

ملمح مدير الموارد البشرية في التكوين الأكاديمي في الطورين الأول والثاني - دراسة أوجه الاختلاف بين شعبة الإدارة والتسيير الرياضي شعبة الحقوق.

The feature of the human resources manager in the academic training in the first and second phases

-Studying the differences between the Law Division and the Sports Administration and Management Division.

اوس عبد العزيز¹ ، بلجوه فيصل²

¹ جامعة حسية بن بوعلي الشلف (الجزائر)، a.aous@univ-chlef.dz

² جامعة حسية بن بوعلي الشلف (الجزائر) ، f.beldjouheur@univ-chlef.dz

تاريخ النشر: 2022/11/15

تاريخ القبول: 2022/11/10

تاريخ الإرسال: 2022/06/11

الملخص:

هدفت الدراسة الى اظهار ان كليات الحقوق لها مخرجات تكوينية ذات مقارنة قانونية فقط، ان مدير الموارد البشرية يتطلب أكثر من مقارنة قانونية، الدراسة اعتمدت على عينة متكونة من نصوص ووثائق، اسفرت النتائج عن وجود فروق دالة احصائيا .

الكلمات الدالة: مدير الموارد البشرية - حقوق . إدارة وتسيير رياضي .

Abstract:

The study aimed to show that law faculties have formative outputs with a legal approach only, that the director of human resources requires more than a legal approach, the study relied on a sample consisting of texts and documents, the results resulted in the presence of statistically significant differences.

KEY WORDS : Academic training offer; Management; specialization.

1- مقدمة:

تعتبر المنظمة أداة لتحقيق اهداف مختلفة في بيئة تتسم بالتغير والتبدل السريع والمنافسة القوية، لذلك يلزمها وسائل استراتيجية تتوافق ثم تتكيف مع طبيعة هذه البيئة، وبالتالي على المدير ان يكون على دراية بهذه التحديات وعلى علم بهذه المتغيرات، التي قد يؤدي اهمالها او العبث بها الى نهاية المؤسسة او المنظمة.

المدير شخص طبيعي، يحتل هذه المكانة بواسطة قدرات يملكها عن طريق الفطرة او يملكها عن طريق الاكتساب، هو إشكال قد خاض فيه أصحاب المدارس، ومازال الى حد الآن تحت مسمى " الإدارة علم او فن".

لكن ما يهمنا في هذا المقال هو التكوين الأكاديمي الذي يشترط في المدير كي يكون مديرا فعالا، يقوم بوظيفة التنظيم والتنسيق والتوجيه والتخطيط، والرقابة، استنادا الى علوم معينة (الإدارة، القانون، علم النفس التنظيمي، علم الاجتماع التنظيمي، علوم التسيير) تلقاها في الدراسة الاكاديمية (الجامعة او المدارس العليا او المعاهد) ويطبقها من خلال التسيير والإدارة اليومية لحل آلاف المشكلات التي تصادفه في مسيرته المهنية.

لا تعتبر البرامج الاكاديمية مجموعة من الإجراءات والخطوات والمضامين تسعى الجهات المتخصصة الى تطبيقها على ارض الواقع، ولكنها الى جانب هذا تعتبر وسيلة من وسائل تحقيق الغايات والاهداف الخاصة بكل مرحلة من مراحل تطور المنظومة الوطنية للتعليم العالي، في اطار بيئة وطنية وإقليمية وعالمية تتأثر بها المنظومة الوطنية للتعليم العالي وتؤثر فيها، والمنظومة التي تدعي انها ثابتة لا يمسه التغيير والتحوير فهي حتما آيلة للزوال، من حيث ان برامجها يصيبها الجمود في ظل تطور البرامج في

مختلف البيئات، ومن حيث ان افرادها يعجزون عن مواكبة وفهم ما يحيط بهم من تغيرات ومتغيرات.

ولذلك تجتهد السلطات بالتعاون مع مختلف الفاعلين في مواكبة التطورات الحاصلة في مجال العلوم وتطوير عروض برامجها الاكاديمية وتكيفها طبقا للسوق الوطنية والدولية والعالمية.

