

انعكاسات عصرنة الادارة العمومية على ادارة الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة

The impact of modernizing public administration on human resources management at the Directorate of Youth and Sports of the M'Sila Province

بلحوت عيسى^{1*}، صادقي علي²

¹ الابعاد المعرفية والتصورات التطبيقية لعلوم التدريب الرياضي من خلال تبني مقاربات متعددة. جامعة الاغواط(الجزائر)،

Ai.belhout@lagh-univ.dz

² الابعاد المعرفية والتصورات التطبيقية لعلوم التدريب الرياضي من خلال تبني مقاربات متعددة. جامعة الاغواط (الجزائر)،

a.sadki@lagh-univ.dz

تاريخ النشر: 2025/05/30

تاريخ القبول: 2025/05/13

تاريخ الإرسال: 2024/12/21

الملخص:

هدفت هذه الدراسة للكشف عن طبيعة العلاقة بين عصرنة الإدارة العمومية وإدارة الموارد البشرية عند موظفي مديرية الشباب والرياضة بولاية المسيلة، وقد أجريت الدراسة على عينة تتكون من 40 عامل من سلك الإداريين والاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، تم استرداد 36 استبانة وقد أسفرت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين ابعاد عصرنة الإدارة العمومية و ابعاد ادارة الموارد البشرية .

الكلمات المفتاحية: الادارة العمومية؛ ادارة الموارد البشرية؛ مديرية الشباب والرياضة.

Abstract:

This study aims to investigate the nature of the relationship between the modernization of public administration and human resource management among employees of the Directorate of Youth and Sports in Msila Province. The study was conducted on a sample of 40 administrative staff members, using a descriptive-analytical approach. A questionnaire was employed as a data collection tool, with 36 questionnaires being returned. The results revealed a significant medium correlation between the dimensions of public administration modernization and the dimensions of human resource management. **Key words:** Public Administration; Human Resources Management; Youth and Sports Directorate

1- مقدمة ومشكلة البحث:

يشهد مجال الإدارة العمومية تطوراً ملحوظاً في الآونة الأخيرة على مستوى العالم في انجاز الاعمال الإدارية وتقديم الخدمات العمومية للمواطنين بطريقة سريعة تماشياً مع التحول الرقمي، ويدخل مجال ادارة الموارد البشرية حيز التغيير من خلال تبني بعض الدول العربية استراتيجيات واضحة في سبيل تطوير الإدارية وتقليص الفجوة لمواكبة التقنية وعلى غرار ذلك عرفت الجزائر عصرنة في شتى القطاعات والمؤسسات العمومية ،وذلك من خلال ادماج تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الجانب الاداري، من اجل تسهيل اجراء المعاملات وتقديم الخدمة العمومية بسرعة وبتكلفة اقل واكثر فعالية من النمط القديم الذي يعتمد على الإدارة الورقية التي تتميز بالنظام البيروقراطي فمن الضروري النهوض بالمصادر البشرية لكونها العصب المحرك في الإدارة العمومية في ظل زيادة الميزة التنافسية في تسويق الخدمات العمومية للمنشأة الرياضية، ان التكيف مع المتغيرات البيئية سواء الداخلية او الخارجية يتطلب تطبيق التكنولوجيا الحديثة المتمثلة في الرقمنة ونظم ادارة المعلومات في الموارد البشرية للمؤسسات العمومية و بناءً على ما سبق تعد عصرنة الإدارة العمومية نقلة نوعية في علم الإدارة الحديثة وتكييفها مع اداء المورد البشري في المؤسسات العمومية الرياضية من الموضوعات الهامة التي يجب القاء الضوء عليها وذلك ان التحول من الإدارة الورقية الى الإدارة الإلكترونية لم يعد خياراً بل اصبح ضرورة حتمية، وذلك عن طريق وضع مفاهيم وسياسات تساعد في التحدي ومواجهة التغيير الدائم على وجوب الاهتمام بوظيفة ادارة الموارد البشرية باعتبارها وحدة ادارية لها تأثير على وحدات المؤسسة. (علي محمد رابعة، 2003 : 158) ، ومن هنا تتبلور اشكالية هذه الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما مدى انعكاس عصرنة الإدارة العمومية على ادارة الموارد البشرية في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة؟

التساؤلات

الفرعية:

- 1- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التخطيط الالكتروني ومردود ادارة الموارد البشرية لمديرية الشباب والرياضة بالمسيلة؟
 - 2- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التوجيه الالكتروني وفعالية ادارة الموارد البشرية لمديرية الشباب والرياضة بالمسيلة؟
 - 3- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الرقابة الإلكترونية واجراءات ادارة الموارد البشرية لمديرية الشباب والرياضة بالمسيلة؟
- فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

- يوجد انعكاس لعصرنة الإدارة العمومية في ادارة الموارد البشرية لمديرية الشباب والرياضة بولاية المسيلة.

