

دور استثمار الموارد البشرية وعلاقته بتحقيق الكفاءة التنظيمية للإتحادات الرياضية في ظل الإدارة الحديثة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠

أ.م.د / محمد خلف الله محمود

أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية - بكلية التربية الرياضية - جامعة المنيا

مقدمة البحث:

استثمار الموارد البشرية في المجال الرياضي هي الثروة الرئيسية للدول والمجتمعات التي أيقنت تلك الحقيقة فأحسنّت التخطيط الاستراتيجي ونفذت برامج محددة لتنمية هذه الثروة البشرية لما لها من أهمية قصوى وحيوية في تطور مؤشرات التنمية الحقيقية التي تقدمها وتجعلها في الصدارة، ونلاحظ أن العنصر البشري من عقل وطاقات وجهد يمثل عنصراً من عناصر الإنتاج ، وهذا التضافر يؤدي إلى التطور والتقدم المنشود، ويمكن للعنصر البشري بما لديه من قدرة على التجديد والإبداع والابتكار والتطوير ، ومن ثم التغلب على ندرة الموارد الطبيعية دون أن تقف عائقاً أمام النمو والتقدم/ وذلك عن طريق الاستغلال الأمثل لطاقات المجتمع العلمية والإنتاجية ، فضلاً عن الاستغلال الرشيد للموارد الطبيعية والاستثمارات المتاحة .

حيث أن الكفاءة التنظيمية هي قدرة المنظمة على استخدام مواردها بشكل فعال لتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. وتعتبر الكفاءة التنظيمية مقياساً لمدى قدرة المؤسسة على إدارة وتنظيم عملياتها وأنشطتها لتحقيق أقصى استفادة من الوقت، المال، والقوى العاملة، دون إهدار أو تبديد للموارد.

تتضمن الكفاءة التنظيمية عدة عناصر رئيسية، مثل:

١. التخطيط الاستراتيجي: وضع أهداف واضحة والتخطيط لتنفيذها بما يتناسب مع الموارد المتاحة.

٢. إدارة الموارد: استخدام الموارد المالية والبشرية والمادية بشكل أمثل.

٣. التنسيق والتنظيم :تنسيق الأنشطة بين الأقسام والأفراد لتقادي التضارب وضمان سير العمل بسلاسة.

٤. تحقيق النتائج :الوصول إلى الأهداف المحددة في الوقت المحدد ووفقًا للمعايير المتفق عليها.

تحقيق الكفاءة التنظيمية يعزز من القدرة التنافسية للمؤسسة ويمكنها من التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل(٤ : ٢٨).

كما أن الرياضة في السنوات الأخيرة تغير مفهومها بعد تحولها إلى قطاع اقتصادي مستقبلي رئيسي يمكنه المساهمة في ازدهار الدول من الناحية الاقتصادية فلم تعد الرياضة مجرد نشاط ترفيهي إجتماعي يستهدف بناء الإنسان بدنيا ونفسيا ، بل أصبحت نشاطا اقتصاديا يحتمل الربح والخسارة وهذا ما أدركته الدول الصناعية الكبرى فأصبحت تتعامل مع الرياضة كصناعة حقيقة، تدخل فيها استثمارات ورؤوس أموال ضخمة، لذا نجد أن قضية الاستثمار في المجال الرياضي ذات أهمية، وذلك لمواكبة التطور العالمي في إطلاق حرية الاستثمار الرياضي وتشجيع مشاركة القطاع الخاص للاستثمار في صناعة الرياضة وإدارة وتطوير المنشآت الرياضية بشكل اقتصادي ينعكس على كفاءة الخدمات الرياضية المقدمة والارتقاء بمستوى الكوادر البشرية. (١ : ٢٣)(٨ : ١٥)

وتعتبر اللجنة الأولمبية المصرية هيئة رياضية أولمبية غير هادفة للربح أنشأت عام ١٩١٠م، وانضمت للجنة الأولمبية الدولية في نفس العام، وهي الجهة المسؤولة عن إعداد اللاعبين ومشاركتهم في الدورات والبطولات العالمية والإقليمية والقارية، كذلك تعتبر اللجنة الأولمبية المصرية الجهة الإدارية للاتحادات الرياضية الوطنية التي تمارس ألعاب رياضية مدرجة في برنامج الألعاب الأولمبية، والهدف من الحركة الأولمبية هو بناء عالم أفضل وأكثر سلاما، و يعتبر الفكر الأولمبي فلسفة حياة، تجمع بشكل متوازن بين الجسد ، الإرادة والعقل، بالإضافة فأن الفكر الأولمبي يسعى عبر المزج بين الرياضة، الثقافة والتعليم ، لخلق أسلوب حياة يقوم على السعادة الناتجة عن بذل الجهد ، والقيمة التربوية للمثل الأعلى واحترام المبادئ الأخلاقية العالمية . (٢٩)

وقد أكد علماء الاقتصاد منذ وقت طويل أهمية تنمية الموارد البشرية في تحقيق النمو الاقتصادي ، حيث أصبح المورد البشري ودرجة كفاءته هو العامل الحاسم لتحقيق التقدم، ويمكن النظر إلى الفعالية التنظيمية باعتبارها المحرك الأساسي لطاقة التطوير والتحديث والتحسين المستمر للأداء في مختلف المنظمات المعاصرة، ولقد احتلت المنظمات التي تقدم الخدمات المتنوعة للمجتمع وغيرها من المنظمات أهمية كبيرة في الوقت الحاضر، باعتبارها نظم تضيف الكثير إلى الناتج القومي للمجتمعات، ولاشك أن المحافظة على أكبر مستوى من الفعالية التنظيمية دائما وبصفة مستمرة يؤثر ايجابيا على أداء المنظمة. (١٢ : ٢٠٧-٢١٠)(٢١ : ١٩)

ويعتبر استثمار المورد البشرية هو أعلى أنواع رأس المال قيمةً ومردوداً، حيث أنه عن طريق الإنسان تتقدم الأمم، والاقتصاد ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود، وتعتبر الموارد البشرية ممثلة في العاملين بالمنظمة من مختلف الفئات والمستويات والتخصصات هي الدعامة الحقيقية التي تستند إليها المنظمة الحديثة وتتبوأ مكانة متقدمة بين دول العالم ارتكازا على ما لديها من موارد بشرية حرصت على تأهيلها وتنمية مهاراتها وقدراتها (٤) :

(٣٣)

وإذا قمنا بتوضيح أهمية الكفاءة التنظيمية في المجال الرياضي نجد أنها تسعى إلى الارتقاء بمستوى الأنشطة الرياضية ومجالات التربية البدنية والرياضية والتعليم والتدريب والإدارة وجذب اهتمام الجميع نحو توضيح قيمتها الحقيقية وتعزيزها وتدعيمها إلى أن تصبح أسلوب حياة، إلى جانب ما يمكن أن يتحقق من قضايا ومحددات في التربية البدنية والرياضية بالتحليل والتفسير، فالكفاءة التنظيمية تعد مجموعة من الأنشطة المتكاملة والمتفاعلة ترتبط بالأفكار المتعلقة بهذا المجال وذلك لخدمة احتياجات المجتمع المحيط وتحقيق أهداف المؤسسات الرياضية والعمل على تحسينها. (٢٣ : ٦٢)

مشكلة البحث:

أن المنافسات الرياضية اليوم لا تعترف إلا بالدول المتقدمة، وقد اعتمدت الدول المتقدمة في نهضتها العلمية والعملية على ما تمتلكه من ثروة بشرية بشكل رئيسي، فوجهت استثماراتها نحو تنمية هذه الثروة وتمكينها من أدوات ووسائل العلم النظري والتطبيق العملي المتقدم، وتهدف من وراء ذلك إلى رفع الكفاءة الإنتاجية وتميز هذه الثروة البشرية، وقد حققت في الواقع هدفها من ذلك، مثل اليابان كنموذج للدول التي أولت موضوع تنمية الموارد البشرية أهمية فائقة، فهي ليست حالة عملية مفيدة بسبب نموها الاقتصادي السريع ولكن أيضاً من خلال مشروعاتها التنموية الناجح في إدارة الموارد البشرية، خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار أن هذا البلد يواجه ندرة شديدة في الموارد الطبيعية، ولكن رغم ذلك فقد استطاعت بما تمتلكه من ثروة بشرية أن تبني اقتصاداً قوياً، وتقف من خلاله في مصاف الدول. (١٥ : ٨٠) (٢ : ٣٩)

