



أثر استخدام تكنولوجيا نظم المعلومات على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المنشآت الرياضية

## The Effect of Using Information Systems Technology on the Job Performance of Human Resources in Sports Facilities

عمر دمانة

a.demana@lagh-univ.dz جامعة عمار ثليجي، الأغواط،

### ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح مدى اهتمام إدارات المنشآت الرياضية على غرار باقي المنشآت في المجالات الأخرى بتكنولوجيا نظم المعلومات، لما ساهمت به من تسهيل لكل أعمالها على وجه العموم، والإدارية منها على وجه الخصوص، خاصة وأن المستوى الذي وصلت إليه هذه المنشآت من حيث تطورها وفعاليتها داخل المجتمع بات معروفاً على كل الأصعدة العلمية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها.

ولقد خلصت هذه الدراسة إلى أن الثورة المعلوماتية التي ارتبطت بكل مجالات الحياة الإنسانية بشكل وثيق جعل إدارة المنشآت الرياضية تحتاج بطبيعتها ومن خلال مواردها البشرية في آدائها الوظيفي إلى استثمار واستغلال التكنولوجيات الحديثة لتسهيل عملها لأجل الاستقرار أولاً والتطوير لاحقاً على اعتبار أنها أحد أهم المؤسسات الفاعلة في المجتمع. الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا نظم المعلومات، الموارد البشرية، الأداء الوظيفي، المنشآت الرياضية.

### Abstract:

This study aimed to clarify the extent of the interest of sports facilities through their administrations, similar to other facilities in most other fields, in information technology, as the latter contributed to facilitating all its work in general and administrative ones in particular. The level reached by sports facilities in terms of their development or impact and effectiveness within society has become known on all scientific, social, economic and other levels.

This study concluded that the information revolution, which has been associated with all areas of human life significantly, has made the management of sports facilities need by nature and through its human resources in its job performance to invest in modern technology to facilitate its work for stability first and later development as one of the most important active institutions in society.

**Key Words:** information technology, human resources, job performance, sports facilities.

ISSN: 2392-5442, EISSN: 2602-540X		مجلة المنظومة الرياضية
المجلد: 10 العدد: 01 السنة: 2023		مجلة علمية دولية تصدر بجامعة الجلفة الجزائر
الصفحات: .....-.....		تاريخ الإرسال 2023/01/07 تاريخ القبول: 2023-02-24

أثر استخدام تكنولوجيا نظم المعلومات على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المنشآت الرياضية

## The Effect of Using Information Systems Technology on the Job Performance of Human Resources in Sports Facilities

عمر دمانة

a.demana@lagh-univ.dz جامعة عمار ثليجي، الأغواط،

### ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح مدى اهتمام إدارات المنشآت الرياضية على غرار باقي المنشآت في المجالات الأخرى بتكنولوجيا نظم المعلومات، لما ساهمت به من تسهيل لكل أعمالها على وجه العموم، والإدارية منها على وجه الخصوص، خاصة وأن المستوى الذي وصلت إليه هذه المنشآت من حيث تطورها وفعاليتها داخل المجتمع بات معروفاً على كل الأصعدة العلمية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها.

ولقد خلصت هذه الدراسة إلى أن الثورة المعلوماتية التي ارتبطت بكل مجالات الحياة الإنسانية بشكل وثيق جعل إدارة المنشآت الرياضية تحتاج بطبيعتها ومن خلال مواردها البشرية في أدائها الوظيفي إلى استثمار واستغلال التكنولوجيات الحديثة لتسهيل عملها لأجل الاستقرار أولاً والتطوير لاحقاً على اعتبار أنها أحد أهم المؤسسات الفاعلة في المجتمع. الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا نظم المعلومات، الموارد البشرية، الأداء الوظيفي، المنشآت الرياضية.

### Abstract:

This study aimed to clarify the extent of the interest of sports facilities through their administrations, similar to other facilities in most other fields, in information technology, as the latter contributed to facilitating all its work in general and administrative ones in particular. The level reached by sports facilities in terms of their development or impact and effectiveness within society has become known on all scientific, social, economic and other levels.

This study concluded that the information revolution, which has been associated with all areas of human life significantly, has made the management of sports facilities need by nature and through its human resources in its job performance to invest in modern technology to facilitate its work for stability first and later development as one of the most important active institutions in society.

**Key Words:** information technology, human resources, job performance, sports facilities.

لقد أصبح من المؤكد على كل الأصعدة ضرورة مساندة التطور التكنولوجي الذي شهدته البشرية مؤخراً، بل الأكثر من ذلك فإن كون التكنولوجيا على عمومها صارت ضرورة ملحة وجب استغلالها وتوظيفها في كل المجالات، ولأن المجال الرياضي هو الآخر قد وصل إلى حدٍ كبيرٍ من التطور والازدهار وظهرت أهميته الكبيرة في المجتمعات فقد كان لزاماً أن يستفيد الثاني من الأول، وهذا ما تم بالفعل في سيرة كل ما له علاقة بالرياضة من منافسات وتظاهرات رياضية وغيرها، انتقالاً كذلك إلى قواعد ممارسة العديد من الرياضات التي بنيت أو اعتمدت على التكنولوجيا، وصولاً إلى العمل الإداري أو ما يعرف بالإدارة الرياضية أو إدارة المنشآت الرياضية، والتي تعتمد هي الأخرى كغيرها من سائر الأنواع الأخرى للإدارة وبشكلٍ استراتيجي واضح وجلي على الموارد البشرية كونها أهم مورد يمكن أن يقوم عليه أي نشاطٍ يسعى إلى تحقيق أرباح أو تقديم خدمات أو تحقيق أهداف، ويعمد الكثير من الدارسين والمختصين في مجال إدارة الموارد البشرية إلى البحث عن كل ما من شأنه أن يجسد الاهتمام بهذا المورد الاستراتيجي، خاصة وأن كل ما يحقق الاهتمام به سينعكس على الأرجح بالإيجاب على الإدارة التي يعمل بها، وعلى اعتبار أن المنشآت الرياضية هي أحد أهم المؤسسات الفاعلة في المجتمع فهي في حاجة ماسة إلى الاهتمام بالموارد البشرية والعمل على تسهيل مهامها، وهذا لا يمكن أن يتأتى -خاصةً في وقتنا الحاضر- إلا بتوفير كل ما له علاقة بتكنولوجيا نظم المعلومات من أجهزة ومعدات وخبرات وبرامج معلوماتية... الخ، وهذا ما يذهب بنا إلى طرح التساؤل الآتي:

