المجلد: 05 العدد: 01 السنة: 2026 صفحات المقال: ص ص: 91-106 ISSN : 2830-9170 EISSN : 2992-0736

جودة حياة بيئة العمل في المنشآت الرياضية وعلاقتها بتحسين مستوى الممارسة الرياضية

Quality of Work Life in Sports Facilities and Its Relationship to Improving the Level of Sports Participation

جناوي إسحاق[1*]

[1]جامعة عمار ثليجي الأغواط، (الجزائر) i.djenaoui.sp@lagh-univ.dz

تاريخ الإرسال: 2026/12/25 تاريخ القبول:2026/04/21 تاريخ النشر: 2026/06/05

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور جودة حياة بيئة العمل في المنشآت الرياضية وعلاقتها بتحسين مستوى الممارسة الرياضية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل الأدبيات والدراسات المرتبطة بجودة حياة العمل والبيئة الرياضية، كما توصلت النتائج إلى أن جودة بيئة العمل تمثل عاملا أساسيا في رفع مستوى الرضا والتحفيز لدى الرياضيين، وتسهم في تحسين الأداء الرياضي من خلال توفير الدعم النفسي والاجتماعي، وتعزيز التواصل الفعال، وتحسين ظروف العمل والتدريب. كما بينت الدراسة أن البيئة الرياضية الإيجابية تساعد على خفض الضغوط النفسية، وتنمية روح الفريق، وزيادة الانتماء والالتزام لدى الرياضيين، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الممارسة الرياضية وتحقيق الأهداف الرياضية. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير بيئة العمل داخل المنشآت الرياضية من خلال توفير الدعم الفني والنفسي، وتحسين البنية التحتية الرياضية، وتعزيز مشاركة الرياضيين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالنشاط الرياضي.

الكلمات مفتاحية: جودة حياة العمل؛ المنشآت الرياضية؛ الممارسة الرياضية.

Abstract:

This study aimed to highlight the role of quality of work life in sports facilities and its relationship to improving the level of sports participation. The study adopted a descriptive-analytical approach through the analysis of literature and previous studies related to quality of work life and the sports environment. The findings indicated that the quality of the work environment is a key factor in enhancing athletes' satisfaction and motivation and contributes to improving sports performance through psychological and social support, effective communication, and favorable training and working conditions. The study also revealed that a positive sports environment helps reduce psychological stress, promotes teamwork, and strengthens athletes' sense of belonging and commitment, which positively affects the level of sports participation and achievement of sporting goals. The study recommends improving the work environment in sports facilities by providing technical and psychological support, upgrading sports infrastructure, and encouraging athletes' participation in decision-making processes related to sports activities.

Keywords: Quality of Work Life; Sports Facilities; Sports Participation; Sports Performance; Psychological and Social Support.

*المؤلف المرسل

1- مقدمة:

تعتبر المنشآت الرياضية مراكز ومساحات تجمع بين التحدي البدني والمنافسة وتساهم في توفير بيئة رياضية مجهزة بالمعدات والمرافق اللازمة التي تشجع على ممارسة النشاط البدني، وتقوم بتوفير فرصة للأفراد لتطوير مهاراتهم الرياضية في مختلف الألعاب، كما تلعب دورا مهما في توفير بيئة مناسبة لتدريب وتطوير الرياضيين المحترفين وتمكينهم من تحقيق أهدافهم في مجال الرياضة. وعليه فإن توفير بيئة عمل إيجابية يساهم بشكل إيجابي على النشاط الرياضي للاعبين، وذلك راجع للأهمية التي تلعبها بيئة العمل في هذه المنشآت حيث أنها تؤثر بشكل مباشر على تحفيز اللاعبين وتحسين مستوى الممارسة الرياضية، فتؤثر جودة حياة بيئة العمل على تحسين مستوى الممارسة الرياضية، كما أنها تؤثر على الجوانب النفسية والاجتماعية للرياضيين، ويساهم التركيز على هذا الجانب في بناء بيئة تحفيزية وداعمة تعكس الاحترافية والاهتمام برفاهية اللاعبين وتحقيق الأهداف الرياضية بطريقة مستدامة، ويظهر أن تأثير جودة بيئة العمل في المنشآت الرياضية يتجاوز الأبعاد الفيزيائية للمكان ليشمل الجوانب النفسية والاجتماعية.

