



دور ادارة الموارد البشرية في ادارة الازمات للاتحاد الرياضي الوطني بلعبة الملاكمة من وجهة نظر العاملين

م.د علي سعد عزيز كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة القادسية

ali.saad1@qu.edu.iq

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٥/١٠/٣٠

تاريخ قبول البحث: ٢٠٢٥/١١/١٥

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، ادارة الازمات، الاتحاد الرياضي، الملاكمة

مستخلص البحث:

تشجيع العاملين بالاتحاد على الأداء المهني بشكل أفضل.

The role of human resources management in crisis management for the National Sports Federation in boxing from the point of view of employees

Abstract

The study aimed to identify the role of human resources management in crisis management in the National Boxing Sports Federation from the employees' point of view. The research problem lies in answering the question (What is the role of human resources management in crisis management in the National Boxing Sports Federation?) The researcher used the descriptive approach using the survey method and correlational relationships. The research community was identified, represented by the

هدفت الدراسة للتعرف على دور ادارة الموارد البشرية في ادارة الازمات للاتحاد الرياضي الوطني بلعبة الملاكمة من وجهة نظر العاملين وتكمن مشكلة البحث في الاجابة على السؤال (ما هو دور ادارة الموارد البشرية في ادارة الازمات في الاتحاد الرياضي الوطني للملاكمة) استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية تم تحديد مجتمع البحث المتمثل بالعاملين بالاتحاد العراقي الوطني للملاكمة والبالغ عددهم (١٤٠) عاملا, اذ تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية بأسلوب الحصر الشامل وقسم مجتمع البحث الى العينة الاستطلاعية وعددها (٢٠) عاملا وعينة البناء والتطبيق بلغت (١٢٠) عاملا واستنتج الباحث يقيم الاتحاد اداء العاملين في ضوء ادائهم لواجباتهم و يشارك العاملين بالاتحاد باتخاذ بعض القرارات واوصى الباحثان تحليل البيئة التنافسية الخارجية لتحديد الفرص المتاحة للارتقاء بالاتحاد



مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية . فالموارد البشرية يمكن أن تسهم بقوة في تحقيق أهداف المؤسسات الرياضية والتي منها الاتحادات الرياضية الوطنية , فإدارة الموارد البشرية تعني باختصار الاستخدام الأمثل للعنصر البشري المتوفر والمتوقع بالاعتماد على مدى كفاءة هذا العنصر البشري وقدراته وخبراته وحماسه للعمل تتوقف كفاءة الاتحاد الرياضي الوطني للملاكمة ونجاحها في الوصول إلى تحقيق أهدافها لذلك اهتم علماء الإدارة بوضع المبادئ والأسس التي تساعد على الاستفادة القصوى من كل فرد في الاتحاد الرياضي الوطني من خلال إدارة الموارد البشرية وهذه الأسس تبدأ من التخطيط والاختيار والتدريب والحوافز والتقييم وكل ماله صلة بالعنصر البشري . يتصف عالم اليوم بأنه عالم الأزمات نتيجة لزيادة مستوى التعقيد البيئي وزيادة حدوث التغيرات الديناميكية في البيئة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والتي تؤثر بطبيعة الحال في واقع المؤسسات الرياضية وتهدد بقاءها واستمرارها . وإن هذه التغيرات قد تحدث بشكل مفاجئ مما يؤدي إلى وضع المؤسسة الرياضية في حالة أزمة تشير إلى وجود خلل غير طبيعي, وفي هذه الحالة يستلزم من اعضائها أن تمارس مسؤوليتها في إدارة الأزمات بصورة ناجحة عبر مواكبة وممارسة أساليب حديثة لمواجهة الأزمات وتجنب آثارها السلبية والحفاظ

employees of the Iraqi National Boxing Federation, which numbered (140) workers The research sample was chosen intentionally using the comprehensive enumeration method. The research community was divided into the exploratory sample, which numbered (20) workers, and the construction and application sample amounted to (120) workers. The researcher concluded by evaluating the federation. The performance of employees in light of their performance of their duties. Union workers participate in making some decisions. The researchers recommended analyzing the external competitive environment to determine the opportunities available to improve the union and encouraging union workers to perform better professionally

