



مدى تأثير عنصر التنظيم على التسيير الموارد البشرية في الاتحادية؟ دراسة ميدانية في الاتحادية الجزائرية لجيدو		
The extent of the impact of the organizational element on the management of human resources in the federation? A field study in the Algerian Judo Federation		
بولعباس سمية*¹، قرماش وهيبة²، فراحتية صبيرة³ ¹معهد التربية البدنية والرياضة جامعة الجزائر 3 ، soumia.boulabas@gmail.com ²معهد التربية البدنية والرياضة جامعة الجزائر 3 ، grinetchwahiba@gmail.com ³معهد التربية البدنية والرياضة جامعة الجزائر 3 ، sabiraferahtia@gmail.com		
تاريخ النشر 27-03-2026	تاريخ القبول 30-12-2024	تاريخ الإرسال: 24-12-2024

ملخص: تهدف الدراسة إلى التعريف على تأثير عنصر التنظيم على التسيير الموارد البشرية في الاتحادية الجزائرية لرياضة الجيدو ولهذا الغرض قمنا بصياغة ثلاثة فرضيات وهي:

- * - يؤثر تنظيم الأفراد على التسيير الموارد البشرية في الاتحادية.
- * - يؤثر تنمية مهارات التنظيمية على بناء فريق العمل الفعال في التسيير الموارد البشرية للاتحادية.* - يؤثر الدعم التنظيمي في إنجاح تسيير الموارد البشرية في الاتحادية.

الكلمات الدالة: التنظيم- التسيير- الموارد البشرية- الإدارة- رياضة الجيدو.

Abstract

The aim of study is to introduce the influence of the Organizational component On human resources management in the Algerian federation for Judo sport, for this purpose we have formulated three hypotheses as follows:

The Organisation of individuals affects the management of human resources in the federal

Development of Organization al ptiles affects

The buildry of an effective team in the human resources in the Federal.

Regulatory support affects the succers if human rescoures management In the federal system

Key Words:

Organization – management – human resources – Administration – Judo Sport

مقدمة:

يعتبر التنظيم وظيفة من وظائف الإدارة حيث يساعد على تحقيق الأهداف المحددة والتنظيم ليس هدف في حد ذاته وإنما هو وسيلة لتحقيق أهداف المنظمة ولا يوجد شكل تنظيمي أمثل للإدارة الموارد البشرية لأنه يختلف من منظمة لأخرى (طلحة حسام الدين، عدله عيسى مطر، 1994، ص: 25).

ولتحقيق الأهداف المنشود للرياضة لابد من إتباع الأسلوب العلمي في تنفيذ أنشطتها والذي يستلزم التخطيط، التنظيم، التوجيه والمتابعة من خلال سياسات وقرارات وإجراءات موضوعية، تحدد الإطار العامل للعمل للتمكن من التخطيط والتنظيم وهؤلاء لتحقيق الأهداف فالتنظيم في الاتحادية يتمثل مجموعة من الأشخاص سواء كانت كبيرة أو صغيرة تتعاون بصورة فعالة على تدبير مواردها الاقتصادية لتحقيق عرض مشترك تحت قيادة موحدة.

فالاتحادية الجزائرية للجيدو تستخدم عنصر التنظيم في تسيير مواردها البشرية وهذا في توزيع وتقسيم المهام كما تجسد التنظيم الرسمي في تسيير مواردها والذي يتمثل في الاهتمام بالهيكل التكويني للمؤسسة وشكلها أو مظهرها الهندسي وتحديد العلاقات بين المستويات المختلفة وتوزيع الاختصاصات والمسؤوليات والوصول للبناء المنطقي بشكل أساس في حدود القانون واللوائح ويجسد في علاقة وزارة الشباب والرياضة بأجهزتها المختلفة كجهة إدارية بالهيئات الرياضية (د. محمد مصطفى حسين باهي، أحمد نصاري، 2006، ص: 93).

ولهذا نجد الاتحادية تستخدم عنصر التنظيم من خلال النظر إلى الأهداف التي حققتها، فهي تتربع على البطولة الإفريقية بكل جدارة وإستحقاق وترفع الراية الوطنية في العديد من المنافسات الدولية والقارية.

