

تأثير إدارة الموارد البشرية على ترقية وتطوير الممارسة الرياضية دراسة ميدانية بقطاع الحماية المدنية الجزائرية

functions OF HUMAN RESSOURCES MANAGEMENT CONTRIBUTED TO THE PROMOTION AND DEVELOPMENT OF THE SPORT PRACTICE IN THE ALGERIAN CIVIL PROTECTION SECTOR

قريش علي*¹، حسان أحمد شوقي²، قديد عمر³

¹ جامعة زيان عاشور الجلفة(الجزائر)، koricheali721@gmail.com

² جامعة زيان عاشور الجلفة(الجزائر)، a.chawki17000@gmail.com

³ جامعة الجزائر 03 (الجزائر)، amarggedid88@gmail.com

تاريخ النشر: 2024/06/10

تاريخ القبول: 2024/01/02

تاريخ الإرسال: 2023/07/31

الملخص: تطرق البحث الى مدى مساهمة التنظيم والتخطيط كوظائف أساسية لإدارة الموارد البشرية في ترقية وتطوير الممارسة الرياضية بقطاع الحماية المدنية الجزائرية ، حيث يرى الباحث ان كل من هاته الوظائف ترفع من مستوى هذه الاخيرة مما ينعكس على تحسن اداء العاملين لخدمة عمومية افضل مع العلم ان عون الحماية المدنية يحتاج الى لياقة بدنية عالية ، حيث تم تسليط الضوء على هاته الوظائف واقتراح حلول مستقبلية لإدارة أفضل للموارد البشرية بأسلوب علمي ومنه الخروج بنتائج مهمة من شأنها ان ترقى وتطور مستوى الممارسة الرياضية.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، التنظيم، التخطيط، الحماية المدنية، الممارسة الرياضية.

Abstract:

The research tackled the extent to which the organization and planning as a functions of human resources management contributed to the promotion and development of the sport practice in the Algerian civil protection sector, where the researcher believes that those functions raise the level of the latter, which is reflected in the improvement of the performance of employees to a better public service, knowing that the civil protection needs physical fitness High, where the current fonctions highlighted and proposed future solutions for better administrative management of human resources in a scientific manner and from which to come out with important results that would promote and develop the level of sports practice.

key-Words: Human Ressources Management, Organization, Planning, Civil Protection, Sport Practicing.

1- مقدمة ومشكلة البحث:

يعد العنصر البشري من اهم حلقة من ناحية التسيير الاداري لأي مؤسسة سواء كانت خاصة او تابعة لمؤسسات الدولة ، حيث تزايد الاهتمام به اكثر من خلال تغير نمط التسيير من ادارة العاملين الى ادارة الموارد البشرية التي تهتم بكافة العناصر الاساسية لها التنظيم - التخطيط-التوظيف- التدريب-التقييم - نظام الحوافز .

ان المتخصص للممارسة الرياضية في بلادنا محليا ووطنيا يرى انها تمر بمرحلة جد صعبة وحرجة و ذلك من خلال تراجع النتائج و ضعف الفرق الوطنية على المستوى الدولي و تدني مستوى البطولات الوطنية المختلفة و نفس الوضع تعيشه الممارسة الرياضية التي هي تحت تأطير قطاع الحماية المدنية حيث نلاحظ وجود امكانيات بشرية هائلة يزر بها القطاع على المستوى الوطني وتعداد يقارب 70 الف عون وكفاءات رياضية عديدة لكن غير مستغلة كليا بالرغم من وجود الامكانيات التي يتمتع بها هذا الاخير الا انه لا وجود لتنظيم محكم .

لكن عندما نلاحظ النتائج الرياضية لبعض القطاعات العسكرية والشبه عسكرية والمدرسية وذوا الاحتياجات الخاصة انها حققت نتائج باهرة على المستوى العالمي والقاري والعربي والمحلي مثل حصول الفريق الوطني العسكري على كاس العالم وغيرها من الانجازات والالقاب في كل الاختصاصات الفردية والجماعية ان دل على شئ انما يدل على النظام المحكم والتنظيم الاداري للموارد البشرية.

2- تساؤل البحث:

1-2: هل تنظيم ادارة الموارد البشرية يعمل على ترقية وتطوير الممارسة الرياضية بقطاع الحماية المدنية؟

2-2: هل تخطيط ادارة الموارد البشرية يعمل على ترقية وتطوير الممارسة الرياضية بقطاع الحماية المدنية؟

3- اهداف البحث:

التعرف على فعالية تنظيم ادارة الموارد البشرية في ترقية وتطوير الممارسة الرياضية بقطاع الحماية المدنية.
التعرف على فعالية تخطيط ادارة الموارد البشرية في ترقية وتطوير الممارسة الرياضية بقطاع الحماية المدنية.

4- فرضيات البحث:

يعمل تنظيم ادارة الموارد البشرية على ترقية وتطوير الممارسة الرياضية بقطاع الحماية المدنية.

يعمل تخطيط ادارة الموارد البشرية على ترقية وتطوير الممارسة الرياضية بقطاع الحماية المدنية.

