# جودة حياة العمل في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلةمن وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية والتحكيمية

السيد ذاكر محفوظ حامد الدليمي \*\*

أ.م.د رياض احمد إسماعيل الاشريفي \*

- \* فرع العلوم الرياضية / كلية التربية الرياضية / جامعة الموصل / العراق ryadesmayel@yahoo.com
  - \*\* معلم جامعي تربية رياضية / مديرية تربية محافظة نينو ى th7915@yahoo.com

(الاستلام ۲۱ حزيران ۲۰۱۲ ...... القبول ٦ ايلول ٢٠١٢ )

#### الملخص

هدف البحث إلى: -

١-بناء مقياس لجودة حياة العمل في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية والتحكيمية العاملة فيها .

٢-التعرف إلى مستوى جودة حياة العمل وأبعادها في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة من
 وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية والتحكيمية العاملة فيها

تم استخدام المنهج الوصفي بطريقة المسح. وضمت عينتي البناء والتطبيق النهائي ( ١٠١، ١٠٨) عضوا على التوالي من الملاكات الإدارية والتدريبية والتحكيمية يمثلون ( ١٨) اتحادا فرعيا بكرة السلة في كافة محافظات العراق. وللحصول على البيانات تم بناء مقياس لجودة حياة العمل وتطبيقه بعد توفر الشروط العلمية فيه، وقد عولجت البيانات إحصائيا من خلال الوسط الحسابي والانحراف المعياري والارتباط البسيط ومعادلة جيتمان ومعامل ألفا كرونباخ. وقد استنتج الباحثان عدة استنتاجات أهمها:

١- التوصل إلى مقياس جودة حياة العمل في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة بعد توفر الشروط العلمية فيه.

٢ - تعيش الملاكات الإدارية والتدريبية والتحكيمية العاملة في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة
 في ظل مستويات ايجابية من جودة حياة العمل واغلب أبعادها تتراوح ما بين (متوسط - مرتفع).

٣- تدني المخصصات والحوافر والمكافآت المقدمة من قبل الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة للملاكات التحكيمية العاملة فيها.

وأوصيا بعدة توصيات أهمها:

١- اعتماد المقياس المعد من قبل الباحث في قياس جودة حياة العمل في الأندية الرياضية ومنتديات الشباب والاتحادات الرياضية العراقية المركزية والفرعية في بقية الألعاب بعد تكييفه لمتطلبات عملها .

٢- ينبغي أن تدرك إدارات الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة أنها مسؤولة عن تحسين مختلف جوانب جودة حياة العمل باستمرار لكافة الملاكات العاملة فيها لما لها من أثار ايجابية تتنوع ما بين شخصية وتنظيمية وبيئية .

٣- ضرورة تصميم نظام للمخصصات والحوافز والمكافآت على اسسى موضوعية متبوعة بفترات زمنية محددة لتسلم تلك الأجور على أن يلبي هذا النظام الحاجات المادية والمعنوية للحكام العاملين في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة.

الكلمات الدلالية: جودة حياة العمل – الاتحادات الرياضية– كرة السلة

Quality of working life in the sub Iraqi sports federations of Basketball From the point of view of administrative training and refereeing staffs

Assist.prof. Dr. Ryad Ahmed Alashrifi

Mr. Thaker Mahfooth Al-Dulaimi

#### **Abstract**

The research aims to: -

- 1. constructing a measure of the quality of working life in the sub Iraqi sports federations of basketball from the perspective of administrative, training and refereeing staffs.
- 2. Identify the level of the dimensions of the quality of working life in the sub Iraqi sports federations of basketball from the perspective of administrative, training and refereeing staffs.

Descriptive approach with survey style was used. Both construction and application samples included (102.48) members, of the administrative, training and refereeing staffs, representing (18) a sub-union basketball in all governorates of Iraq. For the data has been building a measure of the quality of working life and after the availability of its application. Conditions in which scientific, statistical data have been addressed through the arithmetic mean, standard deviation, and simple correlation (t-Test) and Quitman equation and alpha Cornbrash coefficient. The researchers concluded The fallowing:

- 1. Achieving a scale for work life quality in sub-Iraqi athletic unions of basketball after fulfilling scientific conditions.
- 2. Administrative, training and arbitrational staffs in sub-Iraqi athletic unions of basketball live in positive levels of quality of work life and most dimensions are from (medium- To high).
- 3.In fervor of allowances, in centimes and bonuses which is produced from sub-Iraqi athletic unions of basketball workers arbitrary.

They recommended a number of recommendations including:

- 1. Adopting the scale prepared by the researcher in measuring work life quality in sport clubs, youth forums, central and sub-Iraqi athletic clubs in the remaining games after adapting it according to their work requirements.
- 2. The administrations of the sub-Iraqi athletic unions of basketball should improve that they were responsible for ensuring the different aspects of work life quality and continually it for the whole staffs working within as it has positive remarks varies between environmental, organizational, personal.
- 3. The necessity for designing a system for allowances, incentives and bonuses based on objective foundations followed by determined of time to receipts these fees to this system which can meet the material and the immaterial needs of the referees whom work in sub-Iraqi athletic unions of basketball.

Keywords: Quality of Working Life, Sports Federation, Basketball

#### ١-١ المقدمة وأهمية البحث

شهد العالم تحولات وتغيرات كثيرة باعتماد أسلوب التنمية والتطور نحو مستقبل أفضل وهذه التغيرات لم تحدث نتيجة لزيادة رأس المال واستخدام التكنولوجيا في المنظمات المختلفة فحسب بل بالدرجة الأولى من خلال القوى البشرية العاملة في هذه المنظمات فالقوة المؤهلة والمدربة و الكفؤة هي أهم عناصر الإنتاج فضلا عن أن طريقة سلوكها في بيئة العمل هي أداة الإبداع الرئيسة ومحرك التغيير والتطوير (العميان، ٢٠٠٤، ١٣).

ولما كانت الإدارة تشكل المحرك الرئيس لإدارة الموارد البشرية فيها لتحقيق أهدافها وتطويرها من خلال تحملها مسؤوليات عديدة ومتنوعة تتمثل أحداها في تشكيل حياة عمل داخلية ملائمة، انطلاقا من النظرة الحديثة للمنظمة وللإنسان الذي يعمل بها والتي تطالب بضرورة توفير بيئة تنظيميه صالحه للإنتاج وللعطاء (النمر، ١٩٩٤، ٢) واستنادا إلى أن جودة العمل تعد إحدى أهم الملامح للفكر الإداري الحديث (على، ٢٠٠٧، ٤٧).

كما يشير (أبو قحف، ٢٠٠١) إلى أن الدور أو المسؤولية الأساسية للإدارة هي ترتيب وتوفير البيئة التنظيمية وأساليب العمل الملائمة بطريقة تساعد الإفراد في انجاز أهدافهم و واجباتهم من خلال توجيه جهودهم نحو انجاز الأهداف التنظيمية، وتهدف هذه العملية أساسا لخلق الفرص وإطلاق القوى الكامنة وإزاحة واستبعاد الحواجز والتشجيع على النمو وتوفير التوجيهات والإرشادات (أبو قحف، ٢٠٠١).

وبما أن المجال الرياضي شأنه شأن أي نشاط أنساني اجتماعي يتطلب أداره واعية تمارس دورها القيادي ولا سيما في الاتحادات الرياضية مستندة إلى فهم واستيعاب مدخلات وتأثيرات بيئتها الداخلية والتي تشكل جودة حياة العمل الإداري أحداها من خلال ما توفره أداره الاتحاد للعاملين فيه من إداريين ومدربين وحكام من بيئة عمل تنظيميه فردية وجماعية ذات إبعاد وظيفية وتحفيزية واشرافيه تسهم في تلبية متطلبات عملهم وتسهيله وهو ما ينعكس بالإيجاب على مخرجات المنظمة، عليه تتجلى أهمية الدراسة في الكشف عن واقع جودة حياة العمل في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة رغبة من الباحثان في التعريف بهذا المفهوم الإداري الحديث ومستوى تطبيقاته املاً في الوصول الى فهم أفضل ودقيق لمكونات جودة حياة العمل لتمكين قيادات الاتحادات الرياضية الفرعية العراقية من اتخاذ خطوات أستباقيه تعمل على تفعيل تطبيقها مساهمة في تشكيل بيئة عمل ملائمة تحفز الملاكات الاداريه والتدريبية والتحكيمية نحو تحقيق أداء فعال من خلال تعزيز ارتباطهم بالاتحاد وتدعيم رغبتهم في بذل مزيد من الجهود في سبيل أهدافهم وأهداف الاتحاد .

وتستمد هذه الدراسة أهميتها كذلك من خلال كونها الدراسة الأولى التي اهتمت بتوضيح مفهوم جودة حياة العمل في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة.

#### ١ - ٢ مشكلة البحث

تعد الاتحادات الرياضية مؤسسات حيوية ذات أهداف تربوية واجتماعية ورياضية تساهم في تحقيقها الملاكات الإدارية والتدريبية والتحكيمية وكل حسب اختصاصه وقدراته وهذا يتطلب إن تكون هذه المنظمات على مستوى مناسب من الإمكانات والاستعدادات المادية والمالية والمعلوماتية فضلا عن الموارد البشرية وهذا كله يحتاج قياده تراعي استخدام أساسيات وأساليب الاداره ألحديثه.

من هنا ظهرت مشكلة البحث في اعتبار إن جودة العمل إحدى هذه الأساسيات وعلى الرغم مما يفرزه هذا الأساس من أثار ايجابية مباشرة وغير مباشرة إلا انه لم يتم التطرق إليه بدراسة علمية واضحة تبين إبعاده من خلال بناء مقياس معد لذلك فضلا عن خلو مكتبتنا الإدارية الرياضية العراقية والعربية من التطرق إلية نظريا، وعليه تتحدد مشكلة البحث في الأتي:

ما هو مستوى أبعاد جودة حياة العمل الإداري في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية والتحكيمية ؟

#### ١ - ٣ أهداف البحث

### يهدف البحث إلى

١-بناء مقياس لجودة حياة العمل في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية والتحكيمية العاملة فيها .

٢-التعرف إلى مستوى جودة حياة العمل وأبعادها في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة
 السلة من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية والتحكيمية العاملة فيها .

#### ١ - ٤ مجالات البحث

1 - 2 - 1 المجال البشري: الملاكات الإدارية والتدريبية والتحكيمية العاملين في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة ألسله.

1 - ٤ - ٢ المجال المكاني: مقرات الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة .

١ - ٤ - ٣ المجال الزماني: ابتداء من ٧ / ١ / ٢٠١٢ الى ٢٤ / ٦ / ٢٠١٢.

#### ١ - ٥ مصطلحات البحث

#### ١ - ٥ - ١ جودة حياة العمل

- تعرف بأنها الممارسات التي تبادر بها الإدارة من خلال الأنشطة الإدارية المتعددة لتحسين كفاية التنظيم وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين ( Meyers, 1992, 132 ).
- وهي كذلك انتهاج سياسة للموارد البشرية تمكن من توفير حياة وظيفية تشبع حاجتهم وتحقق أداء أفضل للمنظمة ( Nirenberg , 1986, 27- 36 ) .
- وتشير إلى الأشياء التي تفعل والتي تتضمن بعض المنافع الصريحة والضمنية والملموسة وغير الملموسة التي تجعل بيئة العمل جيدة ( Saraji & Dargahi, 2006, 2 ).
- كما إن هذه الطريقة تقوم بتحفيز الناس ليس فقط عن طريق تلبية وإشباع احتياجاتهم الاقتصادية ولكن أيضا عن طريق تلبية وإشباع متطلباتهم الاجتماعية والنفسية والتركيز على خطط وتصاميم العمل ونظامه وكذا أهمية العلاقات الإنسانية ( Management Research, 2010, 1 ).
- وكذلك هي الطريقة التي تقوم من خلالها المنظمات بادراك وتقدير مسؤولياتها لتطوير وتميز ظروف العمل للأعضاء ( Leader, 2008، 1 ) .
- ويذهب (الهيتي، ٢٠٠٣، ٢٧٧) إلى ربط نوعية حياة العمل بظروف العمل الاجتماعية والطبيعية والنفسية ويعرفها بالنوعية العالية لحياة العمل التي تتحقق من خلال جو عمل ملائم واستخدام إجراءات ونظم وطقوس عمل تشعر الفرد العامل بأهميته في المنظمة وتحفزه باتجاه الأداء الأفضل.
- أما (السالم، ٢٠٠٨) فيشير الى جودة حياة بيئة العمل بقوله أنها هي الصفات أو الجوانب الايجابية أو غير الايجابية المرتبطة ببيئة العمل كما يراها آو يدركها العاملون (السالم، ٢٠٠٨).
- ويعرفها كل من ( Lewis, Goodman & Fanclt ) بأنها مجموعة الأنشطة التي تمارسها المنظمات بغية تتمية وتطوير الحياة في إثناء العمل بما ينعكس ايجابيا على إنتاجية المنظمة ( المغربي، ٢٠٠٤، ٥ ) .
- وعرفها Serey بأنها تلبية أفضل بيئة عمل معاصرة وهادفة ومرضية (Rethinam & Ismail, 2008, 2)
- ويعرفها الباحثان إجرائيا بأنها درجة اهتمام إدارة الاتحاد الرياضي الفرعي بكرة السلة بتوفير بيئة عمل تنظيمية فردية وجماعية ذات إبعاد وظيفية وتحفيزية واشرافية تسهم في تلبية

حاجات ومتطلبات أعضاء هيئاتها الإدارية والملاكات التدريبية المعتمدة والتحكيمية العاملة وتمكنهم من أداء الواجبات المناطه بهم يمكن قياسها في المقياس المستخدم.

#### ١-٥-١ الاتحاد الرياضي الفرعي

هي الاتحادات التي تشكل في مراكز المحافظات العراقية وترتبط بالاتحاد الرياضي المركزي من النواحي الاداريه والفنية والمالية وتخضع لنفس إحكام الاتحاد الرياضي المركزي وإحكام نظامه الداخلي وتدير شؤون الاتحاد هيئة إدارية تتألف من عدد من الأعضاء بما لا يقل عن (٣) ولا يزيد عن (٥) من ذوي الاختصاص والخبرة وتكون مدة العضوية (٤) سنوات (الكاتب وآخران، ١٩٨٦، ١٩٧٩).

#### ١-٥-١ أعضاء الهيئة الإدارية للاتحاد الرياضي الفرعي

مجموعه من الأشخاص عددهم ثلاثة ينتخبون من قبل الهيئة العامة لذلك الاتحاد للعمل على نشر اللعبة التي يختص بها الاتحاد في إنحاء المحافظة كافه وتسهيل سبل ممارستها ورفع مستواها وإدارتها وتنظيم نشاطاتها وحمايتها في حدود السياسة العامة التي تضعها اللجنة ألاولمبيه الوطنية العراقية (قانون الاتحادات الرياضية، ١٩٨٦، ٥) وفي هذا الخصوص يعرف الإداري بأنه الشخص المكلف بآلاشراف على إعمال الآخرين وتوجيههم ورقابتهم والتنسيق بين نشاطاتهم (عليان، ٢٠٠٢، ٢٠).

كما يعرف بأنه الشخص الذي يقوم بتنظيم شؤون الجماعة وتنسيق جهودهم التعاونية والعناية بأمورهم (السكارنة، ٢٠١٠، ١١٥).

كما يشير (إسماعيل وهمام، ٢٠١٠) بأنه الإنسان الذي يوجه جهوده وجهود الآخرين لتحقيق الأهداف المتفق عليها مستعملا العمليات والمهارات الإدارية مع التوظيف الأمثل للقدرات والإمكانات المتاحة (إسماعيل وهمام، ٢٠١٠، ٣١).

ويعرفه (أبو النصر، ٢٠٠٩) بانه الشخص الذي يقوم بتوجيه أعمال الآخرين وهو كرمز يقوم بالعمل وينفذ أعماله عن طريق عمل الآخرين تحت إدارته (أبو النصر، ٢٠٠٩) ويعرفه (العائذي، ٢٠١٠) بأنه الشخص الذي يقوم بتنفيذ وظائف الإدارة وأعمالها وترتيب جهود الأفراد وأنشطتهم تجاه تحقيق الأهداف العامة والخاصة (العائذي، ٢٠١٠).

وفي المجال الرياضي يعرف الإداري بأنه الشخصية التي يقع على عاتقها القيام بالعملية الإدارية بإجراء الخطوات التنفيذية لها وتنظيمها وتنسيقها في برامج عملية محدده وهادفة عبده، ٢٠١١، ٢٢٣) ويعرفه (علي، ٢٠٠٧) بانه الشخص الذي يتفهم حاجات ورغبات ودوافع العاملين وان يربط بين رغباتهم وأهداف المنظمة الرياضية وبذلك يصبح مسؤولا عن خلق

مناخ ايجابي للعمل يوفر الفرصة لتحفيز العاملين ومن ثم يشير لديهم الدافع الذاتي على المشاركة وتحقيق الأهداف (على، ٢٠٠٧، ٢١٦).

#### ١-٥-١ المدرب المعتمد

شخص حاصل على شهادة تدريبية معترف بها من قبل الاتحاد العراقي المركزي بكرة السلة ويعتمد لتدريب احد الفرق الرياضية التي يشكلها الاتحاد الرياضي الفرعي بكرة السلة للمشاركة في المسابقات .