2- الإشكالية:

وبناء على ما سبق يمكن صياغة الإشكالية التالية:

كيف يمكن أن تؤثر جودة حياة بيئة العمل في المنشآت الرياضية على تحسين مستوى الممارسة الرياضية؟ وكيف يمكن تحسين هذه البيئة لتعزيز الأداء الرياضي؟

وتتفرع من خلال هذه الإشكالية الرئيسية إلى مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي:

- ما هو مفهوم المنشآت الرياضية؟
- ماذا يقصد بجودة حياة بيئة العمل؟

كيف تؤثر جودة حياة بيئة العمل على الممارسة الرياضية؟

4- أهداف الدراسة

تهدف دراستنا هذه إلى:

- تحليل تأثير جودة حياة بيئة العمل في المنشآت الرياضية على تحسين مستوى الممارسة الرياضية.
- تحديد عوامل التحفيز والرغبة لدى اللاعبين في التفوق والتحسين.
- قياس رضا اللاعبين عن بيئة العمل في المنشآت الرياضية.
- قياس تأثير الدعم الفني المقدم للفرق واللاعبين على رفع مستوى الممارسة الرياضية.

5- الفرضيات: وللإجابة على الإشكالية السابقة، تطرقنا لطرح مجموعة من الفرضيات التالية:

- هناك علاقة إيجابية بين جودة حياة بيئة العمل في المنشآت الرياضية وتحسين مستوى الممارسة الرياضية.
- يعتبر الدعم الاجتماعي والنفسي داخل بيئة العمل في المنشآت الرياضية عاملين رئيسيين في تحسين مستوى الممارسة الرياضية.
- يلعب التواصل الفعال والتفاعل بين اللاعبين وأفراد الجهاز الفني عاملا مؤثرا في تعزيز تحسين مستوى الممارسة الرياضية لدى اللاعبين.

6- أهمية الدراسة:

ترجع أهمية الدراسة إلى أنها تسلط الضوء على جودة حياة بيئة العمل في المنشآت الرياضية وكيف يتفاعل اللاعبون مع هذه البيئة وكيف أنها تؤثر عليهم نفسيا واجتماعيا، حيث تعتبر جودة حياة بيئة العمل في المنشآت الرياضية عنصرا حيويا يمكن أن يلعب دورا محوريا في تحسين ممارسة الرياضة، ونجاح هذه الدراسة يساهم في توجيه الأنظار نحور تحسين شروط العمل في المنشآت الرياضية ويرفع مستوى اللاعبين.

7- المنهج المتبع:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي المناسب لمثل هذه المواضيع تماشيا مع طبيعته وأهدافه.

8- نتائج الدراسة:

- تشكل جودة بيئة العمل إحدى المفاتيح الأساسية لتحفيز الأداء الوظيفي.

- تساهم جودة بيئة العمل في الحفاظ على صحة ورفاهية الرياضيين الممارسين.

- تلعب جودة بيئة العمل دورا حاسما ومهما في تحديد تجربة الرياضيين وأدائهم ليس فقط من الناحية الرياضة بل من الناحية الاجتماعية، وبناء علاقات قوية بين الرياضيين وزملائهم، ما يجعل الرياضيون يشعرون أنهم جزء من عملية اتخاذ القرارات ويزيد من شعورهم بالانتماء والمسؤولية الاجتماعية.

- بيئة العمل الإيجابية تقلل من مستويات التوتر والضغوط النفسية وتساعد في رفع مستوى الرضا الشخصي للرياضيين، ما يساهم بشكل إيجابي على تحسين الأداء الرياضي للاعبين والرياضيين.

9- المحور الأول: ماهية جودة حياة العمل والمنشآت الرياضية

7-1-ماهية جودة حياة بيئة العمل:

تعريف1: هي مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة المستمرة، التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا، والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة وللعاملين فيها والمتعاملين معها (جاد الرب، 2008، ص9).

