

• تحديد المصطلحات والمفاهيم الخاصة بالبحث:

1- تعريف الإدارة:

- لغة : تأتي من لفظ الإدارة من الفعل أدار أي أداة الشيء تتعاطاه ، و الإدارة الاسم و المصدر من أدار و المدير هو من تولى النظر في الشيء و المدير يتولى جهة معينة من البلاد ، و الداري الملاح الذي يتولى الشارع ، و دار بمعنى تحرك و عادى إلى حيه كان و إلى ما كان عليه ، و دار بالشيء و عليه و حوله طاف به و دار .

- اصطلاحا : هي الحقل الذي يهتم بمجموع الأفراد الذين يتحملون المسؤولية في إدارة و قيادة الانسجام في توحيد جهود هذه الأفراد سواء كان ذلك من خلال الإنجازات الفعالة و الكافية لتحقيق أبسط الاحتمالات في النجاح.(عبد الرحمان العويسي , 1998, ص194).

__ الإجرائي : هي عملية منظمة تقوم على أداء مختلف الوظائف باستخدام الموارد المادية و البشرية.

2- تعريف الإدارة الرياضية :

__ اصطلاحا : عرف كل من (desens Killy) الإدارة الرياضية على أنها " المهارات المرتبطة بالتخطيط و التنظيم و التوجيه والمتابعة و القيادة و التقييم داخل الهيئة تقدم خدمة رياضة أو أنشطة بدنية أو ترويجية ".(عصام بدوي , 2001, ص 17).

__ الإجرائي: هي هيئة تضم أفراد وتسند إليهم وظائف مختلفة حسب تخصصات كل فرد وفق هيكل تنظيمي معين قائم على التخطيط و التنظيم و التوجيه والرقابة.

3- الرقابة :

لغة :

راقب يراقب, مراقبة ما يقال راقب النجم أي لاحظته و رصده, راقب الشخص أي وضعه تحت المراقبة الصحيحة و هي مهمة من يراقب المطبوعات قبل نشرها.(احمد العابد و آخرون , 1989 ص 539)

اصطلاحا:

عرفها هنري فايول أنها الإشراف و المراجعة من سلطة أعلى بقصد معرفة كيفية سير و التأكد من أن الموارد المتاحة تستخدم وفقا للخطة الموضوعة.(ربحي مصطفى عليان , 2007 ص 194 .)

4- الرقابة الإدارية:

يعرفها حسن أحمد الشافعي هي الرقابة التي تختص بالأمور التي تسبق تأدية العمل الفني و تشكيل لجنة تشرف على العمل و مدى تنفيذه من المختصين من نفس النوع.(حسن احمد الشافعي ,ص7)
يقصد بالرقابة الإدارية عادة بالرقابة الداخلية على الإدارة سواء تعلق بالمهمة الأصلية للمرفق أو بالأعمال الأخرى للمساعدة على انجاز هذه المهمة.(ابراهيم محمود عبد المقصود ,ص10)
التعريف الإجرائي: الرقابة الإدارية هي عملية المتابعة المستمرة لمختلف الأنشطة و الأعمال التي يؤديها الأفراد الإداريون و تصحيح أخطائهم و توجيههم من اجل تحقيق أهداف المؤسسات الرياضية.

5_ الالتزام التنظيمي:

يعبر الالتزام عن استثمار متبادل بين الفرد و المنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية و يترتب عليه أن يسلك الفرد سلوك يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه و المرغوب فيه من جانب المؤسسة, و كان لعلماء الاجتماع السبق في البحث في هذا المجال لأن الإنسان كائن يعيش مع الآخرين في مجتمع تربطه بهم علاقات تشعره بالثقة و المسؤولية اتجاههم من هذا ندرك أن الالتزام التنظيمي هو جزء من الانتماء الاجتماعي العام الذي يتمثل في تنمية مشاعر الفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه ربما يحويه من أفراد و منظمات و ما يسود فيه من أفكار و مبادئ و قيم, و من هذا المنطلق أخذت بالتعاريف التالية:

الالتزام لغة:

- يعتبر الالتزام لغة على أنه الاندماج أو الرغبة أو القبول أو الاستعداد.
- يأتي بمعنى: يلزم الشيء لا يفارقه, و الملازم للشيء المداوم عليه.
- العهد, القرب, النصرة, المحبة.(محمد حسن محمد حمادات , 2006 ,ص62).

مفهوم الالتزام التنظيمي:

يأخذ هذا المفهوم حيزا كبيرا ضمن المصطلحات التنظيمية لعلم الاجتماع و السلوك الإنساني لما له من أهمية فعلية و هذا ما سأتطرق إليه في دراستي هذه أن الالتزام حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك الأفراد العاملين في التنظيم و تصرفاتهم و التي تجسد مدى ولائهم.