ومما سبق ذكره جاء التساؤل العام على الشكل التالي: ما مدى تأثير عنصر التنظيم على تسيير الموارد البشرية في الاتحادية ؟

2- تحديد المفاهيم والمصطلحات:

2-1- التنظيم:

إن التنظيم شكل أو تجمع إنساني يهدف إلى تحقيق هدف مشترك (محمد فوزي، 2007، ص: 90).

2-2- التسيير: طريقة قيادة وتسيير عقلانية للمنظمة، تنظيم النشاطات وضع الأهداف وبناء الاستراتيجيات، وذلك باستعمال الموارد البشرية والمادية والتكنولوجية بأفضل طريقة من أجل التوصل.

2-3- الموارد البشرية: تعرف على أنها: " مجموعة الأفراد المشاركة في رسم أهداف وسياسات ونشاطات وإنجاز الأعمال التي تقوم بها المؤسسات (حسن إبراهيم بلوط، 2002، ص: 17).

2-4- الإدارة: يعرف البعض الإدارة على أنها: " هي عملية التخطيط، التنظيم والقيادة والرقابة على جهود كل الأفراد، إستخدام الموارد الأخرى لتحقيق الأهداف التنظيمية (عبد السلام أبو قحف، 2003، ص: 12).

2- رياضة الجيدو: هي رياضة تشمل المصارعة بين فردين فوق البساط محدود المسافة كما تعتمد على بدلة خاصة يرتدها المنافسين تدعى بالجيدو Judo ، أما البساط بالتامي وهذه الرياضة تحتوي على ثلاثة أحكام و وتم في وقت معين، وتعد رياضة Judo إحدى أنواع الرياضات الأكثر شيوعا في العالم، وتعتمد على المرونة، السرعة والتركيز في آن واحد (مصطفى مابد، 1990، ص: 13).

3- المنهجية:

3-1- المنهج المستخدم: إنطلاقا من التساؤل العام المطروح فإن المنهج الوصفي التحليلي هو الأكثر ملائمة للإجابة عنه.

3-2- مجتمع البحث والمجال المكاني والزمني: بالنسبة لموضوع دراستنا استخدمنا العينة غير الاحتمالية القصية لغرض الوصول إلى نتائج دقيقة تخدم فرضيات بحثنا، وقد تمثلت عينة الدراسة في المسيرين الإداريين على مستوى الاتحادية الجزائرية للجيدو، المتواجدة في سبالة الجزائر العاصمة، وقد تمثلت عينة الدراسة في المسيرين الإداريين للاتحادية والبالغ عدد مسيري 50 مسير في مختلف وحدات ومديريات ذكور وإناث، حيث تمت توزيع الاستمارة على مستوى المديريات والوحدات من شهر جانفي 2015 وبعد جمع كل البيانات تم تبويبها وإخضاعها للوسائل الإحصائية.

3-3- عينة البحث وكيفية اختيارها: تتألف عينة البحث من 50 مسير في الاتحادية وتم إختيار العينة الاحتمالية القصية.

3-4- الأدوات والتقنيات المستعملة في البحث: قمنا ببناء إستبيان مكون من 31 سؤال موجه لمسيري الاتحادية الجزائرية للجيدو، الاستبيان له ثلاثة محاور حيث كل محور خاص بفرضية جزئية معينة وكل محور مكون من مؤشرات مستمدة من الخلفية النظرية والدراسات السابقة، ثم تنظيما على شكل أسئلة مغلقة ومفتوحة كما قمنا بإستعمال مقابلة شخصية لتأكيد أكثر ووصول إلى نتائج دقيقة.

3-5- الأساليب الإحصائية المستعملة: من أجل تحليل وترجمة النتائج المتحصل عليها من خلال الأسئلة التي طرحت في الاستبيان على العينة المختارة اعتمدنا على طريقة الإحصاء مستخدمين في ذلك إختيار (كا²) عندما تكون البيانات مأخوذة من بيانات كبيرة مستقلة وهو متعامل به في الدراسات المسحية لذا إعتمدنا عليه ومعادلته كما يلي:

$$(كا^2) = (التكرار الواقعي - التكرار المتوقع)^2$$

التكرار المتوقع

التكرار المتوقع : مجموع الإجابات من السؤال على عدد الخانات.

التكرار الواقعي: عدد الإجابات.