كما أن الاستثمار والتسويق الرياضي من العوامل الأساسية التي تدخل في تمويل المنشآت الرياضية وتعمل على توسعها بزيادة في رأس مالها وكذلك الزيادة في الدخل القومي بطريق غير مباشرة وتطوير الدول النامية لذا يجب أن تتوفر أساليب مختلفة التحفيز وتشجيع المستثمرين في المجال الرياضي من خلال الإعلام الرياضي الذي يلعب دور كبير في استقطاب المستثمرين والجمهور، حيث وجد أن الموارد البشرية من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم باعتبار أن هذه الموارد هي أهم المكونات الرأسمالية والأصول المؤثرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي. (٥ : ٦١) (١٦ : ١٠١)

وإذا كان من الطبيعي أن تتجه الميزانيات إلى مختلف الجوانب التنموية داخل جميع الدول، فإن تخصيص الجزء الأكبر للقطاعات المعنية مباشرة باستثمار الموارد البشرية وتأهيلها من خلال دعم القدرات الخاصة بالفرد الذي يتكون منه المجتمع، وقياس درجة ومستوى معيشته ومدى تحسن أوضاعه المعيشية في المجتمع الذي ينتمي إليه، وكلما استطاع الفرد أن يحصل على المزيد من السلع والخدمات، ارتفع مستوى معيشته ومن ثم زادت رفايته، وهنا تتحقق التنمية البشرية التي تهدف إلى توسيع مدارك الفرد، وإيجاد المزيد من الخيارات المتاحة أمامه، فضلاً عن توفير فرص

الإبداع ، واحترام الذات، وضمان الحقوق الإنسانية، وضمان مشاركته الإيجابية وتعزيزها من أجل تحقيق الكفاءة التنظيمية. (١٤ : ٧٧)

ويري الباحث أن في ظل التوجهات الحديثة نحو تطوير القطاع الرياضي في مصر، وبناءً على رؤية مصر ٢٠٣٠ التي تسعى لتحقيق التنمية المستدامة في مختلف المجالات، يبرز دور الموارد البشرية كأحد العوامل الأساسية في تحسين الأداء التنظيمي للاتحادات الرياضية. يعتبر استثمار الموارد البشرية، سواء من خلال تدريب الكوادر البشرية، أو تحسين بيئة العمل، أو رفع الكفاءة الفنية والإدارية، جزءاً أساسياً من استراتيجيات تحسين الأداء التنظيمي.

يجب دراسة كيفية تأثير استثمار الموارد البشرية على الكفاءة التنظيمية للاتحادات الرياضية، بالإضافة إلى فهم العلاقة بين التطبيق الفعلي للإدارة الحديثة في هذا المجال وبين تحقيق الأهداف الخاصة برؤية مصر ٢٠٣٠ في القطاع الرياضي، مثل زيادة المشاركة في الأنشطة الرياضية، تطوير المنشآت، وتحقيق نتائج متميزة على المستويين الإقليمي والدولي و تتبع أهمية البحث من ضرورة تحسين أداء الاتحادات الرياضية في مصر عبر استثمار الكوادر البشرية بشكل فعال، بما يتماشى مع الأهداف الطموحة لرؤية مصر ٢٠٣٠ في تحسين جودة الحياة، وتطوير القطاع الرياضي، وزيادة تنافسية الرياضة المصرية على الأصعدة الدولية

هدف البحث وتساؤلاته:

يهدف هذا البحث إلي معرفة دور استثمار الموارد البشرية وعلاقته بتحقيق الكفاءة التنظيمية للاتحادات الرياضية في ظل الإدارة الحديثة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠، وذلك في ضوء الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما أهمية استثمار الموارد البشرية في المجال الرياضي؟
- ما آليات استثمار الموارد البشرية في المجال الرياضي؟
- ما معايير الكفاءة التنظيمية للعمل في المجال الرياضي؟
- ما دور استثمار الموارد البشرية لتحقيق الكفاءة التنظيمية في المجال الرياضي في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠؟

أهم المصطلحات المستخدمة في البحث:

- استثمار الموارد البشرية: أعلى أنواع رأس المال قيمةً ومردوداً ، يث تتقدم الأمم عن طريق الإنسان ، والاقتصاد ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود. *١

- الكفاءة التنظيمية: *

الكفاءة التنظيمية هي قدرة المنظمة على استخدام مواردها بشكل فعال لتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. وتعتبر الكفاءة التنظيمية مقياساً لمدى قدرة المؤسسة على إدارة وتنظيم عملياتها وأنشطتها لتحقيق أقصى استفادة من الوقت، المال، والقوى العاملة، دون إهدار أو تبديد للموارد. (١٧ : ٥)

إجراءات البحث:

أولاً: منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي باستخدام الأسلوب المسحي وذلك لملائمته لطبيعة البحث وتحقيقاً لهدف البحث والإجابة علي تساؤلاته.

ثانياً: مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث في مجلس إدارة اللجنة الأولمبية المصرية (١٤ فرد) ، وأعضاء مجالس إدارات الاتحادات الرياضية الأولمبية (٢٨ اتحاد رياضي)، ويوضح جدول (١) توصيف مجتمع وعينة البحث .

جدول (١)

توصيف مجتمع وعينة البحث

م	مجتمع البحث	الإجمالي	عينة الدراسة الإستطلاعية	عينة الدراسة الأساسية
١	مجلس إدارة اللجنة الأولمبية المصرية .	١٤	٤	٦
٢	أعضاء مجالس إدارات الاتحادات الرياضية الأولمبية.	٢٥٢	٢٦	١٣٠
	المجموع	٢٦٦	٣٠	١٣٦

١. مجلس إدارة اللجنة الأولمبية المصرية:

يتكون مجلس إدارة اللجنة الأولمبية المصرية من رئيس ، وأمين صندوق، ونائب الرئيس، والأمين العام، والسكرتير العام المساعد، بالإضافة إلي عدد ٨ أعضاء، ومدير تنفيذي، بإجمالي (١٤ فرد) .

٢. أعضاء مجالس إدارات الاتحادات الرياضية الأولمبية:

يتكون مجلس إدارة الاتحاد الرياضي من رئيس وخمسة أعضاء بالإضافة إلي ثلاث خبراء يعينوا من قبل الجهة الإدارية بترشيح من مجلس إدارة الاتحاد، علي أن يكون من بينهم امرأة ان لم تسفر الانتخابات عن انتخاب امرأة .

ثالثاً: أدوات جمع البيانات:

قام الباحث بإستخدام الأدوات الآتية في الحصول علي البيانات والمعلومات اللازمة لتحقيق أهداف البحث، والإجابة علي تساؤلاته:

أ- المقابلة الشخصية:

قام الباحث بإجراء المقابلة الشخصية مع بعض المسؤولين والخبراء في المجال الرياضي، وذلك من خلال الزيارات الميدانية لمقر اللجنة الأولمبية المصرية، وبعض الاتحادات الرياضية الأولمبية.

ب- تحليل المحتوى والوثائق:

قام الباحث بدراسة وتحليل المراجع والكتب العلمية المتخصصة في مجال استثمار الموارد البشرية والكفاءة التنظيمية في المجال الرياضي .

ج- الاستبيان:

قام الباحث بتصميم الاستبيان الخاص باستثمار الموارد البشرية وعلاقتها بتحقيق الكفاءة التنظيمية للاتحادات الرياضية في ظل التوجهات الإدارية الحديثة للجنة الأولمبية المصرية.

رابعاً: الدراسة الإستطلاعية :

قام الباحث بإجراء الدراسة الإستطلاعية في الفترة من ٢٠٢٤/٧/١٢م إلى ٢٠٢٤/٧/٢٤م علي عينة عشوائية من المجتمع الأصلي ومن خارج الدراسة الأساسية ولها نفس الخصائص والشروط بلغت (٣٠) فرد، واستهدفت الدراسة التعرف علي :

- مدى مناسبة صياغة العبارات لمستوي فهم العينة.
- تحديد زمن تطبيق الاستمارة.
- التعرف علي أي صعوبات في عملية التطبيق.
- تحديد الصدق والثبات.

خامساً: المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان:

١. الصدق : استعان الباحث بالطرق الآتية لحساب معامل صدق المقياس وهي :

أ. صدق المحتوى:

تم عرض استمارة الاستبيان في صورتها المبدئية على مجموعة من الخبراء بلغ عددهم (٧) خبراء (ملحق ١) ، حيث جاءت نتائج استطلاع رأي الخبراء حول مدى مناسبة المحاور المقترحة لاستمارة الاستبيان أن هناك اتفاق بين آراء الخبراء بنسبة ١٠٠% على محاور استمارة الاستبيان، وهو ما يوضحه جدول (٢).

