



معلومات البحث

تاريخ الاستلام: 2022/07/11

تاريخ القبول: 2023/01/30

Printed ISSN: 2352-989X

Online ISSN: 2602-6856

الترقية ودورها في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الرياضية

*Promotion and its role in improving performance of employees in sports institutions*العوادي فوزية¹¹ جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف (الجزائر)، f.laouadi@univ-chlef.dz

الملخص:

اصبحت إدارات المؤسسات تولي أهمية كبيرة بالعنصر البشري من خلال البحث عن العوامل المؤثرة في إنتاجية وكفاءة العاملين حيث يسعى المسؤولون الى ان يصلوا العمال الى اقصى كفاءة ممكنة ولتحقيق هذا الهدف تعمل هاته الإدارات على توفير اليد العاملة المؤهلة واكسابهم المهارات المطلوبة للقيام بأعمالهم وللترقية دور جد هام في ذلك، وهذه الدراسة تحدف إلى معرفة دور الترقية سواء كانت عن طريق الكفاءة او عن طريق الاقدمية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الرياضية وتم استخدام المنهج الوصفي لأنه الملائم للدراسة وتم اختيار العينة بطريقة مقصودة و عددها 23 موظف ، أما الأدوات الإحصائية فاستخدمنا اختبار كا² و النسب المئوية، و جاءت نتائج الدراسة كالتالي:

لنظام الترقية دور في الرفع من أداء العمال في المؤسسات الرياضية و ذلك نظرا لأهمية الحوافز المادية و المعنوية و تأثيرها في سلوك الموظفين و استقرارهم ، و كل من الترقية بالأقدمية او عن طريق الكفاءة لها أهمية في تحسين الأداء داخل هاته المؤسسات .

كلمات مفتاحية: الترقية، الأداء، المؤسسة الرياضية.

ABSTRACT

The administrations of the institutions have become attaching great importance to the human element by searching for the factors affecting the productivity and efficiency of the workers, as officials seek to bring the workers to the maximum possible efficiency. So this study aims to know the role of promotion, whether through efficiency or through seniority in improving the performance of workers in sports institutions. We used the descriptive approach because it is appropriate for the study, the sample was chosen in an intentional way, and it was 23 employees. As for the statistical tools, we used the X^2 test and percentage, and the results of the study were as follows:

The promotion has a role in raising the performance of workers in sports institutions, given the importance of material and moral incentives and their impact on the behavior and stability of employees, and both promotion by seniority or through efficiency are important in improving performance within these institutions.

Keywords: promotion, performance, sports institution

1. مقدمة:

لقد اتسع مفهوم إدارة الموارد البشرية ليشمل أنشطة رئيسية متعددة على رأسها تحليل وتوصيف الوظائف وتخطيط الموارد البشرية، وجذب واستقطاب الموارد البشرية التي تعد معيارا أساسيا لتقدم وازدهار المؤسسات. فأصبح الاستثمار في العنصر البشري اليوم ضرورة حتمية من خلال تطوير أدواته وكفاءته.

حيث يعتبر من أهم عناصر الإنتاج وعنصر فعال في نجاح أي منظمة سواء كانت رياضية او اقتصادية او غيرها لذلك عملت الإدارات على توفير العمالة الجيدة والمؤهلة وإكسابهم المهارات المختلفة من أجل رفع القدرة على الأداء لديهم، ولكن القدرة وحدها غير كافية لتحقيق الهدف المراد تحقيقه وكفاءة العمال بالمؤسسات الرياضية تتوقف على عنصرين أساسيين هما : القدرة على العمل والرغبة فيه، وتتمثل هذه القدرة بكل ما يمتلكه العامل من مهارات وقدرات ومعارف، أما الرغبة فتتمثل في الحوافز المادية والمعنوية التي تدفع سلوكه في الاتجاه الذي يحقق أهداف المؤسسة الرياضية التي تتمثل في زيادة إنتاجية العاملين كما وكيفا وتحسين صورتها وتحقيق مكانة اجتماعية، فالترقية هي عملية نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى تتضمن زيادة الواجبات والمسؤوليات والصلاحيات ويصاحب ذلك زيادة في مزايا العمل التي يتلقاها، المادية والمعنوية أو كلاهما معا (شاويش، 1990، صفحة 276). حيث تعتبر من بين أهم الوسائل والأساليب التي تعتمد عليها إدارة الموارد البشرية من أجل تحسين أداء أفرادها، فهي تعتبر وسيلة لجذب أفضل العناصر البشرية الاحتفاظ بها فهي حافز أساسي للعاملين لتطوير أدائهم، و اشباع حاجاتهم المعنوية كالتقدير والتميز وحرية التصرف والمسؤولية عن توجيه وإدارة الآخرين، وحاجاتهم المادية كالزيادة في الرواتب والأجور، وتتحدد ترقية الأفراد العاملين بعوامل أساسية هي الكفاءة والمهارة المملوكة من قبل الأفراد العاملين وعن طريق الأقدمية ويفترض معظم المدراء بأن الأفراد العاملين لديهم الرغبة في الحصول على أفضل الأعمال، وأن تكون لديهم المؤهلات اللازمة للقيام بهذه الأعمال، لذلك فإن سياسة الترقية تساعد على توفير الأفراد العاملين الأكفاء المؤهلين باستمرار، وتحقيق الرضا لدى الموظفين مما يؤثر على مستوى أدائهم وعليه نطرح التساؤل العام الذي مفاده:

التساؤل العام :

- ما هو دور الترقية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الرياضية؟

التساؤلات الجزئية :

- هل لنظام الترقية بالأقدمية دور في تحسين أداء العمال في المؤسسات الرياضية؟

- هل لنظام الترقية بالكفاءة دور في زيادة أداء العمال في المؤسسات الرياضية ؟

2. الفرضيات :

2.1. الفرضية العامة:

- للترقية دور في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الرياضية.