Keywords: Human Resources. Crisis Management. Sports Federation. Boxing

١- التعريف بالبحث

١-١ مقدمة البحث وأهميته

إن إدارة الموارد البشرية وتنميتها تعد ركنا أساسيا في غالبية المنظمات حيث تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية وتمكين تلك المنظمات من استقطاب وتأهيل الكفاءات اللازمة والقادرة على



٣- معرفة نسبه مساهمة ادارة الموارد البشرية في ادارة الازمات للاتحاد الرياضي الوطني بلعبة الملاكمة من وجهة نظر العاملين
٤-١ مجالات البحث
١-٤-١ المجال البشري : العاملين في الاتحاد الرياضي الوطني بلعبة الملاكمة
١-٤-١ المجال الزمني : للفترة من ١٠/٩ / ٢٠٢٤ الى ٥ / ٥ / ٢٠٢٥
١-٤-٣ المجال المكاني : مقر الاتحاد الرياضي الوطني بالملاكمة

٢. منهج البحث وإجراءاته الميدانية

٢-١ منهج البحث : استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية
٢-٢ مجتمع وعينة البحث
تم تحديد مجتمع البحث المتمثل بالعاملين بالاتحاد العراقي الوطني للملاكمة موزعين على الاتحادات الفرعية (بغداد، و واسط، وكربلاء، و النجف، و الديوانية، و بابل، و ميسان، و ذي قار، و البصرة، و المثني، و كركوك ، و ديالى، وصلاح الدين، و الانبار، و الموصل) والبالغ عددهم (١٤٠) عاملاً، اذ تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية بأسلوب الحصر الشامل وقسم مجتمع البحث الى العينة الاستطلاعية وعددها (٢٠)

على وجود وبقائها، ويتوقف هذا الدور الفعال في الاتحاد الرياضي الوطني للملاكمة من خلال ادارة الموارد البشرية قسه الذي يمثل مجموعة السلوك التي يوجه الاعضاء الاتحاد الرياضي الوطني , إذ إن هناك أنواعاً مختلفة من السلوكيات التي يتعامل معها العاملين في ظل الأزمة ، وتكمن اهمية الدراسة الحالية من اهمية احتواء الازمات وما لها من تأثير على عمل الاتحاد الرياضي الوطني بلعبة الملاكمة من خلال دور ادارة الموارد البشرية بذلك.

٢-١ مشكلة البحث

ان ادارة وهي الأساليب العلمية التي يستخدمها الاتحاد الرياضي الوطني للاستعداد والاستجابة للأزمة في حال حدوثها وتجنب سلبياتها والاستفادة من إيجابياتها للمحافظة على بقاءه ومن ذلك تجلت مشكلة البحث في الاجابة على التساؤل الاتي (ما هو دور ادارة الموارد البشرية في ادارة الازمات للاتحاد الرياضي الوطني بلعبة الملاكمة من وجهة نظر العاملين)

٣-١ اهداف البحث

١- بناء وتطبيق مقياسي (ادارة الموارد البشرية وادارة الازمات)
٢- معرفة ادارة الموارد البشرية وادارة الازمات في الاتحاد الرياضي الوطني بلعبة الملاكمة من وجهة نظر العاملين

الباحث المجالات (٤) لإدارة الموارد البشرية وهي (تخطيط الموارد البشرية، الاستقطاب والتعيين، التدريب والتطوير، تقييم الأداء)، و (٤) مجالات لمقياس إدارة الأزمات. وهي (اكتشاف اشارات الإنذار، التأهب والوقاية، احتواء الضرر، استعادة النشاط) وللتعرف على مدى صحة تلك المجالات تم عرضها على مجموعة من (١٧) مختص. في مجال (الإدارة الرياضية). ضمن الاستبيان وطلب منهم إبداء رأيهم في صلاحية المجالات لقياس إدارة الموارد البشرية وإدارة الأزمات. وبعد جمع البيانات تم استخدام اختبار (كا^٢) لقبول مجالات المقياسين فقد تم قبول المجالات التي حصلت على قيمة (كا^٢) أكبر من القيمة الجدولية وبالغلة (٣.٨٤) عند درجة حرية (١) ومستوى الدلالة (٠.٠٥) حيث تم قبول جميع المجالات لكلا المتغيرين