الفرضيات الفرعية:

- الفرضية الفرعية الاولى :

الفرضية البديلة H_1 :

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التخطيط الالكتروني و ادارة الموارد البشرية في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة عند مستوى معنوية 0.05

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين

- التخطيط الالكتروني و ادارة الموارد البشرية في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة عند مستوى معنوية 0.05

الفرضية الفرعية الثانية:

الفرضية البديلة H_1 :

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التوجيه الالكتروني و ادارة

الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة عند مستوى
معنوية 0.05

الفرضية الصفرية H_0 :

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التوجيه الالكتروني و ادارة
الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة عند مستوى
معنوية 0.05

الفرضية الفرعية الثالثة:

الفرضية البديلة H_1 :

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الرقابة الإلكترونية و ادارة
الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة عند مستوى
معنوية 0.05

الفرضية الصفرية H_0 :

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الرقابة الإلكترونية و ادارة
الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة عند مستوى
معنوية 0.05

الدراسات السابقة :

1-دراسة زغلاش الياقوت دنيا، دهينة رضوان(2022) : بعنوان " دور
الإدارة الإلكترونية في تحديث الإدارة الرياضية وابرز اسهامات
تطبيقات الذكاء الاصطناعي في المجال الرياضي" حيث تم الاعتماد
على المنهج الاستقرائي وهذا للتوافق مع نوعية الدراسة من خلال
معرفة الدور الاساسي للإدارة الإلكترونية في تحديث الإدارة الرياضية
وابراز اسهامات تطبيقات الذكاء الاصطناعي في المجال الرياضي
باعتبارها حقلا حديثا من حقول المعرفة والذي يهتم بجميع الأنشطة

والعمليات التي تكسب الالة او الحاسب الالكتروني القدرة على الاستنتاج والتحليل المنطقي تحت اطار التقنيات الحديثة .وتوصلت الدراسة الى ان الإدارة الإلكترونية تمثل العصب المحرك في تحسين الاداء الوظيفي للإدارة الرياضية بتطبيق الذكاء الاصطناعي عبر مختلف الوسائل والأجهزة والبرامج الإلكترونية.

2- دراسة مراد دحية، سمير بن سايح(2023) : بعنوان " آليات تطبيق الذكاء الاصطناعي في الإدارة الرياضية(رؤية استشرافية) " حيث تم اعتماد الباحث على المنهج الاستقرائي في تحليل الدراسات والابحاث من خلال ابراز المفاهيم و الخصائص والمميزات كما تناول الباحث استخدام الأنظمة الذكية بالإدارات والمؤسسة الرياضية على غرار تبين الآليات الداعمة لتطويرها وتوصلت الدراسة لتقديم نهج استراتيجي لفهم مجالات الذكاء الاصطناعي من منظور اداري كما اكد على ضرورة استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في المؤسسة الرياضية ضمن السياسة العامة للمؤسسة الرياضية.

3- دراسة مالية مكيري (2015) بعنوان " استخدامات مواقع التوظيف الالكتروني في الجزائر ودورها في تقليص نسبة البطالة "حيث اعتمد فيها الباحث على المنهج الوصفي في دراسته واستخدام الاستمارة على عينة البحث وتوصلت الى مدى فاعلية المواقع الالكترونية في التوظيف وماهية التوظيف الالكتروني ومساهمته في استقطاب المورد البشري وتلبية احتياجات المنظمات منة اليد العاملة كما اكدت على ضرورة تبني التكنولوجيا الحديثة في العمل الاداري .

2- اهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة الى:

- التعرف على كيفية عصرنة الإدارة العمومية في المؤسسة الرياضية
- تحديد مجالات العصرنة في ادارة الموارد البشرية.
- اعطاء وصف كامل للعصرنة من خلال تبني الإدارة الإلكترونية في المؤسسات العمومية الرياضية.

وتكمن اهمية البحث في :

الأهمية النظرية:

تتضح معالم اهمية البحث في كيفية عصرنة الإدارة العمومية وانعكاسها على الاقسام والفروع الإدارية خاصة ادارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية وهذا للاستفادة منها عمليا من خلال جودة واثراء الجانب العلمي للمكتبات المركزية.

