

استثمار الموارد البشرية في الاتحاد العراقي الوطني لألعاب القوى من وجهة نظر العاملين

علي حسين باقر

جامعة المثنى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

أ.د. خالد اسود لايخ

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٤/٣/٢١

تاريخ قبول البحث: ٢٠٢٤/٤/١٨

الكلمات المفتاحية: التخطيط ، استثمار ، الموارد البشرية ، ألعاب القوى
ملخص البحث :

هدف البحث الى اعداد مقياس استثمار الموارد البشرية و معرفة واقع الموارد البشرية في الاتحاد العراقي الوطني لألعاب القوى وتكمن مشكلة البحث في الاجابة على التساؤل ما واقع إدارة الموارد البشرية في الاتحاد العراقي الوطني لألعاب القوى اشتمل مجتمع البحث المتمثل بالعاملين بالاتحاد العراقي الوطني لألعاب القوى والبالغ عددهم (٢٧٣) فرداً، اذ تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية بأسلوب الحصر الشامل وتم استخدام الاسس العلمية في اعداد المقياس وتوصل الباحث الى مجموعة من نتائج منها يساهم الإدارة الموارد البشرية في تحسين ظروف العمل واوصى الباحث ب التأكيد على إدارة الموارد البشرية في مجال العمل من خلال اختيار الإنسان المناسب في المكان المناسب لغرض الدخول الى الهدف بأسرع وقت ممكن

Investing in human resources in the Iraqi National Athletics Federation from the employees' point of view

Abstract

The aim of the research is to prepare a measure of human resources investment and to know the reality of human resources in the Iraqi National Athletics Federation. The research problem lies in answering the question: What is the reality of human resources management in the Iraqi National Athletics Federation? The research community included the employees of the Iraqi National Athletics Federation, who number (273) individuals. The research sample was chosen deliberately in a comprehensive inventory method, and scientific foundations were used in preparing the scale. The researcher reached a set of results, including: Human resources management contributes to improving working conditions. The researcher recommended

emphasizing human resources management in the field of work by selecting... The right person in the right place for the purpose of reaching the goal as quickly as possible

Keywords: planning, investment, human resources, athletics

الفصل الاول

١- التعريف بالبحث

١-١ المقدمة واهمية البحث

تعد الموارد البشرية من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم باعتبار أن هذه الموارد هي أهم المكونات الرأسمالية والأصول المؤثرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدول , إذ أصبحت الموارد البشرية و درجه الكفاءة العامل الحاسم لتحقيق التقدم تؤدي الموارد البشرية دورا كبيرا في المؤسسات الرياضية 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 , تتمثل أهمية الإدارة في الموارد البشرية باعتبار الإدارة الوطني ويعد اعلى انواع راس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان إذًا عن طريق الانسان تتقدم الأمم والاقتصاد ذاته ذو قيمة محدودة اذ ان لم يستغل في سبل التقدم وذلك عن طريق تحول الثروات من الكميات النوعية الى الطاقات التكنولوجية المتنوعة وان تحقق التقدم المنشود والأمثلة للدول مثل الصين اليابان وغيرها من دول جنوب شرق اسيا قد حققت معدلات عالية النمو تبنا وتبني مكانة متقدمة من دول العالم انت كاذب على ما لديها من موارد بشريه وحرصت تنميه مهارات العالم الان من تطور علمي كبير خاصة في مجال التكنولوجيا المعلومات المرتبطة باستخدام الحاسب الالي و الاتصالات والالكترونيات يرجع الى ماتم تأهيله من قدرات ومهارات عالية المستوى لأفراد وتكمن اهمية البحث من اهمية إدارة الموارد البشرية في تحقيق اهداف الاتحاد العراقي الوطني لألعاب القوى .

٢-١ مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في الاجابة على تساؤل الاتي (ما واقع استثمار الموارد البشرية في الاتحاد العراقي الوطني لألعاب القوى من وجهة نظر العاملين)

٣-١ أهداف البحث

- ١- اعداد مقياس استثمار الموارد البشرية
- ٢- معرفة واقع استثمار الموارد البشرية في الاتحاد العراقي الوطني لألعاب القوى

٤-١ مجالات البحث

١-٤-١ المجال البشري : العاملين في الاتحاد العراقي الوطني لألعاب القوى

٢-٤-١ المجال الزمني : من ١٠/١ / ٢٠٢٤ الى ١٥ / ٢ / ٢٠٢٤

٣-٤-١ المجال المكاني : الاتحاد العراقي الوطني لألعاب القوى

٢. منهج البحث واجراءته الميدانية

١-٢ منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي لملائمته وحل مشكلة البحث

