

رقم:.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
قسم إدارة و تسيير الموارد البشرية و المنشآت الرياضية



مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر
تخصص إدارة و تسيير رياضي

العنوان

واقع جودة حياة العمل في المنشآت الرياضية

(دراسة ميدانية على المستوى المركب المتعدد الرياضات العالية- بسكرة)

تحت إشراف:
- د.أ/ صواش عيسى.

من إعداد :
- ماضوي طاهر
- لوام أيمن

السنة الجامعية : 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

إلى معلم الإنسانية رسول الهدى والرحمة سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

إلى من أمرني ربي بالترحم عليهما كما ربياني صغيرا ... أمي وأبي

إلى أهلي وأقاربي وإخوتي وأخواتي

إلى كل الأصدقاء الأعمام الذين أعرفهم

إلى كامل طلبة ثانية ماستر 2020 / 2021

إلى كل ذي فضل ومن له حق علي... من أساتذة ومعلمين

إلى من ابتغى العلم طريقا لمرضاة الله

أهدي هذا العمل.

ماضوي طاهر

لوام ايمن

شكر و عرفان

بسم الله والصلاة والسلام على رسول الله خاتم الأنبياء والمرسلين

أحمد الله ونشكره على توفيقه لإنهاء هذا العمل

لا يسعني و أنا بصدد وضع اللمسات الأخيرة لهذا العمل إلى أن أتقدم
بجزيل الشكر وأسمى عبارات التقدير إلى الأستاذ المشرف الدكتور
"صواش عيسى" على قبوله الإشراف على هذه المذكرة وعلى توجيهاته

وحرصه المستمر على إتمام هذا العمل

كما لن أنسى أن أشكر أساتذة لجنة المناقشة ودمتم في خدمة العلم
وأخيرا أسدي عبارات الشكر والعرفان إلى كل شخص مد لي يد المساعدة

لإنجاز هذه المذكرة

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
أ	الإهداء
ب	شكر و عرفان
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الاشكال
أ-ب	المقدمة
الجانب التمهيدي	
1	إشكالية البحث
2	فرضيات البحث
2	أهداف البحث
2	أهمية البحث
3	تحديد المفاهيم و المصطلحات
3	الدراسات السابقة
4	التعليق على الدراسات السابقة
الفصل الأول : جودة حياة العمل	
8	المبحث الأول: ماهية جودة حياة العمل
8	المطلب الأول: الخلفية التاريخية لجودة حياة العمل
9	المطلب الثاني تعريف جودة حياة العمل
11	المطلب الثالث أهمية جودة حياة العمل
12	المطلب الرابع أهداف جودة حياة العمل
13	المبحث الثاني: تحليل جودة حياة العمل
13	المطلب الأول: نظريات جودة حياة العمل

فهرس المحتويات

15	المطلب الثاني: أبعاد جودة حياة العمل
26	المطلب الثالث: عوائق تطبيق جودة حياة العمل
27	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: إدارة المنشآت الرياضية	
28	تمهيد
29	المبحث الأول: لمحة تاريخية حول المنشآت الرياضية
29	المنشآت الرياضية في العصر القديم
30	المنشآت الرياضية في العصر الحديث
32	مفهوم المنشآت الرياضية
33	إدارة المنشآت الرياضية
35	خصائص المنشآت الرياضية
36	أسس تخطيط المنشآت الرياضية
37	تعريف الإمكانيات
37	أهمية الإمكانيات في التربية البدنية
38	مبادئ الإمكانيات الرياضية
39	أنواع الملاعب
39	مزايا دراسة إمكانيات المنشأة الرياضية
42	خلاصة:

الفصل الثالث: منهجية البحث و إجراءاته الميدانية	
43	تمهيد
43	الدراسة الاستطلاعية
43	منهج البحث
44	مجتمع و عينة البحث
44	أدوات و تقنيات البحث
45	ضبط متغيرات البحث
45	مجالات البحث
46	الطريقة الإحصائية
الفصل الرابع: عرض و تحليل نتائج البحث	
47	- مناقشة الفرضية الأولى: للاستقرار و الأمان الوظيفي دور في تحسين المنشآت الرياضية
50	- مناقشة الفرضية الثانية: للصحة و السلامة المهنية دور في تحسين المنشآت الرياضية
54	- مناقشة الفرضية الثالثة: للتوازن بين الحياة العملية و الحياة الشخصية دور في تحسين المنشآت الرياضية

الفصل الخامس:	
58	مناقشة نتائج البحث
59	الإستنتاجات
60	خلاصة
61	خاتمة
	المراجع و الملاحق

فهرس الجاول

رقم الصفحة	الجدول	رقم الجدول
47	جدول رقم 01: يبين إجابة الإداريين على السؤال الأول.	01
48	جدول رقم 02: يبين إجابة الإداريين على السؤال الثاني	02
49	جدول رقم 03: يبين إجابة الإداريين على السؤال الثالث	03
50	جدول رقم 04: يبين إجابة الإداريين على السؤال الأول.	04
51	جدول رقم 05: يبين إجابة الإداريين على السؤال الثاني	05
52	جدول رقم 06: يبين إجابة الإداريين على السؤال الثالث	06
53	جدول رقم 07: يبين إجابة الإداريين على السؤال الرابع	07
54	جدول رقم 08: يبين إجابة الإداريين على السؤال الأول.	08
55	جدول رقم 09: يبين إجابة الإداريين على السؤال الثاني	09
56	جدول رقم 10: يبين إجابة الإداريين على السؤال الثالث	10
57	جدول رقم 11: يبين إجابة الإداريين على السؤال الرابع	11

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	العنوان	رقم الشكل
25	يوضح أبعاد جودة حياة العمل في هذه الدراسة	01
47	دائرة نسبية تمثل نسب إجابة الإداريين على السؤال الأول	02
48	دائرة نسبية تمثل نسب إجابة الإداريين على السؤال الثاني	03
49	دائرة نسبية تمثل نسب إجابة الإداريين على السؤال الثالث	04
50	دائرة نسبية تمثل نسب إجابة الإداريين على السؤال الأول	05
51	دائرة نسبية تمثل نسب إجابة الإداريين على السؤال الثاني	06
52	دائرة نسبية تمثل نسب إجابة الإداريين على السؤال الثالث	07
53	دائرة نسبية تمثل نسب إجابة الإداريين على السؤال الرابع	08
54	دائرة نسبية تمثل نسب إجابة الإداريين على السؤال الأول	09
55	دائرة نسبية تمثل نسب إجابة الإداريين على السؤال الثاني	10
56	دائرة نسبية تمثل نسب إجابة الإداريين على السؤال الثالث	11
57	دائرة نسبية تمثل نسب إجابة الإداريين على السؤال الرابع	12

مقدمة

مقدمة :

يعتبر موضوع جودة حياة العمل من المواضيع التي حظيت باهتمام العديد من المختصين في العلاقات الإنسانية و تنمية الموارد البشرية في ظل تطوير السلوك التنظيمي للمنظمة ولفترة تزيد عن ال 50 عاماً ، إذ استحوذ هذا المفهوم على مجال واسع من الظواهر التنظيمية سواء في شكله الكلي والموضوعي أو في أحد أبعاده ومكوناته(زناتي وأحمد،2013، 243) كونه يركز على الحاجات الفردية بغية الوصول إلى بيئة عمل مناسبة للقيام بالمهام الوظيفية وأداء الأعمال بصورة جيدة وعلى النحو المطلوب .

إن موضوع جودة حياة العمل يهتم بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة والهادفة إلى توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يساهم في رفع أداءهم داخل المنشآت الرياضية ويحقق الإشباع لحاجات ورغبات العاملين (ماهر، 1999، 109)، إذ أن نجاح المنشآت الرياضية الحالية مرهون بقدرتها على تحقيق رسالتها المجتمعية والسعي لتحقيق أهدافها وأهداف العاملين فيها في آن واحد، من خلال تبني سياسات هادفة إلى تطوير نوعية العمل فيها (صبحي،12،2015). إن الغرض الأساسي من تحسين جودة نوعية حياة العمل هو العاملين بالدرجة الأولى فسعي الإدارة لإشباع حاجاتهم من خلال أعمالهم يساهم في زيادة مستويات الرضا لديهم ، كما يخلق قوة عمل ذات ولاء عالي و مندفعة للعمل وعلى درجة عالية من الكفاءة ، وتمتاز بقدرتها العالية على الإبداع والمساهمة في التطوير .جودة حياة العمل تعتبر وسيلة للحصول على الكفاءة البشرية المطلوبة للأداء الرامي لتحقيق الفعالية التنظيمية.

اهتم الباحثون في الفترة الأخيرة بالجانب البشري العامل في المنشآت الرياضية ،لذا كان من اللازم الاعتماد على آليات تساهم في التحسين من جودة حياة عمل الموظفين و كذا زيادة مردودهم في اداء مهامهم تجاه المنشأة. وللإحاطة بالموضوع وتغطية متغيراته الرئيسية تم تقسيم البحث إلى مدخل إلى الدراسة تناولنا فيه إلى اشكالية البحث و فرضيات الدراسة ،اهداف الدراسة ،اهمية الدراسة،تحديد المفاهيم و

المصطلحات، الدراسات السابقة. اما الفصل الأول تناولنا فيه جودة حياة العمل و أبعادها ،اما الفصل الثاني فتناولنا فيه إدارة المنشآت الرياضية بالنسبة للجانب التطبيقي تم تقسيمه إلى ثلاث فصول : الفصل الثالث : تطرقنا فيه إلى منهجية البحث و إجراءاته الميدانية ، أما الفصل الرابع : تناولنا فيه عرض و تحليل نتائج البحث،أما الفصل الخامس و الأخير فقد خصص لمناقشة نتائج البحث و الاستنتاجات وذلك من خلال تحليل النتائج المتحصل عليها ومحاولة مناقشتها وربطها بالجانب النظري و الدراسات السابقة للموضوع.

الجانب التمهيدي

- 1- إشكالية البحث
- 2- تساؤلات البحث
- 3- فرضيات البحث
- 4- أهداف البحث
- 5- أهمية البحث
- 6- تحديد المصطلحات و المفاهيم
- 7- الدراسات السابقة
- 8- التعليق على الدراسات السابقة

1. الإشكالية:

تنطلق الإدارة الحديثة من اعتقاد علمي سليم أن الإنسان لديه طاقات وقدرات ذهنية تفوق كثيراً ما يتم استغلاله أو الاستفادة به فعلاً في مواقع العمل المختلفة ، وأن الاستفادة القصوى من تلك القوة الذهنية هي المصدر الحقيقي لتمييز المنشآت الرياضية وقدرتها على تحقيق إنجازات باهرة غير تقليدية .وتهدف العديد من المنشآت إلى تحسين خدماتها ، وتوفير الوقت والإمكانيات المادية من أجل دراسة طرق الوصول إلى الجودة بما يتناسب مع تطورات العصر، بحيث تواجه هذه المنشآت العديد من التحديات ، وتعمل على تطوير ظروف العمل لتتمكن من تحقيق أهدافها وتطوير أداء الأفراد ، في إطار ما يعرف بجودة حياة العمل. وتعتبر جودة حياة العمل من المفاهيم الحديثة في إدارة الاعمال داخل الإدارات و المنشآت الرياضية والتي تركز على توفير وإيجاد بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة تتوافر فيها أشكال مشاركة العاملين في عمليات الإدارة ، واتخاذ القرار ، إضافة إلى ذلك فإن جودة الحياة الوظيفية تمثل الأعمال والأفعال والممارسات التي تقوم بها الإدارة العليا والذي بدوره يساعد العاملين على أن يكونوا أكثر مقدرة وسلطة في أداء أعمالهم. (الرحمن، 2013، صفحة 15)

إن الغرض الاساسي من تحسين جودة نوعية حياة العمل هو العاملين بالدرجة الأولى ، فسعي الادارة لإشباع حاجاتهم من خلال أعمالهم يساهم في زيادة مستويات الرضا لديهم، كما يخلق قوة عمل ذات ولاء عالي و مندفعة للعمل و على درجة عالية من الكفاءة البشرية المطلوبة للأداء الرامي لتحقيق الفعالية التنظيمية. سعياً لبلوغ أهداف هذا البحث، و تبعاً لما سبق ، يمكننا صياغة الإشكالية الرئيسية على النحو التالي:

التساؤل العام:

- هل جودة حياة العمل تؤثر على إدارة المنشآت الرياضية؟

التساؤلات الجزئية:

- هل يوجد أثر للسلامة والصحة المهنية على إدارة المنشآت الرياضية؟
- هل يوجد أثر للاستقرار و الأمان الوظيفي على إدارة المنشآت الرياضية؟

- هل يوجد أثر للموازنة بين الحياة العملية والخاصة على إدارة المنشآت الرياضية؟
2. الفرضية العامة:

- لجودة حياة العمل تأثير فعال على إدارة المنشآت الرياضية.

الفرضيات الجزئية:

- يوجد أثر للاستقرار والأمان الوظيفي على إدارة المنشآت الرياضية.

- يوجد أثر للصحة والسلامة المهنية على إدارة المنشآت الرياضية.

- يوجد أثر للتوازن بين الحياة الشخصية والحياة العملية على إدارة المنشآت الرياضية.

3. اهداف البحث : تهدف هذه الدراسة الى:

- دراسة و وصف جودة حياة العمل لدى عمال المركب المتعدد الرياضات بولاية بسكرة.
- التعرف على الابعاد الاكثر تأثير على ادراك العمال لجودة حياة العمل بالمنشآت الرياضية.
- استخلاص بعض النتائج و تقديم بعض المقترحات التي تساهم في تحسين جودة حياة العمل في المنظمات.

4. اهمية بحث:

تتبع اهمية هذا البحث من خلال أن جودة حياة العمل عنصر هام في حياة الفرد و محدد هام لجودة المخرجات التنظيمية ، كما تساعد الموظفين في المنشآت الرياضية في معرفة المستويات المدركة لجودة حياة العمل و سبل تحسينها. كما أن هذا البحث يقدم إضافة للمكتبة عامة و المهتمين بموضوع جودة حياة العمل خاصة.

5. تحديد المصطلحات و المفاهيم:

1-جودة حياة العمل: هي حالة الإستقرار التي يصل إليها العامل أثناء ممارسته لحياته العملية في بيئة عمل جيدة و ظروف عمل مادية و معنوية ملائمة من خلال تماسكه مع جماعة العمل و كذا علاقته مع المسؤولين . (سعيد، 2009، صفحة 350)

2-المنشآت الرياضية : هي أي منشأة يقوم هيكلها المتكون من جماعة عمل يترأسها مدير لتوجيه أنشطة جماعة رياضية من الأفراد ، اتجاه هدف مشترك وتنمية المهارات المرتبطة بالتخطيط والتنظيم ، التوجيه ، المتابعة ، الميزانيات فيما يخص الرياضة والأنشطة البدنية وتكوين الأفراد تربويا وتعليميا.

التعريف الإجرائي:

جودة حياة العمل هي قدرة إدارة المنشأة على توفير حاجات العاملين الشخصية من حيث الأمن والرضا الوظيفي ، لذا فهي تعتبر مصطلحا ذو بناء مفاهيمي متعدد الأبعاد حيث يشتمل هذا المفهوم بشكل جمعي على الأمن والسلامة في العمل وأنظمة مكافأة أفضل أداء ، وأجر عادل ومنصف ، لذا تعمل إدارة المنشآت الرياضية على توفير جودة حياة جيدة للعاملين بها.

6. الدراسات السابقة:

يعد موضوع المذكرة التي أنجزناها من المواضيع المهمة في إدارة المنشآت الرياضية، وذلك بعد إطلاعنا على مختلف الأرشيفات المكتبية للمعاهد الرياضية، وجدنا بعض المواضيع المشابهة لموضوع مذكرتنا هذه والتي يعالج أغلبها جودة حياة العمل و نذكر منها:

الدراسات العربية:

دراسة (ماضي، 2014) بعنوان: جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي لعاملين" دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. "هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفية للعاملين في الجامعات الفلسطينية ، واختبار العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية الرئيسية والفرعية والأداء الوظيفي للعاملين ، وقد أعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدم قائمة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات ، وبلغ حجم المجتمع (3254) وعينة الدراسة (

344

وكانت العينة عشوائية طبقية.

توصلت الدراسة إلى: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين فيما يتعلق بأرائهم حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي لعاملين في الجامعات تعزى للمتغيرات الشخصية الوظيفية ، بينما لا توجد فروق ذات دلالة تعزى إلى المتغيرات (الفئة)

العمرية ، المؤهل العلمي ، سنوات الخدمة ، ومدة العمل)

كما أظهرت النتائج أنه يوجد تأثير مهم ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية ، وأن أهم الأبعاد تأثيرا في الأداء الوظيفي تتمثل في فرص الترقى والتقدم الوظيفي،العلاقات الاجتماعية ، الاستقرار والأمان الوظيفي ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، برامج التدريب والتعلم ، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود درجة موافقة مرتفعة على وجود علاقات اجتماعية حميمة بين العاملين.

دراسة (حلاوة 2015) بعنوان غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الحكومي المدني في قطاع غزة.

هدفت الدراسة إلى محاولة الكشف عن مجموعة العلاقات المحتملة بين الأبعاد الرئيسية لعناصر غموض الحياة الوظيفية وأثر تلك العناصر على الأداء الوظيفي للموظفين.

إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقائمة الإستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم توزيع (260) استمارة وتم استرجاع (250) طبقت الدراسات على ثلاث وزارات مدنية وهي وزارة الاقتصاد الوطني ، ووزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ، وديوان الرقابة المالية والإدارية ، وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي:

-وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين غموض الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي

-هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لغموض الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي

-هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الباحثين حول غموض الحياة الوظيفية

والأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ،

الفئة الوظيفية ، العمر ، الحالة الاجتماعية) ، بينما لم تظهر فروق بين أداء الموظفين

بالنسبة لمتغير الجنس

-أظهرت الدراسة موافقة أفراد عينة الدراسة من العاملين على عدم شعورهم بالاستقرار

الوظيفي.

الدراسات الأجنبية:

دراسة 2012 Farideh haghshenas kashani:

الهدف من الدراسة التعرف إلى العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة

التنظيمية و دراسة الخصائص الديموغرافية للعاملين ، و اعتمدت الدراسة منهج البحث

الوصفي التحليلي وقد شملت عينة الدراسة 145 موظف في شركة دلشا، وقد تم تصميم

قائمة استقصاء لهذا الغرض مكونة من (69) سؤالاً موزعة على قسمين:(القسم الأول

يتكون من 54 سؤالاً ترتبط بأبعاد جودة الحياة الوظيفية ، والقسم الثاني يتكون من 24

سؤالاً ترتبط بأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية).

***أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:**

-توجد علاقة إيجابية بين عدالة المكافآت والأجور وسلوك المواطنة التنظيمية ، ويشمل (توزيع المكافآت و الجزاءات بإنصاف وعلى قاعدة الكفاءة والمعايير الدقيقة الواضحة لذلك)

-توجد علاقة إيجابية بين ظروف العمل الصحية الآمنة وسلوك المواطنة التنظيمية ، وتشمل

(إيجاد أداة آمنة ، ومكان عمل صحي ، وساعات عمل مناسبة)

-وجود علاقة إيجابية بين الفرص المتاحة لتنمية قدرات العاملين وسلوك المواطنة التنظيمية ويشمل (عقود طويلة الأجل ، تمكين الموظفين في الإبداع ، ثقافة التفكير ، مهارات الاتصال والتواصل ، الوعي بالعمل والمهارات السلوكية)

-وجود علاقة إيجابية بين الفرص المتاحة في المستقبل للنمو والأمان الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية ، وتشمل) تطوير الإمكانية لامتلاك مهارات واسعة في المستقبل ، سهولة الوصول إلى المعلومات ذات الصلة وتطوير مهام مهمة للموظفين.)

-وجود علاقة إيجابية بين التوازن في الحياة الوظيفية والحياة الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية ، ويشتمل على (التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية ، تمكين الموظفين من لعب أدوار اجتماعية في حياتهم الخاصة وتمكينهم من مواصلة تعليمهم الأكاديمي).

□□ دراسة " Barzegar and al " سنة 2112 بعنوان مقال

"Relationship between Leadership Behavior, Quality of Work Life and Human Resources Productivity: Data from Iran"

هذه الدراسة تهدف إلى الكشف عن العلاقة بين السلوك القيادي وجودة حياة العمل وأداء الموارد البشرية في مستشفى « Hasheminejad Kidney Hospital (HKC) » في إيران، وشملت عينة الدراسة

214 من المرضى في المستشفى ، هذا واستخدم الباحثون الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات . حيث قُسم إلى ثلاثة أجزاء رئيسية ؛ الجزء الأول ترض من القيادة الإدارية ، الجزء الثاني كان حول جودة حياة العمل والذي قيس من خلال الأبعاد التالية : التغذية، العمل الجماعي ، العلاقات الاجتماعية بين الأفراد ، الاستقلالية والرقابة في العمل التدريب والتطوير التوازن بين الحياة والعمل، القلق في العمل . الجزء الثالث والأخير كان حول أداء الموارد البشرية ، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي . ونتائج هذه الدراسة تتمثل فيما يلي : الرضا عن مستوى جودة حياة العمل هو عامل أساسي يحقق الإنتاجية للمؤسسة ، تحسين مستوى جودة حياة العمل هو مرتبط و يؤثر على نتائج المؤسسة هناك علاقة إيجابية وقوية بين القيادة الإدارية وجودة حياة العمل.

الاستفادة من الدراسات السابقة : مكننا الإطلاع على الدراسات السابقة من:

- كيفية تكوين الخلفية النظرية .
- الفهم العميق لمشكلة الدراسة و كيفية صياغتها.
- اختيار عينة الدراسة.
- تحديد المنهج المستخدم.
- انتقاء أفضل الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات قصد مناقشة نتائج البحث.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح لنا بعد عرض الدراسات السابقة ما يلي:

- يمثل مفهوم جودة حياة العمل مجالاً واسعاً ، من المجالات التي اهتمت بها الدراسات التنظيمية والسلوكية في الفترة الأخيرة ، ويتفرع هذا المجال لمجموعة من الأبعاد والعوامل المتعددة التي يجب السعي لتوفيرها حتى ينجح تطبيق هذا المفهوم.
- إن الدراسات التي تناولت جودة حياة العمل اهتمت بتوصيف أبعاد جودة حياة العمل ودراسة وعلاقة أبعاد جودة حياة العمل ببعض الخصائص التنظيمية كالرضا الوظيفي ، والولاء الوظيفي وأسلوب المواطنة وكذا الغياب والشكاوى وحوادث العمل ونية ترك العمل.

الجانب النظري

الفصل الأول

تمهيد:

المبحث الأول: ماهية جودة حياة العمل

المطلب الأول: الخلفية التاريخية لجودة حياة العمل

المطلب الثاني: تعريف جودة حياة العمل

المطلب الثالث: أهمية جودة حياة العمل

المطلب الرابع: أهداف جودة حياة العمل

المبحث الثاني: تحليل جودة حياة العمل

المطلب الأول: نظريات جودة حياة العمل

المطلب الثاني: أبعاد جودة حياة العمل

المطلب الثالث: عوائق تطبيق جودة حياة العمل

خلاصة الفصل الأول

المبحث الأول: ماهية جودة حياة العمل:

تعكس جودة حياة العمل مدى قيام إدارة المنشأة وقدرتها بتوفير حاجات العاملين الشخصية من حيث الأمن والرضا الوظيفي ، لذا فهي تعتبر مصطلحا ذو بناء مفاهيمي متعدد الأبعاد حيث يشمل هذا المفهوم بشكل جمعي على الأمن والسلامة في العمل وأنظمة مكافأة أفضل أداء ، وأجر عادل ومنصف.

المطلب الأول: الخلفية التاريخية لجودة حياة العمل

ظهر مفهوم جودة حياة العمل ليواكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي وليخفف من حالات التوتر والقلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوفا من الاستغناء عنهم، أو تخفيضا للخدمات والمزايا الاجتماعية المقدمة لهم، أو تخفيضا لمعدلات أجورهم، ومن ثم تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية واعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز التنافسي لمنظمات الأعمال. (المغربي، 2004، صفحة 3)

أولا: المرحلة الأولى نهاية الستينات وبداية السبعينات:

زاد الاهتمام بدراسة وتحليل وتطبيق جودة حياة العمل، فتعددت الدراسات والبحوث، كما درست إدارة المنظمات الرائدة، ومركز الجودة الأمريكي مسألة جودة حياة العمل وكيفية تحسينها واهتمت بتحليل علاقاتها بالإنتاجية والعديد من المتغيرات التنظيمية الأخرى.

إلا أن مصطلح جودة حياة العمل قد قدم لأول مرة خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، ونال هذا المفهوم اهتماما كبيرا بعد أن قامت مؤسسات United Auto workers : and General Motors ببرامج لتحسين وإصلاح العمل (Singh, 2016, p. 3).

3)

ثانيا :المرحلة الثانية أواخر السبعينات وبداية الثمانينات:

في هذه المرحلة شهدت المؤسسات تراجع الاهتمام وانخفضت الأنشطة التي تمارسها المنظمات لتحقيق جودة حياة العمل مما جعل برامج جودة حياة العمل تأتي في المرتبة الثانوية، وإن اختلف الأمر على مختلف المستويات المحلية والدولية وبالتالي على كفاءة الأداء الاقتصادي للمنظمة وما تعتنقه من قيم وأفكار تتعلق بالموارد البشرية .
(المغربي، 2004)

ثالثا :المرحلة الثالثة منتصف الثمانينات وحتى منتصف التسعينات:

هنا تقريبا زاد الاهتمام مرة أخرى ببرامج جودة حياة العمل في الشركات والمؤسسات الأمريكية للعديد من الأسباب بعضها داخلي يتعلق بحالة العاملين والقوانين الفيدرالية في أمريكا، وبعضها خارجي يمثل استجابة للنجاح الذي حققته بعض الأنظمة الإدارية في اليابان وبعض الدول الأوروبية. ومع التسعينيات قامت شركات عالمية كثيرة منتشرة في دول العالم بتطبيق شكل أو آخر من أشكال برامج جودة حياة العمل وتزايد الاهتمام نتيجة التركيز على إشباع حاجات العميل الداخلي والخارجي، وتطبيق شكل أو آخر من أشكال برامج جودة حياة العمل وتزايد الاهتمام نتيجة التركيز على إشباع حاجات العميل الداخلي والخارجي، وتطبيق أسلوب إعادة هندسة Reengineering الموارد البشرية وإكسابها مهارات متنوعة والنظر إليها كأحد الاستراتيجيات التنافسية.
(Singh, 2016, pp. 3-4)

المطلب الثاني :تعريف جودة حياة العمل:

لقد تعددت وتنوعت تعاريف جودة حياة العمل حسب وجهة نظر العلماء والباحثين في هذا المجال من بينها ما يلي:
تشير جودة الحياة الوظيفية إلى " مجموعة من العمليات الكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم

الشخصية أيضا، والذي يهتم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. (أحمد،، 2008، الصفحات 6-7)

كما تعني جودة حياة العمل " ظروف عمل جيدة وإشراف جيد، ومراتب ومزايا ومكافآت جيدة، وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة، وتحقق جودة الحياة الوظيفية من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع استخدام جهود جودة الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل. (المغربي، 2004، صفحة 5)

ويمكن تعريف جودة حياة العمل على أنها مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة لتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة ، والتي من شأنها أن تؤثر على الحياة الوظيفية للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية ، والذي بدوره ينعكس إيجابا على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد وكافة الأطراف ذات العلاقة بالمنظمة. (عزي، 2014، صفحة 63)

وفي ضوء ما سبق، يمكن تقديم تعريف لجودة حياة العمل بأنها السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المؤسسة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين فيها، الذي يعكس بدوره على أداء المؤسسة والأفراد إيجابيا، وبذلك تحقق المؤسسة أهدافها واشبع رغبات موظفيها، مما يضمن نجاحها. ويمكن أن نعرفها أنها بيئة العمل التي تتوافر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد، مما ينعكس ذلك إيجابا على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة.

المطلب الثالث: أهمية جودة حياة العمل.

إن الاهتمام بمفهوم جودة حياة العمل جاء نتيجة التغيرات والاستراتيجيات المختلفة لمواجهة مشكلات العمل بشكل أو بآخر بالإضافة إلى مشكلات الأفراد العاملين والتي تتعلق بأدائهم ومهاراتهم التي يمتلكونها، مما دفع منظمات الأعمال على الاستجابة إلى هذه التغيرات من خلال التركيز على تفعيل دور الأفراد العاملين بما يخدم أهدافها، ويتم ذلك من خلال الاهتمام بإيجاد بيئة عمل مشجعة تشعر الفرد بالانتماء والاستقرار والاحترام وتظهر معها مجموعة من الفوائد ونذكر منها ما يلي:

- تساعد العاملين على تحقيق التوازن بين بيئة العمل، والحياة الخاصة، وتشجيعهم للاستفادة من الفراغات الممنوحة لهم لتخفيف مشاكل الحياة.
- تهيئة بيئة تنظيمية تحفز العاملين، وتحسن صحتهم العقلية، وتشجعهم على التعاون في اتخاذ القرارات، وزيادة الإبداع.
- توفير ظروف عمل جيدة ومهمة للعاملين وتوسيع فرص العمل ومن ثم قوة اقتصادية للمنظمة.
- توفر مستوى عالي من الدافعية والارتياح والالتزام في العمل.
- مشاركة العاملين وتقييم أفضل لأداء الأفراد وفقا لأهداف المنظمة واحترام التجربة الفردية في عملهم.
- تحسين أداء العاملين مما يحسن أداء المنظمة.
- حل المشكلات جميعها سواء التي تتوجه نحو العاملين أو المتعلقة بأسلوب المشاركة.
- تصميم أنظمة الأجور والمكافآت تجعل العاملين أكثر رضا عن عملهم وتحسين بيئة العمل من خلال تقليل ساعات العمل، والحفاظ على سلامة العاملين بالمنظمة.
- إعادة هيكلة الأنشطة ليصبح العمل لكثير رضا للعاملين.
- الاهتمام بحقوق العاملين من خلال إيجاد بيئة عمل آمنة.

- توفير ظروف عمل محسنة، ومطورة من وجهة نظر العاملين.
- تقليل الصراعات بين العاملين عن طريق مناخ تنظيمي يسود فيه العلاقات الاجتماعية وروح التعاون.
- زيادة التحسينات في السلوك العاملين بشكل ايجابي بما يزول إلى منافع من خلال زيادة كفاءة المنتظمة وجودة الإنتاج وتقليل من حوادث العمل في الإصابات بين العاملين. (الصراف، 2018، صفحة 225)

المطلب الرابع: أهداف جودة حياة العمل

إن الهدف الأساسي من محاولات تحسين جودة حياة العمل يتمثل في إعداد قوة عمل راضية ومندفعة ومحفزة وذات ولاء عالي لأعمالها وعلى درجة عالية وقدرة فائقة في الإبداع والابتكار. (الرحمن، 2013، صفحة 34)

أولاً: الأهداف التنظيمية:

- أن هذه الأهداف من الممكن حصرها في عدد من الأهداف التنظيمية على النحو التالي:
- العمل على استقطاب العاملين ذوي الكفاءات العالية.
 - الحفاظ على العمالة الماهرة بالمنظمة.
 - زيادة الإنتاجية بالمنظمة.
 - خفض التكاليف التنظيمية. (بدوي، 2015، الصفحات 745-746)

ثانياً: الأهداف الشخصية:

زيادة رضا العملاء وبالتالي زيادة ولاء العملاء للمنظمة. نستنتج من خلال هذه النقاط أنه يجب على المؤسسة أن تعمل جاهدة في تحقيق أهداف الفرد الشخصية، لأن تحقيقها يعد جزء من أهداف المؤسسة، للمحافظة على الموارد الكفاء، ونقص التكاليف في استقطاب العاملين وتدريبهم وكذلك المحافظة على استمرارية حياة المؤسسة. كما يمكن تحديد أهداف الموظفين من تطبيق جودة حياة العمل في ما يلي:

- تقلد وظائف تتناسب مع المؤهلات العلمية والعملية وتنمية ومواكبة الخبرات والقدرات للموظفين.
- الاستفادة من فرص الترقية والتدرج الوظيفي بما يحقق الذات.
- الحصول على مستوى مناسب من الأجور والعلاوات.
- إشباع الحاجات الإنسانية الأساسية والأمنية والاجتماعية، وحاجات المكانة والتقدير وتحقيق الذات.

وإجمالاً يمكن القول بأن فاعليه جودة الحياة الوظيفية تساهم في زيادة فاعلية المنظمة ككل، والعكس صحيح. (أحمد، 2008، صفحة 13)

ومن هنا نرى أن جودة حياة العمل تهدف إلى إضفاء الطابع الإنساني على مكان العمل توفير الراحة والأمان، وزيادة الثقة والانتماء لدى العاملين، وتعزيز القدرات التنافسية للمنظمة، من خلال توفير قوة عمل أكثر مرونة، وولاء، ودافعية للعمل.

المبحث الثاني: تحليل جودة حياة العمل.

نظراً لأهمية جودة حياة العمل فقد اهتمت بعض المدارس في تقديم بعض النظريات المفسر لها، من وجهة نظر الباحثين في علم النفس، والادارة، وتقديم بعض المكونات (الابعاد) التي من خلالها يمكن تحديد اهدافها.

المطلب الأول: نظريات جودة حياة العمل:

إن نظريات جودة حياة العمل تعكس صورة الفرد لذاته من خلال إخلاصه في عمله ما ينعكس على نفسيته في تحقيق الرفاهية والسيطرة على الحواجز والمعوقات الناتجة عن ضغوط العمل، والتأكيد على أن الفرد كائن اجتماعي بطبعه من خلال العلاقات التي يبنها مع الأفراد باعتبارهم السند الاجتماعي في بيئة العمل لمواجهة المشكلات التي تواجهه لتحقيق جودة عالية في تكاتف الجهود بين الأفراد.

أولاً: نظرية التحليل النفسي.

صاحب مدرسة التحليل النفسي هو "فرويد: يرى" فرويد "أن جودة حياة العمل في الشعور بالسرور والسعادة، وتخفيف الآلام وهو هدف أساسي لسلوك البشري داخل بيئة العمل، وأيضاً تعني إشباع الغرائز إذ أن مبدأ اللذة هو المبدأ المسيطر على عملية الجهاز النفسي، كما يعتقد أن الحياة الوظيفية مليئة بالضغوطات والتوترات النفسية نتيجة عدم قدرة الفرد على إشباع حاجاته مما يتولد عنها الصراعات والتوترات النفسية المتعددة. (صفوت، 1989، صفحة 25)

ثانياً: المدرسة الإنسانية (نظرية الحاجات).