2.2. الفرضيات الجزئية:

- لنظام الترقية بالأقدمية دور في تحسين أداء العمال في المؤسسات الرياضية.
- لنظام الترقية بالكفاءة دور في زيادة أداء العمال في المؤسسات الرياضية.

3. تحديد المصطلحات:

3.1. الترقية:

و تعني " تعيين مهام أكبر وتفويض سلطات أعلى للفرد في منصبه الجديد وتستلزم ضمان الارتقاء في التسلسل الهرمي الإداري أو زيادة الراتب أو الوضع الوظيفي أو الاجتماعي للفرد (مُجدزق، 2001، صفحة 35)

3.2. الأداء:

صورة حية تعكس نتيجة، ومستوى قدرة المؤسسة على استغلال مواردها يعرف الأداء على أن وقابليتها في تحقيق أهدافها الموضوعية من خلال أنشطتها المختلفة، وفقا لمعايير تلاءم المؤسسة وطبيعة عملها، فالأداء هو الهدف المركزي لعملية التحول، والذي يوضح مدى تحقيق الأهداف، ومستوى تنفيذ الخطط. (وائل و طاهر محسن، 2007، صفحة 478).

3.3. المؤسسات الرياضية:

يشير أشرف صبحي نقلا عن دافت وروبينز daft, roppins أن المؤسسة الرياضية هي تكوين اجتماعي يرتبط بالمجال الرياضي كمهنة وصناعة تحدد أهدافه بطبيعة الأنشطة التي تمارسها تلك المؤسسة وطبقا لأهداف تلك الأنشطة (حامد، 2003، صفحة 100)

4. أهداف البحث:

- إبراز دور الترقية بالأقدمية في تحسين ورفع من أداء الموظفين بالمؤسسات الرياضية.
- تبين أهمية الترقية بالكفاءة في الرفع من الاداء.

5. أهمية البحث:

- إبراز أثر نظام الترقية في الرفع من الأداء داخل المؤسسات الرياضية.
- التعرف على مدى اسهام الترقية في تحقيق اهداف العامل والمؤسسة ككل.
- إبراز أهمية الحوافز المادية والمعنوية وتأثيرها على سلوك الموظفين واستقرارهم وعلاقتهم وبالتالي ارتباطهم بعملهم.

6. الدراسات السابقة:

خلال بحثنا هذا إستعنا بعدد من الدراسات العلمية السابقة المساهمة في إثراء وتوجيه دراستنا، ومن أهم الدراسات التي إعتمدنا عليها نجد:

1.6. دراسة بعنوان: " دور الترقية في تحسين الأداء الوظيفي في الإدارة العمومية الجزائرية دراسة حالة موظفي بلدية "مكيرة"، للباحثين : أزرورو رزيقة و أكرور نصيرة، تحت إشراف الأستاذة سايل مليكة، جامعة تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، السنة الجامعية 2014/2015.

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على مدى إسهام الترقية في تحقيق أهداف العامل و الإدارة العمومي و إلى محاولة الاطلاع على الصعوبات و المشاكل التي تعترض نظام الترقيات. اعتمدت الطالبتان في بحثهما على المنهج الوصفي و استعملتا أداة الاستبيان، حيث شملت عينة الدراسة موظفي بلدية مكيرة وبلغ عددهم 21 موظف.

و أسفر تحليل النتائج على أن الترقية الوظيفية تؤثر على الأداء الوظيفي في الإدارات العمومية الجزائرية، إذ تساهم في تحسينه خاصة إذا استندت إلى المعايير القانونية لها، من خلال الدور المهم الذي تلعبه في ذلك، قبل وبعد حدوثها، فهي تساهم في خلق الرضا الوظيفي لدى كل الموظفين وزيادته لدى المستفيدين منها، والذي يقضي على الكسل والملل لديهم مما يجعل أدائهم يتميز بالفعالية ومستوى عالي من الارتقاء.

2.6. دراسة بعنوان: " تأثير الترقية كحافز في تحسين أداء العاملين دراسة حالة بالمؤسسة الصناعية سيرتاف للخزف المنزلي"، للباحثين: بن عيسى فيصل و شواط فتحي، تحت إشراف الأستاذ الدكتور عبد القادر ساهد، جامعة تلمسان، قسم العلوم الاقتصادية ، السنة الجامعية 2015/2016.

