

## جودة الحياة الوظيفية المدركة وعلاقتها بالأداء الوظيفي للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية

أ.م.د. / حسن فريج عبدالفتاح جحا

أستاذ مساعد - كلية التربية الرياضية بنين - أبوقير - جامعة الاسكندرية

### مقدمة ومشكلة البحث :

تعتبر الموارد البشرية من أهم المكونات الرأسمالية والأصول المؤثرة في الوضع الإقتصادي والإجتماعي في الدول وقد أكد علماء الإقتصاد منذ وقت طويل على أهمية تنمية الموارد البشرية في تحقيق النمو الإقتصادي ، حيث يعد الإقتصاد ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية الى طاقات تكنولوجية متنوعه تحقق التقدم المنشود.

( ١٨ : ٢٠٧ )

وتعد الثروة الحقيقية للأمة هي ثروتها البشرية وهي إن كانت واعية ومدربة تفضل على الثروة المادية لأنه

بدون هذه الثروة البشرية لا يمكن كشف الموارد المادية والاستفادة منها وحسن استغلالها. ( ١٢ : ٧ )

ويعتبر العنصر البشري الركيزة الأساسية في الفكر الإداري المعاصر، وهذا ما دفع معظم المؤسسات والمنظمات إلى زيادة الاهتمام بالموارد البشرية واعتبارها مصدرا مهما لتحقيق المزايا التنافسية لها، والعمل على توفير بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة تتمثل في مشاركة العاملين في عمليات الإدارة، اتخاذ القرار، وتوفير قدر كافي من الرعاية الاجتماعية والاقتصادية والصحية، بما يتوافق مع جوهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية، والتي تركز على تحقيق التوافق بين الفرد ووظيفته ومراعاة الجوانب الإنسانية للأفراد

وتشير جودة الحياة الوظيفية إلى رضا الموظفين عن بيئة العمل التي يعملون بها، وقدرتها على تلبية احتياجاتهم المتنوعة على المستوى الشخصي والمهني، بالإضافة إلى توفير الموارد والإمكانيات التي يحتاجونها، مما يزيد تفاعلهم مع محتوى الوظيفة ومسئولياتها، ويعكس رغبتهم بالمشاركة في تحقيق أهداف المؤسسة. ( ٢ : ١ )

يشير مؤيد سعيد السالم (٢٠٠٩) انه كلما استطاعت الإدارة وضع البرامج الكفيلة لإزالة كل ما من شأنه عرقلة أداء العاملين أثناء العمل وتوفير ظروف العمل المناسبة لهم ومن ثم التعامل معهم باحترام وثقة عالية بقدراتهم، تكون قد بنت لنفسها بيئة عمل جيدة في أذهان العاملين وولدت لديهم الفعالية والرضا والاندفاع العالي نحو العمل، وتكون النتيجة نجاحات متواصلة بالمنظمة في عالم فيه من التنافس الشئ الكثير . ( ٢٠ : ٣٥ )

كما أوضح بسام الرميدى ( ٢٠٢٠ ) أن جودة الحياة الوظيفية هي: "السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المنظمة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية ، والشخصية للعاملين فيها ، والذي ينعكس بدوره على أداء المؤسسة و الأفراد إيجابياً. ( ١ : ٣ )

و ببين سيد محمد جاد الرب ( ٢٠٠٨ ) ان جودة الحياة الوظيفية تهتم بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات، بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يسهم في رفع أداء المنظمة، ويحقق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم، بما يؤدي في النهاية للحصول على أداء أفضل. ( ١٠ : ٤١ )

يشير ( ٢٠١٢ ) Pavithra & Barani إلى أن جودة الحياة الوظيفية هي توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين بالمؤسسة لمساعدتهم على بناء علاقات طيبة والاهتمام بصحتهم ورفاهياتهم، ورضاهم الوظيفي، وتنمية كفاءاتهم، والتوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية مما يؤثر على الأداء الوظيفي الكلي للمؤسسة.

( ٢٧ : ١ )

وعرف ( ٢٠١٢ ) C.P.Garg, Munjal N, et al. . جودة الحياة الوظيفية بأنها: قدرة العاملين على إشباع حاجاتهم الشخصية، وشعورهم بالرضا عن كل جانب من جوانب العمل من حيث التوزيع العادل للأجور والمكافآت، والأمان الوظيفي، وشروط العمل، والعلاقات التنظيمية والشخصية. ( ٢٣ : ٣ )  
ويعرف مؤيد سعيد السالم ( ٢٠٠٩ ) جودة الحياة الوظيفية المدركة: بأنها هي الصفات أو الجوانب الايجابية أو غير الايجابية المرتبطة ببيئة العمل كما يراها أو يدركها الموظفون. ( ٢٠ : ٣٤ )

ويشير محمد عبده حافظ ( ٢٠١١ ) ان تطبيق جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات يعتبر من أولويات واهتمامات الإدارة الحديثة، وتعد من الركائز الأساسية في البناء المؤسسي والتنمية البشرية المستدامة للعاملين، ولها بالغ الأثر في تحسين وتطوير بيئة وظروف العمل الصحية بما ينعكس بتأثيراته الإيجابية على أداء العاملين بفعالية، ويؤدي كذلك إلى تحسين وتطوير الأداء الكلي للمؤسسة وتحقيق أهدافها، وعلى العكس من ذلك وفي حالة عدم تطبيق برامج جودة حياة العمل في المؤسسات فسيؤدي ذلك إلى تخفيض هذا الناتج.

( ١٧ : ٣٩ )

ويعرف خالد الصرايرة ( ٢٠١١ ) الأداء الوظيفي بأنه: مجموعة من السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الفرد بعمله، وتتضمن جودة أدائه وحسن تنفيذ المهام الموكلة إليه، وتفاعله واتصاله مع أعضاء المؤسسة، وخبرته الفنية ومدى التزامه بالتعليمات والقوانين المنظمة للعمل. ( ٥ : ١٠٨ )

كما يعرفه صلاح الدين عبد الباقي ( ٢٠٠٨ ) بأنه " محصلة السلوك الانساني في ضوء الاجراءات والتقنيات التي تواجه العمل نحو تحقيق الاهداف المرغوبة. ( ١٢ : ٣٨ )

وللأداء الوظيفي أهمية كبيرة داخل أى منظمة تحاول تحقيق النجاح والتقدم باعتباره الناتج النهائي لجميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المنظمة فإذا كان هذا الناتج مرتفعا فإن ذلك يعد مؤشرا واضحا لنجاح المنظمة واستقرارها وفعاليتها فالمنظمة تكون أكثر استقرارا وطول بقاء حين يكون أداء العاملين متميزا. كما لا تتوقف أهمية الأداء الوظيفي على مستوى المنظمة فقط بل يتعدى ذلك إلى أهمية الأداء في نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة. (١٥ - ٢٦)

في نفس السياق يؤكد سامح عبد المطلب عامر ، (٢٠١٨) أن الأداء الوظيفي يتلخص في جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد بهدف إنتاج سلع أو تقديم خدمات بالشكل الذي يحقق الكفاءة والفعالية للمؤسسات المختلفة سواء كانت ( اقتصادية او اجتماعية او رياضية ). (٨ : ١١٦)

وتعتبر الأندية مؤسسة رياضية تهدف إلى المساهمة بدور إيجابي في التنمية الرياضية والاجتماعية لأفراد المجتمع في إطار إحتياجات و رغبات أعضائه مما يؤدي إلى تحقيق فلسفة الدولة . و يتزايد إهتمام الدول المتحضرة بشغل وقت الفراغ و ينعكس ذلك على ما تقدمه هذه الدول من خدمات و خاصة في المجال الرياضي و ذلك بهدف إستثمار هذا الوقت بما يعود على الفرد بالفائدة و النفع . وتهدف الأندية طبقا للوائح المنظمة إلى تكوين شخصية المواطن بصورة متكاملة من النواحي الإجتماعية والنفسية والفكرية والروحية عن طريق الأنشطة الرياضية والتي تقدمها من خلال الاجهزة الفنية والادارية . (١٤ : ٢٣٤)

ومن خلال العرض السابق يرى الباحث أنه على الرغم من أن جودة الحياة الوظيفية تعتبر من أكثر الموضوعات التي حظيت باهتماما كبيرا في الأونة الأخيرة من قبل الباحثين وكذلك المنظمات التي تعتمد على العنصر البشرى بشكل أساسى لاسيما الأندية الرياضية إلا أن هناك العديد من أوجه القصور التي ترتبط بتوفير ابعاد جودة الحياة الوظيفية في معظم الهيئات الرياضية ، الأمر الذي يحد من قدرة هذه الهيئات على تطوير أداء العاملين بها ، ومن ثم الأداء الكلى لها.

هذا وقد اجتذب موضوع جودة الحياة الوظيفية اهتمام العديد من الدراسات البحثية في السنوات الاخيرة كدراسة محرز نجاة ، قميش السيد (٢٠٢٣) (١٦)، ودراسة عبد العظيم النجار (٢٠١٩) (١٣) ، ودراسة هانى العزب (٢٠١٨) (٢٢) ، ودراسة خليل ماضى (٢٠١٤) (٦) حيث توصلت الى قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية في العديد من المنظمات سواء كانت خدمية او انتاجية او تعليمية ، وفق أبعاد متعدده وتحديات جديدة متعلقة بالعوامل الوظيفية والتنظيمية ، العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية ، فجودة الحياة الوظيفية تساهم في ورفع درجة الرضا الوظيفي ، وايجاد بيئة عمل آمنة ، وتنمية اداء العاملين جنبا الى جنب مع تنمية الاداء الكلى للمنظمة

إلا أنه لم تتطرق اى من الدراسات السابقة الى محاولة إيجاد العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية المدركة والأداء الوظيفي للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية مما دفع الباحث الى محاولة التعرف على جودة الحياة الوظيفية المدركة وعلاقتها بالأداء الوظيفي للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية

#### أهداف البحث :

يهدف البحث الى التعرف على جودة الحياة الوظيفية المدركة وعلاقتها بالأداء الوظيفي للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية. وذلك من خلال التعرف على :-

- مستوى جودة الحياة الوظيفية المدركة للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية.
- العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية المدركة والأداء الوظيفي للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية .
- تأثير جودة الحياة الوظيفية المدركة على واقع الأداء الوظيفي للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية.

#### تساؤلات البحث:

- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية المدركة للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية؟
- ما العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية المدركة والأداء الوظيفي للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية ؟
- هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية المدركة على واقع الأداء الوظيفي للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية؟

#### إجراءات البحث :

##### أولاً : منهج البحث :

تم إستخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحى .

##### ثانياً مجتمع البحث :

يتكون مجتمع البحث من الاجهزة الفنية والادارية بقطاع الناشئين بالاندية الرياضية بمحافظة الاسكندرية

##### ثالثاً عينة البحث :

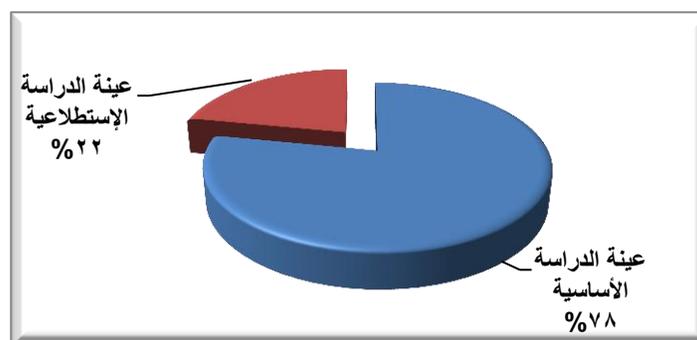
تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من الاجهزة الفنية والادارية بقطاع الناشئين ببعض أندية محافظة الاسكندرية وهى ( الاتحاد - سموحة - فاركو - حرس الحدود - سبورتنج - أبوقير للاسمد ) و الجدول التالى يوضح توصيف عينة البحث :

## جدول ( ١ )

يوضح النسبة المئوية لعينة الدراسة الأساسية والأستطلاعية من المجموع الكلى لعينة البحث

النسبة المئوية %	العدد	التوصيف الاحصائي العينة
٧٨.٠٧	٨٩	عينة الدراسة الأساسية
٢١.٩٣	٢٥	عينة الدراسة الإستطلاعية
١٠٠	١١٤	المجموع

يتضح من الجدول ( ١ ) الخاص بالنسبة المئوية لعينة الدراسة الأساسية والأستطلاعية من المجموع الكلى لعينة البحث حيث بلغت عينة الدراسة الأساسية ( ٨٩ فرد بنسبة ٧٨.٠٧ % ) وبلغت عينة الدراسة الإستطلاعية ( ٢٥ فرد بنسبة ٢١.٩٣ % ) .



