

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

الرقم التسلسلي:...../.....

قسم: الإدارة والتسيير الرياضي

رقم التسجيل:.....

شعبة: إدارة وتسيير رياضي

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: تسيير الموارد البشرية والمنشآت الرياضية

بعنوان:

معيقات تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية

-دراسة ميدانية لمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة-

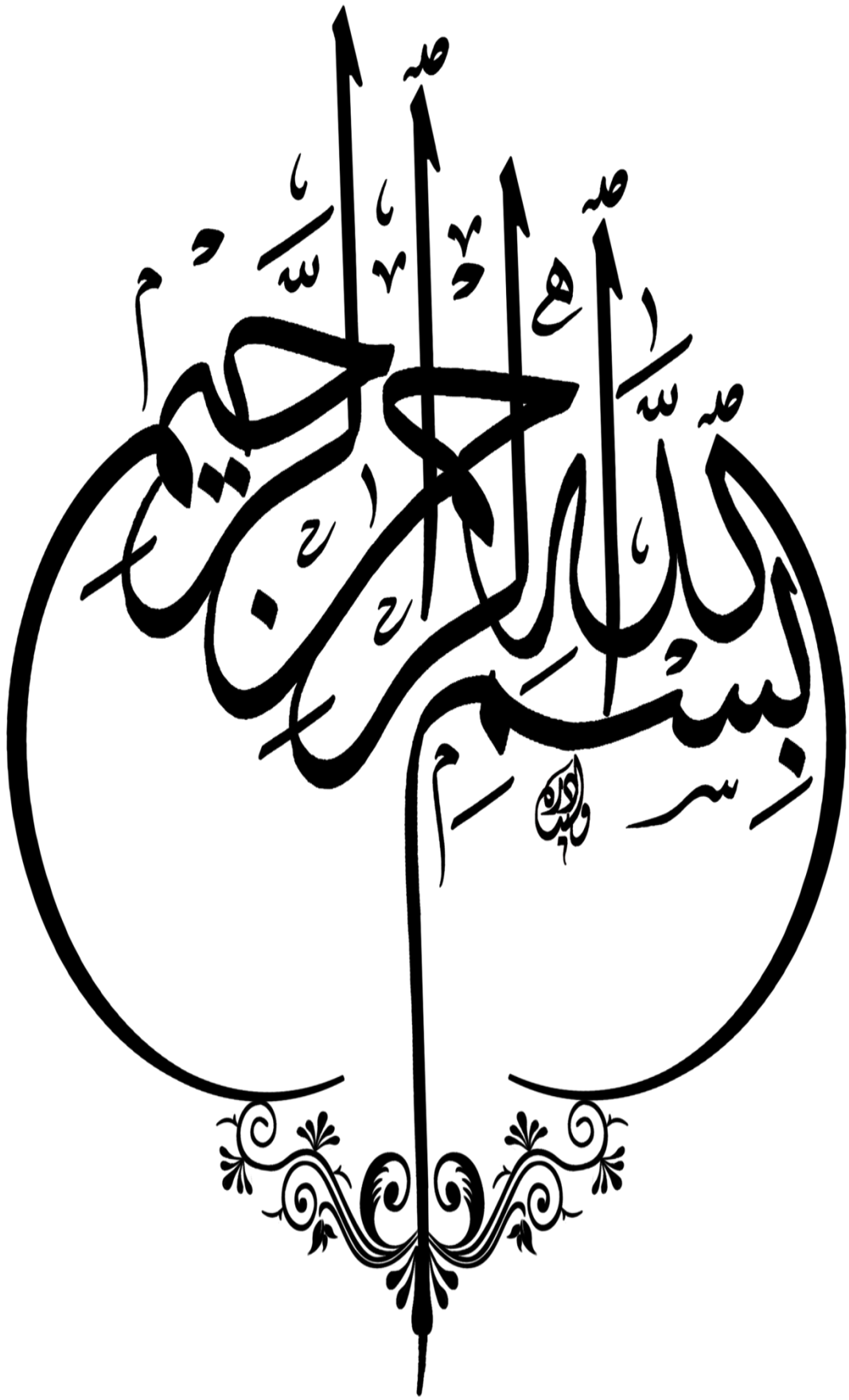
تحت إشراف:

-د/دحماني نعيمة

إعداد الطالبين:

- زغوي بلال

- بن الصغير عبد الجليل



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

إلى الوالدين الكريمين

رعاهما الله وأسكنهما الفردوس الأعلى

حفظهما الله

إلى من امتزجت أمالي بآمالهم وأحلامهم بأحلامي رفقاء دربي وسندي

أصدقائي

إلى كل الأساتذة الأجلاء تقديرا واحتراما...

خاصة الأستاذ الدكتورة دحماني نعيمة

إلى كل من نسيهم قلبي ويتذكروهم قلبي ...

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي المتواضع...

شكر وتقدير

بعد شكر الله عز وجل على فضله ونعمه التي من بها علينا

نتقدم بخالص الشكر ووفاق الاحترام والامتنان إلى:

الأستاذة المشرفة " د/دحماني نعيمة "

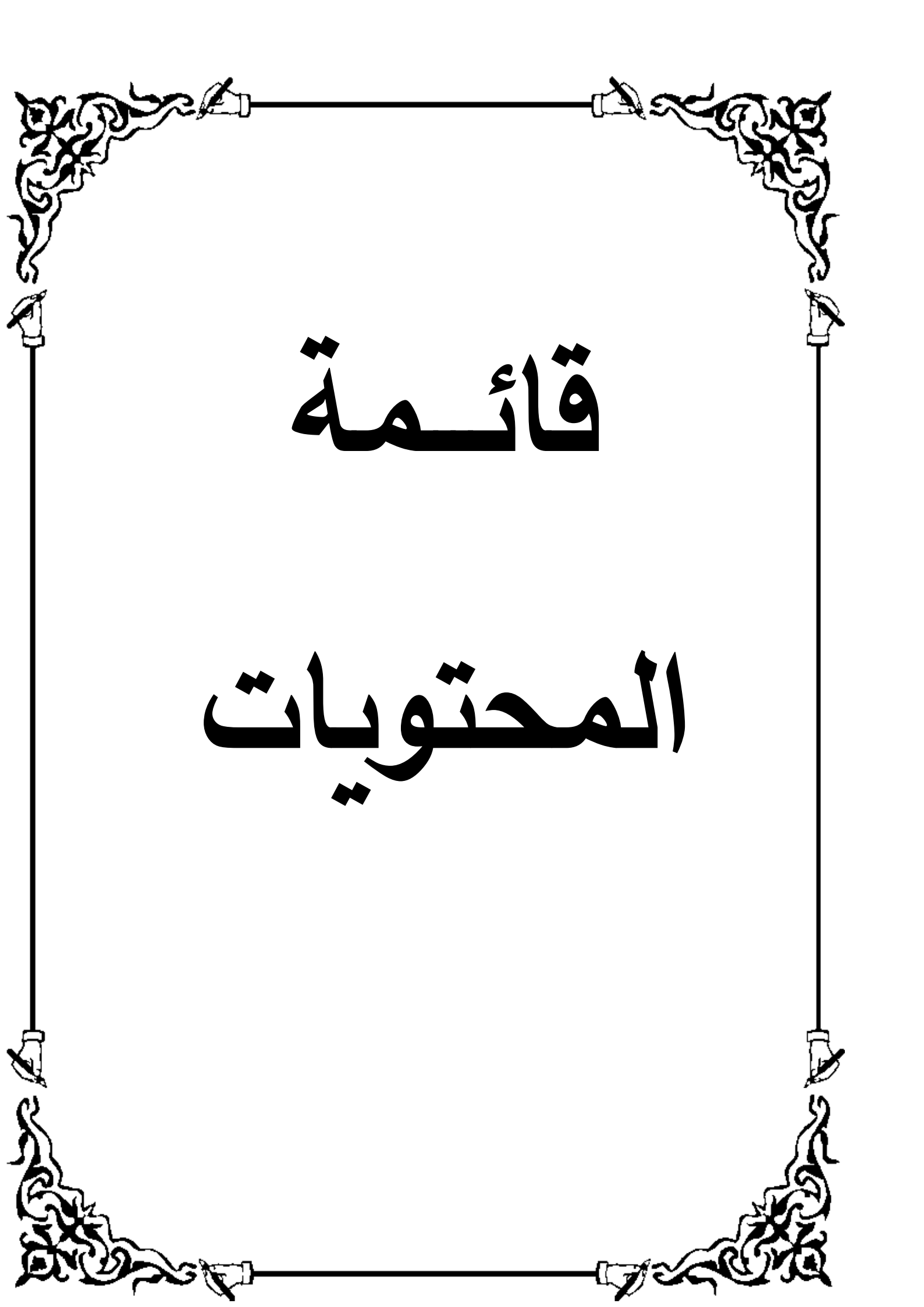
لو لا ما قدمته من توجيه رشيد ورأي سديد فلا أملك عرفانا بما تفضلت به علي

إلا أن أسدي لك وافر الشكر والتقدير فحيك الله أستاذتي الكريمة

وسدد خطاكي.

والشكر موصول إلى السادة أعضاء لجنة المناقشة

على تحملهم عناء مطالعة ومناقشة هذه المذكرة.



قائمة

المحتويات

قائمة المحتويات:

الصفحة	العنوان
	شكر وتقدير.....
	إهداء.....
	قائمة المحتويات.....
	قائمة الجداول.....
	قائمة الأشكال.....
	الملخص باللغة العربية.....
	الملخص باللغة الإنجليزية Abstract.....
أ-ب	مقدمة.....
الجانب المنهجي	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
4	1- إشكالية الدراسة.....
5	2-فرضيات الدراسة.....
6	3-أهمية الدراسة.....
6	4-أهداف الدراسة.....
7	5- الكلمات الدالة في الدراسة.....
9	6-الدراسات السابقة.....
11	7-مميزات الدراسة الحالية.....
الجانب النظري	
الفصل الثاني: اقتصاد المعرفة	
13	تمهيد.....
13	1- اقتصاد المعرفة.....
22	1-1 مفهوم وأهمية تكوين الموارد البشرية.....
24	1-2-1- المناخ وبيئة العمل.....

30	1-3-التخطيط و البرامج المسطرة.....
37	خلاصة.....
الفصل الثالث: الإدارة الرياضية	
39	تمهيد.....
39	2-الإدارة الرياضية.....
40	2-1- مفهوم الإدارة.....
40	2-2-المهارات الأساسية في الإدارة الرياضية.....
41	2-3-التعريف بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.....
44	خلاصة.....
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: إجراءات البحث	
46	1-الدراسة الاستطلاعية.....
46	2-المنهج المتبع في الدراسة.....
47	3-متغيرات الدراسة.....
47	4-مجتمع وعينة الدراسة.....
47	5-أساليب جمع البيانات.....
49	6-الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.....
الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج	
51	1-عرض وتحليل النتائج.....
72	3-مناقشة النتائج في ظل الفرضيات.....
الفصل السادس: الاستنتاجات والاقتراحات	
76	1-الاستنتاج العام.....
77	6-الاقتراحات والفرضيات المستقبلية.....
78	قائمة المصادر والمراجع.....
	قائمة الملاحق.....

الصفحة	العنوان
51	الجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس
52	الجدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن
53	الجدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى
54	الجدول رقم (04) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)
55	الجدول رقم (05) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)
56	الجدول رقم (06) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)
57	الجدول رقم (07) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)
58	الجدول رقم (08) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)
59	الجدول رقم (09) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)
60	الجدول رقم (10) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)
61	الجدول رقم (11) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)
62	الجدول رقم (12) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)
63	الجدول رقم (13) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)
64	الجدول رقم (14) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)
65	الجدول رقم (15) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)
66	الجدول رقم (16) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)
67	الجدول رقم (17) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)
68	الجدول رقم (18) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)
69	الجدول رقم (19) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)
70	الجدول رقم (20) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)
71	الجدول رقم (21) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)
72	الجدول (22) نتائج المحور الأول الخاص بإجابات الموظفين
73	الجدول (23) نتائج المحور الثالث الخاص بإجابات الموظفين
74	الجدول (24) نتائج المحور الرابع الخاص بإجابات الموظفين

قائمة الأشكال البيانية:

الصفحة	العنوان
51	الشكل رقم (01) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس
52	الشكل رقم (02) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن
53	الشكل رقم (03) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

مقدمة

إن الصراع التاريخي بين الأمم والشعوب، كان صراعا تعود فيه الكلمة الأخيرة إلى المعرفة كسلاح لا يهتك، فمهما كانت القوة المادية والعسكرية للجهة المقابلة و المجابهة، فهي تبقى مكسورة الجناح في حال اقتنائها لسلاح المعرفة، حيث يقول "الفين توفلر" في هذا المقام "أن القوة في القرن الواحد والعشرون لن تكون في المعايير الاقتصادية أو العسكرية، ولكنها تكمن في عنصر المعرفة". من هنا بدأ العالم يأخذ منحى تطوريا جديدا أساسه العلم والمعرفة فتحوّلت المعرفة من مجرد ترف فكري يشغل حيزه الجامعات ومراكز البحث، إلى إنتاج واقعي وجهد حقيقي يسود كافة الفعاليات البشرية الأخرى، وأصبحت المعرفة هي البديل الأكثر كفاءة والأكثر أهمية بباقي عوامل الإنتاج، وأصبح حياة هذه الأخيرة هي المقياس الجديد للثروة، فتحوّلت مع ذلك مكامن القوة الاقتصادية تدريجيا من المادة إلى المعرفة فالأكثر من قرنين من الزمن لم يعترف الفكر الكلاسيكي سوا بعاملين فقط للإنتاج (العمالة و رأس المال) أما باقي العوامل الأخرى غير الملموسة المعرفة البشرية، و التعليم، و رأس المال فكري، فكلها ينظر إليها على أنها متغيرات ثانوية تساعد فقط على فاعليه العناصر السابقة أما نظريه النمر الحديثة لصاحبها عالم الاقتصاد الأمريكي pamiRomer فتتفرد عن سابقتها بإدراجها رسميا لمتغير التكنولوجيا-المعرفة بمفهوم اعم- كعامل ثابت في داله الإنتاج.¹

إن أول ذكر لمصطلح اقتصاد المعرفة كان لعالم الاقتصاد الاسترالي "فريتز ماشلوب" عام 1962 في بحث منشور عن مقياس ناتج المعرفة في الولايات المتحدة، حيث قدر حجم المعرفة بالولايات المتحدة بتلك الفترة 136,4 مليون دولار، أين يقارب 29 % الناتج الإجمالي الأمريكي، لتتالى بعدها ذكره بإسهاب في الأبحاث والتقارير التي تصدرها

¹-إبراهيم الخلوف الملكاوي، إدارة المعرفة، المفاهيم والممارسات، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص9

بعض المؤسسات الاقتصادية الدولية كالبنك العالمي، ومنظمه التعاون والتنمية الاقتصادية .
ولعل أشهر تعريف لاقتصاد المعرفة هو التعريف الذي جاءت به منظمه التعاون والتنمية
الاقتصادية والتي عرفت اقتصاد المعرفة أو(الاقتصاد القائم على المعرفة):على انه مفهوم
برزه نتيجة إقرار تام بالدور الذي تلعبه المعرفة والتكنولوجيا في النمر الاقتصادي أكثر من
باقي الموارد(موارد الطبيعية، رأس مال، ...)

أو كما عرفه "cooke" بأنه اقتصاد ناشئ تكون فيه الانتاجيه والنمو اقل اعتمادا على
وفره الموارد الطبيعية، وتعتمد بشكل كبير على تحسين جوده رأس المال البشري، وخلف
المعارف والأفكار الجديدة ودمجها في الأفراد والمعدات .أما التعريف الذي جاء به قسم
التجارة والصناعة للمملكة المتحدة، فيعرف اقتصاد المعرفة على انه اقتصاد يكون فيه توليد
واستغلال المعرفة هو العامل الرئيسي لخلق الثروة .وبهذا ظهرت وبرزت حاجتنا إلى إجراء
هذه الدراسة كمحاولة لمعرفة معيقات تطبيق اقتصاد المعرفة ودورها في الاداره الرياضية،
وذلك من خلال إجراء دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، وقد قمنا في
دراستنا هذه بتقسيمها إلى خمسة فصول هي كالآتي:

الجانب المنهجي (الفصل الأول):الإطار العام للدراسة:(إشكالية الدراسة،فرضيات الدراسة،أهمية
الدراسة،أهداف الدراسة،- الكلمات الدالة في الدراسة،الدراسات السابقة،مميزات الدراسة الحالية).

الجانب النظري(الفصل الثاني): الخلفية النظرية(اقتصاد المعرفة،مفهوم وأهمية تكوين الموارد البشرية، المناخ وبيئة
العمل،التخطيط و البرامج المسطرة).

الفصل الثالث:(الإدارة الرياضية،مفاهيم حول الإدارة بصفة عامة،الإدارة الرياضية،التعريف بمديرية الشباب
والرياضة لولاية المسيلة).

الجانب التطبيقي (الفصل الرابع):منهجية الدراسة(الدراسة الاستطلاعية،المنهج المتبع في الدراسة،متغيرات
الدراسة،مجتمع وعينة الدراسة،أساليب جمع البيانات،الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة،تصميم الدراسة
والمعالجة الإحصائية،خطوات إجراء الدراسة الميدانية.

الفصل الخامس:عرض وتحليل ومناقشة النتائج

الفصل السادس:الإستنتاجات والإقتراحات.

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. الكلمات الدالة في الدراسة
6. الدراسات السابقة
7. مميزات الدراسة الحالية

الإشكالية:

لقد أدى ظهور مفهوم المجتمع ما بعد الصناعي وتحول العديد من الدول الصناعية إلى مجتمعات قائمة على إنتاج وتوزيع المعرفة وتزايد حصة الصناعات المعرفية من مداخل وعمالة هذه الدول إلى تهمين المعرفة البشرية واعتبارها المورد الاقتصادي الأكثر أهمية وتنافسية في الاقتصاد الراهن فأصبح بذلك لزاما على الباحثين الاقتصاديين البحث على نظريات ونماذج مبتكرة تطوّر الحياة الاقتصادية الراهنة التي برزت فيها سلسلة محورية جديدة قائمة على تهمين عنصر المعرفة البشرية.¹

-لقد أصبح الاقتصاد المعرفي الجديد واقعا حيا ملموسا وان كان يبدو للبعض انه ما زال تحت التكوين والتشكيل وان هذا الاقتصاد ينمو بمعدلات سريعة وانه يتفوق على الإقتصادات الأخرى كافة و بشكل غير مسبوق سواء من الناحية الكمية المحسوسة أو من الناحية النوعية الملموسة.

- بحيث أن للاقتصاد المعرفي أهمية كبيرة حيث يقوم بإرغام المؤسسات على التجديد والابتكار، ويقوم على نشر المعرفة وتوظيفها وإنتاجها و يحقق التبادل الالكتروني، وكذا يحقق مخرجات و نواتج تعليمية مرغوبة وجوهرية².

- عرفت الإدارة بعدت تعاريف بحيث عرفها " فايول" على أنها" التنبؤ والتخطيط والتنظيم وإصدار الأوامر والتنسيق و الرقابة" ويتناولها "walter" فيقول " أنها استخدام العلم في عمليات الاختبار والتنظيم والسيطرة على النشاطات الآتية: الإجراءات والآلات، الأفراد، المواد، التحويل، التسويق، العمل، ما يجعل ذلك العلم أكثر إنسانية وأعظم ربحا."

بحيث لكل مؤسسة لابد وتتواجد بها إدارة خاصة بها لتحقيق أهدافها ومن بين الإدارات التي نجدها الإدارة الرياضية .

¹-ocDe.1996.p11

²- الهاشمي والعزاوي، 2007، ص 28

-إن الرياضة وأهميتها وكيفية شؤون الحياة الأخرى تحتاج إلى إدارة وتنظيم جيدين وإن الاختصاصيين في شؤون الإدارة الرياضية قاموا بعرض مواضيع وعمليات نظرية عامة يمكن أن تتسجم مع الجوانب التطبيقية العملية وبهذا فإن مهمتهم هذه تحدد في عمليات تحليل وتخطيط وتقرير ومراقبة المسائل الأساسية اليومية المتعلقة باتجاهات تطور حقل التربية البدنية والرياضية على ضوء الخبرة المجتمعة والتي تتجمع نتيجة العمل الإداري.¹

-ومن هذا المنطق نطرح التساؤل الآتي:

هل لمعيقات تطبيق اقتصاد المعرفة دور في الإدارة الرياضية؟

و يندرج تحت هذا التساؤل تساؤلات فرعية :

1-هل قلة تكوين المورد البشري معيق في تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية؟

2-هل قلة ملائمة المناخ وبيئة العمل معيقة في تطبيق اقتصاد المعرفة الإدارة الرياضية؟

3-هل عدم وضع خطط إستراتيجية وبرامج مسطرة مسبقا معيقة في تطبيق اقتصاد المعرفة

في الإدارة الرياضية؟.

فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

لمعيقات تطبيق اقتصاد المعرفة دور في الادارة الرياضية.

الفرضيات الجزئية :

-قلة تكوين المورد البشري معيق في تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية .

-قله ملائمة المناخ وبيئة العمل معيق في تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية.

- عدم وضع خطط استراتيجيه برامج مسطره مسبقا معيقه في تطبيق اقتصاد المعرفة الإدارة الرياضية.