إشكالية الدراسة:

قد يتساءل البعض لماذا يستطيع المتحصل على شهادة في الحقوق ان يطلب التوظيف في جميع الإدارات، وفي جميع المناصب الادارية والوظائف العليا، ويعجز آخرون يحملون شهادات في تخصصات أخرى عن ذلك، حيث قد يبدو من الوهلة الأولى ان منصب المدير يتضمن وظائف (الوظائف الخمسة وفق فايول) يطغى عليها الجانب القانوني (قانون العمل والضمان والاجتماعي، قانون الوظيفة العمومية)، لذلك يقرن منصب المدير بالموظف المتحصل على شهادة في الحقوق، رغم ان وظائف المدير قد تطورت تبعا لتطور البيئة التي تتواجد فيها المنظمة (تكنولوجيات الاعلام والاتصال، وسائل النقل، ثقافة المنظمة، الرسالة، الأهداف، العولمة) مما يجعل تحقيق الأهداف المخلفة للمنظمة صعبا في ظل المدير ذو التكوين القانوني فقط. فهل يجب الاقتصار على التكوين القانوني في كليات الحقوق؟

فرضيات:

الفرضية العامة: عدم التكامل بين التكوين الاداري والتكوين النفسي الاجتماعي في المقاييس المدرسة في كليات الحقوق.

الفرضيات الجزئية:

الفرضية الجزئية الأولى: سيطرة المقاربة القانونية في مقاييس التدريس في كليات الحقوق.

الفرضية الجزئية الثانية: غياب المقاربة النفسية الاجتماعية في مقاييس التدريس في كليات الحقوق.

2- الهدف العام من الدراسة:

اظهار ان كليات الحقوق لها مخرجات تكوينية ذات مقاربة قانونية فقط.

ان مدير الموارد البشرية يتطلب أكثر من مقاربة قانونية.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

اظهار التكامل بين المقاربات القانونية والنفسية الاجتماعية في وظيفة المدير.

الوصول بوظيفة المدير الى درجة الكمال الوظيفي.

الأهمية التطبيقية:

حل النزاعات بطرق سلمية.

تجنب الإضرابات والاحتجاجات.

3- التحديد الإجرائي للمفاهيم الواردة في البحث:

- المدير: يعرفه مقدم 2000 هو "ذلك الشخص في التنظيم الذي يقوم بالتخطيط والتنظيم

والقيادة والمراقبة لنشاطات الآخرين". (مقدم، 2000 : 250)

-المسير: يعرفه نوري 2015 "هو ذلك العنصر الحيوي القادر على قيادة العمل الإداري

وتوجيه الأنشطة الإدارية جميعها اما نحو الإنجاز والنجاح او الفشل او الدمار". (نوري،

2015: 14)

-المقاول: " هو المبدع الذي يقوم بجمع وتنظيم وسائل الإنتاج بهدف خلق منفعة جديدة".

(بيبي وآخرون، 2017: 5)

ويستخلص الباحثون من كل هذه المفاهيم ان الإداري هو شخص طبيعي يتولى مهام الإدارة العليا او الإدارة المركزية في المنظمة الرياضية، بحيث هو من يتولى المهام الاستراتيجية سواء بالنسبة لوظيفة التخطيط او التنظيم او التوجيه او التنسيق او الرقابة.

-التكوين: عرف مايز التكوين بانه" عملية يراد بها احداث آثار معينة في مجموعة افراد تجعلهم أكثر كفاية ومقدرة في أداء أعمالهم الحالية والمستقبلية وذلك بتكوين عادات فكرية وعملية مناسبة واكتساب مهارات ومعارف واتجاهات جديدة". (بن جبل، 2015: 46)
ويستخلص الباحثون ان التكوين هو عملية تعليمية تقوم بها جهات اكااديمية لبناء تعلمات جديدة يوظفها المتعلم في المجال العملي.

4 . الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة:

4 . 1 . الطريقة والأدوات:

-المنهج المستخدم:

استخدمنا في هذه الدراسة المنهج التحليلي القانوني لأنه الأنسب لهذه الدراسة.

