

**نسيير الموارد البشرية بالمركبات الرياضية
ودورها في تطوير رياضة النخبة
"دراسة ميدانية بالمركبات الرياضية "ولاية
الأغواط"، "ولاية الجلفة"، "ولاية بسكرة"**

من إعداد:

أ. عيسى يعيط

جامعة الأغواط

ملخص:

اتجهت الادارة الحديثة نحو خدمة أهداف المنظمات الخدمائية، من خلال توفير سبل النمو و التطور الاستراتيجي، و تحقيق الأهداف التي و جدت من أجلها المنظمات ألا و هو البقاء و الاستمرار في بيئة تتميز بالتغير الدائم، و في ظل العالم المفتوح وخصوصا أن الادارة الرياضية أصبحت تتميز بأساليب العمل القائمة على المقاربات بالأفضل و الجودة المستمرة و التحسين الدائم، و تنمية الوظائف... الخ

هذه المفاهيم و غيرها ساهمت مساهمة فعالة في تطوير الرأسمال الفكري و البشري القائم في العصر الحديث على ادارة المعرفة، و الكفاءات، كما أن عصرنا الحالي أصبحت فيه الادارة الحديثة تعتمد ايضا على تسيير الموارد البشرية.

ان المنشأة الرياضية من خلال تبنيها لأنظمة التسيير تسعى الى تطبيق نماذج الادارة من خلال التحليل و التوصيف، و التوظيف، وكذا التدريب اضافة الى الترقية و نظم الأجور، كل هذه الاجراءات من خلال تطبيقها الفعال و الصارم تعتمد المنشأة الرياضية الى بلوغ الأهداف ألا و هي تطوير رياضة النخبة كأساس استراتيجي للموارد البشرية.

و من خلال هذه المقاربات العلمية نسعى من خلال هذه الدراسة الى استقصاء و تقصي حقيقة هذه التطبيقات ميدانيا لخدمة رياضة النخبة.

مقدمة:

اتجهت الإدارة الحديثة نحو خدمة أهداف المنظمات الخدمائية، من خلال توفير سبل النمو و التطور الاستراتيجي، و تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها المنظمات، ألا و هو البقاء و الاستمرار في بيئة تتميز بالتغير الدائم، و في ظل العالم المفتوح، وخصوصا أن الادارة الرياضية أصبحت تتميز بأساليب العمل القائمة على المقاربات بالأفضل، و الجودة المستمرة و التحسين الدائم، و تنمية الوظائف... الخ

هذه المفاهيم و غيرها ساهمت مساهمة فعالة في تطوير الرأسمال الفكري و البشري القائم في العصر الحديث على إدارة المعرفة، والكفاءات، كما أن عصرنا الحالي أصبحت فيه الإدارة الحديثة تعتمد أيضا على تسيير الموارد البشرية.

إن المنشأة الرياضية من خلال تبنيتها لأنظمة التسيير تسعى إلى تطبيق نماذج الإدارة من خلال التحليل و التوصيف، و التوظيف، وكذا التدريب إضافة إلى الترقية و نظم الأجور، كل هذه الإجراءات من خلال تطبيقها الفعال و الصارم تعدد المنشأة الرياضية الى بلوغ الأهداف ألا و هي تطوير رياضة النخبة كأساس استراتيجي للموارد البشرية.

و من خلال هذه المقاربات العلمية نسعى من خلال هذه الدراسة الى استقصاء و تقصي حقيقة هذه التطبيقات ميدانيا لخدمة رياضة النخبة.

إشكالية البحث:

إن تسيير المورد البشري أمر هام و ضروري في الإدارة الرياضية لما للعنصر البشري من خصائص وقدرات على التجديد، والإبداع، والاختراع والابتكار، و لاستفزاز هذه القدرات و يجب على الإدارة الرياضية وضع إستراتيجية جيدة لذلك من خلال التطبيق الجيد لانضمت و نماذج الإدارة من التحليل و التوصيف، التوظيف، و كذا التدريب و الترقية و نظم الجور وذلك بالاعتماد على أسس علمية و نظريات تتماشى مع متطلبات العصر الحديث.