1- مروان عبد المجيد إبراهيم 2002،ص 49

1-أهداف الدراسة:

- توضح أهم المعوقات التي تواجه الإدارة الرياضية في تطبيق اقتصاد المعرفة.
- معرفة ما إذا كان قلة تكوين المورد البشري معيق في تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية.
- معرفة ما إذا كان المناخ وبيئة العمل معيق يواجه الإدارة الرياضية في تطبيق اقتصاد المعرفة.
- معرفة ما إذا كان عدم وضع خطط إستراتيجية وبرامج مسطرة مسبقا معيقة في تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية .

2-أهمية الدراسة: (أهمية علمية وعملية)

1-معرفة معوقات تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية، ومحاولة التعرف على أهم المعوقات الحقيقية التي تواجهها الإدارة الرياضية في تطبيق اقتصاد المعرفة ومحاولة ايجاد الحلول والبدائل لتطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية لتطوير الاهتمام بالرأس مال البشري واستخدام الاقتصاد الجديد بتوظيف المعرفة لتحقيق الأهداف الكاملة للإدارة الرياضية.

2 -أهمية علمية: ترجع أهمية هذه الدراسة من الناحية العلمية لكونها تحاول دراسة أهم الموضوعات التي يركز عليها الاقتصاد المعاصر إن لم يكن أهمها وذلك من خلال دراسة أهم المعوقات التي تواجه الإدارة الرياضية في تطبيق هذا الأخير

3-أهمية عملية: ان محاولة دراسة هذا النوع من الاقتصاد لا ينبع رغبة منا في التكرار الغيرمبرر وإنما ترمي إلى إتاحة بدائل لتطبيق اقتصاد المعرفة في الادارة الرياضية لتنهض بها الى صورة افضل لممارسة الادارة بشكل افضل ومعاصر لتحقيق الاهداف.

تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

-تعريف الاقتصاد:

لغة: يعني مصطلح الاقتصاد التوسط بين الإسراف والتقتير (جاء في كتاب مختار الصحاح: " القصد بين الإسراف والتقتير يقال فلان مقتصد في النفقة") أي وسط في الإنفاق بين البخل والتبذير .

اصطلاحا: هو مصطلح يشمل مفاهيم كثيرة منها الاقتصاد هو المفهوم الذي تدرسه العلوم الاقتصادية وهذا الأخير يركز على النظريات الاقتصادية والإدارية وتنفيذها .

كما يشير المصطلح إلى الاقتصاد بالمعنى الواسع والحالة الاقتصادية لبلد أو منطقة ما . وهذا يعني وضعها الاقتصادي، أو وضعها الهيكلي ضمن هذا المعنى كما أن مصطلح الاقتصاد مرادف لكل من الأسلوب(المنهج) أو النظام الاقتصادي (marshall,alfred, 1879 ,p2).

المعرفة :

لغة: هي العرف مضاد النكر، و العرفان مضاد الجهل كما وردت المعرفة والعرفان بمعنى العلم بالأمر والسكون له، استخدمت كلمة المعرفة للدلالة على شيء العالي والطيب، كان يقال هذا الإنسان عن المعرفة تطيب معرفته، والمعرفة تحصل بعد العدم ويكون العدم بسبب الجهل.

اصطلاحا: وهي العلم بذات الشيء وتفصيله عما سواه، والمعرفة تستخدم للدلالة عما تم الوصول إليه بتدبير وتفكير وتستخدم في الدلالة على الأمر الذي تدرك آثاره، لا ذاته كأن يقال عرفت الله ويرى أكثر الجمهور أن أصل المعرفة يحصل ضروريا وفطريا ويمكن أن يحتاج إلى الاستدلال والتمعن به بينما يرى بعضهم أنها مكتسبة ولا يمكن وقوعها ضرورة ارتفاع الكل .

-اقتصاد المعرفة:

- اصطلاحاً:الاقتصاد الذي يتسم بالاستخدام الكثيف للمعرفة القيام بالنشاطات الاقتصادية،توسع المعرفة،تطورها ونموها بالإضافة إلى استخدام ثروة المعلومات والاتصالات والاستخدام الواسع للمعرفة التي تمثل أهم وسائل اقتصاد المعرفة ويعرفه(دومينيك فوراي)بأنه تخصص فرعي من الاقتصاد ،يهتم أساسا بالمعرفة من جهة ومن جهة أخرى يعتبر ظاهرة اقتصادية حديثة تتميز بتغيير سير الاقتصاديات من حيث النمو وتنظيم النشاطات الاقتصادية¹ .

إجرائياً: هو النظام الجديد الاقتصادي أو اقتصاد المعلومات بحيث يقوم على أساس رأس مال البشري في عملية إنتاج ونشر المعرفة .

المعوقات:

لغة: عائق بمعنى مانع ومثبط.

اصطلاحاً: جاء في قاموس ومعجم حسان الري مصطلح المعيق على انه تعطيل وتأخير كما يقول معيق في العمل بمعنى = تأخير وتعطيل في العمل.

-الإدارة:لغة: الترتيب والتنظيم الخاص الذي يحقق أهداف معينة .

أو من ناحية إسلامية تعني الرعاية أو الأمانة و تعني تحمل المسؤولية وأداء الواجب .

اصطلاحاً: يعرف "فايول" بأنها التنبؤ والتخطيط والتنظيم وإصدار الأوامر والتنسيق والرقابة يتناولها "walter" فيقول أنها استخدام العلم كوبات الاختيار التنظيم والسيطرة على النشاطات الآتية: الإجراءات، الآلات، الأفراد، المواد، التسويق عمل ما يجعل ذلك العلم أكثر إنسانية

وأعظم ربح كما يعرفها الرئيس الراحل جمال عبد الناصر على أنها علم يساعد في تحريك وسائل الإنتاج لتحقيق الكفاءة وأعلى نسبة نمو.

الرياضة :اصطلاحا: هي مجهود جسدي عادي أو مهارة تمارس بموجب قواعد متفق عليها بهدف الترقية أو المنافسة أو المتعة أو التميز أو تطوير المهارات أو تقوية الثقة بالنفس أو الجسد في اختلاف الأهداف من حيث اجتماعها أو انفرادها يميز الرياضات بالإضافة إلى ما يصفه اللاعبون أو الفرق من تأثير على رياضاتهم

الإدارة الرياضية: الإدارة الرياضية هي عملية تخطيط وقيادة ورقابة مجهودات أفراد مؤسسة رياضية استخدام جميع المواد لتحقيق أهداف محددة.

- **الإدارة الرياضية:**تعني الخدمة وأن من يعمل في الإدارة يقوم بخدمة الآخرين ويؤدي الخدمة عن طريق الإدارة أنها عملية تنفيذ الأعمال بواسطة الآخرين عن طريق التخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة مجهوداتهم.

إجرائيا:هي مجموعة المهارات المرتبطة بالتخطيط والتنظيم والتوجيه والمتابعة والقيادة والتقييم داخل هيئة تقدم خدمة رياضية أو أنشطة بدنية ترويحية.

-**الدراسات السابقة والتعليق عليها :**

1-دراسة¹() بحث بعنوان: مقدمه في اقتصاد مجتمع المعرفة، نشر في المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية في عام 2002 .

هدفت هذه الدراسة إلى استعراض الموضوعات الرئيسية المتصلة بتطور الاقتصاديات الجديدة القائمة على المعرفة وقد قام المؤلفات بتسجيل ظهور هذه الاقتصاديات في المنظور التاريخي و طرح إطار نظري يميز بين المعرفة والمعلومات في وصفه لطبيعة خاصة كمثل

¹- دينيد ودومينيك فوراي، مقدمه في اقتصاد مجتمع المعرفة، نشر في المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية في عام 2002.

هذه الاقتصاديات، إن نمو اقتصاد المعرفة يرتبط ارتباطاً أساسياً بتوافر الخيرات العلمية و الفئة العالية و الاستخدام المكثف لتقنيات المعلومات .

2- دراسة¹ بحث بعنوان " اتجاهات اقتصاد المعرفة في البلدان العربية" وهو عمل منشور في مجله دمشق العلوم الاقتصادية والقانونية .

- حيث قام الباحث بالتركيز على التوجيهات و الخطط الوطنية التي وضعتها الدول العربية نحو الاندماج في اقتصاد المعرفة من خلال متابعه مؤشراتته على المستويات كلها التي أظهرت أنها لا تزال تستهلك وتستخدم المنتجات المعرفية بشكل كبير .

3- دراسة²: تحت عنوان "التنمية الاستراتيجية لكفاءات البشرية ودورها في مساعده المنظمات بفعالية في اقتصاد المعرفة" .

حيث قام بإسقاط ذلك من خلال دراسة تطبيقية على مستوى مديره الصيانة سونا طراك لولاية الأغواط وخلص في الأخير إلى ضرورة إقامة وإعداد استراتيجيه واضحة المعالم لتصحيح تهيئة مناخ تطبيقي وإبداعي مناسب .

4- دراسة³: تحت عنوان " دور البرامج التكوينية في إحداث تغيير في سلوك التنظيمي" وكانت لأجل نيل شهادة الماستر، وكان الهدف من الدراسة هو تحديد دور البرامج التكوينية في إحداث تغيير في السلوك التنظيمي لدى العاملين بقطاع الأمن . من أهم النتائج المتوسطة إليها انه من منظور أدوات الأمن أن هناك علاقة مرتبطة بين البرامج التكوينية في إحداث التغيير في سلوك تنظيمي في مجالات إثارة الدافعية وتحقيق الانتماء وظيفي، كما يرى أعوان الأمن أن البرامج التكوينية لهل دور في أحداث تغيير في السلوك التنظيمي.

1- محمد انس أبو الشامات، اتجاهات اقتصاد المعرفة في البلدان العربية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، دراسة تطبيقية المؤسسة العمومية سونلغاز، 2013.

2- أبو القاسم حمدي، التنمية الاستراتيجية للكفاءات البشرية ودورها في مساعده المنظمات بفعالية في اقتصاد المعرفة، دراسة حالة بنك الفلاحة الريفية، الأغواط، 201.

3- فوزية شيباني، دور البرامج التكوينية في أحداث التغيير في السلوك التنظيمي، نيل شهادة ماجستير، 2010.

5-دراسة¹: تحت عنوان " البيئة الداخلية للمؤسسة و علاقتها بالرضا الوظيفي" منكره تخرج مقدمه لنيل شهادة الماستر علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل بحيث توصلت إلى أن هناك علاقات العمل دور ايجابي في تأثير على معنويات العاملين اتجاه عملهم وان ظروف العمل في المؤسسة محل الدراسة على الرضا الوظيفي.

6-دراسة²:بعنوان "التخطيط المتابعة لإدارة المنشآت الرياضية"، دراسة نيل شهادة ماجستير بحيث توصل إلى هدف الدراسة أهميه التخطيط والمتابعة في إدارة المنشآت الرياضية وهذه الأخيرة تحتاج إلى إدارة تعتمد على أسس صحيحة في تبليغ الأحداث المسطرة طريقه تخطيط وتصحيح الانحرافات الأخطاء عن طريق المتباين.

-مميزات الدراسات السابقة :

أن الدراسات السابقة لها علاقة كبيره بالدراسات الحالية فيما يتسنى لنا تحصيل اكبر فائدة لذا تنوعت الدراسات وفقا للهدف العام لكل دراسة لقد اتفقت اغلب الدراسات من حيث المنهج(المنهج الوصفي) كما اختلفت عينات الدراسة وطرق اختيارها تباعا لنوع واختلاف مجتمع الدراسة .

-كما نجد أن هذه الدراسة قد اعتمدت على استمارة استبيان كاداه لجمع البيانات في حين ستعتمد دراساتنا على استمارة استبيان أيضا .

مميزات الدراسة الحالية :

مما سبق ذكره دراسات من خلال تحديد الأطر المفاهيمية الأساسية اقتصاد المعرفة و الإدارة الرياضية باعتبارهما المتغيرين الأساسيين في الدراسة الحالية، هذا بالإضافة إلى الاهتمام من خلال هذه الدراسات إلى مصادر ومراجع أخرى تمكنا من الاطلاع عليها لتغطيه مفاهيم الإعلام كما تم الاستعانة من الدراسات السابقة في كيفية صياغة المحتوى العلمي للإطار النظري لهذه الدراسة وإيضاح النقاط الأساسية المحددة لمشكلة البحث.

1- سلامي مقدوده،"البيئة الداخلية للمؤسسة وعلاقتها بالرضى الوظيفي"،دراسة ميدانية بالمنشأة الجزائرية للمياه بولاية المسيلة،مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة المسيلة،2013/ 2014.

2- هذوسي سليمان، 2010_ 2011

الفصل الثاني:

اقتصاد المعرفة

- 1- تمهيد
- 2- اقتصاد المعرفة
- 3- مفهوم وأهمية تكوين الموارد البشرية
- 4- المناخ وبيئة العمل
- 5- التخطيط و البرامج المسطرة
- 6- خلاصة

تمهيد :

يشهد الاقتصاد العالمي الراهن نمطا اقتصاديا جديدا يختلف في مفهومه عن الأسس و المبادئ للاقتصاد الصناعي , الذي ظهر في أعقاب الثورة الصناعية , ويهتم هذا النمط الاقتصادي الجديد بتثمين المعرفة بوصفها أهم مورد في الاقتصاد , حيث بات مستقرا أن المعرفة عنصر جوهري من عناصر الإنتاج ومحدد رئيسي للإنتاجية , خاصة بالنسبة للنشاطات الإنتاجية كثيفة المعرفة التي أصبحت معقل القدرة التنافسية على الصعيد العالمي , وأدى هذا التوجه الجديد إلى سيادة اتجاه عالمي نحو الاستزادة من المعرفة وتطوير سبل الحصول عليها ونشرها واستخدامها لتطوير الأفراد والمجتمعات , و تحقيق الرقي الاقتصادي وفي ضوء هذه المتغيرات العالمية أصبحت الدول العالمية بحاجة ماسة إلى تطوير نماذج النمو الاقتصادي المستدام , قادرة على تخطي مواردها المحدودة , وتطوير اقتصاديات المعرفة لديها .

1- اقتصاد المعرفة:

1-1- مفهوم اقتصاد المعرفة:

إن أول ذكر لمصطلح اقتصاد المعرفة كان لعالم الاقتصاد الأسترالي fritz Imachlum عام 1962 في بحث منشور من قياس ناتج المعرفة في الولايات المتحدة تحت عنوان: "measured the .production and distribution of knowledge in the United States", حيث قدر حجم المعرفة بالولايات المتحدة في تلك الفترة ب: (136.4) مليون دولار، أي ما يقارب 29% من الناتج الإجمالي الأمريكي¹، ليتتالي بعدها ذكره بإسهاب في الأبحاث والتقارير التي تصدرها بعض المؤسسات الاقتصادية الدولية كالبنك العالمي، ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، وعلى الرغم من تمايز المصطلحات التي تم توظيفها لتوصيف الحقبة الزمنية التي نعيشها من عصر ما بعد الصناعة post industrial age عصر

1- Benoit Gedin, the knowledge economy, fritz machlup's construction 'a synthetic concept Quebec Canada, 2008.

المعلومات information age الموجة الثالثة the third wave ، أو عصر المعرفة the knowledge age¹، إلا أنها تتفق في جوهرها على شيء واحد هو أن المعرفة أصبحت

تمثل عنصرا حيويا وهامة في حياة الأفراد والمجتمعات .²

ولعل أشهر تعريف للاقتصاد المعرفة هو التعريف الذي جاءت به منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، والتي عرفت اقتصاد المعرفة knowledge economy (أو الاقتصاد القائم على المعرفة knowledge based economy) على أنه مفهوم برز نتيجة إقرار تام بالدور الذي تلعبه المعرفة والتكنولوجيا في النمو الاقتصادي، أكثر من باقي الموارد (موارد طبيعية، رأسمال ، عمالة بسيطة...الخ)³.

أو كما عرفه Cooke بأنه اقتصاد ناشئ، تكون فيه الإنتاجية والنمو أقل اعتمادا على وفرة الموارد الطبيعية، وتعتمد بشكل كبير على تحسين جودة رأسمال البشري، وخلق المعارف والأفكار الجديدة، ودمجها في الأفراد والمعدات⁴.

أنا التعريف الذي قمه قسم التجارة والصناعة للمملكة المتحدة UKTID⁵، فيعرف اقتصاد المعرفة على أنه اقتصاد يكون فيه توليد و استغلال المعرفة هو العامل الرئيسي لخلق الثروة.⁶ وهو نفس التعريف الذي قدمه Julian بوصفه اقتصاد المعرفة بالاقتصاد الذي يعتمد بشكل أساسي في نموه على القدرة على خلق و استخدام المعرفة.⁷

تعريف آخر لاقتصاد المعرفة (على الرغم من إهماله لعنصر خلق المعرفة) جاء به المجلس البريطاني للبحوث الاقتصادية والاجتماعية ESRC⁸، حيث يعرف اقتصاد المعرفة على أنه

1 -- Nilmini Wickramasinghe, op.cit, p.2.

2 - Blandine Laperche & al, Innovation, Evolution and Economic Change, Edward Elgar Publishing, UK, 206, B.17.

3 - OCDE, 1996, op.cit, p.9.

4- Philip Cooke, Regional Knowledge Economies Edward Elgar Publishing, Massachusetts, USA, 2007, p.26 .

5-UKTID: united Kingdom trade and industry department.-

6 -new Zealand government, op.cit, p.5

7 - Pierre-André Julien, A Theory of Local Entrepreneurship in the knowledge Economy Edward Elgar, UK, p.28

8 - ESRC: economic and social research council

اقتصاد يكون فيه شرط الازدهار والنماء رهنا بشكل متزايد على الاستخدام الفعال للأصول المعنوية كالمعرفة، المهارات، والقدرات الإبداعية كمورد إستراتيجي للميزة التنافسية.¹

أنا Charles leadbeter فيقدم تعريفا نوعيا أهتم بشكل أكبر بمجالات اقتصاد المعرفة، حيث يؤكد بان اقتصاد المعرفة ليس مفهومة محصورة في الصناعات العالية التقنية

hi-tech industries بل هو اقتصاد يشمل مجموع المصادر الجديدة للتنافسية، والتي يمكن لأي مؤسسة في أي منطقة وفي أي مجال استخدامها، بدءا من الزراعة والتجارة بالتجزئة، وصولا إلى صناعة البرمجيات، والتكنولوجيا الحيوية.²

نلاحظ من التعاريف السابقة أنها تتفق في جوهرها على مجموعة من النقاط من بينها:

- اقتصاد المعرفة هو وصف للمرحلة الراهنة من التطور الاقتصادي التدريجي، التي يراهن فيها على الدور الفاعل والجوهري الذي تلعبه المعرفة في العملية الإنتاجية، باعتبارها عنصرا حاسما في خلق الثروة، وأنه (اقتصاد المعرفة) ليسا حكرا على قطاع معين أو صناعة معينة .

- يقوم اقتصاد المعرفة على فكرة أفضلية المعرفة على باقي الموارد الأخرى، وعلى أنها المصدر الوحيد للتنافسية في النمط الاقتصادي الجديد القائم على تهمين الابتكار والتجديد.

- اقتصاد المعرفة هو اقتصاد قائم على إنتاج ونشر المعرفة، سمحت فيه التكنولوجيات الحديثة للمنشآت باستغلال كامل لقواعد المعرفة العلمية والتقنية العالمية، وتطور أنماط التنظيم الداخلية للمنشآت، وتزايد الطلب على الأصول المعرفية.

- هو اقتصاد يعني في جوهره أن قيمة المعرفة تكون أكبر حينما تتخل في حيز التنفيذ، والتشغيل في نظم الإنتاج، وبالمقابل فإن قيمتها تكون معدومة حينما تظل حبيسة في عقول أصحابها .

1 -lan Brinkley, defining the knowledge economy the work foundation, juin, 2006, p.4 1

2 -Charles leadbeter, new measures for the new economy juin, 1999

- اقتصاد المعرفة هو الاقتصاد الذي تشغل فيه قطاعات المعرفة بكل أشكالها وتجلياتها من تكنولوجيا وأعمال ذهنية مساحة أوسع وأكبر من حيث العمق والحجم.

وبذلك نستخلص من التعاريف السابقة أن اقتصاد المعرفة ما هو إلا امتداد طبيعي للتغير التقني الذي يشهده العالم منذ وجود الإنسان على سطح الأرض، فهو انقطاع ناعم soft disconuity عن المفاهيم التقليدية للاقتصاد الصناعي على حد تعبير Foray¹، على عكس الوصف المبالغ فيه البعض الكتاب الذين يشيرون إلى أنه نقطة انطلاق جديدة لاقتصاد جديد يتميز بالعوائد الإنتاجية غير المتناهية، والنمو السريع عبر التضخمي، وحتى الارتفاع في أسعار الأسهم القطاعات العالية التقنية

1-2- خصائص اقتصاد المعرفة:

يختلف اقتصاد المعرفة عن غيره من الاقتصاديات التقليدية (اقتصاد زراعي، اقتصاد صناعي) بجملة من المميزات والخصائص، نوجزها في النقاط الآتية:

1-2-1- تزايد أهمية المعرفة

لعل أهم خصيصة يتميز بها اقتصاد المعرفة، تكمن في الدور الفاعل والجوهري الذي تلعبه المعرفة في العملية الإنتاجية، باعتبارها عنصرا حاسما في خلق الثروة، وتأثيرها الكبير على الخبرات والقدرة على التعلم والتنظيم والابتكار في كامل المنظومة الاقتصادية، الأمر الذي أدى إلى تزايد الكثافة المعرفية للمنتجات، وتطوير منتجات ذكية. فهو اقتصاد بعني في جوهره أن قيمة المعرفة تكون أكبر حينما تدخل في حيز التنفيذ، والتشغيل في نظم الإنتاج، وبالمقابل فإن قيمتها تكون معدومة حينما تظل حبيسة في عقول أصحابها.²

1 - Dominique foray, op cit, p.18

2 - حسن مقفر الرزو، مقومات الاقتصاد الرقي و مدخل إلى اقتصاديات الانترنت، مركز البحوث، سوريا، 2006، ص 329.