جدول (٢)

أراء الخبراء حول المحاور المقترحة للاستبيان

(ن = ٧)

م	المحاور	عدد العبارات المبدئي	عبارات تم صياغتها		عبارات تم حذفها		عدد العبارات النهائي
			عدد العبارات	أرقام العبارات	عدد العبارات	أرقام العبارات	
١	أهمية استثمار الموارد البشرية في المجال الرياضي .	١٨	٣	١٣٧٦	٣	٨ ، ٦ ، ٣	١٥
٢	آليات استثمار الموارد البشرية في المجال الرياضي .	١٧	٤	٣ ، ١ ، ١٥ ، ١٤	١	٦	١٦
٣	معايير الكفاءة التنظيمية في المجال الرياضي .	٣٠	٣	١١ ، ٣ ، ٢٠	٨	٢٣ ، ٢٢ ، ٤ ، ٣ ، ٢٦ ، ٢٥ ، ٢٤ ، ٢٩ ،	٢٢
٤	دور استثمار الموارد البشرية لتحقيق الكفاءة التنظيمية في المجال الرياضي في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠	١٦	٢	٧ ، ٢	١	١٢	١٥
	الإجمالي	٨١	١٢	-	١٣	-	٦٨

ويوضح جدول (٢) أراء الخبراء في عبارات استمارة الاستبيان حيث بلغ عدد العبارات في الشكل المبدئي (٨١) عبارة (ملحق ٢)، وبلغ عدد العبارات التي تم حذفها لتحقيقها نسبة أقل من ٧٥% (١٣) عبارة، وبناءً على نتائج وملاحظات الخبراء تم صياغة استمارة الاستبيان في صورتها النهائية (٦٨) عبارة (ملحق ٣)، وتم استخدام ميزان التقدير ثلاثي (موافق، إلهي حد ما، غير موافق).

ب. صدق الاتساق الداخلي:

تم استخدام صدق الاتساق الداخلي لحساب صدق الاستبيان عن طريق إيجاد قيمة معامل الارتباط بين كل عبارة والمحور الخاص به كما هو موضح بجدول (٣) ، وكذلك إيجاد قيمة معامل الارتباط بين مجموع المحور والمجموع الكلي للاستبيان كما هو موضح بجدول (٤) .

جدول (٣)

قيمة معامل الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبيان

(ن = ٣٠)

العبارة	معامل الارتباط المحور الأول		معامل الارتباط المحور الثاني		معامل الارتباط المحور الثالث		معامل الارتباط المحور الرابع	
	المحور	الاستمارة	المحور	الاستمارة	المحور	الاستمارة	المحور	الاستمارة
١	٠.٤٣٢	٠.٤٥١	٠.٤٢٥	٠.٤٠٨	٠.٩٦١	٠.٤٢٩	٠.٦٣١	٠.٥١٤
٢	٠.٥٩٥	٠.٤٩٥	٠.٤٨٤	٠.٤٣٦	٠.٥٤٠	٠.٦٧٩	٠.٤٥٠	٠.٤٤٣
٣	٠.٣٦٤	٠.٤١١	٠.٤٥٣	٠.٧١٥	٠.٢٩٨	٠.٤١١	٠.٤٣٣	٠.٤٢١
٤	٠.٥٠٢	٠.٤٩٨	٠.٨٤٧	٠.٤٤١	٠.٢٠٩	٠.٥١١	٠.٤٣٠	٠.٦٦٠
٥	٠.٤٥٧	٠.٤٩٠	٠.٣٩٧	٠.٥٦٢	٠.٩٧١	٠.٤٤٧	٠.٥٩١	٠.٤٤٣
٦	٠.٣٥٥	٠.٣٩٢	٠.٣١٥	٠.٤٠٠	٠.٤٠٤	٠.٥٢٦	٠.٣٩٦	٠.٤٢٧
٧	٠.٧١١	٠.٧٥٠	٠.٥٥٢	٠.٤٤١	٠.٩٥٥	٠.٨٨٢	٠.٥٩٤	٠.٧١٥
٨	٠.٣٢١	٠.٣٤٠	٠.٤٧٨	٠.٤٢١	٠.٣٩٦	٠.٤١١	٠.٤٨٥	٠.٤٤١
٩	٠.٤٥٧	٠.٤٤١	٠.٥٨٦	٠.٩٣٤	٠.٦٥٠	٠.٥١١	٠.٦٢٤	٠.٥٦٢
١٠	٠.٥٨٥	٠.٥٤٤	٠.٥٥٩	٠.٤٠٠	٠.٧٧٥	٠.٤٦٥	٠.٤٥٧	٠.٤٤١
١١	٠.٧٢٨	٠.٦٨٣	٠.٩١٥	٠.٥٩٢	٠.٥٢٢	٠.٨٩٢	٠.٤٥٣	٠.٤٢١
١٢	٠.٥٧٩	٠.٧٧٢	٠.٥٩١	٠.٨٠١	٠.٤٩٨	٠.٤٤٣	٠.٣١١	٠.٤٥٥
١٣	٠.٥٧٩	٠.٥٤٧	٠.٦٨٥	٠.٧٧٥	٠.٥٧٤	٠.٨٩٧	٠.٨٤٧	٠.٩٣٤
١٤	٠.٥٨٦	٠.٥٣٣	٠.٤٣٢	٠.٤٨٧	٠.٦٣١	٠.٦١٣	٠.٣٩٧	٠.٤٠٥
١٥	٠.٥٥٩	٠.٤٨٧	٠.٥٩٥	٠.٥١٤	٠.٧٩١	٠.٤١٦	٠.٥٥٢	٠.٥٢٥
١٦	٠.٩١٥	٠.٦٠٦	٠.٥٠٢	٠.٤٤٣	٠.٧٦٧	٠.٥٢٩	٠.٤٧٨	٠.٤٠٨
١٧	٠.٥٩١	٠.٥٢٥	٠.٤٥٧	٠.٤٢١	٠.٥٢٣	٠.٥٩٢		
١٨	٠.٦٨٥	٠.٤٨٨			٠.٥٩٧	٠.٨١٤		
١٩					٠.٥٢٢	٠.٥٧٩		
٢٠					٠.٣٩٩	٠.٤٠٠		
٢١					٠.٧٠٦	٠.٥٩٢		
٢٢					٠.٢١٥	٠.٤٤١		
٢٣					٠.٣٠١	٠.٤٢١		
٢٤					٠.٣٣٣	٠.٩٣٤		
٢٥					٠.٣٢٥	٠.٤٠٥		
٢٦					٠.٢٩٩	٠.٥٢٥		
٢٧					٠.٦٠٣	٠.٨٠١		
٢٨					٠.٧٢٠	٠.٧٧٥		
٢٩					٠.٢٥٩	٠.٧١٥		
٣٠					٠.٣٩٦	٠.٤٨٧		

علماً بأن قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٣٩٦

يتضح من جدول رقم (٣) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية

(٠.٠٥) بين درجة كل عبارة ودرجة المحور ثم الدرجة الكلية مما يدل على صدق الاتساق الداخلي

للاستمارة، وقد تم حذف العبارات الحاصلة على درجة أقل من قيمة الارتباط.

جدول (٤)

معامل الارتباط بين محاور استمارة الاستبيان والاستبيان ككل

(ن = ٣٠)

الدرجة الكلية	المحور الرابع	المحور الثالث	المحور الثاني	المحور الأول	المحور
٠.٧٧٣	٠.٨٨٨	٠.٦٩٨	٠.٧٩٨		المحور الأول
٠.٨٩٠	٠.٦٩٩	٠.٨١١			المحور الثاني
٠.٧٦٣	٠.٧٨١				المحور الثالث
٠.٧٢٢					المحور الرابع

علمًا بأن قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٣٩٦

يوضح جدول (٤) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين درجة كل محور وبين الدرجة الكلية مما يدل على صدق الاتساق الداخلي للاستمارة .

٢- الثبات:

لحساب ثبات الاستبيان استخدم الباحث طريقة معامل ألفا لكرونباخ على عينة قوامها (٣٠) فرد من خارج العينة الأصلية ولكنها ممثلة للمجتمع الأصلي للدراسة ولها نفس مواصفات العينة الأصلية، وجدول (٥) يوضح ذلك .