# ١-٥-١ الحكم العامل

شخص حاصل على شهادة تحكيمية (دولية، أولى، ثانية) معترف بها من قبل الاتحاد العراقي المركزي بكرة السلة ويقوم بممارسة التحكيم في المسابقات الرسمية التي ينظمها الاتحاد المركزي والفرعى .

- ٢ الإطار النظري والدراسات السابقة
  - ٢ ١ الإطار النظري
  - ٢ ١ ١ مفهوم جودة حياة العمل

بعد اطلاع الباحثان على المصادر المتخصصة بموضوع جودة حياة العمل لاحظا وجود تصورات متقاربة ومتداخلة ومتكاملة ومستحدثة حول مضامينه، إذ يشكل بناءه المفهومي حتمية وجود اختلافات عائدة إلى رؤى الباحثين والتي اختلفت نتيجة طبيعة عمل المنظمات التي قاموا بدراستها وبحثها فضلا عن أن مفهوم جودة حياة العمل تطور كإستجابة لأسباب عديدة منها انه كلما أصبح المجتمع أكثر رفاهية فان نسبة كبيرة ومتزايدة من قوة العمل تتحول توقعاتها من مجرد الرغبة في الوظيفة إلى الرغبة في مهنة منتجة وذات معنى، كما أن التغيرات الاجتماعية المتسارعة قد خلقت ضغوط ايجابية على مفهوم جودة حياة العمل (تيشوري، ٢٠١١، ٤) إلا أن الباحثين والمهتمين أكدوا عليه بوصفه أهم مصادر الرضا للإفراد الذي يميز بيئة عمل منظمه ما من غيرها من المنظمات لذلك فان تلك المنظمات ينبغي أن تكون فعلا مسؤولة أخلاقياً واجتماعياً عن تحسين جودة حياة العمل للعاملين فيها لغرض إشباع حاجاتهم ورغباتهم في بيئة العمل (الفضل، ٢٠٠٦) ٢٠).

٧ - ١ - ١ - ١ أبعاد جودة حياة العمل

٢-١-١-١-١ الأمن الوظيفي

الأمن كلمه مأخوذة من الأمان . والأمان هو الاطمئنان التام وتوفير الحماية وهو عبارة عن إحساس يستشعره الفرد كراحة في النفس والبال (العتيبي، ٢٠١٠، ٣٠) . ويعرف طوسون ودايفر) الأمن الوظيفي بأنه الشعور السائد بالثقة في المقدرة على مواجهة التزامات المستقبل (العتيبي، ٢٠١٠، ٣٠) كما يمكن وصفه بأنه باعتباره احساسا بالأمان يعتري الشخص شاغل الوظيفة ويحميه حتى يتمكن من القيام بدوره في عملية الإنتاج (العتيبي، ٢٠١٠) .

ويعرفه الباحثان بأنة شعور العامل في الاتحاد الرياضي الفرعي بالاطمئنان تجاه دقة عمله والتزاماته الحالية والمستقبلية المتنوعة مع توفر المعلومات عن المسؤوليات والصلاحيات فضلا عن الاستقرار في العمل التنظيمي.

### ٢-١-١-١ المشاركة في صنع واتخاذ القرار

تعرف المشاركة في صنع واتخاذ القرار بأنها العملية التي يسمح من خلالها للعاملين بممارسة بعض التأثير في عملهم وظروفه ونتائجه (العنزي والزبيدي، ٢٠٠٦، ١٣٠) وتعرف في المجال الرياضي بأنها قيام أعضاء الهيئة الإدارية في المنظمة الرياضية بإبداء أرائهم ووجهات نظرهم ومقترحاتهم بكل ما يتعلق بسير العمل في المنظمة الرياضية ومن ثم الإسهام مع رئيس المنظمة في القرارات التي يتخذها (ألعبادي، ٢٠٠٩، ١٦).

ويعرفها الباحثان بأنها تمتع العاملين في الاتحاد الرياضي الفرعي بشفافية التعرف إلى المعلومات المتعلقة بعملهم فضلا عن المشاركة في وضع أهدافه وصنع قراراته وديمقراطية اتخاذها وتحمل نتائجها بشكل جماعي والمساهمة الفاعلة في تقويمها للوصول إلى أفضل تنفيذ للعمل التنظيمي.

### ٢-١-١-١-٣ العمل بروح الفريق

إن أية منظمة عمل هي عبارة عن نظام اجتماعي يقوم على التفاعل بين إفرادها ولا سيما الجماعات ذات العلاقة ( الحيالي، ٢٠١٠، ٢٣ ) وان كل جماعة من الجماعات التنظيمية يمكن أن يطلق عليها فريق عمل والذي يعرفه ( رشيدي، ٢٠٠٩ ) بأنه جماعة من الإفراد والأعضاء يعملون في مجموعة واحدة، لتحقيق هدف واحد مشترك بينهم كما عرفه ( عبد الكريم حسين ) هو مجموعة من الناس مرتبطة بتحقيق هدف معين، تتكامل جهودهم وخبراتهم، ويعملون سويا بحيث يكون مجموع أدائهم المشترك اكبر من مجموع جهودهم الفردية في سبيل تحقيق النتيجة

المنشودة (رشيدي، ٢٠٠٩، ٣٩) لذلك فان رؤية فريق العمل أفضل طريق للعمل التنظيمي (Steijn, 2001). ينطوي هذا البعد على إيجاد روح الفريق بين أفراد الجماعة، وذلك من خلال توافر عناصر عده، من بينها الشعور بالميل نحو العمل مع أفراد الجماعة الآخرين والارتياح لصحبتهم والاندماج الاجتماعي معهم، واهتمام الفرد بالأعمال التي يقوم بها مع أفراد الجماعة وبحاجتهم إلى بعضهم البعض والحاجة إلى تنسيق جهودهم للوصول إلى هدف مشترك (احمد، ٢٠٠٧، ١٢٨).

ويعرفه الباحثان بانه امتلاك العاملين في الاتحاد الرياضي الفرعي تصورا شموليا عن أهداف العمل التنظيمي وأهميته فضلا عن توفر صفات الثقة المتبادلة بينهم والنصيحة والتعاون والاحترام الفكري والعملي وصولا إلى توحيد الجهود التنظيمية وتكاملها.

#### ٢-١-١-١-٤ التطوير الوظيفي

يعنى بهذا البعد تتمية الكفايات من خلال تعزيز وتطوير قدراتها ومهاراتها في ضوء الاحتياجات التدريبية للعاملين وهو مفهوم يتضمن توفير فرص التتمية البشرية علميا ومهاريا من خلال توفير المصادر والبحوث العلمية المتخصصة والمشاركة في الدورات التدريبية والتطويرية ودعم المشاركة في هذه الدورات فكريا وماديا ( Rethinam & Ismail, 2008, 14 ) كما يعرفه الصباب وآخرون بأنه العملية التي تقوم على تزويد الإفراد بالمعلومات والخبرات والمهارات اللازمة لأداء إعمالهم بفعالية ( الموسوعة الحرة، ٢٠١١ ) .

ويعرفه الباحثان بأنه وجود فرص وخطط عمل منظمة علميا وعمليا في ضوء الاحتياجات التدريبية لتطوير المستوى الإداري والعلمي والتحكيمي للعاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية بكرة السلة وبما يحقق طموحاتهم الآنية والمستقبلية المشروعة.

### ٢-١-١-١- بيئة عمل مناسبة

تعرف بيئة العمل بأنها مناخ بيئي مؤاتي لممارسة العاملين وإعمالهم من حيث سياسات العمل، نظم وبرامج تنفيذ العمل، تدبير الموارد والخبرات البشرية واختيارهم مع أهمية تبني نظم اتصالات جيدة وفعالة ( زهو ، ٢٠٠٦ ، ١٩٧ )

وهي كذلك التفاعل بين بيئة العمل والاحتياجات الشخصية، فان بيئة العمل هي التي تكون قادرة على الوفاء وتلبية احتياجات العاملين الشخصية لتوفير تأثير التفاعل الايجابي والذي سوف يؤدي إلى جودة حياة عمل ممتازة (Rethinam & Ismail, 2008,3).

ويعرفها الباحثان بأنها ما يتوفر للعاملين في الاتحاد الرياضي الفرعي من ظروف عمل مادية ومكانية وتقنية وتنظيمية يخدم انتظامهم وتلبية احتياجاتهم.

#### ٢ - ١ - ١ - ١ - ٦ المخصصات والمكافآت والحوافن

تمثل الأجور والحوافز والمخصصات مصدر لدخول الأفراد داخل المنظمات المختلفة وتعد الأجور من أهم البواعث المالية التي يتم عن طريقها إشباع حاجات الأفراد (أبو قحف، ٢٠٠١).

إذ إن الأجور تشكل القوه التي تحرك وتثير الفرد من اجل انجاز المهام الموكلة إليه على الوجه الأفضل عن طريق تلبية حاجاته ورغباته المادية والمعنوية (Hodgetts, 1980).

وتعرف الحوافز بأنها عبارة عن مجموعة من الوسائل والخطط التي من شأنها أثارة المزيد من اهتمام الفرد بعمله كما ونوعا ونظام الحوافز قد يكون ماديا أو معنويا (الرشيدي، ٢٠١٠، ٣٠) كما أنها مجموعة العوامل التي تهيؤها الاداره للعاملين لتحريك قدراتهم الإنسانية بما يزيد من كفاءة أدائهم لإعمالهم على نحو كبير وأفضل، وذلك بالشكل الذي يحقق لهم حاجاتهم وأهدافهم وغاياتهم وبما يحقق أهداف المنظمة (إبراهيم، ١٩٨٨، ١٢).

ويعرف الباحثان هذا البعد بأنه ما تقدمة المنظمة لأعضائها من موارد مالية وحوافز معنوية بصورة منتظمة أو استثنائية على وفق الضوابط المشروعة والمعابير الموضوعة من قبل المنظمة تقديرا منها لجهودهم.

# ٢-١-١-١-٧ أسلوب الرئيس في الإشراف

لا شك أن للمدير أثرا كبيرا ودورا رئيساً في سلوك الأفراد العاملين وأدائهم الوظيفي ( اللوزي، لا شك أن للمدير أثرا كبيرا ودورا رئيساً في سلوك الأفراد العاملين والمرؤوس تعد من العلاقات المهمة في بيئة العمل التي يوجد فيها العديد من المدخلات ( الثقة، والاحترام المتبادل، والعدالة، . . . . . الخ ) والعديد من المخرجات سواء على مستوى الفرد أم على مستوى المنظمة، ويمكن للقائد أن يقيم علاقات وثيقة مع مرؤوسيه تتميز بوجود ثقة عالية متبادلة، واحترام عالي، والتزام وطاعة عالية، في هذا النوع من العلاقات يعلم كل من القائد والمرؤوس انه يستطيع الاعتماد على الاخر ولا سيما من ناحية الدعم والتشجيع والمؤازرة ( الزغبي، ب ت، ٧ ) .

عليه تعد العلاقات مع الرؤساء تفاعل بين أشخاص، وتتوقف فاعليتها على فهم الأشخاص لبعضهم البعض . فكل فرد يعتبر نفسه على الأقل ممارسا للانسجام مع الشخص الاخر

وتوحي العلاقات الإنسانية نتيجة طبيعية وهي الثقة والتفاهم المتبادلين وتزدهر هذه العلاقات بتوافر الاطمئنان والثقة، ومن ثم فانه يجب على كل طرف إن يفهم ويحترم الطرف الأخر ( أبو قحف، ٢٠٠١، ١٩٤).

ويعرف الباحثان هذا البعد بانه قدرة الرئيس على التعامل مع مرؤوسيه على وفق مبادئ الاشراف التي تتضمن بناء العلاقات الانسانية معهم والمحافظة على حقوقهم وايجابية التفاعل التخطيطي والتنفيذي والتوجيهي لتحقيق الأهداف المشتركة.

#### ٢ - ٢ الدراسات السابقة

٢-٢-١ دراسة المغربي (٢٠٠٤) بعنوان

(جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي )

كان من أهداف الدراسة التعرف إلى مستوى جودة حياة العمل في المراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة وتحديد درجة التباين والاختلاف فيما بين أراء فئات الإداريين، والأطباء، والفنيين حول أبعاد (ظروف بيئة العمل المعنوية، وخصائص الوظيفة، والأجور والمكافآت، وجماعة العمل، وأسلوب الرئيس في الإشراف، والمشاركة في القرارات) من خلال اعتماد الباحث في قياسها على استبيان أعده لذلك في ضوء الاستفادة من مقياس ميتشجان لجودة الحياة الوظيفية بجانب أنموذج الاستقصاء الذي أعدته المؤسسة الدولية للسلامة والصحة المهنية عام (٢٠٠٢) لقياس جودة حياة العمل وشملت عينة البحث (٣١٨) فردا وتمت معالجة البيانات إحصائيا من خلال تحليل التباين وأسلوب تحليل الانحدار وكان من أهم الاستنتاجات وجود انخفاض نسبي في مستوى جودة حياة العمل في المراكز الطبية المتخصصة محل الدراسة كما أوضحت الدراسة عدم وجود اختلاف معنوي بين الفئات العاملة بتلك المراكز من الإداريين والأطباء والفنيين، إلا في عاملي الأجور والمكافآت وأسلوب الرئيس في عمليات الإشراف .

٢-٢-٢ دراسة الملاح ( ٢٠٠٥ ) بعنوان

( نظام الوقت المرن كأداة لتحسين نوعية حياة العمل )

(دراسة استطلاعية في جامعة الموصل)

كان الهدف من الدراسة إيجاد أية علاقة ممكنة بين ساعات العمل المرنة وما تحققه من مزايا تخص تحسين ظروف العمل والحياة واستخدم الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات وقد ضم الاستبيان حقلين الأول لقياس فائدة استخدام ساعات العمل المرنة في تحسين ظروف حياة الأفراد ( الواقع الحالي ) أما الثاني فهو لقياس توقعات الأفراد حول أمكانية استفادتهم من ساعات العمل المرنة بتحسين ظروف حياتهم وشملت عينة الدراسة ( ١٥٠ ) فردا من الكليات والمراكز العلمية بجامعة الموصل موزعين ما بين تدريسي وموظف وعامل وقد عولجت البيانات إحصائيا من خلال الوسط الحسابي والانحراف المعياري وكان من أهم الاستنتاجات انه يمكن الاعتماد على ساعات العمل المرنة كإحدى الوسائل المهمة لمساعدة الأفراد العاملين في التغلب على مشاكلهم سواء كانت داخل العمل أم خارجه .

٢-٢-٣ دراسة الفضل (٢٠٠٦) بعنوان

( اثر المناخ الأخلاقي في نوعية حياة العمل والرضا الوظيفي في عينة من المستشفيات العراقية )

وقد كانت من أهداف الدراسة تحديد ترتيب متغيرات نوعية حياة العمل من حيث تأثيرها في الرضا الوظيفي واستخدم الباحث الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات على عينه شملت ( ١١٣ ) فردا موزعين ( ٥٣ ، ١١ ، ٢٩ ، ١٧ ) ما بين طبيب وصيدلي وموظف ( إداري، ومحاسب ) من ذوي المهن الطبية على التوالي وتمت معالجة البيانات إحصائيا من خلال معامل الارتباط البسيط لبيرسون ومعامل ارتباط سبيرمان ومعامل الانحدار البسيط وتحليل المسار وكان من أهم الاستنتاجات إن أبعاد نوعية حياة العمل المطروحة في أنموذج البحث والمتمثلة في ( كفاية الراتب وعدالته وفرص استغلال القابليات وتطويرها وفرص النمو الوظيفي والتكامل الاجتماعي والتمسك بمبدئية العمل التنظيمي والموازنة بين العمل والحياة ) تسهم في تحقيق رضا وظيفي عال في المستشفيات .

٢-٢- دراسة الجبوري (٢٠٠٨) بعنوان

( العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة وأبعاد جودة حياة العمل )

(دراسة استطلاعيه في الشركة العامة لصناعة الألبسة الجاهزة في محافظة نينوى)

كان الهدف من الدراسة هو بيان نوع العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة وأثرها في أبعاد جودة حياة العمل فضلا عن التعريف بمفهوم جودة حياة العمل والبرامج والأبعاد المرتبطة بها وقد تم

الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات وقد ضمت ( ١٥) فقرة تمثل كل ( ٣) فقرات بعدا من أبعاد جودة حياة العمل ( كفاية الراتب وعدالته، وصحة ظروف العمل، والتكامل الاجتماعي، وفرص النمو الوظيفي، وفرص استغلال القابليات وتطويرها ) وطبقت على عينة بلغت ( ١١٠) عمال في الشركة العامة لصناعة الالبسة الجاهزة في محافظة نينوى وتم معالجة البيانات إحصائيا من خلال الوسط الحسابي والانحراف المعياري والتكرارات والنسب المئوية ومعامل ارتباط بيرسون والارتباط المتعدد وكان من أهم الاستتناجات إن هناك علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين عمليات إدارة المعرفة وجودة حياة العمل فضلا عن وجود علاقة تأثير طردية ذات دلالة معنوية لاستخدام عمليات إدارة المعرفة في جودة حياة العمل .

