

مؤشرات قياس الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي بوزارة الشباب والرياضة في ضوء قانون الخدمة المدنية

أ.د/ كوثر السعيد الموجي

أستاذ الإدارة الرياضية ورئيس قسم الإدارة الرياضية سابقاً

كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان

أ.د/ أشرف محمود العجيلي

أستاذ الإدارة الرياضية بقسم الإدارة الرياضية

كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان

أ.م.د/ إكرامي عبد العاطي معبد الجمال

أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية

كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان

الباحث/ مصطفى إبراهيم أحمد محمد

أخصائي رياضي بوزارة الشباب والرياضة

Doi: 10.21608/jsbsh.2023.254526.2612

مقدمة البحث:

يُعتبر الإنسان الكفاء من أهم الموارد التي يمكن أن ترتقي بها الأمم، ولما كانت الجهات الحكومية تحاول دوماً تحقيق أهدافها والتقدم نحو الأفضل، فإن عملية تقييم أداء موظفيها تعتبر عملية هامة وحيوية بالنسبة إليها، إذ من خلالها يمكنها الإبقاء على الموظفين الأكفاء، ومساعدة الموظفين المتوسطي الكفاءة، وإعطاء فرصة للموظفين غير المنتجين للتحسن أو ترك الوظيفة لإفراح المجال أمام الموظفين الآخرين للحصول على دورهم وإثبات جداراتهم في العمل والإنتاج.

ويعد التقييم من أهم العوامل التي تؤثر تأثيراً مباشراً على العملية الإدارية، فهو يقيس مدى القرب أو البعد عن الأهداف المرسومة بأسلوب علمي يتصف بالاستمرار والشمول والدقة، فالتقييم ينصب على دراسة أسباب الفجوة ما بين ما تم تنفيذه، وما كان مخططاً له من أداء وإنجازات، سواء كان هناك نجاح في تحقيق إنجازات فعلية أكبر مما كان مخططاً له أو أقل، فمحور اهتمام التقييم ينصب على لماذا حدث ذلك الانحراف سواء كان بالإيجاب أو السلب، وما إذا كانت هناك عوامل سوف تؤثر على الخطط المستقبلية. (٢٨ : ٤)

وذكر داود القرنة (٢٠١٤) أن عملية التقييم تعد من الوظائف المهمة، حتى يتسنى للإدارات أن تتخذ كثيراً من القرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، وتحديد الاحتياجات التدريبية لمن يعاني من ضعف في الأداء، فالتقييم السليم للأداء يمد الإدارة بكثير من البيانات التي تساعد على حسن استخدام الموارد البشرية. (٩ : ٣٥)

ويشير ناجي حامد ومحمد مغاوري (٢٠١٤) إلى أن الرياضة أصبحت في عالم اليوم علماً نافعاً قائماً بذاته له نظرياته ومقوماته ومعاييره المبنية على أسس علمية بهدف بناء أجيال بشرية حضارية وتعد الإدارة الحديثة جانباً أساسياً من جوانب النظام الإنتاجي في أي مجتمع فالإدارة تهدف إلى تنظيم للعلاقات السياسية والاقتصادية والاجتماعية وإلى تنظيم العمل وتحقيق روح الفريق في العمل، وتعتبر الإدارة علماً من أهم العلوم التي تحتل مكانة رفيعة في الدول المتقدمة وتزداد أهميتها بزيادة الأعمال والحاجات في مجال النشاط البشرية واتساعها مما يتطلب تنظيمياً وفهماً دقيقاً لهذه الأعمال حتى يمكن إنجازها بأقل جهد وأسرع وقت ممكن وبأكبر كفاءة ممكنة. (٢٩ : ٣٤)

وفي العصر الراهن أصبحت الرياضة إنجازاً تعليمياً تربوياً إبداعياً، كما أصبح لها قيمتها في التنمية البشرية وتعزيز صحة الإنسان؛ إضافة إلى دورها الاجتماعي المؤثر، كما حدثت تطورات عديدة في مسيرة قطاع الرياضة والتربية البدنية واتسعت مجالاتها وتعددت آفاقها وتتنوعت مؤسساتها فأصبحت في حاجة ماسة إلى كوادر بشرية مؤهلة ومتخصصة في مجال الإدارة الرياضية لقيادتها وإدارتها حتى تتمكن من تحقيق أهدافها بنجاح فعالية.

كم أن التطور السريع للأنشطة الرياضية على المستوى الوطني والدولي وانعكاساتها على اقتصاديات الدول وعلى البناء الاجتماعي، ودورها الحيوي في التنمية البشرية يتطلب إدارة علمية فعالة ومؤثرة للمؤسسات والمنظمات والمرافق والمنشآت الرياضية بحيث تستطيع قيادتها لتحقيق أهدافها ومواكبة متغيراتها ومواجهة تحدياتها بنجاح وفعالية.

ولهذا فقد أدركت المجتمعات المتقدمة أهمية الإدارة الرياضية وضرورة تأهيل موارد بشرية متخصصة في مجال الإدارة الرياضية في شتى القطاعات، وتمثل وزارة الشباب والرياضة مركز ثقل في المنظومة الرياضية؛ فهي نقطة الربط بين السلطات العليا للدولة وبين اللجنة الأولمبية والاتحادات الرياضية والأندية الرياضية؛ لأنها المسؤولة عن إدارة الأنشطة الرياضية فنياً وإدارياً بالإضافة إلى الإشراف على المنتخبات الوطنية والتمثيل على المستويات (المحلية - الإقليمية - القارية - الدولية)، ولكي تستطيع وزارة الشباب والرياضة ممارسة عملها بنجاح يتطلب الأمر توفير إطار عمل مخطط قائم على فكر سليم، مع نقل هذا الفكر إلى حيز التطبيق، وبدون الاعتماد على أسس ومبادئ الإدارة تبقى نشاطات وزارة الشباب والرياضة محدودة النتائج. (٢٠ : ٣)

كما أشارت شهدان الغرباوي (٢٠٢٠) إلى أن التنمية الإدارية تهدف إلى تنمية الكفاءة والقدرات للعاملين بالمؤسسة وضمان فعالية أداء وظائفهم بفاعلية، كما أنها تهدف إلى إعدادهم لشغل مناصب أعلى مستقبلاً عند ترقيتهم إليها من خلال رسم المسار الوظيفي لهم بالصورة التي تتناسب مع المتغيرات المتعددة التي قد تؤثر على أداء المؤسسة في شتى المجالات، وقد أصبحت برامج التنمية الإدارية ذات أهمية خاصة في الوقت الحاضر نتيجة للحاجة الملحة والمستمرة إلى نوعيات من

المهارات الإدارية لمواكبة التطورات البيئية والتنظيمية، حيث أن الاعتماد على الخبرة المكتسبة من الممارسات الوظيفية في حد ذاته لا يكفي لتطوير الأداء الوظيفي بالصورة المطلوبة بل يتطلب الأمر تقييم هذه الخبرات والمهارات والقدرات للوقوف على أوجه القصور بها ومن ثم اتخاذ إجراءات التطوير والتحسين التي تضمن تحقيق أعلى معدلات ممكنة من الأداء الوظيفي المتميز. (١٤ : ٢٧٦)

- مشكلة البحث:

اتجهت السياسات العامة للدولة في الآونة الأخيرة نحو اتخاذ العديد من الإجراءات بخصوص الارتقاء بالأداء الوظيفي داخل الجهاز الإداري للدولة وأبرزها؛ قانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون الخدمة المدنية والذي تسري أحكامه على الوظائف في الوزارات ومصالحها، وما اتبعه من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، وكذلك قرار وزير التخطيط والإصلاح الإداري ٦٣ لسنة ٢٠١٩ بشأن الدليل الإرشادي لنظام تقييم أداء الموظف، وتجدر الإشارة إلى أن الباب الثالث "تقويم الأداء" بقانون ٨١ لسنة ٢٠١٦ ألزم كل جهة حكومية تابعة للجهاز الإداري للدولة ببعض الأسس والمعايير التي يجب مراعاتها في عملية تقييم الأداء الوظيفي للعاملين.

الأمر الذي دفع الباحثون إلى الاطلاع على القوانين واللوائح الخاصة بتطوير وتقويم الأداء الوظيفي، ولاحظوا أنه لا يتم تطبيق العديد من المعايير والأسس التي نصت عليها القوانين واللوائح المستحدثة في عملية تقويم الأداء الوظيفي بالوزارة، مما استثار التساؤل لدى الباحثون حول مدى تطبيق تلك الأسس والمعايير بالوزارة، لذا قام الباحثون بإجراء تحليل محتوى لما تضمنته اللوائح والقوانين المنظمة لعملية تقويم الأداء الوظيفي بالجهاز الإداري للدولة، وتم استخلاص عدد (٢١) محدد خاص بقياس الأداء الوظيفي، ثم قام الباحثون بإجراء مقابلات شخصية مع عدد (٢٣) فرد من الكوادر الإدارية العاملة بوزارة الشباب والرياضة وطرح التساؤلات حول مدى تطبيق تلك المعايير (مرفق ١).

واتضح لفريق البحث من خلال الدراسة الاستطلاعية أنه تم تطبيق الأسس والمعايير الخاصة بتطوير وتقويم الأداء الوظيفي وفقاً لقانون الخدمة المدنية بنسبة (١٤,٢٩٪) في حين أنه لم يتم تطبيق تلك الأسس والمعايير بنسبة (٧١,٤٣٪) في تقويم الأداء الوظيفي بوزارة الشباب والرياضة، ويرجع عدم قدرة النظام الحالي المتبع في تقويم أداء العاملين بالوزارة على تطبيق كافة الأسس التي أقرها قانون الخدمة المدنية إلى عدم توافر مؤشرات لقياس الأداء الوظيفي للعاملين بالصورة التي تتوافق مع ما أوضحه القانون بهذا الشأن، الأمر الذي استثار دوافع فريق البحث نحو إجراء تلك الدراسة بغرض تحديد مؤشرات قياس الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي بوزارة الشباب والرياضة بغرض تطوير عملية تقويم الأداء الوظيفي في ضوء قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة

٢٠١٦

- أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تحديد المؤشرات الخاصة بقياس الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي بوزارة الشباب والرياضة في ضوء قانون الخدمة المدنية واللوائح المنظمة لهذا الشأن وذلك من خلال:

١. تحديد مؤشرات قياس الإنجاز للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي ووضع الأوزان النسبية لها وفقاً لأهميتها.
٢. تحديد مؤشرات قياس الكفاءة السلوكية للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي ووضع الأوزان النسبية لها وفقاً لأهميتها.

- تساؤلات البحث:

- ١- كيف يمكن قياس الإنجاز للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي في ضوء مؤشرات محددة بأوزان نسبية وفقاً لأهميتها؟
- ٢- كيف يمكن قياس الكفاءة السلوكية للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي الرياضية في ضوء مؤشرات محددة بأوزان نسبية وفقاً لأهميتها؟

- مصطلحات البحث:**- الأداء الوظيفي:**

نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح، ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة. (٢١ : ٧٧)

• تقويم الأداء الوظيفي:

إصدار الأحكام الموضوعية على الموظفين بهدف التأكد من قدرتهم على أداء المسئوليات الوظيفية الخاصة بهم، والتحقق من طبيعة تصرفاتهم وسلوكهم في العمل، ومدى التحسن الظاهر على أسلوبهم في أداء مسؤولياتهم الوظيفية. (٤ : ٦٧)

• مؤشرات قياس الأداء (KPIs):

هي مقاييس كمية تستخدم لقياس أداء منظمة أو نظام أو أفراد أو عملية معينة بهدف توفير نظرة شاملة عن كيفية الأداء بناءً على بيانات قابلة للقياس، وذلك لتحسين الأداء واتخاذ قرارات استراتيجية.

