

المناخ التنظيمي و العلاقة مع ادارة الموارد البشرية ودورها تحسين المنشآت الرياضية.

أ.عبدالقادر نعمي جامعة الجزائر 3

ملخص الدراسة:

يعتبر المناخ التنظيمي معاداة الموارد البشرية من أهم مقومات التطور الرياضي العلمي الحديث لأنها الأداة الفعالة في زيادة الإنجاز الرياضي وتطوره كما و نوعا ، وهي تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقويم لكل الأنشطة الرياضية.

و هدفت هذه الدراسة الي التعرف المناخ التنظيمي و العلاقة مع ادارة الموارد البشرية ودورها تحسين المنشآت الرياضية ، كما شملت على عدّة عناصر أساسية جدّ فعالة في العمل الإداري الرياضي داخل المنشآت الرياضية ، يري من خلالها الباحث جوهر لكل قيام إداري ناجح من جميع النواحي التي تقود التقدم وتعمل على تنشيط حوافز التغيير وتنمية عوامله وتحريك متطلباته، ولهذا فإنها مطالبة بأن تعد نفسها وتهيئ أدواتها ووسائلها لتكون أكثر تجاوبا مع ظروف المنشأة الرياضية .

الكلمات المفتاحية : المناخ التنظيمي، ادارة الموارد البشرية ، المنشآت الرياضية .

Résumé

Le climat organisationnel avec la gestion des ressources humaines des éléments les plus importants du développement du sport de la science moderne, car il est efficace pour augmenter l'outil de réalisation et le développement athlétique et comme une sorte, ce qui est de la planification, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de toutes les activités sportives.

Et le but de cette étude au climat réglementaire pour identifier la relation avec le département des ressources humaines et leur rôle pour améliorer les installations sportives, également inclus sur plusieurs éléments de base très efficace dans les sports de travail administratif à l'intérieur des installations sportives, voit à travers laquelle l'essence du chercheur par la réussite administrative à tous les égards, qui mène le progrès et le travail des incitations pour stimuler le changement et le développement de

ses facteurs et déplacer ses exigences, et qu'ils sont tenus de se préparer et de créer des outils et des moyens pour mieux répondre aux conditions de l'installation sportive.

Mots-clés: climat organisationnel, gestion des ressources humaines, des installations sportives

مقدمة :

يعد موضوع المناخ التنظيمي من الموضوعات التي أصبحت لها أهمية خاصة بالنسبة للمنظمات أو المنشآت الرياضية وذلك لأهميته المباشرة وغير المباشرة في مختلف المظاهر والسلوكيات الإدارية والمتصلة بالأفراد داخل المنشآت الرياضية ، حيث يعد بمثابة المقياس الذي يقيس شخصية هذه المنشآت ، حيث يعد المناخ التنظيمي بمثابة المقياس الذي يقيس شخصية هذه المؤسسة المنشآت الرياضية ، ولقد ظلت المتغيرات المناخية بعيدة عن اهتمام المعنيين بقضايا التغيير والإصلاح لعدم وضوح تأثيراتها المباشرة علي العمل والأداء ، فهي تعد من المتغيرات الكامنة وغير المرئية التي تتطلب الغوص في أعماق المؤسسات ، كما يعتبر احد المداخل الأساسية للأداء الموارد البشرية والمتمثل في تهيئة الجو العام داخل المنشآت الرياضية وذلك من خلال وضع الرجل المناسب في المكان المناسب مع تهيئة الظروف المناسبة لأداء عمله مع منحه كافة المزايا والحوافز التي تؤدي إلي استقراره في العمل مقرونة بغرس الولاء والانتماء للمنشآت الرياضية التي يعمل بها .

ومنه يتبادر لنا السؤال التالي ماهي العلاقة بين المناخ والتنظيم وإدارة الموارد البشرية وما هو دورهما في تحسين المنشآت الرياضية ؟.