جدول (٥)

ثبات الاستمارة بطريقة ألفا لكرونباخ لاستمارة استبيان

م	المحاور	عدد العبارات	معامل ألفا لكرونباخ
١	أهمية استثمار الموارد البشرية في المجال الرياضي .	١٥	٠.٨١١
٢	آليات استثمار الموارد البشرية في المجال الرياضي .	١٦	٠.٧٢١
٣	معايير الكفاءة التنظيمية في المجال الرياضي .	٢٢	٠.٨٠٩
٤	دور استثمار الموارد البشرية لتحقيق الكفاءة التنظيمية في المجال الرياضي في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠	١٥	٠.٨٢١
	الاستمارة (بصورة كلية)	٦٨	٠.٧٧٩

يتضح من جدول (٥) أن قيم معاملات الارتباط بطريقة ألفا لكرونباخ لمحاور الاستبيان قد تراوحت بين (٠.٧٢١)، (٠.٨٢١)، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائية مما يدل على أن الاستبيان قيد البحث ذات معامل ثبات مرتفع.

سادساً: الدراسة الأساسية:

بعد إتمام المعاملات العلمية لاستمارة الإستمابان الخاص بدور استثمار الموارد البشرية وعلاقته بتحقيق الكفاءة التنظيمية للاتحادات الرياضية، قام الباحث بتطبيق استمارة الاستبيان في صورتها النهائية مرفق (٣) علي عينة البحث وقوامها (١٣٦) فرد من (مجلس إدارة اللجنة الأولمبية المصرية - وأعضاء مجالس إدارات الاتحادات الرياضية الأولمبية) ، وذلك في الفترة من ٢٣/٧/٢٠٢٤م إلي ٢٠/٨/٢٠٢٤م، وبعد الإنتهاء من تطبيق الاستبيان قام الباحث بتفريغ البيانات في كشوف معدة لذلك تمهيداً لإجراء المعالجات الإحصائية لها.

عرض ومناقشة النتائج:

تحقيقاً لهدف البحث وتسألاته ، يتناول الباحث عرض النتائج علي النحو التالي:

أ- عرض ومناقشة النتائج التي تجيب علي التساؤل الأول / ما أهمية استثمار الموارد البشرية في المجال الرياضي ؟

جدول (٦)

التكرارات والنسبة المئوية ومربع كا لآراء عينة الدراسة الأساسية في عبارات محور

أهمية استثمار الموارد البشرية في المجال الرياضي ؟

(ن = ١٣٦)

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجة المقدره	النسبة المئوية	قيمة كا
١	اكتشاف الخلل في بيئة العمل الداخلية ومحاولة القضاء عليه .	١٢١	١٤	١	٣٩٢	٩٦.٠٨	١٩١.٣١
٢	التنمية المستدامة التي تشهدها الدولة لخدمة المجتمع	١١٠	٢١	٥	٣٧٧	٩٢.٤٠	١٤١.١٩
٣	تحويل الاحتياجات التدريبية إلي برامج منظمة تشمل أساليب تدريب ومدة زمنية محددة .	١٠٨	١٩	٩	٣٧١	٩٠.٩٣	١٣١.٠٤
٤	العمل على تحسين ظروف العمل الداخلية والخارجية في حدود الإمكانيات المتاحة.	١٢٥	١٠	١	٣٩٦	٩٧.٠٦	٢١٠.٩٠
٥	المحافظة على المكتسبات الحالية والمساعدة في تحقيق استراتيجياتها المستقبلية .	١٢٥	٩	٢	٣٩٥	٩٦.٨١	٢١٠.٥٤
٦	تحديد الأهداف الأساسية للبرامج التدريبية المناسبة والطرق التي سيتم إتباعها .	١١٨	١٥	٣	٣٨٧	٩٤.٨٥	١٧٦.٣١
٧	توفير كوادر مؤهلة ومتخصصة بالمجالات الرياضية المختلفة .	١٢٨	٧	١	٣٩٩	٩٧.٧٩	٢٢٦.٥١
٨	اختيار أفضل طرق للحصول على المهارات التدريبية المطلوبة	١١٩	١٦	١	٣٩٠	٩٥.٥٩	١٨٢.٠٤
٩	تأهيل الكوادر وتمكينها من العلوم والمعارف المختلفة وصلقلها بالمهارات الإدارية الحديثة .	٨٨	٢٩	١٩	٣٤١	٩٣.٥٨	٦١.٣٤
١٠	تحقيق الاعتماد على الذات بالمجالات الرياضية المختلفة .	١١٧	١٥	٤	٣٨٥	٩٤.٣٦	١٤١.٢٨
١١	تقسيم العمل وتحديد المسؤوليات والسلطات الممنوحة للمسؤولين .	١٢٦	٨	٢	٣٩٦	٩٧.٠٦	٢١٥.٧١
١٢	رفع وزيادة الكفاءة لدي الكوادر البشرية التي تمثل إحدى الأهداف الرئيسية للتنمية البشرية .	١١٨	١٤	٤	٣٨٦	٩٤.٦١	١٧٥.٨١
١٣	ضرورة تنمية تتواءم مع حركة التطور غير المسبوقة التي تشهدها الدولة في كافة المجالات.	١٣٤	١	١	٤٠٥	٩٩.٢٥	٢٦٠.١٣
١٤	مواكبة التطورات المستقبلية لعملية التنمية المستدامة والشاملة التي تعيشها الدولة .	٩٤	٢٦	١٦	٣٥٠	٨٥.٧٦	٧٩.٤٧
١٥	وضع الخطط التدريبية الصحيحة لسد الفجوة وتحقيق الأهداف	١٢٢	١١	٣	٣٩١	٩٥.٨٣	١٩٥.١٩

يوضح جدول (٦) الخاص باستجابات عينة الدراسة الأساسية في عبارات محور أهمية استثمار الموارد البشرية في المجال الرياضي أن : قيمة كا ٢١ لاستجابات عينة البحث تراوحت ما بين (٦١.٣٤ ، ٢٦٠.١٣) ، أعلى نسبة مئوية قدرها (٩٩.٢٦%) للعبارة رقم (١٣) ، وأقل نسبة مئوية (٨٣.٥٨%) للعبارة رقم (٩) ، وهناك فروق دالة احصائياً بين اراء عينة البحث في جميع العبارات وفي اتجاه الموافقة .

وتشير هذه الاستجابات إلى أهمية استثمار الموارد البشرية في المجال الرياضي حيث تمثلت في:

- ضرورة تنمية تتواءم مع حركة التطور غير المسبوقة التي تشهدها الدولة في كافة المجالات.
- توفير كوادر مؤهلة ومتخصصة بالمجالات الرياضية المختلفة.
- تقسيم العمل وتحديد المسؤوليات والسلطات الممنوحة للمسؤولين.
- العمل على تحسين ظروف العمل الداخلية والخارجية في حدود الإمكانيات المتاحة
- المحافظة على المكتسبات الحالية والمساعدة في تحقيق استراتيجياتها المستقبلية.

وهذا يتفق مع كل من كوهين إريك ، Cohen Eric (٢٠٠٢م) (١٨) ، وإرباصي Erbası, A., (٢٠١٢م) (٢٢) ، سميث وآخرون Smith, A. C. T ، (٢٠١٠م) (٢٨) ، حيث أن أهمية استثمار الموارد البشرية التي تمثل الركيزة الأساسية لتحقيق التنمية الشاملة في جميع المجالات الاقتصادية والثقافية والاجتماعية، وما لا شك فيه أن الدول التي تعجز عن استثمار مواردها البشرية لا يمكنها أن تحقق غاياتها وأهدافها وهي عاجزة عن تنفيذ خططها وبرامجها المأمولة ، مهما ابتكرت من وسائل ، وإنما ينتهي لها أن تحقق غاياتها وأهدافها عن طريق تضافر جميع عناصر الإنتاج (الأرض والعمل ورأس المال والإدارة) .

