

ISSN: 2392-5442, EISSN: 2602-540X		مجلة المنظومة الرياضية
المجلد: 08 العدد: 03 السنة: 2021		مجلة علمية دولية تصدر بجامعة الجلفة الجزائر
الصفحات: 462- 479		تاريخ الإرسال: 2021/06/21 تاريخ القبول: 2021/08/11

درجة مساهمة الموارد البشرية بالنوادي الرياضية لكرة القدم في إنجاح الاحتراف بالجزائر

The degree of contribution of human resources in football sports clubs to the success of professionalism in Algeria

عبد الحكيم لعياضي^{1*}، أحمد بن محمد²

¹جامعة محمد الشريف مساعدي سوق أهراس (الجزائر)، a.layadi@univ-soukahrass.dz

²جامعة محمد الشريف مساعدي سوق أهراس (الجزائر)، a.benmohamed@univ-soukahrass.dz

ملخص:

تهدف دراستنا إلى إبراز مدى مساهمة الموارد البشرية بالأندية المحترفة في نجاح الاحتراف الرياضي بالجزائر، وتكون مجتمع الدراسة من جميع إداري الأندية المحترفة الأولى ولثانية لكرة القدم خلال الموسم الرياضي: 2020/2019، حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة ويمثلون نسبة (50%) التي قوامها (63) فرد أي (39.37%) من المجتمع الأصلي، واستخدمنا المنهج الوصفي التحليلي مع استخدام أداة الاستبيان. ومن أهم النتائج المتوصل إليها: أن درجة مساهمة الموارد البشرية بالأندية الرياضية لكرة القدم متوسطة في نجاح الاحتراف بالجزائر.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، إدارة الموارد البشرية، النادي الرياضي المحترف، الاحتراف الرياضي

Abstract:

Our study aims to highlight the extent of the contribution of human resources in professional clubs to the success of sports professionalism in Algeria. The study population consisted of all the clubs of the first and second professional association football during the sports season: 2019/2020, where they were chosen in a simple random way and represent a percentage (50%) consisting of (63) individuals, (39.37%) from the original community, and we used the descriptive analytical approach with use the questionnaire tool.

Among the most important findings: that the degree of human resources contribution in football sports clubs is medium in the success of professionalism in Algeria.

Keywords: Human Resource; Human Resource Management; professional sports club; Sport professionalism.

*المؤلف المرسل

1. مقدمة:

أضحت الفرق الرياضية منها فرق كرة القدم مجبرة على التميز بالقدرة على التأقلم مع التغيير المستمر والتطور المتزايد في المجالات مختلفة من الحياة الاجتماعية وذلك من خلال الأدوار التي تقدمها. حيث أن تقدم الدول في المجال الرياضي وكرة القدم خصوصا يعود حتما إلى الطريقة الحديثة في مجال التسيير والانتقال من الهواية إلى عالم الاحتراف، وأصبح عمل الإدارة، نظاما تخصصيا مبني على أسس متينة. والمسؤولون المحترفون هم من يمارس نظام الاحتراف ويؤدون المهام المؤدية لإنجاحه، كما أن للاحتراف في كرة القدم شروط مهنية معينة كالعقد والاستمرارية والمواظبة .

ويعد الاحتراف بشكل عام هو الطريق الصحيح لمستقبل أفضل لجميع الرياضات وخصوصا كرة القدم، وإذا قلنا

أن كرة القدم هي اللعبة الشعبية الأولى والأهم، فوجب إجراء التجربة ميدانية من خلال وضع سياسة ودراسة جدوى للاحتراف بمفهومه الشامل، حيث تطور الاحتراف في الرياضة وأخذ شكلا ونظما ومعلنا بعد أن كان مستترا في كثير من دول العالم، حيث ظهر بقوة خاصة في كرة القدم مما جعل مشاركة المحترفين في المسابقات أمرا واقعا في كافة الدول خاصة في دورات الألعاب الأولمبية الحديثة بعد أن كانت المشاركة قاصرة على الهواة فقط.

إذ أن التطور الذي وصلت له كرة القدم هو نتاج التحول من الهواية إلى الاحتراف، حيث أن الهواية تقتصر على

ممارسة الشخص للرياضة دون حصوله على أي ربح، بينما " الاحتراف الرياضي هو جعل ممارسة الرياضة بجميع مظاهرها الفردية أو الجماعية كمهنة، لها شروطها المهنية و هي الاستمرارية و المواظبة و العقود..." (درويش، 2006، صفحة 23)

فالإحتراف أصبح في الأنشطة الرياضية مطلبا حيويا بين متطلبات القرن الحديث ولا يستطيع أي مسؤول أو باحث

أن يتجاهل الإحتراف، ولكن لا بد وأن تكون تجربة الإحتراف نابعة من ظروف و إقتصاديات كل دولة، فعليه يجب أن نمر من تنظيم قديم إلى آخر أكثر توافقا أولا مع الظروف السياسية وثانيا مع الوسائل المادية والإنسانية والتي تقترح الدولة إدخالها من أجل تحسين المستوى الرياضي. (عبد الله، 2007، صفحة 02)

ولذا يجب دراسة الإحتراف كنظام كامل بمتطلباته ومتغيراته من أجل النهوض بأنديتنا المحترفة لكرة القدم في

بلادنا على خطى ثابتة وبطرق علمية وواقعية والعمل على حل مشاكلها لكي تخدم النظام وذلك في ضوء التطور الدولي المستمر للنهوض بالرياضة.

ويشير الخبراء أن نجاح أي مؤسسة في مدى تحقيق أهدافها يتوقف بدرجة كبيرة على فعالية وكفاءة مواردها

البشرية، لأنه يمثل المدخل الأنجع لرفع وتحسين فاعلية المؤسسة، إذ ينظر للموارد البشرية على أنها الثروة الحقيقية لأي مؤسسة والموارد الأخرى ما هي إلا موارد مساعدة لها، بما يمتلكها من مهارات وقدرات، ويقول أحد الحكماء الصينيين قبل الميلاد: "لو رغبت أن تخطط لعام فأبذر الحبوب، ولو رغبت أن تخطط لأعوام عشرة فأغرس الأشجار، أما لو رغبت أن تخطط مدى الحياة فتم الرجال". (أبو شيحة، 2000، صفحة 32)

فال مورد البشري وتنميته وتخطيطه في مطلع ومقدمة مقومات نجاح الأندية الرياضية المحترفة، ذلك أن " المرود

البشري هو المحرك الأساسي لرفع كفاءة وأداء أي منشأة، ولا يمكن لهذا المورد أن يحقق نتائج ذات قيمة بمجرد توافره وتواجده، بل لا بد من تنميته واستغلال معارفه الظاهرة والكامنة، لذلك فإنه من المؤكد أن تطوير الموارد البشرية واستثمار

طاقاتها وقدراتها لا يمكن أن يتم بمجرد الحصول على هذه الموارد، وإنما يكون نتيجة لجهود المنشأة الموجهة نحو تنمية هذه الموارد باستعمال الأساليب الملائمة". (برعوث، 2009، صفحة 26)

وانطلاقاً من موضوع دراستنا التي تهتم بمدى مساهمة الموارد البشرية بالنوادي الرياضية في إنجاح الاحتراف الرياضي بالجزائر باعتباره المورد الرئيسي في المنظومة الرياضية، وهذا ما دفعنا إلى طرح التساؤل الرئيسي:

1- تساؤل الدراسة:

ما درجة مساهمة الموارد البشرية بالنوادي الرياضية المحترفة لكرة القدم في إنجاح الاحتراف الرياضي بالجزائر؟

2- فرضية الدراسة:

تساهم الموارد البشرية بالأندية الرياضية المحترفة لكرة القدم بدرجة متوسطة في نجاح الاحتراف الرياضي بالجزائر.