كما استخدمنا النسبة المئوية وفق المعادلة التالية:

$$\text{النسبة المئوية} \% = \text{عدد التكرار} \times 100$$

المجموع الكلي

عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

في ضوء أهداف وتساؤلات البحث قام البحث بإجراء المعالجة الإحصائية وقد تم وضع هذه النتائج في جدول وأشكال حيث يمكن من خلالهم مناقشة النتائج كما يلي:

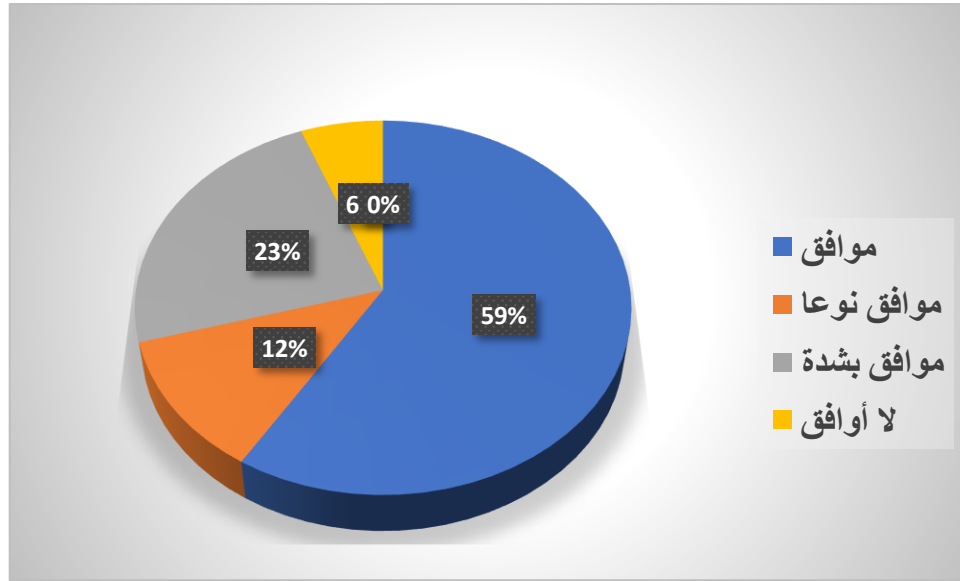
السؤال: هل يوجد تنظيم إداري بين أعضاء العمال والمسيرين في الاتحادية الجزائرية لجيدو ؟

الغرض من السؤال: معرفة وجود تقسيم للمهام وتوزيع الاعمال بين المسيرين والعمال الإداريين في الاتحادية الجزائرية لجيدو.

الجدول (01):

جدول إحصائي لنتائج العينة فيما يخص السؤال الأول:

الإجابة	موافق	موافق نوعا	موافق بشدة	لا أوافق	المجموع
عدد العينة	50	10	20	05	50
النسبة المئوية	30	20	40	10	100
كا ² المحسوبة	10				
كا ² الجدولية	7.81				



رسم بياني يمثل وجود التنظيم الإداري بين أعضاء العمال والمسيرين في الاتحادية الجزائرية لجيدو.

قراءة الجدول الإحصائي و الدائرة النسبية رقم 01:

من خلال قراءتنا للجدول الإحصائي رقم (01) نلاحظ النتائج المدونة في الجدول بإستعمال اختبار حسب المطابقة كا² التوزيع، كانت كا² المحسوبة 10 وهي أكبر من كا² الجدولة التي قدرت بـ 7.81 عند درجة الحرارة (C = 1 - 3) مستوى الدلالة 0.05 وهذا يعني أنه يوجد دلالة إحصائية للإجابة عن السؤال رقم (01).

التفسير:

نلاحظ أن أغلبية المسيرين في الاتحادية الجزائرية لجيدو أجمع على أن هناك تنظيم إداري بين أعضاء العمال والمسيرين. أما بالنسبة للإجابات الأخرى فلا تؤثر.

النتيجة:

ومنه نستنتج أنه يوجد تنظيم إداري بين أعضاء العمال والمسيرين في الاتحادية من خلال توزيع المهام وتقسيم العمل بين أعضاء المسيرين.