ويشير عبد الحكم الخزامي (٢٠٠٣م) إلى أن استثمار الموارد البشرية هي عملية جعل القوى العاملة في أعلى المستويات الممكنة لها من حيث الكفاءة والتنسيق من أجل تحقيق الأهداف

المرجوة وبأقل التكاليف وفي وقت وجيز ، وتمكننا هذه العملية من استغلال كل الطاقات المتاحة للمنظمة بطريقة سليمة . (٧ : ٤٥)

ويؤكد عمر عقيلي (٢٠٠٥م) أن تأثيرات الاستثمار البشري في تحقيق التقدم والنمو الاقتصادي والاجتماعي متعددة فنجد دول مثل الصين واليابان وغيرها من دول جنوب شرق آسيا حققت معدلات عالية للنمو الاقتصادي واستطاعت أن تتخطى حاجز التخلف، كما أن ما يشهده العالم الآن من تطور علمي كبير خصوصا في تكنولوجيا المعلومات المرتبطة باستخدامات الحاسب الآلي والاتصالات والإلكترونيات يرجع إلى ما تم تأهيله من قدرات ومهارات عالية المستوي لأفراد من العنصر البشري. (٩ : ١٤)

ويري الباحث أن استثمار الموارد البشرية في المجال الرياضي ضمن إطار الاستراتيجية الشاملة للدولة والتي تتبناها في مجال التنمية تماشياً مع متطلبات العصر، ومن خلالها تبرز أهمية الخطط والبرامج التي تنتهجها القطاعات الحكومية والخاصة المختلفة للتركيز على الإنسان بصفته أهم مرتكزات التنمية الشاملة والمستدامة، ولأن عملية الاستثمار في الإنسان تتطلب خطة محكمة، ووسيلة شفافة تراعي حجم الاحتياجات والتوقعات جاءت مشروعات الموازنات للسنوات الأخيرة ضخمة، وذلك لتلبية احتياجات التنمية، والتركيز على الموارد البشرية، وتحقيق الاعتماد على الذات في المجالات المختلفة وخاصة الرياضية.

ب- عرض ومناقشة النتائج التي تجيب على التساؤل الثاني / ما آليات استثمار الموارد البشرية في المجال الرياضي؟

جدول (٧)

التكرارات والنسبة المئوية ومربع كا لآراء عينة الدراسة الأساسية
في عبارات محور آليات استثمار الموارد البشرية في المجال الرياضي

(ن = ١٣٦)

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجة المقدرة	النسبة المئوية	قيمة كا
١	التعاون مع الفريق من أجل الانجاز وتحقيق الهدف .	١١٦	١٨	٢	٣٨٦	٩٤.٦١	١٦٨.٠٦
٢	الحفاظ على المواهب بعد اكتشافها والعمل على تنميتها وصقلها ببرامج تدريبية خاصة .	١٢٤	١١	١	٣٩٥	٩٦.٨١	٢٠٥.٨٧
٣	العمل على توافر وصقل المهارات المكتسبة عن طريق التدريب المستمر .	١٢٣	٩	٤	٣٩١	٩٥.٨٣	١٩٩٩.٨٧
٤	إجراء تخطيط التعاقب الوظيفي ومراجعة المواهب وتكوين صف ثاني من الكوادر المؤهلة .	٧٨	٣٢	٢٦	١٢٧	٧٩.٤١	٣٧.٧١
٥	أكساب مهارات خاصة وخبرات كبيرة تمكن من أداء المهام بكفاءة عالية .	١٠٠	٢٧	٩	٣٦٣	٨٨.٩٧	١٠٤.٨٦
٦	تحديد الأشخاص ذوي الإمكانيات العالية حتي يمكنهم تولي أدوار قيادية مستقبلية.	٩٩	٢٣	١٤	٣٥٧	٨٧.٥٠	٩٦.١٩
٧	تحديد المهارات التي يمكن إكسابها للأفراد عن طريق الخطط التدريبية ذات الكفاءة العالية .	٤٨	٨٢	٦	٣١٤	٧٦.٩٦	٦٣.٩٤
٨	تحديد أسس تنظيمية كنموذج فعال لبناء الجدارات الوظيفية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية .	١٣١	٤	١	٤٠٢	٩٨.٥٣	٢٤٢.٩٣
٩	تنفيذ برامج وخطط التنمية المستدامة في المجال الرياضي .	٩٠	٩	٣٧	٣٢٥	٧٩.٨٦	٧٤.٦٦
١٠	تنمية القدرات الذاتية والمهارات الخاصة ودراسة كيفية الاستفادة منها في العمل الجماعي .	٨٩	١٧	٣٠	٣٣١	٨١.١٣	٦٤.٩٣
١١	توافر كفاءات منتقاة من القادة في المجال الرياضي .	٩٤	٣٦	٦	٣٦٠	٨٨.٢٤	٨٨.٢٩
١٢	توضيح الرؤية والرسالة والقيمة والعائد من عملية التدريب والتطوير .	٧٧	٥٨	١	٣٤٨	٨٥.٢٩	٢٨.٠١
١٣	توفير البيئة الصحيحة لتدريب واكتشاف المواهب .	٨٥	٤٠	١١	٣٤٦	٨٤.٨٠	٦١.٣٤
١٤	توفير خطط تدريبية عامة وخاصة وتنفيذها بشكل علمي سليم	٩٨	٣٣	٥	٣٦٥	٣٩.٤٥	١٠٠.٤٣
١٥	زيادة القدرات العامة لتأدية مهام معينة تحافظ علي النمو والتقدم المهني .	٣٩	٩١	٦	٣٠٥	٧٤.٧٥	٨١.٠١
١٦	صقل الكفاءات القيادية في المجال الرياضي بأساليب تدريبية حديثة .	٧٦	٤٨	١٢	٣٣٦	٨٢.٣٥	٤٥.٤١

يوضح جدول (٧) الخاص باستجابات عينة الدراسة الأساسية في عبارات محور آليات استثمار الموارد البشرية في المجال الرياضي: أن قيمة كا ٢١ لاستجابات عينة البحث تراوحت ما بين (٣٥.٧١ ، ٢٤٢.٩٣) ، أعلى نسبة مئوية قدرها (٩٨.٥٣%) للعبارة رقم (٨) ، وأقل نسبة مئوية (٧٤.٧٥%) للعبارة رقم (١٥) ، وهناك فروق دالة احصائياً بين آراء عينة البحث في جميع العبارات وفي اتجاه الموافقة.

وتشير هذه الاستجابات إلى آليات استثمار الموارد البشرية في المجال الرياضي حيث تمثلت في:

- تحديد أسس تنظيمية كنموذج فعال لبناء الجدارات الوظيفية وتحقيق الأهداف الإستراتيجية.
- الحفاظ على المواهب بعد اكتشافها والعمل على تنميتها وصقلها ببرامج تدريبية خاصة.
- العمل على توافر وصقل المهارات المكتسبة عن طريق التدريب المستمر.
- التعاون مع الفريق من أجل الانجاز وتحقيق الهدف.
- توفير خطط تدريبية عامة وخاصة وتنفيذها بشكل علمي سليم.

وهذا يتفق مع كل من كومليك Comlek (٢٠١٢م) (١٩) ، وجيبسون Gibson (٢٠١٢م) (٢٤) ، وجونز Jones (٢٠١٣م) (٢٦) ، حيث أن استثمار الموارد البشرية في المجال الرياضي له طبيعة خاصة حيث إنه طويل الأجل ويستغرق فترات زمنية طويلة لتحقيق أهدافه الاقتصادية ، فالاستثمار في اللاعبين يستغرق مدة زمنية تصل إلى ٨ سنوات، كما أن اللاعب قد يتعرض للإصابة أو الرغبة في عدم الاستمرار والمشاركة أو يرغب في تمثيل كيان مختلف.

ويؤكد عمر عقيلي (٢٠٠٥م) أن اللاعبين هم الأداة الحقيقية لتحقيق الهدف ، فهم مصدر التخطيط والتطوير، وهم القادرون على تشغيل وتوظيف باقي الموارد المادية المتاحة ، كما تساهم الموارد البشرية مساهمة فعالة في تحقيق أهداف المنشأة إذا توفرت الظروف الإيجابية التي تدفع اللاعب إلى التدريب والعطاء . (٩ : ٧٥)

ويري الباحث أنه من الممكن اعتبار الموارد البشرية بمثابة قلب المؤسسات، حيث يكون الاهتمام باللاعبين وتلبية احتياجاتهم الأساسية من آليات استثمار الموارد البشرية، عن طريق التأكد من سير العمل، ويبقى الجميع على اطلاع كامل بمتطلبات وسياسات المؤسسة، في الآونة الأخيرة انتقل العمل التقليدي والمعتاد للموارد البشرية من "المقابلة والتوظيف" إلى التركيز والاهتمام بشكل أكثر على مشاركة الإدارة والعاملين وجميع الفئات المختلفة في المؤسسات الرياضية.