تعريف المناخ التنظيمي :

كما عرفه فورماند و ولاس **fzilagyi et wallace** المناخ التنظيمي : " أنه المنظمة الفعلية وطرقها المتبعة في التعامل مع موظفيها ومع مهامها وبيئتها العامة ، كما يحتوي هذا المناخ علي عدة جوانب " يعرفه النمر وحمزاوي **المناخ التنظيمي بأنه** " تلك العوامل التي تتفاعل في المنظمة فتساعد علي ايجاد ظروف مواتية لتحقيق اهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية. (مصلح حمدان البقي 2010)

تعريف الاجرائي:

يعتبر المناخ التنظيمي من المفاهيم الحديثة وهو مجموعة من الخصائص الداخلية للمنظمة التي تتمتع بدرجة كبيرة من الاستقرار أو الثبات النسبي، يفهمها العاملون وتنعكس علي اتجاههم وسلوكهم وأدائهم داخل المنظمة

مفهوم الإدارة الرياضية:

تعتبر عنصرا أساسيا من العناصر التطور الرياضي العلمي الحديث لأنها الأداة الفعالة في زيادة الإنجاز الرياضي وتطوره كما نوعا وهي تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقويم لكل الأنشطة الرياضية.

إدارة الموارد البشرية:

بأنها "عملية اختيار واستخدام وتنمية وتعويض الموارد البشرية العاملة بالمنظمة".

- كما يعرفها Flippé بأنها "تخطيط و تنظيم وتوجيه ومراقبة النواحي المتعلقة بالحصول على الأفراد وتنميتهم والمحافظة عليهم بغرض تحقيق أهداف المنشأة".

التعريف الإجرائي

يتضح من خلال ما سبق أن إدارة الموارد البشرية هي تلك الآلية الموجودة داخل المنشأة أو الإدارة الرياضية والتي تركز اهتمامها على كلا لأفراد العاملين داخلها من أجل الحفاظ عليهم وبالتالي الحفاظ عليها، والعمل على تطوير إمكانياتهم من أجل تطوير المنشأة .

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.

أهمية المناخ التنظيمي

العلاقة القائمة بين المناخ التنظيمي وبين المتغيرات التنظيمية الأخرى الخاصة في مجال التعامل بين الفرد والبيئة بشكل عام والتي يحددها محوران أساسيان هما :

الأول : خصائص الفرد المرتبطة إلى حد كبير بالنظام المعرفي وخبرته و تجربته و تعليمه و ثقافته .

الثاني : فهو بيئة العمل الداخلية التي تصف الخصائص المميزة للمنظمة عن غيرها من المنظمات .

تظهر أهمية المناخ التنظيمي بشكل فاعل في عملية التطور الإداري و الناتج من خلال التأثير في الأداء الإداري للمدراء و اهتماماتهم و توجهاتهم نحو المستقبل و هذا يتجسد في وصف و تحديد العلاقات داخل المنظمة.

يؤثر المناخ التنظيمي على سلوك الأفراد ، و بالتالي على السلوك التنظيمي خاصة في مجال التفاعل بين الفرد و البيئة التنظيمية بشكل عام ، ولضمان سلوكيات إيجابية فلا بد من التأكيد على توفير المهارة و القابلية للفرد ، ومدى ملائمة ذلك مع متطلبات العمل الذي يشغله .(تيسير زاهر 2012)

أنواع المناخ التنظيمي :

المناخ المفتوح :

يتمتع الأفراد بارتفاع مستوى الروح المعنوية ، ارتفاع مستوى العمل الجماعي ، انخفاض مستوى الانفصال ، أعباء العمل معقولة ، تعمل الإدارة علي التسيير أداء المهام إعاقة ارتفاع مستوى الود ، الرضا والانتماء نحو العمل ، ارتفاع مستوى الدفع والاهتمام بين الدور والشخصية ، يعمل بجد ، قدوة في العمل ، ارتفاع مستوى الدفع والاهتمام بالأفراد ، مرونة تناول الامور ، موقفه القرار ، القبول الاجتماعي ، عدم العزلة ، القدرة علي التحكم في مختلف المواقف ولا يميل لاستخدام اسلوب الرقابة

