

استراتيجية الموارد البشرية في التدريب والتطوير المهني للارتقاء بأداء الهيئات الإدارية في الاتحادات الفرعية العراقية للجمناستك

م. م. ندى نعمان حسين

ملخص البحث باللغة العربية

هدفت الدراسة الى تطبيق مقياس استراتيجية الموارد البشرية في التدريب والتطوير المهني للارتقاء بأداء الهيئات الإدارية في الاتحادات الفرعية العراقية للجمناستك في المنطقتين الوسطى والجنوبية، والبالغ عددهم 59 اداري، تم اختيارهم بالطريقة (العمدية) لتحقيق اهداف البحث، و اعتمدت الباحثة مقياس مقنن من احدى الدراسات السابقة، تم تطبيقه بتاريخ (2022 /2/20) على عينة البحث، وبعد تحليل الاستجابات تم جمع البيانات في استمارة خاصة ، إذ أصبح لكل اداري درجة خاصة به. واستنتجت الباحثة إن اغلب الاجابات وقعت في المستوى (متوسط)، وهو ما يثبت عدم استمرار الاتحادات في وضع خطط لتحسين اداء العاملين باستمرار وتضع خطة معينة او صيغة للتدريب وتخصص موازنة مالية مرتفعة له، وتوصي بضرورة المعرفة الواضحة من الاداريين استراتيجية الموارد البشرية في التدريب والتطوير المهني لارتقاء بأداء الهيئات الإدارية في الاتحادات الفرعية للجمناستك.

Abstract

Human resources strategy in training and professional development to improve the performance of the administrative bodies in the Iraqi sub-confederations for gymnastics

By

Nada Numan Hussein

The study aimed to apply the scale of the human resources strategy in training and professional development to improve the performance of the administrative bodies in the Iraqi sub-confederations for gymnastics in the central and southern regions, which numbered 59 administrators. It was applied on (20/2/2022) to the research sample, and after analyzing the responses, the data was collected in a special form, as each administrator has his own score. The researcher concluded that most of the answers fell at the (medium) level, which proves that the unions do not continue to develop plans to continuously improve the performance of employees and put a specific plan or formula for training and allocate a high financial budget for it, and recommend the need for clear knowledge from administrators of the human resource strategy in training and professional development To improve the performance of the administrative bodies in the subsidiary federations of gymnastics.

1- التعريف بالبحث:

1-1 مقدمة البحث وأهميته:

يعد العنصر البشري المحرك الاساسي لكل النشاطات، واساس فاعليتها وخاصة ذا تميز هذا العنصر بمهاراته ومعرفته وقدرته وقابليته لتكيف مع طبيعة الاعمال التي يمارسها، ومن هذا المنطلق عملت المؤسسات على تنمية العنصر البشري وتطويره والارتقاء به، من اجل تحسين قدرته على مواجهة التغيرات على صعيد البيئة الداخلية والخارجية، إذ تعمل استراتيجية إدارة الموارد البشرية على فهم البيئة الداخلية للمؤسسة، ومتطلباتها ومتغيراتها الأساسية والمؤثرة من حيث رسالتها، وغايتها، وأهدافها وأساليبها الإدارية وثقافتها التنظيمية، ومتطلبات العمل فيها وغيرها.

إن الانجازات في المستويات الرياضية العالية بالرغم من تحقيقها من قبل الرياضيين انفسهم إلا إن هناك جهود أخرى تضاف الى جميع الجهود المبذولة تتمثل بمهام المدرب والفريق وتمتد ليشمل الادارة العامة، وهذا يقودنا الى اننا لا نستطيع تحقيق اي تطور ملموس في اي حقل من حقول الرياضة، اذا لم يصاحب ذلك العمل عمل اداري جيد والذي يجب ان يستند الى مبادئ الادارة العلمية الحديثة والتي اهمها التدريب والتطوير المهني الذي ينظر له على أنه نشاط وفتي تلجأ اليه المؤسسة عند الضرورة وتبحث من خلاله عن بعض نقاط الضعف الظاهرة في الموارد البشرية، بهدف تحسين مهاراتهم، ويتكون التدريب من ثلاثة عناصر مستدامة: تعلم، تدريب، تنمية، تلتصق جميعها بالموارد البشرية داخل المؤسسة منذ لحظة تعيينه الى التعيين الرسمي (7: 2014: 167)،