السؤال (02): هل يوجد تكوين إداري خاص بعنصر التنظيم على مستوى الاتحادية ؟

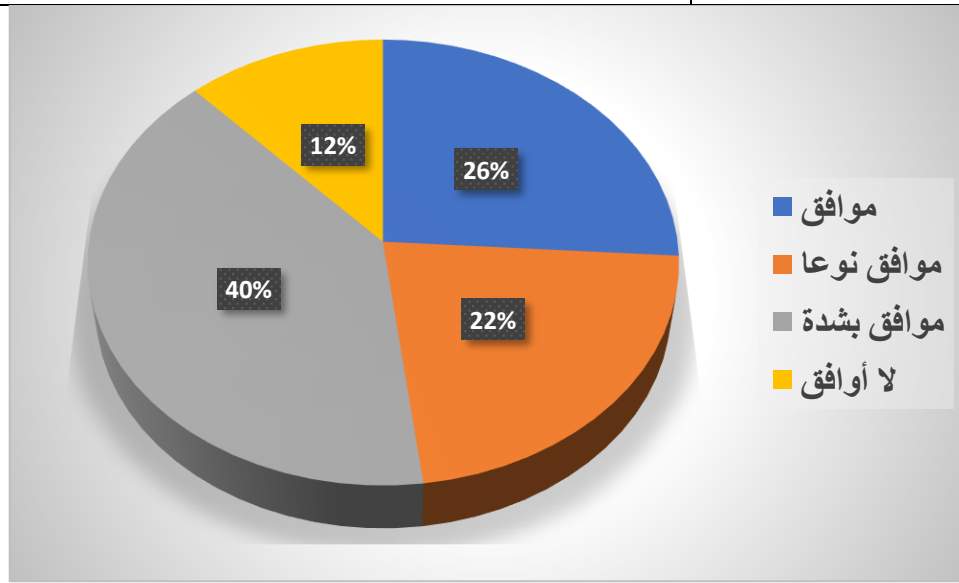
الغرض من السؤال الثاني:

توضيح وجود تكوين إداري للمسيرين لتنمية مهاراتهم وقدراتهم في التسيير على مستوى الاتحادية.

الجدول (02):

جدول إحصائي لنتائج العينة فيما يخص السؤال الثاني:

الإجابة	موافق	موافق نوعا	موافق بشدة	لا أوافق	المجموع
عدد العينة	13	11	20	06	50
النسبة المئوية	26	22	40	12	100
كا ² المحسوبة	08.08				
كا ² الجدولية	7.81				



رسم بياني يمثل وجود تكوين إداري للمسيرين في الاتحادية الجزائرية لرياضة الجيدو.

قراءة الجدول الإحصائي و الدائرة النسبية رقم 02:

من خلال قراءتنا للجدول الإحصائي رقم (01) نلاحظ النتائج المدونة في الجدول بإستعمال اختبار حسب المطابقة كا² التربيع، كانت كا² المحسوبة قدرت بـ 08.08 وهي أكبر من كا² و المجدولة التي قدرت بـ 7.81 عند درجة الحراية (C = 1 - 3) و مستوى الدلالة 0.05 وهذا ما يدل على وجود دلالة إحصائية وهذا يعني وجود تكوين إداري للمسيرين.

التفسير:

نلاحظ من خلال الجدول الإحصائي أن أغلب المسيرين أجمع على وجود تكوين إداري بنسبة 40% .

النتيجة:

ومنه نستنتج أن الاتحادية الوطنية تقوم بالتكوين الإداري للمسيرين وهذا ما يعكس إيجابيا على تسيير الموارد البشرية.