المناخ المغلق :

وهو الذي يركز فيه المدير تركيزا شديدا علي تنفيذ الأعمال الروتينية والتركيز علي الإنتاج دون ان يعطي القدوة الحسنة والمثل الأعلى في العمل ، وترتفع فيه درجات : التباعد ، الإعاقة ، الشكليات في العمل ، التركيز علي الإنتاج وتنخفض في درجات ، القدرة ، النزعة الإنسانية ، الانتماء

المناخ الذاتي :

يشبه المناخ المفتوح ويختلف عنه في أن انجاز العمل يأتي في المرتبة الثانية بعد إشباع الحاجات الاجتماعية ولا يمارس المدير إلا قدرا بسيطا من السيطرة علي العاملين ، وترتفع فيه درجات : الانتماء ، الألفة ، الشكليات في العمل ، القدرة وتنخفض فيه درجات التباعد ، التركيز علي الإنتاج

المناخ الموجه :

وهو الذي يعبر من خلاله المدير عن اهتمامه الشديد بإنجاز الأعمال عن طريق التوجيه والاشراف ولا يهتم بالحاجات الاجتماعية للعاملين ، وترتفع فيه درجات : الانتماء الإعاقة ، التركيز علي الإنتاج ، وتنخفض فيه درجات : التباعد الألفة النوعية الإنسانية

المناخ العائلي :

يتميز بارتفاع مستوى الاشباع الحاجات الاجتماعية ، ارتفاع مستوى العلاقات الإنسانية ، ارتفاع مستوى التماسك وتجانس الجماعة ، انخفاض في مستوى أداء العمل ، العمل الإداري ضئيل ، مستوى الرضا الوظيفي والروح المعنوية متوسطة ، وينجم الرضا عن اشباع الحاجات الاجتماعية

المناخ الأبوي :

يتميز هذا المناخ بتركيز السلطة في يد المدير وبالتالي فهو يحول دون ظهور أي مبادرات فردية بين العاملين معه ، لذا فإن سلوكه بهذه الطريقة لا يحقق التوجيه الكافي لسير العمل بالنسبة للعاملين معه وأشباع حاجياتهم الاجتماعية ، وتسود الروح المعنوية المنخفضة نظرا لعدم تحقيق قدر مناسب من الاشباع لا نجاز العمل ولحاجاتهم الاجتماعية وتنخفض كل من الإعاقة والألفة والروح المعنوية وترتفع درجة التفكك والتركيز علي الإنتاج .(فاروق عبده فليه 2005)

عناصر المناخ التنظيمي

يتضح من خلال مفهوم المناخ التنظيمي بأن عناصر المناخ التنظيمي تتألف من مجموعة من المتغيرات المتداخلة و المتفاعلة مع بعضها و التي تساهم في خلق البيئة الداخلية للتنظيم و يمكن إيجاز هذه العناصر بما يلي :

الهيكل التنظيمي : إن الهيكل التنظيمي عبارة عن البناء أو الشكل الذي يحدد التركيب الداخلي للعلاقات السائدة في المنظمة ، فهو يوضح التقسيمات أو الوحدات الرئيسية و الفرعية التي تضطلع بمختلف الأعمال والأنشطة التي يتطلبه تحقيق أهداف المنظمة إضافة لبيان أشكال و أنماط الاتصالات و شبكات العلاقات فالهيكل التنظيمي يمثل البناء الهرمي للعلاقات و تدفق الاتصالات و هو لا يمثل غاية البناء الأساسي للمنظمة بل يعيد أحد الوسائل الإدارية التي تستخدم لتحقيق الأهداف وفق رؤية شاملة و متكاملة لتفاعلات السائدة في المنظمة ولكي يحقق الهيكل التنظيمي للمنظمة الكفاءة و الفاعلية في إنجاز المهام لابد و أن يتسم بالخصائص التالية :

أ - **التوازن :** والذي يتحقق معه العلاقات المتوازنة بين الصلاحيات و المسؤوليات الممنوحة للفرد و التوازن في نطاق الإشراف و خطوط الاتصالات الوظيفية واعتماد وحدة الأوامر الصادرة من المستويات الإدارية المختلفة وهكذا .