إلى أي مدى أصبح استغلال تكنولوجيا المعلومات في إدارة المنشآت الرياضية ضرورة ملحة؟ وما مدى تأثيرها على أداء الأفراد العاملين بها؟

ولكون هذه الدراسة تركز على الإطار التحليلي فقد تمت مقابلة ذلك التساؤل الرئيسي بفرضية عامة مفادها أن ما وصلت إليه المنشآت الرياضية من مكانة اجتماعية واقتصادية وتطور في مجالها خاصةً من خلال مواردها البشرية جعلها تحتاج أكثر من ذي قبل إلى تكنولوجيا نظم المعلومات، وكذلك لكون وجود عوامل كثيرة حتمت اعتماد هذه الأخيرة كأسلوب فعال وناجع من بين أساليب الإدارة الإلكترونية، الأمر الذي يسهل أداء الأفراد العاملين بتلك المنشآت الحيوية والهامة. أما ما تعلق بأهداف الدراسة فرجوعاً إلى ما سبق يمكن القول أنها قد هدفت إلى تحقيق الكثير من الجوانب الهامة، من أهمها ما يلي:

- توضيح المكانة الكبيرة التي أصبحت تتمتع بها المنشآت الرياضية في المجتمع وتبيان حاجتها الماسة إلى إدارة فعالة.
- العمل على تبيان ضرورة الاهتمام بالموارد البشرية داخل المنشآت الرياضية كونها المورد الاستراتيجي والأساسي والفعال من بين جميع الموارد الأخرى.
- السعي إلى توضيح حاجة الإدارة الرياضية إلى تكنولوجيا نظم المعلومات كضرورة فرضت نفسها أو فرضها تطور الحياة الإنسانية من حيث ارتباطها بالثورة والثروة المعلوماتية.
- محاولة الربط بين الإدارة الرياضية والإدارة الإلكترونية كون الثانية ستسهل إلى حدٍ بعيدٍ عمل الأولى.

وفيما تعلق بمنهجية البحث فإن طبيعة الدراسة التي تركز على البعد التحليلي النظري فقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة، حيث يعرف عن هذا الأخير بأن المنهج الذي يساهم في الوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر موضوع الدراسة أو الظاهرة للوصول إلى فهم أفضل وأدق، كما يهدف هذا المنهج إلى توفير البيانات والحقائق عن المشكلة موضوع البحث لتفسيرها والوقوف على دلالاتها (الرفاعي، 1996، صفحة 122)، وبالتالي فإن المنهج الوصفي التحليلي لا يصف موضوع الدراسة فقط بل يمتد إلى تحليل وتفسير ومقارنة وتقييم الموضوع المراد دراسته من أجل العمل على الإلمام به قدر المستطاع.

## 2. مفهوم إدارة الموارد البشرية في المنشآت الرياضية

تحتاج فكرة توضيح مدلول إدارة المنشآت الرياضية لتسهيل معرفة حاجتها لتكنولوجيا نظم المعلومات الذهاب إلى الخوض في تركيبية هذا المصطلح وبالتالي تحديد وتوضيح المفاهيم، إذ لا بد من معرفة المقصود بإدارة المنشآت الرياضية وما تتضمنه من تراكيب لكي يسهل لاحقاً وبعد معرفة المقصود بتكنولوجيا نظم المعلومات بنفس المنطق توضيح الارتباط المفترض بينهما، وفي الوقت نفسه فإن الوصول إلى فهم أكثر وضوحاً لإدارة المنشآت الرياضية يتطلب هو الآخر قبل ذلك تفهيم المصطلح من حيث تراكيبه، وذلك ما سنحاول القيام به، وبناءً عليه فإننا نجد أنفسنا أمام عنصرين أساسيين تقوم عليهما من ناحية المصطلح إدارة المنشآت الرياضية ألا وهما المنشآت الرياضية والإدارة الرياضية، لكن من ناحية فكرة الدراسة وموضوعها فإنه يتحتم علينا إضافة إلى ذلك التطرق لمفاهيم ضرورية تتمثل أولاً في الموارد البشرية كونها أهم مورد استراتيجي تقوم عليه إدارة المنشآت الرياضية وثانياً في إدارة الموارد البشرية كونها جزء لا يتجزأ من تلك الأخيرة، إضافة إلى كون تكنولوجيا نظم المعلومات التي سنتناولها لاحقاً ترتبط ارتباطاً وثيقاً مع هذه الإدارة الاستراتيجية، وعليه فإننا سنعمد إلى تحديد المفاهيم المتمثلة في المنشآت الرياضية، الإدارة الرياضية، إدارة المنشآت الرياضية، الموارد البشرية، إدارة الموارد البشرية، على أن ننتقل بعدها للمفاهيم المرتبطة بتكنولوجيا نظم المعلومات، وذلك على النحو الآتي:

### 1.2 تعريف المنشآت الرياضية:

يعرفها دافات روبينز بأنها ذلك التكوين الاجتماعي المرتبط بالمجال الرياضي كهيئة وصناعة تتحدد أهدافها من طبيعة الأنشطة التي تمارسها تلك المؤسسة والعلاقات المتفاعلة بين تلك الأنشطة والمؤسسات الرياضية المجتمعية الأخرى (الوشاح، 2012، صفحة 145)، حيث يرى هذا الأخير في نفس السياق أن تعريفه هذا يعطي أبعاداً تدخل ضمن نطاق تحديد مدلول المنشآت الرياضية تتمثل أساساً في:

- التكوين الاجتماعي المتمثل هو الآخر أساساً في المؤسسات الحكومية الرياضية الممارسة والأهداف المرجوة من وجودها وإنشائها، والمقصود هنا أن المنشأة الرياضية مهما اختلف تصنيفها فهي تتكون من مجموعة أو مجموعات وأفراد يتفاعلون فيما بينهم لإتمام وظائف تلك المنشأة، فضلاً عن الأهداف الاجتماعية التي تؤديها تلك المؤسسة الخدمانية لخدمة المجتمع الذي توجد فيه، وتأثيرها على الفرد والأسرة والمجموعات على ضوء مجالها الحيوي، فثقافة الممارسة الرياضية أو الرياضة عموماً وصلت إلى مستوى يفوق في انتشاره واهتمامه العديد من المجالات الأخرى.

- المؤسسات أو المنشآت الكبرى أو المركبات الجوية والملاعب المحلية التي انتشرت في ظرفٍ وجيزٍ وبكثافة داخل المجتمعات السكنية، ذلك أن المنشآت الرياضية تختلف حسب حجمها وموقعها ومجالها بين التنافسي والترفيهي والتربوي والصحي... الخ.

- النظام البنائي للمنشأة الرياضية في حد ذاتها، ويعني هنا كل المكونات التي تتضمنها على اختلافها هي الأخرى كالقاعات والملاعب والمساح.

ومن بين بعض التعريفات أيضاً من يرى أن المنشأة الرياضية هي مؤسسات تنشؤها المجتمعات لخدمة القطاع الرياضي من كافة الجوانب، بحيث يكون لها هيكل تنظيمي يتفق مع حجم هذه المؤسسة وأهدافها بما يعود بالنفع العام لخدمة ذلك المجتمع تماشياً مع أهدافه الحياتية اليومية التي يعتبر المجال الرياضي أحد أهمها لدى فئاتٍ كثيرةٍ من تلك المجتمعات.

وبناءً على تلك التعريفات السابقة يمكن استخلاص تعريفٍ إجرائيٍّ مفاده أن المنشآت الرياضية هي كل الأماكن والمساحات والملاعب المخصصة لممارسة وجه أو أوجه من النشاطات الرياضية، والتي تحتاج بدورها إلى إدارةٍ فعالةٍ لتسييرها كما سيتضح لاحقاً.

### 2.2 تعريف الإدارة الرياضية:

يعرف البعض الإدارة الرياضية على أنها عملية تخطيط وقيادة ورقابة مجهودات أفراد المؤسسة الرياضية واستخدام جميع الموارد لتحقيق الأهداف المحددة (عدلة، 1997، صفحة 08)، وهناك من عرفها بأنها فن تنسيق عناصر العمل والمنتج الرياضي في الهيئات الرياضية وإخراجه بصورة منظمة من أجل تحقيق هذه الهيئات، أو أنها توجيه لكافة الجهود داخل الهيئة الرياضية لتحقيق أهدافها (مفتي، 1999، صفحة 17).

أما ما يمكن استخلاصه من هذين التعريفين كتعريفٍ إجرائيٍّ فهو إمكانية القول أن الإدارة الرياضية هي عبارة عن نسق اجتماعي يضم مجموعة من الإمكانيات البشرية والمادية التي تعمل وفق وظائفٍ إداريةٍ محددةٍ سلفاً من تخطيطٍ وتنظيمٍ وتوجيهٍ ورقابةٍ، من أجل تحقيق أهداف رياضية تتمثل في الغالب في تنظيم أنشطة الممارسة الرياضية أو المنافسات والتظاهرات الرياضية، والعمل من خلال ذلك كله على نشر ثقافة الاهتمام بالممارسة الرياضية في المجتمع لما لها من تأثيراتٍ إيجابيةٍ مختلفةٍ ومتنوعةٍ.

وعلى ضوء كل ما سبق من تحديد للمدلولات المرتبطة بإدارة المنشآت الرياضية يمكن القول عنها أنها عبارة عن نشاط إنساني يقوم به مجموعة من الأفراد الإداريين المتخصصين في المجال الرياضي ضمن مؤسسات ومنشآت تعمل وفق ذلك المجال الاجتماعي الاستراتيجي من خلال العديد من الوظائف الإدارية ومستعنيين في ذلك بالموارد والتجهيزات الإدارية والتكنولوجية والرياضية من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف التي غالباً ما تكون اجتماعية، إلا أن طبيعة المجال الرياضي خاصةً في جزئه المرتبط بالمنافسات أو بإدارة الأعمال يعطيها إضافةً إلى الصبغة الاجتماعية للأهداف الصبغة الاقتصادية.

### 3.2 تعريف الموارد البشرية:

تعرف بأنها تلك الجموع من الأفراد العاملين في المؤسسة من مختلف النوعيات والجنسيات مهما تنوعت واختلقت مستويات مهاراتهم وأنواع العمال التي يقومون بها، فهي تشمل كل الهيئات الإدارية والعاملين في مجال الانتاج والعاملين في مجالات الخدمات والمهن المساعدة في أي مؤسسة (بوساق، 2021، صفحة 155).

أو هي تعني الأشخاص العاملين في المنظمات والمؤسسات وتهتم إدارة الموارد البشرية بإدارة هؤلاء الأشخاص من خلال أساليب واستراتيجيات معينة تعمل على رفع أداء الموظفين وحل مشاكل العمل وتحقيق المنظمة لأهدافها المنشودة، وتقع مسؤولية هذه الإدارة على عاتق استشاريين في الموارد البشرية إلى جانب المديرين التنفيذيين العاملين بالمنظمة أو المؤسسة (محمد، 2021، صفحة 465).