تعريف2: كما أنها تعرف على أنها المؤشرات والأطر المحفزة والمحيطة والتي يمكن أن يقيمها العاملون في إطار علاقة معينة (السالم، 2009، 350).

تعريف3: ويعرف هونت مكونات جودة حياة العمل كمدخل يمكن من خلاله إمداد العاملين بالمعلومات والمعرفة والسلطة والمكافآت التي تنمي الأداء وتمنح التعويض بشكل عامل مع الحفاظ على استقرار الأفراد وكرامتهم، مما يدعم ويقوي

الثقافة التنظيمية للمنظمة ويشير كل من (لاو، وماي) (Lau, May, 1998) إلى أن جودة حياة العمل تظهر من خلال استجابة المنظمة لحاجات ومتطلبات العاملين بها، من خلال توفير نظم وآليات تتيح للأفراد المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم الأبعاد الوظيفية لبيئة العمل (المغربي، 2004، ص 5/4).

تعبر جودة حياة بيئة العمل عن مدى راحة وسعادة الموظفين والعاملين في مكان العمل، ويشمل هذا المفهوم الشامل العديد من الجوانب التي تؤثر على حياة الموظفين بشكل مباشر، سواء كان ذلك على مستوى الراحة الشخصية أو التقدم المهني، يتداخل هذا التأثير مع عوامل مثل التواصل الفعّال، وتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، والتطوير المهني المستمر، إن فهم هذا المفهوم يساعد في خلق بيئة عمل إيجابية وداعمة تسهم في تحسين رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

7-2-خصوصية المنشآت الرياضية

تعريف1: 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).

تعريف2: هي مؤسسة عمومية إدارية تحضر مهامها في تنظيم وتسيير الممارسات الرياضية التنافسية أو الجماهيرية، وتشمل المنشأة الرياضية الملاعب التي تخص كرة القدم أو القاعات المخصصة لكرة اليد أو كرة الطائرة، وتشكل وظيفة الإدارة والمالية والصيانة والإصلاح الوظائف الأساسية للمنشأة الرياضية الجزائرية (عبد المقصود، الشافعي، 2004، ص25).

تعريف3: المنشآت الرياضية هي عبارة عن مؤسسات ينشئها المجتمع لخدمة القطاع الرياضي من كافة جوانبه، بحث يكون لها هيكل تنظيمي يتفق مع حجم هذه المؤسسة وأهدافها، بما يعود بالنفع لخدمة ذلك المجتمع متماشيا مع أهدافه (آل غزوي، 2016، ص89).

تمثل المنشآت الرياضية تلك المباني المخصصة للفعاليات الرياضية ومختلف الأنشطة الرياضية، حيث يتم تُجهيزها بوسائل وتقنيات وإمكانيات رياضية خاصة، يكمن هدفها في توفير بيئة مناسبة لممارسة الرياضة وتعزيز اللياقة البدنية.

7-3 أنواع المنشآت الرياضية:

7-3-1 الملاعب الرياضية:

تتنوع هذه المنشآت بحسب الرياضة التي يمكن ممارستها، مثل ملاعب كرة القدم، مضمار الجري، ألعاب القوى، ملاعب التنس، ميادين سباق الخيل، حلبات سباق السيارات والدراجات، ساحات الألعاب الشتوية جميع الألعاب التي تقام على الثلج والجليد (أحمد، بدون سنة، ص05)

7-3-2-الصالات الرياضية:

تشمل المرافق الرياضية الداخلية التي توفر فضاء للممارسة التمارين البدنية والأنشطة الرياضية المتنوعة، ويمكن أن تكون هذه الصالات مخصصة لمجموعة واسعة من الأنشطة الرياضية وتكون مجهزة بالمعدات والمرافق الضرورية لدعم هذه الأنشطة.

