

ARA	الاستثمار البشري ودوره في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل الادارة الرياضية مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة نموذجاً
FRA	L'investissement humain et son rôle dans la réalisation de l'efficacité organisationnelle au sein de l'administration sportive Le modèle de la Direction de la jeunesse et des sports de l'État de msila
ENG	Human investment and its role in achieving organizational effectiveness within the sports administration . The Directorate of Youth and Sports of the State of msila model

الهاتف : 00213790438411 البريد الالكتروني : Benelbar2826@g mail.com	The author : D/ Benelbar said University : Mohamed Boudiaf m'sila Laboratory :	المؤلف : د/ بن البار سعيد الجامعة : محمد بوضياف - المسيلة مخبر الإنتماء: /
معلومات المقال : - تاريخ الاستلام : 22/04/2018 - تاريخ المراجعة : 08/07/2018 - تاريخ قبول النشر : 10/10/2018	المخلص : جاءت هذه الدراسة التي تهدف الى معرفة ما اذا كان للمهارات والمعارف المكتسبة للعنصر البشري دور في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل الادارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة . وقد اعتمدت دراستنا على المنهج الوصفي الذي يعبر عن الظاهرة الاجتماعية وكما يعرفه عبيدات أنه يهتم بتحليل الظاهرة موضع البحث وتبرز أهمية الأسلوب الوحيد والتعبير عنها كميًا وكيفيًا أما من الناحية التحليلية تبرز عنه دراسة العلاقة بين المتغيرات ويتمثل مجتمع البحث في هذه الدراسة في جميع المسيرين والموظفين العاملين بمديرية الشباب والرياضة بولاية المسيلة مقسمين على أربعة مصالح هي مصلحة التربية البدنية والرياضية ، مصلحة نشاطات الشباب ، مصلحة الاستثمارات والتجهيزات ، مصلحة التكوين وإدارة الوسائل . وإعتمدنا في هذه الدراسة على طريقة المسح الشامل بعد حذف العينة الاستطلاعية التي كانت 5 موظفين ، وذلك راجع إلى أن عدد إداري مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة	
الكلمات المفتاحية : الاستثمار الموارد البشرية الاستثمار البشري الادارة الرياضية		

الفعالية التنظيمية

قليل ويقدر ب 35 موظف أي أصبحت العينة بعد حذف العينة الاستطلاعية 30 موظف وهذا ما يسهل علينا إجراء العمل الميداني من خلال توزيع الاستمارة على جميع الموجودين داخل المديرية وهكذا يتم الحصول على نتائج تمثل المجتمع ككل وقد إعتدنا في من خلال البحث النظري والدراسات السابقة قمنا بتصميم استبيان يتكون من 18 سؤالا موزعا على ثلاثة محاور، وبعدها تم عرضه على المحكمين ثم تعديل بنود هذه الاستمارة من الناحية اللغوية وتم تعديل بعض البنود.

وخلصت الدراسة الى ان لابد من تخصيص برامج التعليم في الادارات الرياضية لخلق دوافع ايجابية للمشاركة في البرامج التعليمية للعاملين، مع تناسب البرامج التعليمية للتكوين واحتياجات سوق العمل، اضافة الى اجراء دورات تكوينية وتدريبية للعاملين في هذه المؤسسات، مع مراعات فعالية عمليات وبرامج التدريب و تناسبها واحتياجات العمال والموظفين، مع تحسين رواتب العاملين لتحقيق فعالية داخل التنظيم، و اعطاء اهمية للحوافز المعنوية التي هي وسيلة للوصول إلى تحسين الفعالية التنظيمية هذا من جهة ، ومن جهة اخرى لابد على العاملين في الادارات الرياضية ان تكون لهم عقائد توجه سلوكياتهم الى الايجابية والفعالية التنظيمية والاهتمام بالتطوير الذاتي للمعارف المهمة لهم.

mots clés :

Investissement
ressources
humaines
Gestion du sport
investissement
humain
Efficacité
organisationnelle

RÉSUMÉ :

Cette étude a pour objectif de déterminer si les compétences et les connaissances acquises pour l'élément humain jouent un rôle dans l'efficacité organisationnelle au sein de l'administration sportive de la Direction de la jeunesse et des sports (w) de (m'sila), en s'appuyant sur la methode descriptive qui traduit le phénomène social.

Dans cette étude, nous avons utilisé la méthode d'enquête complète après avoir supprimé l'échantillon de l'enquête, qui comprenait 5 employés, en raison du nombre administratif de la Direction de la jeunesse et des sports (w) de (m'sila) estimé à 35 employés. Après la distribution du formulaire à tous les membres de la direction et on a obtenu 30 employés

C'est ce qui nous facilite la tâche sur le terrain en distribuant le formulaire à tous

les membres de la Direction, et nous permet d'obtenir des résultats représentant la société dans son ensemble. Nous nous sommes basés sur des recherches théoriques et des Études précédentes. On a réalisé ce fo L'étude a conclu que les départements sportifs doivent suivre des programmes éducatifs afin de créer des motivations positives de participer aux programmes éducatifs destinés aux employés, conformément aux programmes éducatifs ainsi que à la formation et aux besoins du marché.