3-هدف الدراسة:

إن الهدف من دراستنا هو تقييم الاحتراف الرياضي في الجزائر بعد سنوات (10) سنوات من تطبيقه، وجب علينا كباحثين تسليط الضوء على الاحتراف من ناحية المشرع الجزائري المرتبطة بالشروط والالتزامات الواجب توافرها للنادي المحترف الموجود في ترسانة القوانين ودفتر الشروط الواجب اكتتابه للنوادي المحترفة ومدى تطابقها على أرض الواقع من خلال أداء الموارد البشرية داخل الأندية المحترفة (طاقم إداري، طاقم طبي، مدربين، لاعبين) وكان هدف الدراسة كآتي:- التعرف على درجة مساهمة الموارد البشرية بالأندية الرياضية المحترفة لكرة القدم في نجاح الاحتراف الرياضي بالجزائر.

4-أهمية الدراسة:

بحثنا هو عبارة عن دراسة وصفية لواقع الاحتراف الرياضي عند أنديةنا الكروية ودرجة مساهمة المورد البشري في إنجاح الاحتراف الرياضي، وتمثل هذه الدراسة أحد الوسائل المستعملة في عملية إبراز واقع الاحتراف لأندية كرة القدم الجزائرية، حيث تساهم هذه الدراسة في إلقاء الضوء على درجة مساهمة الموارد البشرية بالأندية المحترفة في تطبيق الاحتراف ونجاحته للرقى بالرياضة الجزائرية وكرة القدم خصوصاً والتعريف بالاحتراف الرياضي وسبل الوصول إلى تطبيقه وتجسيده على أرض الواقع عند الأندية الجزائرية لكرة القدم والوصول إلى تحديد مهام الأطراف المشتركة في منظومة الاحتراف للاعب، المدرب، المسير الإداري، وفي الأخير الوصول إلى توصيات علمية وعملية دقيقة تتفق مع الاستراتيجيات الطموحة للرياضة.

5-تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة

11-الموارد البشرية:

كلمة مركبة من مفردتين " موارد" و " بشرية"

1-1-1-الغة:

فأما كلمة " موارد" فهي جمع كلمة " مورد" ومعناه اللغوي، المنهل وهو مصدر الشيء ومنبعه كقولنا: موارد الطاقة وموارد طبيعية، كما يدل الجذر الأصلي للكلمة (ورد) على ثمرة الشيء، فنقول وردت الشجرة أخرجت ردها، وورد الشخص الماء أقبل عليه. (العربي، 1988، الصفحات 1300-1301).

وجاءت في الأمثال: ما هكذا تورد الإبل يا سعد، يضرب لمن لا يحسن القيام بالأمر.

وأما كلمة (البشرية) فهي صفة للموارد لتنتع أن هذا المورد هو بشري، ولا نقصد مورداً آخر .

درجة مساهمة الموارد البشرية بالنوادي الرياضية المحترفة لكرة القدم في إنجاح الاحتراف الرياضي بالجزائر

أما في اللغة الفرنسية فنجد كلمة source وتعني منبع الماء، كما تعني نقطة انطلاق الشيء كقولنا: مصدر سوء التفاهم (la source d'un mal entendu)، ونقول عندي معلومة من المصدر الرسمي، كما نجد كلمة Ressource والتي تعني موارد، وكلمة Richesse وتعني الوسائل المادية التي تمتلكها البلاد كقولنا موارد منجمية. (française, 1994, pp. 1097-1199)

2-1-5. اصطلاحا:

تعني الأشخاص العاملين في المنظمات والمؤسسات وتهتم إدارة الموارد البشرية بإدارة هذه 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 الموارد البشرية إلى جانب المديرين التنفيذيين العاملين بالمنظمة. (كاظم، 2016).

3-1-5. إجرائيا:

تعني مجموعة العمليات مثل التخطيط والتنظيم والتوجيه والمراقبة لكافة النواحي التي تتعلق بالأفراد العاملين بالنوادي الرياضية المحترفة من أجل المحافظة عليهم وتنميتهم وتوعيتهم وتعويضهم من غير الحاجة إلى أي إدارة متخصصة.

2-5. إدارة الموارد البشرية:

1-2-5. اصطلاحا:

عملية تنطوي على التحليل والإدارة (اختيار وتعيين وقيادة ورقابة) الموارد البشرية الخاصة بمنظمة الأعمال، وذلك بهدف إلى ضمان تحقيق الأهداف المنشودة وبدرجة معينة من الرضا، وبالتالي هذه العملية تهتم بتخطيط الموارد البشرية، واختيار المناسب منها، وتعيينه وترقيته وتقييم أدائه في ضوء الأهداف المحددة"

2-2-5. إجرائيا:

هي ذلك الجانب من الإدارة الذي يعنى بالأفراد والجماعات والعلاقات العامة داخل التنظيم الخاص بالنادي الرياضي المحترف، بالإضافة إلى الإستراتيجية المتبعة التي تساعد الأفراد في كفاءة الأداء التنظيمي وتشمل الوظائف التالية: التنظيم، تخطيط القوى العاملة، التدريب والتنمية الإدارية،

3-5. الاحتراف الرياضي:

1-3-5. لغة: الاحتراف في الميدان أو في شيء يعني أن نجعله يتطور ويفوق العادي يسير وفق شروط عملية وعالمية من الدرجة العليا. (نصري، 2004، صفحة 365)

2-3-5. اصطلاحا:

نعني بالاحتراف أن يتخذ اللاعب من ممارسة النشاط الرياضي مهنة يباشرها بصفة منتظمة ومستمرة بهدف تحقيق عائد ماديا يعتمد عليه كوسيلة للكسب والعيش (أيمن محروس، 2007، صفحة 45).

2-3-5. إجرائيا:

نعني بالاحتراف في الجانب الرياضي جعل ممارسة الألعاب الرياضية بنوعها الفردية والجماعية كوظيفة أو مهنة بصفة منتظمة و مستمرة و جعله وسيلة للعيش و إشباع الحاجات والرغبات.

4-5. لاعب كرة القدم المحترف:

هو اللاعب الذي يتقاضى مقابل ممارسة لعبة كرة القدم مبالغ مالية كرواتب أو مكافآت بموجب عقد محدد المدة بينه وبين النادي وذلك بخلاف النفقات الفعلية المترتبة على مشاركته في اللعب كنفقات السفر والإقامة والإعاشة والتأمين وماشابه ذلك، حيث تصبح كرة القدم مهنته الأساسية مع بذله كل جهده وقدراته البدنية والفنية لصالح ناديه. (الحنفي، 2007، صفحة 23)

5-5. النادي الرياضي المحترف:

يعرفه القانون 04-10 المؤرخ في 14 أوت 2004 والمتعلق بالتربية البدنية و الرياضية أنه: "جمعية ذات هدف تجاري بحث من وراء تنظيم تظاهرات ومناقصات مؤجرة، وتشغيل مؤطرين رياضيين مقابل أجر وكذلك كل النشاطات التجارية المرتبطة بهدفه".

6-5. الإدارة المحترفة:

يعتبر الاحتراف منظومة متكاملة بين عناصر مرتبطة وهي (اللاعب، النادي، الإدارة، العقد) ولتحقيق النجاح تطلب الأمر إسناد مسؤولية الإدارة الاحترافية إلى مجموعة إدارية متخصصة، تضم عناصر من الخبراء والمتخصصين في التخطيط الرياضي و باقي عناصر الإدارة الرياضية .