٢ - ٢ مجتمع البحث و عينته:

٢-٣ مجتمع البحث وعيناته:

ان اختيار الباحث للعينة يعد من المراحل المهمة في البحث اذ يجب ان يكون الاختيار ممثلاً للمجتمع الاصلي تمثيلاً صادقاً ينسجم مع طبيعة الحالة المراد دراستها، بتحديد مجتمع البحث المتمثل بالعاملين بالاتحاد العراقي الوطني لألعاب القوى والبالغ عددهم (٢٧٣) فرداً، اذ تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية بأسلوب الحصر الشامل المتمثلة بالعاملين بالاتحاد العراقي الوطني لألعاب القوى كما مبين في الجدول (١) .

الجدول (١) يبين عدد مجتمع و عينة البحث

العينة	الاتحادات الفرعية	مدربين	حكام	اداري الاتحاد	العينة الاستطلاعية	عينة الاعداد والتطبيق	المجموع الكلي
المجموع	٤٨	٦٥	١٥٠	١٠	٥٠	١٠٠	٢٧٣

٣-٢-١ عينة التجربة الاستطلاعية:

شملت عينة التجربة الاستطلاعية لمقياس استثمار الموارد البشرية من (٥٠) فرداً من مجتمع البحث والتي تشكل نسبة (١٨ %) .

٣-٢-٢ عينة الاعداد والتطبيق :

تكونت عينة الاعداد للمقياس والبالغ عددهم (١٠٠) فرداً والذين يمثلون نسبة (٣٦ %) .

٣-٣ الأدوات والوسائل والأجهزة المستخدمة في البحث:

هي الوسيلة او الطريقة التي يستطيع بها الباحث حل مشكلته مهما كانت تلك الادوات , بيانات اجهزة , وان طبيعة الفروض هي التي تحدد الادوات المستعملة. (٢ : ١٦٥)

ومن اجل تحقيق أهداف البحث استخدم الباحث الأدوات والوسائل والأجهزة الآتية:

❖ المصادر والمراجع العلمية.

❖ المقابلة. (ملحق ٤)

❖ استمارة استبيان.

❖ استمارة جمع وتفرغ البيانات.

❖ حاسبة محمول نوع (dell).

❖ فريق العمل المساعد. (ملحق ٣)

٣-٤ إجراءات البحث الرئيسية:

٢-٤-١ إجراءات إعداد مقياس استثمار الموارد البشرية

تماشياً مع أهداف البحث وبعد الإطلاع على الدراسات والأبحاث المماثلة اعتمدت الباحثة مقياس استثمار الذي

أعدّه علي سلمان داوود (٣ : ١٠٢) يتكون المقياس من (٣٢) فقرة ، وكانت بدائل الإجابة خمسة (دائماً ،

غالبًا ، نادرًا) . أجرى الباحث بعض التعديلات بما يتناسب مع طبيعة ومستوى عينة البحث.

٢-٤-٢ تحديد صلاحية فقرات مقياس استثمار الموارد البشرية

لغرض التعرف على صحة فقرات مقياس استثمار الموارد البشرية المعدل قدم الباحث المقياس المعدل مع

المقياس الأصلي لمجموعة من (١٧) متخصصاً وبعد تفرغ جميع البيانات التي تم الحصول عليها. من

الاستمارات ومعالجتها إحصائياً بواسطة اختبار (كا^٢) ومقارنة القيمة المحسوبة مع القيمة الجدولية (٣.٨٤) عند درجة الحرية (١) ومستوى الدلالة (٠.٠٥) تم

٢-٤-٣ اعداد تعليمات مقياس استثمار الموارد البشرية

١. عدم ذكر الاسم .
٢. أرجو عدم ترك أي فقرة بلا إجابة .
٣. ضرورة الإجابة بصراحة وبدقة .
٤. عدم الاستعانة بزميل آخر للإجابة .
٥. وضع علامة (✓) في الحقل الذي يمثل اجابتك أمام كل فقرة وان إجابتك ستحظى بسرية تامة وهي لأغراض البحث العلمي فقط.

٢-٤-٤ التجربة الاستطلاعية لمقياس استثمار الموارد البشرية :

- طبق المقياس على عينة استطلاعية بلغت (٥٠) عاملا .
- ٢-٤-٥ تطبيق مقياس استثمار الموارد البشرية على عينة الإعداد :
- طبق مقياس الدراسة على عينة الاعداد البالغ عددها (١٠٠) عاملا بهدف إجراء تحليل إحصائي مبدئي لفترات المقياس للفترة من ٢٠٢٤/١/١٢ ولغاية يوم ٢٠٢٤/١/٢٢ .