ب - **المرونة :** وتتطلب المرونة قابلية الهياكل التنظيمية المراد تصميمها على استيعاب التعديلات التنظيمية المستمر ، تبعا للتغيرات الداخلية والخارجية التي تقضيها البناء التنظيمي وسبل تحقيق الموازنة .

ج - **الاستمرارية :** يشير مبدأ الاستمرارية ضرورة اعتماد القواعد العلمية الرصينة في بناء الهياكل التنظيمية و توخي الدقة في تشخيص القواعد إلى جانب استشراف التغيرات المستقبلية دون أن تتعرض الهياكل التنظيمية لتغيرات جوهرية متكررة من شأنها إرباك البناء الهيكلي للتنظيم .

فالهياكل التنظيمية التي تتسم بهذه السمات و الخصائص من شأنها أن تتيح للعاملين المشاركة في القرارات و رسم السياسات و تحقيق سبيل الإبداع و الابتكار في إطار مناخ تنظيمي قادر على تحفيز الأفراد و رفع الروح المعنوية لديهم .

. **القيادة :** تعتبر أنماط القيادة و الإشراف من العوامل الرئيسية الفاعلة في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي .
. **نمط الاتصالات :** إن أنماط الاتصالات السائد من شأنها التأثير في خلق المناخ التنظيمي الملائم للإبداع و الابتكار و المساهمة في اتخاذ القرارات .

. **المشاركة في اتخاذ القرارات :** إن المشاركة في اتخاذ القرارات تتيح للعاملين فرص إبداء الرأي و الأفكار و الاقتراحات ...الخ والتي من شأنها أن تؤدي إلى تحسين طرق العمل و تقليص الصراع و رفع الروح المعنوية للأفراد والجماعات ، إذ أن القرار جوهر العملية الإدارية و وسيلتها الأساسية في تحقيق أهداف المنظمة و تكمن الأهمية التي توليها المنظمات المختلفة لمسؤولية اتخاذ القرار في أن النشاطات التي تمارسها المنظمات في ظل السياق العلمي و التكنولوجي.

. **طبيعة العمل :** إن طبيعة العمل تعتبر عاملا مهما في تحفيز العاملين أو إحباطهم ، إذ أن العمل الروتيني الرتيب يؤدي إلى حدوث الملل و السأم و زيادة الإهمال و اللامبالاة و عدم الاكتراث نحو اعتماد أسلوب التحديث أو التطور حيث أن العامل غالبا ما يشعر بعدم أهمية جدوى عمله ، أما الأعمال التي تتسم بالتحسس و التطور فإنها تشجع العاملين على الإسهام بكل قدراتهم و طاقتهم الإبداعية في تطوير الكفاءات و الإمكانيات الكامنة لديهم في نجاح العمل و تحقيق الأهداف .