-الدراسة الاستطلاعية:

قمنا بإجراء دراسة استطلاعية وذلك بالتسجيل في الطور الثاني ماستر، ميدان الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق، واطلعنا على مجموع عروض التكوين المتوفرة على مستوى الكلية، ومقارنتها مع عروض التكوين في ميدان علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية، شعبة إدارة وتسيير رياضي، تخصص تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية، وتوصلنا الى انه توجد اختلافات في التكوين الإداري والتكوين النفسي والاجتماعي بالنسبة لعروض التكوين ليسانس وماستر، في ميدان حقوق وعلوم سياسية، شعبة حقوق، وميدان علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية، شعبة إدارة وتسيير رياضي، تخصص تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية.

-العينة:

لقد اعتمدنا في هذه الدراسة على عينة متكونة من النصوص والوثائق المتمثلة في عروض التكوين الأكاديمي في الطور الأول (ليسانس) والثاني (ماستر) في ميدان الحقوق والعلوم السياسية، شعبة الحقوق، وميدان علوم وتقنيات الأنشطة البدنية

والرياضية، شعبة إدارة وتسيير رياضي، تخصص تسيير الموارد المنشآت الرياضية والموارد البشرية، وتم اختيارها كما يلي:

بالنسبة للبرنامج البيداغوجي للتعليم في السنة الثانية والسنة الثالثة ليسانس، ميدان علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية، الشعبة الإدارة والتسيير الرياضي، تخصص المنشآت الرياضية والموارد البشرية، جامعة حسيبة بن بوعلي، معهد التربية البدنية والرياضية، وموامة عرض تكويني ماستر أكاديمي (المواد التعليمية للتكوين في الماستر) لمعهد التربية البدنية والرياضية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الشعبة إدارة وتسيير رياضي، التخصص تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية، فهي عينة قصدية.

وبالنسبة لعرض تكوين ل م د، ليسانس اكاديمية، المركز الجامعي صالحى احمد النعام، الميدان الحقوق والعلوم السياسية، الشعبة الحقوق، مسؤول فرقة ميدان التكوين: أستاذ التعليم العالى: خلواتى صحراوي، السنة الجامعية 2015 . 2016، عرض تكوين ماستر، مهني، ميدان الحقوق والعلوم السياسية، شعبة الحقوق، التخصص إدارة وتسيير الجماعات المحلية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، السنة الجامعية 2020/2021.

وتتمثل العينة من الوثائق التالية:

1 . عرض تكوين ل م د، ليسانس اكاديمية، المركز الجامعي صالحى احمد النعام، الميدان الحقوق والعلوم السياسية، الشعبة الحقوق، مسؤول فرقة ميدان التكوين: أستاذ التعليم العالى: خلواتى صحراوي، السنة الجامعية 2015 . 2016.

2 . عرض تكوين ماستر، مهني، ميدان الحقوق والعلوم السياسية، شعبة الحقوق، التخصص إدارة وتسيير الجماعات المحلية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، السنة الجامعية 2020/2021.

3 . البرنامج البيداغوجي للتعليم في السنة الثانية والسنة الثالثة ليسانس، ميدان علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية، الشعبة الإدارة والتسيير الرياضي،

تخصص المنشآت الرياضية والموارد البشرية، جامعة حسبية بن بوعلي، معهد
التربية البدنية والرياضية.

4 . موعامة عرض تكويني ماستر أكاديمي (المواد التعليمية للتكوين في الماستر)
لمعهد التربية البدنية والرياضية، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف، الشعبة إدارة
وتسيير رياضي، التخصص تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية.
مجالات الدراسة:

المجال المكاني: الدراسة اعتمدت على عينة مكونة من نصوص ووثائق، لذلك لم
تستلزم تنقل الباحثين.

المجال الزمني: بدأ العمل على هذه الدراسة وعلى فترات متقطعة ابتداء من شهر
أكتوبر 2020.

تحديد متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: ملح مدير الموارد البشرية.

المتغير التابع: عروض التكوين للطورين الأول (ليسانس) والثاني (ماستر).

الأداة العلمية:

تحليل المضمون.