مقدمة :

تعيش الجزائر العديد من التحولات العميقة في شتى المجالات التي تفرض تحديات جديدة وعلى كافة الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية وكذا على الصعيد المؤسسي اذ تسعى الى قيام نظام قائم على سلطة المؤسسات تسوده الكفاءة والتسيير الجيد والحكيم ومن بين هذه المؤسسات نجد من بينها الادارة بصفة عامة و الإدارة الرياضية بصفة خاصة، ولكي نحسن الادارة الرياضية لابد من السعي الى توفير المعطيات اللازمة وتوفير الوسائل الممكنة على اختلافها بشرية ومادية، ولا نصل الى هذا الا بتوفير العنصر البشري الكفؤ الذي يقود هذه المؤسسات الربر الامان، ونسعى الى التوصل لتحسين جودة أداء العاملين لتصل إلى الفعالية التنظيمية لتحقيق جميع اهدافها بأفضل الطرق والتي تتمثل الرقي بالرياضة و تحقيق أفضل النتائج على الصعيد الوطني والوصول إلى الإحترافية في الأداء وكذا نشر الوعي الرياضي داخل أفراد المجتمع ولا يتحقق ذلك الا بوجود عنصر بشري مؤهل قادر للوصول الى ادارة رياضية حديثة، وهذا العنصر البشري لابد من استثماره جيدا لكي نصل به الى اعلى المستويات والمراتب ومن تم الوصول الى الاهداف الانتاجية الحقبة بالمؤسسات التي هي مهتمة بعالم الرياضة خاصة التسيير الاداري والادارة الرياضية ككل.

ومن هذه المنطلقات يمكن أن نتساءل حول أهمية الاستثمار البشري ودوره في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل الادارة الرياضية مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة نموذجاً

التساؤلات العامة والجزئية:

نطرح التساؤل العام:

هل للاستثمار الجيد في الموارد البشرية دور في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل الادارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة ؟

وتندرج تحته التساؤلات الجزئية التالية:

- هل المهارات والمعارف المكتسبة للعنصر البشري دور في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل الادارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة ؟
- هل للتدريب المستمر للعنصر البشري دور في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل الادارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة ؟
- هل لنظام الأجور (زيادة الدخل) والحوافز المقدمة للعنصر البشري دور في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل الادارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة ؟

الفرضيات:

للاستثمار الجيد في الموارد البشرية دور في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل الادارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

الفرضيات الجزئية:

- المهارات والمعارف المكتسبة للعنصر البشري دور في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل الادارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.
- التدريب المستمر للعنصر البشري دور في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل الادارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.
- لنظام الأجور (زيادة الدخل) والحوافز المقدمة للعنصر البشري دور في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل الادارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

أهداف الدراسة:

- معرفة ما اذا كان للمهارات والمعارف المكتسبة للعنصر البشري دور في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل الادارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.
- معرفة ما اذا كان للتدريب المستمر للعنصر البشري دور في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل الادارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.
- معرفة ما اذا كان لنظام الأجور (زيادة الدخل) والحوافز المقدمة للعنصر البشري دور في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل الادارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في معرفة ما اذا كان للاستثمار الجيد في الموارد البشرية مساهمة في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل الادارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة من خلال كل من

المعارف المكتسبة للعنصر البشري السابقة واللاحقة والتي هي عبارة عن رسكلة داخل المؤسسة المستخدمة وكذا معرفة ان هذه المعارف تكسبه مهارات يستطيع ان يبذلها في سبيل نجاح مؤسسته والتي تؤدي الى تحقيق الفعالية التنظيمية داخل الادارة ، اضافة الى التدريب المستمر ما اذا كان دور في تحقيق الفعالية التنظيمية وكذا معرفة إذا كان لنظام الحافز المادي والمعنوي دور ومساهمة في الفعالية التنظيمية المميزة داخل الادارات الرياضية.

الكلمات الدالة في الدراسة:

الاستثمار:

لغة: من معاني لفظ "الثمر" ، لكن الأصل فيه عند إطلاقه مجردا :هوحمل الشجر ،أما إطلاقه على المال فان ذلك من باب المجاز وليس الحقيقة ، وعليه الاستثمار لغة يراد به طلب النمو ،وأما استثمار المال لغة فيراد به طلب ثمر المال الذي هو نماؤه ونتاجه. (قطب مصطفى سانو: الاستثمار أحكامه وضوابطه في الفقه الإسلامي(الطبعة الأولى, 2000) ص ص 15, 16) .

اصطلاحا: الاستثمار هو ذلك النشاط الإنساني الهادف الذي يعمل على مضاعفة الخيرات المادية والمعنوية عن طريق توظيف الأموال في المشاريع الإنتاجية التي تراعي أولويات المجتمع في إطار قيم وأخلاقيات الأمة. (سهام بن ساهل :إستراتيجية الاستثمار بولاية بسكرة، ص2) الموارد البشرية:

ان أي منظمة تحتاج إلى موارد بشرية تؤدي من خلالها النشاط الذي تقوم به وعليه يجب أن تقوم المنظمة بتحديد احتياجاتها من الموارد البشرية.

فالموارد البشرية كما يشير احمد سيد مصطفى لأي دولة أومنظمة هي تلك المجموعات من الأفراد القادرين على أداء العمل والراغبين في هذا الأداء بشكل جاد وملتزم حيث يتعين أن تتكامل وتتفاعل القدرة مع الرغبة في إطار منسجم وتزيد فرص الإستفادة الفاعلة لهذه الموارد عندما تتوفر تحسين تصميمها وتطويرها بالتعليم والإختيار والتدريب والتقييم والتطوير والصيانة.(مدحت محمد ابو النصر، 34،31،2007)

الاستثمار البشري:

يعرف تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2003 رأس المال البشري بأنه هو النواة الصلبة لرأس المال المعرفي.

ويعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي رأس المال البشري بأنه هو كل مايزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها أي من خلال العلم والخبرة.