1-2-2- وفرة المعرفة:

بمعنى أنه اقتصاد لا يعاني من مشكلة الندرة بالمعنى التحليلي القديم، بل هو اقتصاد الموارد التي يمكن زيادتها باستمرار عبر الاستخدام المتزايد للمعلومات والمعرفة، وهو اقتصاد تتقلص فيه أهمية وتأثير الموقع location، من خلال الاستخدام الملائم للتكنولوجيا وأساليب الأسواق الرأسمية، أي عبر الوسائل والشبكات الإلكترونية بما يغير المفهوم التقليدي للأسواق.¹

1-2-3- تزايد تسليع المعرفة:

إن أهم ما يميز عالم اليوم وما أحدثه الطفرة التكنولوجية الحديثة هو الانتقال المتصاعد للنشاط الاقتصادي من التركيز على إنتاج السلع إلى تقديم الخدمات، فعلى سبيل المثال نجد في دول أمريكا الشمالية أن ما يزيد عن 70% من اليد العاملة تشتغل في قطاع الخدمات، كما أن هناك توسعة كبيرة في الشطة صناعة المعلومات وتسليع المعرفة مثل صناعة البرمجيات الجاهزة والخدمات المعرفية المباشرة كالتصميم، الاستشارات، النظم الخبيرة.... الخ.²

1-2-4- ضرورة التعليم المستمر:

يمنح اقتصاد المعرفة مكانة مركزية لنظم التعليم والتدريب المستمرين لكي تتلاءم خبرات العملة مع التطبيقات الجديدة، حيث أصبح مواصلة التكوين عاملا حاسما في ميدان العمل، فسرعة التطور التكنولوجي وانتشاره الواسع أصبغا يحتمان على الأفراد ضرورة تحسين الكفاءات، على اعتبار أن العمل في مؤسسة واحدة طول الحياة أصبح شيئا نادرة، كما أن إدخال التكنولوجيا الجديدة في العديد من القطاعات أدى إلى تغيير بعض الوظائف والمهام، فأصبحت الوظيفة الإدارية مثلا ليست مجرد أعمال كلاسيكية فقط، بل تجاوزتها إلى أدوار

1 - عبد الملك فاروق، اقتصاد المعرفة في العلم العربي: مشكلاته وفق تطوره، مكتب شؤون الإعلام الإمارات العربية المتحدة 2005 ص 23.

2 - جمال داود سليمان، اقتصاد المعرفة، اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص.20.

جديدة ترتبط بالتوجيه ومحاكاة السوق، وخلق أفكار جديدة تساهم في تحسين أداء المنظمة بشكل عام.¹

1-2-5- تنامي التنظيمات المرنة flexible organization

لقد تميزت العولمة خلال الستينات من القرن الماضي بتوسع عالمي في نظام الإنتاج التaylorي، لكن بعد هذه الفترة أصبحت التنظيمات المرنة flexible forms of organization هي الصيغة التي تغطي على أغلب أشكال المنظمات الحالية، حيث تؤدي هذه التنظيمات المرنة إلى تقليل الخسائر، والزيادة من إنتاجية عملي العمل ورأسمال عن طريق إدماج التفكير والتطبيق في جميع مستويات النشاط، واختصار العديد من طبقات الإدارة المتوسطة التي تعيق تدفق المعلومات. كما تساعد التنظيمات المرنة أيضا في تقادي التخصص المفرطة وهذا عن طريق إحداث مراكز مسؤوليات ذات مهام متعددة multi task job responsibilities، وتكريس فكرة العمالة متعددة المهارات multi skilled workers، كما تساعد أيضا على تجميع العمل الجماعي team work والتناوب على المهام job rotation كما تأخذ التنظيمات المرئية ميزتها التنافسية من خلال المزج بين المرونة flexibility الجودة العالية للمنتج high product qualité، والمستوى المقبول من تشخيص المنتجات Customisation، مع السرعة و التكلفة المدنية الاقتصادية الحجم mass production لقد امتاز التنظيم التaylorي taylorisme بمستويات عالية من الإنتاج بفضل ميزة اقتصاديات الحجم economies of scale في إنتاج العديد من المنتجات النمطية standardized products، لكن بإمكان المنتجين المرنين flexible producers بلوغ مستويات إنتاجية أعلى من النمط التaylorي بفضل اقتصاديات الهدف economies of scope عن طريق إنتاج مجموعات متنوعة من السلع والخدمات المشخصة costumed products، دون التخلي عن

1 - المرجع نفسه، ص.21.

نظام اقتصاديات الحجم المسبوق، وذلك عن طريق الاستخدام الكامل والتام للقدرات المعرفية للعمال.

1-2-6- سيادة المهارات والتعلم skills and learning

إن تعميم الأتممة وأنظمة المعلومات في غالب المنظمات الحديثة جعل من المهارات والقدرات المتعلقة باختيار والاستخدام الفعال للمعلومات شيء أكثر من ضروري، والمعرفة الضمنية في شكل مهارات معالجة المعرفة المرمزة أصبحت أكثر أهمية من أي وقت مضى، وأضحى الاستثمار في تكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصالات هو شيء مكمل ومتربط مع الاستثمار في تنمية المهارات البشرية؛ فبينما حلت الآلات والمعدات محل العملة البشرية في العصر الصناعي، ستكون تكنولوجيا المعلومات خزان المعرفة المرمزة في اقتصاد المعرفة. وسوق العمل في اقتصاد المعرفة سيكون الطلب فيه متزايدة على المهارات البشرية Human Skills خاصة المتعلقة منها بالمعرفة الضمنية كالإدارة، القيادة، مهارات الاتصال... الخ.¹

1-2-7- تنامي شبكات المعرفة

بولي اقتصاد المعرفة أهمية كبيرة لعمليتي نشر واستخدام المعرفة، إضافة إلى السليب توليدها واستنباطها، حيث أصبحت قدرة المنظمات على النجاح والاستمرار مرهونة بقدرتها على الولوج إلى شبكات المعرفة المحلية والعالمية، واستيعابها واستغلالها على أكتافها، لذلك فإن نجاح الاقتصاديات الوطنية والمؤسسات القومية سيكون أكثر ارتباطا بفعالية هذه الأخيرة في تجميع وخلق واستخدام المعرفة في مجمل نشاطها، وبالتالي فإن المنظمات في اقتصاد المعرفة ملزمة بالبحث عن روابط Linkages تسمح لها بتطوير التعليم التفاعلي بين المنشآت Inter Firm interactive Learning والشركاء الخارجيين Outside partners، والشبكات الخارجية Outside Networks لخلق أصول مكملة Complementary Assets

¹- OCDE, 1996, op.cit, p.15

لرأسمالها المعرفي الداخلي، تساعد على توزيع التكاليف والأخطار المقترنة بعملية الابتكار، وكذا تساعد على الولوج إلى نتائج الأبحاث الجديدة، واكتساب أدوات تكنولوجية جديدة، وبذلك أصبح الاقتصاد يقاد من قبل سلسلة مرمية من شبكات المعرفة التي تغير فيها المعلومات بمعدلات سريعة، و للإشارة فقط هناك أنواع عديدة لشبكات المعرفة مثل شبكات الجامعات، وشبكات مراكز البحوث، وشبكات مؤسسات المعلومات كالمكتبات ودور النشر ومركز التوثيق وشبكات الصناعات المختلفة و غير ذلك من الشبكات، وأصبح المجتمع الذي لا يعني بتشبيك مؤسسات المعرفة مجتمعة متأخرة عن الركب الاقتصادي¹.

1-2-8- تغير نماذج الإبداع:

أسهمت خصائص شبكات الاقتصاد القائم على المعرفة في تغيير المفاهيم السائدة في النموذج الخطي للإبداع، فبينما ما زالت النظرية التقليدية للإبداع متمسكة بتعريفه على أنه عملية اكتشاف تأتي بعد مجموعة من الأطوار المتعاقبة بصورة خطية، فإن الاتجاهات الحديثة تميل إلى اعتبار الإبداع عملية رصيرة متشابكة غير خطية، تبرز فيها أهمية الاتصال وتبادل الأفكار بين المنظمات ومخابر البحث والمستهلكين والبيئة الاقتصادية بشكل عام، حيث تساعد هذه الشبكات المنظمات على توزيع التكاليف والمخاطر المصاحبة لتوظيف الإبداعات الجديدة بين عدد كبير من المؤسسات، إضافة إلى الحصول على نتائج الأبحاث الجديدة. إذن فالإبداع وفق المنظور الجديد للاقتصاد المعرفة أصبح ثمرة مجموعة كبيرة من أنشطة التفاعل بين المنظمات، التي تؤلف مجتمعة هيكلية جديدة يطلق عليه النظام الوطني للإبداع National Innovation System، بحيث أن قوة توزيع المعرفة The Knowledge Distribution Power للنظام الوطني للإبداع، وقدرته على السماح المبتكرين للولوج اللحظي Timely Access لمخزون المعرفة، هي محددات أساسية للرفاهية الاقتصادية².

¹ - ibid, p.16.

² - OCDE, 1996, op.cit, p.16

ملاحظة:

لقد امتدت أنشطة هذه المنظومات وتنامت لتجاوز الحدود الجغرافية الوطنية فأصبحت منظومات عالمية.¹

1-3- عوامل نشوء اقتصاد المعرفة

يرجع الباحثين الأمريكيين بالمركز الاستراتيجي للدراسات الاقتصادية John Houghton و Sheehan Peter بزوغ فجر اقتصاد المعرفة إلى عاملين رئيسيين هما:²

- تزايد كثافة المعرفة Knowledge intensity في الأنشطة الاقتصادية التي تجد مبررا لها في التقدم الحاصل في تكنولوجيا المعلومات، والتسابق المتزايد نحو التغيير التكنولوجي Technological Change

- العولمة المتزايدة للأنشطة الاقتصادية، والناجمة عن تسابق الدول نحو إلغاء التشريعات والتنظيمات التي تحد من حركية التدفقات المالية والعينية الدولية international Deregulation إضافة إلى الانفجار الحاصل في تكنولوجيات الاتصال.

ويشير نفس الخبيران إلى أن الاقتصاد القائم على المعرفة لا يشير إلى ظاهرة واحدة على وجه الخصوص، بل إلى الهيكل الاقتصادي العام الذي برزت بداخله هذه الظواهر .

-ويضيف أستاذ الاقتصاد السياسي الفرنسي Jerome vincmte إلى العوامل السابقة كلا من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتزايد أهمية الأصول المعنوية، حين مرر نشوء اقتصاد المعرفة بوصفه على انه نمط اقتصادي ناتج عن تصادم مستمر ومتزايد ctroit choc بين نزايد حصة رأسمال المعنوي capital intangible (رأسمال بشري، تعليم، تكوين، بحث وتطور)، والانتشار الواسع لتكنولوجيات المعلومات والاتصالات الحديثة NTIC) قواعد

¹حسن مظفر آرزو، مرجع سبق ذكره، ص.332.

² - John Houghton and Peter Sheehan, A Primer on the Knowledge Economy , Centre for Strategic Economic Studies, Victoria University, USA, 2000, p.2

بيانات، هياكل قاعدية، هواتف، إنترنت... الخ). هذا الترابط الذي أثر بشكل محسوس على سرعة الابتكار والتغير التقني، بعد الثبات النسبي لنظام الإنتاج التaylorي.¹

1-4- مفهوم التكوين:

يعد التكوين بأنواعه المختلفة من مقومات التنمية الاجتماعية التي أصبحت مطلبا حضاريا في عصرنا الحاضر، والتنمية الاجتماعية تتطلب إعداد أفراد المجتمع للأخذ بأسباب التطور الحضاري.

ومن أهم التعاريف نجد:

التكوين هو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل ، أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف و خبرات مما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو بعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل .(زكي محمد هاشم ، 1989, ص 255. يقصد كذلك بالتكوين، العمل على زيادة قدرات الأفراد العاملين ومهاراتهم، رفع مستوى قيامهم بمهامهم وأدائهم لوظائفهم الحالية وكذا الغرض اكتساب القدرة على تولى مسؤوليات أكبر. (أحمد طاطار ، بدون سنة نشر. ص 88).

1-4-1- أهمية التكوين بالنسبة للمورد البشري

(1) مساعدة الأفراد على اتخاذ القرار، كما يزيد من قابلتهم ومهاراتهم في حل المشاكل التي تواجههم في بيئة العمل.

(2) تزويد الأفراد بالمعلومات التي تعمل على تحسين مهاراتهم القيادية

(3) تنمية الشعور بأهمية النمو والتطور من خلال التعلم.

(4) مساعدة العاملين على الإنجاز و اكتساب الثقة بالنفس.

¹- Jérôme Vincent, op.cit, p.10

5) تحسين الاتصالات بين العاملين وتقوية تماسكهم داخل المؤسسة وجعلها مكانا جيدا للعمل والحياة معا.

6) تقليل أخطاء العاملين وحوادث العمل.

7) مساعدة العاملين على التغلب على حالات القلق والتوتر داخل المؤسسة .

8) زيادة الاستمرار والثبات في حياة العاملين ورغبتهم في خدمة المؤسسة والإخلاص لها.

لا تحقق الملائمة بين الفرد وعمله والفرد ومجموعاته والفرد والمنشأة.¹

1-4-2-مشكلات ومعوقات التكوين:

إن مهمة مسؤولي التكوين حيوية وضرورية للرفع من فعالية التنظيمات، إلا أن هناك عدة مشاكل تمنعها من تحقيق أهدافها ومن بين هذه المشاكل:

- جهل بعض المسؤولين الأهمية الدور الذي يمكن لمصلحة التكوين . أن تلعبه و بالتالي اعتباره مصلحة إدارية موجودة لأنها واردة في الهيكل التنظيمي للوحدة وهمها الوحيد هو اخذ ملفات العمال الجدد إلى مصلحة المستخدمين و استقبالهم الأولي.

- عدم كفاءة الكثير من القائمين على هذه المصالح ، حيث يقومون بأعمال روتينية و إدارية تتماشى مع فهمهم لمهمة مسئول التكوين.

- اعتبار مصلحة التكوين غير منتجة مثلها مثل المصالح الإدارية الأخرى و بذلك تقل أهميتها و أهمية الدور المنوط بها.²

هناك اعتقاد من العاملين بأن الدورات التكوينية تمثل عدم قدرة العامل على القيام بعمله و هذا يوضح افتقار العاملين إلى الفهم السليم بأهمية التكوين و مدى منفعتهم لهم و للمنظمات التابعين لها مما يؤدي بهم إلى النظر إلى التكوين بأنه تقليل من قدرتهم و مكانتهم

¹بوعود ، 2002، ص 68.

2- بوقلجة، 1993، ص77،78.

- عدم توفر المكونين الأكفاء المعدين إعدادا تربويا مناسباً يمكنهم من فهم العملية التربوية أو فهم نفسية الموظف الدارس ، فالتكوين علم له منهجيته و أصوله العلمية و فلسفته و مبادئه العلمية و أدواته و أساليبه ، لهذا فعدم وجود مكونين متخصصين في العملية التكوينية يعوق دون تحقيق أهداف التكوين.¹

- عدم وضوح أهداف البرنامج التكويني الذي يمثل أساسا لنجاح الدورة، و مع انعدام الوضوح في تحديد الأهداف الخاصة بالتكوين ينعدم التقويم العلمي ولا يكون ممكنا.

- افتقاد الدورة التكوينية للأسس العلمية و العملية في تخطيط و تنفيذ و تقييم و متابعة النشاط التكويني حيث الاعتماد الغالب في هذه الدورات على الأساليب التقليدية التي تحول دون إمكانية تقدم أو تطوير أنظمة المنظمة أو تحقيق كفاءة و فعالية التكوين.²

1-5- بيئة العمل الداخلية :

1-1 مفهوم بيئة العمل الداخلية :

تمثل بيئة العمل الخصائص الداخلية للمؤسسة التي تتضمن الأنظمة والإجراءات والرواتب والجزاء وغيرها، لذلك عرفها بأنها³ : "العوامل والخصائص

الداخلية للمؤسسة التي يعمل بها الموظف مثل الأنظمة وإجراءات العمل والرواتب والجزاء والحوافز المادية والمعنوية والعلاقات السائدة في بيئة العمل ونوع العمل وظروف العمل".

وتعرف بأنها عبارة عن الأفراد والجماعات والتقنيات والتشريعات والنظم التي تعمل داخل المؤسسة بموجبها⁴.

تتأثر بيئة العمل بالأنظمة والإجراءات وأنماط القيادة والاتصالات والتقنية المستخدمة، لذلك عرفتھا الدهان بأنها: "التقنيات المستخدمة في العمل، والإجراءات والأنظمة ومجموعات

1- عبد الفتاح، 2001، ص 52.

2- بوخمخ، 2011 ، ص 88.

3- العديلي، 1995، م، ص 19.

4- بومخلوف 2001 م، ص 27

العمل، وأنماط الاتصالات، وأسلوب القيادة السائد وغيرها" ¹ تعرف بيئة العمل الداخلية بأنها : الأبعاد التنظيمية والإدارية الداخلية للمؤسسة التي تحدد خصائص المؤسسة الداخلية ويميزها عن غيرها من المنظمات ²

تؤثر بيئة العمل على عناصر العملية الإدارية كافة من خلال جلب البيئة المعززة أو الرفضة والمثبطة، لذلك عرفها ³ بأنها : "القيم والاتجاهات السائدة داخل التنظيمات الإدارية، ومدى تأثيرها على السلوك التنظيمي للعاملين وعلى مجمل العملية الإدارية".

وفي سياق آخر يمكن تعريف بيئة العمل الداخلية بأنها : ليست المحيط والحيز الذي يعمل فيه الفرد فحسب ، بل تشمل جميع الآلات وطرق العمل والتنظيم الذي يعمل فيه مع الأفراد الآخرين ولها علاقة مباشرة بالفرد من حيث قدراته و قابليته ⁴ .

ولا تقتصر بيئة العمل على الأنظمة والإجراءات والاتصالات والنمط القيادي وسياسة إدارة الموارد البشرية، ولكنها تتضمن البيئة المادية، لذلك عرفها حمزاوي في إطار المكونات المادية بأنها: "المكونات المادية المتوافرة داخل مقر العمل من ضوء ودرجة حرارة وإضاءة وتصميم مكاتب وأدوات مكتبية مساعدة". وهناك من ربط ظروف العمل المادية بماهية وطبيعة الوظيفة في التعبير عن بيئة العمل، حيث عرفها ⁵ من هذا المنطلق بأنها : "الظروف المادية للعمل والتي تحيط بالإنسان كالتهدية والإنارة ووسائل الأمن والسلامة والظروف المكتبية، وأيضا ماهية وطبيعة الوظيفة التي يشغل الشخص ومدى تسببها في إحداث ضغوط العمل الوظيفية، خاصة أن هناك بعض الوظائف بطبيعتها تؤدي إلى حدوث ضغوط العمل كتلك التي تتطلب مقابلة الجمهور، أو تلك التي لا تسمح بالترقية والتقدم والنمو المهني، أو تلك الوظائف التي تشتمل على مسؤولية إدارة الأفراد أو التي ترتبط.

1- الظاهري ، 2007 م، ص18

2- رحاحلة، 2010م، ص 11

3- القريوتي، 2000م، ص35

4- النعيمي، 2009 م، ص 24

5- القحطاني، 2008م، ص 259.

2-1 خصائص بيئة العمل الداخلية:

تتسم بيئة العمل الداخلية بعدة خصائص تؤثر على الأداء العام للمؤسسة وتسهم في رفع مستوى الالتزام التنظيمي أو انخفاضه في ضوء التأثيرات الإيجابية أو السلبية لعناصر هذه البيئة. وتنقسم هذه الخصائص بصفة عامة إلى خصائص البيئة التنظيمية، وخصائص البيئة الوظيفية.

1-1- خصائص البيئة التنظيمية :

1-1- تتضمن هذه الخصائص :

1-1-2-1- الهيكل التنظيمي : يهيئ الهيكل التنظيمي المرن بيئة تنظيمية أفضل تساعد على رفع مستوى الالتزام التنظيمي من خلال تحديد خطوط السلطة والمسؤولية مع إتاحة قدر أكبر من اللامركزية عبر خطوط انسياب هذه السلطة، مما يمنح العاملين قدرة أكبر على الإبداع والابتكار ويزيد من فرص نمو الالتزام التنظيمي، بخلاف الهيكل التنظيمي الجامد أو المتصلب الذي يعوق تأقلم العاملين مع البيئة¹

2-1-2-1- المناخ التنظيمي : المناخ التنظيمي هو شعور أو الشخصية والطابع المميز

لبيئة المديرية ، وهو أيضا الأجواء التي تعكس خصائص البيئة الداخلية في وعي الأفراد العاملين بالمؤسسة وفي لا وعيهم وطريقة إدراكهم وتفسيرهم لها وتأثير ذلك على سلوكهم وأدائهم²

يشكل المناخ التنظيمي : "الحصيلة لكل عوامل البيئة الداخلية كما يفسرها ويحللها العاملون

فيها، والتي تظهر تأثيراتها على سلوكهم وعلى معنوياتهم وبالتالي على أدائهم وانتمائهم

للمؤسسة التي يعملون فيها"³ ، لذلك يسهم المناخ التنظيمي الإيجابي في تعميق مفهوم

الالتزام التنظيمي لدى العاملين من خلال ما يضيفه على الهيكل التنظيمي من مرونة تزيد

1- القطامين، 2002م، ص 65.