(٢٣ : ٩١)

- الدراسات السابقة:**أولاً: الدراسات العربية:**

١. دراسة مرام الرميح وأروى اللاحم (٢٠٢٣) (٢٦) بعنوان " تطبيق معايير الوصف الوظيفي في

تقييم الأداء للموظفات الإداريات في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم" بهدف التعرف على درجة تطبيق معايير الوصف الوظيفي في تقييم الأداء للموظفات الإداريات في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم، وإذا ما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق معايير الوصف الوظيفي في تقييم الأداء للموظفات الإداريات تعزى إلى متغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع المعلومات، وبلغ عدد عينة الدراسة ٣٣٨، واختيرت بالطريقة العشوائية "المتاحة"، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن درجة تطبيق معايير الوصف الوظيفي في تقييم الأداء للموظفات الإداريات في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم جاءت بدرجة متوسطة، وذلك من وجهة نظر الموظفات الإداريات أنفسهن، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الإداريات حول تحديد درجة تطبيق معايير الوصف الوظيفي في تقييم الأداء للموظفات الإداريات في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم تبعا لمتغير المؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة بين استجابات الإداريات حول تحديد درجة تطبيق معايير الوصف الوظيفي في تقييم الأداء للموظفات الإداريات في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم تبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة، وكانت الفروق لصالح الإداريات ذوات سنوات الخبرة (من ٥ - ١٠ سنوات).

٢. دراسة فتحية بوساق وآخرون (٢٠٢١) (١٧) بعنوان "دور نظام مراقبة التسيير للمنشآت الرياضية في تحسين الأداء الإداري بالمؤسسات الرياضية في الجزائر: دراسة ميدانية بالمركبات الرياضية الجوارية بولاية المسيلة" بهدف معرفة مساهمة ودور نظام مراقبة تسيير المنشآت الرياضية كنظام معلومات شامل خاص ودقيق لجمع البيانات ومعالجتها وتخزينها في تحسين الأداء الإداري بالمؤسسات الرياضية، والتعرف على أهمية لوحة القيادة كأداة اتصال بالمنشآت الرياضية ومساعدتها في اتخاذ القرارات لتحسين الأداء الإداري بالمؤسسات الرياضية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على الاستبيان في جمع البيانات، تمثلت العينة في ١٢ مدير بالمركبات الرياضية الجوارية بولاية المسيلة، وتوصلت النتائج إلى أن أدوات مراقبة التسيير بصنفيها التقليدية والحديثة، تساهم في تحسين الأداء الإداري بالمؤسسات الرياضية، وإن كانت هناك مشكلات وعقبات تعترض السير الحسن للعمل التنفيذي بالمنشآت الرياضية يجب العمل على تذليلها، كما أن للمنشآت الرياضية نظام معلومات شامل خاص ودقيق لجمع البيانات ومعالجتها، وتخزينها يساهم في تحسين الأداء الإداري بالمؤسسات الرياضية في الجزائر لكنه بحاجة لتدقيق وتطوير ليواكب التطورات ويحقق أهداف المؤسسة الرياضية، كما تبين أنه للمنشآت الرياضية لوحة قيادة تعتبر أداة اتصال تساعد في اتخاذ القرارات لتحسين الأداء الإداري بالمؤسسات الرياضية في الجزائر.

٣. دراسة حنان علي (٢٠١٩) (٨) بعنوان " مقومات العمل الإداري وعلاقته بالقدرات الابداعية لدى الاخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة" بهدف التعرف على (مقومات العمل الإداري بوزارة الشباب والرياضة، واقع القدرات الابداعية لدى الاخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة، العلاقة بين مقومات العمل الإداري والقدرات الابداعية لدى الاخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة)، وتم استخدام المنهج الوصفي، كما تم استخدام كل من المقابلة الشخصية والاستبيان كأدوات لجمع البيانات، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية، وكانت أهم النتائج الوزارة لها رؤية ولكن لا توضح القيم والقناعات التي تتبناها الوزارة ولا توضح دور العاملين كمان ان بها قصور في الإعلان للجميع، الوزارة لها رسالة ولكن يوجد بها قصور في الإعلان عنها للجميع ولا ترتبط بالرؤية.

٤. دراسة محمد عبد الرشيد (٢٠١٩) (٢٤) بعنوان " متطلبات تطبيق مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالجهاز الإداري للدولة كمدخل لتحسين أداء العاملين بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية " بهدف التعرف على متطلبات تطبيق مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالجهاز الإداري للدولة كمدخل لتحسين أداء العاملين بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية، وذلك من خلال التعرف على (مدي الالتزام بأخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي لدى العاملين ببعض مديريات الشباب والرياضة، آليات تحسين الأداء الوظيفي من خلال استيفاء متطلبات تطبيق مدونة السلوك الوظيفي) وتم استخدام المنهج الوصفي الأسلوب المسحي، كما تم استخدام كل من المقابلات الشخصية والاستبيان كأدوات لجمع البيانات، ومن أهم النتائج الخاصة بمدى الالتزام بأخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي لدى العاملين ببعض مديريات الشباب والرياضة (احترام القوانين والانظمة ومقتضيات الواجب الوظيفي، حسن التعامل مع طالبي الخدمة، النزاهة والشفافية وبراءة الذم، الحفاظ على أوقات العمل، عدم تضارب المصالح، علاقات العمل والسلوك التنظيمي والعلاقة بالأجهزة الأخرى، الحفاظ على المال العام والممتلكات والمرافق العامة، التعامل مع تكنولوجيا المعلومات)، ومن أهم نتائج الدراسة أن من أهم آليات تحسين الأداء الوظيفي؛ استيفاء متطلبات تطبيق مدونة السلوك الوظيفي، وإرساء الثقافة التنظيمية في ضوء الأخلاقيات المهنية، وتحقيق الرضا والانتماء الوظيفي، وتدريب وتأهيل العاملين على قواعد السلوك المهني.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

١. دراسة بورنامافجاري وآخرون Purnamafajari & et al (٢٠٢١) (٣٤) بعنوان "تصميم نظام المعلومات الإدارية لتقييم أداء الموظفين باستخدام طريقة الهندسة الموجهة للخدمة (SOA)" بهدف تصميم نظام معلومات إدارية لتقييم أداء الموظفين في فرع بنك BTN والذي

تم تصميمه لمستويين من الإدارة وهما المستوى المتوسط والمستوى الأدنى، ويتضمن التقييم عدد ثلاثة مراحل (مرحلة جمع البيانات، مرحلة تطوير نظام تطوير التطبيقات السريعة، مرحلة البنية الموجهة للخدمة) وتم استخدام تطبيق SOA بحيث يمكن تشغيل الاتصال بين الأنظمة بسلاسة دون إعاقة الأنظمة الأساسية المختلفة بالبنك، حيث تم التطبيق ببنك **BTN Bogor Branch Office** من خلال إجراء عملية تقييم الأداء للموظفين كل ثلاثة أشهر ونصف سنوي وسنوي، وتستخدم عملية تقييم الأداء أسلوب معيار الأداء الرئيسي باستخدام عدة مؤشرات، حيث يتم التقييم من قبل الرؤساء على المرؤوسين بعد تحديد هدف الأداء من قبل الإدارة العليا للبنك، وتوصلت الدراسة إلى نظام تقييم ومراقبة لأداء الموظفين به العديد من الميزات حيث يمكن استخدامه بواسطة الهاتف المحمول أو الموقع الإلكتروني، حيث يعد نظام معلومات متنقل يمكن من خلاله الحكم على أداء الموظف ورؤية أفضل الموظفين الموهوبين والتميزين.

٢. دارمينتو بوجوتومو وآخرون Darminto Pujotomo & et al (٢٠١٩) (٣٣) بعنوان "تقييم الأداء على أساس كفاءة الموظفين في وحدة خدمات المشتريات (حالة منطقة سيمارانج Semarang)" بهدف الحصول على معايير الوزن للكفاءة الوظيفية بطريقة ANP والحصول على تقييم أداء الموظف باستخدام مقياس التقييم، وتعد عملية الشبكة التحليلية (ANP) إحدى الطرق التي يمكن استخدامها لقياس أوزان معايير الكفاءة الوظيفية التي تتضمن العلاقة بين المعايير، وتم استخدام المنهج التحليلي، حيث تم تقييم أداء الموظفين على أساس الكفاءة الوظيفية من قبل تقييم ٣١ من أصحاب العمل في وحدة خدمات المشتريات في حكومة مدينة سيمارانج وجامعة ديبونجورو من خلال مجموعة من المؤشرات المرجحة تحدد مستوى أداء الموظف وذلك في ضوء ٦ متغيرات يتم تحديدها على أساس الكفاءة الوظيفية للعاملين، وكانت أهم النتائج الحصول على أوزان مؤشرات الأداء للكفاءة الوظيفية بطريقة ANP والحصول على تقييم أداء الموظف باستخدام مقياس التقييم حيث تم الحصول على وزن كفاءة الإنجاز والتنفيذ (٠,١٦٥١)، وكفاءة المساعدة والخدمات الإنسانية (٠,٣٨٤)، وكفاءة القيادة (٠,٠٣١)، والكفاءة الإدارية (٠,٠٧١٨)، والكفاءة المعرفية (٠,٢٩٨)، وكفاءة الفعالية الشخصية (٠,٠٤٨)، كما أظهرت النتائج أن ١١ من أصحاب العمل يتمتعون بأداء عالٍ للغاية، و ٩ موظفين يتمتعون بأداء عالٍ بينما يتمتع ١١ موظفًا آخرين بأداء كافٍ.

٣. دراسة عاصم عثمان وأحمد عثمان Asim Osman & Ahmed Osman (٢٠١٩) (٣٢) بعنوان "تقييم أداء العاملين باستخدام نظام إدارة المهام الآلي في مؤسسات التعليم العالي" بهدف تطوير نظام إدارة المهام الآلي الذي يمكن أن يساعد مؤسسات التعليم العالي على تقييم أداء الموظف سواء كان عضو هيئة تدريس أو موظف، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث تم

تصميم نظام تقويم يساعد المديرين على تقييم وتحديد مستوى الأداء لعضو هيئة التدريس أو الموظف بالكلية من خلال عدد المهام الموكلة وعدد المهام المنتهية وعدد المهام المتأخرة أو غير المكتملة، وتم اختبار المنهج المقترح في إحدى مؤسسات التعليم العالي وهي جامعة شقراء ويبلغ حجم عينة المستخدمين ٢٣٧ من مختلف الإدارات ويقدم النظام تقييم أداء كل موظف على حدة من حيث إنجاز المهام وأصت الدراسة باقتراح هذه المنهجية لتطبيقها على العاملين في جامعة شقراء باعتبارها إحدى مؤسسات التعليم العالي لتقييم أدائهم.

- إجراءات البحث:

- منهج البحث:

استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي وذلك لمناسبته لطبيعة البحث.

- مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في جميع الأخصائيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة الذين عملوا بالإدارة المركزية للتنمية الرياضية سواء في الوقت الراهن أو ممن سبق لهم العمل بالإدارة، حيث بلغ عددهم (٨٨) فرد.

- عينة البحث:

بلغت عينة البحث الأساسية (٦٨) فرد تم اختيارهم بأسلوب الحصر الشامل لجميع أفراد المجتمع، بالإضافة إلى عينة استطلاعية بلغ عددهم (٢٠) فرد من داخل مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية وذلك بغرض تقنين الاستبيان قيد الدراسة.

- أدوات جمع البيانات:

اعتمد الباحثون على الاستبيان في جمع البيانات والمعلومات الرئيسية للبحث؛ حيث قام الباحثون انطلاقاً من مشكلة البحث بتصميم استبيان بغرض الوقوف على مؤشرات قياس الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي وذلك في ضوء الاسترشاد بالقوانين واللوائح المنظمة لهذا الشأن من قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية وكذلك قرار وزير التخطيط الخاص بتقويم أداء الموظفين، كما تم الاطلاع على اللوائح التنظيمية الداخلية للوزارة وكذلك الخطة التنفيذية للعام المالي الحالي، حيث اشتمل الاستبيان في صورته المبدئية على عدد (٢) محور رئيسي يندرج أسفلهما (٣٨) عبارة في صورته الأولية.