يمكن القول على ضوء هذين التعريفين أن الموارد البشرية هي كل من يعمل تحت لواء المنشأة ويسعى لتحقيق أهدافها من مسؤولين وموظفين وعمال، كل حسب موقعه داخلها، بحيث يخضع كل هؤلاء حسب مستوياتهم بمهامهم المنوطة بهم في المؤسسة العاملين بها، وهذا ما يجلبهم كمورد لتلك المؤسسة أو المنشأة المورد الاستراتيجي الذي تقوم عليه وتستعين به لتحقيق استقرارها والوصول إلى أهدافها.

#### 4.2 مفهوم إدارة الموارد البشرية:

هي عبارة عن عملية تنطوي على التحليل والإدارة من خلال اختيار وتعيين وقيادة ورقابة الموارد البشرية الخاصة بمنظمة الأعمال، وذلك بهدف ضمان تحقيق الأهداف المنشودة وبدرجة معينة من الرضا، وبالتالي فإن هذه العملية تهتم بتخطيط الموارد البشرية واختيار المناسب منها، وتعيينه وترقيته وتقييم أدائه في ضوء الأهداف المحددة. أو هي ذلك الجانب من الإدارة الذي يعنى بالأفراد والجماعات والعلاقات العامة داخل التنظيم الخاص بالنادي الرياضي أو المنشأة الرياضية، بالإضافة إلى الاستراتيجيات المتبعة في ذلك والتي تساعد الأفراد في تجسيد كفاءة الأداء التنظيمي، وتشمل الوظائف الهامة المتمثلة في التنظيم، تخطيط القوى العاملة، التدريب والتنمية الإدارية (محمد، 2021، صفحة 463).

يتضح من خلال ما سبق وكتعريف إجرائي أن إدارة الموارد البشرية هي تلك الآلية أو الإدارة الفرعية الموجودة داخل المنشأة التي تهتم بعمليات جلب وتوظيف الموارد البشرية المناسبة بكفاءة، كما تركز اهتمامها على كل الأفراد العاملين داخلها من أجل الحفاظ عليهم وبالتالي الحفاظ على المنشأة، والعمل على تطوير إمكانياتهم من أجل تطوير المنشأة.

#### 3. الإطار المعرفي لتكنولوجيا نظم المعلومات:

بنفس الطريقة التي تم بها تناول تحديد المفاهيم المرتبطة بإدارة المنشآت الرياضية وعلى ذلك النحو فإن دراسة هذا العنوان تتطلب ضرورة ملحّة التفريق بين نظم المعلومات في حد ذاتها وعمليات معالجة تلك النظم عن طريق جهاز الإعلام الآلي أو غيره من الوسائل والتجهيزات التكنولوجية الحديثة، وذلك لكي تتضح الصورة أكثر في فهم دلالة ارتباط تكنولوجيا نظم المعلومات بالإدارة الرياضية على العموم وإدارة الموارد البشرية وأدائها على وجه الخصوص.

#### 1.3 التعريف العام لتكنولوجيا المعلومات:

من الضروري التوضيح بأن التكنولوجيا الحديثة كان لها ارتباط واضح بمختلف جوانب ومناحي الحياة الإنسانية، بل صارت مع مرور الوقت ضرورة حتمية لكل تلك المجالات وارتبط وجود أو استقرار أو تطور تلك المجالات بهذه التكنولوجيا بشكلٍ وثيق، والأكد أن هذا يكاد يكون من أهم الأسباب للتطرق لهذه الدراسة في المجال الرياضي أو بشكلٍ أدق في إدارة

المنشآت الرياضية، وبناءً عليه فقد أعطيت لهذه الآلية الجديدة في المجال الإداري العديد من التعريفات منها ذلك الذي يرى أنها تتمثل في التركيبة المناسبة من مخرجات أو منتجات التكنولوجيا لتحقيق أهداف إنتاجية محددة أو المعرفة المتجسدة في الواقع المادي لتحقيق غايات معينة، بحيث يتم تحويل تلك المدخلات من معلومات وأفكار وغيرها عن طريق العمليات التكنولوجية للحصول على المخرجات من منتجات أو خدمات (شريط، 2021، صفحة 380).

كما يضع آخرون تكنولوجيا المعلومات ضمن قالب ما يسمى بالرقمنة كونها يكادان يكونان مصطلحين مختلفين في اللفظ متفقين إلى حدٍ كبيرٍ في الدلالة، وما يؤكد ذلك هو اعتبارهم للرقمنة بأنها عملية تحويل كافة الأعمال والخدمات الإدارية التقليدية والكلاسيكية إلى أعمال وخدمات إلكترونية تنفذ بسرعةٍ عاليةٍ ودقةٍ كبيرةٍ من خلال استخدام الوسائل والتجهيزات الإلكترونية الحديثة في تقديم الخدمات الإدارية من أجل تسهيل المعاملات المتعلقة بها إضافةً إلى توفير الوقت والجهد والتكاليف (فرصاوي، 2022، صفحة 1026).

يمكن القول كتعريفٍ إجرائيٍ وعلى التعريفات السابقة أن تكنولوجيا المعلومات تتمثل في جمع المعلومات والمعطيات كمدخلات ومعالجتها وترتيبها من خلال عمليات إلكترونية مختلفة كقواعد البيانات وأنظمة المعالجة الآلية للمعطيات للخروج في الأخير بجملة من المخرجات التي تسهل ذلك العمل المعين.

