربما تكون هناك فقرات مكررة لكنها تقيس أبعاداً مختلفة لذا يستخدم معامل الاتساق الداخلي لتحقيق هذا الغرض وكثير من الدراسات عللت استخدامها لهذا الأسلوب لأنه يمتاز بمميزات عديدة هي.

1- يوفر لنا مقياساً متجانساً في فقراته.

2- إن القوة التمييزية للفقرة تكون متشابهة لقوة المقياس التمييزية.

3- القدرة على إبراز الترابط بين فقرات المقياس.

وقد استخدم الباحث معامل الارتباط (بيرسون) بين درجات أفراد العينة على كل فقرة وبين درجاتهم على المقياسين ككل بوساطة الحقيبة الإحصائية (spss) وبعد إتمام التحليل الإحصائي اتضح ان جميع الفقرات متسقة .(باسم نزهت وطارق حميد 1987:ص96)

3-6-1طريقة الاتساق الداخلي(معامل الثبات) :

وقام الباحث بحساب معامل الثبات بطريقة الفاكرونباخ لمقياس جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي لكل أفراد عينة البناء البالغ عددها(120) مشرف فني رياضي في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي باستعمال الحقيبة الإحصائية(spss) وظهر إن قيمة معامل الثبات لمقياس (0,989) وهي قيمة ثبات عالية .

3-7 التجربة الاستطلاعية لفقرات لمقياسي القيادة المحاوره والاستغراق الوظيفي:

تعتبر التجربة الاستطلاعية " عملية التدريب للباحث للوقوف على السلبيات والايجابيات التي تقابله خلال الاختبارات التفاديها مستقبلا" (المندلأوي 1989:ص156)، بعد أن أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية قبل التطبيق النهائي للبحث بوقت ملائم وذلك من خلال تطبيق المقياس وعلى عينة مكونة من (20) مشرفين فنين رياضيين من محافظتي كربلاء والنجف بتاريخ 1-2022/11/6 لغرض تهيئة أسباب النجاح عند تطبيق المقياس الرئيسي على عينة البحث .

3-8 التطبيق النهائي للمقياس :

بعد استكمال كل متطلبات بناء المقياس واصبح جاهز بصيغته النهائية للتطبيق إذ تكون مقياسي جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي من (56) فقرة موزعة على (8) مجالات في جودة حياة العمل و (3)مجالات في الاستغراق الوظيفي، وقام الباحث بتطبيق المقياسين بصورتها النهائية على عينة التطبيق البالغ عددها (60) مشرفاً فنياً رياضي في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي للمدة من (10/ 11/ 2022) إلى (1 / 2 / 2023) ، تم تسليم الاستمارات يدويا وبعد تحليل استجابات عينة البحث جمعت البيانات في استمارة خاصة إذ أصبح لكل شخص من أفراد العينة درجة خاصة به .

3-9 الوسائل الإحصائية

اعتمد الباحث الحقيبة الإحصائية spss ومستخدمًا الوسائل الإحصائية الآتية:

- 1- الوسط الحسابي
- 2- اختبار (تي تيس) للعينات المستقلة
- 3- معامل الفاكرونباخ
- 4- الانحراف المعياري
- 5- معامل الارتباط البسيط(بيرسون)
- 6- معامل الالتواء
- 7- مربع كاي
- 8- معادلة الارتباط (سيرمان-براون)

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

4-1 عرض مستويات مقياس جودة حياة العمل وتحليلها ومناقشتها:

جدول رقم (4)

يبين المؤشرات الإحصائية لمقياس جودة حياة العمل لعينة الدراسة

المستوى	الخطأ المعياري	معامل الالتواء	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	عينة التطبيق	الوسط الحسابي	المقياس
متوسط	0.267	0.376	186	54.628	60	200.64	جودة حياة العمل