. **التكنولوجيا :** إن التطورات التكنولوجية الحديثة تعتبر من أكثر العوامل توفيراً لمناخ تنظيمي يتلاءم مع الأفراد و المنظمة على حد سواء إلا أنه أحيانا يثير لدى العديد من العاملين خاصة و المجتمع عامة. (خضير كاظم حمود2002)

نماذج المناخ التنظيمي :

أولا : نموذج ليكرت "likert"

يعد ليكرت من أوائل الباحثين الذين أسهموا في إرساء قواعد المناخ التنظيمي ، وهو من المهتمين به والمشخصين لتأثيره علي كفاءة المنظمة وإنتاجيتها وعلي تحقيق الأهداف الاجتماعية الأخرى وقد حدد مكونات المناخ التنظيمي في ما يلي :

الاتصالات ، القرارات ، الحوافز ، التكنولوجيا ، والاهتمام بالعاملين

ثانيا: نموذج كامبل وزملاء "Campbell et al":

من الإسهامات الجادة في هذا الجانب ، ما قدمه كامبل وزملاءه ، حيث تمكن هو وزملاءه من تحديد 10 أبعاد أساسية للمناخ صالحة للاستخدام في المنظمات ذات نوعيات مختلفة ، وهذه هي :

هيكل بناء منظمة ، المكافأة والعقاب ، مركزية القرار ، الإنجاز ، التدريب والتطوير ، المخاطرة والآمال ، الصرامة والصدق ، المعنوية والمكانة ، التميز والتشجيع ، الكفاءة والمرونة .

ثالثا: نموذج جلايمر "glimer":

حدد جلايمر أربعة أبعاد أساسية للمناخ التنظيمي تتمثل في الهيكل ، درجة تعقد التنظيم ، اتجاهات الأهداف ، نمط القيادة .

تعريف إدارة الموارد البشرية

على أنها "الإدارة التي تقوم بتوفير ما تحتاجه المنشأة من الأيدي العاملة والمحافظة عليها وتدريبها وتطويرها والعمل على استقرارها ورفع روحها المعنوية كما تقوم أيضا بمتابعة تطبيق اللوائح والتعليمات والقوانين التي اعتمدتها الإدارة العليا وكذا تعديلها بما يتماشى ومصلحة المنشأة والعاملين فيها.

أسباب زيادة الاهتمام بإدارة الموارد البشرية:

يمكن إبراز هذه الأسباب من خلال حصر مجموعة الأخطاء التي قد يقع فيها بعض الإداريين وهذه الأخطاء يرصدها ديسلر GARY DESSLER كالتالي:

تعيين شخص غير مناسب بالوظيفة.

ارتفاع معدلات دوران العمل بين العاملين.

تكاسل أفراد قوة العمل عن بذل أقصى ما لديهم من جهد.

ضياح وقت العمل في مقابلات لا قيمة لها .

مثول المنظمة أمام المحاكم بسبب التمييز في المعاملة بين العاملين .(مهندس محمد جمال الكافي 2007)

وقوع المنظمة تحت طائلة القانون الخاص بالأمن المهني بسبب ملائمة قواعد السلامة و الصحة المهنية.

إحساس بعض العاملين بعدم عدالة ما يحصل عليه من أجور مقارنة بنظرائهم داخل المنظمة .