أما ديفيد هاريسون فيقول في كتابه "الموارد البشرية كثرة للأمم" 1973م: إن الموارد البشرية وليس رأس المال ولا الدخل ولا الموارد المالية هي التي تشكل القاعدة الرئيسية لرفاهية وغي الشعوب. (د. أشرف العربي، "التنمية البشرية في مصر: الوضع الحالي، أسبابه، انعكاساته، وإمكانية تطويره"، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، كلية الإقتصاد والعلوم السياسية، 1997)

د- الإدارة الرياضية:

إصطلاحا:

الإدارة الرياضية تعني الخدمة وأن من يعمل في الإدارة يقوم بخدمة الآخرين أو يؤدي خدمة عن طريق الإدارة وهي عملية تنفيذ الأعمال بواسطة الآخرين عن طريق تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة أداءه وهي كذلك تنسيق عنصر العمل والمنتج الرياضي في الهيئات الرياضية وإخراجه بصورة منظمة من أجل تحقيق أهداف هذه الهيئة. (حسن معوض وحسن شلتوت 1997، 152)

إجرائيا: هي عمليات إنسانية وإجتماعية تحدد فيها جهود الموظفين في المؤسسات أو المنظمات أو الهيئات الرياضية كأفراد في الجماعات لتحقيق الأهداف التي أنشأت من أجل تحقيقها متابعين في ذلك أفضل إستخدام ممكن للإمكانات المادية والبشرية المتاحة للهيئة أو المنشآت الرياضية.

الفعالية التنظيمية:

إصطلاحا: قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها وتعتمد هذه القدرة و المعايير المستخدمة في قياسها على النموذج المستخدم في دراسة المنظمات (صالح بن نوار، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، قسنطينة. مخبر علم الاتصال للبحث و الترجمة، 2006، ص 84)

ويمكن تعريف الفعالية التنظيمية بأنها " قدرة التنظيم على تحقيق الاهداف طويلة و قصيرة المدى و التي تعكس موازين القوى للجهات ذات التأثير و مصالح الجهات المعنية بالتقييم و مرحلة النمو أو التطور التي يمر بها التنظيم. (محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة و التنظيم، عمان، داروائل للنشر و التوزيع، 2000، ص 104)

الجانب التطبيقي:

الدراسة الإستطلاعية:

تعتبر الدراسة الإستطلاعية من أهم المراحل التي يجب على الباحث القيام بها قصد التأكد من ملائمة مكان الدراسة للبحث ومدى صلاحية الادوات المستعملة حول موضوع البحث، ولهذا قمنا بدراسة استطلاعية على مستوى مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، التي تعتبر مؤسسة ذات طابع خدمي وذلك نظرا للمساهمة الكبيرة لها في تنشيط الميدان الرياضي و الشباني داخل مناطق الولاية وحتى من الخارج من خلال تبادل النشاطات مع الولايات الأخرى كتنظيم دورات مشتركة في

مختلف الرياضات، وتعتمد المديرية في نشاطها على عدة مصالح تابعة لها وكل مصلحة متخصصة في مجال معين وهي مصلحة التربية البدنية والرياضية، مصلحة نشاطات الشباب، مصلحة التكوين و إدارة الوسائل، مصلحة الاستثمارات و التجهيزات.

كما يتركز أساس نشاط مديريةية الشباب والرياضة في متابعة النوادي الرياضية، و الرابطات وتفعيل دورها في شتى المجالات وذلك بالمساهمة في الدعم المعنوي و المادي، وكذا متابعتها لأجل تحسين الأداء للنوادي الرياضية وكذا النشاطات الشبانية عموما و المتابعة الميدانية لها، وقد قمنا بزيارة جميع المصالح التي تتوفر عليها المديرية وقمنا بتوزيع استمارة استبيان على العينة الاستطلاعية والتي كان عددها 5 أفراد من أصل 55 فرد مقسمة على مختلف مصالح المديرية لكل مصلحة استمارة واحدة ثم عدنا في اليوم الموالي أخذنا الاستثمارات وقد تم الإجابة عليها بالكامل من طرف الموظفين، وقد كان الهدف من هذه الدراسة جمع المعلومات التي لها ارتباط وثيق ومباشر بمتغيرات الدراسة والتي يمكن من خلالها التأكد من المديرية في موضوع دراستنا ومعرفة امكانية القيام بالدراسة داخل مديريةية الشباب والرياضة بالمسيلة.

المنهج المتبع في الدراسة:

لا يمكن لأي باحث الاستغناء عن منهج الدراسة لأي موضوع كان، ولا يمكن أن يتوصل إلى نتائج صادقة وموضوعية مالم يعتمد على منهج معين، فالمنهج هو الطريق أو عبارة عن مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الفرد الباحث بغية تحقيق بحثه. (رشيد زرواتي 191، 2002) وقد اعتمدت دراستنا على المنهج الوصفي الذي يعبر عن الظاهرة الاجتماعية وكما يعرفه عبيدات وآخرون أنه يهتم وتحليل الظاهرة موضع البحث وتبرز أهمية الأسلوب الوحيد والتعبير عنها كميا وكيفيا أما من الناحية التحليلية تبرز عنه دراسة العلاقة بين المتغيرات. (عبيدات وآخرون، 2001، 192، 191).

مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع البحث في هذه الدراسة في المسيرين والموظفين العاملين بمديرية الشباب والرياضة بولاية المسيلة قدر عددهم بعد قيامنا بدراسة الإستطلاعية ب 5 مقسمين على أربعة مصالح هي مصلحة التربية البدنية والرياضية، مصلحة نشاطات الشباب، مصلحة الاستثمارات والتجهيزات، مصلحة التكوين وإدارة الوسائل.

