

## أثر تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية 2018 – ISO 45001 على جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالأندية الرياضية.

د/ محمد عبد العظيم محمود علي

المقدمة ومشكلة البحث:

يشهد العالم تقدم كبير ومتسارع في أنظمة الصحة والسلامة المهنية و التي أدت الى اتخاذ تدابير تهدف الى منع أو تقليل الاصابات و الأمراض في بيئة العمل، ورغم ذلك لا تزال هناك بعض التحديات تواجه العديد من المنظمات التي تتعرض فيها القوى العاملة و المعدات و بيئة العمل الى الخطر ما قد يؤثر على القدرة التنافسية و الاداء فيها وفي المجتمع. ( ٨ : ١ )  
كما اصبح الحفاظ على المقومات الاساسية لعناصر الانتاج (الانسان – الآلة – والمادة) ، مع تهيئة جو خال من المخاطر والحوادث لحماية العنصر البشري اولا ، والحفاظ على الآلة ثانيا ، وعلى المادة الاولية من الضياع والتلف ثالثا ، يتطلب كل ذلك توفير بيئة عمل آمنة وصحية.(٢ : ٢١)

ويعد إنشاء ظروف عمل آمنة وصحية ملائمة من العوامل الرئيسة لبناء المتطلبات الأساسية لسير عمل فعال في المنظمات، ووفقاً للوسائل التنظيمية المتقدمة، و تعمل الإدارة العليا على ضمان وتأمين بيئة العمل، يتم فيها تنفيذ الاعمال وتكون ليست خطرة على العاملين، كما نلتمس اليوم تحسناً كبيراً في بيئة العمل من خلال التزام المنظمات بالمعايير والأنظمة الدولية، ولقد أصدرت المنظمة الدولية معيار في ١٢ مارس ٢٠١٨ للصحة والسلامة المهنية ISO 45001: 2018 ، تحدد هذه المواصفة متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية لتمكين المنظمات من وضع وتنفيذ سياسة وأهداف تأخذ في الاعتبار المتطلبات القانونية والمعلومات حول مخاطر الصحة والسلامة المهنية، و الغرض منه هو تطبيقه على جميع أنواع المنظمات وفقاً لأحجامها المختلفة وأحجامها واستيعاب الظروف الجغرافية والثقافية والاجتماعية المتنوعة.(٨ : ٦٣) وبالتالي من المهم حماية صحة العاملين وسلامتهم وتحسين مكان عملهم و لذلك تم إدخال عدد من أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية من قبل الهيئات الوطنية والدولية، وهذه الأنظمة هي أدوات شاملة يمكن أن تأخذ في الاعتبار العديد من جوانب الصحة والسلامة المهنية، كما أظهرت الأبحاث الحديثة أن هذه الأنظمة تلعب دوراً رئيساً في مواجهة تحديات الصحة والسلامة المهنية، وضمان سلامة العاملين، وتقليل المخاطر في أماكن العمل.(١١ : ٣٣) ولنظام ادارة الصحة والسلامة المهنية دور مهم في توفير بيئات عمل آمنة وجاذبة ،

\* أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويج - كلية التربية الرياضية - جامعة أسيوط

وتسعى المنظمات من خلال تطبيقه الى توفير أفضل بيئة عمل مادية ومعنوية لعامليها من أجل الحفاظ عليهم من المخاطر وتقليل عدد الحوادث والاصابات الى أقل ما يمكن أو منعها ، فضلا عن زيادة انتاجيتهم وتحسين وتطوير نوعية منتجات هذه المنظمات.

كما تساهم الصحة والسلامة المهنية بشكل رئيس في تنمية الاقتصاد الوطني وهي من أساسيات التنمية المستدامة. (١٣ : ٢٥٦)

ويعتبر العمل وبيئة العمل من المحددات الرئيسية للصحة ، فظروف العمل غير الآمن قد تؤدي الى الكثير من المخاطر الصحية فهناك علاقة تبادلية ثنائية الاتجاه بين الصحة والعمل ، فالعمال الأصحاء والذين يتمتعون بخدمات صحية يساهمون بشكل فعال في زيادة جودة الإنتاج وتحسينه، وظروف العمل غير الصحية تؤثر بشكل سلبي على الصحة.(١١ : ٢)،(١٨ : ٨٦) ولكي تبقى المنظمات مربحة في اقتصاد عالمي أكثر تنافسية فإن معالجة قضايا السلامة والصحة والبيئة تعني لها أكثر من مجرد ممارسة اعمال تجارية بل هي الأساس لبقاء المنظمات على قيد الحياة. (١٢ : ٢٣)

وظهر مفهوم جودة حياة العمل في سبعينات القرن العشرين في الولايات المتحدة الامريكية و تم أخالة في أدبيات الادارة من قبل LOUIS DAVIS في عام ١٩٧٢ ، ومن هان فان التركيز على أبعاد جودة حياة العمل تزيد من رضا العاملين و ضمان الاستفادة الكاملة من إمكانياتهم.(١٤ : ٢٨١) (١٧ : ٦٦)

وذكر الشنطي أن عناصر جودة حياة العمل تتمثل في المشاركة باتخاذ القرار، القيادة، الاستقرار والأمان الوظيفي، الاجور والمكافآت، التوازن بين الحياة والعمل، وظروف العمل المادية.(١٠ : ٧)

في حين يرى محمد العمري و رنده اليافي، ٢٠١٧ ان ابعاد جودة حياة العمل تضم العلاقات والحوافز والرضا وتقييم الاداء.(٤ : ٦٥)

وحده (أبو شمالة ، ٢٠١٨) عناصر جودة الحياة الوظيفية بالعوامل المادية والوظيفية والمالية والصحية.(١٠ : ٢٣)

ويرى (الجبوري وخزعل ، ٢٠١٧) ان ابعاد جودة حياة العمل تتمثل بظروف العمل المادية - ظروف العمل الاجتماعية - المشاركة في اتخاذ القرار- فرص استغلال القدرات وتطويرها - الموازنة بين الحياة والعمل -العدالة التنظيمية - الالتزام التنظيمي- الثقة التنظيمية - التقدير (٨ : ٣٧)

فيما يرى (شميلان، ٢٠١٩) ان كل ما سبق ذكره يمكن رده على اساس واحد وهو الرضا الوظيفي حيث اذا توافر الرضا الوظيفي للعاملين فان ذلك يعني أن معظم المعوقات يمكن تجنبها زمن ثم يمكن ان يحقق الفرد العامل نجاحا ملحوظا في موقعه. (٧: ٢٢١)

ويعد العنصر البشري من أهم الموارد الاساسية في المنظمات ، فهو يعتبر حجر الاساس الذي تقوم عليه المنظمة ، وهو المحرك الرئيسي لجميع أنشطتها ، بل هو العامل الاساسي في نجاحها وتحقيقها لاهدافها ، فبدونه لا يمكن الاستفادة من الموارد الاخرى سواء مادية أو معلوماتية.(١٦: ٨٦)

ولذلك تولي المنظمات الحديثة اهتماما كبيرا بمواردها البشرية ابتداء من اقتنائها إلى تطويرها و المحافظة عليها، وأصبحت توجه جزء كبيرا من ميزانيتها للاهتمام بهم و تحسين بيئة عملهم و تحقيق جودة حياتهم الوظيفية ايمانا و اقتناعا بأهمية ذلك لتحقيق أهدافها.(١٣: ١٠١)،(١٥: ٨٦)

لذلك فإن أهمية الصحة والسلامة المهنية لم تعد مقتصرة على مجالات العمل الصناعي والمادي، وإنما شملت العنصر البشري الذي هو أثنى مورد في المنظمة ويجب أن تعمل على تقليل حجم الخسائر البشرية لرفع الروح المعنوية للعاملين (٥: ٢٥)

ومن خلال إطلاع الباحث على بعض المراجع والدراسات والدوريات أتضح للباحث تناول بعض الدراسات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية مثل دراسة ، حنان الموسى (٢٠٠٧) ، ريام عدنان (٢٠١٨) كما تناولت بعض الدراسات جودة الحياة الوظيفية مثل دراسة نهاد الشنطي (٢٠١٦) ، رنده اليافي (٢٠١٧) ، ميسر ابراهيم (٢٠١٧) ، ناصر ابو شمالة (٢٠١٨) إلا ان لم يتبين للباحث أي دراسة تناولت أثر تطبيق نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية ISO 45001 – 2018 على جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالاندية الرياضية مما دفع الباحث لاجراء هذا البحث.

### هدف البحث:

التعرف على أثر تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 – 2018 وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالاندية الرياضية.

### تساؤلات البحث:

- ١- ما هو واقع تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالاندية الرياضية؟
- ٢- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالاندية الرياضية؟

٣- ما أثر تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على جودة الحياة الوظيفية لدي العاملين بالاندية الرياضية؟

### منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي (دراسة مسحية) وذلك لمناسبتها لطبيعة البحث.

### مجتمع البحث:

يشمل مجتمع البحث على الأندية الرياضية في إمارة الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة والبالغ عددهم (٩) أندية رياضية، ويبين الجدول رقم (١) بيان بكافة الأندية الرياضية وأعداد العاملين بها.