ج - عرض ومناقشة النتائج التي تجيب على التساؤل الثالث / ما معايير الكفاءة التنظيمية للعمل في المجال الرياضي؟

جدول (٨)

التكرارات والنسبة المئوية ومربع كا لآراء عينة الدراسة الأساسية
في عبارات محور معايير الكفاءة التنظيمية للعمل في المجال الرياضي

(ن = ١٣٦)

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجة المقدرة	النسبة المئوية	قيمة كا
١	الاستقرار ويتمثل في الاستعداد الدائم للمؤسسة لصيانة بنائها الوظيفي وكذلك ضمان عملية الإمداد لكل مستلزماتها خاصة في فترة الأزمات .	٧٦	٥٣	٧	٣٤١	٨٣.٥٨	٥٤.٤٦
٢	الإنتاجية وهي علاقة نسبية بين عناصر الإنتاج المستخدمة لتوليد كمية معينة من الإنتاج (سلع أو خدمات) وقيمتها الإنتاج وفقاً لمقاييس نقدية أو مادية.	١٠٨	٢٢	٦	٣٧٤	٩١.٦٧	١٣٢.٧٦
٣	التخطيط وتحديد الأهداف بدقة حتى يتبنها الأفراد في التنظيم بحيث تشكل نظاماً متكاملاً .	١٢٠	١٢	٤	٣٨٨	٩٥.١٠	١٨٢.١٣
٤	التقييم الخارجي والذي يمثل وجهة نظر الأطراف الخارجية والأحكام التقييمية التي تصدرها بحكم المصلحة التي تربطهم مع المؤسسة.	١٢٣	١١	٢	٣٩٣	٩٦.٣٢	٢٠٠.٤٩
٥	الجاهزية وتتعلق بالقدرة المستمرة ومستوى الإجابة الملائمة لمختلف المتغيرات والظروف .	١٢٦	٦	٤	٣٩٤	٩٦.٥٤	٢١٥.٣٥
٦	الجودة وتتمثل بمستوى الجودة وخصائص السلعة أو الخدمة المقدمة وفقاً لمعايير محددة .	٨٨	٣٩	٩	٣٥١	٨٦.٠٣	٧٠.١٦
٧	الحوادث وترتبط بمعدل الإصابات في مجال الأعمال .	١٢٦	٩	١	٣٩٧	٩٧.٣٠	٢١٦.٠١
٨	الحوافز وهي مجموعة المؤثرات المادية والمعنوية الذاتية والخارجية التي توجه سلوك العاملين وتؤثر في معنوياتهم.	٩١	٣٥	١٠	٣٥٣	٨٦.٥٢	٧٥.٩٠
٩	الربحية وهي نسبة العائد المالي المحقق من وراء استثمار الأموال أو عناصر إنتاجية محددة .	١٢١	١٤	١	٣٩٢	٩٦.٠٨	١٩١.٣١
١٠	الرضا الوظيفي ويعني مستوى قناعة العاملين بجهة الحوافز والظروف والمعطيات المحيطة وهو تعبير عن الاتجاه المادي والمعنوي .	٩٧	٢٩	١٠	٣٥٩	٥٧.٩٩	٩٢.٣١
١١	الرقابة وهي آلية للضبط السلوكي العام فردياً وتنظيماً ومجتمعياً .	٩٥	١٩	٢٢	٣٤٥	٨٤.٥٦	٥١.٧٢
١٢	الغياب وهي ظاهرة انقطاع أو ابتعاد مؤقت للعمال عن مكان عملهم لأسباب عديدة .	٣٤	٩٤	٨	٢٩٨	٧٣.٠٤	٥٨.٨٢
١٣	الفاعلية الكلية وتعني القدرة التنظيمية الشاملة في تحقيق الأهداف والنتائج المتميزة ضمن الإمكانيات والمعطيات والظروف المتاحة .	٩٢	٢٩	١٥	٣٤٩	٨٥.٥٤	٧٤.٢
١٤	الكفاءة وهي علاقة نسبية بين المدخلات ومخرجات معينة والوصول إلى أكبر مخرجات بأقل مدخلات ممكنة .	٩٢	٣٨	٦	٣٥٨	٨٧.٧٥	٨٣.٣٥
١٥	المرونة والتكيف والتي تعني إمكانية استيعاب التغيرات التي تحدث على مستوى البيئة بواسطة إعادة صياغة للأهداف المسطرة بما يتوافق مع الظروف المستجدة .	١٢١	١٣	٢	٣٩١	٩٥.٨١	١٩٠.٧٨
١٦	المعنويات أو الروح الجماعية وهي الإحساس والشعور العام والتوجه النفسي الذي يعكس مادياً على سلوك العاملين.	٩١	٣٧	٨	٣٥٥	٨٧.٠١	٧٥.٢٨

تابع جدول (٨)

التكرارات والنسبة المئوية ومربع كا لآراء عينة الدراسة الأساسية
في عبارات محور معايير الكفاءة التنظيمية للعمل في المجال الرياضي

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجة المقدرة	النسبة المئوية	قيمة كا
١٧	المهارات الشخصية الإدارية وتشير إلى المهارات التي يمتلكها المدراء عند تعاملهم مع المشرفين والتابعين والزملاء في المنظمة .	٣٨	٨٣	١٥	٢٩٥	٧٢.٣٠	٥٢.٧٢
١٨	المهارات العملية لدى إدارة التنظيم التي تتمثل في المتطلبات المتعلقة بالأداء الأمثل للمهام المحددة .	٣٦	٩١	٩	٢٩٩	٧٣.٢٨	٧٧.٠٤
١٩	النمو ويتمثل في قدرة التنظيم على الازدهار والانتشار .	٩٠	٤٠	٨	٣٥٦	٨٧.٢٥	٧٨.٧٦
٢٠	دوران العمل ويعني عدم استقرار العاملين في وظائفهم وتنقلهم من وظيفة لأخرى .	١١١	١٨	٧	٣٧٦	٩٢.١٦	١٧٧.٠١
٢١	قيمة الموارد البشرية أي إدراك المنظمة لمجهوداتها البشرية وتميزها وتمييزها وحفاظ عليها بما يخدم المنظمة	٨٨	٣٨	١٠	٣٥٠	٨٥.٧٨	٦٨.٨٨
٢٢	مهارات التفاعل الإداري مجموعة القدرات والخصائص السلوكية والمتطلبات المتعلقة بالأداء الأمثل للمهارات المحددة	٩٢	٦٤	٧	٣٣٠	٨٠.٨٨	٤٨.٦٣

يوضح جدول (٨) الخاص باستجابات عينة الدراسة الأساسية في عبارات محور معايير الكفاءة التنظيمية للعمل في المجال الرياضي : أن قيمة كا ٢١ لاستجابات عينة البحث تراوحت ما بين (٤٨.٦٣ ، ٢١٦.٠١) ، أعلى نسبة مئوية قدرها (٩٧.٣٠%) للعبارة رقم (٧) ، وأقل نسبة مئوية (٧٢.٠٣%) للعبارة رقم (١٧) ، وهناك فروق دالة احصائياً بين آراء عينة البحث في جميع العبارات وفي اتجاه الموافقة .

وتشير هذه الاستجابات إلى معايير الكفاءة التنظيمية للعمل في المجال الرياضي حيث تمثلت في:

- الحوادث وترتبط بمعدل الإصابات في مجال الأعمال.
- الجاهزية وتتعلق بالقدرة المستمرة ومستوى الإجابة الملائمة لمختلف المتغيرات والظروف.
- التقييم الخارجي والذي يمثل وجهة نظر الأطراف الخارجية والأحكام التقييمية التي تصدرها بحكم المصلحة التي تربطهم مع المؤسسة.
- الربحية وهي نسبة العائد المالي المحقق من وراء استثمار الأموال أو عناصر إنتاجية محددة.

- المرونة والتكيف والتي تعني امكانية استيعاب التغيرات التي تحدث على مستوى البيئة بواسطة إعادة صياغة للأهداف المسطرة بما يتوافق مع الظروف المستجدة.