عينة الدراسة:

لقد اعتمدنا في هذه الدراسة على طريقة المسح الشامل بعد حذف العينة الاستطلاعية التي كانت 5 موظفين، وذلك راجع إلى أن عدد إداري مديريةية الشباب والرياضة لولاية المسيلة قليل ويقدر ب 35

موظف أي أصبحت العينة بعد حذف العينة الاستطلاعية 30 موظف وهذا ما يسهل علينا إجراء العمل الميداني من خلال توزيع الاستمارة على جميع الموجودين داخل المديرية وهكذا يتم الحصول على نتائج تمثل المجتمع ككل.

ادوات جمع البيانات والمعلومات:

استمارة الاستبيان: هي وسيلة لجمع البيانات لدراسة ما، وذلك للحصول على إجابات للعديد من الأسئلة المحدودة والمكتوبة من طرف أفراد العينة، وهي أيضا أداة لجمع البيانات اللازمة للاختبار الفروض، وتعد أكثر الأدوات استخداما لسهولة بنائها وتفريغها وقلة تكلفتها، كما تعرف بأنها نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول المشكلة أو موضوع ما. (رشيد زرواتي، 2002، 132)

وقد إعتدنا في من خلال البحث النظري والدراسات السابقة قمنا بتصميم استبيان يتكون من 18 سؤالاً موزعا على ثلاثة محاور، وبعدما تم عرضه على المحكمين ثم تعديل بنود هذه الاستمارة من الناحية اللغوية وتم تعديل بعض البنود.

الشروط العلمية للأداة:

صدق المحكمين: وهو من أشهر أنواع الصدق حيث قمنا بعرض الاستبيان على ثلاثة محكمين بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية من جامعة المسيلة لأخذ آرائهم في الاستبيان حيث أخذنا ما اتفق عليه بنسبة 85 بالمئة من البنود الموافق عليها وحذف ما طلب حذفه و تم تعديل ما طلب تعديله، ومن ثم أصبح الاستبيان جاهزا، قمنا بتوزيعه على أفراد العينة بصفة شخصية.

الثبات (إعادة الاختبار):

قمنا بالتأكد من صدق المحكمين للأداة بتوزيع الاستبيان على أفراد العينة، من أجل التأكد من ثبات الاختبار للأداة قمنا بتوزيع الاستبيان ثم إعادة الاختبار مرة ثانية بعد مرور أسبوعين على الاختبار الأول على نفس العينة، وبعد المعالجة الإحصائية مقارنة النتائج الأولى ونتائج الثانية أعطت تطابقا كليا فيما بينها وعليه تم الاستنتاج أن هذا الاستبيان يتميز بالثبات.

اجراءات التطبيق الميداني:

قمنا بتوزيع الاستبيان على الإداريين في مديرية الشباب والرياضية لولاية المسيلة وتم استلامها بعد الإجابة عليها وبعد ذلك قمنا بعرض وتحليل ومناقشة النتائج.

الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة:

لغرض الخروج بنتائج موثوق بها علميا استخدمنا طريقة الإحصائية لبحثنا لكون الإحصاء هو الوسيلة والأداة الحقيقية التي نعرف بها النتائج على أساس فعلي يستند عليها في البحث والاستقصاء وعلى ضوء ذلك استخدمنا:

النسبة المئوية:

بما أن البحث كان مختصرا على البيانات التي يحتويها الاستبيان فقد وجد أن أفضل وسيلة إحصائية لمعالجة النتائج المتحصل عليها هو استخدام النسبة المئوية. (عبدو علي، صيف السامرائي ، 4811 ص، 15)

طريقة حسابها :

النسبة المئوية تساوي: عدد التكرارات *100/ العينة

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

المحور الأول : المهارات والمعارف المكتسبة للعنصر البشري دور في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل الادارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

السؤال الأول : المستوى الدراسي ؟

الغرض من السؤال : معرفة المستوى الدراسي للموظفين.

الجدول (1) : يبين توزيع أفراد العينة حسب مستواهم الدراسي.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
لسانيس	15	50%
ماستر	09	30%
ماجستير	03	10%
اخرى	03	10%
المجموع	30	100%

من خلال ملاحظتنا للجدول رقم(01) نجد أن 50 % من أفراد البحث مستواهم للسانيس وهم الفئة الأكثر في أفراد البحث في حين أن 30 % منهم مستواهم ماستر مقابل 10 % منهم ماجستير في حين 10 % لديهم درجات علمية أخرى.

الإستنتاج : ومنه نستنتج أن كل افراد العينة لهم مستويات تعليمية.

السؤال الثاني: هل انت من بين الفئة العمالية المستهدفة ببرامج التعليم التي تقيمها مؤسستكم؟

الغرض من السؤال :معرفة إذا ما اذا كان برامج تعليمية لتحسين المستوى.

الجدول (2) : يبين الفئة المستهدفة ببرامج تعليمية لتحسين المستوى

العبارة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	03	%10
لا	27	%90
المجموع	30	%100

يتضح من الجدول رقم (2) أن 03 من أفراد البحث يمثلون مانسبته 10% من إجمال أفراد البحث يرون أنهم يستفيدون من برامج تعليمية لتحسين المستوى وهم النسبة الاقل في أفراد البحث في حين أن 27 منهم يمثلون مانسبته 90% يرون أنهم لا يستفيدون من برامج تعليمية لتحسين المستوى وهي النسبة الاكثر في افراد العينة.

الإستنتاج : ومنه نستنتج أن البرامج التعليمية لتحسين المستوى قليلة.

السؤال الثالث: هل لديك دوافع ايجابية للمشاركة في البرامج التعليمية؟

الغرض من السؤال : معرفة إذا كان دوافع ايجابية للمشاركة في البرامج التعليمية بالنسبة للعمال.