6-الدراسات السابقة والمشابهة:

1-6 دراسة حبيب صدراتي وآخرون(2021):

بعنوان " دور إدارة الموارد البشرية في تطوير التخطيط الإداري بالمؤسسات الرياضية في الجزائر"، مقال علمي منشور بمجلة المنظومة الرياضية، المجلد 08، العدد 01 جامعة الجلفة، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة دور إدارة الموارد البشرية في تطوير التخطيط الإداري بالمؤسسات الرياضية، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الدراسة على عينة قدرت بـ 40 موظف بمديرية الشباب والرياضة بولاية برج بوعريج، وكانت بأسلوب الحصر الشامل، وكانت أداة الدراسة استمارة الاستبيان، ومن أهم النتائج المتوصل إليها أن: إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية تسعى لتحديد العناصر والإمكانات المادية والبشرية المطلوبة لتحقيق أهدافها، وذلك برسم سياستها طبقا لرأي القائمين على التخطيط للبرامج الإدارية بزمن محدد.

2-6 دراسة النذير بوصلاح(2018):

بعنوان " إدارة الموارد البشرية بالنوادي الرياضية المحترفة كإحدى متطلبات نجاح الاحتراف الرياضي بالجزائر"، مقال علمي منشور بمجلة الإبداع الرياضي، المجلد رقم (09)، العدد رقم (01) جامعة المسيلة، حيث هدفت إلى التعرف ما إذا كانت وظائف (التخطيط، التنظيم، أسلوب تدريب) للموارد البشرية بالنوادي الرياضية المحترفة تساهم في إنجاح الاحتراف الرياضي بالجزائر، وتم استخدام المنهج الوصفي على عينة تمثلت في 30 عضو بمجلس إدارة النوادي الرياضية المحترفة، وكانت طريقة الاختيار عشوائية، واستخدم الباحث أداة الاستبيان ، ومن أهم النتائج المتوصل إليها: أن إدارة الموارد البشرية بالنوادي الرياضية المحترفة تعتبر كإحدى متطلبات نجاح الاحتراف الرياضي بالجزائر.

الجانب التطبيقي:

1-الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية على عينة قدرها 12 مسيرا من أعضاء مجلس إدارة الأندية الناشطة في بطولة الرابطة المحترفة الأولى لكرة القدم موبليس من خارج عينة الدراسة الأساسية ومن داخل مجتمع الدراسة لأربع فرق محترفة، 04 فريق ينشطون بالرابطة المحترفة الأولى (شيبية الساورة، اتحاد بلعباس، أولمي المدية، دفاع تاجنات)، بمعدل 03 مسيرين من أعضاء مجلس إدارة الأندية الناشطة في بطولة الرابطة المحترفة الأولى، هدف الباحث من خلالها إلى بناء استبيان أبعاد معوقات الاحتراف الرياضي، كما أعتمد الباحث في أداة الاستبيان على عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة والتي حاولت قياس تلك المتغيرات وتم ذلك خلال الفترة الممتدة بين 2017/03/18 إلى غاية 2017/05/30.

1-1نتيجة الدراسة الاستطلاعية:

تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى جمع البيانات الخاصة بموضوع الدراسة ومعلومات عن العينة، فقد تمكن الباحث من الاطلاع أكثر على الأندية الرياضية المحترفة والاقتراب من مسيري الأندية، وتم أخذ بعض الأفكار والنقاط الرئيسية التي تبني عليها أداة الاستبيان الموافقة لموضوع البحث، والتعرف عن أهم الصعوبات والعراقيل التي تواجهها الأندية المحترفة في تطبيق مشروع الاحتراف الرياضي، وفي الأخير حصر المجتمع الإحصائي حيث تعرفنا على الأندية الرياضية المحترفة للرابطين الأولى والثانية وعلى التنظيم الهيكلي لإدارة النادي المحترف .

2.منهج الدراسة:

المنهج الوصفي التحليلي هو المنهج المناسب لطبيعة هذا الموضوع الذي نحن بصدد دراسته.

3-مجتمع وعينة الدراسة:

1-3.مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أندية الرابطة المحترفة الأولى والثانية لكرة القدم موبليس خلال الموسم الرياضي: 2018/2017، وبالبالغ عددهم (32) نادي، حيث أجريت الدراسة على مسيري وإداريي هذه الأندية، وعلى ضوء هذه المعطيات يمكننا تحديد عينة البحث.

2-3 عينة الدراسة:

وبحكم أننا لا نستطيع تغطية كل مجتمع الدراسة فقد بلغت عينة الدراسة الأساسية (16) نادي من الرابطة المحترفة الأولى والثانية لكرة القدم الجزائرية موبليس، (08نوادي)من الرابطة الأولى، و(نوادي08) من الرابطة الثانية حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة ويمثلون نسبة (50%) من المجموع الكلي لأفراد مجتمع الدراسة من القائمين بشؤون إدارة وتسيير الفريق التي قوامها (63) فرد أي (39.37%) من المجتمع الأصلي، حيث كانت نسبة 40٪ مسير و إداري (32 فرد) لأندية الرابطة الأولى، ونسبة 38.75٪ إداري و مسير لأندية الرابطة الثانية.

4-أدوات جمع المعلومات:

قام الباحثان بالاعتماد على الاستبيان بعد قيامه بالدراسة الاستطلاعية، حيث رأى بأنه الأداة الأكثر ملائمة في هذه الدراسة، واعتمد الباحثان في انجازه للاستبيان على الشكل المغلق الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال، أي

على مقياس ليكرت الخماسي نسبة لعالم النفس "رينسيسليكرت"، وطلب من المبحوثين تحديد مدى الموافقة على هذه العبارات المتعلقة درجة مساهمة الموارد البشرية في انجاح الاحتراف الرياضي بالأندية المحترفة لكرة القدم بالجزائر.

5-الخصائص السيكومترية للأداة:

1.5. الصدق:

1-1-5.الاتساق الداخلي بين عبارات مساهمة الموارد البشرية والدرجة الكلية المتحصل عليها في المحور

تبين من خلال المعاملات الإرتباط بين كل فقرة من فقرات محور "مساهمة الموارد البشرية" والدرجة الكلية لفقراته، حيث معاملات الإرتباط تتراوح بين(0.611 – 0.714) وتعتبر دالة عند مستوى دلالة(0.01-0.05)، وبذلك تعتبر فقرات المجال الثاني صادقة لما وضعت لقياسه.

2.5. ثبات الأداة:

1-2-5. التجزئة النصفية لاستبيان الدراسة:

الجدول 1: التجزئة النصفية لأداة الاستبيان

معامل الارتباط	معامل الثبات	التجزئة النصفية	عدد العبارات	محور الاستبيان
0.851	0.817 0.804	7 عبارات 6 عبارات	13	مساهمة الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الباحثان وباستخدام برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن معامل الارتباط بين جزئي كل محور من محاور الإستبيانين حصر بين 0.817 و0.804، كما يتميز كل نصف من محاور الأداة بثبات عال.