الأهمية التطبيقية:

تكمن اهمية الدراسة التطبيقية في البحث عن واقع تأثير عصرنة الإدارة العمومية على ادارة الموارد البشرية ميدانيا من خلال تحليل البيانات المتعلقة بمدى انعكاس عصرنة الإدارة العمومية على ادارة الموارد البشرية لموظفي مديرية الشباب والرياضة وتقديم توصيات هامة من شأنها رفع كفاءة الافراد العاملين وتطوير ادائهم نحو شكل افضل في المستقبل.

3- التحديد الاجرائي للمفاهيم الواردة في البحث:

- الإدارة العمومية : يعرفها (fayoll henri, 1949: 48) بانها التنبؤ والتخطيط والتنظيم واصدار الاوامر والتنسيق والرقابة . ويستخلص الباحث ان الإدارة العمومية هي مجموعة من العمليات والأنشطة الإدارية التي تهدف الى تنفيذ السياسة العامة للدولة من خلال تقديم الخدمة العمومية للمواطنين بكفاءة وفعالية.

- ادارة الموارد البشرية : يعرفها (مازن فارس رشيد، 2004: 13) بانها احدى الأنشطة الإدارية التي تعنى بالاستخدام الفاعل للموارد البشرية في المنظمة، وهي بذلك تختص بصورة رئيسية برسم السياسات ووضع البرامج، وتحديد الاجراءات، والقيام

بالأنشطة اللازمة لتوفير احتياجات المنظمات من الكفاءات البشرية، وتقسيمها، وما قد يتضمنه ذلك من استقطاب واختيار وتنمية وتحفيز .

ويستخلص الباحث بأن ادارة الموارد البشرية هي عملية تهتم بشؤون الافراد العاملين بالمؤسسة بدءا من تخطيط احتياجات المورد البشري كمّا ونوعاً وصولاً الى تطوير وتدريب وتحفيز هذه الموارد البشرية وانهاء المسار المهني .

مديرية الشباب والرياضة: يعرفها (ادريس بن رجم ،2018) بانها هيئة تنفيذية تابعة لوزارة الشباب والرياضة، يشرف عليها مدير تنفيذي معين من طرف والي الولاية، تسهر على تهيئة العمل الجيد للإدارة الخارجية والداخلية للمديرية، وهيئة تعمل على ترقية الحركات الجمعوية للشباب والرياضة، وكذا هياكلها وتنظيمها واعداد البرامج الهادفة وتعميم التربية البدنية والرياضية لا سيما الوسط التربوي والتكوين والتأطير، وكذا اعداد مخططات تطوير الرياضة للولاية بالتنسيق مع مجمل الهياكل والهيئات المعنية. ويستخلص الباحث ان مديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة مؤسسة عمومية حكومية تقع تحت وصاية وزارة الشباب والرياضة و تهتم بتنظيم الأنشطة الرياضية والشبابية داخل المجتمع وتمتاز بطابع خدماتي اضافة الى ذلك تقوم بتأطير وتسيير المؤسسات التابعة لها وتتكون من عدة اقسام وفروع ادارية متخصصة ضمن الهيكل التنظيمي لها.

4- 1 الاجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة:

المنهج المتبع: وهو المنهج الوصفي التحليلي وهذا لملائمته لموضوع الدراسة

الدراسة الاستطلاعية : ويتجلى الهدف منها هو جمع المعلومات الخاصة من خلال اجراء مقابلة مع العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة في الفترة الممتدة من : 1 سبتمبر 2024 الى 25 اكتوبر 2024 حيث تم الاتفاق على طريقة العمل الاداري والتواصل التنظيمي داخل المؤسسة الرياضية بالإضافة للتطرق على كيفية عصرنة الإدارة العمومية وانعكاسها على ادارة الموارد البشرية بصفة خاصة.

عينة الدراسة: عينة الدراسة هي عينة عشوائية بسيطة حيث بلغ مجموع

العينة 40 اداري من مديرية الشباب والرياضة بالمسيلة وتم استرداد 36 واخضاعها للتحليل.

مجالات الدراسة:

المجال البشري : وشملت الدراسة اداري وموظفي مديرية الشباب والرياضة للموسم الحالي

المجال الزمني : وتمتد الدراسة من: 1 سبتمبر 2024 الى: 25 اكتوبر 2024.

المجال المكاني : مديرية الشباب والرياضة بولاية المسيلة.

