

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

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

سمية بولعباس

جامعة الجزائر 03

ملخص.

تهدف الدراسة إلى التعرف على تأثير أسلوب التسيير للموارد البشرية على الأداء عند الاتحادية الرياضية ومردودها، ولهذا الغرض 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.

- استعمال 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 الوحدات والمديريات ذكور وإناث.

وتوصلنا إلى أن الاتحادية تستخدم أساليب حديثة في تسيير مواردها البشرية والمتمثلة في الإدارة

الإلكترونية والأجهزة العصرية، كما نجد استخدام الموائمة المهنية، وهذا بوضع الرجل المناسب في

المكان المناسب بعد عملية التوظيف والانتقاء الجيد للمسيرين، ومن جهة أخرى فإن الاتحادية تستعمل

نظام الهندسة البشرية مما أدى إلى تحسين الظروف الفيزيائية للعمل، ووجود رضا وظيفي بين الأعضاء

المسيرين 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؛ الموارد البشرية؛ الهندسة البشرية؛ الموائمة المهنية؛ الإدارة؛ رياضة الجيدو.

Abstract.

The study aims to identify the effect of the method of management of human resources on the yield of the sports federation and its return. To this end, we have formulated three hypotheses:

-The current method used in human resource management has an influence on yield and return on Judo.

- The use of professional accommodation contributes to increasing the yield of the Algerian federation for judo sport..

- The use of the human engineering system in the Algerian federation for judo sport increases the performance and the yield.

The sample of the study was in the administrative managers of the federation, which are 50 tracks in different units and directorates, male and female.

We found that the federal uses modern methods in managing its human resources, which is electronic management and modern devices. We also find the use of professional alignment, After the process of recruitment and good selection of managers, on the other hand, the federal system uses the human engineering, which led to the improvement of physical conditions of work, and the existence of functional satisfaction among the members of the managers with the granting of various incentives impact on the performance and return of the federal.

Keywords: Management; human resources; human geometry; professional comfort; management; Judo

1- مقدمة.

لقد حظيت الرياضة في الآونة الأخيرة بتطور كبير، وشمل عدة مجالات سياسية، اقتصادية، اجتماعية، هذا ما أدى بها إلى مواكبة العصرنة وتطوير أساليبها في استغلال مواردها البشرية، من خلال انتهاج إستراتيجيات التسيير الحديثة، كما تعمل على تطبيق مبادئ الإدارة والمتمثلة في التخطيط والتنظيم والتوجيه، الرقابة وفق ما يفرضه القوانين السارية المفعول، فالمؤسسات الرياضية وبمختلف أنواعها سواء اتحاديات، رابطات، نوادي تسعى إلى تجسيد المواثيق 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 يمتاشي مع ميله ومستوى طموحه وفكرته (أحمد عزت راجح، 2002، 1970).

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، وتهئية الظروف الفيزيائية والمعدات التي تتلاءم مع قدرات العاملين وخصائصهم النفسية والاجتماعية وتحقيق لهم الأمن والراحة والرضا عن العمل، وكل ما من شأنه الإسهام في زيادة الإنتاج " (بدیع محمود مبارك القاسم، 2001، 162).

فالاتحادية الجزائرية للجيدو 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 ومردودها؟**

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، 1995، 05).

2-2- الموارد البشرية: تعرف على أنها: " مجموعة الأفراد المشاركة في رسم أهداف وسياسات ونشاطات وإنجاز الأعمال التي تقوم بها المؤسسات (حسن إبراهيم بلوط، 2002، 17).

2-3- الهندسة البشرية: الذي يعني بدراسة شخصية الفرد وتحليل ظروف العمل والاهتمام بتنظيم العملية الإنتاجية وتصميم الآلات والأجهزة اللازمة وتهئية الظروف الفيزيائية والمعدات التي تتلاءم مع قدرات العاملين وخصائصهم النفسية والاجتماعية وتحقيق لهم الأمن والراحة والرضا عن العمل وكل من شأنه الإسهام في زيادة الإنتاج (بدیع محمد مبارك القاسم، 2001، 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 يمتاشي ميله ومستوى طموحه وفكرته عن نفسه.... الخ ويشمل هذا الميدان موضوعات التوجيه المهني، الاختيار المهني، والتأهيل المهني العجزة وذوي العاهات... الخ، كما يشمل موضوع التدريب المهني تمكين العامل من إتقان عمله وتكيف ظروف هذا العمل (أحمد عزت راجح، 1970، 02).