2- بومخولف ، 2001 م، ص 28

3- الكبيسي، 2006م، ص 72.

من قدرته على الاستجابة والتأقلم مع متغيرات الظروف الداخلية والخارجية، فضلا عن إثارة التحدي لدى العامل فتدفعه إلى التجربة والابتكار والإبداع، والسعي للإنجاز للحصول على المكافأة أو الترقية التي يوفرها المناخ التنظيمي الإيجابي، بخلاف المناخ التنظيمي السلبي الذي يخفض الالتزام التنظيمي بسبب جموده وضعف قدرته على الاستجابة والتأقلم مع متغيرات الظروف الداخلية والخارجية، مما يحد من قدرة العاملين على مواجهة التهديدات التي تؤثر سلبا على مكاسب المؤسسة في ضوء استمرار متطلبات العمل الروتينية التي تكرر الملل وتحد من الإبداع¹.

3-1 المكونات المادية لبيئة العمل الداخلية:

تؤثر بيئة العمل المادية الداخلية على مستويات الالتزام التنظيمي وتأثيرات متباينة حسب إيجابية أو سلبية مكونات بيئة العمل المادية، وأهم المكونات المادية لبيئة العمل الداخلية هي²:

1- الضوضاء :

تثير الضوضاء أعصاب بعض العاملين، وتعد من أهم مصادر ضغوط العمل التي تقلل الالتزام التنظيمي، حيث أكدت الدراسات أن زيادة شدة الصوت تثير الجهاز العصبي وتزيد من إفرازات هرمون الأدرينالين من الغدة الكظرية، والذي يؤدي إلى استجابات حادة ألي مؤثر بجانب زيادة ضربات القلب وارتفاع ضغط الدم وبصفة خاصة في الأعمال التي تحتاج إلى تركيز.³

- الإضاءة :

يعد الضوء المبهر من مصادر ضغوط العمل لأنه يجذب انتباه الموجودين، ويثير جو من الصخب، بخلاف الضوء الهادئ أو المناسب لطبيعة العمل، فنظام الإضاءة الجيد يزيد من قدرة العاملين على التركيز ويحسن من مستوى التزامهم وأدائهم، لخالف الإضاءة السيئة التي

1- المغربي، 1995م، ص 303.

2- حمزاوي، 2008م، ص 105-106.

3- عقيلي، 2005م، ص 581.

تحلب شعور بالانقباض وتؤدي إلى شعور العاملين بسرعة التعب والإجهاد، فضال عن إمكانية وقوع بعض الأخطاء نتيجة سوء الرؤية بسبب الإضاءة غير المناسبة.¹

3-3-1 - درجة الحرارة :

تختلف استجابات العاملين للحرارة بحسب البيئة التي يعيشون فيها، فبعض الأفراد أكثر تكيفا مع البيئة الحارة، والبعض الآخر أكثر تكيف مع الأجواء الباردة. وتعد درجة الحرارة مصدرًا من مصادر الضغوط في ضوء تأثيرها على جسم الإنسان، حيث يؤدي ارتفاع درجة الحرارة إلى فقد الفرد كميات كبيرة من السوائل في شكل عرق، مما قد يؤدي على المدى البعيد إلى إصابة بالإجهاد أو التصلب الحراري الذي يدفع العامل لعدم الالتزام بساعات الدوام والتفكير في البحث عن عمل آخر يتضمن ظروف مادية أفضل لا تعرضه للحرارة المرتفعة التي قد تعرضه للخطر.²

4-3-1 - تصميم المكاتب :

يساعد التصميم الجيد للمكاتب من حيث المساحة أو التآثير أو التهوية والإضاءة في مساعدة العاملين على الالتزام بوقت الدوام وعدم الهرب بحثًا عن جو ملائم أو للهروب سوء التكديس والزحام وما يترتب عليهما من إصابة بالإرهاق، أو من سوء تصميم المكتب، ولذلك فحسن تصميم المكاتب ووضعيتها تمنح العاملين مزايا مهمة من أبرزها :³

- تقديم الحماية والأمان . - تسهيل عملية الاتصال الاجتماعي . - زيادة مستويات الالتزام التنظيمي والانتماء التنظيمي للمؤسسة التي يعمل بها الفرد . - تعزيز أداء المهنة بطريقة عملية.

إدخال السرور والمتعة على الموظف والتحفيز على النمو والتطور والالتزام التنظيمي. ويرى الباحث أن بيئة العمل المادية وبصفة خاصة في مديرية الشباب و الرياضية لولاية

1- كمال، 2007م، ص 129.

2- النعيمي، 2009م، ص 282.

3- عقيلي، 2005م، ص 583.

المسيلة تسهم إلى حد كبير في زيادة الالتزام التنظيمي، من خلال توفير وسائل الراحة التي تمنح العاملين في هذه المؤسسات قدرة أكبر على التركيز، | وبصفة خاصة في مواجهة أعباء العمل التي تحتاج إلى التركيز وإلى بيئة عمل مادية مناسبة وتتضمن جميع التسهيلات والأدوات والتقنيات التي تساعد على حسن إنجاز أعباء العمل ومهامه الرياضية.

1-5- العوامل المؤثرة على بيئة العمل الداخلية :

تتأثر بيئة المؤسسة الداخلية بعدة عوامل يأتي في مقدمتها المواد الخام المستخدمة في العمل، والموارد البشرية، والموارد المالية والاقتصادية، وغيرها من العوامل التي يمكن استعراضها بإيجاز على النحو التالي :

- المواد الخام :

تحصل المؤسسة على ما تحتاجه من مواد خام من البيئة الخارجية، وتشمل هذه الاحتياجات كل شيء بداية من الأوراق، إلى الأقلام، ومرورا بالأجهزة والمعدات والتقنيات، والأثاث المكتبي والتجهيزات المكتبية وغيرها، وجميع ما تحتاجه بيئة العمل المادية¹.

- الموارد البشرية :

تؤثر الموارد البشرية الموجودة في المؤسسة في بيئتها الداخلية، فهذه الموارد وما تضمه من إداريين وفنيين وعمال ذوي خبرات ومهارات متنوعة للقيام بمهام وأعباء العمل تؤثر على كمية العمل المنجز ودرجة جودته في ضوء ما تمتلكه من مهارات وإمكانات وقدرات، لذلك تهتم المؤسسات بإدارة الموارد البشرية بهدف تحقيق الاستخدام الفاعل للموارد البشرية المتوافرة في المنظمة، فبالإضافة عن اتخاذ الإجراءات اللازمة لأنشطة الاستقطاب والاختيار

1- السواط وآخرون، 2007م، ص58.

والتعيين والتدريب لرفع مهارات الأفراد بدرجة تمكنهم من أداء العمل بكفاءة وفاعلية لمساعدة المؤسسة في تحقيق أهدافها¹.

-5-1- الموارد المالية :

يؤثر توافر الموارد المالية إيجاباً على بيئة المؤسسة الداخلية من خلال توفير عناصر البيئة المادية المريحة، فضلاً عن تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين وإشعارهم بالثقة، بخلاف الضيق والعسر الاقتصادي الذي يهدد وجودهم ويقلق تفكيرهم حول احتمالات البقاء أو توفير المستلزمات الضرورية للتواجد المريح².

-4-5-1- النمط القيادي :

يعد نمط الإشراف والقيادة من العوامل الرئيسية في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي داخل بيئة المؤسسة ، فالإشراف التسلطي (المركزي) يحد من مبادرات العاملين ومساهماتهم، بخلاف الإشراف اللامركزي الذي يسهم في تحسين بيئة العمل الداخلية وزيادة التالف والرغبة في التجديد والابتكار والإبداع³. إن الإدارة الناجحة هي الإدارة القادرة على كسب التأييد الجماعي لإنجاز الأعمال من خلال تنمية مهارات الأفراد الإدارية باستخدام أنظمة حوافز مناسبة ، والقائد الناجح هو الذي يستطيع زيادة درجات الالتزام لدى الأفراد⁴.

-1-6- التخطيط الاستراتيجي :

-1-6-1- مفهوم التخطيط :

إن تعريف التخطيط يتفاوت عوامل وظروف المكان والزمان بل إن هذا التفاوت يمتد إلى داخل المكان إذا ما اختلفت وجهات النظر وتباينت الاتهامات والمصالح ، إذ انه لا يوجد

1- رشيد، 2004م، ص12.

2- الكبيسي، 2006م، ص75.

3- المغربي، 1995م، ص305.

4- محمد بن غالب العوفي: ، 2005 م، ص 39، 38.

تعريف جامع ومانع لمفهوم التخطيط , فالأمر متوقف على الهدف من التخطيط أولاً وعلى المكان والزمان ثانياً ولكن من المتفق عليه أن هناك قاسم مشترك بين الباحثين والمتهمين في هذا المجال , حيث توجد أسس مشتركة تؤخذ بالحسبان عند تعريف التخطيط وبالتالي فإن الاختلاف محدود بين التعاريف التي يضعها جمهور الباحثين والدارسين وإذا ما وجد اختلاف عند الباحثين فإنه غالباً ما يكون راجعاً إلى طبيعة النظرة والهدف من وراء تحديد المفهوم¹

1-6-2- تعريف التخطيط في المجال الرياضي :

هو عملية شاملة تشمل وضع الأهداف والنشاطات المتعلقة بذلك النشاط , كما يعد التخطيط في المجال الرياضي من أهم الوظائف القيادية والمهمة في الإدارة الرياضية والتي تقع على عاتق الإدارة وجوب النهوض به كوظيفة أساسية , تختص به الإدارة العليا ولا تنتهي هذه الوظيفة إلا بتحقيق الهدف من خلال نشاطات الإدارة التي تعمل على تنفيذ الحطة الرياضية .

- مما سبق من التعاريف التي عرضناها وتطرقنا إليها يمكن أن نستخلص تعريفاً وجيزاً للتخطيط كما هو التنبؤ بما سيكون في المستقبل لتحقيق هدف مطلوب تحقيقه في المجال الرياضي والاستعداد بعناصر العمل لمواجهة معوقات التنفيذ والعمل على تقليلها في إطار زمن محدد , والقيام بمتابعة كافة الجوانب في التوقيت المناسب² .

1- محمد إبراهيم عبد المقصود, 2003, ص6.

2- مفتي إبراهيم حماد 1999 ص 27.

1-6-3- أهمية التخطيط :

بدون وجود تخطيط تصبح القرارات الإدارية عشوائية لذلك أربع أسباب رئيسية توضح أهمية التخطيط هي :

1-6-3-1- مواجهة حالة عدم التأكد والتغيير :

أصبح التخطيط ضروريا لمواجهة التغيير وعدم التأكد الذي ينطوي عليه المستقبل ,فالمسئول لا يستطيع وضع أهدافه فقط , وإنما يعرف طبيعة الظروف المستقبلية والتغيرات المحتملة والنتائج المتوقعة وعلاقة ذلك بالأهداف .

1-6-3-2- التركيز على الأهداف :

فالتخطيط موجه في المقام الأول إلى إنجاز الأهداف وبذلك يركز التخطيط على إعداد الخطط الفرعية وربطها ببعضها البعض وتقليل درجة الحرية في هذه الخطة كمدخل للالتزام بها وتحقيق الهدف ويدفع ذلك المسؤولين إلى أخذ الظروف المستقبلية في المساق , ومراجعة هذه الخطط دوريا وتنفيذ بما يتماشى مع الظروف وبما يضمن تحقيق أهداف المؤسسة .

1-6-3-3- الاستفادة القصوى من اقتصاديات التشغيل :

يساعد التخطيط على تحديد أكثر الوسائل والعمليات كفاية لتحقيق الهدف وبذلك يؤدي إلى تخفيض التكاليف ويمكن ملاحظة اقتصاديات التخطيط في مجال الإنجاز .

1-6-3-4- تسهيل عملية الرقابة:

ترجع أهمية التخطيط في هذا المجال إلى أن المدير لا يمكنه متابعة أعمال مرؤوسية بدون أن يكون لديه أهداف مخططة و على ضوءها يمكن التعرف على مستوى الإنجاز بالمقارنة بهذه الأهداف.

1-6-4-مبادئ التخطيط في التربية البدنية :

1-6-4-1-الواقعية :

ونعني بها رسم الخطة في إطار الواقع الاجتماعي والقيمي والمالي للمجتمع ومثل هذا الإطار يصون الصورة وبقائها ويحدد ملامحها .

1-6-4-2-المرونة :

بمثابة التكتيك الإستراتيجية التخطيط والقصد منها البدء في مواجهة ما يطرؤ من مشكلات أو مواقف لم تكن في الحساب التخطيطي .

1-6-4-3-الشمول والاتزان :

أي احتواء وعاء الخطة على جميع العناصر والمكونات إحتواء متوازنا يحدد مستويات الثقل والتركيز في معادلة الحاجات .

1-6-4-4-المراعاة :

أن يتمشى جوهر الخطة مع طبيعة المجتمع المفروض تنفيذها فيه إذ لا يمكننا فصل التلاميذ عن مجموع المجتمع الذي يعيشون فيه

1-6-4-5- التكامل :

من المسلم به أن الجزء من خدمة الكل بوعليه فالخطة المحلية جزء من كل الخطة العامة التي تضعها وزارة التربية وهذا يتطلب حساسية فياضة بالنسبة لأي تعارض في الفلسفة أو طرق العمل , وتدارك الفشل أو التضارب في تنفيذ الخطة يوفي ضوء هذه المبادئ يجدر بالمخططين.

- أن يتبع التخطيط من وحي رغبات وحاجيات الطلاب الذين يتأثرون مباشرة بنتائجه في رسم الخطة وهذا ما يمثل أحد المبادئ الراسخة للديمقراطية .

أن تتحقق فعالية التخطيط باشتراك الطلاب الذين يتأثرون مباشرة بنتائجه في رسم الخطة , وهذا ما يمثل أحد المبادئ الراسخة للديمقراطية .

- أن يركز التخطيط في قاعدة الحقائق الكافية .

أن يتبع الخطط الأكثر فعالية في عملية الربط بين أساليب العمل مع اللجان إذ تهيئ المجال للإطلاق العديد من المؤثرات التي تعين على تفعيل وتنفيذ الخطة بأدنى حد ممكن من الاعتراض والمقاومة.

1-6-5- مميزات التخطيط الجيد :

ليس كل ما يتم تخطيطه في المجال الرياضي يعتبر تخطيطه فعالا ومثمرا , وانما لا بد من توفر عددا من الخصائص حتى لا يمكن أن تأتي ثماره , ويصبح تخطيطا فعالا ومن جملة هذه المميزات نذكر ما يلي :

أن يستند التخطيط في التفكير الموضوعي : أن يكون التخطيط حقيقيا ومنطقيا فيما يخص الاحتياجات المهمة والالتزامات المختلفة المترتبة عليها ويترتب على ذلك أن التنفيذ الفعال للخطة يتوقف على أن يفهمها بذكاء جميع الأفراد المسؤولين عن تنفيذها .

يجب أن يكون للخطة صفة الإثمار (الإنتاج) بحيث أن الخطة ما هي إلا عملية تنبؤ ببعض التصرفات المقبلة , وأنها تبين الطرق ونوع التصرف الذي نعتقد بأنه الأصلح لحل المشكلة التي تنشئ في المستقبل

ومن هذا يتضح أن القدرة على التخطيط تتوقف على القدرة على التنبؤ بقدرة معقولة بطبيعة الحوادث في المستقبل ومتطلباتها والتي تؤثر في النجاح .

الخطة يجب أن تكون مرنة : ومعنى المرونة هنا أنه يمكن تعديلها بسرعة وبسهولة لتوافق

يجب أن تتوازن في الخطة صفة الاستقرار : وصفة الاستقرار هنا متصلة بصفة المرونة ولكنها تختلف عنها في بعض نواحيها لأن الخطط تكون أكثر استقرارا كلما كان

التنظيم مستقلا بالإضافة إلى ذلك أن سلامة الخطة مقترنة بأقل قدر ضروري من التفاصيل تعتبر من العوامل الهامة في نجاحها .

يجب أن تتميز الخطة بالشمولية : أي أن الخطة تعطى بطريقة ملائمة لكل التصرفات التي يجب أن تتولاها الأفراد للإنجاز الملائم للهدف .

يجب أن تكون الخطة خالية من الغموض : حيث يراعي عند كتابة خطة الوضوح بالقدر الكافي لأن مسؤولية التنفيذ قد تتقدم بسبب قلة الوضوح ولكي لا تؤدي التفسيرات الشفوية للخطة إلى التضارب مع الظروف الاستثنائية وبالتالي صعوبة في التنفيذ .

يجب أن يكون التخطيط اقتصاديا في نفقاته : إن الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للتخطيط تتجه إلى الزيادة على حسب المستوى الذي تؤدي فيه وبهذا يجب أن نضع أهمية فائقة للإنفاق عند تنفيذ الخطة

حتى لا تؤدي هذا إلى توقف سير التنفيذ في إحدى مراحلها بسبب التحويل المالي ¹.

1-6-6- مزيا التخطيط الإستراتيجي :

يؤدي تصميم أهداف واستراتيجيات المنظمة إلى مزيا رئيسية ولاسيما إذا حسن التصميم والتطوير والتكوين , فأولا ستكون المنظمة أفضل تخطيط وتنفيذ وثانيا ستكون المنظمة ومنتجاتها على حساسية للمتغيرات البيئية المحيطة وعموما فإن التخطيط الإستراتيجي يمكن أن يحقق المزيا التالية :

- التفكير الإستراتيجي للمدير هو أساس لصنع قرارات تصرف للمستقبل أما أن تكون فاعلة أو لا الإستراتيجية كشاف مضيء ويحدد للإدارة مواضع التهديدات المتوقعة لتجنبها والفرص المتوقعة لاقتناصها .

-خفض المفاجآت فمن خلال رصد ومتابعة المتغيرات البيئية وتوفر لك معرفة أفضل للمتغيرات في كافة المؤثرات المحيطة بالمؤسسة وعلى ذلك فإن التخطيط الإستراتيجي يحمي

1- مفتي إبراهيم حماد 1999، ص 28.

من التصرف كرد فعل لأحداث متغيرات بيئية يساعد سيناريوهات بديلة وتطبيق سيناريو مناسب لمعالجة الاحتمال الذي يحدث .

يمكن أن تركز جهود فكرة جديدة وتطويرها على إشباع حاجات محددة ثم رصدها في البيئة التي تخدمها المنظمة يتيح التخطيط الإستراتيجي تطوير أفكار جديدة لتحسين مقابلة حاجات المجتمع , حسن تحديدها وتعريفها.

التخطيط الإستراتيجي يهيئ مناخا فعالا للتغيير الإداري فهو يدفع صناع القرارات التفكير في أي القرارات سيتخذونها إن وقعت أحداث معينة متوقعة ومثل هذا الحدس أو التوقع يعني استجابة عقلانية تنسجم مع أهداف المنظمة , هذا إضافة لتحسين الاتصالات الداخلية بالمنظمة حيث يلتزم متخذي القرار على كل المستويات بتبادل المعلومات وهذا يقلل من تعارض الأهداف و الأنشطة .¹

1-6-7- معوقات التخطيط الإستراتيجي :

إن التخطيط الإستراتيجي ليس أمرا هينا فهناك عقبات التخطيط الإستراتيجي بوفينا يلي بعض العقبات على سبيل المثال :

-عدم رغبة المديرين أو ترددهم في استخدام هذا الأسلوب وقد يرجع ذلك إلى عدة أسباب منها:

-اعتقاد المدير يقدم توفيق الوقت الكافي في التخطيط الإستراتيجي .

-اعتقاد المدير بأنها ليست مسؤولية .

-اعتقاد المدير بأنه لن يكافئ على عملية التخطيط الإستراتيجي .

- البيئة الخارجية مضطربة مما قد يعيق التخطيط قبل أن يبدأ وذلك للأسباب التالية:

- سريع في عناصر البيئة القانونية والسياسية والاقتصادية ... الخ .

- ارتفاع تكلفة متابعة هذا التغيير عن قرب وبصورة مستمرة .

1-6-8- مشاكل التخطيط الإستراتيجي:

تترك انطبعا سيئا في ذهن المدير للأسباب التالية :

- مشاكل في جمع البيانات وتحليلها لوضع الخطط الإستراتيجية لا تجعل المدير مقدرًا لأهمية الفكرة .

- وجود خطأ في إدارة الخطط الإستراتيجية يجعل المدير يعتقد أن الفكرة غير مجدية

- ضعف الموارد المتاحة : صعوبة الحصول على المواد الأولية .

- صعوبة جلب التكنولوجيا والأساليب الفنية .

- نقص القدرات الإدارية .

-التخطيط يحتاج إلى وقت وتكلفة كبيرة وذلك للأسباب التالية :

- تستغرق المناقشات حول أهداف المنظمة وقتًا طويلاً من الإدارة العليا .