7-3-4-مراكز اللياقة البدنية:

هي أماكن تقدم خدمات لتحسين اللباقة البدنية والصحة العانة، حيث تعتبر هذه المراكز مكانًا لممارسة التمارين الرياضية وتحسين اللياقة البدنية، سواء كانت الهدف الرئيسي هو بناء العضلات، فقدان الوزن، تحسين القدرة البدنية، أو تحقيق أهداف صحية أخرى.

7-3-5 المسابح الرياضية:

وتشمل أحواض السباحة وأحواض الغطس وتجري فيها مسابقات السباحة والغطس وكرة الماء والسباحة التوقيتية، والمسابح يمكن أن تكون مغلقة أو مكشوفة، فتستخدم المسابح المغلقة في الدول الباردة، أو في أوقات الطقس البارد والماطر،

واستعملت التغطيات المتحركة القابلة للفتح والإغلاق في تغطية المسابح (أحمد، بدون سنة، ص06).

7-3-6 المراكز الرياضية الجماعية:

تتعلق بالمنشآت التي توفر مساحات وخدمات رياضية لمجموعات وجماعات من الأفراد، يتم تصميم هذه المراكز لتشجيع على التفاعل الاجتماعي وممارسة الرياضة كفريق أو مجموعة، وتقديم بيئة تسمح للأفراد بالمشاركة في أنشطة رياضية مشتركة.

8- المحور الثاني: جودة حياة بيئة العمل في المنشآت الرياضية

8-1-عوامل تحديد جودة بيئة العمل:

تتأثر جودة بيئة العمل بعدة عوامل يمكن تصنيفها إلى فئات متعددة تشمل الجوانب الفيسيولوجية والنفسية والاجتماعية، ومن هذه العوامل نذكر:

التواصل الفعال: وجود قنوات فعّالة للتواصل بين الموظفين والإدارة يسهم في فهم أفضل للتوجيهات والتوقعات.

التنوع والاندماج: تشجيع على بيئة تعدد الثقافات والتنوع يمكن أن يعزز الإبداع والشعور بالمشاركة والانتماء.

التحفيز والتقدير والرفاهية في العمل: تمثل الرفاهية في العمل حالة الرضا والسعادة التي يشعر بها الموظف داخل العمل، وقد عرفت منظمة العمل العالمية رفاهية العمل بأنها التسهيلات الخدماتية والمرافق المقدمة كالمطاعم ووسائل الترفيه والاستجمام، وتوفير وسائل نقل الموظفين من العمل وإليه، وتوفير مكان لمبيت الموظفين الذين تكون أماكن سكنهم بعيدة عن مكان العمل (Reddy; 2004; p3)، وتوفير نظام عادل للحوافز والمكافآت يعزز الرغبة في تحقيق الأهداف وزيادة الإنتاجية.

سلامة الموظفين وظروف العمل المناسبة: تتمثل هذه الظروف الملائمة في بيئة صحية آمنة، وتصميم جيد لمكان العمل وتوفير المعدات وتوزيعها بشكل جيد وتوفير

سبل الراحة للموظفين، فهما عنصران أساسيان من إدارة الموارد البشرية لأي منظمة حيث يتطلب التزاما حادا من قبل أرباب العمل وتكامل برامج السلامة والصحة المهنية في مكان العمل.

التوازن بين الحياة الشخصية والعمل: وتعني إلى أي مدى تركز المنظمة اهتمامها لمساعدة الأفراد العاملين وتسعى في تقديم ممارسات وأنشطة تحقق من خلالها الموازنة بين الحياة العملية وتلبية المسؤوليات العائلية، أن تحقيق التوازن بين الأسرة والعمل له أثر إيجابي قوي للحد من التسرب الوظيفي وكذلك علاقته الإيجابية بالرضا الوظيفي وتخلق حالة من التوازن أو ما يسمى بالارتياح الوظيفي (Radhuan et. Al; 2006; p62).

مرونة العمل: مرونة العمل تشير إلى قدرة المؤسسات والأفراد على التكيف مع التحولات والتغيرات في بيئة العمل. يتعلق الأمر بتطبيق أسلوب مرن يمكن التكيف مع احتياجات السوق، وتقنيات الإدارة الحديثة، وتفضيلات واحتياجات الموظفين.