ان الأداة المستعملة في الدراسة هي تحليل المضمون، وهي تتناسب مع موضوع
الدراسة الذي يستعمل الوثائق الرسمية، بحيث اذا ادنا دراسة هذه النصوص الرسمية
بنفس الأداة فإننا سنصل الى نفس النتائج المحصل عليها في هذه الدراسة لصدق هذه
الاداة.

وقد اتبعنا المنهجية العلمية المتعارف عليها بين الباحثين في مجال العلوم الإنسانية
التي تشجع على الموضوعية وطرح الذاتية في معالجة الإشكالية، وهذه المنهجية
مكتوبة وواضحة، مما يجعلنا نقرب من الموضوعية.

الأدوات الإحصائية:

استعملنا في موضوع دراستنا طريقتين هما:

اختبار (ت) لعينتين مستقلتين ينطلق من فرضية صفرية مفادها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي العينتين.

4 . 2 . عرض وتحليل النتائج:

1-دراسة دلالة الفروق بين ليسانس حقوق وليسانس إدارة وتسيير رياضي في متغير التكوين الاكاديمي:

الجدول رقم 1

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة(ت) الجدولية	قيمة(ت) المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التخصص	التكوين الاكاديمي
0,05	6	3,707	1,136	,98319	2,1667	ليسانس حقوق	
				1,04881	1,5000	ليسانس إدارة وتسيير رياضي	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (1) بالنسبة لمتغير التكوين الاكاديمي حقوق الطور الأول (ليسانس) أن قيمة المتوسط الحسابي هو 2,1667 بانحراف معياري يقدر 98319,

نلاحظ من خلال الجدول رقم (1) بالنسبة لمتغير التكوين الأكاديمي إدارة وتسيير رياضي الطور الأول (ليسانس) أن قيمة المتوسط الحسابي هو 1,5000 بانحراف معياري يقدر 1,04881 بينما بلغت قيمة (ت) المحسوبة 1,136 عند درجة الحرية 6 وهي قيمة ذات دلالة إحصائية مطابقة لقيمة (ت) الجدولية حيث تقدر قيمة (ت) الجدولية 3,707 عند مستوى الدلالة 0,05. وبما ان قيمة (ت) المحسوبة هي أصغر من قيمة (ت) الجدولية فهذا يدل على انه لا توجد فروق دالة احصائيا وان الفرق بينهما يرجع الى الصدفة، أي يساوي صفر.

2- دراسة دلالة الفروق بين ليسانس حقوق ليسانس إدارة وتسيير رياضي في متغير التكوين النفسي والاجتماعي:

الجدول رقم 2

التخصص	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة(ت) المحسوبة	قيمة(ت) الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
التكوين النفسي و الاجتماعي	ليسانس حقوق	-0,83333	0,40139	-2,076	3,707	6
	ليسانس إدارة وتسيير رياضي	0,8333	0,98319			

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2) بالنسبة لمتغير التكوين النفسي والاجتماعي حقوق الطور الأول (ليسانس) أن قيمة المتوسط الحسابي هو 83333- بانحراف معياري يقدر 401390،

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2) بالنسبة لمتغير التكوين النفسي والاجتماعي إدارة وتسيير رياضي الطور الأول (ليسانس) أن قيمة المتوسط الحسابي هو 83333، بانحراف معياري يقدر 983190، بينما بلغت قيمة (ت) المحسوبة 2,076- عند درجة الحرية 6 وهي قيمة ذات دلالة إحصائية مطابقة لقيمة (ت) الجدولية حيث تقدر قيمة (ت) الجدولية 3,707 عند مستوى الدلالة 0,05.

وبما ان قيمة (ت) المحسوبة هي أصغر من قيمة (ت) الجدولية فهذا يدل على انه لا توجد فروق دالة احصائيا وان الفرق بينهما يرجع الى الصدفة، أي يساوي صفر.