و لإجراء هذه الدراسة ارتأينا طرح التساؤل العام التالي :

هل توجد علاقة معنوية بين تسيير الموارد البشرية في المركبات الرياضية و إدارة رياضة النخبة ؟

و منه نستخلص بعض التساؤلات الجزئية:

1- هل توجد علاقة معنوية بين الوظائف القبلية (التحليل، التوصيف التوظيف) التسيير الموارد البشرية في المركبات الرياضية و إدارة رياضة النخبة؟

2- هل توجد علاقة معنوية بين الوظائف البعدية (التدريب، الترقية ، نظام الأجر) التسيير الموارد البشرية في المركبات الرياضية و إدارة رياضة النخبة؟

فرضيات البحث:

فرضية عامة:

توجد علاقة معنوية بين تسيير الموارد البشرية في المركبات الرياضية و إدارة رياضة النخبة

الفرضيات الجزئية:

1- توجد علاقة معنوية بين الوظائف القبلية (التحليل، التوصيف، التوظيف)

التسيير الموارد البشرية في المركبات الرياضية و ادارة رياضة النخبة

2- توجد علاقة معنوية بين الوظائف البعدية (التدريب، الترقية، نظام

الأجر) التسيير الموارد البشرية في المركبات الرياضية و إدارة رياضة

النخبة

أسباب اختيار الموضوع:

- رغبة الباحث في دراسة هذا النوع من المواضيع

- قلة الدراسات في هذا المجال على حسب بيئة الباحث (الجنوب الجزائري)

أهداف البحث:

نههدف من خلال هذا البحث على تسليط الضوء لبعض الجوانب التي نلخصها في ما يلي:

- معرفة المكانة و القيمة التي تحتلها تسيير الموارد البشرية في الادارة الرياضية

- معرفة مدى مساهمة تسيير الموارد البشرية في المركبات الرياضية للجنوب لتطوير رياضة النخبة

- معرفة مكانة المركبات الرياضية في الجنوب مقارنة بالمدن الجزائرية الكبرى
تحديد المفاهيم و المصطلحات:

التوظيف:

يعرف مصطلح التوظيف على أنه "الدخول التعاقدى لفرد أو العديد من الأفراد في مؤسسة معينة، و من بين شروط هذا التوظيف العدل في حاجات المؤسسة، من الموظفين، و ذلك من أجل الحفاظ على أهداف كل توظيف.. بالبحث عن المنصب الذي يليق، و الكفاءة الفردية: مع رؤية قدرات الأفراد على التأقلم و تحقيق كفاية مباشرة¹.

التكوين:

هو التنمية المنتظمة لنموذج من المعرفة، و المهارات، و الاتجاهات لشخص ما لكسي يؤدي الأداء الصحيح للواجب أو العمل الذي أسند اليه، و هو يتكامل غالبا بزيادة، و استمرارية التعلم².

الترقية:

تميز توجيه شخص لمنصب يستدعي أكثر مسؤولية من المنصب الذي كان المنصب الذي كان يقوم به سابقا تصحبها زيادة في الأجر و شروط العمل (محتوى العمل) كما أن الترقية هي "شغل الموظف وظائف أخرى ذات مستوى أعلى من مستوى وظيفته الحالية من حيث السلطة، و المسؤولية و المركز و قد يصحب الترقية. زيادة الأجر، و المميزات الأخرى، و لكن ليس في كل الأحوال"³

¹ Deboislandelle (H.M) : gestion des ressources humaines dans les (PME)Ed Economica, paris 1988, P153.

² زكي بدوي (أحمد)، مصطفى كمال: معجم مصطلحات القوى العاملة التخطيط، مؤسسة شباب الجامعة

للطباعة، الاسكندرية، مصر، 1984، ص215

³ نفس المرجع السابق، 177

التحفيز:

هو مؤثر واعي أو غير واعي يؤدي إلى التأثير على القرارات الفردية و الذي يوجه السلوكات نحو هدف¹.

كما يعتبر التحفيز في معناه المصطلحي العام على أنه "مجموعة من الضغوطات والرغبات و الحاجات و التفضيلات و المفاهيم المشابهة للأخرى، فلما نقول مثلا هذا المسير يحفز عماله فهذا يعني أنه يقوم بتصرفات لكي يصبح عماله يتميزون بالنجاعة كما يكونون قادرين على تحقيق الرضى و الحاجات و الرغبات"²

- تعريف الموارد البشرية:

تعرف الموارد البشرية على أنها أولئك الأشخاص الذين لديهم القدرة على العمل والرغبة حاليا و مستقبلا بما فيها المشتغلون و العاطلون.

وتعرف أيضا على أنها كل الأفراد القادرين على العمل في بلد ما.

تعريف تسيير الموارد البشرية:

ان ادارة الأفراد مسؤولية لكل هؤلاء الذين يديرون الناس بالإضافة الى كونه وصفا لعمل هؤلاء الذين يشتغلون كاختصاصيين. 3

تعريف الاجرائي لرياضة النخبة:

هي رياضة المستوى العالي يغلب عليها الطابع التنافسي و هي خاصة بنخبة من الرياضيين الذين يتميزون بأداء راقى و مستوى يؤهلهم للمشاركة في المحافل الدولية.

- الدراسات السابقة والمثابهة:

-دراسة بن صوشة رياض بعنوان: تنمية الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية. رسالة ماجستير غير منشور، كلية العلوم الاقتصادية،

¹ Térenos du Monteel (H) : dictionnaire des sciences de la gestion. Ed. Mame, paris, 1972, P211.

² Koontz (H), d'ONNELL (C) : management principes et méthodes de gestion, Ed , macGraw . Hill, new york, 1980.

³ حميد عبد النبي الطائي-ادارة الموارد البشرية في صناعة الضيافة- دار زهران للنشر - سنة 2000-

جامعة الجزائر -2007- هدفت هذه الدراسة لتوضيح كيف يمكن للمنظمات تحقيق ميزة تنافسية من خلال الاستثمار في تنمية مواردها البشرية وتناولت هذه الدراسة المنظمات الربحية سواء كانت عامة أو خاصة واستنتجت المنظمات غير الربحية. وقد تم الاستناد إلى المنهج التحليلي من خلال محاولة التعرف على الميزة التنافسية ومداخل تعظيمها في المنظمة والتعرف على أبعاد تنمية الموارد البشرية في المنظمة. وتم الاعتماد في التحليل على أدوات الاقتصاد الجزئي مثل قياس التكلفة وتحليل المنفعة وتقييم الأداء.

وقد خلصت الدراسة إلى التوصيات التالية:

- اعتبار الإنفاق على التدريب والتنمية ليس تكلفة وإنما إنفاق استثماري له عائد شأنه شأن أي استثمار آخر في الآلات أو برامج التسويق، وبالتالي يجب اعتباره بند استثماري في الموازنة التخطيطية أو الاستثمارية في المنظمة الحديثة.

- يجب على المنظمات قياس الأنشطة المتعلقة بالموارد البشرية، وتقييم الموارد البشرية وفقا لقيمتها ووفقا للمعايير الكمية والاقتصادية، من أجل قياس العائد على رأس المال البشري ورفع قيمته.

- يجب على المنظمات أن تبحث عن الثروات الفكرية والمهارات والأفكار الإبداعية والمبتكرة الكامنة في مواردها البشرية، وغير المستغلة حتى يمكنها الاستثمار فيها لاستخلاص قيمة أعلى من خلال تنميتها وتحويلها إلى أرباح أو إلى مركز استراتيجي أفضل.

2-دراسة العزوني فؤاد عبد الهادي : (2001) بعنوان دور التدريب في تأهيل الموارد البشرية في ظل العولمة .

هدفت الدراسة للوصول من خلال برامج التدريب المقترحة إلى معالم ومهارات مشتركة للعاملين في منظمات التعاون الدولي لتحقيق ما يعرف بمواصفات "الموظف الدولي" وتحديد المعالم المميزة لبرامج التدريب للعاملين في تلك المنظمات الدولية في ضوء البيئة المؤثرة ووفق النمط الدولي، وكذلك تحديد المحددات البيئية والتنظيمية المرتبطة بإدارة الموارد البشرية والتي تؤثر على فعالية التدريب في المنظمات بالإضافة إلى الكثير من الأهداف الأخرى.

من نتائج الدراسة:

- وجود فجوة في التدريب، وعدم حرص الإدارة العليا على تقديم أحدث المناهج العالمية، وعدم التركيز على الاتفاقات الدولية وبالتالي انخفاض قيمة المبالغ التي تخصص للبرامج التدريبية.

- عدم التطبيق السليم لمفاهيم العولمة بعدم وجود خطة تدريبية مستقبلية لتدريب العاملين على الأعمال الدولية.

3-دراسة العثمان شهاب : (2000) بعنوان نظام تقييم أداء العاملين في المنظمات غير الهادفة للربح .

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل نظام تقييم أداء العاملين في بيت الزكاة الكويتي بغرض تحديد فعاليته في تحقيق أهدافه، وذلك وفق المبادئ والأسس العلمية لنظام تقييم أداء العاملين.

من نتائج الدراسة:

-هناك اختلافات جوهرية في اتجاهات المسؤولين نحو خصائص " معوقات "نظام. تقييم أداء العاملين، ونحو مشكلات نظام تقييم الأداء الحالي والمتعلقة بالعاملين وبالمقيمين" الرؤساء " وبنماذج التقييم.

-هناك اختلافات جوهرية في اتجاهات المرؤوسين " العاملين " نحو أوجه الاستفادة من نتائج تقييم الأداء في ترشيد سياسات الموارد البشرية حيث أن الاهتمام الأكبر لمنح الحوافز الدورية والسنوية.

-أن مدى فعالية نظام تقييم أداء العاملين يعتمد على خصائص ومعايير النظام والقائمين على وضع النظام، وكذلك موضوعية وجدية المقيمين، وعدم التحيز في تقييم أداء العاملين. لاستقطاب مندوبي التأمين.

منهجية البحث المتبعة:

المنهج المتبع:

في ما يخص المنهج المتبع في هذه الدراسة، تدرج دراستنا هذه ضمن البحوث الوصفية التحليلية التي يعرفها (هويتتي) "بأنها تلك البحوث التي تتضمن دراسة

الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة الظاهرة، أو موقف أو مجموعة من الناس أو مجموعة من الأحداث أو مجموعة من الأوضاع¹

مجتمع البحث: جميع الأفراد الذين يشتغلون في المراكبات الرياضية لولاية الأغواط وولاية بسكرة وولاية الجلفة

عينة البحث:

وتعتبر العينة من أهم المحاور التي يستخدمها الباحث خلال بحثه، فاختيار العينة بشكل جيد ومناسب يساعد على التوصل إلى نتائج ذات مصداقية عالية وكفاءة موثوق بها، فإذا كانت فكرة الباحث تعتبر بمثابة البذرة، فإن المنهج بمثابة التربة أما تعتبر العينة بمثابة السماد، لذلك إذا أحسن الباحث اختيار التربة والسماد الملائمين للبذرة، فسوق ينمو البحث نموا سليما ويخرج ثمارا لها وزنها وقيمتها. فالعينة تعتبر تمثيلا للمجتمع، فالعينة هي الجزء من الكل فاستعمال المجتمع كله يعني أن يستغرق وقتا طويلا، مما يعرض العمل إلى الأخطاء، والبحث بطريقة العينة هو البحث الذي يدرس حالة جزء معين أو النسبة المعينة عن أفراد المجتمع الأصلي، ثم ينتهي بتعميم نتائجه على هذا المجتمع الأصلي كله 2 .

إن اختيار عينة الدراسة يعتبر من الخطوات والمراحل الهامة للبحث واختيارا يتم بناء على مشكلة الدراسة وأهدافه، لأن طبيعة الدراسة وفروضه تتحكم في خطوات تنفيذه واختيار أدواته³

فالعينة الصحيحة هي التي تكون ممثلة للمجتمع الأصلي أحسن تمثيل، بحيث تكون أشبه ما يمكن إلى المجتمع الأصلي⁴

وقد اختار الباحث العينة الطبقية في بحثه، ومنه تتكون عينة الدراسة من موظفي مراكبات الرياضية لخمس ولايات بالجنوب الجزائري المقدر عددهم بـ 120 موظف، 25 موظف من كل ولاية

أدوات البحث:

استبيان على طريقة "ليكرت" ثلاثية الأوزان (موافق بشدة - موافق - معارض)، تم اخضاعها لشروط علمية (صدق و الثبات)

تم بناؤها عن طريق صدق المفهوم التكويني الفرضي انطلاقا من فرضيات الدراسة و تم إخضاعها للشروط العلمية الصدق و الثبات
الأداة الإحصائية:

العمليات الرياضية الجمع ، الضرب ، القسمة ، الطرح ، العملية الثلاثية
العلاقت الإحصائية :

- الإرتباط الخطي و المتعدد
 - الإنحدار الخطي و المتعدد "المربعات الصغرى"
 - دلالة الفروق "إختبار ستودنت، إختبار فيشر"
 - تمت المعالجات الإحصائية عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS
- الجدول رقم(01) تحليل التباين و معاملات الإرتباط بين المتغير المستقل تسيير الموارد البشرية في المركبات الرياضية و المتغير التابع إدارة رياضة النخبة

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	معامل التحديد المعدل R- deux ajusté	معامل التحديد R Square	معامل الإرتباط R
الانحدار	13397,588	1	13397,588	128,225	0,000	,517	,521	,722
الخطأ	12329,212	118	104,485	205,153	*	*	*	*
الكلية	25726,800	119	*	*	*	*	*	*

بين الجدول رقم(01) تحليل التباين anova للعلاقة المعنوية بين المتغير التابع إدارة رياضة النخبة و المتغير المستقل تسيير الموارد البشرية في المركبات الرياضية ، و معامل الإرتباط بينهما المقدر ب 0,72 و هو إرتباط طردي قوي دال إحصائيا و هذه النتيجة تتماشى مع قيمة معامل التحديد المقدر ب 0,52 و معدل معامل التحديد المقدر ب 0,51 ، يعني أن متغيرات الدراسة المختارة للنموذج قد فسرت ما قيمته 51% من التباين و أثر المتغير المستقل تسيير الموارد البشرية في المركبات الرياضية على المتغير التابع إدارة رياضة النخبة المقدر ب 51

،% بحيث كلما تغير المتغير المستقل تسيير الموارد البشرية في المركبات الرياضية بـ 0,51 درجة تغير المتغير التابع إدارة رياضة النخبة 1 درجة ،بمعنى أن 51% من التغيرات التي تحدث في إدارة رياضة النخبة لدى التلاميذ تعزى لمتغيير تسيير الموارد البشرية في المركبات الرياضية و هذه النتائج تعكس صلاحية المتغيرين الأساسيين لدراسة و مدى قدرتهما على تفسير نتائج التباين أما الدلالة الإحصائية لهذا النموذج قد بررها مستوى الدلالة المقدر 0,00 و هو دال إحصائيا و يتماشى مع فرضية الدراسة .

الجدول رقم (02) معاملات الانحدار بين المتغير المستقل الجانب المدرسي و المتغير التابع إدارة رياضة النخبة.