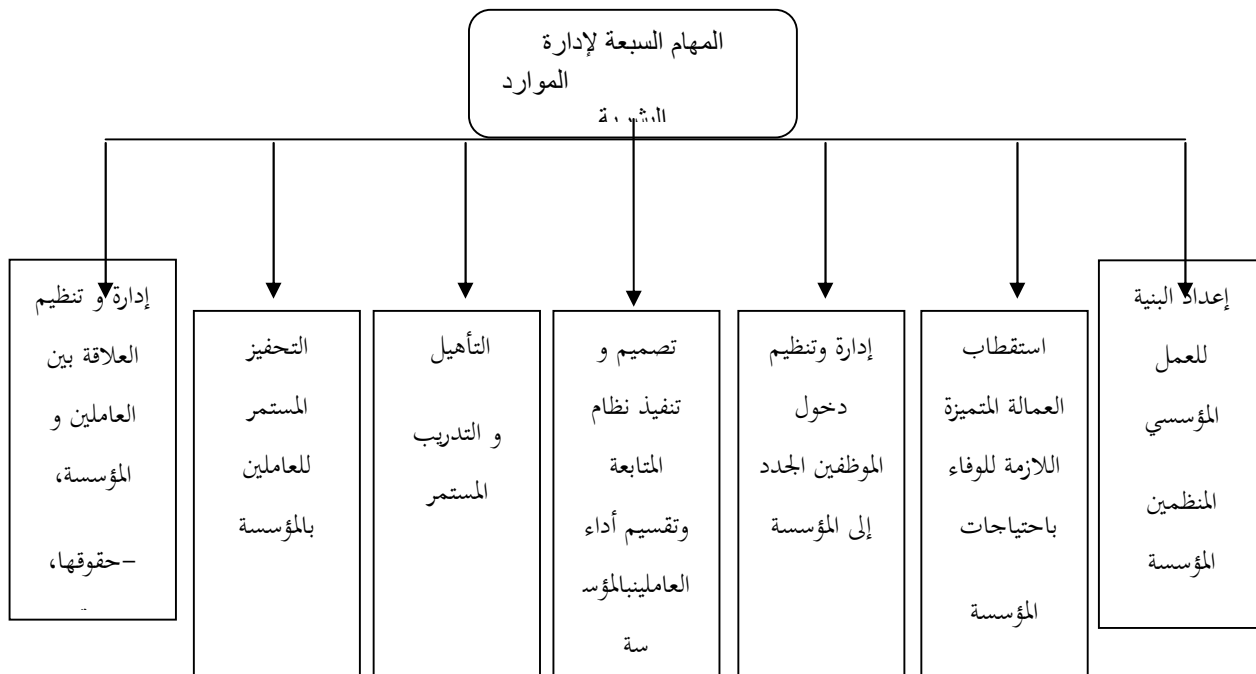
قصور أنشطة التدريب بما يؤثر على فعالية الأداء.

الالتزام بممارسة بعض السلوكيات غير العادلة داخل بيئة العمل(زيد منير عوي 2005)

أهداف إدارة الموارد البشرية:

- 1- تحقيق الأداء المتميز من خلال الحصول على الأفراد الاكتفاء قصد المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.
- 2- زيادة تحفيز العاملين والتزامهم وانغماسهم في العمل وتنمية ولائهم للمنظمة .
- 3- تحقيق ميزة تنافسية لرأس المال البشري في المنظمة .
- 4- تنمية الموارد البشرية من خلال تدريبهم على مواجهة مختلف التغيرات (تكنولوجية، إدارية، بيئية).
- 5- توفير ظروف عمل جيدة للأفراد ومكافأتهم على أعمالهم و منجزاتهم.
- 6- الحفاظ على المورد البشري من خلال توفير ضمان اجتماعي وصحي
- 7- الحد من التعرض المحتمل بين متطلبات الإدارة والالتزامات الخاصة بالموارد البشرية.
- 8- تقييم وتنفيذ البرامج والسياسات الفردية انطلاقا من تعدد مهام الأفراد التي لا تخص مصلحة معين(سنان الموسوي 2006)

الشكل(2): يبين المهام الأساسية لإدارة الموارد البشرية (سعيد يس عامر 1998)



تعريف المنشأة الرياضية :

تعتبر المنشأة الرياضية العنصر الأساسي لكل مسعى في التطور الرياضية، فهي تتحكم في المستقبل الرياضي كله، وتشكل القاعدة التي بدونها لا يمكن القيام بأي مسعى للتعميم وتوسيع المهارات الرياضية.

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 طبقا 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 جيدا 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.

4-2- 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 المنشأة الرياضي سوف يستخدم في مسابقات دولية فيجب مراعاة أن تكون مواصفات البناء منفذة طبقا للقواعد التي تصنعها الاتحادات الدولية.