الجدول (3): يبين نسبة دوافع العاملين للمشاركة في البرامج التعليمية

العبارة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	22	%73
لا	08	%27
المجموع	30	%100

يتضح من الجدول (03) أن 22 من أفراد البحث يمثلون مانسبته 73% من إجمال أفراد البحث يرون انهم لديهم دوافع ايجابية للمشاركة في البرامج التعليمية وهم النسبة الأكثر في أفراد البحث في حين أن 08 منهم يمثلون مانسبته 27% يرون أنهم ليس لهم دوافع ايجابية للمشاركة في البرامج التعليمية.

الإستنتاج : ومنه نستنتج ان العاملين لهم دوافع ايجابية للمشاركة في البرامج التعليمية.

السؤال الرابع: حسب رأيك هل يوجد تناسب البرامج التعليمية التي تكونت فيها واحتياجات سوق العمل؟

الغرض من السؤال : معرفة ما إذا كان هناك تناسب البرامج التعليمية المتكون فيها مع احتياجات سوق العمل

الجدول (4): يبين تناسب البرامج التعليمية المتكون فيها مع احتياجات سوق العمل

العبارة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	16	%53

لا	14	%47
المجموع	30	%100

يتضح من الجدول (4) أن 16 من أفراد عينة البحث يمثلون مانسبته 53% من إجمال أفراد البحث يرون انه يوجد تناسب البرامج التعليمية المتكون فيها مع احتياجات سوق العمل وباقي افراد العينة والذين عددهم 14 من أفراد البحث يمثلون مانسبته 47 % يرون أنه لا يوجد تناسب البرامج التعليمية المتكون فيها مع احتياجات سوق العمل. الإستنتاج : ومنه نستنتج تناسب البرامج التعليمية المتكون فيها مع احتياجات سوق العمل ولكن ليس بالشكل المطلوب.

السؤال الخامس: هل انت مستوعب ان للتطوير الذاتي للمعارف مهم لك؟
الغرض من السؤال: معرفة إذا ما كان العامل مهتم بتطوير معارفه.

الجدول (5):يبين التطوير الذاتي للمعارف للعاملين

العبرة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	28	%93
لا	02	%07.
المجموع	30	%100

يتضح من الجدول رقم (5) أن 28 من أفراد البحث يمثلون مانسبته 93 % من إجمال أفراد البحث يرون أنهم مهتمون بالتطوير الذاتي للمعارف لقدرته على أداء الوظيفة وهم النسبة الأكثر في أفراد البحث في حين أن 02 منهم يمثلون مانسبه 07 % يرون أنهم لا يسعون للتطوير الذاتي للمعارف الخاصة بهم.

الاستنتاج: ومنه نستنتج أن الفئة المستهدفة مهتمة بالتطوير الذاتي للمعارف مما يؤهلهم للقيام بواجباتهم الوظيفية وتقليص الجهد والعناء في العمل.

المحور الثاني : التدريب المستمر للعنصر البشري دور في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل الادارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

السؤال السادس: هل تقومون باجراء دورات تكوينية وتدريبية ؟

الغرض من السؤال : معرفة إن كانوا يقومون باجراء دورات تكوينية.

الجدول (6) : يبين إن كان يقومون بإجراء بدورات تكوينية.

العبرة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	30	%100

لا	00	00%
المجموع	30	100%

يتضح من الجدول رقم (6) أن 30 من أفراد البحث يمثلون مانسبته 100 % من إجمال أفراد البحث يرون أنهم يقومون بإجراء دورات تكوينية وتدريبية.

الاستنتاج : نستنتج أن المؤسسة تقوم بإجراء دورات تكوينية وتدريبية لمستخدميها.

السؤال السابع: كيف تنظرون إلى عملية التدريب؟

الغرض من السؤال : معرفة إن كانوا ينظرون نظرة جيدة الى التدريب.

الجدول (7) : يبين نظرة العينة الى التدريب

العبارة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	23	77%
لا	07	23%
المجموع	30	100%

يتضح من الجدول رقم (6) أن 23 من أفراد البحث يمثلون مانسبته 77 % من إجمال أفراد البحث

يرون أن إجراء دورات تكوينية وتدريبية هو جيد لهم وهم النسبة الأكثر في أفراد البحث في حين أن 07

منهم يمثلون مانسبته 23 % يرون أنهم لا يستحسنون هذا التكوين والتدريب.

الاستنتاج : نستنتج أن الغالبية يستحسنون التدريب والتكوين المستمر اما النسبة القليلة فممكن

راجع الى عامل التقدم في السن.

السؤال الثامن: هل تناسب البرامج التدريبية واحتياجاتك؟

الغرض من السؤال : معرفة إن كانت البرامج التدريبية تناسب واحتياجات العاملين .

الجدول (8) يبين تناسب البرامج التدريبية واحتياجات العاملين

العبارة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	19	63%
لا	11	37%
المجموع	30	100%

يتضح من الجدول (7) أن 19 من أفراد البحث يمثلون مانسبته 63 % من إجمال أفراد العينة يرون

أن البرامج التكوينية تتوافق مع احتياجاتهم وهم النسبة الأكثر في أفراد البحث في حين أن 11 منهم

يمثلون مانسبته 37 % يرون أن البرامج التكوينية لا تتوافق مع احتياجاتهم.

الاستنتاج: نستنتج أن البرامج التدريبية تتوافق مع احتياجات العاملين من خلال دلالة النسبة اما المجيبين بعدم التوافق فممكن راجع لعامل السن اي العاملين الاكبر سنا فان هذه البرامج لا تتوافق مع سنهم.

السؤال التاسع: حسب رأيك هل اثرت الدورات التدريبية السابقة على تغيير سلوكك في العمل؟ الغرض من السؤال: معرفة إذ كان للدورات التدريبية السابقة على تغيير سلوك العاملين في العمل. الجدول (9): يبين اثر الدورات التدريبية السابقة على تغيير سلوك العاملين في العمل.