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على مدى تأثير الترقية كأداء للتحفيز على أداء العاملين بالمؤسسة و على دور الترقية كحافز لتطوير قدرات وسلوك العامل وإلى تعرف على مدى تطبيق المؤسسة الصناعية لنظام التحفيز والترقية في تحسين أداء العاملين وإلى محاولة تسليط الضوء على نوعية الحوافز التي يرغب فيها العامل والتي تزيد من الاهتمام في مجال عمله. اعتمد الطالبان في بحثهما على المنهج الوصفي التحليلي واستعملتا أداة الاستبيان، حيث شملت عينة الدراسة عمال المؤسسة الصناعية سيرتاف للخزف المنزلي وبلغ عددهم 78 عاملا.

وأسفر تحليل النتائج على أن هناك أثر ضعيف لفعالية نظام الحوافز الترقية في تحسين أداء العاملين في المؤسسة سيرتاف لصناعة الخزف المنزلي ووجود خلل في طرق وآليات الترقية، وعدم وجود ضوابط ومعايير لمنح الحوافز.

3.6. دراسة بعنوان: " الترقية الإدارية ودورها في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية بمديرية التربية بولاية الوادي"، للباحثين: أسماء بن ناجي وعزيزة طعيلي، تحت إشراف الأستاذ يوسف بالنور، جامعة الوادي، قسم العلوم الاجتماعية، السنة الجامعية 2017/2018.

تهدف هذه الدراسة إلى تأكيد الدور الكبير الذي تلعبه الترقية في رفع مستوى الأداء الوظيفي، لدى موظفي مديرية التربية لولاية الوادي. اعتمدت الطالبتان في بحثهما على المنهج الوصفي و استعملتا أداة الاستبيان، حيث شملت عينة الدراسة موظفي مديرية التربية لولاية الوادي وبلغ عددهم 50 موظف. وأسفر تحليل النتائج على أن هناك دور للترقية في رضا العاملين بمديرية التربية لولاية الوادي كما أن هناك دور للترقية في كفاءة وفاعلية أداء العاملين بمديرية التربية لولاية الوادي.

4.6. دراسة بعنوان: " الترقية و دورها في تحسين أداء الموظفين في المؤسسة الخدمائية دراسة ميدانية بمديرية

الخدمات الجامعية لولاية- جيجل - "، للباحثتين: بلهاين فاطمة ولغوشي سعاد، تحت إشراف الأستاذ بوربيع جمال، جامعة جيجل، قسم العلوم الاجتماعية، السنة الجامعية 2016/2015.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة البعد الحقيقي للترقية التي يتحصل عليها الموظف من طرف الإدارة وأثرها في تحسين أدائه و معرفة مساهمة التدرج في المناصب في تحسين كفاءة العامل. اعتمدت الطالبتان في بحثهما على المنهج الوصفي و استعملتا أداة الاستبيان، حيث شملت عينة الدراسة موظفي مديرية الخدمات الجامعية بجيجل وبلغ عددهم 50 موظف وأسفر تحليل النتائج على أن الزيادة في المستويات إلى تؤدي الدافعية في العمل و تساهم الحوافز في التأثير على الأداء الوظيفي للعمال .ويساهم التدرج في المناصب في تحسين كفاءة العامل .وبالتالي توصمنا إلى أن عملية الترقية تساهم في تحسين الأداء الوظيفي للعمال داخل المؤسسة.

5.6. دراسة بعنوان: " الترقية الوظيفية والاستقرار المهني " دراسة حالة في المؤسسة الوطنية للتبغ و الكبريت

2006/2005 للباحث جبلي فاتح تهدف الدراسة الى رصد واقع الترقية الوظيفية والتعرف على ابعادها و دلالتها و بعلاقتها بالاستقرار المهني للعامل من خلال ابراز المتغيرات المرتبطة بالترقية و حاجة العامل الى النفوذ معرفة مدى انسجام طبيعة الترقية بالمؤسسة مع المعايير المتبعة في سياسة الترقية و اعتمد الباحث على المنهج الوصفي المسحي وقد استخدم الاستبيان و المقابلة و الملاحظة للدراسة و اختار العينة بطريقة عشوائية بسيطة حيث تكونت من 90 موظف بالمؤسسة واسفرت نتائج دراسته على ما يلي : هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية الوظيفية و الاستقرار المهني .

6.6. دراسة بعنوان: " الترقية والفعالية التنظيمية " لدى مطاحن مركب الحروش، بسكيكدة 2008/2006 م

للباحثة نسيمة احمد الصيد تهدف الدراسة الى محاولة تشخيص الواقع الفعلي للترقية والتعرف على مدى وجود استراتيجية لتدرج العاملين. ولقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي وهو الملائم للدراسة واعتمدت على الاستبيان والمقابلة والملاحظة وعينة البحث كانت طبقية عشوائية وتمثلت في 70 موظف وتوصل في الأخير الى انه ليست هناك امتيازات ترقية تشجع العاملين على الجهد والعطاء مما أثر على دافعيتهم واستقرارهم.

7.6. دراسة بعنوان: " دور الترقية في رفع أداء الموظفين دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية-بأدرار"، للباحثين:

أسماء بقي و عبد القادر الجيلالي، تحت إشراف الأستاذ بوقرة عبد المجيد، جامعة أدرار، قسم العلوم الاجتماعية ، السنة الجامعية 2017/2018.

تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على واقع الترقية وكيفية تطبيقها على مستوى الإدارة وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعمال. ومعرفة مدى إنسجام طبيعة الترقية بالمؤسسة مع الأسس والمعايير المتبعة في سياسة الترقى وإلى محاولة إبراز أثر نظام الترقية على الأداء الوظيفي للعاملين وعلى أداء المؤسسة وتميزها. اعتمد الطالبان في بحثهما على المنهج الوصفي واستعملتا أداة الاستبيان، حيث شملت عينة الدراسة عمال الحماية المدنية بأدرار وبلغ عددهم 35 عاملا.

وأسفر تحليل النتائج على أنه توجد علاقة بين الترقية وأداء الموظفين في مديرية الحماية المدنية بأدرار وأن الترقية تساهم في تحسين الأداء الوظيفي، وذلك من خلال تطبيقها عليهم تؤدي إلى رفع روحهم المعنوية، وتجعلهم يزيدون من إنتاجيتهم وذلك ما يعود بالنفع عليهم وعلى المؤسسة على حد سواء، وهكذا يزيد الموظفون من ولائهم وانتمائهم للمؤسسة.

8.6. : دراسة بعنوان: التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الجامعية- دراسة حالة

بجامعة لغرور بخنشلة، 2013، رسالة ماجستير .من اعداد الطالب بوقطف محمود لجمعة

وهدف الدراسة الكشف عن دور المؤسسة الجامعية في تنظيم وإجراء عمليات التكوين أثناء الخدمة، والتعرف على علاقته برفع أداء الموظفين والتعرف على مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظف والكشف عن تأثير المكون على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة للموظفين بالمؤسسة الجامعية والتعرف على مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحقيق أهداف الموظف والمؤسسة الجامعية .تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة في عينة قدرها 46 موظف اختيرت عن طريق المسح الشامل لمجتمع البحث .

جاءت نتائج الدراسة على النحو التالي.

أن للتكوين أثناء الخدمة دور كبير في تطوير قدرات وسلوك الموظف وأن للمكون دور كبير في إنجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة وأن للبرامج التكوينية دور مؤثر على نجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة وان للتكوين أثناء الخدمة علاقة بتحقيق أهداف الموظف والمؤسسة .

9.6. دراسة بعنوان "نظم الترقية وتأثيرها على الرضى الوظيفي للعمال" أجريت هذه الدراسة من قبل الباحثة

البلوشي سنة 2001 على عينة عشوائية من الموظفين العاملين بوزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة، وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على :العلاقة العلاقة بين الترقية ورضا العاملين بوزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة، وكذلك مدى رضا العاملين عن معايير الترقية في المستويات الإدارية المختلفة في الوزارة .واعتمدت الباحثة على المنهج القانوني لدراسة الجوانب القانونية للترقية بالدولة بصفة عامة وفي وزارة التربية بصفة خاصة، كما

اعتمدت على المنهج السلوكي للتعرف على مدى تأثير الترقية على الرضا الوظيفي للعاملين، كما استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن نظام الترقية القائم على الأقدمية والجدارة من أهم النظم لكثرة مزايا وقلة عيوب وأن هناك ثلاث نظم تتبعها وزارة التربية والتعليم في الترقية هي: مستوى التعليم، مدة الخدمة، والجهد التي يعمل بها أفراد العينة، كما أن الأسس و المعايير التي تتبعها الوزارة في المفاضلة بين المرشحين للترقية بحاجة ماسة إلى إعادة نظر، وتطبيقها بشكل موضوعي، كما أن اعتماد العاملين بهذه كفاية أو عدم كفاية الأسس المتبعة في المفاضلة بين المرشحين للترقية يتأثر ببعض العوامل: جهة العمل التابع لها الفرد المستوى التعليمي للأفراد، مدة الخدمة بالوزارة نظم الترقية المتبعة، كما تشير نتائج الدراسة إلى وجود انخفاض في فرص الترفي المتاحة للعاملين وانخفاض درجة الرضا الوظيفي بالوزارة عن الإجراءات المتبعة في الترقية.

7. التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق لمجموع الدراسات السابقة يتضح أن هذه الدراسات لها علاقة مع الدراسة الحالية التي نتناولها وذلك أهما تناولت موضوع الترقية وموضوع تحسين الأداء من خلال أبعاد وظيفية متنوعة . حيث طبقت علي عينات مختلفة منها ما هي مؤسسات خدمتية والأخرى اقتصادية، وكذلك استخدموا فيها المنهج الوصفي من قبل الباحثين كونه يعتبر أفضل منهج يساعد في عملية تقصي وجمع المعلومات في هذا النوع من الدراسات لكونه يسهل الجمع والترتيب والتحليل والمناقشة وهو من أسرع المناهج البحثية العلمية، وهذا جعلني اعتمد على المنهج الوصفي في دراستي هذه، ولقد تمت الاستفادة أيضا من الدراسات السابقة في تكوين فكرة علي الإطار النظري للدراسة الحالية، والاطلاع علي وأدوات جمع البيانات بما كوني لاحظت اعتمادهم على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات وقد وظفت أداة الاستبيان في هذه الدراسة كما تناسب الموضوع و المنهج . وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عدة أمور وهي :

موضوع ومشكلة الدراسة حيث أن الدراسة الحالية ستتناول الترقية ودورها في تحسين أداء المؤسسات الرياضية وهو ما لم يتطرق إليه أي من الدراسات السابقة بصورة مباشرة، إضافة إلى مجال التطبيق فأغلب الدراسات السابقة مجال تطبيقها في المؤسسات الاقتصادية والخدمتية، أما الدراسة الحالية فمجال تطبيقها في المجال الرياضي، أيضا زمان ومكان التطبيق، أهداف الدراسة، النتائج التي سوف يتوصل إليها الباحث نظرا إلى اختلاف الأهداف ومجال التطبيق.