### 2.3 تعريف نظم المعلومات من خلال ارتباطها بإدارة الموارد البشرية:

قبل التطرق أيضاً لتعريف نظم المعلومات على ضوء ارتباطها بإدارة الموارد البشرية تجدر الإشارة إلى أنه من الضروري تعريفها بوجهٍ عامٍ أولاً، حيث عرفها كل من نائل عدس وعبد الناصر نور بناءً على ذلك بأنها تتمثل في الإطار الذي يتم من خلاله تنسيق الموارد البشرية بالدرجة الأولى والمادية بالدرجة الثانية لتحويل المدخلات (البيانات) إلى مخرجات (المعلومات) لتحقيق أهداف المنشأة، وهو يمثل أحد النظم الفرعية داخل المنشأة، ويختص بتجميع البيانات المالية المختلفة، والتي تتعلق بالأعمال المختلفة للتنظيم، ومعالجة هذه البيانات لإنتاج معلومات يمكن استخدامها لاتخاذ القرارات المناسبة، أو هي عبارة عن نظام آلي مصمم لجمع وتخزين وتحليل البيانات المتعلقة بالعمليات الإدارية وتميئتها بالشكل الذي يساعد على القيام بالعمليات الإدارية واتخاذ القرارات (برقاوي، 2013، صفحة 495).

أما تعريف نظم المعلومات من حيث ارتباطها بإدارة الموارد البشرية فنجد أن البعض قد عرفها بأنها عبارة عن نظام مصمم للقيام بوظيفة إدارة الموارد البشرية، والسعي أساساً إلى توفير المعلومات للمدراء لاتخاذ القرارات بفعالية وكفاءة، والأساس في توفير هذه المعلومات هو بناء قاعدة بيانات تضم البيانات التي تتعلق بالأفراد والوظائف والبرامج، أو أنها تعني جميع سبل التعاملات الجارية بمهام ومسؤوليات إدارة الموارد البشرية واعتماد مختلف الوسائل التكنولوجية الحديثة في التعامل معها بدلاً من الأساليب التقليدية والشخصية في عملياتها القبلية والبعدية كالتحليل والاستقطاب والاختيار والأجور ونظم الحوافز وغيرها، أي أن يتم صب وتفرغ كل البيانات المطلوبة في ارتباطها بالموارد البشرية سواءً المتاحة أو المراد استقدامها للمنشأة، ثم القيام بكل ما تحتاجه هذه الأخيرة من معالجات لبيانات هؤلاء الأفراد عن طريق تلك التجهيزات التكنولوجية لكي يسهل ذلك التعامل معهم وعملهم في نفس الوقت (كاسب، 2009، صفحة 254).

وكتعريفٍ إجرائيٍ لنظم المعلومات من حيث ارتباطها بإدارة الموارد البشرية وبأداء الوظيفي للموارد البشرية في حد ذاتها يمكن القول أنها هي تلك الأطر المتضمنة لجملة من البيانات والمعلومات الخاضعة للمعالجة الآلية أو المعالجة وفق أساليب وطرق تكنولوجية خاصة، والتي نجد منها ما يتعلق بالموارد البشرية في حد ذاتها، ومنها ما يسهل أداءها لوظائفها ومهامها كونه يرتبط بمجال نشاطها على العموم، ومنها كذلك ما يرتبط بطبيعة عمل إدارة الموارد البشرية في استراتيجياتها

وعملياتها كأنظمة الأجور والحوافز على سبيل المثال، والتي باتت تعتمد وتعمل وبشكلٍ مؤكدٍ وفق نظم وقواعد بيانات ومعلومات محددة.

#### 4. أهمية تكنولوجيا نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية:

- تسهيل العمل الإداري بوجهٍ عامٍ، أي أن أهميتها التي ترتبط بالموارد البشرية على وجه الخصوص ستنعكس بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على المنشأة خاصة عند العلم أن المورد البشري هو المورد الأول والاستراتيجي الذي تقوم عليه المنشأة الحديثة.
- تمكن الإدارة بكل فروعها من الحصول على معلومات صحيحة ومتكاملة عن الأفراد العاملين بها، وغالباً ما يكون ذلك على شكل قواعد بيانات باعتبارها آلية تكنولوجية فعالة (آمال، 2016، صفحة 45).
- تساعد على التوجيه السليم للموارد البشرية المتاحة للمنشأة انطلاقاً من مبدأ "الرجل المناسب في المكان المناسب".
- تسهيل الاهتمام بالموارد البشرية للمنشأة، وبالتالي معرفة كل الاحتياجات والعمل على توفيرها بالشكل الذي يحقق الاستقرار الوظيفي.
- ترفع من مستوى الأداء الوظيفي وتساعد على تحسين الخدمة.
- تطوير القرارات المرتبطة بالموارد البشرية، سواء تلك المتعلقة بهم أو تلك التي تصدر عنهم في حدود صلاحيات كل واحدٍ منهم.

#### 5. أهداف تكنولوجيا نظم المعلومات:

- تسعى المنشآت والمؤسسات على العموم والرياضية منها على وجه الخصوص من خلال استغلالها لتكنولوجيا المعلومات إلى تذليل العمل الإداري وتحقيق أهدافٍ ضرورية في مجالها ذلك، يمكن تلخيصها على النحو الآتي:
- العمل على الربط بين الأهداف الجزئية المتعددة وجمعها وتوجيهها نحو تحقيق الهدف الأساسي أو النهائي.
  - الربط بين مختلف الأقسام والفروع والمصالح داخل المنشأة وتسهيل عمليات التنسيق بينها من خلال توفير المعلومات الصحيحة والضرورية وخلق ذلك التكامل بين الموارد البشرية العاملة بها الأمر الذي ينعكس على مصلحة المنشأة الرياضية.
  - تسهيل كل العمليات الإدارية من خلال التنسيق بينها وبين الموارد البشرية الموجودة خاصة في إطار التنظيم الرسمي وتوزيع المهام وتحديد المسؤوليات وما ينتج عن ذلك كله من تسهيل لعمليات اتخاذ القرارات على اختلافها.