### جدول (١)

#### مجتمع البحث

م	أسم النادي
١	نادي الشارقة الرياضي
٢	نادي الحميرية الثقافي الرياضي
٣	نادي البطائح الثقافي الرياضي
٤	نادي الذيد الثقافي الرياضي
٥	نادي مليحة الثقافي الرياضي
٦	نادي المدام الثقافي الرياضي
٧	نادي خورفكان الثقافي الرياضي
٨	نادي دبا الحصن الثقافي الرياضي
٩	نادي اتحاد كلباء الثقافي الرياضي

### عينة البحث:

سوف يعتمد الباحث في اختيار عينة البحث على أسلوب العينة الطبقية العشوائية من العاملين في الأندية الرياضية بإمارة الشارقة بدولة الإمارات وذلك لمناسبتها لطبيعة البحث وجدول (٢) يوضح توصيف عينة ومجتمع البحث:

### جدول (٢)

#### توصيف عينة البحث

الاجمالي	إداري	مدرب	موظف	مدير تنفيذي	النادي
٣٢	5	6	20	1	نادي الشارقة الرياضي
٢٤	6	7	10	1	نادي الحميرية الثقافي الرياضي
٢٢	5	8	8	1	نادي البطائح الثقافي الرياضي
٢٠	4	7	8	1	نادي الذيد الثقافي الرياضي
٢٣	4	8	10	1	نادي مليحة الثقافي الرياضي
٢٠	3	7	9	1	نادي المدام الثقافي الرياضي
٢١	4	10	6	1	نادي خورفكان الثقافي الرياضي
٣٢	6	9	16	1	نادي دبا الحصن الثقافي الرياضي

٢١	6	7	7	1	نادي اتحاد كلباء الثقافي الرياضي
215	43	69	94	9	المجموع

### أدوات جمع البيانات:

قام الباحث بتصميم استمارتين استبيان للعاملين بالاندية الرياضية عينة البحث ، الأولى بهدف التعرف على واقع تطبيق نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية 2018 – ISO 45001 ، والثانية بهدف تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالاندية الرياضية وفقاً للخطوات التالية:

١- استمارة استبيان واقع تطبيق نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية – ISO 45001 2018 من تصميم الباحث:

- تحديد محاور وعبارات الإستبيان

قام الباحث بتحليل بنود المواصفة الدولية 2018 – ISO 45001 نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية التي تناولت كافة المعايير والمتطلبات والتي تمثلت في التالي:

- سياق المؤسسة.
- القيادة.
- التخطيط.
- الدعم.
- العمليات
- تقييم الاداء.
- التحسين المستمر.

وبناء عليه قام الباحث بصياغة عبارات كل بند فتضمن بند سياق المنظمة (٩) عبارات، القيادة (٢٦) عبارة، التخطيط (٢٩) عبارة، الدعم (٢٠) عبارة، العمليات (٢٤) عبارة ، تقييم الاداء (١٤) عبارة، التحسين المستمر (١٤) عبارة، وبذلك توصل الباحث إلى تصميم استمارة الاستبيان في صورتها الاولى مرفق رقم (٢) وضمت (١٣٦) عبارة للعرض على السادة الخبراء مرفق (١) لإبداء الرأي حول:

- مدى مناسبة العبارات المقترحة بالنسبة للمحور .
- ارتباط كل عبارة بالمحور الرئيسي له.
- كفاية العبارات للمحاور المراد تحديدها من حيث شمولها وارتباطها وموضوعيتها.
- تعديل أو حذف أو إضافة عبارة أخر .
- وجدول (٣) يوضح النسبة المئوية لآراء الخبراء في العبارات المقترحة.

## جدول (٣)

آراء الخبراء للعبارات المقترحة لاستبيان واقع تطبيق نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية

ISO 45001 - 2018 (ن = ١٠)

التحسين المستمر		تقييم الاداء		العمليات		الدعم		التخطيط		القيادة		سياق المنظمة	
%	م	%	م	%	م	%	م	%	م	%	م	%	م
٩٠	1	١٠٠	1	١٠٠	1	١٠٠	1	١٠٠	1	١٠٠	1	١٠٠	1
٨٠	2	٩٠	2	٧٠	2	٩٠	2	٩٠	2	٩٠	2	٩٠	2
١٠٠	3	٨٠	3	٨٠	3	٨٠	3	٨٠	3	٦٠	3	١٠٠	3
١٠٠	4	١٠٠	4	١٠٠	4	٩٠	4	١٠٠	4	١٠٠	4	١٠٠	4
١٠٠	5	٨٠	5	١٠٠	5	٨٠	5	١٠٠	5	١٠٠	5	٩٠	5
٩٠	6	٩٠	6	١٠٠	6	١٠٠	6	٩٠	6	١٠٠	6	١٠٠	6
٨٠	7	٨٠	7	١٠٠	7	١٠٠	7	١٠٠	7	٧٠	7	١٠٠	7
١٠٠	8	٩٠	8	٩٠	8	١٠٠	8	٨٠	8	٨٠	8	٩٠	8
٩٠	9	٩٠	9	١٠٠	9	٩٠	9	١٠٠	9	١٠٠	9	١٠٠	9
٨٠	10	١٠٠	10	١٠٠	10	٩٠	10	١٠٠	10	٦٠	10		
١٠٠	11	٩٠	11	٩٠	11	٨٠	11	٦٠	11	١٠٠	11		
١٠٠	12	٨٠	12	١٠٠	12	١٠٠	12	٨٠	12	٨٠	12		
٩٠	13	١٠٠	13	١٠٠	13	١٠٠	13	٤٠	13	١٠٠	13		
٨٠	14	٩٠	14	١٠٠	14	٩٠	14	١٠٠	14	١٠٠	14		
				٨٠	15	١٠٠	15	٩٠	15	٧٠	15		
				١٠٠	16	٩٠	16	٩٠	16	١٠٠	16		
				٦٠	17	٩٠	17	٧٠	17	١٠٠	17		
				١٠٠	18	٩٠	18	٨٠	18	٥٠	18		
				٨٠	19	١٠٠	19	٨٠	19	١٠٠	19		
				١٠٠	20	١٠٠	20	٩٠	20	١٠٠	20		
				٧٠	21			٦٠	21	٩٠	21		
				٧٠	22			١٠٠	22	١٠٠	22		
				٩٠	23			٨٠	23	٦٠	23		
				١٠٠	24			٩٠	24	٨٠	24		
								٩٠	25	١٠٠	25		
								٨٠	26	٥٠	26		
								١٠٠	27				
								٨٠	28				
								٩٠	29				

يتضح من جدول (٣) أن العبارات التي لم تحقق نسبة موافقة ٨٠% فأكثر بلغت (١٥) عبارات هي العبارة (٢٦،٢٣،١٨،١٥،١٠،٧،٣) ببند القيادة، العبارة (٢١،١٧،١٣،١١) ببند التخطيط، العبارة (٢٢،٢١،١٧،٢) ببند العمليات ليصبح الاستبيان (١٢١) عبارة مرفق رقم (٣).

### الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على عينة قوامها (٢٠) فرد من خارج العينة الأساسية وممثلة من المجتمع الأصلي للبحث ولها نفس مواصفات العينة الأصلية في الفترة من ٢٠١٩/٨/١٥ إلى ٢٠١٩/٩/٥م حيث استهدفت الدراسة الاستطلاعية التعرف على:-

- مدى فهم عينة البحث للاستبيان.
- أي صعوبات في عملية التطبيق.
- إيجاد المعاملات العلمية للاستبيان الصدق، الثبات - تحديد زمن تطبيق الاستبيان.
- حساب اعتدالية توزيع العبارات.

وقد أظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية أن الاستبيان جاء مناسباً من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أي تعليقات توحى بالغموض أو عدم الفهم ولا توجد صعوبات في التطبيق.

### صدق الاتساق الداخلي:

قام الباحث بحساب معامل الاتساق بين كل موضوع ومجموع البند المنتمية إليه وبين مجموع البند والمجموع الكلي للاستبيان، ويتضمن جدول (٥) التالي نتائج هذا الاتساق.

### جدول (٤)

معامل الاتساق بين كل بند ومجموع البند المنتمية إليه باستبيان نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (ن = ٢٠)

التحسين المستمر		تقييم الاداء		العمليات		الدعم		التخطيط		القيادة		سياق المنظمة	
ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م
٠,٤٧	1	٠,٦٥	1	٠,٨٣	1	٠,٦٨	1	٠,٦٣	1	٠,٧١	1	٠,٥٧	1
٠,٥٣	2	٠,٧١	2	٠,٩٦	2	٠,٧٢	2	٠,٨٦	2	٠,٦٣	2	٠,٦٠	2
٠,٥٤	3	٠,٧٢	3	٠,٩٧	3	٠,٧٦	3	٠,٧٠	3	٠,٦٧	3	٠,٦٢	3
٠,٤٧	4	٠,٨٨	4	٠,٨٠	4	٠,٨٨	4	٠,٨٦	4	٠,٧٢	4	٠,٦٥	4
٠,٦٦	5	٠,٨٨	5	٠,٩١	5	٠,٩٠	5	٠,٩٠	5	٠,٨١	5	٠,٧٦	5
٠,٥٧	6	٠,٨٤	6	٠,٨٨	6	٠,٨٤	6	٠,٨٥	6	٠,٤٧	6	٠,٥٩	6
٠,٧٨	7	٠,٧٣	7	٠,٩٧	7	٠,٧٠	7	٠,٨٠	7	٠,٥٣	7	٠,٤٩	7
٠,٧٠	8	٠,٥٥	8	٠,٨٩	8	٠,٥٩	8	٠,٧٨	8	٠,٥٤	8	٠,٦٤	8
٠,٨٦	9	٠,٨٤	9	٠,٨٧	9	٠,٧٧	9	٠,٧٠	9	٠,٤٧	9	٠,٥٦	9

٠,٨٣	10	٠,٦٨	10	٠,٨٩	10	٠,٨٤	10	٠,٨٦	10	٠,٦٦	10		
٠,٩١	11	٠,٤٩	11	٠,٥٣	11	٠,٩٠	11	٠,٨٣	11	٠,٥٧	11		
٠,٨٥	12	٠,٧٦	12	٠,٧١	12	٠,٨٠	12	٠,٩١	12	٠,٧٧	12		
٠,٧١	13	٠,٨٨	13	٠,٧٨	13	٠,٨٤	13	٠,٨٥	13	٠,٥٥	13		
٠,٧٨	14	٠,٦٧	14	٠,٧٠	14	٠,٧٣	14	٠,٨٤	14	٠,٦٢	14		
				٠,٩٠	15	٠,٨٨	15	٠,٨٤	15	٠,٧٨	15		
				٠,٨٢	16	٠,٨٠	16	٠,٨٢	16	٠,٦٧	16		
				٠,٦٩	17	٠,٩١	17	٠,٨٨	17	٠,٦٩	17		
				٠,٦٤	18	٠,٨٨	18	٠,٩٠	18	٠,٦٤	18		
				٠,٦٨	١٩	٠,٩٧	19	٠,٨٥	١٩	٠,٥٢	19		
				٠,٦٢	٢٠	٠,٨٩	20	٠,٩١	٢٠				
								٠,٧٢	٢١				
								٠,٧٠	٢٢				
								٠,٧٦	٢٣				
								٠,٦٣	٢٤				
								٠,٨٦	٢٥				

\* قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

ينتضح من جدول رقم (٤) أن معامل الاتساق بين العبارات الخاصة بكل محور ومجموع العبارات أظهر أن جميع العبارات دالة احصائياً حيث انها حصلت على قيمة أكبر من (٠,٤٤) من قيم ر الجدولية مما يدل على صدق تمثيل هذه العبارات للبناء.