المصدر	المعاملات اللامعيارية		المعاملات المعيارية	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
	B	خطأ المعياري Ecart standard			
مقطع خط الانحدار	27,351	5,167		5,293	,000
المتغير المستقل الجانب المدرسي ميل	1,374	,121	,722	11,324	,000

يبين الجدول رقم (02) عدة نتائج أولها قيم الميل ومقطع خط الانحدار، حيث تحصلنا على مقطع خط الانحدار قيمته 27,351 ، أما ميل خط الانحدار في الجدول هو 1,374 و منه نستنتج المعادلة الخطية لإنحدار المتغير التابع إدارة رياضة النخبة على المتغير المستقل تسيير الموارد البشرية في المركبات الرياضية

معادلة خط الانحدار لمتغيرات الدراسة

كما ان النتائج الموجودة في الجدول (15) تبين أن قيمة T المحسوبة تساوي 11,324 عند مستوى الدلالة 0,00 وهذا يدل على وجود فروق معنوية بين

المتغيرات الأساسية في الدراسة بالإضافة أنه يبرر الفرضية الثالثة والتي نصت على وجود أثر المتغير المستقل تسيير الموارد البشرية في المركبات الرياضية على المتغير التابع إدارة رياضة النخبة

الجدول رقم (03) معاملات الإنحدار بين المتغير المستقل الجانب المدرسي و المتغير التابع إدارة رياضة النخبة

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحر	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة sing	معامل التحديد المعدل R-deux ajusté	معامل التحديد R Square	معامل الارتبا
الإنحدار	5416,29	7	773,75	51,582	0,000	,748	,763	,874
الخطأ	1680,07	112	15,001		*	,748	,763	,874
الكلية	7096,36	119			*	*	*	*

بين الجدول رقم(03) تحليل التباين anova للعلاقة المعنوية بين المتغير التابع إدارة رياضة النخبة و مؤشرات المتغير المستقل تسيير الموارد البشرية في المركبات الرياضية ، و معامل الارتباط بينهما المقدر ب 0,87 و هو إرتباط طردي قوي دال إحصائيا و هذه النتيجة تتماشى مع قيمة معامل التحديد المقدر ب 0,76 و معدل معامل التحديد المقدر ب 0,74 ، يعني أن متغيرات الدراسة المختارة للنموذج قد فسرت ما قيمته 74% من التباين و أثر مؤشرات المتغير المستقل تسيير الموارد البشرية في المركبات الرياضية على المتغير التابع إدارة رياضة النخبة المقدر ب 74% ، بحيث كلما تغيرت مؤشرات المتغير المستقل تسيير الموارد البشرية في المركبات الرياضية ب 0,74 درجة تغير المتغير التابع إدارة رياضة النخبة ب 1 درجة ، بمعنى أن 74% من التغيرات التي تحدث في إدارة رياضة النخبة لدى التلاميذ تعزى ل مؤشرات المتغير تسيير الموارد البشرية في

المركبات الرياضية و هذه النتائج تعكس صلاحية المتغيرين الأساسيين لدراسة و مدى قدرتهما على تفسير نتائج التباين ، أما الدلالة الإحصائية لهذا النموذج قد بررها مستوى الدلالة المقدر 0,00 و هو دال إحصائيا و يتماشى مع فرضية الدراسة .

قائمة المراجع:

- زكي بدوي(أحمد)، مصطفى كمال:معجم مصطلحات القوى العاملة التخطيط ، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة ، الاسكندرية، مصر، 1984.
- حميد عبد النبي الطاني-ادارة الموارد البشرية في صناعة الضيافة- دار زهران للنشر - سنة 2000
- محمد منير حجاب أساسيات البحوث الاعلامية الاجتماعية ، دار الفجر ط:3، القاهرة 2002
- أبو حطب، فؤاد وصادق آمال: مناهج البحث العلمي وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية
- والاجتماعية، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، 1991
- عبد اليمين بوداود :مناهج البحث العلمي في علوم وتقنيات النشاط البدني الرياضي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2 ، الجزائر، 2010
- محمد عبد الحميد :البحث العلمي في الدراسات الإعلامية، ط1 ، عالم الكتب، القاهرة، 2004
- Térenos du Monteel (H) : dictionnaire des sciences de la gestion. Ed. Mame, paris, 1972, P211.
- Koontz (H), d'ONNELL (C) : management principes et méthodes de gestion, Ed , macGraw . Hill, new york, 1980
- Deboislandelle (H.M) : gestion des ressources humaines dans les (PME)Ed Economica, paris 1988,