جدول (١) توصيف الاستبيان في صورته المبدئية

المحاور	عدد العبارات	%
المحور الأول: مؤشرات قياس الإنجاز للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي.	٢٢	٥٧,٨٩%
المحور الثاني: مؤشرات قياس الكفاءة السلوكية للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي.	١٦	٤٢,١١%
الإجمالي	٣٨	١٠٠%

ثم قام الباحثون بعرض الاستمارة في صورتها المبدئية (مرفق ٣) على مجموعة من الخبراء الأكاديميين بلغ عددهم (١٤) خبير في مجال الإدارة الرياضية (مرفق ٢)، واشترط الباحثون أن يكون الخبير حاصل على درجة أستاذ في الإدارة الرياضية اشترط أن يكون أكاديمياً أو حاصل على درجة الدكتوراه وذلك لاستطلاع رأيهم العلمي حول مدى مناسبة المحاور والعبارات للاستبيان.

جدول (٢) التكرارات والنسب المئوية ومعامل لوش واتجاه آراء السادة الخبراء حول مناسبة عبارات الاستبيان (ن = ١٤)

رقم العبارة	موافق		غير موافق		الاتجاه
	ك	%	ك	%	
١	١٤	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	موافق
٢	١٣	٩٢,٨٦	١	٧,١٤	موافق
٣	١١	٧٨,٥٧	٣	٢١,٤٣	موافق
٤	١١	٧٨,٥٧	٣	٢١,٤٣	موافق
٥	١٤	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	موافق
٦	١٣	٩٢,٨٦	١	٧,١٤	موافق
٧	١١	٧٨,٥٧	٣	٢١,٤٣	موافق
٨	١٢	٨٥,٧١	٢	١٤,٢٩	موافق
٩	١٢	٨٥,٧١	٢	١٤,٢٩	موافق
١٠	١٤	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	موافق
١١	١٣	٩٢,٨٦	١	٧,١٤	موافق
١٢	١١	٧٨,٥٧	٣	٢١,٤٣	موافق
١٣	١٢	٨٥,٧١	٢	١٤,٢٩	موافق
١٤	١٤	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	موافق
١٥	١٣	٩٢,٨٦	١	٧,١٤	موافق
١٦	١١	٧٨,٥٧	٣	٢١,٤٣	موافق
١٧	١٤	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	موافق
١٨	١٤	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	موافق
١٩	١٢	٨٥,٧١	٢	١٤,٢٩	موافق
٢٠	١٣	٩٢,٨٦	١	٧,١٤	موافق
٢١	١٤	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	موافق
٢٢	١١	٧٨,٥٧	٣	٢١,٤٣	موافق
٢٣	١١	٧٨,٥٧	٣	٢١,٤٣	موافق
٢٤	١١	٧٨,٥٧	٣	٢١,٤٣	موافق
٢٥	١٣	٩٢,٨٦	١	٧,١٤	موافق
٢٦	١٤	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	موافق
٢٧	١٤	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	موافق
٢٨	٩	٦٤,٢٩	٥	٣٥,٧١	غير موافق

موافق	* ٠,٥٧	٢١,٤٣	٣	٧٨,٥٧	١١	٢٩
موافق	* ٠,٧١	١٤,٢٩	٢	٨٥,٧١	١٢	٣٠
موافق	* ٠,٥٧	٢١,٤٣	٣	٧٨,٥٧	١١	٣١
موافق	* ١	٠,٠٠	٠	١٠٠,٠٠	١٤	٣٢
غير موافق	٠,٤٣	٢٨,٥٧	٤	٧١,٤٣	١٠	٣٣
موافق	* ٠,٨٦	٧,١٤	١	٩٢,٨٦	١٣	٣٤
موافق	* ١	٠,٠٠	٠	١٠٠,٠٠	١٤	٣٥
غير موافق	٠,٢٩	٣٥,٧١	٥	٦٤,٢٩	٩	٣٦
موافق	* ٠,٧١	١٤,٢٩	٢	٨٥,٧١	١٢	٣٧
موافق	* ٠,٥٧	٢١,٤٣	٣	٧٨,٥٧	١١	٣٨

* القيمة الجدولية لمعامل لوش عند مستوى معنوية (٠,٠٥) وعدد محكمين (١٤) = (٠,٥١)

يتضح من جدول (٢) أنه اتجهت آراء السادة الخبراء نحو الموافقة على عبارات الاستبيان حيث تراوحت قيم معامل لوش المحسوبة لعبارات الاستبيان ما بين (٠,٥٧ : ١) علماً بأن قيمة لوش الجدولية (٠,٥١) أي أنها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥)؛ عدا العبارات أرقام (٢٨، ٣٣، ٣٦) حيث اتجه الخبراء نحو عدم الموافقة عليها لذا قام الباحثون باستبعادها، وبهذا يصبح عدد عبارات الاستبيان (٣٥) عبارة.

كما اتفق السادة الخبراء بنسبة مئوية قدرها (٨٥,٧١٪) على استخدام ميزان خماسي التقدير للاستجابة على عبارات الاستبيان "مهم بدرجة كبيرة (٥ درجات) - مهم (٤ درجات) - مهم إلى حد ما (٣ درجات) - غير مهم (٢ درجة) - غير مهم على الإطلاق (١ درجة)" (مهم بدرجة كبيرة)، لذا قام الباحثون باستخدام هذا الميزان للاستجابة على عبارات الاستبيان.

- الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحثون بإجراء دراسة ميدانية استطلاعية من خلال تطبيق استمارة الاستبيان بعد حذف العبارات التي تم استبعادها وفقاً لآراء السادة الخبراء على العينة الاستطلاعية والبالغ عددها (٢٠) فرد، وذلك لحساب معاملات صدق الاتساق الداخلي والثبات لمحاوِر وعبارات الاستبيان وذلك في الفترة من ٢٠٢٣/٢/٤م إلى ٢٠٢٣/٢/٢٣م.

- المعاملات العلمية للاستبيان:

أولاً: الصدق: تم حساب صدق الاتساق الداخلي لاستمارة الاستبيان عن طريق حساب معامل الارتباط (سبيرمان) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التي تمثلها؛ والدرجة الكلية للاستمارة، وكذلك حساب الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستمارة، وذلك للتأكد من مناسبة محاور الاستمارة وكذلك مدى صدق اتساق ومناسبة مضمون العبارات الموضوعية تحت كل محور لما يشير إليه المحور ذاته.

جدول (٣) معاملات الارتباط بين كل عبارة والمجموع الكلي لدرجات المحور التابعة له والمجموع الكلي للاستبيان (ن = ٢٠)

رقم العبارة	معامل الارتباط مع المحور	معامل الارتباط مع الاستبيان	رقم العبارة	معامل الارتباط مع المحور	معامل الارتباط مع الاستبيان
١	*٠,٧٤٣	*٠,٦٩٣	١٤	*٠,٩٦٧	*٠,٨٠٥
٢	*٠,٨٦٣	*٠,٥٥٥	١٥	*٠,٨٧٤	*٠,٨٤٤
٣	*٠,٧٦٣	*٠,٨٨٣	١٦	*٠,٥٣٩	*٠,٧٧٢
٤	*٠,٨١٧	*٠,٨١٦	١٧	*٠,٧٦٤	*٠,٥٠٩
٥	*٠,٨٩٤	*٠,٥٠٤	١٨	*٠,٧٣٧	*٠,٦٢٧
٦	*٠,٧٤٧	*٠,٨٣٧	١٩	*٠,٧٦١	*٠,٦١٦
٧	*٠,٦١٨	*٠,٨٣٨	٢٠	*٠,٧٥٥	*٠,٦٤٥
٨	*٠,٩١٧	*٠,٩٤١	٢١	*٠,٨٥٥	*٠,٦٩٩
٩	*٠,٧٥٣	*٠,٦٨٦	٢٢	*٠,٨٨٢	*٠,٥١٤
١٠	*٠,٨٦٤	*٠,٨٣١	٢٣	*٠,٦٢٣	*٠,٧١٣
١١	*٠,٦٠٩	*٠,٥٥١	٢٤	*٠,٨٧٤	*٠,٦٨٧
١٢	*٠,٨٨٤	*٠,٤٩٢	٢٥	*٠,٨٣٤	*٠,٧٧٤
١٣	*٠,٥٤١	*٠,٩٥١	٢٦	*٠,٧٤١	*٠,٧٨٢

تابع جدول (٣) معاملات الارتباط بين كل عبارة والمجموع الكلي لدرجات المحور التابعة له والمجموع الكلي للاستبيان (ن = ٢٠)

رقم العبارة	معامل الارتباط مع المحور	معامل الارتباط مع الاستبيان	رقم العبارة	معامل الارتباط مع المحور	معامل الارتباط مع الاستبيان
٢٧	*٠,٨٠٨	*٠,٨٢٧	٣٢	*٠,٧٠٢	*٠,٦٩٤
٢٨	*٠,٨٤٥	*٠,٧٠٤	٣٣	*٠,٨٠٦	*٠,٥٩٩
٢٩	*٠,٧٤٩	*٠,٦٨١	٣٤	*٠,٥٥٧	*٠,٥٧٦
٣٠	*٠,٦٧٥	*٠,٦٦٣	٣٥	*٠,٧٩٣	*٠,٦٣٣
٣١	*٠,٦٩١	*٠,٧٢٤			

* قيمة الارتباط الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = (٠,٤٧٢)

يتضح من جدول (٣) أنه جاءت قيم معاملات الارتباط المحسوبة لجميع عبارات الاستبيان بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التابعة له دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) حيث تراوحت ما بين (٠,٥٣٩ : ٠,٩٦٧)؛ كما جاءت قيم معاملات الارتباط المحسوبة لجميع العبارات بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) حيث تراوحت ما بين (٠,٤٩٢ : ٠,٩٥١)؛ مما يدل على اتساق العبارات مع الاستبيان وأنها ذات معامل صدق مرتفع في القياس.

جدول (٤) معاملات الارتباط بين المجموع الكلي للمحور والمجموع الكلي للاستبيان (ن = ٢٠)

معامل الارتباط	مسمى المحور
*٠,٨٥٢	المحور الأول: مؤشرات قياس الإنجاز للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي.
*٠,٩٥١	المحور الثاني: مؤشرات قياس الكفاءة السلوكية للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي.

* قيمة الارتباط الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = (٠,٤٧٢)

يتضح من جدول (٤) أنه جاءت قيم معاملات الارتباط المحسوبة لمحاور الاستبيان دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) حيث تراوحت ما بين (٠,٨٥٢ : ٠,٩٥١)؛ مما يدل على اتساق المحاور مع الاستبيان وأنها ذات معامل صدق مرتفع في القياس.

ثانياً: الثبات:

قام الباحثون باستخدام معامل (ألفا كرونباخ) لحساب معامل الثبات، وكانت نتيجة حساب معاملات الثبات على النحو الآتي:

جدول (٥) قيم معامل ألفا Alpha للاستبيان

معامل ألفا	مسمى المحور
*٠,٩٤٩	المحور الأول: مؤشرات قياس الإنجاز للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي.
*٠,٩٦٨	المحور الثاني: مؤشرات قياس الكفاءة السلوكية للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي.
*٠,٩٢٧	إجمالي الاستبيان

يتضح من جدول (٥) أنه بلغت قيمة معامل ألفا للاستبيان (٠,٩٢٧)، في حين تراوحت قيم معاملات الثبات بطريقة " ألفا " للمحاور ما بين (٠,٩٤٩ ، ٠,٩٦٨) وذلك يشير أن الاستبيان على درجة مرتفعة من الثبات.

جدول (٦) توصيف الاستبيان في صورته النهائية بعد إجراء المعاملات العلمية

المحاور	عدد العبارات	%
المحور الأول: مؤشرات قياس الإنجاز للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي.	٢٢	%٦٢,٨٦
المحور الثاني: مؤشرات قياس الكفاءة السلوكية للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي.	١٣	%٣٧,١٤
الإجمالي	٣٥	%١٠٠

يتضح من جدول (٦) أنه بلغت عدد عبارات الاستبيان (٣٥) عبارة في صورته النهائية. (مرفق ٤) - الدراسة الميدانية:

قام الباحثون بإجراء الدراسة الميدانية للبحث من خلال تطبيق استمارة الاستبيان في صورتها النهائية (مرفق ٤) على العينة الأساسية للبحث والبالغ عددها (٦٨) فرد، حيث تم إعداد الاستبيان في صورة رقمية معدة للتطبيق من خلال نماذج جوجل Google Form وتم إرسالها إلى أفراد العينة الأساسية بواسطة التقنيات الاتصالية، وذلك في الفترة من إلى، ومن ثم تم إعداد البيانات المتجمعة من التطبيق الميداني ومعالجتها إحصائياً لاستخراج النتائج الخاصة بالبحث.