### جدول (٥)

صدق الاتساق بين مجموع كل محور والمجموع الكلي لجميع بنود استبيان

نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (ن = ٢٠)

م	المحور	معامل الاتساق
١	سياق المنظمة	٠,٨٩
٢	القيادة	٠,٦٩
٣	التخطيط	٠,٧٤
٤	الدعم	٠,٨٨
٥	العمليات	٠,٨٥
٦	تقييم الاداء	٠,٧٨
٧	التحسين المستمر	٠,٧٢

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤

ينتضح من جدول رقم (٥) أن معامل الاتساق بين مجموع كل محور والمجموع الكلي لجميع المحاور يتراوح بين (٠,٦٩ ، ٠,٨٩) مما يدل على الاتساق الداخلي لجميع المحاور باستمارة الاستبيان

**ثبات الاستبانة:**

قام الباحث بإيجاد ثبات استمارة الاستبيان بالطرق التالية:

التطبيق وإعادة التطبيق. - معامل ثبات الفا.

**التطبيق وإعادة التطبيق:**

قام الباحث بحساب ثبات الاستمارة بطريقة التطبيق الأول للاستمارة ثم إعادة التطبيق

بفارق زمني قدره (١٥) يوما ويوضح جداول (٧) التالي معامل الثبات بين التطبيقين.

**جدول (٦)**

معامل الارتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق لبنود استبيان نظام إدارة الصحة

والسلامة المهنية (ن = ٢٠)

م	البند	ر المحسوبة
١	سياق المنظمة	*٠.٩٥
٢	القيادة	*٠.٩٢
٣	التخطيط	*٠.٩٤
٤	الدعم	*٠.٩٤
٥	العمليات	*٠.٩٦
٦	تقييم الاداء	*٠.٩١
٧	التحسين المستمر	*٠.٩٩

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤

يتضح من جدول رقم (٦) أن معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لمحاور

الاستمارة قد تراوحت بين (٠,٩٠ ، ٠,٩٩) مما يدل على أنها ذات معاملات ثبات عالية.

**معامل ثبات الفا:**

قام الباحث بحساب معامل الفا (كرونباخ) لموضوعات استمارة الاستبيان للتأكد من ثبات

الاستبيان جدول (٨)

**جدول (٧)**

معامل ثبات الفا لمحاور استبيان نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (ن = ٢٠)

م	البند	معامل ألفا
١	سياق المنظمة	*٠,٧٩
٢	القيادة	*٠,٧٠
٣	التخطيط	*٠,٧٧
٤	الدعم	*٠,٧٦
٥	العمليات	*٠,٦٨
٦	تقييم الاداء	*٠,٨٦

٧	التحسين المستمر	*٠.٧٧
---	-----------------	-------

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤

يوضح جدول (٧) معاملات الثبات بين كل محور ومجموع الاستبيان عند مستوى دلالة (٠,٠٥) حيث تراوحت معاملات الثبات بين (٠,٦٨ ، ٠,٨٦) مما يدل على الثبات لجميع محاور استمارة الاستبيان. وبذلك أصبحت الاستمارة في صورتها النهائية مرفق (٣) تضم (١٢٢) عبارة قابلة للتطبيق لمعرفة واقع تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 – 2018 في الاندية الرياضية.

٢- استبيان قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالاندية الرياضية من تصميم الباحث:

#### - تحديد محاور الإستبيان

قام الباحث بتحليل المراجع والدراسات والبحوث المتخصصة (٢)(٧)(٩)(١٩) التي تناولت جودة الحياة الوظيفية وتم عرضها على مجموعة من الخبراء و المتخصصون من الأساتذة في مجال الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية وبلغ عددهم (١٠) خبير مرفق (١) ومرفق (٤) وقد توصل الباحث

من خلال هذه المصادر إلى المحاور التالية:

- ظروف العمل المادية.
- ظروف العمل الاجتماعية.
- المشاركة في اتخاذ القرار.
- فرص استغلال القدرات و تطويرها.
- الموازنة بين الحياة والعمل.
- العدالة الاجتماعية.
- الالتزام التنظيمي.
- الثقافة التنظيمية.
- التقدير المعنوي.

وقام بعرضها على الخبراء للتعرف علي:

- رأى الخبراء في محاور الاستبيان.
- مدى كفاية هذه المحاور.
- تعديل أو حذف أو إضافة محاور أخرى.
- والجدول التالي (٨) يوضح آراء السادة المتخصصين والأهمية النسبية لكل محور.

#### جدول (٨)

النسبة المئوية لآراء الخبراء لمحاور استبيان قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالاندية الرياضية (ن = ١٠)

النسبة المئوية	الآراء		المحاور
	غير مناسب	مناسب	
%١٠٠	-	١٠	ظروف العمل المادية
%٨٠	٢	٨	ظروف العمل الاجتماعية
%٨٠	-	١٠	المشاركة في اتخاذ القرار
%٨٠	٢	٨	فرص استغلال القدرات و تطويرها
%٨٠	٢	٨	الموازنة بين الحياة والعمل
%٥٠	٥	٥	ظروف العمل البيئية
%٨٠	٢	٨	العدالة التنظيمية
%٩٠	١	٩	الالتزام التنظيمي
%١٠٠	-	١٠	الثقافة التنظيمية
%٩٠	١	٩	التقدير المعنوي

يتضح من جدول (٨) أن جميع محاور الاستبيان المقترحة حازت على موافقة أكثر من ٨٠% من آراء الخبراء وهي النسبة التي أرتضاها الباحث فيما عدا محور ظروف العمل البيئية حصل على موافقة ٥٠% وبذلك اصبح عدد محاور الاستبيان ٩ محاور بعد استبعاد محور ظروف العمل البيئية.

#### - إعداد عبارات الاستبيان:

قام الباحث بصياغة عبارات كل محور ، وبذلك توصل الباحث إلي تصميم استمارة الاستبيان في صورتها المبدئية وضمت (٤٥) عبارة للعرض على السادة الخبراء مرفق (٥) لإبداء الرأي حول:

- مدى مناسبة العبارات المقترحة بالنسبة للمحور .
- ارتباط كل عبارة بالمحور الرئيسي له.
- كفاية العبارات للمحاور المراد تحديدها من حيث شمولها وارتباطها وموضوعيتها.
- تعديل أو حذف أو إضافة عبارة آخر. وجدول (٩) يوضح النسبة المئوية لآراء الخبراء في العبارات المقترحة.

#### جدول (٩)

النسبة المئوية لآراء الخبراء في العبارات المقترحة لاستبيان جودة الحياة الوظيفية (ن = ١٠)

رقم العبارة	المحور				
	٥	٤	٣	٢	١
٨٠	٨٠	١٠٠	٩٠	٩٠	ظروف العمل المادية
٩٠	٩٠	٩٠	٨٠	٨٠	ظروف العمل الاجتماعية
٨٠	١٠٠	٨٠	١٠٠	١٠٠	المشاركة في اتخاذ القرار
١٠٠	٩٠	١٠٠	٨٠	١٠٠	فرص استغلال القدرات و تطويرها
٩٠	٩٠	١٠٠	٩٠	١٠٠	الموازنة بين الحياة والعمل

٨٠	٨٠	٩٠	٨٠	٨٠	العدالة التنظيمية
١٠٠	٨٠	١٠٠	٩٠	٩٠	الالتزام التنظيمي
١٠٠	٩٠	٨٠	٩٠	٨٠	الثقافة التنظيمية
٩٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٨٠	التقدير المعنوي

يتضح من جدول (٩) أن جميع العبارات التي حققت نسبة موافقة ٨٠% فأكثر من آراء الخبراء وهي النسبة التي أرتضاها الباحث.

### الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على عينة قوامها (٢٠) فرد من خارج العينة الأساسية وممثلة من المجتمع الأصلي للبحث ولها نفس مواصفات العينة الأصلية في الفترة من ٢٠١٩/٨/١٥ إلى ٢٠١٩/٩/٥م حيث استهدفت الدراسة الاستطلاعية التعرف على:-

- مدى فهم عينة البحث للاستبيان.
- أي صعوبات في عملية التطبيق.
- إيجاد المعاملات العلمية للاستبيان الصدق، الثبات
- تحديد زمن تطبيق الاستبيان.
- حساب اعتدالية توزيع العبارات.

وقد أظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية أن الاستبيانات جاءت مناسبة من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أي تعليقات توحى بالغموض أو عدم الفهم. ولا توجد صعوبات في التطبيق.

### المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان:

#### صدق الاستمارة:

الباحث بإيجاد صدق استمارة الاستبيان بالطرق التالية:

- صدق المحتوى.

- صدق الاتساق الداخلي.

#### صدق المحتوى:

- قام الباحث بعرض الاستبيان علي (١٠) خبراء مرفق (١)، وقد أفاد جميع الخبراء بكفاية المحاور لمستوى الاداء وانتماء عبارات كل محور إلي اسم المحور المنتمية إليه، وان مضمون العبارات تقوم فعلا بتحديد تلك المتطلبات، وكانت نسبة موافقة الخبراء علي مدي كفاية المحاور والموضوعات ١٠٠% وجدول (١٠)، يوضح ذلك.