النتائج المعروضة في جدول (3) عينة الدراسة في مقياس جودة حياة العمل المصمم من قبل لباحث وكان الوسط الحسابي (200,64) والانحراف المعياري (54,628) وهو اعلى من الوسط الفرضي (186) وقد حقق معامل الالتواء (0,376) واما مقياس الاستغراق الوظيفي كان الوسط الحسابي (75,84) والانحراف

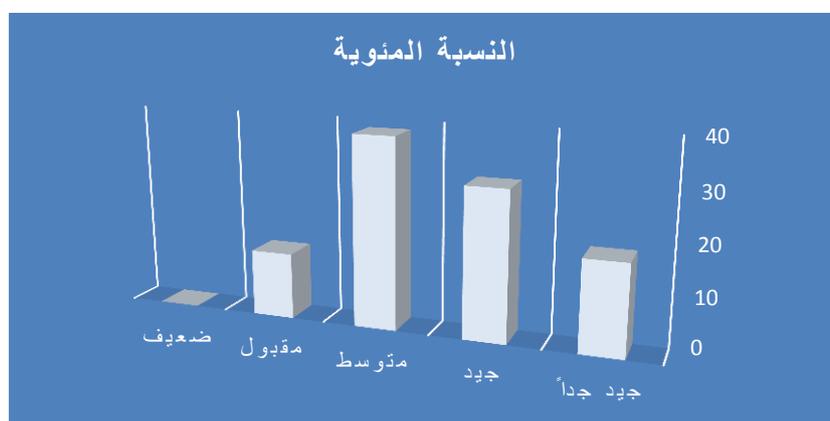
المعياري (29.629) وهو اعلى من الوسط الفرضي (186) وقد حقق معامل الالتواء (0.286) وهذا يدل على اعتدالية توزيع العينة على منحنى التوزيع الطبيعي الذي وقع بين $3 \pm$ وهنا يكون توزيع العينة توزيعاً طبيعياً اذ كلما انحصرت قيمة معامل الالتواء بين $3 \pm$ كانت العينة متجانسة. (وديع ياسين ومحمدحسن 1999:ص165-178)

جدول رقم (5)

يوضح المستويات المعيارية لمقياس جودة حياة العمل

المستويات	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	التكرار	النسبة المئوية
جيد جداً	81-60	311-250	12	33,20%
جيد	70-51	280-200	16	25%
متوسط	56-40	210-160	25	39 %
مقبول	40-32	161-100	7	33%
ضعيف	32-20	111-62	0	0%

من خلال الجدول (4) يوضح ان العينة توزعت على عدة مستويات في مقياس جودة حياة العمل الذي يبين ان أفراد عينة الدراسة الذين بلغوا مستوى جيد جداً كان عددهم (12) وكانت نسبتهم المئوية (33,20%) اما الذين بلغوا مستوى جيد فكان عددهم (16) وكانت نسبتهم المئوية (25%) . اما الذين بلغوا مستوى متوسط فكان عددهم (25) وكانت نسبتهم المئوية (39%). اما الذين بلغوا مستوى مقبول فكان عددهم (7) وكانت نسبتهم المئوية (33%). اما الذين بلغوا مستوى ضعيف فكان عددهم (0) وكانت نسبتهم المئوية هي (0%)



شكل رقم (1)

يوضح النسب المئوية لتوزيع عينة الدراسة في مقياس جودة حياة العمل

يعز الباحث الى ان بيئة الاعمال تتغير وتتطور باستمرار، أصبحت إدارة المنظمات من المهام الصعبة والمعقدة، ومن هذه المهام الصعبة هي كيفية جذب واستبقاء موارد بشرية تنافسية لتصبح قادرة على مواجهة المنافسة المتزايدة ، وأكد Shrestha2019 على أن التركيز على جودة حياة العمل بمثابة أداة أساسية لتعزيز معنويات العاملين وكفاءتهم مما يجعلهم قادرين على الوصول الى مستوى عالي من الإنتاجية، ونتيجة لذلك، أولت المنظمات اهتماماً كبيراً في كل من البلدان الصناعية والبلدان النامية لجودة حياة العمل،(Shrestha&Adhikari2019:p119-145) فقد أكد (Walton) أن جودة حياة العمل كانت

