

25. ما مدى تأثير أسلوب التسيير للموارد البشرية على أداء الاتحادية الرياضية ومردودها:

دراسة ميدانية في الاتحادية الجزائرية لجيدو معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة الجزائر 03.

جامعة الجزائر 3 دالي ابراهيم

soumia boulabas

ملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على تأثير أسلوب التسيير للموارد البشرية على الأداء الاتحادية الرياضي ومردودها، ولقد قمنا بصياغة ثلاثة فرضيات وهي كالتالي:

⊖ - الأسلوب الحالي المتبع في تسيير الموارد البشرية له تأثير على مردود و أداء الاتحادية الجزائرية لرياضة الجيدو.

⊖ - يساهم استخدام الموائمة المهنية في الرفع من أداء ومردود الاتحادية الجزائرية لرياضة الجيدو.

⊖ - إستعمال نظام الهندسة البشرية في الاتحادية الجزائرية لرياضة الجيدو يزيد من الرفع في الأداء والمردود.

وقد تمثلت عينة الدراسة في المسيرين الإداريين للاتحادية والبالغ عددهم 50 مسير في مختلف وحدات ومديريات ذكور وإناث، وتوصلنا إلى أن الاتحادية تستخدم أساليب حديثة في تسيير مواردها البشرية والمتمثلة في الإدارة الالكترونية والأجهزة العصرية، كما نجد استخدام الموائمة المهنية، وهذا بوضع الرجل المناسب في المكان المناسب بعد عملية التوظيف والإنتقاء الجيد للمسيرين، ومن جهة أخرى فإن الاتحادية تستعمل نظام الهندسة البشرية مما أدى إلى تحسين الظروف الفزيقية للعمل، ووجود رضا ظيفي بين الأعضاء للمسيرين مع منح مختلف الحوافز أثر على أداء ومردود الاتحادية.

وهذا بالتسيير الجيد تمكنت من تحقيق نتائج في المحافل الدولية خاصة على الصعيد الإفريقي والدولي.

الكلمات الدالة: التسيير - للموارد البشرية - الهندسة البشرية - للموائمة المهنية - الإدارة - رياضة الجيدو.

Résumé :

L'objectif de cette étude est de constater L'apport des ressource ces humaines sur la fédération nationale sportive et son performance et rendement nous avons donné trois hypothèses :

La méthode Actuelle utilisée dans la gestion des ressources humaines a une influence performance et le rendement sur le Judo.

L'utilisation de géométrie humaine dans la fédération algérienne sportive de Judo augmente l'efficacité du travail.

L'échantillon de l'étude se compose des gestionnaires administrateurs qui pont au nombre de 50, dans différentes unités et directions hommes et femmes.

Et nous avons constaté que utilise des méthodes modernes dans la gestion des ses ressources humaines qui sont, la divexion électronique et les appareils contemporains et nous constatons également la conforte professionnel et cela par placer l'employé. Qu'il faut au poste qu'il fout après recrutement et le bon trie de gestionnaire d'autre part, la fédérations utilise la géométrie humaine, ce qui a amélioré les circonstance ces du travail d'équipe ainsi qu'une satisfaction entre les membre de directions, grâce a la bonne gestions, nous sommes avivés a avoir de bons résultat, dans les festivités africaines et internationaux.

Mots-clés :

Gestion-ressources humaines-géométrie humaine- le confort professionnel- la direction- Judo

مقدمة:

لقد حظيت الرياضة في الآونة الأخيرة بتطور كبير، وشمل عدة مجالات سياسية، إقتصادية، إجتماعية، هذا ما أدى بها إلى مواكبة العصرية وتطوير أساليبها في استغلال مواردها البشرية، من خلال إنتهاج إستراتيجيات التسيير الحديثة، كما تعمل على تطبيق مبادئ الإدارة والمتمثلة في التخطيط والتنظيم والتوجيه، الرقابة وفق ما يفرضه القوانين السارية المفعول، للمؤسسات الرياضية وبمختلف أنواعها سواء إتحاديات، رابطات، نوادي تسعى إلى تجسيد الموائمة المهنية والتي تتمثل في تكيف الشخص لعمله أي وضعه في

العمل الذي يستطيع أن يؤديه بنجاح لأنه يتناسب مع ذكائه وقدراته والذي يرضى عنه ويمد إلى ممارسته لأنه يتماشى مع ميله ومستوى طموحه وفكرته (أحمد عزت راجح، 1970، ص: 02).

