

تقييم إدارة الموارد البشري بالمركز الأولمبي لتدريب المنتخبات القومية

د/ حسام الدين السيد مبارك

مدرس بقسم الإدارة الرياضية

كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة.

أ.م.د/ كريم محمد محمود الحكيم

أستاذ مساعد ورئيس قسم الإدارة الرياضية

كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة

الباحثة/ زينب صالح السيد موسى العامري

باحثة بقسم الإدارة الرياضية

كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة

المخلص

يهدف البحث إلى تقييم إدارة الموارد البشري بالمركز الأولمبي لتدريب المنتخبات القومية ، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي (الأسلوب المسحي) بخطواته وإجراءاته ، علي عينة تم اختيارها بالطريقة العشوائية من المدراء والموظفين الإداريين بإدارة الموارد البشرية بالمركز الأولمبي لتدريب المنتخبات القومية والبالغ عددهم (٩٥) فرد بواقع (٢٥) فرد للعينة الاستطلاعية و(٧٠) فرد للعينة الأساسية ، واستخدم الباحثون الاستبيان كأداة لجمع البيانات ، وكانت أهم النتائج هي (يتم تنفيذ الخطط الخاصة بوزارة الشباب والرياضة واللجنة الأولمبية والاتحادات الرياضية داخل المركز الأولمبي - الموارد البشرية داخل المركز الأولمبي كاف من حيث الإعداد والتأهيل لتنفيذ كافة الأنشطة والمسابقات - يتم التنسيق بين وزارة الشباب والرياضة واللجنة الأولمبية والاتحادات الرياضية داخل المركز الأولمبي في تحقيق الأهداف الموضوعية بها - توجد معايير لاختيار الإداريين داخل المركز الأولمبي ولكنها غير معلومة للجميع .

مقدمة ومشكلة البحث:

التوجيه والرعاية والإشراف بما يحقق التوافق بيد قدراته ومهاراته الفعلية في العمل ومتطلبات الأداء ، كما ويتضمن مدخل إدارة الأداء المراقبة المستهدفة ووضع برامج العلاج لعناصر الأداء المتسببة في ذلك الانحراف (٨ : ٢٠٦) .

ويري إبراهيم محمود عبد المقصود، حسن أحمد الشافعي ٢٠٠٣م إلي أن تقييم الأداء يعتبر عملية أساسية في العملية الإدارية وذلك حتى يتم التأكد من الخطط وتنفيذها في حينها بالطريقة المرسومة لها وأيضا للتأكد من تحقيق الأهداف التخطيطية والتنظيمية والتوجيهية والكشف عن الانحرافات والمشكلات التي تواجه العملية الإدارية أثناء التنفيذ للقيام بإجراءات التصحيح ثم إدخال نواحي التحسين والتطوير (١ : ٦٧)

ويعتبر المركز الأوليمبي من أكبر المنشآت الرياضية الحكومية في جمهورية مصر العربية ، لذا فتطوير هذا المركز يحتاج إلى عمل جاء لتطوير كافة الموارد الموجودة به ومنها الموارد البشرية فتطوير الموارد البشرية سينعكس بشكل إيجابي على الأعمال الإدارية والفنية وهو ما تسعى إليه الدولة لتحقيق أقصى استفادة ممكنة من المركز الأوليمبي والمنشآت الرياضية الحكومية المشابهة.

ومع تطوير المنشآت وزيادة الصرف لتطوير العمل يمثل هذه المنشآت الرياضية يتطلب وجود أفراد متدربين ومؤهلين ليكونوا على مستوى عالي من الاحترافية ولديهم القدرة على تخطيط وتنظيم عملية التطوير في المنشأة وهو ما لاحظه الباحثون من خلال تواجدها

يشير جمال محمد علي ٢٠٠٩م إلي أن الإدارة الرياضية أصبحت في العصر الحديث وسيلة رئيسية لتحقيق أهداف الهيئات الرياضية من خلال الاستفادة الكاملة من الموارد والإمكانيات المتاحة بالتخطيط والتنظيم الجيد والاستثمار الكامل للموارد البشرية، والتربية الرياضية في العصر الحديث تحتاج في إدارتها إلى متخصصين متمكنين في المجال الرياضي بالإضافة إلى توافر الخبرة الإدارية من الناحيتين النظرية والعملية حتى تستطيع مواجهة التغيرات والمستحدثات العالمية.(٥ : ٢٢)

ويشير روسيل هويي، وآخرون ٢٠١٠م أن إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية تهتم بصورة جوهرية إلى إيجاد الشخص المناسب في المكان المناسب للوظيفة المناسبة في وقت المناسب، وتعني إدارة الموارد البشرية بضمان توفير القوى العاملة المدربة على نحو جيد، وأن المفاهيم التي تعزز الإدارة الفعالة لا تتسم بالصعوبة، هناك العديد من الجهات الرياضية التي تعتمد على الموارد البشرية الجيدة في العمل سواء داخل الملعب أو خارجه، وتضم هذه الجهات الاتحادات الرياضية الناجحة والأندية والمؤسسات ومتاجر بيع المستلزمات الرياضية بالتجزئة وأماكن إقامة المسابقات الرياضية.(٦ : ١٥٣)

ويشير كمال درويش ووليد مرسى الصغير ٢٠٠٩م إلي أن الأداء الإداري للموارد البشرية في المؤسسات الرياضية هو عبارة عن مدخل إداري متكامل يهدف إلي تصميم وتخطيط الأداء المستهدف وتحديد أهدافه ونتائجه ، وإعداد الفرد القائم بالعمل وتوفير

بالمركز الأولمبي لتدريب المنتخبات القومية حيث لاحظت المشاكل المتكررة بين المستفيدين من المركز والإدارة وهو ما يدعو إلى تطوير وتدريب العاملين بالمركز بهدف تنمية قدراتهم الوظيفية وذلك حتى يمكن تنمية الأفراد القائمين على العمل بالتوازي مع تطوير المنشأة الرياضية لتحقيق أقصى معدلات النجاح بالعمل على كافة المستويات ، لذ يحاول الباحثون تقييم الأداء الإداري بإدارة الموارد البشري بالمركز الأولمبي لتدريب المنتخبات القومية .

هدف البحث:

يهدف البحث إلى تقييم إدارة الموارد البشري بالمركز الأولمبي لتدريب المنتخبات القومية.

تساؤلات البحث:

١. ما تقييم عملية التخطيط لإدارة الموارد البشري بالمركز الأولمبي؟
٢. ما تقييم عملية التنظيم لإدارة الموارد البشري بالمركز الأولمبي؟
٣. ما تقييم عملية التوجيه لإدارة الموارد البشري بالمركز الأولمبي؟
٤. ما تقييم عملية الرقابة لإدارة الموارد البشري بالمركز الأولمبي؟

مصطلحات البحث :

إدارة الموارد البشرية : يعرفها نادر احمد أبو شيخه ٢٠١٠م بأنها ذلك الجزء من الوظيفة الإدارية المتعلقة بالعلاقات الإنسانية في المنظمة. الذي يهدف إلى رفع مستوى كفاءة العاملين والى تحقيق العدالة فيما بينهم". (١١ : ٢٤)

التقييم : يعرفه توفيق محمد عبد المحسن ٢٠٠٢م بأنه قياس الأداء الفعلي ومقارنة النتائج المحققة بالنتائج المطلوب تحقيقها أو يمكن الوصول إليها حتى تتكون صورة حية لما حدث ولما يحدث فعلاً ومدى النجاح في تحقيق الأهداف وتنفيذ الخطط الموضوعية بما يكفل اتخاذ الإجراءات الملانمة لتحسين الأداء. (٤ : ٥)

الدراسات السابقة :

أولاً : الدراسات العربية :

١. دراسة أحمد محمد على الهوارى ٢٠١٦م وتوصلت إلى وضع إدارة للجودة لتطوير الموارد البشرية تحتوي على (أهداف إدارة الجودة الشاملة التي تسعى المدارس العسكرية الرياضية لتحقيقها في مجال الموارد البشرية - تنمية الموارد البشرية من منظور إدارة الجودة الشاملة للمساهمة في تطوير المدارس العسكرية الرياضية). (٢)

٢. دراسة تونا محمد علي ٢٠١٤م وتوصلت إلى أن هناك ندره المتخصصين المؤهلين في مجال الاستثمار والتمويل والتسويق الرياضي وضعف الاعتمادات المالية الحكومية الموجهة للأندية الرياضية ، هناك ضعف عملية متابعة لتقييم البرامج التدريبية من إدارة في الأندية الرياضية لكي تعمل على رفع مستوى أداء العاملين واستثمار قدراتهم بما يساعدهم على التقدم والتطور. (٣)

٣. دراسة مصطفى السعيد أبو الخير ٢٠١٤م وتوصلت إلى (تخطيط الموارد البشرية) (تلبية احتياجات الإدارة العامة لرعاية الشباب من العمالة بالإعداد والخصائص التي تناسب طبيعة وحجم أنشطتها بما

٢. دراسة Boating ٢٠٠٧م وتوصلت إلي أن نظم المعلومات الموارد البشرية تلعب دور كبير في وظائف إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية كما أثبتت الدراسة أن أخصائي الموارد البشرية في الشركات المبحوثة يؤكدون على ضرورة استخدام نظم معلومات الموارد البشرية لدعم وظائف إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. (١٣)

٣. دراسة Ngai and Wat ٢٠٠٦م وتوصلت إلي أن من أهم فوائد استخدام نظام معلومات الموارد البشرية قدرته السريعة على موازنة التغيرات الحاصلة في بيئتي العمل الداخلية والخارجية والتغلب على المعوقات. (١٤)

إجراءات البحث :

منهج البحث: المنهج الوصفي (الأسلوب المسحي) بخطواته وإجراءاته.

مجتمع البحث: المدراء والموظفين الإداريين والعاملين بالصيانة بإدارة الموارد البشرية بالمركز الأوليمبي لتدريب المنتخبات القومية .

عينة البحث: تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من المدراء والموظفين الإداريين بإدارة الموارد البشرية بالمركز الأوليمبي لتدريب المنتخبات القومية والبالغ عددهم (٩٥) فرد بواقع (٢٥) فرد للعينة الاستطلاعية و(٧٠) فرد للعينة الأساسية مقسمة إلى (١٧) مدير إداري، (٣٢) موظف إداري و(٢١) عامل صيانة .

يساعد على تحقيق أهدافها وذلك في فترة قادمة. (١٠)

٤. دراسة مصطفى عنتر زيدان ٢٠١٣م وتوصلت إلي تدنى مستوى عمليات الاختيار التي تتم داخل الاتحاد نظراً لعدم توافر الوسائل المستخدمة في عمليات الاختيار، وأن عمليات التعيين داخل الاتحاد لا تتم وفقاً لسياسات وأهداف واضحة للجميع، كما أنه لا يتم تفويض الأفرع التابعة للاتحاد في تنفيذ الاحتياجات المطلوبة من التعيينات اللازمة للفرع (٩).

٥. دراسة عمر عبدالفتاح خليل ٢٠٠٨م وتوصلت إلي أن الرقابة الدائمة هي التي تحدد مدى الانحراف عن الأداء الجيد - يعتبر من أهم عناصر التقدم هو حصول هؤلاء المديرين والمشرفين على دورات صقل بصفة مستمرة كل في مجال تخصصه - أهداف النشاط الرياضي لا تتناسب وإمكانات الجامعة - عدم تجديد اللوائح والقوانين الإدارية التي تنظم تنفيذ الأعمال (٧).

ثانياً: الدراسات الأجنبية :

١. دراسة Ruel & others ٢٠٠٧م وتوصلت إلي أن التطبيق الفعلي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية مرتبط بكفاءة إدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال تحليل الانحدار توصل الباحث إلى إن وجود تطبيقات الموارد البشرية الإلكترونية من حيث المضمون هي العامل التفسيري الأكثر أهمية في كفاءة تكنولوجيا واستراتيجية الموارد البشرية. (١٢)

جدول (١) توصيف عينة البحث

م	العينة	العدد	النسبة
١	الاستطلاعية	٢٥	٢٤,٢٧%
٢	الأساسية	٧٠	٦٧,٩٦%
	المجموع	٩٥	٩٢,٢٣%

أداة جمع بيانات البحث: استمارة استبيان من إعداد الباحثون ، وقد اتبعوا الخطوات التالية في إعدادها:

١ - من خلال تحليل المراجع والدراسات المرجعية تم تحديد محاور الاستبيان .

٢ - تم وضع عبارات الاستبيان حسب الأهداف الموضوعية ، ويوضح الجدول التالي عدد العبارات لأبعاد الاستبيان مرفق(١):

جدول (٢) عدد العبارات لمحاور البحث

م	المحاور	عدد العبارات
١	تقييم التخطيط لإدارة الموارد البشري بالمركز الأولمبي	١٠
٢	تقييم التنظيم لإدارة الموارد البشري بالمركز الأولمبي	١٠
٣	تقييم التوجيه لإدارة الموارد البشري بالمركز الأولمبي	١٠
٤	تقييم الرقابة لإدارة الموارد البشري بالمركز الأولمبي	١٠
	الاستبيان ككل	٤٠

٣ - تم عرض استمارة الاستبيان في صورتها الأولية علي (١٠) خبراء في مجال الإدارة الرياضية مرفق (٢) ، وتمت الموافقة علي جميع عبارات الاستبيان.

المعاملات العلمية (الصدق والثبات) لاستمارة الاستبيان

المعاملات العلمية لاستمارة استبيان :

صدق الاتساق الداخلي :

الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحثون بتطبيق استمارة استبيان على عينة (٢٥) فرد بنسبة مئوية (٢٤,٢٧%) من داخل مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية في الفترة من (٢٠١٨/١/٧م) إلى (٢٠١٨/١/١٥م)، بهدف إيجاد

قام الباحثون بإيجاد صدق استمارة استبيان من خلال استخدام صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بين العبارات مع الدرجة الكلية للمحور الذي تمثله ومعامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور مع الدرجة الكلية للاستبيان، كما موضح بالجدول التالية:

جدول (٣)

معاملات الارتباط للعبارات مع الدرجة الكلية لأداء الموارد البشرية بالمركز الأوليمبي

لتدريب المنتخبات القومية في محور التخطيط (ن=٢٥)

م	قيمة الارتباط	م	قيمة الارتباط	م	قيمة الارتباط	م	قيمة الارتباط
المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع	
١	*٠,٤٣	١١	٠,٢٦	٢١	*٠,٧٧	٣١	٠,٠٣
٢	*٠,٤٧	١٢	*٠,٧٦	٢٢	*٠,٦٨	٣٢	٠,١١
٣	*٠,٦٢	١٣	*٠,٧٩	٢٣	*٠,٧٧	٣٣	*٠,٥٣
٤	*٠,٤٠	١٤	*٠,٥٨	٢٤	*٠,٧٩	٣٤	*٠,٦١
٥	*٠,٦٢	١٥	*٠,٥٣	٢٥	*٠,٦١	٣٥	*٠,٦٥
٦	٠,٣٠	١٦	*٠,٤٨	٢٦	*٠,٤٠	٣٦	*٠,٧٧
٧	*٠,٥٣	١٧	*٠,٥٣	٢٧	*٠,٣٩	٣٧	*٠,٨٨
م	قيمة الارتباط	م	قيمة الارتباط	م	قيمة الارتباط	م	قيمة الارتباط
٨	*٠,٥٤	١٨	*٠,٧٠	٢٨	*٠,٥٩	٣٨	*٠,٨٩
٩	*٠,٥٨	١٩	*٠,٤٧	٢٩	*٠,٧٦	٣٩	*٠,٧٨
١٠	*٠,٤٥	٢٠	٠,٢٥	٣٠	*٠,٨٠	٤٠	*٠,٨١

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = (٠,٣٩)

البعد الأول ، والعبارتين (١١ ، ٢٠) في البعد الثاني،
والعبارتين (٣٠ ، ٣١) في البعد الرابع ، حيث أن قيمة
(ر) المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية عند مستوى
معنوية (٠,٠٥) ، مما يدل على صدق عبارات الاستبيان.

يتبين من الجدول السابق، وجود ارتباط طردي دال
إحصائياً في العبارات مع الدرجة الكلية للبعد الذي تمثله،
حيث أن قيمة (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية
عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ، ما عدا العبارة (٦) في

جدول (٤)

معاملات الارتباط للأبعاد مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل (ن=٢٥)

م	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
١	تقييم التخطيط	٢٧,٠٠	٢,٤٨	*٠,٥٥	٠,٠٠
٢	تقييم التنظيم	٢٤,٤٨	٣,٧٦	*٠,٨٢	٠,٠٠
٣	تقييم التوجيه	٢٢,٩٦	٤,٥٥	*٠,٨٧	٠,٠٠
٤	تقييم الرقابة	٢١,٩٢	٤,٧٩	*٠,٨٩	٠,٠٠

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = (٠,٣٩)

ثانياً: ثبات استمارة الاستبيان:

قام الباحثون بإيجاد ثبات استمارة استبيان من خلال استخدام معامل ألفا كرونباخ عن طريق إيجاد التجانس الداخلي بين استجابات عينة البحث للدرجة الكلية للاستبيان أداء وتطوير الموارد البشرية بالمركز الأولمبي لتدريب المنتخبات القومية، مما يدل على صدق الاستبيان .

يتضح من الجدول السابق، وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية لكل محور مع الدرجة الكلية للاستبيان أداء وتطوير الموارد البشرية بالمركز الأولمبي لتدريب المنتخبات القومية، حيث أن قيمة (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، مما يدل على صدق الاستبيان .

جدول (٥)

قيم معامل الثبات للاستبيان ومحاوره (ن=٢٥)

م	المحاور	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ألفا كرونباخ
١	تقييم التخطيط	١٠	٢٧,٠٠	٢,٤٨	*٠,٦٥
٢	تقييم التنظيم	١٠	٢٤,٤٨	٣,٧٦	*٠,٧٥
٣	تقييم التوجيه	١٠	٢٢,٩٦	٤,٥٥	*٠,٨٤
٤	تقييم الرقابة	١٠	٢١,٩٢	٤,٧٩	*٠,٨٢

* قيمة مرتفعة

(٢٠١٨/٢/١٧ م) إلى (٢٠١٨/٣/٥ م)، وبعد الانتهاء من تطبيق الاستبيان تم جمعه وتنظيمه وتفرغ البيانات لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة.

المعالجات الإحصائية :

تمت المعالجات الإحصائية لبيانات البحث باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وقد استخدمت الباحثون المعالجات التالية (المتوسط الحسابي - النسبة المئوية - معامل الارتباط - معامل ارتباط الفاكرونباخ - الدرجة الترجيحية - ٢٤).

يتضح من الجدول السابق، وجود قيم ثبات مرتفعة للاستبيان ومحاوره، حيث بلغت في الاستبيان (٠,٩٥) وتراوح في المحاور ما بين (٠,٦٥) و(٠,٩١)، مما يدل على ثبات الاستبيان .

الدراسة الأساسية :

بعد الاطمئنان لمعاملات الصدق والثبات قام الباحثون بتطبيق استمارة الاستبيان في صورتها النهائية مرفق (٣) علي عينة البحث والبالغ عددهم (٧٠) فرد مقسمة إلى (١٧) مدير إداري، (٣٢) موظف إداري و(٢١) عامل صيانة، وذلك في الفترة من

عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الأول : ما تقييم عملية التخطيط لإدارة الموارد البشري بالمركز الأولمبي؟

جدول (٦)

التكرارات والنسبة المئوية والدرجة الترجيحية والوزن النسبي وقيمة كا

لعبارة التساؤل الأول (ن=٧٠)

قيمة (كا)	الوزن النسبي	الدرجة الترجيحية	لا		إلى حد ما		نعم		م
			%	ك	%	ك	%	ك	
*42.21	%87.62	184	%4.29	3	%28.57	20	%67.14	47	١
*39.62	%86.67	182	%7.14	5	%25.71	18	%67.14	47	٢
*48.54	%89.05	187	%2.86	2	%27.14	19	%70.00	49	٣
*36.21	%86.19	181	%2.86	2	%35.71	25	%61.43	43	٤
*37.91	%86.67	182	%4.29	3	%31.43	22	%64.29	45	٥
*45.97	%88.10	185	%5.71	4	%24.29	17	%70.00	49	٦
*52.82	%89.52	188	%4.29	3	%22.86	16	%72.86	51	٧
*55.41	%90.48	190	%1.43	1	%25.71	18	%72.86	51	٨
*30.97	%84.76	178	%5.71	4	%34.29	24	%60.00	42	٩

* قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = (٥,٩٩)

وحصلت العبارة رقم (٩) علي أقل فروق في الدلالة الإحصائية لصالح الاستجابة نعم وكانت قيمة كا^٢ (٣٠,٩٧) وتشير العبارة إلي أن عدد الإداريين كاف ومناسب للإشراف علي تنفيذ الأنشطة والبرامج الخاصة بالاتحادات بالمركز الأولمبي.

وقد يرجع ذلك إلي أن نسبة الإشغال لجميع ملاعب وصالات المركز الأولمبي مكتملة ، مما يؤدي إلي الحاجة لجهاز إداري معد إعداداً جيداً يكون قادراً علي الإشراف علي تنفيذ كافة الأنشطة والبرامج الخاصة بالاتحادات الرياضية .

ويختلف ذلك مع نتائج عمر عبدالفتاح خليل ٢٠٠٨م حيث أشارت أهم النتائج لديه علي وجود نقص في عدد الأخصائيين الرياضيين بأقسام رعاية الشباب بكليات الجامعة . (٧)

يتضح من الجدول السابق أن العبارة رقم (٨) حصلت علي أعلى فروق في الدلالة الإحصائية لصالح الاستجابة نعم وكانت قيمة كا^٢ (٥٥,٤١) وتشير العبارة إلي أن وزارة الشباب والرياضة تشجع الاتحادات الرياضية علي إتمام الخطط الخاصة بها داخل المركز الأولمبي، وقد يرجع ذلك إلي أن المركز الأولمبي هو المركز الرئيسي للتدريب لجميع الاتحادات الرياضية ، وإعداد الفرق والمنتخبات القومية .

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة مصطفى السعيد أبو الخير ٢٠١٤م حيث أشار إلي ضرورة إتاحة الفرصة لمديرون رعاية الشباب بالعمل مع إدارة الموارد البشرية للاشتراك في كل عمليات التخطيط الاستراتيجي للإدارة العامة لرعاية الشباب وربطها بعملية تخطيط الموارد البشرية. (١٠)

عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الثاني : ما تقييم عملية التنظيم لإدارة الموارد البشري بالمركز الأولمبي؟

جدول (٧)

التكرارات والنسبة المئوية والدرجة الترجيحية والوزن النسبي وقيمة كا

لعبارات التساؤل الثاني (ن=٧٠)

قيمة (كا)	الوزن النسبي	الدرجة الترجيحية	لا		إلى حد ما		نعم		م
			%	ك	%	ك	%	ك	
*6.89	%73.81	155	%18.57	13	%41.43	29	%40.00	28	١٠
5.17	%73.81	155	%24.29	17	%30.00	21	%45.71	32	١١
*10.65	%76.67	161	%21.43	15	%27.14	19	%51.43	36	١٢
*44.6	%88.10	185	%4.29	3	%27.14	19	%68.57	48	١٣
*18.88	%80.48	169	%10.00	7	%38.57	27	%51.43	36	١٤
*32.77	%84.76	178	%10.00	7	%25.71	18	%64.29	45	١٥
5.51	%74.29	156	%21.43	15	%34.29	24	%44.29	31	١٦
3.97	%68.10	143	%25.71	18	%30.00	21	%44.29	31	١٧

* قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = (٥,٩٩)

وحصلت العبارة رقم (١٧) علي أقل فروق وهي غير دالة إحصائياً لصالح الاستجابة إلى حد ما وكانت قيمة كا^٢ (٣,٩٧) وتشير العبارة إلى أنه لا توجد معايير بالدرجة الكافية لاختيار الموظفين والعاملين بالمركز الأولمبي

ويري الباحثون أن معايير اختيار الجهاز الوظيفي يتوقف علي عاملين أساسيين هما العدالة والموضوعية حيث يتوقف العامل الأول علي توفير الفرص لجميع الأفراد المهتمين بالعمل داخل المركز ويتوقف هذا العامل علي العامل الثاني وهو الموضوعية والتي تعمل علي الحكم دون أهواء شخصية من حيث اتفاق مجموعة من القائمين علي المركز علي أحقية الفرد للعمل حسب قدراته الشخصية والمهنية .

يتضح من الجدول السابق أن العبارة رقم (١٣) حصلت علي أعلى فروق في الدلالة الإحصائية لصالح الاستجابة نعم وكانت قيمة كا (٤٤,٦) وتشير العبارة إلي أن تتعاون وزارة الشباب والرياضة مع الاتحادات الرياضية في تنفيذ الخطط بالمركز الأولمبي.

ويتفق ذلك مع نتائج Boating ٢٠٠٧م حيث أشار إلي أن نظم المعلومات الموارد البشرية تلعب دور كبير في وظائف إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية كما أثبتت الدراسة أن الموارد البشرية الاستراتيجية ، وأن أخصائي الموارد البشرية في الشركات قيد البحث يؤكدون على ضرورة استخدام نظم معلومات الموارد البشرية لدعم وظائف إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. (١٣)

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة مصطفى عنتر زيدان
 ٢٠١٣م أظهرت النتائج تدنى مستوى عمليات الاختيار
 التي تتم داخل الاتحاد نظراً لعدم توافر الوسائل
 المستخدمة في عمليات الاختيار، وأن عمليات التعيين
 داخل الاتحاد لا تتم وفقاً لسياسات وأهداف واضحة
 للجميع، كما أنه لا يتم تفويض الأفرع التابعة للاتحاد
 في تنفيذ الاحتياجات المطلوبة من التعيينات اللازمة
 للفرع. (٩)

عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الثالث : ما تقييم عملية توجيه إدارة الموارد البشري بالمركز الأولمبي؟

جدول (٨)

التكرارات والنسبة المئوية والدرجة الترجيحية والوزن النسبي وقيمة كا

لعبارات التساؤل الثالث (ن=٧٠)

قيمة (كا)	الوزن النسبي	الدرجة الترجيحية	لا		إلى حد ما		نعم		م
			%	ك	%	ك	%	ك	
*17.25	%80.00	168	%11.43	8	%37.14	26	%51.43	36	١٨
*6.21	%74.76	157	%21.43	15	%32.86	23	%45.71	32	١٩
*10.82	%73.81	155	%15.71	11	%47.14	33	%37.14	26	٢٠
4.31	%73.33	154	%24.29	17	%31.43	22	%44.29	31	٢١
*10.31	%74.29	156	%15.71	11	%45.71	32	%38.57	27	٢٢
3.45	%71.90	151	%22.86	16	%38.57	27	%38.57	27	٢٣
4.48	%60.95	128	%38.57	27	%40.00	28	%21.43	15	٢٤
*15.81	%79.52	167	%12.86	9	%35.71	25	%51.43	36	٢٥
*6.88	%74.29	156	%18.57	13	%40.00	28	%41.43	29	٢٦
*9.02	%73.33	154	%17.14	12	%45.71	32	%37.14	26	٢٧

* قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = (٥,٩٩)

وقد يرجع ذلك إلى حاجة المركز الأولمبي إلى
 قيادة إدارية ذات خبرات عالية إدارية وأكاديمية تستطيع
 التنسيق مع جميع الاتحادات الرياضية وجداول هذه
 الاتحادات في إعداد فرقها ، وكذلك متابعة الجهاز
 الوظيفي بشكل جدي وديمقراطي لتحقيق الأهداف
 المطلوبة .

يتضح من الجدول السابق أن العبارة رقم (١٨)
 حصلت على أعلى فروق في الدلالة الإحصائية لصالح
 الاستجابة نعم وكانت قيمة كا (١٧,٢٥) وتشير العبارة
 إلى أن الأسلوب القيادي والإداري المتبع للمركز
 الأولمبي ملائم لتحقيق أهداف الاتحاد .

صرف الحوافز والمكافآت على مدى تحقيق الأهداف، ويرى الباحثون أن نظام المكافآت والحوافز أحد أهم الأنظمة التي تساعد على تحقيق الأهداف.

ويختلف ذلك مع نتائج عمر عبدالفتاح خليل ٢٠٠٨م حيث أشار إلي أن هناك نقص في المرتبات والمكافآت للأخصائيين الرياضيين ، وضرورة وضع نظام جديد للمكافآت والحوافز لمقابلة الاحتياجات الشخصية. (٧)

ويختلف ذلك مع نتائج دراسة مصطفى عنتر زيدان ٢٠١٣م حيث أشارت النتائج إلي أن الإدارة العليا لا تعمل بشكل دائما على توفير الموارد والإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لاستمرار وتعزيز عملية التطوير بالاتحاد مما أدى ذلك إلى عدم اهتمام الإدارة العليا بربط تطوير الموارد البشرية بجميع فروع الاتحاد (٩)

وحصلت العبارة رقم (٢٣) علي أقل فروق وهي غير دالة إحصائياً لصالح نعم وكانت قيمة كا (٣,٤٥) وتشير العبارة إلي أن يوجد بالمركز الأولمبي لنظام

عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الرابع : ما تقييم عملية الرقابة لإدارة الموارد البشري بالمركز الأولمبي؟

جدول (٩)

التكرارات والنسبة المئوية والدرجة الترجيحية والوزن النسبي وقيمة كا

لعبارة التساؤل الرابع (ن=٧٠)

قيمة (كا)	الوزن النسبي	الدرجة الترجيحية	لا		إلى حد ما		نعم		م
			%	ك	%	ك	%	ك	
2.08	%66.19	139	%30.00	21	%41.43	29	%28.57	20	٢٨
*6.88	%74.29	156	%18.57	13	%40.00	28	%41.43	29	٢٩
*7.05	%73.33	154	%18.57	13	%42.86	30	%38.57	27	٣٠
2.17	%69.52	146	%25.71	18	%40.00	28	%34.29	24	٣١
0.88	%69.52	146	%30.00	21	%31.43	22	%38.57	27	٣٢
*10.31	%74.29	156	%15.71	11	%38.57	27	%45.71	32	٣٣
1.05	%70.00	147	%28.57	20	%32.86	23	%38.57	27	٣٤
0.81	%64.76	136	%34.29	24	%37.14	26	%28.57	20	٣٥

* قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = (٥,٩٩)

الأولمبي بصفة خاصة وذلك نظراً لكونه احد العناصر الإدارية التي من خلالها يتم التعرف علي جميع النتائج الإيجابية والسلبية بصورة مستمرة ، والتي تمكن إدارة المركز من وضع خطط تعزيز لنقاط القوة وخطط تحسين لنقاط الضعف أو النقاط السلبية .

يتضح من الجدول السابق أن العبارة رقم (٣٣) علي حصلت أعلي فروق في الدلالة الإحصائية لصالح الاستجابة نعم وكانت قيمة كا (١٠,٣١) وتشير العبارة إلي أنه يوجد نظام للتقويم المرحلي بالشكل الكامل، ويرى الباحثون أن التقويم المرحلي اصبح ذات أهمية كبيرة في المؤسسات الرياضية بصفة عامة والمركز

٤. توجد معايير لاختيار الإداريين داخل المركز الأوليمبي ولكنها غير معلومة للجميع .
٥. تتبع قيادة المركز الأوليمبي الأساليب المناسبة لتحقيق أهداف الاتحادات الرياضية المختلفة .
٦. يتم توزيع المكافآت والحوافز في ضوء الأنشطة والبرامج التي يتم تنفيذها داخل المركز الأوليمبي والمعتمدة من الاتحادات الرياضية .
٧. يتم تقويم الأداء الإداري داخل المركز الأوليمبي بصورة دورية وفي ضوء الأهداف المراد تحقيقها.

توصيات البحث :

يقدم الباحثون هذه التوصيات إلي كل من بوزارة الشباب والرياضة واللجنة الأوليمبية والاتحادات الرياضية داخل المركز الأوليمبي .

١. ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية وفق احدث خطط الإعداد لتدريب الإداريين بالمركز الأوليمبي.
٢. وضع خطط التعزيز لنقاط القوة وخطط التحسين لنقاط الضعف في ضوء التقويم المستمر بالمركز الأوليمبي .
٣. ضرورة إعلان الخطط علي الإداريين بالمركز الأوليمبي ومشاركة آرائهم في كيفية تنفيذها .
٤. يجب صقل الإداريين بالمركز الأوليمبي بالجوانب الإدارية والفنية والمالية وكذلك الجوانب التربوية والاجتماعية والثقافية.
٥. ضرورة اختيار المحاضرين المتخصصين في برامج التدريب الإداري للإداريين بالمركز الأوليمبي.

ويختلف ذلك مع نتائج دراسة توانا محمد علي ٢٠١٤م حيث أشار إلي أن هناك ضعف في عملية متابعة لتقييم العمل الإداري في الأندية الرياضية لكي تعمل على رفع مستوى أداء العاملين واستثمار قدراتهم بما يساعدهم على التقدم والتطور، وأنها لا ترتقي إلي المستوى المطلوب لإحداث التغيير المنشود. (٣)

وحصلت العبارة رقم (٣٥) علي أقل فروق وهي غير دالة إحصائياً وكانت قيمة كا (٠,٨١) وتشير العبارة إلي أنه لا يتم وضع حلول مسبقة للعقبات والمشكلات التي قد تواجه العمل في المركز الأوليمبي بالشكل الكافي، وقد يرجع ذلك إلي التغيير المستمر في البرامج الخاصة في إعداد الاتحادات الرياضية داخل المركز الأوليمبي، والقصور المستمر في النواحي المالية بصورة مستمرة لها .

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة Ngai and Wat ٢٠٠٦م حيث أكد علي استخدام نظام معلومات الموارد البشرية قدرته السريعة على موائمة التغيرات الحاصلة في بينتي العمل الداخلية والخارجية والتغلب علي المعوقات. (١٤)

استخلاصات البحث :

١. يتم تنفيذ الخطط الخاصة بوزارة الشباب والرياضة واللجنة الأوليمبية والاتحادات الرياضية داخل المركز الأوليمبي.
٢. الموارد البشرية داخل المركز الأوليمبي كاف من حيث الإعداد والتأهيل لتنفيذ كافة الأنشطة والمسابقات .
٣. يتم التنسيق بين وزارة الشباب والرياضة واللجنة الأوليمبية والاتحادات الرياضية داخل المركز الأوليمبي في تحقيق الأهداف الموضوعة بها.

قائمة المراجع:

١. إبراهيم محمود عبد المقصود، حسن أحمد الشافعي: الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية، التوجيه في المجال الرياضي، ج ٤، دار الوفاء لدنيا الطباعة، الإسكندرية، ٢٠٠٣ م.
 ٢. أحمد محمد علي الهواري: إدارة الجودة الشاملة لتطوير الموارد البشرية في المدارس العسكرية الرياضية في منظمة القوات المسلحة، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، ٢٠١٦ م.
 ٣. توانا محمد علي: دور الموارد البشرية في تطوير فرص الاستثمار بالأندية بإقليم كردستان العراق، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة، ٢٠١٤ م.
 ٤. توفيق محمد عبد المحسن: تقييم الأداء، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٢ م.
 ٥. جمال محمد علي: الحديث في الإدارة الرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٩ م.
 ٦. روسيل هويي، وآخرون: إدارة الرياضية، ترجمة دار الفاروق للاستثمارات الثقافية، القاهرة، ٢٠١٠ م.
 ٧. عمر عبدالفتاح خليل: التخطيط لتنمية الموارد البشرية بإدارة النشاط الرياضي لرعاية الشباب بجامعة طنطا، رسالة دكتوراه، كلية التربية الرياضية، جامعة طنطا، ٢٠٠٨ م.
 ٨. كمال الدين عبد الرحمن درويش ووليد مرسي الصغير: إدارة الموارد البشرية في المجال الرياضي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩ م.
 ٩. مصطفى السعيد أبو الخير: وحدة مقترحة لإدارة الموارد البشرية في رعاية الشباب بجامعة الإسكندرية رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية، ٢٠١٤ م.
 ١٠. مصطفى عنتر زيدان: بعنوان نموذج مقترح لإدارة الموارد البشرية في الاتحاد المصري لرفع الأثقال، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠١٣ م.
 ١١. نادر احمد أبو شيخة: إدارة الموارد البشرية، إطار نظري وحالات عملية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠١٠ م.
12. Ruel, Huub Ruel, Tanya Bondarouk Mandy Van Der Velde, : The Contribution of e-HRM Effectiveness: Results from a Quantitative Study in Dutch Ministry, Employee relation, Vol. (29), Issue (3), ٢٠٠٧.
13. Boating (2007): the role of human resorce informatio-systems (HRIS) instrategic human resource man agement masters of scince the sesin accounting available online at.
14. Ngai eandwat, .f : Areview and empirical analysis. Personnel human resource information review 35(3) 2006.

Abstract

**Evaluation of Human Resource Management at the Olympic
Center for Training National Teams**

The research aims to evaluate the management of human resources at the Olympic Center for the training of national teams .The researchers used the descriptive approach (the survey method) in its steps and

Procedures & On a randomly selected sample of managers and administrative staff in the Human Resources Department at the Olympic Center for the Training of National Teams (95), with (25) individuals for the survey sample and for the basic sample(70) & The researchers used the questionnaire as a tool for data collection. The most important results were (the plans of the Ministry of Youth and Sports, the Olympic Committee and the sports federations within the Olympic Center. Human resources within the Olympic Center in terms of preparation and rehabilitation for the implementation of all activities and competitions. Coordination between the Ministry of Youth and Sports, the Olympic Committee and the sports federations within the Olympic Center in achieving the goals sets. There are criteria for selecting managers within the Olympic Center but not known to all.