اجراءات البحث : وتم قياس درجة انعكاس عصرنة الإدارة العمومية على ادارة الموارد البشرية

تحديد المتغيرات وكيفية قياسها:

المتغير المستقل : وهو عصرنة الإدارة العمومية وهو متغير يؤثر في المتغير التابع ولا يتأثر

المتغير التابع : وهو ادارة الموارد البشرية و المتغير التابع هو الذي يتأثر بالمتغير المستقل.

الأداة: استخدم الباحث الاستبيان في دراسته وهذا لملائمته لواقع الدراسة حيث تكونت من 33 عبارة مقسمة على محورين وكل محور الى قسم الى عبارات حيث نجد المحور الاول من 1 الى 21 عبارة في ثلاثة ابعاد هي البعد الاول من 1 الى 7 المتضمن التخطيط الالكتروني، اما البعد الثاني من 8 الى 14 المتضمن التوجيه الالكتروني، في حين البعد الثالث من 15 الى 21 والمتعلق بالرقابة الالكترونية، اما المحور الثاني ويضم ثلاثة ابعاد مقسمة الى عبارات حيث نجد البعد الاول تخطيط الاحتياجات للمورد البشري من 22 الى 25 عبارة ، اما البعد الثاني المتعلق بالتوظيف والاختيار من 26 الى 29 عبارة، اما البعد الثالث المتعلق بالتدريب

والتطوير مقسم الى عبارات من 30 الى 33 عبارة ، وقد تم تقييم اجابات المستجيبين وفق مقياس ليكرت الخماسي بدرجات الاستجابة من 1 الى 5 حيث تم التأشير على : 1 غير موافق بشدة ، 2 غير موافق ، 3 محايد ، 4 موافق ، 5 موافق بشدة.

الاسس العلمية للأداة :

1- صدق الاداة : ويتم ذلك من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين الفقرة ومجموع المحور وايضا المجموع الكلي للاستبيان .

من خلال النتائج المتحصل عليها من مخرجات برنامج SPSS اتضح ان معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور التخطيط الالكتروني والدرجة الكلية لفقراته بالاعتماد على معامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول رقم (1)

الجدول رقم(1): الاتساق الداخلي لعبارات محورعصرنة الادارة العمومية

الرقم	البعد الاول : التخطيط الالكتروني	قيمة الارتباط	قيمة الدلالة
1	العبارة رقم (1)	0.350*	0.026
2	العبارة رقم (2)	0.816**	0.000
3	العبارة رقم (3)	0.502**	0.001
4	العبارة رقم (4)	0.717**	0.000
5	العبارة رقم (5)	0.740**	0.000
6	العبارة رقم (6)	0.746**	0.000
7	العبارة رقم (7)	0.904**	0.000
الرقم	البعد الثاني : التوجيه الالكتروني	قيمة الارتباط	قيمة الدلالة
8	العبارة رقم (8)	0.935**	0.000
9	العبارة رقم (9)	0.946**	0.000
10	العبارة رقم (10)	0.832**	0.000
11	العبارة رقم (11)	0.916**	0.000
12	العبارة رقم (12)	0.920**	0.000
13	العبارة رقم (13)	0.704**	0.000

14	العبارة رقم (14)	0.896**	0.000
الرقم	البعد الثالث : الرقابة الالكترونية	قيمة الارتباط	قيمة الدلالة
15	العبارة رقم (15)	0.535**	0.000
16	العبارة رقم (16)	0.646**	0.000
17	العبارة رقم (17)	0.836**	0.000
18	العبارة رقم (18)	0.816**	0.000
19	العبارة رقم (19)	0.686**	0.000
20	العبارة رقم (20)	0.704**	0.000
21	العبارة رقم (21)	0.876**	0.000

المصدر: اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات البرنامج الاحصائي (SPSS)

من خلال الجدول (01) نلاحظ ان جميع معاملات الارتباط للبعد الاول التخطيطي الالكتروني مع العبارات التي تنتمي اليه مقبول بشكل جيد ، وكلها دالة احصائيا عند مستوى المعنوية 0.05 وهذا ما يبين صدق محور عصرنة الادارة العمومية.