جدول (١٠)

## آراء الخبراء لمدي كفاية محاور استبيان مستوى جودة الحياة الوظيفية (ن = ١٠)

النسبة المئوية	غير كافية	كافية إلى حد ما	كافية	المحاور
١٠٠%	-	-	١٠	ظروف العمل المادية

ظروف العمل الاجتماعية	١٠	-	-	١٠٠ %
المشاركة في اتخاذ القرار	١٠	-	-	١٠٠ %
فرص استغلال القدرات و تطويرها	١٠	-	-	١٠٠ %
الموازنة بين الحياة والعمل	١٠	-	-	١٠٠ %
العدالة التنظيمية	١٠	-	-	١٠٠ %
الالتزام التنظيمي	١٠	-	-	١٠٠ %
الثقافة التنظيمية	١٠	-	-	١٠٠ %
التقدير المعنوي	١٠	-	-	١٠٠ %

### صدق الاتساق الداخلي:

قام الباحث بحساب معامل الاتساق بين كل موضوع ومجموع المحور المنتم إليه وبين مجموع المحور والمجموع الكلي للاستبيان، ويتضمن جدول (١١) التالي نتائج هذا الاتساق.

### جدول (١١)

معامل الاتساق بين كل عبارة ومجموع المحور المنتم إليه باستبيان  
مستوى جودة الحياة الوظيفية (ن = ٢٠)

العبارة	رقم المحور	١	٢	٣	٤	٥
ظروف العمل المادية		٠,٧٥	٠,٤٩	٠,٥٤	٠,٦٥	٠,٦٤
ظروف العمل الاجتماعية		٠,٧١	٠,٦٤	٠,٤٦	٠,٦٨	٠,٧٤
المشاركة في اتخاذ القرار		٠,٦٢	٠,٥٦	٠,٧٢	٠,٤٦	٠,٧٧
فرص استغلال القدرات و تطويرها		٠,٨٢	٠,٦١	٠,٦٦	٠,٥٥	٠,٥٤
الموازنة بين الحياة والعمل		٠,٥٧	٠,٦٩	٠,٧٦	٠,٧٤	٠,٧٣
العدالة التنظيمية		٠,٦٧	٠,٥٥	٠,٦٣	٠,٧٥	٠,٦٥
الالتزام التنظيمي		٠,٨٠	٠,٥٢	٠,٨٦	٠,٧١	٠,٧٢
الثقافة التنظيمية		٠,٨٦	٠,٦٦	٠,٧٠	٠,٦٢	٠,٧٧
التقدير المعنوي		٠,٧٠	٠,٨٨	٠,٨٦	٠,٨٢	٠,٦٣

\* قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤

يتضح من الجدول (١١) أن معامل الاتساق بين العبارات الخاصة بكل محور ومجموع العبارات تراوحت بين (٠,٤٦ ، ٠,٨٨) وهي أكبر من (٠,٤٤) من قيم ر الجدولية مما يدل على صدق تمثيل هذه العبارات للمحور.

### جدول (١٢)

معامل الاتساق بين مجموع كل محور والمجموع الكلي لجميع محاور استبيان

مستوى جودة الحياة الوظيفية (ن = ٢٠)

م	المحور	معامل الاتساق
---	--------	---------------

*٠,٨٨	ظروف العمل المادية	١
*٠,٨١	ظروف العمل الاجتماعية	٢
*٠,٧٣	المشاركة في اتخاذ القرار	٣
*٠,٧٥	فرص استغلال القدرات و تطويرها	٤
*٠,٧٧	الموازنة بين الحياة والعمل	٥
*٠,٨٥	العدالة التنظيمية	٦
*٠,٨٤	الالتزام التنظيمي	٧
*٠,٨٤	الثقافة التنظيمية	٨
*٠,٨٢	التقدير المعنوي	٩

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤

يتضح من الجدول رقم (١٢) أن معامل الاتساق بين مجموع كل محور والمجموع الكلي لجميع المحاور يتراوح بين (٠,٧٣ ، ٠,٨٨) مما يدل علي الاتساق الداخلي لجميع المحاور باستمارة الاستبيان.

### ثبات الاستبيان:

قام الباحث بإيجاد ثبات استمارة الاستبيان بالطرق التالية:

- التطبيق وإعادة التطبيق.

- معامل ثبات الفا.

### التطبيق وإعادة التطبيق:

- قام الباحث بحساب ثبات الاستمارة بطريقة التطبيق الأول للاستمارة ثم إعادة التطبيق بفارق زمني قدره (١٥) يوما ويوضح جداول (١٣) التالي معامل الثبات بين التطبيقين.

### جدول (١٣)

معامل الارتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق لمحاور استبيان

مستوى جودة الحياة الوظيفية (ن=٢٠)

المحور	قيمة ر المحسوبة
ظروف العمل المادية	*٠,٧٦
ظروف العمل الاجتماعية	*٠,٨٥
المشاركة في اتخاذ القرار	*٠,٧٠
فرص استغلال القدرات و تطويرها	*٠,٧٩
الموازنة بين الحياة والعمل	*٠,٩٤
العدالة التنظيمية	*٠,٦٦
الالتزام التنظيمي	*٠,٦٩
الثقافة التنظيمية	*٠,٨٥
التقدير المعنوي	*٠,٨٣

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤

يتضح من جدول (١٣) أن معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لمحاور الاستمارة قد تراوحت بين (٠,٦٦، ٠,٩٤) مما يدل على أنها ذات معاملات ثبات عالية.

### معامل ثبات ألفا:

قام الباحث بحساب معامل ألفا (كرونباك) لموضوعات استمارة الاستبيان للتأكد من ثبات الاستبيان جدول (١٤)

### جدول (١٤)

معامل ثبات ألفا لمحاور استبيان مستوى جودة الحياة الوظيفية (ن = ٢٠)

المحور	معامل ألفا
ظروف العمل المادية	*٠.٩٢
ظروف العمل الاجتماعية	*٠.٧٢
المشاركة في اتخاذ القرار	*٠.٨٥
فرص استغلال القدرات وتطويرها	*٠.٨٨
الموازنة بين الحياة والعمل	*٠.٨٢
العدالة التنظيمية	*٠.٩١
الالتزام التنظيمي	*٠.٧٤
الثقافة التنظيمية	*٠.٨٦
التقدير المعنوي	*٠.٩٣

يوضح جدول (١٤) معاملات الثبات بين كل محور ومجموع الاستبيان عند مستوى دلالة (٠,٠٥) حيث تراوحت معاملات الثبات بين (٠,٧٢، ٠,٩٣) مما يدل على الثبات لجميع محاور استمارة الاستبيان. وبذلك أصبحت الاستمارة في صورتها النهائية تضم (٤٥) عبارة مرفق (٦) قابلة للتطبيق لمعرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالأندية الرياضية عينة البحث.

### تطبيق استمارات الاستبيان:

بعد تأكد الباحث من صدق وثبات استبيان واقع تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (ISO 45001 – 2018) و استبيان قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية و وأصبحا الاستبيانين في صورتهم النهائية مرفق (٦) تم تطبيق الاستبيانين على عينة البحث وذلك في الفترة من ٩ / ٢٠ إلى ١٠ / ٥ / ٢٠١٩م، وفقا لميزان التقدير الثلاثي (موافق - موافق إلى حد ما - غيرموافق) بحيث أعطيت الإجابة (موافق) خمس درجات، والإجابة (موافق إلى حد ما) ثلاثة درجات، والإجابة (غير موافق) درجة واحدة وتم تجميع البيانات وتنظيمها وجدولتها ومعالجتها إحصائياً.

### عرض النتائج ومناقشتها:

تحقيقاً لأهداف البحث ووصولاً للإجابة على تساؤلاته وفي حدود ما توصل إليه الباحث من معلومات وبيانات إحصائية يحاول الباحث الإجابة على التساؤلات التالية:

### التساؤل الأول : ما هو واقع تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالاندية الرياضية ؟

#### جدول (١٥)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لآراء عينة البحث في بند سياق المؤسسة لقياس واقع تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالاندية الرياضية (ن=١٩٥)

م	مطبق وموثق	مطبق وغير موثق	غير مطبق و غير موثق	الدرجة المقدره	%
X1	126	25	44	472	80.68
X2	118	44	33	475	81.٢٠
X3	103	77	15	478	81.7١
X4	104	66	25	469	80.17
X5	129	44	22	497	84.96
X6	97	32	66	421	71.97
X7	61	56	78	373	63.76
X8	84	45	66	408	69.74
X9	76	98	21	445	76.07
مجموع الإستجابات	898	487	370	4038	76.70

يتضح من الجدول رقم (١٥) مستوى التطبيق و التوثيق الفعلي لبند سياق المؤسسة في الأندية الرياضية عينة البحث وفقا لمتطلبات المواصفة الدولية ISO 45001-2018 و الذي تبين لنا حصول اكبر عدد من الإستجابات لعينة البحث للبنود الفرعية الطبقة والموثقة بعدد ٨٩٨ استجابة وقلها للبنود الغير مطبقة وغير موثقة بعدد ٣٧٠ استجابة كما حصل بند سياق المؤسسة على معدل تطبيق اجمالي بلغت نسبته ٧٦.٧٠% مما يدل على وجود فجوة في التطبيق تصل إلى ٢٣.٣٠% ناجمة عن بنود مطبقة وغير موثقة و بنود غير مطبقة وغير موثقة وكان من ابرز نقاط القوة في بند سياق المنظمة أهتمام الاندية بالتعرف على و فهم احتياجات وتوقعات العاملين و الأطراف المعنية الاخرى فيما يخص نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق متطلبات المواصفة الدولية ISO 45001 - 2018 حيث حصلت على نسبة ٨٤.٩٦% كما كان من ابرز نقاط الضعف و حالات عدم المطابقة و التي تحتاج إلى تحسين و اغلاق أهتمام الاندية بالمحافظة على العاملين والممتلكات من خلال تبني نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية حيث حصلت على نسبة ٦٣.٧٦%

## جدول (١٦)

الدرجة المقدرة والوزن النسبي لآراء عينة البحث في بند القيادة لقياس واقع تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالأندية الرياضية (ن=١٩٥)

م	مطبق وموثق	مطبق وغير موثق	غير مطبق وغير موثق	الدرجة المقدرة	%
X1	111	40	44	457	78.12
X2	94	87	14	470	80.34
X3	58	90	47	401	68.55
X4	57	98	40	407	69.57
X5	41	88	66	365	62.39
X6	31	66	98	323	55.21
X7	63	66	66	387	66.15
X8	51	66	78	363	62.05
X9	40	66	89	341	58.29
X10	27	78	90	327	55.89
X11	46	60	89	347	59.32
X12	49	76	70	369	63.08
X13	49	66	80	359	61.37
X14	40	77	78	352	60.17
X15	39	89	67	362	61.88
X16	52	66	77	365	62.39
X17	18	88	89	319	54.53
X18	49	68	78	361	61.71
X19	50	78	67	373	63.76
مجموع الإستجابات	965	1413	1327	7048	63.41%

يتضح من الجدول رقم (١٦) مستوى التطبيق و التوثيق الفعلي لبند القيادة في الأندية الرياضية عينة البحث وفقا لمتطلبات المواصفة الدولية ISO 45001-2018 و الذي تبين لنا حصول اكبر عدد من الإستجابات لعينة البحث للبنود الفرعية المطبقة وغير موثقة بعدد ١٤١٣ استجابة و اقلها للبنود المطبقة و الموثقة بعدد ٩٦٥ استجابة كما حصل بند القيادة على معدل تطبيق اجمالي بلغت نسبه ٦٣.٤١% مما يدل على وجود فجوة في التطبيق تصل إلى ٣٦.٥٩% ناجمة عن بنود مطبقة وغير موثقة و بنود غير مطبقة وغير موثقة وكان من ابرز نقاط القوة في بند القيادة تضع الإدارة العليا بالأندية اهداف وسياسة الصحة و السلامة المهنية بشكل متوافق مع الاتجاه الاستراتيجي للنادي حيث حصلت على نسبة ٨٠.٣٤%.