العبارة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	30	100%
لا	00	00%
المجموع	30	100%

يتضح من الجدول(8) أن 30 من أفراد البحث يمثلون ما نسبته 100% أي جميع أفراد البحث يرون أن الدورات التدريبية السابقة اثرت على تغيير سلوكهم في العمل.

الإستنتاج: ومنه نستنتج أن الدورات التدريبية المستمرة تؤثر على تغيير سلوك العاملين في العمل ويمكن ان يكون هذا التأثير بشكل متفاوت بين افراد العينة.

المحور الثالث: لنظام الأجور (زيادة الدخل) والحوافز المقدمة للعنصر البشري دور في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل الادارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

السؤال العاشر: هل يمكن للراتب الشهري ان يكون حافز لتحقيق فعالية داخل التنظيم؟ الغرض من السؤال: معرفة إن كان الراتب الشهري حافز لتحقيق فعالية داخل التنظيم.

الجدول (10): يبين الراتب الشهري واعطاء حافز لتحقيق فعالية داخل التنظيم.

العبارة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	19	63%
لا	11	37%
المجموع	30	100%

يتضح من الجدول (10) أن 19 من أفراد البحث يمثلون ما نسبته 63% من إجمال أفراد البحث يرون أن الراتب الشهري له حافز لتحقيق فعالية داخل التنظيم في حين أن 11 منهم يمثلون ما نسبته 37% يرون أن الراتب الشهري ليس له حافز لتحقيق فعالية داخل التنظيم.

الاستنتاج: ومنه نستنتج أن الراتب الشهري يمكنه أن يكون حافزا لتحقيق فعالية داخل التنظيم.

السؤال الحادي عشر: هل زيادة الأجر تعتبر دافع للعمال لإعطاء حافز لتحقيق فعالية داخل التنظيم ؟

الغرض من السؤال : معرفة إن كانت زيادة الأجر تعتبر دافع للعمال لإعطاء حافز لتحقيق فعالية داخل التنظيم.

الجدول (11) : يبين زيادة الأجر تعتبر دافع للعمال لإعطاء حافز لتحقيق فعالية داخل التنظيم.

العبارة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	29	%97
لا	01	%03
المجموع	30	%100

يتضح من الجدول رقم (11) أن 29 من أفراد البحث أي مانسبته 97 % يرون أن زيادة الأجر تعتبر دافع للعمال لإعطاء حافز لتحقيق فعالية داخل التنظيم في حين يرى 01 من أفراد البحث أي مانسبته 03 % وهي النسبة الأقل يرون أن زيادة الأجر لا تعتبر دافع للعمال لإعطاء حافز لتحقيق فعالية داخل التنظيم.

الاستنتاج : ومنه نستنتج أن زيادة الأجر تعتبر دافع للعمال لإعطاء حافز لتحقيق فعالية داخل التنظيم.

السؤال الثاني عشر: هل يمكن للحوافز المعنوية أن تكون وسيلة للوصول إلى تحسين الفعالية التنظيمية ؟

الغرض من السؤال: معرفة ان كان للحوافز المعنوية دور ايجابي للوصول إلى تحسين الفعالية التنظيمية.

الجدول (12) : يبين الحوافز المعنوية ودورها للوصول إلى تحسين الفعالية التنظيمية.

العبارة	التكرارات	النسبة المئوية
غالباً	21	%70
أحياناً	07	%23
نادراً	02	%07
المجموع	30	%100

يتضح من الجدول رقم (12) أن 21 من أفراد البحث أي ما نسبته 70% يرون أن للحوافز المعنوية دور ايجابي للوصول إلى تحسين الفعالية التنظيمية بالأجابة بغالباً في حين يرى 07 من أفراد البحث أي ما نسبته 23 % في بعض الأحيان يكون للحوافز المعنوية دور ايجابي للوصول إلى تحسين الفعالية

التنظيمية فيما يري 02 من أفراد البحث أي ما نسبته 07 % أنه من النادر ما يكون للحوافز المعنوية أن تكون وسيلة للوصول إلى تحسين الفعالية التنظيمية.

الاستنتاج : ومنه نستنتج ان للحوافز المعنوية دور مهم للوصول إلى تحسين الفعالية التنظيمية. مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات :

كان الهدف من وراء دراستنا معرفة دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأداء المتميز داخل الإدارة الرياضية مكان الدراسة (مديرية الشباب والرياضة بالمسيلة).

مناقشة الفرضية الأولى على ضوء نتائج الدراسة المرتبطة بها :

تمثلت الفرضية الأولى فيما يلي: المهارات والمعارف المكتسبة للعنصر البشري دور في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل الادارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، بالنسبة للأجوبة المتحصل عليها بالنسبة للمحور الأول حيث كانت المؤشرات كلها ايجابية بالنسبة للمؤشر الاول الجدول (1) المستوى الدراسي والمؤشر الثاني الجدول (2) يبين الفئة المستهدفة ببرامج تعليمية لتحسين المستوى والمؤشر الثالث الجدول (3) هل لديك دوافع ايجابية للمشاركة في البرامج التعليمية والمؤشر الرابع الجدول (4) حسب رأيك هل يوجد تناسب البرامج التعليمية التي تكونت فيها واحتياجات سوق العمل والمؤشر الخامس الجدول (5) هل انت مستوعب ان للتطوير الذاتي للمعارف مهم لك اغلبها ايجابية وهذا ما يعطي صحة الفرضية الاولى.

