



استراتيجية التطوير للموارد البشرية في وزارة الشباب والرياضة دائرة شؤون الأقاليم والمحافظات
قسم الموهبة الرياضية

م.م. سامر سعد م.د. محمد قصي محمد م.د. حسين خميس حسين
٠٧٧١٨٥٥٩٠٣٨ ٠٧٧١٣٠٣٦٥٣٢ 07736748150

Samer.s@cope.uobaghdad.edu.iq

Mohammed.Jameel@cope.uobaghdad.edu.iq

Hussein.Rameed@cope.uobaghdad.edu.iq

مقدمة البحث وأهميته

النجاح هو عملية ناتجة من تضافر العديد من الجهود، والنجاح ليس وصفة جاهزة او تعليمات تتبع، بل هو نتيجة لثمرة إدارة كفوءة للمؤسسة وجميع مواردها للوصول الى اهداف تلك المؤسسة وتحقيق ما ترنو اليه تلك المؤسسة.

من اهم ركائز نجاح المديرين في إدارة مؤسساتهم هي الموارد البشرية، وترجع أهمية المورد البشري في تعقيدات التعامل معه والجهد المطلوب في ديمومته وكفاءته، ان عملية تطوير الموارد البشرية والمحافظة عليها وديمومتها هي عملية تحتاج الى جهد كبير وتخطيط من اجل جعل هذه الموارد سبب في رفع القيمة للمؤسسة وجعلها متفردة بعملها.

وتبرز أهمية البحث في أهمية ودور قسم الموهبة الرياضية وما له من تأثير على مستقبل الرياضة كونه يتعامل مع فئات عمرية تعد مستقبل العراق فضلاً عن موضوع التطوير للموارد البشرية وما لهذا الموضوع من أهمية في تطوير مؤسساتنا الرياضية والوقوف على واقع التطوير للموارد البشرية في وزارة الشباب والرياضة من خلال نتائج هذا البحث.

أما مشكلة البحث فجاءت نتيجة عمل الباحثون في دائرة شؤون الاقاليم والمحافظات قسم الموهبة الرياضية اذ لاحظوا إهمال التخطيط لعملية التطوير للموارد البشرية وهي من اهم رؤوس مال هذه المؤسسة كونها تعنا بأحد أهم جوانب المجتمع الا وهو الرياضة، وما للرياضة من دور في التأثير على الشباب وبناء جيل مؤثر وفاعل في المجتمع العراقي فضلاً عن عمل هذا

القسم مع فئات عمرية صغيرة وتعد هذه الفئة هي مستقبل الرياضة العراقية ونتائج هذا القسم وما حققه في المحافل الدولية كثيرة دليل على دوره ولزوم التخطيط له ولتطويره لمواكبة تغيرات المستقبل وتطور العلوم والرياضة.

يهدف البحث الى معرفة مدى اهتمام وزارة الشباب والرياضة - دائرة شؤون الأقاليم والمحافظات - قسم الموهبة الرياضية بتطوير الموارد البشرية، وتسليط الضوء على اليات التطوير في القسم المبحوث، وتقديم جملة من الحلول والتوصيات للقسم المبحوث على ضوء النتائج التي سيخرج بها البحث.

الطريقة والادوات

قام الباحثون بإستخدام المنهج الوصفي بالإسلوب المسحي لحل مشكلة البحث كون هذا الإسلوب يلائم مشكلة البحث.
عينة البحث.

تم اختيار عينة البحث والمتمثلة في الكادر الوظيفي لدائرة شؤون الأقاليم والمحافظات قسم الموهبة الرياضية وعددهم (٢٤٥) ولجميع الاختصاصات وتم استرجاع (١٨٨) وبنسبة (٧٦.٧%)، وتم اختيار العينة بالطريقة العمدية.

إجراءات بناء الاستمارة

لغرض بناء استمارة القياس فأن ذلك يتطلب خطوات لتحقيق البناء وهي كالاتي (الكناني و جبار، ١٩٩٥، صفحة ١٣٨):

١. تحديد الهدف أو الاهداف الرئيسة من المقياس، وميدانه.
٢. تحديد الخاصية (الظاهرة) المراد قياسها تحديداً اجرائياً.
٣. تحليل ميدان المقياس.
٤. تحديد الأسئلة (الفقرات) المناسبة لقياس الخاصية.
٥. تحديد عدد المفردات المناسبة لقياس الخاصية بعناصرها المختلفة.
٦. بناء وكتابة مفردات المقياس.
٧. صياغة تعليمات المقياس.
٨. تجهيز مفتاح تصحيح.
٩. تحديد الزمن المناسب.