- عرض ومناقشة النتائج:

تم عرض ومناقشة النتائج التي تم التوصل إليها من خلال المعالجة الإحصائية للبيانات المتجمعة من استمارات الاستبيان التي طبقت على العينة الأساسية للبحث، حيث تم تحليل النتائج من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية ومن ثم حساب الوزن الترجيحي والوزن النسبي لكل عبارة على حده، كما تم استخدام اختبار كاي^٢ لحسن المطابقة، والذي يؤكد صحة اتجاه العينة نحو الاستجابة المتكفل عليها التكرار، كما تم تحديد اتجاه الاستجابة على العبارة من خلال المتوسط الحسابي لها، وذلك وفقاً لما هو موضح بجدول رقم (٧)

جدول (٧) الفترات البينية للمتوسطات الحسابية وفقاً لميزان التقدير المقترح للاستجابة على الاستبيان

الفترات البينية للمتوسطات الحسابية		اتجاه الاستجابة
من	إلى	
٤,٢٠	٥	مهم بدرجة كبيرة
٣,٤٠	٤,١٩	مهم
٢,٦٠	٣,٣٩	مهم إلى حد ما
١,٨٠	٢,٥٩	غير مهم
١	١,٧٩	غير مهم على الإطلاق

جدول (٨) الأوزان النسبية وكاي^٢ والاتجاهات على عبارات المحور الأول "مؤشرات قياس

الإنجاز للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي" (ن = ٦٨)

رقم العبارة	مهم بدرجة كبيرة		مهم		مهم إلى حد ما		غير مهم		غير مهم على الإطلاق		وزن ترجيحي	وزن نسبي	كا ^٢	المتوسط	الاتجاه
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك					
١	٥٧,٣٥	٣٩	٢٣,٥٣	١٦	١٦,١٨	١١	١,٤٧	١	١,٤٧	١	٢٩٥	٨٦,٧٦	*٧١,٧١	٤,٣٤	مهم بدرجة كبيرة
٢	٤٥,٥٩	٣١	٣٩,٧١	٢٧	١١,٧٦	٨	٢,٩٤	٢	٠,٠٠	٠	٢٩١	٨٥,٥٩	*٦١,٢٦	٤,٢٨	مهم بدرجة كبيرة
٣	٣٢,٣٥	٢٢	٢٦,٤٧	١٨	٣٠,٨٨	٢١	٨,٨٢	٦	١,٤٧	١	٢٥٨	٧٥,٨٨	*٢٦,٥٦	٣,٧٩	مهم
٤	٤٤,١٢	٣٠	٢٣,٥٣	١٦	١٩,١٢	١٣	١١,٧٦	٨	١,٤٧	١	٢٧٠	٧٩,٤١	*٣٤,٢١	٣,٩٧	مهم
٥	٣٦,٧٦	٢٥	٣٣,٨٢	٢٣	١١,٧٦	٨	٧,٣٥	٥	١٠,٢٩	٧	٢٥٨	٧٥,٨٨	*٢٧	٣,٧٩	مهم
٦	٤٧,٠٦	٣٢	٢٣,٥٣	١٦	١٤,٧١	١٠	٨,٨٢	٦	٥,٨٨	٤	٢٧٠	٧٩,٤١	*٣٧,٢٩	٣,٩٧	مهم
٧	٤٥,٥٩	٣١	٢٩,٤١	٢٠	١٦,١٨	١١	٤,٤١	٣	٤,٤١	٣	٢٧٧	٨١,٤٧	*٤٢,٢٩	٤,٠٧	مهم
٨	٣٨,٢٤	٢٦	٣٢,٣٥	٢٢	٢٢,٠٦	١٥	٥,٨٨	٤	١,٤٧	١	٢٧٢	٨٠,٠٠	*٣٥,٠٩	٤,٠٠	مهم
٩	٣٠,٨٨	٢١	٣٣,٨٢	٢٣	٢٦,٤٧	١٨	٨,٨٢	٦	٠,٠٠	٠	٢٦٣	٧٧,٣٥	*٢٩,٧٩	٣,٨٧	مهم
١٠	٣٥,٢٩	٢٤	٢٦,٤٧	١٨	٢٥,٠٠	١٧	٤,٤١	٣	٨,٨٢	٦	٢٥٥	٧٥,٠٠	*٢٢,٧٤	٣,٧٥	مهم
١١	٤٢,٦٥	٢٩	٢٢,٠٦	١٥	٢٣,٥٣	١٦	٨,٨٢	٦	٢,٩٤	٢	٢٦٧	٧٨,٥٣	*٣٢,١٥	٣,٩٣	مهم
١٢	٤٨,٥٣	٣٣	٢٥,٠٠	١٧	١٩,١٢	١٣	٢,٩٤	٢	٤,٤١	٣	٢٧٩	٨٢,٠٦	*٤٦,٧١	٤,١٠	مهم
١٣	٤١,١٨	٢٨	٣٣,٨٢	٢٣	١٣,٢٤	٩	٧,٣٥	٥	٤,٤١	٣	٢٧٢	٨٠,٠٠	*٣٧	٤,٠٠	مهم

مهم	٤,٠٠	*٤٨,٤٧	٨٠,٠٠	٢٧٢	٠,٠٠	٠	٥,٨٨	٤	١٧,٦٥	١٢	٤٧,٠٦	٣٢	٢٩,٤١	٢٠	١٤
مهم	٣,٧٦	*٢٥,٠٩	٧٥,٢٩	٢٥٦	٢,٩٤	٢	٨,٨٢	٦	٢٥,٠٠	١٧	٣٥,٢٩	٢٤	٢٧,٩٤	١٩	١٥
مهم	٣,٩٦	*٣١,٥٦	٧٩,١٢	٢٦٩	٢,٩٤	٢	٨,٨٢	٦	١٩,١٢	١٣	٢٧,٩٤	١٩	٤١,١٨	٢٨	١٦
مهم	٣,٨٨	*٣٥,٠٩	٧٧,٦٥	٢٦٤	٨,٨٢	٦	٨,٨٢	٦	٧,٣٥	٥	٣٥,٢٩	٢٤	٣٩,٧١	٢٧	١٧

تابع جدول (٨) الأوزان النسبية وكأ والاتجاهات على عبارات المحور الأول "مؤشرات قياس الإنجاز للعاملين بالإدارة العامة

لبرامج النشاط الطلابي" (ن = ٦٨)

رقم العبرة	مهم بدرجة كبيرة		مهم		مهم إلى حد ما		غير مهم		غير مهم على الإطلاق		وزن ترجيحي	وزن نسبي	كأ	المتوسط	الاتجاه
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك					
١٨	٢١	٣٠,٨٨	٢٥	٣٦,٧٦	١٤	٢٠,٥٩	٥	٧,٣٥	٣	٤,٤١	٢٦٠	٧٦,٤٧	*٢٧,٢٩	٣,٨٢	مهم
١٩	٢٩	٤٢,٦٥	١٩	٢٧,٩٤	١٤	٢٠,٥٩	٢	٢,٩٤	٤	٥,٨٨	٢٧١	٧٩,٧١	*٣٦,٢٦	٣,٩٩	مهم
٢٠	٢٩	٤٢,٦٥	٢٠	٢٩,٤١	٩	١٣,٢٤	٩	١٣,٢٤	١	١,٤٧	٢٧١	٧٩,٧١	*٣٥,٢٤	٣,٩٩	مهم
٢١	٢٦	٣٨,٢٤	٢٤	٣٥,٢٩	١٢	١٧,٦٥	٤	٥,٨٨	٢	٢,٩٤	٢٧٢	٨٠,٠٠	*٣٦,١٢	٤,٠٠	مهم
٢٢	٢٥	٣٦,٧٦	٢٢	٣٢,٣٥	٩	١٣,٢٤	٨	١١,٧٦	٤	٥,٨٨	٢٦٠	٧٦,٤٧	*٢٥,٣٨	٣,٨٢	مهم

* قيمة كأ الجدولية عند درجة حرية (٤) ومستوى معنوية (٠,٠٥) = (٩,٤٩)

يتضح من جدول (٨) ما يلي:

جاءت قيم كأ المحسوبة لجميع عبارات المحور الأول "مؤشرات قياس الإنجاز للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي" دالة إحصائياً عن مستوى معنوية (٠,٠٥)، حيث اتجهت العينة على الاستجابة بمهم بدرجة كبيرة على العبارتين رقمي (١, ٢)، في حين اتجهت العينة نحو الاستجابة بمهم على باقي عبارات المحور الأول.

كما تراوحت الأوزان النسبية لعبارات المحور الأول ما بين (٧٥% : ٨٦,٧٦%)، حيث جاء في الترتيب الأول العبرة رقم (١) بوزن نسبي (٨٦,٧٦%) والتي تنص على "نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من المهرجان الرياضي للأسر الطلابية للجامعات المصرية"، وجاء في الترتيب الثاني العبرة رقم (٢) بوزن نسبي (٨٥,٥٩%) والتي تنص على "نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من اللقاء الرياضي لذوي الإعاقة لطلبة وطالبات الجامعات"، يليها في الترتيب الثالث العبرة رقم (١٢) بوزن نسبي (٨٢,٠٦%) والتي تنص على "نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من ملتقى عمداء كليات التربية الرياضية وقادة الرياضة بالجامعات"، ثم جاء في الترتيب الرابع العبرة رقم (٧) بوزن نسبي (٨١,٤٧%) والتي تنص على "نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من اللقاء الرياضي للعروض الرياضية للكليات المتخصصة"، كما جاء في الترتيب الخامس العبرة رقم (٨) بوزن نسبي (٨١,٤٧%) والتي تنص على "نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من

المهرجان الترويحي لطلبة وطالبات الكليات المتخصصة".

ويرجع الباحثون حصول مؤشر "نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من المهرجان الرياضي للأسر الطلابية للجامعات المصرية" على الترتيب الأول إلى أن المهرجان يساهم في خلق بيئة رياضية إيجابية لطلاب الجامعات المصرية، مما يساعد في تنمية مهارات الطلاب في المجال الرياضي، من خلال توفير الفرص لهم للمشاركة في مختلف الأنشطة الرياضية، مثل كرة القدم، وتنس الطاولة، وكرة السرعة، وغيرها؛ كما يساهم المهرجان في تطوير المهارات الأساسية للطلاب، مثل اللياقة البدنية، والسرعة، والدقة، والتركيز، كما أن المهرجان الرياضي يساهم في غرس قيم المنافسة الشريفة بين الطلاب، من خلال تنظيم المنافسات الرياضية بطريقة عادلة وشفافة، وتعزيز روح التعاون والمشاركة بين الطلاب، من خلال حثهم على العمل معاً لتحقيق الأهداف المشتركة، ومن جهة أخرى يساعد المهرجان على تحقيق التواصل والاندماج بين طلاب الجامعات من مختلف الجامعات المصرية، من خلال توفير الفرص لهم للالتقاء والتعرف على بعضهم البعض، كما أنه يعمل على تعزيز الوحدة الوطنية، من خلال تأكيد الهوية المصرية المشتركة بين الطلاب، كما أنه يمكن أثناء فعاليات المهرجان الرياضي اكتشاف المواهب الرياضية بين الطلاب، من خلال تنظيم مسابقات وأنشطة رياضية مختلفة والمساهمة في رعاية المواهب الرياضية وإعدادها للمشاركة في البطولات المحلية والدولية.

ويتفق هذا مع نتائج دراسة على مهدي (٢٠١٨) (١٥) والتي أشارت إلى أن المهرجانات الترويحية لها دور كبير من الناحية الفنية والوجدانية والنفسية والاجتماعية على الطلاب، حيث أن المهرجانات تساهم في الترفيه عن الطالب وتجديد طاقاته وتجدد نشاطه ويعمل هذا التجديد على زيادة الدافعية والنشاط والتواصل الاجتماعي مع الطلاب الآخرين.