٢-٤-٦ تصحيح مقياس استثمار الموارد البشرية :

- يحتوي المقياس على (٣٢) فقرة ، أما بدائل الإجابة فتمثلت في (٣) بدائل هي على التوالي (دائما ، غالباً ، نادراً) . بحيث تختلف عملية التصحيح ، وبهذا فان أعلى درجة يمكن الحصول عليها هي (٩٦) وأدنى درجة تحصل عليها (٣٢) .

٢-٤-٧ التحليل الإحصائي لفترات مقياس استثمار الموارد البشرية:

٢-٤-٧-١ القدرة التمييزية (المجموعتين الطرفيتين) لمقياس استثمار الموارد البشرية :

تم التحقق من قدرة الفقرة على التمييز باستخدام المجموعتين الطرفيتين من خلال نتائج استمارات عينة الإعداد البالغة (١٠٠) استمارة حيث بينت النتائج ان جميع العبارات مميزة .

٢-٤-٧-٢ الاتساق الداخلي لمقياس استثمار الموارد البشرية :

تم التأكد من الاتساق الداخلي من خلال حساب علاقة الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس أذ تم استخدام معامل ارتباط بيرسون وان جميع العبارات معامل ارتباطها عالي

٢-٤-٧-٣ الخصائص السايكومترية لمقياس استثمار الموارد البشرية :

١- صدق مقياس استثمار الموارد البشرية :

أ- صدق المحتوى: استخدم الباحث هذا النوع من الصدق عندما اخذ آراء المختصين في مدى صلاحية فقرات مقياس ادارة الموارد البشرية (ملحق رقم ٢).

ب- صدق التكوين الفرضي: تحقق هذا النوع من الصدق من خلال اعتماد أسلوبين هما المجموعتان الطرفيتان والاتساق الداخلي بالنسبة لمقياس استثمار الموارد البشرية .

٢- ثبات مقياس استثمار الموارد البشرية :

أ- التجزئة النصفية: تعتمد هذه الطريقة على تجزئة المقياس بعد تطبيقه على مجموعة معينة الى جزأين متساويين وحساب معامل الارتباط بين هذين الجزأين اذ قسم فقرات المقياس على نصفين فقرات فردية واخرى زوجية وبما ان فقرات استثمار الموارد البشرية (٣٢) وبهذا يكون لدينا (١٦) فقرات زوجية و(١٦) فقرات فردية, وتم استخراج معامل الارتباط بين مجموع درجات النصفين باستعمال طريقة بيرسون بواسطة الحقيبة الاحصائية (spss) اذ بلغ معامل الارتباط (٠,٦٩٠) وحيث ان معامل الارتباط المستخرج يعني الثبات لنصف الاختبار فقط ولأجل الحصول على ثبات كامل للاختبار قام الباحث بتطبيق معادلة سبيرمان - براون , وبذلك بلغت قيمة معامل ثبات الاختبار (٠,٨٤٦) وهو مؤشر ثبات عال والجدول (٦) يبين ذلك.

ب-معامل الفاكرونباخ: قيمة معامل الثبات للمقياس تساوي (٠,٧٩٠) وهي مؤشر عال لثبات المقياس والجدول (٦) يبين ذلك .

الجدول (٦)

يبين قيم التجزئة النصفية (معامل الارتباط - معادلة سبيرمان براون) ومعادلة الفا كرونباخ لمقياس استثمار الموارد البشرية

المقياس	التجزئة النصفية		معامل الفا كرونباخ
	معامل الارتباط	معادلة سبيرمان وبراون	
استثمار الموارد البشرية	٠,٦٩٠	٠,٨٤٦	٠,٧٩٠

٢-٤-٨ تطبيق المقياس على عينة التطبيق

بعد الانتهاء من إعداد مقياس استثمار الموارد البشرية في الشكل النهائي تم تطبيق المقياس على عينة تطبيقية قوامها (١٠٠) عاملا لـ الفترة من ٢٠٢٤/١/٢٥ إلى ٢٠٢٤/٢/١٠ من قبل الباحث وفريق العمل المساعد ، وتم جمع نتائجها باستخدام الحقيبة الإحصائية (spss) .

٢-٤-٩ الوسائل الإحصائية والمعادلات المستعملة في البحث:

استعان الباحث بالحقيبة الإحصائية (spss) لمعالجة البيانات ولحصول على النتائج

٣- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها.