5- تحديد المصطلحات والمفاهيم:

5-1- الادارة:

ادارة "يدير" تعني يخطط وينظم نشاطات واعمال الناس الذين تجمعهم مهمة معينة .

الادارة هي فن او علم توجيه وتسيير وادارة عمل الاخرين بقصد تحقيق اهداف محددة ، وقد تبارى المتخصصون في وضع التعريفات الجامعة والشاملة لمعنى الادارة نسوق منها:

ماري باركر : فن انجاز الاعمال بواسطة الناس .

فايول : يقصد بالادارة التنبؤ والتخطيط والتنظيم واصدار الاوامر والتنسيق والرقابة.(عصام بدوي،2002،ص16).

ويعرفها "فايول" ان الادارة يقصد بها التنبؤ والتخطيط والتنظيم واصدار الاوامر و التنسيق والرقابة .(عبد الحميد شرف،2007،ص20).

التعريف الاجرائي:

الادارة هي ذلك الكل المتكامل الذي يجمع ما بين الوظائف التالية التنبؤ والتخطيط والتنظيم والتنسيق والرقابة

5-2- الادارة الرياضية:

يعرفها جورج ويندل بأنها " التنظيم الموضوع لتنفيذ أهداف المؤسسة أو الهيئة الرياضية لمعرفة الجهاز البشري المسؤول " (I-O-C,1997,P13)
التعريف الاجرائي:

الادارة الرياضية هي تطبيق اهم الوظائف الادارية في الهيئة الرياضية في سبيل الوصول الى نتائج ميدانية .

5-3- ادارة الموارد البشرية :

جميع الانشطة الادارية المرتبطة بتحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية ،وتتمية قدراتها ورفع كفاءتها .ومنحها التعويض و التحفيز و الرعاية الكاملة بهدف الاستفادة من جهدها بهدف تحقيق اهداف المنظمة (ابراهيم حمد العبود،2004،ص25).

ويعرفها الدكتور حسن احمد الشافعي بانها هي الادارة المسؤولة عن تمكين المؤسسة في بناء مزاياها الاستراتيجية والمحافظة عليها وتطويرها من خلال - تخطيط واقعي للموارد البشرية بالمؤسسة الرياضية .

- توظيف ملائم للموارد البشرية .

- تدريب دقيق للموارد البشرية.

- المتابعة المستمرة لتطوير الموارد البشرية في المؤسسة.(حسن احمد

شافعي،2003،ص11).

5-4- تنظيم ادارة الموارد البشرية: ينبغي اعداد جهاز تنظيمي قادر على

القيام بانشطة ادارة الموارد البشرية في المؤسسة الحديثة ، ويتم ذلك على اساس دراسة احتياجات وظروف العمل بالمؤسسة وهناك العديد من العوامل التي

يجب اخذها بعين الاعتبار عند انشاء الجهاز التنظيمي المشرف على اعمال ادارة الموارد البشرية بالمؤسسات ومن هذه العوامل: (مدحت ابو نصر، 2007، ص 68)

التعريف الاجرائي: ادارة الموارد البشرية هي من خلال ادارة القوى العاملة وفق الوظائف الادارية المعمول بها.

5-5- **تخطيط ادارة الموارد البشرية:** يعرف التخطيط على انه عملية منهجية ومستمرة يتم من خلالها تحليل احتياجات الموارد البشرية في المؤسسة في ظل ظروف متغيرة وسياسات متطورة خاصة بشؤون الافراد تتناسب مع فاعلية لأطول في المدى. (باري كشواي ، 2006، ص226)

التعريف الاجرائي: هو التنبؤ بأهم احتياجات المؤسسة من العاملين باقل تكلفة وجهد ممكن .

5-6- **الحماية المدنية:** الحماية المدنية مرفق مكلف بحماية الأشخاص والممتلكات موضوع تحت وصاية وزارة الداخلية والجماعات المحلية، وإن طبيعة مهامها تتطور باستمرار لمسايرة التطورات التكنولوجية والنمو الديمغرافي للبلاد، حيث تتمتع بتنظيم إداري (تقني وعلمي) لضمان التكفل الخاص بالمهمة الإنسانية المنوطة به (بن عيسى عبد الكريم ، 2010، ص03).

التعريف الاجرائي: هو عبارة عن هيئة شبه عسكرية تسهر على حماية المواطن وممتلكاته اثناء حدوث المخاطر والكوارث كما تقوم ايضا بحملات تحسيسية من اجل توعيته وتكوينه وفق متطلبات العصر.

5-7: **الممارسة الرياضية:** هو ذلك النشاط الرياضي المنظم والمستمر والهادف في اطار النوادي والجمعيات الرياضية تحت اشراف اطارات رياضية مؤهلة. (برقوق عبد القادر، 2013، ص3).