8. المنهج المستخدم:

وتماشيا مع طبيعة الدراسة الحالية فقد اتبعنا المنهج الوصفي هو مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق و البيانات و معالجتها و تحليلها تحليلًا كافيًا و دقيقًا لاستخلاص دلالتها و الوصول إلى النتائج كما أنه يحاول من خلاله وصف الظاهرة "موضوع الدراسة" كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها (حامد، 2003، صفحة 100).

9. مجتمع وعينة الدراسة: لإجراء الدراسة الميدانية لابد من تحديد مجتمع وعينة الدراسة.

9.1. **مجتمع الدراسة:** المقصود بمجتمع الدراسة هو كل العناصر المراد دراستها (الضامن، 2009، صفحة 160) و ضمن الموضوع المعالج يتكون مجتمع البحث لهذه الدراسة من جميع موظفي مديرية الشباب و الرياضية لولاية عين الدفلى و عددهم 23 موظف.

9.2. **العينة وكيفية اختيارها:** تعرف على أنها جزء من الكل أو بعض من جميع - ونظرا لطبيعة بحثنا وتطلعنا للموضوعية في النتائج تم اختيار هذه العينة بطريقة مقصودة وذلك لسهولة التعامل مع أفراد العينة وكذا نوع البيانات المطلوبة و الإمكانيات المادية المتوفرة و طبيعة المجتمع المدروس. الأفراد الذين خصصناهم للإجابة على الاستبيان عددهم 23 موظف. أما الأفراد الذين تم إجراء المقابلة معهم فعددهم 5 أشخاص.

10. أدوات الدراسة:

الاستبيان: يعرف الاستبيان على أنه عبارة عن مجموعة من الأسئلة المرتبطة بطريقة منهجية، وهو كذلك وسيلة لجمع المعلومات يستعمل كثير من في بحوث العلوم الاجتماعية
استمارة الاستبيان: تضمنت استمارة الاستبيان 11 سؤالاً موزع على محورين كما يلي:

- **المحور الأول:** مكون من الأسئلة (01 إلى 06) التي قمنا بصياغتها على أساس مؤشرات دالة عن الترقية عن طريق الاقدمية وتأثيرها على أداء العاملين في المؤسسات الرياضية.

- **المحور الثاني:** مكون من الأسئلة (07 إلى 11) التي قمنا بصياغتها على أساس مؤشرات تدلنا الترقية عن طريق الكفاءة وتأثيرها على أداء العاملين في المؤسسات الرياضية.

11. **الشروط العلمية للأداة:** هناك شروط معيارية يجب مراعاتها خلال إنجاز الاختبارات وفقا للأسس العلمية الصحيحة والمتمثلة في:

11.1. **صدق المحكمين (الصدق الظاهري):** من أجل معرفة مدى التوافق بين أسئلة الاستمارة الإستبائية وإشكالية وفرضيات البحث وبغية تحري الصدق وموضوعية الأداة العلمية، قمنا بعرض الاستمارة على بعض أساتذة القسم مشهود لهم بالمستوى العلمي وكذا تخصصهم في مجال الدراسة قصد تحكيمهم وعلى ضوء الملاحظات التي قدمت لنا قمنا بالتعديلات التي تم الاتفاق عليها و قد ارتكزت معظمها على تحسين صياغة بعضها و حذف البعض الآخر والتي لا تتماشى مع المحاور .

11.2. **الصدق الداخلي (معامل الثبات):** يقصد بثبات أداة الدراسة التأكد من صحة الإجابة و التي ستكون و احدة تقريبا إذا تكرر تطبيقها على نفس الأفراد و قصد التأكد من ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) ثم حساب معامل الفاكرونباخ على نفس العينة المحسوبة سابقا حرصا على انسجام و ارتباط فقرات كل محور ببعضها البعض و التحقق من صلاحية الاستبيان كأداة للدراسة ، حيث بينت النتائج قيمة الفاكرونباخ التي أجريت على عينة الدراسة بأكملها و التي كانت مرتفعة لجميع فقرات الاستبيان ككل حيث بلغت (0,798) وهذا ما يدل على ثبات استمارة الاستبيان وصلاحيته للتطبيق.

12. ضبط متغيرات الدراسة: استنادا إلى فرضيات البحث هناك متغيرين اثنين أحدهما يؤثر في الآخر

- المتغير المستقل: هو الأداة التي يؤدي التغيير في قيمتها إلى إحداث التغيير في قيم المتغيرات الأخرى وتكون ذات صلة بها، كما أنه السبب في علاقة السبب والنتيجة أي العامل المستقل الذي يزيد من خلال قياس النواتج، (قبريلي و يحياوي ، 2021، صفحة 318) وعليه يمكن تحديده في دراستنا هذه كما يلي:

المتغير المستقل : الترقية.