النمو الوظيفي: أن هذا البعد يمثل الفرصة الكبرى لظهور قابليات ومهارات الفرد فضلا عن الارتقاء بمستويات أعلى بالتنظيم داخل المنظمة ككل، على أساس مهارته فيها، إذن فإن هذا البعد يوفر الفرصة للنمو والارتقاء داخل المنظمة من خلال تحفيز العاملين وتشجيعهم لإظهار مهاراتهم وقدراتهم وتجسيد كفاءتهم في المنظمة (العنزي، وصالح، 2009، ص54)،

المساحة البيئية: توفير بيئة مريحة وجذابة من حيث تصميم المكتب والإضاءة والهواء يمكن أن يؤثر إيجابيًا على مزاج الموظفين.

القيادة الفعالة والبيئة الجماعية: وتكون القيادة الفعالة من طرف قادة فعالين يظهرون الرؤية ويشجعون على المشاركة والابتكار بحيث يتفاعل القائد الفعال بشكل مستمر مع أعضاء الفريق، ويتشارك معهم المعلومات بكل شفاف فيبني علاقات تقوم على الثقة والاحترام، وذلك نحو تحقيق الأهداف بشكل فعال، ما يخلق بيئة جماعية إيجابية تعزز التعاون وتقدير الجهود الفردية.

2-أهمية جودة بيئة العمل في تحفيز الأداء الرياضي:

تتجلى أهمية تحسين نوعية حياة العمل من خلال أثيرها المباشر وغير المباشر على الكثير من الظواهر الإدارية داخل المنظمات، وتأثيرها بالمقابل على مجمل حركة المنظمة سواء في أداء مهامها وتحقيق أهدافها أو علاقاتها بالبيئة الخارجية وسواء كانت هذه العلاقات بين أفراد أو منظمات، فقد أكد الكثير من البحوث والدراسات التطبيقية مثل دراسة عبد العزيز (2005) ودراسة شيخي (2014) ودراسة البليسي (2012) التي أجريت في بيئات مختلفة على أن تحسين نوعية العمل له تأثير على الكثير من المخرجات التنظيمية الهامة، مما أود علاقات مباشرة ومعنوية بين طبيعة نوعية البيئة السائدة ومخرجات المنظمة. لذلك كله يرى البعض أن درجة نجاح أي منظمة على المدى البعيد تتوقف إلى حد كبير على قدرة المنظمة على خلق بيئة عمل ملائمة (القحطاني، 2005).

كما تلعب جودة بيئة لعمل دورا مهما وحاسما في تحفيز الأداء الرياضي للرياضيين، حيث تساهم بيئة العمل الإيجابية في زيادة رضا الموظفين عن وظائفهم مما يعزز ارتباطهم بالمؤسسة ويشجعهم على تحقيق أداء متميز، وذلك من خلال السعي لإيجاد بيئة عمل آمنة وظيفيا عن طريق الاهتمام بحقوق العاملين في المنظمة (العنزي، الفضل، 2007، ص71).

وتشكل جودة بيئة العمل إحدى المفاتيح الأساسية لتحفيز الأداء الوظيفي وهي ذات تأثير كبير على رفاهية ورضا الموظفين وبالتالي على تحقيق الأهداف المؤسسية، فتساهم في توفير فرص التطوير المهني وبالتالي تعزيز الموظفين في تحسين مهاراتهم والارتقاء في مسارهم المهني، كما تساهم في تحفيز الإبداع والابتكار في مجال العمل وذلك من خلال البيئة التي تشجع على التعاون وتقدير الآراء المبتكرة.