كما يؤكد على ذلك نتائج دراسة سالمة حسين (٢٠٢١) (١٢) والتي بينت أن طلاب الجامعة يشتركون في المهرجانات الترويحية من أجل اكتساب صداقات جديدة وتجديد طاقتهم وحيويتهم وكذلك من أجل تحقيق الاندماج والتفاعل الاجتماعي مع الآخرين ومن أجل اكتساب الشجاعة والثقة بالنفس.

ومن جهة أخرى تؤكد دراسة محمد عبد الفتاح (٢٠١٨) (٢٥) على أنه من مؤشرات تقييم أداء الأخصائيين الرياضيين بجامعة كفر الشيخ كفاءة الأخصائي الرياضي على توسيع قاعدة الممارسين للأنشطة الرياضية من الذكور والإناث.

كما يرجع الباحثون حصول مؤشر "نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من اللقاء الرياضي لذوي الإعاقة لطلبة وطالبات الجامعات" على الترتيب الثاني إلى مساهمة اللقاء الرياضي في تشجيع ذوي الإعاقة على ممارسة الرياضة، من خلال توفير الفرص لهم للمشاركة في مختلف الأنشطة الرياضية، مثل كرة القدم، وتنس الطاولة، وكرة السلة، وغيرها، كما أنه

يعزز الوعي بأهمية ممارسة الرياضة لذوي الإعاقة وفوائدها الصحية والنفسية، كما أنه يساعد على تعزيز الثقة بالنفس لدى ذوي الإعاقة من خلال إتاحة الفرصة لهم للمشاركة في المنافسات الرياضية وتحقيق الإنجازات وكسر حاجز العزلة الاجتماعية لدى ذوي الإعاقة وجعلهم يشعرون أنهم جزء من المجتمع، كما يساهم اللقاء الرياضي للطلاب ذوي الإعاقة في نشر الوعي المجتمعي بأهمية دمج ذوي الإعاقة في مختلف المجالات بما في ذلك المجال الرياضي، وإظهار قدرات ذوي الإعاقة الرياضية والتأكيد على أنهم قادرين على المنافسة وتحقيق الإنجازات.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة نهلة إبراهيم (٢٠١٨) (٣٠) والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعاقين ذهنياً المدمجين القابلين للتعلم وفقاً لدرجة المشاركة في اللقاءات والمهرجانات الترويحية في بعض مهارات التواصل الاجتماعي اللفظي وغير اللفظي.

كما أكدت نتائج دراسة حازم خزعل (٢٠١٩) (٥) على أن مشاركة المعاقين ذهنياً القابلين للتعلم في البرامج الترويحية الرياضية يساعد على تطوير المهارات الحركية لديهم لما له الأثر الكبير في حياتهم الخاصة والعامة وتقدير الذات.

في حين يرجع الباحثون حصول مؤشر "نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من ملتقى عمداء كليات التربية الرياضية وقادة الرياضة بالجامعات" على الترتيب الثالث إلى أن هذا الحدث يوفر إمكانية تبادل الخبرات والمعرفة بين عمداء كليات التربية الرياضية وقادة الرياضة بالجامعات المصرية من خلال تقديم أوراق عمل وعروض تقديمية حول مختلف الموضوعات المتعلقة بالرياضة الجامعية، وإتاحة الفرصة للمناقشات والحوارات بين المشاركين، مما يساهم في تبادل الأفكار وتبادل الخبرات، كما أنه تتم مناقشة التحديات التي تواجه الرياضة الجامعية في مصر، مثل نقص الإمكانيات المادية والبشرية، وضعف التنسيق بين الجامعات المصرية، ونقص الاهتمام بالرياضة الجامعية من قبل المجتمع؛ واقتراح الحلول المناسبة لهذه التحديات، مما يساهم في تحسين مستوى الرياضة الجامعية.

ومن جهة أخرى يعمل الملتقى على تعزيز التعاون بين كليات التربية الرياضية والجامعات المصرية، من خلال تنظيم ورش عمل وبرامج تدريبية مشتركة؛ بغرض تنسيق الجهود بين الجامعات المصرية لتنظيم الأحداث الرياضية المشتركة؛ وللملتقى دور هام في التعريف بالأنشطة الرياضية التي تتم في الجامعات المصرية، من خلال تنظيم معارض وعروض رياضية، ونشر تقارير عن الأنشطة الرياضية، مما يساعد على نشر الوعي الرياضي بين الطلاب والمجتمع، من خلال تنظيم مسابقات وأنشطة رياضية تستهدف الطلاب.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة سناء كاطع (٢٠٢٠) (١٣) والتي أشارت إلى أن توفير وسائل التواصل العلمي بين الأكاديميين في المجال الرياضي تتيح لهم التوصل إلى المقترحات الإبداعية التي

تساعد على الارتقاء بالدور التربوي للرياضة داخل العلمية التعليمية بالجامعة مما يوفر الأفكار المختلفة لمعالجة قضايا وتحديات ممارسة النشاط الرياضي بالجامعات.

ويرجع الباحثون حصول كل من مؤشر "نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من اللقاء الرياضي للعروض الرياضية للكليات المتخصصة"، ومؤشر "نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من المهرجان الترويحي لطلبة وطالبات الكليات المتخصصة" على الترتيب الرابع والخامس إلى أن المهرجانات والعروض الرياضية تمثل فرصة لطلاب كليات التربية الرياضية لتطبيق المفاهيم والمهارات التي يتعلمونها أثناء الدراسة في بيئة عملية، حيث يمكنهم تطبيق مبادئ التدريب والإشراف الرياضي على الفرق واللاعبين، كما أن تنظيم المهرجانات والعروض الرياضية يتطلب مهارات تخطيط وإدارة مثل تنظيم الجداول وإدارة الموارد وتوجيه الفرق والإشراف على الأحداث الرياضية؛ مما يساعد الطلاب على تطوير مهارات إدارية قيمة، ومن جهة أخرى تجمع المهرجانات والعروض الرياضية الطلاب معاً وتشجع على التفاعل الاجتماعي وبناء العلاقات، حيث يمكن للطلاب التعاون في تنظيم الفعاليات والمشاركة فيها كفرق رياضية، كما أن تنظيم المهرجانات والعروض الرياضية يشجع على تطبيق مفاهيم الروح الرياضية مثل النزاهة والاحترام والانضباط، ويمكن للطلاب تعزيز هذه القيم بأنفسهم ونقلها إلى الرياضيين الذين يشرفون عليهم؛ كما أنها توفر للطلاب فرصاً للتعلم التطبيقي واكتساب خبرة عملية في مجالات مثل التحكم وإدارة الأحداث وإدارة الفرق مما يزيد من جاذبية الخريجين لسوق العمل، وأيضاً تساهم في بناء هوية المؤسسة التعليمية وسمعتها في مجال التربية الرياضية، وتساعد على تعزيز سمعة الكلية وزيادة الفخر بالانتماء إليها.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة أحمد راشد (٢٠٢٢) (٢) والتي تشير إلى أن طلبة وطالبات كليات التربية الرياضية ببعض الجامعات المصرية يشتركون في المهرجانات بدافع تمثيل الجامعة التي يخضعون لها رغبة منهم في الفوز من أجل رفعة مرتبة الجامعة بين الجامعات المصرية وكذلك رغبة في تحقيق ذاتهم، حيث أن المشاركة في المهرجانات الترويحية بدافع الفوز بها يعد أمراً شائعاً بين طلاب كليات التربية الرياضية بمختلف الجامعات المصرية.

كما أشارت نتائج دراسة إسلام سالم (٢٠١٥) (٣) إلى أن العروض الرياضية لها تأثير إيجابي دال على خفض مستوى القلق وزيادة الثقة بالنفس لدى طلاب كلية التربية الرياضية للبنين، حيث أنه توجد علاقة إيجابية بين الممارسة والمشاركة في العروض الرياضية وانخفاض مستوى القلق.

وأوضحت نتائج دراسة سالمة حسين (٢٠٢١) (١٢) أن التنافس بين طلاب كليات التربية الرياضية في المهرجانات الرياضية يتطلب التخطيط الجيد وذلك عن طريق التدريب والاستعداد الجيد

من أجل تحقيق الفوز، فرغبة الطلاب المشاركين في التركيز على التحدي والتنافس ليس فقط من أجل الفوز ولكن أيضاً من أجل تحسين المهارات وتطوير القدرات ومن ثم لكي يتم تحقيق الفوز والحصول على المراكز الأولى يجب على طلاب الكلية العمل كفريق واحد وبتعاون وتنسيق جيد لتحقيق الأهداف، ويجب أن يكون هناك توزيع المهام وتحديد الأدوار والمسؤوليات لكم يتم تحقيق الفوز والإنجاز بسهولة ويسر.

كما أشارت نتائج دراسة حسانين عبدالهادي (٢٠١٢) (٧) إلى أن مشاركة طلاب كليات التربية الرياضية في العروض الرياضية تتيح لهم الفرصة لممارسة خبرات حركية كثيرة ومتعددة من خلال الاستجابات التي يقدمها الطالب كحلول لمشكلة أو موقف، علاوة على محاولات التجريب والاكتشاف الذاتي الحر لإنتاج استجابات منذ لحظة بدء تطبيق برنامج العرض، حيث أن التمرينات والعروض الرياضية واحدة الأنشطة التي تكسب الطلاب الإحساس بالتذوق الجمالي الناتج من جمال ودقة الحركات والتشكيلات وجمال الموسيقى والإيقاع مع تناسق الملابس والأدوات في الألوان والأشكال، كما تعمل على إدراك الطلاب لأنواع التشكيلات والتكوينات وتكسبهم مهارات التفكير المنظم وسرعة التصرف والاستجابة.

وبهذا تمكن الباحثون من الإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على:

" كيف يمكن قياس الإنجاز للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي في ضوء مؤشرات محددة بأوزان نسبية وفقاً لأهميتها؟"

جدول (٩) الأوزان النسبية وكأ والاتجاهات على عبارات المحور الثاني مؤشرات قياس الكفاءة السلوكية للعاملين بالإدارة

العامة لبرامج النشاط الطلابي" (ن = ٦٨)

رقم العبارة	مهم بدرجة كبيرة		مهم		مهم إلى حد ما		غير مهم		غير مهم على الإطلاق		وزن ترجيحي	وزن نسبي	كا ^٢	المتوسط	الاتجاه
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك					
١	١٣	١٩,١٢	٣٨	٥٥,٨٨	١١	١٦,١٨	٤	٥,٨٨	٢	٢,٩٤	٢٦٠	٧٦,٤٧	*٦٠,٩٧	٣,٨٢	مهم
٢	١٠	١٤,٧١	٤٤	٦٤,٧١	٧	١٠,٢٩	٦	٨,٨٢	١	١,٤٧	٢٦٠	٧٦,٤٧	*٨٨,٠٣	٣,٨٢	مهم
٣	٣٧	٥٤,٤١	٢٥	٣٦,٧٦	٣	٤,٤١	٢	٢,٩٤	١	١,٤٧	٢٩٩	٨٧,٩٤	*٧٩,٦٥	٤,٤٠	مهم بدرجة كبيرة
٤	٤١	٦٠,٢٩	١٨	٢٦,٤٧	٤	٥,٨٨	٣	٤,٤١	٢	٢,٩٤	٢٩٧	٨٧,٣٥	*٨١,٥٦	٤,٣٧	مهم بدرجة كبيرة
٥	٤٣	٦٣,٢٤	١٥	٢٢,٠٦	٧	١٠,٢٩	٢	٢,٩٤	١	١,٤٧	٣٠١	٨٨,٥٣	*٨٨,٤٧	٤,٤٣	مهم بدرجة كبيرة

تابع جدول (٩) الأوزان النسبية وكأ والاتجاهات على عبارات المحور الثاني "مؤشرات قياس الكفاءة السلوكية للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي" (ن = ٦٨)