٢-٤-٢ اعداد الصيغة الأولية لفقرات مقياس إدارة الموارد البشرية وإدارة الأزمات : من أجل إعداد الصيغة الأولية للمقياسين تم اتباع ما يأتي:

٢-٤-٢-١ جمع وإعداد فقرات المقياسين : من أجل جمع عدد مناسب من الفقرات المعنية بقياس مجالات إدارة الموارد البشرية ومجالات إدارة الأزمات، سعى الباحث إلى مراجعة

عاملا وعينة البناء والتطبيق بلغت (١٢٠) عاملا
٢-٣ الوسائل والأدوات والأجهزة المستعملة في البحث: ولكي يستكمل الباحث بحثها على أكمل وجه، يجب عليهما استخدام الأدوات والوسائل التي تساعده على إكمال عمله. حيث يتم تحديد الأداة المناسبة في ضوء فرضيات البحث وأهدافه والأسئلة التي يسعى للإجابة عليها، والأدوات هي الوسائل التي يستخدمها الباحث في الحصول على المعلومات (٥: ٨٨)
وهذه الوسائل والأدوات هي :

١- وسائل جمع المعلومات: (المصادر والمراجع العربية و الأجنبية. شبكة المعلومات الدولية (الانترنت). استمارة جمع وتفرغ البيانات. الملاحظة، المقاييس المستخدمة من قبل الباحثان أستبانة لإستطلاع آراء الخبراء.

٣- الأجهزة المستخدمة: جهاز حاسوب (لابتوب) (نوع acer) عدد (١). حاسبة إلكترونية يدوية نوع (Sony) عدد (١). قرطاسية وأدوات مكتبية (أوراق وأقلام).

٢-٤-٢ إجراءات البحث الميدانية :
٢-٤-١ تحديد مجالات مقياس إدارة الموارد البشرية والأزمات :

وبعد الاطلاع على الأدبيات والمراجع ذات الصلة إدارة الموارد البشرية وإدارة الأزمات، تبنى

الخبراء على المجالات والمقاطع من كلا المقياسين للتعبير عن الدراسة بأمانة.

٢-٦-١-٢ صدق البناء:

ويهدف هذا النوع من الصدق إلى التحقق تجريبياً من مدى توافق درجاته مع المفاهيم أو الفرضيات التي اعتمد عليها الباحث عند بناء الاختبار أو المقياس (٦:٥٦). ويحقق الباحثون هذا النوع من الصدق عن طريق إجراء تحليلات إحصائية على البنود الصادقة. من خلال القدرة التمييزية للمفردات، ومعامل الاتساق الداخلي،

٢-٧ التحليل الإحصائي لفقرات المقياس:

٢-٧-١ القدرة التمييزية:

قام الباحث بترتيب الدرجات الخام تصاعدياً من "أقل درجة إلى أعلى درجة، إذ اختير منها (٢٧٪) من الدرجات العليا ومثلها من الدرجات الدنيا بعدد (٣٢) من العليا والدنيا وذلك للتعرف على قدرة المقياس على التمييز بين المجموعة ذات المستوى المرتفع وذات المستوى المنخفض" (٢٧:٤)، وعلى وفق ذلك تم استخدام اختبار (T) الإحصائي للعينات المتساوية غير المرتبطة وبعد معالجة البيانات إحصائياً تبين أن المقياسين ذات (قوة) تمييزية بين المجموعتين العليا والدنيا لكون قيم الدلالة أصغر من مستوى دلالة (٠.٠٥) عند درجة حرية (٦٢)

المصادر والمؤلفات والدراسات المتعلقة بالمقاييس ذات الصلة.