الاتساق الداخلي لمحور المتغير التابع ادارة الموارد البشرية : حيث تم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون كما هو مبين في الجدول رقم (02) الجدول رقم(1): الاتساق الداخلي لعبارات محورعصرنة الادارة العمومية

الرقم	البعد الاول : تخطيط الاحتياجات للمورد البشري	قيمة الارتباط	قيمة الدلالة
22	العبارة رقم (22)	0.550*	0.000
23	العبارة رقم (23)	0.640**	0.000
24	العبارة رقم (24)	0.662**	0.001
25	العبارة رقم (25)	0.614**	0.000
الرقم	البعد الثاني : التوظيف والاختيار	قيمة الارتباط	قيمة الدلالة
26	العبارة رقم (26)	0.838**	0.000
27	العبارة رقم (27)	0.634**	0.000
28	العبارة رقم (28)	0.430**	0.005
29	العبارة رقم (29)	0.344*	0.020

الرقم	البعد الثالث : التدريب والتطوير	قيمة الارتباط	قيمة الدلالة
30	العبرة رقم (30)	0.655**	0.000
31	العبرة رقم (31)	0.704**	0.000
32	العبرة رقم (32)	0.766**	0.000
33	العبرة رقم (33)	0.616**	0.000

المصدر: اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات البرنامج الاحصائي (SPSS)

من الجدول رقم (02) نلاحظ ان جميع معاملات ارتباط العبارات مع الابعاد التي تنتمي اليها بشكل مقبول حيث كانت جميعها دالة احصائيا عند مستوى معنوية 0.05 ما يشير الى صدق محور ادارة الموارد البشرية في الاستبيان.

2- ثبات الاستبيان : وقد اعتمد الباحث في دراسته على معامل الفا كرونباخ للتأكد من ثبات العبارات في محاور الاستبيان جدول رقم (03).

الجدول رقم(02): اختبار معامل الثبات ألفا كرونباخ

معامل الثبات	عدد العبارات	محاور الاستبيان
0.920	21	محور عصرنة الادارة العمومية
0.818	12	محور ادارة الموارد البشرية
0.916	33	الاستبيان ككل

المصدر: اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات البرنامج الاحصائي (SPSS)

من خلال الجدول رقم (02): نلاحظ ان معامل الثبات في جميع القيم المتحصل في المحاور والاستبيان ككل في مستوى اكبر من 71% وهذا ما يعكس ثبات عبارات الاستبيان لقياس ما اعد لقياسه .

الادوات الاحصائية : اعتمد الباحث في دراسته على مجموعة من الاساليب الاحصائية الموجودة في برنامج (SPSS) اصدار 22 ولعل اهمها ، معامل الارتباط بيرسون ، اختبار معامل الثبات ألفا كرونباخ ، اختبار الفرضيات وذلك بالاعتماد على الانحدار الخطي البسيط .

تحديد المحك المعتمد في الدراسة : وحتى يمكن قياس اتجاهات افراد العينة لابد من اعطاء نقاط للبدائل ثم تقسيم السلم الى خمسة مجالات بحسب مقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجة الموافقة كما هو موضح في الجدول رقم (03)

جدول رقم(03):يوضح الوسط المرجح ودرجات الموافقة لعينة الدراسة

الاتجاه	الوسط المرجح	درجة الموافقة
الاتجاه الاول	من 1 الى 1.79	ضعيفة جدا
الاتجاه الثاني	من 1.80 الى 2.59	ضعيفة
الاتجاه الثالث	من 2.60 الى 3.39	متوسطة
الاتجاه الرابع	من 3.40 الى 4.19	عالية
الاتجاه الخامس	من 4.20 الى 5.00	عالية جدا

المصدر: اعداد الباحث بناءا على المعطيات

حيث تم اعتبار المتوسطات الموجودة في الجدول رقم (03) هي الحد الفاصل بين مستويات الاجابة لأفراد العينة في اداة الدراسة من خلال متوسط الاستجابة للبعد او المحور.

4-2 عرض و تحليل النتائج:

تحليل المحور الاول : عصرنة الادارة العمومية من خلال الجدول رقم (04)

جدول رقم (04) المؤشرات الإحصائية للمحور الاول

مؤشر	مؤشر	مؤشر	مؤشر	مؤشر	مؤشر
التخطيط الالكتروني	3.36	0.760	2	متوسطة	
التوجيه الالكتروني	3.22	1.070	3	متوسطة	
الرقابة الالكترونية	3.44	0.642	1	متوسطة	
محور عصرنة الادارة العمومية	3.33	0.824	-	متوسطة	

المصدر: اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات البرنامج الاحصائي (SPSS)