#### ٣ - إجراءات البحث

#### ٣-١ منهج البحث

استخدم الباحثان المنهج الوصفى بطريقة المسح لملائمة وطبيعة البحث.

#### ٣- ٢ مجتمع البحث وعيناته

#### ٣-٢-١ مجتمع البحث

ضم مجتمع البحث ( ١٦٠ ) فردا من العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية العراقية لكرة السلة وبواقع ( ٥٤ ) عضو هيئة إدارية و ( ٣٦ ) مدرب معتمد و (٧٠ ) حكم عامل والجدول رقم ( ١ ) يبين ذلك .

جدول رقم ( ۱ ) يبين مجتمع البحث

العدد			1	العدد			التقسيد		
الكلي	الحكام		الحكام		المدربين	الإداريين	المحافظة	,	
	ثانية	أولى	دولي				الجغرافي	Ü	
٩	-	١	٣	۲	٣	اربيل			
11	۲	٣	1	۲	٣	دهوك	الشمالية	١	
١.	۲	۲	١	۲	٣	السليمانية			
٩	۲	۲	_	۲	٣	الموصل			
١.	٣	١	١	۲	٣	كركوك			
٨	۲	١	_	۲	٣	صلاح الدين	الوسطى	۲	
٧	۲	_	_	۲	٣	ديالى			
٥	_	_	_	۲	٣	الانبار			

١٨	١	٦	٦	۲	٣	العاصمة	بغداد	٣
٨	_	٣	-	۲	٣	النجف		
٥	_	_	-	۲	٣	كربلاء	الفــــرات	2
٩	_	٣	١	۲	٣	الديوانية	الأوسط	٤
١.	_	۲	٣	۲	٣	بابل		
١٣	٤	ŧ		۲	٣	البصرة		
٧	_	۲	-	۲	٣	العمارة		
٧	_	۲	_	۲	٣	السماوة	الجنوبية	٥
٨	۲	١	-	۲	٣	الناصرية		
٦	_	١	_	۲	٣	واسط		
17.	۲.	٣٤	١٦	٣٦	0 £		المجموع	

#### ٣-٢-١-١عينة مقياس جودة حياة العمل

لغرض تحقيق هدف بناء مقياس جودة حياة العمل في الاتحادات الرياضية الفرعية العراقية بكرة السلة وبعد استشارة عدد من المحكمين الواردة أسمائهم في الملحق رقم (١) أجمعوا على تقسيم مجتمع البحث وفقاً لأهدافه الى عينتين الأولى للبناء وتشمل (٦٥%) منه والمتبقي للتطبيق النهائي وبواقع (٣٥%).

#### ٣-٢-١-١-١ عينة البناء

تم اختيار العينة بطريقة الحصر الشامل التي ضمت ( ١٠٦) أفراد من العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية العراقية لكرة السلة وهم يشكلون نسبة ( ٦٦،٦٦%) من مجتمع البحث والبالغ ( ١٠٠) فردا والجداول ( ٢،٣،٢) توضح ذلك من خلال العينة المفترضة للبناء .

وتم اختيار عينة البناء الخاصة بأعضاء الهيئة الإدارية في الاتحادات الرياضية الفرعية بكرة السلة بشكل عشوائي وبواقع عضوين من كل اتحاد فرعي ليشكلوا ما مجموعه (٣٦) عضوا يمثلون (٢٦،٦٦%) من مجتمع بحث الإداريين والبالغ (٤٥) عضو هيئة إدارية والجدول رقم (٢) يوضح ذلك وقد حصل الباحثان على (٣٦) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي . أما بخصوص عينة البناء الخاصة للمدربين المعتمدين في الاتحادات الرياضية الفرعية بكرة السلة فتم اختيار مدرب واحد بشكل عشوائي من كل اتحاد ليشكلوا (١٨) مدرباً ثم أضيف لهم (٦) مدربين اختيروا عشوائيا مع مراعاة حجم عينة المدربين وفقاً للتقسيم الجغرافي للاتحاد الرياضي المركزي لكرة السلة وبواقع (١، ٢، ١، ٢) مدربا للمناطق (الشمالية ، والوسطى ،

والفرات الأوسط، والجنوبية) على التوالي ليكون المجموع الكلي لعينة بناء المدربين ( ٢٤ )مدربا يمثلون ما نسبته ( ٣٦ ) من مجتمع بحث المدربين والبالغ ( ٣٦ ) مدربا معتمدا والجدول رقم ( ٣ ) يبين ذلك وقد حصل الباحثان على ( ٢٢ ) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي

وبشأن عينة البناء الخاصة بالحكام ونظرا لوجود اختلاف في تصنيف شارات التحكيم وعدد الحكام في التقسيم الجغرافي المعتمد من قبل الاتحاد الرياضي المركزي العراقي لكرة السلة فقد راعى الباحثان ذلك من خلال اختياره بالطريقة الجغرافية ( ٢٦ ) حكما والذين يمثلون ما نسبته ( ٢٠ ) من مجتمع بحث الحكام والبالغ ( ٧٠ ) حكما عاملا والجدول رقم ( ٤ ) يبين ذلك وقد حصل الباحثان على ( ٤٤ ) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي وبناء على ما سبق فقد تضمنت عينة البناء النهائية ( ١٠٢ ) فردا .

#### ٣-٢-١-١-٢ عينة التطبيق النهائي

ضمت عينة التطبيق النهائي لمقياس جودة حياة العمل نسبة ( ٣٣،٧٥%) المتبقية من مجتمع البحث من العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية العراقية لكرة السلة والبالغ عددهم ( ٥٤) فردا بصفة ( عضو هيئه إداريه، ومدرب معتمد، وحكم عامل ) وبواقع ( ١٨، ١٢، ٢٤) على التوالي .

وقد حصل الباحثان على ( ٤٨ ) استمارة صالحة للمعالجة الإحصائية إذ لم يحصل الباحث على ( ٦ ) استمارات للإداريين والمدربين والحكام وبواقع ( ٢ ، ١ ، ٣ ) على التوالي لتكون مكونات العينة النهائية ( ١٦ ، ١١ ) والجداول الآتية تبين تفاصيل عينات البناء والتطبيق .

جدول ( ۲ ) عينة البناء والتطبيق للإداريين

التطبيق	عينة	البناء	عينة	
الفعلية	المفترضة	الفعلية	المفترضة	المنطقة جغرافيا
٣	٣	٦	٦	الشمالية
٤	٥	١.	١.	الوسطى
١	١	۲	۲	بغداد
٣	٤	٨	٨	الفرات الأوسط
٥	٥	١.	١.	الجنوبية
١٦	١٨	٣٦	٣٦	المجموع
%٨٨،٨٨	%٣٣,٣٣	%1	%٦٦،٦٦	النسبة المئوية %

جدول ( ٣ ) عينة البناء والتطبيق للمدربين

اتطبيق	عينة ا	ة البناء	ije	المنطقة جغرافيا
الفعلية	المفترضة الفعلية		المفترضة	
۲	۲	٤	٤	الشمالية
٣	٣	٧	٧	الوسطى
١	١	1	١	بغداد
۲	٣	٤	٥	الفرات الأوسط
٣	٣	٦	٧	الجنوبية
11	١٢	**	۲٤	المجموع
%91,77	%٣٣,٣٣	%91,77	%٦٦،٦٦	النسبة المئوية %

جدول ( ٤ ) عينة البناء والتطبيق للحكام

نطبيق	عينة الن	البناء	عينة ا	نية	أولى ثانية		دولي		المنطقة	
الفعلية	المفترضة	الفعلية	المفترضة	عينة	عينة	عينة	عينة	عينة	عينة	جغرافيا
				التطبيق	البناء	التطبيق	البناء	التطبيق	البناء	
٥	٥	١.	١.	1	7	۲	ŧ	۲	٣	الشمالية
ŧ	٥	•	٩	7	*	۲	۲	_	١	الوسطى
٥	٥	٨	٨	1	-	۲	٤	۲	٤	بغداد
٣	ŧ	٩	٨	_	I	٣	٥	1	٣	الفرات الأوسط
ź	٥	١.	11	۲	٤	٣	٧	_	_	الجنوبية
۲١	۲ ٤	££	٤٦	٧	۱۳	١٢	۲۲	٥	11	المجموع
%AV.0	% <b>٣</b> ٤.٢٨	%90,70	%10.V1			_وية %	į	بة الم		ıt

#### ٣-٣ أداتا البحث

### ٣-٣-١ مقياس جودة حياة العمل

لتحقيق هدف البحث في بناء مقياس جودة حياة العمل في الاتحادات الرياضية الفرعية العراقية بكرة السلة من وجهة نظر العاملين فيها، قام الباحثان بالخطوات الأتيه .

### ٣-٣-١-١ تحديد أبعاد المقياس وصياغة فقراتها

### وتم ذلك من خلال

### ٣-٣-١-١-١ الاطلاع على المصادر والمراجع المتخصصة

لتحديد أبعاد مقياس جودة حياة العمل بصورة علمية اطلع الباحثان على المصادر والمراجع المتوفرة في هذا الموضوع والجدول رقم ( ° ) يوضح وجود اتفاق بنسبه لا تقل عن ( ° ° %) على ستة أبعاد تمثلت بالأتي ( الأمن الوظيفي، والمخصصات والحوافز والمكافآت، والعمل بروح الفريق، والتطوير الوظيفي، وبيئة عمل مناسبة، والمشاركة في صنع واتخاذ القرار ) وقد مكنت

هذه الخطوة الباحثان من توضيح مفهوم هذه الأبعاد واستفاد منها في الصياغة الاوليه لفقرات كل بعد وبما يتلاءم وطبيعة عمل مجتمع البحث .

#### ٣-٣-١-١-١ المقابلات الشخصية

أجرى الباحثان ( ٢٤ ) مقابلة مع السادة من أصحاب الخبرة الإدارية والتدريبية والتحكيمية في عمل الاتحادات الرياضية الفرعية بكرة السلة موضحة تفاصيلها في الملحق رقم ( ٢ ) لغرض تعزيز التحديد العلمي لأبعاد مقياس جودة حياة العمل بالخبرات العملية ولقد اتفقت جميع آراء السادة الذين تم إجراء المقابلة معهم على إضافة بعد ( أسلوب الرئيس في الاشراف ) الى الأبعاد السابقة فضلا عن مساعدتهم للباحثان في صياغة فقرات جديدة مع إعادة صياغة بعض الفقرات

التي تم عرضها عليهم مما أتاح للباحثان صياغة ( ٧٢ ) فقرة وبواقع ( ١١، ١١، ١٠، ١٠، ١٠، ١٠، ١٠ ) موزعة على أبعاد ( الأمن الوظيفي، والمخصصات والحوافز والمكافآت، والعمل بروح الفريق، والتطوير الوظيفي، وبيئة عمل مناسبة، والمشاركة في صنع واتخاذ القرار، وأسلوب الرئيس في الاشراف ) على التوالي .

#### ٣-٣-١-٢ الخصائص العلمية للمقياس

### ٣-٣-١-٢-١ الصدق الظاهري

يعد الصدق الخاصية الأكثر أهمية بين خصائص الاختبار الجيد ويكون الاختبار صادقا إذا كان يقيس ما وضع لقياسه أي أذا حقق الغرض الذي صمم لاجله (عمر وآخرون، ٢٠١٠، ١٨٩) كما يضيف الى ذلك (أبو مغلي وسلامة، ٢٠١٠) أن الاختبار الصادق هو الذي يقيس الموضوع أو الصفة التي وضع بالأساس لقياسها (أبو مغلي وسلامة، ٢٠١٠، ٤١) كما انه يعني مدى الدقة التي تقيس أداة القياس ما بنيت لأجله (النبهان، ٢٠٠٤، ٢٧٢) (رضوان، ٢٠٠٦، ١٧٧) ويشير (عويس، ١٩٩٩) الى انه يمكن أن يعد الاختبار صادقا بعد عرضه على عدد من المختصين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار فإذا أقر الخبراء أن هذا الاختبار

يقيس السلوك الذي وضع لقياسه يمكن للباحث الاعتماد على حكم الخبراء (عويس، ١٩٩٩، وويس، ١٩٩٩، ٥٥) كما ويتفق ذلك مع ما أشار إلية (كوافحة، ٢٠١٠) الى أن حتى يؤدي الاختبار ما يجب أن

يؤديه يجب أن نحصل على آراء الخبراء حوله واقتراح التحسينات عليه (كوافحة، Fergson, ) يمكن اعتماد صدق المحكمين نوعا من الصدق الظاهري ( Fergson, ) .

لذا تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين الواردين في الملحق رقم ( ٣) لغرض تقويمه والحكم على صلاحية وملائمة كل من أبعاده وفقراته وبدائل الإجابة وأوزانها وإجراء التعديلات المناسبة من خلال ( حذف أو إعادة صياغة أو إضافة عدد من الفقرات ) وبما يتلاءم

مع طبيعة عمل مجتمع البحث . وقد نالت ملاحظات السادة المحكمين اهتمام الباحثان وبالتحديد في ما يخص أجراء تغيرات طفيفة على بعض الكلمات داخل عدد من الفقرات وبما يحافظ على الفكرة الأساسية التي تتضمنها كل فقرة من الفقرات ،

ومن ناحية أخرى فقد اجمع المحكمين على صلاحية الأبعاد المستخدمة وبدائل الإجابة وأوزانها وتم استخراج النسبة المئوية لاتفاقهم حول صلاحية فقرات كل بعد من هذه الأبعاد والجدول رقم (٦) يبين ذلك .

الجدول ( ٦ ) نسب اتفاق المحكمين حول فقرات إبعاد مقياس جودة حياة العمل

				نسبة الاتفاق %	ß	الإبعاد	
				%١٠٠	١		
				%9£.11	۲		
				%١٠٠	٣		
				%9£.11	٤		
				%9£.11	٥		
				%V o A	٦	الأمن الوظيفي	أولا
				%9£.11	٧		
				% <b>9</b> £.11	٨		
				%AA. T T	٩		
				%AA. ۲۳	١.		
				%AA.44	11		
نسبة الاتفاق%	Ü	الإبعاد		نسبة الاتفاق %	Ü	الإبعاد	
%9£,11	١			%A7,80	١		
%٨٨،٢٣	۲			%AA.44	۲	المخصصات	
%17,70	٣	بيئة عمل مناسبة	خامسا	<b>%</b> 9 £ . 1 1	٣	المحصصات والحوافز	ثانيا
%٨٨،٢٣	٤	<del></del>		%١٠٠	٤	و <u>.                                     </u>	
%٨٨،٢٣	٥			%١٠٠	٥		
<b>%</b> 9£(11	٦			%١٠٠	٦		

		٧	%			٧	%A7, T 0
		٨	%A7,٣0			٨	%٨٨،٢٣
		٩	%٨٨،٢٣			٩	%9£611
		١.	%V•.0A			١.	%٨٨،٢٣
		11	%9£,11				
-2/1	الإبعاد	ij	نسبة الاتفاق		الإبعاد	ت	نسبة الاتفاق %
₹ ₹ ′			%				70 <u>G</u> _17 +1
		١	%٨٨،٢٣			١	%1
		۲	%١٠٠			۲	%٨٢,٣٥
		٣	%١٠٠			٣	%9 \$ ( ) )
		٤	%١٠٠			٤	%٧٦،٤٧
ثالثا	العمل بروح	٥	<b>%</b> 9		المشاركة في	٥	%٨٨،٢٣
	الفريق	7	%9£,11	سادسا	المشاركة في صنع واتخاذ القرار	٦	%٨٨،٢٣
		٧	%١٠٠			٧	%٧٦،٤٧
		٨	<b>%</b> 9			٨	% \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \
		٩	%9£.11			٩	%V o A
		١.	%۸۲،۳۵			١.	%9£611
الإب	الإبعاد	ß	نسبة الاتفاق %		الإبعاد	ប្	نسبة الاتفاق %
		١	%١٠٠			١	%9£.11
		۲	%١٠٠			۲	%1
		٣	<b>%</b> 9£.11			٣	<b>%</b> 9£,11
		ŧ	%\Y\T0			٤	<b>%</b> 9 £ ( ) )
ianti I- i	التطــــوير	٥	%AA.44	1- 1	أسلوب الرئيس	٥	% <b>٨</b> ٨،٢٣
1.5	التطــــوير الوظيفي	7*	<b>%</b> 9 £ (1 1	سابعا	في الاشراف	٦	<b>%</b> 9 £ , 1 1
	' <del>پ ي ي</del>	٧	% <b>۸</b> ۸،۲۳			٧	%A7,80
		٨	%٨٨،٢٣			٨	<b>%9</b> £.11
		٩	%1			٩	<b>%9</b> £.11
		١.	%9£.11			١.	% <b>٧٦</b> ,٤٧

يتبين من الجدول رقم ( ٦ ) أن ( ٦٩) فقرة حصلت على نسبة اتفاق لاتقل عن ( يتبين من الجدول رقم ( ٦ ) أن ( ٦٩) فقرة حصلت على نسبة اتفاق لاتقل عن الباحث أن يحصل على نسبة اتفاق للخبراء في صلاحية العبارة لا تقل عن ( ٧٥%) فأكثر من تقديرات الخبراء ( بلوم وآخرون، ١٩٨٣) .