٢-٤-٢-٣ تحديد صلاحية الفقرات لمقياس

إدارة الموارد البشرية وإدارة الأزمات :

وقد قام الباحث بعرض المقياس على مجموعة (١٥) من الخبراء والخبراء بهدف مراجعة فقرات المقياس ومدى ملاءمتها وصلاحها وإبداء الملاحظات وتعديل أو حذف العناصر غير المناسبة. من خلال هذا المربع، يتم تحديد مقياس إدارة الموارد البشرية. ليصبح (٢٠) فقرة، في حين يصبح مقياس إدارة الأزمات مكوناً من (٣٠) عبارة موزعة على (٤) مجالات علماً أنها تكون دالة عندما تكون قيمة الدلالة < 0.05 .

٢-٥ التجربة الاستطلاعية: قام الباحث بتطبيق

التجربة الاستطلاعية على مجموعة العاملين في الاتحاد الرياضي الوطني للملاكمة عددهم (٢٠) عاملاً بتاريخ (١٠ / ١ / ٢٠٢٥)

٢-٦ الخصائص السايكومترية للمقياس:

٢-٦-١ صدق المقياس:

٢-٦-١-١ الصدق الظاهري

ويعني هذا النوع من الصدق أنه تم عرض محاور ومقاطع كلا المقياسين على مجموعة من الخبراء والخبراء لتحديد مدى صلاحيتها في قياس الظواهر والصدق الظاهري حيث استخدم الباحثون هذا النوع من الصدق من خلال الخبراء وتم عرض

٢-٧-٢ معامل الاتساق الداخلي:

أولاً: علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

ان الهدف من هذا الاجراء هو معرفة ما إذا

كانت الاجابات في مجملها بالنسبة لفقرات متسقة

بطريقة معقولة مع اتجاهات السلوك التي تفرضها

الدرجات إذ قام الباحثان باستخراجه لمقياسي ادارة

الموارد البشرية وادارة الازمات تبين ان جميع

فقرات المقياسين دالة احصائياً (معنوية) عند

مستوى دلالة (٠.٠٥) لذلك تم قبول فقرات

المقياسين.

ثانياً: علاقة الفقرة بالمجال: ونظراً لتنوع مجالات

المقياس فقد قام الباحثان باستخراج العلاقة

الارتباطية بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لكل

مجال من مجالات المقياسين نجد ان معظم فقرات

ادارة الموارد البشرية دالة احصائياً عند مستوى

دلالة (٠.٠٥)، اما مقياس ادارة الازمات فجميع

الفقرات دالة احصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥.

ثالثاً: علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية

للمقياس: وهو إيجاد العلاقة الارتباطية بين

درجات كل مجال من مجالات المقياس والدرجة

الكلية للمقياس لجميع أفراد العينة. الهدف من هذه

العملية هو معرفة ما إذا كان المجال يمثل

الخاصية أو الظاهرة التي يقيسها المقياس. ولذلك

استخدم الباحثان أيضاً معامل ارتباط بيرسون بين

الدرجة الكلية لهذا المجال والدرجة الكلية لهذا

المقياس ووجدت أنها ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة (0.05).

٢-٧-٣ الثبات:

التجزئة النصفية:

هي طريقة لقياس ثبات المقياس من خلال

تقسيم عبارات المقياس إلى قسمين متساويين،

أحدهما يحتوي على عبارات ذات أرقام فردية

والآخر يحتوي على عبارات ذات أرقام زوجية،

ومن ثم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بينهما. وعند

تطبيقه على مقياس إدارة الموارد البشرية ظهر

معامل ارتباط (٠.٨٤٤) يمثل نصف فقرات

المقياس، ثم توصل الباحث إلى معامل ثبات

المقياس باستخدام معامل ارتباط سبيرمان-براون،

والذي أظهر أن: القيمة هي (٠.٩١٥)، وهي

قيمة ثبات عالية نسبياً بالنسبة لمقياس إدارة

الأزمات، حيث يصل معامل الارتباط إلى

(٠.٨٨٦)، وهو ما يعادل نصف حجم المقياس،

ومن ثم تم استخدام الثبات الإجمالي للمقياس.