كما كان من ابرز نقاط الضعف و حالات عدم المطابقة و التي تحتاج إلى تحسين و اغلاق توفر إدارة النادي الموارد اللازمة من ادوات و اجهزة ووقت وتدريب للعاملين لتطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية حيث حصلت على نسبة ٥٤.٥٣%.

### جدول (١٧)

الدرجة المقدرة والوزن النسبي لآراء عينة البحث في بند التخطيط لقياس واقع تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالأندية الرياضية (ن=١٩٥)

م	مطبق وموثق	مطبق وغير موثق	غير مطبق وغير موثق	الدرجة المقدرة	%
X1	90	45	60	420	71.79
X2	93	90	12	471	80.51
X3	54	86	55	389	66.50
X4	71	88	36	425	72.65
X5	60	80	55	395	67.52
X6	31	88	76	345	58.97
X7	50	56	89	351	60.00
X8	61	89	45	406	69.40
X9	41	88	66	365	62.39
X10	29	88	78	341	58.29
X11	63	66	66	387	66.15
X12	55	70	70	375	64.10
X13	49	66	80	359	61.37
X14	50	66	79	361	61.71
X15	65	70	60	395	67.52
X16	52	65	78	364	62.22
X17	45	80	70	365	62.39
X18	49	68	78	361	61.71
X19	40	78	77	353	60.34
X20	49	80	66	373	63.76
X21	74	55	66	398	68.03
X22	19	98	78	331	56.58
X23	18	89	88	320	54.70
X24	48	69	78	360	61.54
X25	71	58	66	395	67.52
مجموع الإستجابات	1327	1876	1672	9405	64.31%

يتضح من الجدول رقم (١٧) مستوى التطبيق و التوثيق الفعلي لبند التخطيط في الأندية الرياضية عينة البحث وفقا لمتطلبات المواصفة الدولية ISO 45001-2018 و الذي تبين لنا حصول اكبر عدد من الإستجابات لعينة البحث للبنود الفرعية المطبقة وغير موثقة بعدد ١٨٧٦ استجابة و اقلها للبنود المطبقة و الموثقة بعدد ١٣٢٧ استجابة كما حصل بند التخطيط على معدل تطبيق اجمالي بلغت نسبة ٦٤.٣١% مما يدل على وجود فجوة في التطبيق تصل إلى ٣٥.٦٩% ناجمة عن بنود مطبقة وغير موثقة و بنود غير مطبقة وغير موثقة وكان من ابرز نقاط القوة في بند التخطيط يعمل النادي على منع او تقليل الاثار غير المرغوب فيها في أماكن العمل المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية حيث حصل على نسبة ٨٠.٥١% ، كما كان من ابرز نقاط الضعف و حالات عدم المطابقة و التي تحتاج إلى تحسين و اغلاق لم يتبين أخذ النادي بعين الاعتبار التسلسل الهرمي للضوابط الادارية و المخرجات من نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية عند التخطيط لاتخاذ الاجراءات حيث حصل على نسبة ٥٤.٧٠%.

### جدول (١٨)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لآراء عينة البحث في بند الدعم لقياس واقع تطبيق نظام إدارة

الصحة والسلامة المهنية بالأندية الرياضية (ن=١٩٥)

م	مطبق وموثق	مطبق وغير موثق	غير مطبق وغير موثق	الدرجة المقدره	%
X1	62	89	44	408	69.74
X2	74	55	66	398	68.03
X3	49	68	78	361	61.71
X4	81	70	44	427	72.99
X5	76	86	33	433	74.02
X6	68	89	38	420	71.79
X7	51	88	56	385	65.81
X8	31	89	75	346	59.15
X9	53	75	67	376	64.27
X10	32	75	88	334	57.09
X11	38	81	76	352	60.17
X12	51	78	66	375	64.10
X13	53	66	76	367	62.74
X14	41	88	66	365	62.39
X15	76	56	63	403	68.89
X16	81	58	56	415	70.94
X17	51	88	56	385	65.81
X18	60	90	45	405	69.23
X19	61	78	56	395	67.52

65.13	381	57	90	48	X20
66.08	7731	1206	1557	1137	مجموع الإستجابات

يتضح من الجدول رقم (١٨) مستوى التطبيق و التوثيق الفعلي لبند الدعم في الأندية الرياضية عينة البحث وفقا لمتطلبات المواصفة الدولية ISO 45001-2018 و الذي تبين لنا حصول اكبر عدد من الإستجابات لعينة البحث للبنود الفرعية المطبقة وغير موثقة بعدد ١٤٤٧ استجابة وقلها للبنود المطبقة و الموثقة بعدد ١١٣٧ استجابة كما حصل بند الدعم على معدل تطبيق اجمالي بلغت نسبه ٦٦.٠٨% مما يدل على وجود فجوة في التطبيق تصل إلى ٣٣.٩٢% ناجمة عن بنود مطبقة وغير موثقة و بنود غير مطبقة وغير موثقة وكان من ابرز نقاط القوة في بند الدعم يقوم النادي بتوعية العاملين بادوارهم و مسؤولياتهم في تطبيق النظام و الفوائد الناجمة عن تحقيق التطابق مع سياسة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية حيث حصل على نسبة ٧٤.٠٢% ، كما كان من ابرز نقاط الضعف و حالات عدم المطابقة و التي تحتاج إلى تحسين و اغلاق لم يتبين تحديد النادي اجراءات الاتصال الداخلي بين جميع الوظائف و المستويات المتعلقة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية حيث حصل على نسبة ٥٩.١٥%.

### جدول (١٩)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لآراء عينة البحث في بند العمليات لقياس واقع تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالأندية الرياضية (ن=١٩٥)

م	مطبق وموثق	مطبق وغير موثق	غير مطبق وغير موثق	الدرجة المقدره	%
X1	80	60	55	415	70.94
X2	69	71	55	404	69.06
X3	87	63	45	432	73.85
X4	84	55	56	418	71.45
X5	82	61	52	420	71.79
X6	69	67	59	400	68.38
X7	77	55	63	404	69.06
X8	121	52	22	489	83.59
X9	92	49	54	428	73.16
X10	97	52	46	441	75.38
X11	95	55	45	440	75.21
X12	88	60	47	431	73.68
X13	87	69	39	438	74.87
X14	88	66	41	437	74.70
X15	92	63	40	442	75.56
X16	88	61	46	432	73.86
X17	93	50	52	431	73.68
X18	99	55	41	448	76.58
X19	96	57	42	444	75.90
X20	98	54	43	445	76.07

73.84	8639	943	1175	1782	مجموع الإستجابات
-------	------	-----	------	------	------------------

يتضح من الجدول رقم (١٩) مستوى التطبيق و التوثيق الفعلي لبند العمليات في الأندية الرياضية عينة البحث وفقا لمتطلبات المواصفة الدولية ISO 45001-2018 و الذي تبين لنا حصول اكبر عدد من الإستجابات لعينة البحث للبنود الفرعية المطبقة و الموثقة بعدد ١٧٨٢ استجابة و اقلها للبنود الغير مطبقة والغير موثقة و الموثقة بعدد ٩٤٣ استجابة كما حصل بند العمليات على معدل تطبيق اجمالي بلغت نسبة ٧٣.٨٤% مما يدل على وجود فجوة في التطبيق تصل إلى ٢٦.١٦% ناجمة عن بنود مطبقة و غير موثقة و بنود غير مطبقة و غير موثقة وكان من ابرز نقاط القوة في بند العمليات يهتم النادي بتوفير معدات الوقاية الشخصية الكافية لجميع العاملين لضمان سلامتهم المهنية والصحية حيث حصل على نسبة ٨٣.٥٩% ، كما كان من ابرز نقاط الضعف و حالات عدم المطابقة و التي تحتاج إلى تحسين و اغلاق لم يتبين يحرص النادي على استبدال المواد والتجهيزات و العمليات و المعالجات بأخرى أقل خطورة حيث حصل على نسبة ٦٨.٣٨%.

### جدول (٢٠)

الدرجة المقدرة والوزن النسبي لآراء عينة البحث في بند تقييم الأداء لقياس واقع تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالأندية الرياضية (ن=١٩٥)

م	مطبق وموثق	مطبق وغير موثق	غير مطبق وغير موثق	الدرجة المقدرة	%
X1	137	36	22	505	86.33
X2	113	41	41	462	78.97
X3	106	56	33	463	79.15
X4	83	57	55	418	71.45
X5	105	52	38	457	78.12
X6	95	55	45	440	75.21
X7	100	56	39	451	77.09
X8	93	58	44	439	75.04
X9	83	60	52	421	71.97
X10	99	45	51	438	74.87
X11	84	55	56	418	71.45
X12	88	62	45	433	74.02
X13	77	56	62	405	69.23
X14	84	56	55	419	71.62
مجموع الإستجابات	1347	745	638	6169	75.32

يتضح من الجدول رقم (٢٠) مستوى التطبيق و التوثيق الفعلي لبند تقييم الأداء في الأندية الرياضية عينة البحث وفقا لمتطلبات المواصفة الدولية ISO 45001-2018 و الذي تبين لنا حصول اكبر عدد من الإستجابات لعينة البحث للبنود الفرعية المطبقة و الموثقة بعدد ١٣٤٧ استجابة و اقلها للبنود الغير مطبقة والغير موثقة و الموثقة بعدد ٦٣٨ استجابة كما حصل بند تقييم الأداء على معدل تطبيق اجمالي بلغت نسبة ٧٥.٣٢% مما يدل على وجود فجوة في التطبيق تصل إلى ٢٤.٦٨% ناجمة عن بنود مطبقة و غير موثقة و بنود غير مطبقة و غير موثقة وكان من ابرز نقاط القوة في بند تقييم الأداء يقوم النادي بتنفيذ و المحافظة على اجراءات المراقبة والتحليل و القياس لتقييم الاداء لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية لفترات منتظمة حيث حصل على نسبة ٨٦.٣٣% ، كما كان من ابرز نقاط الضعف و حالات عدم المطابقة و التي تحتاج إلى تحسين و اغلاق لم يتبين يتم مراجعة معايير الصحة والسلامة في النادي بغرض تصحيحها بشكل دوري حيث حصل على نسبة ٦٩.٢٣%.

### جدول (٢١)

الدرجة المقدرة والوزن النسبي لآراء عينة البحث في بند التحسين المستمر لقياس واقع تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالأندية الرياضية (ن=١٩٥)

م	مطبق وموثق	مطبق وغير موثق	غير مطبق وغير موثق	الدرجة المقدرة	%
X1	74	77	44	420	71.79
X2	103	60	32	461	78.80
X3	97	55	43	444	75.90
X4	89	50	56	423	72.31
X5	93	57	45	438	74.87
X6	96	47	52	434	74.19
X7	94	56	45	439	75.04
X8	65	82	48	407	69.57
X9	74	69	52	412	70.43
X10	80	63	52	418	71.45
X11	74	58	63	401	68.55
X12	81	69	45	426	72.82
X13	54	78	63	381	65.13
X14	71	84	40	421	71.97
مجموع الإستجابات	1145	905	680	5925	72.34

يتضح من الجدول رقم (٢١) مستوى التطبيق و التوثيق الفعلي لبند التحسين المستمر في الأندية الرياضية عينة البحث وفقا لمتطلبات المواصفة الدولية ISO 45001-2018 و الذي تبين لنا حصول اكبر عدد من الإستجابات لعينة البحث للبنود الفرعية المطبقة و الموثقة بعدد ١١٤٥ استجابة و اقلها للبنود الغير مطبقة والغير موثقة و الموثقة بعدد ٦٨٠ استجابة كما حصل بند التحسين المستمر على معدل تطبيق اجمالي بلغت نسبة ٧٢.٣٤% مما يدل على وجود فجوة في التطبيق تصل إلى ٢٧.٦٦% ناجمة عن بنود مطبقة و غير موثقة و بنود غير مطبقة و غير موثقة وكان من ابرز نقاط القوة في بند تقييم الأداء يستحيب النادي في الوقت المناسب لمعالجة حادث أو حالات عدم المطابقة باتخاذ اجراءات للسيطرة عليه و تصحيحه حيث حصل على نسبة ٧٨.٨٠% ، كما كان من ابرز نقاط الضعف و حالات عدم المطابقة و التي تحتاج إلى تحسين و اغلاق لم يتبين يقوم النادي باجراءات التحسين المستمر في طرق العمل لتقليل الحوادث و المخاطر حيث حصل على نسبة ٦٥.١٣%.

### جدول (٢٢)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لمجموع بنود نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية  
بالأندية الرياضية (ن=١٩٥)

م	البنود	الدرجة المقدره	الوزن النسبي	الترتيب
١	سياق المنظمة	4038	76.70	١
٢	القيادة	7048	63.41	٧
٣	التخطيط	9405	64.31	٦
٤	الدعم	7731	66.08	٥
٥	العمليات	8639	73.84	٣
٦	تقييم الاداء	6169	75.32	٢
٧	التحسين المستمر	5925	72.34	٤
	المجموع	٤٨٩٥٥	٦٩.١٦	

يتضح من الجدول رقم (٢٢) مستوى التطبيق و التوثيق الفعلي لبند نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في الأندية الرياضية عينة البحث وفقا لمتطلبات المواصفة الدولية ISO 45001-2018 و الذي تبين لنا حصول بند سياق المؤسسة على أعلى نسبة ٧٦.٧٠% تم بند تقييم الأداء بنسبة ٧٥.٣٢% ثم بند العمليات بنسبة ٧٣.٨٤% و لية بند التحسين المستمر بنسبة ٧٢.٣٤% كما حصل بند الدعم على نسبة ٦٦.٠٨% و بند التخطيط على نسبة ٦٤.٣١% وجاء بند القيادة أقل نسبة حيث حصل على نسبة ٦٣.٤١% ، كما جاءت النسبة المئوية الاجمالية لمجموع تطبيق بنود نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في الاندية الرياضية عينة البحث بنسبة ٦٩.١٦%

وبهذا يكون الباحث قد أجاب على التساؤل الأول " ما هو واقع تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالأندية الرياضية؟  
التساؤل الثاني : ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالأندية الرياضية؟

### جدول (٢٣)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لمجموع محاور جودة الحياة الوظيفية  
بالأندية الرياضية (ن=١٩٥)

المحور	رقم العبارة	الدرجة المقدره	%	٢٤	المحور	رقم العبارة	الدرجة المقدره	%	٢٤	
ظروف العمل المادية	X1	459	78.46	37.20	العدالة التنظيمية	X1	398	68.03	2.80	
	X2	464	79.32	45.45		X2	375	64.10	2.31	
	X3	340	58.12	32.52		X3	390	66.67	2.31	
	X4	423	72.31	9.51		X4	398	68.03	2.80	
	X5	395	67.52	5.38		X5	439	75.04	18.49	
	المجموع	2081	71.15			المجموع	2000	68.38		
ظروف العمل الاجتماعية	X1	435	74.36	16.15	الالتزام التنظيمي	X1	417	71.28	5.63	
	X2	415	70.94	5.38		X2	425	72.65	10.00	
	X3	431	73.68	25.14		X3	460	78.64	38.06	
	X4	452	77.26	32.89		X4	395	67.52	0.77	
	X5	461	78.80	42.68		X5	341	58.29	32.89	
	المجموع	2194	75.09			المجموع	2038	69.68		
المشاركة في اتخاذ القرار	X1	405	69.23	2.31	الثقة التنظيمية	X1	425	72.65	10.00	
	X2	444	75.90	24.74		X2	420	71.79	20.22	
	X3	430	73.50	12.31		X3	424	72.48	11.20	
	X4	421	71.97	7.97		X4	416	71.11	20.80	
	X5	411	70.26	3.42		X5	417	71.28	17.82	
	المجموع	2111	72.17			المجموع	2102	71.86		
القدرات وتطورها فرص استغلال	X1	415	70.94	4.83	التقدير المعنوي	X1	422	72.14	28.65	
	X2	442	75.56	20.89		X2	427	72.99	11.66	
	X3	425	72.65	10.00		X3	443	75.73	22.18	
	X4	350	59.83	33.08		X4	429	73.33	21.88	
	X5	395	67.52	5.38		X5	425	72.65	10.00	
	المجموع	2027	69.30			المجموع	2146	73.37		
الموازنة بين الحياة والعمل	X1	431	73.68	23.11	المجموع					
	X2	395	67.52	1.32						
	X3	357	61.03	20.58						
	X4	395	67.52	4.09						
	X5	423	72.31	36.65						
	المجموع	2001	68.41							

## جدول (٢٤)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لمجموع بنود نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

بالأندية الرياضية (ن=١٩٥)

م	البنود	الدرجة المقدره	الوزن النسبي	الترتيب
١	ظروف العمل المادية	2081	71.15	٥
٢	ظروف العمل الاجتماعية	2194	75.09	١
٣	المشاركة فى اتخاذ القرار	2111	72.17	٣
٤	فرص استغلال القدرات و تطويرها	2027	69.30	٧
٥	الموازنة بين الحياة والعمل	2001	68.41	٨
٦	العدالة التنظيمية	2000	68.38	٩
٧	الالتزام التنظيمي	2038	69.68	٦
٨	الثقافة التنظيمية	2102	71.86	٤
٩	التقدير المعنوي	2146	73.37	٢
	المجموع	١٨٧٠٠	٧١٠٠٤	

ينتضح من الجدول رقم (٢٣) و (٢٤) مايلي:

- تراوحت النسبة المئوية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور الأول ( ظروف العمل المادية ) ما بين (٥٨.١٢% : ٧٩.٣٢%) وكانت النسبة المئوية لإستجابة عينة البحث في المحور ككل ٧١.١٥% مما يشير إلى توافره بدرجة متوسطة لدى العاملين بالأندية الرياضية عينة البحث ، وجاء ترتيب المحور في المرتبة الخامسة بين محاور أستبيان قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية ، كما حصلت العبارة رقم (٢) تتسم الوان الطلاب في مكان العمل بالراحة و المناسبة على اكبر درجة ، بينما حصلت العبارة رقم (٣) يتصف مكان العمل بالهدوء نسبيا على أقل درجة.
- تراوحت النسبة المئوية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور الثاني ( ظروف العمل الاجتماعية ) ما بين (٧٠.٩٤% : ٧٨.٨٠%) وكانت النسبة المئوية لإستجابة عينة البحث في المحور ككل ٧٥.٠٩% مما يشير إلى توافره بدرجة متوسطة لدى العاملين بالأندية الرياضية عينة البحث ، وجاء ترتيب المحور في المرتبة الأولى بين محاور أستبيان قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية ، كما حصلت العبارة رقم (٥) مناخ العمل داخل النادي يسوده الالفة و العلاقات الاجتماعية الحسنة بين العاملين على اكبر درجة ، بينما حصلت العبارة رقم (٢) تتميز العلاقة بين زملائي في العمل بالمحبة و الصداقة و التعاون على أقل درجة.
- تراوحت النسبة المئوية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور الثالث ( المشاركة في اتخاذ القرار ) ما بين (٦٩.٢٣% : ٧٥.٩٠%) وكانت النسبة المئوية لإستجابة عينة البحث في المحور ككل ٧٢.١٧% مما يشير إلى توافره بدرجة متوسطة لدى العاملين بالأندية الرياضية عينة البحث ، وجاء ترتيب المحور في المرتبة الثالثة بين محاور أستبيان قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية ، كما حصلت العبارة رقم (٢) تمنح لي إدارة النادي المجال لابتنكار اسلوب العمل الذي أراه مناسباً على اكبر درجة ، بينما حصلت العبارة رقم (١) تتيح لي إدارة النادي تقديم المقترحات لتطوير العمل على أقل درجة.
- تراوحت النسبة المئوية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور الرابع ( فرص استغلال القدرات و تطويرها ) ما بين (٥٩.٨٣% : ٧٥.٥٦%) وكانت النسبة المئوية

لإستجابة عينة البحث في المحور ككل ٦٩.٣٠% مما يشير إلى توافره بدرجة متوسطة لدى العاملين بالأندية الرياضية عينة البحث ، وجاء ترتيب المحور في المرتبة السابعة بين محاور أستبيان قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية ، كما حصلت العبارة رقم (٢) نتيج لي وظيفتي المشاركة في دورات لها علاقة بمجال وظيفتي على اكبر درجة ، بينما حصلت العبارة رقم (٤) يتم الاطلاع على الاساليب الحديثة في اداء العمل من خلال الانترنت على أقل درجة.

- ترواحت النسبة المئوية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور الخامس ( الموازنة بين الحياة والعمل) ما بين (٦١.٠٣% : ٧٣.٦٨%) وكانت النسبة المئوية لإستجابة عينة البحث في المحور ككل ٦٨.٤١% مما يشير إلى توافره بدرجة متوسطة لدى العاملين بالأندية الرياضية عينة البحث ، وجاء ترتيب المحور في المرتبة الثامنة بين محاور أستبيان قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية ، كما حصلت العبارة رقم (١) يتناسب وقت العمل مع متطلبات وظيفتي ولا يلزم العمل في المنزل بعد انتهاء العمل على اكبر درجة ، بينما حصلت العبارة رقم (٣) تتلاءم الاجازات التي احصل عليها للعناية بأفراد عائلتي على أقل درجة.

- ترواحت النسبة المئوية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور السادس ( العدالة التنظيمية) ما بين (٦٤.١٠% : ٧٥.٠٤%) وكانت النسبة المئوية لإستجابة عينة البحث في المحور الأول ككل ٦٨.٣٨% مما يشير إلى توافره بدرجة متوسطة لدى العاملين بالأندية الرياضية عينة البحث ، وجاء ترتيب المحور في المرتبة التاسعة بين محاور أستبيان قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية ، كما حصلت العبارة رقم (٥) يتعامل النادي مع المنظمات الاخرى بعدالة و شفافية على اكبر درجة ، بينما حصلت العبارة رقم (٢) توزع واجبات العمل بين العاملين باسلوب عادل على أقل درجة.

- ترواحت النسبة المئوية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور السابع (الإلتزام التنظيمي) ما بين (٥٨.٢٩% : ٧٨.٦٤%) وكانت النسبة المئوية لإستجابة عينة البحث في المحور ككل ٦٩.٦٨% مما يشير إلى توافره بدرجة متوسطة لدى العاملين بالأندية الرياضية عينة البحث ، وجاء ترتيب المحور في المرتبة السادسة بين محاور أستبيان قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية ، كما حصلت العبارة رقم (٣) التزم بحرفية الانظمة واللوائح التي تحددها ادارة النادي على اكبر درجة ، بينما حصلت العبارة رقم (٥) اشعر بفضل النادي في بناء حياتي الوظيفية على أقل درجة.

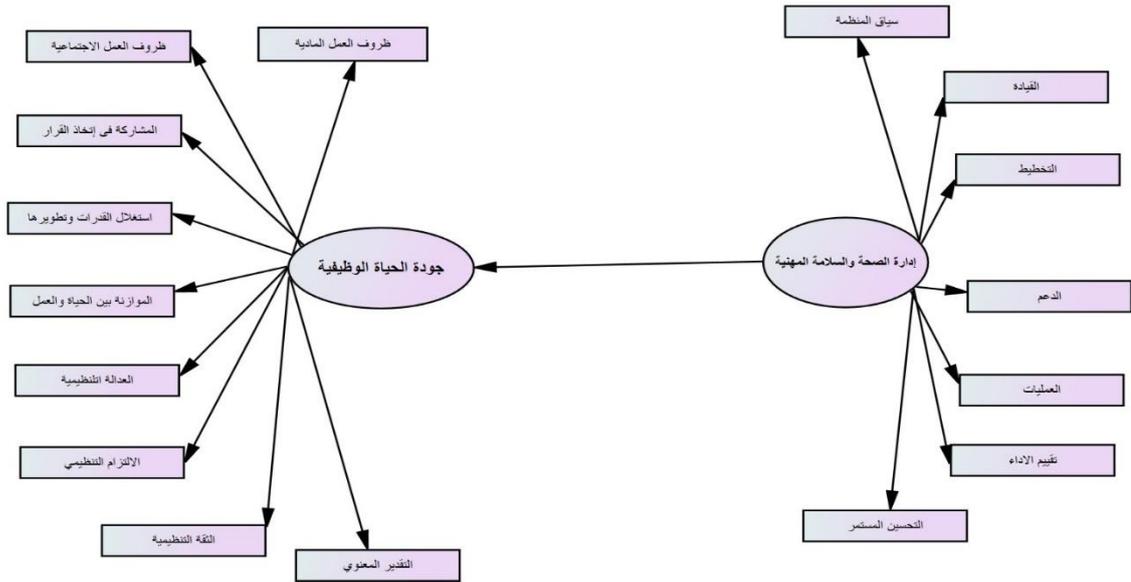
- ترواحت النسبة المئوية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور الثامن (الثقة التنظيمية) ما بين (٧١.١١% : ٧٢.٦٥%) وكانت النسبة المئوية لإستجابة عينة البحث في المحور الأول ككل ٧١.٨٦% مما يشير إلى توافره بدرجة متوسطة لدى العاملين بالأندية الرياضية عينة البحث ، وجاء ترتيب المحور في المرتبة الرابعة بين محاور أستبيان قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية ، كما حصلت العبارة رقم (٥) ادارة النادي تنفذ ما وعدت به على اكبر درجة ، بينما حصلت العبارة رقم (٤) تسعى ادارة النادي على تعزيز نقاط الاتفاق مع الجميع و الابتعاد عن نقاط الاختلاف على أقل درجة.

- ترواحت النسبة المئوية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور التاسع ( التقدير المعنوي) ما بين (٧٢.١٤% : ٧٥.٧٣%) وكانت النسبة المئوية لإستجابة عينة البحث في المحور التاسع ككل ٧٣.٣٧% مما يشير إلى توافره بدرجة متوسطة لدى العاملين بالأندية الرياضية عينة البحث ، وجاء ترتيب المحور في المرتبة الثانية بين محاور أستبيان قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية ، كما حصلت العبارة رقم (٣) مراعاة مدة الخدمة و الأقدمية عند تكليف العاملين بالمهام على اكبر درجة ، بينما

حصلت العبارة رقم (١) احصل على شكر وامتنان من إدارة النادي مقابل الاداء المتميز على أقل درجة.

وبهذا يكون الباحث قد أجابت على التساؤل الثاني " ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالأندية الرياضية؟

التساؤل الثالث : ما أثر تطبيق نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية على جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالاندية الرياضية؟



شكل (١)  
النموذج البنائي السببي الافتراضي للعلاقة بين

واقع تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة وجودة الحياة الوظيفية

جدول (٢٥)

قيم الأوزان الإنحدارية للنموذج البنائي السببي الافتراضي

نسبة المساهمة	مستوى الدلالة	معامل الانحدار المعياري	المسار السببي	
٠.٨٢٣	***	٠.٦٢٥	ظروف العمل المادية	أبعاد نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية
٠.٨٥٦	***	٠.٧٢٥	ظروف العمل الاجتماعية	
٠.٦٥٢	***	٠.٦٣٥	المشاركة في اتخاذ القرار	
٠.٥٦٣	***	٠.٧٨٤	فرص استغلال القدرات و تطويرها	
٠.٩١٢	***	٠.٦٨٥	الموازنة بين الحياة والعمل	
٠.٥٦٥	***	٠.٧٤٥	العدالة التنظيمية	
٠.٦٢٣	***	٠.٦٥٨	الالتزام التنظيمي	
٠.٦١٠	***	٠.٨٥٦	الثقافة التنظيمية	
٠.٧١٤	***	٠.٦٣٥	التقدير المعنوي	
٠.٨٨٠	***	٠.٧٦٢	جودة الحياة الوظيفية	نظام إدارة الصحة

بتحليل الجدول رقم (٢٥) ، شكل رقم (١) نجد أن تسهم أبعاد إدارة الصحة والسلامة المهنية ككل بنسبة قدرها (٠.٨٨٠) في جودة الحياة الوظيفية، مما يشير إلى أهمية توافر وتكامل متغيرات إدارة الصحة والسلامة المهنية.