وكذلك أن معامل الثبات لنصفي الاستبيان كان عاليا حيث قدر بـ 0.851

2-2-5. معامل الثبات ألفا كرونباخ:

الجدول 2: معامل الثبات لأداة الاستبيان

معامل الارتباط سيرمان براون	عدد العبارات	محور الاستبيان
0.888	13	مساهمة الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الباحثان وباستخدام برنامج SPSS

يوضح الجدول السابق أن معامل الثبات عالي ودا لإحصائي عند مستوى الدلالة 0.05، حيث بلغ معامل الارتباط لمحور الدراسة بـ0.888، وهو معامل ثبات مرتفع ودا لإحصائي عند مستوى الدلالة 0.05 مما يدل على إمكانية ثبات النتائج التي سيتم التحصل عليها باستخدام الاستبيان .

6- إجراءات التطبيق الميداني للأداة:

اشتملت دراستنا على الأبعاد أو الحدود التالية:

-الحدود البشرية: شملت دراستنا عينة من مسيري و أعضاء مجلس إدارة الأندية الرياضية المحترفة بالرابطة الأولى والثانية لكرة القدم بالجزائر .

-الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2020/2019 ابتداء من 22 نوفمبر 2019 إلى غاية 08 مارس 2020.

-الحدود المكانية: طُبقت هذه الدراسة بالأندية الرابطة المحترفة الأولى و الثانية لكرة القدم الجزائرية موبليس.

7- الأساليب الإحصائية :

لتحقيق أهداف الدراسة و تحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام البرنامج الإحصائي المسى الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية إصدار اثنان و عشرون (Statistical Package for Social Sciences) والتي يرمز لها اختصارا (SPSS22) . وذلك بعد أن تم ترميز و إدخال البيانات إلى الحاسب الآلي،

كما اعتمد على الأساليب الإحصائية الوصفية التالية:

أ- الأساليب المستخدمة للتحقق من صدق و ثبات أداة الدراسة :

- معامل الارتباط بيرسون (Pearson corrélation) للكشف عن صدق الاتساق الداخلي للأداة الدراسة

- معامل سيرمان براون لحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية .

- معامل الثبات كرونباخ α لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.

- النسب المئوية و التكرارات لوصف العينة .

ب - الأساليب المستخدمة في الإجابة عن تساؤلات الدراسة :

- المتوسط الحسابي لقياس مدى مركزية الإجابات،

عبد الحكيم لعباضي / أحمد بن محمد

- الانحراف المعياري لقياس مدى اتفاق وعدم تشتت الإجابات.

عرض ومناقشة النتائج:

1-فرضية الدراسة: تساهم الموارد البشرية بالأندية الرياضية المحترفة لكرة القدم بدرجة متوسطة في نجاح الاحتراف الرياضي بالجزائر.

من أجل ذلك، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، وقيمة χ^2 ومستوى الدلالة (sig) لجميع عبارات محور مساهمة الموارد البشرية في نجاح الاحتراف الرياضي، قصد معرفة مدى موافقة أفراد العينة على هذا المحور، فكانت النتائج في الجدول الآتي:

الجدول 3: توزيع عبارات محور مساهمة الموارد البشرية في نجاح الاحتراف الرياضي بحسب قيم المتوسطات الحسابية

والانحرافات المعيارية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	العبارات	
11	1.20	2.50	12	26	12	7	6	ت	العبارة 01
			19	41.3	19	11.1	9.5	%	
9	1.23	2.84	7	23	15	9	9	ت	العبارة 02
			11.1	36.5	23.8	14.3	14.3	%	
8	1.23	2.87	7	24	9	16	7	ت	العبارة 03
			11.1	38.1	14.3	25.4	11.1	%	
10	1.18	2.60	12	20	17	9	5	ت	العبارة 04
			19	31.7	27	14.3	7.9	%	
2	1.25	3.49	3	15	10	18	17	ت	العبارة 05
			4.8	23.8	15.9	28.6	27	%	
7	1.27	2.92	7	24	7	17	8	ت	العبارة 06
			11.1	38.1	11.1	27	12.7	%	
12	1.23	2.38	19	18	13	9	4	ت	العبارة 07
			30.2	28.6	20.6	14.3	6.3	%	
3	1.24	3.42	6	9	13	22	13	ت	العبارة 08
			9.5	14.3	20.6	34.9	20.6	%	
6	1.13	2.93	9	10	25	14	5	ت	العبارة 09
			14.3	15.9	39.7	22.2	7.9	%	

درجة مساهمة الموارد البشرية بالنوادي الرياضية المحترفة لكرة القدم في إنجاح الاحتراف الرياضي بالجزائر

1	1.26	3.74	5	10	00	29	19	ت	العبارة 10
			7.9	15.9	00	46	30.2	%	
4	1.03	3.20	2	15	21	18	7	ت	العبارة 11
			3.2	23.8	33.3	28.6	11.1	%	
13	1.01	2.19	17	27	9	10	00	ت	العبارة 12
			27	42	14.3	15.9	00	%	
5	1.09	3.15	3	17	17	19	7	ت	العبارة 13
			4.8	27	27	30.2	11	%	
			جميع فقرات الأداة						
		1.18	2.94						

المصدر: من إعداد الباحثان وباستخدام برنامج SPSS

يلاحظ من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على محور الموارد البشرية وقد تم ترتيب عباراته في الجدول رقم (3) تنازليا من الأعلى إلى الأسفل حسب المتوسط الحسابي الذي حصلت عليه كل عبارة، وفي حال تساوي المتوسطات الحسابية، يكون ترتيب على الانحرافات المعيارية الأقل لكل عبارة.

حيث كان أعلى متوسط حسابي هو (3.74) وحصلت عليه العبارة "يتوفر النادي على مدرّبين حائزين على شهادات منصوص عليها في دفتر الشروط"، وتلها العبارة رقم (08/05) التي كانت متوسطاتها الحسابية عالية ومرتفعة من وجهة نظر أعضاء مجلس إدارة الأندية لرابطة المحترفة .

أما العبارات رقم (05/03/06/09/13/11) فقد تحصلت على متوسطات حسابية متوسطة

أما أدنى المتوسطات الحسابية حصلت عليه العبارات (12/07/01) حيث كانت بدرجة منخفضة.

من خلال الجدول رقم (3) وحسب قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية أمكننا تحديد مستوى مساهمة الموارد البشرية في إنجاح الاحتراف الرياضي بالأندية الرياضية المحترفة لكرة القدم في الجزائر في كل عبارة من عبارات هذا المحور، وعلى هذا فإن العبارات التي كانت فيها مستوى التأثير متوسطة وأعلى من المتوسط النظري للعبارة بمتوسط حسابي قدر ب (2.94) لمحور الموارد البشرية

من خلال ذلك يمكن استخلاص مايلي :

احتلت الفقرة رقم (10) : المرتبة الأولى بمتوسط حسابي يساوي (3.74) وانحراف معياري يساوي (1.26) ، مما يدل

على أن التوزيع الملاحظ يختلف عن التوزيع المتوقع، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة تركزت في فئة استجابة واحدة على الأقل وهي درجة (موافق) وبنسبة (46%) بالإضافة إلى درجة الموافقة بشدة بنسبة (32%) أي ما يقارب (76%)، مما يدل على أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذه العبارة "يتوفر النادي على مدرّبين حائزين على شهادات منصوص عليها في دفتر الشروط" .

ويفسر الباحثان سبب حصول هذه الفقرة على أعلى ترتيب وموافقة أفراد الدراسة أن النادي الرياضي المحترف

بالجزائر يلتزم بتطبيق قرار 2010 المتعلق بدفتر الأعباء الواجب اكتتابه من طرف الشركات والنوادي الرياضية المحترفة لا

سيما الفصل الثاني المتعلق بالشروط والالتزامات في مجال التأطير الرياضي والتقني واللاعبين المسيرين وبالتحديد المادة 04 حيث يتعين على مدربين أن يكونوا حائزين على شهادات منصوص عليها من الاتحادية الجزائرية لكرة القدم في مجال التدريب على الأقل (CAF c) ، وكتصنيف أعلى (CAF b) أو (CAF a).