وهذا يتفق مع كل من جمال بورزامة (٢٠١٣م) (٣) ، صالح بن نوار (٢٠٠٥م) (٦) ، كمال قرابة (٢٠١٢م) (١٠)، حيث أن الكفاءة التنظيمية لا تأتي فقط نتيجة كفاءة الإدارة في استخدام الأساليب الإدارية الحديثة بل يتواكب ذلك مع استخدام التكنولوجيا الحديثة في تطوير العمل بشكل مستمر، فضلاً عن الاستثمار الدائم في تنمية الموارد البشرية وتطويرها المستمر عن طريق وضع البرامج التدريبية المدروسة على أسس علمية للنهوض الدائم والمستمر ، وهذا يتطلب التخطيط السليم والمتابعة المستمرة للفاعلية التنظيمية منذ البداية وحتى الوصول إلى الصورة المرجوة ، ويتطلب ذلك من الإدارة أن تكون حريصة على كفاءة الموارد البشرية المتاحة .

ويؤكد محمد العجمي (٢٠٠٨م) علي أن استثمار الموارد البشرية في المجال الرياضي بصوره المتنوعة يعد أحد أوجه الاستثمار المجدية اقتصادياً ، إلا أنه يتطلب تحقيق الكفاءة التنظيمية في بيئة الاستثمار المحيطة به كونه يتميز بطبيعة مختلفة ، فهي تعتبر منجم ذهب لمن يتطرق له بالشكل المطلوب . (١١ : ١٩)

ويري الباحث أن الفعالية التنظيمية تعتبر أحد الغايات التي تنشدها المنظمات الرياضية ، لذا ارتبط مفهوم الفعالية التنظيمية بكل ظاهرة إدارية في المجال الرياضي سعياً لفهم ماهية النجاح التنظيمي والتنبؤ به ومحاولة تحقيقه، نظراً لشمولية وعمق موضوع الفعالية التنظيمية ومدى ارتباطها بالعديد من النواحي الفنية والإدارية والسلوكية .

د - عرض ومناقشة النتائج التي تجيب علي التساؤل الرابع / ما دور استثمار الموارد البشرية لتحقيق الكفاءة التنظيمية في المجال الرياضي في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ ؟

جدول (٩)

التكرارات والنسبة المئوية ومربع كا لآراء عينة الدراسة الأساسية في عبارات محور

دور استثمار الموارد البشرية لتحقيق الكفاءة التنظيمية في المجال الرياضي في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠

(ن = ١٣٦)

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجة المقدرة	النسبة المئوية	قيمة كا
١	الاهتمام بالعنصر البشري وإدارته على أكمل وجه وبالتالي الحصول فعالية تنظيمية مميزة .	١٠٣	٢٧	٦	٣٦٩	٩٠.٤٤	١١٤.٩٠
٢	التركيز على الإنجاز والاهتمام الكافي بإعطاء الأولوية للأداء الفردي بحيث يصبح الإنجاز قيمة عظمى ومعيار للتقدير والحوافز والقرارات .	٤٠	٩٢	٤	٣٠٨	٧٥.٤٩	٨٦.٣٥
٣	القيام بدورات تدريبية للموارد البشرية داخل الهيئات الرياضية لتحسين أداءها .	٩٧	٣٦	٣	٣٦٦	٨٥.٧١	١٠٠.٣٤
٤	إدارة المواهب وتطوير القيادة وتصميم المنظمة وهيكلتها	١٠١	٢٢	١٣	٣٦٠	٨٨.٢٤	١٠٣.٤٣
٥	بناء ثقافة الهيئة الرياضية وتحقيق الالتزام بها .	١٢٢	١١	٣	٣٩١	٩٥.٨١	٩٥.١٩
٦	تحسين الأداء في العمل داخل الهيئات الرياضية والوصول به إلى التميز .	١٠٦	١٢	١٨	٣٦٠	٨٨.٢٤	١٢٢.١٨

تابع جدول (٩)

التكرارات والنسبة المئوية ومربع كا لآراء عينة الدراسة الأساسية في عبارات محور
دور استثمار الموارد البشرية لتحقيق الكفاءة التنظيمية في المجال الرياضي في ضوء رؤية
مصر ٢٠٣٠

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجة المقدرة	النسبة المئوية	قيمة كا
٧	تحقيق التماسك والتقليل من الصراعات خلال التعاون والتنسيق وتصميم شبكة الاتصال الفعالة.	١٠٢	٢٩	٥	٣٦٩	٧٠.٤٤	١١٢.٦٠
٨	تفاعل العاملين وزيادة التعاون فيما بينهم مما يساهم في النجاح وتحقيق الهدف .	١٢٥	١٠	١	٣٩٦	٩٧.٠٦	٢١٠.٩٠
٩	تكوين إطارات متخصصة على يد خبراء ذات كفاءة وخبرة في المجال الرياضي .	١٠٨	١٩	٩	٣٧١	٩٠.٩٣	١٣١.٠٤
١٠	تنشيط حوافز التغيير وتنمية عوامله وتحريك متطلباته .	١١٠	٢١	٥	٣٧٧	٩٢.٤٠	١٦١.١٩
١١	تنفيذ التغيير والتحول وتوظيف الأساليب الذكية والتكنولوجيا و تصميم القياسات وبطاقات الأداء	١٢١	١٤	١	٣٩٢	٩٦.٠٨	١٣١.٣١
١٢	زيادة إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها .	١٢٥	٩	٢	٣٩٥	٩٦.٨١	٢١٠.٥٤
١٣	زيادة وعي الإدارة الرياضية بالدور الهام الذي يلعبه الاستثمار في المورد البشري من خلال عقد ندوات وملتقيات علمية وورشات عمل لتوضيح بهذا الدور .	١١١	٢٣	٢	٣٨١	٩٣.٣٨	١٤٧.٥٤
١٤	فتح تخصصات في إدارة الموارد البشرية داخل الهيئات الرياضية .	١٠٥	٢٨	٣	٣٧٤	٩١.٦٧	١٢٤.٦٩
١٥	مواكبة التطور في مجال التخصص والاعداد للترقي في المسار الوظيفي .	١١١	١٦	٩	٣٧٤	٩١.٥٧	١٤٣.٢٢

يوضح جدول (٩) الخاص باستجابات عينة الدراسة الأساسية في عبارات محور دور استثمار الموارد البشرية لتحقيق الكفاءة التنظيمية في المجال الرياضي : أن قيمة كا ٢١ لاستجابات عينة البحث تراوحت ما بين (٨٦.٣٥ ، ٢١٠.٩٠)، أعلى نسبة مئوية قدرها (٩٧.٠٦%) للعبارة رقم (٨) ، وأقل نسبة مئوية (٧٥.٤٩%) للعبارة رقم (٢)، وهناك فروق دالة احصائياً بين آراء عينة البحث في جميع العبارات وفي اتجاه الموافقة .

وتشير هذه الاستجابات إلى دور استثمار الموارد البشرية لتحقيق الكفاءة التنظيمية في المجال الرياضي حيث تمثلت في :

- تفاعل العاملين وزيادة التعاون فيما بينهم مما يساهم في النجاح وتحقيق الهدف.
- زيادة إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها.
- تنفيذ التغيير والتحول وتوظيف الأساليب الذكية والتكنولوجيا و تصميم القياسات وبطاقات الأداء.
- بناء ثقافة الهيئة الرياضية وتحقيق الالتزام بها.
- زيادة وعي الإدارة الرياضية بالدور الهام الذي يلعبه الاستثمار في المورد البشري من خلال عقد ندوات وملتقيات علمية وورشات عمل لتوضيح بهذا الدور.

وهذا يتفق مع كل من دييرتر هيلاريت Dierter Hillaret ، (٢٠٠٢م) (٢٠) ، وهايبنغ كانغ ، جي شين Haiying Kang ,Jie Shen (٢٠١٣م) (٢٥) ، ورينز Rynes, S. L. (٢٠٠٧م) (٢٧) ، حيث أن تحقيق الكفاءة التنظيمية في المجال الرياضي يشكل استثماراً حقيقياً ومباشراً يؤدي إلى تنمية الموارد البشرية، فكلما زاد اهتمام الدولة والقطاع الرياضي بتنمية مهارات العاملين ورفع مستوى كفاءتهم العلمية والعملية كلما تحققت الكفاءة التنظيمية، مما يؤثر بشكل مباشر أيضاً في مشاعرهم وتفكيرهم وولائهم وانتمائهم للمكان الذي يعملون فيه ، ويؤدي إلى تعزيز الحافز والإبداع في العمل.