الشكل البياني رقم ( ١ ) الخاص بالنسبة المئوية لعينة الدراسة الأساسية والأستطلاعية من المجموع الكلى.

رابعاً أدوات البحث:

إستخدم الباحث الإستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات. مرفق(١)

أ- تصميم استمارة الاستبيان ملحق ( ١ ) :

لتصميم استمارة الاستبيان تم إتباع الخطوات التالية :

- تم عمل مسح مرجعي للدراسات والمراجع المشابهة والمرتبطة بموضوع البحث كدراسة محرز نجاة ، قميش السيد (٢٠٢٣) (١٦)، ودراسة عبد العظيم النجار (٢٠١٩) (١٣) ، ودراسة هانى العزب (٢٠١٨) (٢٢) ، ودراسة خليل ماضى (٢٠١٤) (٦)
- تحديد محاور الاستبيان .
- تحديد مفردات العبارات داخل كل محور .
- وقد تم التوصل إلى الاستمارة فى شكلها النهائى و تكونت من ٣ محاور و هى :
- ١- المحور الأول العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة وابعاده ( البعد الأول : العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار- البعد الثانى : القيادة - البعد الثالث : الالتزام التنظيمي - البعد الرابع : الاستقرار والأمان الوظيفي)
- ٢- المحور الثانى :العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة وابعادة (البعد الأول : ظروف العمل المادية - البعد الثانى : علاقات العمل -البعد الثالث : التوازن بين الحياة والعمل -البعد الرابع : الاجور والمكافآت ) .
- ٣- المحور الثالث : واقع الأداء الوظيفي لأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بالنادى (البعد الأول : عناصر الأداء الوظيفي - البعد الثانى: محددات ومعايير الأداء الوظيفي - البعد الثالث: فاعلية نظام تقويم الأداء الوظيفي)
- ب- الدراسة الإستطلاعية : تم إجراء الدراسة الاستطلاعية بهدف التعرف على المعاملات العلمية للاستبيان على عدد (٢٥) مفحوص من مجتمع البحث وخارج العينة الاساسية و توصلت نتائج الدراسة الإستطلاعية إلى صدق وثبات إستمارة الإستبيان ، مرفق(٢)
- خامسا الدراسة الأساسية :**
- تم إجراء الدراسة الأساسية فى الفترة من ٢٠٢٤/٩/١ م حتى ٢٠٢٤/١٠/٢١ م .

• عرض النتائج الخاصة بالتساؤل الاول ما مستوى جودة الحياة الوظيفية المدركة للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية.

المحور الأول : العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة

جدول ( ٢ ) يوضح التكرار والنسبة المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة لعبارات أبعاد المحور الأول : العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة لعينة البحث ن=٨٩

الترتيب	نسبة الموافقة %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان	مربع كاي	لا		إلى حد ما		نعم		الدلالات الاحصائية	م	الأبعاد
					%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار			
٢	%٧٣.٠٣	٠.٦٨	٢.٤٦	*٢٨.٣٤	%١٠.١١	٩	%٣٣.٧١	٣٠	%٥٦.١٨	٥٠	١	البعد الأول (العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار)	
١	%٧٤.٧٢	٠.٦٤	٢.٤٩	*٣٢.٧٢	%٧.٨٧	٧	%٣٤.٨٣	٣١	%٥٧.٣٠	٥١	٢		
٥	%٦٨.٥٤	٠.٧١	٢.٣٧	*١٨.٦٣	%١٣.٤٨	١٢	%٣٥.٩٦	٣٢	%٥٠.٥٦	٤٥	٣		
٤	%٦٩.٦٦	٠.٧٠	٢.٣٩	*٢٠.٩٢	%١٢.٣٦	١١	%٣٥.٩٦	٣٢	%٥١.٦٩	٤٦	٤		
٣	%٧١.٣٥	٠.٧٢	٢.٤٣	*٢٤.٧٠	%١٣.٤٨	١٢	%٣٠.٣٤	٢٧	%٥٦.١٨	٥٠	٥		
٢	%٧٦.٤٠	٠.٦٤	٢.٥٣	*٣٧.٣٧	%٧.٨٧	٧	%٣١.٤٦	٢٨	%٦٠.٦٧	٥٤	١	البعد الثاني (القيادة)	
١	%٨٠.٩٠	٠.٥٥	٢.٦٢	*٥١.١٢	%٣.٣٧	٣	%٣١.٤٦	٢٨	%٦٥.١٧	٥٨	٢		
٣	%٧٤.٧٢	٠.٦٤	٢.٤٩	*٣٢.٧٢	%٧.٨٧	٧	%٣٤.٨٣	٣١	%٥٧.٣٠	٥١	٣		
٦	%٦٤.٦١	٠.٦٩	٢.٢٩	*١٥.٨٠	%١٣.٤٨	١٢	%٤٣.٨٢	٣٩	%٤٢.٧٠	٣٨	٤		
٥	%٧٠.٢٢	٠.٦٣	٢.٤٠	*٢٦.٢٥	%٧.٨٧	٧	%٤٣.٨٢	٣٩	%٤٨.٣١	٤٣	٥		
٤	%٧٣.٠٣	٠.٦٨	٢.٤٦	*٢٨.٣٤	%١٠.١١	٩	%٣٣.٧١	٣٠	%٥٦.١٨	٥٠	٦		
٢	%٨٥.٣٩	٠.٥٧	٢.٧١	*٧٦.٣٤	%٥.٦٢	٥	%١٧.٩٨	١٦	%٧٦.٤٠	٦٨	١	البعد الثالث (الالتزام التنظيمي)	
١	%٨٥.٩٦	٠.٥٢	٢.٧٢	*٧٤.٧٩	%٣.٣٧	٣	%٢١.٣٥	١٩	%٧٥.٢٨	٦٧	٢		
٣	%٨٣.١٥	٠.٥٨	٢.٦٦	*٦٣.٣٩	%٥.٦٢	٥	%٢٢.٤٧	٢٠	%٧١.٩١	٦٤	٣		
٤	%٧٩.٧٨	٠.٦٥	٢.٦٠	*٥٢.٠٧	%٨.٩٩	٨	%٢٢.٤٧	٢٠	%٦٨.٥٤	٦١	٤		
٦	%٦٧.٤٢	٠.٧٢	٢.٣٥	*١٦.٤٧	%١٤.٦١	١٣	%٣٥.٩٦	٣٢	%٤٩.٤٤	٤٤	٥		

الترتيب	نسبة الموافقة %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان	مربع كاي	لا		إلى حد ما		نعم		الدلالات الإحصائية العبارات	م	الأبعاد
					%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار			
٥	٧١.٩١%	٠.٦٤	٢.٤٤	*٢٧.٦٦	٧.٨٧%	٧	٤٠.٤٥%	٣٦	٥١.٦٩%	٤٦	أن يشعر أعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بالثقة والدعم الكامل من المسؤولين بالنادي	6	
٥	٥٩.٥٥%	٠.٨١	٢.١٩	٥.٠١	٢٤.٧٢%	٢٢	٣١.٤٦%	٢٨	٤٣.٨٢%	٣٩	تمثل أبعاد الضمان الاجتماعي والصحي	1	الرابع (الاستقرار والأمان الوظيفي)
٤	٦٠.١١%	٠.٧٦	٢.٢٠	*٦.٩٠	٢٠.٢٢%	١٨	٣٩.٣٣%	٣٥	٤٠.٤٥%	٣٦	تمثل المنافع الوظيفية المقترنة بالمنظمة من أمن واستقرار وثبات.	2	
١	٧١.٣٥%	٠.٦٠	٢.٤٣	*٣٠.٨٣	٥.٦٢%	٥	٤٦.٠٧%	٤١	٤٨.٣١%	٤٣	يوفر استقرارا نفسيا يساهم في رفع الروح المعنوية للأجهزة الفنية والإدارية بالنادي.	3	
٣	٦٠.٦٧%	٠.٨٠	٢.٢١	*٦.٢٣	٢٣.٦٠%	٢١	٣١.٤٦%	٢٨	٤٤.٩٤%	٤٠	إزالة خطر فقدان الوظيفة ومنح الاجور العادلة والكافية يحقق حياة كريمة مستقرة لأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بالنادي	4	
٢	٦٩.٦٦%	٠.٧٠	٢.٣٩	*٢٠.٩٢	١٢.٣٦%	١١	٣٥.٩٦%	٣٢	٥١.٦٩%	٤٦	ضمان الوظيفة لأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بالنادي له أكبر الأثر على الإبداع والإنتاج.	5	

\*قيمة مربع كاي الجدولية معنوية عند مستوى  $0.05 = 0.99$

يتضح من الجدول رقم ( ٢ ) الخاص بالدلالات الإحصائية الخاصة بالتكرار والنسبة المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة لعبارات أبعاد المحور الأول :  
العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة لعينة البحث ما يلي :

- البعد الأول (العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات ، حيث كانت قيمة ( مربع كاي ) المحسوبة أكبر من قيمة (مربع كاي ) الجدولية عند مستوى ( ٠.٠٥ ) = ( ٥.٩٩ ) ، وتراوحت نسب الموافقة لجميع العبارات ما بين ( ٦٨.٥٤% إلى ٧٤.٧٢% ) .
- البعد الثاني (القيادة) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات ، حيث كانت قيمة ( مربع كاي ) المحسوبة أكبر من قيمة (مربع كاي ) الجدولية عند مستوى ( ٠.٠٥ ) = ( ٥.٩٩ ) ، وتراوحت نسب الموافقة لجميع العبارات ما بين ( ٦٤.٦١% إلى ٨٠.٩٠% ) .
- البعد الثالث (الالتزام التنظيمي) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات ، حيث كانت قيمة ( مربع كاي ) المحسوبة أكبر من قيمة (مربع كاي ) الجدولية عند مستوى ( ٠.٠٥ ) = ( ٥.٩٩ ) ، وتراوحت نسب الموافقة لجميع العبارات ما بين ( ٦٧.٤٢% إلى ٨٥.٩٦% ) .
- البعد الرابع (الاستقرار والأمان الوظيفي) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في معظم العبارات ، حيث كانت قيمة ( مربع كاي ) المحسوبة أكبر من قيمة (مربع كاي ) الجدولية عند مستوى ( ٠.٠٥ ) = ( ٥.٩٩ ) ، وتراوحت نسب الموافقة لجميع العبارات ما بين ( ٥٩.٥٥% إلى ٧١.٣٥% ) .