فالمؤسسات الرياضية بشتى أنواعها فهي بحاجة إلى إتباع أساليب حديثة في تسيير مواردها البشرية نحو أداء أفضل ومردود جيد، وهذا يتم إلا باستخدام الهندسة البشرية والتي تساهم بنسبة عالية في تحقيق الأهداف المرغوبة وهذا بدراسة شخصية الفرد وتحليل ظروف العمل والاهتمام بتنظيم العملية الإنتاجية وتصميم الآلات والأجهزة اللازمة، وتهيئة الظروف الفيزيائية للمعدات التي تتلائم مع قدرات العاملين وخصائصهم النفسية والاجتماعية وتحقيق لهم الأمن والراحة والرضى عن العمل، وكل ما من شأنه الإسهام في زيادة الإنتاج " (بديع محمود مبارك القاسم، 2001، ص: 162).

فالالاتحادية الجزائرية لجيدو وتتبع أساليب حديثة هذا ما يؤثر على أدائها ومردودها من خلال النظر إلى الأهداف التي حققتها، فهي تتربع على البطولة الإفريقية بكل جدارة واستحقاق وترفع الراية الوطنية في العديد من المنافسات الدولية والقارية.

ومما سبق ذكره جاء التساؤل العام على الشكل التالي: مدى تأثير أسلوب للتسيير للموارد البشرية على أداء الاتحادية الرياضية و مردودها.

2- تحديد المفاهيم والمصطلحات:

2-1- التسيير:

طريقة قيادة وتسيير عقلانية للمنظمة، تنظيم النشاطات وضع الأهداف وبناء الاستراتيجيات، وذلك باستعمال الموارد البشرية والمادية والتكنولوجية بأفضل طريقة من أجل التوصل إلى تعظيم المردود وإلى فعالية المؤسسة (محمد رفيق الطيب، مدخل التسيير، 1995، ص: 05).

2-2- الموارد البشرية:

تعرف على أنها: " مجموعة الأفراد للمشاركة في رسم أهداف وسياسات ونشاطات وإنجاز الأعمال التي تقوم بها المؤسسات (حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، 2002، ص: 17).

2-3- الهندسة البشرية:

الذي يعني بدراسة شخصية الفرد وتحليل ظروف العمل والاهتمام بتنظيم العملية الإنتاجية وتصميم الآلات والأجهزة اللازمة وتهيئة الظروف الفيزيائية والمعدات التي تتلائم مع قدرات العاملين وخصائصهم النفسية والاجتماعية وتحقيق لهم الأمن والراحة والرضى عن العمل وكل من شأنه الإسهام في زيادة الإنتاج (بديع محمد مبارك القاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، 2001، ص: 162).

2-4- الموائد المهنية:

ويقصد بها تكيف الشخص لعمله أي وضعه في العمل الذي يستطيع أن يؤديه بنجاح لأنه يتناسب مع ذكائه وقدراته، والذي يرضى عنه ويميل إلى ممارسته لأنه يتماشى ميله ومستوى طموحه وفكرته عن نفسه.... إلخ ويشمل هذا الميدان موضوعات التوجيه للمهني، الإختيار للمهني، والتأهيل للمهني العجزة وذوي العاهات... إلخ، كما يشمل موضوع التدريب المهني تمكين العامل من إتقان عمله وتكيف ظروف هذا العمل (أحمد عزت راجح، علم النفس الصناعي - الموائمة المهنية - الهندسة البشرية - العلاقات الإنسانية، 1970، ص: 02).