6- **الدراسات السابقة والمشابهة والمرتبطة:**

6-1- **الدراسات الجزائرية:**

- دراسة الطالبة بدوح غنية 2013 جامعة بسكرة -بعنوان استراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية واداء الموارد البشرية.
- دراسة الطالب بورزامة جمال سنة2009 ،ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير .بعنوان: الفعالية التنظيمية للإدارة الرياضية وانعكاساتها على أسلوب اتخاذ القرار لدى القائد الاداري
- دراسة متمحورة حول البعد النفسي الاجتماعي.
- " دراسة الحالة الادارية بالمركب الأولمبي محمد بوضياف 05 جويلية والاتحادية الجزائرية لكرة القدم"
- دراسة الطالب بن عقيلة جمال الدين سنة2011 ،ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير .بعنوان: أساليب الادارة والتسيير لتطوير رياضة النخبة الجزائرية.
- دراسة متمحورة حول البعد الاداري."حالة كرة قدم النخبة "
- دراسة الطالب هزشي سليمان سنة2011 ،ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير .بعنوان: التخطيط والمتابعة لإدارة المنشأة الرياضية.
- دراسة تتمحور حول المركب الرياضي بولاية الجلفة.
- دراسة الطالب شلالى محمد سنة2011 ،ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير .بعنوان: التنمية التنظيمية كمدخل لتحسين أداء الموظفين بالمنظمة الرياضية.-دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة بالجلفة.
- 6-2-الدراسات الأجنبية:**
- دراسة الاستاذ الدكتور فريد كورتل سنة 2012 -بعنوان استراتيجيات ادارة الموارد البشرية في ظل العولمة.-مع الاشارة لحالة البلدان العربية "طرابلس لبنان"
- دراسة الباحث سمير مطر المسعودي ب س .بعنوان معوقات تطبيق الادارة الالكترونية في ادارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص بمدينة مكة المكرمة من جهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية.

الجامعة الافتراضية الدولية .السعودية

-دراسة الطالب نشوان محمد كباس سنة2010 ،ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير . بعنوان: واقع الادارة الرياضية بجامعة صنعاء وانعكاساتها على النشاط الرياضي.

- دراسة بابا ولد سيدن سنة 2010، ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير . بعنوان: دور الموارد البشرية في التأثير على الاداء .(دراسة البنك الموريتاني في التجارة الدولية BMCI)

-دراسة صلاح محمد حسب الله ب، س، ضمن متطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في التربية البدنية والرياضية. بعنوان: دراسة تحليلية لآراء النخبة حول نهوض بالرياضة المصرية في ضوء التحديات المعاصرة.

6-3- التعقيب على الدراسات السابقة:

تم تقسيم الدراسات السابقة إلى مجموعتين الأولى الدراسات الجزائرية، و الثانية الدراسات الأجنبية و التي أجريت في مجال الادارة الرياضية ، كما يتضح من العرض السابق الذي تناولناه أنها أجريت ما بين سنوات 2009 و 2011 وكلها في بيئة عربية يتضح من تحليلها ، أنها تحتوي على بعض النقاط الهامة التي استخلصها الباحث في محاولة منه للاستفادة منها من حيث الهدف المنهج ، العينة، المعالجات الإحصائية المستخدمة، مناقشة النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات.

6-3-1- من حيث الهدف:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة وبعد عرضها وتحليلها تبين أن معظمها تهدف إلى معرفة مدى تأثير التنظيم والتسيير الاداري في المجال الرياضي على الأنشطة البدنية والرياضية مرتكزا على الموارد البشرية كمتغير مؤثر حيث كان الهدف من بعض الدراسات التعرف على

دور الموارد البشرية في التأثير على الاداء في دراسة بابا ولد سيدن سنة 2010، ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير .
بعنوان: دور الموارد البشرية في التأثير على الاداء .(دراسة البنك الموريتاني في التجارة الدولية (BMCI) اما بعض الدراسات تطرقت الى أساليب الادارة والتسيير في تطوير رياضة النخبة الجزائرية في دراسة: بن عقيلة جمال الدين سنة 2011.

و هدفت بعض الدراسات إلى التعرف على التخطيط والمتابعة لإدارة المنشأة الرياضية في دراسة: هزرشي سليمان سنة 2011 .

وهدفت بعض الدراسات أيضا إلى التعرف على التنمية التنظيمية كمدخل لتحسين أداء الموظفين بالمنظمة الرياضية في دراسة: شلاي محمد 2011 .
وهدفت بعض الدراسات إلى التعرف على واقع الادارة الرياضية وانعكاسه على النشاط الرياضي في دراسة: نشوان محمد كباس 2010 .

و قد استفاد الباحث مباشرة من هذه الدراسات و ذلك لان موضوع دراستنا مرتبط ارتباطا تشابهي مع موضوعات هذه الدراسات و لكن مع اختلاف التخصصات.

6-3-3- من حيث المنهج المستخدم :

اتفقت هذه الدراسات في اختيار المنهج الوصفي التحليلي و الذي يلائم طبيعة الدراسة بالإضافة الى التحليل النقدي لعدد من الوثائق والسجلات المرتبطة بموضوع البحث.