١٠. تحليل مفردات المقياس.

١١. تجربة المقياس.

وحسب الترتيب اعلاه قام الباحثون بتحديد التعريف النظري لمفهوم (تطوير الموارد البشرية)، والذي ينص على انه (سلسلة من الأنشطة المتسلسلة والتي تعد جزءاً أساسياً من استراتيجيات الموارد البشرية تعمل على ضمان إحداث تغييرات في الموارد البشرية من ناحية المعلومات والمهارات والخبرات وكفاءة الإداء وطرق العمل والسلوك لتحقيق اهداف المنظمة)، لذا فإن فكرة الباحثون وأهميتها تتوافق مع مفهوم الدراسة وفكرتها. ولغرض قياس واقع " تطوير الموارد البشرية" تم بناء استبيان للتعرف على هذا الواقع، واستناداً إلى ذلك تم اعتماد التعريف النظري بما يتلائم مع هذه الدراسة وعلى وفق ذلك تم اقتراح هذه الاسئلة (الفقرات) كما في الجدول (٢):

(الجدول ٢)

الفقرات الخاصة بمقياس تطوير الموارد البشرية

ت	الفقرات	نعم	احياناً	كلا
١	للوزارة خطة تضمن أشراك جميع العاملين بدورات تدريبية لتطوير مهاراتهم.			
٢	تقوم الوزارة بدراسة بيئة العمل ومتغيراتها عند وضع استراتيجيات التطوير.			
٣	للوزارة نظام تحفيزي يشجع العاملين لديها للأشتراك في ورش العمل والندوات لتطوير مهاراتهم.			
٤	تضع الوزارة في الحسبان المتطلبات المهارية والمعرفية الخاصة بكل وظيفة وتضع المنهج التطويري المناسب لها			
٥	تضع الوزارة في الحسبان جميع التخصصات لمواردها البشرية عند التخطيط لتطويرها وزجها في الدورات.			
٦	توفر الوزارة دورات وورش عمل خارجية وبالتعاون مع مؤسسات أخرى في حال عدم توفرها داخل الوزارة.			
٧	بيئة العمل داخل القسم تحفز على اخراج الافكار الابداعية للموارد البشرية.			
٨	تراعي الوزارة مستويات الموارد البشرية العاملة لديها وتجعلها نقطة شروع لخطط التطوير			
٩	لدى الوزارة آليات تحفز الموارد البشرية التي لديها مستوى متدني من الأداء الوظيفي.			
١٠	خطة التطوير الحالية للوزارة هي كافية ولا تحتاج الى تطوير وتعديل			

وقد تم عرضها في استمارة استطلاع رأي على عدد من الخبراء (٧) خبير، من خلال استمارة لإستبيان مدى صلاحية هذه الفقرات لأهداف البحث، ومدى كفاية هذه الفقرات للمقياس مع إضافة أي فقرة يقترحونها أو حذف الفقرة مع تحديد نسبة الاتفاق لكل فقرة. وبعد قيام الباحثون بتفريغ استمارات رأي الخبراء حول صلاحية الفقرات ومعالجتها إحصائياً تم اعتماد الباحثون باتفاق ما نسبته اكبر من (٨٠%) من ارائهم حول قبول الفقرات وتم قبول الفقرات جميعها.

وقد صيغت استمارة المقابلة على وفق مقياس ثلاثي في إجابات أفراد العينة، وسيكون مستوى الإجابة محصوراً بين (١ - ٣)، وعلى ثلاثة مستويات على وفق الفئات لقياس درجة الاستجابة، (كلا/ احياناً/ نعم)، وكما موضح في الجدول (٣).

الجدول (٣)

المقياس الثلاثي لأجابات أفراد العينة

الفئة	الإجابة
١ - ١.٦٦	كلا
١.٦٧ - ٢.٣٣	احياناً
٢.٣٤ - ٣	نعم

التجربة الاستطلاعية:

بعد الاجراءات التي تم ذكرها قام الباحثون بإجراء تجربة استطلاعية على (١٠) عشر موظفين والهدف منها التحقق من وضوح معاني الفقرات وفهمها ووضوح التعليمات او وجود معوقات والعمل على تلافيها في حال وجودها وتم اجراؤها في ١٧/١١/٢٠١٩.