رقم العبارة	مهم بدرجة كبيرة		مهم		مهم إلى حد ما		غير مهم		غير مهم على الإطلاق		وزن ترجيحي	وزن نسبي	كأ	المتوسط	الاتجاه
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك					
٦	٢٣	٣٣,٨٢	٢٨	٤١,١٨	٩	١٣,٢٤	٧	١٠,٢٩	١	١,٤٧	٢٦٩	٧٩,١٢	*٣٨,١٨	٣,٩٦	مهم
٧	١٤	٢٠,٥٩	٤٧	٦٩,١٢	٣	٤,٤١	٢	٢,٩٤	٢	٢,٩٤	٢٧٣	٨٠,٢٩	*١١٠,٠٩	٤,٠١	مهم
٨	٣٨	٥٥,٨٨	١٩	٢٧,٩٤	٥	٧,٣٥	٣	٤,٤١	٣	٤,٤١	٢٩٠	٨٥,٢٩	*٦٧,٨٨	٤,٢٦	مهم بدرجة كبيرة
٩	١١	١٦,١٨	٥١	٧٥,٠٠	٣	٤,٤١	١	١,٤٧	٢	٢,٩٤	٢٧٢	٨٠,٠٠	*١٣٣,١٨	٤,٠٠	مهم
١٠	١٧	٢٥,٠٠	٤٢	٦١,٧٦	٤	٥,٨٨	٣	٤,٤١	٢	٢,٩٤	٢٧٣	٨٠,٢٩	*٨٥,٠٩	٤,٠١	مهم
١١	٣٥	٥١,٤٧	٢٣	٣٣,٨٢	٥	٧,٣٥	٤	٥,٨٨	١	١,٤٧	٢٩١	٨٥,٥٩	*٦٤,٠٦	٤,٢٨	مهم بدرجة كبيرة
١٢	٥٣	٧٧,٩٤	٩	١٣,٢٤	٣	٤,٤١	١	١,٤٧	٢	٢,٩٤	٣١٤	٩٢,٣٥	*١٤٥,٥٣	٤,٦٢	مهم بدرجة كبيرة
١٣	٤١	٦٠,٢٩	١٦	٢٣,٥٣	٣	٤,٤١	٦	٨,٨٢	٢	٢,٩٤	٢٩٢	٨٥,٨٨	*٧٨,٠٣	٤,٢٩	مهم بدرجة كبيرة

* قيمة كأ الجدولية عند درجة حرية (٤) ومستوى معنوية (٠,٠٥) = (٩,٤٩)

يتضح من جدول (٩) ما يلي:

جاءت قيم كأ المحسوبة لجميع عبارات المحور الثاني "مؤشرات قياس الكفاءة السلوكية للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي" دالة إحصائياً عن مستوى معنوية (٠,٠٥)، في حين اتجهت العينة على الاستجابة بمهم بدرجة كبيرة على العبارات أرقام (٣، ٤، ٥، ٨، ١١، ١٢، ١٣)، في حين اتجهت العينة نحو الاستجابة بمهم على العبارات أرقام (١، ٢، ٦، ٧، ٩، ١٠). كما تراوحت الأوزان النسبية لعبارات المحور الأول ما بين (٧٦,٧٤% : ٩٢,٣٥%)، حيث جاء في الترتيب الأول العبارة رقم (١٢) بوزن نسبي (٩٢,٣٥%) والتي تنص على "ينصت بشكل فعال ويسعى لمعرفة انطباع المتعاملين عن جودة الخدمة المقدمة"، وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (٥) بوزن نسبي (٨٨,٥٣%) والتي تنص على "يكمل المهام حتى نهايتها وفي الوقت المحدد لها"، يليها في الترتيب الثالث العبارة رقم (٣) بوزن نسبي (٨٧,٩٤%) والتي تنص على "يبحث باستمرار عن فرص للتعلم والتطوير والارتقاء بمهاراته وقدراته الوظيفية"، ثم جاء في الترتيب الرابع العبارة رقم (٤) بوزن نسبي (٨٧,٣٥%) والتي تنص على "يطوع أسلوبه في العمل بما يتلاءم مع مقتضيات العمل"، كما جاء في الترتيب الخامس العبارة رقم (١٣) بوزن نسبي (٨٥,٨٨%) والتي تنص على "يلتزم بمدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الخدمة المدنية".

ويرجع الباحثون حصول مؤشر "ينصت بشكل فعال ويسعى لمعرفة انطباع المتعاملين عن

جودة الخدمة المقدمة" على الترتيب الأول إلى أنه من خلال الاستماع إلى ملاحظات المتعاملين مع الوزارة وفهم ما يعجبهم وما لا يعجبهم في الخدمات المقدمة يساعد الموظف على تحسين جودة الخدمة التي يقدمها، كما يساعد هذا في تلبية احتياجات المستفيدين من خدمات الوزارة بشكل أفضل وزيادة رضاهم، والاستماع الفعال يساعد في بناء علاقات إيجابية فعندما يشعر العملاء بأن العاملين مستمعون ومهتمون بآرائهم، يكونون أكثر عرضة للتفاعل بشكل إيجابي والبقاء عملاء مخلصين للوزارة وبالتالي يزيد انتمائهم وولائهم للدولة، كما أنه يمكن للموظف تحديد نقاط القوة والضعف في الخدمة المقدمة من خلال معرفة ما يقدره العملاء في الخدمة وما يروونه كنقاط ضعف، ومن ثم التمكن من تحديد المجالات التي يجب تعزيزها وتحسينها، حيث أن فهم احتياجات ورغبات العملاء يمكن أن يسهم في عملية الابتكار والتطوير، من خلال استخدام ملاحظات العملاء لتطوير الخدمات المقدمة من قبل الوزارة بما يلبي احتياجاتهم، فعندما يعرف العملاء أن الموظفون يهتمون برأيهم ويسعون لتحسين الخدمة، يزيد ذلك من مستوى الثقة ويساهم في بناء سمعة إيجابية وصورة ذهنية متميزة للوزارة.

ويتفق ذلك مع دراسة محمد سليمان (٢٠١٥) (٢٢) والتي أشارت إلى أنه من نقاط الضعف التي تؤثر سلباً على أداء العاملين بالمجلس القومي للرياضة عدم تحديد الإدارة العليا لمواعيد سماع شكاوى واقتراحات العاملين، وعدم سعي القيادات بالإدارة المركزية للتطوير والرقابة بتزويد الأفراد بالمعلومات لتنمية قدراتهم ومهاراتهم لتحسين جودة الخدمات المقدمة.

ويتفق مع ذلك أيضاً ما أشارت إليه نتائج دراسة دينا جاب الله (٢٠٢٣) (١٠) أن من أهم المهارات المهنية التي يجب أن تكسبها إدارة الموارد البشرية للعاملين مهارة الاتصال حيث أشارت النتائج إلى أن العاملين الذين يتمتعون بالخبرات والمهارات الاتصالية العالية ينعكس على تميز جودة الخدمة التي يقدمونها.

ويتفق ذلك مع دراسة مسفره الخثعمي (٢٠١٨) (٢٧) والتي أشارت إلى أن جودة الخدمة هي المعيار للحكم على نتائج الأداء الإداري، والذي يقاس به مدى رضا المستفيد عما يقدم له من خدمات، فهدف الجودة هو تحقيق المتطلبات الأساسية التي يتوقعها ويطمح إليها المستفيد، حيث يجب أن يسعى العاملين بالمؤسسات أياً كان نوعها وهدفها للارتقاء بمستوي الخدمات إلى درجة التميز من خلال جمع المعلومات حول اتجاهات المستفيدين نحو الخدمة ومعالجتها للتعرف على اتجاهات التطوير والتحسين المطلوبة للعمل.

كما اتفق مع ذلك نتائج دراسة كاترين مساعد (٢٠٢٢) (١٩) والتي أشارت إلى أنه من متطلبات تحسين جودة الخدمات المقدمة الاستماع إلى العملاء واستطلاع آرائهم بشأن الخدمات المقدمة والعمل على معالجة أي قصور بما يحقق استمرارهم في التعامل مع المؤسسة، وتدريب الموظفين خاصة المتعاملين مع العملاء مباشرة على كيفية التعامل مع العملاء بما يحقق جودة العلاقة بينهم

و ضمان رضاهم عن الخدمات المقدمة لهم.

في حين يرجع الباحثون حصول مؤشر "يكمل المهام حتى نهايتها وفي الوقت المحدد لها" على الترتيب الثاني إلى أن إكمال المهام في الوقت المحدد يساهم في تحقيق الأهداف المرسومة للإدارة العامة والمساهمة في التقدم العام للوزارة، بجانب أنه إذا تم إتمام المهام بفعالية فإن ذلك يساعد على تحقيق النجاح وتحقيق النتائج المرجوة، وأيضاً يزيد من الإنتاجية الشخصية للموظف والإنتاجية المؤسسية على مستوى الوزارة، فعندما يتم إنجاز المهام بسرعة وكفاءة يمكن تحقيق المزيد من الأعمال في وقت أقل، كما أن أداء المهام بدقة وكفاءة يساهم في بناء الثقة بين الموظف والزملاء والمدير والمستفيدين من خدمات الوزارة، فإذا قام الموظف بفعل ما يقوله والتزم بالمواعيد، سيكون لديه سمعة جيدة في بيئة العمل مما ينعكس على سمعة الوزارة بصورة عامة، ومن جهة أخرى يساعد الالتزام بالوقت المحدد للتنفيذ في تقليل مشكلة التأجيل وتراكم الأعمال ولا يكون الموظف مضطراً لمعالجة تأخيرات غير مرغوب فيها، في حين أن العمل بعناية واستناداً إلى مهل زمنية مناسبة يساهم في تحسين جودة العمل من خلال التركيز وتخصيص الوقت الكافي للمهام مما يساعد الموظف على تحقيق نتائج أفضل، كما أنه يقلل من الضغط والإجهاد الذي يمكن أن ينجم عن تراكم العمل والمهام المتأخرة.

ويتفق هذا مع دراسة محمد عبد الفتاح (٢٠١٨) (٢٥) والتي أشارت إلى أنه من مؤشرات تقييم أداء الأخصائيين الرياضيين بجامعة كفر الشيخ الالتزام بالبرنامج الزمني لتنفيذ الأنشطة الرياضية المدرجة بالخطة.

كما أوضحت نتائج دراسة فريدة بوغازي، حبيبة بلحاج (٢٠٢٢) (١٨) إلى أن الإدارة الفعالة للوقت وإنجاز المهام في وقتها المحدد من شأنه المساهمة في تفادي عرقلة إنجاز الأهداف، كما أشارت النتائج أيضاً إلى أن مهارات تفعيل إدارة واستغلال الوقت تحسن بصورة ملحوظة من أداء العاملين بالمؤسسات محل الدراسة.

في حين بينت نتائج دراسة إبراهيم عتودي، عادل عبد العال (٢٠٢١) (١) أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي حيث اتفقت وجهات نظر أفراد عينة الدراسة على أن إدارة الموظف لوقته له تأثير إيجابي على تأدية العمل، ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه نتائج دراسة زينب بوراي، أحمد جميل (٢٠١٢) (١١) في أن التنظيم الجيد للوقت يساعد على زيادة معدل الأداء، كما أن الرقابة الجيدة للوقت تعمل على تحديد الانحرافات، وتصحيحها وتسليم الأعمال في الوقت المحدد.

كما يرجع الباحثون حصول مؤشر "يبحث باستمرار عن فرص للتعلم والتطوير والارتقاء بمهاراته وقدراته الوظيفية" على الترتيب الثالث إلى أن التعلم وتطوير المهارات لدى الموظفين في

وزارة الشباب والرياضة يساعد على رفع مستوى الكفاءة والأداء الوظيفي مما يساهم تحسين خدماتهم وبرامجهم لتلبية احتياجات المجتمع والشباب بشكل أفضل، كما أنه في ظل عالم متطور تقنياً يجب أن يكون الموظفون على دراية بأحدث التقنيات والممارسات في مجالات الشباب والرياضة، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال تحديث المعرفة والتعلم المستمر التي تمكنهم من الاستفادة المثلى من التقنيات الحديثة، ومن جهة أخرى يعزز تطوير المهارات لدى الموظف من فرص الترقى والتقدم في الوظائف، فالموظفون الذين يتمتعون بمهارات ومعرفة محسنة يمكن أن يصعدوا في السلم الوظيفي داخل الوزارة بشكل أفضل، في حين أن تقديم فرص التطوير والتعلم يساهم في زيادة الرضا والتحفيز بين الموظفين في الوزارة، حيث يشعرون بدعم وتقدير من الإدارة العليا، كما أن زيادة المعرفة والمهارات تؤدي إلى تحسين الإنتاجية وجودة الخدمات التي تقدمها الوزارة في مجالات الشباب والرياضة، مما يعود بالفائدة على المجتمع والشباب بشكل عام.