2-5- الإدارة: يعرف البعض الإدارة على أنها: " هي عملية التخطيط، التنظيم والقيادة والرقابة على جهود كل الأفراد، استخدام الموارد الأخرى لتحقيق الأهداف التنظيمية (عبد السلام أبو قحف، 2003، 12).

2-6- رياضة الجيدو: هي رياضة تشمل المصارعة بين فردين فوق البساط. محدود المسافة كما تعتمد على بذلة خاصة يرتدها المنافسين تدعى بالجيدو JUDO، أما البساط بالتنامي 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 والتركيز في آن واحد (مصطفى ماب، 1990، 13:15).

3- المنهجية.

3-1- المنهج المستخدم في البحث: انطلاقا من التساؤل العام المطروح فإن المنهج الوصفي هو الأكثر ملاءمة للإجابة عنه.

3-2- مجتمع البحث والمجال المكاني والزمني.

بالنسبة لموضوع دراستنا ارتأينا استخدام العينة غير الاحتمالية القصدية لغرض الوصول إلى نتائج دقيقة تخدم فرضيات بحثنا، وقد تمثلت عينة الدراسة في المسيرين الإداريين على مستوى الاتحادية

الجزائرية للجيدو، المتواجدة في سبالة الجزائر العاصمة، وقد تمثلت عينة الدراسة في المسيرين الإداريين للاتحادية والبالغ عدد مسيرين 50 مسير في مختلف وحدات ومديريات ذكور وإناث، حيث تمت توزيع الاستمارة على مستوى المديريات والوحدات من شهر جانفي 2015 وبعد جمع كل البيانات ثم تبويبها وإخضاعها للوسائل الإحصائية.

3-3- عينة البحث وكيفية اختيارها.

تتألف عينة البحث من 50 مسير في الاتحادية وتم اختيار العينة الغير الاحتمالية القصدية.

3-4- الأدوات والتقنيات المستعملة في البحث.

قمنا ببناء استبيان مكون من 33 سؤال موجّه لمسيري الاتحادية الجزائرية لجيدو، الاستبيان 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 قمنا باستعمال مقابلة شخصية لتأكيد أكثر ووصول إلى نتائج دقيقة.

3-5- الأساليب الإحصائية المستعملة.

من أجل تحليل وترجمة النتائج المتحصل عليها من خلال الأسئلة التي طرحت في الاستبيان على العينة المختارة اعتمدنا على طريقة الإحصاء مستخدمين في ذلك اختبار (كا²) عندما تكون البيانات مأخوذة من بيانات كبيرة مستقلة وهو متعامل به في الدراسات المسحية لذا اعتمدنا عليه ومعادلته.

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

التكرار الواقعي: عدد الإجابات.

التكرار المتوقع: مجموع الإجابات من السؤال على عدد الخانات.

كما استخدمنا النسبة المئوية وفق المعادلة التالية:

النسبة المئوية % = عدد التكرارات x 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:

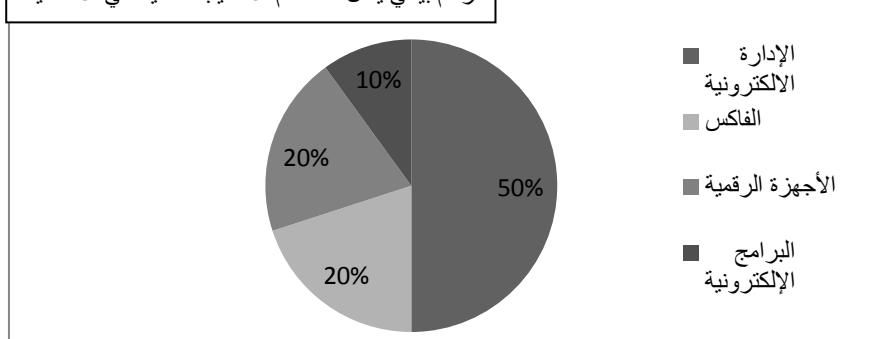
السؤال 01: هل يتم استخدام في الاتحادية هذه الأساليب التالية :

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

الجدول الإحصائي رقم (1) 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 الاتحادية



قراءة الجدول الإحصائي والدائرة النسبية.