طريقة مهمة لإنقاذ القيم البشرية والبيئية التي تجاهلها الكثيرون بسبب التقدم التكنولوجي للنمو الاقتصادي والإنتاجية. (Walton :1973:p11-21) ويوضح كل من (Hassan&Razak) ان جودة حياة العمل تعد قضية جديدة في المنظمات لأن معظم الدراسات السابقة التي أجرتها مختلف الأبحاث أثبتت أن جودة حياة العمل كانت من الأولويات الأساسية التي يجب أن تفكر بها المنظمة. (Hassan&Razak2014:p24-34) ويتفق الباحث مع(Leitao2019:p16) أن التخلص من كل هذه المشاكل على المنظمات توفير مكان او بيئة عمل ذات جودة عالية اذ يرتبط أداء مكان عمل الموظف بمجموعة من العوامل التي تؤثر على صحة العمال وعاداتهم وبيئتهم ورفاه الموظفين ،كما يرى الباحث ارتباط جودة حياة العمل مع الاستغراق الوظيفي، والتحفيز، والإنتاجية، والصحة، والأمن الوظيفي، والسلامة والرفاهية، ويشمل المفهوم آثار مكان العمل على مجالات الحياة غير المتعلقة بالعمل، والرضا عن الحياة العامة والسعادة الشخصية والرفاه الشخصي. علاوة على ذلك، سيؤثر تحسين جودة حياة العمل للموظفين بشكل إيجابي على إنتاجية المنظمة، في حين أن الإنتاجية المضافة ستقوي جودة حياة العمل.

2-4 عرض مستويات مقياس الاستغراق الوظيفي وتحليلها ومناقشتها:

جدول رقم (6)

يبين المؤشرات الإحصائية لمقياس الاستغراق الوظيفي لعينة الدراسة

الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	العينة	الالتواء	الخطأ المعياري	المستوى
70.70	29.500	77	60	0.300	0.553	متوسط

النتائج المعروضة في جدول (5) قد عينة الدراسة في مقياس الاداء الوظيفي المصمم من قبل لباحث الوسط الحسابي (70,70) والانحراف المعياري (29,500) وهو اعلى من الوسط الفرضي (77) وقد حقق معامل الالتواء (0,300) وهذا يدل على اعتدالية توزيع العينة على منحنى التوزيع الطبيعي الذي وقع بين $3 \pm$ وهنا يكون توزيع العينة توزيعاً طبيعياً اذ كلما انحصرت قيمة معامل الالتواء بين $3 \pm$ كانت العينة متجانسة. (وديع ياسين ومحمدحسن 1999:ص165-178)

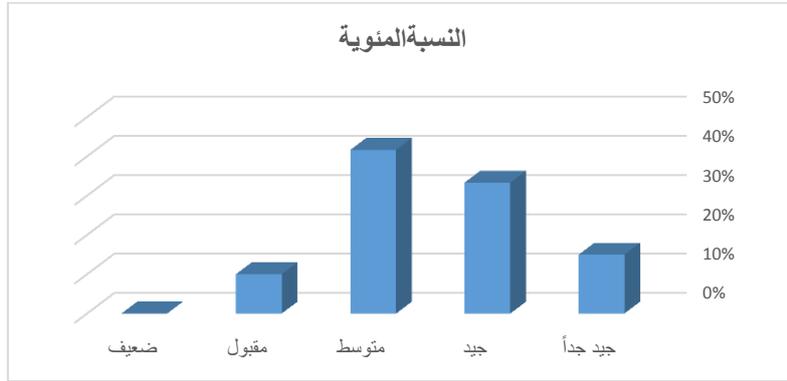
جدول رقم (7)