صاحب هذه النظرية هو "إبراهيم ماسلو "يعد" ماسلو "زعيم المدرسة الإنسانية والمنظر الرئيس فيها. إذ تزعم هذا الاتجاه الجديد في علم النفس أطلق عليها" ماسلو " القوة الثالثة بين التحليل النفسي والسلوكي وهو يؤكد على القيمة الذاتية لحياة العامل الوظيفية. (سعد، 1985، صفحة 115)

وإن جودة حياة العمل تتوقف على مستوى إشباع الحاجات العليا للفرد كتحقيق الأمن والثقة بالذات فيؤدي ذلك به إلى الشعور بالسعادة الوظيفية العميقة وسمو في العقل وإثراء حياة الفرد الداخلية. (بديوي، 1994، صفحة 8)

وأكد "فروم" على الجانب الاجتماعي للعامل إذ أنه أساس جودة حياة العمل وسعادتها، إذ يرى أن الإنسان اجتماعي بطبعه وأن غالبية مشكلاته ناتجة عن انفصاله وتفرد في مجتمعه. والشخصية السوية هي التي تكون اجتماعية ومنتجة وكذلك توفر المتعة النفسية. (السوداني، 1990، صفحة 85)

المطلب الثاني: أبعاد جودة حياة العمل:

بالرغم من وجود توافق بين أغلب الباحثين والمهتمين بموضوع جودة الحياة الوظيفية حول ضرورة الاهتمام بها داخل المؤسسة، غير أن الاختلاف بين هؤلاء تمثل في تحديد أبعادها.

وتعددت آراء الباحثين والكتاب حول أبعاد وبرامج جودة الحياة الوظيفية باختلاف أهداف كل دراسة وطبيعة عمل كل مجال تطبيق يستعين به الباحثين والكتاب، فقد أورد مجموعة من الأبعاد وهي (مشاركة العاملين، الأمن الوظيفي، الأجور والمكافآت السلوك الإشرافي) بينما أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في:

(توازن الحياة الوظيفية والشخصية، نظم الاتصالات التنظيمية، العلاقات مع الزملاء، بيئة العمل المادية، الأمان الوظيفي والسلامة المهنية، نظم التعويض، السياسات التنظيمية، نمط الإشراف) في حين يجد أن الأبعاد تتمحور حول كل من الرضا الوظيفي، ثقافة الاستجابة لمتطلبات الأسرة، تحفيز الموظفين، الدعم التنظيمي، التعويض، المرونة في ساعات العمل، السلوك الإشرافي والعاطفي، المكافآت والأجور، الاتصال والتواصل، الالتزام التنظيمي، تطوير السيرة المهنية.)

أولا: بيئة العمل المادية:

إن البيئة المادية المحيطة بالعمل تؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية للعمال moral فإذا سألنا العمال عن سبب انخفاض الروح المعنوية فإنهم في الغالب لا يدركون أن السبب وراء هذا الانخفاض هو ظروف العمل المادية وعلى ذلك فإذا لوحظ أن جماعة معينة روحها المعنوية أخذت في الانخفاض فينبغي أن نبحث في تلك العوامل المادية حتى نعثر على عوامل الخطأ فيها.

1 مفهوم بيئة العمل المادية :

تعددت التعاريف التي تناولت ظروف الفيزيائية نذكر منها:

ظروف العمل في كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه، وفي ميوله اتجاه العمل والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها والمؤسسية التي ينتمي إليها. (الشنوني، 2004، صفحة 205)

وعرف (هلوي سافال) ظروف العمل على ما قبل كل شيء ذات طبيعة مادية كالإضاءة، الضوضاء، الحرارة، وكذلك ذات طبيعة بسلوكولوجية ومعنوية كالعلاقات الأفقية مع باقي العمال، والعلاقات العمودية مع السلم الإداري، وهي ذات طبيعة تنظيمية كمحتوى العمل وأهميته وطبيعته. (حنان، 2007، صفحة 31)

ظروف العمل هي تلك الحماية الفردية بواسطة الأدوات والألبسة والأجهزة المعدة لذلك، والحماية الجماعية بتحسين التهوية والإضاءة والإقلال من المجهود بواسطة الآلات والاهتمام بالصيانة والأمن. (دمري، 1990، صفحة 69)

وبناء على هذه التعريفات نستخلص أن ظروف العمل في كل ما يحيط بالعامل من مواقف ومواجهات سواء داخل عمله أو خارجه، مما ينعكس إيجاباً أو سلباً على سلوكيات الفرد وأدائه.

أهمية دراسة ظروف العمل المادية- :

-الآثار السلبية لظروف العمل الشعور بالتوتر والإجهاد المتصلين بالأمراض الجسدية والنفسية والعقلية التي تؤثر على الإنجاز والإتقان والإنتاج بشكل عام.
والجدير بالذكر أن الآثار السلبية لظروف العمل لا تمس الموظف فقط في حد ذاته وإنما تمتد لتمثل تحدياً للمؤسسات التي يعمل بها أيضاً وتعيق مسيرتها الوظيفية الحالية والمستقبلية عن العمل والتطوير.

-ظروف العمل ينبغي أن ينظر إليها بصفاتها علما يحا ول تطوير أسسه النظرية وتقوية الأبحاث التطبيقية حوله كروية شاملة وبعيدة التطوير أداء مؤسسات المعلومات بشكل عام بزيادة كفاءة العاملين فيها، لا سيما في العالم العربي الذي لم يوجه اهتماماته بعد إلى البعد النفسي للعاملين وتأثيره على المنظمات والمؤسسات في تحقيق أهدافها. لأن تخطيط أي مؤسسة وتطويرها لا يتم معزل عن تفهم تأثير ظروف العمل على العاملين فيها، الأهم

جزء من نظام المؤسسة الذي تنفذ أهدافها من خلاله.

وبالمقابل توفر ظروف العمل الجيدة قد تدفع الفرد نحو الإنجاز والتفوق وتكون حافزا له لتحقيق أهدافه وتحفزه للعمل، لاعتقاد الفرد أما أساس وجوده، إلا أن دراسة ظروف العمل في أي مؤسسة بكل الأحوال لها فوائد عديدة بوصفها مؤشرة حقيقية لتقسيم سلوك العاملين سواء كان مليا أو إيجابية، لتقديم التوصيات اللازمة لتقليل النواحي السلبية في سلوك العاملين وأدائهم الوظيفي، وتنمية وتطوير النواحي الإيجابية التي تنتج من مستوى محدد مفيد من الظروف على السلوك الشخصي للعاملين وعلى مستوى العمل . (العيسوي، 1997، صفحة 87)

ثانيا :الموازنة بين الحياة العملية والخاصة:

تعتبر الموازنة بين الحياة العملية والخاصة أحد أهم عناصر وعوامل جودة الحياة الوظيفية، أن عناصر جودة حياة العمل تضم كلا من التمسك بقوانين العمل والتوازن بين الحياة والعمل، والعلاقات الاجتماعية في حياة العمل.

1 مفهومها :

تعددت وجهات نظر الباحثين حول مفهوم الموازنة بين الحياة العملية والخاصة تبعا لأبعاد المفهوم وزوايا النظر نحوه، حيث يعرفه كلارك الموازنة بين الحياة العملية والخاصة على أنها عملية إشباع حاجات البيت وحاجات العمل بحسن انسياب في ظل أقل مستوى من الصراع بينهما.

بينما أكد الباحثان (سبيكمان ومارشنتون) أن مفهوم الموازنة بين الحياة العملية والخاصة تم نقده من العديد من الباحثين، وقد أشار في دراستهما إلى أن مصطلح الموازنة بين الحياة العملية والخاصة يشير إلى عملية الفصل التامة بين العمل مدفوع الأجر وبين باقي الالتزامات ومجالات الحياة دون أي تداخل بين الحقلين.

2 العلاقة بين الموازنة بين الحياة العملية والخاصة وجودة حياة العمل:

تنوعت وتعددت تعريفات الباحثين حول مفهوم جودة الحياة الوظيفية وطبيعة إسهامها في تحسين بيئة العمل وحياة العاملين فيها، حيث عرف جاد الرب جودة الحياة الوظيفية على أنها العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين، والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها.

وذهب (كاسيكو) إلى أن جودة حياة العمل هي عبارة عن تصورات الموظفين حول مكان العمل : هل يشعرون بالأمن والرضا؟ هل لديهم القدرة على الموازنة بين حياتهم العملية والخاصة وكذلك القدرة على النمو والتطور كبشر. ومن خلال ما سبق ذكره؛ تظهر هناك علاقة ترابط واضحة ما بين جودة الحياة الوظيفية وقدرة الموظف على التوازن بين الحياة العملية والخاصة باعتباره جزء لا يتجزأ منها والذي يعطي انعكاسات مؤثرة على جودة العمل وحياة الموظف.

3:أهمية الموازنة بين الحياة العملية والخاصة:

أ أهمية الموازنة بين الحياة العملية والخاصة بالنسبة للمؤسسة:

تساهم إجراءات الموازنة بين الحياة العملية والخاصة في الإبقاء على الموظفين داخل المنظمات وبالتالي تقليل دوران الموظفين والحد من تكاليف عملية التوظيف وجلب الأعضاء الجدد إلى المنظمة حيث تزيد عملية الموازنة بين الحياة العملية والخاصة لدى

الموظفين من الأثر الايجابي على الربح والنمو داخل المنظمة زيادة التزام وارتباط الموظفين بعملهم.

ب أهمية الموازنة بين الحياة العملية والخاصة بالنسبة للموظفين :

تساهم الموازنة بين الحياة العملية والخاصة في زيادة قدرة الموظفين على استغلال كفاءاتهم وقدراتهم وتطويرها بالتدريب والتعليم تزيد من مستوى الرضا الوظيفي لديهم وزيادة شعورهم بالأمان الوظيفي داخل المنظمة، وكذلك تقليل الغياب المتكررة عن العمل

لأسباب متعلقة بالحياة الشخصية. (سلطان، 2015، الصفحات 16-19)

ثالثا: الصحة والسلامة المهنية:

تعتبر السلامة والصحة المهنية مسؤولية كل فرد في موقع العمل ومرتبطة بعلاقة متعددة مع من حوله من الأشخاص والآلات والأدوات والمواد وطرق التشغيل وغي رها، فالسلامة المهنية لا تقل أهمية عن الإنتاج وجودته والتكاليف المتعلقة به، وتهدف خدمات السلامة المهنية إلى حماية العاملين في مواقع العمل المختلفة من الأخطار المهنية المتمثلة في حوادث وإصابات العمل ذات الصلة بالمهنة، مع السعي لتوفير علاقة إيجابية بين الفرد العامل وبيئة العمل المحيطة به.

1 مفهوم الصحة والسلامة المهنية:

قبل التطرق إلى مفهوم السلامة الصحة المهنية، لابد من شرح بعض المصطلحات.

السلامة المهنية: يقصد بها " حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل وفي مقدمة هذه العناصر، العنصر البشري ". (موسى، 2009، صفحة 2)

أما الصحة المهنية فيقصد بها" حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل الإصابة في مكان العمل." (موسى، 2009، صفحة 2)

إذن فالسلامة والصحة المهنية تعرف على أنها" توفير ظروف عمل آمنة مناسبة لكل من العامل وأداة العمل." (الخطيب، 2011، صفحة 98)

1-أهداف الصحة والسلامة المهنية

تتلخص أهداف الصحة والسلامة المهنية في حماية عناصر الإنتاج من الضرر والتلف الذي يلحق بها، من جراء وقوع حوادث وإصابات عمل. وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية بهدف تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر للعاملين على مستوى المؤسسات، وذلك بتطبيق مجموعة من الاحتياطات الوقائية كالأتي:

أ. حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل، وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والإصابات والأمراض المهنية.

ب. الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وما يحتويه من أجهزة ومعدات، من تلف والضياع نتيجة للحوادث.

ت. توفير وتنفيذ كافة إجراءات السلامة المهنية، التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري والمادي.

تستهدف السلامة المهنية كمنهج علمي، تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم، والحد من نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم، وهم يتعايشون بحكم ضروريات الحياة، مع مواد وآلات يمكن بين ثناياها، الخطر الذي يهدد حياتهم وتحت ظروف غير مأمونة تعرض حياتهم بين وقت آخر لأخطار فادحة.

ث. التأكد من ملائمة العمل لصحة العامل، أي ملائمة الحالة الجسمانية العقلية للعمل المرشح لأدائه، واتباع مبدأ العمل المناسب للعامل المناسب.

ج. الاكتشاف المبكر والعلاج الفوري المناسب للأمراض والعلل التي تصيب العامل أثناء قيامه بعمله، وتأكيد مبدأ العناية والكشف الروتيني للعاملين. محاولة تعميق وزيادة المعرفة الطبية في مجال الطب الصناعي، وذلك بالقيام بكل الدراسات العلمية والطبية وتتبع دراسة كل نتائج الأزمات والكوارث التي وقعت والاستفادة منها في المستقبل لتطوير الخدمات الصحية. (موسى، 2009، الصفحات 17-18)

إن تهدف السلامة المهنية إلى حماية عناصر الإنتاج وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات الوقائية بهدف تأمين بيئة عمل خالية من المخاطر.

أهمية الصحة والسلامة المهنية:

أ. تقليل تكلفة العمل :

إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة في حوادث العمل والأمراض الصحية هذه التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة التعويضات المدفوعة للعاملين.

ب. توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر : إن الإدارة المسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى أضرار بالعاملين أثناء عملهم، إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي.

ت. توفير نظام عمل مناسب : من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو ح وادث أو مرض.

ث. التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض المهنية : إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية.

ج. تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين : إن توفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الإدارة، يشعرهم بأهميتهم ويبني جسور التعاون بينهم وبين إدارتهم.

ح. تخلق الإدارة الجيدة السلامة للمنظمة تجاه المنافسين هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الأكفاء والاحتفاظ بأقل الكفاءات. من هذا المنطلق تسعى المنظمات بصورة عامة توفير بيئة مهنية ملائمة، ومناسبة للعاملين بها والحفاظ عليها تحقيقاً لأهدافها في تحسين الإنتاجية وتطويرها. (موسى، 2009، صفحة 244)

رابعاً: الاستقرار والأمان الوظيفي:

ويعتبر الأمان والاستقرار الوظيفي من أهم أبعاد جودة الحياة العمل، فهو محدد مهم لصحة العاملين ورفاهيتهم الجسدية والنفسية. فرفع درجة الطمأنينة لدى العامل على مستقبله الوظيفي، وإنهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل، ينتج عنه شعور العامل بالراحة والاستقرار النفسي بما يرفع من معنوياته وينعكس إيجاباً عليه. وهو كذلك " ثبات العامل في عمله وعدم الانتقال إلى تنظيم آخر، هذا إذا كان ذلك التنظيم يشكل مستقبلاً مهنيًا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية ونفسية متداخلة لتحقيق التكامل والاستقرار ". ويعرف - الاستقرار على أنه ثبات العامل في المصنع حتى التقاعد. (محمد، مجتمع المصنع، 1972، صفحة 108)

-كذلك إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عملة والعمل على تحرره المعقول من الخوف ما دامت الإجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات وكان إنتاجه لا يدعو للقلق كذلك يجب أن ينتهز المسؤولون الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية وضمان أمنه الصناعي وترقيته.

1- أهمية الأمان والاستقرار الوظيفي:

يعتبر العمل المصدر الوحيد للدخل، فهو يؤمن للعامل حياته ومعاشه ويظهر فيه إمكانياته وقد ارته ويثبت كفاءاتها المهنية.

ولثبات - العامل في عمله واستقراره فيه انعكاسات إيجابية عليه وعلى المؤسسة ككل، فالعامل المستقر في عمله متطبع بأنماط الجماعة ومتشبع بثقافة المنظمة، عكس العامل كثير التنقل الذي يبحث دوما عن التكيف والتلاؤم مع السلوكيات الجديدة لجماعة العمل، المقبول منها والمرفوض وبالتالي قد يصعب، عليه الاندماج مع هذا المجتمع الجديد في فترة وجيزة بل يستدعي ذلك وقت طويل هو مضيعة للوقت والجهد، وحتى المال (تكلفة الإنتاج)، هذا بالنسبة لفرد واحد فما بالك بعدة أفراد.

ومن مزايا استقرار العامل إتقانه لعمله والتحكم في آلياته، وبالتالي نقل من عوامل التعب ونخفض من احتمالات الوقوع في حوادث العمل. كما أن للعامل المستقر في عمله حظوظا أكبر في التقدم المهني وبلوغ أعلى السلم التدرجي من غيره من العمال بحكم إتقانه لعمله وتنامي خبرته واندماجه داخل المنظمة.

- وإن استقرار أعضاء الجماعة في العمل يزيد من تماسك وترابط أعضائها، فكلما دام انتماء أفراد الجماعة للمؤسسة زاد تماسكها، والعكس صحيح، فكلما ترك فرد من أعضائها المؤسسة زاد احتمال تفككها، لأن المغادر للجماعة حمل معه أفكاره وصفاته الجامعة لجماعة العمل، والوافد الجديد قد يحمل معه من الأفكار والأنماط ما يجعل بتفكيك الجماعة أن استقرار المؤسسة ونجاحها من استقرار أعضائها ونماء كفاءاتهم، فبدونهم ليس لها وجود، ومصيرها الاضمحلال والفناء.