من خلال قرائننا للجدول الإحصائي الخاص باستخدام الأساليب الحديثة في الاتحادية، باستعمال حسب المطابقة ك² الترتيب، سجلنا ك² المحسوبة 112.5 أكبر من ك² الجدولية والتي قدرت بـ 7.81 عند درجة الحرية $(1-C) = 3$ ومستوى الدلالة 0.05. وهذا يعني أنه يوجد دلالة إحصائية وبالتالي تستخدم الاتحادية الأساليب الحديثة في رفع أدائها 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 تمثل بـ 10% مما يدل أن الاتحادية تسعى لإتباع الأساليب الحديثة وعصرنة أجهزها من أجل رفع أدائها ومردودها.

النتيجة.

ومنه نستنتج أن الاتحادية تستخدم أساليب حديثة ومختلفة لرفع أدائها ومردودها.

السؤال 02: ما هي درجة استفادتكم من البرنامج التدريبي ؟

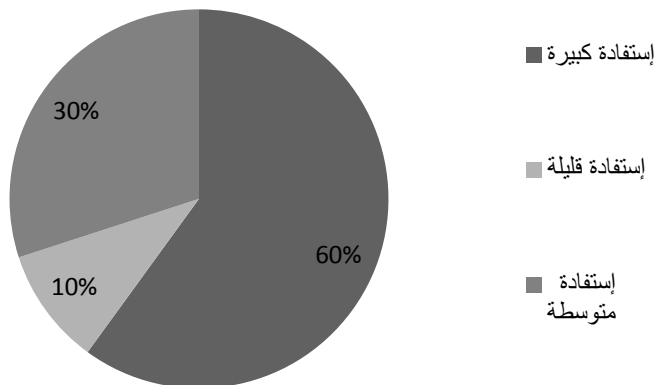
الغرض من السؤال 02: معرفة درجة الاستفادة من البرنامج التدريبي في الاتحادية.

الجدول رقم 02:

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

الإجابة	عدد العينة	النسبة المئوية
استفادة كبيرة	30	60%
استفادة قليلة	5	10%
استفادة متوسطة	15	30%
المجموع	50	100%
ك ² للمحسوبة	66.72	
ك ² الجدولية	5.99	

رسم بياني يمثل درجة استفادة المسيرين من البرنامج التدريبي



قراءة الجدول الإحصائي والدائرة النسبية.

من خلال قرائننا للجدول الإحصائي الخاص بدرجة استفادة المسيرين للبرنامج التدريبي في الاتحادية، باستعمال حسب المطابقة ك² الترتيب، سجلنا ك² المحسوبة 66.72 أكبر من ك² الجدولية والتي قدرت بـ 5.99 عند درجة الحرية $(1-C) = 2$ ومستوى 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 بـ 60% للإجابة عن الاستفادة الكبيرة للبرنامج التدريبي و أقل نسبة كانت للاستفادة المتوسطة تقرب بـ 30% والاستفادة القليلة كانت نسبتها 10% وهي قليلة لا تؤثر.

النتيجة.

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

السؤال 02: هل يوجد جو مناسب للعمل في الاتحادية ؟

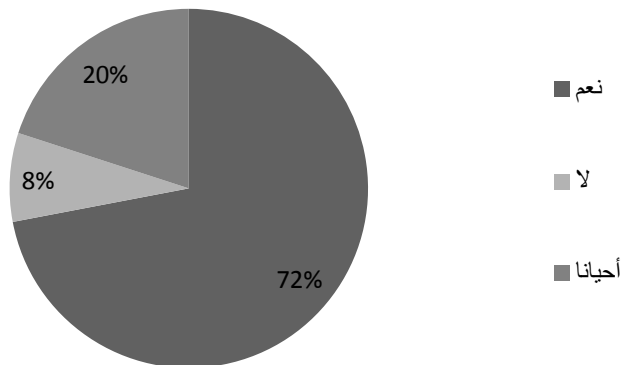
الغرض من السؤال 03: معرفة وجود نزاعات بين العمال وانعدامها.

الجدول رقم 03:

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

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

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، باستعمال حسب المطابقة كا² التربيع، سجلنا كا² المحسوبة 66.72 وهي أكبر بكثير من كا² 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 و أقل نسبة تقدر بـ 20% للإجابة بأحيانا ثم 8% للإجابة ب: لا . مما يدل أن أغلب المسيرين أجمعوا على وجود جو مناسب للعمل تتعدى فيه النزاعات والمشاكل بين الأعضاء المسيرين.