من الجدول رقم (04) يتضح ان تقدير الاستجابة للعاملين داخل الادارة العمومية في مديرية الشباب والرياضة لمحور عصرنة الادارة العمومية كانت بدرجة عالية حيث بلغت المتوسطات الحسابية (3.44،3.22،3.36) على نحو درجة موافقة عالية،وهذا ما يبين على وجود مستوى جد عالي لها في مديرية الشباب والرياضة بالمسيلة ،حيث بلغ المتوسط الحسابي لمحور عصرنة الادارة العمومية 3.33 بدرجة عالية وهذا يدل على وجود مستوى عالي لعصرنة الادارة العمومية لدى مديرية الشباب والرياضة بالمسيلة حيث بلغ الانحراف المعياري 0.824 وهذا يشير الى عدم وجود تشتت في اراء واستجابات العاملين بالمؤسسة الرياضية .

تحليل المحور الثاني : ادارة الموارد البشرية ويتضح من خلال الجدول رقم(05)

جدول رقم (05) يوضح المؤشرات الاحصائية لمحور ادارة الموارد البشرية

رد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	تخطيط الاحتياجات للمورد البشري	3.62	0.588	2	عالية
2	التوظيف والاختيار	3.74	0.661	1	عالية
3	التدريب والتطوير	3.52	0.382	3	عالية
	محور ادارة الموارد البشرية	3.63	0.543	-	عالية

المصدر: اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات البرنامج الاحصائي (SPSS)

من الجدول رقم (05) يتضح ان تقدير العاملين لدرجة تحقيق محور ادارة الموارد البشرية بلغت درجة موافقة عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي لبعد التوظيف والاختيار للمورد البشري 3.74 بدرجة موافقة عالية، وهي اقصى درجة في المتوسط الحسابي للمحور في حين نجد باقي الابعاد بمتوسط حسابي 3.52 و 3.62 وهذا يشير الى تحقق بمستوى عالي لتلك الابعاد بوزن نسبي

تقديره درجة موافق عالية حيث كان الانحراف المعياري محصور بين 0.382 و 0.588 مما يشير الى تحقق الابعاد بدرجة موافق عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي لمحور ادارة الموارد البشرية 3.63 بانحراف معياري قدره 0.543 مما يبين تحقيق لمحور ادارة الموارد البشرية بدرجة موافقة عالية لدى مديرية الشباب والرياضة .

اختبار الفرضية الاولى :

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين عصرنة الادارة العمومية و تخطيط الاحتياجات للموارد البشرية في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة عند مستوى معنوية 0.05

الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين عصرنة الادارة العمومية و تخطيط الاحتياجات للموارد البشرية في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة عند مستوى معنوية 0.05

جدول رقم (06): يوضح اختبار محور عصرنة الادارة العمومية على تخطيط الاحتياجات للموارد البشرية

المتغير المستقل: محور عصرنة الادارة العمومية						المتغيرات
معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل الانحدار B	المحسوبة F	المحسوبة T	قيمة الدلالة sig	البعد الأول: تخطيط الاحتياجات للمورد البشري
0.460a	0.218	0.230	10.707	3.262	0.02	

المصدر: اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات البرنامج الاحصائي (SPSS)

من الجدول رقم (06) تشير قيمة معامل الارتباط الى 0.460a بين محور عصرنة الادارة العمومية والمتغير التابع المتمثل في بعد تخطيط الاحتياجات للموارد البشرية وبلغ معامل التحديد 0.218 في حين بلغت قيمة معامل الانحدار 0.230 وهي دالة عند مستوى معنوية 0.02 في حين نجد قيمة F المحسوبة 10.707 عند مستوى معنوية 0.02 وهي دالة عند مستوى معنوية 0.05 وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي مفادها توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التخطيط الالكتروني و ادارة الموارد البشرية في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة عند مستوى معنوية 0.05 وتتفق دراستنا مع دراسة فرج علي عمار نصر والبهلول ناصر المقدولي (2021) و دراسة تمارا فرحان ابورما ومنار ابراهيم القطاونة(2014) التي اكدت على الاهتمام بالتخطيط والتدريب في ادارة الموارد البشرية لتطوير الخدمات العمومية.