- المتغير التابع: هو الذي تتوقف قيمته على مفعول قيم المتغيرات الأخرى، حيث أنه كلما أحدثت تعديلات على قيم المتغير المستقل

تظهر النتائج على قيم المتغير التابع. (الشافعي، 2004، صفحة 424) يحدد المتغير التابع بالنسبة لموضوع الدراسة في "أداء العاملين".

13. الأدوات الإحصائية المستعملة:

تمت معالجة البيانات الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) حيث تضمنت المعالجة الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص مجتمع الدراسة،

و اختبار كاي² للمطابقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة

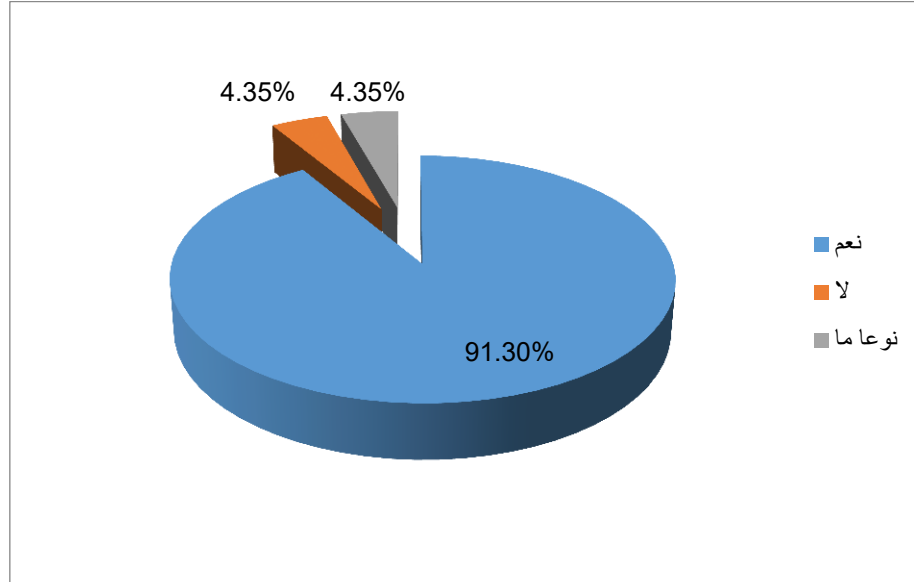
14. عرض، تحليل ومناقشة النتائج:

1. 14. عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الأولى: الترقية عن طريق الاقدمية يساهم في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الرياضية.

جدول 1: نتائج أسئلة الخور الأول من الاستبيان (التكرار، النسب المئوية و χ^2) عند مستوى الدلالة 0,05 ودرجة حرية 2

رقم السؤال	الاجابة	التكرارات المشاهدة	النسبة المئوية	كا ² المحسوبة	كا ² المجدولة	الدلالة الإحصائية
1	نعم	20	86.96%	29.83	5.99	دال إحصائيا
	لا	02	08.70%			
	نوعا ما	01	%04.34			
2	نعم	19	82.61%	20.96		دال احصائيا
	لا	04	17.39%			
3	مدة الخدمة	06	%26.09	15.21		دال احصائيا
	تقارير الأداء	16	%69.57			
	أخرى	01	%04.34			
4	تحفيز العمل	15	%65.22	09.47		دال احصائيا
	زيادة الكفاءة	08	%34.78			
5	نعم	16	%69.57	15.21	دال احصائيا	
	لا	01	%04.35			
	نوعا ما	06	%26.09			
6	نعم	21	%91.30	34.77	دال احصائيا	
	لا	01	%04.35			
	نوعا ما	01	%04.35			

الشكل رقم (01): دائرة نسبية تمثل تأثير الترقية عن طريق الاقدمية في الرفع من أداء العمال بالمؤسسات الرياضية.



المصدر: العوادي فوزية ، 2016، ص 225.

من خلال دراستنا لنتائج الاستبيان الخاص بالمحور الأول والتحليل لها والموضح في الجدول رقم 1 أن قيمة χ^2 المحسوبة أكبر من الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية 2 وذلك بالنسبة لمعظم أسئلة المحور الأول أي أنها ذات معنوية ولا تؤول إلى الصدفة ومن خلال نفس الجدول اتضح لنا أن معظم العمال وبنسبة 86.96 % يرون أن المدة التي قضاها في العمل اثرت في مستوى أدائهم. كما أجابوا بنسبة 78.26 % أنهم تحصلوا خلالها على ترقيات وبنسبة 69.57 % تكون عن طريق مدة الخدمة بالمؤسسة وبنسبة 26.09 % تحصلوا على الترقية عن طريق تقارير الأداء. كما تبين لنا ان معظم من المستجوبين ونسبة 60.87 % يرون ان الترقية عن طريق الأقدمية تؤدي الى زياد الكفاءة وكذا تحمل المسؤولية ونسبة 91.30 % ترى أن الترقية بالأقدمية لها دور في الرفع من الأداء حيث انها تزيد من نسبة الإنتاجية وتفعيل الأداء داخل المؤسسة الرياضية. وهذا ما نلاحظه في الشكل 01

وعليه يمكن أن نقول أن الفرضية الأولى تحققت أي التخطيط الحالي يساهم في تطوير رياضة النخبة، وهذا ما أكدته نتائج الدراسة.