النتيجة.

ومنه نستنتج أن الاتحادية لها جو مناسب للعمل بين المسيرين.

5- الاستنتاجات:

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 المتبع في تسيير الموارد البشرية له تأثير على أداء ومردود الاتحادية الجزائرية لرياضة الجيدو؛
 - يساهم استخدام الموائمة المهنية في الرفع من أداء مردود الاتحادية الجزائرية لرياضة الجيدو؛
 - استعمال نظام الهندسة البشرية في الاتحادية الجزائرية لرياضة الجيدو يزيد من رفع الأداء والمردود. وتوصلنا أيضا إلى إظهار استخدام الموائمة المهنية في الاتحادية والتي تنعكس إيجابيا على النتائج وهذا بوضع الرجل المناسب في المكان المناسب عند عملية الانتقاء وتوظيف بوجود توجيه جيد للأعضاء المسيرين وتدريبهم على رفع أداء وتحسين المردود، بالإضافة إلى توضيح استعمال 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 الجزائرية لرياضة الجيدو، بحيث تستعمل أساليب حديثة والتي تتمثل في استخدام الإدارة الالكترونية والأجهزة العصرية وآلاتهم من كل ذلك امتلاك الاتحادية مسيرين ذو كفاءة وخبرات مؤهلة لتسيير الإدارة الذي يساهم من رفع من الأداء والمردود، كما يمكننا القول أنا وجود الموائمة المهنية في الاتحادية تعكس إيجابيا على النتائج الرياضية وهذا باختيار أفضل المسيرين الإداريين والتقنيين في عملية الانتقاء والتوظيف ثم إعدادهم وتدريبهم بالإضافة إلى توجيههم نحو أداء جيد، فالإتحادية تولى الاهتمام بنظام الهندسة البشرية بنسبة كبيرة بحيث توفر الظروف الفيزيائية الآمنة للعمل، وخلق جو عمل مناسب بين أعضاء المسيرين مع رفع الروح المعنوية بمنح مختلف الحوافز المادية والمعنوية وغرس الثقة بين الرؤساء والمسيرين على مستوى المديرية والوحدات الإدارية، ووجود الرضا الوظيفي فعال أدى إلى تحفيز المسيرين على رفع الأداء والمردود، وهذا بالنظر إلى النتائج السنوية التي تحققها في مختلف الأصناف على مستوى الإفريقي والدولي، هذا الذي ألقت انتباهنا في هذه الدراسة وما أدلى به بعض المسيرين الذي صرحوا بكل عفوية عن الأسلوب الحالي المعمول به في الاتحادية والذي سمح له بالتسيير نحو الاحتراف وامتلاكهم للأغلبية الرياضيين في المنتخب الوطني ذو مستوى عالي.

المصادر والمراجع.

- بديع محمود مبارك القاسم، (2001)، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، الأردن، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- حمدي ياسين، (1999)، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، الكويت، ملتزم الطبع والنشر دار الكتاب الحديث.
- سعد محمد عثمان، (2006)، علم النفس الصناعي سيكولوجية التوافق المهني للعامل، الطبعة الثالثة، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة.
- عباس محمود عوض، (1992)، علم النفس الصناعي، الطبعة الأولى، لبنان، دار الكتب العلمية.
- فائق حسين أبو حليلة (2004)، الحديث في الإدارة الرياضية، الطبعة الأولى، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.
- فرج عبد القادر طع، (2001)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط9، القاهرة، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.
- كامل محمد عويضة، (1992)، علم النفس الصناعي، الطبعة الأولى، لبنان، دار الكتب العلمية.
- مجدي أحمد محمد عبد الله، (2004)، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، الطبعة الثانية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- محمد حسن محمد حمادات، (2008)، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، الطبعة الأولى، الأردن، دار الجامد للنشر والتوزيع.
- محمود السيد أبو النيل، (2005)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، القاهرة، دار الفكر العربي.
- مدحت أبو النصر، (2008)، أساسيات إدارة الجودة الشاملة، الطبعة الأولى، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع.
- مدحت محمد أبو النصر، (2007)، إدارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة، الطبعة الأولى، مجموعة النيل العربية.

Mustapha Mabed, (1990à, guide pratiquer du judo, Alger, Entreprise Nationale du Livre.