- نجد أن من أوائل الذين قدم تعريف للالتزام التنظيمي هو سميث smith سنة 1970 حيث عرفه أنه "توجه يتسم بالفاعلية و الإيجابية نحو المؤسسة.
- أما ديفنز فنظر إليه على أنه "درجة انغماس العامل في عمله و مقدار الجهد و الوقت الذي يكرسه لهذا الغرض و إلى أي مدى جانبا رئيسيا في حياته.(حسن حريم , 2004 ,ص99_100).

التعريف الإجرائي:

الالتزام التنظيمي هو درجة تطابق الفرد مع مؤسسته و ارتباطه بها و هو يمثل اعتقادا قويا و قبولاً من جانب الفرد لأهداف المؤسسة و قيمها أو رغبة في بذل أكثر عطاء أو جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل فيها مع رغبة قوية للاستمرار في عضويته فيها.

• الإشكالية:

شهدت المؤسسة بمختلف اختصاصاتها تطورا مستمدا عبر فترات زمنية متعاقبة و هذا في طرق تنظيمها و أشكالها , إضافة إلى تعدد فروعها و اختلاف أنشطتها و أنماطها الإدارية و لهذا فقد سلمت إلى الاعتماد على الوظائف الإدارية المتمثلة في التخطيط, التنظيم, التوجيه, ثم تأتي الرقابة موضوع هذه الدراسة, فهي من الوظائف الإدارية التي ساهمت بدور رئيسي في تنظيم مؤسسات المجتمع عبر التاريخ و تطورت تبعا لذلك حتى أصبحت اليوم برأي علماء الإدارة و الاقتصاد و حتى علماء الاجتماع إذا بنظام إداري أو مالي لا يتوفر فيه رقابة فعالة و منتظمة يعتبر نظاما ناقصا يفتقر إلى مقومات وجوده استنادهم في ذلك يعود إلى أن الرقابة عملية ضرورية و طبيعية في المنظمات, فالمؤسسات التي تنشأ التغيير و التطوير لا بد لها من ممارسة وظيفة الرقابة الإدارية على كافة أعمالها و في جميع مستوياتها الوظيفية فهي الفعل أو العمل الموجه المحدد بمعايير و خطوات نحو جعل العمليات التشغيلية و الإدارية ة أجهزتها متطابقة مع المقاييس و الغايات المحددة مسبقا و المخططة لتحقيق الأهداف و الوصول إلى النتائج الموجودة كل ذلك بهدف معرفة الانحرافات و الأخطاء و مسبباتها و نتائجها على النشاط العام للمؤسسة بغية تصحيحها بالطرق و الوقت الملائمين و هذا بهدف التقليل من الخسائر و استبعادها و ضمان القدرة على معالجة النتائج.

فنجد أن هذا النوع من الرقابة يعتمد على التأكد من أن الذي خطط له قد أنجز فعلا مع مستوى أداء المؤسسة و فعاليتها في تحقيق أهدافها التي أحيانا تتجاوز عملية كشف الأخطاء و الانحرافات إلى عملية الإصلاح الإداري لما تتضمنه هذه العملية من إعداد و متابعة و تقويم ثم إلى تنمية روح الإبداع و الابتكار عن طريق كشف و تجديد الجهود الخلاقة التي تستحق الثناء و التشجيع و هي أيضا تلامس معاني الثواب و العقاب في مغزاه الإيجابي و التطوري للوظائف و الأعمال و السلوك الإنساني فردي كان أو جماعي الذي يختلف باختلاف نوعية المؤسسات و

نشاطاتها و باختلاف الرؤساء و طريقة ممارستهم للرقابة , وكل هذا باستعمال وسائل متنوعة أهمها: الإشراف , التقنين الإداري , المتابعة و الفحص , التقارير , الملاحظة المباشرة , الرقابة الذاتية... الخ.

كل هذه الوسائل من أجل تحقيق أداء فعال للوصول بالمؤسسة إلى أعلى مستوياتها في الأداء و قد اعتبرت إجراء ضروريا لنجاح أي نشاط تقوم به المؤسسة للتأكد بأن تنفيذه يتم حسب ما هو مخطط له.

و عليه يمكن اعتبارها عملية ملازمة لكافة النشاطات و العمليات التي يقوم بها الأفراد داخل هذه المؤسسة حيث يرجع الهدف المركزي الاستراتيجي الرقابة الإدارية الفعالة و الناجحة في الإدارة الحديثة هو استباق حدوث الأخطاء و الانحرافات مقصودة كانت أو غير مقصودة , بالإضافة إلى هدفها التقليدي هو عدم تكرار الانحرافات في المستقبل و تجاوزها بأقل الخسائر الممكنة ماديا أو بشريا , و هذا من خلال اهتمامها بالعاملين لا من خلال اصطبياد الأخطاء لمعاقبتهم و ردعهم و لكن لتقييم أدائهم و تصحيحه و تطويره من خلال المعايير الموضوعة.