#### 6. دور تكنولوجيا المعلومات ومتطلباتها في نقل المعرفة بين الموارد البشرية:

هناك عدة جوانب يجب أخذها بعين الاعتبار عند تأمين تكنولوجيا المعلومات في المشاركة بالمعرفة ونقلها تتمثل أساساً في ما يلي:

- استجابة تكنولوجيا المعلومات وتناسبها مع احتياجات المستخدم.
- بنية المضامين والمحتويات وسهولة الوصول إليها.
- معايير ومتطلبات نوعية المضامين والمحتويات.



- تكامل تكنولوجيا المعرفة مع النظم المتوفرة.
  - القدرة والقابلية على التوسع والتطور.
  - التوافقية في الأجهزة والبرمجيات.
  - الانسجام والتوافق بين التكنولوجيا المستخدمة وقدرات المستخدمين.
7. أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات على بعض أنماط السلوك التنظيمي للموارد البشرية داخل المنشآت الرياضية:

- هناك جوانب عدة ترتبط بالأداء الوظيفي للموارد البشرية في المنشآت على العموم والرياضية منها على الخصوص وتتأثر في طبيعتها بتوافر تكنولوجيا المعلومات كون هناك علاقة بينهما مما يسهم في تغير السلوكيات التنظيمية لتلك الموارد، ويمكن تعداد تلك التغيرات في الجوانب الآتية (المغربي، 2009، صفحة 427):
- التفاعل الجماعي والاجتماعي من خلال العلاقات الإنسانية أو ما يعرف بالتنظيم غير الرسمي الذي تأثر بتكنولوجيا نظم المعلومات من حيث كونها قللت من الاتصال المباشر بين الأفراد العاملين بالمنشأة رغم أنهم متواجدون في بيئة واحدة.
  - عمليات الاتصال والتي يعرف عنها أنها كل العمليات التي يتم بموجها نقل أو تحويل معلومات و قرارات وآراء وتعليمات... الخ، من جهة إلى أخرى قد تكون فردية أو جماعية وذلك من أجل إحاطتهم بها والتأثير في سلوكهم وتفكيرهم، وتوجيههم الوجهة الصحيحة المطلوبة باستخدام وسيلة اتصال مناسبة بهدف ضمان استمرارية العمل في المؤسسة، وعلى غرار كل العمليات الاتصالية في مختلف المجالات يحتاج الاتصال الإداري هو الآخر إلى مرسل ومستقبل ورسالة وقناة توصيل الرسالة ورموز إضافة إلى التغذية الرجعية، وهنا نجد أن تكنولوجيا نظم المعلومات تفرض نفسها لتسهيل تلك العمليات الاتصالية.
  - ضغوط العمل التي ساهم الجانب التكنولوجي على عمومها من تخفيفها كونه سهل العمل الإداري، لكن هناك من يرى أن ذلك التخفيف قابله زيادة في الأعباء الوظيفية من خلال تراكم العمل نتيجة سيرورته نوعاً ما.
  - إدارة الوقت التي تكاد ترتبط أكثر من غيرها من أنماط السلوك التنظيمي بالتكنولوجيا كون هذه الأخيرة تقوم على تنظيم الأعمال وترتيب الأعباء وفق جداول زمنية محددة وواضحة بما من شأنه أن يسهم في تسهيل العمل الإداري.
  - الرضا الوظيفي الذي يمكن أن تساهم فيه تكنولوجيا المعلومات من منطلق تسهيلها للأداء الوظيفي للموارد البشرية والتي تم توضيحها ضمن العناصر والأنماط السابقة، ذلك أن تحقق درجة الشعور الإيجابي للموظف أو العامل تتأثر بعوامل عدة يمكن اعتبار تكنولوجيا نظم المعلومات أحد أهمها.
8. إمكانات المعطيات والمعلوماتية ونظمها الواجب توأمرها في المنشآت الرياضية:

والمقصود هنا هو البيانات والمعطيات الضرورية داخل المنشأة الرياضية، أما المعلوماتية فيقصد بها استغلال الجانب التكنولوجي بما تميز به من تطور في توفير تلك المعلومات والمعطيات، والاستفادة منها بطريقة مثلى في إدارة المنشأة الرياضية

(مختار، 1990، صفحة 13)، حيث يساعد هذا النوع من الإمكانيات على الاستغلال الأمثل للإمكانات السابقة، إذ أصبح في وقتنا الحال توافر ووفرة المعلومات أحد المعايير الأساسية التي يتوقف عليها نجاح المنافسات الرياضية، واستقرار الإدارة الرياضية؛ ومن أهم ما يمكن ذكره عن إمكانيات المعلومات ما يلي:

- معلومات إدارية تتعلق بوظائف الإدارة من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة، كون هذه الوظائف تعتبر بمثابة العمود الفقري لإدارة المنشأة الرياضية من جهة، ولكونها تتم أو تعتمد في تطبيقها وتجسيدها ونجاحها على الموارد البشرية على اختلاف مستوياتها.

- معلومات حول التجهيزات المتوفرة لدى المنشأة لربطها بالوفرة أو النقص والاحتياج، والمقصود هنا هو التجهيزات والوسائل الضرورية للعمل الإداري بوجه عام والتي يرتبط كثير منها بالمنشآت الرياضية على وجه الخصوص رجوعاً إلى الخصائص المميزة لها دون غيرها.

- معلومات تتعلق بالأرقام الخاصة بالمنافسات والبطولات كعددتها ووقتها مثلاً، لأن ذلك من شأنه أن يسهل العمل بالاعتماد على التكنولوجيا الحديثة ونظم المعلومات، خاصة وأن هذه الأخيرة سوف تسهل بناءً على تلك الأرقام تنظيم المنافسات والبطولات.