التجربة الرئيسية:

قام الباحثون بعمل مقابلات جماعية مع الموظفين وضمن كل وحدات وشعب القسم للمدة من (٥/١٢/٢٠١٩) ولغاية (١٥/١/٢٠١٩) لاستخراج صدق الفقرات وثباتها احصائياً.

التحليل الاحصائي للفقرات:



ويقصد بها استخراج الصدق والثبات للفقرات وهي من اهم الاجراءات التي يجب القيام بها في عملية بناء اي استبانة ومن اجل ذلك قام الباحثون بالإجراءات الآتية:

صدق الاستبانة.

لجأ الباحثون إلى التحقق من الصدق بنوعين من أنواع الصدق هما صدق المحتوى وصدق البناء.

صدق المحتوى:

استخدم الباحثون مؤشرين لصدق المحتوى وهما:

١- الصدق الظاهري:

تم تحقيق الصدق الظاهري لفقرات الاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجالات علم الإدارة والقياس والتقويم.

٢- الصدق المنطقي:

قام الباحثون بتعريف مفهوم تطوير الموارد البشرية ووضع فقرات تعبر عنه كما تم ذكره وتحقيق الصدق المنطقي للاستبانة بهذه الخطوات.

ثانياً: صدق البناء:

ويتحقق هذا الصدق من خلال التحليل الاحصائي للفقرات وقد قام الباحثون بالتحقق من توافر هذا الصدق من خلال المؤشرات الآتية:

١. القوة التمييزية للفقرات:

ولغرض التحقق من ذلك تم ترتيب استمارات اجابات العينة البالغة (١٨٨) استمارة تنازلياً ومن خلال ذلك حددت المجموعتان الطرفيتان في كل مجموعة (٢٧%) بعدد (٥٠) اي (٥٠) موظف وضمت المجموعة الوسطى (٨٨) موظف، وباستخدام الاختبار التائي (T.Test) لدلالة فروق الاوساط الحسابية بين المجموعتين العليا والدنيا تبين ان جميع الفقرات دالة احصائياً إذ تبين ان مستوى الدلالة هو اقل من مستوى الدلالة المعتمد (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٨٨).

ثبات الاستبانة:

ويشير ثبات الاختبار إلى اتساق الدرجات التي يحصل عليها الأفراد أنفسهم في مرات الأجزاء المختلفة. وهناك طرائق عدة لحساب الثبات، وللتحقق من اتصاف المقياس بالثبات فقد تم الآتي:

– معامل الفا كرونباخ :

وعند تطبيق هذا المعامل على العينة البالغة (١٨٨) موظف تبين ان معامل الثبات هو (٠.٩٢٣) وهي قيمة عالية للثبات عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، وعند حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية كانت بقيمة (٠.٧٣٦) ولكون هذا الارتباط يشير الى نصف العدد من الفقرات لذلك عمد الباحثون لإيجاد معامل الارتباط الكلي عن طريق استخدام معادلة التصحيح او ما تسمى معادلة التنبؤ لسيرمان / براون اذ اصبح الارتباط الكلي او معامل التصحيح بقيمة (٠.٧٢٢).

موضوعية الاستبانة:

عند توزيع الاستبانة على الخبراء لاستخراج الصدق لم يكن هناك أي اشكال أو سوء فهم لفقرات الاستبانة فقد كانت الإجابات واضحة ومفهومة مما يدل على موضوعيتها.

النتائج والمناقشة

الأول: عرض استراتيجية التطوير للموارد البشرية في وزارة الشباب والرياضة قسم شؤون الأقاليم والمحافظات وتحليل إجابات المبحوثين:

نسعى في هذه المناقشة الى عرض وتحليل نتائج البحث، وذلك من خلال عرض الأوساط الحسابية لاجابات للعينة، والانحرافات المعيارية لتقدير مدى التشتت في الاجابات، ومعامل الاختلاف لتحديد درجة التجانس في الاجابات وترتيب فقرات البحث، والاهمية النسبية لمعرفة درجة اهتمام عينة البحث، والترتيب بحسب الاهمية للفقرات، واستخدام النسب المئوية والتكرارات لمعرفة شدة الاجابة، إذ اعتمد على مقياس ثلاثي في إجابات أفراد العينة.