6-3-4- من حيث العينة:

تنوعت العينات المستخدمة في الدراسات السابقة فأجريت على اهم الأفراد الفاعلين في مجال الأنشطة البدنية والرياضية كرؤساء اللجان الولائية والبلدية و مختلف المديريات والجمعيات والمدربين واللاعبين و تنوعت الأعداد المختارة وفقا لطبيعة كل بحث و أسلوب اختيار العينة .

6-3-5- من حيث أدوات جمع البيانات:

استفاد الباحث من الدراسات السابقة في وضع أدوات جمع البيانات المناسبة ،
وانتقلت معظم الدراسات على استعمال الاستبيان والمقابلة.

6-3-6- من حيث المعالجة الإحصائية:

اختلفت الدراسات السابقة في المعالجات الإحصائية لبيانات كل دراسة على
حدا و يرجع ذلك إلى الهدف المراد تحقيقه في كل دراسة و كذلك كيفية التحقق
من فروض الدراسة ، و لكن اتفقت معظمها في استخدام .
-النسبة المئوية .
-اختبار كا .

6-3-7- من حيث النتائج:

في حين أسفرت معظم الدراسات على أن الادارة الرياضية تعتمد على طرق
تقليدية في ادارة الموارد البشرية تنعكس بالسلب على الأنشطة البدنية
والرياضية.

- من خلال استعراض الدراسات السابق يستنتج الباحث ما يلي:
- استخدمت جميع الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي نظرا لمناسبته
لمثل هذه الدراسات.

- بالنسبة للعينة اعتمدت معظم الدراسات على الأفراد الفاعلين في مجال
الأنشطة البدنية والرياضية كرؤساء اللجان الولائية والبلدية و مختلف المديرات
والجمعيات والمدربين واللاعبين .

- تم اختيار العينات في جميع الدراسات بالطريقة العمدية.

6-3-8- امكانية الاستفادة من الدراسات السابقة :

وتكمن أهمية الاطلاع على الدراسات السابقة في امكانية الاستفادة من :
تحديد موضوع الدراسة الحالية والهدف منها .
تحديد المنهج المناسب لموضوع الدراسة الحالية .

طريقة اختيار عينة البحث وحجمها .

- اختيار أدوات البحث الملائمة لموضوع الدراسة .

- بناء فروض الدراسة الحالية في كما أنها ساهمت في التعرف على

الأساليب الإحصائية الملائمة في استخداماتها.

- الاستعانة بما توصلت إليه الدراسات السابقة في مناقشة النتائج الحالية

للدراسة من حيث أوجه الاختلاف و الاتفاق.

- اختيار التصميم المناسب و الأمثل لاستمارة المقابلة والاستبيان قيد البحث.

- التوصل لاستخدام أساليب جمع البيانات المناسبة لطبيعة الدراسة .

7- منهجية البحث والاجراءات الميدانية للدراسة:

7-1- منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بما يتلاءم ونمط

الدراسة متبعا اهم الخطوات.

7-2- مجتمع البحث: تمثل مجتمع البحث في اهم الاطارات الرياضية

والرياضيين بقطاع الحماية المدنية البالغ عددهم 1800 من مختلف جهات

الوطن 14 ولاية .

7-3- عينة البحث: تمثلت عينة البحث في في الإطارات الرياضية

والرياضيين ، حيث بلغ عددهم 252 تم اختيارهم بطريقة قصدية باستعمال

الاسلوب المسحي ومن مختلف الرتب والاعمار .

7-4- توزيع عينة الدراسة:

الجدول رقم 01 توزيع العينة حسب الولايات.

الولاية	التكرار	النسبة المئوية %
المسيلة	16	6.3
ورقلة	25	9.9
الاغواط	33	13.1

تأثير إدارة الموارد البشرية على ترقية وتطوير الممارسة الرياضية

12.7	32	بجاية
8.3	21	بومرداس
8.3	21	تتيازة
1.6	4	غرداية
2.4	6	تمنراست
4.8	12	المدية
7.1	18	الجزائر
2.4	6	تيزي وزو
3.6	9	البويرة
13.9	35	الجلفة
5.6	14	البلدية
100	252	المجموع

الجدول رقم 02 توزيع العينة حسب المستوى العلمي

النسبة	التكرارات	المستوى
7.5	19	اساسي
69	174	ثانوي
23	58	جامعي
0.4	1	33
100	252	المجموع

الجدول 03 توزيع العينة حسب الرتب:

الرتبة	التكرار	النسبة
عون	166	65.9
عريف	39	15.5
رقيب	34	13.5
مساعد	1	0.4
ملازم	5	2
ملازم اول	6	2.4
نقيب	1	0.4
المجموع	252	100

7-5- البحث:
الطبيعة المراد

اداة نظرا البيانات جمعها

على عينة الدراسة ارتأينا الى استعمال الاستبانة لأنها تلائم البحوث الوصفية كما قمنا بتدعيمها ببعض المقابلات الشخصية مع بعض الاطارات السامية على مستوى المديرية العامة للحماية المدنية . حيث اعتمدنا في استمارة الاستبانة على التطرق الى محورين من ادارة الموارد البشرية وهما عنصرا التنظيم والتخطيط.