- الأمر يحتاج إلى كم هائل من المعلومات والإحصاءات المكلفة.¹

خلاصة :

يقوم هذا الفصل على عدة جوانب معرفية مفادها أن الاقتصاد المعرفي يقوم على المعرفة كأساس للاقتصاد الحديث بحيث يتطلب وجود بيئة معرفية يتم من خلالها نشر المعرفة وإنتاجها وتوظيفها بكفاءة في جميع مجالات نشاطات المجتمع , ويقوم على تكوين للمورد البشري لتمكينه من الإنتاج الجيد داخل العمل , كما أن للتخطيط المسبق والبرامج المسطرة دور كبير في تطبيق اقتصاد يقوم أساساً على المعرفة.

الفصل الثالث:

الادارة الرياضية

الإدارة الرياضية

1-2- مفهوم الإدارة.

1-3- مكونات الإدارة الرياضية.

1-4- المهارات الأساسية في الإدارة الرياضية.

1-5- مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

- تمهيد :

لقد اتفق الناس على وضع أنظمة خاصة بهم للوصول إلى أغراض معينة وأهداف واضحة , وبلا شك أن هذه الأنظمة باختلاف الخدمات التي تقدم إليهم مثال ذلك الاتحادات , الأندية , المدارس , الجمعيات حيث أن هذه المنظمات لا يمكن أن تدار بجهود فردية كما إن الإدارة لا يمكن أن تعمل بشكل مثالي إلا بنجاح هذه التنظيمات وهذا يعتمد اعتمادا تاما على نوع متخصص من القيادة .

فالإدارة تعبر عن النشاط الإنساني المركب والمستمر والذي يطلع به أفراد ممن لهم قدرات ومهارات و خبرات متنوعة تمكنهم من تحقيق أهداف محدودة و هذا يعني إن الإدارة تقوم بالتخطيط والتنظيم والرقابة و التوجيه وان الغرض الرئيسي للإدارة يهتم بالسلوك و التصرف البشري , ومن خلال هذا السلوك إن نقدم الخبرات , فالإدارة هي مشكلة الناس جميعا لهذا يجب الاهتمام بها وبالعاملين فيها , ومن اجل ذلك لابد ان تتوفر لديهم المهارات , القابليات المعنية لحل المشكلات التي تجابههم .

1- الإدارة الرياضية

1-تعريف الإدارة الرياضية:

عرفها الأستاذ نعمان عبد الغني والدكتورة لطيفه عبد الله في كتاب الإدارة الرياضية بأنها "عملية تخطيط و تنظيم و قيادة و رقابة مجهودات أفراد المؤسسة الرياضية و استخدام جميع الموارد لتحقيق الأهداف المحددة. وهي فن تنسيق عناصر العمل و المنتج الرياضي في الهيئات الرياضية، و إخراجها بـصـور منظمة من أجل تحقيق أهداف هذه الهيئات".

وحسب تعريف "سونس كيللي"، "بلاتش وبيتل 1991". هي الإدارة المرتبطة بالتخطيط والتنظيم والتوجيه والمتابعة والميزانيات والقيادة والتقييم داخل هيئة تقدم رياضة أو أنشطة بدنية أو ترويحية. بينما عرفها عبد القادر بناجي وعيسى ومحمد سعيد على أنها عملية إنسانية اجتماعية تتكاتف فيها جهود العاملين في المؤسسة أو المنظمة أو الهيئة الرياضية كأفراد الجماعات لتحقيق الأهداف التي أنشأت من أجل تحقيقها متوخين في ذلك أفضل استخدام ممكن للإمكانات المادية والبشرية والفنية المتاحة للهيئة أو المنشأة.

1-2- مفهوم الإدارة:

ويمكن تعريف الإدارة بأنها عملية اجتماعية مستمرة تعمل على استغلال الموارد المتاحة استغلالاً أمثل عن طريق التخطيط والتنظيم، القيادة، والرقابة للوصول إلى هدف محدد.

1-3- مكونات الإدارة الرياضية:

حلل الإداري الأمريكي (Kanz) الإدارة الرياضية فوجد أنها تتضمن أربعة مكونات أساسية وهي:

- العمل البشري. - العمل الجماعي. - المنظمة التي تعمل الإدارة الأجلها.
- القائد الإداري.

1-4- المهارات الأساسية في الإدارة الرياضية:

أشاد الإداري الأمريكي (Kanz) بأن الإدارة الناجحة تعتمد على ما يلي:

- 1-4-1- المهارات الفنية: ها التفهم الكامل والكفاءة في نوع خاص من الفعاليات وهي تتضمن معلومات خاصة وقابلية كبيرة للتعليل في ذلك الاختصاص والقدرة على كيفية استخدام التفتين في المجال الرياضي.

1-4-2- المهارات الإنسانية: القابلية الدقيقة للعمل بشكل فعال كمجموعة واحدة من العاملين لغرض تعاون وتجانس تام في ذلك الفريق الذي يعمل معه أيضا وتتضمن معرفة الآخرين والقدرة على العمل معهم بشكل فعال وبعلاقة جيدة .

1-4-3- مهارة الاستيعاب الفكري: القدرة على ربط الأجزاء الدقيقة وهذا يعني النظرة الشاملة والكلية للمنظمة التي يعملون فيها وكيفية اعتماد أقسام تلك المنظمة على بعضها البعض تعتبر الإدارة الرياضية من أهم وأصعب الوظائف الإدارية في أي مجتمع يسعى لرعاية شبابه وبذلك فهي تعتمد بالدرجة الأولى على القادة والرواد والمشرفين والموظفين وجميع العاملين في مجالاتها وميادينها الواسعة كما تعتمد على المؤسسة بالدرجة الثانية وعلى المنشأة والمرافق والمعدات والأدوات بالدرجة الثالثة¹.

1-5- مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة

1- تعريف مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة

مديرية الشباب و الرياضة بولاية المسيلة هي مؤسسة عمومية أنشأت بعد التقسيم الإداري الجديد سنة 1984 و باشرت أعمالها في بداية 1985 و بعد سنتين أي 01 جانفي 1987 أعيدت هيكله مصالح الولاية، و أصبحت تشمل أقسام و مصالح ، حيث التحق قطاع الشبيبة و الرياضة بقسم استثمار الموارد البشرية، و أصبحت تشمل مصلحة الشباب و الرياضة ، وبعد صدور المرسوم التنفيذي رقم:

90/234 المؤرخ في 20 جويلية 1990، الذي يحدد قواعد تنظيم مصالح ترقية الشبيبة و الرياضة حيث تنظم مصالح ترقية الشبيبة في الولاية إلى أن جاء المرسوم التنفيذي رقم : 93/283 المؤرخ في 23 نوفمبر 1993 والمتضمن تغيير تسمية ترقية الشبيبة في الولاية لتصبح التسمية مديرية الشباب و الرياضة.

¹ عصام بدوي: موسوعة التنظيم والإدارة في التربية البدنية الرياضية، دار الفكر العربي، مصر ، ص(20) .

و تعتبر مؤسسة ذات طابع خدمي وذلك نظرا لاهتمامها في المساهمة في تنشيط الميدان الرياضي و الشباني داخل مناطق الولاية وحتى من الخارج من خلال تبادل النشاطات مع الولايات الأخرى كتنظيم دورات مشتركة في مختلف الرياضيات، وتعتمد المديرية في نشاطها على عدة مصالح تابعة لها وكل مصلحة متخصصة في مجال معين.

يتركز أساس نشاط مديرية الشباب والرياضة في متابعة النوادي الرياضية، و الرابطات وتفعيل دورها في شتى المجالات وذلك بالمساهمة في دعم المعنوي و المادي، وكذا متابعتها لأجل تحسين الأداء للنوادي الرياضية وكذا النشاطات الشبانية عموما وكذا المتابعة الميدانية لها.

وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم:06-345 المؤرخ في 5 رمضان عام 1427 الموافق ل: 28 سبتمبر 2006 الذي يحدد قواعد تنظيم مديريات الشباب والرياضة وتسييرها وخاصة المادة 5 منه، حيث:

المادة الأولى: طبقا لإحكام المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 06-345 المؤرخ في 5 رمضان عام 1427 الموافق: 28 سبتمبر سنة 2000، يهدف هذا القرار إلى تحديد وتنظيم مصالح مديرية الشباب والرياضة للولاية .

المادة الثانية: تضم مديرية الشباب والرياضة للولاية وتحت سلطة المدير اربع 04 مصالح وتنظم كالآتي:

1. مصلحة التربية البدنية والرياضية 2. مصلحة نشاطات الشباب 3 مصلحة الاستثمارات والتجهيزات 4. مصلحة التكوين وإدارة الوسائل.

2- مهام مديرية الشباب والرياضة :

- تطوير البرامج الاجتماعية التربوية و الترفيهية وحركة مبادلات الشباب وقضاهم للتعبير وتنشيطها ومتابعة تنفيذها.

- ترقية الحركة الجمعوية للشباب والرياضة وكذا هياكلها وتطويرها وتنظيمها.

- إعداد برامج الإعلام والاتصال والإصغاء للشباب وكذا تطويرها وتنشيطها.

- تنفيذ البرامج الهادفة للإدماج الاجتماعي للشباب والمشاركة المتسقة بالمواطنة وترقية مبادراتهم وكذا مكافحة الآفات الاجتماعية والعنف والتهميش، بالاتصال مع المصالح والهيئات المعنية للولاية .

تنفيذ برامج ترقية وتعميم التربية البدنية والرياضية، لاسيما في الوسط التربوي والتكوين وإعادة التربية والترقية بالاتصال مع الصالح والهيئة المعنية للولاية.

وضع التنظيمات وأقطاب انتقاء المواهب الرياضية الشابة وتكوينها وتطوير هذه التنظيمات والأقطاب .

3- مدير الشباب والرياضة : يعتبر المدير المسئول الأول عن مديرية الشباب والرياضة حسب المرسوم الرئاسي المؤرخ في 09 شعبان عام 1427 الموافق ل 02 سبتمبر 2006 يتضمن تعيين مدرء الشبيبة والرياضة.

3- مهام مدير الشباب والرياضة:

توزيع المهام على رؤساء المصالح إعداد برامج النشاط للمديرية. متابعة المشاريع التي في طور الإنجاز بالتنسيق مع مكتب التجهيز . وضع برامج عمل المديرية. اقتراح مشروع ميزانية المديرية و دراستها مع الوزارة المعنية. حضور الندوات الوطنية و الجهوية لوزارة الشباب و الرياضة. تنظيم اجتماعات دورية لرؤساء المصالح لمناقشة التقارير المعدة .

-متابعة النشاطات و التظاهرات الرياضية و الشبانية.

-يعمل على تطوير المنشآت الرياضية و الشبانية.

- خلاصة:

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل من الجانب النظري توصلنا لنتائج يمكن أن نقول على أساسها أن الإدارة الرياضية بجميع وظائفها تلعب دورا هاما لتطبيق الاقتصاد المعرفي أو ما يقال عنه الاقتصاد الحديث فوجب على المؤسسات أن تقوم بتوفير الحاجيات اللازمة من مورد بشري مختص وظروف بيئية ملائمة للعمل و تخطيط محكم لتطبيق اقتصاد المعرفة .

الفصل الرابع

(اجراءات البحث)

- 1- الدراسة الاستطلاعية
- 2- المنهج المتبع في الدراسة
- 3- ضبط متغيرات الدراسة
- 4- مجتمع و عينة الدراسة
- 5- أدوات جمع البيانات و المعلومات
- 6- الخصائص السيكومترية

1- **الدراسة الاستطلاعية:** تعد الدراسة الاستطلاعية الخطوة التي تساعد الباحث في إلقاء نظرة عامة حول جوانب الدراسة الميدانية للبحث حيث يقوم الباحث بتنظيم زيارات الميدان الدراسة بالاطلاع على دراسته أو الاطلاع على بعض جوانب دراستها الميدانية.¹ وعلى هذا الأساس تعتبر الدراسة الاستطلاعية من أهم المراحل التي يجب على الباحث القيام بها قصد التأكد من ملائمة مكان الدراسة للبحث و مدى صلاحية الأداة المستعملة حول موضوع البحث ، ولهذا قمنا بدراسة استطلاعية على مستوى مديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة وقد كان الهدف من هذه الدراسة جمع المعلومات التي لها ارتباط وثق و مباشر متغيرات الدراسة .

وفي هذه الدراسة التي تناولنا فيها " معيقات تطبيق اقتصاد المعرفة ودورها في الإدارة الرياضية"، دراسة ميدانية لمديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة " ، حيث قمنا بإجراء دراسة استطلاعية كتابية (استبيان) مع بعض موظفي مصالح مديرية الشباب و الرياضة ، مع الاطلاع على الوثائق المتعلقة بها .

2- **المنهج المتبع في الدراسة:** لا يمكن لأي باحث الاستغناء عن منهج الدراسة لأي موضوع كان، ولا يمكن أن يتوصل إلى نتائج صادقة و موضوعية ما لم يعتمد على منهج معين، فالمنهج هو الطريق أو عبارة عن مجموعة من العمليات و الخطوات التي يتبعها الفرد الباحث بغية تحقيق بحثه².

وقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على استخدام المنهج الوصفي الذي يحاول وصف الظاهرة موضوع البحث و يفسر و يقيم أملا في الوصول إلى تعميمات مفيدة يزيد بها رصيد المعرفة .

1- رشيد زرواني ،2002، ص 23

2- رشيد زرواني، 2002 ، مرجع سابق بص 191

3-ضبط متغيرات الدراسة: استنادا إلى فرضية الدراسة تبين لنا جليا أن هناك متغيرين اثنين أحدهما مستقل و الآخر تابع .

-المتغير المستقل : معيقات تطبيق اقتصاد المعرفة

-المتغير التابع: الإدارة الرياضية .

4- مجتمع و عينة الدراسة: لكي تكون الدراسة مقبولة و قابلة للإنجاز لابد من تعريف مجتمع البحث الذي تريد دراسته وأن نوضح المقاييس المستعملة من أجل حصر هذا المجتمع ، ومجتمع الدراسة يتكون من الموظفين الإداريين بمديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة و البالغ عددهم 35 موظف حسب المعلومات التي تحصلت عليها من خلال الدراسة الاستطلاعية .

- مجتمع الدراسة كما يعرفه عبيدات ذوقان :بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها ، و بذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة¹ -أما العينة فهي من الأدوات الأساسية في البحوث العلمية و الهدف الأساسي للحصول على معلومات و بيانات على المجتمع الأصلي للبحث ، حسب ما قاله محمد حسن علاوي أن ينظر إلى العينة على أنها جزء من الكل أو البعض من المجتمع تتخلص في محاولة الوصول إلى تعميمات الظاهرة معينة².

حيث اعتمد الباحث في هذه الدراسة على طريقة المسح الشامل ، و ذلك لصغر حجم مجتمع الدراسة و الذي يقدر كما ذكرنا سابقا 35 موظف ، و هذا ما سهل توزيع الاستبيان على جميع العاملين، و تكونت عينة الدراسة من (35 موظف).

5-أدوات جمع البيانات و المعلومات : تم الاعتماد في الدراسة على استمارة استبيان لجمع البيانات الميدانية ، و يمكن تعريفها بأنها عبارة عن نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه

1- عبيدات ذوقان و آخرون، 2001، ص 131

2- محمد حسن علاوي، 1999، ص 134

إلى المبحوثين من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف يتم ملأها مباشرة و تسمى الاستبيان ، يطلب من البحوث الإجابة عليها مباشرة، و قد ترسل عن طريق البريد فتسمى الاستبيان البريدي¹ ، من خلال الدراسات السابقة انطلق الباحث من إعداد استبانة حول الموضوع "معيقات تطبيق اقتصاد المعرفة ودورها في الإدارة الرياضية والتي تعد الأداة الرئيسية للدراسة الميدانية للحصول على المعلومات و البيانات التي يجرى تعبئتها من قبل المستجيب.

وقد قسمت الاستبانة إلى ثلاثة محاور، وهي كالتالي:

- **المحور الأول:** و يتضمن أسئلة تدور حول " تكوين المورد البشري" و قد اشتمل هذا المحور على 06 عبارات وسؤال مفتوح.

- **المحور الثاني:** و يتضمن أسئلة تدور حول مناخ وبيئة العمل ويتكون من 06 عبارات وسؤال مفتوح " .

- **المحور الثالث:** و يتضمن أسئلة تدور حول التخطيط والبرامج المسطرة مسبقا، ويتكون من 06 عبارات وسؤال مفتوح.

1- محمد حسن علاوي ، مرجع سابق، 1999م

6- الخصائص السيكومترية (الصدق وثبات أداة الدراسة):

تمت صياغة الاستبيان في شكله الأولي لآبد من إخضاعه لاختباري الصدق والثبات.

أولاً : صدق الاستبيان: يقصد بصدق أداة الدراسة؛ أن تقيس أسئلة الاستبيان ما وضعت لقياسه، وقمنا بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال الصدق الظاهري للاستبيان (صدق المحكمين) وصدق الاتساق الداخلي للأسئلة المقياس، والصدق البنائي لمحاور المقياس

01-الصدق الظاهري : ويقوم على فكرة مدى مناسبة أسئلة الاستبيان لما يقيس ولما يطبق عليهم ومدى علاقتها بالاستبيان ككل ومن هذا المنطلق تم عرض الاستبيان على مجموعة المحكمين (05 أساتذة) من ذوي الخبرة واختصاص لأحد وجهات نظرهم والاستفادة من آرائهم في تعديله والتحقق من مدى ملائمة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه، ومدى سلامة ودقة الصياغة اللفظية والعلمية العبارات الاستبيان ، ومدى شمول الاستبيان لمشكل الدراسة وتحقيق أهدافها، وفي ضوء آراء السادة المحكمين تم إعادة صياغة بعض العبارات وإضافة عبارات أخرى لتحسين أداة الدراسة .

02-صدق الاتساق الداخلي لأسئلة الاستبيان:

ويقصد بصدق الاتساق الداخلي الأسئلة الاستبيان: مدى اتساق جميع أسئلة الاستبيان مع الخور الذي تنتمي إليه وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بيرسون" بين كل سؤال من أسئلة المحور والدرجة الكلية للمحور نقسمه على عينة الدراسة الاستطلاعية والبالغ عددها 05 أفراد.

الفصل الخامس

(عرض وتحليل و مناقشة النتائج)

-عرض و تحليل النتائج

- مناقشة النتائج في ظل الفرضيات

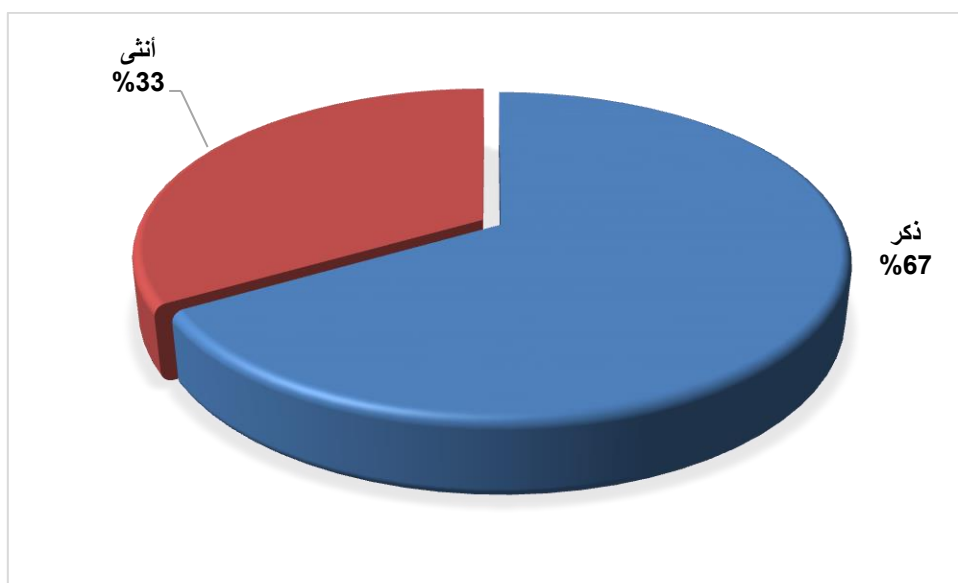
1- عرض النتائج:

- المحور الأول: الأسئلة الشخصية

الجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
% 67	20	ذكر
% 33	10	أنثى
% 100	30	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 30 فرداً، نلاحظ أن 20 فرداً يمثلون حجم الذكور بنسبة بلغت 67%، أما حجم الإناث فقد بلغ 10 أنثى بنسبة قدرت بـ 33%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (01).