السؤال (03): هل يوجد يتم تحفيز وتشجيع المسيرين عن طريق الترقية في الاتحادية

؟

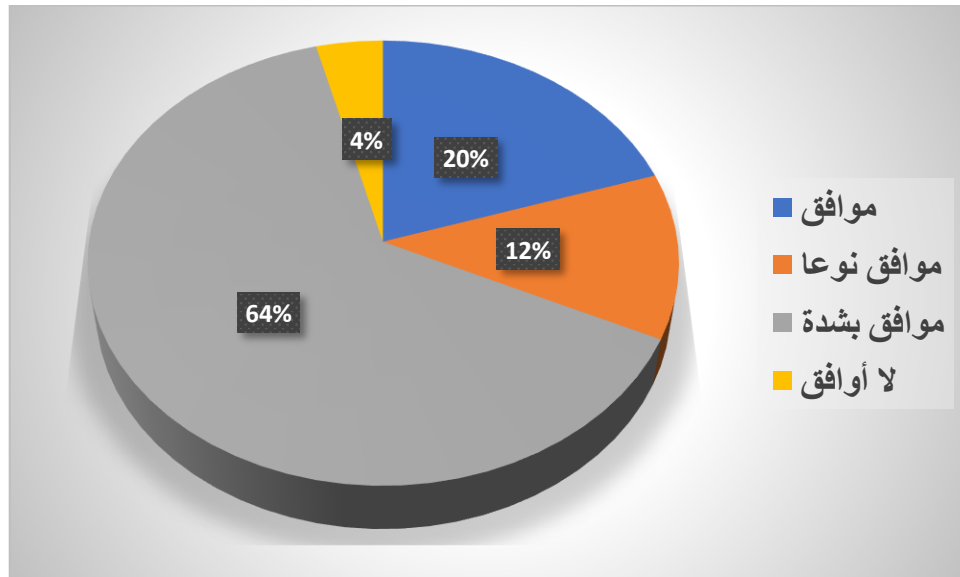
الغرض من السؤال الثالث:

معرفة وجود عملية الترقية وتحفيزات في الاتحادية.

الجدول (الثالث):

جدول إحصائي لنتائج العينة فيما يخص السؤال الثالث:

الإجابة	موافق	موافق نوعا	موافق بشدة	لا أوافق	المجموع
عدد العينة	10	06	32	02	50
النسبة المئوية	20	12	64	04	100
كا ² المحسوبة	43.12				
كا ² الجدولية	7.81				



رسم بياني يمثل تحفيز وتشجيع المسيرين عن طريق الترقية في الاتحادية

قراءة الجدول الإحصائي و الدائرة النسبية رقم 02:

من خلال قراءتنا للجدول الإحصائي رقم (01) نلاحظ النتائج المدونة في الجدول بإستعمال إختبار حسب المطابقة كا² التربيع، كانت كا² المحسوبة قدرت بـ 08.08 وهي أكبر من كا² و المجدولة التي قدرت بـ 7.81 عند درجة الحرارةية (C = 1 - 3) و مستوى الدلالة 0.05 وهذا ما يدل على وجود دلالة إحصائية وهذا يعني وجود تكوين إداري للمسيرين.

التفسير:

نلاحظ من الجدول الاحصائي أن أغلب المسيرين أجابوا على موافقة بشدة بنسبة 64% مما يدل على وجود تحفيز وتشجيع المسيرين عن طريق الترقية وأفسر ذلك أن الاتحادية الوطنية للجيدو لها التحفيزات والعلاوات والرواتب خاصة بالمسيرين أما باقي النسب ضعيفة لا تؤثر على الاجابة.

النتيجة:

ومنه نستنتج أن الاتحادية الوطنية للجيدو تقوم بتحضير وتشجيع وترقية المسيرين وهذا ما سيؤثر على تسيير الموارد البشرية.

الاستنتاجات:

من خلال كل المعطيات النظرية والتطبيقية التي سبقن وإنطلاقا من المشكلة المطروحة المجسدة في الميدان والمتمثلة في مدى تأثير عنصر التنظيم على تسيير الموارد البشرية في الاتحادية الجزائرية للجيدو.

توصلنا أن عنصر التنظيم يؤثر على التسيير الموارد البشرية وهذا من خلال إعداد الهيكل التنظيمي للاتحادية بمختلف المديريات وتوزيع أعمال وتقسيم المهام بين المسيرين، كما يلعب التنظيم دور في تجديد المسيرين وهذا عن طري الانتخابات في الاتحادية، كما يقوم بعملية تنسيق بالإضافة إلى المراقبة والحفاظ على تسيير الموارد البشرية.

كما توصلنا أيضا إلى أن يؤثر تنمية المهارات التنظيمية على بناء فريق العمل الفعال في التسيير الموارد البشرية للاتحادية الوطنية للجيدو .

كما تبين أن الدعم التنظيمي تساهم بنسبة كبيرة في تحسين تسيير الموارد البشرية في الاتحادية وهذا من خلال تدعيم المادي والمعنوي للمسيرين، وهذا ما يعني أنه يوجد عنصر التنظيم الاداري المحكم وهذا ما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المسطرة.