3-دراسة دلالة الفروق بين ماستر حقوق ماستر إدارة وتسيير رياضي في متغير التكوين الاكاديمي:

الجدول رقم 3:

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة(ت) الجدولية	قيمة(ت) المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التخصص	التكوين الاكاديمي
0,05	4	4,604	,1620	2,21736	3,2500	ماستر حقوق	
				2,16025	3,0000	ماستر إدارة وتسيير رياضي	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3) أن قيمة المتوسط الحسابي بالنسبة لمتغير التكوين الأكاديمي حقوق الطور الثاني (ماستر) هو 3,2500 بانحراف معياري يقدر 2,21736.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3) أن قيمة المتوسط الحسابي بالنسبة لمتغير التكوين الأكاديمي إدارة وتسيير رياضي الطور الثاني (ماستر) هو 3,0000 بانحراف معياري يقدر 2,16025.

بينما بلغت قيمة (ت) المحسوبة 0,162 عند درجة الحرية 4 وهي قيمة ذات دلالة إحصائية مطابقة لقيمة (ت) الجدولية حيث تقدر قيمة (ت) الجدولية 4,604 عند مستوى الدلالة 0,05.

وبما ان قيمة (ت) المحسوبة هي أصغر من قيمة (ت) الجدولية فهذا يدل على انه لا توجد فروق دالة احصائيا وان الفرق بينهما يرجع الى الصدفة، أي يساوي صفر.

4- دراسة دلالة الفروق بين ماستر حقوق ماستر إدارة وتسيير رياضي في متغير التكوين النفسي والاجتماعي:

الجدول رقم 4:

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة(ت) الجدولية	قيمة(ت) المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التخصص	
0,05	4	4,604	-0,655	0,38188	-0,25000	ماستر حقوق	التكوين النفسي والاجتماعي
				0,57735	0,5000	ماستر إدارة وتسيير رياضي	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (4) أن قيمة المتوسط الحسابي بالنسبة لمتغير التكوين النفسي والاجتماعي حقوق الطور الثاني (ماستر) هو 250000، بانحراف معياري يقدر 38188،

نلاحظ من خلال الجدول رقم (4) أن قيمة المتوسط الحسابي بالنسبة لمتغير التكوين النفسي والاجتماعي إدارة وتسيير رياضي الطور الثاني (ماستر) هو 50000، بانحراف معياري يقدر 57735،

بينما بلغت قيمة (ت) المحسوبة 6550_، عند درجة الحرية 4 وهي قيمة ذات دلالة إحصائية مطابقة لقيمة (ت) الجدولية حيث تقدر قيمة (ت) الجدولية 4,604 عند مستوى الدلالة 0,05.

وبما ان قيمة (ت) المحسوبة هي أصغر من قيمة (ت) الجدولية فهذا يدل على انه لا توجد فروق دالة احصائيا وان الفرق بينهما يرجع الى الصدفة، أي يساوي صفر.

4. 3 . مناقشة نتائج الدراسة ومقارنتها بالفرضيات:

على ضوء النتائج المتحصل عليها من خلال عرض ومناقشة النتائج تم مقارنتها بفرضيات البحث:

مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

الفرضية الجزئية الأولى: وجود فروق دالة احصائيا بين ملمح مدير الموارد البشرية في التكوين الأكاديمي بين شعبة الحقوق، شعبة إدارة وتسيير رياضي، في الطورين الأول والثاني في ميدان التكوين الأكاديمي والتكوين النفسي والاجتماعي، في الطور الأول (ليسانس). انطلاقا مما سبق و في ضوء النتائج المتحصل عليها في الجدولين رقم (1و2) والتي تدل على انه لا توجد فروق دالة احصائيا وان الفرق بينهما يرجع الى الصدفة، أي يساوي صفر، والتي تعارض فرضية الدراسة الأولى،ويمكن تفسير النتيجة

المتوصل اليها من منطلق ان ميدان الحقوق والعلوم السياسية، شعبة الحقوق، لا يحتوي على مقاييس متنوعة تشمل موضوعات علوم التسيير، وهي: الإدارة والتنظيم، تسيير المنشآت والموارد البشرية، علم النفس النمو، علم النفس التنظيم، الإدارة المالية، التسويق والاشهار، وغياب مقياس علم النفس التنظيمي وعلم الاجتماعي التنظيمي او علوم التسيير (الاستراتيجيات، الحوكمة، التسويق، الجودة)، بل يتضمن مقاييس قانونية بحتة، وحتى ان تضمن مقاييس مثل: القرارات والعقود الإدارية، والوظيفة العامة والمالية العامة وان كانت لها علاقة مع الجانب الإداري والمهام الوظيفية للمدير في المؤسسة، الا انها تتعلق فقط بالمقاربة القانونية، أي ان المدير يقتصر دوره فقط في تسيير الموظفين ومعرفة مما تتكون ميزانية المؤسسة (الأصول والخصوم)، وأساليب التعامل (القرار والعقد الاداريين).