وقد تم حذف (٣) فقرات موزعة على إبعاد (الأمن الوظيفي، والمخصصات والحوافز والمكافآت، والمشاركة في صنع واتخاذ القرار) وتحمل الأرقام (٢، ١٠، ٩) على التوالي إذ لم تتل نسبة اتفاق المحكمين المطلوبة.

### ٣-٣-١-٢-١ التجربة الاستطلاعية

شرع الباحثان بتطبيق مقياس جودة حياة العمل ذي ( ٦٩ ) فقرة بعد تقويمه لغوياً \* على عينة البناء والبالغة ( ١٠٦ ) أفراد مستهلاً التطبيق بدراسة استطلاعية على عينة قوامها ( ١٨ ) عضواً من الإداريين والمدربين والحكام وبواقع ( ٨، ٢، ٨) على التوالي وموزعين على المناطق الجغرافية ( الشمالية، والوسطى، وبغداد، والفرات الأوسط ) هادفاً من ذلك الى التأكد من توفر متطلبات الوضوح في الفقرات وفهم طريقة الإجابة عليها لدى المجيبين فضلا عن التعرف إلى المعوقات والمشكلات التي تواجه الباحثان لتلافيها مع تحديد زمن الاجابه الذي بلغ ( ٦ ) دقائق .

#### ٣-٣-١-٣ صدق البناء

تم إيجاد صدق البناء باعتماد أسلوبين هما أسلوب تمييز الفقرات والاتساق الداخلي، إذ إن المقياس الذي تنتج عنه فقرات في ضوء مؤشري القوه التمييزية والتجانس الداخلي يمتلك صدقا بنائيا (عودة، ١٩٩٩، ٣٨٦ - ٣٨٨).

# ٣-٣-١-٢-٣-١ القوة التمييزية للفقرات

تم إيجاد خاصية التمييز لكل فقرة من فقرات المقياس باستخدام المجموعتين المتطرفتين إذ إن من مواصفات المقياس الجيد إجراء التحليل الإحصائي لفقراته لتمييز الأفراد الذين سيحصلون على درجات واطئة في المقياس نفسه ( دوران، على درجات عالية من الذين سيحصلون على درجات واطئة في المقياس نفسه ( دوران، ١٩٨٥ ) كما إن من خصائص الفقرة الجيدة هي قدرتها على التمييز بين الفئة العليا والفئة الدنيا، بمعنى أن ينسجم تمييز الفقرة مع تمييز الاختبار بأكمله ( عودة، ١٩٨٥ ، ١٢٦ ) .

1 - وضع درجه لكل بديل ( إجابة ) أمام كل فقرة وحسب المقياس الخماسي المعد مع مراعاة أوزان الفقرات الإيجابية والسلبية وبذلك تم استخراج الدرجة الكلية لكل استمارة مجيب .

<sup>\*</sup> تم عرض المقياس على الخبير اللغوى م . د سحر ريسان حسين جامعة الموصل / كلية التربية / قسم اللغة العربية .

٢- ترتيب الاستمارات تنازليا بعد إيجاد المجموع الكلي لكل استمارة من استمارات عينة البناء والبالغة ( ١٠٢ ) .

٣- تحديد حجم المجموعتين المتطرفتين وبواقع ( ٢٧% ) لكل منهما وبذلك بلغت عدد استمارات المجموعة العليا ( ٢٨ ) استمارة وكذلك ألمجموعه الدنيا، إذ يشار الى انه إذا كانت العينة كبيرة فإنه بالإمكان اخذ نسبة ( ٢٧% ) من الدرجات العليا و ( ٢٧% ) من الدرجات العليا و ( ٢٧% ) من الدرجات الدنيا ( Azobaie & ALhmdane, 1982, 20 ) ثم تم إيجاد القيم التائية بين المجموعتين المتطرفتين العليا والدنيا لكل فقرة من الفقرات والجدول رقم ( ٧ ) يبين ذلك .

الجدول رقم ( ٧ ) يبين قيم ( ت ) المحتسبة بين العينتين المتطرفتين من عينة البناء والدلالة المعنوية

	ت	العينة	العليا	العينة	الدنيا	قيمــــــــــــــــــــــــــــــــــــ	الدلالة
الأبعاد		س-	+ - ع	س –	+ - ع	المحتسبة	Sig
1	١	٤٠٠٣٥٧	1 4075	١،٨٥٧١	۰،۸٤۲۸	۸،٦١١	46444
7	۲	٤،٢٥٠٠	• 6 \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \	٣،١٤٢٩	1,17749	٤،٠٤٣	46444
٣	٣	٤،٣٥٧١	٠،٨٦٩٨٤	۲،۹٦٤٣	1,77157	٤،٨١٠	46444
٤	٤	٤،٣٥٧١	7311930	٣,٣٩٢٩	٠,٩٥٦٠٤	۳،۸٦٣	46444
	٥	٤،٣٢١٤	.,9 £ £ 9 1	٣٧١٤	10101	٤،٦٧٩	46444
الأمن الوظيفي ٦	٦	٤،٢٥٠٠	1 £77	7,7979	1.77725	٤،٥٢٨	46444
<u>v</u>	٧	۳،۷٥٠٠	1,0,717	7,4979	١،١٩٦٨٩	٣،٧٣٣	46444
٨	٨	٣.٠٧١٤	1,77170	7,7127	۱۳۳۸۹،۱	7,095	17
٩	٩	۳،٥٧١٤	1,70911	7,4979	1,17007	٣،٦٣٤	• • • • 1
•	١.	٤،١٧٨٦	1,,0097	۲،۳۲۱٤	۱٬۳٦۲۲۸	۲،٦٣١	)
١	١	7,7715	١،٢٤٨٨١	١،٨٢١٤	٠،٩٠٤٨٧	٣،٤٣١	• • • • 1
۲	۲	۳،۷۸۰۷	• , 9 9 £ 7 9	7,0401	1,77127	٤،١١٧	* 6 * * *
۳	٣	٣،٩٦٤٣	• 6 7 5 5 5 7	۲،٥٠٠	1,71977	0,110	* 6 * * *
	٤	۳،٦٧٨٦	1,17898	۲،٦٠٧١	161.15	٣،٦٠٥	• • • • 1
والحــــوافز ه والمكافئات	٥	٤،٤٢٨٦	.,99740	7,9758	.,99740	१,०७१	* 6 * * *
. •	٦	٤،٤٢٨٦	٠،٦٣٤١٣	7, 27 2 7	1,77170	٧,٥,٣	* 6 * * *
Y	٧	۳،٦٠٧١		۲،٤۲۸٦	1,70911	٤,٠٦٥	46444
Λ	٨	٤،٠٧١٤	10101	7,7127	1,1771.	٦،٢٥٨	4644

	٩	۲،۲۹۸	١،٤٤٨٨٦	7, 57 5 7	1 4015	۱،۲۷۳	۸۰۲۰۸
	١.	٤،١٠٧١	٠،٩٥٦٠٤	7,0707	1,77170	0,777	* 6 * * *
	١	٣،٨٥٧١	۰،۸۰۳٤٣	7,0715	179.5	٥،٠٨٧	* 6 * * *
	۲	٤،٢٥٠،	1	۳،۱۷۸٦	1	۳،۸۲٤	* 6 * * *
	٣	٤،١٤٢٩	١،٠٧٨٩٠	۲،٦٠٧١	1,,7090	٥,٣٥٨	* 6 * * *
	٤	٤،٥٧١ غ	778176.	٣٧١٤	1611981	٦،١٦٨	* 6 * * *
العمــل بــروح	٥	7,7128	1,4.17.	۲،٥٠٠٠	۰،۹٦۲۲٥	• • • • •	۰،٤٨٧
العمـــل بـــروح الفريق	٦	٤،٦٠٧١	٠،٦٢٨٨٩	۳،۱۰۷۱	17090	7, 818	* 6 * * *
	٧	٤،٣٢١٤	٠،٩٠٤٨٧	٣	۱٬۹۸۱۳۱	٥،٢٣٨	* 6 * * *
	٨	٤،٤٦٤٣	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	۳،۳۲۱٤	1,,0097	٤،٦٨١	* 6 * * *
	٩	۳،۳۲۱ ٤	١،٣٣٤٨٢	7,5777	.,99770	۲،۸۳٥	٠،٠٠٦
1	١.	٣،٩٦٤٣	٤٢٢٢٩،،	7, 57 5 7	1,17797	0, £19	* 6 * * *
	١	٤،٠٧١٤		١،٧٨٥٧	.,90778	9, 51 5	* 6 * * *
1	۲	٤,,٣٥٧	• . ٧ ٤ ٤ ٤ ٧	۲،٥٠٠	1,79.99	0,507	* 6 * * *
1	٣	٤٠٠٣٥٧	٠،٨٨١١٧	۳،۳٥٧١	١،٠٢٦١١	۲،٦٥٥	
	٤	٣,٤٦٤٣	١،٢٩٠٤٨	۲،۲۸٥٧	1 £9.7	۳،۷٥٠	* 6 * * *
التط وير	٥	۳،۹۲۸٦	.,,0000	7.1.71	1,17008	٦،٦٦١	* 6 * * *
الوظيفي	۲	٤،١٤٢٩	• • 9 7 7 5 7	۳،۲۸۵۷	١،٣٠١٢٠	7,795	• • • • • •
	٧	٤,,,,	108.9	7.1279	٠،٩٧٠٤٦	٦،٨٥٩	* ( * * *
	٨	٤,,,,	108.9	۲،۷٥	1,17507	٤،١٩١	* 6 * * *
	٩	۳،۷۸۰۷	91771	7,7979	۱٬۱۳۳۳۱	٣،٢٤١	۲
	١.	٤،٢١٤٣	91771	7,7707	1,,٣177	०,६४४	* 6 * * *
	١	۲،۷٥	1,40.07	7,5777	1,77.17	٠،٩٣١	۲۵۳،۰
	۲	٤،٤٢٨٦	٠،٦٣٤١٣	٣,٣٩٢٩	٠،٩٩٤٠٣	٤،٦٤٨	* 6 * * *
	٣	٤،٠٧١٤	.,,0000	٣.٠٣٥٧	1,17,,7	۳،۷۷۸	* 6 * * *
بيئة عمل	٤	٤،٤٢٨٦	• 6 ۸ ۷ ۸ 9 1	۲،۷٥	1,7.07.	0,90٣	* 6 * * *
مناسبة	٥	٤٠٠٣٥٧	1,77127	7,7712	١،٢١٨٧٩	٣،٦٦٣	• . • • 1
	٦	7, 27 28	1,5,,09	١،٩٢٨٦	10101	1,719	۱۱۱۰۰
	٧	٣،٦٤٢٩	• . 9 \ 9 \ 7	۲،٥٠٠٠	1,7777	۳،۸۲۷	* 6 * * *
	٨	۳،٤٢٨٦	1,41747	7 ٧1 ٤	1,7,77	٣،٨٧٥	* 6 * * *

۹	٩	٣،٧١٤٣	۱٬۹۳۷۱۸				
١.			•691 9 17	٣،١٧٨٦	1,51077	1,77.	••1•1
	١.	7.7127	1,74917	١،٧١٤٣	11712	۸۲۲٬۲	11
١	١	٣،٩٦٤٣	٠،٩٦١٥٦	٣،١٤٢٩	١،٢٦٨٢٥	۲،۷۳۱	• . • • 9
۲	۲	۳،0٧١٤	1,19970	۲،۳۲۱٤	• . 9 £ £ 9 1	٤،٣٣١	* 6 * * *
٣	٣	٤،٢١٤٣	۱۲۷۱۹،۰	۳،۰۷۱٤	1,7.77	٣،٧٥٩	* 6 * * *
المشاركة في	٤	۳٬٦٧٨٦	1,17494	7,1279	۲۰۱۳،۰	٥,٥٦٧	* 6 * * *
المشاركة في 3 صنع واتضاد ٥	٥	٤،٣٢١٤	.,92291	۳،0٧١٤	١،٢٨٨٩٤	۲،٤٨٣	٠،٠١٦
القرار ٦	٦	٤،٢٨٥٧	.,٧٦٢٩.	۲،۱۰۷۱	٠,٩٥٦٠٤	9,570	* 6 * * *
٧	٧	٤،٠٧١٤	۱٬۸۹۹۷٤	7,7107	.,9٧09.	٧،١١٩	* 6 * * *
٨	٨	٤٠٠٣٥٧	٠,٩٩٩٣٤	۳،۰۷۱٤	1,11211	٣,٢٩٣	• • • • • •
٩	٩	۳،۹۲۸٦	١،٠٨٦٢٣	۳٬۰۳۵۷	1,7.18.	7,917	• ( • • 0
,	١	٤،٣٥٧١	٠،٨٦٩٨٤	٣،٣٩٢٩	1,19779	٣،٤٤٩	• • • • 1
۲	۲	٤،٣٥٧١	17711	۳،٥٠٠٠	۱٬۲۳۲۲۸	۸۲۸,۲	• • • • • •
٣	٣	٤،٠٧١٤	1,,0101	7,7707	۱،۲۸٦۸۹	٤،٠٩٤	* 6 * * *
٤	٤	٤،٠٧١٤	1,,0101	۳،۲٥	1,17501	7,707	٠,٠٠٨
أسلوب الرئيس	٥	٤,,٣٥٧	1,1,595	۲،٥٠٠	۱٬۲۳۲۲۸	٤،٩١٠	* 6 * * *
أسلوب الرئيس م قي الاشراف	٦	٤،١٧٨٦	۰،۹۸۳۳۳	٣،٢١٤٣	١،٢٨٦٨٩	٣،١٥١	٠،٣
٧	٧	٤،٢١٤٣	۲۲۸۳۷،	7,7715	١،٢٤٨٨١	٥،٠٨١	* 6 * * *
٨	٨	٣،٥٠٠٠	1,72710	7,0715	١،٢٨٨٩٤	۲،٦٣٥	11
٩	٩	٤،٣٥٧١	۲۰۱۳۷،۰	۳،۳٥٧١	1,17100	۳،۸٥٦	* 6 * * *
١.	١.	٤،٤٢٨٦	.,٧٩.١٥	٣،١٠٧١	1,75777	٤،٤٨٨	* 6 * * *

ولما كان الغرض من حساب القوه التمييزية للفقرات هو الإبقاء على الفقرات التي تميز بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا واستبعاد الفقرات التي لا تميز بين المجموعتين عليه يتبين من الجدول رقم (V) أن (V) فقره قد ميزت بين العينة العليا والعينة الدنيا إذ تقاربت قيمها التائية المحتسبة ما بين (V) فقره قد ميزت بين العينة العليا والعينة الدلالة لها مابين (V) وبلغ مستوى الدلالة لها مابين (V) وبلغ مستوى الدلالة المعتمد (V) وهي اصغر من مستوى الدلالة المعتمد (V) باستثناء (V) فقرات غير مميزة تحمل التسلسل (V) من بعد المخصصات والحوافز والمكافآت والتسلسل (V) من بعد العمل بروح الفريق والتسلسلات (V) من بعد بيئة عمل مناسبة إذ بلغت قيمها التائية المحتسبة

على التوالي ( ١،٢٧٣ ـ ١،٢٧٣ ـ ١،٦١٩ . ١،٦١٩ ) وبلغ مستوى الدلالة لها على التوالي ( ١،٦٧٠ ـ ١،٢٠٨ ) .

#### ٣-٣-١-٢-٣ الاتساق الداخلي

يعني الاتساق أن علامة المفحوص على جزء من الاختبار تكون مرتبطة ارتباطا عاليا بعلامته على الاختبار بشكل كامل (أبو مغلي وسلامه، ٢٠١٠، ٣٤) كما انه عبارة عن معاملات تجانس لفقرات الاختبار أو أنها تعكس مدى ترابط الاستجابات على الفقرة الواحدة مع درجة الاختبار الكلية (النبهان، ٢٠٠٤، ٣٤٣) ولتحرير درجة صدق العبارات وانسجامها الداخلي يصار الى إيجاد معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس (التميمي والطائي، يصار الى وتم ذلك على (١٠٢) استمارة والمتضمنة (٦٤) فقره بعد حذف الفقرات غير المميزة والجدول رقم (٨) يبين النتائج.