احتلت الفقرة رقم (05): المرتبة الثانية بمتوسط حسابي يساوي (3.49) وانحراف معياري يساوي (1.25) ، مما يدل على أن التوزيع الملاحظ يختلف عن التوزيع المتوقع، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة تركزت في فئة استجابة واحدة على الأقل وهي درجة (موافق) وبنسبة (28.6%) ودرجة موافق بشدة ب (27%) أي ما يقارب (55.6%)، مما يدل على أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذه العبارة "يحوز مسير النادي الرياضي المحترف على إجازة مسير تسلمها من الاتحادية الوطنية لكرة القدم".

ويفسر الباحثان سبب حصول هذه الفقرة على ثاني أعلى ترتيب وموافقة عالية لأفراد الدراسة أي أن النادي الرياضي يحترم ويلتزم بتطبيق ما جاء به قرار 2010 المتعلق بدفتر الأعباء الواجب اكتتابه من طرف الشركات والأندية المحترفة في الفصل الثاني منه وبالتحديد في المادة 07 التي جاء في فحواها أن يحوز النادي الرياضي المحترف على إجازة مسير تسلمها الاتحادية الرياضية الوطنية لكرة القدم، و يكون إما مساهما أو شريكا أو أجيرا وهذه الصفة (إجازة مسير) يجب عليه احترام أنظمة الاتحادية (faf) والقوانين الأساسية (la ligue) المتعلقة بالرابطة الوطنية المحترفة، وهذه في أنديةنا المحترفة هناك تفاوت وتجاوزات مهما كان أمر شرعيا وفي صالح النادي .

فعلى المسير احترام قرارات الصادرة من الرابطة أو الاتحادية من طرف المسيرين للنادي المحترفة خاصة فمثلا نادي شيببية القبائل لم يرضخ لعقوبات المسطرة من طرف الرابطة مما يؤثر على التسيير الإداري الناجح وطعن في مصداقية الهيئات يعني عدم وجود احترافية كون المنظمة الأخيرة هي هيئة تسهر على تطبيق وإنجاح الاحتراف مع باقي الهيئات الرياضية، بالإضافة إلى البند الثالث من المادة 07 الذي نص " على المسير عدم القيام بتصرفات مخالفة للقوانين والأنظمة والأخلاقيات الرياضة واحترام النظام الداخلي ". وهاته الأمور التنظيمية المتعلقة بالموارد البشري المتعلق بالمدرسين أو التقنيين أو المسيرين أو اللاعبين هم أساس والأرضية الخصبة في نجاح الاحتراف الرياضي من خلال الذهنيات الاحترافية والقابلية في تطوير النادي سواء من ناحية الأداء أو التسيير وذلك من خلال الكفاءات اللازمة.

احتلت الفقرة رقم (08): المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي يساوي (3.42) وانحراف معياري يساوي (1.24) ، مما يدل على أن التوزيع الملاحظ يختلف عن التوزيع المتوقع، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة تركزت في فئة استجابة واحدة على الأقل وهي درجة (موافق) أي بنسبة (34.9%) وموافق بشدة بنسبة (20.6%) أي ما يقارب (55.5%)، مما يدل على أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذه العبارة "يهتم النادي المحترف بتطبيق اللوائح المحددة من طرف الاتحادية لكرة القدم عند توظيف اللاعبين المحترفين"

ويفسر الباحثان سبب حصول هذه الفقرة على هذا ترتيب وموافقة مرتفعة أفراد الدراسة أن النادي يلتزم بتطبيق ما جاء به دفتر الأعباء من خلال تطبيق القانون الأساسي للاعب المحترف، واكتتاب التأمينات لفائدة اللاعبين، والتصريح لدى هيئات التأمينات الاجتماعية والتقاعد، والتصريح الخاص بالأجور لدى الهيئات المعنية، وارتأى الباحث فيما يتعلق باللاعبين أن النادي يلتزم بتطبيق اللوائح التنظيمية لاسيما المتعلقة بتشغيل اللاعبين و تحويل اللاعبين والعمال الأجانب،

درجة مساهمة الموارد البشرية بالنوادي الرياضية المحترفة لكرة القدم في إنجاح الاحتراف الرياضي بالجزائر

أما فيما يخص البند المتعلق بمراقبة تعاطي المنشطات فيه التقصير من الهيئات المعنية ولذلك يجب توفير قسم متخصص مع طاقم متخصص وبواكب التجهيزات التكنولوجية الحديثة لتشجيع اللاعبين على احترام أخلاقيات المنافسة.

احتلت الفقرة رقم (11): المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي يساوي (3.20) وانحراف معياري يساوي (1.03) ، مما يدل على أن التوزيع الملاحظ يختلف عن التوزيع المتوقع، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة تركزت في فئة استجابة واحدة على الأقل وهي درجة (موافقاً إلى حد ما) بنسبة (33.3%)، مما يدل على أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه العبارة "يوجد بالنادي أشخاص مكلفين بالجانب الطبي للنادي المحترف".

ويفسر الباحثان سبب حصول هذه الفقرة على موافقة متوسطة أن بالنادي المحترف طاقم طبي ولكن ليس بالمعايير المعمول بها في الأندية المحترفة، وعدم تفرغهم بصفة دائمة ومستمرة للنادي بالإضافة إلى نقص الأطباء المتخصصين، إذ يشغلون في المؤسسات الاستشفائية العمومية، وأثناء إجراء المباريات أو في حالات خاصة يزاولون نشاطهم مع النادي والطاقم الطبي الرياضي يجب أن يتكون من طبيب النادي ومختص في التغذية، أخصائي في العظام، طبيب معالج ومدلك للمتابعة الرياضية و الطبية للاعب لتحضيره لمنافسة وتفادي أي مخلفات قد تعرض حياة اللاعب المهنية إلى خطر، بالإضافة إلى المتابعة والمراقبة لزيادة الأداء البدني والرياضي للنادي المحترف، إلا أن إمكانيات النادي من خلالها يتم توظيف إما طبيب أو تقني سامي في الصحة أو مدلك وهذا راجع إلى الإمكانيات المحدودة و البسيطة التي لا تستطيع أعباء الطاقم الطبي .

وهذا ما يتفق مع دراسة (يعقوبي أدم 2018) التي توصلت أنه "رغم إلزامية توفير التأطير الطبي الكامل والمتخصص إلا أنه حسب إمكانيات النوادي فإنه يتم توظيف إما طبيب أو تقني سامي في التمرير "

احتلت الفقرة رقم (13): المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي يساوي (3.15) وانحراف معياري يساوي (1.09) ، مما يدل على أن التوزيع الملاحظ يختلف عن التوزيع المتوقع، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة تركزت في فئة استجابة واحدة على الأقل وهي درجة (موافق) ، مما يدل على أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه العبارة "الأشخاص المكلفين بالتأطير التقني والطبي مصرح بهم لدى إدارة الجبائية والتأمينات".

ويفسر الباحثان سبب حصول هذه الفقرة على موافقة بدرجة متوسطة أن النادي الرياضي يلتزم بإجبارية تطبيق قانون العمل والضمان الاجتماعي وإدارة الجبائية وفق الشروط والالتزامات المسطرة في دفتر الأعباء المتعلقة بالاحتراف في الجزائر لا سيما الفصل الثاني حسب الأحكام التشريعية والإجراءات التنظيمية المعمول بها.