يظهر الجدول رقم (٤)، النتائج بحسب وجهات نظر العينة بشأن (استراتيجية التطوير)، حيث يشير الجدول (٤) إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية العام لـ (استراتيجية التطوير)، إذ يعكس الجدول وسطاً حسابياً إجمالياً بلغت قيمته (٢.٦٠) من أصل (٣)، والتي تشير الى خيار (نعم)، وهي قيمة جيدة جداً، وبانسجام عالي في الإجابات، وتؤكد قيمة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فيه وعلى التوالي، إذ بلغت قيمتها (٠.٣٦)، (١٣.٨٤)، في حين كانت الاهمية النسبية (٨٦.٦٧)، وهي ما تؤكد درجة اهتمام عينة البحث حول استراتيجية

التدريب في المنظمة، وأجمالي هذه النتائج تعني بأن شدة اجابات العينة في هذا المحور متجهة نحو الاتفاق.

الجدول رقم (٤)
الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والأهمية النسبية لمتغير
ستر اتيجية التطوير

الاهمية النسبية	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
86.67	13.84	0.36	2.60

نلاحظ من خلال جدول رقم (٤) والجدول رقم (٥) ان اجابات العينة لفقرات الاستبانة من الفقرة (١٠ - ١) قد تم ترتيب فقرات هذ الاستمارة تنازلياً وكالاتي:

١. جاءت الفقرة رقم (٥) وهي (تضع الوزارة في الحسبان جميع التخصصات لمواردها البشرية عند التخطيط لتطويرها وزجها في الدورات) بالمرتبة الأولى من حيث درجة موافقة أفراد عينة البحث عليها، إذ حصلت على أعلى وسط حسابي، وبانسجام جيد جدا في الإجابات، وتؤكد قيمة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فيه، وهذه النتيجة تشير إلى أن لهذه الفقرة مستوى عالي من الأهمية لدى العينة، وتبين درجة الاهمية النسبية اهتمام العينة بهذا الاتجاه، وتبين درجة الاتفاق بأن اجابات العينة متجهة نحو الاتفاق وكما مبين في جدول رقم (٥).

٢. جاءت الفقرة رقم (٤) وهي (تضع الوزارة في الحسبان المتطلبات المهارية والمعرفية الخاصة بكل وظيفة وتضع المنهج التطويري المناسب لها) بالمرتبة الثانية من حيث درجة موافقة أفراد عينة البحث عليها، وكما مبين في الوسط الحسابي للفقرة، وبانسجام جيد جدا في الإجابات، وتؤكد قيمة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فيه، وهذه النتيجة تشير إلى أن لهذه الفقرة مستوى عالي من الأهمية لدى العينة، وتبين درجة الاهمية النسبية اهتمام العينة بهذا الاتجاه، وهي ما تؤكد درجة الاهتمام من قبل عينة البحث حول هذه الفقرة، وتبين درجة الاتفاق بأن اجابات العينة متجهة نحو الاتفاق وكما مبين في جدول رقم (٥).

٣. جاءت الفقرة رقم (٦) وهي (توفر الوزارة دورات وورش عمل خارجية وبالتعاون مع مؤسسات أخرى في حال عدم توفرها داخل الوزارة) بالمرتبة الثالثة من حيث درجة موافقة أفراد عينة البحث عليها، وكما مبين في الوسط الحسابي للفقرة، وبانسجام جيد جدا في الإجابات، وتؤكد قيمة

الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فيه، وهذه النتيجة تشير إلى أن لهذه الفقرة مستوى جيد جدا من الأهمية لدى العينة، وتبين درجة الأهمية النسبية اهتمام العينة بهذا الاتجاه، وهي ما تؤكد درجة الاهتمام من قبل عينة البحث حول هذه الفقرة، وتبين درجة الاتفاق بأن اجابات العينة متجهة نحو الاتفاق وكما مبين في جدول رقم (٥).

٤. جاءت الفقرة رقم (٣) وهي (للوزارة نظام تحفيزي يشجع العاملين لديها للأشتراك في ورش العمل والندوات لتطوير مهاراتهم) بالمرتبة الرابعة من حيث درجة موافقة أفراد عينة البحث عليها، وكما مبين في الوسط الحسابي للفقرة، وبانسجام جيد جدا في الإجابات، وتؤكد قيمة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فيه، وهذه النتيجة تشير إلى أن لهذه الفقرة مستوى عالي من الأهمية لدى العينة المبحوثة، وتبين درجة الأهمية النسبية اهتمام العينة بهذا الاتجاه، وهي ما تؤكد درجة الاهتمام من قبل عينة البحث حول هذه الفقرة، وتبين درجة الاتفاق بأن اجابات العينة متجهة نحو الاتفاق وكما مبين في جدول رقم (٥).