## المحور الثاني: العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة

جدول ( ٣ ) يوضح التكرار والنسبة المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة لعبارات أبعاد المحور الثاني: العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة لعينة البحث ن=٨٩

الترتيب	نسبة الموافقة %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان	مربع كاي	لا		إلى حد ما		نعم		الدلالات الاحصائية	م	البيانات
					%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار			
٥	%٧١.٩١	٠.٦٩	٢.٤٤	*٢٥.٦٤	%١١.٢٤	١٠	%٣٣.٧١	٣٠	%٥٥.٠٦	٤٩		١	أن تتوفر الامكانيات المادية المناسبة لظروف العمل .
١	%٧٨.٦٥	٠.٦٢	٢.٥٧	*٤٤.٥٢	%٦.٧٤	٦	%٢٩.٢١	٢٦	%٦٤.٠٤	٥٧		٢	تؤثر عدم توافر البيئة السليمة علي سلوك الأفراد مما يؤثر سلبا علي انتاجية الفرد.
٤	%٧٣.٠٣	٠.٦٨	٢.٤٦	*٢٨.٣٤	%١٠.١١	٩	%٣٣.٧١	٣٠	%٥٦.١٨	٥٠		٣	يتولد لدي أعضاء الأجهزة الفنية والإدارية ضغوط بمستويات مختلفة تزيد وتخفض بحسب نوع العمل وطبيعته وتؤدي إلي قلة الانتاج أو الكفاءة.
٢	%٧٦.٤٠	٠.٦٤	٢.٥٣	*٣٧.٣٧	%٧.٨٧	٧	%٣١.٤٦	٢٨	%٦٠.٦٧	٥٤		٤	توافر الظروف والإمكانات المناسبة تهيئ لأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بالنادي القدرة علي أداء العمل بأحسن صورة
٣	%٧٤.١٦	٠.٦٩	٢.٤٨	*٣١.٨٤	%١١.٢٤	١٠	%٢٩.٢١	٢٦	%٥٩.٥٥	٥٣		٥	التوافق بين ما يقدمه النادي من حوافز والحاجات التي يشعر بها أعضاء الأجهزة الفنية والإدارية يحقق ظروف العمل المحفزة .
٥	%٧٤.٧٢	٠.٦٢	٢.٤٩	*٣٣.١٩	%٦.٧٤	٦	%٣٧.٠٨	٣٣	%٥٦.١٨	٥٠		١	أن تتيح المجال لأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بالنادي لاستخدام القدرات العقلية والابتكارية.
٤	%٧٥.٢٨	٠.٦٨	٢.٥١	*٣٤.٨١	%١٠.١١	٩	%٢٩.٢١	٢٦	%٦٠.٦٧	٥٤		٢	أن تهتم علاقات العمل بالجوانب الانسانية والاجتماعية في النادي.
٣	%٧٥.٨٤	٠.٦٢	٢.٥٢	*٣٥.٧٥	%٦.٧٤	٦	%٣٤.٨٣	٣١	%٥٨.٤٣	٥٢		٣	أن تحقق علاقات العمل لأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بالنادي حاجاته من الأمن والطمأنينة والتقدير الاجتماعي.
٢	%٧٦.٤٠	٠.٦٢	٢.٥٣	*٣٧.٢٤	%٦.٧٤	٦	%٣٣.٧١	٣٠	%٥٩.٥٥	٥٣		٤	أن توفر علاقات العمل مناخا تنظيميا ومكانا مناسباً للتنافس الشريف بين أعضاء الأجهزة الفنية والإدارية .
١	%٨٣.١٥	٠.٥٤	٢.٦٦	*٦٠.٢٩	%٣.٣٧	٣	%٢٦.٩٧	٢٤	%٦٩.٦٦	٦٢		٥	أن يتيح النادي الفرصة للتفاعل والاتصال الإيجابي بين أعضاء الأجهزة الفنية والإدارية

الترتيب	نسبة الموافقة %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان	مربع كاي	لا		إلى حد ما		نعم		الدلالات الإحصائية	م	الأبعاد
					%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار			
٤	%٧٤.١٦	٠.٦٩	٢.٤٨	*٣١.٨٤	%١١.٢٤	١٠	%٢٩.٢١	٢٦	%٥٩.٥٥	٥٣	أن توجد ثقافة تنظيمية للنادي تتمثل في تركيز أعضاء الأجهزة الفنية والإدارية علي واجباتهم الخاصة الشخصية دون تقصير في مسؤوليات العمل.	١	البعـد الثالث (التوازن بين الحياة والعمل)
٢	%٧٦.٩٧	٠.٦٢	٢.٥٤	*٣٨.٨٥	%٦.٧٤	٦	%٣٢.٥٨	٢٩	%٦٠.٦٧	٥٤	أن يلبس أعضاء الأجهزة الفنية والإدارية التزاماتهم الشخصية دون تقصير في مسؤوليات العمل.	٢	
١	%٧٨.٠٩	٠.٦٦	٢.٥٦	*٤٤.٣٨	%٨.٩٩	٨	%٢٥.٨٤	٢٣	%٦٥.١٧	٥٨	أن يحقق التوازن بين الحياة والعمل الأثر الإيجابي علي النادي وأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية .	٣	
١	%٧٨.٠٩	٠.٦٦	٢.٥٦	*٤٤.٣٨	%٨.٩٩	٨	%٢٥.٨٤	٢٣	%٦٥.١٧	٥٨	أن يحقق الرضا الوظيفي و تحسن مستوي أداء أعضاء الأجهزة الفنية والإدارية .	٤	
٣	%٧٦.٤٠	٠.٦٢	٢.٥٣	*٣٧.٢٤	%٦.٧٤	٦	%٣٣.٧١	٣٠	%٥٩.٥٥	٥٣	أن يقلل معدلات الغياب والصراع والتعارض بين الحياة الشخصية والعمل.	٥	
٤	%٧٥.٨٤	٠.٦٩	٢.٥٢	*٣٧.٩١	%١١.٢٤	١٠	%٢٥.٨٤	٢٣	%٦٢.٩٢	٥٦	أن تحقق أنظمة الاجور والمكافآت الاستقرار والاندماج في العمل وتحقيق الرضا الوظيفي.	١	البعـد الرابع (الاجور والمكافآت)
٥	%٧١.٩١	٠.٧٢	٢.٤٤	*٢٦.٣٢	%١٣.٤٨	١٢	%٢٩.٢١	٢٦	%٥٧.٣٠	٥١	أن يحقق الاجر وسيلة يقيس بها الفرد مكانته ومدى احترامه لذاته.	٢	
٣	%٧٦.٤٠	٠.٦٩	٢.٥٣	*٤٠.٢٠	%١١.٢٤	١٠	%٢٤.٧٢	٢٢	%٦٤.٠٤	٥٧	أن يكون الأجر وسيلة لتحقيق العدالة بين أعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بالنادي.	٣	
٢	%٧٨.٠٩	٠.٦٧	٢.٥٦	*٤٥.٩٣	%١٠.١١	٩	%٢٣.٦٠	٢١	%٦٦.٢٩	٥٩	أن يحقق الاجر العادل علاقة جيدة بين العاملين والادارة	٤	
١	%٨٠.٩٠	٠.٦١	٢.٦٢	*٥٣.٩٦	%٦.٧٤	٦	%٢٤.٧٢	٢٢	%٦٨.٥٤	٦١	أن تحقق فكرة منح المكافأة أداء يتخطى المعايير المحددة .	٥	

\*قيمة مربع كاي الجدولية معنوية عند مستوى ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من الجدول رقم ( ٣ ) الخاص بالدلالات الإحصائية الخاصة بالتكرار والنسبة المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة لعبارة أبعاد المحور الثاني:  
العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة مايلي:

- البعد الأول (ظروف العمل المادية) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات ، حيث كانت قيمة ( مربع كاي ) المحسوبة أكبر من قيمة (مربع كاي ) الجدولية عند مستوى ( ٠.٠٥ ) = ( ٥.٩٩ ) ، وتراوحت نسب الموافقة لجميع العبارات ما بين ( ٧١.٩١% إلى ٧٨.٦٥% ) .
- البعد الثاني (علاقات العمل) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات ، حيث كانت قيمة ( مربع كاي ) المحسوبة أكبر من قيمة (مربع كاي ) الجدولية عند مستوى ( ٠.٠٥ ) = ( ٥.٩٩ ) ، وتراوحت نسب الموافقة لجميع العبارات ما بين ( ٧٤.٧٢% إلى ٨٣.١٥% ) .
- البعد الثالث (التوازن بين الحياة والعمل) لعينة البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات ، حيث كانت قيمة ( مربع كاي ) المحسوبة أكبر من قيمة (مربع كاي ) الجدولية عند مستوى ( ٠.٠٥ ) = ( ٥.٩٩ ) ، وتراوحت نسب الموافقة لجميع العبارات ما بين ( ٧٤.١٦% إلى ٧٨.٠٩% ) .
- البعد الرابع (الاجور والمكافآت) لعينة البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات ، حيث كانت قيمة ( مربع كاي ) المحسوبة أكبر من قيمة (مربع كاي ) الجدولية عند مستوى ( ٠.٠٥ ) = ( ٥.٩٩ ) ، وتراوحت نسب الموافقة لجميع العبارات ما بين ( ٧١.٩١% إلى ٨٠.٩٠% ) .

## المحور الثالث واقع الأداء الوظيفي لأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بالنادي

جدول ( ٤ ) يوضح التكرار والنسبة المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة لعبارات محاور واقع الأداء الوظيفي لأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بالنادي لعينة البحث ن=٨٩

الترتيب	نسبة الموافقة %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان	مربع كاي	لا		إلى حد ما		نعم		الدلالات الاحصائية	المحاور
					%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار		
٤	%٧٨.٠٩	٠.٥٨	٢.٥٦	*٤٢.٢٣	%٤.٤٩	٤	%٣٤.٨٣	٣١	%٦٠.٦٧	٥٤	يتمتع أعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بالمهارة المهنية والمعرفة الفنية المطلوبة لإنجاز العمل بكفاءة وفاعلية .	١
٥	%٧٥.٢٨	٠.٦٢	٢.٥١	*٣٤.٤٠	%٦.٧٤	٦	%٣٥.٩٦	٣٢	%٥٧.٣٠	٥١	يؤدي أعضاء الأجهزة الفنية والإدارية المهام الوظيفية الموكلة إليهم طبقا لمعايير الجودة المطلوبة .	2
٣	%٧٨.٦٥	٠.٦٤	٢.٥٧	*٤٥.٤٦	%٧.٨٧	٧	%٢٦.٩٧	٢٤	%٦٥.١٧	٥٨	يقوم أعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بأعمالهم وفقاً لسياسات وإجراءات محددة .	3
٥	%٧٥.٢٨	٠.٦١	٢.٥١	*٣٥.٠٨	%٥.٦٢	٥	%٣٨.٢٠	٣٤	%٥٦.١٨	٥٠	يتوفر لديهم القدرة على الإبداع والتجديد والتطوير في العمل	4
٢	%٨٠.٩٠	٠.٦١	٢.٦٢	*٥٣.٩٦	%٦.٧٤	٦	%٢٤.٧٢	٢٢	%٦٨.٥٤	٦١	يتعامل بالشكل اللائق مع اللاعبين وجميع العاملين بالنادي	5
٤	%٧٨.٠٩	٠.٦٢	٢.٥٦	*٤٢.٤٩	%٦.٧٤	٦	%٣٠.٣٤	٢٧	%٦٢.٩٢	٥٦	يملك القدرات اللازمة للتكيف مع المتغيرات والظروف المستجدة	6
١	%٨١.٤٦	٠.٥٩	٢.٦٣	*٥٥.١٠	%٥.٦٢	٥	%٢٥.٨٤	٢٣	%٦٨.٥٤	٦١	يتعامل أعضاء الأجهزة الفنية والإدارية وفقاً لقانون الرياضة واللوائح والنظم داخل النادي	7
٢	%٨٠.٣٤	٠.٦١	٢.٦١	*٥١.٣٩	%٦.٧٤	٦	%٢٥.٨٤	٢٣	%٦٧.٤٢	٦٠	يتوفر لدي أعضاء الأجهزة الفنية والإدارية المهارة الفنية والقدرة على حل مشكلات العمل اليومية .	1
٣	%٧٨.٦٥	٠.٥٨	٢.٥٧	*٤٣.٨٤	%٤.٤٩	٤	%٣٣.٧١	٣٠	%٦١.٨٠	٥٥	تتوفر لدي أعضاء الأجهزة الفنية والإدارية الدافعية والقدرة والرغبة للقيام بأعمالهم .	2
٦	%٥٢.٨١	٠.٧٧	٢.٠٦	٢.٤٥	%٢٦.٩٧	٢٤	%٤٠.٤٥	٣٦	%٣٢.٥٨	٢٩	تتناسب رواتب أعضاء الأجهزة الفنية والإدارية مع حجم العمل الموكل إليهم .	3
٥	%٦٧.٤٢	٠.٧١	٢.٣٥	*١٧.١٥	%١٣.٤٨	١٢	%٣٨.٢٠	٣٤	%٤٨.٣١	٤٣	يتم مراعاة التواحي الاجتماعية لأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية	4
١	%٨٣.٧١	٠.٥٨	٢.٦٧	*٦٦.٤٣	%٥.٦٢	٥	%٢١.٣٥	١٩	%٧٣.٠٣	٦٥	يحافظ على الالتزام بمواعيد التدريب والمباريات وجميع الأعمال الأخرى	5
٤	%٧٧.٥٣	٠.٦٠	٢.٥٥	*٤٠.٤٧	%٥.٦٢	٥	%٣٣.٧١	٣٠	%٦٠.٦٧	٥٤	ملم بالمعرفة الكاملة والكافية بمتطلبات العمل	6
٣	%٧٨.٦٥	٠.٦٠	٢.٥٧	*٤٣.٩٨	%٥.٦٢	٥	%٣١.٤٦	٢٨	%٦٢.٩٢	٥٦	يوجد التزام وتقيد بأنظمة العمل	7

الترتيب	نسبة الموافقة %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان	مربع كاي	لا		إلى حد ما		نعم		الدلالات الإحصائية	المحاور
					%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار		
٤	%٧٤.٧٢	٠.٦٦	٢.٤٩	*٣٢.٦٥	%٨.٩٩	٨	%٣٢.٥٨	٢٩	%٥٨.٤٣	٥٢	يتم تقييم أداء أعضاء الأجهزة الفنية والإدارية خلال فترة معينة وفقاً لأسس ومعايير موضوعية محددة بدقة ووضوح .	1
٣	%٧٥.٨٤	٠.٦٤	٢.٥٢	*٣٥.٦٩	%٧.٨٧	٧	%٣٢.٥٨	٢٩	%٥٩.٥٥	٥٣	يحدد نظام تقييم الأداء الوظيفي بشكل فعال نقاط القوة والضعف لدى أعضاء الأجهزة الفنية والإدارية	2
٢	%٧٦.٤٠	٠.٦٩	٢.٥٣	*٤٠.٢٠	%١١.٢٤	١٠	%٢٤.٧٢	٢٢	%٦٤.٠٤	٥٧	يطلع أعضاء الأجهزة الفنية والإدارية على نتائج تقييم الأداء السنوي ليتمكن من تعزيز نقاط القوة وتطوير وتحسين نقاط الضعف	3
٢	%٧٦.٤٠	٠.٦٦	٢.٥٣	*٣٧.٩١	%٨.٩٩	٨	%٢٩.٢١	٢٦	%٦١.٨٠	٥٥	يساعد تقييم الأداء على تحديد برامج التنمية والتطوير	4
٥	%٧٢.٤٧	٠.٦٩	٢.٤٥	*٢٦.٩٩	%١١.٢٤	١٠	%٣٢.٥٨	٢٩	%٥٦.١٨	٥٠	يشعر عضو الأجهزة الفنية والإدارية بأن طرق التقييم منطقية	5
١	%٧٩.٧٨	٠.٦٠	٢.٦٠	*٤٨.٠٢	%٥.٦٢	٥	%٢٩.٢١	٢٦	%٦٥.١٧	٥٨	تساعد طرق التقييم على تطوير الأداء الوظيفي	6
٥	%٧٢.٤٧	٠.٦٤	٢.٤٥	*٢٨.٤٠	%٧.٨٧	٧	%٣٩.٣٣	٣٥	%٥٢.٨١	٤٧	تتوفر العدالة في تقييم أعضاء الأجهزة الفنية والإدارية	7
٣	%٧٥.٨٤	٠.٧٢	٢.٥٢	*٤١.٤٢	%١٣.٤٨	١٢	%٢١.٣٥	١٩	%٦٥.١٧	٥٨	يشعر بالرضا عن طرق التقييم التي ترتبط بالترقية لدرجة وظيفية أعلى	8

\*قيمة مربع كاي الجدولية معنوية عند مستوى ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من الجدول رقم ( ٤ ) الخاص بالدلالات الإحصائية الخاصة بالتكرار والنسبة المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة لعبارة محاور واقع الأداء الوظيفي لأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بالنادي ما يلي : المحور الأول (عناصر الأداء الوظيفي) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات ، حيث كانت قيمة ( مربع كاي ) المحسوبة أكبر من قيمة ( مربع كاي ) الجدولية عند مستوى ( ٠.٠٥ ) = ( ٥.٩٩ ) ، وتراوحت نسب الموافقة لجميع العبارات ما بين ( ٧٥.٢٨ % إلى ٨١.٤٦ % ) .

المحور الثاني (محددات ومعايير الأداء الوظيفي) لعينة البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية في معظم العبارات ، حيث كانت قيمة ( مربع كاي ) المحسوبة أكبر من قيمة ( مربع كاي ) الجدولية عند مستوى ( ٠.٠٥ ) = ( ٥.٩٩ ) ، وتراوحت نسب الموافقة لجميع العبارات ما بين ( ٥٢.٨١ % إلى ٨٣.٧١ % ) .

المحور الثالث (فاعلية نظام تقويم الأداء الوظيفي) لعينة البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات ، حيث كانت قيمة ( مربع كاي ) المحسوبة أكبر من قيمة ( مربع كاي ) الجدولية عند مستوى ( ٠.٠٥ ) = ( ٥.٩٩ ) ، وتراوحت نسب الموافقة لجميع العبارات ما بين ( ٧٢.٤٧ % إلى ٧٩.٧٨ % ) .

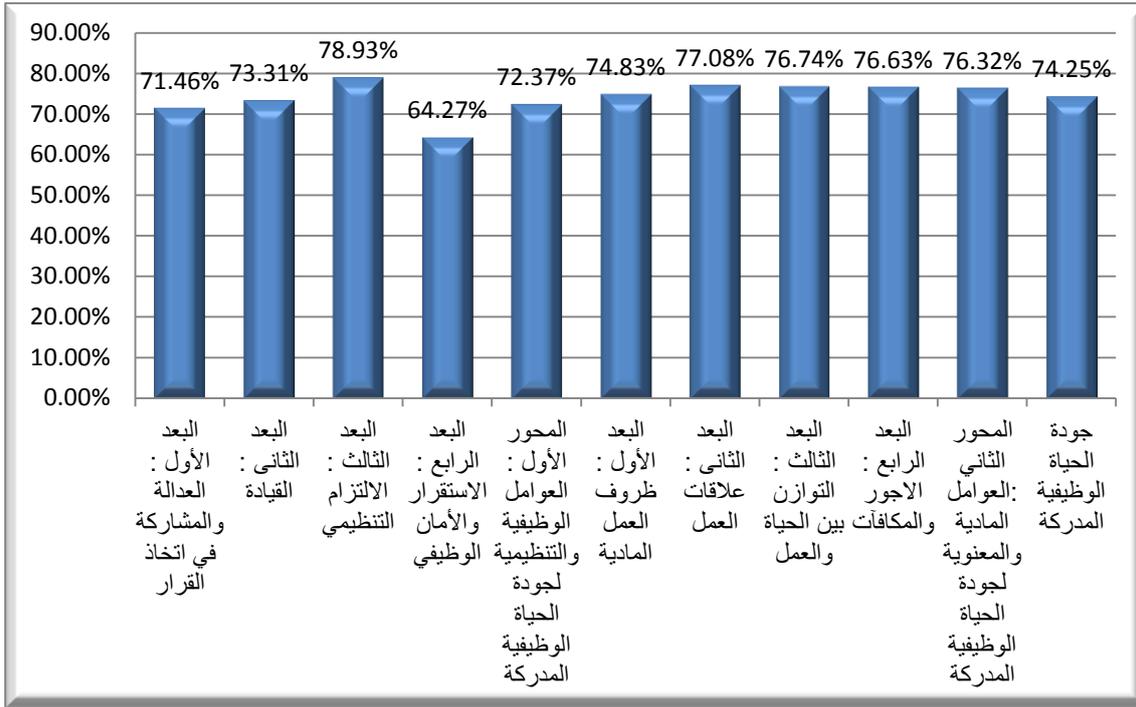
## جدول رقم (٥)

## التوصيف الإحصائي للمحاور قيد البحث لدى عينة الدراسة الأساسية ن = ٨٩

الأبعاد	أقل قيمة	أكبر قيمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	عدد العبارات	المتوسط المرجح	نسبة الموافقة %	الترتيب
البعد الأول : العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار	5.00	15.00	12.15	3.04	-0.93	5	2.43	71.46%	7
البعد الثاني : القيادة	6.00	18.00	14.80	3.06	-0.86	6	2.47	73.31%	6
البعد الثالث : الالتزام التنظيمي	6.00	18.00	15.47	3.03	-0.52	6	2.58	78.93%	1
البعد الرابع : الاستقرار والأمان الوظيفي	5.00	15.00	11.43	3.15	-0.32	5	2.29	64.27%	8
المحور الأول : العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة	22.00	66.00	53.84	10.85	-0.60	22	2.45	72.37%	
البعد الأول : ظروف العمل المادية	5.00	15.00	12.48	2.57	-0.60	5	2.50	74.83%	5
البعد الثاني : علاقات العمل	5.00	15.00	12.71	2.76	-1.11	5	2.54	77.08%	2
البعد الثالث : التوازن بين الحياة والعمل	5.00	15.00	12.67	2.90	-1.18	5	2.53	76.74%	3
البعد الرابع : الاجور والمكافآت	5.00	15.00	12.66	2.93	-1.23	5	2.53	76.63%	4
المحور الثاني :العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة	20.00	60.00	50.53	10.22	-1.02	20	2.53	76.32%	
جودة الحياة الوظيفية المدركة	42.00	126.00	104.37	19.95	-1.15	42	2.49	74.25%	
البعد الأول : عناصر الأداء الوظيفي	7.00	21.00	17.96	3.53	-1.15	7	2.57	78.25%	1
البعد الثاني : محددات ومعايير الأداء الوظيفي	7.00	21.00	17.38	3.55	-0.52	7	2.48	74.16%	3
البعد الثالث : فاعلية نظام تقويم الأداء الوظيفي	8.00	24.00	20.08	4.35	-0.97	8	2.51	75.49%	2
واقع الأداء الوظيفي لأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بالنادي	22.00	66.00	55.42	10.83	-0.72	22	2.52	75.94%	

يتضح من الجدول رقم (٥) الخاص بالتوصيف الإحصائي للمحاور قيد البحث لدى عينة الدراسة الأساسية أن قيم معامل الالتواء لجميع المتغيرات جاءت قريبة من الصفر حيث إنحصرت قيم معامل الالتواء ما بين (-١.٢٣) إلى (-٠.٣٢) حيث كانت على النحو التالي:

- جودة الحياة الوظيفية المدركة تراوحت نسبة الموافقة ما بين (٦٤.٢٧% ، ٧٨.٩٣%) ، حيث كان أعلى نسبة موافقة للمحور الأول : العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة للبعد الثالث : الالتزام التنظيمي بنسبة ٧٨.٩٣% وكان أقل نسبة موافقة للمحور الأول : العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة للبعد الرابع : الاستقرار والأمان الوظيفي بنسبة ٦٤.٢٧%
- واقع الأداء الوظيفي لأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بالنادي تراوحت نسبة الموافقة ما بين (٧٤.١٦% ، ٧٨.٢٥%) ، حيث كان أعلى نسبة موافقة للمحور الأول : عناصر الأداء الوظيفي بنسبة ٧٨.٢٥% وكان أقل نسبة موافقة للمحور الثاني : محددات ومعايير الأداء الوظيفي بنسبة ٧٤.١٦%



الشكل البياني رقم ( ٢ ) الخاص بنسب الموافقة أبعاد البحث

## مناقشة نتائج التساؤل الاول ما مستوى جودة الحياة الوظيفية المدركة للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية.

تشير النتائج المتحصل عليها من جدول (٢)(٣)(٤) أن استجابات العينة قيد البحث جاءت بدرجة متوسطة على مستوى جودة الحياة الوظيفية المدركة لأعضاء للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية، وهذا ما تأكده نتائج دراسة شادن بنت عبد الله (٢٠٢٢) (١١) ان أفراد الدراسة من منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض موافقون بدرجة متوسطة على مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم.

كما تتفق نتائج البحث مع نتائج دراسة سميرة الحري ، رامى الشقران (٢٠١٨) (٩) أن مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى جاء ت بمستوى متوسط.

كما تتفق نتائج البحث مع نتائج دراسة محمود أبو سيف (٢٠١٨) (١٩) حيث توصلت الدراسة إلى أن مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف جاء بدرجة متوسطة .

كما تتفق نتائج البحث مع نتائج دراسة زايد شاوش، ومحمد الأشول (٢٠١٨) (٧) والتي تشير إلى أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتمثلة في ظروف العمل، والعلاقات الاجتماعية، والأمان والاستقرار الوظيفي، ونظام المرتبات والحوافز، والمشاركة في اتخاذ القرارات .

بينما تختلف نتائج البحث مع نتائج دراسة (٢٥) (2012) E.O. Omorinsola والتي أظهرت أن الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين كان مرتفع حيث بلغت نسبته (79%) وأرجعت ذلك الارتفاع قد يكون نتيجة للجودة والقدرة التي أظهرتها القيادة في التعامل مع الآخرين.

أما فيما يتعلق بنسبة موافقة افراد عينة البحث على ابعاد ومحاور جودة الحياة الوظيفية فحتل المحور الثانى الترتيب الاول و الخاص بالعوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة والذي يتضمن العلاقات في بيئة العمل ،التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية بنسبة موافقة بلغت ( ٧٦.٣٢%) ،بينما احتل المحور الاول الخاص بالعوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة الترتيب الثانى والذي يشمل العدالة والمشاركة فى اتخاذ القرار، القيادة ، الاستقرار والامان الوظيفى بنسبة موافقة بلغت )

(٧٢.٣٧%) وهذا ما تأكده نتائج دراسة خليل ماضي، (٢٠١٤) (٦) ، دراسة خالد عبد القادر أشرف يوسف (٢٠١٤) (٤) ، دراسة هاني العزب (٢٠١٨) (٢٢) وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بكلية رياض الأطفال في جامعة المينا كان متوسط ، كما أن المحور الخاص بالعوامل المادية والمعنوية والذي يتضمن العلاقات في بيئة العمل التوازن بين الحياة

الشخصية والحياة الوظيفية جاء في الترتيب الأول، ثم مجال الأبعاد التنظيمية والوظيفية والذي يشمل مشاركة العاملين في الإدارة السلوك القيادي والإشرافي النمو المهني الاستقرار والأمان الوظيفي .

بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسة هاجر قريشي، فهيمة باديسي (٢٠١٦) (٢١) التي توصلت إلى أن مجال (الأبعاد التنظيمية جاء في المرتبة الأولى ، يليه مجال الأبعاد النفسية والاجتماعية في المرتبة الثانية ،بينما جاء في المرتبة الأخيرة مجال الأبعاد الوظيفية: الحوافز والترقية والتدريب والتصميم الوظيفي .

ويعزو الباحث تلك النتائج الى عدم رضا جزء كبير من أعضاء للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية. عن الأجور والمكافآت المالية التي يحصلون عليها ووجود فرق شاسع بين متوسط الأجور والمكافآت المالية بين الاجهزة الفنية والادارية لفرق الناشئين والفريق الاول ، وكذلك فيما يخص نوعية النشاط الممارس أيضا فهناك فرق بين متوسط الأجور والمكافآت المالية بين الالعب الفردية والجماعية ، الأمر الثاني هو عدم شعور أعضاء للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية بالاستقرار والأمان الوظيفي ،ويرجع ذلك الى ارتباط بقاء الاجهزة الفنية والإدارية فى منصبها ببنتائج الفرق وموقع الفريق فى ترتيب جدول المسابقة ، كما أن معظم الاندية لا يوجد لديها عقود موثقة للاجهزة الفنية والإدارية الأمر الذى يجعل الأجهزة معرضة للاستغناء عنها فى أى توقيت خلال الموسم مما يجعلهم لايشعرون بالاستقرار والامان الوظيفى .

## جدول رقم (٦)

عرض نتائج التساؤل الثاني ما العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية المدركة والأداء الوظيفي للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية

لعينة البحث ن=٨٩

الأبعاد	البعد الأول : العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار	البعد الثاني : القيادة	البعد الثالث : الالتزام التنظيمي	البعد الرابع : الاستقرار والأمان الوظيفي	المحور الأول : العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة	ظروف العمل المادية	علاقات العمل	التوازن بين الحياة والعمل	البعد الرابع : الأجور والمكافآت	جودة الحياة الوظيفية المدركة	عناصر الأداء الوظيفي	محددات ومعايير الأداء الوظيفي	المحور الثالث :فاعلية نظام تقويم الأداء الوظيفي	واقع الأداء الوظيفي لأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بالنادى
	1													
البعد الأول : العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار	0.777**	1												
البعد الثاني : القيادة			0.862**											
البعد الثالث : الالتزام التنظيمي				1										
البعد الرابع : الاستقرار والأمان الوظيفي					1									
المحور الأول : العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة	0.902**	0.903**	0.940**	0.793**	1									
ظروف العمل المادية	0.708**	0.675**	0.754**	0.573**	0.765**	1								
علاقات العمل	0.743**	0.699**	0.769**	0.604**	0.795**	0.734**	1							
التوازن بين الحياة والعمل	0.624**	0.662**	0.737**	0.518**	0.718**	0.765**	0.819**	1						
البعد الرابع : الأجور والمكافآت	0.530**	0.559**	0.603**	0.554**	0.635**	0.766**	0.741**	0.872**	1					
المحور الثاني : العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة	0.708**	0.707**	0.779**	0.613**	0.793**	0.886**	0.899**	0.947**	0.927**	1				
جودة الحياة الوظيفية المدركة	0.853**	0.853**	0.910**	0.745**	0.950**	0.870**	0.893**	0.876**	0.820**	0.944**	1			
ا البعد الاول : عناصر الأداء الوظيفي	0.690**	0.669**	0.765**	0.630**	0.779**	0.612**	0.766**	0.732**	0.708**	0.771**	0.819**	1		
البعد الثاني :محددات ومعايير الأداء الوظيفي	0.650**	0.622**	0.662**	0.498**	0.687**	0.650**	0.681**	0.749**	0.687**	0.757**	0.761**	0.847**	1	
البعد الثالث : فاعلية نظام تقويم الأداء الوظيفي	0.770**	0.708**	0.780**	0.491**	0.776**	0.676**	0.696**	0.745**	0.668**	0.761**	0.812**	0.846**	0.851**	1
واقع الأداء الوظيفي لأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بالنادى	0.746**	0.706**	0.779**	0.566**	0.790**	0.683**	0.752**	0.783**	0.724**	0.805**	0.842**	0.943**	0.956**	1

\*معنوى عند مستوى ٠.٠٥ ، \*\*معنوى عند مستوى ٠.٠١ يتضح من الجدول رقم (٦) الخاص بالعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية المدركة والأداء الوظيفي للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية لعينة البحث وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية المدركة والأداء الوظيفي للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية لعينة البحث حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠.٥٦٦ ، ٠.٨٤٢) وهذه القيم أكبر من قيمة (ر) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ وعند مستوى ٠.٠١

## مناقشة نتائج التساؤل الثاني ما العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية المدركة والأداء الوظيفي للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية لعينة البحث

تشير النتائج المتحصل عليها من جدول (٦) الى وجود علاقة ايجابية بين جودة الحياة الوظيفية المدركة والأداء الوظيفي لأعضاء للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية لعينة البحث

وتتفق نتائج البحث مع نتائج دراسة خليل ماضى (٢٠١٤) (٦) أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين فيما يتعلق بآراءهم حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات، كما تتفق نتائج البحث مع نتائج دراسة حرمة الضاوية ومنال خليل (٢٠٢١) (٢) توجد علاقة ايجابية بين جودة حياة الوظيفية وأداء الموارد البشرية حيث تهدف جودة حياة الوظيفية لتحقيق مستويات عالية من أداء الموارد البشرية

كما أظهرت نتائج دراسة هاني العزب (٢٠١٨) (٢٢) وجود علاقة ايجابية وقوية بين أبعاد جودة حياة الوظيفية وبين الأداء المؤسسي

بينما تؤكد دراسة(٢٤) (٢٤) Chandan Kumar(2015) : إن الاهتمام بالأبعاد المختلفة الجودة الحياة الوظيفية والتي تتعلق ببيئة العمل، التوازن في حياة العمل للموظفين سيؤدي إلى تحقيق أعلى التزام وظيفي وكذلك الأداء الوظيفي، وبالتالي فإن جودة الحياة الوظيفية عامل جذب واستبقاء الموظفين المؤهلين والمتميزين و يمكن أن يؤدي لتحسين جودة الخدمات في المؤسسة

كما تشير نتائج دراسة محرز نجاة ، قميش السيد (٢٠٢٣) (١٦) إن توفير جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة يؤدي إلى تحسين مستوى الاداء الوظيفي

ويرى الباحث أن إدراك أهمية جودة الحياة الوظيفية والعمل على تحسينها يؤدي إلى تعزيز الأداء الوظيفي ورضا أعضاءالأجهزة الفنية والإدارية على بيئة العمل ، مما يستوجب الاندية الرياضية أن تسعى لتوفير بيئة ملائمة تحفز أعضاءالأجهزة الفنية والإدارية وتلبي احتياجاتهم الشخصية والمهنية. بذلك، سيكون لديهم دافع قوي لتحقيق النجاح والمساهمة بشكل إيجابي في تحقيق أهداف الاندية الرياضية

عرض نتائج التساؤل الثالث: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على واقع الأداء الوظيفي للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية؟

### جدول (٧)

تحليل الانحدار الخطى المتعدد (multiple- Regression) بين أبعاد المحور الأول : العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة على واقع الأداء الوظيفي لأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بالاندية الرياضية المصرية.

رقم النموذج	نموذج الانحدار الخطى المتعدد	معلمة الميل (ب)	الخطأ المعياري لمعلمة الميل	معلمة الميل للنموذج المقدر باستعمال القيم المعيارية	المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار (ت)	مستوى الدلالة	نسبة المساهمة للنموذج %
١	رقم ثابت (أ)	23.06	3.19		7.24	0.00	٥٥.٧٢ %
	البعد الأول : العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار	2.66	0.25	0.75	10.46	0.00	
٢	رقم ثابت (أ)	17.12	3.67		4.66	0.00	٥٩.٧٢ %
	البعد الأول : العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار	1.78	0.39	0.50	4.59	0.00	
	البعد الثاني : القيادة	1.13	0.39	0.32	2.92	0.00	
٣	رقم ثابت (أ)	12.84	3.73		3.44	0.00	٦٤.٠٩ %
	البعد الأول : العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار	1.12	0.42	0.31	2.64	0.01	
	البعد الثاني : القيادة	0.20	0.47	0.06	0.42	0.67	
	البعد الثالث :الالتزام التنظيمي	1.69	0.53	0.47	3.21	0.00	
٤	رقم ثابت (أ)	12.48	3.75		3.32	0.00	٦٤.٤٦ %
	البعد الأول : العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار	1.06	0.43	0.30	2.47	0.02	
	البعد الثاني : القيادة	0.20	0.47	0.06	0.43	0.67	
	البعد الثالث :الالتزام التنظيمي	1.55	0.55	0.43	2.83	0.01	
	البعد الرابع : الاستقرار والأمان الوظيفي	0.28	0.29	0.08	0.95	0.35	

\*القيمة معنوية ودالة

يتضح من جدول رقم (٧) الخاص بتحليل الانحدار المتعدد أن نسبة المساهمة لهذه المتغيرات (البعد الأول: العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار، البعد الثاني: القيادة، البعد الثالث: الالتزام التنظيمي، البعد الرابع: الاستقرار والأمان الوظيفي) (٦٤.٤٦%) في الأداء الوظيفي.

يتضح من جدول (٧) والخاص بدلالات معامل الانحدار المتعدد بين أبعاد المحور الأول :

العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة على الأداء الوظيفي:-

- أن البعد الأول: العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار ساهم بنسبة (٥٥.٧٢%)
- أن البعد الثاني: القيادة ساهم بنسبة (٤.٠٠%)
- أن البعد الثالث: الالتزام التنظيمي ساهم بنسبة (٤.٣٦%) وأن
- أن البعد الرابع: الاستقرار والأمان الوظيفي ساهم بنسبة (٠.٣٨%)
- أن مجموع نسب مساهمة المتغيرات بنسبة (٦٤.٤٦%)

نموذج المعادلة الأولى

$$ص = أ " رقم ثابت " + ب ١ س ١$$

$$الأداء الوظيفي = ٢٣.٠٦ + ٢.٦٦ * البعد الأول : العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار$$

نموذج المعادلة الثانية

$$ص = أ " رقم ثابت " + ب ١ س ١ + ب ٢ س ٢$$

$$الأداء الوظيفي = ١٧.١٢ + ١.٧٨ * البعد الأول : العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار + ١.١٣ * البعد الثاني : القيادة$$

نموذج المعادلة الثالثة

$$ص = أ " رقم ثابت " + ب ١ س ١ + ب ٢ س ٢ + ب ٣ س ٣$$

$$الأداء الوظيفي = ١٢.٨٤ + ١.١٢ * البعد الأول : العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار + ٠.٢٠ * البعد الثاني : القيادة + ١.٦٩ * البعد الثالث : الالتزام التنظيمي$$

نموذج المعادلة الرابعة (النهائية)

$$ص = أ " رقم ثابت " + ب ١ س ١ + ب ٢ س ٢ + ب ٣ س ٣ + ب ٤ س ٤$$

$$الأداء الوظيفي = ١٢.٤٨ + ١.٠٦ * البعد الأول : العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار + ٠.٢٠ * البعد الثاني : القيادة + ١.٥٥ * البعد الثالث : الالتزام التنظيمي + ٠.٢٨ * البعد الرابع : الاستقرار والامان الوظيفي$$

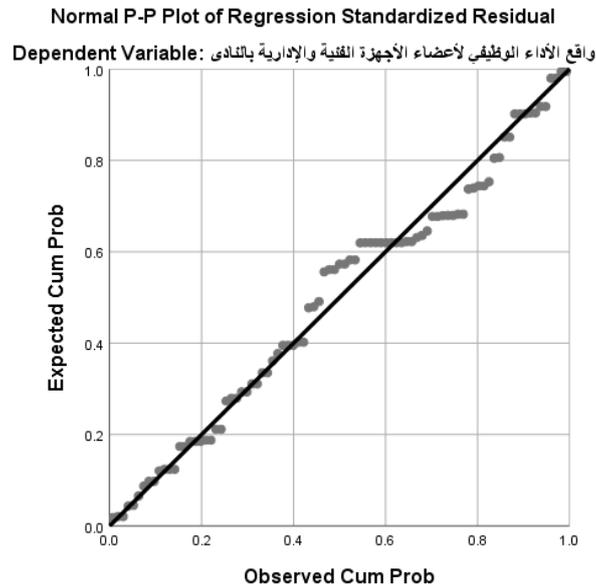
والجدول التالي يعتبر مقياسا لجودة النموذج وقابلية تطبيقه ويحتسب من جدول تحليل التباين الآتى :-

جدول ( ٨ ) مقياس تحليل التباين لجودة نموذج الانحدار الخطى المتعدد

رقم النموذج	نموذج الانحدار الخطى المتعدد	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
١	Regression (الانحدار)	5755.35	1	5755.35	*109.46	0.00
	Residual (المتبقى)	4574.27	87	52.58		
	المجموع	10329.62	88			
٢	Regression (الانحدار)	6168.89	2	3084.45	*63.75	0.00
	Residual (المتبقى)	4160.72	86	48.38		
	المجموع	10329.62	88			
٣	Regression (الانحدار)	6619.74	3	2206.58	*50.56	0.00
	Residual (المتبقى)	3709.88	85	43.65		
	المجموع	10329.62	88			
٤	Regression (الانحدار)	6658.97	4	1664.74	*38.10	0.00
	Residual (المتبقى)	3670.65	84	43.70		
	المجموع	10329.62	88			

\*القيمة معنوية ودالة

يتضح من جدول ( ٨ ) أن (نموذج الانحدار المتعدد) دال احصائيا حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ وبمستوى دلالة أقل من ٠.٠٥ مما يدل ذلك على جودة توفيق النموذج ومن العرض السابق من الممكن أن نقول أن هذا النموذج جيد ومعنوي وقابل للتطبيق.



عرض مخطط Normal Probability Plot للتوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية  
نلاحظ أن معظم النقاط تقريبا تتجمع قرب الخط المستقيم وهذا يدل على التوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية

## جدول ( ٩ )

تحليل الانحدار الخطى المتعدد (multiple- Regression) بين أبعاد المحور الثاني : العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة على واقع الأداء الوظيفي لأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية .

رقم النموذج	نموذج الانحدار الخطى المتعدد	معلمة الميل (ب)	الخطأ المعياري لمعلمة الميل	معلمة الميل للنموذج المقدر باستعمال القيم المعيارية	المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار (ت)	مستوى الدلالة	نسبة المساهمة للنموذج %
١	رقم ثابت (أ)	19.42	4.21		4.62	0.00	%46.71
	البعد الأول: ظروف العمل المادية	2.88	0.33	0.68	8.73	0.00	
٢	رقم ثابت (أ)	13.37	3.82		3.50	0.00	%60.29
	البعد الأول: ظروف العمل المادية	1.20	0.42	0.28	2.85	0.01	
	البعد الثاني: علاقات العمل	2.13	0.39	0.54	5.42	0.00	
٣	رقم ثابت (أ)	12.99	3.58		3.63	0.00	%65.61
	البعد الأول: ظروف العمل المادية	0.54	0.44	0.13	1.24	0.22	
	البعد الثاني: علاقات العمل	1.16	0.45	0.30	2.55	0.01	
	البعد الثالث: التوازن بين الحياة والعمل	1.66	0.46	0.44	3.63	0.00	
٤	رقم ثابت (أ)	12.83	3.59		3.57	0.00	%65.82
	البعد الأول: ظروف العمل المادية	0.44	0.46	0.10	0.96	0.34	
	البعد الثاني: علاقات العمل	1.16	0.46	0.30	2.54	0.01	
	البعد الثالث: التوازن بين الحياة والعمل	1.40	0.58	0.38	2.43	0.02	
	البعد الرابع: الاجور والمكافآت	0.36	0.51	0.10	0.71	0.48	

## \*القيمة معنوية ودالة

يتضح من جدول رقم ( ٩ ) الخاص بتحليل الانحدار المتعدد أن نسبة المساهمة لهذه المتغيرات (البعد الأول : ظروف العمل المادية ، البعد الثاني : علاقات العمل ، البعد الثالث : التوازن بين الحياة والعمل ، البعد الرابع : الاجور والمكافآت) ( ٦٥.٨٢ %) في الأداء الوظيفي.

يتضح من جدول ( ٩ ) والخاص بدلالات معامل الانحدار المتعدد بين أبعاد المحور الثاني : العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة على الأداء الوظيفي:-

- أن البعد الأول : ظروف العمل المادية ساهم بنسبة (٤٦.٧١%)

- أن البعد الثاني : علاقات العمل ساهم بنسبة (١٣.٥٨%)

- أن البعد الثالث : التوازن بين الحياة والعمل ساهم بنسبة (٥.٣٢%)

- أن البعد الرابع : الاجور والمكافآت ساهم بنسبة (٠.٢١%)

- أن مجموع نسب مساهمة المتغيرات بنسبة (٦٥.٨٢%)

نموذج المعادلة الأولى

$$ص = أ " رقم ثابت " + ب ١ س ١$$

$$الأداء الوظيفي = ١٩.٤٢ + ٢.٨٨ * البعد الأول : ظروف العمل المادية$$

نموذج المعادلة الثانية

$$ص = أ " رقم ثابت " + ب ١ س ١ + ب ٢ س ٢$$

$$الأداء الوظيفي = ١٣.٣٧ + ١.٢٠ * البعد الأول : ظروف العمل المادية + ٢.١٣ * البعد الثانى :$$

علاقات العمل

نموذج المعادلة الثالثة

$$ص = أ " رقم ثابت " + ب ١ س ١ + ب ٢ س ٢ + ب ٣ س ٣$$

$$الأداء الوظيفي = ١٢.٩٩ + ٠.٥٤ * البعد الأول : ظروف العمل المادية + ١.١٦ * البعد الثانى :$$

$$علاقات العمل + ١.٦٦ * البعد الثالث : التوازن بين الحياة والعمل$$

نموذج المعادلة الرابعة (النهائية)

$$ص = أ " رقم ثابت " + ب ١ س ١ + ب ٢ س ٢ + ب ٣ س ٣ + ب ٤ س ٤$$

$$الأداء الوظيفي = ١٢.٨٣ + ٠.٤٤ * البعد الأول : ظروف العمل المادية + ١.١٦ * البعد الثانى :$$

$$علاقات العمل + ١.٤٠ * البعد الثالث : التوازن بين الحياة والعمل + ٠.٣٦ * البعد الرابع : الاجور$$

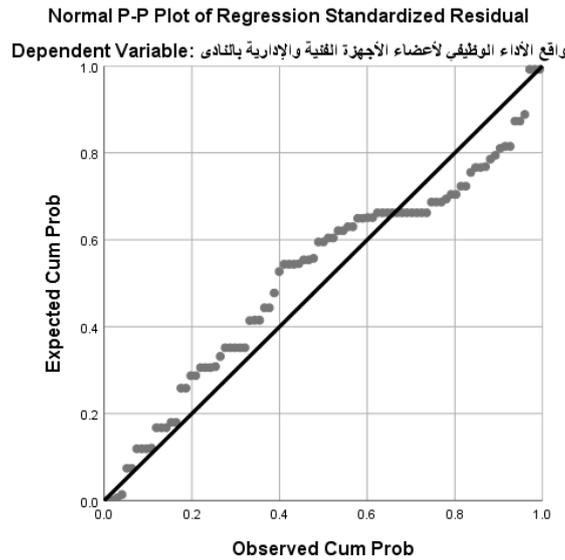
والمكافآت

والجدول التالي يعتبر مقياسا لجودة النموذج وقابلية تطبيقه ويحتسب من جدول تحليل التباين الآتى :-  
جدول ( ١٠ ) مقياس تحليل التباين لجودة نموذج الانحدار الخطى المتعدد

رقم النموذج	نموذج الانحدار الخطى المتعدد	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
١	Regression (الانحدار)	4824.58	1	4824.58	*76.25	0.00
	Residual (المتبقى)	5505.03	87	63.28		
	المجموع	10329.62	88			
٢	Regression (الانحدار)	6227.68	2	3113.84	*65.28	0.00
	Residual (المتبقى)	4101.94	86	47.70		
	المجموع	10329.62	88			
٣	Regression (الانحدار)	6777.39	3	2259.13	*54.06	0.00
	Residual (المتبقى)	3552.23	85	41.79		
	المجموع	10329.62	88			
٤	Regression (الانحدار)	6798.72	4	1699.68	*40.44	0.00
	Residual (المتبقى)	3530.90	84	42.03		
	المجموع	10329.62	88			

\*القيمة معنوية ودالة

يتضح من جدول ( ١٠ ) أن (نموذج الانحدار المتعدد) دال احصائيا حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ وبمستوى دلالة أقل من ٠.٠٥ مما يدل ذلك على جودة توفيق النموذج ومن العرض السابق من الممكن أن نقول أن هذا النموذج جيد ومعنوي وقابل للتطبيق.



عرض مخطط Normal Probability Plot للتوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية  
نلاحظ أن معظم النقاط تقريبا تتجمع قرب الخط المستقيم وهذا يدل على التوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية

## جدول ( ١١ )

تحليل الانحدار الخطى المتعدد (multiple- Regression) بين محاور جودة الحياة الوظيفية المدركة على واقع الأداء الوظيفي للأجهزة الفنية والإدارية بالاندية الرياضية المصرية.

رقم النموذج	نموذج الانحدار الخطى المتعدد	معلمة الميل (ب)	الخطأ المعياري لمعلمة الميل	معلمة الميل للمودج المقدر باستعمال القيم المعيارية	المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار(ت)	مستوى الدلالة	نسبة المساهمة للنموذج %
١	رقم ثابت (أ)	12.95	3.60		3.59	0.00	62.41%
	المحور الأول : العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة	0.79	0.07	0.79	12.02	0.00	
٢	رقم ثابت (أ)	7.71	3.35		2.30	0.02	70.94%
	المحور الأول : العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة	0.41	0.10	0.41	4.29	0.00	
	المحور الثاني : العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة	0.51	0.10	0.48	5.03	0.00	

\*القيمة معنوية ودالة

يتضح من جدول رقم ( ١١ ) الخاص بتحليل الانحدار المتعدد أن نسبة المساهمة لهذه المتغيرات (المحور الأول : العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة ، المحور الثاني : العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة) ( ٧٠.٩٤ %) في الاداء الوظيفي.

يتضح من جدول ( ١١ ) والخاص بدلالات معامل الانحدار المتعدد بين محاور جودة الحياة الوظيفية المدركة على الأداء الوظيفي:-

أن المحور الأول : العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة ساهم بنسبة (٦٢.٤١%)

و أن المحور الثاني : العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة ساهم بنسبة (٨.٥٤%)

ومجموع نسب مساهمة المتغيرات بنسبة (٧٠.٩٤%)

نموذج المعادلة الأولى

$$ص = أ " رقم ثابت " + ب ١ س ١$$

الاداء الوظيفى = ١٢.٩٥ + ٠.٧٩ \* المحور الأول : العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة

نموذج المعادلة الثانية (النهائية)

$$ص = أ " رقم ثابت " + ب ١ س ١ + ب ٢ س ٢$$

الاداء الوظيفى = ٧.٧١ + ٠.٤١ \* المحور الأول : العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة + ٠.٥١ \* المحور الثانى : العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة الوظيفية المدركة

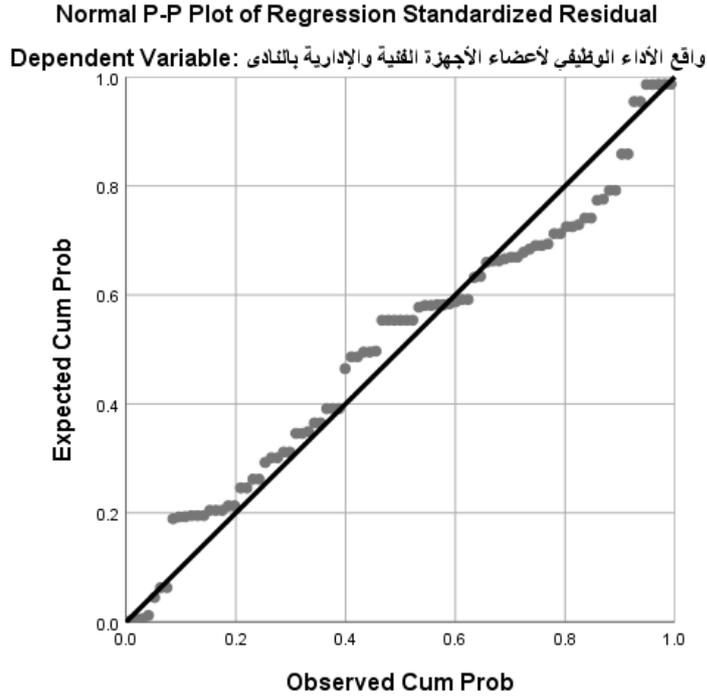
والجدول التالى يعتبر مقياسا لجودة النموذج وقابلية تطبيقه ويحتسب من جدول تحليل التباين الأتى :-

جدول ( ١٢ ) مقياس تحليل التباين لجودة نموذج الانحدار الخطى المتعدد

رقم النموذج	نموذج الانحدار الخطى المتعدد	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
١	Regression (الانحدار)	6446.61	1	6446.61	*144.44	0.00
	Residual (المتبقى)	3883.01	87	44.63		
	المجموع	10329.62	88			
٢	Regression (الانحدار)	7328.27	2	3664.13	*104.99	0.00
	Residual (المتبقى)	3001.35	86	34.90		
	المجموع	10329.62	88			

\*القيمة معنوية ودالة

يتضح من جدول ( ١٢ ) أن (نموذج الانحدار المتعدد) دال احصائيا حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ وبمستوى دلالة أقل من ٠.٠٥ مما يدل ذلك على جودة توفيق النموذج ومن العرض السابق من الممكن أن نقول أن هذا النموذج جيد ومعنوى وقابل للتطبيق.



عرض مخطط Normal Probability Plot للتوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية  
 نلاحظ أن معظم النقاط تقريبا تتجمع قرب الخط المستقيم وهذا يدل على التوزيع الطبيعي للأخطاء  
 العشوائية

## جدول ( ١٣ )

تحليل الانحدار الخطى البسيط (Simple Linear- Regression) بين لجودة الحياة الوظيفية المدركة على واقع الأداء الوظيفي لأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بالاندية الرياضية المصرية

نسبة المساهمة %	مستوى الدلالة	المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار(ت)	معلمة الميل للنموذج المقدر باستعمال القيم المعيارية	الخطأ المعياري لمعلمة الميل	معلمة الميل (ب)	نموذج الانحدار الخطى البسيط	رقم النموذج
%70.85	0.02	*2.31		3.34	7.71	ثابت المعادلة (أ)	١
	0.00	*14.54	0.84	0.03	0.46	جودة الحياة الوظيفية المدركة	

\*القيمة معنوية ودالة

يتضح من جدول رقم ( ١٣ ) الخاص بتحليل الانحدار الخطى البسيط ( Simple Linear- Regression ) أن نسبة مساهمة جودة الحياة الوظيفية المدركة (٧٠.٨٥%) فى الأداء الوظيفي، كما يتضح وجود معنوية لمعاملات الانحدار حيث بلغت المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار(ت) ( ١٤.٥٤ ) بمستوى دلالة (احتمالية خطأ) أقل من ٠.٠٥ وبالتالي سوف يتم رفض الفرض الصفري (لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية المدركة على واقع الأداء الوظيفي لأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بالنادى) وقبول الفرض البديل (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية المدركة على واقع الأداء الوظيفي لأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بالنادى) مما يدل تأثير جودة الحياة الوظيفية المدركة على واقع الأداء الوظيفي لأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بالاندية الرياضية المصرية.

المعادلة التنبؤية

ص = أ " رقم ثابت " + ب ١ س ١

الأداء الوظيفي = ٧.٧١ + ٠.٤٦ \* جودة الحياة الوظيفية المدركة

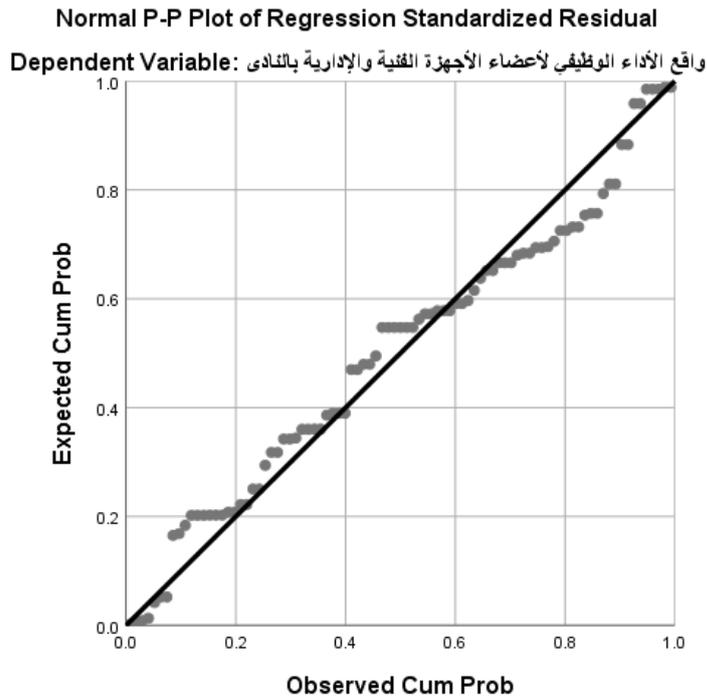
والجدول التالي يعتبر مقياسا لجودة النموذج وقابلية تطبيقه ويحتسب من جدول تحليل التباين الآتى :-

جدول ( ١٤ ) مقياس تحليل التباين لجودة نموذج الانحدار الخطى البسيط

رقم النموذج	نموذج الانحدار الخطى البسيط	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
١	Regression (الانحدار)	7318.25	1	7318.25	*211.43	0.00
	Residual (المتبقى)	3011.37	87	34.61		
	المجموع	10329.62	88			

\*القيمة معنوية ودالة

يتضح من جدول ( ١٤ ) أن (نموذج الانحدار الخطى البسيط) دال احصائيا حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ وبمستوى دلالة أقل من ٠.٠٥ مما يدل ذلك على جودة توفيق النموذج ومن العرض السابق من الممكن أن نقول أن هذا النموذج جيد ومعنوي وقابل للتطبيق.



عرض مخطط Normal Probability Plot للتوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية نلاحظ أن معظم النقاط تقريبا تتجمع قرب الخط المستقيم وهذا يدل على التوزيع الطبيعي

**مناقشة نتائج التساؤل الثالث:** هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على واقع الأداء الوظيفي للأجهزة الفنية والإدارية بالاندية الرياضية المصرية؟

تشير النتائج المتحصل عليها من جدول (١٣) الى أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية المدركة على واقع الأداء الوظيفي لأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بالنادي) مما يدل تأثير جودة الحياة الوظيفية المدركة على واقع الأداء الوظيفي لأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بالاندية الرياضية .

وهذا ما تتفق معه نتائج دراسة حرمة الضاوية ومنال خليل (٢٠٢١) (٢) حيث تشير النتائج الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين.

كما تؤكد نتائج دراسة هاني العزب (٢٠١٨) (٢٢) إلى وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية الأبعاد التنظيمية والوظيفية، الأبعاد المالية والاقتصادية، الأبعاد النفسية والاجتماعية مجتمعة ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بكلية رياض الأطفال جامعة المنيا.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Hamid Zare, et al. (٢٦) (٢٠١٤) والتي أوضحت وجود علاقة ارتباطية طردية بين جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة طهران .

. واتفقت النتائج مع دراسة هاجر قريشي فهيمة باديسي، (٢٠١٦) والتي أكدت على وجود وجود علاقة ارتباطية طردية بين جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي .

كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة(٢٨). (٢٠١١) Shahbazi, Behzad et al والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين جودة الحياة الوظيفية وأداء رؤساء الإدارات في جامعة أصفهان ، كما توصلت الدراسة إلى أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثيراً على الأداء الوظيفي وهي: التعويضات المالية، ظروف العمل الأمانة والصحية الاستقرار والأمان الوظيفي والعلاقات الاجتماعية

واتفقت مع دراسة خالد عبد القادر، أشرف يوسف ، (٢٠١٤) (٤) والتي توصلت إلى أن العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية و مستوى الأداء الوظيفي، علاقة موجبة،

. واتفقت مع دراسة خليل ماضي (٢٠١٤) (٦) والتي تؤكد على أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية الأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي،

ومن خلال نتائج البحث التي تشير الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي ، يرى الباحث أن زيادة الاهتمام بتطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الاندية الرياضية يؤدي إلى الزيادة في مستوى الأداء الوظيفي .

**الاستنتاجات:**

١. تشير نتائج استجابات عينة البحث أن مستوى جودة الحياة الوظيفية المدركة لأعضاء للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية جاءت بدرجة متوسطة .
٢. يوجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية المدركة والأداء الوظيفي لأعضاء للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية
٣. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية المدركة على واقع الأداء الوظيفي لأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بالنادى.

**التوصيات:**

٤. على الأندية الرياضية المصرية تبني الاستراتيجيات التى تعد الى زيادة مستوى جودة الحياة الوظيفية والتي من شأنها تعمل على زيادة مستوى الاداء الوظيفى بها .
٥. الاهتمام بتطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الاندية الرياضية بما يسهم في زيادة مستوى الأداء الوظيفي.
٦. وضع تصور مقترح لرفع مستوى جودة الحياة الوظيفية في الاندية الرياضية المصرية  
الحرص على توعية المسؤولين بأهمية الارتقاء بمستوى جودة الحياة الوظيفية في الاندية الرياضية المصرية لما لها من بالغ الأثر فى زيادة مستوى الأداء الوظيفي.

## المراجع :-

## أولاً : المراجع العربية

١. بسام سمير الرميدي و رضا محمد ابوزيد  
أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط، مجلة كلية السياحة والفنادق جامعة مدينة السادات المجلد الرابع العدد ١/١ يونيو ٢٠٢٠، ص ٣
٢. حرمة الضاوية - - منال خليل :  
جودة حياة العمل وأثرها على تحسين أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية للمؤسسة السونلغاز ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الاكاديمي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة احمد دراية بأدرار ، الجزائر ٢٠٢١م.
٣. حسني فؤاد الدحدوح  
جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم. رسالة ماجستير كلية التربية الجامعة الإسلامية (غزة). فلسطين.(٢٠١٥)
٤. خالد عبد القادر محمود ، أشرف يوسف سليم همام  
جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء هيئة التدريس بكليات الشريعة والأنظمة في جامعات المملكة العربية السعودية . مجلة المدير الناجح . ١٤٧ : ٤٩ - ٦٢ (٢٠١٤).
٥. خالد محمد الصرايرة  
الأداء الوظيفي لدى الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها مجلة دمشق ٦٦١ (٢٠١١)
٦. خليل إسماعيل إبراهيم  
جودة الحياة الوظيفية واثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين". دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة قناة السويس الإسماعيلية ٢٠١٤
٧. زايد شاوش، محمد والأشول،  
تأثير جودة الحياة الوظيفية على الصمت التنظيمي في جامعة دار السلام الدولية للعلوم والتكنولوجيا - اليمن مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٢ (١٢)، ٢٦-٤١ (٢٠١٨).
٨. سامح عبد المطلب عامر  
إدارة الاداء دار الفكر، ، عمان ٢٠١٨ م ١١٦
٩. سميرة الحربي مرشد ،رامي إبراهيم الشقران  
مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى دراسات عربية في التربية وعلم النفس (١٠٢)، ٢١٥-٢٨٥ (٢٠١٨).
١٠. سيد محمد جاد الرب :  
جودة الحياة الوظيفية في منظمات الاعمال العصرية ، دار الفكر العربي للنشر ، القاهرة ، ٢٠٠٨

١١. شادن بنت عبد الله بن عبد العزيز آل جمعان  
مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض بحث تكميلي مقدم لنيل درجة الماجستير في تخصص الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ٢٠٢٢م.
١٢. صلاح الدين عبد الباقي  
إدارة الموارد البشرية مدخل تطبيقي معاصر ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، ٢٠٠٥م
١٣. عبد العظيم عبد العزيز  
عبد العظيم النجار  
جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب بمحافظة البحيرة"رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية بنات ، جامعة الاسكندرية ٢٠١٩
١٤. فائق حسيني أبو حليلة  
: الحديث في الإدارة الرياضية، عمان ، دار وائل، ٢٠٠٤ م.
١٥. فيصل عبد الروؤف  
تكنولوجيا الاداء البشرى المفهوم واساليب القياس والنماذج ، المكتبة الوطنية ، عمان ، ٢٠٠١
١٦. محرز نجاة ، قميش السيد على  
أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي في المؤسسة دراسة حالة مؤسسة التربية والتعليم المجاهد فرجاني محمد الصالح الخاصة - أدرار، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي في تخصص إدارة الأعمال ، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير ، جامعة أحمد دراية - أدرار(٢٠٢٣)
١٧. محمد عبده حافظ  
ادارة الموارد البشرية بين الفكر التقليدى والمعاصر ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، ط١ ، ٢٠١١
١٨. محمد موسى أحمد  
إدارة الأفراد (الموارد البشرية ) بين النظرية والتطبيق ،مكتبة الوفاء ، الاسكندرية ٢٠١٤م
١٩. محمود سيد علي أبو سيف  
دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، ١(٤)، ١٠٩ (٢٠١٨).
٢٠. مؤيد سعيد السالم  
ادارة الموارد البشرية المعاصرة ، مدخل استراتيجي تكاملي دار اثراء للنشر ، عمان ، ٢٠٠٩

٢١. هاجر قريشي، فهيمة  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. مجلة دراسات  
اقتصادية ٣ : ٢١١ - ٢٥٤ (٢٠١٦)
٢٢. هاني السيد محمد العزب  
جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر  
العاملين بكلية رياض الأطفال في جامعة المنيا مجلة الطفولة والتربية  
بجامعة الإسكندرية، ١٠ (٣٣)، ٩٣-٩٨ (٢٠١٨).

## ثانيا : المراجع الأجنبية :-

- 23 C.P. Garg, Munjal N., Bansal P. & Singhal A. K. Quality of work life: An overview. International Journal of Physical and Social Sciences,, 2 (3): 231-242 (2012).
- 24 Chandan Kumar , Sahoo and Tanaya Nayak , Quality of work life and organizational performance :the mediating role of employee commitment, Journal of Health Management 17(3),2015
- 25 E.O. Omorinsola Job Performance and Gender Factors Of Administrative Staff In South West of administrative staff job performance in South West Nigerian universities , Journal of International Education Research (JIER), 8 (1): 49- 54. (2012)
- 26 Hamid Zare, Haghgooyan Zolfa & Asl Zahra K., Identification the components of quality of work life and measuring them in faculty members of Tehran University, Iranian Journal of Management Studies (IJMS), 7 (1): 41- 66. (2014).
- 27 Pavithra and G. Barani A Study On Quality Of Work Life Of Lawyers In Coimbatore District, Indian Streams Research Journal, 2(8, (2012).
- 28 Shahbazi B., Shokrzadeh S. , Bejani H., Malekinia E. and Ghorone D., A Survey of relationship between the quality of work life and performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University, Procedia- Social and Behavioral Sciences, 30: 1555- 1560( 2011)

## ملخص البحث

جودة الحياة الوظيفية المدركة وعلاقتها بالأداء الوظيفي للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية

أ.م.د. / حسن فريج عبدالفتاح

أستاذ مساعد - كلية التربية الرياضية بنين - أبوقير - جامعة الاسكندرية

## ملخص البحث

يهدف هذا البحث الى التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية المدركة وعلاقتها بالاداء الوظيفي لأعضاء للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمة لطبيعة البحث ، وتم اختيار عينة البحث الاساسية بالطريقة العشوائية من أعضاء للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية قوامها (٨٩) فردا من أعضاء الأجهزة الفنية والإدارية بأندية محافظة الاسكندرية ، وتمثلت أدوات جمع البيانات فى الاستبيان وتمثلت أهم النتائج فى أن استجابات عينة البحث جاءت بدرجة متوسطة فيما يخص مستوى جودة الحياة الوظيفية المدركة وكذلك مستوى الاداء الوظيفي ، توجد علاقة طردية بين جودة الحياة الوظيفية المدركة والأداء الوظيفي لأعضاء للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية ، توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين كل من محاور و أبعاد جودة الحياة الوظيفية ، المحور الأول العوامل الوظيفية والتنظيمية لجودة الحياة وابعاده ( البعد الأول : العدالة والمشاركة في اتخاذ القرار - البعد الثانى : القيادة - البعد الثالث : الالتزام التنظيمي - البعد الرابع : الاستقرار والأمان الوظيفي) المحور الثانى :العوامل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية المدركة وابعاده (البعد الأول : ظروف العمل المادية - البعد الثانى : علاقات العمل -البعد الثالث : التوازن بين الحياة والعمل -البعد الرابع : الاجور والمكافآت ) والاداء الوظيفي لأعضاء للأجهزة الفنية والإدارية بالأندية الرياضية المصرية ومن أهم التوصيات زيادة الاهتمام بتطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية فى الاندية الرياضية يؤدي إلى الزيادة فى مستوى الأداء الوظيفي.

**الكلمات الرئيسية:** جودة الحياة الوظيفية المدركة ، الأداء الوظيفي ، الاندية الرياضية

---

## Abstract

### Perceived quality of work life and its relationship to job performance of technical and administrative staff in Egyptian sports clubs

---

Dr. hassan freag abd elfattah goha

Assistant Professor - Faculty of Physical Education for Men - Abu Qir  
Alexandria University

---

This research aims to identify the relationship between the perceived quality of work life and its relationship to the job performance of technical and administrative staff of Egyptian sports clubs. The researcher used the descriptive approach because it is suitable for the nature of the research. The basic study sample was chosen randomly from members of the technical and administrative apparatus of the sports clubs, consisting of (89) members of the technical and administrative apparatus of the clubs of Alexandria Governorate. The data collection tools were represented by the personal interview and the questionnaire. The most important results were that the responses of the research sample were at an average level with regard to the level of perceived quality of work life as well as the level of job performance. There is a direct relationship between the perceived quality of work life and the job performance of members of the technical and administrative apparatus of Egyptian sports clubs. There is a statistically significant relationship between each of the axes and dimensions of the quality of work life. The first axis is the functional and organizational factors of the quality of life and its dimensions (the first dimension: justice and participation in decision-making - the second dimension: leadership - the third dimension: organizational commitment - the fourth dimension: stability and job security). The second axis: the material and moral factors of the perceived quality of work life and its dimensions (the first dimension: material working conditions - the second dimension: work relations - the third dimension: work-life balance - the fourth dimension: wages and rewards) and the job performance of members of the technical and administrative bodies in Egyptian sports clubs. One of the most important recommendations is to increase interest in applying the dimensions of the quality of work life in sports clubs, which leads to an increase in the level of job performance.

**Keywords:** Perceived quality of work life, job performance, sports clubs