و هذا على اعتبار أن مخربات المؤسسة التي تظهر على شكل تحقيق أهداف المؤسسة فإن ذلك يبين بوضوح العلاقة التبادلية بين المؤسسة و بين الأفراد و هذه العلاقة تتطلب من كلا الطرفين - المؤسسة و الأفراد - محاولة ما ينسب إليه فالمؤسسة من خلال أساليبها الرقابية و الأفراد العاملين من خلال التزامهم نحو هذه الأساليب و بالتالي المؤسسة , إذ على الأفراد التعرف على التنظيم الذي يعملون بداخله لكي يمكن تحقيق التوافق بين أهدافهم و أهداف هذه المؤسسة و ذلك بالتعرف على العوامل المؤثرة على سلوكهم و كيف يؤثر هذا السلوك على العمليات المنتظمة و كيف يمكن لأساليب الرقابة المنبعثة في هذه المؤسسة من التأثير على سلوك الأفراد العاملين من خلال العلاقات الإدارية و محركات هذا السلوك الذي يعتبر الالتزام واحد منها. و نظرا لقلة ما كتب عن هذا الأخير كان لابد من المساهمة و البحث في هذا المجال لأن كلا المتغيرين هما حجر الزاوية و ركيزة مهمة لتحقيق أهداف أي

مؤسسة رياضية و هذا من خلال الأداء المقدم. (خير الدين عقيلة، 2012، ص09)

و بناء على هذا الطرح تمحورت إشكالية بحثي على تساؤل رئيسي و هو:

هل للرقابة الإدارية دور في تعزيز الالتزام التنظيمي داخل المؤسسات الرياضية ؟

- و لتوضيح و حل هذا الإشكال أستغث ببعض الأسئلة الفرعية بغرض إثراء الدراسة و تسليط الضوء على بعض أبعاد و مؤشرات المتغيرين و الربط بينهما بهدف الوصول إلى النتائج التي تقدم هذه الدراسة و تمثلت هذه الأسئلة فيما يلي:

- هل للأسلوب الإشرافي دور في انضباط العاملين داخل هذه المؤسسات الرياضية ؟

- إلى أي مدى تأثر الرقابة الذاتية في زيادة الانتماء لدى العامل ؟

- هل للتقارير الإدارية تأثير في زيادة المسؤولية اتجاه هذه المؤسسة الرياضية ؟

* أهمية الموضوع:

إن سبب اختياري لهذا الموضوع يتعين في أهميته, حيث تظهر هذه الأهمية في معرفة دور أساليب الرقابة و وسائلها المطبقة في المؤسسة الرياضية- مديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة - و مدى فاعليتها في الاحتفاظ بالعامل أكبر مدة ممكنة يحقق له التزاما اتجاهها و هذا يعود على المؤسسة و على الموظف الملتزم للاستمرارية. وكما لا يخفى على الجميع الدور الفعال للمؤسسات الرياضية في تحقيق أهداف سامية منها محاولة تحسين نوعية النشاطات و الخدمات المقدمة للموظفين و المنظمات و هذا ما ينعكس على المجتمع بشكل عام لذا استوجب توفير أسلوب رقابي فعال يتطابق مع أهداف هذه المؤسسة و هذا بفضل الإداريين و مدى تمسكهم بهذه المؤسسة و قوانينها.

* أهداف الدراسة:

- من خلال هذه الدراسة أنا أسعى للبحث عن الدور الذي تلعبه أساليب الرقابة المنبعثة في هذا النوع من المؤسسات في تعزيز الالتزام و هذا لما له من دور في التقليل من دوران العمل, التغيب, و التأخر عن الدوام, و هذا من خلال أبعاده المذكورة في الفرضيات مما يعود على المؤسسة بالفائدة في جميع الجوانب.
- الوقوف على المعوقات التي تعريها الإدارة في تطبيقها لأساليب الرقابة و هذا ما قد ينعكس سلبا على العامل الإداري و على إنجازاته و بالتالي تمسكه بالمؤسسة.
- تقديم و طرح بعض الاقتراحات التي استمدها من النتائج المتوصل إليها و هذا من أجل النهوض بهذا النوع من المؤسسات و التمسك بالعاملين أطول فترة ممكنة.
- إبراز السلوك الإنساني في تنظيم و مدى التزام مثليه و تمسكهم بأساليب الرقابة و وسائلها .
- الوصول إلى إثبات أن الرقابة ليست بالسلبية التي يظنها العاملون بأي مؤسسة.

* الفرضيات :

1/الفرضية العامة:

للرقابة الإدارية دور في تعزيز الالتزام التنظيمي داخل المؤسسات الرياضية.

2/الفرضيات الجزئية:

- للأسلوب الإشرافي دور في انضباط العاملين داخل هذه المؤسسات الرياضية.

- الرقابة الذاتية تؤثر في زيادة الانتماء لدى العامل.

- للتقارير الإدارية تأثير في زيادة المسؤولية اتجاه هذه المؤسسة الرياضية.