اختبار الفرضية الثانية: من خلال الجدول رقم (07) حيث نجد ومن خلال صياغة **الفرضية الصفرية (H_0):** لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين عصرنة الادارة العمومية و التوظيف والاختيار للموارد البشرية في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة عند مستوى معنوية 0.05 في حين نجد: **الفرضية البديلة (H_1):** توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين عصرنة الادارة العمومية و التوظيف والاختيار للموارد البشرية في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة عند مستوى معنوية 0.05

جدول رقم (07) يوضح اختبار محور عصرنة الادارة العمومية على بعد التوظيف والاختيار

المتغير المستقل: محور عصرنة الادارة العمومية	المتغيرات
--	-----------

قيمة الدالة sig	المحسوبة T	المحسوبة F	معامل الانحدار B	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	البعد الثاني: التوظيف والاختيار
0.00	5.062	25.21	0.412	0.388	0.630a	

المصدر: اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات البرنامج الاحصائي (SPSS)

من الجدول رقم (07) نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط بلغت 0.630a بين محور عصرنة الادارة العمومية والمتغير التابع المتمثل في بعد التوظيف والاختيار للموارد البشرية وبلغ معامل التحديد 0.388 في حين بلغت قيمة معامل الانحدار 0.412 وهي دالة عند مستوى معنوية 0.00 وبالمقابل بلغت قيمة F المحسوبة 25.21 عند مستوى معنوية 0.00 وهي دالة عند مستوى معنوية 0.05 وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي مفادها : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين عصرنة الادارة العمومية و التوظيف والاختيار للموارد البشرية في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة عند مستوى معنوية 0.05 ، وتتفق دراستنا مع دراسة مالية مكيري (2015) والتي اكدت على استخدام التوظيف الالكتروني في المؤسسات العمومية.

اختبار الفرضية الثالثة: من خلال الجدول رقم (08) ونجد حسب :

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين عصرنة الادارة العمومية و التدريب والتطوير للموارد البشرية في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة عند مستوى معنوية 0.05

الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين

عصرنة الادارة العمومية و التدريب والتطوير للموارد البشرية في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة عند مستوى معنوية 0.05

جدول رقم (08) يوضح اختبار محور عصرنة الادارة العمومية على بعد التدريب والتطوير

المتغير المستقل: محور عصرنة الادارة العمومية						المتغيرات
قيمة الدلالة sig	المحسوبة T	المحسوبة F	معامل الانحدار B	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	البعد الثالث: التدريب والتطوير
0.010	2.585	7.262	0.232	0.142	0.408a	

المصدر: اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات البرنامج الاحصائي (SPSS)

من الجدول رقم (08) نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط بلغت 0.408a بين محور عصرنة الادارة العمومية والمتغير التابع المتمثل في بعد التوظيف والاختيار للموارد البشرية وبلغ معامل التحديد 0.142 في حين بلغت قيمة معامل الانحدار 0.232 وهي دالة عند مستوى معنوية 0.00 وبالمقابل بلغت قيمة F المحسوبة 7.262 عند مستوى معنوية 0.010 وهي دالة عند مستوى معنوية 0.05 وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي مفادها : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين عصرنة الادارة العمومية و التدريب والتطوير للموارد البشرية في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة عند مستوى معنوية 0.05 ، وتتفق دراستنا مع دراسة سعدودي شيخ و لاوسين سليمان (2022) التي اكدت على توظيف البعد التكنولوجي والتنظيمي والاجتماعي لإدارة المعرفة في تحسين أداء المورد البشري داخل

المنشأة الرياضية .

اختبار الفرضية الرئيسية: من خلال الجدول رقم (08) يتضح مايلي :
الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين
عصرنة الادارة العمومية و ادارة الموارد البشرية في مديرية الشباب والرياضة
لولاية المسيلة عند مستوى معنوية 0.05

الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين
عصرنة الادارة العمومية و ادارة الموارد البشرية في مديرية الشباب والرياضة
لولاية المسيلة عند مستوى معنوية 0.05

جدول رقم (09) يوضح اختبار محور عصرنة الادارة العمومية على ادارة الموارد البشرية

المتغير المستقل: محور عصرنة الادارة العمومية						المتغيرات
قيمة الدلالة sig	المحسوبة T	المحسوبة F	معامل الانحدار B	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	المتغير التابع : ادارة الموارد البشرية
0.000	5.382	29.040	0.302	0.432	0.646a	

المصدر: اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات البرنامج الاحصائي (SPSS)

من الجدول رقم (09) نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط بلغت 0.646a بين
محور عصرنة الادارة العمومية والمتغير التابع المتمثل في ادارة الموارد البشرية
وبلغ معامل التحديد 0.432 في حين بلغت قيمة معامل الانحدار 0.302 وهي
دالة عند مستوى معنوية 0.000 وبالمقابل بلغت قيمة F المحسوبة 29.040
عند مستوى معنوية 0.000 وهي دالة عند مستوى معنوية 0.05 وبالتالي

نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي مفادها توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين عصرنة الادارة العمومية و ادارة الموارد البشرية في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة عند مستوى معنوية 0.05 و منه نستخلص معادلة الانحدار على الشكل التالي $\gamma = 2.704 + 0.302\alpha$ حيث α = محور عصرنة الادارة العمومية و γ = محور ادارة الموارد البشرية في مديرية الشباب والرياضة.

