

تقييم إدارة الموارد البشرية والمادية والمالية في أقسام رعاية الموهبة الرياضية بوزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظر مدربي المراكز التخصصية

محمد عطية احمد خليل

أ.د. عدي غانم محمود الكواز

وزارة الشباب والرياضة / مديرية شباب ورياضة نينوى

جامعة الموصل / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

(قدم للنشر في ٢٤/١٠/٢٠٢٠ ، قبل للنشر في ٣٠/١١/٢٠٢٠)

ملخص البحث:

يهدف البحث إلى ما يأتي :

- ١- إعداد أداة تقييم إدارة الموارد البشرية والمادية والمالية لأقسام رعاية الموهبة الرياضية في وزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظر مدربي المراكز التخصصية.
 - ٢- تقييم إدارة الموارد المالية لأقسام رعاية الموهبة الرياضية في وزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظر مدربي المراكز التخصصية.
 - ٣- تقييم إدارة الموارد البشرية والمادية لأقسام رعاية الموهبة الرياضية في وزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظر مدربي المراكز التخصصية.
- تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وتكونت عينات البحث من عينة التطبيق الاستطلاعي الأولي الذي بلغ قوامها (١٠) مدربين، وعينة التحقق من الاتساق الداخلي والثبات للأداة الذي بلغ قوامها (١١٧) مدرب، وعينة التطبيق الذي بلغ قوامها (٦٨) مدرب، وتم إعداد استبانة لتقييم إدارة الموارد البشرية والمادية والمالية لأقسام رعاية الموهبة الرياضية في وزارة الشباب والرياضة العراقية، التي اشتملت على بعدين الأول خاص بتقييم إدارة الموارد البشرية والمادية واختص البعد الثاني بتقييم إدارة الموارد المالية، وفي معالجة البيانات إحصائياً تم استخدام الوسط الحسابي في تحديد اتجاه الإجابة بحساب طول الفترة على مقياس ليكرت الخماسي وكانت أهم الاستنتاجات ما يأتي:



١. حصلت عوامل الإدارة المالية التي تتعلق بالمحافظة على المال العام وحسن استغلاله و وجود نظام رقابة مالية سليم يوفر خصائص استخدام الموارد المالية وشروطها على مستوى متوسط.
٢. انخفض وجود عوامل الإدارة المالية التي تتمثل بكفاية الموازنة المالية للوصول بالموهوب الرياضي إلى مستوى النخبة واستقرار الموازنة المالية في السنوات الماضية والاعتماد على مصادر تمويل متعددة فضلاً عن تقدير الاحتياجات المالية للمركز التخصصي وتخصيص مبالغ مالية للمدربين في المركز التخصصي تتمثل في أجور التدريب والتنقل والإطعام والمكافآت وتخصيص مبالغ مالية للاعبين الموهوبين في المركز التخصصي تتمثل في أجور التنقل والإطعام والمكافآت.
٣. جاءت عوامل تنمية الموارد البشرية والمادية لأقسام رعاية الموهبة الرياضية ب في وزارة الشباب والرياضة العراقية التي تتعلق بتناسب أعداد المدربين في المركز التخصصي مع عدد اللاعبين الموهوبين و توفير الملابس والأدوات والأجهزة الرياضية للموهوبين في المركز التخصصي بشكل متوسط.

Evaluating the human, material and financial resources management in the sports giftedness departments of the Iraqi Ministry of Youth and Sports from the point of view of the specialized centers trainers

Prof. Dr. Oday Ghanem Mahmoud Al-Kawaz
University of Mosul
College of Physical Education and Sports
Sciences

Mohammed Attya Ahmed Khalil
Ministry of Youth and Sports
Nineveh Youth and Sports
Directorate

Abstract:

The research aims to

- 1.Preparing the assessment tool for human, material and financial resources management in the departments of sports talent in the Iraqi Ministry of Youth and Sports from the point of view of the trainers of the specialized centers.
- 2.Evaluating the financial resources management in the sports talent care departments of the Iraqi Ministry of Youth and Sports from the point of view of the specialized centers trainers.



3. Evaluating the human and material resources management in the sports talent care departments of the Iraqi Ministry of Youth and Sports from the point of view of the specialized centers trainers.

The descriptive approach was used in the survey method, and the research samples consisted of the initial exploratory application sample of (10) trainers, the sample to verify the internal consistency and stability of the tool of (117) trainers, and the application sample of (68) trainers, and a questionnaire was prepared to evaluate The human, material and financial resources management in the departments of sports talent in the Iraqi Ministry of Youth and Sports, which included two dimensions, the first of which was concerned with evaluating the management of human and material resources. The second dimension was concerned with evaluating the management of financial resources. The period on the five Likert scale.

The most important conclusions were

1. Financial management factors related to the preservation of public money and its good utilization, and the existence of a sound financial control system that provides the characteristics and conditions for using financial resources at a medium level.
2. The factors of human and material resource development came in the departments of sports talent care at the Iraqi Ministry of Youth and Sports related to the proportionality of the numbers of coaches in the specialized center with the number of talented players and the provision of clothing, tools and sports equipment for talented people in the specialized in an Middle level.

١ - التعريف بالبحث

١-١ المقدمة وأهمية البحث

تزايدت العناية بالكشف عن الموهوبين ورعايتهم حديثا في بداية القرن العشرين، ولأقوى الاهتمام بهم منزلة ذات شأن رفيع في أجندة المخططات للدول والحكومات ، ويستند هذا الاهتمام إلى كثير من الدوافع التي تكمن وراء الاهتمام بالموهب ورعايتهم، ومن أهم هذه الدوافع هي تطور حركة القياس، وكذلك الانفجار السكاني وتقدم الثورة التقنية، وكثرة المؤتمرات العلمية والبحثية، وأخيرا رغبة الدول في اخذ مكان الصدارة بين الدول وإبراز هيبته في المجالات شتى ، لذا أصبحت رعاية الموهوبين وتنميتهم بما يتلاءم مع قدراتهم ضرورة حتمية في استراتيجيات الدول المتقدمة، بوصفها ثروة وطنية غير قابلة للتعويض أو الاستبدال، ولا سيما في عصر العولمة والتقدم التقني الكبير (مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، ٢٠١٨، ٣٢)

لقد انعكس التقدم في استخدام الإدارة الرياضية الحديثة إيجابا على تقدم الدول في أنشطتها الرياضية، فكلما ارتقى مستوى الإدارة فيها كلما تحسن مستوى الأداء الرياضي (يحيى، ٢٠١١، ١) مما جعل من الإدارة الرياضية جزءا مهما من اهتمامات الدول المتقدمة لما تلعبه من دور فعال في الإنجاز الرياضي وتطويره كما ونوعا على المستوى المحلي والدولي (رابح، ٢٠١١، ١)، الذي يتم فيه توفير أحسن الهياكل والمنشآت الرياضية وامتلاكها للموارد البشرية والمادية والمالية (زكريا، رابح، ٢٠١٧، ذ).

وتعد الآلات واللوازم والتجهيزات من المستلزمات الأساسية التي تسهم في تسيير النشاط الرياضي، فهي إحدى الأساسيات التي تعين المدرب للنهوض بمستوى الرياضي وتطويره نحو الأفضل، وتشير الموارد المادية في المنظمات الرياضية إلى المنشآت الرياضية والأجهزة والأدوات و التجهيزات اللازمة للأنشطة الرياضية، فهي بمثابة تسهيلات تعمل على إتاحة الفرصة في إعداد الرياضي للارتقاء بمستواه البدني والفني مما يساعد في وصوله إلى مرحلة النخبة ومن ثم تحقيق الانجازات على الصعيدين الوطني والدولي (أمين، كمال، ٢٠١٦، ٤٦).

و يمكن للإستراتيجية المالية أن توفر للمنظمة ميزة تنافسية في توفير التمويل اللازم بأقل تكلفة، والمرونة في زيادة رأس المال لتوفير الدعم المالي الكافي لإدارة الأعمال. وتحاول استراتيجية التمويل تحاول عادة تعظيم القيمة المالية للمنظمة (عبد الغني واحمد رضا، ٢٠١٧، ١٧٤)

فقد أصبحت الموارد البشرية والمادية والمالية في المنظمات الرياضية اليوم تصنع فارق التفوق في المجالات جميعها ، إذ تؤدي هذه الموارد دورا مهما ورئيسا في التنمية، و تمثل إدارتها بالشكل الصحيح أعلى عناصر الاستثمار الذي يعد عائدا لا عبئا، وتعد أهمية تلك الموارد محورا يتوقف عليه النمو والتقدم في كل نشاط، لذا يستوجب على إدارة المنظمات الرياضية الاستثمار الكامل لهذه الموارد بإدارة فعالة تعمل على تخطيط وتنظيم ومراقبة الموارد البشرية والمادية والمالية في المنظمة، وتتجلى أهمية البحث الحالي من أهمية الموضوع وهو تشخيص واقع إدارة الموارد البشرية والمادية والمالية في أقسام رعاية الموهبة الرياضية بوزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظر مدربي المراكز التخصصية، إذ ستظهر النتائج التي سوف في البحث الحالي تكون نتيجة تطبيق استبانة معدة خصيصاً في تشخيص واقع إدارة الموارد البشرية والمادية والمالية في أقسام رعاية الموهبة الرياضية ومن ثم التقييم في تشكيل تغذية راجعة للعمل على إعادة النظر في إدارة تلك الموارد حال وجود ضعف في جوانبها استناداً إلى استنتاجات البحث والتوصيات المقدمة في ضوءها.

١-٢ مشكلة البحث

تبرز جملة من المعوقات التي قد تواجه المنظمات الرياضية ولعل من أبرزها العامل المادي المرتبط بشكل رئيس بتنفيذ الخطط الاستراتيجية، فضلا عن للمورد البشري القادر على تنفيذها. إيماناً منها بأهمية بناء الكادر البشري ليكون قادر على مواصلة المشوار. (عبد الغني واحمد رضا، ٢٠١٧، ١٧٤)

وعلى الرغم من أهمية الموارد البشرية والمادية والمالية فضلا عن أهمية المواهب في تحقيق التقدم الرياضي ومن خلال اطلاع الباحثان على الدراسات السابقة لم يجدا دراسة في هذا الموضوع وهذا يعد مشكلة في حد ذاته والتي يمكن تلخيصها في التساؤلين الآتيين:

- أين تكمن جوانب الضعف والقوة في عوامل إدارة الموارد البشرية والمادية في أقسام رعاية الموهبة الرياضية في العراق ؟

- أين تكمن جوانب الضعف والقوة في عوامل إدارة الموارد المالية في أقسام رعاية الموهبة الرياضية في العراق؟

٣-١ أهداف البحث

يهدف البحث إلى ما يأتي:

- ١-٣-١ إعداد أداة تشخيص واقع إدارة الموارد البشرية والمادية والمالية من وجهة نظر مدربي المراكز التخصصية لأقسام رعاية الموهبة الرياضية في وزارة الشباب والرياضة العراقية.
- ٢-٣-١ التعرف على عوامل إدارة الموارد البشرية والمادية لأقسام رعاية الموهبة الرياضية في وزارة الشباب والرياضة العراقية
- ٣-٣-١ التعرف على عوامل إدارة الموارد البشرية والمادية في أقسام رعاية الموهبة الرياضية في وزارة الشباب والرياضة.

٤-١ مجالات البحث

- ١-٤-١ المجال البشري: مدربي المراكز التخصصية في أقسام رعاية الموهبة الرياضية بوزارة الشباب والرياضة العراقية.
- ٢-٤-١ المجال المكاني: أقسام رعاية الموهبة الرياضية في محافظات العراق جميعها التي ترتبط إدارياً بوزارة الشباب والرياضة العراقية.
- ٣-٤-١ المجال الزمني: للفترة ٢٠١٩/١١/١٨ لغاية ٢٠٢٠/١٠/١٥
- ٥-١ تحديد المصطلحات

١-٥-١ التقييم : "وهو عملية إصدار الأحكام استناداً على معلومات القياس، بهدف توضيح الفرق بين ما هي عليه الآن وما يجب أن تكون عليه" (كيلانو، ٢٠١٢، ٢٩) ويُعرفه (الزهران) بأنه "إصدار الحكم على مدى نجاح المشروع أو البرنامج في تحقيق الأهداف الموضوعية، فهو يعمل على تشخيص الواقع وتحديد مستوى الأنشطة في المنظمات الرياضية" (الزهران، ٢٠٠٦، ١٣٢).

١-٥-٢ إدارة الموارد البشرية: الأنشطة جميعها التي ترتبط بتحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية وتنمية قدراتها ورفع كفاءتها ومنحها التعويض والتحفيز والرعاية الكاملة من اجل الاستفادة القصوى من جهودها في تحقيق أهداف المنظمة(رضوان، ٢٠١٢، ١٣)

١-٥-٣ إدارة الموارد المادية: هي عملية تخطيط الحاجة للموارد المادية الملموسة الموجودة في المنظمة والمطلوب توفيرها مستقبلا وتنظيم طريقة الحصول عليها وإيصالها للمستفيد بما يضمن استمرار العمل بأسرع وقت واقل تكلفة . (Dania& Owhorhu,2016,101)

١-٥-٤ إدارة الموارد المالية: عرّفها (De Gaulle) وهو من المدرسة الإدارية القديمة بأنها الفعالية المتعلقة بتخطيط وتجهيز الأموال ورقابتها في المنظمة، أمّا علماء المدرسة الإدارية المُجددة فَيُعَرِّفُونَهَا بأنها مجموعة الوظائف الإدارية المُتعلقة بإدارة مجرى النقد في سبيل تمكين المنظمة من تحقيق أهدافها ومواجهة ما يترتب عليها من التزامات في الوقت المحدد لها (خالد، ٢٠١٦، ٤).

١-٥-٣ أقسام رعاية الموهبة الرياضية : يُعرف_ الباحثان_ أقسام رعاية الموهبة الرياضية إجرائيا بأنها مشروع أطلقته وزارة الشباب والرياضة العراقية / دائرة شؤون الأقاليم والمحافظات، في جميع محافظات العراق المرتبطة بها إداريا، ابرز أهدافه هو الاعتماد على فلسفة التخطيط الاستراتيجي في إعداد الرياضيين وتنمية مواهبهم واستقطاب الكفاءات الرياضية المحلية بما يؤسس قاعدة رياضية مُنطوية، والعمل على إعداد نواة داعمة لرياضة المُستويات العليا.

٢- الدراسات السابقة والمثابرة

٢-١ دراسة (معزوز، ٢٠١٦):

"إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الرياضية"

هدفت الدراسة في التعرف على مدى نجاح سياسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التطور ورفع كفاءة العاملين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكون مجتمع البحث من العاملين في مديرية الشباب والرياضة بولاية المسيلة، وتكونت عينة البحث من (٢٥) عامل تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل، واستخدم الباحث الوسط الحسابي والانحراف المعياري والتكرارات والنسب المئوية بوصفها وسائل إحصائية في تحليل إجابات أفراد العينة، ووصل الباحث إلى أن إدارة الموارد لها دور فعال في نجاح العاملين على وفق المهام الموكلة لهم ، وأوصى الباحث بتوصيات عديدة من أهمها الاهتمام بإدارة الموارد البشرية كونها تعمل جاهدة على تشييط العاملين وتحفيزهم في المنظمة فضلا عن الاهتمام بتطبيق سياسات إدارة الموارد البشرية الحديثة في المنظمات الرياضية.

٢-٢ دراسة (خالد، ٢٠١٦)

"الإدارة المالية ودورها في تقييم الأداء المالي للمؤسسات الرياضية دراسة ميدانية في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة"

هدفت الدراسة في التعرف على دور الإدارة المالية في تقييم الأداء المالي للمؤسسات الرياضية ومدى مساهمتها في تقييم الأداء المالي وكذلك التعرف على أداء المؤسسة الرياضية والعوامل المتحكمة بها فضلا عن معرفة عملية التقييم ومراحلها وتحديد معايير التقييم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي واشتمل مجتمع البحث على العاملين في مديرية الشباب والرياضة بولاية المسيلة وتكونت عينة البحث من (٢٢) إداريا، واستخدم الباحث التكرارات والنسب المئوية ومعامل الثبات الفا كرونباخ واختبار مربع كاي في تحليل إجابات العينة، ووصل الباحث إلى استنتاجات عديدة من أهمها أن الإدارة المالية تساهم في نجاح المؤسسات الرياضية وكذلك استمرار عملية المراقبة يؤدي إلى

القضاء على نقاط الضعف، وأوصى الباحث بضرورة اعطاء أهمية لوظائف الإدارة المالية ووظائفها ومتابعة ومراقبة

الأداء المالي للمؤسسة

٣ إجراءات البحث

٣-١ منهج البحث

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي بما يتلاءم مع طبيعة الدراسة الحالية.

٣-٢ مجتمع البحث وعيناته

اشتمل مجتمع البحث على مدربي الألعاب الرياضية في المراكز التخصصية العائدة إلى أقسام رعاية الموهبة الرياضية في العراق والبالغ عددهم (١٩٥) مدرب، موزعين على (٧٩) مركز تخصصي في (١٥) محافظة التي ترتبط إداريا بوزارة الشباب والرياضة وكما مبين في الجدول (١)، وتوزع مجتمع البحث على ثلاثة عينات بواقع (٥%) من مجتمع البحث عينة التطبيق الاستطلاعي الأولي التي بلغ قوامها (١٠) مدربين، و(٦٠%) من مجتمع البحث عينة التحقق من الاتساق الداخلي والثبات للأداة التي بلغ قوامها (١١٧) مدربا، و(٣٥%) من مجتمع البحث عينة التطبيق التي بلغ قوامها (٦٨) مدربا، وقد استبعد الباحثان (٢٨) استبانة، بعضها لم يُسترجع والبعض الآخر غير مكتمل الإجابة.

الجدول (١) يبين مُجتمع البحث في أقسام رعاية الموهبة الرياضية في العراق

عينة التطبيق		عينة الاتساق الداخلي والثبات		عينة التطبيق الاستطلاعي	نجمت البحث	الأقسام
استبانة	استبانة معتمدة	استبانة	استبانة			
٢	١١	٥	٣١	١	٥٠	بغداد
١	٤	٢	٩	١	١٧	نينوى
١	٤	١	٨	١	١٥	البصرة
١	٣	١	٥	١	١١	كركوك
-	٣	١	٣	-	٧	صلاح الدين
-	٣	١	٤	١	٩	كربلاء
١	٣	١	٥	١	١١	النجف
١	٣	١	٤	-	٩	بابل
٢	٥	-	٩	١	١٧	واسط
١	٢	-	٦	-	٩	المتن
١	٣	-	٣	١	٨	ميسان
١	٣	-	٤	١	٩	الديوانية
-	٣	-	٤	-	٧	الانبار
١	٣	١	٤	١	١٠	ديالى
-	٢	١	٣	-	٦	ذي قار
١٣	٥٥	١٥	١٠٢	١٠	١٩٥	المجموع
٦٨		١١٧				

٣-٣ أداة البحث

٣-٣-١ تحديد الأبعاد

بعد الاطلاع على الجوانب النظرية المتعلقة بموضوع البحث قام الباحثان بتحديد أبعاد أداة تشخيص واقع إدارة الموارد البشرية والمادية والمالية في المنظمات الرياضية التي تكونت من بعدين، الأول هو بعد إدارة الموارد المالية، أما البعد الثاني فهو بعد أداة الموارد البشرية والمادية.

٣-٣-٣ صياغة الفقرات

بلغ عدد فقرات أداة البحث بصورتها الأولية (٣١) فقرة توزعت على بعدين بواقع (١٥) فقرة لُبعد إدارة الموارد البشرية والمادية و(١٦) لُبعد الإدارة المالية.

٣-٣-٣ الصدق الظاهري

قام الباحثان بعرض أداة البحث على خبراء الاختصاص في مجال الإدارة العامة والإدارة الرياضية والتدريب الرياضي فضلاً عن خبراء الاختصاص في مجال القياس والتقويم الذين بلغ عددهم (٣٠) خبيراً (ملحق ١) ، للفترة من (٢٠٢٠/١/١٩) إلى (٢٠٢٠/٢/١٣)، و طُلب منهم إصدار الحكم من حيث (صلاحية كل فقرة ومدى ملاءمتها للبعد المنسوبة اليه، إضافة أية فقرة مناسبة، حذف أو نقل أو دمج أو تعديل ما هو مناسب للفقرات، مدى ملائمة بدائل الاستجابة)، وبعد الاطلاع على آراء السادة الخبراء استخدم الباحثان قانون النسبة المئوية كوسيلة إحصائية للتعرف على نسب اتفاق السادة الخبراء حول فقرات الأداة كما يتضح في الجدول (٢)، وتم إجراء التغييرات التي اتفق عليها الخبراء بنسبة (٧٦%) فما فوق، وقد أسفرت نتائج التحليل عن حذف (١٤) فقرة، وتعديل (٨) فقرات، لذا أصبح عدد فقرات أداة البحث بعد الحذف والتعديل (١٧ فقرة) توزعت على بعدين فضلاً عن ملاءمة بدائل الاستجابة المحددة.

يبين الجدول (٢) تحليل آراء السادة الخبراء ونسب اتفاقهم على فقرات الأداة

الأبعاد	تسلسل الفقرات	الموافقون		غير الموافقون	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة
الإدارة المالية	٩ ، ١	٢٩	٩٦,٦ %	١	٣,٣٣ %
	٨ ، ٢	٢٧	٩٠ %	٣	١٠ %
	١٠ ، ٧ ، ٥ ، ٤ ، ٣	٩	٣٠ %	٢١	٧٠ %
	١٤ ، ١٣ ، ١١ ، ٦	٢٥	٨٣,٣٣ %	٥	١٦,٦٦ %
	١٥ ، ١٢	٢٤	٨٠ %	٦	٢٠ %
	١٦	٣	١٠ %	٢٧	٩٠ %
إدارة الموارد البشرية	٣ ، ١	٢٦	٨٦,٦٦ %	٤	١٣,٣٣ %
	١٥ ، ١٢ ، ٤ ، ٢	٤	١٣,٣٣ %	٢٦	٨٦,٦٦ %
	١٣ ، ٩ ، ٥	٢٥	٨٣,٣٣ %	٥	١٦,٦٦ %

الحكم	غير الموافقون		الموافقون		تسلسل الفقرات	الأبعاد
	النسبة	العدد	النسبة	العدد		
حذف الفقرات	٨٠%	٢٤	٢٠%	٦	١٤، ١١، ٦	
تعديل الفقرات	٦، ٦٦%	٢	٩٣، ٣٣%	٢٨	١٠، ٧	
حذف الفقرة	٦٣، ٣٣%	١٩	٣٦، ٦٦%	١١	٨	

٣-٣-٥ التطبيق الاستطلاعي الأولي

لأغراض تخص حساب زمن الإجابة، ووضوح الأسئلة وابتعادها عن الغموض، وفتح آفاق جديدة لدى الباحثان في إضافة الأفكار المهمة وحذف الغير مهم، وبغية استكمال المعاملات العلمية للأداة، طَبَّقَ الباحثان الأداة بصورتها الأولية للفترة (٢٠٢٠/٢/٢٣) لغاية (٢٠٢٠/٢/٢٨) على عينة من المدربين في المراكز التخصصية في أقسام رعاية الموهبة الرياضية في العراق وبنسبة (٥%) من مجتمع البحث، ممن لم يكونوا ضمن عينة الاتساق الداخلي الثبات وعينة التطبيق، والبالغ قوامها (١٠) مدربين وتبين للباحثين أن فقرات أداة البحث واضحة ومفهومة لدى أفراد العينة ويمكن الإجابة عليها بمدة متوسط زمنها (١٨) دقيقة، فضلاً عن ملائمة بدائل الاستجابة للأسئلة.

٣-٣-٦ معامل الاتساق الداخلي

ل للوصول إلى تجانس فقرات أداة البحث، طَبَّقَ الباحثان الأداة على عينة من المدربين في المراكز التخصصية في العراق بنسبة (٦٠%) من مجتمَع البحث وقوامها (١١٧) مدرباً، توزعوا على (١٥) قسم، وبعد استبعاد (١٥) استبانة بواقع (١٠) لم تُسترجع و(٥) منها غير صالحة بلَغَ العدد الكلي لعينة الاتساق الداخلي (١٠٢) مدرب، للفترة من (٢٠٢٠/٣/٨) لغاية (٢٠٢٠/٤/١٦)، وتم إيجاد معامل الاتساق الداخلي بإيجاد العلاقة بين الفقرة والبعد الذي تنتمي إليه، باستخدام مُعامل الارتباط بيرسون بوصفه وسيلة إحصائية ولعدم توافر محك خارجي اعتمد الباحثان درجة ألفرد بوصفها محكاً داخلياً، وهذا ما يؤكده (Anastasi, 1976, 144) تعد درجة ألفرد الكلية أفضل محك داخلي كما يتضح في الجدول (٣)

يبين جدول (٣) قيم ارتباط الفقرة مع المحور وقيم ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية

ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية		ارتباط الفقرة بدرجة البعد		الفقرة	البعد
الدلالة (sia)	الارتباط	الدلالة (sia)	الارتباط		
٠.٠٠٠٠	*٠.٥٤٦	٠.٠٠٠٠	*٠.٥٨٥	١	الإدارة المالية
٠.٠٠٠٠	*٠.٣٩٤	٠.٠٠٠٠	*٠.٥٠٥	٢	
٠.٠٠٠٠	*٠.٥٥٩	٠.٠٠٠٠	*٠.٦٢٩	٣	
٠.٠٠٠٠	*٠.٤٠٨	٠.٠٠٠٠	*٠.٥٧٢	٤	
٠.٠٠٠٠	*٠.٥٣٣	٠.٠٠٠٠	*٠.٦١٣	٥	
٠.٠٠٠٠	*٠.٥٨٧	٠.٠٠٠٠	*٠.٦٠٧	٦	
٠.٨٥٨	٠.٠١٨	٠.٠١٣	*٠.٢٤٥	٧	
٠.٠٠٠٠	*٠.٥٢١	٠.٠٠٠٠	*٠.٦٧١	٨	
٠.٠٠٠٠	*٠.٤٢٥	٠.٠٠٠٠	*٠.٦٨٣	٩	
٠.٠٠٠٠	*٠.٤٢٥	٠.٠٠٠٠	*٠.٤٤١	١٠	
٠.١٨٦	٠.١٣٢	٠.٠٠٠٠	*٠.٣٧١	١١	إدارة الموارد البشرية والمادية
٠.٠٠٠٠	*٠.٤٨٨	٠.٠٠٠٠	*٠.٦٢٠	١٢	
٠.٠٠٠٠	*٠.٥٤٠	٠.٠٠٠٠	*٠.٦٥٧	١٣	
٠.٠٠٠٠	*٠.٤٦١	٠.٠٠٠٠	*٠.٤٢٤	١٤	
٠.٠٠٠٠	*٠.٤٣٦	٠.٠٠٠٠	*٠.٦٢٢	١٥	
٠.٠٠٠٠	*٠.٤١٨	٠.٠٠٠٠	*٠.٦٥٢	١٦	
٠.٠٠٠٠	*٠.٤٢٣	٠.٠٠٠٠	*٠.٤٦٢	١٧	

يتبين من (الجدول ٤) معاملات ارتباط الفقرة بالبُعد المنسوبة اليه تراوحت ما بين (٠,٢٤٥ - ٠,٦٨٣) ومستوى الدلالة لها بين (٠,٠٠٠ - ٠,٠١٣)، أما معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية قد تراوحت ما بين (٠,٠١٨ - ٠,٥٨٧) ومستوى الدلالة لها بين (٠,٠٠٠ - ٠,٨٥٨)، واستبعدت فقرتين ذات التسلسل (٧، ١١) كونها غير متسقة، إذ بلغ معامل الارتباط لهما بالدرجة الكلية على التوالي (٠,٠١٨ - ٠,١٣٢) وبلغ مستوى دلالة كل منها على التوالي (٠,٨٥٨ - ٠,١٨٦)، عند نسبة خطأ (٠,٠٥)، لذا أصبح مجموع الفقرات (١٥)،

٣-٣-٧ معامل الثبات

تم التحقق من الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية إذ بلغ معامل الارتباط بيرسون بين نصفي الاختبار (٠,٧٥٤٣) وبذلك حصل الباحثان على نصف ثبات الأداة، وبغرض التوصل إلى ثبات الأداة ككل استخدم الباحثان معادلة سبيرمان - براون (Spearman- Brown) إذ بلغ الثبات الكلي (٠,٨٦) وباستخدام معادلة جتمان بلغ الثبات (٠,٨٥٨٢)، أما الطريقة الثانية تمت بإيجاد معامل الفاتبين أنه (٠,٩٣٥).

٣-٣-٨ وصف أداة البحث بصيغتها النهائية

بعد استكمال المعاملات العلمية (صدق المحتوى، صدق المحكمين، الاتساق الداخلي، الثبات) لأداة تقييم إدارة الموارد البشرية والمادية والمالية في أقسام رعاية الموهبة الرياضية بوزارة الشباب والرياضة العراقية وإجراء التعديلات اللازمة في ضوء التحليلات التي نتجت عن المعاملات العلمية، استقرت الأداة بصورتها النهائية على (١٥) فقرة (الملحق ١) توزعت على بعدين بواقع (٩) فقرات لمحور الإدارة المالية، و(٦) فقرات لمحور إدارة الموارد البشرية والمادية، إذ تتم الاستجابة وفق البدائل (اتفق تماماً، اتفق، نوعاً ما، لا اتفق، لا اتفق تماماً) وهي تحمل الأوزان على التوالي (١-٢-٣-٤-٥)، ويتم حساب نتيجة الإجابة للفقرات على وفق الوسط الحسابي وذلك بحساب طول الفترة على مقياس ليكرت الخماسي من خلال قسمة الرقم (٤) وهو يمثل عدد المسافات بين البدائل على الرقم (٥) الذي هو عدد البدائل ليكون لدينا الرقم (٠,٠٨) يمثل طول الفترة بين البدائل كما يتضح في (الجدول ٤) (الفرا، ٢٠٠٩، ٢٦)

الجدول (٤) يبين طريقة احتساب الوسط الحسابي وذلك بحساب طول الفترة على وفق مقياس ليكرت الخماسي

الوسط الحسابي	نتيجة الإجابة
١-١,٧٩	لا اتفق تماما
١,٨٠ - ٢,٥٩	لا اتفق
٢,٦٠ - ٣,٣٩	نوعا ما
٣,٤٠ - ٤,١٩	اتفق
٤,٢٠ - ٥	اتفق تماما

٣-٣-٩ التطبيق النهائي

طبقت أداة البحث للفترة من (٢٠٢٠/٤/٢٦) ولغاية (٢٠٢٠/٥/٢١) على عينة الدراسة الرئيسة (عينة التطبيق).

٣-٤ الوسائل الإحصائية: تم استخدام (النسبة المئوية، التكرار النسبي، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، معادلة سبيرمان وبراون، معادلة جتمان، معامل الفاء، المدى، طول الفئة) بوصفها وسائل إحصائية في تحليل البيانات باستخدام الحقيبة الإحصائية (SPSS) وبرنامج (Excel).

٤ عرض النتائج ومناقشتها

يبين الجدول (٥) يبين تكرار ونسبة تكرار كل استجابة والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية واتجاه الإجابة

لأفراد عينة التطبيق على عوامل الإدارة المالية

الاتجاه	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق	لا اتفق	نوعا ما	اتفق	أُتفق	البدائل	تكرار
			تَمَلَمَا	٢	٣	٤	٥		
لا اتفق	٠,٦٧٧٦٩	١,٨٠٠٠	١	٢	٣	٤	٥	الاوزان	١
			١٩	٢٨	٨	٠	٠		التكرار
			٣٤,٥	٥٠,٩	١٤,٥	٠	٠	النسبة %	

العبارات	تسلسل	البدائل	أنتف	أنتف تماما	اتفق	نوعا ما	لا اتفق	لا اتفق تماما	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة	الاوزان	
												٥	٤
٢		التكرار	٠	١	٧	٣١	١٦	٠	١,٨٧٢٧	٠,٦٩٥٣٤	لا اتفق	٠	١
		النسبة %	٠	١,٨	١٢,٧	٥٦,٤	٢٩,١	٠					
٣		التكرار	١	٥	١٩	٢٤	٦	٠	٢,٤٧٢٧	٠,٨٧٨٨٦	لا اتفق	١,٨	١
		النسبة %	١,٨	٩,١	٣٤,٥	٤٣,٦	١٠,٩	٠					
٤		التكرار	١	١١	٢٩	١٣	١	٠	٢,٩٦٣٦	٠,٧٦٨٩٣	نوعا ما	١,٨	١
		النسبة %	١,٨	٢٠,	٥٢,٧	٢٣,٦	١,٨	٠					
٥		التكرار	٠	١٠	٢٠	١٩	٦	٠	٢,٦١٨٢	٠,٩١٢٦٩	نوعا ما	٠	٠
		النسبة %	٠	١٨,	٣٦,٤	٣٤,٥	١٠,٩	٠					
٦		التكرار	٠	٢	٢١	٢٦	٦	٠	٢,٣٤٥٥	٠,٧٢٥٦٧	لا اتفق	٠	٠
		النسبة %	٠	٢,٦	٣٨,٢	٤٧,٣	١٠,٩	٠					
٧		التكرار	٠	٠	١١	٣٠	١٤	٠	١,٩٤٥٥	٠,٦٧٨١٨	لا اتفق	٠	٠
		النسبة %	٠	٠	٢٠,٠	٥٤,٥	٢٥,٥	٠					
٨		التكرار	٠	٠	١٢	٢٥	١٨	٠	١,٨٩٠٩	٠,٧٣٧١٨	لا اتفق	٠	٠
		النسبة %	٠	٠	٢١,٨	٤٥,٥	٣٢,٧	٠					
٩		التكرار	٠	١	٢٠	٢٣	١١	٠	٢,٢٠٠٠	٠,٧٧٩٣٦	لا اتفق	١,٨	٠
		النسبة %	٠	١,٨	٣٦,٤	٤١,٨	٢٠,٠	٠					

يتبين من الجدول (٥) التكرار ونسبة التكرار والوسط الحسابي والانحراف المعياري واتجاه الإجابة لأفراد عينة التطبيق على عوامل الإدارة المالية، جاءت الفقرات المرقمة (١، ٢، ٣، ٦، ٧، ٨، ٩) بوسط حسابي على التوالي (١,٨٠٠٠ - ١,٨٧٢٧ - ٢,٤٧٢٧ - ٢,٣٤٥٥ - ١,٩٤٥٥ - ١,٨٩٠٩ - ٢,٢٠٠٠) واتجاه إجابات العينة نحو (لا اتفق)، ويتبين من ذلك ضعف يُسبب تأثيراً سلبياً على تقدم الموهوبين في أقسام رعاية الموهبة

فيما يُخص الفقرات المُرقمة (١، ٢، ٣) وهُم على التوالي (الموازنة المالية كافية للوصول بالموهب الرياضية إلى مُستوى النُخبة) و(الموازنة المالية مُستقرة ومُستدامة في السنوات الماضية) و(الاعتماد على مصادر تمويل مُتعددة)، نلاحظ إجابة أفراد العينة على الفقرتان (١، ٢) تُدل على أنّ الموازنة المالية التي تُخصصها وزارة الشباب والرياضة ضعيفة، فهي غير كافية و بالوقت نفسه غير مُستقرة، ويرى الباحثان في ذلك ضعفٌ أساسي يؤثر سلبياً على تقدم الموهوبين ويعزو الباحث السبب إلى أمرين، الأول هو تدهور الوضع السياسي والاقتصادي في العراق وما نتج عنه من إجراءات التقشف التي عمّلت بها الحكومة المركزية، الأمر الثاني هو ما جاء في الفقرة رقم (٣) التي تُدل على أن أقسام رعاية الموهبة الرياضية تعتمد في تمويلها فحسب على المصدر الحكومي، وليس على مصادر مُتعددة، وغير مسموح لها بتنمية الموارد أو استحداث مصادر تمويل أخرى، وبهذا الصدد يُشير (سعدالله) "إنّ ضعف التمويل الحكومي للمُنظمات يعد من المُتغيرات الاقتصادية المؤثرة في فعالية أنشطة المُنظمة، وخصوصاً تلك التي تعتمد على مصدر تمويل حكومي فحسب" (سعدالله، ٢٠١٧، ١٠١).

وفيما يخص الفقرات (٦، ٧، ٨) وهُم على التوالي (تقدير الاحتياجات المالية للمركز التخصصي) و(يتم تخصيص مبالغ مالية للمدربين في المركز التخصصي تتمثل في أجور التدريب والتنقل والإطعام والمكافآت) و(يتم تخصيص مبالغ مالية للاعبين الموهوبين في المركز التخصصي تتمثل في أجور التنقل والإطعام والمكافآت) تشير إلى عدم توافر ما ذُكر في الفقرات أعلاه، ويعزو الباحثان السبب إلى عدم توافر موازنة كافية يتم تخصيصها بالشكل الصحيح، وبهذا الصدد يُشير (Hoye, et al.) "إنّ تخصيص الموارد المالية في المُنظمات الرياضية يشتمل على عدة أمور منها الأجور والرواتب التي تُمنح للمدربين والعاملين وكذلك إدارة اللاعبين المُتمثلة بالخدمات الطبية و النقل" (Hoye, et al., 2015, 221)، ويرى (دودين) "تهدف سياسة تحديد الأجور والرواتب والمكافآت إلى جذب الأفراد والحصول على قوى بشرية مؤهلة بالإضافة إلى الحفاظ على القوى البشرية المُتوفرة في المُنظمة، وكذلك تحفيز الأفراد على زيادة الأداء المُتميز" (دودين، ٢٠١٤، ١٨٠).

أمّا فيما يخص الفقرة (٩) التي تنص (تتماشى الإنجازات الرياضية مع ما يُصرف عليها من أموال) يتبين في ضوء إجابة أفراد العينة عدم وجود تناسب ما بين حجم التمويل وحجم الإنجازات المُتحققة، ويجد الباحثان بالرغم من ضعف الإنجازات التي حقّقها الموهوبين، إلا أنها تُعتبر جيدة لو تمّ مُقارنتها بما يُصرف عليها من أموال، ويرجع ذلك، إلى رغبة بعض الموهوبين والمدربين بالاستمرار على التدريب بما يسمّح وضعهم المادي، ويعزو الباحثان

السبب إلى قلة الإمكانيات المالية المُتوفِّرة والتي يتم تخصيصها للموهوبين في أقسام رعاية الموهبة الرِّياضية في العراق.

جاءت الفقرات المرقمة (٤، ٥) وهما على التوالي (المحافظة على المال العام وحسن استغلاله) و(وجود نظام رقابة مالية سليم يوفر خصائص وشروط استخدام الموارد المالية) على وسط حسابي على التوالي (٢,٩٦٣٦ - ٢,٦١٨٢) تجاه إجابات العينة نحو (نوعا ما)، ويرى الباحثان_ إن تخصيص الموارد المالية ومراقبتها ليس بالمستوى المطلوب، مما يعيق عملية تنمية وتطوير المواهب الرياضية في أقسام رعاية الموهبة بوزارة الشباب والرياضة العراقية.

الجدول (٦) يبين تكرار ونسبة تكرار كل استجابة والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية واتجاه الإجابة لأفراد عينة التطبيق على عوامل تنمية الموارد البشرية والمادية

تسلسل العبارات	البدائل	أُتفق تماما	اتفق	نوعا ما	لا اتفق	لا اتفق تماما	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الاجابة	الأوزان
										٥
١٠	التكرار	٠	٦	١٨	٢٣	٨	٢,٤٠٠٠	٠,٨٧٣٤٨	لا اتفق	التكرار
	النسبة%	٠	١٠,٩	٣٢,٧	٤١,٨	١٤,٥				النسبة%
١١	التكرار	٠	٠	١٢	٢٨	١٥	١,٩٤٥٥	٠,٧٠٤٩٦	لا اتفق	التكرار
	النسبة%	٠	٠	٢١,٨	٥٠,٩	٢٧,٣				النسبة%
١٢	التكرار	٢	٦	٣٠	١٣	٤	٢,٨٠٠٠	٠,٨٦٩٢٣	نوعا ما	التكرار
	النسبة%	٣,٦	١٠,٩	٥٤,٥	٢٣,٦	٧,٣				النسبة%
١٣	التكرار	٠	٢	١٣	٣٦	٤	٢,٢٣٦٤	٠,٦٣٧٢٣	لا اتفق	التكرار
	النسبة%	٠	٣,٦	٢٣,٦	٦٥,٥	٧,٣				النسبة%
١٤	التكرار	٠	٨	٢٥	١٧	٥	٢,٦٥٤٥	٠,٨٤٣٦٧	نوعا ما	التكرار
	النسبة%	٠	١٤,٥	٤٥,٥	٣٠,٩	٩,١				النسبة%
١٥	التكرار	٠	٣	١٦	٢٢	١٤	٢,١٤٥٥	٠,٨٦٩٦١	لا اتفق	التكرار
	النسبة%	٠	٥,٥	٢٩,١	٤٠,٠	٢٥,٥				النسبة%

يتبين من الجدول (٨) التكرار ونسبة التكرار والوسط الحسابي والانحراف المعياري واتجاه الإجابة لأفراد عينة التطبيق على عوامل تنمية الموارد البشرية والمادية، حصلت الفقرات المرقمة (١٠، ١١، ١٣، ١٥) على وسط حسابي لكل منها على التوالي (٢,٤٠٠٠ - ١,٩٤٥٥ - ٢,٢٣٦٤ - ٢,١٤٥٥) تجاه إجابات العينة نحو (لا أتفق) مما يدل على وجود ضعف فيما ذكر في الفقرات أعلاه لدى إدارة أقسام رعاية الموهبة الرياضية وهذا يؤثر سلباً في عملية تنمية وتطوير المواهب الرياضية.

فيما يخص الفقرة (١٠) التي تنص على (يتم تحديد الاحتياجات اللازمة للعاملين في المركز التخصصي) يتبين وجود ضعف لدى الإدارة القائمة على هذه المراكز في تحديد احتياجاتها والعمل على توفيرها، ويعزو الباحثان السبب إلى عدم وجود عمليات التقييم المستمرة لتحديد الاحتياجات اللازمة أو قد لا يتوفر الدعم الكافي من قبل وزارة الشباب والرياضة العراقية، ويرى الباحثان ضرورة دراسة وتحديد احتياجات العاملين في المراكز التخصصية والعمل على إشباعها لما لها أهمية كبيرة تساهم في تطوير المواهب الرياضية والوصول بهم إلى الأداء العالي، مما يؤكد (الدسوقي) "عندما يتم تحديد الاحتياجات في المنظمة فإن هذه الاحتياجات تُعتبر شاملة وتُركز على أهداف المنظمة مثل خلق مناخ عمل مناسب وزيادة كفاءة الأداء وتحسين الوضع التنافسي للمنظمة" (الدسوقي، ٢٠١٧، ٥٢).

أما فيما يخص الفقرة (١١) التي تنص على (وجود نظام الحوافز كمصدر لتشجيع العاملين من أجل تطوير المنظمة الرياضية) يتبين افتقار أقسام رعاية الموهبة الرياضية إلى استخدام نظام الحوافز وهذا لا يدفع العاملين في المنظمة إلى الإبداع وابتكار الطرق والأساليب التي تدعم بقاء المنظمة ونموها وهذا ما يؤكد (أبو النصر) "ضرورة توافر نظام للحوافز داخل المنظمة في سبيل تفاعل العاملين مع المنظمة وتشجيعهم لمزيد من التميز والابتكار في الأداء" (أبو النصر، ٢٠١٢، ١٧٦).

وما يخص الفقرة (١٣) والتي تنص على (يتم صقل المدربين المعتمدين بشكل مستمر في دورات تدريبية منظمة) يتبين عدم قيام الإدارة القائمة على أقسام رعاية الموهبة الرياضية باستخدام أساليب خاصة لتطوير المدربين حتى

يكونوا فَعَالين في وظائفهم وَيَعزُو _الباحثان_ السبب إلى ما جاء في الفقرة (١) والتي من ضمنها أن تُحدد المُنظَمة الرياضية المهارات اللازمة للمدربين وأن تعمل على وضع برامج تدريبية لاكتسابها وتنميتها، وبهذا الصدد يُشير (جميل) " إنَّ صقل وتنمية مهارات المدربين هي عملية مُخططة، ومنظمة، ومُستمرّة، تعمل على تحسين الأداء وزيادة الخبرة لدى المدربين عن طريق توسيع معارفهم، وصقل مهاراتهم، ضمن برامج وأساليب تدريبية تُخطط لها المُنظَمة على وفق حاجاتهم وما تحتاجه المُنظَمة نفسها" (جميل، ٢٠١٦، ١٢)، وفيما يُخصّص الفقرة (١٥) التي تنصّ على (يتم مراعاة الشروط القانونية عند إنشاء الصالات والملاعب الرياضية) يتبيّن عدم توافر الصالات والملاعب ذات المواصفات العالمية والمناسبة للتدريب والمنافسة، وفي ذلك ضعف يؤثر سلبياً على تنمية وتطوير الموهوبين، على أساس أن الملاعب والصالات الرياضية ذات الجودة العالية تعدّ من المرافق الرياضية التي تُساعد في بناء بيئة مثالية تُحيط بالموهوبين وهذا ما أكدّه (Jacob, 2014, 17) "إن البيئة المثالية للتنمية تتضمّن توافر مرافق ومُعدات عالية الجودة للتدريب والاختبار، من أجل تعزيز وتطوير الرياضيين" ويعزو الباحث السبب إلى تدهور الوضع السياسي والاقتصادي والأمني في البلد ولاسيما بعد حرب العراق سنة (٢٠٠٣) وما نتج عنها من فساد إداري ومالي وصراعات داخلية أدت إلى عدم اهتمام الحكومة بفئة الشباب، وما عقبها في سنة (٢٠١٤) من احتلال تنظيم داعش الإرهابي وسيطرته على مساحات واسعة أدت إلى تخريب ودمار للبنية التحتية في البلد، ومن ضمنها منشآت وزارة الشباب والرياضية.

وجاءت الفقرات المُرَقمة (١٢، ١٤) بوسط حسابي على التوالي (٢,٨٠٠٠ - ٢,٦٥٤٥) واتجاه إجابات العينة نحو (نوعاً ما) ممّا يدلّ على حيادية إجابة أفراد العينة بخصوص ما ذُكر في الفقرات أعلاه، وهو ليس بالمستوى المطلوب الذي يضمن تقديم خدمات فعالة تُساهم في تطوير الموهوبين والوصول بهم إلى مرحلة الأداء العالي. فيما يُخصّص الفقرة (١٢) التي تنصّ على (يتناسب أعداد المدربين في المركز التخصصي مع عدد اللاعبين الموهوبين) ممّا يدلّ على عدم توافر الكوادر التدريبية في أقسام رعاية الموهبة الرياضية في العراق ليس بالقدر

الكافي، وفقاً لما يحتاجه الموهوبين من خبرات متعددة تتلاءم مع طبيعة وعدد الموهوبين في المراكز التخصصية، ويعزو الباحثان_ السبب إلى قلة الدعم المالي المُخصَّص من وزارة الشباب والرياضة بما يضمن تأمين الأجور والرواتب للمدربين، وهذا ما توصل إليه الباحث في نتيجة الفقرة (١) من عوامل الإدارة المالية، فضلاً عن افتقار إدارة أقسام رعاية الموهبة في العراق إلى سياسات تضمن استقطاب الكفاءات التدريبية المحلية، وبهذا الصدد يُشير (مقابلة) "إن توافر الإمكانيات البشرية المؤهلة للتدريب تُعتبر من العوامل المؤثرة في فعالية برامج التدريب والتي تنص على إيجاد عدداً كافياً من المدربين بمختلف مؤهلاتهم العلمية" (مقابلة، ٢٠١١، ٣٠).

وما يخص الفقرة المرقمة (١٤) التي تنص على (توفير الملابس والأدوات والأجهزة الرياضية للموهوبين في المركز التخصصي) يتبين قلة الإمكانيات المادية التي توفرها إدارة أقسام رعاية الموهبة الرياضية للموهوبين مما يعيق تقدم المواهب الرياضية وتطورها، ويرى الباحثان_ إن توفير الأدوات والتجهيزات الرياضية وحداتها له أثر كبير في تطوير مستوى الأداء سواء أثناء التدريب أو المنافسات وبهذا الصدد يُشير (شرف) "إن توفير الأدوات والمنشآت الرياضية بالمستوى الجيد يُعتبر من العوامل التي تسهم في نجاح برامج التربية الرياضية" (شرف، ١٩٩٩، ٢٧٣).

٥- الاستنتاجات والتوصيات

٥-١ الاستنتاجات

٥-١-١ حصلت عوامل الإدارة المالية المتعلقة بالمحافظة على المال العام وحسن استغلاله ووجود نظام رقابة مالية سليم يوفر خصائص استخدام الموارد المالية وشروطها على مستوى متوسط.

٥-١-٢ انخفض وجود عوامل الإدارة المالية والمتمثلة بكفاية الموازنة المالية للوصول بالمواهب الرياضية إلى مستوى النخبة واستقرار الموازنة المالية خلال السنوات الماضية والاعتماد على مصادر تمويل متعددة فضلاً عن تقدير الاحتياجات المالية للمركز التخصصي وتخصيص مبالغ مالية للمدربين في المركز التخصصي تتمثل في أجور التدريب والتنقل والإطعام والمكافئات وتخصيص مبالغ مالية للاعبين الموهوبين في المركز التخصصي تتمثل في أجور التنقل والإطعام والمكافئات.

٣-١-٥ جاءت عوامل تنمية الموارد البشرية والمادية في لأقسام رعاية الموهبة الرياضية في وزارة الشباب والرياضة العراقية التي تتعلق بتناسب أعداد المدربين في المركز التخصصي مع عدد اللاعبين الموهوبين و توفير الملابس والأدوات والأجهزة الرياضية للموهوبين في المركز التخصصي بشكل متوسط.

٤-١-٥ انخفضت عوامل تحديد وتوفير الاحتياجات اللازمة للمراكز التخصصية واستخدام نظام الحوافز والمكافئات و توافر الدورات التدريبية لمدربي المراكز التخصصية و كفاية الصالات والملاعب التدريبية.

٢-٥ التوصيات

١-٢-٥ تفعيل دور الرقابة المالية بما يساعد على الحفاظ على المال العام.

٢-٢-٥ الاعتماد على مصادر تمويل متعددة وتقدير الاحتياجات المالية للمركز التخصصي بما يغطي أجور التدريب والتنقل والإطعام والمكافئات للاعبين الموهوبين والمدربين في المركز التخصصي

٢-٢-٥ زيادة عدد المدربين في المركز التخصصي بما يتناسب مع عدد اللاعبين الموهوبين فضلاً عن توفير الملابس والأدوات والأجهزة الرياضية.

٢-٢-٥ العمل بنظام الحوافز والمكافئات وزج المدربين في دورات تدريبية تخصصية وتهيئة الصالات والملاعب التدريبية للموهوبين في المركز التخصصي.

المصادر العربية والأجنبية

- ١- أبو النصر، محمد مدحت (٢٠١٢): مهارات المدرب المتميز، ط١، المجموعة العربية للتدريب و النشر، القاهرة
- ٢- أمين، دريادي محمد، كمال، شيخي (٢٠١٦): دور الإدارة الرياضية في تسيير المنشآت الرياضية، رسالة ماجستير فير منشورة، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة الجبالي بونعامة، الجزائر.
- ٣- جميل، عبد الكريم احمد (٢٠١٦): تدريب وتنمية الموارد البشرية، ط١، الجنادرية للنشر، عمان
- ٤- خالد، دنيني (٢٠١٦): الإدارة المالية ودورها في تقييم الأداء المالي للمؤسسات الرياضية في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، رسالة ماجستير غير منشورة، علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية، جامعة محمد بوضياف، الجزائر
- ٥- يحيى، لعجال (٢٠١١): دور الاحتراف الرياضي في تطوير مستوى أداء الموارد البشرية في الأندية الجزائرية لكرة القدم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر

- ٦- الحياوي، إيمان (٢٠١٩): مفهوم الإدارة المالية. <https://mawdoo3.com>
- ٧- الدسوقي، محمد السيد البدوي(٢٠١٧): إدارة المستشفيات والمراكز الطبية، ط١، دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة
- ٨- رابح، بورزامة (٢٠١١): عملية تسيير الموارد البشرية في الهيئات الرياضية في ظل العولمة والاقتصاد الحر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر
- ٩- رضوان، محمود عبد الفتاح (٢٠١٢): الاستراتيجيات الأساسية في إدارة الموارد البشرية، ط١، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة
- ١٠- زكريا، بليلة، رابح، ميلودي (٢٠١٧): دور تخطيط الموارد في تطوير المنشآت الرياضية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة والتسيير الرياضي، جامعة اكلي محند اولحاج _البويرة.
- ١١- الزهران، ليلي عبد العزيز(٢٠٠٦): الأصول العلمية والفنية لبناء البرامج والمناهج في التربية الرياضية، ط١، دار الفكر، القاهرة.
- ١٢- سعدالله، سعد الدين خليل مسعد (٢٠١٧): التدريب والأمن القومي، ط١، مجموعة النيل العربية، القاهرة.
- ١٣- شرف، عبد الحميد (١٩٩٩): الإدارة في التربية الرياضية بين النظرية والتطبيق، ط٢، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- ١٤- الفرا ، وليد عبد الرحمن (٢٠٠٨): تحليل بيانات الاستبيان باستخدام برنامج SPSS ، الندوة العالمية للشباب الإسلامي.
- ١٥- كيلانو، طلال فرج (٢٠١٢): الاستخدام الأمثل لوسائل القياس والتقويم ودورها في ضمان جودة مخرجات التعليم الجامعي ، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد٥(٩)، ص١٢-٦٥.
- ١٦- مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية (٢٠١٨): واقع رعاية الموهوبين في دولة الإمارات العربية المتحدة، دراسة ميدانية ٢٠١٢ - ٢٠١٦ ، قنديل للطباعة والنشر، الإمارات.
- ١٧- معزوز، شعيب (٢٠١٦): إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الرياضية، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
- ١٨- مقابلة، محمد قاسم (٢٠١١): التدريب التربوي والأساليب القيادية الحديثة وتطبيقاتها التربوية ، ط١، دار الشروق للنشر والتوزيع، رام الله

- 19- Dania, P. O., S. & Owhorhu, J. S.(2016): Challenges of Material Resource Management among Social Studies Lecturers in Nigerian Universities, Journal of Education and Practice, Vol.7, No.20, ISSN 2222-1735 (Paper) ISSN 2222-288X (Online).
- 20- Hoye, H., Nicholson, M. , Smith, A., Stewart, B. (2015): Sport Management Principles and applications, Ed2, the British Library, United kingdom.
- 21- Jacob, A. (2014): The origins and methods of identifying and developing talented student athletes in selected sports majors in Kenyan universities, A magister message that is not published, Sports Management and Science Department, Kenata University College of Applied Sciences

الملاحق

ملحق (١) أسماء السادة الخبراء

ت	اللقب العلمي	الاسم	التخصص	مكان العمل
١	أ . د	ميسر ابراهيم الجبوري	الإنتاج	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل
٢	أ . د	معن وعد الله	إدارة	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل
٣	أ . د	وليد خالد همام	الإدارة	قسم التربية البدنية / كلية التربية الأساسية /
٤	أ . د	رياض احمد اسماعيل	الإدارة	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة
٥	أ . د	محمود شكر صالح	القياس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة
٦	أ . د	نازك مصطفى نبيل	الإدارة	كلية التربية الرياضية للبنات / جامعة
٧	أ . د	مها محمد حسن الصغير	الإدارة	كلية التربية الرياضية للبنات / جامعة
٨	أ . م .	خالد محمود عزيز	الإدارة	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة
٩	أ . م .	بثينة حسين علي	الإدارة	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة
١	أ . م .	محمد ذآكر سالم	الإدارة	قسم النشاطات الطلابية/جامعة الموصل
١	أ . م .	عثمان محمود شحادة	الإدارة	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة

١	أ . م .	عوزير سعدي اسماعيل	الإدارة	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة
١	أ . م .	عادل ذاکر النعمة	إدارة أعمال	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل
١	أ . م .	رعد عدنان رؤوف	إدارة أعمال	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل
١	أ . م .	ثابت إحسان حمودات	الإدارة	قسم التربية البدنية / كلية التربية للبنات /
١	أ . م .	شاهين رمزي رفیق	الإدارة	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة
١	أ . م .	سربست عمر عولا	الإدارة	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة
١	أ . م .	تحسين علي اسماعيل	الإدارة	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة
١	أ . م .	حسن غالي مهاوي	الإدارة	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة
٢	أ . م .	إيمان بشير محمد أبو ردن	إدارة	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل
٢١	أ . م .	وصفي محمد فرحان	الإدارة	كلية التربية الرياضية / جامعة اليرموك / الأردن
٢	أ . م .	علاء عبد السلام يحيى	إدارة أعمال	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل
٢	م . د	نيكار خالد نجم الدين	الإدارة	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة
٢	م . د	جميل محمود حسن	تعليم حركي	مواهب نادي مسيمير القطري
٢	م . د	تحسين علاوي عدیل	الإدارة	قسم النشاط الرياضي والمدرسي ميسان
٢	م . د	محمد عبد الحسين غناوي	تخطيط	وزارة الشباب والرياضة العراقية / دائرة التخطيط
٢	م . د	إياد محمد صالح	الإدارة	وزارة الشباب والرياضة العراقية / مركز البحوث
٢	م . د	عبدالله حسن علي	تدريب ألعاب	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة
٢	م . د	احمد رعد ابراهيم	الإدارة	قسم التربية البدنية / كلية التربية
٣	السيد	رعد عبد اللطيف	أكاديمي	مواهب نادي مسيمير القطري

ملحق (٢) أداة البحث بصورتها النهائية

عزيزي مدرب مركز رعاية الموهبة الرياضية المحترم

أضع بين يديك استبيان بغية تطبيق البحث الموسوم :

((واقع إدارة الموارد البشرية والمادية والمالية في أقسام رعاية الموهبة الرياضية بوزارة الشباب والرياضة العراقية))

- أملين تعاونكم الجاد بإجاباتكم الدقيقة من خلال وضع إشارة (✓) أمام الفقرة وعلى البديل الذي تجدونه مناسباً على وفق أدركته ولاحظته في قسم رعاية الموهبة الرياضية و يمكن في إجابتك الوصول إلى تقييم موضوعي لتخطيط الأداء العالي للرياضيين في أقسام رعاية الموهبة الرياضية. علماً أن إجابتك هي لأغراض البحث العلمي ومحاطة بالسرية التامة ولا داعي لذكر الاسم.

مع التقدير والاحترام لشخصك الكريم

أسم المركز التخصصي:

المحافظة التي تعمل بها:

يتوفر في قسم رعاية الموهبة الرياضة الآتي

ت	الفقرة	اتفق تماما	اتفق	نوعا ما	لا اتفق	لا اتفق تماما
١	الموازنة المالية كافية للوصول بالموهب الرياضية إلى مستوى النخبة.					
٢	الموازنة المالية مستقرة ومستدامة في السنوات الماضية.					
٣	الاعتماد على مصادر تمويل متعددة.					
٤	المحافظة على المال العام وحسن استغلاله.					
٥	وجود نظام رقابة مالية يوفر خصائص وشروط استخدام الموارد المالية					
٦	تقدير الاحتياجات المالية للمركز التخصصي.					
٧	يتم تخصيص مبالغ مالية للمدربين المركز التخصصي تتمثل في أجور					
٨	يتم تخصيص مبالغ مالية للاعبين الموهوبين المركز التخصصي تتمثل في					
٩	تتمشى الانجازات الرياضية مع ما يصرف عليها من أموال.					
١٠	يتم تحديد الاحتياجات اللازمة للعاملين في المركز التخصصي.					
١١	وجود نظام الحوافز كمصدر لتشجيع العاملين من اجل تطوير المنظمة					
١٢	يتناسب أعداد المدربين في المركز التخصصي مع عدد اللاعبين					
١٣	يتم صقل المدربين المعتمدين بشكل مستمر من خلال دورات تدريبية					
١٤	توفير الملابس والأدوات والأجهزة الرياضية للموهوبين في المركز					
١٥	يتم مراعاة الشروط القانونية عند إنشاء الصالات والملاعب الرياضية.					