يوضح المستويات المعيارية لمقياس الاستغراق الوظيفي

المستويات	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	التكرار	النسبة المئوية
جيد جداً	80-70	130-100	10	16%
جيد	68-50	109-80	22	34%
متوسط	56-40	88-66	25	41.66 %
مقبول	44-33	67-48	3	5%
ضعيف	32-20	46-26	0	0%

من خلال الجدول (6) يوضح ان العينة توزعت على عدة مستويات في مقياس الاداء الوظيفي الذي يبين ان أفراد عينة الدراسة الذين بلغوا مستوى جيد جداً كان عددهم (10) وكانت نسبتهم المئوية (16%) اما الذين بلغوا مستوى جيد فكان عددهم (22) وكانت نسبتهم المئوية (34%) . اما الذين بلغوا مستوى متوسط فكان

عددهم (25) وكانت نسبتهم المئوية (41,66). اما الذين بلغوا مستوى مقبول فكان عددهم (3) وكانت نسبتهم المئوية (5%). اما الذين بلغوا مستوى ضعيف فكان عددهم (0) وكانت نسبتهم المئوية هي (0%)



شكل رقم (2)

يوضح النسب المئوية لتوزيع عينة الدراسة في مقياس الإستغراق الوظيفي

يعزو الباحث على ان هذه النتيجة أن الاستغراق الوظيفي يمثل الحصيلة النهائية لثلاثة متغيرات هي الأستغراق الإدراكي المعرفي ، الأستغراق العاطفي ، الأستغراق الجسدي وهو الجهد الذي يبذله الموظف في مصلحة المنظمة .و ليس المقصود هنا أن الأستغراق الوظيفي هو نفسه الرضا الوظيفي أو الألتزام التنظيمي أو الجهد الإضافي بل هو مجموع النتائج الخاصة بكل من هذه المتغيرات. كما اكد (Sakovska2012:p44) فهو تركيبة من المكونات السلوكية والشعورية والإدراكية مرتبطة بأداء الدور للأفراد العاملين ، ويتفق الباحث مع (Miller2008:p34) على ان الأستغراق الوظيفي للموظفين يمثل المفتاح الرئيس للنجاح التنظيمي ، فالأفراد العاملون الذين لديهم مستوى عال من الأستغراق الوظيفي في منظماتهم سيمكن المنظمة من الأحتفاظ بالمواهب وتحسين الأداء التنظيمي ، فضلا عن ذلك يمثل الأستغراق حلقة الوصل الرئيسة لرضا الزبائن وسمعة المنظمة ، وخلق القيمة لأصحاب المصالح، ويرى الباحث ان الأستغراق الوظيفي هو اندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التظابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله، يعني أن الفرد يجب عمله أو يكون مهتم بالعمل المرتبط به. أيضا بالارتباط الوجداني والتوافق النفسي مع العمل الذي يحقق له الشعور بالذات والثقة بالنفس حيث يتأثر الأستغراق الوظيفي حسب رأي (Riipinen, Markku 1997:p78) بالعديد من المؤشرات منها المستوى العاطفي الذي يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها وأستشعر أهميتها، فنتج آثار ايجابية كمشاعر السعادة والرضا والتقدير العالي للذات، وعكس ذلك عندما ينخفض مستوى الأستغراق الوظيفي فتتشكل الآثار السلبية على مشاعر الفرد في شكل القلق والضيق والكآبة والإحساس باليأس.