سبيرمان (0.939).

٢-٨ التجربة الرئيسية : قام الباحث بتوزيع

استمارات الاستبيان على عينة التطبيق البالغة (

١٢٠) عاملاً للفترة من ٢٠ / ٣ الى ٤ / ٥

٢٠٢٥/

الموارد البشرية من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم باعتبار أن هذه الموارد هي أهم المكونات الرأسمالية والأصول المؤثرة الاقتصادي والاجتماعي للدول إذ أصبحت الموارد البشرية ودرجة كفاءه هو العامل الحاسم لتحقيق التقدم. (٣: ٤٠٦)

٢-٣ عرض نتائج مقياس ادارة الازمات وتحليلها ومناقشتها :

جدول (٢) يبين قيم الاوساط الحسابية وقيم

(T) ومستوى الدلالة لمقياس ادارة الازمات

الدالة الاحصائية	قيمة T		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
	الجدولية	المحسوبة					
معنوي	١.٩٨٤	٢٧.٤٤٠	١١	٩٠	٣.٤٣	١٠٢.٧٧	المقياس ككل

يبين جدول (٢) قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة t المحتسبة والجدولية لمتغير ادارة الازمات ونلاحظ ان قيمة الوسط الحسابي اعلى من الفرضي اي معنوية مقياس ادارة الازمات من وجهة نظر العاملين في الاتحاد الرياضي الوطني بالملاكمة. ويرى الباحث لكي تتجح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها في التقدم والنجاح وتحقيق النتائج لابد لها من ادارة فعالة تستطيع من خلالها تحقيق اهدافها وتكون قادرة على التنسيق بين العناصر المختلفة لتصل بالمؤسسة إلى التكامل المنشود بين مدخلات العملية الادارية والمادية والبشرية منها وعلى الصعيدين الاقتصادي

٢-٩ الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحث الحقيبة الاحصائية SPSS لاستخراج المعاملات الاحصائية وكل ما يحقق نتائج البحث.

٣- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها.

٣-١ عرض نتائج مقياس ادارة الموارد البشرية وتحليلها ومناقشتها :

جدول (١) يبين قيم الاوساط الحسابية وقيم

(T) ومستوى الدلالة لمقياس ادارة الموارد البشرية

الدالة الاحصائية	قيمة T		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
	الجدولية	المحسوبة					
معنوي	١.٩٨٤	٢٢.٩٧٧	١١	٦٠	٢.٣٥	٨٨.٩٥	المقياس ككل

يبين جدول (١) قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة t المحتسبة والجدولية لمتغير ادارة الموارد البشرية ونلاحظ ان قيمة الوسط الحسابي اعلى من الفرضي اي معنوية مقياس ادارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين في الاتحاد الرياضي الوطني بالملاكمة. ويرى الباحث ان الموارد البشرية تؤدي دورا كبيرا في الاتحاد الرياضي الوطني بلعبة الملاكمة فالموارد البشرية في أي منظمة الرياضية هي التي تحرك ادائها وهي المحرك لفاعليه استخدام عناصر الانتاج الأخرى والموارد البشرية الى أهمية كبيرة في خلق الميزة التنافسية للمنظمة وهي المورد الحقيقي لها واصبحت الدول المتقدمة تتنافس على جذب العمالة الماهرة والكفاءات المتميزة والمرتفعة. لذلك فإن ادارة