في حين ان وظيفة المدير حاليا تتطلب مهام جديدة وذلك لمواجهة التطورات التي تعرفها السوق حاليا، نظرا لتغير البيئة وتطورها بسرعة، ونظرا كذلك للتغير الحاصل في النمو الديمغرافي الذي يشكل المصدر (مدخلات) للمورد البشري للمؤسسة او المنظمة. كل هذه المتغيرات تستلزم من المدير ان يمتلك الأدوات العلمية الكافية لمواجهة هذا التغير والحفاظ على مؤسسته من الزوال والاندثار، مما يتطلب منه ان يكون ملما بعلوم التسيير ليس من مقارنة واحدة بل من عدة مقاربات.

الفرضية الجزئية الثانية: وجود فروق دالة احصائيا بين ملح مدير الموارد البشرية في التكوين الأكاديمي بين شعبة الحقوق، شعبة إدارة وتسيير رياضي، في الطورين الأول والثاني في ميدان التكوين الاكاديمي والتكوين النفسي والاجتماعي، في الطور الثاني (ماستر).

انطلاقاً مما سبق و في ضوء النتائج المتحصل عليها في الجدولين رقم (3و4) و التي تدل على انه لا توجد فروق دالة احصائياً وان الفرق بينهما يرجع الى الصدفة، أي يساوي صفر، والتي تعارض فرضية الدراسة الثانية، ويمكن تفسير ذلك من حيث ان ميدان علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية، شعبة الإدارة والتسيير الرياضي، تخصص تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية، يحتوي على مقاييس متنوعة تشمل موضوعات علوم التسيير مكمله للطور الأول ليسانس، وهي: تسيير الموارد البشرية، تسيير المنشآت الرياضية، تطبيقات علم النفس التنظيمي، إدارة الجودة في المنشآت الرياضية، تخطيط وبرمجة الاحداث الرياضية، التسويق الرياضي، التسيير المالي في المؤسسة الرياضية، علم الاجتماع التنظيمي، نظام مراقبة التسيير للمنشآت الرياضية، القانون والتشريع الرياضي. المحاسبة العامة، الحوكمة في المجال الرياضي، دراسة السوق الرياضية، الاستراتيجيات الحديثة في تسيير الموارد البشرية، تمويل المنشآت الرياضية، الحصيلة المالية والأدبية للمؤسسة الرياضية، المقاربات التنظيمية لإدارة البطولات الرياضية، التدخل في الوسط المهني.

وكذلك يلاحظ ان مقياس القانون والتشريع الرياضي يدرس في مستوى الطور الأول ليسانس والطور الثاني ماستر في ميدان علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية، شعبة إدارة وتسيير رياضي، تخصص تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية، ولا تدرس مقاييس علوم التسيير غير التي تتعلق بالجانب القانون البحث في ميدان الحقوق والعلوم السياسية، شعبة الحقوق.

5 . الاستنتاج العام:

بعد هذا العرض المفصل، والمتضمن تحليل الوثائق المتعلقة بالمقاييس المدرسة في الطور الأول ليسانس والطور الثاني ماستر في ميدان الحقوق والعلوم السياسية، شعبة الحقوق، وميدان علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية، شعبة إدارة وتسيير رياضي، التخصص تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية، بطريقة كمية، يمكن القول أن المتحصل على شهادة الليسانس ثم الماستر في ميدان علوم الأنشطة البدنية والرياضية، الشعبة إدارة وتسيير رياضي، تخصص تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية يتلقى مجموعة من المعارف الأكاديمية التي تمكنه من ممارسة وظيفة المدير وفق حاجاتها الجديدة، المتمثلة في التحديات التي فرضتها البيئة الجديدة للمؤسسات في الوقت الحالي، فهذا الميدان يحتوي على مقاييس متنوعة تشمل موضوعات علوم التسيير، وهي: الإدارة والتنظيم في الرياضة، تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية، علم الاجتماع الرياضي، علم النفس النمو، علم النفس التنظيم، التشريع والتنظيم الرياضي، علم النفس الرياضي، الإدارة المالية في المؤسسة الرياضية، تنظيم وإدارة البطولات والمنافسات الرياضية، التسويق والاشهار الرياضي.