الجدول رقم ( ٨ ) يبين قيم معاملات الارتباط لدرجة فقرات المقياس

الدلالة	درجة ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية	ت الفقرة	الإيعاد		الدلالة	درجة ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية	ت الفقرة	الإبعاد	
* 6 * * *	٥٥٣،،	1			* 6 * * *	٠،٦١٧	١		
* * * * 1	٤٢٣،٠	۲			* 6 * * *	٠،٤٢٦	۲		
* 6 * * *	٠,٤٨.	٣		_,	* 6 * * *	• . £	٣		
1	٠,٣٣٧	٤	المخصصات		*6***		ŧ		
* 6 * * *	۰،٤٨٧	0			* 6 * * *	* ( £ * 7	0		أولإ
* 6 * * *	٠،٦٢٧	٦	والحـــوافز والمكافآت	ثانيا	* 6 * * *	• . £ £ ٣	٦	الأمــــن	
* 6 * * *	٠,٤٣٨	٧	والمحاقات		* 6 * * *	• . £ • V	٧	الوظيفي	
* 6 * * *		٨			1	۰٬۳۲۳	٨		
ييز	ساقطة بالتم	٩			* 6 * * *	., : ٢0	٩		
* 6 * * *	.,071	١.			1	٠,٣٣٠	١.		
* 6 * * *	٥٥٢،،	١	التط وير		* 6 * * *	٠,٤,٢	١	العمل بروح	ثاث
* 6 * * *	• . £ 9 £	۲	الوظيفي	رابعا	46444	۲۱٤١٦	۲	الفريق	تات

* 6 * * *	• . ٣ ٦ ٦	٣			* 6 * * *	.,077	٣		
* 6 * * *	۰،۳۸٥	٤			* 6 * * *		٤		
* ( * * *	· (0 £ A	٥			ییز	ساقطة بالتم	٥		
	٠,٢٩٨	٦			* 6 * * *	.,077	٦		
* 6 * * *	.,094	٧			* 6 * * *	٠,٤٦٧	٧		
* 6 * * *	.,٣٥.	٨			* 6 * * *	• . £ £ 7	٨		
* 6 * * *	۳۷۳، ۰	٩			* 6 * * *	۸،۳٤۸	٩		
* 6 * * *	• . £ 1 1	١.			* 6 * * *	071	١.		
* 6 * * *	۲ ۹ ۳ ، ۰	١			ييز	ساقطة بالتم	١		
* 6 * * *	• . £ ٧ ٢	۲			* 6 * * *	1	۲		
* 6 * * *	19	٣			* 6 * * *	£ 7 7	٣		
* 6 * * *	· (0 \ £	ź			* 6 * * *	.,,,,	ŧ		
1	۹۱۳،۰	٥	المشاركة في		* 6 * * *	۰،۳۹٤	٥	بيئة عمل	
* 6 * * *	۰،۷۰۳	٦	صنع واتخاذ	سادسا	ییز	ساقطة بالتم	٦	مناسبة	خامسا
* 6 * * *	,,,,,	٧	القرار		* 6 * * *	• 1	٧		
* 6 * * *	۸۷۳۷۸	٨			* 6 * * *	٠,٤٣٢	٨		
					ییز	ساقطة بالتم	٩		
* * * 6 *	٥٥٣،،	٩			1	۰٬۳۳۳	١.		
						۸۴۳۹۸	١		
						۱۲۳،۰	۲		
					* 6 * * *	.,,,,	٣		
					* 6 * * *	* ( £ * *	ŧ		
					* 6 * * *	٠,٥٣٩	٥	اســــلوب	
					* 6 * * *	4 7 7	٦	الرئيس في الاشراف	سابعا
					* 6 * * *	017	٧	الإشتراف	
					* 6 * * *	٠,٣٤٠	٨		
					* 6 * * *	۸٬۳۸۸	٩		
					* 6 * * *	• . £ 7 7	١.		

يتبين من الجدول رقم ( ٨) أن جميع الفقرات المتبقية والبالغة ( ٦٤ ) فقره متسقة داخليا، إذ تقاربت قيم ارتباطاتها ما بين ( ٣١٩،٠ – ٣٠٠٠) وبلغ مستوى الدلالة ( Sig ) ما بين ( ٣٠٠٠ – ٠٠٠٠) وهي اصغر من مستوى الدلالة المعتمد ( ٥٠٠٠)، مما يدل على تجانس المقياس بحيث تقيس كل فقرة البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس مجتمعا ( السامرائي والبلداوي، ١٩٨٧، ٩٦).

#### ٣-٣-١-٢ ثبات المقياس

لغرض الحصول على الثبات استخدم الباحث طريقتا التجزئة النصفية ومعامل اختبار ألفا كرونباخ

#### ٣-٣-١-٢-١- طريقة التجزئة النصفية

تعد طريقة التجزئة النصفية من أكثر طرائق الثبات استخداما، وذلك لاقتصاديتها في الجهد والوقت ( برهوم وعبد النور ، ٢٠٠٤، ١٤٩ - ١٥٠ )، كما وان لطريقة التجزئة النصفية مميزات وهي

١- تجنب الفاحص مشكلة إعادة الفحص أو إعداد الصورة المتكافئة للاختبار .

٢- تلغي اثر التغييرات التي يمكن إن تطرأ على حالة المفحوص العلمية والنفسية والصحية وتؤثر من ثم في مستوى أداءه للاختبار ( التميمي والطائي، ٢٠٠٥، ١٧٦) عليه تم تطبيق هذه الطريقة لاستخراج الثبات من خلال استمارات عينة البناء والبالغة ( ٢٠١) استمارة والمتضمنة كل منها ( ٢٤) فقرة قسمت الفقرات الى نصفين ضم النصف الأول نتائج العبارات ذات التسلسلات الزوجية بحيث ذات التسلسلات الفردية بينما ضم النصف الثاني نتائج العبارات ذات التسلسلات الزوجية بحيث أصبح لكل فرد درجتان فرديه وزوجية، وتم إيجاد معامل الثبات من خلال معامل الارتباط بيرسون بين درجات نصفي الاختبار ( ٢٥٠، 1989, 125)، إذ بلغت قيمة الارتباط بين نصفي الاختبار ( ٢٠٨٠، ) ويسمى معامل الارتباط المحسوب بهذه الطريقة بمعامل الثبات بطريقة الإنصاف أو معامل الاتساق أو الثبات الداخلي ( زكريا وآخران، ٢٠٠٢، عامامل الثبات بطريقة الإنصاف أو معامل ثبات المقياس ككل تم استخدام معادلة جيتمان ( كوافحة، ١٤٤٠) ولكي نحصل على معامل ثبات المقياس ككل تم استخدام معادلة سبيرمان براون ( ٢٠٠٠) وباستخدام معادلة سبيرمان براون ( ٢٠٥٠) وباستخدام معادلة سبيرمان براون ( ٢٠١٠) عيث بلغ الثبات الكلي ( ٢٠٠٠) وباستخدام معادلة سبيرمان براون ( ٢٠٥٠) عيث بلغ الثبات الكاني ( ٢٠٠٠) وباستخدام معادلة سبيرمان براون ( ٢٠٥٠) عيث بلغ الثبات الكاني ( ٢٠٠٠) وباستخدام معادلة سبيرمان براون ( ٢٠٥٠) عيث بلغ الثبات الكاني ( ٢٠٠٠) وباستخدام معادلة سبيرمان براون ( ٢٠٥٠) عيث بلغ الثبات الكاني ( ٢٠٥٠) وباستخدام معادلة سبيرمان براون ( ٢٠٥٠) وباستخدام معادلة سبيرمان براون ( ٢٠٥٠) وباستخدام معادلة سبيرمان براون ( ٢٠٠٠) وباستخدام معادلة بيون ( ٢٠٠٠) وباستخدام معادلة بيون ( ٢٠٠٠) وباستخدام معادلة سبيرمان براون ( ٢٠٠٠) وباستخدام معادلة بيون ( ٢٠٠٠) وباستخدام بيون ( ٢٠٠٠) وباستخ

### ٣-٣-١-٢-٤-٢ طريقة معامل (آلفا كرونباخ)

#### ٣-٣-١ صف المقياس بصيغته النهائية وتصحيحه

استقر المقياس بصيغته النهائية على ( 75 ) فقرة موزعة على سبعة أبعاد هي ( 18 الأمن الوظيفي، والمخصصات والحوافز والمكافآت، والعمل بروح الفريق، والتطوير الوظيفي، وبيئة على مناسبة، والمشاركة في صنع واتخاذ القرار، وأسلوب الرئيس في الاشراف) وبواقع ( 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10 ، 10

وقد تم اعتماد تصنيف مستويات استجابات مقياس جودة حياة العمل على وفق النسب المئوية الآتية :-

- ۸۰% فأكثر مرتفع جدا .
- من ۷۰% اقل من ۸۰% مرتفع .
- من ٦٠% اقل من ٧٠% متوسط.
- من ۵۰% اقل من ۲۰% منخفض .
- اقل من ٥٠% منخفض جدا . ( القدومي وآخرون، ١٩٩٩ **)**

الجدول رقم ( ٩ ) يبين اتجاه\* فقرات المقياس بصورته النهائية

تسلسل الفقرات	عدد الفقرات	الأبعاد	ت
1 <u>4</u> . <u>A</u> . <u>V</u> . 7 . 0 . £ . 7 . 7 . <u>1</u>	١.	الأمن الوظيفي	1
9 . <u>A</u> . <u>Y</u> . 7 . 0 . £ . <u>T</u> . <u>Y</u> . <u>1</u>	٩	المخصصات والحوافز والمكافآت	۲
<u>٩ . ٨</u> . ٧ . ٦ . ٥. £ . <u>٣</u> . ٢ . <u>١</u>	٩	العمل بروح الفريق	٣
1 · · • · A · · <u>V</u> · T · <u>O</u> · <u>£</u> · T · <u>Y</u> · <u>1</u>	١.	التطوير الوظيفي	٤
<u>V</u> , <u>T</u> , <u>o</u> , £ , T , Y , 1	٧	بيئة عمل مناسبة	o
9 . A . <u>Y</u> . <u>T</u> . O . <u>£</u> . T . <u>Y</u> . 1	٩	المشاركة في صنع واتخاذ القرار	7
<u>1.</u> (9. <u>A</u> ( <u>V</u> ( 7 ( <u>0</u> ( £ ( <u>T</u> ( 7 ( )	١.	أسلوب الرئيس في الاشراف	<b>Y</b>
	7 £	المجموع	

<sup>\*</sup> التسلسلات التي تحتها خط تدل على العبارات السلبية .

٤ - عرض النتائج ومناقشتها

سيتم عرض نتائج البحث على وفق الأهداف ومناقشتها

٤ - ١ الهدف الأول (( بناء مقياس لجودة حياة العمل في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية والتحكيمية )) .

وقد تحقق هذا الهدف من خلال إجراءات البحث في الباب الثالث والملحق رقم ( ٤) يوضح الصيغة النهائية للمقياس .

٢ - ٢ عرض ومناقشة نتائج الهدف الثاني للبحث والمتعلقة بمستوى جودة حياة العمل
 وأبعادها لدى عينة البحث .

٤ - ٢ - ١ عرض نتائج الهدف الثاني . وقد حصل الباحث على النتائج الأتيه

٤ - ١ - ١ - ١ عرض نتائج الهدف الثاني والمتعلقة بمستوى جودة حياة العمل لدى
 عينة البحث

الجدول رقم (١٠) يبين الأوساط الحسابية والفرضية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والمستوى في جودة حياة العمل لدى الملاكات الإدارية والتدريبية والتحكيمية .

الوسط الفرضي	المستوى	%	+ ع	س-	العدد	العينة
	مرتفع	٧٢،٠٨	۳۳،۸۱	<b>۲۳</b> ۰,٦٨	17	الإداريين
197	متوسط	77.1.	<b>٣٩،٢١</b>	Y11,0£	11	المدربين

متوسط	77.7	٣٠،٣٦	۲۰۳،۸٥	۲۱	الحكام
متوسط	٦٧,.٥	٣٥،،١	<b>۲1</b> £,07	٤٨	الكلي

يتبين من الجدول (١٠) أن جودة حياة العمل في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية والتحكيمية كانت على التوالي بمستويات (مرتفعة، متوسطة) وبنسب مئوية (٢٠،٠٨ % ، ١٦،١٠ % ) وأوساط حسابية (٣٣،٨١ ، ٢١،٥٤ ) وأوساط مرتفعة، متوسطة ) وبنسب مئوية (٢٠،٨٥ ) وانحرافات معيارية (٣٣،٨١ ، ٣٩،٢١ ، ٢١،٥٤ ) وانحرافات معيارية (٣٠،١٦ ) ، وكذلك يتبين من الجدول (١٠) أن النتيجة الكلية لجودة حياة العمل كانت بمستوى متوسط وبنسبة مئوية (١٠) ووسط حسابي (٢١٤،٥٦ ) وانحراف معياري (٣٥،١١ ) . ومن الملاحظ أيضاً أن كافة الأوساط الحسابية الواردة في الجدول (١٠) أعلى من المتوسط الفرضي البالغ (١٩١) مما يدل على ايجابية حياة عمل الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية والتحكيمية .

# ٤ - ٢ - ١ - ٢ عرض نتائج الهدف الثاني للبحث والمتعلقة بالإداريين

الجدول رقم (١١) يبين المحسابية والفرضية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والمستوى لأبعاد جودة حياة العمل لدى الملاكات الإدارية .

الوسط الفرضي	المستوى	%	– ٤ +	س –	المعالجات الإحصائية الإبعاد
٣.	مرتفع	٧ ٢	۱۷،٥	٣٦،	الأمن الوظيفي
**	متوسط	٦٨.٠٥	٦,٩٠	٣٠،٦٢	المخصصات والحوافز والمكافآت
**	مرتفع	٧٦،٣٨	7,79	T£,TV	العمل بروح الفريق
٣٠	متوسط	79,17	٨،٤٥	71:07	التطوير الوظيفي
۲۱	متوسط	٦٨،٣٩	٤،٥٣	77,97	بيئة عمل مناسبة
**	مرتفع	V <b>٣</b> .£V	76,0	<b>٣٣</b> ٦	المشاركة في صنع واتخاذ القرار
٣٠	مرتفع	97,79	٦،٣١	٣٨،١٢	أسلوب الرئيس في الاشراف

يتبين من الجدول ( ١١) أن مستويات أبعاد جودة حياة العمل في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية كانت ما بين (متوسط، مرتفع)، وبنسبة مئوية كانت بمدى (٥٠٠٨، ٣٠،٣٨ – ٣٠،٣٨ )، حيث بلغت الأوساط الحسابية للإداريين مئوية كانت بمدى (٣٨،١٢ ، ٣٤،٣٠ ، ٣٤،٠٦ ) ويتبين كذلك من الجدول رقم وبانحرافات معيارية تراوحت ما بين ( ٤،٥٣ – ٨،٤٥ ) ويتبين كذلك من الجدول رقم

( ١١ ) أن جميع الأوساط الحسابية أعلى من الوسط الفرضي المقابل لها مما يدل على ايجابية حياة عمل الاتحاد الرياضي الفرعي من وجهة نظر الإداريين .

\$ - ٢ - ١ - ٣ عرض نتائج الهدف الثاني للبحث والمتعلقة بالمدربين الجدول رقم ( ١٢ ) يبين الأوساط الحسابية والفرضية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والمستوى لأبعاد جودة حياة العمل لدى الملاكات التدريبية

الوسط الفرضي	المستوى	%	– + ع	<i>س</i> –	المعالجات الإحصائية الإبعاد
٣٠	متوسط	77,9.	۸٬۰۵	TT( £ 0	الأمن الوظيفي
**	متوسط	7 £ , 7 £	7,97	Y 9 9	المخصصات والحوافز والمكافآت
**	متوسط	۲۷،۸۷	٧،٠٧	T.,0£	العمل بروح الفريق
۳.	متوسط	71.77	٦،٢٠	٣٠،٦٣	التطوير الوظيفي
*1	متوسط	77,£9	0,, 1	77,77	بيئة عمل مناسبة
**	متوسط	77,77	٥،٢٣	٣٠,٠٠	المشاركة في صنع واتخاذ القرار
۳.	متوسط	791.9	٥،٨٣	<b>7</b> £.0£	أسلوب الرئيس في الاشراف

يتبين من الجدول ( ١٢) أن نتائج أبعاد جودة حياة العمل في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة من وجهة نظر ملاكاتها التدريبية كانت بمستوى ( متوسط ) وبنسب مئوية كانت ما بين (٣٣،٤٥ - ١٩،٠٩ %)، وبأوساط حسابية ( ٣٣،٤٥ ، ٢٩،٠٩ ، ٢٩،٠٥ ) وتراوح الانحراف المعياري ما بين ٣٠،٥٤ ) وتراوح الانحراف المعياري ما بين

( ١٠٠٤ - ٥٠٠٤ ) . كما يتبين من الجدول ( ١٢ ) أن جميع الأوساط الحسابية أعلى من الوسط الفرضي المقابل لها مما يدل على ايجابية حياة عمل المدربين في الاتحادات الرياضية الفرعية بكرة السلة .