المتكون من 12 عبارة مقسمة ستة لكل محور بوضع بدائل مغلقة على سلم ليكرت من خلال ابداء اراء المبحوثين في تحديد مدى الموافقة على العبارات.

الجدول رقم 04 يمثل درجات الاستبيان:

سلم الإجابة				
موافق بدرجة	موافق	موفق	موافق	موافق بدرجة
كبيرة جدا	درجة	درجة	درجة	قليلة جدا
	كبيرة	متوسطة	قليلة	

7-6- حدود البحث:

الحدود البشرية: شملت الدراسة عينة من موظفي القطاع الاطارات الرياضية والرياضيين على مستوى 14 ولاية .

الحدود المكانية : طبقت هذه الدراسة في ولاية البليدة وولاية سطيف وولاية الجلفة خلال المنافسات الجهوية للرياضة المكيفة .

الحدود الزمنية : كانت فترة البحث خلال مرحلتين 1/التصفيات الجهوية للبطولة الوطنية للرياضة المكيفة لجهة الوسط بالبليدة من 10 افريل الى غاية 15 من نفس الشهر من سنة 2016.

2/والنهائيات الخاصة بالجهات الثلاثة وسط شرق غرب بولاية سطيف جويلية 2016

7-7- الخصائص السيكومترية للأداة :

تم حساب صدق وثبات الاستبانة عن طريق التناسق الداخلي باستخدام الفا كرومباخ والقائمة على اسا تقدير معدل ارتباط العبارات فيما بينها سواء للمحور الواحد او الاستبيان ككل. حيث قدر معامل الارتباط الفا كرومباخ 0.83 والصدق 0.92 على مستوى الدلالة $\alpha=0.05$

7-8-الاساليب الاحصائية للبحث:

الاعتماد على نظام SPSS وفي نسخته 22 لتطبيق الاساليب الاحصائية
التالية:

استخراج صدق وثبات الاستبانة.

استخراج المتوسطات الحسابية.

الانحراف المعياري.

استخدام تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق بين استجابات العينة.

اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في استجابات العينة.

8- عرض ومناقشة نتائج الدراسة :

8-1- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

حيث نصت الفرضية على ما يلي : يعمل تنظيم ادارة الموارد البشرية على
تمية وتطوير الممارسة الرياضية بقطاع الحماية المدنية .

الجدول رقم 05 عرض نتائج تكرارات ونسب ومتوسطات الفرضية :

S	X	موافق بدرجة كبيرة جدا		موافق بدرجة كبيرة		موفق بدرجة متوسطة		موافق بدرجة قليلة		موافق بدرجة قليلة جدا		العبارا ت
		ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	
1.2	3.5	31.	8	25.	6	21	5	12.	32	9.	2	ع1
9	8	7	0	4	4		3	7		1	3	
1.1	3.6	29	7	31.	8	22.	5	11.	29	5.	1	ع2
5	8		3	7	0	5	7	5		2	3	
1.1	3.6	27	6	33.	8	21.	5	28	11.	7.	1	ع3
9	2		8	3	4	4	4		1	1	8	

1.1	3.6	22.	5	29	7	27.	7	14.	36	6.	1	4ع
7	4	2	6		3	8	0	5		7	7	
1.1	3.6	26.	6	32.	8	26.	6	10.	26	4.	1	5ع
2	5	6	7	1	1	2	6	3		8	2	
1.2	3.6	27.	7	30.	7	23.	6	7.5	27	7.	1	6ع
1	0	8	0	2	6	8	0			5	9	

من خلال الجدول رقم 05 نلاحظ نسب وتكرارات كل عبارة من المحور الاول الخاص بالتنظيم في ادارة الموارد البشرية ونرى من خلاله ان ميول الباحثين كان لصالح "موافق بدرجة كبيرة" كما هو موضح في نسب وتكرارات العبارات حيث ان التكرارات تفوق 64 الى غاية 84 والنسب تتراوح بين 25.4 الى 33.3 مما نستنتج ان العبارة الرابعة تحتل الصدارة من حيث التكرارات والنسبة .

جدول رقم 06 يبين نتائج تكرارات ونسب ومتوسطات المحور الاول :

S	X	نسبة	تكرار	
1.63	8.7	4	10	قليلة جدا
1.45	14.41	12.3	31	قليلة
1.46	19	30.6	77	متوسطة
1.41	24.07	33.7	85	كبيرة
1.10	28.51	19.4	49	كبيرة جدا
5.32	21.58			المحور ككل

من خلال الجدول رقم 06 يظهر لنا جليا التكرارات والنسب والمتوسط الحساب والانحراف المعياري لكل درجة حيث نرى ان ان موافق بدرجة كبيرة احتلت المرتبة الاولى من حيث التكرارات ب85 ونسبة 33.7 في المائة بمتوسط حسابي 24.07 وانحراف معياري 1.41 وتليها بدرجة متوسطة ب77 تكرار

و 30.6 كنسبة بمتوسط حسابي 19 وانحراف معياري 1.46 مما يتضح انا اغلب إجابات المبحوثين ما بين متوسطة وكبيرة.