الاستنتاجات :

نستنتج من خلال تحليل نتائج الدراسة التي اجريت في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة وتحليل واختبار فرضيات الدراسة باستخدام برنامج SPSS تم التوصل الى : وجود مستوى عالي في عصرنة الادارة العمومية لدى مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة من خلال الابعاد : التخطيط الالكتروني ، التوجيه الالكتروني ، الرقابة الالكترونية، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.33 بدرجة موافقة عالية وانحراف معياري قدره 0.824 وهذا ما يبين لعدم تشتت اراء العاملين بالمديرية ، كما اسفرت الدراسة على انعكاس تام لإدارة الموارد البشرية حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.63 وانحراف معياري نسبته 0.543 وهذا ما يعكس عدم تشتت أراء العاملين داخل المؤسسة الرياضية. كما خلصت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين عصرنة الادارة العمومية وادارة الموارد البشرية في مديرية الشباب والرياضة

5-2. التوصيات :

- ضرورة تفعيل العصرنة من خلال تبني الادارة الالكترونية والرقمنة في عمليات وانشطة ادارة الموارد البشرية.
- ضرورة تنفيذ السياسة العامة للدولة المتضمنة تجسيد العصرنة في الادارات العمومية لكامل القطاعات من بينها القطاع الرياضي.
- العمل على انتهاز عمليات الادارة العمومية الحديثة المعتمدة على تكنولوجيا

الاعلام والاتصال .

- ضرورة تدريب المورد البشري على التقنيات الحديثة في العمل الاداري .
- ضرورة تطبيق الرقمنة كآلية لعصرنة ادارة الموارد البشرية لتحسين العمل الاداري والخدمة العمومية في المؤسسات الرياضية .

المراجع المستخدمة في البحث :

الكتب:

- علي، ربابعة (2003). *ادارة الموارد البشرية* . (ط1). عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- مازن فارس، رشيد. (2004). *ادارة الموارد البشرية* (ط2). الرياض: مكتبة العبيكان.

المجالت:

- تمارا فرحان ابورما، منار ابراهيم القطاونة (2014). "أثر الادارة الالكترونية على تخطيط الموارد البشرية في الشركات الصناعية في محافظة البلقاء في الاردن". مجلة معارف ، 9 (17)، 210 - 179 .
- دحية مراد، سمير بن سايج (2023). "آليات تطبيق الذكاء الاصطناعي في الادارة الالكترونية (رؤية/استشرافية)". مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، 8 (1)، 1016 - 997 .
- زغلاش الياقوت دنيا، دهينة رضوان (2022). "دور الالكترونية في تحديث الادارة الرياضية وابرز اسهامات تطبيقات الذكاء الاصطناعي في المجال الرياضي". مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، 7 (2)، 615 - 598 .
- سعدودي شيخ، لاوسين سليمان (2022). "دور ابعاد المعرفة في تحسين اداء المورد البشري داخل المنشآت الرياضية بالجزائر". المجلة العلمية لعلوم والتكنولوجيا للنشاطات البدنية والرياضية ، 19 (1)، 441 - 427 .
- فرج علي عمار نصر ، البهلول ناصر المقدولي (2021). "ادارة الموارد البشرية ودورها في تحسين الخدمات الفندقية". المجلة الدولية للأداء الاقتصادي ، 4 (1)، 25 - 2 .
- مالية مكيري. (2015). "استخدامات مواقع التوظيف الالكتروني في الجزائر ودورها في تقليص نسبة البطالة". LANCUNET. ، 2 (2)، 119 - 92 .

رسائل الماجستير والدكتوراه:

- بن رجم، ادريس. (2018). *بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالإبداع الاداري لدى اطر* مديريات الشباب والرياضة ،اطروحة دكتوراه. جامعة المسيلة. الجزائر
- المراجع الاجنبية :
- fayoll ,henri .(1949). *industrial and general management* , pittman publishing, new York.