

التكليف السابع
مادة دراسات نقدية ٣
الدكتورة: هبة الحداد
اعداد الباحث
هذال بن سعود الجنيني
الرقم الاكاديمي: ٢٢١٠٠٠٨٥٣

إدارة الموارد البشرية ودورها في التدوير الوظيفي لدى القيادات الرياضية الإدارية

إعداد الدكتور
١- احمد عزمي متولي
(أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية)

جمهورية مصر العربية
كلية التربية الرياضية – جامعة المنيا
٢٠٢٠م.

الفجوات البحثية واسهام الدراسة

أولاً: الفجوات البحثية التي أشار إليها الباحث في الدراسة

الفجوات البحثية هي المساحات أو المواضيع التي لم تُتناول أو تُدرس بشكل كافٍ أو لم يُجب عنها في مجال معين من البحث العلمي. بمعنى آخر، هي المشكلات أو القضايا التي لم تُعالج بشكل كامل، أو لا تزال بحاجة إلى تفسير، أو تحليل، أو تطوير. اكتشاف الفجوات البحثية يعتبر خطوة أساسية لأي باحث لأنه يساهم في تقديم أبحاث ذات قيمة مضافة للمجال العلمي.

وفي هذه الدراسة نتطرق الى الفجوات التالية:-

الفجوات البحثية واسهام الدراسة

أولاً: الفجوات البحثية التي أشار إليها الباحث في الدراسة

١. نقص الدراسات المتخصصة في المجال الرياضي:

- قلة الدراسات التي تربط بين إدارة الموارد البشرية والتدوير الوظيفي في القطاع الرياضي تحديداً.
- معظم الأبحاث تركز على القطاعات التقليدية مثل الأعمال والصناعة، بينما القطاع الرياضي يحتاج إلى تحليل خاص بسبب طبيعته الديناميكية.

٢. عدم تحديد أثر التدوير الوظيفي على الكفاءات القيادية:

- نقص البحث حول تأثير التدوير الوظيفي على تطوير المهارات القيادية والإدارية في المجال الرياضي.
- هل التدوير يسهم في إعداد قيادات مستقبلية أم يؤدي إلى ارتباك إداري؟

الفجوات البحثية واسهام الدراسة

أولاً: الفجوات البحثية التي أشار إليها الباحث في الدراسة

٣. أبعاد التدوير الوظيفي غير المدروسة:

- ندرة الدراسات التي تتناول أبعاد التدوير الوظيفي مثل:
- التخطيط الفعّال للتدوير.
- التأثير النفسي والاجتماعي على القيادات الرياضية.
- معدلات التكيف مع المواقع الجديدة.

٤. تأثير الثقافة التنظيمية الرياضية:

- تأثير الثقافة التنظيمية داخل الهيئات الرياضية على فعالية التدوير الوظيفي.
- هل تساهم الثقافة التنظيمية في تقبل أو رفض التدوير الوظيفي؟

الفجوات البحثية واسهام الدراسة

أولاً: الفجوات البحثية التي أشار إليها الباحث في الدراسة
٥. غياب المؤشرات القياسية للأداء:

- ضعف وجود مؤشرات دقيقة تُستخدم لتقييم أداء القيادات الرياضية بعد تطبيق التدوير الوظيفي.
- ما العلاقة بين التدوير وتحقيق أهداف الهيئات الرياضية؟

٦. التباين بين القطاعات الرياضية:

- قد تختلف نتائج تطبيق التدوير الوظيفي بين:
- الأندية الرياضية، الاتحادات الوطنية، الهيئات الدولية.
- كيف يمكن تعميم النتائج بين هذه القطاعات؟

الفجوات البحثية واسهام الدراسة

أولاً: الفجوات البحثية التي أشار إليها الباحث في الدراسة
٧. نقص البيانات الكمية:

- غياب البيانات الكمية التي تدعم العلاقة السببية بين إدارة الموارد البشرية والتدوير الوظيفي في الهيئات الرياضية.
- معظم الدراسات قد تعتمد على التحليل النوعي دون إجراء دراسات ميدانية كافية.