- معلومات حول أمن وسلامة المنشأة بكل ملحقاتها وتجهيزاتها لتسهيل القيام بأعمال الصيانة التي تكتسب صفة الدورية حسب طبيعتها، علماً أن عوامل الأمن والسلامة المهنية في حد ذاتها أصبحت تعتمد وبشكل أساسي جداً على تكنولوجيا نظم المعلومات جراء تطور هذين المجالين، وهذا من شأنه أن ينعكس بشكل إيجابي مباشر على المنشآت الرياضية كون من أهم خصائصها على سبيل المثال استقطابها لأعداد هائلة من المشجعين والمتفرجين، مما يجعل أهمية عوامل الأمن والسلامة وضرورة توفيرها أكثر بكثير مما يعتمد عليه في باقي المنشآت في المجالات الأخرى.

- معلومات فنية حول الرياضيين الممارسين ومهاراتهم وقدراتهم الفنية والمهارية، كأن يتم وضع قواعد بيانات لهؤلاء الممارسين تتضمن كل التفاصيل الضرورية عنهم.

- معلومات حول باقي الإمكانيات الأخرى كالمادية والبشرية والمالية... إلخ، خاصة وأن هذه المعلومات من شأنها أن تسهل العمل الإداري بشكل موسع، أو ذلك المتعلق بكل نوعٍ من هذه الموارد بشكلٍ خاص، فمعالجة المعطيات وفق النظم التكنولوجية تحتاج إلى تفاصيل جزئية عن كل تلك الموارد لتسهيل استغلالها أو الحفاظ عليها أو تنميتها.

أما ما تعلق بإمكانات المعلوماتية التي تسهل توفير وإمكانات المعلوماتية ونظم المعالجة المعلوماتية، فبالرجوع إلى علاقتها بالتطور التكنولوجي نجدتها تتمثل أساساً في أجهزة الإعلام الآلي، برامج الإعلام الآلي، قواعد المعطيات، الهاتف والفاكس، الأنترنت والأنترانت، التدوين الكتابي المتمثل في الوثائق والسجلات الإدارية (ذلك أن الاعتماد على تكنولوجيا نظم المعلومات من شأنه أن يقلل بشكل كبير من التعامل الورقي واستعمال السجلات بالطرق التقليدية لكنه لا يلغها كلياً كون الحاجة إليها قد تكون أحياناً)، أجهزة التلفاز وأجهزة الاستقبال، الدراسات في المجال الرياضي بشكل عام وفي شقه الإداري على وجه التحديد بشكل خاص، كون العمل الذي نتكلم عنه هنا هو ذلك الذي تقوم به الموارد البشرية في إدارة المنشآت الرياضية، التشريعات والقوانين التنظيمية ذات العلاقة بالمجال الرياضي على العموم.

إن هذا النوع من الإمكانيات لا يقل عن باقي الإمكانيات الأخرى بل يكاد يكون بالرجوع إلى ما سبق الأهم من بينها، إذ نجد أنه كلما توافرت المعلومات الكافية إلا وسهّل ذلك من العمل الإداري المرتبط بالمنشأة الرياضية وكلما كان ذلك بالاعتماد على التكنولوجيا إلا وكان ذلك أفضل في الأداء وأضمن في تحقيق النتائج والوصول السلس إلى الأهداف التي جاءت أو تسعى المنشأة الرياضية لتحقيقها، إذ أن توافر المعلومات عن هذه الأخيرة من شأنه أن يسهل الوصول إليها، بالإضافة إلى أنه كلما كانت هناك معلومات جيدة ووفيرة كلما ساعد ذلك على الاستخدام الأمثل لباقي الإمكانيات خاصةً التكنولوجية منها.

### 9. الخاتمة:

على ضوء ما تمت دراسته ومحاولة تبيانه في ما يتعلق بتوضيح أثر استخدام تكنولوجيا نظم المعلومات على أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية يمكن القول أن هذه الفكرة قد أصبحت ضرورةً حتميةً فرضتها تلك التطورات التكنولوجية المتسارعة على كل مناحي الحياة الانسانية وكل ما يرتبط بها، ذلك أن الإدارة كمنشأة إنسانية بات يعرف عنها منذ مدة وبشكل بديهي أنها أساس استقرار واستمرار وتطور أي مؤسسة مهما كانت طبيعتها، وفي مقابل ذلك فإن تلك الإدارة صار من غير الممكن لها وبأي حال من الأحوال أن تتواجد أساساً أو أن تتمكن من ضمان سيرورتها وتحقيقها لأهدافها إلا من خلال اعتمادها على موارد بشرية ذات كفاءة وفعالية كونها أصبحت المورد الاستراتيجي الأهم لتلك المنشآت والأمر بطبيعة الحال لا يكاد يختلف بين كل أنواع تلك المنشآت والرياضية منها بدهاءة، هذا إن لم نقل أنها من بين الأكثر في حاجتها لتلك الموارد الاستراتيجية نظراً لخصوصيتها وخصائصها، وهذا الأمر في حد ذاته يجعل تبني واعتماد تكنولوجيات نظم المعلومات وغيرها من وسائل وأساليب الثروة والثورة المعلوماتية أمراً لا بد منه، وقد تم تأكيد ذلك على أرض الواقع من خلال ما شاهدناه ولاحظه الجميع في المنافسات والتظاهرات الرياضية المحلية والقارية والدولية على تنوعها خاصةً منها التي نظمت مؤخراً، وخير دليل على ذلك وما هو ببعيد منافسات كأس العالم 2022 الذي أقيم في دولة قطر والذي اعتمدت فيه التكنولوجيات الحديثة جداً فكان ذلك خير دليل على أن لتكنولوجيا نظم المعلومات تأثير إيجابي واضح على أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية جعلها عاملاً استراتيجياً أساسياً وفعالاً لإنجاح ونجاح مختلف المنافسات والتظاهرات الرياضية على عمومها، والأکید بنفس المنطق وفي نفس المسار أننا سنشهد ازدهاراً أكبر وتطوراً أكثر في ما هو آت بإذن الله تعالى.