جدول رقم 07 تحليل التباين للمحور الاول:

الدالة	SIG	قيمة فيشر	درجة الحرية	متوسطات المربعات	مجموع المربعات	
دال	0.00	858.943	4	1660.40	6641.61	بين المجموعات
			247	1.933	477.47	داخل المجموعات
			251		7119.07	المجموع

من خلال الجدول رقم 07 الخاص بتحليل التباين الذي يبين لنا دلالة الفروق بين الاستجابات حول المحور ككل كما نلاحظ ان نتائج تحليل التباين الموضحة في الجدول تبين ان قيمة فيشر 858.943 و Osig وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي فانه يمكن القول ان هناك فروق دالة بين الاستجابات.

جدول رقم 07 المقارنات البعدية:

الدالة	الفرق بين المتوسطات	تنظيم ادارة الموارد البشرية.	(I)تنظيم الموارد البشرية.
.000	-5.71935*	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدا
.000	-10.30000*	بدرجة متوسطة	
.000	-15.37059*	بدرجة كبيرة	
.000	-19.81020*	بدرجة كبيرة جدا	
.000	5.71935*	بدرجة قليلة جدا	بدرجة قليلة

.000	-4.58065*	بدرجة متوسطة	
.000	-9.65123*	بدرجة كبيرة	
.000	-14.09085*	بدرجة كبيرة جدا	
.000	10.30000*	بدرجة قليلة جدا	بدرجة متوسطة
.000	4.58065*	بدرجة قليلة	
.000	-5.07059*	بدرجة كبيرة	
.000	-9.51020*	بدرجة كبيرة جدا	بدرجة كبيرة
.000	15.37059*	بدرجة قليلة جدا	
.000	9.65123*	بدرجة قليلة	
.000	5.07059*	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة جدا
.000	-4.43962*	بدرجة كبيرة جدا	
.000	19.81020*	بدرجة قليلة جدا	
.000	14.09085*	بدرجة قليلة	بدرجة كبيرة جدا
.000	9.51020*	بدرجة متوسطة	
.000	4.43962*	بدرجة كبيرة	

من خلال الجدول 08 الذي بين لنا تطبيق المقارنات البعدية نجد ان كل المقارنات دالة ومنه اغلب استجابات العينة بدرجة كبيرة ومنه نقول ان الفرضية محققة.

مناقشة الفرضية الاولى:

من خلال نتائج الموضح في الجداول السابقة يرى الباحثين او المستجوبين ان تنظيم ادارة الموارد البشرية على ترقية وتطوير الممارسة الرياضية بقطاع الحماية المدنية وهذا ما يتوافق مع جل الدراسات السابقة والذي اثبتته بعض علماء الميدان بان يمكن النظر الى التنظيم على انه الاسلوب الذي يتم

بمقتضاه ترابط مجموعة من الوظائف وتنسيق علاقاتها في العمل للوصول الى اهداف مشتركة والهيكل التنظيمي هو الاطارة العام الذي يحدد توزيع الادوار والمسؤوليات والسلطات بين افراد التنظيم ، وفي مجال ادارة الموارد البشرية يجب اعداد هيكل تنظيمي حتى يتسنى ايجاد نوع من التنسيق بين علاقات الافراد المتداخلة ، وأيضا مساهمة الانشطة المختلفة في تحقيق اهداف المؤسسة ويمكن ذكر بعض الاهداف التي تسعى ادارة المؤسسة الى تحقيقها عند التفكير في تكوين الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية : (لعجال يحي ،2011،ص 21-22).

8-2- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

حيث نصت الفرضية على ما يلي : يعمل التخطيط في ادارة الموارد البشرية على تنمية وتطوير الممارسة الرياضية بقطاع الحماية المدنية .

جدول رقم 08 عرض نتائج تكرارات ونسب ومتوسطات الفرضية :

S	X	موافق بدرجة كبيرة جدا		موافق بدرجة كبيرة		موفق بدرجة متوسطة		موافق بدرجة قليلة		موافق بدرجة قليلة جدا		العبارات
		ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	
1.1	3.5	24.	6	29.	7	26.	6	14.	3	6	1	ع1
76	2	2	1	4	4	2	6	3	6		5	
1.1	3.6	24.	6	33.	8	25	6	9.9	2	6.	1	ع2
58	0	6	2	7	5		3		5	7	7	
1.1	3.4	20.	5	32.	8	28.	7	13.	3	6	1	ع3
34	7	2	1	1	1	2	1	5	4		5	

1.1	3.5	25	6	32.	8	21	5	14.	3	6.	1	4ع
95	6		3	9	3		3	7	7	3	6	
1.2	3.4	21.	5	32.	8	25	6	11.	3	8.	2	5ع
02	6	4	4	9	3		3	9	0	7	2	
1.2	3.4	23.	5	30.	7	23.	6	12.	3	9.	2	6ع
53	4	4	9	2	6	8	0	7	2	9	5	

من خلال الجدول رقم 08 نلاحظ نسب وتكرارات كل عبارة من المحور الثاني الخاص بالتخطيط في ادارة الموارد البشرية ونرى من خلاله ان ميول الباحثين كان لصالح "موافق بدرجة كبيرة" كما هو موضح في نسب وتكرارات العبارات حيث ان التكرارات تفوق 74 الى غاية 84 والنسب تتراوح بين 29.4 الى 33.7 مما نستنتج ان العبارة الرابعة تحتل الصدارة من حيث التكرارات والنسبة .