جدول (8)

يبين مقدار علاقة الارتباط بين مقياس القيادة المحاور ومقياس الاداء الوظيفي لأفراد عينة الدراسة

ت	المقياس	س	ع	ر	sig	الدالة
1	جودة حياة العمل	200.64	54.628	0,806	0,00	معنوي
2	الأستغراق الوظيفي	70.70	29.500			

*معنوي عند مستوى دلالة > (0,05)

من خلال الجدول اعلاه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي يعزو الباحث هذا الارتباط إلى ان جودة حياة العمل تعد من الموضوعات ذات الأهمية لنجاح المنظمات وذلك عن طريق توفير جو عمل يتناسب واحتياجات العاملين اذ تسعى المنظمات الى توفير جو عمل يتصف بالوضوح وتقدير الجهود المبذولة والتشاور والمشاركة في صنع القرارات وتبادل المعلومات إضافة الى الاهتمام باحتياجات العاملين داخل وخارج المنظمة وكسب الثقة وتقدير الابداعات من قبل الإدارات ، وتوفير أجواء السلامة والأمان الحالي والمستقبلي ،كل هذا وغيره يؤدي الى بيئة عمل مميزة ومستقرة توفر سبيل في الوصول الى رضا العاملين و ولائهم وتفانيهم في العمل الامر الذي يحقق الأداء الأفضل و هو الهدف المنشود للمنظمة الذي تسعى له المنظمات سواء في الأرباح و المنافسة، ويؤكد اشتيوي على ان جودة حياة العمل تعد حالة رضا العاملين تجاه ما توفره المنظمة من بيئة عمل مادية ومعنوية تلبي احتياجاتهم ورغباتهم (اشتيوي ، 2015:ص21).ويتفق الباحث مع (Afsar,2014:7). وهي ليس فقط آراء الموظفين وموافقهم وتوقعاتهم عن وظائفهم، بل هي توفير كل شروط رضا الموظفين واحتياجاتهم الوظيفية، وكذلك تصورهم لهذا الارتياح ، يرى الباحث ان جودة حياة العمل هي مجموعة من الإجراءات والأنظمة التي تقدمها المنظمة للعاملين على أساس ايمانهم أنهم المورد الأكثر أهمية لديها، وتشمل هذه الإجراءات الاهتمام بالبعد الإنساني والبعد المادي للعاملين الذي يصلبالمشرفين الفنيين الرياضيين الى الاستغراق الوظيفي من جانب ومن جانب آخر يحقق اهداف المنظمة.

5-الاستنتاجات والتوصيات

5-1 الاستنتاجات

في ضوء النتائج التي تصل اليها الباحث تم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات الآتية:

1. ان مقياسي جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي مناسب لقياس مستويات عينة البحث.
2. ان المشرفين الفنيين الرياضيين يملكون تصور بمستوى مرتفع لأبعاد متغير جودة حياة العمل (الرضا الوظيفي، الرفاه العام ، الاجهاد في العمل ، الترقيات الغير المتحيزة ، التوازن بين الحياة والعمل ، احترام الذات، ظروف العمل ، السيطرة على العمل)وكذلك لأبعاد الاستغراق الوظيفي (الاستغراق الادراكي المعرفي ، الاستغراق العاطفي، الاستغراق الجسدي).

5-2التوصيات:

1. تعزيز جودة حياة العمل الذي يعد مؤشراً هاماً على استغراق الافرد في عملهم.
2. ضرورة وجود حوافز مادية ومعنوية ملائمة للمشرفين الفنيين الرياضيين لأجل استغراقهم الوظيفي.

المراجع

المراجع العربية:

1. اشتيوي،محمدعبد، (2015)، اتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمل، مجلة جامعة القدس المفتوحة، غزة، مجلد(1) ، العدد (3).
2. باسم نزهت السامرائي وطارق حميد البلداوي: بناء مقياس الاتجاهات للطلبة نحو مهنة التدريب53، المجلة العربية للبحوث التربوية، العدد7، 1987،ص96.
3. تيشوري، عبد الرحمن، (2010) جودة حياة العمل، مجلة الحوار المتمدن، العدد 3013.