فاستقرار الأفراد وتماسك جماعات العمل يجعل من المؤسسة مجتمع صغير تجمع أفراد ثقافة وهدف واحد (الإنتاج) ، وهوية واحدة هي المؤسسة، يأتونها صباحا للدفع بها من أجل الاستمرار ولا يتركونها مساء إلا من أجل العودة إليها في الصباح، ويتحقق ذلك من خلال توفير المؤسسة لإفرادها عوامل الشعور بالأمان النفسي والجسدي والمادي، إلى أن تكون المؤسسة مصدر سعادة لإفرادها ومستقبلا مهنيا لهم. (ليازيد،

2014، الصفحات 202-203)

2 مظاهر الأمان والاستقرار الوظيفي:

قلة الشكاوى :

تعتبر ظروف العمل غير المناسبة وعلاقات العمل المتردية بين المشرفين والأتباع من العوامل المولدة للشعور بالغبن والإحساس بالظلم، خاصة في ظل عدم تساوي فرص الترقية والحصول على المكافآت

كل هذا يؤدي إلى كثرة الشكاوى كتعبير تلقائي عن السخط وعدم الرضا عما يحدث.

"الشكوى : هي شعور شخصي حقيقي أو متصور من جانب الموظف بالغبن ولا العدالة في علاقاته الوظيفية. "

والشكاوى أولى المؤشرات التي تعبر عن الرغبة في ترك المؤسسة، وهي توحى بوجود مشاكل ومعانات وظيفية لدى العمال وجب على المشرفين الاهتمام بحلها ومعالجتها للتقليل من حدة تأثيرها على العمال.

وكلما قل معدل الشكاوى عبر ذلك عن مدى استقرار العمال في المؤسسة، فانخفاض نسبة الشكاوى بالمصنع دليل على أن هناك استقرار ورضا عن العمل، وعدم وجود ظلم في المصنع يشعر العامل بالعدالة وبالتالي ترتفع الروح المعنوية عند العمال ويزيد حماسهم لتحسين العملية الإنتاجية.

الراحة النفسية والانسجام مع جماعة العمل :

الراحة النفسية شعور داخلي ينتج عن الانسجام مع العالم الخارجي، وفي المؤسسة ينتج خصوصا من عدم تعرض العامل إلى عقوبات تأديبية، الشيء الذي يكسبه قوة في الشخصية بين أفراد المؤسسة ويدفعه للعمل أكثر لإثبات قدراته وكفاءته، وعكس ذلك إذا تعرض العامل إلى عقوبات وتأنيب متواصل من طرف مسؤولية، خصوصا إذا كانت ظالمة، تولد لديه الرغبة في الانتقام عن طريق تعطيل العمل بالتغيب أو التمارض ويصل به الحد في بعض الأحيان إلى التسبب في حوادث عمل.

قلة حوادث العمل : إن استياء العمال على مشرفيهم، وعلى النظام السائد في المؤسسة ينعكس سلبيا على الحالة النفسية للعمال، فيدفعهم إلى القلق واليأس، والتعب العضلي دو

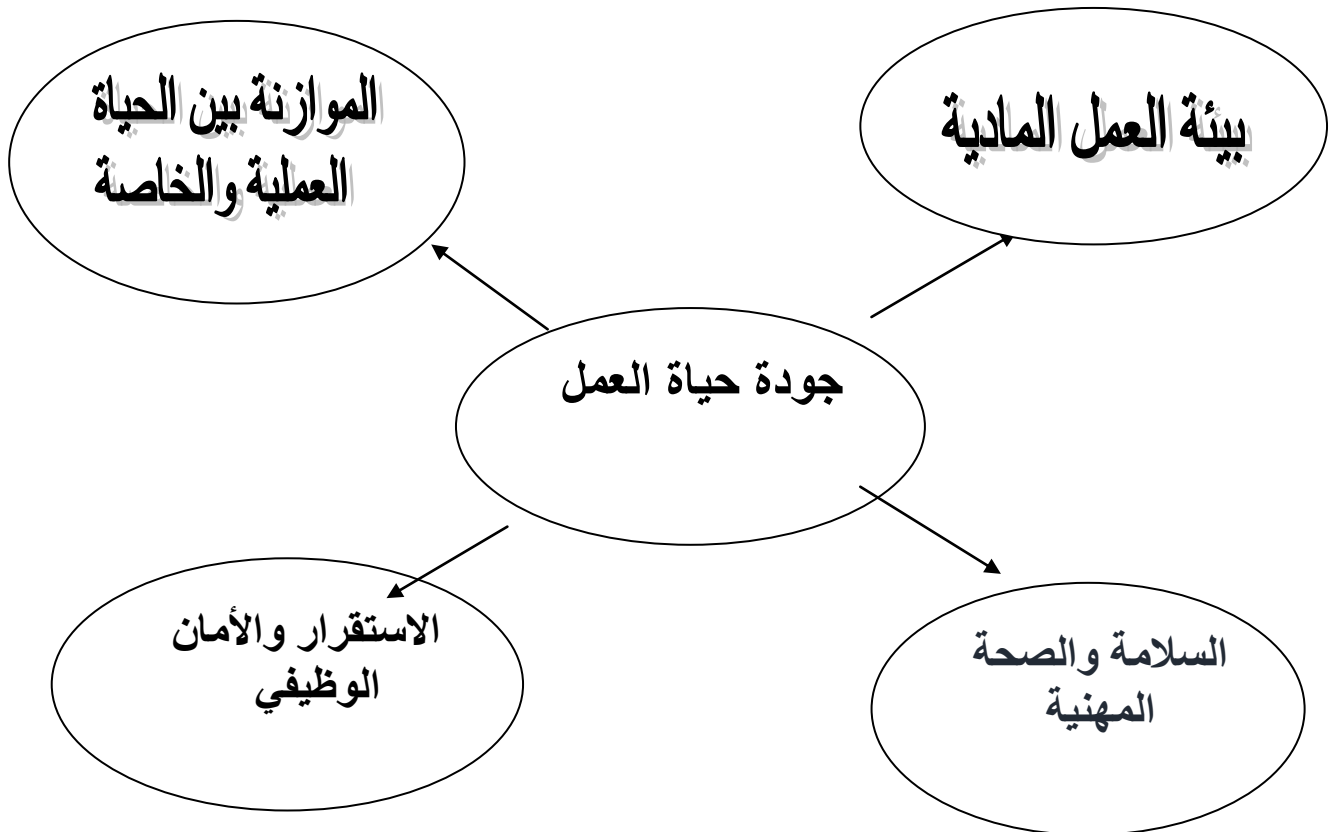
الأسباب النفسية، والذي يقلل من تركيزهم مما يزيد من احتمال وقوعهم في حوادث مهنية تلحق بهم وبالمؤسسة أضرار كان بالإمكان تفاديها.

المواظبة على العمل: إن انخفاض نسبة الغياب عند العمال وعدم التأخر عن مواعيد العمل، كلها مؤشرات تدل على الاستقرار داخل المؤسسة، فالعامل المواظب على الحضور إلى عمله في المواعيد المحددة لها، يعني أنه لا يشعر بأي تدمير نحو عمله، وأنه يرى فيه مستقبلاً مهنياً له.

الشعور بالأمان: تظهر أهمية الشعور بالأمان بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية وتتضمن الحاجة إلى الأمان من الحماية من المخاطر المادية، الصحية والحماية من التدهور الاقتصادي إضافة إلى تجنب المخاطر الغير متوقعة. (ليازيد، 2014، الصفحات 204-206)

والشكل التالي يلخص مكونات أبعاد جودة حياة العمل في هذه الدراسة:

الشكل رقم (01) يوضح أبعاد جودة حياة العمل في هذه الدراسة:



المصدر:

من إعداد الطالب اعتمادا على ماسبق نستنتج من الشكل السابق أنه هناك عدة أبعاد لجودة حياة العمل التي من خلالها أن توفر المؤسسة بيئة عمل آمنة وصحية وكذا توفير الراحة والاطمئنان للعاملين في مكان العمل ومراعاة احتياجات العمل سواء إن كانت احتياجات مادية أو معنوية أو أسرية وذلك عند تطبيق برامج جودة حياة العمل.

المطلب الثالث :عوائق تطبيق جودة حياة العمل:

أولا :موقف الإدارة:

يتطلب تطبيق برنامج جودة الحياة الوظيفية جو من الديمقراطية في مكان العمل، لذا يجب على المدراء أن تكون لهم الرغبة القوية في مشاركة صلاحية اتخاذ القرارات مع مرؤوسيه، ومنحهم فرصة إبداء عن آرائهم، والمشاركة بقوة في جميع الشئلة المنظمة، إلا أن ذلك صعب التحقق، لأن الكثير من المدراء يعتبرون التخلي عن بعض من صلاحياتهم بمثابة تهديد لوجودهم، لذلك تكون هناك معارضة قوية ضمن مثل هذا برامج

ثانيا :موقف الاتحادات والنقابات العمالية:

قد يتولد عن الاتحادات، والنقابات العمالية شعور بأن برامج جودة الحياة الريفية تسعى إلى تسريع من وتيرة أداء العمل وتحسين الإنتاجية، دون دفع أي عوائد كافية للعاملين. أي أنها مجرد وسيلة لزيادة الأداء، والإنتاجية، وإزالة هذه المخاوف يجب على الإدارة ترويج برامج جودة الحياة الوظيفية لتفسير أهدافها، والفوائد التي ستعود على العاملين من جراء تطبيقها.

ثالثا :التكلفة المالية:

ترى الإدارة بأن التكلفة الرأسمالية، والمصاريف اليومية التشغيلية لبرامج جودة الحياة الوظيفية ضخمة تفوق قدرة المؤسسة، علاوة على أنه لا يوجد ما يضمن فاعلية، ونجاعة تطبيق هذه البرامج، مما يدعو من سماع القرار التفكير مرارا قبل توفير ظروف عمل جيدة، ومنح أجور جيدة، وتنفيذ برامج جودة الحياة الوظيفية، وتبديد المخاوف يجب تطبيق هذه البرامج بعناية وحذر ضمن ميزانية محددة مسبقة وصول النتائج المرجوة .

(ساخي، 2016، الصفحات 113-114)

خلاصة الفصل الأول:

من خلال هذا الفصل اتضح معنى جودة الحياة الوظيفية وأهم العوامل التي تساهم في تحقيقها، وتعزيزها، وكذا البرامج التي لها أثر ايجابي على سلوك الموظفين، ومدى أهميتها، وما تمثله بالنسبة إلى الموظفين، والمنظمات التي تسعى إلى التقدم والتميز. إذ تعتبر جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة التي ترقى بالعنصر البشري إلى مستويات أعلى من تقدير والاحترام، من خلال الاهتمام به والعمل على توفير كل سبل الراحة النفسية والجسدية له، ما يزيد من ولاء وانتماء العنصر البشري لمنظمتها، فيكسر طاقاته وإمكاناته لخدمتها والتضحية من أجل تقدمها وازدهارها.

الفصل الثاني

إدارة المنشآت الرياضية

تمهيد

- 1- المنشآت الرياضية في العصر القديم
- 2- المنشآت الرياضية في العصر الحديث
- 3- مفهوم المنشأة الرياضية
- 4- إدارة المنشآت الرياضية
- 5- خصائص المنشآت الرياضية
- 6- أسس تخطيط المنشآت الرياضية
- 7- تعريف الإمكانيات
- 8- أهمية الإمكانيات في التربية الرياضية
- 9- مبادئ الإمكانيات الرياضية
- 10- أنواع الملاعب
- 11- مزايا دراسة امكانيات المنشأة الرياضي

تمهيد:

لكي يمكن لكل فقرة تعليمية في المنهج الدراسي أو تدريبية في النشاط الرياضي أن تحقق أهدافها فإنه من الضروري توافر المنشآت الرياضية بشكل كاف فكما أن الأماكن المناسبة ضرورية من أجل تعليم ناجح وممارسة جيدة ، فهي أيضا مطلوبة من أجل ممارسة ناجحة وجيدة في التربية البدنية والرياضية.

إن النقص في الأماكن التعليمية والمنشآت الرياضية المناسبة والملاعب هي أسباب استمرار البرامج الهزيلة للتربية البدنية والرياضية وهذا لا يعني أن البرامج الجيدة والممارسة الجيدة لا يمكن أن تقوم على الإمكانيات والمنشآت القديمة والغير مناسبة وإنما يعني أنه على الأقل يمكن توافر الأرض الفضاءات الكافية لتعليم مجموعة رياضية بطريقة فعالة وبعض البرامج الممتازة التي تقام على المنشآت القديمة بينما تقدم أسوأ البرامج في المنشآت الحديثة والتجهيزات الحديثة.

وإن نجاح المنشآت الرياضية في تحقيق أهدافها يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة وفعالية الإدارة وطريقة تسييرها والمبادئ الأساسية التي يتمسك بها المشرف في التخطيط للمنشآت والإمكانيات الرياضية حيث أن المشرف هو أعلم بما يجب أن تحتاج إليه المنشآت من تسيير اتخاذ القرارات.

1- المنشآت الرياضية في العصر القديم:

يرجع الفضل لإقامة المنشآت الرياضية إلى الإغريق حيث أنهم أول من اهتم بإقامة دورات رياضية.

والتسمية الحالية للدورات الأولمبية مأخوذة عنهم إذا أقاموا عام 468 قبل الميلاد دورة رياضية في مدينة "اوليمبيا" استمرت لمدة خمسة أيام اشترك فيها أعداد كثيرة من اللاعبين الإغريق الذين حضروا من مختلف المقاطعات مما اضطر المسؤولين لإقامة إنشاء عدد من الملاعب الكبيرة التي تتسع لاستيعاب للأعداد الوفيرة من المتفرجين الذين حرصوا على متابعة المباريات ومشاهدة وتشجيع الأبطال وقد أطلق على الملعب الرئيسي الكبير لفظ إستاد *STADAM* وكان يطلق في بداية الأمر على مضمار الجري وفي أثناء العصر الروماني أطلق لفظ استاد على مجموعة من المنشآت الرياضية التي تضم الملاعب الآتية:

1-1- ملعب البنثاثون:

رياضة البنثاثون الرومانية القديمة تقابل رياضة الخماسي الحديث حاليا ولكنها كانت في ذات الوقت عبارة التنافس في خمس رياضات هي العدو، الوثب العالي، قذف القرص...

1-2- ملعب الهيبودروم:

وخصص هذا الملعب في عصر الرومان لسباقات الفروسية والعربات، كما كان يخصص هذا الملعب أيضا لإقامة الرقصات أثناء الأعياد المختلفة والمواسم، بالإضافة لاستخدامه في التنافس بين الخطباء والشعراء.

1-3- البلاسترا:

هو مكان للتدريب حيث خصص لتعليم وإعداد اللاعبين وتدريبهم على الفنون الرياضية المختلفة. (درويش، 1998، صفحة 59)

1-4- الليونيدون:

وهو مكان معد ومخصص لاستضافة وإقامة اللاعبين والزوار من المقاطعات البعيدة المختلفة تقابله القرى الرياضية في العصر الحالي

1-5- الكولوسيوم:

وهو أشهر الملاعب التاريخية القديمة الذي شيده الإمبراطور "فسباسان" فوق بحيرة صناعية بروما، ولكنه توفي قبل إتمام بناؤه واستكمل ابنه الإمبراطور تيتس بناؤه عام 80 ميلادية ويعتبر الكولوسيوم أول استاد أقيم على أسس علمية هندسية حيث روعي عند تصميمه المداخل والمخارج والملعب الرئيسي له ببيضاوي الشكل أقيمت حوله مدرجات عبارة عن أربعة طوابق بلغ ارتفاعها 48 مترا تستوعب حوالي 80000 ثمانين ألف متفرج، كما الحق له به مدرسة لتعليم فنون المصارعة وتم تجميل واجهته من الخارج بمجموعة من التماثيل المصنوعة من المرمر والرخام ويعتبر عام 1890 هو بداية التقدم الحقيقي للمنشآت الرياضية التي أخذت كثير من الدول الأوروبية تطويرها على أيدي خبراء متخصصين في هذا المجال وخاصة ألمانيا، فلندا، إيطاليا ثم انتقلت تكنولوجيا التجهيزات الرياضية إلى إنجلترا وفرنسا وأمريكا ودول أخرى ويمكننا متابعة هذا التطور التكنولوجي الهائل يتبع الدورات الأولمبية المختلفة بداية بدورة ميونيخ الأولمبية 1972 حتى آخر الدورات الأولمبية الحديثة حيث نلاحظ مدى تنافس الدول في إظهار ما لديها من تقنيات حديثة متطورة في مجال المنشآت الرياضية أسوأ بباقي المجالات الحيوية الهامة لهذه الدول العظمى.

2- المنشآت الرياضية في العصر الحديث:

1-2- المدن الرياضية:

تظهر أهمية المدن الرياضية، عند تنظيم دورات أو بطولات دولية أو مهرجانات شباب بالإضافة لدورها الهام في إعداد وتجهيز الفرق والمنتخبات القومية وللمدن الرياضية مواصفات ومشتملات خاصة بهما يمكن أن نوردتها فيما يلي:

- الملعب:

يشتمل على ملعب قانوني لكرة القدم وحوله مضمار للعدو ومسافة 4 متر يحتوي على عدد من 6-8 حارات مع التجهيزات الخاصة لميدان مسابقة ألعاب القوى من الوثب بأنواعه القفز بالزانة ، الرمي بأنواعه بالإضافة إلى مدرجات المتفرجين التي تتسع لأكثر من 25000 متفرج ومقصورة لكبار الزوار وأماكن الإعلاميين ، وتستعمل المنطقة

الموجودة أسفل المدرجات للخدمات المختلفة مثل المداخل والمخارج، الاشتراكات وصالات الاستقبال، غرف التدليك ودورات المياه، ورشات لصيانة والمخازن. (درويش، 1998، صفحة 60)

- الصالة المغطاة:

يجب ألا تقل الحلبة الموجودة في وسط الصالة المغطاة عن 45 مترا طول 27 مترا عرض، وذلك لإمكانية استغلالها في أكثر من رياضة بالإضافة لوجود مدرجات المتفرجين وتستغل المنطقة أسفل هذه المدرجات في توفير الخدمات المختلفة للاعبين والإداريين والحكام من دورات المياه والمخازن، الخدمات الطبية... الخ. كما يجب أن تلحق بهذه الصالة الرئيسية صالة أخرى تمارس عليها، أنشطة متنوعة ومسرح وغرف الاجتماعات مع صالة أخرى تستخدم كمكان لمشاهدة التلفزيون وكفئيريا مع مختلف الخدمات الأخرى مثل المخازن وأماكن الصيانة.