(٠.٠٥) ، ومن خلال الجدول (١١) نستدل على ان هنالك علاقة ارتباط طردية بين ادارة الموارد البشرية وادارة الازمات ونسبة مساهمة تبلغ ٥٢٪ ، وفيما يخص هذه العلاقة استدل الباحثان إلى ان هنالك تأثير لادارة الموارد البشرية على ادارة الازمات ، إذ أظهرت النتائج قيمة (ر) المحسوبة بين المتغيرين (٧٢.٠) بمستوى دلالة ٠.٠٠٥. تعتبر الموارد البشرية في الاتحاد الرياضي بلعبة الملاكمة المورد الأساسي لإستراتيجيتها التنافسية ، فمقدرات الموارد البشرية هي التي تحقق النجاح و التميز ، ففي ظل التحولات التي تشهدها البيئة التنافسية زادت أهمية ادارة الموارد البشرية و أصبح نجاح المنظمات في الحصول على الميزة التنافسية المستدامة مرهون بمدى امتلاكها للمقدرات المتميزة و التي تتضمن المعارف و المهارات و القدرات التي تساعدها على الابتكار و التحسين المستمر والتغلب على الازمات . إن إدارة الأزمات تعدُّ من أهم الأساسيات التي تعتمد عليها الاتحادات الرياضية الوطنية في تحقيق أهدافها ومن مميزات الإدارة الناجحة في المؤسسات الرياضية مواجهة الأزمات التي تنشأ في المجال الرياضي، وكذلك يحتاج الأمر إلى التخطيط لإدارة الأزمات، إذ يعرف المسؤولون إن هذه الأزمات تحتاج قيادة قادرة على التخطيط والتنظيم ووضع الحلول الناجحة العملية المدروسة من أجل التصدي لها أو على أقل تقدير المساعدة

والتربوي من أجل تحقيق اهداف المجتمع. أن التعامل مع الازمات يُعد من الموضوعات الحيوية التي لها تأثير على الانسان وبقائه وأصبح التركيز على موضوع الازمات من الامور التي تهتم كل الباحثين والكتّاب والمتخصصين في الادارة، إذ هناك اتجاه حديث سائد في الفكر الاداري هو دراسة الازمات والتعامل معها والعمل على ادارتها والتخفيف من اثارها ونتائجها وتجنبها بقدر المستطاع ويرى إسماعيل حامد عثمان الأزمة الرياضية "بأنها وجود خلل في النظام الرياضي يؤثر عليه تأثيراً مادياً ومعنوياً للدرجة التي تشير الرأي العام ضد نظام الرياضة بكل هيكلها ومؤسساتها" (٢:١٩)

٣-٣ عرض نتائج العلاقة الارتباطية ونسبة المساهمة بين متغيرات البحث وتحليلها ومناقشتها:

جدول (٣)

يبين العلاقات الارتباطية بين المتغيرات

الإحصائيات المتغيرات	معامل الارتباط	معامل R2	مستوى الدلالة	الدالة الإحصائية
ادارة الموارد البشرية x ادارة الازمات	0.72	0.528	0.00	دالة

تبين من خلال الجدول (٣) ان قيمة معامل الارتباط بين متغيرات البحث دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠) وهي اقل من مستوى دلالة



١- الإهتمام بممارسات إدارة الموارد البشرية لمواجهة الازمات الرياضية بالاتحادات الرياضية
٢- تحليل البيئة التنافسية الخارجية لتحديد الفرص المتاحة للارتقاء بالاتحاد
٣. تشجيع العاملين بالاتحاد على الأداء المهني بشكل أفضل .

٤. تهيئة كافة الوسائل التكنولوجية الحديثة في الاتحادات لغرض التواصل والاستفادة منها في الاطلاع على اخر المستجدات والتطورات لدعم جانب الأداء في إدارة الأزمات والموارد البشرية لتحقيق كافة الأهداف المطلوبة.
٥. التأكيد على إقامة دورات تطويرية لإدارة الموارد البشرية لدى أعضاء الاتحادات للوصول بهم الى إدارة الأزمات التنظيمية بمهنية عالية

المصادر

- ١- احمد ماهر : إدارة الازمات ، الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، الاسكندرية ، ٢٠٠٦ .
- ٢- اسماعيل حامد عثمان : إدارة الازمات الرياضية ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، ١٩٩٨
- ٣- حمادة عيد نوار العنتبلي و منصور سلطان الطوقي: الأبعاد الحديثة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية(الفصل العاشر الاستثمار في الموارد البشرية وراس المال الفكري، لسنة ٢٠١٥

