

الواقع الفعلي لجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بإدارات رعاية

الشباب بجامعة كفر الشيخ

* أ.د / محمد وجيه سكر
** أ.م.د / نادي أحمد علي
*** أ / هدير صلاح كليب

المقدمة :

تُعتبر الإدارة هي المسؤولة عن نجاح أي نشاط ، وهي التي تؤدي إلي التقدم أو التخلف في كافة المجالات ، والتي يمكن عن طريقها تحقيق أهداف أي منظمة من المنظمات أو أي مجتمع من المجتمعات. ولهذا فإن الإدارة أصبحت ضرورة حتمية لإدارة العمل بشكله الجماعي وتلعب الإدارة دوراً حيوياً في توجيه المؤسسات والمنظمات علي إختلاف مجالاتها وتخصصاتها .(6:37)

ويُعد المجال الرياضي من أهم مجالات الاستثمار الحقيقي للثروة البشرية حيث يحوي العديد من العمليات التربوية ذات الاتجاهات والجوانب المختلفة والتي تستهدف تربية الأجيال لإثراء كل مجالات الحياة ، وأن النشاط الرياضي يمتاز عن سائر الأنشطة الأخرى بأنه مجال الممارسة والتفاعل الذي يعمل علي تعديل السلوك الإنساني وإعداد المواطن الصالح . (18 :20)

ونظراً لأهمية التربية الرياضية في العصر الحديث وزيادة الحاجة إليها وإختلاف مجالاتها وكثرة العاملين في ميادينها المختلفة فإن ذلك إدي الي إزدياد الإهتمام بعلم الإدارة في المجال الرياضي.(4:4)

حيث يري كلاً من فهمي الفهداوي ، نشأت القطاونة (2004) أن الإدارات تواجه تحديات جديدة لم تراها من قبل وأن تحقيق جودة الحياة الوظيفية للعاملين من أهم القضايا التي تواجهها إدارة المنظمات.(20 :5)

وعلي جانب آخر يذكر عبدالحميد عبدالفتاح المغربي (2004) أن جودة الحياة الوظيفية هي أنشطة مخططة في الأجل القصير والطويل ، تسعى إلي تحقيق الأهداف والمصالح المتعلقة بالمنظمة والعاملين المرتبطين بالمنظمة بمراعات العوامل الحاكمة لتحقيق هذه الجودة والتي تتمثل في المشاركة الجماعية وتحقيق الرضا عن العمل والوظيفة والمكافآت والعوائد والمزايا وتوفير بيئة

* أستاذ البحث العلمي المتفرغ بقسم علم النفس الرياضي - كلية التربية الرياضية - جامعة كفرالشيخ.
** أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة كفرالشيخ.
*** باحثة بقسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة كفرالشيخ.

تتسم بالأمان والصحة . (37 : 21)

ويري سيد محمد جاد الرب (2008) أن جودة الحياة الوظيفية هي قيام المنظمة بتلبية حاجات العاملين من حيث الأمن والأمان والرضا الوظيفي. (18:39)

ويري جيسون Gibson أن جودة الحياة الوظيفية هي فلسفة الإدارة التي تؤكد علي كرامة العاملين وتطور التغييرات في ثقافة المؤسسة وتحسين جميع النواحي للعاملين عن طريق إتاحة فرص النمو والتطوير . (7:17)

كما أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية ظهر ليساير سياسات التغيير والتطوير التنظيمي ، وليقلل من حالات التوتر والقلق التي انتشرت في الغرب بين العاملين خوفاً من الإستغناء عنهم ، أو تخفيضاً من الخدمات والمزايا الإجتماعية التي يحصلون عليها ، أو تخفيضاً لرواتبهم.

(17: 356)

مشكلة البحث

تُعاني مؤسساتنا الرياضية من قلة إحساس العاملين بها بجودة حياتهم الوظيفية سواء فيما يُؤدّد لدي العاملين من الإحساس بالضغط لوقوع الظلم عليهم أو لتمييز زملائهم في العمل عنهم ، وبالتالي يُولد التهاون والتراخي في أداء الأعمال مما يقلل مستوي الإنجاز وتنخفض الروح المعنوية لديهم .

وأن إحساس العاملين بالجودة والتحسن في حياتهم الوظيفية يضمن شعورهم بالعدالة والرضا وبالتالي عدم شعورهم بالضغط مما يساعد في أداء الأعمال بروح معنوية عالية ، ولضمان تنفيذ الأعمال كما ينبغي يجب الحرص علي تمتع العاملين بجودة حياتهم الوظيفية بالمؤسسة .

وقد لاحظت الباحثة من خلال إجراء الدراسة الإستطلاعية علي عينة من العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة كفرالشيخ مرفق (1) أن هناك قصور شديد في إحساس العاملين بجودة الحياة الوظيفية لعدم إعطائهم ما يستحقون من أجور وفرص للتقدم وكذلك المشاركة في إتخاذ القرار مع مدراءهم مما يؤثر بالسلب علي أدائهم ومستوي إنجازهم .

ويؤكد ذلك ويتفق معه نتائج الدراسات التي أجراها إبراهيم حسين إبراهيم (2015) ، نانيس عبدالحافظ (2003) ، وهو وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين محاور جودة الحياة

الوظيفية والإبداع الإداري لدي عينة البحث من توافر بيئة عمل جيدة ، والمشاركة في إتخاذ القرارات ، والترقيات ، وفرق العمل ، عدم الرضا عن المكافآت والأجور، وأيضاً مسؤولي الأنشطة الترويجية لديهم الصفات الإيجابية مثل القدرة علي تحليل وإدراك العلاقة المتبادلة ، والمرونة في تنفيذ الأنشطة ، ووجود علاقة جوهرية بين مصادر الضغوط وفاعلية الأداء الوظيفي للمرأة العاملة بمقدار يزيد عن المتوسط ، كما تبين وجود إختلافات جوهرية في الأهمية النسبية لمصادر ضغوط العمل .

ولذلك أرادت الباحثة التطرق الي هذا الموضوع لما له من أهمية كبيرة في مجال العمل الإداري للتأكد من الواقع الفعلي لجودة الحياة الوظيفية لدي العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة كفرالشيخ .

هدف البحث:

يهدف البحث الى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدي العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة كفر الشيخ .

تساؤل البحث

- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدي العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة كفر الشيخ ؟

مصطلحات البحث

جودة الحياة الوظيفية :

مجموعة من العمليات المتكاملة، والمخططة، والمستمرة، التي تهدف إلي تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر علي الحياة الوظيفية للعاملين والشخصية ، والتي تسهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها . (17 : 9)

رعاية الشباب

هي ادارة تسعى الي التأثير الإيجابي علي الشباب في جميع النواحي الرياضية والثقافية والفنية والعلمية والدينية ، وذلك من خلال اتاحة الفرصة للطلاب من المنافسة مع أقرانهم والمشاركة في مسابقات الاتحادات الرياضية . (6 : 38)

الدراسات السابقة

1- دراسة علي عيد جاسم الزامل، سهيله عباس (2007) (10) التطوير التنظيمي في جودة حياة العمل.

استهدفت الدراسة دور التطوير التنظيمي في جودة حياة العمل ، استخدم الباحث المنهج الوصفي ، بلغت العينة 32 من اعضاء هيئة التدريس من كلية الزهراء الخاصه والتربية بجامعة السلطان قابوس، استخدم الباحث استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات ، ومن أهم النتائج اهمية دور التطوير التنظيمي في جودة حياة العمل ، ورتب أعضاء هيئة التدريس مؤشرات جودة الحياة الوظيفية وفقاً لأهميتها كما يلي :مستوي الأداء ،الالتزام التنظيمي ،المشاركة في اتخاذ القرار،الرضا عن العمل الضمان الوظيفي ، الاستقلالية.

2- دراسة مرفت إبراهيم راشد(2012) (17) نموذج ثلاثى الأبعاد للعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي والإستغراق فى العمل .

استهدفت الدراسة التعرف على أبعاد طبيعة جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الإلتزام التنظيمي والإستغراق فى العمل وأثرها على العاملين المدنيين بوزارة الداخلية من خلال إقتراح نموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة بينهم ، المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي .

3- دراسة ابراهيم حسين ابراهيم(2015) (1) جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالابداع الاداري لدي الاخصائيين الاداريين بمراكز شباب اسويط .

تتمثل اهداف الدراسة في التعرف علي الوضع الفعلي لجودة الحياة الوظيفية ، التعرف علي الحالة الفعلية للابداع الاداري ، وضع تصور مقترح لجودة حياة العمل وعلاقتها بالابداع الاداري لدي الاخصائيين الاداريين استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وبلغ حجم العينة 116مفردة. كما استخدم استمارة الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات .ومن أهم النتائج وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين محاور جودة الحياة الوظيفية والابداع الاداري لدي عينة البحث من توافر بيئة عمل جيدة ،والمشاركة في اتخاذ القرار، والترقيات ، وفرق العمل ،عدم الرضا عن المكافآت والاجور ،ومسؤلي الأنشطة الترويحية لديهم الصفات الايجابية مثل القدرة علي تحليل وإدراك العلاقات المتبادلة والمرونة في تنفيذ الأنشطة .

4- دراسة مصطفى علي محمود (2015) (16) جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالابداع الاداري لدي مسؤولي الانشطة الترويحية بالجامعات المصرية .

تتمثل اهداف الدراسة في التعرف علي جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالابداع الاداري وتأثير ذلك علي مسؤولي الأنشطة الترويحية بالجامعات استخدم الباحث المنهج الوصفي و استخدم استمارة الاستبيان لجمع البيانات.

5- دراسة نهاد الشنطي (2016م) (18) واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقتها بأخلاقيات العمل .

هدفت الدراسة الي التعرف علي واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والاسكان ،وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدي موظفي وزارة الأشغال العامة والاسكان ، استخدم الباحث المنهج الوصفي و استخدم استمارة الاستبيان لجمع البيانات ومن أهم النتائج توفر جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة بدرجة متوسطة وهناك علاقة بينهما وبين أخلاقيات العمل لدي العاملين بالوزارة

كما أوصت الدراسة بضرورة تعزيز مستوي جودة الحياة الوظيفية للعاملين في وزارة الأشغال العامة والاسكان ،واتاحة الفرصة للعاملين في الوزارة بالمشاركة في عملية اتخاذ القرار وحل المشكلات .

6- دراسة محمد عبدالرحمن زكي فاضل(2017) (13) جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية .

هدفت الدراسة الي التعرف علي تأثير جودة الحياة الوظيفية علي الأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية ، استخدم الباحث المنهج الوصفي.

أهم النتائج أن معلمي التربية الرياضية لديهم الدافعية والرغبة العالية فى إنجاز المهام والواجبات الوظيفية فى الوقت المحدد وخلال جدول زمني وجدية واهتمام .

أولا منهج البحث :

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، والذي يدرس الظاهرة كما هي في الواقع ويصفها وصفاً دقيقاً ، كما يقوم بالتحليل والتفسير للبيانات الأولية ومعالجتها ليصل الي النتائج المرجوة .

ثانياً مجتمع وعينة البحث

العينة الاستطلاعية :

تكونت العينة الاستطلاعية من (19) تسعة عشر إداري وأخصائي رياضي يعملون بإدارة رعاية الشباب بجامعة كفرالشيخ ، وقد تم تطبيق استمارة الاستبيان علي العينة الاستطلاعية المستخدمة في البحث للتأكد من ثباتها واتساقها الداخلي لإيجاد الثبات والصدق .

العينة الأساسية :

تكونت العينة الأساسية من (30) ثلاثون موظف بإدارة رعاية الشباب بجامعة كفرالشيخ ، وقد تم تطبيق استمارة الاستبيان علي العينة الأساسية المستخدمة في البحث في العام الجامعي (2019-2020) .

جدول (1)

عينة البحث الأساسية والإستطلاعية

النسبة	العدد	العينة الأساسية
100%	30	العينة الإستطلاعية
60%	19	الإجمالي

ويتضح من الجدول أن عينة البحث الأساسية بلغت نسبتها المئوية (100%) من مجتمع البحث (الأخصائيين والإداريين) وبلغت عينة البحث الإستطلاعية نسبة مئوية (60%) .

ثالثاً أدوات جمع البيانات :

تم استخدام استمارة استبيان من اعداد الباحثة بالاستعانة بالمصادر التالية ، حيث اطلعت الباحثة علي دراسات ومراجع بالادارة الرياضية وأطر نظرية ذات صلة بعنوان الدراسة والتي تناولت جودة الحياة الوظيفية وضغوط العمل ومنها دراسة مرفت ابراهيم راشد (2012)، دراسة ابراهيم حسين ابراهيم (2015)، دراسة مصطفى علي محمود (2015)، دراسة الشنطي (2016)، دراسة محمد عبدالرحمن زكي فاضل ، دراسة Saleem&Irfan (2014)، دراسة Swapan (2015)، دراسة العجايلة (2015)، دراسة مها بنت فهد تميم السعودي (2018)، دراسة Saranani (2015) .

الهدف من استمارة الاستبيان :

التحقق من الواقع الفعلي لجودة الحياة الوظيفية لدي العاملين بإدارة رعاية الشباب بجامعة

كفرالشيخ.

صدق الاتساق الداخلي للاستبيان : جودة الحياة الوظيفية

جدول (2)

معامل ارتباط العبارة بمجموع المحور والعبارة بالمجموع الكلي للاستبيان

للمحور الاول (نمط الإشراف) ن=19

معامل الارتباط		محتوي العبارة	رقم العبارة
عبارة مع مجموع	عبارة مع محور		
*0.546	*0.784	1. يمتلك المديرين القدرة علي تمكين العاملين وايجاد بيئة تعاونية في العمل.	
*0.652	*0.525	2. يوجد دور للمديرين في التوجيه والتحسين المستمر للاداء	
*0.667	*0.636	3. يعامل المديرين العاملين بعدالة وانصاف .	
*0.662	*0.736	4. يقدر المديرين جهود وقدرات العاملين في العمل .	
*0.576	*0.643	5. ينجح المديرين في تشجيع العاملين علي تحمل المسؤولية جميعا.	

*معنوي عند مستوي (0.05) = 0.443

يتضح من جدول (2) معامل ارتباط العبارة بمجموع المحور والعبارة بالمجموع الكلي للاستبيان للمحور الاول (نمط الإشراف)، وأن معامل الاتساق الداخلي لمفردات المحور قد بلغ ما بين (0.525 إلي 0.784) ، كما بلغ معامل الاتساق الداخلي لمفردات المحور مع المجموع الكلي للاستبيان ما بين (0.546 إلي 0.667) مما يؤكد أن العبارات ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمحور والمجموع الكلي للاستبيان الذي تنتمي إليه وأنها تقيس ما يقيسه المحور .

جدول (3)

معامل ارتباط العبارة بمجموع المحور والمجموع الكلي للاستبيان

للمحور الثاني (التوازن بين العمل والحياة) ن=19

معامل الارتباط		محتوي العبارة	رقم العبارة
عبارة مع مجموع	عبارة مع محور		
*0.458	*0.525	1. يوجد دعم ومشاركة من المديرين في ايجاد مناخ العمل المناسب للعاملين.	
*0.540	*0.453	2. يحترم المديرين الالتزامات العائلية للعاملين وتلبية احتياجات العمل معا .	
*0.488	*0.466	3. يحرص المديرين على عمل توازن بين وقت العمل والراحة التي يكرثها الفرد لحياته الشخصية .	

4.	يحرص المديرين علي تطبيق مبدأ العدالة والمساواة بين العاملين	*0.751	*0.520
5.	يعمل المديرين على الاستجابة لحاجات واهتمامات العاملين داخل وخارج المؤسسة .	*0.714	*0.623

*معنوي عند مستوي (0.05) = 0.443

يتضح من جدول (3) معامل ارتباط العبارة بمجموع المحور والمجموع الكلي للاستبيان للمحور الثاني (التوازن بين العمل والحياة) ، وأن معامل الاتساق الداخلي لمفردات المحور قد بلغ ما بين (0.453 إلي 0.751) ، كما بلغ معامل الاتساق الداخلي لمفردات المحور مع المجموع الكلي للاستبيان ما بين (0.458 إلي 0.623) مما يؤكد أن العبارات ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمحور والمجموع الكلي للاستبيان الذي تنتمي إليه وأنها تقيس ما يقيسه المحور .

جدول (4)

معامل ارتباط العبارة بمجموع المحور والمجموع الكلي للاستبيان

للمحور الثالث (نظم الترفيه والنمو الوظيفي) ن=19

رقم العبارة	محتوي العبارة	معامل الارتباط	
		عبارة مع محور	عبارة مع مجموع
1.	يقدم المديرين الدعم المادي والمعنوي لزيادة قدرات العاملين .	*0.492	*0.534
2.	يقوم المديرين بدعم العاملين من خلال منح دورات تدريبية تساعد علي الارتقاء بتنمية المهارات .	*0.760	*0.482
3.	يعمل المديرين علي اختيار الأشخاص المناسبين ذوي القدرات .	*0.790	*0.509
4.	يسعى المديرين لتشجيع وتطوير المهارات واكتساب الخبرات لدي العاملين.	*0.743	*0.676

*معنوي عند مستوي (0.05) = 0.443

يتضح من جدول (4) معامل ارتباط العبارة بمجموع المحور والمجموع الكلي للاستبيان للمحور الثالث (نظم الترفيه والنمو الوظيفي)، وأن معامل الاتساق الداخلي لمفردات المحور قد بلغ ما بين (0.492 إلي 0.790) ، كما بلغ معامل الاتساق الداخلي لمفردات المحور مع المجموع الكلي للمقياس ما بين (0.482 إلي 0.676) مما يؤكد أن العبارات ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمحور والمجموع الكلي للاستبيان الذي تنتمي إليه وأنها تقيس ما يقيسه المحور .

جدول (5)

معامل ارتباط العبارة بمجموع المحور والمجموع الكلي للمقياس
للمحور الرابع (المشاركة في إتخاذ القرار) ن=19

معامل الارتباط	محتوي العبارة		رقم العبارة
	عبارة مع محور	عبارة مع مجموع	
*0.615	*0.795	يحرص المديرين علي الاهتمام براء العاملين في بناء الخطط التطويرية للعمل .	1.
*0.531	*0.791	توجد مشاركة في إتخاذ القرارات علي كافة المستويات المختلفة .	2.
*0.544	*0.484	توجد ممارسات حقيقية للمشاركة من قبل المديرين والعاملين في تحديد أهداف العمل وانجاز المهام .	3.
*0.501	*0.567	يبث المديرين لدي العاملين الشعور بالانتماء والفخر بعملهم .	4.

*معنوي عند مستوي (0.05) = 0.443

يتضح من جدول (5) معامل ارتباط العبارة بمجموع المحور والمجموع الكلي للاستبيان للمحور الرابع (المشاركة في إتخاذ القرار) ، وأن معامل الاتساق الداخلي لمفردات المحور قد بلغ ما بين (0.484 إلي 0.795) ، كما بلغ معامل الاتساق الداخلي لمفردات المحور مع المجموع الكلي للاستبيان ما بين (0.501 إلي 0.615) مما يؤكد أن العبارات ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمحور والمجموع الكلي للاستبيان الذي تنتمي إليه وأنها تقيس ما يقيسه المحور .

جدول (6)

معامل الارتباط بين درجة كل محور والمجموع الكلي لاستبيان جودة الحياة الوظيفية ن=19

معامل الارتباط	ابعاد مقياس	م
*0.649	المحور الاول: نمط الإشراف	1.
*0.700	المحور الثاني: التوازن بين العمل والحياة	2.
*0.609	المحور الثالث: نظم الترفيه والنمو الوظيفي	3.
*0.774	المحور الرابع: المشاركة في إتخاذ القرار	4.

*معنوي عند مستوي (0.05) = 0.443

يتضح من جدول (6) معامل الاتساق الداخلي بين المحاور والمجموع الكلي للاستبيان جودة الحياة الوظيفية ، وأن معامل الاتساق الداخلي بين المحاور والمجموع الكلي قد بلغ ما بين (0.609 إلي 0.774) مما يؤكد أن المحاور ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمجموع الكلي للمقياس ، ولذلك فهي تساهم في بناء الاستبيان وتقيس ما وضعت من أجله ولذا فهي تنتم بالصدق الذاتي .

ثبات استبيان جودة الحياة الوظيفية

- حساب الثبات بطريقة الفا لكرونباخ :

تم حساب الثبات بطريقة الفا لكرونباخ ، والجدول التالي يوضح قيم معاملات الثبات لمحاور استبيان جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية. وجدول (7) يوضح ذلك :

جدول (7)

معامل الفا لكرونباخ لعبارات المحاور استبيان جودة الحياة الوظيفية ن=19

م	المحاور	معامل الفا لكرونباخ	
		لعبارات المحور	لمحاور المقياس
1.	المحور الاول: نمط الإشراف	0.784	0.843
2.	المحور الثاني: التوازن بين العمل والحياة	0.825	
3.	المحور الثالث: نظم الترفيه والنمو الوظيفي	0.864	
4.	المحور الرابع: المشاركة في إتخاذ القرار	0.794	

يتضح من جدول (7) والخاص بمعامل الفا لكرونباخ لمفردات محاور استبيان جودة الحياة الوظيفية ، حيث تراوحت قيم معامل الفا لكرونباخ للمفردات ما بين (0.782) إلي (0.864) ومعامل الفا لكرونباخ لمقياس بلغ (0.843) مما يؤكد أن المحاور متجانسة فيما بينها وتتسم بالثبات وأنها متكاملة تسهم في بناء استبيان جودة الحياة الوظيفية وأن أي حذف أو إضافة لأي من هذه الابعاد من الممكن أن يؤثر سلبياً في بناء المحاور

الدراسة الأساسية

تم اجراء الدراسة الأساسية باستطلاع آراء الإداريين والأخصائيين في الإدارة قيد البحث في الفترة من 2020/4/15م إلى 2020/4/17م .

المعالجات الإحصائية

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية الملائمة لتطبيق البحث وهدفه في معالجة البيانات إحصائياً وتم معالجة البيانات عن طريق برنامج SPSS وكانت الأساليب الإحصائية المستخدمة هي :

- المتوسط الحسابي.

- النسبة المئوية.

- كا²

- الأهمية النسبية

عرض نتائج الدراسة

جدول (8)

التكرار والنسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (كا2) لاستجابات عينه البحث في المحور الاول
نمط الاشراف ن=30 :

المحور	عبارة	موافق		الي حد ما		غير موافق		التقديري الوزن	النسبية الأهمية	الترتيب	القيمة
		%	ت	%	ت	%	ت				
الاول: نمط الاشراف	1. يمتلك المديرين القدرة علي تمكين العاملين وايجاد بيئة تعاونية في العمل .	60.00	18	30.00	9	10.00	3	75	83.33	2	11.40
	2. يوجد دور للمديرين في التوجيه والتحسين المستمر للاداء .	63.33	19	26.67	8	10.00	3	76	84.44	1	13.40
	3. يعامل المديرين العاملين بعدالة وانصاف .	43.33	13	46.67	14	10.00	3	70	77.78	3	7.40
	4. يقدر المديرين جهود وقدرات العاملين في العمل .	50.00	15	26.67	8	23.33	7	68	75.56	5	3.80
	5. ينجح المديرين في تشجيع العاملين علي تحمل المسؤولية جميعا .	46.67	14	40.00	12	13.33	4	70	77.78	4	5.60

قيمة كا² الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 = 5.99

يتضح من جدول (8) الخاص بالتكرار والنسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (كا2) لاستجابات عينه البحث في استمارة استطلاع رأى حول جودة الحياة الوظيفية المحور الاول: نمط الاشراف ، و تراوحت الاهمية النسبية للعبارات ما بين (84.44% - 75.56%) ، كما تراوحت قيمة (كا2) للعبارات ما بين (3.80 الي 13.40) وهذه القيم داله احصائياً عند مستوي دلالة (0.05) ، عدا العبارة رقم (4) ، (5) .

وبتلخص تفسير الباحثة للنتائج كالتالي :

بالنظر المدقق الي الجدول رقم (8) والذي يتناول التكرار والنسبة المئوية والأهمية النسبية وقيمة (كا2) لاستجابات عينه البحث في المحور الأول (نمط الإشراف) نجد أن أفراد عينة البحث

أبدت إهتماما كبيرا وملحوظا بأهمية دور المديرين في التوجيه والتحسين المستمر للأداء وربما هذا يفسر حاجاتهم للتوجيه والمتابعة المستمرة لضمان جودة الأداء مما يعود عليهم بالإستفادة علي المستويين الشخصي والمهني .

ويلي ذلك إبداء أفراد العينة إهتماما بضرورة إمتلاك المديرين القدرة علي تمكين العاملين من إيجاد بيئة تعاونية في العمل ، وقد يوحي ذلك بمشكلة قد تعاني منها فئة العاملين بمجال رعاية الشباب علي المستوي الخاص وربما العاملين بمجالات متقاربة ومتشابهة من حرص بعض المديرين علي إتمام وإنجاز الأعمال المطلوبة وغض الطرف عن العلاقات الإنسانية بين المنتمين لبيئة عمل واحدة وتجمعهم مصلحة واحدة .

وجاء بند معاملة المديرين للعاملين بعدالة وإنصاف في المرتبة الثالثة وهو من الأمور المهمة في بيئة العمل لضمان استمرار العمل دون انحراف عن الهدف المنشود .

ويتبع ذلك أبادي أفراد العينة إهتماما متوسط بدور المديرين في تشجيع العاملين علي تحمل المسؤولية جميعا وربما يفسر ذلك رغبة العاملين وربما المديرين أن يتحمل كلاً نتيجة عمله مما يوحي بدور المسؤولية الفردية والإحساس الفردي بتحمل مسؤولية أداء المهام الموكلة اليه .

وجاء في نهاية هذا المحور تبعاً لنمط الإشراف حرص أفراد العينة علي تقدير المديرين جهود وقدرات العاملين في العمل مما يوحي بضرورة أن تولي الأبحاث النظرية وتطبيقاتها في مجال العمل مما يؤهل ويدرب المديرين علي تشجيع العاملين في مجال العمل وتقدير جهود وقدرات العاملين وربما يأتي هذا التقدير في أشكال متعددة منها المادي ومنها المعنوي وهذا بالطبع يؤثر علي سلامة الأعمال المؤداه وانتظامها طبقاً لدراسات سابقة .

جدول (9)

التكرار والنسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (كا2) لاستجابات عينه البحث في المحور

الثاني : التوازن بين العمل والحياة ن=30

المتغير	الترتيب	النسبة الاحتمالية	الوزن التقديري	غير موافق		الي حد ما		موافق		العبارة	درجة	المحور
				%	ت	%	ت	%	ت			
8.60	2	81.11	73	3.00	3	36.67	11	53.33	16	يوجد دعم ومشاركة من المديرين في ايجاد مناخ العمل المناسب للعاملين .	1	الثاني : التوازن بين العمل والحياة
9.80	1	82.22	74	3.00	3	33.33	10	56.67	17	يحترم المديرين الالتزامات العائلية للعاملين وتلبية احتياجات العمل معا .	2	
3.80	4	75.56	68	7.00	7	26.67	8	50.00	15	يحرص المديرين على عمل توازن بين وقت العمل والراحة التي يكرثها الفرد لحياته الشخصية .	3	
1.80	5	70.00	63	7.00	7	43.33	13	33.33	10	يحرص المديرين على تطبيق مبدأ العدالة والمساواة بين العاملين.	4	
7.80	3	80.00	72	3.00	3	40.00	12	50.00	15	يعمل المديرين على الاستجابة لحاجات واهتمامات العاملين داخل وخارج المؤسسة .	5	

قيمة كا² الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 = 5.99

يتضح من جدول (9) الخاص بالتكرار والنسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (كا2) لاستجابات عينه البحث في استمارة استطلاع رأى حول جودة الحياة الوظيفية المحور الثاني : التوازن بين العمل والحياة ، و تراوحت الاحتمالية النسبية للعبارات ما بين (82.22% - 70.00%) ، كما تراوحت قيمة (كا2) للعبارات ما بين (1.80 الي 9.80) وهذه القيم داله احصائياً عند مستوي دلالة (0.05) ، عدا العبارة رقم (8) ، (9) .

ويتلخص تفسير الباحثة للنتائج كالتالي :

وبالنظر المدقق لجدول رقم (9) الخاص بالتكرار والنسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (كا2) لاستجابات وعينة البحث في المحور الثاني (التوازن بين العمل والحياة) فقد أبدي أفراد العينة إهتماماً بدرجة كبيرة بضرورة حرص المدير على إحترام ومراعاة الإلتزامات العائلية للعاملين

وتلبية إحتياجات العمل معاً ، وتفسر الباحثة ذلك بارتفاع نسبة المشاركة فى الإستبيان من الإناث واللواتي بالطبع متقلين بأعباء العمل بالإضافة للأعباء المنزلية وتحمل مسؤولية الأبناء مما يوحي بصعوبة ما تعاني منه المرأة العاملة وهي محاولة إحداث التوازن والتوافق بين متطلبات العمل والإلتزامات العائلية مما يستوجب مرونة أكثر من جانب المديرين ومساعدة العاملات علي إحداث هذا التوازن حتي لا يغلب جانب علي آخر .

ويلي ذلك حرص أفراد العينة علي التأكيد علي ضرورة إيجاد الدعم والمشاركة الكافية من المديرين في إيجاد مناخ العمل المناسب للعاملين وربما يبدو هذا البند أكثر عمومية حيث مناخ العمل المناسب قد يكون في مكان العمل المناسب أو مجموعة المناسبة أو وقت العمل المناسب أو توافر الإمكانيات المادية المناسبة وهذا ما حاولت الباحثة ايضاحه لأفراد العينة أثناء تطبيق هذه الإستبانة .

ويأتي فيما بعد حرص أفراد العينة علي ضرورة أن يستجيب المديرين لحاجات وإهتمامات العاملين داخل وخارج المؤسسة ويتشابه هذا البند مع ما سبق من حيث عمومية حاجات العاملين وإهتماماتهم داخل المؤسسة من حيث المكان والإمكانيات المادية أو ما سبق ذكره بالإضافة لحاجاتهم للتدريب والإطلاع علي كل ما هو جديد في ميدان العمل أو خارج المؤسسة مما يؤكد علي أن الفرد العامل جزء لا يتجزأ من مجتمع عائلي وأسري يفرض عليه واجبات ويحمله مسؤوليات ، وأظهرت أفراد العينة إهتماماً متوسطاً بضرورة حرص المديرين علي إحداث التوازن بين وقت العمل والراحة التي يكرثها الفرد لحياته الشخصية ، وتفسر الباحثة ذلك بأن طبيعة عمل موظف رعاية الشباب لها طابع خاص من حيث أوقات الراحة والعمل وربما يرجع ذلك لكثرة الأنشطة التي يقوم بها موظف رعاية الشباب مع طلاب الجامعة من حيث الندوات والمسابقات والرحلات وغيرها من الأنشطة الثقافية والفنية والترفيهية مما يتطلب مراعاة ذلك في إعطاء الأجازات وأوقات الراحة ، حيث يوجد تأثير متبادل ما بين جودة الحياة الوظيفية وبين حياة العاملين الشخصية مما يؤثر علي أدائهم داخل المؤسسة ، وهذا ما يتفق مع نتائج الدراسة التي أجراها دراسة Sirgy.M.Joesph.et al (2008) : (73) .

ويأتي آخر بند من حيث اهتمام عينة البحث حرص المديرين علي تطبيق مبدأ العدالة والمساواة بين العاملين .

جدول (10)

التكرار والنسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (كا2) لاستجابات عينه البحث في المحور

الثالث : نظم الترقية والنمو الوظيفي ن=30

كـ٢	الترتيب	النسبية الأهمية	الوزن التقديري	غير موافق		الي حد ما		موافق		العبارة	عبارة	المحورة
				%	ت	%	ت	%	ت			
2.40	3	66.67	60	26.67	8	46.67	14	26.67	8	يقدم المديرين الدعم المادي والمعنوي لزيادة قدرات العاملين .	.1	الثالث نظم الترقية والنمو الوظيفي
0.80	2	71.11	64	26.67	8	33.33	10	40.00	12	يقوم المديرين بدعم العاملين من خلال منح دورات تدريبية تساعد علي الارتقاء بتنمية المهارات .	.2	
3.80	1	75.56	68	16.67	5	40.00	12	43.33	13	يعمل المديرين علي اختيار الأشخاص المناسبين ذوي القدرات .	.3	
3.80	4	57.78	52	16.67	5	40.00	12	43.33	13	يسعي المديرين لتشجيع وتطوير المهارات واكتساب الخبرات لدي العاملين .	.4	

قيمة كـ٢ الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 = 5.99

يتضح من جدول (10) الخاص بالتكرار والنسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة

(كا2) لاستجابات عينه البحث في استمارة استطلاع رأى حول جودة الحياة الوظيفية المحور

الثالث : التوازن بين العمل والحياة ، و تراوحت الاهمية النسبية للعبارات ما بين (75.66 % -

57.78 %) ، كما تراوحت قيمة (كا2) للعبارات ما بين (0.80 الي 3.80) وهذه القيم غير داله

احصائياً عند مستوي دلالة (0.05) .

ويتلخص تفسير الباحثة للنتائج كالتالي :

ويفسر جدول (10) الخاص بالتكرار والنسبة المئوية وقيمة (كا2) لإستجابات عينة البحث في المحور الثالث الخاص بنظام الترقية والنمو الوظيفي أن أفراد العينة فقد أظهروا إهتماماً كبيراً بإختيارات المديرين للأشخاص المناسبين ذوي القدرات وربما أشارا أفراد العينة هنا إلي ضرورة انتقاء الأفراد المناسبين من حيث قدراتهم ومهاراتهم لبيئة العمل المناسبة لذلك مما يشجع أفراد العمل علي تحسين قدراتهم وصقل مهاراتهم لتبوء مكان أفضل في العمل .

ويلي ذلك تأكيد العينة علي ضرورة إهتمام المديرين بدعم العاملين من خلال منح الدورات التدريبية المساعدة علي الإرتقاء بمهارات العاملين ، وترجع الباحثة ذلك لطبيعة العمل الوظيفي الذي اختلف كثيراً عما سبق والذي أصبح يتطلب متطلبات مختلفة تماشياً مع متطلبات العصر والثورة المعلوماتية وإتجاه الدولة المصرية للتحويل الرقمي حيث أصبح لزاماً علي الموظف عامةً وموظف رعاية الشباب بشكل خاص أن يكون متمكناً من مهارات الحاسب الآلي واللغة الإنجليزية وغيرها من المهارات المهنية والعملية .

كذلك أكد أفراد العينة علي ضرورة تقديم المديرين كافة أشكال الدعم المادي والمعنوي لزيادة قدرات العاملين و تُفسر الباحثة ذلك بأن تقديم أشكال الدعم المختلفة يندرج تحت مظلة إقامة العلاقات الإنسانية الودية بين العاملين والمديرين مما ينعكس علي العمل بصورة واضحة . كذلك أكدت العينة علي ضرورة تشجيع المديرين وتطوير مهارات العاملين لإكتساب الخبرات وذلك تدعيماً لما سبق في ذلك المحور .

جدول (11)

التكرار والنسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (كا2) لاستجابات عينة البحث في المحور الرابع

: المشاركة في اتخاذ القرار ن=30

المتغير	الترتيب	النسبة المئوية	الوزن التقديري	غير موافق		الي حد ما		موافق		العبارة	جاءة	المحور
				%	ت	%	ت	%	ت			
4.20	3	73.33	66	16.67	5	46.67	14	36.67	11	يحرص المديرين علي الاهتمام بإراء العاملين في بناء الخطط التطويرية للعمل .	1.	الرابع : المشاركة في اتخاذ القرار
15.20	4	64.44	58	20.00	6	66.67	20	13.33	4	توجد مشاركة في اتخاذ القرارات علي	2.	

										كافة المستويات المختلفة .
7.80	1	80.00	72	10.00	3	40.00	12	50.00	15	.3 توجد ممارسات حقيقية للمشاركة من قبل المديرين والعاملين في تحديد أهداف العمل وانجاز المهام .
3.80	2	75.56	68	23.33	7	26.67	8	50.00	15	.4 يبث المديرين لدي العاملين الشعور بالانتماء والفخر بعملهم .

قيمة كا² الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 = 5.99

يتضح من جدول (11) الخاص بالتكرار والنسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (كا2) لاستجابات عينه البحث في استمارة استطلاع رأى حول جودة الحياة الوظيفية المحور الرابع: المشاركة في اتخاذ القرار ، و تراوحت الاهمية النسبية للعبارات ما بين (80.00 % - 64.44.02 %) ، كما تراوحت قيمة (كا2) للعبارات ما بين (3.80 الي 15.20) وهذه القيم داله احصائياً عند مستوي دلالة (0.05) . ، عدا العبارة رقم (15) ، (18) .

ويفسر جدول (11) الخاص بالتكرار والنسبة المئوية والأهمية النسبية وقيمة (كا2) لإستجابات عينة البحث في المحور الرابع : المشاركة في اتخاذ القرار وفي ذلك الإطار أبدت العينة ضرورة كبيرة لتنفيذ كل الممارسات التي من شأنها إشراك العاملين والمديرين في تحديد أهداف العمل وإنجاز المهام.

وربما يعتبر هذا نهجاً للإدارة الذكية وشكل من أشكال الديمقراطية في العمل حيث يشارك كل فرد عامل برأيه ويصبح مشاركاً في القرار المتخذ مما يحمله مسؤولية قراره ويبعد مدير المؤسسة عن التشدد أو الإنفراد بالرأي والقرار .

وكذلك أظهرت العينة ضرورة لكل الإجراءات التي يتخذها المديرين لإشعار العاملين بالانتماء للمؤسسة والفخر بعملهم وبالتالي نجاح هذه المؤسسة والذي هو نجاح أفرادها . وكذلك أكدت العينة علي ضرورة أن يحرص المديرين علي الإهتمام بآراء العاملين في وضع الخطط التطويرية للعمل وهذا يدعم ما سبق من ضرورة إشترك العاملين في تحديد أهداف المؤسسة ومسارات تحقيق تلك الأهداف مما يؤكد علي المسؤولية الفردية والجماعية للعمل المؤسسي .

كما أكدت العينة علي ضرورة اشتراك العاملين في إتخاذ القرارات علي كافة المستويات المختلفة مما ينعكس بصورة كبيرة علي العمل وعلي العامل من إشعاره بالثقة بالنفس وأن رأيه مهم وضروري لإعلاء المؤسسة التي ينتمي إليها .

الاستنتاجات

1. لا يقدر المديرين جهود وقدرات العاملين في العمل.
2. لا يحرص المديرين على عمل توازن بين وقت العمل والراحة التي يكرثها الفرد لحياته الشخصية.
3. لا يحرص المديرين علي تطبيق مبدأ العدالة والمساواة بين العاملين.
4. لا يقدم المديرين الدعم المادي والمعنوي لزيادة قدرات العاملين .
5. لا يقوم المديرين بدعم العاملين من خلال منح دورات تدريبية تساعد علي الارتقاء بتنمية المهارات .
6. يسعى المديرين لتشجيع وتطوير المهارات واكتساب الخبرات لدي العاملين .
7. لا يحرص المديرين علي الاهتمام براء العاملين في بناء الخطط التطويرية للعمل .
8. لا توجد مشاركة في اتخاذ القرارات علي كافة المستويات المختلفة .
9. لا توجد ممارسات حقيقية للمشاركة من قبل المديرين والعاملين في تحديد أهداف العمل وانجاز المهام .
10. لا يبث المديرين لدي العاملين الشعور بالانتماء والفخر بعملهم .
11. لا يوجد لدي المديرين مناخ عمل تنظيمي يتسم بالامان والثقة المتبادلة بين جميع أطراف العمل
12. لا تتوفر لدي المؤسسة الموارد المادية التي تمكنها من أن توفى بالتزاماتها المالية تجاه العاملين .
13. لا تحرص المؤسسة علي تطبيق مبدأ العدالة والمساواة في الثواب والعقاب.
14. لا تسعى المؤسسة الي اتاحة الظروف الملائمة لتحسين الانتاجية وكفاءة أجر العاملين .

التوصيات

1. يجب أن يقدر المديرين جهود وقدرات العاملين في العمل.

2. يجب أن يحرص المديرين على عمل توازن بين وقت العمل والراحة التي يكرثها الفرد لحياته الشخصية.
3. يجب أن يحرص المديرين على تطبيق مبدأ العدالة والمساواة بين العاملين.
4. يجب أن يقدم المديرين الدعم المادي والمعنوي لزيادة قدرات العاملين .
5. يجب أن يقوم المديرين بدعم العاملين من خلال منح دورات تدريبية تساعد على الارتقاء بتنمية المهارات .
6. يجب أن يسعى المديرين لتشجيع وتطوير المهارات واكتساب الخبرات لدي العاملين .
7. يجب أن يحرص المديرين على الاهتمام براء العاملين في بناء الخطط التطويرية للعمل .
8. لا بد أن توجد مشاركة في اتخاذ القرارات على كافة المستويات المختلفة .
9. لا بد أن توجد ممارسات حقيقية للمشاركة من قبل المديرين والعاملين في تحديد أهداف العمل وانجاز المهام .
10. يجب أن يبث المديرين لدي العاملين الشعور بالانتماء والفخر بعملهم .
11. لا بد أن يوفر المديرين مناخ عمل تنظيمي يتسم بالامان والثقة المتبادلة بين جميع أطراف العمل.
12. يجب أن تتوافر لدي المؤسسة الموارد المادية التي تمكنها من أن توفى بالتزاماتها المالية تجاه العاملين .
13. لا بد أن تحرص المؤسسة على تطبيق مبدأ العدالة والمساواة في الثواب والعقاب.
14. يجب أن تسعى المؤسسة الي اتاحة الظروف الملائمة لتحسين الانتاجية وكفاءة أجز العاملين .

المراجع

أولا: المراجع العربية .

1. ابراهيم حسين ابراهيم : جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدي الأخصائيين الرياضيين بمراكز شباب أسسيوط ،دراسة ميدانية، كلية التربية الرياضية، جامعة أسسيوط.
2. المجلس الأعلى للشباب : قانون 56ل1997 وتعديلاته بالقانون 567، مطبعة المجلس

- والرياضة (1989م) الأعلى للشباب والرياضة.
3. بهجت راضي (2008م) : العدالة التنظيمية وعلاقتها بجودة حياة العمل في المجلس القومي للرياضة، مجلة البحوث الإدارية.
4. جامعة طنطا (لائحة جامعة طنطا) (2000م) : اختصاصات الهيكل التنظيمي للجامعات والكليات التابعة له - قسم تعليم جامعة طنطا، مطبعة جامعة طنطا ، .
5. سيد محمد جاد الرب (2009م) : جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية ، الإسماعيلية ، المؤلف للطباعة والنشر .
6. طلحه حسام الدين، عدله عيسي مطر (1997م) : مقدمة في الإدارة الرياضية ، مركز الكتاب للنشر .
7. عادل حسن سيد (2004م) : جودة حياة العمل واثرها في تنمية الإستغراق الوظيفي، دراسة ميدانية، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، المجلد السادس والعشرون، العدد الثاني.
8. عبدالخالق علام (1970م) : رعاية الشباب مهنة وفن ، مكتبة القاهرة الجديدة ، القاهرة.
9. عبدالمنعم حسين شوقي (1996م) : رعاية شباب الجامعات، بحث غير منشور، كلية الأداب، جامعة المنيا.
10. علي عيد جاسم الزامل، سهيله محمد عباس (2007م) : التطوير التنظيمي وجودة حياة العمل ،مجلة العلوم الإنسانية، عدد34، سلطنة عمان.
11. ماجدة محسن عبدالرحمن (2013م) : جودة حياة العمل وتأثيرها في الإسباقيات التنافسية ،دراسة استطلاعية، مجلة تنمية الرافدين، .
12. محمد صبحي حسانين (1995م) : القياس والتقويم في التربية الرياضية والبدنية، دار الفكر العربي، القاهرة.
13. محمد عبدالرحمن زكي (2007م) : جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط.
14. محمد عبد اشنوي (2015م) : اتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمل في بلدية غزة،مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية.

15. مروان حسن البربري : دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الإحترق الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، بغزة. (2016م)
16. مصطفى علي محمود : جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدي مسولي الأنشطة الترويجية بالجامعات،. (2015م)
17. ميرفت ابراهيم راشد : نموذج ثلاثي الأبعاد بين جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي والإستغراق في العمل . (2012م)
18. نهاد عبدالرحمن الشنطي : واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته باخلاقيات العمل - دراسة تطبيقية علي وزارة الأشغال العامة والاسكان ، رسالة ماجستير في ادارة الدولة والحكم الرشيد ،أكاديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا ،جامعة الأقصى. (2016م)
19. هاشم عيسي عبدالرحمن ابو حميد (2017م) : اثر جودة حياة العمل علي فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، رسالة ماجستير.

المراجع الأجنبية

20. (Geet/S. D./ : Human resorce management Deshpande/A. D./ * UK:Publishing as Prentice Hall. Deshpande/A.A. (2009)
21. - Karsh b.booske and m.sainfort.(2005) : job and organizational determinants of nursing home employee commitments/job satisfaction and intent to turnover ergonomics vol 63 //pp 20-26)
22. L.Beh Loo see /rose raduan ehc (2007) : Linking qwl and performance implications for organizations performance improvement .vol .46.jul .p30-36)
23. (Walton/ R. E. (1974) : QWL indicators-Prospects and problems.Studies in Personal Psychology/6(1)/(p7-18).
24. (Werther /William B. Jr/* Davis / Keith (2002) : Human Resources and personnel Management/ NewYork : Mc Graw-Hill Inc./2002.

ملخص البحث: يهدف البحث إلى التعرف على الواقع الفعلي لجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة كفر الشيخ ، استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتكونت العينة الاستطلاعية من (19) موظف والعينة الأساسية من (30) موظف ، وكانت أهم النتائج وجود قصور في تقدير جهود العاملين وإشراكهم في اتخاذ القرارات والتوازن بين أوقات العمل والراحة كما أنهم يحتاجون للدعم المادي والمعنوي والمهاري.

Abstract

The research aims to identify the actual reality of the quality of career life for workers in youth welfare departments at Kafr El-Sheikh University. The efforts of the workers and their involvement in decision-making and the balance between work and rest times. They also need material, moral and skill support.