ومن تتركز اهمية البحث في تطبيق مقياس لاستراتيجية الموارد البشرية في التدريب والتطوير المهني، تحاول الباحثة من خلاله التعرف على مستوى الاداء للهيئات الادارية في الاتحادات العراقية الفرعية لرياضة الجمناستك، وتكمن الاهمية العملية في مساعدة الاداريين في الاتحادات الفرعية لرياضة الجمناستك للمشاركة والاطلاع على نتائج الدراسة والتي تساعدهم في تشخيص نقاط القوة والضعف وتزويدهم بأهم المعوقات التي تواجه في تطبيق استراتيجية التدريب والتطوير المهني.

1-2 مشكلة البحث:

دخلت الادارة أركان المؤسسات الرياضية حيث أصبحت الاساس الذي تبنى عليه البنى التحتية وتعتبر الادارة الشريان النابض بالحياة لتلك المؤسسات . ويمثل علم الادارة بأسسه العلمية الصحيحة احد العلوم المهمة التي تسهم بشكل مباشر في تحقيق ما يصبوا اليه الباحثون في المجال الرياضي لذا ارتأت الباحثة التقصي والبحث عن مستوى العاملين في الاتحادات الفرعية من خلال تطبيق مقياس لاستراتيجية الموارد البشرية في التدريب والتطوير المهني، وهي محاولة من الباحثة لتحليل الفرص داخل البيئة الداخلية للاتحادات، خصوصاً وإن إدارة التدريب تعد من اهم استراتيجيات الموارد البشرية لدورها المحوري في تطور موارد المنظمة البشرية واكسابها المعارف والمهارات الحديثة.

1-3 اهداف البحث:

اعداد مقياس استراتيجية الموارد البشرية في التدريب والتطوير المهني للارتقاء بأداء الهيئات الادارية تطبيق مقياس استراتيجية الموارد البشرية في التدريب والتطوير المهني للارتقاء بأداء الهيئات الادارية في الاتحادات الفرعية العراقية للجمناستك.

فرضيات البحث :

هناك اثر ايجابي في تطبيق مقياس استراتيجية الموارد البشرية في التدريب والتطوير المهني لارتقاء بأداء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في رياضة الجمناستك

مجالات البحث :

1-5-1 المجال البشري : ادارية الاتحادات العراقية الفرعية للجمناستك في الوسط والجنوب

المجال الزمني : 1/ 12/ 2021 ولغاية 20/ 6/ 2022

1-5-3 المجال المكاني : مقرات الاتحادات الفرعية للعبة الجمناستك .

تحديد المصطلحات

استراتيجية (الموارد البشرية): عرف (Lewis & others 2004) الاستراتيجي (الموارد البشرية) بكونه " العملية التي تقوم بها المنظمة بوضع القواعد والأسس التي تؤثر في أدائها الطويل الاجل حيث انها تنقل المنظمة من حال الى حال وهنا يكون الحدث مهما لأنه يعد بمثابة فقرة نوعية في المنظمة تمارسه الادارة العليا وتأثيره بعيد المدى.

2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

1-2 منهج البحث:

المنهج " هو ذلك التنظيم الفكري المتداخل في الدراسة العلمية، أو هو الخطوات الفكرية التي يسلكها الباحث لحل مشكلة معينة (9: 2004: 51)، لذا استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، بأسلوب الدراسات المسحية، لملائمته ومشكلة البحث.

2-2 عينة البحث:

تكونت عينة البحث من الهيئات الادارية للاتحادات العراقية الفرعية للجمناستك، في المنطقتين الوسطى (المتنى، النجف، بابل، واسط، قادسية) والجنوبية (ذي قار، البصرة، ميسان) والبالغ عددهم 59 اداري، تم اختيارهم بالطريقة (العمدية) لتحقيق اهداف البحث.

2-3 الأدوات والأجهزة والوسائل المستخدمة في البحث:

2-3-1 ادوات البحث العلمي:

الملاحظة.

المقابلات الشخصية. (*).

الاستبيان المقنن

2-3-2 الاجهزة والوسائل المستخدمة في البحث:

جهاز لابتوب

حاسبة يدوية

ورقة وقلم لتسجيل الملاحظات

المصادر العربية

شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).

2-4 اداة البحث (المقياس):

قامت الباحثة بعمل دراسة مسحية على مجموعة من الاختبارات والمقاييس العربية المتوفرة لقياس استراتيجية الموارد البشرية في التدريب والتطوير المهني، إذ اعتمدت الباحثة مقياس مقنن في دراسة مندوب واخرون (8: 2019)، والذي تم بنائه على (110) اداري من الهيئات الادارية للأندية الرياضية العراقية بكرة القدم، وبعد تحليل الفقرات احصائياً وحساب الخصائص السيكمترية (القدرة التمييزية ، الاتساق الداخلي) اصبح المقياس مكوناً من (15) فقرة، إذ طُبّق على عينة التطبيق البالغة (59) اداري حيث تم توزيع المقياس. والملحق (2) يوضح فقرات الصيغة النهائية للمقياس.

(*) ينظر ملحق (1) .

2-5 التجربة الاستطلاعية:

على الرغم من أن أداة البحث (المقياس) تم تطبيقها سابقاً، ارتأت الباحثة إجراء دراسة استطلاعية قبل تطبيقه على عينة البحث، لغرض التأكد من فهم العينة لفقرات المقياس، ومن أجل تلافي أي أخطاء أو صعوبة عند التطبيق خلال الاختبار الرئيسي للبحث، فضلاً عن تحديد الوقت المستغرق للإجابة عليه.

أجريت التجربة الاستطلاعية بتاريخ (2022/1/15) على عينة من الهيئات الإدارية للاتحاد الفرعي للجمباز في محافظة المثنى البالغ عددها (4) إداريين، وتم تحديد ما يلي:

إن فقرات المقياس واضحة وسهلة الفهم لدى عينة البحث.

تراوح متوسط الوقت المستغرق بين (10 - 12) دقيقة للإجابة على جميع فقرات المقياس.

2-6 التجربة الرئيسية (تطبيق المقياس):

تم تطبيق المقياس على عينة البحث الكترونيًا المتمثلة بالهيئات الإدارية للاتحادات الفرعية للجمناستك، في المنطقتين الوسطى والجنوبية، وذلك بتاريخ (2022 / 2/20)، وبعد تحليل استجابات عينة البحث تم جمع البيانات في استمارة خاصة، إذ أصبح لكل إداري درجة خاصة به.

2-7 الدرجات و المستويات المعيارية:

الجدول (1) يبين الدرجات والمستويات المعيارية و مدى الدرجات الخام للمقياس.

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات المعيارية المعدلة	الدرجات الخام للمقياس
جيد جداً	1,8+ _ 3+	68-80	62-75
جيد	0,6+ _ 1,8+	56-67	50-61
متوسط	0,6- _ 0,6+	44-55	38-49
مقبول	1,8- _ 0,6-	33-43	26-37
ضعيف	3- _ 1,8-	20-31	14-25

2-8 الوسائل الاحصائية:

استخدمت الباحثة الحقيبة الاحصائية spss22.

النسبة المئوية

الوسط الحسابي

الانحراف المعياري

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

المستويات	الدرجة الخام	التكرار	النسبة المئوية
-----------	--------------	---------	----------------

(2) الدرجات	جيد جداً	68-80	9	15.25%
	جيد	56-67	13	22.03%
	متوسط	44-55	22	37.28%
	مقبول	33-43	9	15.25%
	ضعيف	20-31	6	10.16%
	المجموع		59	100%

والمستويات والعدد والنسبة المئوية لمقياس استراتيجية الموارد البشرية في التدريب والتطوير المهني.

يتبين من الجدول (2) إن العينة توزعت على عدة مستويات، إذ يتضح أن الإداريين الذين بلغوا مستوى جيد جداً عددهم (9) اداري، أي ما نسبته (15.25%) والمستوى جيد (13) اداري أي ما نسبته (22.03%) والمستوى متوسط (22) اداري أي ما نسبته (37.28%) ، والمستوى مقبول (9) اداريين أي ما نسبته (15.25%) والمستوى ضعيف (6) اداريين، أي ما نسبته (10.16%).

إن النسبة الأكبر التي اظهرتها النتائج تقع في المستوى (متوسط)، ومن خلال اطلاع الباحثة على العديد من الدراسات السابقة، يتبين إن أغلب النتائج تقع ضمن هذا المستوى، وتفسر الباحثة ذلك الى سببين: اما للنظرة الخاطئة لمفهوم التدريب والتطور المهني، او للمجاملات التي تحدث اثناء الاجابة على الاستبيان، فالكثير ما ينظر الى التدريب على انه نشاط وقتي تلجا اليه المؤسسة عند الضرورة، كأن تريد من خلاله تلافي بعض نقاط القوة والضعف الظاهرة في بعض الموارد البشرية، أو لتحسين مهاراتهم، هذه النظرة اصبحت من الماضي، فنظرة المؤسسات الكبرى والعلم الحديث للتدريب الآن اختلفت عنها كثيراً في الماضي، إذ اصبحت النظرة اليوم تتكون من ثلاث عناصر مستدامة وهي: تعلم ، تدريب، تنمية، تلتصق جميعها بالموارد البشري داخل المؤسسة منذ لحظة تعيينه الى لحظة تقاعده او تركه العمل (3: 2019: 71).

وفي ظل تعريف الاستراتيجية الذي ينص على انها وسيلة لتحديد مواقف المؤسسة في البيئة، اي بمعنى انها قوة وسطية بين المؤسسة ومحيطها (4: 2004: 39)، ترى الباحثة إن المورد البشري يعد اهم ما يحيط بالمؤسسة والذي من شأنه ان يحدد اهدافها ويسعى الى تحقيقها، وفي ضوء ذلك يجب دعمه ومساندته وتمكينه من استخراج افضل ما عنده، وجعله قادراً على اداء عدة اعمال وظيفية من شأنها الارتقاء بواقع رياضة الجمناستك، والذي يتم ضمن فريق اداري عالي المستوى والكفاءة، ومن ثم يستفيد هذا المورد البشري من خلال التدريب والاحتكاك بفريق عمل اخر ذو كفاءة عالية، إذ يؤكد (محمود) إن عملية التعلم والتدريب والتنمية تعد اليوم من اهم الوسائل الفاعلة لتأهيل وتكثيف المورد او العنصر البشري في العمل، فضلاً عن وضعه في الصورة دائماً مع احدث واخر التطورات والاساليب العلمية والعملية على المحيطين الداخلي والخارجي للمؤسسة، وقد استقرت النظرة الحديثة للتدريب على انه من افضل نواع استثمارات المؤسسة، وانه استثمار له عائد كبير في المدى المتوسط، والمدى البعيد على السواء، يتمثل هذا العائد في زيادة فاعلية العاملين (6: 2018: 12).

ومن الجدير بالذكر إن التدريب اصبحت في ظل ادارة استراتيجية للموارد البشرية مقترناً بالتطوير والذي يعني على انه اكساب الموارد البشرية المهارات والمعرفة والسلوكيات التي تحسن من قدرتهم على مواجهة مختلف التحديات الحالية او التي لم تظهر بعد " (2: 2013: 208) ، وفي ضوء ذلك توجه الباحثة المورد البشري بأن لا يقتصر دوره في التوجه الاستراتيجي نحو تطوير مساره المهني، على الترقية والعلو فقط، انما يبحث عن النجاح النفسي، التميز وتقدير دوره الوظيفي، إذا يشير (مانع:) " اصبحت المؤسسات تعي جيداً ضرورة امتلاك قاعدة مهارات وقيم وانشطة متعددة لمواجهة

التغير الوظيفي في اي وقت، والذي يعني اتجاه الوظيفة في ضوء تغيير الهيكل والقيم والنشاط تبعا للتغيرات الطارئة، بما يضمن للاتحاد امتلاك الموارد البشرية المؤهلة وذات المهارات والخبرات التي تشكل كوادراً جاهزة لمواجهة اي تغيير، بالتالي خلق الموازنة بين احتياجات الموارد البشرية والمؤسسة (5: 2015: 179).

5- الاستنتاجات والتوصيات:

5-1 الاستنتاجات:

استنتجت الباحثة ما يلي:

وجود تباين واضح في تطبيق مقياس استراتيجية الموارد البشرية في التدريب والتطوير المهني لارتقاء بأداء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في رياضة الجمناستك.

اغلب الاجابات وقعت في المستوى (متوسط)، وهو ما يثبت عدم استمرار الاتحادات في وضع خطط لتحسين اداء العاملين باستمرار وتضع خطة معينة او صيغة للتدريب وتخصص موازنة مالية مرتفعة له.

5-2 التوصيات

1- اعتماد مقياس استراتيجية الموارد البشرية في التدريب والتطوير المهني لارتقاء بأداء الهيئات الإدارية في الاتحادات الفرعية للجمناستك.

2- ضرورة المعرفة الواضحة من الاداريين استراتيجية الموارد البشرية في التدريب والتطوير المهني لارتقاء بأداء الهيئات الإدارية في الاتحادات الفرعية للجمناستك.

3- زيادة وتوسيع الاهتمام بممارسات ادارة الموارد البشرية وتطويرها وإعطائها بعداً استراتيجياً يلبي حاجات الموارد البشرية في بيئة تتسم بالتغير الدائم والمتواصل.

المصادر:

جيمس سي كراج، روبرت ام برانت : ترجمة خالد العمامي: الادارة الاستراتيجية، مصر، دار فاروق للنشر و التوزيع، 2003.

حاتم الطعان: اثر استراتيجية ادارة الموارد البشرية في تحقيق النجاح الاستراتيجي - دراسة ميدانية في وزارة النقل، مجلة الدنانير، العدد(2)، الجامعة العراقية بغداد، 2013.

غضبان حسام الدين: محاضرات في مقياس الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة محمد خيضر، 2019.

كاظم نزار الركابي: الادارة الاستراتيجية: العولمة والمنافسة، الاردن، دار وائل، 2004.

مانع سبرينة: اثر استراتيجية الموارد البشرية على اداء الافراد في الجامعات - دراسة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر، 2015.

محمود عيسى: استراتيجية الموارد البشرية ودورها في انجاز استراتيجية المنظمة، شبكة الانترنت العالمية، 2018.

مصطفى يوسف كافي: ادارة الموارد البشرية (من منظور اداري تكنولوجي علمي)، عمان، دار الروايد للنشر، 2014.

مندوب مكي عاتي وآخرون: استراتيجية الموارد البشرية في التدريب والتطوير المهني لارتقاء بأداء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية بكرة القدم في العراق. بحث منشور، المؤتمر الدولي السابع-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة البصرة، 20019.

نوري إبراهيم الشوك و رافع صالح فتحي : دليل البحوث لكتابة الأبحاث في التربية الرياضية ، بغداد ، 2004.