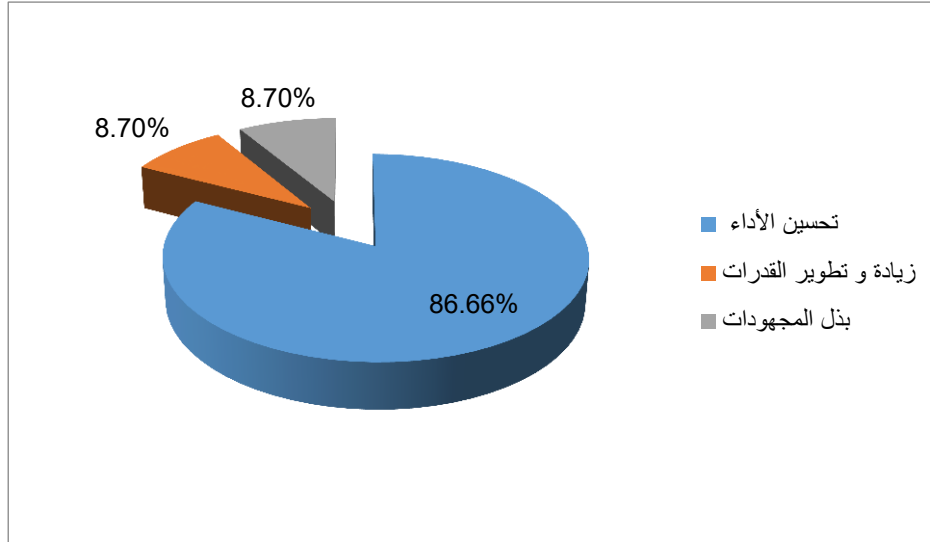
2.14. عرض و تحليل و مناقشة الفرضية الثانية :

- تأثير الترقية عن طريق الاقدمية في الرفع من أداء العمال بالمؤسسات الرياضية.
جدول 2: نتائج أسئلة المحور الثاني من الإستبيان (التكرار ،النسب المئوية و كا²) عند مستوى الدلالة 0,05 ودرجة حرية 2

رقم السؤال	الاجابة	التكرارات المشاهدة	النسبة المئوية	كا ² المحسوبة	كا ² المجدولة	الدلالة الإحصائية				
1	نعم	14	%60.87	9.39	5.99	دال احصائيا				
	لا	07	%30.43							
	نوعا ما	02	%08.70							
2	نعم	13	%56.52	7.92		5.99	دال احصائيا			
	لا	07	%30.43							
	نوعا ما	03	%13.04							
3	تقييم و قياس الأداء	17	%73.92	20.23			5.99	دال احصائيا		
	اجراء اختبارات	03	%13.04							
	الشهادات و الامتيازات	03	%13.04							
4	تحسين الأداء	19	%86.60	27.77				5.99	دال احصائيا	
	زيادة و تطوير القدرات	02	%08.70							
	بذل مجهودات	02	%08.70							
5	الرفع من الاداء	14	%60.87	9.49					5.99	دال احصائيا
	ولاء العامل	03	%13.04							
	الاستقرار الوظيفي	06	%26.09							

المصدر: العوادي فوزية، 2016، ص 227.

الشكل رقم (02): دائرة نسبية تمثل ما إذا كانت الترقية عن طريق الكفاءة تؤدي الى الرفع من أداء العامل .



المصدر: العوادي فوزية، 2016، ص 229

- من خلال تحليل نتائج أسئلة المحور الثاني والموضح في الجدول رقم 2 أن قيمة χ^2 المحسوبة اكبر من المجدولة عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية 2 و ذلك بالنسبة لمعظم الأسئلة ومن خلال نفس الجدول اتضح لنا أن المؤهلات التي تحصلوا عليها العمال تتناسب مع طبيعة وظيفتهم حيث اكدوا ذلك بنسبة 60.87 % و ان المؤسسة توفر طرق للترقية و ذلك بنسبة 56.52%.

وبالنسبة للكيفية التي تتم بها الترقية بالكفاءة فكانت عن طريق التقييم وقياس الأداء وذلك بنسبة 73.93 ونسبة 13.04 يكون عن طريق اجراء اختبارات ونفس النسبة عن طريق الشهادات والامتيازات في حين نسبة 86.60% ترى أن الترقية عن طريق الكفاءة تساهم في رفع وتحسين أداء العامل داخل المؤسسة الرياضية. وبنسبة 26.09 ترى ان الترقية عن طريق الكفاءة تؤدي الى الاستقرار الوظيفي.

من هذا نستطيع القول ان الفرضية الثانية تحققت فالترقية عن طريق الكفاءة لها دور في تحسين أداء العامل في المؤسسة الرياضية.

بالاعتماد على نتائج تحليل وتفسير الفرضيتين نستنتج ان النتائج المحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية تثبت وتؤكد صحة فرضيتنا العامة، وبشكل كبير، حيث أن الموظفين أكدوا لنا من خلال الأجوبة المقدمة لنا بان الترقية لها دور في

الرفع من أداء العاملين في المؤسسات الرياضية، إذ أنه بفضل الترقية تطور الأداء الوظيفي للعمال داخل المؤسسات الرياضية.