كما تبرز أهمية جودة بيئة العمل في أنها تساهم في الحفاظ على صحة ورفاهية الموظفين، وهذا ينعكس إيجابا على أدائهم الوظيفي، بما يؤول إلى منافع

من قبيل زيادة كفاءة المنظمة وجودة الإنتاجية والتقليل من الحوادث والإصابات التي تحصل بين المعاملين جميعهم (العنزي، الفضل، 2007، ص 72)،

9- المحور الثالث: علاقة جودة حياة بيئة العمل في المنشآت الرياضية بتحسين مستوى الممارسة الرياضية

تأثير جودة بيئة العمل على تحسين مستوى الممارسة الرياضية

- جودة بيئة العمل لها تأثير كبير على تحسين مستوى الممارسة الرياضية. وهذه بعض النقاط التي توضح هذا التأثير:

- **توفير الدعم والتحفيز:**

بيئة العمل الإيجابية توفر الدعم والتحفيز اللازمين للأفراد لممارسة الرياضة، يمكن أن يكون ذلك عن طريق إقامة فعاليات رياضية داخل العمل أو توفير برامج تحفيزية، حيث أن تطوير المركبات الرياضية واستمرارها أصبح مرهونا بتحسين قدرة وكفاءة مواردها البشرية وهذا ما ينعكس إيجاب على تحسين الممارسة الرياضية حيث أصبحت المنشآت الرياضية اليوم بكل أنواعها تعيش واقعا جديدا ومعاصرا تحت مظلة التغيرات والتحولات مقاييس اجتماعية واقتصادية وثقافية وسياسية ورياضية، وعليه فالتحدي كبير في وجود جملة من المتغيرات التي يجب التحكم فيها من أجل جلب أكبر عدد من الممارسين للنشاط الرياضي والذي يجب أن يكون بصورة منتظمة ومدروسة (الحاج، العجال، 2018، ص133).

- **توفير مرافق رياضية:**

إذا كانت بيئة العمل تقدم مرافق رياضية، مثل صالات اللياقة البدنية أو الأماكن المخصصة للتمارين، فإن ذلك يشجع الموظفين على ممارسة الرياضة بشكل أكثر انتظاما.

- **تقديم برامج ترويج للصحة:**

يمكن أن تشمل بيئة العمل برامج ترويج للصحة واللياقة البدنية، مثل ورش العمل حول التغذية الصحية وأسلوب حياة نشط. حيث تعرف الممارسة بالنتائج

المحصل عليه نتيجة الممارسات من تحسين مستوى الأداء الرياضي، سواء المستوى المعرفي أو النفسي أو الصحي أو الاجتماعي أو الاقتصادي، وكذا العمليات المالية والمنشآت الرياضية التي تجنيها من خلال المنافسات الوطنية والدولية (الشافعي، عبد المقصود، 2004، ص41).

- تحسين الصحة النفسية:

العمل على تحسين البيئة النفسية في مكان العمل يمكن أن يؤدي إلى تقليل مستويات التوتر والإجهاد، مما يساهم في تحسين استعداد الموظفين لممارسة الرياضة بانتظام.

1. تعزيز الروح الجماعية:

الأنشطة الرياضية يمكن أن تعزز الروح الجماعية والتفاعل الإيجابي بين الموظفين، مما يشجع على ممارسة الرياضة كفريق أو مجموعة.

- تحسين الأداء العقلي والذهني:

النشاط البدني يمكن أن يساهم في تحسين الأداء العقلي والتركيز، مما ينعكس إيجابًا على أداء الموظفين في مهامهم الوظيفية.

- تأثير جودة بيئة العمل على الجوانب النفسية والاجتماعية للرياضيين

تلعب جودة بيئة العمل دورًا هامًا في تأثير الرياضيين من الناحية النفسية والاجتماعية، وهذه بعض النقاط التي توضح كيف يمكن أن تؤثر جودة بيئة العمل على هذين الجانبين:

- التأثير النفسي:

تساعد بيئة العمل الإيجابية في تعزيز رغبة الرياضيين في تطوير وتحسين أدائهم فتمنحهم ثقة في النفس، كما تساهم في رفع مستوى الرضا الشخصي لديهم ما يساعد في نجاح نشاطهم الرياضي، فالفرد الرياضي الذي يفتقر إلى السمات النفسية الإيجابية لن يستطيع مهما بلغت قدراته ومستوياته البدنية والفنية من تحقيق

أعلى المستويات نظرا لأن هذه السمات تؤثر بصورة مباشرة في مستوى الشخصية (أبو عبية، 1986، ص 185).