جدول رقم 09 بين نتائج تكرارات ونسب ومتوسطات المحور الثاني:

S	X	نسبة	تكرار	
1.64	8.7	3.6	9	قليلة جدا
1.24	14.29	14.7	37	قليلة
1.35	19.10	30.6	77	متوسطة
1.36	24.06	39.7	100	كبيرة
1.32	28.24	11.5	29	كبيرة جدا
4.96	21.04			المحور ككل

من خلال الجدول رقم 09 يظهر لنا جليا التكرارات والنسب والمتوسط الحساب والانحراف المعياري لكل درجة حيث نرى ان ان موافق بدرجة كبيرة احتلت المرتبة الاولى من حيث التكرارات ب100 ونسبة 39.7 في المائة بمتوسط حسابي 24.06 وانحراف معياري 1.36 وتليها بدرجة متوسطة ب77 تكرار

و30.6 كنسبة بمتوسط حسابي 19.1 وانحراف معياري 1.35 مما يتضح انا اغلب إجابات المبحوثين ما بين متوسطة وكبيرة.

جدول رقم 10 تحليل التباين للمحور الثاني:

الدالة	SIG	قيمة فيشر	درجة الحرية	متوسطات المربعات	مجموع المربعات	
دال	0.00	785.208	4	1435.006	5740.024	بين المجموعات
			247	1.828	451.404	داخل المجموعات
			251		6191.429	المجموع

من خلال الجدول رقم 10 الخاص بتحليل التباين الذي يبين لنا دلالة الفروق بين الاستجابات حول المحور ككل كما نلاحظ ان نتائج تحليل التباين الموضحة في الجدول تبين ان قيمة فيشر 785.208 و sig 0 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي فانه يمكن القول ان هناك فروق دالة بين الاستجابات.

جدول رقم 11 المقارنات البعدية:

الدالة	الفرق بين المتوسطات	تنظيم الموارد البشرية.	(أ)تنظيم الموارد البشرية.
.000	-5.51952-	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدا
.000	-10.32612-	بدرجة متوسطة	
.000	-15.28222-	بدرجة كبيرة	
.000	-19.46360-	بدرجة كبيرة جدا	

.000	5.51952	بدرجة قليلة جدا	بدرجة قليلة
.000	-4.80660-	بدرجة متوسطة	
.000	-9.76270-	بدرجة كبيرة	
.000	-13.94408-	بدرجة كبيرة جدا	
.000	10.32612	بدرجة قليلة جدا	بدرجة متوسطة
.000	4.80660	بدرجة قليلة	
.000	-4.95610-	بدرجة كبيرة	
.000	-9.13748-	بدرجة كبيرة جدا	
.000	15.28222	بدرجة قليلة جدا	بدرجة كبيرة
.000	9.76270	بدرجة قليلة	
.000	4.95610	بدرجة متوسطة	
.000	-4.18138-	بدرجة كبيرة جدا	
.000	19.46360	بدرجة قليلة جدا	بدرجة كبيرة جدا
.000	13.94408	بدرجة قليلة	
.000	9.13748	بدرجة متوسطة	
.000	4.18138	بدرجة كبيرة	

من خلال الجدول 08 الذي بين لنا تطبيق المقارنات البعدية نجد ان كل المقارنات دالة ومنه اغلب استجابات العينة بدرجة كبيرة ومنه نقول ان الفرضية محققة.

- مناقشة الفرضية الثانية:

من خلال نتائج الموضح في الجداول السابقة يرى المبحوثين او المستجوبين ان تخطيط ادارة الموارد البشرية يعمل على ترقية وتطوير الممارسة الرياضية

بقطاع الحماية المدنية وهذا ما يتوافق مع جل الدراسات السابقة والمشابهة بان " لا يمكن للموارد البشرية ان تجز ما هو مطلوب منها ، الا بعد ان تزودها القمة الادارية بالخطة الاستراتيجية التي تعنى بالدرجة الاولى بمتابعة وانجاز اهداف المؤسسة ، كون الاهداف تتحقق تدريجيا من خلال متابعة وتنفيذ نتائج خطوات العملية الاستراتيجية التخطيطية ، اظف الى انه على ضوء الاهداف تتحدد الاحتياجات فاذا رات المؤسسة ان زيادة خطط جديدة للإنتاج يحقق لها ارباح إضافية فما عليها سوى تخطيط مصادر ومهارات الموارد البشرية التي يجب استقطابها وتوظيفها لتحقيق هذا الهدف" . (حسن ابراهيم بلوط، 2002، 126-127-132).