ويؤكد مدحت أبو النصر (٢٠٠٧م) أن الموارد البشرية تعتبر ممثلة في العاملين بالمنظمة من مختلف الفئات والمستويات والتخصصات هي الدعامة الحقيقية التي تستند إليها الدول الحديثة وتتبوأ مكانة متقدمة بين دول العالم ارتكازا على ما لديها من موارد بشرية حرصت على تأهيلها وتنمية مهاراتها وقدراتها. (١٣ : ٥٦)

ويري الباحث أن معظم الدول أصبحت تعي أهمية الكفاءة التنظيمية وما لها من دور فعال في المحافظة على مكتسباتها الحالية، والمساعدة في تحقيق إستراتيجياتها الرياضية وبرامجها المستقبلية، وعندما نتحدث عن استثمار الموارد البشرية، نحن لا نعني أبداً استهداف شريحة المهوبين بالتدريب وحسب ، بل يتعدى الأمر ذلك إلى التطوير والتدريب والبحث عن الأفكار الجديدة ، ومعرفة كيفية تطويرها وتوظيفها لتحقيق النجاح المرجو الذي يسهم في تطور المجتمع، ويسهم التدريب المستدام بتحليل كل وظيفة على حدة، وتحديد الفجوة بين المهارات الواقعية للعاملين في المجال الرياضي والمهارات المأمول والمطلوب توافرها، ومن خلال هذا التشخيص تتمكن الإدارة الرياضية من وضع الخطة التدريبية الصحيحة لسد هذه الفجوة، وعليه فإن هناك ارتباطاً وثيقاً بين الكفاءة التنظيمية وتنمية الموارد البشرية.

الاستخلاصات:

في حدود أهداف وتساؤلات وعينة البحث والمنهج المستخدم ومن خلال المعالجات الاحصائية للبيانات توصل الباحث إلى النتائج التالية:

١ - أهمية استثمار الموارد البشرية في المجال الرياضي:

- ضرورة تنمية تتواءم مع حركة التطور غير المسبوقة التي تشهدها الدولة في كافة المجالات.
- ضرورة توفير كوادر مؤهلة مدربة ومتخصصة بالمجالات الرياضية المختلفة.
- رؤية تقسيم العمل وتحديد المسؤوليات والسلطات الممنوحة للمسؤولين.
- العمل على تحسين ظروف العمل الداخلية والخارجية في حدود الإمكانيات المتاحة.
- المحافظة على المكتسبات الحالية والمساعدة في تحقيق استراتيجياتها المستقبلية.

٢- آليات استثمار الموارد البشرية في المجال الرياضي:

- تحديد أسس تنظيمية كنموذج فعال لبناء الجدارات الوظيفية وتحقيق الأهداف الإستراتيجية.
- الحفاظ على المواهب بعد اكتشافها والعمل على تنميتها وصلها ببرامج تدريبية خاصة.
- العمل على توافر وصل المهارات المكتسبة عن طريق التدريب المستمر.
- التعاون مع الفريق من أجل الانجاز وتحقيق الهدف.

- توفير خطط تدريبية عامة وخاصة وتنفيذها بشكل علمي سليم.
- ٣- معايير الكفاءة التنظيمية للعمل في المجال الرياضي:
- الحوادث وترتبط بمعدل الإصابات في مجال الأعمال.
- الجاهزية وتتعلق بالقدرة المستمرة ومستوى الإجابة الملائمة لمختلف المتغيرات والظروف.
- التقييم الخارجي والذي يمثل وجهة نظر الأطراف الخارجية والأحكام التقييمية التي تصدرها بحكم المصلحة التي تربطهم مع المؤسسة.
- الربحية وهي نسبة العائد المالي المحقق من وراء استثمار الأموال أو عناصر إنتاجية محددة.
- المرونة والتكيف والتي تعني امكانية استيعاب التغيرات التي تحدث على مستوى البيئة بواسطة إعادة صياغة للأهداف المسطرة بما يتوافق مع الظروف المستجدة.
- ٤- دور استثمار الموارد البشرية لتحقيق الكفاءة التنظيمية في المجال الرياضي:
- تفاعل العاملين وزيادة التعاون فيما بينهم مما يساهم في النجاح وتحقيق الهدف.
- زيادة إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها.
- تنفيذ التغيير والتحول وتوظيف الأساليب الذكية والتكنولوجيا و تصميم القياسات وبطاقات الأداء.
- بناء ثقافة الهيئة الرياضية وتحقيق الالتزام بها.
- زيادة وعي الإدارة الرياضية بالدور الهام الذي يلعبه الاستثمار في المورد البشري من خلال عقد ندوات وملتقيات علمية وورشات عمل لتوضيح بهذا الدور.

التوصيات:

- في ضوء ما اسفرت عنه نتائج البحث والاستنتاجات يوصي الباحث بالتوصيات الآتية:
- تحليل دور استثمار الموارد البشرية في تحسين الأداء التنظيمي للاتحادات الرياضية
 - تبني سياسات جديدة للتوظيف الجيد واستثمار الموارد البشرية بالقطاع الرياضي عن طريق اعادة تقييم بطاقات وصف الوظائف، والاثراء الوظيفي، والترقية بالجدارة ، ونشر فكر إدارة المواهب .
 - تعزيز استخدام التكنولوجيا والابتكار في إدارة الموارد البشرية
 - تفعيل دور نقابة المهن الرياضية والنقابات العمالية ومؤسسات المجتمع المدني بصورة تعمل على استثمار الموارد البشرية وحفظ حقوقهم ودفعهم لتحقيق الكفاءة التنظيمية في المجال الرياضي.
 - توظيف التقنيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية داخل الاتحادات الرياضية (مثل أنظمة إدارة الأداء والتوظيف الذكي)
 - القيام بمراجعة شاملة لتقييم أداء اللاعبين وإحداث التطوير وميكنة العمل باستخدام الحاسبات الآلية ونظم المعلومات وصولاً لتحقيق الكفاءة التنظيمية وتحسين الأداء .
 - بث الولاء والعمل بروح الفريق والمنافسة، وتحفيز ومكافأة العمل المتميز ونشر ثقافة ايجابية جديدة تتمثل في التوجيه بالأداء والنتائج.
 - شجيع التفكير الابتكاري وتوفير بيئة عمل تشجع على المبادرات الجديدة داخل الاتحادات الرياضية
 - تحليل كيف يمكن استثمار الموارد البشرية في دعم الأهداف الاستراتيجية لرؤية مصر ٢٠٣٠، مثل تطوير الرياضة على المستوى المحلي والعالمي.

مستخلص البحث

" دور استثمار الموارد البشرية وعلاقته بتحقيق الكفاءة التنظيمية للاتحادات

الرياضية في ظل الإدارة الحديثة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ "

استهدف البحث معرفة دور استثمار الموارد البشرية وعلاقته بتحقيق الكفاءة التنظيمية للاتحادات الرياضية في ظل الإدارة الحديثة لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي باستخدام الأسلوب المسحي، وتمثل مجتمع البحث في مجلس إدارة اللجنة الأولمبية المصرية (١٤ فرد)، وأعضاء مجالس إدارات الاتحادات الرياضية الأولمبية (٢٨ اتحاد رياضي)، وبلغ حجم العينة (١٣٦) فرد من إجمالي مجتمع البحث، وتم استخدام المقابلة الشخصية ، وتحليل المحتوى والوثائق، والاستبيان كأدوات لجمع البيانات، وأسفرت أهم الاستخلاصات إلي أن استثمار الموارد البشرية ضرورة تنموية تتواءم مع حركة التطور غير المسبوقة التي تشهدها الدولة في كافة المجالات، يعمل علي توفير كوادر مؤهلة ومتخصصة بالمجالات الرياضية المختلفة، بالإضافة إلي تقسيم العمل وتحديد المسؤوليات والسلطات الممنوحة للمسؤولين والعمل على تحسين ظروف العمل الداخلية والخارجية في حدود الإمكانيات المتاحة، ومن ثم المحافظة على المكتسبات الحالية والمساعدة في تحقيق استراتيجياتها المستقبلية .

Abstract

“The role of investing in human resources and its relationship to achieving the organizational efficiency of sports federations under modern management to achieve Egypt’s Vision 2030”

The research aimed to know the role of investing in human resources and its relationship to achieving the organizational efficiency of sports federations under modern management to achieve Egypt’s Vision 2030. The researcher used the descriptive approach using the survey method.

. 28 sports federations), and the sample size was (136) individuals from the total research community. In all fields, it works to provide qualified and specialized cadres in various sports fields, In addition to dividing the work and defining the responsibilities and powers granted to the officials and working to improve the internal and external working conditions within the limits of the available capabilities, and then preserving the current gains and helping to achieve its future strategies.