ملحق رقم (1)

يبين اسماء الخبراء التي تم اجراء معهم المقابلات

ت	الاسم	القاب العلمي	الاختصاص ومكان العمل
1	عماد عزيز نشمي	أ.د.	جامعة المثنى -كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	جاسم جابر محمد	أ.د.	جامعة القاسم -كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3	خالد اسود لايخ	أ.د.	جامعة المثنى -كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

ملحق رقم (2)

يبين المقياس المستخدم

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التربية

المديرية العامة لتربية المثنى

مدرسة: متوسطة الشيخ عطشان للبنات

م/ استمارة استبيان

تحية طيبة

تروم الباحثة إجراء دراستها الموسومة (استراتيجية الموارد البشرية في التدريب والتطوير المهني لارتقاء بأداء الهيئات الإدارية في بعض الاتحادات الفرعية للجمناستك)

ولما كنت من المعنيين بهذه الدراسة يرجى قراءة فقرات المقياس بكل دقة وموضوعية والتأشير بعلامة (✓) أمام العبارة التي تشعر بأنها توافقتك أو لا توافقتك .

شاكرين تعاونكم معنا خدمة للبحث العلمي

ملاحظة: لا توجد إجابة صحيحة أو أخرى خاطئة دائما تكون اجابتك على اساس ما تشعر به،

ان المعلومات التي تقدمها تكون لأغراض البحث العلمي فقط، وهي قيد السرية التامة.

الباحثة

ندى نعمان حسين

ت	الفقرات	دائماً	غالبا	احيانا	نادرا	ابداً
1	تنمية ثقافة مؤسسية تسعى وبصورة مستمرة لتعميق فاعلية التعاون المشترك وبناء روح الفريق					
2	معرفة وفهم أهم الكفاءات والقدرات المتوفرة لديها وكيفية استخدامها لصياغة قيم مشتركة لخدمة المجتمع.					
3	تخصيص الموارد اللازمة لتلبية الاحتياجات على المدى الطويل					
4	الترويج والنشر الفعال للمعايير الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في قطاعات أعمالهم					
5	تحديد فرص التطوير والتحسين اللازمة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية.					
6	تبني واستخدام منهجية منظمة لإنتاج الأفكار الإبداعية وترتيبها وفق الأولويات.					

					7	التبني والترويج لثقافة تدعم إنتاج الأفكار الجديدة ومنهجيات التفكير الحديثة الرامية لتشجيع الإبداع والتطوير المؤسسي.
					8	تطوير مجموعة من مؤشرات أداء العمليات ونتائج مخرجات الأعمال مما يتيح مراجعة كفاءة وفاعلية العمليات الرئيسة ودورها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.
					9	فهم وتطوير القدرات والموارد المتاحة بالنسبة في المؤسسة وضمان الاستفادة القصوى منها لتحقيق الأهداف الاستراتيجية الخاصة للمؤسسة.
					10	إيجاد نظام فعال لقياس ومراجعة وتطوير نتائج الأداء المؤسسي بما في ذلك الاستفادة من تقارير التدقيق والتقييم الداخلي والخارجي
					11	تحويل نقاط الضعف وفرص التحسين إلى نقاط قوة من خلال خطط عمل تطويرية.
					12	التوجه نحو البناء التنظيمي المرن
					13	تطوير ودعم بناء ثقافة القيادة المشتركة للمؤسسة والمشاركة الشخصية الفاعلة
					14	تشجيع التعاون مع الجهات الخارجية من خلال عدد من المبادرات مثل دعم تبادل المعلومات وتنفيذ المقارنات المعيارية التي تسهم في تحسين أداء المؤسسات
					15	تقديم الدعم المطلوب لجميع الموظفين في كافة مواقع الوزارة/ المؤسسة لتنفيذ خططهم وتحقيق أهدافهم وغاياتهم من خلال مساهمات القادة الشخصية في تنمية الأفراد