ويتفق ذلك مع دراسة محمد سليمان (٢٠١٥) (٢٢) والتي أشارت إلى أنه من نقاط الضعف التي تؤثر سلباً على أداء العاملين بوزارة الشباب والرياضة عدم الاهتمام بالدورات التي تساعد على صقل مهارات العاملين بها.

كما يتفق ذلك مع نتائج دراسة هالة عبد الستار (٢٠١٤) (٣١) والتي أشارت أنه من معوقات تطوير الأداء الوظيفي بوزارة الشباب والرياضة عدم تنظيم دورات تدريبية لجميع العاملين للتدريب على مستحدثات العمل بنظام الإدارة الإلكترونية.

ويرجع الباحثون حصول مؤشر "يطوع أسلوبه في العمل بما يتلاءم مع مقتضيات العمل" على الترتيب الرابع إلى أنه يتطلب العمل بوزارة الشباب والرياضة تفهماً عميقاً لأهدافها ورسالتها، لذا تحتاج الوزارة إلى موظفين قادرين على التفهم وتكييف أساليبهم في العمل بما يضمن أن يكونوا أكثر فعالية في دعم تحقيق الأهداف المرجوة من الوزارة، وهذا يزيد من كفاءة وأداء الموظف مما يساهم في تقديم خدمات عالية الجودة، كما أن العمل بالأسلوب المناسب يساعد على بناء علاقات مهنية إيجابية مع الزملاء والمديرين وهذا يعزز من فعالية التواصل والتعاون داخل الوزارة، ويمكن الموظف من تطوير العمليات والإجراءات وتحسينها بما يعود بالفائدة على الوزارة، وهذا من شأنه أن يزيد من مستوى الرضا الوظيفي والارتباط بالوظيفة حيث يشعر الموظف بأنه جزء من بيئة العمل وأن أسلوب عمله يتناسب مع متطلبات الوزارة وأنه جزء من نجاح الوزارة في تنفيذ مهامها ومساهمتها في خدمة المجتمع.

ومن هنا يستوجب الأمر أن تكون كل من رؤية ورسالة الوزارة مترابطتين ويعبران عن الأهداف التي تنشدها الوزارة تحقيقها في المجتمع المصري، وأن يدركها ويتفهمها جميع العاملين بالوزارة حتى يتمكنوا من تطويع أساليب العمل وفقاً لهما، ويتفق هذا مع ما أشارت إليه دراسة حنان

علي (٢٠١٩) (٨) والتي أشارت إلى أن الوزارة لها رؤية ولكن لا توضح القيم والفناعات التي تتبناها الوزارة ولا توضح دور العاملين كمان أن بها قصور في الإعلان للجميع، والوزارة لها رسالة ولكن يوجد بها قصور في الإعلان عنها للجميع ولا ترتبط بالرؤية، إلا أنه اختلف مع ذلك ما أشارت إليه نتائج دراسة فاتن التلباني (٢٠١٥) (١٦) والتي أوضحت أنه يوجد تحديد للأهداف الاستراتيجية للمجلس القومي للشباب، وأن الهيكل التنظيمي للمجلس القومي للشباب يتيح توضيح إستراتيجية العمل مع النشء والشباب، وعلى الرغم من ذلك فهي تتفق مع تفسير نتائج الدراسة الحالية في أن توضيح الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية للعاملين بالوزارة يساعدهم في تطوير أساليب العمل بما يحقق مستوى الأداء المطلوب.

كما يرجع الباحثون حصول مؤشر "يلتزم بمدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الخدمة المدنية" على الترتيب الخامس إلى أن مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الخدمة المدنية تعزز من مبادئ النزاهة والشفافية في العمل الحكومي ومنع الفساد وضمان استخدام السلطة والموارد العامة بشكل عادل وفعال، كما أن الالتزام بالأخلاقيات والقوانين الوظيفية يساعد على ضمان تقديم الخدمات بطريقة عادلة ومنصفة للمواطنين مما يعزز ثقتهم في الوزارة والحكومة بشكل عام، وهذا من شأنه الحفاظ على سمعة الوزارة وسمعة الموظفين كما يزيد من احترام الجمهور للوزارة كمؤسسة حكومية، ويساهم ذلك أيضاً في بناء الثقة والتعاون بين الموظفين داخل الوزارة من خلال تعزيز فعالية الفريق والعمل المشترك، وأخيراً يعزز الالتزام بمدونة السلوك الوظيفي الامتثال للقوانين واللوائح المحلية والدولية، مما يحافظ على تنظيم العمل ويحمي حقوق الجميع.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة محمد عبد الرشيد (٢٠١٩) (٢٤) والتي أشارت إلى أنه من آليات تحسين الأداء الوظيفي؛ استيفاء متطلبات تطبيق مدونة السلوك الوظيفي، وإرساء الثقافة التنظيمية في ضوء الأخلاقيات المهنية، وتحقيق الرضا والانتماء الوظيفي، وتدريب وتأهيل العاملين على قواعد السلوك المهني.

كما أكدت نتائج دراسة حافظ خلف (٢٠٢٢) (٦) على أن تحسين المناخ الأخلاقي والالتزام بالمدونات الأخلاقية يحسن من مستوى قرارات المديرين والسلوك الوظيفي للعاملين، وأن وضع قواعد واضحة ومعلنة للتقدي الوظيفي في ضوء أخلاقيات المهنة ينعكس بصورة إيجابية على خلق مناخ وبيئة تنظيمية جيدة، ويساعد على تحقيق استدامة العناصر البشرية المؤهلة وظيفياً بما يضمن تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

وبهذا تمكن الباحثون من الإجابة على التساؤل الثاني والذي ينص على:

" كيف يمكن قياس الكفاءة السلوكية للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي الرياضية في

ضوء مؤشرات محددة بأوزان نسبية وفقاً لأهميتها؟"

- الاستخلاصات:

في ضوء إجراءات الدراسة وفي حدود العينة التي طبقت عليها أداة جمع البيانات تمكن الباحثون من التوصل إلى مؤشرات قياس الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي وتحديد الأهمية النسبية لها وهي كما يلي:

أولاً: مؤشرات قياس الإنجاز للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي:

١. نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من المهرجان الرياضي للأسر الطلابية للجامعات المصرية بأهمية نسبية قدرها (٨٦,٧٦%).
٢. نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من اللقاء الرياضي لذوي الإعاقة لطلبة وطالبات الجامعات بأهمية نسبية قدرها (٨٥,٥٩%).
٣. نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من ملتقى عمداء كليات التربية الرياضية وقادة الرياضة بالجامعات بأهمية نسبية قدرها (٨٢,٠٦%).
٤. نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من اللقاء الرياضي للعروض الرياضية للكليات المتخصصة بأهمية نسبية قدرها (٨١,٤٧%).
٥. نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من المهرجان الترويحي لطلبة وطالبات الكليات المتخصصة بأهمية نسبية قدرها (٨٠%).
٦. نسبة الدعم المادي المنصرف من إجمالي الدعم المخصص لإقامة وتنظيم المؤتمرات العلمية والندوات بأهمية نسبية قدرها (٨٠%).
٧. نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من مبادرة التأهيل العسكري بأهمية نسبية قدرها (٨٠%).

ثانياً: مؤشرات قياس الكفاءة السلوكية للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي:

١. ينصت بشكل فعال ويسعى لمعرفة انطباع المتعاملين عن جودة الخدمة المقدمة بأهمية نسبية قدرها (٩٢,٣٥%).
٢. يكمل المهام حتى نهايتها وفي الوقت المحدد لها بأهمية نسبية قدرها (٨٨,٥٣%).
٣. يبحث باستمرار عن فرص للتعلم والتطوير والارتقاء بمهاراته وقدراته الوظيفية بأهمية نسبية قدرها (٨٧,٩٤%).
٤. يطوع أسلوبه في العمل بما يتلاءم مع مقتضيات العمل بأهمية نسبية قدرها (٨٧,٣٥%).
٥. يلتزم بمدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الخدمة المدنية بأهمية نسبية قدرها (٨٥,٨٨%).
٦. يشجع زملائه لإبقاء الروح المعنوية والأداء مرتفعين بأهمية نسبية قدرها (٨٥,٥٩%).
٧. يحافظ على موارد الوزارة ويستخدمها بعناية بأهمية نسبية قدرها (٨٥,٢٩%).

- التوصيات:

- في ضوء استنتاجات هذا البحث يقترح الباحثون التوصيات التالية:
- توجيه المؤشرات التي تم التوصل إليها إلى الإدارة المركزية للموارد البشرية بوزارة الشباب والرياضة لاستخدامها في تقويم الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي.
 - ضرورة الربط بين مؤشرات تقويم الأداء الوظيفي الخاصة بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي؛ ومؤشرات قياس أثر الأداء المؤسسي لوزارة الشباب والرياضة في تنمية المجتمع المصري وتحقيق أجندة التنمية المستدامة لمصر.
 - عقد اجتماعات دورية مع العاملين بالوزارة بشأن مراجعة وتحديث الأهداف الاستراتيجية للإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي بما يضمن تطوير مؤشرات تقويم الأداء الوظيفي في ضوء الرؤية المستقبلية لوزارة الشباب والرياضة.
 - ضرورة مراعاة الإدارات المعنية بوزارة الشباب والرياضة تخصيص الموارد البشرية والتكنولوجية اللازمة لتنفيذ ومراقبة مؤشرات تقويم الأداء الوظيفي للعاملين بفعالية.
 - ضرورة إنشاء نظام إلكتروني فعال لجمع البيانات ومتابعة الأداء وتقديم التقارير باستخدام التكنولوجيا المناسبة، مع مراعاة كافة النماذج والإجراءات القانونية المتعلقة بهذا الشأن.
 - تنظيم دورات تدريبية للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي حول كيفية استخدام وفهم مؤشرات قياس الأداء الوظيفي.
 - قيام إدارة الموارد البشرية بمشاركة الموظفين وإعلامهم بصورة دورية عن مستوى أدائهم الوظيفي وما هي أوجه القصور في الأداء للعمل على معالجتها وتلافيها.
 - إجراء مجموعة من البحوث المستقبلية حول وضع مؤشرات لقياس الأداء الوظيفي لمختلف الإدارات العامة بوزارة الشباب والرياضة وكذلك الهيئات التابعة لها.