٣-١ عرض نتائج مقياس استثمار الموارد البشرية ومناقشتها :

لغرض تحقيق هذا الهدف تم تطبيق المقياس على عينة البحث البالغة عددهم (١٠٠) عاملا ، وكانت النتائج كالآتي:

جدول (٧)

يبين قيم الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) ومستوى الدلالة لمقياس استثمار الموارد البشرية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة T		Sig	الدلالة الاحصائية
					المحسوبة	الجدولية		
الدرجة الكلية للمقياس	٨٧.٠٢٠	٣.٠٠٥	٤٨	٩٩	٨٣.٢٦٢	١.٩٨٤	٠.٠٠٠	معنوي

تُبين نتائج الجدول (٧) الدرجة الكلية لمقياس استثمار الموارد ، وهو مقياس ذات كفاءة ودلالة إحصائية عالية ؛ لان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ومستوى الدلالة (٠.٠٠) وهو اصغر من مستوى الدلالة (٠.٠٥) ، وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الوسطين ولصالح الوسط الحسابي للعينة . فإن استثمار الموارد البشرية من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم باعتبار أن هذه الموارد هي أهم المكونات الرأسمالية والأصول المؤثرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدول إذ أصبحت الموارد البشرية ودرجة كفاءه هو العامل الحاسم لتحقيق التقدم (٤٠٦ : ١)

٤- الاستنتاجات والتوصيات:

٤-١ الاستنتاجات

١. صلاحية مقياس استثمار الموارد البشرية الذي قام الباحث بإعداده في قياس درجة استثمار الموارد البشرية لدى العاملين في الاتحاد العراقي الوطني لألعاب القوى .
٢. توجد خطط مستقبلية لتنمية وتطوير العاملين في الاتحاد
٣. يساهم استثمار الموارد البشرية في تحسين ظروف العمل

٤-٢ التوصيات

يوصي الباحث بما يأتي :

- ١- يوصي الباحث استخدام مقياس استثمار الموارد البشرية في مجالات ومتغيرات أخرى وعلى بيئات أخرى
- ٢- التأكيد على استثمار الموارد البشرية في مجال العمل من خلال اختيار الإنسان المناسب في المكان المناسب لغرض الدخول الى الهدف بأسرع وقت ممكن.
- ٣- العمل على عقد دورات وورش تدريبية وتنمية القدرات الخاصة للموارد البشرية داخل الاتحاد

المصادر

- ١- حمادة عيد نوار العنتبلي و منصور سلطان الطوقي: الأبعاد الحديثة لاستثمار الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية(الفصل العاشر الادارة في الموارد البشرية ورأس المال الفكري, لسنة ٢٠١٥
- ٢- وجيه محجوب : اصول البحث العلمي ومناهجه , ط٢ , دار المناهج للنشر والتوزيع , ٢٠٠٥ ص ١٦٥
- ٣- علي سلمان داوود : ادارة الموارد البشرية وعلاقته بالإبداع الوظيفي للعاملين في وزارة الشباب والرياضة رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، الجامعة المستنصرية ٢٠٢٢
- ٤- Khalid Aswad : Strategy to develop the game of fencing in Iraq
<https://www.iasj.net/iasj/article/224133>

ملحق رقم (٢)

أسماء المتخصصين الذين عرضت عليهم الاستبانة حول مقياس (إدارة الموارد البشرية)

ت	الاسم	اللقب العلمي	التخصص	الجامعة
١	وليد خالد همام	أ.د.	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل
٢	قصي فوزي خلف	أ.د.	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة البصرة
٣	عبد الحليم جبر نزال	أ.د.	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة البصرة
٤	عدي غانم الكواز	أ.د.	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل
٥	محمد فاضل مصلح	أ.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة ديالى
٦	سلام حنتوش رشيد	أ.د.	ادارة الرياضية	قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة /كلية التربية الأساسية / جامعة المستنصرية
٧	عثمان محمود شحادة	أ.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة ديالى
٨	عماد عزيز نشمي	أ.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة المثنى
٩	ساجت مجيد جعفر	أ.م.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية
١٠	حيدر محمد مصلح	أ.م.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية



١١	بهاء حيدر فليح	د.م.ا	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة القادسية
١٢	عدي رحمن كريم	د.م.ا	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ديالى
١٣	ثامر حماد رجه	د.م.ا	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد
١٤	مناف عبد العزيز	د.م.ا	ادارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الكوفة
١٥	علي محمد جواد	د.م.ا	ادارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الكوفة
١٦	جاسم سعد جاسم	د.م.ا	ادارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ذي قار
١٧	حيدر حسن الاسدي	د.م.ا	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية و علوم الرياضة / جامعة المستنصرية