فمقياس الإدارة والتنظيم في الرياضة يعطي للطالب مفاهيم عن الإدارة والتنظيم والوظائف، الهيكل التنظيمي، والمدارس الفقهية التي تناولت الإدارة والتنظيم، ومقياس تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية يمكن الطالب من الاطلاع على قواعد تسيير الموارد البشرية التي تحتويها كل منظمة او مؤسسة رياضية، وعلى قواعد تسيير المنشأة في حد ذاتها، ومقياس علم الاجتماع الرياضي يعطي للطالب القدرة على تحويل السلوك العادي الى سلوك تنظيمي من خلال معرفة قواعد الاجتماع للفريق العامل في المؤسسة، واما مقياس علم النفس التنظيم فهو يمكن الطالب من معرفة خصائص الفرد العامل النفسية من حيث التحفيز والدافعية، ومعرفة الأسباب النفسية للتغيب عن العمل، وكذلك تحليل العمل والمواصفات المهنية، الى غيرها من المقاييس التي تمكن المتحصل

على الشهادة من القيام بدوره لمواجهة الصعاب التي تعترضه في سبيل تحقيق اهداف المؤسسة.

واما بالنسبة لمواومة عرض تكويني ماستر أكاديمي (الطور الثاني ماستر)، ميدان علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية، شعبة الإدارة والتسيير الرياضي، تخصص تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية، فانه كذلك يحتوي على مقاييس متنوعة تشمل موضوعات علوم التسيير مكملة للطور الأول ليسانس، وهي: تسيير الموارد البشرية، تسيير المنشآت الرياضية، تطبيقات علم النفس التنظيمي، إدارة الجودة في المنشآت الرياضية، تخطيط وبرمجة الاحداث الرياضية، التسويق الرياضي، التسيير المالي في المؤسسة الرياضية، علم الاجتماع التنظيمي، نظام مراقبة التسيير للمنشآت الرياضية، القانون والتشريع الرياضي. المحاسبة العامة، الحوكمة في المجال الرياضي، دراسة السوق الرياضية، الاستراتيجيات الحديثة في تسيير الموارد البشرية، تمويل المنشآت الرياضية، الحصيلة المالية والأدبية للمؤسسة الرياضية، المقاربات التنظيمية لإدارة البطولات الرياضية، التدخل في الوسط المهني.

وهي كلها مقاييس تتعلق مباشرة بالإدارة والتسيير ، حيث تمكن المتحصل على شهادة الماستر، تخصص تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية من ممارسة وظيفته كمدير في المؤسسة الرياضية، وتمكنه الخلفية النظرية من امتلاك مجموعة من الوسائل التي تسهل عنه مهمته، من خلال الاستراتيجيات التي اكتسبها من مقياس الاستراتيجيات الحديثة في تسيير الموارد البشرية، وكيفية تمويل مؤسسته من خلال مقياس تمويل المنشآت الرياضية، والتسويق لمنتجاته وخدماته من خلال مقياس التسويق الرياضي، ومراقبة التسيير من خلال مقياس نظام مراقبة التسيير للمنشآت الرياضية، واعداد الحصائل المالية والأدبية من خلال مقياس الحصيلة المالية والأدبية

للمؤسسة الرياضية، ومن ترشيد قراراته ونفقاته من خلال الحوكمة في المجال الرياضي، ومعرفة السوق ودراسته عن طريق جمع المعلومات والبيانات التي تمكنه من اتخاذ قرار استراتيجي يمكن المؤسسة من اقتناص الفرصة وتجنب التهديد، ومن تنظيم ميزانيته عن طريق مقياس المحاسبة العامة، ومعرفته بتطبيقات علم النفس التنظيمي.