وتتفق دراستنا الحالية مع دراسة (يعقوبي أدم 2018) التي استنتجت " أن (88.5%) موافقون جدا و (7.7%) موافقون مما يعني استجابة النادي لتأمينات الذي نص عليه دفتر الأعباء في المادة 05".

احتلت الفقرة رقم (09): المرتبة السادسة بمتوسط حسابي يساوي (2.93) وانحراف معياري يساوي (1.13) ، مما يدل على أن التوزيع الملاحظ يختلف عن التوزيع المتوقع، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة تركزت في فئة استجابة واحدة على الأقل وهي درجة (موافق إلى حد ما) وبنسبة (39.7%)، مما يدل على أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه العبارة " يعرض النادي عقود اللاعبين والمدربين على مصادقة الاتحادية الجزائرية والرابطة الوطنية المحترفة لكرة القدم".

ويفسر الباحث سبب حصول هذه الفقرة على موافقة بدرجة متوسطة أفراد الدراسة أن النادي يستجيب للمتطلبات القانونية والإدارية التي تجبر النادي على مصادقة عقود اللاعبين والمدربين لتكون على علم بما يتم في إبرام الاتفاقية.

وهذا ما يتوافق مع دراسة (يعقوبياً 2018) التي توصلت أن تفسير النتائج المحصل عليها هو ضمن دفتر الأعباء الذي يلزم الأندية بتقديم عقود اللاعبين للمصادقة من طرف الرابطة المحترفة".

احتلت الفقرة رقم (06): المرتبة السابعة بمتوسط حسابي يساوي (2.92) وانحراف معياري يساوي (1.27) ، مما يدل على أن التوزيع الملاحظ يختلف عن التوزيع المتوقع، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة تركزت في فئة استجابة واحدة على الأقل وهي درجة (غير موافق) بنسبة (38.1%)، مما يدل على أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه العبارة "يستخدم العاملون بإدارة النادي المحترف أحدث الوسائل التكنولوجية لتسيير العمل الإداري وتسهيل عملية الاتصال"

ويفسر الباحثان سبب حصول هذه الفقرة على موافقة متوسطة لاستجابات أفراد الدراسة أن إدارة النوادي المحترفة تجد صعوبة في تحصيل تدفق المعلومات وحتى أن توفر بعض المعلومات تكون ذات نوعية متوسطة ، أي لا تتوفر على المصادقية والموثوقية المطلوبة بالإضافة إلى صعوبة انسيابها، كما أن نظام الحالي لدى أغلب الإدارات بالنوادي المحترفة تنقصه الفاعلية والكفاءة الضروريتين لخدمة رؤساء ومتخذي القرار للأندية بسبب نقص المستلزمات البشرية والفنية اللازمة لتشغيل النظام، وهذا ما يؤثر سلباً على نجاح العملية الاحترافية ومواكبة التطور التكنولوجي الحاصل في الأندية المحترفة، وعليه ارتأى الباحث إلى ضرورة السعي وراء مواكبة التطور في وسائل وتكنولوجيا الاتصال المستخدمة في الإدارات الحديثة بالنوادي وذلك من خلال تطوير نظام المعلومات الخاص بإدارة النادي بإدخال عناصر أنظمة تجهيز المكاتب ونظم دعم القرارات، ونظم المعلومات للإدارة الحالية وذلك بدءاً باستغلال الإمكانيات غير المستغلة للنظام المتواجد حالياً ومروراً بتزويده بتجهيزات وبرامج أكثر تطوراً، وهذا للاستفادة من التكنولوجيا وتسهيل الاتصال وإنتاج قرارات ذات فعالية لإنجاح مشروع الاحتراف الرياضي .

واتفقت نتائج دراستنا مع دراسة (عبد العزيز العيقل 2014) التي توصلت أن استخدام العاملين بإدارة الاحتراف للوسائل الحديثة قليل وكذلك الاتصال بين العاملين .

احتلت الفقرة رقم (03): المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي يساوي (2.87) وانحراف معياري يساوي (1.23) ، مما يدل على أن التوزيع الملاحظ يختلف عن التوزيع المتوقع، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة تركزت في فئة استجابة واحدة على الأقل وهي درجة (غير موافق) بنسبة (38.1%)، مما يدل على أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه العبارة "تتعاون إدارة الاحتراف بالنادي مع المختصين في مجال القانون والاقتصاد".

ويفسر الباحثان سبب حصول هذه الفقرة على موافقة متوسطة أفراد الدراسة حيث جل الأندية لا تستعين بمختصين في الجانب القانوني إلا في الظروف الطارئة والمتمثلة في المحاكم أو المتابعة القانونية، حيث الأندية الأوروبية تسخر مناصب دائمة ومستقرة لرجال القانون يهتمون بالجانب القانوني والإداري لجميع أمور النادي، أما في الجانب الاقتصادي

درجة مساهمة الموارد البشرية بالنوادي الرياضية المحترفة لكرة القدم في إنجاح الاحتراف الرياضي بالجوائز

فتواجد رجال الاقتصاد المتخصصين ضئيل جدا في أنديةنا وهذا راجع إلى نقص الفهم الحقيقي للاحتراف الرياضي لدى الفرق المحترفة .

وهذا ما يؤثر سلبا على نجاح الاحتراف، لأن رجال الاقتصاد المتخصصين يضيفون لنادي الصبغة الاستثمارية وتأطيرها من المكلفون بالشؤون القانونية وبذلك تصبح شركة رياضية تجارية بمفهوم الحقيقي للاحتراف، من خلال تفعيل عملية التسويق والاستثمار وزيادة في مصادر التمويل، وغياب هاته الموارد البشرية المهمة تجعل أنديةنا دائما تتخبط في الهواية بقلب الاحتراف.

وتتفق دراستنا الحالية مع دراسة (فوكراشزوبيبيد2017) التي توصلت "وجود مكلف بالشؤون القانونية يساهم في تفعيل الاحتراف الرياضي".

وهذا ما عززته دراسة (عبد العزيز العقيلي 2014) الذي يرى أن "الإدارات في الأندية بدوري المحترفين قد تكون تعمل بشكل منفرد ولا يوجد تنسيق بين الإدارات أو تعاون إلا في الحالات الضرورية ولا تلجأ إلى الاستشارات لتسيير العمل بإدارة الاحتراف بدون معوقات".

احتلت الفقرة رقم (02): المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي يساوي (2.84) وانحراف معياري يساوي (1.23) ، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن التوزيع الملاحظ يختلف عن التوزيع المتوقع، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة تركزت في فئة استجابة واحدة على الأقل وهي درجة (غير موافق) وبنسبة (36.5%)، مما يدل على أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه العبارة "تسعى إدارة النادي على توفير الكفاءات البشرية المؤهلة وتطويرها أداءها باستمرار".

ويفسر الباحثان سبب حصول هذه الفقرة على الموافقة بدرجة متوسطة لأفراد الدراسة أن إدارة الأندية الرابطة المحترفة لا تولي الاهتمام البالغ لهذا العنصر نظرا لانشغال باللاعبين والمدربين متناسين أهمية العنصر الإداري الكفاء أثناء توظيفه لشغل مناصب في مجلس الإدارة ومن ثم تطويره لزيادة الأداء الإداري، وتعتبر عملية التدريب والتنمية المستمرة لموارد البشرية أهمية بالغة من خلال النتائج المحققة والملموسة التي يحققها التدريب في حال ارتكز على سياسات وقواعد واضحة ومدعومة من قبل إدارة العليا، إذا تحققت الفاعلية والكفاءة في الإنتاج والأداء للنادي المحترف الذي يعتبران مطلبين أساسيين في صلب واستراتيجيات إدارة المؤسسة العاملة .

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة توصلت إليه دراسة (لعجال يعي2011) " الاحتراف يتطلب عقد دورات تكوينية لتطوير كفاءة العامل، بالإضافة أن الاحتراف يساهم في تطوير الأداء وسلوكيات وخبرات الموارد البشرية بشكل مستمر"

احتلت الفقرة رقم(04): المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي يساوي (2.60) وانحراف معياري يساوي (1.18) ، مما يدل على أن التوزيع الملاحظ يختلف عن التوزيع المتوقع، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة تركزت في فئة استجابة واحدة على الأقل وهي درجة (غير موافق) أي نسبة (31.7%) ودرجة (غير موافق بشدة) بنسبة (19%) أي مايقارب (50.7%) لا يوافقون على هذه العبارة، مما يدل على أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه العبارة "توجد دورات تدريبية مستمرة لرسكلة مهارات مسير النادي من قبل الاتحادية لكرة القدم".

ويفسر الباحثان سبب حصول هذه الفقرة على موافقة متوسطة أفراد الدراسة إلى عدم وجود وقيام الاتحادية الجزائرية لكرة القدم بالدورات التدريبية والتكوينية بصفة مستمرة، حتى وإن وجدت فتكون فترات متباعدة، ويعزو الباحث التغيير المستمر للمسيرين وعدم استقرارهم على رأس مجلس الإدارة بسبب عدم تحقيق الأندية لنتائج الايجابية مما يؤثر سلبا على تكوينه ورسكلته وإحاطته بمجال التسيير مما يؤثر بصفة مباشرة على أداء النادي في جميع المجالات مما يعيق نجاح منظومة الاحتراف الرياضي في الجزائر .

وهذا ما يتفق مع دراسة (فوكراشزوبيدة 2017) التي توصلت " أن نجاح الاحتراف الرياضي على مستوى الأندية يعتمد على تكوين المسيرين ". وهذا ما أكدته دراسة (يعقوبأدم 2018) التي استنتجت أن " عدم توفر المهارات التسيير عند أعضاء إدارة النوادي ".

وعززت دراسة (عبد العزيز العقيلي 2014) "الذي أرجع عدم اهتمام بإدارة الاحتراف بالأندية بالشكل الذي يجب أن يتماشى مع الرياضة كصناعة، فهذا يفسر قلة ورش العمل والندوات واللقاءات ودورات التوعية والصقل للعاملين " .

ويرى الباحث إلى حتمية التنسيق بين الاتحاد الجزائري لكرة القدم مع الرابطة الوطنية لإجراء دورات تكوينية وتدريبية وبصفة مستمرة لضمان رسكلة وتحسين مستوى أعضاء مجلس الإدارة في مجال التسيير لإنجاح مشروع الاحتراف الرياضي.

احتلت الفقرة رقم(01): المرتبة الحادي عشر بمتوسط حسابي يساوي(2.50) وانحراف معياري يساوي (1.20)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة تركزت في فئة استجابة واحدة على الأقل وهي درجة (غير موافق) وبنسبة (41.3%) أي عينة الدراسة لا يوافقون على هذه العبارة، مما يدل على أن هناك موافقة منخفضة من قبل أفراد العينة على هذه العبارة "توجد أسس ومعايير علمية يتم على أساسها اختيار وتعيين العناصر البشرية العاملة بإدارة النادي "

ويفسر الباحثان سبب حصول هذه الفقرة على موافقة منخفضة أي أن التوظيف يكون بالمحسوبية والعشوائية المطلقة، ومبني على الأساس الاجتماعي أو الانتمائي لأفراد العاملين حتى ذوي الاختصاص وليس على أساس الشهادة أو الكفاءة أو نوع المنصب المستهدف، حيث النادي يعتبر شركة فهناك تخصصات الواجب أخذها بعين الاعتبار فهناك مصلحة للتسويق والجباية، الإعلام، القانون يجب التعيين على أسس ومعايير علمية ووظيفية لزيادة أداء إدارة النادي.

وتتفق دراستنا الحالية مع دراسة (لعجاليجي 2011) التي توصلت "الاحتراف يعمل على انتقاء الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية والتخصص بالإضافة إلى الاحتراف يزيد من تنافس الأندية على جذب واستقطاب المتخصصين في مختلف المجالات (التسويق، الإعلام...).

وهذا ما أكدته دراسة (عبد العزيز العقيلي 2014) التي توصلت أن السياسات والاستراتيجيات الخاصة بإدارة الاحتراف غير واضحة وبالتالي لا يوجد تخطيط للموارد البشرية أو محددات ومعايير التعيين وعوامل التحفيز للعاملين، مما يجعل هناك عزوف من العاملين لانضمام للعمل بإدارة الاحتراف .

وارتأى الباحث إلى إيجاد أسس مسطرة ومعايير علمية منتقاة لاختيار وتعيين العناصر البشرية العاملة لإدارة وتسيير النادي باحترافية عالية .

احتلت الفقرة رقم (07): المرتبة الثانية عشر بمتوسط حسابي يساوي (2.38) وانحراف معياري يساوي (1.23)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة تركزت في فئة استجابة واحدة على الأقل وهي درجة (غير موافق بشدة)، مما يدل على أن

درجة مساهمة الموارد البشرية بالنوادي الرياضية المحترفة لكرة القدم في إنجاح الاحتراف الرياضي بالجزائر

هناك موافقة منخفضة من قبل أفراد العينة على هذه العبارة "تنظم إدارة النادي المحترف لقاءات مستمرة مع اللاعبين لتوعيتهم بثقافة الاحتراف".

ويفسر الباحثان سبب حصول هذه الفقرة على أدنى ترتيب و(موافق بدرجة منخفضة) لإجابات أفراد الدراسة أنه عدم اهتمام مجلس إدارة الأندية بتنظيم دورات ولقاءات لتوعية وتلقين وتطوير الكفاءات الذهنية وإحساسهم بالمسؤولية المهنية في المجال الرياضي لثقافة الاحتراف وخطورة تناول المنشطات والاهتمام بالجانب الخلفي والثقافي ويرى الباحث إلى ضرورة تنظيم دورات مستمرة لتوعية اللاعبين لترقية اللاعب الجزائري المحترف .

احتلت الفقرة رقم(12): المرتبة الثالثة عشر بمتوسط حسابي يساوي(2.19) وانحراف معياري يساوي (1.26)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة تركزت في فئة استجابة واحدة على الأقل وهي درجة (غير موافق) ونسبة (42%)، مما يدل على أن هناك موافقة منخفضة من قبل أفراد العينة على هذه العبارة "يتوفر النادي الرياضي المحترف على أخصائي نفسي".

ويفسر الباحثان سبب حصول هذه الفقرة على أدنى ترتيب و عدم موافقة أفراد الدراسة أن معظم النوادي الرياضية لا تتوفر على مستواها طبيبي نفسي وهذا ما يعتبر عائقا للاعبين، حيث المنافسات الرياضية والضغوطات المتكررة بالإضافة إلى الإصابات وصعوبة الخروج منها مما ينعكس سلبا على أداء اللاعب . بالإضافة إلى عدم التزام إدارة النادي بتطبيق الشروط والالتزامات في مجال والتأطير الرياضي والتقني واللاعبين والمسيرين في دفتر الأعباء الواجب اكتبته من طرف الشركات التجارية والنوادي المحترفة وبالتحديد المادة 04: يتعين على النادي الرياضي المحترف أن يتوفر على نفسائين عند الاقتضاء، والأندية في أمس الحاجة إلى طبيب نفسي للخروج للاعبين من قوقعة الضغوطات و الهزائم والإصابات .