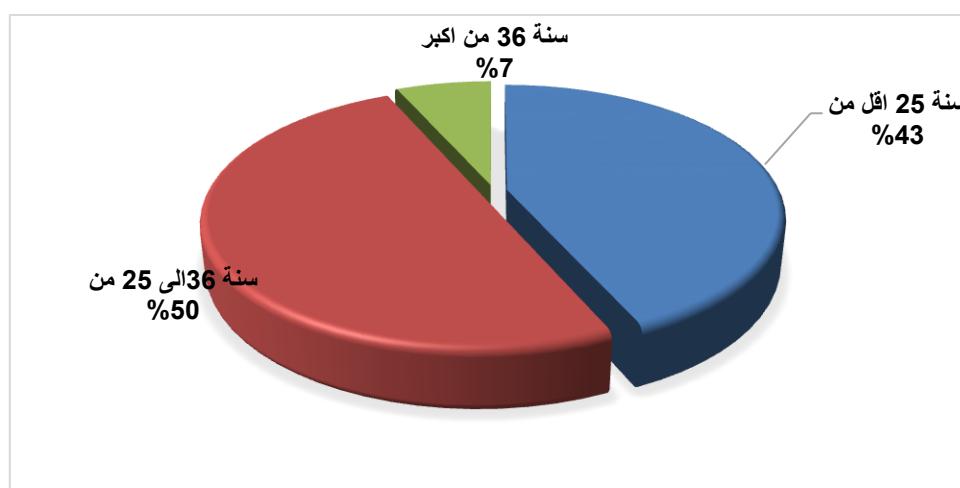


الشكل رقم (01) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرارات	السن
43%	13	اقل من 25 سنة
50,0%	15	من 25 الى 36 سنة
7%	2	اكبر من 36 سنة
100%	30	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 30 فرداً، نلاحظ أن عدد الذين بلغت أعمارهم من 25 إلى 36 سنة يقدر بـ 15 فرداً بنسبة بلغت 50 %، أما حجم الذين أعمارهم أقل من 25 سنة فيقدر بـ 13 فرداً بنسبة 43%، وأما الذين أعمارهم أكبر من 36 سنة فقدر تكرارهم بـ 2 ونسبة 7%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (02).

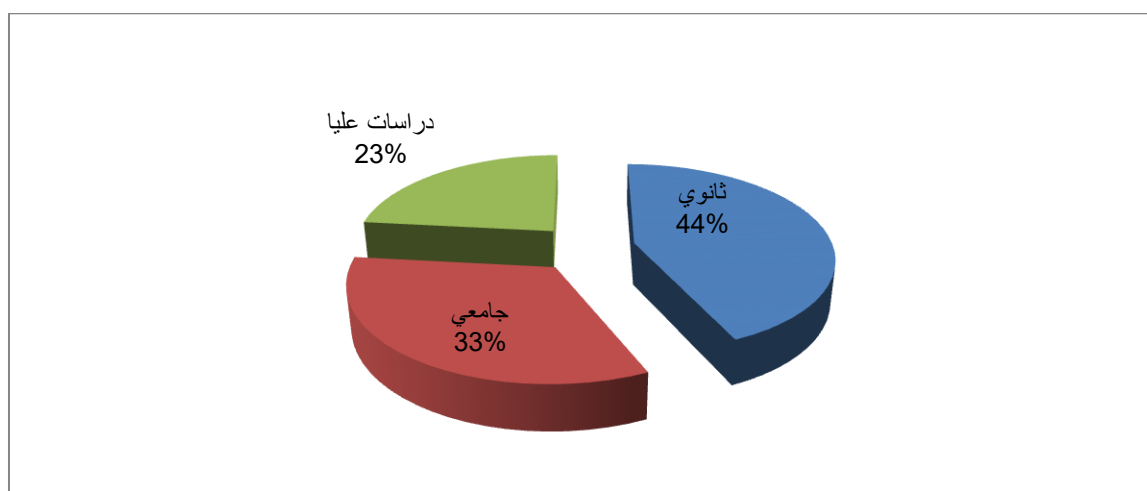


الشكل رقم (02) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

الجدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
44%	13	ثانوي
33%	10	جامعي
23%	7	دراسات عليا
100%	30	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 30 فرداً، نلاحظ أن 13 فرداً لديهم مستوى ثانوي بنسبة بلغت 44%، أما اللذين يملكون مستوى جامعي فقد بلغ عددهم 10 فرداً بنسبة قدرت بـ 33%، في حين أن 7 يمثل الأفراد اللذين لديهم مستوى دراسات عليا 23%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (03)



الشكل رقم (03) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

-المحور الثاني : قلة تكوين المورد البشري معين في تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية.

نص السؤال رقم(01) على: " إدارتك تولي أهمية بالغة لعملية التكوين بشكل دوري لتحسين

أدائكم وتطويره"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول

التالي:

الجدول رقم (04) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 01
دال عند مستوى 0.05	0.020	7,800a	2	2,0	10,0	40	12	دائما
				5,0	10,0	50	15	أحيانا
				-7,0	10,0	10	3	أبدا
				////		%100	30	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم (01) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ

عددهم إجمالا (30) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المرتبة الأولى في الأفراد

الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (01) " إدارتك تولي أهمية بالغة لعملية التكوين بشكل

دوري لتحسين أدائكم وتطويره " بالبديل " أحيانا " وقد بلغ عددهم (15) فردا بنسبة مئوية

بلغت 50%، أما المرتبة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "

دائما " والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 40%، أما المرتبة الثالثة فتمثل الأفراد

الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أبدا " والبالغ عددهم (3) بنسبة مئوية قدرت

بـ 10%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة

الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ

7.800 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

نص السؤال رقم (02) على: " العملية التكوينية في المسار العملي تعتبر ذات أهمية كبيرة تسمح بتحسين الأداء ورفع المستوى "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (05) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقَّع والمشاهد	التكرار المتوقَّع	النسبة المئوية%	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 02
دال عند مستوى 0.05	0.011	6,533b	1	7,0	15,0	73.30	22	دائماً
				0	0	0	0	أحياناً
				-7,0	15,0	26.70	8	أبداً
				////		%100	30	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم (02) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت ثلاث مجموعات، تمثلت المرتبة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (02) " العملية التكوينية في المسار العملي تعتبر ذات أهمية كبيرة تسمح بتحسين الأداء ورفع المستوى " بالبديل " دائماً " وقد بلغ عددهم (22) فرداً بنسبة مئوية بلغت 73.30%، أما المرتبة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أبداً " والبالغ عددهم (8) بنسبة مئوية قدرت بـ 26.70%، أما المرتبة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحياناً " والبالغ عددهم (0) بنسبة مئوية قدرت بـ 0%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (ك²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 6.533 وهي قيمة دالة

إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

نص السؤال رقم (03) على: " البرامج المقررة طيلة فترة التكوين قصد التركيز على تحسين مستوى الأداء والمهارات "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (06) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 01
دال عند مستوى 0.05	0.000	34.200	2	-9,0	10,0	3.30	1	دائما
				15,0	10,0	83.30	25	أحيانا
				-6,0	10,0	13.40	4	أبدا
				////		%100	30	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم (03) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المرتبة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (03) " البرامج المقررة طيلة فترة التكوين قصد التركيز على تحسين مستوى الأداء والمهارات " وقد بلغ عددهم (25) فرداً بنسبة مئوية بلغت 83.30%، أما المرتبة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أبدا " والبالغ عددهم (4) بنسبة مئوية قدرت بـ 13.40%، أما المرتبة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " دائما " والبالغ عددهم (1) بنسبة مئوية قدرت بـ 3.30%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2)

قدرت بـ 34.200 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، ونسبة

التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

نص السؤال رقم (04) على: " وجود التكوين الخاص قبل التوظيف المباشر يطور

معارفكم وفعالية وجودة مهامكم "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة

الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (07) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقَّع والمشاهد	التكرار المتوقَّع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 01
دال عند مستوى 0.05	0.000	7.2800	2	2,0	10,0	48	12	دائماً
				1,0	10,0	44	11	أحياناً
				-8,0	10,0	8	2	أبداً
				////		100%	30	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم (04) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ

عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المرتبة الأولى في الأفراد الذين

تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (04) " وجود التكوين الخاص قبل التوظيف المباشر

يطور معارفكم وفعالية وجودة مهامكم " بالبديل " دائماً " والبالغ عددهم (12) فرداً بنسبة

مئوية بلغت 48%، أما المرتبة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال

بالبديل " أحياناً " والبالغ عددهم (11) بنسبة مئوية قدرت بـ 44%، أما المرتبة الثالثة فتمثل

الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أبداً " والبالغ عددهم (2) بنسبة مئوية

قدرت بـ 8%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار

الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2)

قدرت بـ 7.2800 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

نص السؤال رقم (05) على: " التكوين الإداري المتجدد يساعد على التحسين الدائم والمستمر في أداء العاملين "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (08) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 01
دال عند مستوى 0.05	0.000	9,680	2	3,0	15,0	40	12	دائماً
				3,0	15,0	40	12	أحياناً
				-4,0	10,0	20	6	أبداً
				////		100%	30	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم (05) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المرتبة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (05) " التكوين الإداري المتجدد يساعد على التحسين الدائم والمستمر في أداء العاملين " وقد بلغ عددهم (12) فرداً بنسبة مئوية بلغت 40%، أما المرتبة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " دائماً " والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 40%، أما المرتبة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أبداً " والبالغ عددهم (6) بنسبة مئوية قدرت بـ 20%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 9,680 وهي

الفصل الخامس.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج

قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

نص السؤال رقم (06) على: " التكوين الذي تتلقونه يرقى إلى تطلعاتكم ويسمح بتحسين وتطوير كبير في أداء أعمالكم على أحسن وجه "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (09) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 01
دال عند مستوى 0.05	0.000	34.200	2	-4,0	10,0	20	6	دائما
				10,0	10,0	67	20	أحيانا
				-2,0	10,0	13	4	أبدا
				////		100%	30	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم (06) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (30) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المرتبة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (06) " التكوين الذي تتلقونه يرقى إلى تطلعاتكم ويسمح بتحسين وتطوير كبير في أداء أعمالكم على أحسن وجه " وقد بلغ عددهم (20) فردا بنسبة مئوية بلغت 67%، أما المرتبة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " دائما " والبالغ عددهم (6) بنسبة مئوية قدرت بـ 20%، أما المرتبة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أبدا " والبالغ عددهم (4) بنسبة مئوية قدرت بـ 13%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2)

قدرت بـ 34.200 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

المحور الثالث : قلة ملائمة المناخ وبيئة العمل معين في تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية.

نص السؤال رقم(01) على: " رداءة التجهيزات المادية اللازمة وعدم ملامتها وكيفية

تطورها يؤثر على أدائك داخل بيئة العمل "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى

النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية%	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 01
دال عند مستوى 0.05	0.020	7,800a	2	2,0	10,0	40	12	دائما
				5,0	10,0	50	15	أحيانا
				-7,0	10,0	10	3	أبدا
				////		%100	30	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم (07) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ

عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المرتبة الأولى في الأفراد

الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (01) " رداءة التجهيزات المادية اللازمة وعدم

ملائمتها وكيفية تطورهما يؤثر على أدائك داخل بيئة العمل " بالبديل " أحيانا " وقد بلغ عددهم

(15) فرداً بنسبة مئوية بلغت 50%، أما المرتبة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم

على هذا السؤال بالبديل " دائماً " والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 40%، أما

المرتبة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أبدا " والبالغ

عدددهم (3) بنسبة مئوية قدرت بـ 10%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 7.800 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

نص السؤال رقم (02) على: " التحفيزات المادية والمعنوية ترفع من معنوياتكم و ترفع المستوى "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 02
دال عند مستوى 0.05	0.011	6,533b	1	0	0	0	0	دائماً
				7,0	15,0	73.30	22	أحياناً
				-7,0	15,0	26.70	8	أبداً
				////		%100	30	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم (08) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت ثلاث مجموعات، تمثلت المرتبة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (02) " التحفيزات المادية والمعنوية ترفع من معنوياتكم و ترفع المستوى " بالبديل " أحياناً " وقد بلغ عددهم (22) فرداً بنسبة مئوية بلغت 73.30%، أما المرتبة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أبداً " والبالغ عددهم (8) بنسبة مئوية قدرت بـ 26.70%، أما المرتبة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحياناً " والبالغ عددهم (0) بنسبة مئوية قدرت بـ 0%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة

الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 6.533 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

نص السؤال رقم (03) على: " ضعف و عدم معرفة تسيير بعض الأجهزة يؤثر على مراقبة التطور التقني والحضاري "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (12) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 01
دال عند مستوى 0.05	0.000	34.200	2	-6,0	10,0	13.40	4	دائماً
				15,0	10,0	83.30	25	أحياناً
				-9,0	10,0	3.30	1	أبداً
				////		100%	30	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم (09) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المرتبة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (03) " ضعف و عدم معرفة تسيير بعض الأجهزة يؤثر على مراقبة التطور التقني والحضاري " وقد بلغ عددهم (25) فرداً بنسبة مئوية بلغت 83.30%، أما المرتبة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " دائماً " والبالغ عددهم (4) بنسبة مئوية قدرت بـ 13.40%، أما المرتبة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أبداً " والبالغ عددهم (1) بنسبة مئوية قدرت بـ 3.30%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ

34.200 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

نص السؤال رقم (04) على: " قلة الموارد البشرية المؤهلة على استخدام التقنيات الحديثة يؤثر على الأداء داخل بيئة العمل"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (13) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 01
دال عند مستوى 0.05	0.000	34.200	2	15,0	10,0	83.30	25	دائماً
				-9,0	10,0	3.30	1	أحياناً
				-6,0	10,0	13.40	4	أبداً
				////		%100	30	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم (10) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المرتبة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (04) " قلة الموارد البشرية المؤهلة على استخدام التقنيات الحديثة يؤثر على الأداء داخل بيئة العمل" وقد بلغ عددهم (25) فرداً بنسبة مئوية بلغت 83.30%، أما المرتبة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أبداً " والبالغ عددهم (4) بنسبة مئوية قدرت بـ 13.40%، أما المرتبة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحياناً " والبالغ عددهم (1) بنسبة مئوية قدرت بـ 3.30%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2)

قدرت بـ 34.200 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

نص السؤال رقم (05) على: " سوء الاتصال بين المسؤولين والأفراد العاملين والأفراد فيما بينهم يؤثر على الأداء داخل بيئة العمل"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (14) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 01
دال عند مستوى 0.05	0.000	34.200	2	2,0	10,0	40	12	دائماً
				5,0	10,0	50	15	أحياناً
				-7,0	10,0	10	3	أبداً
				////		100%	30	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم (07) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المرتبة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (01) " سوء الاتصال بين المسؤولين والأفراد العاملين والأفراد فيما بينهم يؤثر على الأداء داخل بيئة العمل " بالبديل " أحياناً " وقد بلغ عددهم (15) فرداً بنسبة مئوية بلغت 50%، أما المرتبة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " دائماً " والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 40%، أما المرتبة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أبداً " والبالغ عددهم (3) بنسبة مئوية قدرت بـ 10%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند

درجة الحرية (2) قدرت بـ 7.800 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

نص السؤال رقم (06) على: " قلة وضعف في وفرة التقنيات الحديثة داخل بيئة العمل يؤثر على تحسين أدائكم"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقَّع والمشاهد	التكرار المتوقَّع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 01
دال عند مستوى 0.05	0.000	34.200	2	-9,0	10,0	3.30	1	دائماً
				15,0	10,0	83.30	25	أحياناً
				-6,0	10,0	13.40	4	أبداً
				////		%100	30	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم (12) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المرتبة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (06) " قلة وضعف في وفرة التقنيات الحديثة داخل بيئة العمل يؤثر على تحسين أدائكم " وقد بلغ عددهم (25) فرداً بنسبة مئوية بلغت 83.30%، أما المرتبة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أبداً " والبالغ عددهم (4) بنسبة مئوية قدرت بـ 13.40%، أما المرتبة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " دائماً " والبالغ عددهم (1) بنسبة مئوية قدرت بـ 3.30%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 34.200

وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

المحور الرابع : عدم وضع خطط استراتيجية وبرامج مسطرة مسبقاً مكيف في تطبيق اقتصاد المعرفة

نص السؤال رقم(01) على: " للتخطيط دور في تحقيق أهداف إدارتكم "، وبعد المعالجة

الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (16) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 01
دال عند مستوى 0.05	0.020	7,800a	2	2,0	10,0	40	12	دائماً
				5,0	10,0	50	15	أحياناً
				-7,0	10,0	10	3	أبداً
				///		%100	30	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم (13) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المرتبة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (01) " للتخطيط دور في تحقيق أهداف إدارتكم " بالبديل " أحياناً " وقد بلغ عددهم (15) فرداً بنسبة مئوية بلغت 50%، أما المرتبة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " دائماً " والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 40%، أما المرتبة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أبداً " والبالغ عددهم (3) بنسبة مئوية قدرت بـ 10%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 7.800 وهي قيمة دالة إحصائياً

عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

نص السؤال رقم (02) على: " للتخطيط المسبق دور في التكيف مع الظروف الطارئة المستعجلة أثناء العمل "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (17) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 02
دال عند مستوى 0.05	0.011	6,533b	1	7,0	15,0	73.30	22	دائما
				0	0	0	0	أحيانا
				-7,0	15,0	26.70	8	أبدا
				////		%100	30	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم (14) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (30) فردا قد انقسمت ثلاث مجموعات، تمثلت المرتبة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (02) " للتخطيط المسبق دور في التكيف مع الظروف الطارئة المستعجلة أثناء العمل " بالبديل " دائما " وقد بلغ عددهم (22) فردا بنسبة مئوية بلغت 73.30%، أما المرتبة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أبدا " والبالغ عددهم (8) بنسبة مئوية قدرت بـ 26.70%، أما المرتبة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحيانا " والبالغ عددهم (0) بنسبة مئوية قدرت بـ 0%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية

(1) قدرت ب 6.533 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

نص السؤال رقم(03) على: " التخطيط الجيد يساعد على تحسين أداء العاملين "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (18) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 01
دال عند مستوى 0.05	0.000	34.200	2	-9,0	10,0	3.30	1	دائماً
				15,0	10,0	83.30	25	أحياناً
				-6,0	10,0	13.40	4	أبداً
				////		%100	30	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم (15) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المرتبة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (03) " التخطيط الجيد يساعد على تحسين أداء العاملين " وقد بلغ عددهم (25) فرداً بنسبة مئوية بلغت 83.30%، أما المرتبة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أبداً " والبالغ عددهم (4) بنسبة مئوية قدرت ب 13.40%، أما المرتبة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " دائماً " والبالغ عددهم (1) بنسبة مئوية قدرت ب 3.30%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت ب 34.200 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

نص السؤال رقم(04) على: " للعاملين القدرة على لتكيف مع الظروف التي لم تكن مبرمجة في التخطيط المسبق "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (19) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 01
دال عند مستوى 0.05	0.000	34.200	2	-9,0	10,0	3.30	1	دائما
				15,0	10,0	83.30	25	أحيانا
				-6,0	10,0	13.40	4	أبدا
				////		%100	30	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم (16) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (30) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المرتبة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (04) " للعاملين القدرة على لتكيف مع الظروف التي لم تكن مبرمجة في التخطيط المسبق " وقد بلغ عددهم (25) فردا بنسبة مئوية بلغت 83.30%، أما المرتبة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أبدا " والبالغ عددهم (4) بنسبة مئوية قدرت بـ 13.40%، أما المرتبة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " دائما " والبالغ عددهم (1) بنسبة مئوية قدرت بـ 3.30%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 34.200 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

نص السؤال رقم (05) على: " البرامج المسطرة من قبل إدارتكم تساعد العاملين على الأداء الوظيفي "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (20) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 01
دال عند مستوى 0.05	0.000	34.200	2	-9,0	10,0	3.30	1	دائما
				15,0	10,0	83.30	25	أحيانا
				-6,0	10,0	13.40	4	أبدا
				////		%100	30	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم (17) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (30) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المرتبة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (05) " البرامج المسطرة من قبل إدارتكم تساعد العاملين على الأداء الوظيفي " وقد بلغ عددهم (25) فردا بنسبة مئوية بلغت 83.30%، أما المرتبة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أبدا " والبالغ عددهم (4) بنسبة مئوية قدرت بـ 13.40%، أما المرتبة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " دائما " والبالغ عددهم (1) بنسبة مئوية قدرت بـ 3.30%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 34.200 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

نص السؤال رقم(06) على: " تحديد البرامج يؤدي إلى تحسين مستوى العاملين " ،
وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (21) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 01
دال عند مستوى 0.05	0.000	34.200	2	-9,0	10,0	3.30	1	دائما
				15,0	10,0	83.30	25	أحيانا
				-6,0	10,0	13.40	4	أبدا
				////		%100	30	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم (18) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المرتبة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (06) " تحديد البرامج يؤدي إلى تحسين مستوى العاملين " وقد بلغ عددهم (25) فرداً بنسبة مئوية بلغت 83.30%، أما المرتبة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أبداً " والبالغ عددهم (4) بنسبة مئوية قدرت بـ 13.40%، أما المرتبة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " دائماً " والبالغ عددهم (1) بنسبة مئوية قدرت بـ 3.30%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 34.200 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

2-مناقشة النتائج في ظل الفرضيات:

1-الفرضية الأولى: قلة تكوين المورد البشري معيق في تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية .

تفسير نتائج المحور الأول الخاص بالفرضية الأولى من خلال إجابات الأساتذة على عبارات المحور الثاني من الاستبيان.

المحور الثاني		
العبارات	كا ²	الدلالة الإحصائية
العبارة رقم(01)	7,800	دالة
العبارة رقم(02)	6,533	دالة
العبارة رقم(03)	34.200	دالة
العبارة رقم(04)	7.2800	دالة
العبارة رقم(05)	9,680	دالة
العبارة رقم(06)	6,533	دالة

الجدول (22) نتائج المحور الأول الخاص بإجابات الموظفين

تنطلق الفرضية الجزئية الأولى: من أن قلة تكوين المورد البشري معيق في تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة وفي ضوء النتائج التي تم عرضها في الجداول السابقة الخاصة بمحور قلة تكوين المورد البشري معين في تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية تبين أن الفرضية الأولى قد تحققت و التي تنص أن قلة تكوين المورد البشري معيق في تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

2- الفرضية الثانية: قله ملائمة المناخ وبيئة العمل معيق في تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية.