خاتمة:

ان مخرجات ميدان الحقوق والعلوم السياسية، شعبة الحقوق، تؤهل المتحصل على شهادة الليسانس (الطور الاول) والماستر (الطور الثاني) الى الترشح في عديد المناصب الإدارية (الدنيا والقيادية)، والتي تتطلب مجموعة من الخصائص النفسية والاجتماعية (المواصفات الوظيفية) التي تتوافق مع أعمال المنصب (الوصف الوظيفي)، في إطار ما يعرف بتحليل العمل، والتي تمكنه من ممارسة الوظائف المنوطة به.

ان المنظمة (العمومية أو الخاصة) تتكون من مجموعة موارد (بشرية، مالية، مادية، قانونية)، يوظفها الإداري لتحقيق اهداف المنظمة بصفة فعالة، في إطار محيط (بيئة) مفتوحة في علاقة إيجابية وتفاعلية (منظمة، محيط)، ويؤدي الاتصال دورا محوريا في توظيف موارد المؤسسة.

عدم معرفة الاداري لدينامكية الجماعة ومدلولاتها، من شأنه ان يعرقل تحقيق اهداف المنظمة، ويؤدي الى الصراع داخلها، بسبب نشوء الجماعات غير الرسمية التي تعمل عل تحقيق أهدافها الخاصة على حساب اهداف المنظمة، وبالتالي تحول السلوك التنظيمي الى سلوك شخصي، ونقل بالتالي مردودية المنظمة، لذلك على الإداري ان يكون على دراية بمفاهيم الجماعة (علم الاجتماع التنظيمي)، وكيفية نشوئها واسبابها

وطرق تسييرها، وكيفية التماور معها، الى غير ذلك من المعارف التي يجب على الإداري معرفتها لتسيير فعال للمنظمة.

المراجع:

1. منير نوري، التسيير العملي والاتصالات الإدارية، المفاهيم والتطبيقات، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015.
2. بن جبل لونيس، تسيير الموارد البشرية، دار النشر جيطلي، الجزائر، 2015.
3. عبد الحفيظ مقدم، المديرين، دراسات نفسية . اجتماعية في المؤسسات الاقتصادية، جامعة الجزائر، معهد علم النفس، مركز البحث في الاعلام العلمي والتقني، الجزائر.
4. . بيبي وليد وآخرون، (جوان 2017)، المسؤولية الاجتماعية وتخطيط الأعمال بالمشاريع المقاولاتية، دراسة تجريبية على عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجديدة بالجزائر، مجلة المالية وحوكمة الشركات، المجلد 1، العدد 1.
5. بنية عمر، 2005 . 2006، إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين الإنتاجية بالمؤسسة الاقتصادية، -شركة توزيع المواد البترولية " نפטال"، المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماجستير في الإحصاء والاقتصاد التطبيقي، فرع: تحليل اقتصادي.
6. عرض تكوين ل م د، ليسانس اكاديمية، المركز الجامعي صالحى احمد النعامه، الميدان الحقوق والعلوم السياسية، الشعبة الحقوق، مسؤول فرقة ميدان التكوين: أستاذ التعليم العالي: خلواتى صحراوي، السنة الجامعية 2015 . 2016.
7. عرض تكوين ماستر، مهني، ميدان الحقوق والعلوم السياسية، شعبة الحقوق، التخصص إدارة وتسيير الجماعات المحلية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، السنة الجامعية 2021/2020.

8 . البرنامج البيداغوجي للتعليم في السنة الثانية والسنة الثالثة ليسانس، ميدان علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية، الشعبة الإدارة والتسيير الرياضي، تخصص المنشآت الرياضية والموارد البشرية.

9 . مواءمة عرض تكوين ماستر أكاديمي، ميدان علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية، الفرع الإدارة والتسيير الرياضي، تخصص تسيير الموارد البشرية والمنشأة الرياضية، السنة الجامعية 2016 . 2017، جامعة حسيبة بن بوعلي، معهد التربية البدنية والرياضية، الشلف.