### جدول (٢٦)

#### حجم الأثر المباشر لمتغيرات النموذج البنائي السببي الافتراضي

حجم الأثر المباشر	المتغيرات	
٠.٧٢٥	ظروف العمل المادية	أبعاد نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية
٠.٥٢٥	ظروف العمل الاجتماعية	
٠.٨٥٢	المشاركة في اتخاذ القرار	
٠.٧١٠	فرص استغلال القدرات و تطويرها	
٠.٦٨٥	الموازنة بين الحياة والعمل	
٠.٧٧٥	العدالة التنظيمية	
٠.٩٨٥	الالتزام التنظيمي	
٠.٧٦٨	الثقافة التنظيمية	
٠.٧٤٧	التقدير المعنوي	
٠.٨٧٨	جودة الحياة الوظيفية	نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

- لمعرفة حجم الأثر المباشر لابعاد نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالاندية عينة البحث تم استخدام أسلوب نمذجة المعادلات البنائية "SEM" (Structural Equation Modeling) لإختبار النموذج المقترح الذي يفترض وجود تأثيرات مباشرة بين إدارة الصحة والسلامة المهنية وجودة الحياة الوظيفية، مما يشير إلى وجود علاقة واضحة بين متغيرات إدارة الصحة والسلامة المهنية وبين متغيرات جودة الحياة الوظيفية، بما يعكس ان تلك العلاقة كلما كان هناك إدارة جيدة للصحة والسلامة المهنية كان هناك جودة في الحياة الوظيفية.
- كذلك بتحليل جدول (٢٦) ، شكل (١) نجد أن هناك مسارات مباشرة لتأثير أبعاد إدارة الصحة والسلامة المهنية على أبعاد جودة الحياة الوظيفية حيث تراوحت ما بين (٠.٩٨٥ : ٠.٥٢٥) ، بينما بلغ حجم التأثير المباشر للمتغير ككل (٠.٨٧٨) مما يعنى تأثير إدارة الصحة والسلامة المهنية على جودة الحياة الوظيفية يتم بشكل مباشر
- ويعزو الباحث تلك النتيجة تأثير ابعاد الصحة والسلامة المهنية على جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالاندية الرياضية بسبب بيئة العمل داخل الاندية الرياضية يوجد بها العديد من المخاطر التي تؤثر على صحة وسلامة العاملين بسبب طول وقت العمل او نوعية العمل وبالتالي كلما كانت عوامل الامن والسلامة على اعلى مستوى داخل الاندية كلما ذات جودة مخرجات العمل ومستوى رضا العاملين وتتفق نتائج هذه الدراسة مع ما اشار اليه كل من احمد عزمي امام ، احمد بكر (١) (٢٠١٨) أن جودة الحياة الوظيفية تتأثر بمجموعة متغيرات مثل الخصائص الشخصية للعاملين ضمن محيط المنظمة وتطوير القدرات والتوافق بين الحياة في العمل و خارجها و الامن السلامة في بيئة العمل

وبهذا يكون الباحث قد أجابت على التساؤل الثالث " ما أثر تطبيق نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية على جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالاندية الرياضية؟

### الإستخلاصات:

- في ضوء نتائج الدراسة توصل الباحث إلى الإستخلاصات التالية:
- القيادة تضع الإدارة العليا بالاندية اهداف وسياسة الصحة و السلامة المهنية بشكل متوافق مع الاتجاه الاستراتيجي للنادي.
  - قلة توافر إدارة النادي الموارد اللازمة من أدوات و اجهزة ووقت وتدريب للعاملين لتطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.
  - التخطيط يعمل النادي على منع او تقليل الاثار غير المرغوب فيها في أماكن العمل المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية.
  - يقوم النادي بتوعية العاملين بأدوارهم ومسؤولياتهم في تطبيق النظام والفوائد الناجمة عن تحقيق التوافق مع سياسة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.
  - يهتم النادي بتوفير معدات الوقاية الشخصية الكافية لجميع العاملين لضمان سلامتهم المهنية والصحية.
  - لم يتبين يحرص النادي على استبدال المواد والتجهيزات والعمليات والمعالجات بأخرى أقل خطورة.
  - لم يتبين يتم مراجعة معايير الصحة والسلامة في النادي بغرض تصحيحها بشكل دوري.
  - وجود علاقة واضحة بين متغيرات إدارة الصحة والسلامة المهنية وبين متغيرات جودة الحياة الوظيفية، بما يعكس ان تلك العلاقة كلما كان هناك إدارة جيدة للصحة والسلامة المهنية كان هناك جودة في الحياة الوظيفية.

### التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يوصى الباحث بما يلي:

١. ضرورة قيام الاندية الرياضية باعتماد المواصفة الدولية لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (ISO 45001:2018) وجعلها ضمن أهداف و استراتيجية النادي وذلك لكون مستوى التطبيق والتوثيق جزئياً لمعظم متطلبات المواصفة الرئيسية والفرعية وفقاً لنتائج البحث،
٢. على الادارة العليا بالاندية توفير الدعم اللازم كلا من الموارد المادية والبشرية لقسم السلامة المهنية لإكمال تطبيق المواصفة و معايير الصحة والسلامة المهنية في النادي
٣. استحداث وحدة ادارية او تشكيل فريق عمل في الاندية الرياضية يكون مسؤولة عن تطبيق ومراقبة المواصفة تحت مسمى وحدة الصحة والسلامة المهنية
٤. وضع سياسة في الاندية للصحة والسلامة المهنية على ان تتضمن هذه السياسة الخطط والبرامج و الاهداف الاستراتيجية
٥. تصميم واعداد وتنفيذ برامج توعية داخل الاندية لجميع العاملين عن نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية.
٦. إيجاد برنامج لتحفيز الموظفين الذين يساهمون في خلق أو تطوير أو تقديم أفكار جديدة تضيف قيمة لتحسين الصحة والسلامة المهنية بالاندية الرياضية.

٧. زيادة الاهتمام بتقديم المكافآت بأنواعها للموظفين المتميزين من أجل تشجيعهم على توليد أفكار جديدة تتعلق بالصحة والسلامة المهنية داخل النادي.
٨. الاهتمام بتطبيق الدراسة على العديد من المؤسسات الرياضية الاخرى مثل الاتحادات الرياضية والهيئة العامة للرياضة و اللجنة الاولمبية.
٩. الاهتمام بدراسة تطبيق بعض المواصفات الاخرى التي تساعد على رفع مستوى جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالاندية الرياضية مثل نظام ادارة البيئة ايزو ١٤٠٠١ و نظام ادارة الجودة ٩٠٠١.

### قائمة المراجع

#### أولاً : المراجع باللغة العربية:

١. احمد عزمي إمام ، احمد بكر قطب: الرشاقة الإدارية و الكفاءة الذاتية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى أخصائي رعاية الطلاب بجامعة شمال الصعيد ، مجلد ٣١ ، الجزء ٩ ، مجلة علو الرياضة، جامعة المنيا، المنيا، ٢٠١٨
٢. حنان علي موسى: الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسات الصناعية ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتيسير ، جامعة منتوري قسنطينية ، الجزائر، ٢٠٠٧.
٣. حنان علي موسى: دور إدارة السلامة و الصحة المهنية وفق المواصفة في OHSAS 18001 كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التيسير، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد ب، العدد ٤٩ ، ٢٠١٨.
٤. رنده اليافي ، محمد العمري: أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام: "دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية" ، مجلد ١٣ ، العدد ١ ، المجلة الاردنية في إدارة الاعمال، الاردن، ٢٠١٧.
٥. ريام عدنان إبراهيم : مدى توافر متطلبات نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة OHSAS 18001:2007 ، رسالة ماجستير، الكلية التقنية الإدارية، بغداد، ٢٠١٨ .
٦. شاكر محمود احمد: تقييم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق متطلبات المواصفة OHSAS 18001:2007، دبلوم عالي ، كلية الادارة و الاقتصاد ، جامعة بغداد ، ٢٠١٩.
٧. عبد الوهاب بن شباب شمیلان: كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي و قياس أثرها على أداء العاملين، مجلد ٣٩ ، العدد ٢ ، المجلة العربية للإدارة ، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، ٢٠١٩.
٨. على سعد علوان: تقييم متطلبات تنفيذ المراجعة الدولية ISO 45001:2018 لنظام ادارة الصحة والسلامة المهنية دراسة حالة في مصنع نسيج وحاكاة واسط، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة و الاقتصاد ، جامعة المستنصرية، بغداد، ٢٠١٩.
٩. ميسر ابراهيم الجبوري ، بصير خلف خزعل: نموذج مقترح لمؤشرات الأداء الجوهرية في أطار جودة حياة العمل ومعايير الجودة، مجلد ٧ ، العدد ٣ ، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية و الاقتصادية ، كركوك، العراق، ٢٠١٧.
١٠. ناصر أبو شمالة: واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة و أثرها على جودة الحياة الوظيفية، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠١٨.

١١. **نهاد الشنطي:** واقع حودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة و علاقتها باخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة الاشغال العامة و الإسكان، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة و السياسة للدراسات العليا، غزة، ٢٠١٦.
١٢. **نور الهدى حدادي:** تقييم أثر تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في الشركات البترولية: دراسة حالة مديرية الإنتاج لسوناطراك بحاسي مسعود (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة. ٢٠١٩.

#### ثانياً : المراجع باللغة الأجنبية

13. **Amponsah-Tawiah, K., & Mensah, J.** “ Occupational Health and Safety and Organizational Commitment: Evidence from the Ghanaian Mining Industry. *Safety and Health at Work*, 7(3), 225–230,2016
14. **British Standards Institution - BSI**"BS OHSAS 18001 Occupational Health and Safety Management, Product Guide,2011.
15. **Bruce J. Fried,:** *Human Resources in Healthcare: Managing for Success* ", Second Edition, by the Foundation of the American, 2005.
16. **Federico, R. Andrea, Ch., Carlo, B., Chiara, P., Annalisa, P** “ Effectiveness of occupational health and safety training: A systematic review with meta-analysis . *Journal of Workplace Learning*, 28 (6), 355-377,2016.
17. **Nordlöf, H., Wiitavaara, B., Högberg, H., & Westerling, R**" A cross-sectional study of factors influencing occupational health and safety management practices in companies. *Safety science*, 95 (2017), 92-103.
18. **Radka Ivanova1,:** Ohsas 18001: 2007 in The Practice of Bulgarian Organizations", *cbu International Conference on Innovations in Science and Education*, March 21-23, 2018.
19. **Swamy, D., et. Al:** *Quality of Work life: Scale Development and Validation* " , *International Journal of Caring Sciences*, 8, (2), 281-300.2015