2-5- الإدارة:

يعرف البعض الإدارة على أنها: " هي عملية التخطيط، التنظيم والقيادة والرقابة على جهود كل الأفراد، إستخدام الموارد الأخرى لتحقيق الأهداف التنظيمية (عبد السلام أبو قحف، أساسيات التنظيم والإدارة، 2003، ص: 12).

2-6- رياضة الجيدو:

هي رياضة تشمل المصارعة بين فردين فوق البساط. محدود للمسافة كما تعتمد على بذلة خاصة يرتدها المنافسين تدعى بالجيدو **JU DO GI**.

أما البساط ب: تاتامي وهذه الرياضة تحتوي على ثلاثة حكام وتم في وقت معين، وتعد رياضة الجيدو **JUDO** إحدى أنواع الرياضة الأكثر شيوعا في العالم، وتعتمد على المرونة، السرعة والتكيز في آن واحد (مصطفى مابد، **Mustapha Mabed, Guide Pratique Judo, P : 13-16-59**).

3- المنهجية:

المنهج المستخدم في البحث: إنطلاقا من التساؤل العام المطروح فإن المنهج الوصفي هو الأكثر ملاءمة للإجابة عنه. مجتمع البحث والمجال المكاني والزمني:

بالنسبة لموضوع دراستنا إرتأينا استخدام العينة غير الاحتمالية القصدية لغرض الوصول إلى نتائج دقيقة تخدم فرضيات بحثنا، وقد تمثلت عينة الدراسة في المسيرين الإداريين على مستوى الاتحادية الجزائرية لجيدو، للتواجد في سبالة الجزائر العاصمة، وقد تمثلت عينة الدراسة في المسيرين الإداريين للاتحادية وبالبلغ عدد مسيرين 50 مسير في مختلف وحدات ومديريات ذكور وإناث، حيث تمت توزيع الاستمارة على مستوى المديریات والوحدات من شهر جانفي 2015 وبعد جمع كل البيانات ثم تبويبها وإخضاعها للوسائل الإحصائية. عينة البحث وكيفية إختيارها:

تتألف عينة البحث من 50 مسير في الاتحادية وتم إختيار العينة الغير الإحتمالية القصدية. الأدوات والتقنيات المستعملة في البحث:

قمنا ببناء إستبيان مكون من 33 سؤال موجه لمسيري الاتحادية الجزائرية لجيدو، الإستبيان له ثلاث محاور كل محور خاص بفرضية جزئية معينة، كل محور متكون من مؤشرات مستمدة من الخلفية النظرية والدراسات السابقة، ثم تنظيمها معاً على شكل أسئلة مغلقة ومفتوحة، كما قمن باستعمال مقابلة شخصية لتأكيد أكثر ووصول إلى نتائج دقيقة. الأساليب الإحصائية المستعملة:

من أجل تحليل وترجمة النتائج للتحصل عليها من خلال الأسئلة التي طرحت في الاستبيان على العينة المختارة اعتمدنا على طريقة الإحصاء مستخدمين في ذلك إختبار (χ^2) عندما تكون البيانات مأخوذة من بيانات كبيرة مستقلة وهو متعامل به في الدراسات المسحية لذا اعتمدنا عليه ومعادلته.

$$\text{كما يلي: } (\chi^2) = (\text{التكرار الواقعي} - \text{التكرار المتوقع})^2$$

التكرار المتوقع

التكرار الواقعي: عدد الإجابات.

التكرار المتوقع: مجموع الإجابات من السؤال على عدد الخانات.

كما استخدمنا النسبة المئوية وفق المعادلة التالية:

$$\text{النسبة المئوية } \% = \text{عدد التكرارات} \times 100$$

المجموع الكلي

4- عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

في ضوء أهداف وتساؤلات البحث قام الباحث بإجراء المعالجة الإحصائية وقد تم وضع هذه النتائج في جدول وأشكال حيث يمكن من خلالها مناقشة النتائج كما يلي:

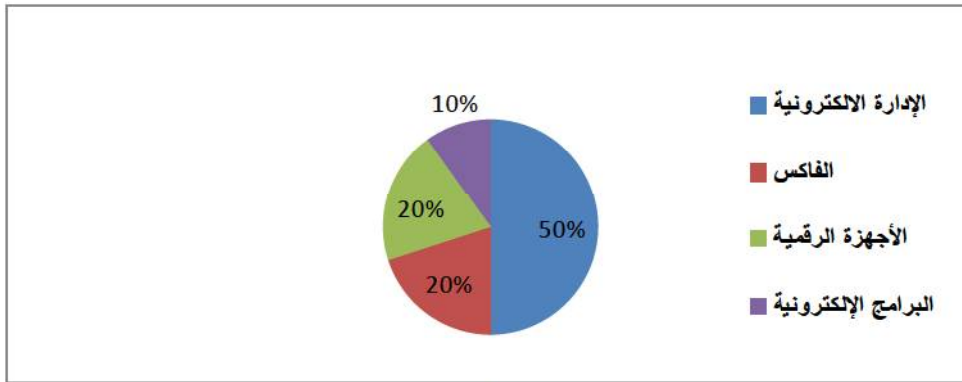
السؤال 01: هل يتم استخدام في الإتحادية هذه الأساليب التالية :

الغرض من السؤال 01: معرفة الأساليب الحالية التي تستخدم في الإتحادية.

الجدول رقم 01:

الجدول الإحصائي لنتائج العينة فيما يخص السؤال (01):

| الإجابة | عدد العينة | النسبة المئوية |
|--------------------------|------------|----------------|
| الإدارة الالكترونية | 25 | 50% |
| الفاكس | 10 | 20% |
| الأجهزة الرقمية | 10 | 20% |
| البرامج الإلكترونية | 5 | 10% |
| المجموع | 50 | 100% |
| كا ² للمحسوبة | 112.5 | |
| كا ² الجدولية | 7.81 | |



رسم بياني يمثل استخدام الأساليب الحديثة في الإتحادية

قراءة الجدول الإحصائي والدائرة النسبية:

من خلال قراءتنا للجدول الإحصائي الخاص باستخدام الأساليب الحديثة في الإتحادية، باستعمال حسب المطابقة كا² التريبع، سجلنا كا² المحسوبة 112.5 أكبر من كا² الجدولية والتي قدرت بـ 7.81 عند درجة الحرية (1-C) = 3 و مستوى الدلالة 0.05.

وهذا يعني أنه يوجد دلالة إحصائية وبالتالي تستخدم الإتحادية الأساليب الحديثة في رفع أداؤها ومردودها.

التفسير:

من خلال قراءتنا للجدول الإحصائي و الدائرة النسبية، سجلنا نسبة كبيرة تقدر بـ 50% خاصة باستخدام الإدارة الالكترونية. أما بالنسبة لاستخدام الفاكس والأجهزة الرقمية فكانت النسبة 20% وأقل نسبة سجلناها تمثل في استخدام البرامج الالكترونية 10% بـ تمثل
 مما يدل أن الإتحادية تسعى لإتباع الأساليب الحديثة وعصرنة أجهزها من أجل رفع أداؤها ومردودها.

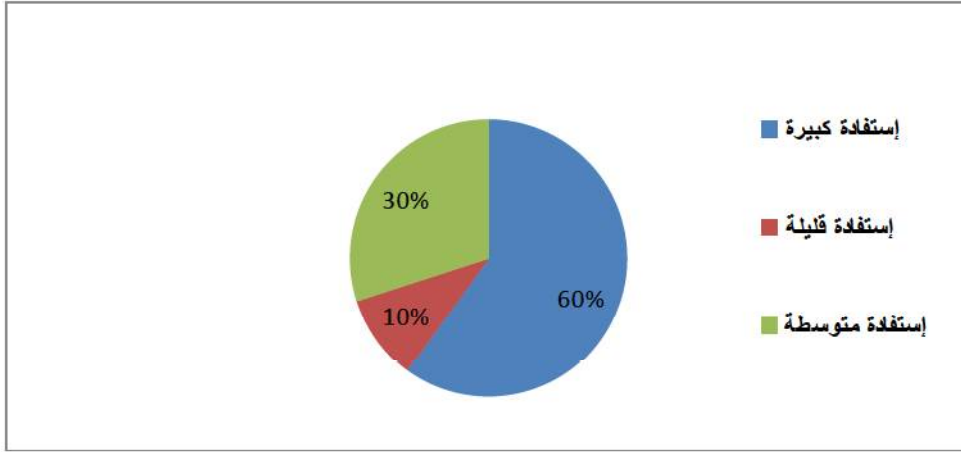
النتيجة:

ومنه نستنتج أن الإتحادية تستخدم أساليب حديثة ومختلفة لرفع أداؤها ومردودها.

السؤال 02: ماهي درجة إستفادتكم من البرنامج التدريبي ؟
 الغرض من السؤال 02: معرفة درجة الاستفادة من البرنامج التدريبي في الاتحادية.
 الجدول رقم 02:

الجدول الإحصائي رقم (02) لنتائج العينة فيما يخص درجة الاستفادة بالبرنامج التدريبي.

| النسبة المئوية | عدد العينة | الإجابة |
|----------------|------------|--------------------------|
| 60% | 30 | إستفادة كبيرة |
| 10% | 5 | إستفادة قليلة |
| 30% | 15 | إستفادة متوسطة |
| 100% | 50 | المجموع |
| 66.72 | | كأ ² للمحسوبة |
| 5.99 | | كأ ² الجدولية |



رسم بياني يمثل درجة إستفادة المسيرين من البرنامج التدريبي

قراءة الجدول الإحصائي والدائرة النسبية:

من خلال قراءتنا للجدول الإحصائي الخاص بدرجة إستفادة المسيرين للبرنامج التدريبي في الاتحادية، بإستعمال حسب المطابقة كأ² التربع، سجلنا كأ² المحسوبة 66.72 أكبر من كأ² الجدولية والتي قدرت ب 5.99 عند درجة الحرية (1-C) = 2 و مستوى الدلالة 0.05.

وهذا ما يعني أنه يوجد دلالة إحصائية وبالتالي توجد درجة كبيرة من الاستفادة من البرنامج التدريبي للمسيرين.

التفسير:

من خلال قراءتنا للجدول الإحصائي و الدائرة النسبية، أكبر نسبة تقدر ب 60% للإجابة عن الاستفادة الكبيرة للبرنامج التدريبي و أقل نسبة كانت للاستفادة للمتوسطة تقرب ب 30% والإستفادة القليلة كانت نسبتها 10% وهي قليلة لا تؤثر.

النتيجة:

ومنه نستنتج أن الاتحادية تضع برنامج تدريبي للمسيرين ذو إستفادة كبيرة.

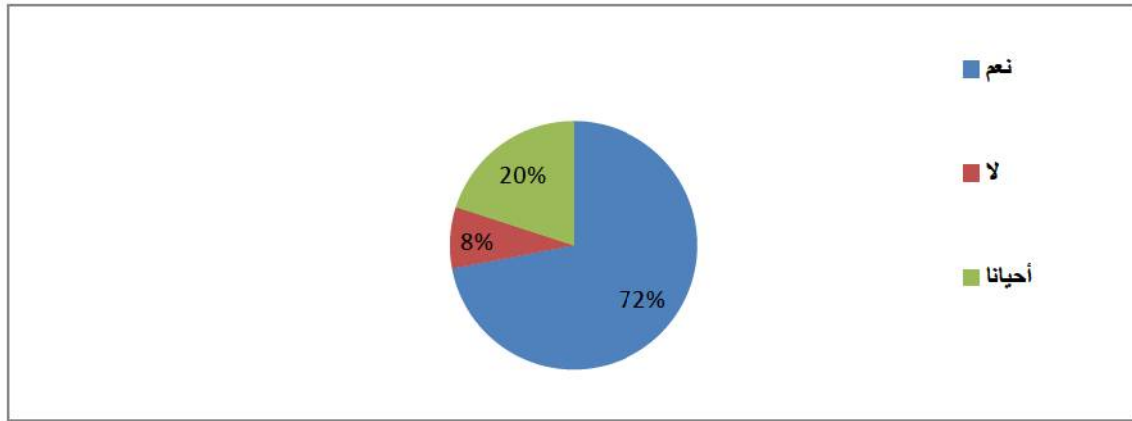
السؤال 02: هل يوجد جو مناسب للعمل في الاتحادية ؟

الغرض من السؤال 03: معرفة وجود نزاعات بين العمال وإنعدامها.

الجدول رقم 03:

| الإجابة | نعم | لا | أحيانا | المجموع |
|--------------------------|-------|----|--------|---------|
| عدد العينة | 36 | 4 | 10 | 50 |
| النسبة المئوية | %72 | %8 | %20 | 100 |
| كأ ² للمحسوبة | 66.72 | | | |
| كأ ² الجدولية | 5.99 | | | |

الجدول الإحصائي رقم (03) لنتائج العينة فيما يخص وجود جو العمل



رسم بياني يمثل وجود جو مناسب للعمل بين أعضاء المسيرين في الاتحادية

قراءة الجدول الإحصائي والدائرة النسبية.

من خلال قراءتنا للجدول الإحصائي الخاص بجو العمل في الاتحادية، بإستعمال حسب المطابقة كأ² التوزيع، سجلنا كأ² المحسوبة 66.72 وهي أكبر بكثير من كأ² الجدولية والتي قدرت بـ 5.99 عند درجة الحرية (1-C) = 2 و مستوى الدلالة 0.05.

وهذا ما يعني أنه يوجد دلالة إحصائية وبالتالي يوجد جو مناسب للعمل بين أعضاء المسيرين في الاتحادية.

التفسير:

من خلال قراءتنا للجدول الإحصائي و الدائرة النسبية، أن أكبر نسبة تقدر بـ 72% بالنسبة للإجابة ب: نعم وأقل نسبة تقدر بـ 20% للإجابة بأحيانا ثم 8% للإجابة ب: لا .

مما يدل أن أغلب المسيرين أجمعوا على وجود جو مناسب للعمل تنعدم فيه النزاعات والمشاكل بين الأعضاء المسيرين.

النتيجة:

ومنه نستنتج أن الاتحادية لها جو مناسب للعمل بين المسيرين.

5- الإستنتاجات:

لقد توصلنا من خلال هذا البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات جاءت كما يلي:

- يؤثر أسلوب التسيير للموارد البشرية على أداء الاتحادية الرياضية ومردودها؛
- الأسلوب الحالي للتعب في تسيير الموارد البشرية له تأثير على أداء ومردود الاتحادية الجزائرية لرياضة الجيدو؛
- يساهم استخدام اللوائح المهنية في الرفع من أداء ومردود الاتحادية الجزائرية لرياضة الجيدو؛
- استعمال نظام الهندسة البشرية في الاتحادية الجزائرية لرياضة الجيدو يزيد من رفع الأداء والمردود.

وتوصلنا أيضا إلى إظهار استخدام المواثمة المهنية في الاتحادية والتي تنعكس إيجابيا على النتائج وهذا بوضع الرجل المناسب في المكان المناسب عند عملية الانتقاء وتوظيف بوجود توجيه جيد للأعضاء للمسيرين وتدريبهم على رفع أداء وتحسين المردود، بالإضافة إلى توضيح إستعمال نظام الهندسة البشرية الذي يزيد من رفع أداء ومردود الاتحادية من خلال تحقيقها للأهداف المرغوبة خاصة على الصعيد الإفريقي والدولي.

خلاصة:

لقد توصلنا خلال هذا البحث أن أسلوب التسيير للموارد البشرية له تأثير على أداء ومردود الاتحادية الجزائية لرياضة الجيدو، بحيث تستعمل أساليب حديثة والتي تتمثل في إستخدام الإدارة الالكترونية والأجهزة العصرية وآلاتهم من كل ذلك إمتلاك الاتحادية مسيرين ذو كفاءة وخبرات مؤهلة لتسيير الإدارة الذي يساهم من رفع من الأداء والمردود، كما يمكننا القول أنا وجود المواثمة المهنية في الاتحادية تعكس إيجابيا على النتائج الرياضية وهذا بإختيار أفضل المسيرين الإداريين والتقنيين في عملية الانتقاء والتوظيف ثم إعدادهم وتدريبهم بالإضافة إلى توجيههم نحو أداء جيد، ف الاتحادية تولي الاهتمام بنظام الهندسة البشرية بنسبة كبيرة بحيث توفر الظروف الفزيقية الآمنة للعمل، وخلق ذو عمل مناسب بين أعضاء للمسيرين مع رفع الروح المعنوية بمنح مختلف الحوافز المادية والمعنوية وغرس الثقة بين الرؤساء والمسيرين على مستوى المديرية والوحدات الإدارية، ووجود الرضى الوظيفي فعال أدى إلى تحفيز المسيرين على رفع الأداء والمردود، وهذا بالنظر إلى النتائج السنوية التي تحققت في مختلف الأصناف على مستوى الإفريقي والدولي، هذا الذي ألفت إتبناها في هذه الدراسة وما أدلى به بعض للمسيرين الذي صرحوا بكل عفوية عن الأسلوب الحالي المعمول به في الاتحادية والذي سمح له بالتسيير نحو الاحتراف وإمتلاكهم للأغلبية الرياضيين في للنتخب الوطني ذو مستوى عالي.

المراجع والمصادر:

- فائق حسني أبو حليلة (2004) الحديث في الإدارة الرياضية، الطبعة الأولى، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.
- مدحت محمد أبو النصر، (2007)، إدارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة، الطبعة الأولى، القاهرة، مجموعة النيل العربية.
- محمود السيد أبو النيل، (2005)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، القاهرة، دار الفكر العربي.
- سعد محمد عثمان، (2006)، علم النفس الصناعي سيكولوجية التوافق المهني للعامل، الطبعة الثالثة، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة.
- كامل محمد محمد عويضة، (1992)، علم النفس الصناعي، الطبعة الأولى، لبنان، دار الكتب العلمية.
- عباس محمود عوض، (2005)، علم النفس الصناعي والمهني، الطبعة الأولى، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- محمد حسن محمد حمادات، (2008)، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، الطبعة الأولى، الأردن، دار الجامد للنشر والتوزيع.
- فرج عبد القادر طه، (2001)، علم الصناعي والتنظيمي، الطبعة التاسعة، القاهرة، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.
- حمدي ياسين، (1999)، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، الكويت، ملتزم الطبع والنشر دار الكتاب الحديث.
- بديع محمود مبارك القاسم، (2001)، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، الأردن، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- مجدي أحمد محمد عبد الله، (2004)، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، الطبعة الثانية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- مدحت محمد أبو النصر، (2008)، أساسيات إدارة الجودة الشاملة، الطبعة الأولى، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع.
- Mustapha a Mabed, (1990), Guide Pratique du Judo, Alger, Entreprise Nationale du Livre.