كما أن بيئة العمل الإيجابية تقلل من مستويات التوتر والضغوط النفسية وتساعد في رفع مستوى الرضا الشخصي للرياضيين، ما يساهم بشكل إيجابي على تحسين الأداء الرياضي للاعبين والرياضيين حيث أن تنمية المهارات النفسية والتي تتمثل في الاسترخاء–تركيز الانتباه–التصور العقلي–الاسترجاع العقلي يجب أن يسير جنبا مع تنمية عناصر اللياقة البدنية من خلال البرامج الطويلة المدى ويجب التركيز عليها كما هو الحال في المهارات الأساسية للأنشطة الرياضية المختلفة (شمعون، 1979، ص362).

– التأثير الاجتماعي:

تلعب جودة بيئة العمل دورا حاسما ومهما في تحديد تجربة الرياضيين وأدائهم ليس فقط من الناحية الرياضة بل من الناحية الاجتماعية، حيث يعيش الرياضيون في بيئة ملية بالتحديات والضغوط، وعليه وجود بيئة داعمة يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على الأداء الرياضي من خلا توفير الدعم الاجتماعي والتركيز على تشجيع بناء علاقات اجتماعية تقوم على الود والاحترام والتقدير (اللوزي، 2010، ص236)، وهذا ما يشعر اللاعب بالقوة ويخفف من الضغوط التي يعانيها.

وتساهم أيضا بيئة العمل الإيجابية في بناء علاقات قوية بين الرياضيين وزملائهم ما يعزز التعاون بينهم ويخلق روح الفريق وذلك يمكن أن يزيد من مستوى الراحة الاجتماعية ما يؤثر بشكل إيجابي على أدائهم الرياضي ورفاهيتهم الشخصية، وتلعب مشاركة الرياضيين في اتخاذ القرارات دورا في تشكيل الجوانب الاجتماعية ما يجعل الرياضيون يشعرون أنهم جزء من عملية اتخاذ القرارات ويزيد من شعورهم بالانتماء والمسؤولية الاجتماعية.

كما تلعب القيادة دورا حيويا في تحديد تأثير بيئة العمل على الجانب الاجتماعي، وذلك من خلال القادة الذي يشجعون على التواصل الفعال ويبنون

علاقات قائمة على الثقة، كما أنهم يتفهمون احتياجات ومتطلبات الرياضيين، وتساعد أيضا في التنشئة الاجتماعية حيث تهدف هذه القيادة إلى نشر الثقافة الاجتماعية ورفع مستواها وبث الروح الوطنية بين أعضائها وتهيئة الوسائل والسبل الصحيحة بقدرات عالية من التفاعل والعطاء والتعاون والإنجاز (بشيري، 2022، ص25).

للاستثمار في أوقات فراغ الشباب بمختلف أعمارهم، وبالشكل الذي يجعلهم يمارسون دورهم الاجتماعي.

خاتمة:

وفي الختام يتضح لنا بوضوح أن جودة حياة بيئة العمل في المنشآت الرياضية تلعب دورا حيويا في تحسين مستوى الممارسة الرياضية، حيث تساهم بيئة حياة العمل الإيجابية في زيادة رضا الرياضيين عن نشاطهم الرياضي ما يحفزهم على الإبداع والتطور، ويعكس اهتمام المنشآت الرياضية بجودة حياة بيئة العمل توجيها حقيقيا نحو رفاهية اللاعبين، إذ يظهر التركيز على جوانب البنية التحتية والتوجيه الفني والدعم الاجتماعي، لذا يتبنى تحسين جودة حياة بيئة العمل في المنشآت الرياضية دورا فعالا في تشجيع اللاعبين على تعزيز مستوى الممارسة الرياضية ما يساهم في تحقيق النجاح والتفوق في الميدان الرياضي هذا الأمر الذي ينعكس إيجابا على المجتمع كون أن الرياضة أصبحت في وقتنا الحالي عامل من عوامل تحدد تطور البلاد وأصبحت الرياضة مرتبطة بتطور وتأخر البلدان.