مناقشة الفرضية الثانية على ضوء نتائج الدراسة المرتبطة بها :

تمثلت الفرضية الثانية فيما يلي: التدريب المستمر للعنصر البشري دور في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل الادارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، على ضوء النتائج المجدولة والمتحصل عليها من الأسئلة الموزعة على المبحوثين والمتعلقة بالمحور الثاني يتضح لنا من الجداول (6)،(7)،(8)،(9) على التوالي أن هل تقومون باجراء دورات تكوينية وتدريبية، كيف تنظرون إلى عملية التدريب ، هل تتناسب البرامج التدريبية واحتياجاتك ، حسب رأيك هل اثرت الدورات التدريبية السابقة على تغير سلوكك في العمل وهذا ما يعطي صحة الفرضية الثانية.

مناقشة الفرضية الثالثة على ضوء نتائج الدراسة المرتبطة بها :

تمثلت الفرضية الثالثة فيما يلي : لنظام الأجور(زيادة الدخل) والحوافز المقدمة للعنصر البشري دور في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل الادارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة على ضوء النتائج المجدولة والمتحصل عليها من الأسئلة الموزعة على المبحوثين والمتعلقة بالمحور الثالث يتجلى هل يمكن للراتب الشهري ان يكون حافز لتحقيق فعالية داخل التنظيم ،هل زيادة

الأجر تعتبر دافع للعمال لإعطاء حافز لتحقيق فعالية داخل التنظيم ،هل يمكن للحوافز المعنوية أن تكون وسيلة للوصول إلى تحسين الفعالية التنظيمية
وهذا حسب الجداول رقم (10)،(11)،(12) على التوالي وهذا مايبين ان للحافز المادي دور كبير في زيادة الفعالية التنظيمية داخل المؤسسات وهذا ما يحقق الفرضية الثالثة.
ومنه فالفرضية العامة محققة للاستثمار الجيد في الموارد البشرية مساهمة في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل الادارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة
الاستنتاجات والاقتراحات:

نستنتج من هذه الدراسة أن للاستثمار الجيد في الموارد البشرية مساهمة في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل الادارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة
والتي تعتبر من أهم وظائف الادارة لتركيزها على العنصر البشري الذي يعتبر أتمن مورد ورأس مال لدى الادارة الرياضية والأكثر تأثيرا على الإطلاق , إذ لا يمكن تجاهل الدور الذي يؤديه العنصر البشري المؤهل في القيام بواجباته المنوطة به مما يساهم في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل المؤسسات الادارية الرياضية ، حيث أن الاستثمار في المورد البشري عامل جد مهم للتوصل للتحقيق الفعالية التنظيمية داخل الإدارة الرياضية فالموارد البشرية يمكن أن تساهم بقوة في تحقيق أهداف وأرباح الادارة الرياضية ويرجع الاهتمام المتزايد بالموارد البشرية والاستثمار الجيد فيها اليوم إلى أن المؤسسات ذات مستويات الأداء المرتفع، وذات القرارات الناجحة ما هي إلا مؤسسات تملك قوة عمل ملتزمة ومدربة تدريبيا عاليا، وتقوم بأداء مهامها على أكمل وجه وبكفاءة وامتياز , كذلك لما لها من تأثير كبير على موظفيها وكيفية تحفيزهم واثارت دافعيتهم للوصول الى أفضل النتائج ، إلى أنه يوجد العديد من العوائق والصعوبات تصادف الاستثمار في الموارد البشرية والتي لا بد من دراستها دراسة علمية معمقة للوصول الى الاسباب الحقيقية ومنه وضع الخطط والحلول المناسبة لذلك.
ومنه توصلنا إلى النتائج التالية:

- لا بد من تخصيص برامج التعليم في المؤسسات الرياضية لخلق دوافع ايجابية للمشاركة في البرامج التعليمية للعاملين.
- تناسب البرامج التعليمية للتكوين واحتياجات سوق العمل.
- اهتمام العاملين بالتطوير الذاتي للمعارف المهمة لهم.
- اجراء دورات تكوينية وتدريبية للعاملين في الادارات الرياضية.
- مراعات فعالية عمليات التدريب و تناسب البرامج التدريبية واحتياجات العمال والموظفين.
- على العاملين في الادارات الرياضية ان تكون لهم عقائد توجه سلوكياتهم.

- تحسين رواتب العاملين لتحقيق فعالية داخل التنظيم
- اعطاء اهمية للحوافز المعنوية التي هي وسيلة للوصول إلى تحسين الفعالية التنظيمية

الاقترحات:

على ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة ، فإن الباحث يقترح مجموعة من الاقتراحات التي يمكن أن تساهم في الاستثمار الجيد في الموارد البشرية مساهمة في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل الإدارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة وهذه الاقتراحات يمكن ادراجها فيما يلي:

- الاهتمام بالاستثمار في البشر قبل الحجر كون العنصر البشري هو مركز الرقي والازدهار ويقود التقدم وتعمل جاهدة على تنشيط حوافز التغيير وتنمية عوامله وتحريك متطلباته.
- تكوين إطارات متخصصة على يد خبراء ذات كفاءة وخبرة في هذا المجال .
- فتح تخصصات في إدارة الموارد البشرية في المعاهد الرياضية.
- الاهتمام بالعنصر البشري وادارته على أكمل وجه وبالتالي الحصول فعالية تنظيمية مميزة.
- ضرورة القيام بدورات تدريبية للموارد البشرية لتحسين أداءها.
- ضرورة زيادة وعي الإدارة الرياضية بالدور الهام الذي يلعبه الاستثمار في المورد البشري من خلال عقد ندوات وملتقيات علمية وورشات عمل لتوضيح بهذا الدور.
- العمل على تعميق مبدأ التعاون بين الموارد البشرية ككل داخل الإدارة الرياضية من اجل تحسين الأداء والوصول به إلى التميز.