9- الاستنتاج العام للبحث :

بعد عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها نستنتج ما يلي :

تحقق الفرضية الاولى التي نصها يعمل تنظيم ادارة الموارد البشرية على تمية وتطوير الممارسة الرياضية بقطاع الحماية المدنية .بينما الفرضية التي نصها يعمل تخطيط ادارة الموارد البشرية على ترقية وتطوير الممارسة الرياضية بقطاع الحماية المدنية .فقد تحققت ايضا بدورها .

وعليه يمكن تأكيد الفرضية العامة للبحث التي تنص على تأثير إدارة الموارد البشرية على ترقية وتطوير الممارسة الرياضية بقطاع الحماية المدنية الجزائرية ومنه نستنتج ان وظيفتي التنظيم والتخطيط في ادارة الموارد البشرية تساعدان بشكل كبير في تطوير الحركة الرياضية عامة والممارسة الرياضية خاصة في القطاعات العسكرية والشبه عسكرية ذلك لنجاحها في المؤسسات الاقتصادية والعمومية وعليه بات من الضروري على وزارة الداخلية والمديرية العامة للحماية المدنية بان تعيد النظر في الهيكل الاداري والتنظيمي الخاص

بها واعطاء الرياضة مكانتها كباقي المصالح والتي تتعكس بالشكل الحتمي على مردود المؤسسة العمومية الا وهو قطاع الحماية المدنية .

10- الاقتراحات:

- اعادة النظر في التنظيم الاداري الخاص بالمديرية العامة واعطاء الرياضة مكانة خاصة وتنظيم اداري من اعلى الهرم الى القاعدة.
- ضرورة تخطيط محكم وبعيد المدى وفق دراسات استشرافية برؤية مستقبلية لهذ القطاع الحيوي والهام .

كاستمرارية للبحث في موضوع ادارة المواد البشرية في المجال الرياضي لابد من مراعات النقاط التالية :

- انجاز دراسات عميقة حول ادارة المواد البشرية في المجال الرياضي خصوصا بقطاع الحماية المدنية وفي كل المجالات ليس في الرياضة فقط . لان تطور المصالح الاخرى كفيل بتطور مجال الرياضة .
- التطرق الى دراسة مستفيضة على كيفية اعادة التنظيم الاداري لقطاع الحماية المدنية واعادة النظر في مركزية الادارة وسليبياتها .

11- قائمة المراجع والمصادر:

1-الكتب:

-باللغة العربية:

1-ابراهيم حمد عبود وآخرون ،تخطيط القوى العاملة في الاجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية الاسس و المشكلات والحلول ،معهد الادارة العامة ، الرياض،.2004

2- ثابت عبد الرحمان .جمال الدين محمد المرسى، الادارة الاستراتيجية مفاهيم ونماذج تطبيقية ،الدار الجامعية،الاسكندرية،مصر،.2003

3- جمال الدين عبد الرحمان درويش ،التخطيط ومهارات حل المشكلات في ادارة المشروعات واساليب تنمية الموارد البشرية ، دار الفكر العربي ، القاهرة، ط 1 2004،.

4-حسن أحمد الشافعي، الموسوعة العلمية في ادارة وفسلفة التربية البدنية والرياضية، مكتبة وطبعة الاشعاع الفنية، الاسكندرية، مصر،.2001

5- حسن ابراهيم بلوط ،ادارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة،بيروت، لبنان، ط 1. 2002.

6- عبد الحميد شرف، التنظيم في التربية الرياضية بين النظرية والتطبيق، مركز الكتاب للنشر، مصر . 2008.

7- عبد الحميد شرف الإدارة في التربية الرياضية بين النظرية والتطبيق، مركز الكتاب للنشر، مصر 2007.

8- عصام بدوي، موسوعة التنظيم والادارة في التربية البدنية والرياضية، دار الفكر العربي ،ط 01 مصر . 2001.

9- عرار ، خاد حسيني، التربية البدنية والرياضية وعلاقتها النفسية ،ط1،مطبعة بن خلدون، طولكرم-فلسطين-2003.

10- مروان عبد المجيد إبراهيم: الإدارة والتنظيم والتربية والرياضية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، ب ط، 2002.

10- طلحة حسام الدين وعدلة عيسى مطر، مقدمة في الادارة الرياضية ،مركز الكتاب للنشر، مصر 2007.

باللغة الانجليزية:

International Olympic Committee, Sport Leadership Course , -
1997,P13.

3- المذكرات والرسائل:

1- العربي بن تسالة، دور الجماعات المحلية في تنمية الممارسة الرياضية الترويحية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 3، 2011.

2- بن عقيلة جمال الدين، أساليب الادارة والتسيير لتطوير رياضة النخبة الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 03، سنة. 2011

3- لعجال يحيى، دور الاحتراف الرياضى فى تطوير مستوى اداء الموارد البشرية فى الاندية الجزائرية لكرة القدم. رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 3، سنة. 2011

4- جوادي خالد، توصيف المهن المتعلقة بالإدارة الرياضية ومدى استجابتها لمعايير ادارة الجودة الشاملة، جامعة الجزائر 3، 2009.