- قائمة المراجع:

- المراجع العربية:

- ١- إبراهيم محمد عتودي، عادل حميد عبدالعال (٢٠٢١): "أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج ٥، ع ٢٤، ص ١١٨ - ١٤١، المركز القومي للبحوث، غزة، فلسطين.
- ٢- أحمد حسن راشد (٢٠٢٢): "المشاركة في المهرجانات الترويحية وانعكاساتها على دوافع حب المشاركة وإنماء تحدي الفوز لدى طلاب كليات التربية الرياضية ببعض الجامعات المصرية"، مجلة بني سويف لعلوم التربية الرياضية، مج ٦، ع ١٢، ص ١٤٣ - ١٧٠، كلية التربية الرياضية، جامعة بني سويف، مصر.
- ٣- إسلام محمد سالم (٢٠١٥): "أثر ممارسة العروض الرياضية في تحسين القلق (حالة-سمة) لدى طلاب كلية التربية الرياضية"، مجلة تطبيقات علوم الرياضة، ع ٨٥، ص ١٣٤ - ١٤٩، كلية التربية الرياضية للبنين بأبوقير، جامعة الإسكندرية، مصر.
- ٤- أيمن أحمد حميد (٢٠١٦): "الإدارة (مفاهيم - نظم - وظائف)", دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- ٥- حازم جاسم خزل (٢٠١٩): "تأثير برنامج تروحي في تنمية عدد من المهارات الحياتية والحركية للأطفال المعاقين ذهنياً القابلين للتعليم"، مجلة القادسية لعلوم التربية الرياضية، مج ١٩، ع ١، ص ١٣٤ - ١٤٠، كلية التربية الرياضية، جامعة القادسية.
- ٦- حافظ محمد خلف (٢٠٢٢): "الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين المناخ الأخلاقي واستدامة الموارد البشرية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة السادات، مصر.
- ٧- حسنين عبد الهادي عبد الهادي (٢٠١٢): "تأثير عرض جمباز للجميع على تنمية الشخصية المبتكرة لدى طلاب كلية التربية الرياضية بجامعة المنصورة"، المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضة، ع ١٩، ص ٤٤٠ - ٤٧٠، كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة، مصر.
- ٨- حنان مصطفى علي (٢٠١٩): "مقومات العمل الإداري وعلاقته بالقدرات الإبداعية لدى الاخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان، القاهرة، مصر.
- ٩- داود سليمان القرنة (٢٠١٤): "تقويم برامج الموهوبين"، العبيكان للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية.

- ١٠- دينا قرني جاب الله (٢٠٢٣): "فاعلية إدارة الموارد البشرية على جودة خدمات الرعاية الاجتماعية بالجمعيات الأهلية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، مصر.
- ١١- زينب بوراي، أحمد جميل (٢٠١٢): "إدارة الوقت وأثرها على الأداء الوظيفي في المؤسسة الوطنية للمركب المنجمي جبل العنق"، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، مج ٧، ع ٢، ص ١٤٣-١٦٠، مخبر تنمية تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في الصناعات المحلية البديلة، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر.
- ١٢- سالمة أحمد حسين (٢٠٢١): "تأثير ممارسة المهرجانات الترويحية على الذكاء الوجداني وسلوك المخاطرة لطلاب كلية التربية الرياضية جامعة المنيا"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا، مصر.
- ١٣- سناء جبار كاطع (٢٠٢٠): "البيئة الجامعية وعلاقتها بمستوى التقييم الأكاديمي لتدريسي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة بابل"، المجلة الأوروبية لتكنولوجيا علوم الرياضة، ع ٢٨، ص ١٩٠ - ٢١١، الأكاديمية الدولية لتكنولوجيا الرياضة، الإمارات.
- ١٤- شهدان الغرباوي (٢٠٢٠): "القيادة الإدارية كوسيلة لتحسين أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية"، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر.
- ١٥- على غضبان مهدي (٢٠١٨): "دور المشاركة في المهرجانات الترويحية على مستوى الأمل لدى طلاب الجامعة المستنصرية بالعراق"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية، مصر.
- ١٦- فاتن محمد التلباني (٢٠١٥): "التطوير التنظيمي وجودة أداء العمل لدى العاملين بالمجلس القومي للشباب من منظور التمتين والتمكين"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية بنات، جامعة حلوان، مصر.
- ١٧- فتيحة بوساق، أسماء بوساق، حبيب صدراتي (٢٠٢١): "دور نظام مراقبة التسيير للمنشآت الرياضية في تحسين الأداء الإداري بالمؤسسات الرياضية في الجزائر: دراسة ميدانية بالمركبات الرياضية الجوارية بولاية المسيلة"، مجلة التحدي، مج ١٣، ع ١، ص ١١٩ - ١٣٢، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة العربي بن مهدي أم البواقي، الجزائر.
- ١٨- فريدة بوغازي، حبيبة بلحاج (٢٠٢٢): "محددات فعالية إدارة الوقت من وجهة نظر المديرين: دراسة ميدانية لبعض المؤسسات الاقتصادية العاملة بولاية سكيكدة"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، مج ٢٣، ع ١، ص ٣٥ - ٥٤، جامعة باتنة، الجزائر.

- ١٩- كاترين وليم مساعد (٢٠٢٢): "دور جودة الخدمة المدركة على نوايا التحول: دراسة ميدانية على الخدمات الفندقية في مدينة الغردقة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- ٢٠- كمال الدين عبد الرحمن درويش، محمد محمد الحماحي، سهير مصطفى المهندس (٢٠٠٩): "الأسس العلمية للإدارة الرياضية"، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر.
- ٢١- محمد إسماعيل عبده (٢٠٢٢): "تطوير الأداء الوظيفي"، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان.
- ٢٢- محمد السيد سليمان (٢٠١٥): "تقويم أداء الإدارة المركزية للتطوير والرقابة بالمجلس القومي للرياضة في ضوء معايير الجودة الشاملة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية بنين، جامعة بنها، مصر.
- ٢٣- محمد عبد الرحيم (٢٠٢٢): "إدارة الأداء"، دار النشر للجامعات، القاهرة، مصر.
- ٢٤- محمد محمود عبد الرشيد (٢٠١٩): "متطلبات تطبيق مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالجهاز الإداري للدولة كمدخل لتحسين أداء العاملين بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا، مصر.
- ٢٥- محمد محمود عبد الفتاح (٢٠١٨): "تقويم الأداء الإداري للأخصائيين الرياضيين بجامعة كفرالشيخ"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة كفر الشيخ، مصر.
- ٢٦- مرام عبد العزيز الرميح، أروى محمد اللاحم (٢٠٢٣): "تطبيق معايير الوصف الوظيفي في تقييم الأداء للموظفات الإداريات في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم"، المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، ع ٢٠، ص ١٠٧ - ١٥٨، معهد الملك سلمان للدراسات والخدمات الاستشاري، السعودية.
- ٢٧- مسفره دخيل الله الخثعمي (٢٠١٨): "جوده خدمات المعلومات ف مؤسسات المعلومات السعودية"، مجلة الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات، مج ١٥، ع ٣٠، ص ٢٨٩ - ٣١٩، السعودية.
- ٢٨- مصطفى كامل جابر (٢٠١٩): "جوده الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر"، مجلة الوادي الجديد لعلوم الرياضة، ع ١، ص ٣٤-١، كلية التربية الرياضية، جامعة الوادي الجديد، مصر.
- ٢٩- ناجي إسماعيل حامد، محمد إبراهيم مغاوري (٢٠١٤): "الإداري المحترف"، مركز الكتاب الحديث، القاهرة، مصر.

- ٣٠- نهلة متولي إبراهيم (٢٠١٨): "أثر المشاركة في المهرجانات الترويحية على تنمية التواصل الاجتماعي لدى الأطفال المعاقين ذهنياً المدمجين القابلين للتعليم"، المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة، مج ٨، ص ١ - ٢٥، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان.
- ٣١- هالة محمود عبد الستار (٢٠١٤): "تصور مقترح لتفعيل دور الإدارة الإلكترونية بالمجلس القومي للرياضة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان، مصر.

- المراجع الأجنبية:

- 32- Asim Osman, Ahmed Osman (2019): "**Evaluating Employee Performance Using Automated Task Management Systems in Higher Educational Institutions**", Indian Journal of Science and Technology, Vol. 12, Issue 9, P.P. 1 – 8.
- 33- Darminto Pujotomo, Nia Budi Puspitasari, Muhammad Arasyandi, Sriyanto (2019): "**Performance Appraisal Based on Employees Competence in Procurement Services Unit (Case of Area Semarang)**", Journal of Physics: Conf. Series, IOP Publishing doi:10.1088/1742-6596/1175/1/012194.
- 34- Purnamafajari R, Budiman M, Niqotaini Z (2021): "**Design of Management Information System for Employee Performance Appraisal Using Service Oriented Architecture (SOA) Method**", IOP Conf. Series: Materials Science and Engineering, IOP Publishing, doi:10.1088/1757-899X/1115/1/012013.

ملخص البحث

مؤشرات قياس الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي بوزارة الشباب والرياضة في ضوء قانون الخدمة المدنية

أ.د/ كوثر السعيد الموجي

أ.د/ أشرف محمود العجيلي

أ.م.د/ إكرامي عبد العاطي معبد الجمال

الباحث/ مصطفى إبراهيم أحمد محمد

يعتبر الإنسان الكفاء من أهم الموارد التي يمكن أن ترتقي بها الأمم، ولما كانت الجهات الحكومية تحاول دوماً تحقيق أهدافها والتقدم نحو الأفضل، فإن عملية تقييم أداء موظفيها تعتبر عملية هامة وحيوية بالنسبة إليها، إذ من خلالها يمكنها الإبقاء على الموظفين الأكفاء، ومساعدة الموظفين المتوسطي الكفاءة، ويهدف البحث إلى تحديد المؤشرات الخاصة بقياس الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي بوزارة الشباب والرياضة في ضوء قانون الخدمة المدنية واللوائح المنظمة لهذا الشأن وذلك من خلال تحديد مؤشرات قياس الإنجاز ومؤشرات قياس الكفاءة السلوكية ووضع الأوزان النسبية لها وفقاً لأهميتها، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات حيث تم تطبيقه على عينة قوامها (٦٨) فرد من العاملين بالإدارة المركزية للتنمية الرياضية بوزارة الشباب والرياضة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من المؤشرات الخاصة بقياس الإنجاز للعاملين من أهمها (نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من المهرجان الرياضي للأسر الطلابية للجامعات المصرية، نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من اللقاء الرياضي لذوي الإعاقة لطلبة وطالبات الجامعات)، كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من المؤشرات الخاصة بقياس الكفاءة السلوكية للعاملين من أهمها (ينصت بشكل فعال ويسعى لمعرفة انطباع المتعاملين عن جودة الخدمة المقدمة، يكمل المهام حتى نهايتها وفي الوقت المحدد لها) وأوصت الدراسة بضرورة الربط بين مؤشرات تقويم الأداء الوظيفي الخاصة بالإدارة العامة لبرامج النشاط الطلابي؛ ومؤشرات قياس أثر الأداء المؤسسي لوزارة الشباب والرياضة في تنمية المجتمع المصري وتحقيق أجندة التنمية المستدامة لمصر.

الكلمات المفتاحية: (مؤشرات قياس الأداء - وزارة الشباب والرياضة - قانون الخدمة المدنية)

Abstract**Indicators for measuring the job performance of employees in the General Administration of Student Activity Programs at the Ministry of Youth and Sports in light of the Civil Service Law****Prof. Kawthar Al-Saeed Al-Moji****Prof. Ashraf Mahmoud Al-Ajili****Dr. Ekrami Abdel Ati Mabid****Researcher. Mustafa Ibrahim Ahmed Mohamed**

A competent person is considered one of the most important resources that can be developed by nations, and since government agencies are always trying to achieve their goals and progress towards the better, the process of evaluating the performance of their employees is considered an important and vital process for them, as through it they can retain competent employees and help averagely competent employees. The research aims to identify indicators for measuring the job performance of employees in the General Administration of Student Activity Programs at the Ministry of Youth and Sports in light of the Civil Service Law and the regulations governing this matter, by identifying indicators for measuring achievement and indicators for measuring behavioral competence and placing relative weights on them according to their importance. The descriptive approach was used. The questionnaire was also relied upon as a tool for collecting data, as it was applied to a sample of (68) individuals working in the Central Administration for Sports Development at the Ministry of Youth and Sports. The study reached a set of indicators for measuring the achievement of workers, the most important of which is (the ratio of the actual number of beneficiaries to the number of beneficiaries The target of the sports festival for student families in Egyptian universities is the ratio of the actual number of beneficiaries to the targeted number of beneficiaries of the sports meeting for people with disabilities for male and female university students. The study also found a set of indicators for measuring the behavioral competence of employees, the most important of which is (listens effectively and seeks to know the customers' impression of... Quality of service provided, tasks completed until they are completed and on time). The study recommended the need to link job performance evaluation indicators of the General Administration of Student Activity Programs; And indicators to measure the impact of the institutional performance of the Ministry of Youth and Sports in developing Egyptian society and achieving Egypt's sustainable development agenda.

Keywords: (performance measurement indicators - Ministry of Youth and Sports - Civil Service Law)