فالعمال وبنسبة كبيرة أكدوا أن الترقية سواء كانت عن طريق الاقدمية او عن طريق الكفاءة لها تأثير بشل او باخر في تحسين أدائهم داخل مؤسساتهم حيث انها لها دور إيجابي فالترقية (الخوافز المعنوية او المادية) تثير لديهم الدافع والرغبة لبذل مجهود أكبر وبالتالي الأداء يتحسن هذا ما يضمن زيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف.

رياضة النخبة.

15. الاستنتاج العام:

نستطيع أن نخرج بخلاصة عامة نشرح ما تحصلنا عليه من نتائج مهمة في بحثنا والتي نعطي بها إجابة مفصلة عن التساؤل الذي طرحناه في الاشكالية وكذلك الفرضيات في بداياتنا.

في تحليلنا الخاص بالموظفين اتضح لنا ان الفرضيات تحققت حيث أن الترقية لها دور في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الرياضية سواء كانت عن طريق الاقدمية او عن طريق الكفاءة وذلك من خلال تحفيزهم لبذل مجهودات أكثر ولتحقيق إنتاجية عالية رغبة في تطوير مستوى الأداء وكذا ضمان الفعالية المطلوبة والحصول على فرص ترقى أكبر.

وهكذا نستطيع أن نخرج بإجابة عن السؤال الذي طرحناه في البداية فنقول أن الترقية لها دور في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الرياضية.

16. خاتمة:

خلاصة القول و حسن الختام و بعد البحث النظري و الدراسة الميدانية بالاستعانة بالاستمارات الاستبيان والمقابلة مع الموظفين وجدنا أن الترقية لها دور في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الرياضية بشكل او باخر حيث تعتبر الترقية حق من حقوق الموظف في كل مؤسسة رياضية تنجر عنا الزيادة في الاجر و المكافآت و العلاوات و تحسين المركز الأدبي و الاجتماعي بالإضافة الى الزيادة في المسؤوليات و الواجبات و هي تتخذ عدة اشكال فالأداء يعتبر الناتج الذي يحققه الموظف خلال قيامه باي عمل من اعمال المؤسسة فهو بذلك يعبر عن مدى قدرة الموظف على تحقيق الأهداف الوظيفية التي يشغلها بالمؤسسة ، لذلك تلعب الترقية دور كبير في تفعيل أداء الموظفين لضمان الاستقرار الوظيفي و هي عامل محفز للأفراد حيث تؤدي الى انضباط العاملين و زيادة كفاءتهم و فاعليتهم فطموحات و تطلعات الموظف تصبو نحو الترقية و التقدم نحو المسار المهني انطلاقا من توظيفه و ترسيمه و يزاول عمله من اول يوم تنصيب له و ذلك م خلال التقييم المستمر للموظف في حياته المهنية .

وفي الأخير نتمنى أن يلقي هذا الجانب الاهتمام الأكبر، وذلك نظرا لأهميته في تحسين الأداء وتحقيق اهداف المؤسسات الرياضية المحددة سابقا ونرجو أن نكون قد ساهمنا في تسليط الضوء على هذا الموضوع وذلك كي تحظى بالاهتمام من طرف الباحثين.

16.المراجع

- ابراهيم مروان عبد المجيد. (2000). إدارة البطولات و المنافسات الرياضية (الإصدار ط1). عمان: الدار العلمية للنشر و التوزيع و دار الثقافة للنشر و التوزيع.
- ابراهيم مفتي. (جوان, 1999). تطبيقات الإدارة الرياضية (الإصدار ط01، المجلد العدد 07). القاهرة: دار الكتاب للنشر.
- القانون 10 04. (19 أوت, 2004). التربية البدنية و الرياضية. الجريدة الرسمية. الجزائر، الجزائر.
- بدر الدين قبزيلي ، و مُجد يحياوي . (2021). العلاقة الاتصالية (الاستاذتلميذ) في ظل تطبيق منهج الجيل الثاني خلال حصة التربية البدنية و الرياضية. الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية، 1(13)، 318.
- حسام الدين طلحة ، و عيسى مطر عدلة . (1994). الإدارة الرياضية. القاهرة: دار الكتاب للنشر.
- حسن أحمد الشافعي. (2004). التحليل الإحصائي في التربية البدنية و الرياضية. الإسكندرية، مصر. الإسكندرية، مصر: دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر.
- خالد حامد. (2003). منهج البحث العلمي (المجلد ط1). القبة، الجزائر: دار ربحانة للنشر والتوزيع.
- شاويش م. ن. (1990). إدارة الأفراد. لبنان: المركز العربي لتوزيع المطبوعات.
- طلحة ح & عدلة ع. (1994). الإدارة الرياضية. القاهرة: مركز الكتاب للنشر.
- مُجد ف. (2007). التخطيط. منشورات إلكترونية للأكاديمية الرياضية العراقية. 235 ,
- مُجد رزيق، إ. ص. (2001). العلاقات الصناعية وتحفيز الموظفين. القاهرة: دار الكتب العلمية.
- منذر الضامن. (2009). أساسيات البحث العلمي . الأردن: دار السيرة للنشر و التوزيع.
- نداء مُجد ، ا. (2007). مدخل إلى علم الإدارة. القاهرة: مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع.
- وائل م & ، طاهر محسن م. (2007). الادارة الإستراتيجية: منظور منهجي متكامل. الأردن: دار وائل للنشر.