على تقليل أثارها السلبية التي قد تتفاقم بصورة كبيرة في المستقبل، إذ إن إدارة هذه المؤسسات الرياضية وكيفية التصدي للأزمات يساعد ذلك على التقليل من الآثار السلبية وإلى عدم تفاقمها وظهورها مرة أخرى في المستقبل بصورة أكبر. (١ : ١٩)

٤. الاستنتاجات والتوصيات

٤-١ الاستنتاجات

- ١-يحدد الاتحاد الرياضي الوطني للملاكمة احتياجاتها من الموارد البشرية كما ونوعا .
٢. يقيم الاتحاد اداء العاملين في ضوء ادائهم لواجباتهم .
٣. يشارك العاملين بالاتحاد باتخاذ بعض القرارات .
٤. يشجع الاتحاد العاملين على تقديم حلول جديدة ومبتكرة للازمات ومعالجتها
- ٥.امتلاك أعضاء الاتحاد القدرة على اكتشاف الأزمة قبل وقوعها .

٦. إن أعضاء الاتحاد لديهم القدرة على احتواء أضرار الأزمات والاستمرار بالعمل دون التأثر باللازمة

٧. يتمتع الأعضاء بقدرتهم على إستعادة نشاط الإتحاد على ما كان عليه قبل الأزمة

٤-٢ التوصيات

					الموارد البشرية لتحقيق الأهداف المرجوة .
				٧	يقوم الاتحاد بتحليل البيئة التنافسية الخارجية لتحديد الفرص المتاحة.
				٨	يحرص الاتحاد على إسقاط وإختيار وتعيين الكفاءات وأصحاب المهارات بموضوعية .
				٩	يتم المفاضلة بين المتقدمين للعمل حسب مؤهلاتهم وتخصصاتهم المختلفة .
				١٠	يستخدم الاتحاد الوسائل التكنولوجية والإلكترونية في عملية الإختيار للعاملين الجدد .
				١١	يستند الاتحاد في التعيين على أساس الجدارات الوظيفية المؤهلة للوظيفة .
				١٢	يتم الأخذ برأي المستويات الإدارية في عمليتي الإسقاط والتعيين في الاتحاد .
				١٣	يقوم الاتحاد بتحديد الإحتياجات التدريبية وفق خطة موضوعة مسبقاً .
				١٤	يتم عقد دورات تدريبية بشكل دوري لتنمية مهارات العاملين بالاتحاد
				١٥	يتم ربط التدريب بالتوجه الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية .
				١٦	يتابع الاتحاد نتائج التدريب من خلال تقييم العملية التدريبية

- ٤- محمد خليل عباس وآخرون : مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط ٣ ، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، ٢٠١١
- ٥- سامي محمد ملح : القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، عمان ، الاردن ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، ٢٠٠٢
- ٦- محمد نصر الدين رضوان : المدخل الى القياس في التربية البدنية والراضية ، القاهرة ، مصر ، مركز الكتاب للنشر ٢٠٠٥

مقياس

ادارة الموارد البشرية المطبق على العينة بشكل نهائي

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١	يقوم الاتحاد بتحليل احتياجاته وفقاً لمتطلبات سوق العمل .					
٢	يضع الاتحاد خطط بديلة لتوفير الموارد البشرية عند الحاجة إليها .					
٣	يحدد الاتحاد إحتياجاته من الموارد البشرية كماً ونوعاً لتحقيق الميزة التنافسية .					
٤	يضع الاتحاد رؤية مستقبلية لموارد البشرية بما يتماشى مع أهدافه الإستراتيجية .					
٥	يتم تحديد السياسات والبرامج التنفيذية اللازمة لتحقيق متطلبات الاتحاد					
٦	يتم الربط بين إستراتيجية الاتحاد وإستراتيجية إدارة					