تفسير نتائج المحور الثالث الخاص بالفرضية الثانية من خلال إجابات الموظفين على عبارات المحور الثالث من الاستبيان.

المحور الثالث		
العبارات	كا ²	الدلالة الإحصائية
العبارة رقم(01)	7,800a	دالة
العبارة رقم(02)	6,533b	دالة
العبارة رقم(03)	34.200	دالة
العبارة رقم(04)	34.200	دالة
العبارة رقم(05)	34.200	دالة
العبارة رقم(06)	34.200	دالة
العبارة رقم(07)	7,800a	دالة

الجدول (23) نتائج المحور الثالث الخاص بإجابات الموظفين

تنطلق الفرضية الجزئية الثانية: من أن قله ملائمة المناخ وبيئة العمل معيق في تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة وفي ضوء النتائج التي تم عرضها في الجداول السابقة الخاصة قلة ملائمة المناخ وبيئة العمل معين في تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية تبين أن الفرضية الثانية قد تحققت و التي تنص أن قله ملائمة المناخ وبيئة العمل معيق في تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية.

3-الفرضية الثالثة:عدم وضع خطط استراتيجيه برامج مسطره مسبقا معيقه في تطبيق اقتصاد المعرفة الإدارة الرياضية.

تفسير نتائج المحور الرابع الخاص بالفرضية الثالثة من خلال إجابات الأساتذة على عبارات المحور الرابع من الاستبيان.

المحور الرابع		
العبارات	كا ²	الدلالة الإحصائية
العبارة رقم(01)	7,800a	دالة
العبارة رقم(02)	6,533b	دالة
العبارة رقم(03)	34.200	دالة
العبارة رقم(04)	34.200	دالة
العبارة رقم(05)	34.200	دالة
العبارة رقم(06)	34.200	دالة

الجدول (24) نتائج المحور الرابع الخاص بإجابات الموظفين

تنطلق الفرضية الجزئية الثالثة: من أن عدم وضع خطط استراتيجيه برامج مسطره مسبقا معيقه في تطبيق اقتصاد المعرفة الإدارة الرياضية لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة وفي ضوء النتائج التي تم عرضها في الجداول السابقة الخاصة بمحور

قلة تكوين المورد البشري معين في تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية تبين أن الفرضية الأولى قد تحققت و التي تنص أن عدم وضع خطط استراتيجيه برامج مسطره مسبقا معيقه في تطبيق اقتصاد المعرفة الإدارة الرياضية لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

الفصل السادس:

الاستنتاجات والاقتراحات

1. الاستنتاج العام
2. الاقتراحات والفرضيات المستقبلية
3. قائمة المصادر والمراجع
4. قائمة الملاحق

1-الاستنتاجات العامة :

في النهاية و من خلال دراستنا النظرية و التطبيقية للموضوع و تحليل نتائج الاستبيان الذي قدم لموظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة ، تم التوصل إلى بعض النتائج التي كنا نسعى إليها والتي تمت صياغتها في الفرضيات ، حيث تحصلنا من خلال تحليل نتائج تنطلق الفرضية الجزئية الأولى: قلة تكوين المورد البشري معيق في تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة لموظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة ، وهذا ما يحقق لنا صحة الفرضية الجزئية الأولى، و وجدنا أيضا من خلال تحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية: قلة ملائمة المناخ وبيئة العمل معيق في تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية لموظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، وهذا ما يحقق صحة الفرضية الجزئية الثانية، كما توصلنا من خلال تحليل نتائج الجزئية الثالثة: عدم وضع خطط استراتيجيه برامج مسطره مسبقا معيقه في تطبيق اقتصاد المعرفة الإدارة الرياضية لموظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة على نتائج ايجابية ، وهذا ما يحقق صحة الفرضية الجزئية الثالثة.

و من هذا المنطلق و ما تحقق من فرضياتنا الجزئية والتي يعني أنها أجابت على التساؤلات التي أثارته الدراسة، يمكن أن نستنتج أن الفرضية العامة والمبنية على لمعوقات تطبيق اقتصاد المعرفة دور في الادارة الرياضية لمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة قد تحققت.

2-الإقتراحات:

- ❖ الاهتمام بإدراج دورات تكوينية تساعد الموظفين بمواكبة النقص في الأداء الوظيفي.
- ❖ إجراء دراسات الاحتياجات التكوينية في الإدارة الرياضية وترجمة هذه الاحتياجات إلى برامج تكوينية.
- ❖ التركيز على عامل بيئة العمل والمناخ من أجل تطوير مستوى العاملين لتطبيق اقتصاد المعرفة.
- ❖ الاهتمام بجانب التخطيط المسبق والبرامج المسطرة وذلك لتحقيق متطلبات اقتصاد المعرفة .

3-الآفاق المستقبلية للدراسة:

- إن عملنا المحدود تناول بعض الجوانب المهمة من الموضوع وأغفل بعضها ومن أجل فتح آفاق جديدة للبحث في هذا المجال الواسع نقترح الآتي:
- ❖ نأمل أن يحضى هذا الموضوع بالدراسة من جوانب أخرى وخاصة من جانب التقييم الذي يعتبر بمثابة محدد رئيسي لنجاح أو فشل الإدارة الرياضية في تطبيق اقتصاد المعرفة.
 - ❖ وكذا التركيز على تشجيع الأداء الناجح والتحفيز الذاتي وتفجير الطاقات الكامنة وجعل بيئة العمل جاذبة والعمل متعة ليصبح محفزاً .
 - ❖ اقتراح تعميم عملية التكوين على كل الموظفين والعمال حسب التخصص والمهام مما يساعد في تحسين قدرة أدائهم وأداء مؤسستهم .
 - ❖ اقتراح استخدام التخطيط المنهج والمحكم والبرامج المسطرة مسبقاً وذلك للتكيف للظروف الطارئة ومواكبة الاقتصاد الحديث .

قائمة المصادر والمراجع:

المراجع باللغة العربية:

1-الكتب:

1. إبراهيم الخلوف الملكاوي، إدارة المعرفة ،المفاهيم والممارسات، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
2. أبو شيخة نادر: إدارة ادوارد البشرية، ط1 ،دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000
3. أحمد طاطار: الترشيد الاقتصادي للطاقات الإنتاجية للمؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، بدون سنة نشر.
4. أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، مركز التنمية المركزية، الإسكندرية، 1995.
5. أمجد زكي بدوي، كمال ملصطفى: ملصطلحات القوى العاملة ،مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1984.
6. بوب باورز: " التميز في فن احتيال الرسالة التدريبيه"، ترجمة سعد القحطاني ، معهد الإدارة ،الرياض، 2002.
7. جمال داود سليمان، اقتصاد المعرفة، اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2009
8. حسن علاوي: نصر الدين غضبان: القياس في الرتبية الرياضية وعلم القياس الرياضي, دار الفكر العريب, ط3 ,القاهرة, مصر, 1996.
9. حسن مقفر الرزو، مقومات الاقتصاد الرقى و مدخل إلى اقتصاديات الانترنت، مركز البحوث، سوريا، 2006.
10. عبد الفتاح ياغي: التدريب الإداري بني النظرية و التطبيق ، الرياض، عمادة شؤون المكتبات ، 1986.
11. عبد الملك فاروق، اقتصاد المعرفة في العلم العربي: مشكلاته وفق تطوره، مكتب شؤون الإعلام الإمارات العربية المتحدة 2005 .
12. عصام بدوي: موسوعة التنظيم والإدارة في التربية البدنية الرياضية، دار الفكر العربي، مصر.
13. عمر وصفي عقيلي: "إدارة الموارد البشرية"، كلية الاقتصاد، جامعة حلب، 1991.

14. لدى أحمد عبد اهلل: علم النفس التجريب بني النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1998.
15. مروان عبد الحميد: أسس البحث العلمي، مؤسسة الوراق، عمان الأردن، 2000.
16. مروان عبد المجيد إبراهيم، الإدارة والتنظيم والتربية الرياضية، ط1، دار النشر، عمان، 2002.
17. نور الدين حاروش: إدارة الموارد البشرية، ط 1، دار الأمة، الجزائر، 2011.
18. الهاشمي عبد الرحمان و العزاوي، المنهج و الاقتصاد المعرفي، المسيرة للنشر التوزيع، عمان، الأردن، 2007.

المذكرات:

1. أبو القاسم حمدي، التنمية الاستراتيجية للكفاءات البشرية ودورها في مساعده المنظمات بفعالية في اقتصاد المعرفة، دراسة حالة بنك الفلاحة الريفية، الأغواط، 2011.
2. سلامي مقدوده، "البيئة الداخلية للمؤسسة وعلاقتها بالرضى الوظيفي"، دراسة ميدانية بالمنشأة الجزائرية للمياه بولاية المسيلة، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة المسيلة، 2013/ 2014.
3. فوزية سيبانين، وكانت بعنوان: "دور البرامج التكوينية في إحداث التغيري في السلوك التنظيمي". وكانت من أجل نيل شهادة ماجستير، 2010.
4. فوزية شيبانين، دور البرامج التكوينية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي، نيل شهادة ماجستير، 2010.
5. محمد انس أبو الشامات، اتجاهات اقتصاد المعرفة في البلدان العربية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، دراسة تطبيقية المؤسسة العمومية سونلغاز، 2013.

1. Benoit Gedin, the knowledge economy, fritz machlup's construction 'a synthetic concept Quebec Canada, 2008.
2. Blandine Laperche & al, Innovation, Evolution and Economic Change, Edward Elgar Publishing, UK, 206, B.17.
3. Charles leadbeter, new measures for the new economy juin, 1999
4. Dominique foray, op cit, p.
5. Economic Studies, Victoria University, USA, 2000.
6. ESRC: economic and social research council
7. John Houghton and Peter Sheehan, A Primer on the Knowledge Economy , Centre for Strategic
8. Ian Brinkley, defining the knowledge economy the work foundation, juin, 2006,
9. Marshall, Alfred et mary palley, 1978, the economics of industry. bastian books.
10. new Zealand government, op.cit, .
11. Nilmini Wickramasinghe, op.cit.
12. OCDE, the newledge besed, economy , paris, 1996.
13. Philip Cooke, Regional Knowledge Economies Edward Elgar Publishing, Massachusetts, USA, 2007, p.26 .
14. Pierre-André Julien, A Theory of Local Entrepreneurship in the knowledge Economy Edward Elgar, UK, p.28
15. UKTID: united Kingdom trade and industry department.

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة محمد بوضياف المسيلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم الإدارة والتسيير الرياضي

تخصص ماستر تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية

استمارة استبيان موجهة لموظفي إدارة مديرية الشباب والرياضة بالمسيلة

تحية طيبة وبعد:

تعتبر الدراسة جزء من متطلبات إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في تسيير المنشآت

الرياضية والموارد البشرية بعنوان:

معيقات تطبيق اقتصاد المعرفة ودورها في الإدارة الرياضية

وهي دراسة ميدانية لمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة وهذا سعيا للحصول على

نتائج خاصة بموضوع الدراسة والتي قد تثري البحث وتساهم في إيجاد حلول ونتائج علما

أن إجاباتكم تستعمل في حدود البحث العلمي فقط ولهذا نرجو سيادتكم التفضل للإجابة على

أسئلة الاستبيان بوضع العلامة (x) في المكان المناسب لكل عبارة أملين منكم إجابات دقيقة

وهذا من أجل مصداقية البحث مقدرين تعاونكم وتفاهمكم وكذا مساهمتكم في إثراء هذا

البحث .

وشكرا

السنة الجامعية: 2021/2020

المحور الأول: الأسئلة الشخصية.

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: اقل من 25 سنة من 25 الى 36 سنة اكبر من 36 سنة
- المستوى الدراسي:
ثانوي جامعي دراسات عليا

المحور الثاني: قلة تكوين المورد البشري معين في تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية

العبارة الرقم	العبارات	دائما	أبدا	أحيانا
1	-إدارتكم تولي أهمية بالغة لعملية التكوين بشكل دوري لتحسين أدائكم وتطويره			
2	-العملية التكوينية في المسار العملي تعتبر ذات أهمية كبيرة تسمح بتحسين الأداء ورفع المستوى.			
3	-البرامج المقررة طيلة فترة التكوين قصد التركيز على تحسين مستوى الأداء والمهارات.			
4	وجود التكوين الخاص قبل التوظيف المباشر يطور معارفكم وفعالية وجودة مهامكم.			
5	-التكوين الإداري المتجدد يساعد على التحسين الدائم والمستمر في أداء العاملين.			
6	-التكوين الذي تتلقونه يرقى إلى تطلعاتكم ويسمح بتحسين وتطوير كبير في أداء أعمالكم على أحسن وجه.			

ما هي الحلول التي تراها مناسبة لتطوير مستويات أداء عملكم؟

.....

.....

.....

المحور الثالث: قلة ملائمة المناخ وبيئة العمل معين في تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية.

العبارة الرقم	العبارات	دائما	أبدا	أحيانا
1	رداءة التجهيزات المادية اللازمة وعدم ملامتها وكيفية تطورها يؤثر على أدائك داخل بيئة العمل.			
2	-التحفيزات المادية والمعنوية ترفع من معنوياتكم و ترفع مستوى			
3	-ضعف و عدم معرفة تسيير بعض الأجهزة يؤثر على مراقبة التطور التقني والحضاري			
4	قلة الموارد البشرية المؤهلة على استخدام التقنيات الحديثة يؤثر على الأداء داخل بيئة العمل .			
5	سوء الاتصال بين المسؤولين والأفراد العاملين والأفراد فيما بينهم يؤثر على الأداء داخل بيئة العمل .			
6	قلة وضعف في وفرة التقنيات الحديثة داخل بيئة العمل يؤثر على تحسين أدائكم .			
7	-ما رأيك في مناخ وبيئة عملكم ومدى تأثيرها على مستوى الأداء لديكم؟.			

المسيلة في: 2021/05/31

الرقم: 37/ 2021

إلى السيد المحترم:

مديرية الشباب و الرياضة بالمسيلة

تسهيل مهمة

يشرفنا أن نلتبس من سيادتكم تقديم يد العون والمساعدة للطلبة:

- زغوي بلال

السنة: الثانية ماستر

التخصص: ادارة الموارد البشرية والمنشآت الرياضية

السنة الجامعية: 2021/2020

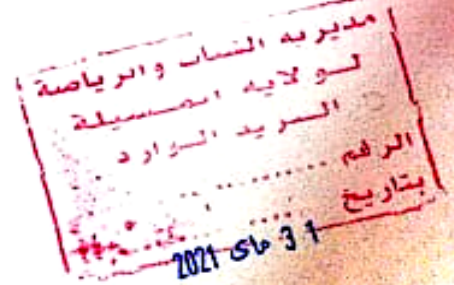
وهذا بغرض تسهيل مهمة الطالب من أجل القيام بدراسة ميدانية حول الموضوع:

معيقات تطبيق اقتصاد المعرفة و دورها في الادارة الرياضية

(دراسة ميدانية مديريةية الشباب و الرياضة بولاية المسيلة)

رئيس القسم

الدكتور: مرنيذ أسامة



17/06/2021

IMG-20210617-WA0000.jpg

جمهورية العراق العراقية الديمقراطية
People's Democratic Republic of Iraq
الجمهورية العراقية والحد العلمي

Ministry of Higher Education and Scientific Research



جامعة الموصل الموصل
جامعة موصل الجامعة لشؤون التي في طور التأسيس والتأسيس
العلمي والبحث العلمي والتكوين العالي فيما بعد البكالوريا

University Mohamed Badier of M'sila
Vice-rectorate of 3rd Cycle Higher Education
University Habilitation, Scientific Research
and Post-graduation Higher Education

تصريح شرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإجازة بحث
(مراجع: معلق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 2016/07/28 المتعلق بالوقاية ومكافحة السرقة العلمية)

أنا المعني امسأله:

السيد (1): زين الصغیر عبد جلیل - العتبة: (عشبة، استاذ باحث) طالباً
شؤله (2) بتاريخ: 03, 03, 1998 م: المقصداً بقبولاً له لبيع لبيع لبيع لبيع لبيع
شغل لطفلة لتعريف الوثنية (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10) (11) (12) (13) (14) (15) (16) (17) (18) (19) (20) (21) (22) (23) (24) (25) (26) (27) (28) (29) (30) (31) (32) (33) (34) (35) (36) (37) (38) (39) (40) (41) (42) (43) (44) (45) (46) (47) (48) (49) (50) (51) (52) (53) (54) (55) (56) (57) (58) (59) (60) (61) (62) (63) (64) (65) (66) (67) (68) (69) (70) (71) (72) (73) (74) (75) (76) (77) (78) (79) (80) (81) (82) (83) (84) (85) (86) (87) (88) (89) (90) (91) (92) (93) (94) (95) (96) (97) (98) (99) (100) (101) (102) (103) (104) (105) (106) (107) (108) (109) (110) (111) (112) (113) (114) (115) (116) (117) (118) (119) (120) (121) (122) (123) (124) (125) (126) (127) (128) (129) (130) (131) (132) (133) (134) (135) (136) (137) (138) (139) (140) (141) (142) (143) (144) (145) (146) (147) (148) (149) (150) (151) (152) (153) (154) (155) (156) (157) (158) (159) (160) (161) (162) (163) (164) (165) (166) (167) (168) (169) (170) (171) (172) (173) (174) (175) (176) (177) (178) (179) (180) (181) (182) (183) (184) (185) (186) (187) (188) (189) (190) (191) (192) (193) (194) (195) (196) (197) (198) (199) (200) (201) (202) (203) (204) (205) (206) (207) (208) (209) (210) (211) (212) (213) (214) (215) (216) (217) (218) (219) (220) (221) (222) (223) (224) (225) (226) (227) (228) (229) (230) (231) (232) (233) (234) (235) (236) (237) (238) (239) (240) (241) (242) (243) (244) (245) (246) (247) (248) (249) (250) (251) (252) (253) (254) (255) (256) (257) (258) (259) (260) (261) (262) (263) (264) (265) (266) (267) (268) (269) (270) (271) (272) (273) (274) (275) (276) (277) (278) (279) (280) (281) (282) (283) (284) (285) (286) (287) (288) (289) (290) (291) (292) (293) (294) (295) (296) (297) (298) (299) (300) (301) (302) (303) (304) (305) (306) (307) (308) (309) (310) (311) (312) (313) (314) (315) (316) (317) (318) (319) (320) (321) (322) (323) (324) (325) (326) (327) (328) (329) (330) (331) (332) (333) (334) (335) (336) (337) (338) (339) (340) (341) (342) (343) (344) (345) (346) (347) (348) (349) (350) (351) (352) (353) (354) (355) (356) (357) (358) (359) (360) (361) (362) (363) (364) (365) (366) (367) (368) (369) (370) (371) (372) (373) (374) (375) (376) (377) (378) (379) (380) (381) (382) (383) (384) (385) (386) (387) (388) (389) (390) (391) (392) (393) (394) (395) (396) (397) (398) (399) (400) (401) (402) (403) (404) (405) (406) (407) (408) (409) (410) (411) (412) (413) (414) (415) (416) (417) (418) (419) (420) (421) (422) (423) (424) (425) (426) (427) (428) (429) (430) (431) (432) (433) (434) (435) (436) (437) (438) (439) (440) (441) (442) (443) (444) (445) (446) (447) (448) (449) (450) (451) (452) (453) (454) (455) (456) (457) (458) (459) (460) (461) (462) (463) (464) (465) (466) (467) (468) (469) (470) (471) (472) (473) (474) (475) (476) (477) (478) (479) (480) (481) (482) (483) (484) (485) (486) (487) (488) (489) (490) (491) (492) (493) (494) (495) (496) (497) (498) (499) (500) (501) (502) (503) (504) (505) (506) (507) (508) (509) (510) (511) (512) (513) (514) (515) (516) (517) (518) (519) (520) (521) (522) (523) (524) (525) (526) (527) (528) (529) (530) (531) (532) (533) (534) (535) (536) (537) (538) (539) (540) (541) (542) (543) (544) (545) (546) (547) (548) (549) (550) (551) (552) (553) (554) (555) (556) (557) (558) (559) (560) (561) (562) (563) (564) (565) (566) (567) (568) (569) (570) (571) (572) (573) (574) (575) (576) (577) (578) (579) (580) (581) (582) (583) (584) (585) (586) (587) (588) (589) (590) (591) (592) (593) (594) (595) (596) (597) (598) (599) (600) (601) (602) (603) (604) (605) (606) (607) (608) (609) (610) (611) (612) (613) (614) (615) (616) (617) (618) (619) (620) (621) (622) (623) (624) (625) (626) (627) (628) (629) (630) (631) (632) (633) (634) (635) (636) (637) (638) (639) (640) (641) (642) (643) (644) (645) (646) (647) (648) (649) (650) (651) (652) (653) (654) (655) (656) (657) (658) (659) (660) (661) (662) (663) (664) (665) (666) (667) (668) (669) (670) (671) (672) (673) (674) (675) (676) (677) (678) (679) (680) (681) (682) (683) (684) (685) (686) (687) (688) (689) (690) (691) (692) (693) (694) (695) (696) (697) (698) (699) (700) (701) (702) (703) (704) (705) (706) (707) (708) (709) (710) (711) (712) (713) (714) (715) (716) (717) (718) (719) (720) (721) (722) (723) (724) (725) (726) (727) (728) (729) (730) (731) (732) (733) (734) (735) (736) (737) (738) (739) (740) (741) (742) (743) (744) (745) (746) (747) (748) (749) (750) (751) (752) (753) (754) (755) (756) (757) (758) (759) (760) (761) (762) (763) (764) (765) (766) (767) (768) (769) (770) (771) (772) (773) (774) (775) (776) (777) (778) (779) (780) (781) (782) (783) (784) (785) (786) (787) (788) (789) (790) (791) (792) (793) (794) (795) (796) (797) (798) (799) (800) (801) (802) (803) (804) (805) (806) (807) (808) (809) (810) (811) (812) (813) (814) (815) (816) (817) (818) (819) (820) (821) (822) (823) (824) (825) (826) (827) (828) (829) (830) (831) (832) (833) (834) (835) (836) (837) (838) (839) (840) (841) (842) (843) (844) (845) (846) (847) (848) (849) (850) (851) (852) (853) (854) (855) (856) (857) (858) (859) (860) (861) (862) (863) (864) (865) (866) (867) (868) (869) (870) (871) (872) (873) (874) (875) (876) (877) (878) (879) (880) (881) (882) (883) (884) (885) (886) (887) (888) (889) (890) (891) (892) (893) (894) (895) (896) (897) (898) (899) (900) (901) (902) (903) (904) (905) (906) (907) (908) (909) (910) (911) (912) (913) (914) (915) (916) (917) (918) (919) (920) (921) (922) (923) (924) (925) (926) (927) (928) (929) (930) (931) (932) (933) (934) (935) (936) (937) (938) (939) (940) (941) (942) (943) (944) (945) (946) (947) (948) (949) (950) (951) (952) (953) (954) (955) (956) (957) (958) (959) (960) (961) (962) (963) (964) (965) (966) (967) (968) (969) (970) (971) (972) (973) (974) (975) (976) (977) (978) (979) (980) (981) (982) (983) (984) (985) (986) (987) (988) (989) (990) (991) (992) (993) (994) (995) (996) (997) (998) (999) (1000) (1001) (1002) (1003) (1004) (1005) (1006) (1007) (1008) (1009) (1010) (1011) (1012) (1013) (1014) (1015) (1016) (1017) (1018) (1019) (1020) (1021) (1022) (1023) (1024) (1025) (1026) (1027) (1028) (1029) (1030) (1031) (1032) (1033) (1034) (1035) (1036) (1037) (1038) (1039) (1040) (1041) (1042) (1043) (1044) (1045) (1046) (1047) (1048) (1049) (1050) (1051) (1052) (1053) (1054) (1055) (1056) (1057) (1058) (1059) (1060) (1061) (1062) (1063) (1064) (1065) (1066) (1067) (1068) (1069) (1070) (1071) (1072) (1073) (1074) (1075) (1076) (1077) (1078) (1079) (1080) (1081) (1082) (1083) (1084) (1085) (1086) (1087) (1088) (1089) (1090) (1091) (1092) (1093) (1094) (1095) (1096) (1097) (1098) (1099) (1100) (1101) (1102) (1103) (1104) (1105) (1106) (1107) (1108) (1109) (1110) (1111) (1112) (1113) (1114) (1115) (1116) (1117) (1118) (1119) (1120) (1121) (1122) (1123) (1124) (1125) (1126) (1127) (1128) (1129) (1130) (1131) (1132) (1133) (1134) (1135) (1136) (1137) (1138) (1139) (1140) (1141) (1142) (1143) (1144) (1145) (1146) (1147) (1148) (1149) (1150) (1151) (1152) (1153) (1154) (1155) (1156) (1157) (1158) (1159) (1160) (1161) (1162) (1163) (1164) (1165) (1166) (1167) (1168) (1169) (1170) (1171) (1172) (1173) (1174) (1175) (1176) (1177) (1178) (1179) (1180) (1181) (1182) (1183) (1184) (1185) (1186) (1187) (1188) (1189) (1190) (1191) (1192) (1193) (1194) (1195) (1196) (1197) (1198) (1199) (1200) (1201) (1202) (1203) (1204) (1205) (1206) (1207) (1208) (1209) (1210) (1211) (1212) (1213) (1214) (1215) (1216) (1217) (1218) (1219) (1220) (1221) (1222) (1223) (1224) (1225) (1226) (1227) (1228) (1229) (1230) (1231) (1232) (1233) (1234) (1235) (1236) (1237) (1238) (1239) (1240) (1241) (1242) (1243) (1244) (1245) (1246) (1247) (1248) (1249) (1250) (1251) (1252) (1253) (1254) (1255) (1256) (1257) (1258) (1259) (1260) (1261) (1262) (1263) (1264) (1265) (1266) (1267) (1268) (1269) (1270) (1271) (1272) (1273) (1274) (1275) (1276) (1277) (1278) (1279) (1280) (1281) (1282) (1283) (1284) (1285) (1286) (1287) (1288) (1289) (1290) (1291) (1292) (1293) (1294) (1295) (1296) (1297) (1298) (1299) (1300) (1301) (1302) (1303) (1304) (1305) (1306) (1307) (1308) (1309) (1310) (1311) (1312) (1313) (1314) (1315) (1316) (1317) (1318) (1319) (1320) (1321) (1322) (1323) (1324) (1325) (1326) (1327) (1328) (1329) (1330) (1331) (1332) (1333) (1334) (1335) (1336) (1337) (1338) (1339) (1340) (1341) (1342) (1343) (1344) (1345) (1346) (1347) (1348) (1349) (1350) (1351) (1352) (1353) (1354) (1355) (1356) (1357) (1358) (1359) (1360) (1361) (1362) (1363) (1364) (1365) (1366) (1367) (1368) (1369) (1370) (1371) (1372) (1373) (1374) (1375) (1376) (1377) (1378) (1379) (1380) (1381) (1382) (1383) (1384) (1385) (1386) (1387) (1388) (1389) (1390) (1391) (1392) (1393) (1394) (1395) (1396) (1397) (1398) (1399) (1400) (1401) (1402) (1403) (1404) (1405) (1406) (1407) (1408) (1409) (1410) (1411) (1412) (1413) (1414) (1415) (1416) (1417) (1418) (1419) (1420) (1421) (1422) (1423) (1424) (1425) (1426) (1427) (1428) (1429) (1430) (1431) (1432) (1433) (1434) (1435) (1436) (1437) (1438) (1439) (1440) (1441) (1442) (1443) (1444) (1445) (1446) (1447) (1448) (1449) (1450) (1451) (1452) (1453) (1454) (1455) (1456) (1457) (1458) (1459) (1460) (1461) (1462) (1463) (1464) (1465) (1466) (1467) (1468) (1469) (1470) (1471) (1472) (1473) (1474) (1475) (1476) (1477) (1478) (1479) (1480) (1481) (1482) (1483) (1484) (1485) (1486) (1487) (1488) (1489) (1490) (1491) (1492) (1493) (1494) (1495) (1496) (1497) (1498) (1499) (1500) (1501) (1502) (1503) (1504) (1505) (1506) (1507) (1508) (1509) (1510) (1511) (1512) (1513) (1514) (1515) (1516) (1517) (1518) (1519) (1520) (1521) (1522) (1523) (1524) (1525) (1526) (1527) (1528) (1529) (1530) (1531) (1532) (1533) (1534) (1535) (1536) (1537) (1538) (1539) (1540) (1541) (1542) (1543) (1544) (1545) (1546) (1547) (1548) (1549) (1550) (1551) (1552) (1553) (1554) (1555) (1556) (1557) (1558) (1559) (1560) (1561) (1562) (1563) (1564) (1565) (1566) (1567) (1568) (1569) (1570) (1571) (1572) (1573) (1574) (1575) (1576) (1577) (1578) (1579) (1580) (1581) (1582) (1583) (1584) (1585) (1586) (1587) (1588) (1589) (1590) (1591) (1592) (1593) (1594) (1595) (1596) (1597) (1598) (1599) (1600) (1601) (1602) (1603) (1604) (1605) (1606) (1607) (1608) (1609) (1610) (1611) (1612) (1613) (1614) (1615) (1616) (1617) (1618) (1619) (1620) (1621) (1622) (1623) (1624) (1625) (1626) (1627) (1628) (1629) (1630) (1631) (1632) (1633) (1634) (1635) (1636) (1637) (1638) (1639) (1640) (1641) (1642) (1643) (1644) (1645) (1646) (1647) (1648) (1649) (1650) (1651) (1652) (1653) (1654) (1655) (1656) (1657) (1658) (1659) (1660) (1661) (1662) (1663) (1664) (1665) (1666) (1667) (1668) (1669) (1670) (1671) (1672) (1673) (1674) (1675) (1676) (1677) (1678) (1679) (1680) (1681) (1682) (1683) (1684) (1685) (1686) (1687) (1688) (1689) (1690) (1691) (1692) (1693) (1694) (1695) (1696) (1697) (1698) (1699) (1700) (1701) (1702) (1703) (1704) (1705) (1706) (1707) (1708) (1709) (1710) (1711) (1712) (1713) (1714) (1715) (1716) (1717) (1718) (1719) (1720) (1721) (1722) (1723) (1724) (1725) (1726) (1727) (1728) (1729) (1730) (1731) (1732) (1733) (1734) (1735) (1736) (1737) (1738) (1739) (1740) (1741) (1742) (1743) (1744) (1745) (1746) (1747) (1748) (1749) (1750) (1751) (1752) (1753) (1754) (1755) (1756) (1757) (1758) (1759) (1760) (1761) (1762) (1763) (1764) (1765) (1766) (1767) (1768) (1769) (1770) (1771) (1772) (1773) (1774) (1775) (1776) (1777) (1778) (1779) (1780) (1781) (1782) (1783) (1784) (1785) (1786) (1787) (1788) (1789) (1790) (1791) (1792) (1793) (1794) (1795) (1796) (1797) (1798) (1799) (1800) (1801) (1802) (1803) (1804) (1805) (1806) (1807) (1808) (1809) (1810) (1811) (1812) (1813) (1814) (1815) (1816) (1817) (1818) (1819) (1820) (1821) (1822) (1823) (1824) (1825) (1826) (1827) (1828) (1829) (1830) (1831) (1832) (1833) (1834) (1835) (1836) (1837) (1838) (1839) (1840) (1841) (1842) (1843) (1844) (1845) (1846) (1847) (1848) (1849) (1850) (1851) (1852) (1853) (1854) (1855) (1856) (1857) (1858) (1859) (1860) (1861) (1862) (1863) (1864) (1865) (1866) (1867) (1868) (1869) (1870) (1871) (1872) (1873) (1874) (1875) (1876) (1877) (1878) (1879) (1880) (1881) (1882) (1883) (1884) (1885) (1886) (1887) (1888) (1889) (1890) (1891) (1892) (1893) (1894) (1895) (1896) (1897) (1898) (1899) (1900) (1901) (1902) (1903) (1904) (1905) (1906) (1907) (1908) (1909) (1910) (1911) (1912) (1913) (1914) (1915) (1916) (1917) (1918) (1919) (1920) (1921) (1922) (1923) (1924) (1925) (1926) (1927) (1928) (1929) (1930) (1931) (1932) (1933) (1934) (1935) (1936) (1937) (1938) (1939) (1940) (1941) (1942) (1943) (1944) (1945) (1946) (1947) (1948) (1949) (1950) (1951) (1952) (1953) (1954) (1955) (1956) (1957) (1958) (1959) (1960) (1961) (1962) (1963) (1964) (1965) (1966) (1967) (1968) (1969) (1970) (1971) (1972) (1973) (1974) (1975) (1976) (1977) (1978) (1979) (1980) (1981) (1982) (1983) (1984) (1985) (1986) (1987) (1988) (1989) (1990) (1991) (1992) (1993) (1994) (1995) (1996) (1997) (1998) (1999) (2000) (2001) (2002) (2003) (2004) (2005) (2006) (2007) (2008) (2009) (2010) (2011) (2012) (2013) (2014) (2015) (2016) (2017) (2018) (2019) (2020) (2021) (2022) (2023) (2024) (2025) (2026) (2027) (2028) (2029) (2030) (2031) (2032) (2033) (2034) (2035) (2036) (2037) (2038) (2039) (2040) (2041) (2042) (2043) (2044) (2045) (2046) (2047) (2048) (2049) (2050) (2051) (2052) (2053) (2054) (2055) (2056) (2057) (2058) (2059) (2060) (2061) (2062) (2063) (2064) (2065) (2066) (2067) (2068) (2069) (2070) (2071) (2072) (2073) (2074) (2075) (2076) (2077) (2078) (2079) (2080) (2081) (2082) (2083) (2084) (2085) (2086) (2087) (2088) (2089) (2090) (2091) (2092) (2093) (2094) (2095) (2096) (2097) (2098) (2099) (2100) (2101) (2102) (2103) (2104) (2105) (2106) (2107) (2108) (2109) (2110) (2111) (2112) (2113) (2114) (2115) (2116) (2117) (2118) (2119) (2120) (2121) (2122) (2123) (2124) (2125) (2126) (2127) (2128) (2129) (2130) (2131) (2132) (2133) (2134) (2135) (2136) (2137) (2138) (2139) (2140) (2141) (2



المسيلة في: 2021/05/31

الرقم: 36/2021

إلى السيد المحترم:
مديرية الشباب و الرياضة بالمسيلة

تسهيل مهمة

يشرفنا أن نلتبس من سيادتكم تقديم يد العون والمساعدة للطلبة:

- بن الصغير عبد الجليل

السنة: الثانية ماستر

التخصص: ادارة الموارد البشرية والمنشآت الرياضية

السنة الجامعية: 2021/2020

وهذا بغرض تسهيل مهمة الطالب من أجل القيام بدراسة ميدانية حول الموضوع:

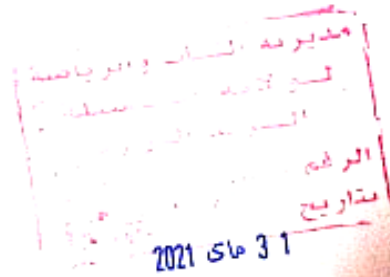
معيقات تطبيق اقتصاد المعرفة و دورها في الادارة الرياضية

(دراسة ميدانية مديرية الشباب و الرياضة بولاية المسيلة)

رئيس القسم



الدكتور: مرنيذ أسامة



ملخص الدراسة :

عنوان الدراسة:

معوقات تطبيق اقتصاد معرفة ودوره في الإدارة الرياضية

-هدف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إبراز أهم المعوقات التي تواجهها الإدارة الرياضية في تطبيق اقتصاد المعرفة وهذا من خلال توضيح أهميه الإدارة في تطوير وتكوين المورد البشري والتخطيط المحكم وتوفير البيئة المناسبة والملائمة للعاملين من أجل تحقيق تطبيق اقتصاد المعرفة

مشكلة الدراسة: هل لمعوقات تطبيق اقتصاد المعرفة دور في الإدارة الرياضية؟

الفرضية العامة: لمعوقات تطبيق اقتصاد المعرفة دور في الإدارة الرياضية

-الفرضيات الجزئية :

- 1-قلة تكوين المورد البشري معيق في تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية .
- 2-قلة ملائمة المناخ وبيئة العمل معيق في تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية .
- 3-عدم وضع خطط إستراتيجية وبرامج مسطرة مسبقا معيقة في تطبيق اقتصاد المعرفة .

عينة الدراسة :

شملت العينة 30 إداري في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة .

منهج الدراسة: المنهج الوصفي لكونه يعتمد عليه لمثل هذه الدراسة .

الأدوات المستعملة في الدراسة: استعملنا الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات الإحصائية والمعلومات .
أهم النتائج المتوصل إليها :

1-ضرورة وضع برامج تكوينية لتكوين إطارات ذات كفاءة عالية مختصة في التحكم في الوظائف الإدارية.

2-ضرورة توفير بيئة عمل و مناخ ملائمين للعاملين داخل الإدارة الرياضية وذلك لتعزيز ورفع مستواهم العلمي .

3 -ضرورة وضع تخطيط مسبق وبرامج محكمه للتنامشي وصيرورة العمل داخل الإدارة الرياضية.

4- ضرورة وضع برامج التكوينية خاصة للعمال داخل الإدارة وذلك من خلال آراء بعض العاملين داخل الإدارة الرياضية لمديره الشباب والرياضة .

فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

لمعوقات تطبيق اقتصاد المعرفة دور في الادارة الرياضية.

الفرضيات الجزئية :

-قلة تكوين المورد البشري معيق في تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية .

-قلة ملائمة المناخ وبيئة العمل معيق في تطبيق اقتصاد المعرفة في الإدارة الرياضية.

- عدم وضع خطط استراتيجيه برامج مسطوره مسبقا معيقه في تطبيق اقتصاد المعرفة الإدارة الرياضية.

2-الإقتراحات:

- ❖ الإهتمام بإدراج دورات تكوينية تساعد الموظفين بماوابة النقص في الأداء الوظيفي.
- ❖ إجراء دراسات الاحتياجات التكوينية في الإدارة الرياضية وترجمة هذه الاحتياجات إلى برامج تكوينية.

❖ التركيز على عامل بيئة العمل والمناخ من أجل تطوير مستوى العاملين لتطبيق اقتصاد المعرفة.

❖ الإهتمام بجانب التخطيط المسبق والبرامج المسطرة وذلك لتحقيق متطلبات اقتصاد المعرفة .

3-الأفاق المستقبلية للدراسة:

إن عملنا المحدود تناول بعض الجوانب المهمة من الموضوع وأغفل بعضها ومن أجل فتح آفاق جديدة للبحث في هذا المجال الواسع نقترح الآتي:

❖ نأمل أن يحضى هذا الموضوع بالدراسة من جوانب أخرى وخاصة من جانب التقييم الذي يعتبر بمثابة محدد رئيسي لنجاح أو فشل الإدارة الرياضية في تطبيق اقتصاد المعرفة.

❖ وكذا التركيز على تشجيع الأداء الناجح والتحفيز الذاتي وتفجير الطاقات الكامنة وجعل بيئة العمل جاذبة والعمل منعة ليصبح محفزا .

❖ اقتراح تعميم عملية التكوين على كل الموظفين والعمال حسب التخصص والمهام مما يساعد في تحسين قدرة أدائهم وأداء مؤسستهم .

اقتراح استخدام التخطيط الممنهج والمحكم والبرامج المسطرة مسبقا وذلك للتكيف للظروف الطارئة ومواكبة الاقتصاد الحديث .

Study summary:

Study Title:

Obstacles to the application of a knowledge economy and its role in sports management

-Purpose of the study:

This study aimed to highlight the most important obstacles faced by sports management in the application of the knowledge economy, by clarifying the importance of management in the development and formation of human resources, tight planning, and providing the appropriate and appropriate environment for workers in order to achieve the application of the knowledge economy.

.The problem of the study: Do obstacles to the application of the knowledge economy have a role in sports management?

The general hypothesis: Obstacles to the application of the knowledge economy have a role in sports management

Partial hypotheses:

-1The lack of human resource formation is an obstacle to the application of the knowledge economy in sports management.

-2The lack of appropriate climate and work environment hinders the application of the knowledge economy in sports management.

-3Not developing strategic plans and pre-planned programs that hinder the application of the knowledge economy.

The study sample:

The sample included 30 administrators in the Directorate of Youth and Sports in the Wilayat of M'sila.

Study Methodology: The descriptive approach is based on it for such a study.

Tools used in the study: We used the questionnaire as a means of collecting statistical data and information.

The most important results obtained:

1- The necessity of developing training programs to create highly qualified frameworks specialized in controlling administrative functions.

2- The necessity of providing a suitable work environment and climate for employees within the sports administration in order to enhance and raise their scientific level.

3 - The need to develop prior planning and tight programs to match the workflow within the sports administration.

. 4- The need to develop special training programs for workers within the administration, through the opinions of some workers within the sports administration of its youth and sports directors.

Study hypotheses:

General premise:

Obstacles to the application of the knowledge economy have a role in sports management.

Partial Hypotheses:

The lack of human resource formation is an obstacle to the application of the knowledge economy in sports management.

The lack of appropriate climate and work environment hinders the application of the knowledge economy in sports management.

Failure to develop strategic plans, pre-planned programs, impeding the application of the knowledge economy in sports management.

Suggestions:

Paying attention to the inclusion of training courses to help employees cope with the lack of job performance.

Conducting studies of training needs in sports management and translating these needs into training programs.

Focusing on the work environment and climate factor in order to develop the level of workers to implement the knowledge economy.

Attention to advance planning and established programs in order to achieve the requirements of the knowledge economy.

3- The future prospects of the study:

Our limited work dealt with some important aspects of the subject and neglected some of them. In order to open new horizons for research in this broad field, we suggest the following:

We hope that this topic will be studied from other aspects, especially from the aspect of evaluation, which is considered as a major determinant of the success or failure of sports management in the application of the knowledge economy.

As well as focusing on encouraging successful performance, self-motivation, exploding latent energies and making the work environment attractive and work fun to become motivating.

Proposing the generalization of the training process to all employees and workers according to specialization and tasks, which helps in improving the ability of their performance and the performance of their organization.

Suggesting the use of systematic and tight planning and pre-planned programs in order to adapt to emergency conditions and keep pace with the modern economy.