### الاقتراحات:

- رجوعاً إلى ما تم تأكيده لأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات داخل المنشآت الرياضية فإن هذا يؤكد أيضاً وبشكل واضح أن الاهتمام بها والتركيز عليها من شأنه أن يحقق تلك الجوانب الإيجابية الكبيرة خاصة تلك المتعلقة بتحسين الأداء الوظيفي للأفراد العاملين بها.
- ضرورة توجه إدارات المنشآت الرياضية ولو بشكل تدريجي وبطريقة مرحلية إلى ما أصبح يعرف بالإدارة الإلكترونية كونها باتت تؤكد وتعكس استغلال التكنولوجيا في الإدارة بالشكل الإيجابي، وتغطي الكثير من الأعمال الإدارية والأعباء الوظيفية التي أصبح من الصعب القيام بها أو تجسيدها بالطرق التقليدية بسبب التغير الثقافي والاجتماعي الذي انعكس على المنشأة الرياضية كغيرها من المنشآت الحيوية في مجالات مختلفة.
- العمل على توفير كل التجهيزات والوسائل المستخدمة في تكنولوجيا نظم المعلومات لتسهيل تجسيد هذه الأخيرة في إدارة المنشآت الرياضية.

- العمل على الاستمرار في التكوين الدائم والدوري للموارد البشرية المتاحة بالمنشآت الرياضية على كل ما يتعلق بتكنولوجيا نظم المعلومات لاستعمالها في أعمالهم الإدارية وتسهيل وتبسيط وتفعيل أداءهم الوظيفي كل وفق تخصصه وحاجته لها.
- السعي إلى التحسين والتحسين المستمر لمضامين ومكونات تكنولوجيا نظم المعلومات كون طبيعتها تتطلب ذلك، حيث أنها تعتمد وبشكلٍ ضروريٍّ وملحٍ على عمليات التحسين الدوري وفق نظم التجديد والتطوير الدائمين والسريين.
- ضرورة توظيف الموارد البشرية المؤهلة في مجال الإعلام الآلي والتكنولوجيات الحديثة من مهندسين وتقنيين وغيرهم لتسهيل اعتماد ومواكبة تلك التكنولوجيات وربطها بالأعباء الوظيفية.
- من المؤكد أن بعض الخصائص التي تتمتع بها المنشآت الرياضية ككونها مفتوحة في استقبالها لأعداد معتبرة من الجماهير والذي تتميز به عن غيرها من المنشآت الأخرى يجعلها في حاجة إلى بعض التجهيزات الحديثة أو التكنولوجيات الخاصة بمثل هذه الأمور، وبالتالي فإن ذلك الأمر يقع على عاتق الإدارات أو السلطات الوصية على هذا النوع الحيوي من المنشآت.
- رجوعاً إلى الكثير من التوصيات سألفة الذكر فإنه من الضروري على إدارات المنشآت الرياضية تخصيص جزءٍ معتبرٍ من ميزانياتها لتكريس وتطبيق تلك التكنولوجيات وكل مل يتعلق بها من تجهيزات لتحقيق ذلك الاستغلال على الوجه الأمثل وبالشكل الذي يساهم في تطوير المجال الرياضي بكل مكوناته.

## 10. قائمة المراجع:

### المؤلفات:

- الرفاعي حسين أحمد، (1996)، مناهج البحث العلمي تطبيقات اقتصادية، دار وائل، عمان، الأردن.
- بوبكر بوخريسة وآخرون، (2016)، تسيير وتديبر الموارد البشرية، مركز الكتاب الأكاديمي، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
- خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، (2009)، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الثانية، عمان، الأردن.
- طلحة حسام الدين، عدلة عيسى مطر، (1997)، مقدمة في الإدارة الرياضية، مركز الكتاب للنشر، الطبعة الأولى، القاهرة.

- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، (2009)، الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، المكتبة العصرية، الطبعة الأولى، المنصورة، مصر.
- محمد حسن الوشاح، محمد عبد الله الشقارين، (2012)، المنشآت والملاعب الرياضية، مكتبة المجتمع العربي، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
- مختار سالم، تكنولوجيا التجهيزات الرياضية، (1990)، مؤسسة المعارف، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان.
- مفتي إبراهيم حماد، (1999)، تطبيقات الإدارة الرياضية، دار الكتاب للنشر، الطبعة الأولى.
- وفاء برهان برقاي، (2013)، إدارة الموارد البشرية، المفهوم والوظائف والاستراتيجيات، مؤسسة مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع، دار اليازوري، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.

#### المقالات:

- حبيب صدراتي، أسماء بوساق، فتيحة بوساق، (2021)، دور إدارة الموارد البشرية في تطوير التخطيط الإداري بالمؤسسات الرياضية في الجزائر، مجلة المنظومة الرياضية، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد 08، العدد 01، الصفحات 152-168.
- سامي عمري وآخرون، (2022)، تكييف خدمات المرافق الرياضية العمومية مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بين الواقع والمأمول، مجلة المنظومة الرياضية، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد 09، العدد 03، ص 1020-1037.
- سويدي ربيعة، شريط محمد الحسن المأمون، (2021)، توظيف الوسائل التكنولوجية الحديثة في تكوين وتدريب النوادي الرياضية بين الواقع والمأمول، مجلة المنظومة الرياضية، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد 08، العدد 03، الصفحات 377 - 389.
- عبد الحكيم العياضي، أحمد بن محمد، (2021)، درجة مساهمة الموارد البشرية بالنوادي الرياضية المحترفة لكرة القدم في إنجاح الاحتراف الرياضي، مجلة المنظومة الرياضية، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد 08، العدد 03، الصفحات 462 - 479.