					٧	يعمل الاتحاد بتوثيق تجارب الاتحاد السابقة في معالجة الأزمات .
					٨	يعمل الاتحاد على تحديد الأهداف بوضوح والتركيز عليها في أثناء وقوع الأزمات .
					٩	يحدد الاتحاد الإجراءات الوقائية والعلاجية المتواصلة لإدارة الأزمات .
					١٠	يعمل الاتحاد على إتباع المنهج العلمي في معالجة الأزمات التنظيمية .
					١١	هناك اتفاقات ذات العلاقة مع الجهات الحكومية لإدارة الأزمات .
					١٢	تعقد الإدارة اجتماعات دورية تقيم فيها أداء فريق العمل .
					١٣	تتوافر لدى الاتحاد خطط وبرامج كافية وجاهرة لإدارة الأزمات وتعمل على مراجعتها وتطويرها باستمرار .
					١٤	يساعد الهيكل التنظيمي المرين للاتحاد على التعامل بجدية مع الأزمات حال وقوعها .
					١٥	من السهولة الحصول على الدعم اللوجستي من الاتحادات للتعامل مع الأزمات .
					١٦	يفضل الإتحاد اختيار أفراد فريق العمل من ذوي التخصصات المختلفة .
					١٧	يعمل أعضاء الإتحاد بجهد مضاعف للأستعداد الجيد لمجابهة الأزمة .
					١٨	هناك استجابة عالية في تحريك الموارد البشري لأحتواء الأزمة .
					١٩	يستطيع الإتحاد توقع الصعوبات والأزمات المستقبلية .
					٢٠	يعمل الإتحاد على توفير

						والتأكد من تطبيق العاملين لما إكتسبوه من معارف ومعلومات .
					١٧	يتم الإستعانة بمدرسين على درجة عالية من الكفاءة لتنمية مهارات العاملين بالإتحاد .
					١٨	يتم إستخدام وسائل وطرق تدريبية متنوعة وفاعلة تتناسب مع المستويات العمل المختلفة داخل الإتحاد
					١٩	يضع الإتحاد معايير للأداء لمقارنتها بالأداء الفعلي للعاملين
					٢٠	يتم تقييم أداء العاملين بالإتحاد في ضوء أدائهم لواجباتهم .

مقياس ادارة الازمات بشكله النهائي

ت	الفقرات	تنطبق لدرجة			
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة جدا
١	يقوم الإتحاد بتحديد مؤشر الازمة المتوقع حدوثها .				
٢	يوجد أعضاء مختصين يقومون بجمع وتحليل مؤشرات وقوع الازمة .				
٣	يقوم الإتحاد بتوظيف الموارد المعلوماتية التي من خلالها تحدد مؤشرات حدوث الازمة .				
٤	يعمل الإتحاد على مسح بيئي منظم وشامل للوقوف على مؤشرات حدوث الازمة .				
٥	يقوم الإتحاد بالتقدير الحقيقي لإمكانيات الإتحاد في ظل الأزمة				
٦	يعمل الإتحاد بالتركيز على المصادر الداخلية المسببة للأزمة				



					الدعم المعنوي والمادي لفريق التخطيط والتشخيص للآزمة.	
					تتم السيطرة على الآزمة عند حدوثها والحد من استحقاقها.	٢١
					يأخذ الاتحاد بعين الاعتبار مسألة الوقت عند التعامل مع الآزمات وبندقة عالية.	٢٢
					يتوفر في الاتحاد غرفة عمليات مجهزة بالتقنيات لأحتواء الآزمة.	٢٣
					هناك قدرة وسرعة مناسبة في تحريك الموارد المادية والبشرية الضرورية لاحتواء الآزمة.	٢٤
					إعادة ترتيب أوليات الأهداف في ظرف الآزمة.	٢٥
					يتنازل أعضاء الاتحاد عن بعض مستحقاتهم للحد من الآزمة والتغلب عليها.	٢٦
					يقوم الاتحاد بتخصيص ميزانية مستقلة لمعالجة آثار الآزمة .	٢٧
					تعزيز ثقة أعضاء الاتحاد بأنفسهم لزيادة تماسك المجموعة .	٢٨
					تفويض الصلاحيات المناسبة لمواجهة الآزمة مباشرة .	٢٩
					استحداث وتوزيع مهام عمل وفقاً لمتطلبات الظرف الجديد .	٣٠