ويرى الباحثان أن أهمية الإعداد النفسي للرياضيين قبل وأثناء وبعد المنافسات والمباريات والذي يعرف إهمالا كبيرا من الأندية الجزائرية المحترفة التي تنفق أموالا طائلة على التعاقد مع المدربين واللاعبين وتقتصد في الجانب الأخصائي النفسي، على رغم أن الدراسات الحديثة تؤكد أن تحقيق الانجاز الرياضي يعتمد على العامل البدني والمهاري بنسبة 60% في تحقيق هذا الانجاز فيما يشكل العامل النفسي 40%. وهذا ما يعتبر من المعوقات والعراقيل في نجاح مشروع الاحتراف في الجزائر.

وللتعرف على مستوى مساهمة الموارد البشرية بالأندية الرياضية في إنجاح الاحتراف في الجزائر تم معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من تطبيق الاستبيان على العينة المؤلفة من (63) فرد من أعضاء مجلس إدارة الأندية الرابطة المحترفة الأولى والثانية موبليس وبعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بلغت استجابات المحور ب 2.94 درجة. وهذا ما يعني أن مستوى مساهمة الموارد البشرية بالأندية الرياضية لكرة القدم في إنجاح الاحتراف في الجزائر كانت بدرجة متوسطة.

خاتمة:

من خلال نتائج الجدول (03) التي أثبتت أن مستوى مساهمة الموارد البشرية بالأندية الرياضية لكرة القدم في إنجاح الاحتراف في الجزائر بدرجة متوسطة من وجهة نظر أعضاء مجلس إدارة أندية الرابطة المحترفة الأولى والثانية حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.94) وانحراف معياري قدره (1.18) وتمثلت مساهمة البشرية فيما يلي : سياسة التكوين حيث لم تولي كل العناية للفئات الصغرى بل يعتمد على التكوين العشوائي والمتذبذب واهتمام المسؤولين بالفئات الكبرى في تحقيق النتائج وإهمال القاعدة الأساسية، بالإضافة إلى عدم وجود معايير وأسس علمية دقيقة يتم على أساسها توظيف العنصر البشري، وغياب ورش عمل التدريبية المستمرة لصقل مهارات المسيرين وأفراد العاملين بإدارة النادي أثرت سلبا على نجاح تطبيق الاحتراف الرياضي بالجزائر .

وعلى ضوء النتائج المحصل عليها من نتائج في هذه الدراسة فإن هناك بعض التوصيات التي يرى الباحث أنها قد تساهم في إنجاح الاحتراف الرياضي وإيجاد الحلول والليات لتجاوز المشاكل التي تواجهها الأندية في تطبيقه ونجاحته للرقى بالرياضة وكرة القدم خصوصا، وسبل الوصول إلى تطبيقه وتجسيده على أرض الواقع عند الأندية الجزائرية و تتفق مع الاستراتيجيات الطموحة للرياضة وهي كالتالي :

- وضع أسس ومعايير علمية يتم من خلالها اختيار وتوظيف العنصر البشري بالأندية المحترفة.
- وضع دورات تدريبية وتكوينية لرسكلة مهارات المسيرين للأندية .
- وضع لقاءات مستمرة مع اللاعبين لتوعيتهم لثقافة الاحتراف .
- ضرورة إيجاد لجان استشارية في الأندية منها: (استشارات الإدارية، التنظيمية، تخطيطية، اقتصادية، قانونية، إعلامية) من خلال خبراء متخصصين ومحترفين .
- الاستفادة من التجارب الناجحة في مجال الاحتراف سواء الدول العربية أو الغربية .
- ضرورة تطبيق المفهوم الحقيقي لإدارة الاحتراف من خلال تقييم ومتابعة مسار الاحتراف وتحديد الحلول الملائمة للمشاكل المطروحة، وتغيير الذهنيات لان الاحتراف عبارة عن أسلوب للتفكير.
- توفير هيكل تنظيمي يسمح بممارسة المهام المنوطة بسلاسة وتحسين أداء إدارة النادي من خلال تحديد الواجبات والمسؤوليات بدقة وإسنادها بوضوح إلى العاملين بناءا على الكفاءات الإدارية .

5. قائمة المراجع:

- المنظمة العربية للتربية والثقافة والفنون،(1988)، المعجم العربي الأساسي، ط1، توزيع لاروس، تونس، ص1300.
- Dictionnaire la langue française,(1994) , encyclopédie, 2ém ed, hachette , Italie, p1097.
- ادوار أبو نصري، (2004)، متقن الطالب، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان.
- أحمد نادر أبو شيحة، (2000) إدارة الموارد البشرية، دار الصفا للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،
- درويش كمال و السعدني خليل السعدني،(2006)، الاحتراف في كرة القدم، مركز الكتاب للنشر، ط1، القاهرة.
- عبد الحميد عثمان الحفني،(2007)، عقد احتراف لاعبي كرة القدم ، دار النشر، المكتبة العصرية، مصر.
- عصام محمد عبد الله،(2007)، الاحتراف الرياضي بين الواقع والتطبيق، مؤتمر القاهرة، مصر.
- أدم ايعقوبي، (2018): تحليل نظامي للاحتراف في الجزائر من 1989 إلى يومنا -حالة كرة القدم-، أطروحة دكتوراه، معهد التربية البدنية و الرياضية، جامعة الجزائر 03، 2018.
- يحي لعجال، (2011)، دور الاحتراف الرياضي في تطوير مستوى أداء الموارد البشرية في الأندية الجزائرية لكرة القدم، رسالة ماجستير، معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة الجزائر 03.
- عبد العزيز برعوث، حاتم بن سليمان عبد المطلب، (2009) بناء قدرات التفكير الاستراتيجي لتنمية مواردنا البشرية، الرياض، السعودية.
- عبد العزيز العيقل، (2014)، معوقات إدارة الاحتراف بأندية دوري المحترفين لكرة القدم بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، قسم التربية البدنية، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- زويدة فوكراش، (2017)، التحول من النشاط الهاوي إلى الاحتراف الرياضي وانعكاسه على التسيير الإداري، أطروحة دكتوراه ل.م.د، جامعة حسية بن بوعلـي-الشلف-، الجزائر
- بوصلاح النذير، (2018)، إدارة الموارد البشرية بالنوادي الرياضية المحترفة كإحدى متطلبات نجاح الاحتراف الرياضي بالجزائر، مجلة الإبداع الرياضي، المجلة التاسع (العدد01)، ص104-120.
- صدراتي حبيب وآخرون، (2021)، دور إدارة الموارد البشرية في تطوير التخطيط الإداري بالمؤسسات الرياضية في الجزائر، مجلة المنظومة الرياضية، المجلد الثامن (العدد01)، ص152-168.
- القانون 10/04، الصادرة بتاريخ: 18 أوت (2004)، المتعلق بالتربية البدنية والرياضية، الجريدة الرسمية رقم 52.
- جواد كاظم، (2016)، تعريف الموارد البشرية،
- <http://www.uobabylon.edu.iq/uobcoleges/lecture.aspx?fid=9&depid=3&cid=51381> تاريخ الاطلاع:
- (2021/05/30).