قائمة المصادر والمراجع المستخدمة في الدراسة:

- 1- قطب مصطفى سانو : الاستثمار أحكامه وضوابطه في الفقه الإسلامي (الطبعة الأولى، 2000
- 2- صالح بن نوار ، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية ، قسنطينة . مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث و الترجمة ، 2006
- 3- محمد قاسم القيوتي ، نظرية المنظمة و التنظيم ، عمان ، دار وائل للنشر و التوزيع ، 2000
- 4- مدحت محمد محمود أبو النصر ، إدارة وتنمية الموارد البشرية : الاتجاهات المعاصرة : ط. 1. الناشر: القاهرة : مجموعة النيل العربية، 2007 .
- 5- الإصلاح الاقتصادي في مصر ، باستخدام نموذج قياسي ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، مصر ، 1997
- 6- حسن شلتوت وحسن معوض :التنظيم والإدارة في التربية الرياضية ، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر 1997 .
- 7- عبيدات وآخرون، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه 2001 .

- 8- رشيد زرواتي ، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية 2002 .
- 9- عبدو علي، صيف السامرائي ،
- 10- أشرف العربي، "التنمية البشرية في مصر: الوضع الحالي، أسبابه، إنعكاساته , وإمكانية تطويره" رسالة ماجستير, جامعة القاهرة .
- 11- سهام بن ساهل : إستراتيجية الاستثمار بولاية بسكرة) مذكرة لنيل شهادة ليسانس في العلوم الاقتصادية والمركز الجامعي محمد خيضر بسكرة 1996,

Summary of the study : The study was entitled "Human Investment and its role in achieving organizational effectiveness within the sports administration"

General and partial questions:

We ask the general question: Is a good investment in human resources a role in achieving organizational effectiveness within the sports administration in the Directorate of Youth and Sports of the State of msila?

Below are the following partial questions:

-Are the skills and knowledge acquired for the human element a role in achieving organizational effectiveness within the sports administration in the Directorate of Youth and Sports of the State of msila?

-Is the continuous training of the human element a role in achieving organizational effectiveness within the sports administration at the Directorate of Youth and Sports of the province of msila?

-Does the wage system (increase of income) and the incentives provided to the human element have a role in achieving organizational effectiveness within the sports administration at the directorate of youth and sports of the state of msila?

Hypotheses:

A good investment in human resources plays a role in achieving organizational effectiveness within the sports administration at the Directorate of Youth and Sports of the State of msila.

Partial Hypotheses:

-Skills and knowledge acquired for the human element role in achieving organizational effectiveness within the sports administration in the Directorate of Youth and Sports of the State of msila.

-Continuing training of the human component in the achievement of organizational effectiveness within the sports administration in the Directorate of Youth and Sports of the State of msila.

-The wage system (increase of income) and the incentives provided to the human element have a role in achieving organizational effectiveness within the sports administration in the Directorate of Youth and Sports of the State of msila.

Objectives of the study:

-To know whether the skills and knowledge acquired for the human element have a role in achieving organizational effectiveness within the sports administration in the Directorate of Youth and Sports of the State of msila.

-To determine whether the continuous training of the human element has a role in achieving organizational effectiveness within the sports administration in the Directorate of Youth and Sports of the State of msila.

-To know whether the wage system (increased income) and the incentives provided to the human element have a role in achieving organizational effectiveness within the sports administration in the Directorate of Youth and Sports of the State of msila.

Our study relied on the descriptive approach that expresses the social phenomenon, and as Ubaidat knows that it deals with the analysis of the phenomenon in question. The importance of the method is expressed and expressed quantitatively and quantitatively. Analytically, the study of the relationship between the variables is considered in all the managers and employees of the Directorate Youth and sports in the state of Maseela divided into four interests are the interest of physical education and sports, the interests of youth activities, the Investment and Equipment Department, the Department of Training and the Department of means.

In this study, we relied on the comprehensive survey method after deleting the survey sample which was 5 employees. This is due to the fact that the administrative number of the Directorate of Youth and Sports in the State of msila is low and estimated at 35 employees. During the distribution of the form to all those within the Directorate and thus obtain the results represent the community as a whole has been adopted through the theoretical research and previous studies, we designed a questionnaire consisting of 18 questions distributed on three axes, after it was presented to the arbitrators and then modified the terms of this form on the contrary Language of some items have been adjusted.

The study concluded that education programs must be allocated in the sports departments to create positive motives for participation in the educational programs of the employees, with the suitability of the educational programs for training and the needs of the labor market, in addition to conducting training and training courses for the employees in these institutions, taking into consideration the effectiveness of the training programs and programs. Workers and employees, while improving the salaries of workers to achieve effectiveness within the organization, and to give importance to the moral incentives which are a means to achieve improvement of this organizational effectiveness on the one hand, and on the other hand the employees of the sports departments to have doctrines Face Slokathm to positive organizational effectiveness and development of self-interest in the task of knowledge to them.

In the light of the findings of the study, the researcher proposes a number of suggestions that can contribute to the good investment in human resources contribution to the achievement of organizational effectiveness within the sports administration in the Directorate of Youth and Sports of the State of msila. These suggestions can be listed as follows:

-Attention to investing in people before the stone as the human element is the center of prosperity and progress and leads to progress and strive to stimulate the incentives for change and the development of factors and the movement of requirements.

- The formation of specialized frameworks by experts with competence and experience in this field.
- Opening specializations in the management of human resources in sports institutes.
- Pay attention to the human element and its management to the fullest and thus obtain distinctive organizational effectiveness.
- The need for training courses for human resources to improve their performance.
- The need to increase the awareness of sports management of the important role played by investment in the human resource through the holding of seminars and scientific forums and workshops to clarify this role.
- To deepen the principle of cooperation between human resources as a whole within the sports management in order to improve performance and access to excellence.