التوصيات:

- توفير برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز التواصل الفعال وبناء الروح الجماعية داخل الفريق.
- توفير برامج دعم مالي للرياضيين الذين يواجهون صعوبات مالية، ما يخلق بيئة تساهم في تركيزهم على تحسين أدائهم.
- تنظيم فعاليات اجتماعية وفعاليات ترفيهية خارج أوقات التدريب لتعزيز التفاعل الاجتماعي.

– تشجيع المشاركة الفعالة للاعبين في صنع القرارات المتعلقة ببرامج التدريب وتحديد احتياجاتهم الفردية.

– الاستفادة من التكنولوجيا في تصميم برامج تدريب متقدمة وتوفير تطبيقات رقمية تدعم التواصل وتقديم تقارير فورية حول تقدم اللاعبين.

– إنشاء برامج لدعم اللاعبين على الصعيدين النفسي والعقلي بما في ذلك توفير جلسات تأهيل نفسي واستشارات فردية عند الحاجة.

قائمة المراجع:

1. إبراهيم عبد المقصود، حسن أحمد الشافعي، (2004). الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية "1" التخطيط في المجال الرياض، دار الوفاء لدنيا الطباعة، الإسكندرية.

2. أبو عيبة، محمد حسن، (1986). المنهج في علم النفس الرياضي، دار المعارف، الاسكندرية.

3. شمعون، محمد العربي، (1979). السمات الانفعالية وعلاقتها بمفهوم الذات لدى الرياضيين، رسالة دكتوراه، كلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة، جامعة حلوان.

4. أحمد، محمد بدوي، (ب س). المنشآت الرياضية، دار مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع.

5. آل غزوي، حسين، (2016). التقارير المالية في المنشآت الصغيرة، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان.

6. بشيري، إسماعيل، درجة الإدراك العاملين بالمؤسسات لأهمية الأنشطة البدنية والرياضية للوقاية من إصابات أثناء العمل، مذكرة ماستر، تخصص النشاط البدني المكيف والصحة، جامعة بالمسيلة، الجزائر، 2022/2021.

7. بن قناب الحاج، قراش العجال، (2018). استراتيجية مقترحة لاستثمار وقت الفراغ في ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية عند طلبة الاقامات الجامعية، مجلة العلوم والتكنولوجية للنشاطات البدنية والرياضية، جامعة مستغانم، (1)15، 145-130.

8. جاد الرب، سيد محمد، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، مطبعة العشري، مصر، ط1، 2008.

9. السالم، مؤيد سعيد، إدارة الموارد البشرية-مدخل استراتيجي متكامل، دار إثراء النشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2009.

10. الشافعي، حسن أحمد، عبد المقصود، إبراهيم، الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية، الدنيا للطباعة والنشر، الإسكندرية، الجزء السابع، ط1، 2004.

11. العنزي، سعد علي وصالح، أحمد علي، إدارة الموارد رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار يازوري للنشر والتوزيع، 2009.

12. العنزي، سعد، الفضل، سما سعد خير الله، (2007). فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الألفية الثالثة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 13(45).

13. القحطاني، محمد، (2005). إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل، مكتبة فهد الوطنية، الرياض، السعودية.

مجلة الدراسات البدنية والرياضية- جامعة تلمسان 2

14. اللوزي، مرسي، (2010). التنظيم الإداري، أساليب واستشارات، دار زمزم، الأردن.

15. المرسوم التنفيذي رقم: 91-416، المؤرخ في 2-11-1991، الجزائر.

16. المغربي، سامي الحميد عبد الفتاح، (2004). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، (2).

17. Rudan; C.Loosee; B.jegak; U; and Khairuddin; I; (2006). Quality of work life I implication of career dimensions; Journal of social sciences; 2(02).

18. Reddy; R.J; (2004). labour Welfare and personnel Service, New Delhi: S.B.Nangia for APH publishing Crporation.