4. جاد الرب، سيد محمد، (2008)، جودة الحياة الوظيفية في المنظمات المعاصرة، ط1، مجلد1، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة.
5. ريسان خريبط : مناهج البحث في التربية الرياضية ، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر ، الموصل 1987م ، ص14.
6. صالح محمد العساف ؛ المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية ، ط 5 : الرياض ، دار العبيكان ، 2015.
7. عبد الله الصمادي وماهر الدرابيع ؛ القياس والتقويم النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق ، ط 1، الأردن ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2004 ، ص22-155.
8. فايز جمعة النجار وآخرون : أساليب البحث العلمي منظور تطبيقي ، ط21 ، عمان ، دار الحامد ، 2010، ص75.
9. مجدي صلاح المهدي؛ مناهج البحث التربوي : القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2019
10. محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2002 ، ص319
11. محمد عبد المجيد : البحث العلمي في الدراسات الاعلامية ، ط1 ، عالم الكتب ، القاهرة 2000م ، ص13.
12. محمد نصر الدين رضوان : الإحصاء الاستدلالي في علوم التربية البدنية والرياضة ، ط1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2003م ، ص17.
13. ممدوح عبد المنعم الكناني وعيسى عبدالله جابر: القياس والتقويم النفسي والتربوي، بيروت، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، 1995، ص140.
14. وديع ياسين التكريتي ومحمد حسن العبيدي : التطبيقات الاحصائية واستخدامات الحاسوب في التربية الرياضية ، الموصل ، 1999م ، ص165-178 .
المراجع الاجنبية:
15. Afsar, S. T. (2014). What affects the quality of work life most? Turkey example. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 17(2), 2-35.
16. Allahyari, R., Mirkamali, S. M., & Kharazi, K. (2011). Survey of relationship between the psychological
17. empowerment of employees with organizational learning. *Procedia-Social and behavioral Sciences*, 30, 1549-1554
18. Hannif, Z., Burgess, J., & Connell, J. (2008), Call centres and the quality of work life: Towards a research agenda. *Journal of industrial relations*, 50(2), 271-284.
19. Hassan, N., Maamor, H., Razak, A. N., & Lapok, F. (2014), The effect of quality of work life (QWL) programs on quality of life (QOL) among employees at multinational companies in Malaysia, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 112, 24-34.

20. Hian, C. C., & Einstein, W. O. (1990), Quality of work life (QWL): What can Unions Do? SAM Advanced Management Journal, 55(2), 17.
21. Leitao, J., Pereira, D., & Gonçalves, A. ,(2019), Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity,International journal of environmental research and public health, 16(20), 3803.
22. Martel, J. P., & Dupuis, G., (2006),Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument, Social indicators research, 77(2), 333–368.
23. Miller,S.(2008):An Employee Engagement Assessment of XYZ Manufacturing Company, Master thesis ,University of Wisconsin–Stout .
24. Nayak, T., & Sahoo, C. K. (2015). Quality of Work Life and Organizational Performance. The Mediating Role of Employee Commitment. Journal of Health Management, 17(3), 263–273.
25. Ott, B. (2007). Investors, take note: Engagement boosts earnings. Gallup Management Press. Retrieved Oct. 10, 2015 from <http://gmj.gallup.com/content/27799/Investors–Take–Note–Engagement–Boosts–Earnings.aspx>.
26. Riipinen, Markku. (1997). The Relationship Between Job Involvement and Well–Being, The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied, Volume 131(1), Issue 1, pp81–89.
27. Sakovska ,M.(2012): Importance of Employee Engagement in Business Environment: Measuring the engagement level of administrative personnel in VUC Aarhus and detecting factors requiring improvement , Master thesis, Aarhus University .
28. Shrestha, S., Thapa, S., Mangrati, L., Devkota, P., Rai, R., & Adhikari, K. ,(2019), Quality of work life (QWL) situation in the Nepalese corporate sector, Quest Journal of Management and Social Sciences, 1(1), 119–145.
29. Walton, R. E., (1973), Quality of working life: what is it, Sloan management review, 15(1), 11–21