الخلاصة:

لقد توصلنا من خلال هذا البحث أن عنصر التنظيم له تأثير على التسيير الموارد البشرية في الاتحادية الجزائرية لجيدو بحيث تتبع مبادئ الإدارة والمتمثلة في عنصر التنظيم من خلال تقسيم ساعات العمل وتوزيع المهام والاعمال بين المسيرين. كما تستعمل عنصر التنظيم أثناء عملية التوظيف وتكوين الإداريين. كما إتضح لنا أن الاتحادية تستخدم التنظيم الرسمي في تسيير مواردها البشرية من خلال وجود هيكل تنظيمي يشرف عليه رئيس الاتحادية ويتم تصنيف الهيكل التنظيمي حسب الكفاءة الإدارية والخبرة، فالإتحادية لجيدو لها مناخ تنظيمي ملائم بين أعضاء المسيرين، بالإضافة إلى وجود تنمية المهارات التنظيمية لبناء فريق عمل فعال في التسيير الموارد البشرية وهذا بوجود دورات تكوينية ومهارات التقويم أداء الأعضاء المسيرين مع تسهيل المهام الصعبة إلى المهام السهلة وتوزيعها على أعضاء المسيرين فالإتحادية تعتمد على وسائل وأجهزة عصرية لتسهيل عملية التنظيم في الاتحادية وجود دعم تنظيمي للمسيرين والمتمثل في الدعم المعنوي والذي يلعب دور كبير في إكتساب الرض الوظيف وتشجيع المسيرين عن طريق الترقية أما الدعم المادي فهي تمنح للمسيرين مختلف العلاوات والأجهزة والوسائل الإلكترونية الحديثة والتي تساهم في تنظيم الاعمال بين المسيرين، كما إتضح لنا أن وزارة الشباب والرياضة تقوم بالدعم وهذا بتوظيف مسيرين ذوي كفاءة في الاتحادية. بالإضافة إلى مختلف التدعيمات المادية وهذا ما أدى على تحقيق الاتحادية الاهداف المنشودة في المحافل الدولية بكل جدارة وإستحقاق.

المصادر والمراجع:

- 1- طلحة حسام الدين، عدلة عيسى مطر(1994)، الإدارة الرياضية، الطبعة الأولى، القاهرة، مركز الكتاب للنشر.
- 2- عبد السلام أبو قحف (2003)، أساسيات التنظيم والإدارة، الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر.
- 3- ملامح الشنواني (1999)، التنظيم والإدارة في قطاع الأعمال: مدخل المسؤولية الاجتماعية، الاسكندرية.
- 4- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي (2007)، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، الطبعة الأولى، مكتبة العصرية للنشر والتوزيع.

- 5- رجاء وحدي الدويدري (2000)، البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسة العلمية، دمشق، الطبعة الأولى، دار الفكر المعاصر.
- 6- لويسي وآخرون، ترجمة سعد الحسين (2004)، مراجعة عبد الكريم ياسين، الإمارات، دار الكتاب الجامعي، الطبعة الأولى.
- 7- موفق حديد محمد (2000)، الإدارة العامة، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، دار الشروق.
- 8- إبراهيم محمود عبد المقصود، حسن أحمد الشافعي (2003)، الموسوعة العلمية للإدارة، التخطيط في المجال الرياضي، الاسكندرية، الطبعة الأولى، دار الوفاء.
- 9- تيسفابيير شافيز، ترجمة: د. سلامة حسين، (2005)، تحديات القيادة للإدارة الفعالة، الأردن، الطبعة الأولى، دار الفكر.
- 10- فائق أبو حليلة (2004)، الحديث في الإدارة الرياضية، عمان، وائل للنشر والتوزيع.
- 11- مصطفى حسين باهي، أحمد كمال نصاري (2006)، مهارات القيادة في المجال الرياضي، القاهرة، مكتبة الأنجلو.
- 12- محمد فوزي (2007)، التنظيم منشورات إلكترونية للأكاديمية الرياضية، العراق.

Caulter. PB Organization

Effectiveness in the Public Sector . the exaplé of municipal Proctiona administrative science quarterly.

Henry Fayal General and industrial management, Pitmen Pulishing, Corporation, New York, 1949.

Mustapha Mabed, 1990 a guide pratiquer de Judo, Alger, entreprise Nationale du livre.