٥. جاءت الفقرة رقم (٨) وهي (تراعي الوزارة مستويات الموارد البشرية العاملة لديها وتجعلها نقطة شروع لخطط التطوير) بالمرتبة الخامسة من حيث درجة موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، وكما مبين في الوسط الحسابي للفقرة، وبانسجام جيد جدا في الإجابات، وتؤكد قيمة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فيه، وهذه النتيجة تشير إلى أن لهذه الفقرة مستوى عالي من الأهمية لدى العينة المبحوثة، وتبين درجة الأهمية النسبية اهتمام العينة بهذا الاتجاه، وهي ما تؤكد درجة الاهتمام من قبل عينة البحث حول هذه الفقرة، وتبين درجة الاتفاق بأن اجابات العينة متجهة نحو الاتفاق وكما مبين في جدول رقم (٥).

٦. جاءت الفقرة رقم (١) وهي (للوزارة خطة تضمن أشراك جميع العاملين بدورات تدريبية لتطوير مهاراتهم) بالمرتبة السادسة من حيث درجة موافقة أفراد عينة البحث عليها، وكما مبين في الوسط الحسابي للفقرة، وبانسجام جيد جدا في الإجابات، وتؤكد قيمة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فيه، وهذه النتيجة تشير إلى أن لهذه الفقرة مستوى عالي من الأهمية لدى العينة المبحوثة، وتبين درجة الأهمية النسبية اهتمام العينة بهذا الاتجاه، وهي ما تؤكد درجة الاهتمام من قبل عينة البحث حول هذه الفقرة، وتبين درجة الاتفاق بأن اجابات العينة متجهة نحو الاتفاق وكما مبين في جدول رقم (٥).

٧. جاءت الفقرة رقم (٧) وهي (بيئة العمل داخل القسم تحفز على اخراج الافكار الابداعية للموارد البشرية) بالمرتبة السابعة من حيث درجة موافقة أفراد عينة البحث عليها، وكما مبين في الوسط الحسابي للفقرة، وبانسجام جيد جدا في الإجابات، وتؤكد قيمة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف



فيه، وهذه النتيجة تشير إلى أن لهذه الفقرة مستوى عالي من الأهمية لدى العينة المبحوثة، وتبين درجة الأهمية النسبية اهتمام العينة بهذا الاتجاه، وهي ما تؤكد درجة الاهتمام من قبل عينة البحث حول هذه الفقرة، وتبين درجة الاتفاق بأن اجابات العينة متجهة نحو الاتفاق وكما مبين في جدول رقم (٥).

٨. جاءت الفقرة رقم (٩) وهي (لدى الوزارة آليات تحفز الموارد البشرية التي لديها مستوى متدني من الأداء الوظيفي) بالمرتبة الثامنة من حيث درجة موافقة أفراد عينة البحث عليها، وكما مبين في الوسط الحسابي للفقرة وهذه النتيجة تشير إلى أن لهذه الفقرة مستوى متوسط من الأهمية لدى العينة المبحوثة، وتبين درجة الأهمية النسبية اهتمام العينة بهذا الاتجاه، وهي ما تؤكد درجة الاهتمام من قبل عينة البحث حول هذه الفقرة، وتبين درجة الاتفاق بأن اجابات العينة متجهة نحو الحيادية وكما مبين في جدول رقم (٥).

٩. جاءت الفقرة رقم (٢) وهي (تقوم الوزارة بدراسة بيئة العمل ومتغيراتها عند وضع استراتيجيات التطوير) بالمرتبة التاسعة من حيث درجة موافقة أفراد عينة البحث عليها، وكما مبين في الوسط الحسابي للفقرة وهذه النتيجة تشير إلى أن لهذه الفقرة مستوى متوسط من الأهمية لدى العينة المبحوثة، وتبين درجة الأهمية النسبية اهتمام العينة بهذا الاتجاه، وهي ما تؤكد درجة الاهتمام من قبل عينة البحث حول هذه الفقرة، وتبين درجة الاتفاق بأن اجابات العينة متجهة نحو الحيادية وكما مبين في جدول رقم (٥).