٤ - ١ - ١ - ٤ عرض نتائج الهدف الثاني للبحث والمتعلقة بالحكام الجدول رقم ( ١٣ ) يبين
 الأوساط الحسابية والفرضية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والمستوى لأبعاد جودة حياة العمل لدى الملاكات التحكيمية

الوسط الفرض <i>ي</i>	المستوى	%	- + ع	س –	المعالجات الإحصانية الإبعاد
٣.	متوسط	77.71	7	71,47	الأمن الوظيفي
**	منخفض	۲۶٬۸۵	٦،٨٨	77,77	المخصصات والحوافز والمكافآت
**	متوسط	77,71	٥,٣.	W + £ Y	العمل بروح الفريق
۳.	متوسط	٦٠,٠٩	٦،١١	٣٠،٠٤	التطوير الوظيفي
۲۱	متوسط	7 *	£,£V	Y1:1£	بيئة عمل مناسبة
**	متوسط	77,97	٥،١٨	77,77	المشاركة في صنع واتخاذ القرار
۳.	مرتفع	V1. TT	٦,٣٦	77,70	أسلوب الرئيس في

يتبين من الجدول ( ١٣ ) أن نتائج كافة أبعاد جودة حياة العمل باستثناء بعد المخصصات والحوافز والمكافآت في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة من وجهة نظر ملاكاتها

التحكيمية كانت بمستوى (متوسط، مرتفع)، وبنسبة مئوية كانت ما بين (٢٠،٠٩ - ٢١،١٤ ، ٣٠،٠٤ ، ٣٠،٠٤ ، ٢١،١٤ ، ٢١،١٤ ، ٢١،١٤ ، ٢١،١٤ ، ٢١،١٤ ، ٢١،١٤ ، ٢١،١٤ ، ٢١،١٤ ، ويتبين ، وبانحرافات معيارية تراوحت ما بين ( ٢٤٠٤ – ٢،٣٦ ) . ويتبين كذلك من الجدول ( ١٣ ) ايجابية هذه الأبعاد إذ كانت متوسطاتها الحسابية أعلى من المتوسط الفرضي المقابل لها، أما بعد المخصصات والحوافز والمكافآت فقد كان بمستوى منخفض وبنسبة مئوية ( ٢٢،٨٥ ) وبوسط حسابي قدره ( ٢٦،٣٨ ) وهو اقل من المتوسط الفرضي البالغ من وبانحراف معياري ( ٢٠،٨٨ ) .

# ٤ - ٢ - ٢ مناقشة نتائج الهدف الثاني

يتبين من الجدول رقم ( ١٠ ) ايجابية مستويات جودة حياة العمل في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة إذ كانت بمستوى مرتفع من وجهة نظر الإداريين العاملين فيها وبمستوى معتدل من وجهة نظر المدربين المعتمدين والحكام العاملين .

ويعزو الباحثان هذه المستويات من الجودة التنظيمية الى محورين يتركز الأول في أن الاتحادات الرياضية الفرعية بكرة السلة شأنها شأن أي نشاط أنساني اجتماعي يتطلب ادارة واعية تمارس دورها القيادي بفاعلية توفر من خلالها جودة حياة عمل ملائمة يعتقد الباحثان أنها تتوازن مع إدراك هذه الإدارات للنتائج الآنية والمستقبلية لذلك ومن هذه النتائج:

- أن جودة حياة العمل تهدف الى تعظيم القدرات التنافسية للمنظمة (قنداح، ٢٠١١) ومن ثم الانتاجيه العالية (تيشوري، ٢٠١١، ٥) ومن ثم المساهمة في زيادة فاعلية المنظمة ككل (جاد الرب، ٢٠٠٥، ٢) فضلا عن التأثير الإيجابي في أداء العاملين ( ٢٠٠٥، ٢٠) فضلا عن التأثير الإيجابي في أداء العاملين ( 2006, 2-3)
- تحقيق مستويات عالية من الرضا الوظيفي للعاملين ورضا المستفيدين ( اللاعبين ) والبيئة الخارجية للمنظمة ( جاد الرب، ٢٠٠٥ ) .
- تكوين مشاعر ايجابية لدى العاملين تجاه عملهم وآفاقه المستقبلية ( Gupta & Sharma, ) . ( 2011,3
- التأثير الايجابي على معنويات العاملين وحافزيتهم وبالتالي إنتاجيتهم ( جودة، ٢٠١٠، ٣- ٤).

- أن ظروف العمل غير الجيدة، تؤدي الى هدر الطاقة الإدارية والتنفيذية ( Leader, 2008,6 ) .

ويضيف الباحثان الى تلك النتائج تقليل ضغوط العمل التنظيمية فضلا عن تحقيق الاندماج والتكامل في المهمات وتقليل الشكاوي والتذمر لدى الأعضاء العاملين.

أما المحور الثاني فيركز في النتائج الايجابية لأبعاد جودة حياة العمل في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة وكالأتى:

- بعد الأمن الوظيفي: - يتبين من الجداول ( ١١، ١٢، ١٣ ) ايجابية توفر متطلبات هذا البعد في الاتحادات الرياضية العراقية بكرة السلة من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية والتحكيمية، وهذا يعزوه الباحثان الى شعورهم بالاطمئنان والثقة تجاه دقة عمل الاتحاد الفرعي وتنفيذ التزاماته وعدالته في تطبيق إجراءاته ولوائح عمله وسياساته فضلا عن توفر المعلومات عن مسؤولياتهم وصلاحياتهم لينعكس ذلك على إحساسهم بالحماية والأمان ومن ثم استقرار فرص عملهم التنظيمي . وفي هذا الخصوص يذكر ( العتيبي، ٢٠١٠ ، ٩ ) انه عندما يعرف الشخص ما هو مطلوب منه يسعى الى انجازه وتحقيقه وبالتالى يشعره بالأمن في العمل .

- بعد المخصصات والحوافر والمكافآت: - يتبين من الجدولين ( ١١، ١١) ايجابية توفر متطلبات هذا البعد في عمل الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية وهذا يعزوه الباحثان الى توفر مخصصات مالية شهرية ثابتة للإداريين والمدربين مع مخصصات المشاركات والايفادات الخارجية فضلاً عن وجوب وجود نظام تقييم داخل كل اتحاد فرعي للانجازات الرياضية والإدارية المرافقة لها لا بد أن تكون مخرجاته حوافز ومكافآت مالية ومعنوية . ويتبين من الجدول ( ١٣) انخفاض مستوى بعد المخصصات والحوافز والمكافآت لدى الحكام العاملين في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة ويعزو الباحث هذه النتيجة الى أن الملاكات التحكيمية تكون مخصصاتها ثابتة ومحدودة في أجور التحكيم مع عدم وجود حوافز ومكافآت مالية أخرى باستثناء الايفادات وأجور النقل والتي رغم قلتها يكون توزيعها متأخراً وغير منتظم .

- بعد العمل بروح الفريق: - يتبين من الجداول ( ١١، ١٢، ١٣ ) توفر متطلبات هذا البعد في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية والتحكيمية. وبهذا الخصوص يشير (شبات، ٢٠١١، ٨ ) انه بعد الاطلاع على العديد من الدراسات والأبحاث الخاصة لمفاهيم مكونات جودة حياة العمل خلص الباحثان الى أن الاتجاء للاهتمام في هذا السياق أصبح يأخذ البعد الاجتماعي والنفسي والمعنوي للعاملين في المنظمات . كما يذكر أن العديد من المنظمات في مختلف دول العالم سعت في الأخذ بمنهجية فرق

العمل من خلال دمج القدرات والإمكانات الفردية في أنشطة عمل تعاونية لتحريك هذه المواهب والإمكانات وتوظيفها لتحسين الإنتاجية والجودة بشكل مستمر (عبد الغني، ب ت، ١). فضلاً عن أنه تم أثبات وتأكيد أن العمل معا كفريق يكون مصادر القناعة والتغيير عند جميع مستويات النظام ( Saraji & Dargahi, 2006, 15) عليه يعد العمل الجماعي احد مرتكزات ادارة الجودة الشاملة، فثقافة الجودة في المنظمة التي تطبق ادارة الجودة الشاملة تكون مبنية أساسا على تشكيل فريق العمل (جودة، ٢٠١٠، ٣٢٨)

ويرى الباحثان أن العمل في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة يساعد على تشكيل الفريق الفعال وهو ما أشار إليه (شرف، ١٩٩٧) في أن معظم أعمال التربية الرياضية تتم بروح الفريق، ويعزو الباحث ذلك لتميز عمل الاتحاد الفرعي بكرة السلة بمتطلبات متنوعة تستلزم وجود جهود جماعية تمتلك تصوراً شمولياً عن أهداف العمل وأهميته فضلا عن توفر صفات الثقة المتبادلة بين العاملين والنصيحة والتعاون والاحترام الفكري والعمل وصولا الى توحيد الجهود التنظيمية وتكاملها.

- بعد التطوير الوظيفي :- يتبين من الجداول رقم ( ١١، ١٢، ١٣) أن بعد التطوير الوظيفي في الاتحادات الفرعية بكرة السلة ظهر بمستوى متوسط من وجهة نظر الملاكات الإدارية والتدريبية والتحكيمية وهو ما يعني وجود قدر مناسب من هذا البعد . ويعزو الباحثان هذه النتيجة الى أمرين أولهما مباشر من خلال تركيز ادارات الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة على توفير بعض جوانب التطوير الوظيفي لملاكاتها من خلال المشاركات الاختيارية والإلزامية في الدورات التطويرية المتيسر عقدها وحضورها وفقا للدعم المادي والمعنوي الموجود لأنها من ضروريات تقييم جودة عملهم في الاتحاد الرياضي الفرعي فضلا عن احتياجاتهم المستمرة للتطوير المعلوماتي الرياضي وهذا برأي الباحث يحقق نتائج ايجابية متبادلة لكلا الطرفين المنظمة الرياضية وملاكاتها ، إذ يذكر ( جودة ، ٢٠١٠، ٣١١ ) أن عملية التطوير والتدريب تحقق التوازن بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين .

أما الأمر الثاني لعزو هذه النتيجة الايجابية في بعد التطوير الوظيفي فقد يعود ربما الى مكان عمل وتواجد الملاكات الإدارية والتدريبية والتحكيمية فهم على الأغلب يعملون ويتواجدون في مقرات اتحاداتهم أو ممثليات اللجنة الاولمبية أو الأندية الرياضية في محافظاتهم وهوما يوفر فرصا للاحتكاك والتعلم التنظيمي بشكل مباشر ورسمي من خلال العديد من العمليات التنظيمية (الاجتماعات الرسمية، الندوات، المؤتمرات، تنظيم وتنفيذ البطولات الرياضية، تدريب الفرق الرياضية ) أو بشكل غير مباشر وغير رسمي من خلال العلاقات الشخصية والاجتماعية مع

زملائهم في نفس الاتحاد أو النادي أو مع الأعضاء الآخرين بالاتحادات والأندية الرياضية الأخرى .

- بعد بيئة عمل مناسبة :- يتبين من الجدول ( ١١، ١٢، ١٢) أن بعد بيئة العمل في الاتحادات الرياضية الفرعية بكرة السلة ظهر بمستوى متوسط من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتحكيمية وهو ما يعني وجود بيئة عمل ملائمة وهذا يعزوه الباحثان الى وجود انتظام وتناسق مناسب في عمل هذه الاتحادات فضلاً عن انه يلبي نوعا ما اهتمامات العاملين ويستثمر قدراتهم ويثير أفكارهم نحو الأداء الأحسن مما ينعكس على وجود متعة وسعادة في تحقيق الذات، وفي هذا الصدد يذكر ( Leader, 2008, 4 ) انه عند محاولة تحسين نوعية حياة العمل يجب أن تكون هناك فرص تعطي مزيد من التحدي واستثمار المهارات وتنوعها مع منح فرص كافية من اجل استخدام العاملين لأفكارهم من خلال تقديم بيئة عمل اكثرإنسانية تشجعهم على تحسين مهاراتهم .

ويضيف ( السالم ) انه كلما استطاعت الإدارة وضع البرامج الكفيلة بالسيطرة على أو إزالة كل ما من شأنه عرقلة عمل العاملين أثناء أدائهم العمل وتوفير ظروف العمل المناسبة لهم، ومن ثم التعامل معهم باحترام وثقة عالية بقدراتهم استطاعت المنظمة أن تبني لنفسها بيئة عمل جيدة في أذهان العاملين ( السالم، ٢٠٠٨، ٣٥٠ ) . كما يمكن أن يعزو الباحث هذه النتيجة الإيجابية الى خصوصية مكان عمل هذه الملاكات فهم على الأغلب يعملون في مقرات الاتحاد والممثلية وقاعاتها الملحقة بها مما يعنى توفر بيئة عمل مادية مناسبة .

- بعد المشاركة في صنع واتخاذ القرار: - يتبين من الجداول ( ١١، ١٢، ١٣) ايجابية هذا البعد في عمل الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية والتحكيمية، وهذا يعزوه الباحثان الى أن الاتحادات الرياضية تعمل وفق آليات تنظيمية موحدة تتاح من خلالها فرص اكبر للتفاعل والتحاور والمناقشة الديمقراطية وصولاً الى القرارات السليمة وطريقة تنفيذها وهذا كله يتعزز من خلال النتائج الايجابية لبعدي العمل بروح الفريق وأسلوب الرئيس في الاشراف الأنفي الذكر واللذان يتيحان مزيداً من النفاعل والتواصل والعلاقات الانسانية الحسنه، كما أن طبيعة عمل الاتحاد واستقلاليته كأحد الاتحادات الرياضية الفرعية في وتنظيماً وتوجيهاً ورقابة وهو ما يفرض عمليا مزيد من ديمقراطية صنع واتخاذ القرارات . وفيما يخص النتائج الايجابية لبعد المشاركة في صنع واتخاذ القرار ومخرجاتها فأنه يشار الى أن جودة حياة العمل هي درجة الفرصة المتاحة للعاملين لاتخاذ قرارات تؤثر في بيئة العمل الخاصة بهم فكلما زادت الفرصة كلما عظمت جودة الحياة الوظيفية ( عبد الحافظ، ٢٠١١ ، ٣) .

- بعد أسلوب الرئيس في الاشراف : - يتبين من الجداول رقم ( ١١، ١٢، ١٣) ايجابية توفر متطلبات بعد الرئيس في الاشراف في عمل الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية والتحكيمية وهذا يتوافق مع ما أشار إليه ( جودة، ٢٠١٠، ٢٠٥ ) الى أن أولى مرتكزات جودة حياة العمل بيئة العمل الاجتماعية وبالتحديد علاقة المرؤوس مع رئيسه ويفسر ( الزغبي، ب ت، ٨ ) ذلك عندما يذكر أن العلاقة ذات الجودة العالية بين القائد والأتباع تتميز بوجود ثقة عالية وانفتاح كبير على الاخر وكمحصلة لذلك يتمتع المشرفين وأتباعهم باتصال أكثر انفتاحا على الاخر من حيث الكمية والنوعية والمناقشة.

ويرى الباحثان أن الرؤساء في الاتحادات الرياضية الفرعية يتعاملون مع مرؤوسيهم من الملاكات الإدارية والتدريبية والتحكيمية وفق مبادئ الاشراف التي تتضمن بناء العلاقات الانسانية مع العاملين وقد يعزى ذلك الى ضمان مزيد من العطاء الذاتي منهم كما تعزى هذه النتيجة الى أن هذه الملاكات العاملة في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة تشكل ركيزة العمل الرياضي وروحه ومن واجب الرئيس مراعاة هذه الحقيقة لتحقيق التوازن الايجابي بين الأهداف الشخصية للعاملين والنتظيمية للاتحاد وبذلك فأن هؤلاء العاملون يمتلكون نفوذ ين من نفوذ التابعين على القائد (التأثير المضاد) ولعل أهم مصدر لهذا النفوذ المضاد كما يذكر (علوي \*، ١٩٩٨) هو حقيقة أن القائد يعتمد بالدرجة الأولى على التابعين في تحقيق أهداف الجماعة ( وهو ما يتوفر في عمل الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة ) فنجاح التابعين في تحقيق هذه الأهداف يساعد على نجاح القائد أما النفوذ الثاني فهو نفوذ الاختيار ( إذ يتم في الاتحادات الرياضية الفرعية اختيار الرئيس عن طريق الانتخاب من جانب التابعين ) وفي مثل هذه الحالة يمكن للتابعين ممارسة نفوذهم على الرئيس بانتخابه أو عدم انتخابه كما قد يكون بمقدورهم حجب الثقة عنه واستبداله ( علاوي \*، ١٩٩٨ ٨٠ - ٢٩ ) .

### ه - الاستنتاجات والتوصيات

### ه - ۱ الاستنتاجات

١- التوصل إلى مقياس جودة حياة العمل في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة
 بعد توفر الشروط العلمية فيه .

٢- تعيش الملاكات الإدارية والتدريبية والتحكيمية العاملة في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة في ظل مستويات ايجابية من جودة حياة العمل واغلب أبعادها تتراوح ما بين (متوسط - مرتفع).

٣- تدني المخصصات والحوافر والمكافآت المقدمة من قبل الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية
 بكرة السلة للملاكات التحكيمية العاملة فيها .

#### ٥ - ٢ التوصيات

1- اعتماد المقياس المعد من قبل الباحث في قياس جودة حياة العمل في الأندية الرياضية ومنتديات الشباب والاتحادات الرياضية العراقية المركزية والفرعية في بقية الألعاب بعد تكييفه لمتطلبات عملها .

٢- ينبغي أن تدرك إدارات الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة أنها مسؤولة عن تحسين مختلف جوانب جودة حياة العمل باستمرار لكافة الملاكات العاملة فيها لما لها من أثار ايجابية تتنوع ما بين شخصية وتنظيمية وبيئية .

٣- ضرورة تصميم نظام للمخصصات والحوافز والمكافآت على اسسى موضوعية متبوعة بفترات زمنية محددة لتسلم تلك الأجور على أن يلبي هذا النظام الحاجات المادية والمعنوية للحكام العاملين في الاتحادات الرياضية العراقية الفرعية بكرة السلة.