4-3- 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، وصيانته، 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 صيانتها 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. (خنيش الحاج سنة 2009/2008)
- 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.
- 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

ومعدة خصيصا للممارسات البدنية والرياضية بمختلف أشكالها وأن النشاطات الأخرى تمارس بصفة عرضية أو تبعية. (ديلمي محمد العدد 08، جوان 2014)

6- أسس تخطيط المنشآت الرياضية: (زكي محمود محمد حسن 2012)

هناك عدة مبادئ أساسية يجب مراعاتها عند التخطيط لإقامة النوادي ومراكز التدريب والأستاذان والقرى الرياضية من أجل الاستغلال الأمثل وضمان فاعلية وسهولة وسلامة استعمالها

- اختيار الموقع:

يتوقف دراسة هذا العنصر على نوع المنشأة الرياضية المطلوبة إقامتها، 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 سيرا 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.

- التجانس 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.

- 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.

العلاقة بين الموارد البشرية والمناخ التنظيمي والمنشآت الرياضية:

تعتبر العلاقة بين العاملين و المناخ التنظيمي في المنشآت الرياضية ذات أهمية خاصة للإدارة الرياضية وهذا ما يعني مدى أهمية العنصر البشري في المنشآت الرياضية وذلك لعدة أسباب منها أن العاملين يقضون معظم

أوقاتهم في المنشأة ولذلك فهم يؤثرون فيها ويتأثرون منها، وهي بطبيعتها تضم أنواع متباينة من العاملين وخاصة إذا كانت كبيرة الحجم، والمنشآت الرياضية في المفهوم الحديث تعمل على بلوغ هدفين رئيسيين هما زيادة الإنتاج والعمل بدرجة عالية من الكفاءة ورضا العاملين وانسجامهم وتقديمهم وتطوير شخصيتهم حيث تعمل الإدارة على التوفيق بين مصالح المنشآت الرياضية ومصالح العاملين بها، إذن فهي تقوم أساسا على الأفراد ولجماعات أو بصفة رئيسية على الجماعات طالما قامت تلك الجامعات على نظام معين يكفل لها أداء عملها والوصول إلى هدفها .

أما بالنسبة لتنظيم المنشآت فيعني شيئين هما الوظيفة والهيكلية، فأما الوظيفة يقصد بها عملية جمع الناس في مؤسسة وتقسيم العمل بينهم وتوزيع الأدوار عليهم حسب قدراتهم ورغباتهم والتنسيق بين جهودهم، أما الهيكل أو البناء الذي يمكن أن تسميه المؤسسة أو الشركة أو الهيئة، فيقصد به الجماعات والإدارات والأقسام التي يعمل فيها الناس والعلاقات التي تنظم أعمالهم بطريقة متعاونة منسقة ليصلوا إلى هدف

إذن المنشأة الرياضية وحدة فنية اجتماعية، المفروض أن تدار للوصول إلى أفضل صورة وذلك إذا اتبع جوانب رئيسية متداخلة في بعضها يؤثر كل جانب منها في الآخر ويتأثر به .

خلاصة:

يعد المناخ التنظيمي و إدارة الموارد البشرية في الأجهزة الإدارية الخاصة بالمنشآت الرياضية ، حجر الزاوية في العملية الإدارية، ذلك لان مدى فعالية هذه الأجهزة في تحقيق رسالتها يعتمد بدرجة كبيرة على مواردها البشرية و المناخ التنظيمي الملائم ، وما يتمتع به أفرادها من مهارات وقدرات، وما لديهم من طاقات ودوافع وطموحات، فهم الذين يرسمون الاستراتيجيات، والسياسات والخطط وهم الذين يضعون البرامج ويسهرون على تنفيذها و يمكن القول أن نجاح المنشآت أو إخفاقها في تحقيق غايتها الأساسية يعتمد بصورة رئيسية على نوعية المناخ التنظيمي و القوى العاملة.

كما يعتمد التسيير الحديث للمنشآت والمؤسسات على المنهج والأساليب العلمية المتطورة ، والتي تخدم في النهاية عملية التسيير والإدارة.

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