3- الملاعب المفتوحة:

من الضروري توفير مجموعة من الملاعب المفتوحة داخل المدينة الرياضية وهذه الملاعب تكون أرضيتها من المسطحات الخضراء للممارسة كرة القدم، الهوكي، كرة اليد، بالإضافة لتوفير ملعب جمباز فني مفتوح، مع ملاعب مفتوحة أخرى لكرة السلة واليد والطائرة، التنس مع توفير مدرجات خاصة لكل ملعب.

4- حمام السباحة والغطس:

يجب توفير حوض السباحة الأولمبي (50 x 21) مترا بعمق 2.10 متر بالإضافة لحوض غطس منفصل لا تقل أبعاده عن (15 x 12) متر بعمق متدرج يبدأ بـ 3.5 متر من جميع الجوانب حتى يصل إلى المنتصف بعمق 5.25 متر مزود بمصعد مع توفير حوض للتدريب (12.5 x 25) متر وحوض آخر للإحماء قبل المسابقات مع توفير مدرجات حوض السباحة الأولمبي تستغل المنطقة الموجودة أسفلها كغرف خلع الملابس.

5- مناطق الإعاشة:

وهي مجموعة من الغرف المخصصة للنوم بحيث لا يقل عددها عن 100 غرفة مزودة بالخدمات الفندقية وتكييف هواء مركزي وصالات للاجتماعات والجلوس ومكتبة مزودة بالكتب وشرائط الموسيقى والفيديو، وكافيتيريا ومطعم رئيسي وكل ما يوفر للاعبين احتياجاتهم طول فترة إقامتهم.

6- الخدمات المركزية:

وهي المسؤولة عن توفير الخدمات العامة للمنشآت لإمدادها بالكهرباء والمياه وشبكة الصرف الصحي والاتصالات والطرق الرئيسية والفرعية الموجودة بالمدينة وأماكن انتظار السيارات والمركز التجاري والخدمات الأخرى السياحية البريدية الاستعلامات، الأمن ... الخ.

3- مفهوم المنشأة الرياضية:

تعتبر المنشأة الرياضية العنصر الأساسي لكل مسعى في التطور الرياضي فهي تتحكم في المستقبل الرياضي كله، تشكل القاعدة التي بدونها لا يمكن القيام بأي مسعى لتعميم وتوسيع الممارسات الرياضية. (- المرسوم التنفيذي رقم: (91-416) المؤرخ في 2-11-1991، الجزائر، 1991)

ويعود مفهوم المنشآت الرياضية حسب المرسوم التنفيذي (91-416) المؤرخ في 1991/11/02 يحدد شروط إحداث المنشآت الرياضية واستغلالها، والمنشآت الرياضية التي سنتطرق إليها هي منشآت ذات الطابع العمومي والتي نتعرف على مفهومها القانوني خلال الرجوع إلى المادة 02 من القرار الوزاري المشترك والمؤرخ في 1993/02/03 المتعلق باستعمال المنشآت الرياضية العمومية لغرض الممارسات الرياضية التربوية والتنافسية الجماهيرية في الوسط التربوي، والمقصود بالمنشآت الرياضية ذات الطابع العمومي هي كل هيكل مهية للنشاط الرياضي التابع لسلطة دواوين المركبات المتعددة الرياضات في الولايات والقاعات المتعددة الرياضات والملاعب التابعة لسلطة الإدارة المكلفة بالشبيبة والرياضة بالإضافة إلى هذا القرار نجد التعرض لهذا النوع من المنشآت ضمن أحكام الأمر (95-05) لا سيما المواد من 88

إلى 99 من القرار الوزاري حيث يمكن أن نفهم من خلالها أن المنشآت الرياضية العمومية هي تلك التي أنجزت بالمساهمة المالية للدولة أو الجماعات المحلية لهذه المنشآت استعمال خاص، حيث يكون تعاملها بصفة مجانية لرياضة النخبة والمستوى العالي وللتربية البدنية والرياضية وللتنظيمات الرياضية للمعاقين والمتخلفين ذهنياً ولعمليات تكوين الإطارات الرياضية التي تقوم بها المؤسسات العمومية، والمنشآت الرياضية هي كل منشأة مفتوحة للجمهور معدة خصيصاً للممارسات الرياضية والبدنية، التي تتوفر فيها الشروط التقنية والصحية والأمنية لاحتواء النشاطات الرياضية والبدنية.

4- إدارة المنشآت الرياضية:

4-1- الاعتبارات الضرورية في تصميم المنشأة الرياضية:

هناك العديد من العناصر التي يجب أن تراعى عند تصميم المنشأة الرياضية والشروع في العمليات الخاصة بالتسهيلات والإمكانات الرياضية الخاصة به نذكر منها ما يلي:

1- احتياجات المستخدمين له حيث يجب أن تصمم المنشآت الرياضية طبقاً لطبيعة استخدامها من جانب المستخدمين، كما يجب أو توضع متطلبات الاتحاد الدولي في الاعتبار.

2- يجب أو يوضع أمام المهندسين الذين سوف يصممون المنشأة الرياضية التفاصيل الكاملة باستخدامها مثل طبيعة أرضية المنشأة، ومتطلبات الإضاءة، ومتطلبات نظام الصوت، وطبيعة الاستخدامات المتعددة للحجرات والقاعات، وللتخزين وحجرات الملابس، ومساحات الممارسة الرياضية.

3- على هؤلاء الذين سوف يديرون المنشأة الرياضية أن يخططوا جيداً لكيفية إدارته، وتحقيق أفضل استخدام له وعمليات النظافة وركن السيارات وأساليب إزالة الفضلات والنفايات، وأن يضعوا في الاعتبار استخدامات المنشأة من جانب المعاقين كما أن عليهم أن يحددوا الخدمات المطلوبة للمشاهدين به.

4- يجب أن يوضع في الاعتبار كيفية وصول كل من المتفرجين والمستخدمين والعاملين إلى المنشأة الرياضي. (حمادة، 1999، صفحة 153)

2-4- الاعتبارات الضرورية في بناء المنشأة الرياضية:

- 1- يجب بناء المنشأة الرياضية على أساس أنه سيستخدم على المدى الطويل أن بناءه من خلال ذلك قد يكلف أكثر، ولكنه سوف يوفر كثيرا في المستقبل.
- 2- الأدوات ومواد البناء الجيدة التي تستخدم في المبنى سوف توفر كثيرا على المدى الطويل كما أن استخدامها سيكون أفضل.
- 3- يجب أن يوضع في الاعتبار المواد المتاحة حيث سيؤثر ذلك في الوفاء بتكاليف البناء.

- 4- إذا ما كان المنشأ الرياضي سوف يستخدم في مسابقات دولية فيجب مراعاة أن تكون مواصفات البناء منمذة طبقا للقواعد التي تصنعها الاتحادات الدولية.

3-4- الاعتبارات الضرورية في استخدامات المنشأة الرياضية:

- 1- عند بداية تصميم المنشأة الرياضية يجب أن يوضع تصور لما سيكون عليه المبنى من حيث ما يلي:
 - عدد الأفراد الذين سيعملون به وعمل كل منهم.
 - تكاليف الانتفاع، وصيانتة، والحفاظ عليه، وإجراءات الأمن.
 - عدد الساعات التي سوف يستخدم خلالها.
- 2- ما هي الأنشطة الأخرى التي يمكن استغلال المنشأ الرياضي فيها بجانب الاستخدامات الرياضية (حفلات، الاستقبال، والاجتماعات، مكتبة... الخ).
- 3- يجب أن تتمشى استخدامات المنشأة الرياضية مع اتجاهات المجتمع وأن تكون استخدامات أدواته وأجهزته ومبانيه آمنة وجذابة.
- 4- يجب أن تدار المنشأة الرياضية بأسلوب يضمن دخل مادي يعوض التكاليف صيانتة استهلاكاته وذلك من خلال وضع السياسات وتكاليف الاستخدام.
- 5- تكاليف عمالة المنشأة الرياضية تعتبر هي أكبر المصروفات الجارية، يجب التأكد من تغطيتها مع المحافظة على كفاءة العمل، والأدوات والأجهزة.

- 6- ضرورة وضع موجز لعمليات المنشأة الرياضية وتعديله عند اللزوم مثل رسم الأرضيات مراسم الاستخدام، وقوائم الأدوات الرياضية وكيفية استخدامها وواجبات عامة للعاملين به، ومسؤوليات العاملين في حالة الطوارئ ومتطلبات إدارة المبنى.
- 7- وضع نظم العمل واستغلال المنشأة الرياضية مثل السيطرة على الجوانب المالية والتقارير وتأمين المبنى ضد الحرائق والسرقات وتدريب العاملين وموجز للسياسات.
- 8- وضع خطة مادية لموارد الإحلال والتجديد. (حمادة، 1999، صفحة 158)

5- خصائص المنشآت الرياضية:

لاعتبار منشأة أنها رياضية لا بد أن تتوفر على العنصرين التاليين:

- أن تكون مفتوحة للجمهور ويقصد من ذلك عدم الاستعمال على فئة معينة من الناس، وأن تكون المنشأة مفتوحة للجميع، فهي ذات استعمال مشترك بين جميع الناس سواء تعلق الأمر بالرياضيين أو المتفرجين أو غير ذلك من الناس.

- أن تكون المنشأة معدة للممارسة البدنية والرياضية أو الترفيهية يجب أن تكون المهمة الرئيسية والأساسية لهذه المنشأة هو أن تمارس فيها النشاطات البدنية والرياضية وأما النشاطات الترفيهية وإما النشاطين معا. (المرسوم التنفيذي رقم: (416-91)، المؤرخ في 2-11-91. الجزائر)

وباعتبار المنشأة معدة خصيصا لمثل هذه الممارسات لا يمنع من إمكانية أن تمارس فيها بصفة تبعية أو عرضية نشاطات أخرى غير الممارسات الرياضية والبدنية بمختلف أشكالها كأن تكون نشاطات ثقافية أو عروض اجتماعية أو تظاهرات ذات طابع سياسي قصد جعل المنشآت ذات مردودية أحسن، وممارسة هذه النشاطات لا يغير من كون المنشآت تمارس فيها بصفة تبعية منشآت رياضية فالمهم هو أنها مفتوحة للجمهور ومعددة خصيصا للممارسات البدنية والرياضية بمختلف أشكالها وأن النشاطات الأخرى تمارس بصفة عرضية أو تبعية.

6- أسس تخطيط المنشآت الرياضية:

هناك عدة مبادئ أساسية يجب مراعاتها عند التخطيط لإقامة النوادي ومراكز التدريب والاستادان والقرى الرياضية من أجل الاستغلال الأمثل وضمان فاعلية وسهولة وسلامة استعمالها حتى تحقق الهدف التي أنشئت من أجله، ونبين أهم هذه المبادئ التي ينبغي وضعها من الحسابان والدراسة قبل التنفيذ فيما يلي (المقصود، 2004، صفحة 18)

- اختيار الموقع:

يتوقف دراسة هذا العنصر على نوع المنشأة الرياضية المطلوبة لإقامتها، حيث يختلف اختيار الموقع ومساحته بالنسبة لإنشاء بعض الملاعب الصغيرة عن مراكز تدريب الناشئين وعن المجتمعات الرياضية بالولايات والمدن الكبيرة ويراعي في ذلك الحجم، الكثافة السكانية والطلب الاجتماعي والرياضي للممارسة، ويفضل اختيار الموقع الذي يبعد عن المناطق السكانية بمسافة أقل عن (04 كيلومترات) بالنسبة للشباب، (02 كيلومتر) بالنسبة للأطفال حتى يسهل إنشاء شبكة من المواصلات السريعة تتجه من جميع أطراف المدينة إلى الملاعب أو يمكن قطع المسافة سيراً على الأقدام.

- وسائل المواصلات:

والتي يستحسن أن تكون المنشأة الرياضية قريبة من المدينة أو القرية بالنسبة لاختيار موقع الملعب والمدن الرياضية ويجب دراسة أقصى حد لضبط حركة المرور والتنقل في أيام المباريات الرسمية حتى تتمكن توفير وسائل النقل للمشاهدين من وإلى الملعب في أقل وقت ممكن.

- التجانب الوظيفي للملاعب والوحدات:

أ- إن وحدات نزع الملابس ودوريات المياه والحمامات قريبة من أماكن اللعب.
ب- يجب أن تكون جميع الملاعب بجوار بعضها البعض حتى يسهل صيانتها. (اليمين، 2006، صفحة 47)

7- تعريف الإمكانيات:

هي كل ما ومن يمكن أن يساهم في تحقيق هدف معين حالي أو مستقبلي من تسهيلات وملاعب وأجهزة وأدوات وميزانية وظروف مناخية وجغرافية ومعلومات وكوادر متخصصة متبعين الأسلوب العلمي للتخطيط والإدارة والتقييم لتحقيق تلك الأهداف. (درويش، 1998، صفحة 24)

8- أهمية الإمكانيات في التربية الرياضية:

لا شك أن توفير الإمكانيات وحسن استخدامها يعتبر أمراً حتمياً لا غنى عنه بالإضافة إلى أنها أحد العوامل المؤثرة في تقدم الدول وتطورها لما لها من أثر استثماري في تنمية طاقات الأفراد والجماعات، ويظهر ذلك واضحاً في مجال التربية البدنية والرياضية حيث يؤثر الإمكانيات بمختلف أنواعها في نجاح أنشطتها وتحقيق أهدافها ويمكننا التعرف على أهمية الإمكانيات في هذا المجال على النحو التالي:

- توافر الإمكانيات يعد أحد العناصر الأساسية المؤثرة في نجاح فعالية العملية التعليمية حيث لا غنى عن وجود أبنائه وملاعب وأدوات رياضية مدرسية.

- إن تفريخ صفوف متتالية من الناشئين للانضمام للفرق الرياضية ذات المستوى العالي، والفرق القومية في مختلف الرياضات لا يمكن أن يتم دون توافر الإمكانيات المادية والبشرية الخاصة بهذا المجال.

- إن البرامج المختلفة لأغراض التربية الرياضية تضعف ولا يمكن لها أن تحقق أهدافها كاملاً في غياب الإمكانيات.

- يعد توافر الإمكانيات وحسن استخدامها على المستوى القومي خاصة في مجال الإعلام الرياضي من العوامل البالغة التأثير على المشاهدين لتنمية مختلف الجوانب الثقافية الرياضية مما يزيد بصورة أخرى من الشعور بالانتماء للوطن.

- إن توافرت الإمكانيات الخاصة بتقديم المهارات الرياضية وخاصة الصعبة بطريقة وصورة بسيطة سلسلة تعلق بذهن المتدرب وتساعد للوصول إلى مرحلة الثبات والإتقان والأداء الآلي بصورة أقرب إلى المثالية مما يساعد في رفع مستوى الأداء.

- إن تواجد الإمكانيات يوفر الجهد لكل من اللاعب والمدرّب والتلميذ والمعلم حيث توافر الإمكانيات والأدوات الرياضية وغيرها من مختلف الإمكانيات سواء في أماكن التدريب أو المدارس أو ما إلى غير ذلك يؤثر في جذب التلاميذ وغيرهم نحو ممارسة مختلف الأنشطة الرياضية.

- توافر وتنوع الإمكانيات وخاصة الأجهزة والأدوات يقلل من شعور الممارسين بالملل.

- إن توافر الإمكانيات خاصة في المناطق الشعبية (كالمساحات الشعبية، مراكز الشباب) يحد من المظاهر السلوكية غير المرغوب فيها والتي تتنافى مع القيم الأخلاقية والعادات والتقاليد الاجتماعية في مختلف بلدان العالم.

- إن توافر الإمكانيات يؤثر بالإيجاب في نشر التربية الرياضية والتعريف بأهميتها ويرغب مختلف فئات الشعب الإقبال على ممارستها. (المقصود، 2004، صفحة 26)

- إن توافر الإمكانيات في مختلف المجالات ومنها التربية البدنية والرياضية يساعد الحكومة نحو تحقيق أهدافها العامة.

- إن توفير الإمكانيات عالية المستوى سواء كانت مادية أو بشرية له الأثر الكبير في الارتقاء بالمستوى الرياضي للممارسين سواء من الناحية المهارية أو الخطئية.

- يعد توفير الإمكانيات وحسن استخدامها سواء في المؤسسات الاجتماعية العامة أو الإبداعية العقابية له دوره الفعال في مساعدة هذه المؤسسات على ممارسة نزلاتها لمختلف الأنشطة الرياضية مما يساهم في تحقيقها لأهدافها التي أنشأت من أجلها.

9- مبادئ الإمكانيات الرياضية:

إن مبادئ التخطيط على جانب كبير من الأهمية إذا كان هدف الإنشاء هو توفير أماكن ذات فعالية للتعليم أو التدريب وفيما يلي بعض تلك المبادئ التي يمكن أن يستفيد منها مسؤولي الإدارة والمهندسون المعماريون في تطوير أساليب إنشاء أماكن التربية البدنية والرياضية، يجب أن يشارك في التخطيط المبدئي كل الأشخاص الذين يعملون أو يستفيدون من الإمكانيات الرياضية في عملهم، إن أي برنامج رياضي يحتاج لبعض المواقع التعليمية الأساسية. (المقصود، 2004، صفحة 51)

10- أنواع الملاعب:

الملاعب على اختلاف أنواعها يمكن تقسيمها طبقاً للأهداف المعينة، ولكن لا يعني هذا أن كل تقسيم ونوع قائم بذاته بل يجب أن تكون هذه التقسيمات كلها مرتبطة ببعضها ويمكن تقسيمها إلى ما يلي:

أ- من حيث الأهداف:

- ملاعب علاجية - ملاعب تدريبية - ملاعب ترويحية - ملاعب تنافسية.

ب- من حيث الشكل الهندسي:

- ملاعب مستطيلة - ملاعب مربعة - ملاعب دائرية - ملاعب بيضوية.

ج- من حيث الشكل العام:

- الملاعب المكشوفة - حمامات السباحة - الفصل.

د- من حيث اللعبة:

- ملاعب المنازلات - ملاعب الألعاب الجماعية - ملاعب الألعاب الفردية والزوجية.

هـ- من حيث القانونية:

- ملاعب قانونية - ملاعب غير قانونية.

و- من حيث التبعية:

- ملاعب حكومية (مدارس وكليات، مراكز الشباب) - ملاعب تابعة لهيئة معينة مثل النوادي ونوادي الشركات.

ي- من حيث الأرضية:

نوعية الأرض تلعب دوراً كبيراً بالنسبة للألعاب وهي تختلف حسب كل لعبة ومتطلباتها ويمكن تصنيفها إلى ملاعب خضراء، سوداء فحمية، الحمرة المخلوطة، العشب الاصطناعي، الإسفلت، البلاط، الرملية، الأسمنت، الجليدية الثلجية، المائية... الخ.

11- مزايا دراسة امكانات المنشأة الرياضية:

إن التعرف على المزايا والأهداف الممكن تحقيقها من دراسة إمكانات المنشآت الرياضية يمكن إجمالها فيما يلي:

أ- الوصول إلى أفضل الطرق والوسائل لعمل المنشأة:

حيث أن الدراسة تمكننا من تطوير أداء المنشأة بما يسمح برفع مستوى كفاءتها الفنية والإدارية بما يسهم في تقديم خدمات أفضل في شكل أنشطة وأهداف تحققها. (درويش، 1998، صفحة 27)

ب- اختيار أفضل للتقييم التنظيمي للمنشأة:

إن دراسة الإمكانيات يتبعه بالضرورة دراسة للتوليفة المثالية للصفة والميزات والأهداف الخاصة بالمنشأة إذ يمكن من خلالها الوصول إلى البدائل الممكنة للتصميم التنظيمي والذي يحقق مرونة تساعد المنشأة في تقديم أنشطتها بدرجة عالية من الكفاءة.

ج- زيادة حماس العاملين بالمنشأة:

إن هذا الأمر ضروري بالغ الأهمية، فإن دراسة المنشآت الرياضية تساعد في البحث عن سلوك ودوافع الأفراد المكونين لهذه المنشأة وعلى ذلك يمكننا من الإجابة على السؤال التالي، لماذا يتصرف الأفراد بصورة معينة، وهناك حكمة تقول أنه يمكنك أن تقود حصانا إلى الماء، ولكنك لا تستطيع أن ترغمه عن شرب الماء، وهذا ينطبق على الإنسان لذا فإن دراسة الإمكانيات والموارد تزودنا بالعوامل المختلفة والأسباب التي من شأنها زيادة حماس العاملين بالمنشأة للاستفادة الكاملة والسليمة منهم.

د- الإشباع الأفضل للحاجات الإنسانية:

إن دراسة الإمكانيات المتاحة في المنشآت تساعد في التعرف على كيفية تحقيق هذا الإشباع بأفضل الطرق و الصور و بالتالي يتحقق الإشباع بأقل جهد ممكن وأقل تكلفة.

هـ تطوير مختلف ألوان الممارسة الرياضية:

من خلال دراسة الإمكانيات والموارد التي يمكن التواصل إلى أفضل أنواع الأنشطة سواء التي يقبل عليها الأفراد والارتقاء بهذه الأنشطة والوصول بلاعبها إلى رياضة المستويات العليا سعياً لتحقيق البطولة بالإضافة للتعرف على نواحي الضعف وتدعيمها ونواحي القوة وتعميمها.

و- زيادة أعداد الممارسين:

مما لا شك فيه أن دراسة الإمكانيات المختلفة في المنشأة الرياضية يصنع أيدي المسؤولين على نواحي النقص، مما يدفعهم لاستكمالها والتوسع في إقامتها وتوفيرها مما يتيح الفرصة الأكبر عدد ممكن من الأفراد للاستمتاع بالمشاركة في مختلف الأنشطة الرياضية.

ي- استخدام أفضل الموارد المتاحة:

إن الحجم المتاح من الموارد لمجتمع معين أقل عادة من حاجات أفراد هذا المجتمع ومن خلال دراسة الإمكانيات يمكن الوصول إلى الاستخدام الأمثل لموارد المجتمع بما يحقق أقصى إشباع للمواطنين.

ك- تحقيق أفضل الأهداف:

إن المحصلة النهائية لجميع المزايا السابقة والتي تحقق من دراسة الموارد والإمكانيات هي الوصول إلى أفضل الطرق فعالية في مساعدة المنشآت على تحقيق وإنجاز الأهداف التي أنشئت من أجلها ألا وهي الإشباع الأفضل للحاجات الإنسانية للمواطنين بأقل جهد. (درويش، 1998، صفحة 30)

خلاصة:

إن تطور المنشآت الرياضية لن يتوقف عند هذا الحد سواء كان ذلك من ناحية الخدمات أو من الناحية الإجمالية التي أصبحت تصمم عليها، وإن نجاح تسيير هذه المنشآت الرياضية وتحقيق أهدافها يعتمد بالدرجة الأولى على كفاءة وفعالية الإدارة المسيرة لها والمبادئ الأساسية التي يتمسك بها المشرف في التخطيط والتسيير للإمكانيات الرياضية حيث أن المشرف هو أدرى وأعلم بما يجب أن تحتاج إليه هاته المنشآت من تسيير أمثل واتخاذ القرارات لتحقيق أهداف المنشأة المراد تحقيقها والوصول إليها.

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث

منهجية البحث و إجراءاته الميدانية

تمهيد

1- الدراسة الاستطلاعية

2- منهج البحث

3-مجتمع و عينة البحث

4- أدوات وتقنيات البحث

5-مجالات البحث

6- الطريقة الإحصائية

تمهيد:

للتأكد من صحة الفرضيات المقدمة في الجانب النظري كان لا بد لنا من دراسة تكون أكثر دقة وأكثر منهجية والمتمثلة في الدراسة الميدانية التي من خلالها اختيار المنهج المتبع في هذا البحث وكذا مجالاته والعينة التي تم اختيارها له، وكذا أداة البحث كما قمنا بتحليل النتائج ومناقشتها.

1- الدراسة الاستطلاعية:

هدفت هذه الدراسة الاستطلاعية إلى محاولة التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياسي جودة حياة العمل وإدارة المنشآت الرياضية ومدى صلاحيتهما للتطبيق في البيئة الجزائرية ، ويقصد بتلك الخصائص السيكومترية للمقياسين " تلك الخصائص الضرورية والمتعلقة بالصدق والثبات"، وتعتمد جودة الاختبار على مدى توفير بيانات مناسبة لهذه الخصائص.

2- منهج البحث:

المنهج هو الطريق المؤدي إلى الهدف المطلوب أو هو الخيط غير المرئي الذي يشد البحث من بدايته حتى نهايته قصد الوصول إلى النتائج.

ونظرا لطبيعة الموضوع الذي تناولناه في دراستنا ، وقصد تحليل النتائج ودراسة الإشكالية التي طرحناها فإننا نعتمد على المنهج الوصفي الذي يختص بجمع البيانات والتقارير أو الجداول الكمية أو كلاهما معا.

والمنهج الوصفي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وتعبيراً كمياً فالأول يصف لنا ظاهرة ويوضح خصائصها أما الثاني فيعطيها وصفا رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى.

ويلجأ الباحث إلى استخدام هذا المنهج من أجل فتح مجالات جديدة للدراسة التي ينقصها القدر الكافي من المعارف وهو يريد التوصل إلى معرفة دقيقة وتفصيلية عن عناصر الظاهرة لموضوع البحث التي تفيد في تحقيق فهم لها أو وضع إجراءات مستقبلية خاصة بها. (محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، 1986، صفحة 181)

3- مجتمع و عينة البحث:

حرصا منا على الوصول إلى نتائج الأكثر دقة وموضوعية ومطابقة للواقع قمنا باختيار عينة بحثنا بطريقة عشوائية و قد بلغ عددها 30 موظف و موظفة في المركب متعدد الرياضات – بسكرة، أي أننا لم نخص العينة بأي خصائص أو مميزات وذلك لسببين:

- العينة العشوائية تعطي فرصا متكافئة لكل الأفراد لأنها لا تأخذ أي اعتبارات أو تمييز أو إعفاء أو صفات أخرى غير التي حددها البحث. (عويس، 1997، صفحة 58)
- العينة العشوائية لكونها أبسط طرق اختيار العينات.

4- أدوات و تقنيات البحث:**1-1- ضبط أفراد العينة:**

وتتكون من 30 إداري من المركب المتعدد الرياضات لولاية بسكرة .

2-1- أدوات و تقنيات البحث:

وقع اختيارنا في هذا البحث على التقنية السائدة والشائعة وهي الاستبيان كأداة لجمع البيانات والذي وجدناها أنجح طريقة للتحقق من إشكاليتنا التي نحن بصدد البحث فيها وهي: "أداة من أدوات البحث العلمي معدة لجمع البيانات بهدف الحصول على إجابات عن مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المكتوبة في نموذج أعد لهذا الغرض، ويقوم المبحوثين بتسجيل إجاباتهم بأنفسهم."

ويعتبر الاستبيان أكثر أدوات جمع البيانات والمعلومات استخداما وشيوعا في البحوث الاجتماعية والتربوية الرياضية، كما يستعين الباحثون كثيرا بهذه الأداة، نظرا لكونها اقتصادية سهلة وسريعة في تطبيقها لذلك قمنا بتحضير الاستمارات الاستبائية واعتمدنا في بنائها على استمارة للإداريين ويضم الاستبيان 16 سؤال وتتمثل هذه الأسئلة في الأسئلة المغلقة.

- الأسئلة المغلقة:

وهي الأسئلة المقيدة بنعم أو لا بدون إبداء أي رأي والغرض منها تقصي الحقائق مباشرة.

- الأسئلة المفتوحة:

في هذه الأسئلة أعطيت الحرية الكاملة للمستجوبين في إبداء آرائهم والتعبير عن المشكلة وهذا النوع من الأسئلة له درجة كبيرة في تحديد آراء أساتذة في المجتمع.

- الأسئلة الاختيارية:

هذا المبحوث يجد جدولا عريضا للأجوبة المفتوحة وما عليه إلا اختيار واحد منها دون أن يتطلب منه جهدا فكريا كما هو الحال في الأسئلة الأخرى إلا أنه في هذه الأسئلة يفتح المجال إلى إضافات أخرى ممكنة.

- الأسئلة النصف مفتوحة:

يحتوي هذا النوع من الأسئلة على نصفين، النصف الأول يكون مغلقا أي الإجابة عليه مقيدة "نعم أو لا" والنصف الثاني تكون فيه الحرية للمستجوبين للإدلاء برأيهم الخاصة

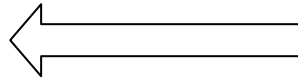
4- ضبط متغيرات البحث:

المتغير التابع

إدارة المنشآت الرياضية

المتغير المستقل

- ❖ جودة حياة العمل
- ❖ السلامة و الصحة المهنية
- ❖ الاستقرار و الأمان الوظيفي
- ❖ الموازنة بين الحياة العملية و الخاصة



5- مجالات البحث:

1-1- المجال المكاني:

المركب المتعدد الرياضات لولاية بسكرة

1-2- المجال الزماني:

شرعنا في إنجاز هذا البحث في مدة قدرها شهرين .

3-1- عينة الدراسة:

الموظفون بالمركب متعدد الرياضات لولاية بسكر

6- الطريقة الإحصائية:

تساعد هذه الطريقة على تحويل البيانات والنتائج من حالتها الكمية إلى نسب مئوية وقد اعتمدنا في تحليلنا للمعطيات العددية للاستبيانات علي القاعدة الثلاثية وذلك للاستخراج والحصول على نسب لمعطيات كل سؤال وفيما يلي قانون القاعدة الثلاثية:

$$ن = س . 100 / ت$$

ن: النسبة المئوية

س: العدد

ت: المجموع التكرار

واعتمدنا كذلك على نفس الطريقة (الطريقة الثلاثية) وهذا لتحويل النسبة المئوية إلى دوائر نسبية لنتائج المحصل عليها.

الفصل الرابع

عرض و تحليل النتائج

المحور الأول: الإستقرار والأمان الوظيفي.

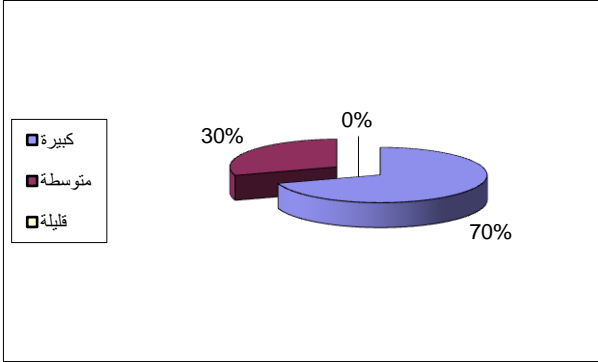
المحور الثاني : الصحة و السلامة المهنية.

المحور الثالث : التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية.

المحور الأول : الإستقرار و الأمان الوظيفي.

السؤال الأول : ما مدى أهمية الإستقرار و الأمان الوظيفي في تحسين تسيير المنشآت الرياضية ؟.

الغرض من السؤال : معرفة أهمية الإستقرار و الأمان الوظيفي في تحسين تسيير المنشآت الرياضية.



الإجابات	التكرارات	النسبة %
كبيرة	21	70
متوسطة	09	30
قليلة	00	00
المجموع	30	100

جدول رقم 01: يبين إجابة الإداريين على السؤال الأول.

عرض وتحليل النتائج:

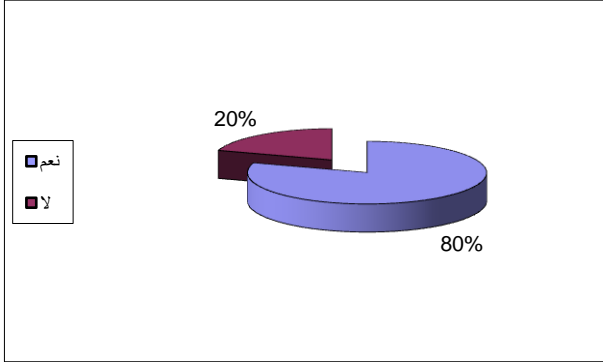
يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة 70% من الإداريين يعتبرون أن الإستقرار و الأمان الوظيفي له أهمية كبيرة داخل المنشأة أما بالنسبة الثانية المقدرة بـ 30% يعتبرونه ذو أهمية متوسطة داخل المنشأة.

الاستنتاج:

نستنتج من النتائج المتحصل عليها في الجدول أن معظم الإداريين يعتبرون أن للإستقرار و الأمان الوظيفي أهمية كبيرة في تسيير المنشأة الرياضية وله دور في تحسين تسيير المنشآت الرياضية.

السؤال الثاني: هل الإستقرار و الأمان الوظيفي الجيد يساعد على تحسين تسيير المنشآت الرياضية؟.

الغرض من السؤال: معرفة مكانة الإستقرار و الأمان الوظيفي الجيد إن كان يساعد على تحسين تسيير المنشآت الرياضية أم لا.



الإجابات	التكرارات	النسبة %
نعم	24	80
لا	06	20
المجموع	30	100

جدول رقم 02: يبين إجابة الإداريين على السؤال الثاني.

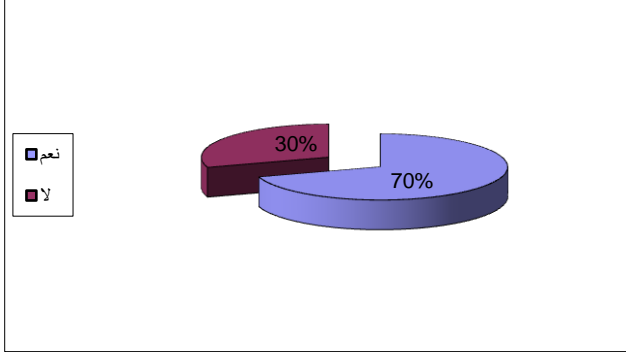
عرض وتحليل النتائج:

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة 80% من الإداريين يعتبرون أن الإستقرار و الأمان الوظيفي الجيد يساعد على تحسين تسيير المنشآت الرياضية، أما النسبة الثانية المقدرة بـ 20% يعتبرونه لا يساهم في تحسين تسيير المنشآت الرياضية.

الاستنتاج:

نستنتج من النتائج المتحصل عليها في الجدول أن معظم الإداريين يعتبرون أن الإستقرار و الأمان الوظيفي الجيد يساعد ويساهم في تحسين تسيير المنشآت الرياضية .

السؤال الثالث: هل الإستقرار و الأمان الوظيفي له دور في تحقيق أهداف المنشأة؟.
الغرض من السؤال: معرفة دور الإستقرار و الأمان الوظيفي في تحقيق أهداف المنشأة.



الإجابات	التكرارات	النسبة %
نعم	21	70
لا	09	30
المجموع	30	100

جدول رقم 03: يبين إجابة الإداريين على السؤال الثالث.

عرض وتحليل النتائج:

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة 70% من الإداريين يعتبرون أن الإستقرار و الأمان الوظيفي له دور في تحقيق أهداف المنشأة، أما النسبة الثانية المقدرة بـ 30% يعتبرون الإستقرار و الأمان الوظيفي ليس له دور في تحقيق أهداف المنشأة.

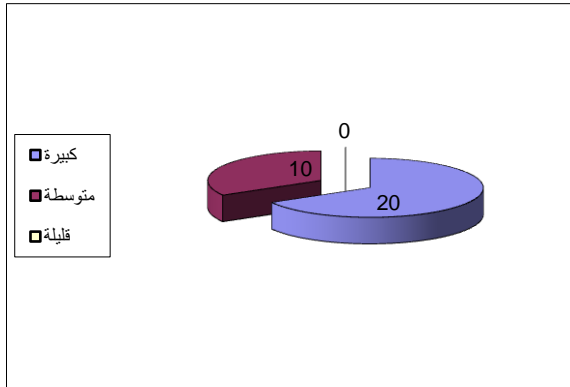
الاستنتاج:

نستنتج من النتائج المتحصل عليها في الجدول أن معظم الإداريين يعتبرون أن الإستقرار و الأمان الوظيفي له دور في تحقيق أهداف المنشأة.

المحور الثاني: الصحة و السلامة المهنية.

السؤال الأول: ما مدى أهمية الصحة و السلامة المهنية في تحسين تسيير المنشآت الرياضية؟.

الغرض من السؤال: مدى أهمية الصحة و السلامة المهنية في تحسين تسيير المنشآت الرياضية.



الإجابات	التكرارات	النسبة %
كبيرة	20	66.66
متوسطة	10	33.33
قليلة	00	00
المجموع	30	100

جدول رقم 04: يبين إجابة الإداريين على السؤال الأول.

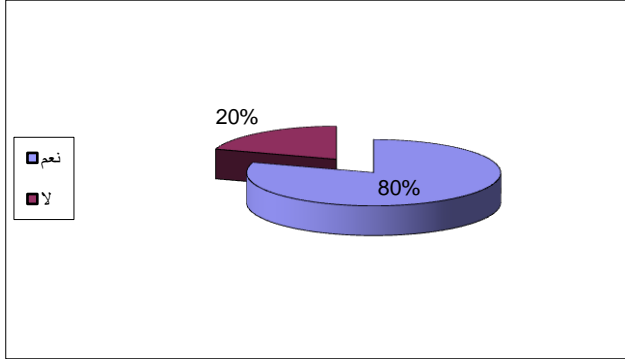
عرض وتحليل النتائج:

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة 66.66% من الإداريين يعتبرون أن الصحة و السلامة المهنية لها أهمية كبيرة داخل المنشأة أما بالنسبة الثانية المقدرة بـ 33.33% يعتبرون الصحة و السلامة المهنية ذو أهمية متوسطة داخل المنشأة الرياضية.

الاستنتاج:

نستنتج من النتائج المتحصل عليها في الجدول أعلاه أن معظم الإداريين يعتبرون أن للصحة و السلامة المهنية أهمية كبيرة في تسيير المنشأة الرياضية.

السؤال الثاني: هل الصحة و السلامة المهنية تساعد على احترام الخطط والأهداف؟
الغرض من السؤال: معرفة إن كان الصحة و السلامة المهنية تساعد على احترام الخطط والأهداف أم لا.



الإجابات	التكرارات	النسبة %
نعم	24	80
لا	06	20
المجموع	30	100

جدول رقم 05: يبين إجابة الإداريين على السؤال الثاني.

عرض وتحليل النتائج:

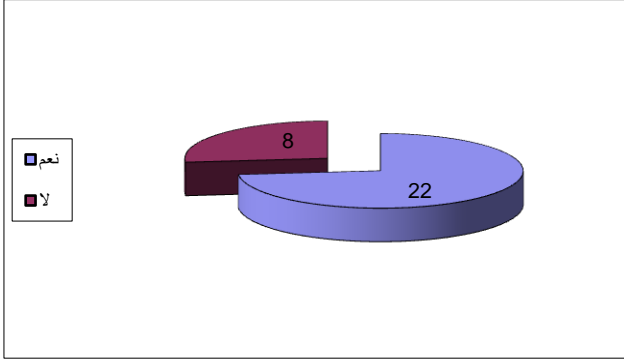
يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة 80% من الإداريين يعتبرون أن الصحة و السلامة المهنية تساعد على احترام الخطط والأهداف الموضوعه، أما النسبة الثانية المقدره بـ 20% يعتبرون أن الصحة و السلامة المهنية لا تساعد على احترام الخطط والأهداف الموضوعه.

الاستنتاج:

نستنتج من النتائج المتحصل عليها في الجدول أن معظم الإداريين يعتبرون أن الصحة و السلامة المهنية تساعد على احترام الخطط والأهداف الموضوعه في المنشأة الرياضية.

السؤال الثالث: هل الصحة والسلامة المهنية يساعد على تصميم مستويات العلاقات وتحسينها؟.

الغرض من السؤال: معرفة إن كان الصحة والسلامة المهنية يساعد على تصميم مستويات العلاقات وتحسينها أم لا.



الإجابات	التكرارات	النسبة %
نعم	22	73.33
لا	08	26.66
المجموع	30	100

جدول رقم 06: يبين إجابة الإداريين على السؤال الثالث.

عرض وتحليل النتائج:

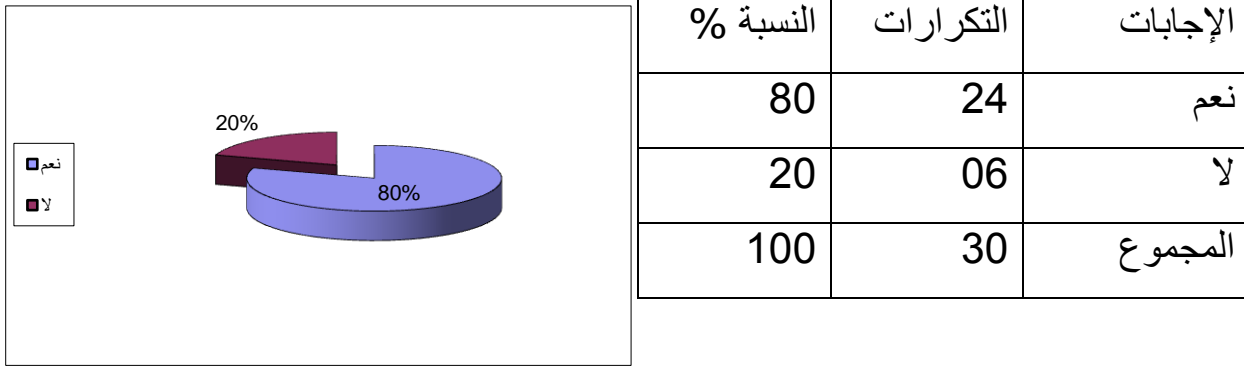
يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة 73.33% من الإداريين يعتبرون أن الصحة والسلامة المهنية تساعد على تصميم مستويات العلاقات وتحسينها، أما النسبة الثانية المقدرة بـ 26.66% يعتبرون الصحة والسلامة المهنية لا تساعد على تصميم مستويات العلاقات وتحسينها.

الاستنتاج:

نستنتج من النتائج المتحصل عليها في الجدول أن معظم الإداريين يعتبرون الصحة والسلامة المهنية تساعد على تصميم مستويات العلاقات وتحسينها داخل المنشأة الرياضية.

السؤال الرابع: هل الصحة و السلامة المهنية الجيدة يعمل على سير العمل بصورة فعالة؟.

الغرض من السؤال: معرفة إن كان الصحة و السلامة المهنية الجيدة يعمل على سير العمل بصورة فعالة أم لا.



جدول رقم 07: يبين إجابة الإداريين على السؤال الرابع.

عرض وتحليل النتائج:

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة المقدرة بـ 80% من الإداريين يعتبرون أن الصحة و السلامة المهنية الجيدة تعمل على سير العمل بصورة فعالة داخل المنشأة، أما النسبة الثانية المقدرة بـ 20% يعتبرون الصحة و السلامة المهنية الجيدة لا تعمل على سير العمل بصورة فعالة.

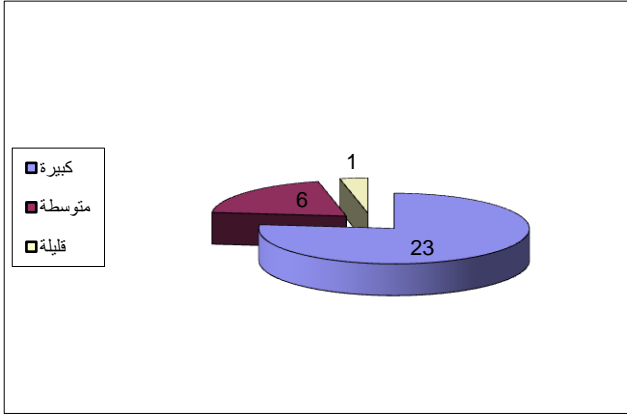
الاستنتاج:

نستنتج من النتائج المتحصل عليها في الجدول أن معظم الإداريين يعتبرون أن الصحة و السلامة المهنية الجيدة تعمل على سير العمل بصورة فعالة داخل المنشآت الرياضية.

المحور الثالث: التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية.

السؤال الأول: ما مدى أهمية التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية في تحسين تسيير المنشآت الرياضية؟.

الغرض من السؤال: معرفة مدى أهمية التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية في تحسين تسيير المنشآت الرياضية.



الإجابات	التكرارات	النسبة %
كبيرة	23	76.66
متوسطة	06	20
قليلة	01	3.33
المجموع	30	100

جدول رقم 08: يبين إجابة الإداريين على السؤال الأول.

عرض وتحليل النتائج:

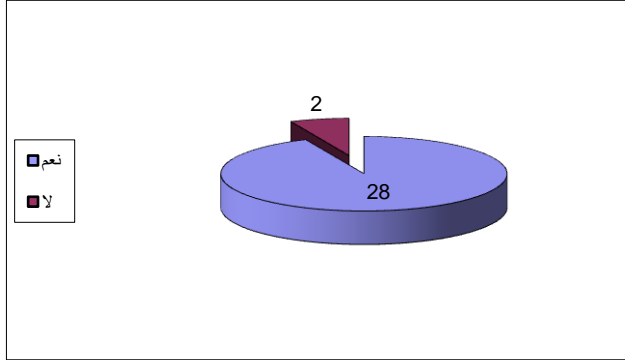
يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة 76.66% من الإداريين يعتبرون أن التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية له أهمية كبيرة داخل المنشأة أما بالنسبة الثانية المقدرة بـ 20% يعتبرون أن التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية له أهمية متوسطة داخل المنشأة الرياضية أما النسبة الثالثة والمقدرة بـ 3.33% يعتبرون أن التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية لا أهمية له داخل المنشأة الرياضية.

الاستنتاج:

نستنتج من النتائج المتحصل عليها في الجدول أعلاه أن معظم الإداريين يعتبرون أن التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية له أهمية كبيرة في تسيير المنشآت الرياضية.

السؤال الثاني: هل التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية يساهم في تحسين مردود العمال؟.

الغرض من السؤال: معرفة إن كان التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية يساهم في تحسين مردود العمال أم لا.



الإجابات	التكرارات	النسبة %
نعم	28	93.33
لا	02	6.66
المجموع	30	100

جدول رقم 09: يبين إجابة الإداريين على السؤال الثاني.

عرض وتحليل النتائج:

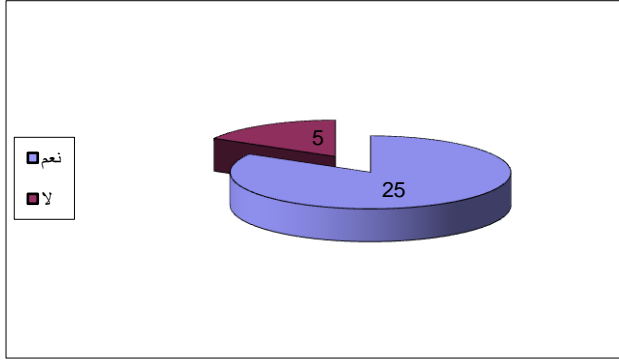
يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة 93.33% من الإداريين يعتبرون أن التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية يساهم في تحسين مردود العمال، أما النسبة الثانية المقدرة بـ 6.66% يعتبرونه لا يساهم في تحسين مردود العمال.

الاستنتاج:

نستنتج من النتائج المتحصل عليها في الجدول أن معظم الإداريين يعتبرون أن التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية يساهم في تحسين مردود العمال داخل المنشآت الرياضية.

السؤال الثالث: هل التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية يعمل على تسيير العمل اتجاه أهداف المنشأة؟.

الغرض من السؤال: معرفة إن كان التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية يعمل على تسيير العمل تجاه أهداف المنشأة أم لا.



الإجابات	التكرارات	النسبة %
نعم	25	83.33
لا	05	16.66
المجموع	30	100

جدول رقم 10: يبين إجابة الإداريين على السؤال الثالث.

عرض وتحليل النتائج:

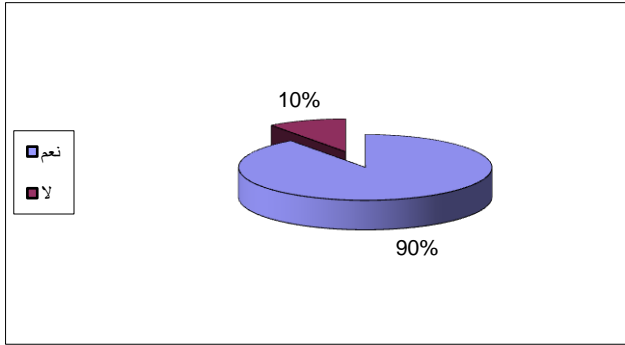
يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة 83.33% من الإداريين يعتبرون أن التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية يعمل على تسيير العمل اتجاه أهداف المنشأة، أما النسبة الثانية المقدرة بـ 16.66% يعتبرونه لا يعمل على تسيير العمل اتجاه أهداف المنشأة.

الاستنتاج:

نستنتج من النتائج المتحصل عليها في الجدول أن معظم الإداريين يعتبرون التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية يعمل على تسيير العمل اتجاه أهداف المنشأة.

السؤال الرابع: هل التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية يساعد على تلاشي الأخطاء وسوء التنفيذ؟.

الغرض من السؤال: معرفة إن كان التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية يساعد على تلاشي الأخطاء وسوء التنفيذ أم لا.



الإجابات	التكرارات	النسبة %
نعم	27	90
لا	03	10
المجموع	30	100

جدول رقم 11: يبين إجابة الإداريين على السؤال الرابع.

عرض وتحليل النتائج:

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة 90% من الإداريين يعتبرون التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية يساعد على تلاشي الأخطاء وسوء التنفيذ، أما النسبة الثانية والمقدرة بـ 10% يعتبرون أن التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية لا يساعد على تلاشي الأخطاء وسوء التنفيذ.

الاستنتاج:

نستنتج من النتائج المتحصل عليها في الجدول أن معظم الإداريين يعتبرون أن التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية يساعد على تلاشي الأخطاء وسوء التنفيذ داخل المنشآت الرياضية.

الفصل الخامس

مناقشة نتائج البحث
الاستنتاجات

بعد عرض وتحليل نتائج الاستبيان الذي قمنا به والذي وزع على إداريي بعض المنشآت الرياضية بالمركب المتعدد الرياضات بسكرة و المسبح الأولمبي العالية وبعد عملية التحليل تم الوصول إلى أغلبية الحقائق التي كنا قد طرحنا من خلالها فرضيات بحثنا، وانطلاقا من الفرضية الأولى في بحثنا التي تقول :يوجد أثر للإستقرار و الأمان الوظيفي على إدارة المنشآت الرياضية.

ومن خلال الجداول في المحور الأول للإستقرار و الأمان الوظيفي (2، 3، 4) تبين لنا فعلا أن الإستقرار و الأمان الوظيفي يلعب دورا مهما في تحسين تسيير المنشآت الرياضية وهذا ما يتفق مع أهمية ومبادئ الإستقرار و الأمان الوظيفي في الجانب النظري الذي ينص على أن أهمية الإستقرار و الأمان الوظيفي تكمن في:

الإستقرار و الأمان الوظيفي تعود فوائده على العاملين و على المؤسسة فهو عنصر و عامل نجاح جوهرى الاستقرار والأمان الوظيفي تعود فوائده على العاملين وعلى المؤسسة فهو عنصر وعامل نجاح جوهرى في أية مؤسسة لأنه يخلق جو الولاء والانتماء لدى الموظفين تجاه مؤسساتهم مما يدفعهم إلى الإبداع والتطوير في أعمالهم وبذل قصارى جهدهم في تحقيق الأهداف مما يحقق نجاحها وتطورها واستمراريتها وبالتالي بقاءهم في أعمالهم، الإستقرار الوظيفي يساعد على نشر ثقافة العمل بروح الفريق الواحد لأن الهدف مشترك لدى الجميع كذلك يساهم بشكل كبير في الاحتفاظ بالكفاءات والخبرات المميزة لأن هجرة هذه الكفاءات خارج المؤسسة تكبدها كثيرا من الجهد والتكلفة المادية في تعويضها.

مناقشة الفرضية الثانية:

بعد عرض وتحليل نتائج الاستبيان الذي قمنا به والذي وزع على الإداريين بمركب المتعدد الرياضات بسكرة وبعد عملية التحليل تم الوصول إلى أغلبية الحقائق التي كنا قد طرحناها من خلال فرضيات بحثنا وانطلاقا من الفرضية الثانية " يوجد أثر للصحة و السلامة على إدارة المنشآت الرياضية" ومن خلال الجداول في المحور الثاني للتنظيم (5، 6، 7، 8) تبين لنا فعلا أن الصحة و السلامة المهنية تلعب دورا مهما في تحسين تسيير المنشآت الرياضية وهذا ما يتفق عليه في المجال الرياضي في الجانب

النظري الذي يعتبر الصحة و السلامة المهنية في عملية الإدارية هو إطارها الخارجي كما تخدم الصحة و السلامة المهنية الجيدة الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية والمادية للبرامج الرياضية وأنشطتها ويحقق الإشباع الكامل والرغبات الإنسانية للأفراد وهذا ما يخدم فرضيتنا الثانية.

مناقشة الفرضية الثالثة:

بعد عرض وتحليل نتائج الاستبيان الذي قمنا به والذي وزع على الإداريين بمركب المتعدد الرياضات بسكرة ، تم الوصول إلى أغلبية الحقائق الثالثة " يوجد أثر للتوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية على إدارة المنشآت الرياضية" ومن خلال الجداول في المحور الثالث (9، 10، 11، 12) تبين لنا فعلا أن التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية يلعب دورا مهما في تحسين المنشآت الرياضية وهذا ما يتفق عليه في الجانب النظري في التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية .

لقد رأينا من خلال دراستنا الميدانية، وباعتمادنا على المنهج الوصفي أي باستخدام الاستبيان وتحليل النتائج وإظهار دور الإدارة الرياضية في تحسين المنشآت الرياضية، واستنادا للفرضيات المختلفة التي وظفناها في هذا المجال وبعد مناقشة وتحليل الاستبيان يتبين لنا من خلال الفرضية الأولى توصلنا فعلا إلى أن الإستقرار و الأمان الوظيفي يلعب دورا مهما في تحسين تسيير المنشآت الرياضية وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة المقترحة والمطروحة في استمارة الاستبيان وكذلك في الجانب النظري إذ يعتبر الإستقرار و الأمان الوظيفي أنه أساس تحسين مردود العاملين.

ومن خلال الفرضية الثانية توصلنا فعلا إلى أن الصحة و السلامة المهنية تلعب دورا مهما في تحسين تسيير المنشآت الرياضية وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة المطروحة في استمارة الاستبيان وكذلك في الجاني النظري.

ومن خلال الفرضية الثالثة توصلنا إلى أن الرقابة تلعب دورا مهما في تحسين المنشآت وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة المطروحة في استمارة الاستبيان، فالتوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية ودوره يهدف إلى تحقيق الأهداف ويعتبر وسيلة التي تستطيع بها السلطات الإدارية كيفية تسيير الأعمال داخل المنشآت الرياضية.

الختمة

الخاتمة :

عملنا في هذا البحث على إبراز أهم الأدوار التي تلعبها أبعاد جودة حياة العمل في تحسين تسيير المنشآت الرياضية.

ومن خلال بحثنا النظري المدعم بالجانب الميداني، خرجنا بنتائج يمكن أن نقول على أساسها أن جودة حياة العمل تلعب دورا مهما ومميزا في الجانب التسييري للمنشآت الرياضية، لكن تبقى الإدارة الرياضية تعيش تدني ملحوظ وتراجع على مستوى التسيير للمنشآت الرياضية؛ حيث يتبين من خلال تحليل وضعيتها الحالية ضعف الاهتمام بالعنصر البشري وفق منظور الحاجات الضرورية والتفريق بين الأهداف. وفي هذا الصدد يمكن الإشارة إلى ملاحظتين أساسيتين هما:

أولاً: انعدام المؤهلات الكافية لدى المسيرين والنقص الملحوظ في الإطار الرياضي من إداريين ومسيرين في هذا المجال مما أدى إلى اللجوء إلى إداريين ومسيرين يفتقرون إلى التأهيل والتأطير العلمي والأساليب الحديثة في مجال الإدارة والتسيير مما أدى إلى ذلك إلى استعمال طرق بدائية لا يمكن أن تصنع شيء في التقدم وتحسن في تسيير المنشآت الرياضية.

ثانياً: انعدام وجود استراتيجيات العمل من خلال تخطيط التنظيم رقابة توجيهية، ويرجع ذلك عادة إلى كون المسير قليل الفكرة وبعيد عن التأهيل العلمي فلا يلجأ إلى استخدام أساليب علمية حديثة لأنه لا يدرك أهمية التخطيط والتنظيم والرقابة في المجال العلمي والعملية وطرق التسيير الحديث.

وللخروج من هذا المستوى الضعيف غير مشرف في جوانب التسيير الفني والإداري إلى أفضل منه لا بد من الإسراع في:

- الاهتمام أكثر بالجانب البشري وتوفير الجو المناسب للعمل.

- التنظيم الجيد والمحكم داخل المنشآت الرياضية.

- وضع أفضل الوسائل، الرقابة لعمل العنصر البشري داخل المنشآت الرياضية.

وفي الأخير يمكن القول أن هذا الموضوع بقدر ما كان شيقا، كان واسعا جدا وإن كل ما بذلناه من جهد وكل مساهمتنا فيه بدت ضئيلة ولكن هذا لا يمنعنا من القول أننا

أخلصنا في إنجاز هذا البحث وكانت غايتنا الوصول إلى إجابات عن الأسئلة المقترحة في دور الإدارة الرياضية في تحسين تسيير المنشآت الرياضية.
ونرجو أن تكون هذه الخاتمة بمثابة مقدمة لدراسات أخرى

- ملخص الدراسة:

عنوان الدراسة: واقع جودة حياة العمل في المنشآت الرياضية

(دراسة ميدانية على مستوى المركب المتعدد الرياضات العالية-بسكرة)

هدفت هذه الدراسة الى اختبار جودة حياة العمل بأبعاده (ظروف العمل المادية،الموازنة بين الحياة العملية و الخاصة،الصحة و السلامة المهنية،الاستقرار و الامان الوظيفي)من خلال التطرق على مستويات ادراكها من طرف العاملين في المركب المتعدد الرياضات العالية لولاية بسكرة، و اعتمد الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات الاولية و المكونة من 21 عبارة حيث وزعت 30 استمارة بشكل عشوائي،تم تحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج التحليل الاحصائي **SPSS**.

قد تبين من خلال التحليل ان مستوى ادراك المبحوثين لجودة حياتهم الوظيفية كان بدرجة فوق المتوسط، و ان العناية بتحسين ابعاده تساهم في تحسين مستويات الاداء و تطوير الانتاجية و المردود.

من خلال هذه الدراسة نتوصل إلى أنه من الضروري توفير كل ما يحتاجه الجانب البشري العامل في المنشآت الرياضية من أمن و سلامة و امتيازات.....،ذلك لبغية الوصول إلى الرضا و كذا زيادة مردود العاملين.

الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل،المنشآت الرياضية.

قائمة المراجع و المصادر

قائمة المراجع العربية :

1. - المرسوم التنفيذي رقم: (91-416) المؤرخ في 2-11-1991، الجزائر. (2011, 11). الجزائر.
2. - عفاف عبد المنعم درويش. (1998). *الإمكانات في التربية البدنية*. الإسكندرية: منشأة المعارف الإسكندرية.
3. أحمد دمري. (1990). *مساهمة في دراسة ظروف العمل*. الجزائر: الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر.
4. المرسوم التنفيذي رقم: (91-416)، المؤرخ في 2-11-91. الجزائر.
5. بوبكر ساخي. (2016). *تمكين العاملين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي*. وهران: رسالة الماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة وهران2.
6. بودواو عبد اليمين. (2006). *محاضرة في تسير المنشآت الرياضية*. المسيلة: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، محمد بو ضياف المسيلة.
7. جاد الرب سيد أحمد،. (2008). *جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية*. مصر: دار الفكر العربي للنشر.
8. جلال سعد. (1985). *القياس النفسي والاختبارات النفسية*. القاهرة: دار الفكر العربي القاهرة.
9. حسن أحمد الشافعي-إبراهيم عبد المقصود. (2004). *الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية، الإمكانات والمنشآت في المجال الرياضي*. القاهرة: دار الوفاء الدنيا الطباعة والنشر، ط1.
10. خالد جمال أبو سلطان. (2015). *سياسات وإجراءات العمل المؤثرة في تحقيق التوازن بين الحياة العملية والخاصة من وجهة نظر العاملين في المنظمات غير الحكومية*. غزة: رسالة ماجستير، إدارة الأعمال.
11. خالد فتحي ماضي أ وحمد راغب الخطيب. (2011). *السلامة المهنية العامة*. الأردن: ط 1، دار الكنوز.

12. خليل إسماعيل إبراهيم ما عضي. (2014). *جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين*. غزة: رسالة دكتوراه، إدارة الاعمال غزة.
13. خير الدين علة عويس. (1997). *دليل البحث العلمي*، ، القاهرة، مصر: دار الفكر العربي، ط1.
14. د- مفتي إبراهيم حمادة. (1999). *تطبيقات الإدارة الرياضية، المدارس، الجامعات، الاتحادات الرياضية، الأندية* . القاهرة: مركز الكتاب للنشر.
15. زينب خفاجي حياوي بديوي. (1994). *قياس الامن النفسي لموظفي وموظفات الدولة*. بغداد: رسالة ماجستير، علم النفس، كلية الآداب جامعة بغداد.
16. -زناتي أمل محسوب، أحمد هالة عبد المنعم(2013)، *جودة حياة العمل لدى معلمة الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمصر في ضوء متطلبات الجودة و الإ اعتماد، 16(41)*
17. سجي نذير حميد الصراف. (2018). *تشخيص أبعاد جودة حياة العمل*. الموصل: مجلة العلوم الاقتصادية، العدد (108) المجلد (24).
18. شرين شريف بدوي. (2015). *أثر التزامات الدارة والتزامات العاملين على جودة حياة العمل في المنظمات الحكومية بدولة المارات العربية المتحدة*. المملكة العربية السعودية: مجلة الادارة العامة، مجلد (55) العدد 4، دورية علمية تصدر عن معهد الدارة العامة.
19. صلاح الشنوني. (2004). *إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية*. الاسكندرية: الطبعة الأولى، مؤسسة شباب الجامعة الطبعة الاولى الإسكندرية.
20. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي. (2004). *جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الإستغراق الوظيفي*. مصر: مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد الثاني، جامعة الزقايق.
21. عبد الرحمن العيسوي. (1997). *سيكولوجية العمل والعمال*. بيروت: الطبعة الأولى، دار المراتب الجامعية، بيروت، لبنان.
22. -عبد الرحمان صبحي(2015) *جودة حياة العمل و علاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين: دراسة ميدانية على شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية جوال، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر: غزة*

23. عبد الفتاح بوخمخم، حنان علي موسى. (2009). أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية. مسيلة: الملتقى العلمي الدولي حول أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة.
24. علي موسى حنان. (2007). الصحة والسلامة وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية. قسنطينة: رسالة ماجستير، تخصص تسيير موارد بشرية، جامعة منصوري قسنطينة.
25. فرج صفوت. (1989). القياس النفسي. القاهرة: ط1، الفكر العربي.
26. ماجدة محسن عبد الرحمن. (2013). جودة حياة العمل وتأثيرها في الأسبقيات التنافسية. الموصل: مجلة العلوم الاقتصادية، العدد (112) المجلد (35) جامعة الموصل.
27. -ماهر أحمد مصطفى(1999)، أساليب قياس جودة الحياة الوظيفية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، كلية التجارة-جامعة الإسكندرية، 36(1).
28. محمد ازهر السماك و آخرون. (1980). الأصول في البحث العلمي. الموصل: دار الحكمة للطباعة والنشر.
29. محمد أزهر السماك وآخرون. (1980). الأصول في البحث العلمي. الموصل: دار الحكمة للطباعة والنشر.
30. محمد علي محمد. (1986). علم الاجتماع والمنهج العلمي. القاهرة: دار المعارف الجامعية، ط1.
31. محمد علي محمد. (1972). مجتمع المصنع. الإسكندرية: الهيئة المصرية للكتاب.
32. وهيبه ليازيد. (2014). فعالية اساليب التحفيز في استقرار الموارد البشرية. الجزائر: أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير، جامعة أبو بكر بلقايد.
33. يحيى محمود سلطان السوداني. (1990). قياس التوافق الاجتماعي والنفسي لأبناء الشهداء في المرحلة المتوسطة. بغداد: أطروحة دكتوراه، قسم علم النفس.

قائمة المراجع الأجنبية:

Singh, A. (2016). *A Study on Quality of Work Life and Motivation among Employees in Special Reference of Indian Organizations.* india.

قائمة المراسيم و الجرائد:

الجرائد والمراسيم:

- 2- المرسوم التنفيذي رقم (91-416) المؤرخ في 2-11-1991. الجزائر.
- 3- يوسف صديق: القيادة والتسيير، التباين التكاملي، جريدة النباء، الجزائر العدد. 271
- 4- بوداود ع اليمين: محاضرة في تسيير المنشآت الرياضية، قسم الإدارة والتسيير الرياضي كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية محمد بوضياف المسيلة.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر-بسكرة

معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

قسم الإدارة والتسيير الرياضي

استمارة استبيان

لتحضير مذكرة ماستر بعنوان:

واقع جودة حياة العمل بالمنشآت الرياضية

استمارة استبيان:

قصد معرفة بعض الوظائف الإدارية التي تساهم في إدارة المنشآت الرياضية
يطلب منك عزيزي الإداري الإجابة بكل موضوعية وصراحة على الأسئلة التالية بوضع
علامة (X) أمام العبارة التي تراها مناسبة وصائبة حسب رأيك من أجل التوصل إلى
نتائج دقيقة تفيد دراستنا وشكرا لكم تفهمكم ومساعدتكم لنا.

وشكرا

معلومات شخصية:

• السن:

• الجنس:

ذكر أنثى

• المستوى التعليمي:

تقني سامي في الرياضة تعليم ثانوي

جامعي دراسات عليا

المحور الأول:

1- ما مدى أهمية الإستقرار و الأمان الوظيفي على إدارة المنشآت الرياضية؟

كبيرة متوسطة قليلة

2- هل الإستقرار و الأمان الوظيفي الجيد يساعد على تحسين تسيير المنشآت؟

نعم لا

3- هل الإستقرار و الأمان الوظيفي له دور في تحقيق أهداف المنشأة؟

نعم لا

المحور الثاني:

1- ما مدى أهمية الصحة و السلامة المهنية في تحسين تسيير المنشآت الرياضي؟

كبيرة متوسطة قليلة

2- هل أهمية الصحة و السلامة المهنية تساعد على احترام الخطط والأهداف

نعم لا

3- هل أهمية الصحة و السلامة المهنية تساعد على تصميم مستويات العلاقات وتحسينها؟

نعم لا

4- هل أهمية الصحة و السلامة المهنية الجدية يعمل على سير العمل بصورة فعالة؟

نعم لا

المحور الثالث:

1- ما مدى أهمية التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية في تحسين تسيير المنشآت الرياضية؟

كبيرة متوسطة قليلة

2- هل التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية يساهم في تحسين مردود العمال؟

نعم لا

3- هل التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية يعمل على تسيير العمل اتجاه أهداف المنشأة؟

نعم لا

4- هل التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية يساعد على تلاشي الأخطاء وسوء التنفيذ؟

نعم لا

شكرا لتعاونكم

نتائج الدراسة:

بينت الفرضية الأولى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلامة و الصحة المهنية و إدارة المنشآت الرياضية.

بينت الفرضية الثانية أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستقرار و الأمان
الوظيفي و إدارة المنشآت الرياضية.

بينت الفرضية الثالثة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الموازنة بين الحياة
العملية و الخاصة و إدارة المنشآت الرياضية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية



قسم الإدارة والتسيير الرياضي.

الرقم: 322/ق.إ.و.ت.ر/2021

مدير المراكز المتخصصة بالرياضة - بسكرة
إلى السيد / مدير المنشآت الرياضية

الموضوع: طلب تسهيل مهام

نتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذا الطلب المتمثل في تسهيل مهام الطالب (ة):

1. ماضوي طاهر
2. لوائح آيسن

المنتمي لقسمنا، مستوى ثانية ماستر تخصص تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية، وذلك
بالفترة: من 2021/05/02 إلى 2021/06/01

وذلك لأجل اتمام إنجاز مذكرة التخرج الموسومة ب:

واقع حرجة حيازة العنصر بالمنشآت الرياضية.

تقبلوا منا فائق الإحترام والتقدير.

بسكرة في:

رئيس القسم
رئيس قسم الإدارة والتسيير الرياضي
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
جامعة محمد خيضر بسكرة
2021 ماي 31

موافقة الهيئة المستقبلية:

المكلف بتسيير شؤون ديوان المركب
المعهد الرياضي لولاية بسكرة
السيد: س. س. س.