١٠. جاءت الفقرة رقم (١٠) وهي (خطة التطوير الحالية للوزارة هي كافية ولا تحتاج الى تطوير وتعديل) بالمرتبة العاشرة من حيث درجة موافقة أفراد عينة البحث عليها، وكما مبين في الوسط الحسابي للفقرة وهذه النتيجة تشير إلى أن لهذه الفقرة مستوى متوسط من الأهمية لدى العينة المبحوثة، وتبين درجة الأهمية النسبية اهتمام العينة بهذا الاتجاه، وهي ما تؤكد درجة الاهتمام من قبل عينة البحث حول هذه الفقرة، وتبين درجة الاتفاق بأن اجابات العينة متجهة نحو الاتفاق وكما مبين في جدول رقم (٥).

الجدول رقم (٨)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية والترتيب بحسب الاهمية للمتغيرات على المستوى الفرعي والاجمالي لستراتيجية التدريب و التكرارات والنسب المئوية

ت	ترتيب الفقرات بحسب الاهمية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	نعم		نوعاً ما		كلا	
						%	ت	%	ت	%	ت
١	٦	2.85	0.37	12.85	95.00	18	85.71	1	4.76	1	4.76
٢	٩	2.85	0.49	17.17	95.00	17	80.95	4	19.05	0	0.00
٣	٤	2.80	0.41	14.66	93.33	16	76.19	4	19.05	1	4.76
٤	٢	2.70	0.57	21.16	90.00	15	71.43	4	19.05	1	4.76
٥	١	2.65	0.59	22.16	88.33	14	66.67	5	23.81	1	4.76
٦	٣	2.60	0.60	23.01	86.67	13	61.90	6	28.57	1	4.76
٧	٧	2.60	0.60	23.01	86.67	13	61.90	6	28.57	1	4.76
٨	٥	2.50	0.69	27.53	83.33	12	57.14	6	28.57	2	9.52
٩	٨	2.25	0.55	24.45	75.00	6	28.57	14	66.67	1	4.76
١٠	١٠	2.20	0.52	23.78	73.33	6	28.57	13	61.90	1	4.76
	ستراتيجية التطوير	2.60	0.36	13.84	86.67						

ومما تقدم من نتائج تظهر لنا بأن الوزارة المذكورة وقسم الموهبة الرياضية لديها اهتمام بالتدريب للموارد البشرية الخاصة بها وخطط تطويرية وذلك لما لدى المسؤولين من حس ووعي بأهمية التدريب والتخطيط له، التدريب يساعد في تكوين القادة الأكفاء وتنمية القيادات الإدارية حيث وجدت المنظمات في التدريب والتنمية الوسيلة الفعالة من أجل رفع مستوى اداء مواردها البشرية إلى أعلى حد، مما يمكنها من الأبتكار والأبداع وتقديم الأجود (الحري، ٢٠١٤، صفحة ١١٤)، ان القسم يخطط للاستفادة والاستثمار بكل الموارد البشرية التي تم التعاقد معها بصفة (خبراء، استشاريين) حيث تم وضع جداول حدد فيها الاختصاصات وما هي الدورات التي يستطيعون المشاركة فيها بصفة محاضرين لتطوير الملاكات العاملة في القسم فضلاً عن الاستعانة بالعديد من تدريسيي الجامعات في تلك الدورات ان لم تتوفر الاختصاصات المطلوبة، ان درجة التزام الإدارة العليا في المنظمة في عملية التدريب عن



وقائع المؤتمر العلمي الدولي الثاني- المشترك الأول بين كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة دهوك ومركز نون للبحوث والدراسات المتخصصة دهوك ومركز نون للبحوث والدراسات المتخصصة ٢١-٢٢ نيسان ٢٠٢٠ /المجلد الثاني