٨. التحديات المرتبطة بالتدوير الوظيفي:

- الحاجة لفهم التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية عند تنفيذ التدوير الوظيفي في القيادات الرياضية.
- رفض القيادات لفكرة التدوير.
- تأثير ذلك على استمرارية العمل وتحقيق الأهداف قصيرة الأجل.

الفجوات البحثية واسهام الدراسة

ثانياً: اسهامات الدراسة في الموضوع البحثي

أسهمت الدراسة في موضوع التدوير الوظيفي من خلال النقاط التالية:

١- إبراز العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والتدوير الوظيفي:

- تساعد الدراسة على توضيح كيف تُسهم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية (مثل التدريب، التخطيط الوظيفي، وتقييم الأداء) في تحقيق تدوير وظيفي فعّال للقيادات الرياضية.
- تبرز الدور الحيوي لإدارة الموارد البشرية في تحسين الكفاءات القيادية عبر التدوير الوظيفي.

الفجوات البحثية واسهام الدراسة

ثانياً: اسهامات الدراسة في الموضوع البحثي

٢. تعزيز فهم أهمية التدوير الوظيفي في المجال الرياضي:

- حيث تُسلط الضوء على فوائد التدوير الوظيفي في تحسين أداء القيادات الرياضية الإدارية، مثل تعزيز الابتكار، وتبادل الخبرات، وتقليل الجمود الإداري.
- تسهم في تحديد التحديات التي تواجه تطبيق التدوير الوظيفي في المؤسسات الرياضية وكيفية التغلب عليها.

٣. توفير بيانات ميدانية:

- الدراسة قد تتيح بيانات ميدانية حول تطبيق التدوير الوظيفي في السياق الرياضي.
- تقدم أمثلة عملية يمكن استخدامها لفهم أثر التدوير على أداء الهيئات الرياضية.

الفجوات البحثية واسهام الدراسة

ثانياً: اسهامات الدراسة في الموضوع البحثي

٤. تطوير استراتيجيات الإدارة الرياضية:

- تساعد في تصميم استراتيجيات وسياسات لإدارة الموارد البشرية تُركز على تطوير القيادات الإدارية عبر التدوير الوظيفي.
- تُمكن صناع القرار في الهيئات الرياضية من تحسين الكفاءة الإدارية والتنظيمية.

٥. معالجة فجوات البحث السابقة:

- تسهم الدراسة في معالجة الفجوات البحثية المتعلقة بنقص الأبحاث المتخصصة في دور الموارد البشرية في الهيئات الرياضية.
- تتيح فرصة لفهم أعمق لتأثير التدوير الوظيفي على الكفاءات القيادية مقارنة بالمجالات الأخرى.

الفجوات البحثية واسهام الدراسة

ثانياً: اسهامات الدراسة في الموضوع البحثي

٦. إثراء المجال العلمي:

- تضيف الدراسة إلى الأدبيات العلمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والتدوير الوظيفي في المجال الرياضي، مما يساعد الباحثين على تطوير أبحاث مشابهة.
- تُلهم أبحاثاً مستقبلية حول تطبيق التدوير الوظيفي في قطاعات رياضية متنوعة.

٧. تعزيز الكفاءات القيادية:

- توضح كيف يمكن أن يُسهم التدوير الوظيفي في إعداد قيادات رياضية مؤهلة.
- تُساعد في رسم خطط لتطوير المهارات القيادية من خلال تنويع الخبرات والمسؤوليات.

الفجوات البحثية واسهام الدراسة

ثانياً: اسهامات الدراسة في الموضوع البحثي

٨. تحقيق أهداف الهيئات الرياضية:

- تبين كيف يمكن أن يُساعد تطبيق التدوير الوظيفي في تحقيق أهداف الهيئات الرياضية من خلال تحسين الأداء، زيادة الإنتاجية، وتعزيز روح الفريق.

٩. تطبيقات عملية:

- الدراسة توفر رؤى عملية يمكن أن تُستخدم في تصميم برامج تدريبية وتنفيذ سياسات تدوير وظيفي فعالة.
- تُقدم حلولاً عملية لمشاكل قد تواجه الهيئات الرياضية في تطبيق التدوير.

شكرا لحسن استماعكم

THANK YOU