#### المصادر

- 1. إبراهيم، محمد عقلة ( ١٩٨٨ ): حوافز العمل بين الإسلام والنظريات الوضعية، ط١، عمان، دار الرسالة الحديثة .
  - ٢. أبو قحف، عبد السلام (٢٠٠١): محاضرات في السلوك التنظيمي، الدار الجامعية،
     بيروت، لبنان .
- ٣. أبو مغلي، سمير وسلامه، عبد الحافظ (٢٠١٠): القياس والتشخيص في التربية الخاصة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- أبو النصر، مدحت محمد ( ۲۰۰۹ ): ادارة الأنشطة والخدمات الطلابية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر .
  - ٥. احمد، شاكر محمد فتحي ( ٢٠٠٧ ): مدخل في الإدارة والإشراف التربوي، معهد البحوث والدراسات العربية، قسم البحوث والدراسات التربوية، كلية التربية، جامعة عين شمس .
- آ. إسماعيل، رياض احمد وهمام، وليد خالد ( ٢٠١٠ ) : التنظيم والإدارة في المجال
   الرياضي، كتاب منهجي لطلبة أقسام التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل
   ٧. برهوم، محمد عيس وعبد النور، اسكندر ( ٢٠٠٤ ) : تصميم مقياس المعياري، مجلة
   جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والإنسانية، المجلد ١، العدد ١، مركز البحوث والدراسات، جامعة
   الشارقة، الإمارات العربية المتحدة .

- ٨. بلوم، بنيامين وآخرون ( ١٩٨٣ ): تقييم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة محمد أمين المفتي وآخرون، مطابع المكتب المصري الحديث، القاهره.
- ٩. التميمي، محمد كاظم والطائي، حريم محمد ( ٢٠٠٥ ) : جودة اتخاذ القرار لدى التدريسي
   الجامعي ، مجلة العلوم النفسية والتربوية، العدد ( ٩ )، جامعة بغداد .
- ٠١. جاد الرب، سيد محمد ( ٢٠٠٥ ): ادارة الموارد البشرية موضوعات وبحوث متقدمه، مطبعة العشري، مصر .
- 11. الجبوري، ندى غانم إبراهيم ( ٢٠٠٨ ): العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة وإبعاد جودة حياة العمل، دراسة استطلاعية في الشركة ألعامه لصناعة الألبسة الجاهزة في محافظة نينوى، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
- ١٢. جودة، محفوظ احمد ( ٢٠١٠ ) : ادارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن .
  - 17. حسام الدين، طلحة ومطر، عدله عيس ( ١٩٩٧ ): مقدمه في الاداره الرياضية، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- 11. الحيالي، محمد عبد الوهاب عزيز ( ٢٠١٠ ): الضغوط المهنية وعلاقتها بالانحرافات التنظيمية لدى مدرسي التربية الرياضية، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل
  - ١٥. دوران، رودني ( ١٩٨٥): اساسيات القياس والتقويم في تدريس العلوم، ترجمة محمد سعيد صباغ وآخرون، دار الأمل، الاردن .
    - 17. ربيع، محمد شحاتة ( ٢٠٠٩ ): قياس الشخصية، ط٢، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الاردن .
- 1٧. الرشيدي، عبد الجبار توفيق ( ٢٠١٠): الأنماط القيادية المدرسية في المرحلة ألمتوسطه في دولة الكويت وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم، قسم الاداره والقيادة التربوية، كلية العلوم التربوية، جامعة دمشق الأوسط.
- ١٨. رشيدي، هند ( ٢٠٠٩ ): إدارة فريق العمل وأساليب خدمة العملاء، كنوز للنشر والتوزيع، قصر النيل، القاهرة .
  - 19. الزغبي، مروان (ب ت): جودة علاقات العمل الاجتماعية وعلاقتها بمستوى الالتزام الوظيفي والرفاه النفسي للموظفين، الجامعة الأردنية، كلية العلوم الاجتماعية.
  - ٠٠. زكريا، محمد الظاهر وآخران ( ٢٠٠٢ ): مبادئ القياس والتقويم في التربية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الاردن .

- ٢١. زهو، محمد رمضان ( ٢٠٠٦ ) : إدارة المكاتب من منظور وظائف المدير، مطابع الدار الهندسية، القاهرة .
  - ٢٢. السالم، مؤيد سعيد ( ٢٠٠٨ ): ادارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي تكاملي، عمان، إثراء للنشر والتوزيع .
  - ٢٣. السامرائي، باسم نزهت والبلداوي، طارق حميد ( ١٩٨٧ ): بناء مقياس لاتجاهات الطلبة نحو مهنة التدريس، المجلة العربية للبحوث التربوية، العدد ( ٢ )، المجلد
  - ٢٤. السكارنة، بلال خلف ( ٢٠١٠ ): القيادة الإدارية الفعالة، دار المسيرة، عمان، الاردن .
  - ٢٥. شبات، جلال ( ٢٠١١ ): البرامج المعاصرة لجودة حياة العمل في المؤسسات، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين .
- ٢٦. العائـذي، صـالح شـافي ( ٢٠١٠ ): الإدارة أصـولها وأفكارها، دار العـراب ودار نـور للدراسات والنشر والتوزيع، دمشق، سوريا .
- ٧٧. العبادي، خالد محمود عزيز ( ٢٠٠٩ ): تأثير المشاركة الجماعية في القدرة على اتخاذ القرار لدى رؤساء الأندية الرياضية في المنظمة الشمالية وعلاقتها بمركز الضبط، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل.
- ٢٨. عباس، سهيلة محمد والزاملي، علي عبد جاسم ( ٢٠٠٤): التطوير التنظيمي وجودة حياة العمل، كلية الزهراء للبنات، جامعة السلطان قابوس.
  - ٢٩. عبد الغني، احمد عبده (ب ت): إدارة وبناء فريق العمل، ورقة عمل مقدمة للملتقى الأول للجودة في التعليم، مجموعة إدارة الإعمال، جامعة حلب.
- ٠٣٠. عبده، حسام سامر ( ٢٠١١ ): الإدارة الرياضية الحديثة، دار أسامة للطباعة والنشر، عمان، الاردن .
- ٣١. العتيبي، خالد مسعود بن قويزان ( ٢٠١٠ ): تخطيط الموارد البشرية وعلاقتها بالأمن الوظيفي في الرئاسة ألعامه لرعاية الشباب بمدينة الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية .
- ٣٢. علام، صلاح الدين محمود ( ٢٠٠٦ ): الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية، ط١، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان .
  - ٣٣. علاوي، محمد حسن ( ١٩٩٨ ): سيكولوجية القيادة الرياضية، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر .
  - ٣٤. علي، جمال محمد، (٢٠٠٧): الحديث في الاداره الرياضية والاداره ألعامه، ط١، جامعة أسيوط، القاهرة.

- ٣٥. عليان، ربحي مصطفى ( ٢٠٠٢ ): ادارات وتنظيم الاكتتاب ومراكز مصادر التعلم، دار صفاء للنشر والتوزيع .
- ٣٦. العميان، محمود سلمان . (٢٠٠٤) : السلوك التنظيمي في منظمات الإعمال، ط٢، دار وائل للنشر، عمان .
  - ٣٧. العنزي، سعد علي حمود والزبيدي، غني دحام ( ٢٠٠٦ ): علاقة الالتزام التنظيمي بمشاركة العاملين وأثرها في تحقيق متطلبات الجودة للموارد البشرية، مجلة الإدارة والاقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.
- ٣٨. عوده، احمد سليمان ( ١٩٨٥ ): القياس والتقويم في العملية التدريسية، المطبعة الوطنية، عمان، الاردن .
- ٣٩. عوده، احمد سليمان ( ١٩٩٩ ): القياس والتقويم في العملية التدريسية، جامعة اليرموك، الاردن .
  - ٠٤٠ عويس، خير الدين علي احمد ( ١٩٩٩ ): دليل البحث العلمي، دار الفكر العربي للطباعه والنشر، القاهره.
- 13. الفضل، سما سعد خير الله حسين ( ٢٠٠٦ ): اثر المناخ الأخلاقي في نوعية حياة العمل والرضا الوظيفي في عينة من المستشفيات العراقية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
  - ٤٢. قانون الاتحادات الرياضية ( ١٩٨٦ ): اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية .
  - ٤٣. القدومي، عبد الناصر وآخرون ( ١٩٩٩): مفهوم الذات البدنية والمهارية لدى لاعبي منتخبات المحافظات لكرة الطائرة في الضفة الغربية، بحث منشور، مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد ١٥، العدد ٤، جامعة اليرموك، اربد، الاردن.
  - 22. قنداح، محمود ( ٢٠١١ ): ندوة تأكيد أهمية جودة حياة العمل في تطوير وتعزيز الأداء المؤسسي، جامعة القدس المفتوحة، رام الله، فلسطين .
    - ٥٤.الكاتب، عقيل عبد الله وآخران ( ١٩٨٦ ): الاداره والتنظيم في التربية الرياضية لكليات التربية الرياضية في العراق، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل.
    - ٤٦. كوافحة، تيسير مفلح ( ٢٠١٠ ): القياس والتقييم وأساليب القياس والتشخيص في التربية الخاصة، ط٣، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
      - ٤٧ .اللوزي، موسى ( ٢٠٠٣ ) : التطوير التنظيمي، ط٢، دار وائل للنشر، عمان .
- ٤٨. مشرف، عبد الحميد ( ١٩٩٧ ): التنظيم في التربية الرياضية بين النظرية والتطبيق، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.

- 9 ٤ .المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح ( ٢٠٠٤ ): جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، دراسة ميدانيه، بحث مقبول للنشر، مجله الدراسات والبحوث التجارية، العدد الثاني، جامعة الزقازيق، مصر.
  - ٥. الملاح، إسراء طارق حسين ( ٢٠٠٥ ): نظام الوقت المرن كأداة لتحسين نوعية حياة العمل، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
  - ١٥. النبهان، موسى (٢٠٠٤): اساسيات القياس في العلوم السلوكية، ط١، دار الشروق، الاردن .
  - ٥٢. النمر، سعود (١٩٩٤): اتجاهات العاملين نحو مستويات الضغط في القطاعين العام والخاص بالسعودية، المنظمة العربية للتنمية الاداريه، المجلة العربية للآداره، المجلد العاشر، العدد الثاني، القاهره.
  - ٥٣. الهيتي، خالد عبد الرحمن ( ٢٠٠٣ ) : إدارة الموارد البشرية، عمان، دار وائل للنشر .
- $54.\ AL-Zobaie.\ A\&\ AL-Hamdane.\ M.$  ( 1982 ) : Test Construction, Mosul University Publishing, Mosul .
- 55. Antle, Beverley . j & Others ( 2006 ) : " OASW Quality of Work Life Survey " University Labour Studies .
- 56. Fergson, George (1981): Statistic and Lysisin Psychology and Education, Mc Graw Hill, N.Y.
- 57. Ferguson, G. T. & Thakane, Y. (1989) Statistical Analysis in Psychology and Education. McGraw Hill, New york.
- 58. Gupta, Meenakshi & Sharma, Parul (2011): "Factor Credentials Boosting Quality of Work Life of Bsnt Employees in Jammuregion" APJRBM, Volume 2, Issue 1 JANUARY Krishna International Research & Educational Consortium.
- 59. Hodgetts Richard M. & Altman, Steven (1980): Reading in Organizational behavior, Philadelphia, W. B Saunders Company.
- 60. IBS Center for Management Research (2010): All Rights Reserved, Text book: Pages: 349; paperback, Available Only in INDIA
- 61. Leader, Priyad (2008): Quality of Work Life Project,
- 62. Meyers, D. W. (1992) Human Resources Management: Principles and practice New York, commerce clearing House, Inc., P. 132.
- 63. Nirenberg, J. , (1986) The Quality of work life Issue : The corporation as The Next political frontier, International Journal of Manpower, June, PP . 27 36.
- 64. Popham, W.T. (1978) Criterion Referened Measuremnt Prentice. Hell, Englewood Cliffs. New Jersey .Posts: 1,433.
- 65. Rethinan, Guna Seelan & Ismail, Maimunah, (2008): Cuality of Work Life: "Aperspective of Information and Technology

Professionals " European Journal of Social Sciences – Vohume 7, Number 1.

66. Saraji, G Nasl & Dargahi, H ( 2006 ): "Study of Quality of Work Life ( QWL ) "Dept of Occupational Health, School of Public Health & Institute of Public Health Research, Tehran University.

67. sSteijn, Bram (2001): "Work Systems, Quality of Working Life and Attitudes of Workers. An Empirical Study Towards the effects of Team and non – Team Work "New Technology, work, and Employment, Vol. 16, no. 3. pp. 191 – 203.

7. تيشوري، عبد الرحمن ( ٢٠١١): جودة حياة العمل وأهمية إشاعة هذه الثقافة في مؤسساتنا وشركاننا، شهادة عليا بالعلاقات الدولية، دبلوم علوم نفسية وتربوية، سوريا، طرطوس.

http://www ahewar. Org / debat / show. art . asp? Aid = 216542 .

٦٩. الموسوعة الحرة ( ٢٠١١): إدارة الموارد البشرية، ويكيبيديا

http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A5%D8%AF%D8%A7D8%B1%D8%A9%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9.

٧٠. عبد الحافظ، حمدي ( ٢٠١١ ): جودة الحياة الوظيفية في معالجة الضغوط المهنية،
 موسوعة دهشة .

http://www.dahsha.com/threads/45199 .

# الملحق رقم (١) الملحق رقم البناء والتطبيق المحكمين لتحديد نسبة عينتي البناء والتطبيق

	<del>-</del>			
مكان العمل	الاختصاص	الاسم	اللقب والشهادة	ت
جامعة الموصل/كلية التربية	علم الحركة	وديع ياسين التكريتي	أ. د	١
الرياضية				
جامعة الموصل/ كلية التربية	الإدارة والتنظيم	راشد حمدون ذنون	أ. د	۲
الرياضية				
جامعة الموصل/كلية التربية	القياس والتقويم	ثيلام يونس علاوي	أ. د	٣
الرياضية				
جامعة الموصل/كلية التربية	علم النفس الرياضي	ناظم شاكر الوتار	أ. د	٤
الرياضية				
جامعة الموصل/كلية التربية	القياس والتقويم	هاشم احمد سليمان	أ. د	٥
الرياضية				
جامعة الموصل/كلية التربية	القياس والتقويم	مكي محمود الراوي	أ. د	٦
الرياضية				
جامعة الموصل/كلية التربية	القياس والتقويم	عبد الكريم قاسم غزال	أ. د	٧
الرياضية				
جامعة الموصل/كلية التربية	القياس والتقويم	ضرغام جاسم محمد	أ. د	٨
الرياضية				
جامعة الموصل/كلية التربية	القياس والتقويم	سعد فاضل عبد القادر	أ.م.د	٩
الأساسية				
جامعة الموصل / كلية التربية	الإدارة والتنظيم	وليد خالد همام	أ.م. د	١.
الأساسية				
جامعة الموصل/كلية التربية	القياس والتقويم	إيثار عبد الكريم غزال	أ.م. د	11
الرياضية				
جامعة الموصل/كلية التربية	القياس والتقويم	سبهان محمود الزهيري	أ.م.د	١٢
الرياضية				
جامعة الموصل/كلية التربية	الإدارة والتنظيم	عدي غانم الكواز	أ.م.د	۱۳
الرياضية				
جامعة الموصل/كلية التربية	القياس والتقويم	وليد خالد رجب	أ.م.د	١٤
الرياضية			c	
جامعة الموصل/كلية التربية	القياس والتقويم	سعد باسم جمیل	أ.م.د	10
الرياضية				

الملحق ( ٢ ) تفاصيل المقابلات الشخصية لتحديد إبعاد جودة حياة العمل وصياغة فقراته

مكان المقابلة	تاريخ المقابلة	الاتحاد الرياضي	الاسم الثلاثي	ت	الصفة
		الفرعي			الصلام
كلية التربية الرياضية / جامعة	7.17 / 1 / 1	رئیس الاتحاد / نینوی	خالد محمود عزيز	١	
الموصل					
قاعة الشهيد امجد نوري	7.17/1/4	آمين المالي / نينوى	وليد زكي محي الدين	۲	
قاعة الشهيد امجد نوري	7.17 /1 /71	أمينة السر / نينوى	انتصار عبد الله حسين	٣	
قاعة زاخر الرياضي	7.17/1 / 78	رئيس الاتحاد / دهوك	زكي نبي إسماعيل	٤	
قاعة الشهيد امجد نوري	7 - 1 / 17 - 7	رئيس الاتحاد/كركوك	حسام الدين رشيد خورشيد	٥	
قاعة الشهيد امجد نوري	7 - 17/1/77	أمين السر / كركوك	نور الدين عثمان داؤد	٦	
قاعة الشهيد امجد نوري	7 1 1 71 .7	أمين المالي / كركوك	عبد المجيد عبد الحميد عبد	٧	الإداريي
			المجيد		ن
قاعة الشهيد منذر علي شناوه بغداد	7.17 /7 / 8	رئيس الاتحاد / الديوانية	عبد الله جاسم عاشور	٨	
قاعة الشهيد منذر علي شناوه بغداد	7.17 /7 / 8	أمين السر / الديوانية	إعلان عبد الحسين احمد	٩	
قاعة الشهيد منذر علي شناوه بغداد	7.17 /7 / 8	أمين المالي / الديوانية	غانم مغير	١.	
قاعة الشهيد منذر علي شناوه بغداد	7.17 /7 / 8	رئيس الاتحاد / الانبار	زياد علي الشيحان	11	
قاعة الشهيد منذر علي شناوه بغداد	7.17 /7 / 8	أمين السر / الانبار	علي عواد مكي	١٢	
قاعة الشهيد منذر علي شناوه بغداد	7.17 /7 / 8	أمين المالي / الانبار	ثامر حمید خلف	۱۳	
قاعة الشهيد منذر علي شناوه بغداد	7.17 /7 / 8	رئیس الاتحاد / دیالی	تحرير علوان حسون	١٤	
قاعة الشهيد امجد نوري	7.17/1/4	نینوی	بشار عبد الرحمن احمد	١	المديين
قاعة الشهيد امجد نوري	7.17/1/4	بابل	نصر حسين عبد الأمير	۲	المدربين
قاعة الشهيد امجد نوري	7.17 /1/ A	نینوی	صفوان غانم سعيد	١	
قاعة الشهيد امجد نوري	7.17 /1/ A	نینوی	صهیب احمد حسین	۲	
قاعة الشهيد امجد نوري	7.17 /1/71	نینوی	احمد مؤيد حسين	٣	
قاعة الشهيد امجد نوري	7.17 /1/71	بغداد	اسعد علي كماز	٤	-1<- ti
قاعة الشهيد امجد نوري	7.17 /1/71	بغداد	نزار علي جبار	٥	الحكام
قاعة الشهيد امجد نوري	7.17 /1/71	بغداد	عدي عبد الحسين عبد الكريم	٦	
قاعة الشهيد امجد نوري	7.17 /1/77	بغداد	فاضل عبد الرضا بنيان	٧	
قاعة الشهيد امجد نوري	7.17 /1/77	بغداد	احمد علي حسين	٨	

الملحق (٣) المحكمين ) الذين عرض عليهم مقياس جودة حياة العمل للحكم على كل من الأهمية النسبية للإبعاد وصلاحية الفقرات

مكان العمل	الاختصاص	الاسم واللقب العلمي	ت
جامعة الموصل	الإدارة والتنظيم / كلية التربية الرياضية	أ.د راشد حمدون ذنون	١
جامعة الانبار	الإدارة والنتظيم / كلية التربية الرياضية	أ.د إبراهيم يونس وكاع الراوي	۲
جامعة الموصل	إدارة الإعمال / كلية الإدارة والاقتصاد	أ.م.د ميسر إبراهيم الجبوري	٣
جامعة الموصل	أدارة الأعمال / كلية الإدارة والاقتصاد	أ.م.د سرمد غانم صالح	٤
جامعة الموصل	إدارة الإعمال / كلية الإدارة والاقتصاد	أ.م.د نجله يونس محمد	٥
جامعة الموصل	علم التدريب / كلية التربية الرياضية	أ.م.د نوفل محمود الحيالي	7
جامعة الموصل	الإدارة والننظيم / كلية التربية الأساسية	أ.م.د وليد خالد همام	٧
جامعة الموصل	القياس والتقويم / كلية التربية الرياضية	أ.م.د سبهان محمود الزهيري	٨
جامعة الموصل	الإدارة والنتظيم/ كلية التربية الرياضية	أ.م.د عدي غانم محمود الكواز	٩
جامعة الموصل	أدارة تربوية / كلية التربية	أ.م.د احمد عزيز فند <i>ي</i>	١.
جامعة الموصل	علم النفس الرياضي / كلية التربية الرياضية	أ.م.د زهیر یحیی محمد	11
جامعة الموصل	الإدارة والتنظيم / كلية التربية الرياضية	أ.م.د خالد محمود عزيز	١٢
جامعة الموصل	القياس والتقويم / كلية التربية الرياضية	أ.م.د محمود شكر صالح	١٣
جامعة الموصل	علم النفس الرياضي / كلية التربية الرياضية	أ.م.د عصام محمد عبد الرضا	١٤
جامعة الموصل	علم التدريب / كلية التربية الرياضية	أ.م.د نبيل محمد عبد الله	10
جامعة الموصل	الإدارة والتنظيم / كلية التربية الرياضية	م.د محمد ذاكر سالم عبد الله	١٦
جامعة الموصل	الإدارة والتنظيم / كلية التربية الرياضية	م.د بثينة حسين علي الطائي	١٧

الملحق (٤)

وزارة التعليم العالى والبحث العلمى

جامعة الموصل

كلية التربية الرياضية

الدراسات العليا/ الماجستير

السادة (( أعضاء الهيئات الإدارية، المدربون المعتمدين، الحكام العاملين )) تحبة طبية . . . . . . .

يروم الباحث إجراء البحث الموسوم " جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى العاملين في الاتحاد في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق " ونظرا لكونكم من العاملين في الاتحاد الرياضي الفرعي لكرة السلة (( عضو اتحاد فرعي، مدرب معتمد، حكم عامل )) نضع بين أيديكم مقياس جودة حياة العمل في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة، نرجو الاطلاع على فقراته والإجابة عليها بدقة من خلال وضع إشارة ( $\sqrt$ ) إمام كل فقرة وتحت الإجابة المناسبة ووفق ما ترونه مطبقا أو متوفرا أو معمولا به في اتحادكم خدمة لإغراض البحث العلمي وتطويرا للعبة كرة السلة العراقية .

شاكرين تعاونكم معنا

المشرف الباحث الباحث أ.م.د رياض احمد إسماعيل ذاكر محفوظ حامد

## البيانات الشخصية: -

 محافظة	السلة في	فرعي لكرة	ياضىي الذ	الاتحاد الرب
			-: (	صفة العما

• حکم عامل	• مدرب معتمد	• عضو اتحاد فرعي
• دولي	- العمر	- العمر
• أولى	- سنوات الخبرة	- سنوات الخبرة
• ثانية	– الشهادة التدريبية	– الشهادة
- العمر	•	- تخصص العمل
– سنوات الخبرة	- الشهادة الدراسية	• رئيس الاتحاد
– الشهادة التحكيمية	•	<ul><li>أمين سر</li><li>عضو مالي</li></ul>
- الشهادة الدراسية		- ي ح

# الصيغة النهائية لمقياس جودة حياة العمل في الاتحادات الرياضية الفرعية بكرة السلة في العراق

	الفقرات				Ü		
لا اتفق إطلاقا	لا اتفق	اتفق إلى حد ما	اتفق	اتفق جدا	الفقرات		
					اشعر بالقلق على مستقبل العمل في الاتحاد الرياضي الفرعي لكرة السله .	1	
					أتمتع بالاستقرار في عملي في الاتحاد الرياضي الفرعي .	۲	
					اشعر بدقة عمل الاتحاد الرياضي الفرعي .	٣	أولا
					يتوفر في عملي الصلاحيات التي تعينني على تنفيذ مسؤولياتي	٤	
					اشعر بالثقة تجاه النظام المالي المحاسبي في الاتحاد الرياضي الفرعي	0	
					يلتزم الاتحاد الرياضي الفرعي بتطبيق لوائح الضبط والعقوبات بعدالة .	٦,	
					يتأخر الاتحاد الرياضي الفرعي بإعطاء الحقوق المالية لأعضائه في أوقاتها المحددة	٧	
					يصعب على الاتحاد الرياضي الفرعي التوفير المسبق للالتزامات المالية لنشاطاته .	٨	
					اشعر بضعف قدرة الاتحاد الرياضي الفرعي على التنفيذ الكامل والايجابي للمنهج المقرر العمل وفقه .	٩	
					امتلك معلومات واضحة وكافيه عن مسؤولياتي في الاتحاد الرياضي الفرعي .	١.	
لا اتفق إطلاقا	لا اتفق	اتفق إلى	اتفق	اتفق جدا	الفقرات		ثانيا
					يفتقد نظام الحوافز في الاتحاد الرياضي الفرعي للمعايير اللازمة لتنفيذه .	١	*

				1			
					يتسم تطبيق نظام الحوافز في الاتحاد الرياضي الفرعي بالانتقائية.	۲	
					يحجم الاتحاد الرياضي الفرعي عن تقديم حوافز استثنائية	٣	
					( اضافیه ) للمبدعین المتمیزین فیه .	1	
					يعوض الاتحاد الرياضي الفرعي مكافأة المجهودات المبدعة	£	
					بحوافز معنوية (كتاب شكر، شهادة تقدير، ترشيح لدوره).		
					ينظم الاتحاد الرياضي الفرعي عملية توزيع المكافئات في	0	
					المهرجانات ونهائيات البطولات التي ينفذها .		
					يعلن الاتحاد الرياضي الفرعي عن أسماء المتميزين وأسباب	٦	
					مكافئتهم بشفافية .	•	
					يخفق الاتحاد الرياضي الفرعي في مراعاة حاجات العاملين المادية	٧	
					والمعنوية عند تحفيزهم .	•	
					اشعر بالتحيز في ايفادات أقراني من العاملين في الاتحاد	٨	
					الرياضي الفرعي للمشاركات خارج ألمحافظه .		
					تحرص إدارة الاتحاد على الموازنة في المخصصات المالية بين		
I						٩	
					الإداريين والمدربين والحكام فيه .	٩	
Y.	צ	اتفق إلى		اتفق		٩	
اتفق	لا اتفق	اتفق إلى	اتفق	اتفق جدا	الإداريين والمدربين والحكام فيه . الفقرات	•	
			اتفق		الفقرات	4	
اتفق			اتفق		الفقرات يفتقد العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي امتلاك تصور شمولي	•	
اتفق			اتفق		الفقرات يفتقد العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي امتلاك تصور شمولي عن أهداف العمل فيه.	1	
اتفق			اتفق		الفقرات يفتقد العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي امتلاك تصور شمولي عن أهداف العمل فيه. يتعاون العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي في انجاز إعمالهم.	1	
اتفق			اتفق		الفقرات يفتقد العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي امتلاك تصور شمولي عن أهداف العمل فيه. يتعاون العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي في انجاز إعمالهم. يفتقد العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي لتبادل المعلومات فيما	1	ثاث
اتفق			اتفق		الفقرات يفتقد العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي امتلاك تصور شمولي عن أهداف العمل فيه. يتعاون العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي في انجاز إعمالهم. يفتقد العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي لتبادل المعلومات فيما بينهم.	1	ثاث
اتفق			اتفق		الفقرات العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي امتلاك تصور شمولي عن أهداف العمل فيه. يتعاون العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي في انجاز إعمالهم. يفتقد العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي لتبادل المعلومات فيما بينهم. بينهم.	1	ثاث
اتفق			اتفق		الفقرات العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي امتلاك تصور شمولي عن أهداف العمل فيه. يتعاون العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي في انجاز إعمالهم . يفتقد العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي لتبادل المعلومات فيما يفتقد العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي لتبادل المعلومات فيما بينهم . تتوفرالثقه المتبادلة بين العاملين في الاتحاد الرياضي الفرعي . يحترم العاملون في الاتحاد الرياضي بعضهم البعض دون	1	ثاث
اتفق			اتفق		الفقرات العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي امتلاك تصور شمولي عن أهداف العمل فيه. عن أهداف العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي في انجاز إعمالهم . يفتقد العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي لتبادل المعلومات فيما يفتقد العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي لتبادل المعلومات فيما بينهم . تتوفرالثقه المتبادلة بين العاملين في الاتحاد الرياضي الفرعي . يحترم العاملون في الاتحاد الرياضي بعضهم البعض دون تمييز .	7 7	ثاث
اتفق			اتفق		الفقرات العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي امتلاك تصور شمولي عن أهداف العمل فيه. يتعاون العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي في انجاز إعمالهم . يفتقد العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي لتبادل المعلومات فيما يفتقد العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي لتبادل المعلومات فيما بينهم . تتوفرالثقه المتبادلة بين العاملين في الاتحاد الرياضي الفرعي . يحترم العاملون في الاتحاد الرياضي بعضهم البعض دون	7 7	ثاث

1		[					
	٧	يعالج العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي خلافات العمل الاتحادي واخفاقاته بروح رياضيه .					
1		يتربد العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي من تقديم النصيحة					
	٨	يترود المعضون في الأست الرياضي المرضي المن مسيم المعمل .					
]	٩	يتجاهل العاملون في الاتحاد الرياضي الفرعي الشعور بأهمية					
	•	عمل كل منهم .					
		الفقرات	اتفق جدا	اتفق	اتفق إلى حد ما	لا اتفق	لا اتفق إطلاقا
	١	يخفق الاتحاد الرياضي الفرعي بتقديم الدعم للعاملين فيه للمشاركة في الدورات التطويرية .					
	۲	يتجاهل الاتحاد الرياضي الفرعي توفير فرص تدريبيه خارجية لتطوير العاملين فيه وفق احتياجاتهم التدريبية .					
	٣	يشجع الاتحاد الرياضي الفرعي سياسة تقويم الذات .					
]	ŧ	يفتقد الاتحاد الرياضي الفرعي لمعايير تقويم أداء العاملين فيه .					
رابعا	٥	يغفل الاتحاد الرياضي الفرعي تطبيق توصيات الدراسات والبحوث العلمية في مجال تخصصه.					
1	٦	يحدد الاتحاد الرياضي الفرعي الاحتياجات التدريبية للعاملين فيه .					
	٧	يفتقد الاتحاد الرياضي الفرعي لوجود خطة عمل منظمه لتطوير العاملين فيه .					
	٨	يوفر الاتحاد الرياضي الفرعي فرص الاطلاع على المصادر والأبحاث ألحديثه التي تخص مهام عمله .					
	ď	يحقق لي عملي نموا يناسب طموحاتي .					
	١.	ينظم الاتحاد الرياضي الفرعي دورات تدريبيه داخليه للعاملين فيه.					
خامسا		الفقرات	اتفق جدا	اتفق	اتفق إلى حد ما	لا اتفق	لا اتفق إطلاقا
	١	يثير عملي في الاتحاد الرياضي الفرعي اهتمامي ويحفزني على					

				1			
		الأداء الأحسن.					
	۲	يمكنني عملي في الاتحاد الرياضي الفرعي من استثمار قدراتي .					
	٣	أمارس عملي في الاتحاد الرياضي الفرعي دون تداخل أو تجاوز					
	'	من الأعضاء الآخرين .					
	ŧ	ينظم الاتحاد الرياضي الفرعي واجباتي فيه بما يضمن انتظام					
		العمل.					
	٥	يتهاون الاتحاد الرياضي الفرعي من عقد اجتماعات دوريه لمناقشة					
		متطلبات عمله .					
	٦	يفتقد الاتحاد الرياضي الفرعي للتقنيات ألحديثه (حاسوب،					
		انترنیت ) في انجاز أعمالة .					
	٧	يعاني الاتحاد الرياضي الفرعي من صعوبات في توفير الكرات					
		المعتمدة دوليا .					
		الفقرات	اتفق	اتفق	اتفق إلى	¥	لا اتفق
			جدا		حد ما	اتفق	،ى إطلاقا
-		يمنحني الاتحاد الرياضي الفرعي حق المشاركة في صنع القرارات					
	١	المتعلقة بعملي فيه .					
	۲	افتقد لحرية تحديد طريقة تنفيذ القرارات المتعلقة بعملي في الاتحاد					
		الرياضي الفرعي .					
	٣	أتمتع بحق الاعتراض على أي قرار يخص عملي في الاتحاد					
سادسا	'	الرياضي الفرعي .					
	ŧ	قلما يتوفر لي معلومات كافيه ودقيقه تخص عملي قبل اتخاذ					
	_	القرارات .					
	٥	يتقبل الاتحاد الرياضي الفرعي المقترحات وأراء العاملين فيه					
_		المتعلقة بعمل الاتحاد .					
		1					
	٦	تغفل إدارة الاتحاد الرياضي الفرعي مشاركة العاملين فيه في					
	٦	وضع أهدافه .					
	۲ >	<u> </u>					

4	يسود مناقشات عمل الاتحاد الرياضي الفرعي جو من الديمقراطية والحوار الهادف . يمكن للعاملين في الاتحاد الرياضي الفرعي طرح السلبيات في تنفيذ القرارات بكل شفافية .				
	الفقرات	اتفق جدا	اتفق إلى	لا اتفق	لا اتفق إطلاقا
1	يشجعني رئيسي على المشاركة في اتخاذ القرارات .				
۲	يعاملني رئيسي باحترام وتقدير .				
٣	يفتقد رئيسي القدرة على تحفيزي لبذل أقصى جهد ممكن .				
£	يساعدني رئيسي في التخطيط المسبق للمهام التي أكلف بها .				
ابعا ٥	يتجاهل رئيسي حل العقبات التي تعيق انجازي لمهامي .				
٦	يمتلك رئيسي القدرة على تقييم أداء العاملين بعدالة .				
٧	يخفق رئيسي في توفير معلومات العمل المطلوبة للعاملين في الاتحاد الرياضي الفرعي .				
٨	يتناسى رئيسي الدفاع عن حقوق العاملين في الاتحاد الرياضي الفرعي .				
٩	يستخدم رئيسي النقد البناء لتصحيح سلبيات عملي			_	
١.	يصعب علي الاتصال برئيسي بشكل مباشر وفعال .				