طريق تحديد احتياجات المنظمة المستقبلية من الكفاءات البشرية والمهارات المطلوبة لأداء أعمالها في المستقبل وذلك في ضوء التغيرات المستقبلية المراد ادخالها في مجالات العمل والتي تخدم عادة رسالتها وстратегيتها وثقافتها التنظيمية والتي من شأنها تحديد مدى اهمية التعاون مع مؤسسات اخرى لتحقيق الهدف من التطوير (السكرانة ، ٢٠١١ ، صفحة ٧٥)، وجود خطط سنوية منظمة تتمثل في منهاج دورات تدريبية موثقة وتوزع على الدوائر والأقسام التابعة للوزارة مع وجود بعض التعليمات والضوابط للمشاركة في الدورات التدريبية (الطعاني، ٢٠١٣ ، صفحة ١١٨)، حرصت الوزارة من خلال استراتيجية الموضوع لتطوير مواردها البشرية الى اشراك جميع موظفيها في الدورات التدريبية وذلك من خلال جعل اغلب دوراتها مجانية فضلاً عن تنويع في الدورات وورش العمل ومراعات جميع اختصاصات موظفيها وزجهم بدورات تخصصية تناسب واجباتهم في القسم، ايضاً تحرص الوزارة على تحفيز موظفيها من خلال كتب الشكر والتقدير التي يحصلون عليها بعد مشاركتهم في الدورات وورش العمل فضلاً عن زج المتفوقين في الدورات بدورات اعلى مستوى وفي بعض الحالات دورات خارج البلد وهي محفز جيد للموظفين لتطوير مهاراتهم والاستفادة من المهارات والعلوم التي تعطى فيها، ان من اهم عوامل نجاح الدورات التدريبية في المؤسسات هي وجود نظام حوافز يشجع ويدفع الى الاشتراك في تلك الدورات (العبادي، ٢٠١٤ ، صفحة ٩٨)، يبقى مستوى الموارد البشرية المشاركة في الدورات التدريبية عامل يحدد نجاح الدورات من عدمه، كون المستوى العلمي والفني للدورة وتحديد مستوى المؤهلين لدخولها هو الخطوة الاولى التي ستحدد نجاح الخطوات اللاحقة (العامري ، ٢٠١٥ ، صفحة ١٠٣).

وفي ضوء ما توصل اليه البحث من نتائج يؤكد الباحثون بأن ثقافة المؤسسات الرياضية يجب ان تتبنى تطوير وديمومة الموارد البشرية كون هذه الموارد هي من اهم عناصر المنافسة والتميز للمؤسسات الرياضية (الحميد، ١٩٩٩ ، صفحة ٦٦)، فضلاً عن ذلك تعتمد الكثير من المؤسسات على مواردها البشرية في البقاء والتنافس، لاسيما الأندية الرياضية، كون الأندية الرياضية تقدم خدمات وسلع تعد نسبة كبيرة منها مرتبطة بالأداء، اي ان المشجعين لا يحصلون على منتج يمسكون به بأيديهم او يضعونه في منازلهم كقطعة أثاث مثلاً بل يحصلون على خدمات معنوية مثلاً (جميل، ٢٠١٨ ، صفحة ١١٣)



وقائع المؤتمر العلمي الدولي الثاني- المشترك الأول بين كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة دهوك ومركز نون للبحوث والدراسات المتخصصة ٢١-٢٢ نيسان ٢٠٢٠ / المجلد الثاني

وهذا ما يحدث فعلاً في قسم الموهبة الرياضية اذ يحصل المستفيدين من هذا القسم على التدريب مثلاً وهو سلعة تعتمد على مهارة المدربين واغلب الخدمات تكون على هذه الشاكلة.

وفي نهاية بحثنا نود ان نشكر قسم الموهبة الرياضية بإدارته وجميع العاملين فيه للالتزام الرائع مع الباحثين والتعاون الكبير للتوصل الى حقائق من شأنها رفع المستوى في هذه المؤسسة المهمة فضلا عن قاعدة بيانات لربما تكون مهمة لباحثين آخرين او تستخدم كمعلومات بحثية في المستقبل.

الملاحق

ملحق (١)

اسماء الخبراء

ت	اسم الخبير	الاختصاص	مكان العمل
١	أ.د. اسماعيل محمد رضا	طرائق تدريس	جامعة بغداد/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة.
٢	أ.د. عبد الله هزاع الشافعي	علم النفس الرياضي	جامعة بغداد/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة.
٣	أ.د. صالح راضي اميش	الاختبار والقياس	جامعة بغداد/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة.
٤	أ.م.د. صلاح وهاب شاكر	الإدارة الرياضية	جامعة بغداد/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة.
٥	م.د. ثامر حماد رجه	الإدارة الرياضية	جامعة بغداد/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة.