

قياس الأداء الوظيفي للأخصائيين الرياضيين

بجامعة دمياط

أ.د / يحيى فكرى محروس
استاذ دكتور بقسم الإدارة الرياضية
كلية التربية الرياضية - جامعة طنطا

الباحث/ماهر السعيد محمود
باحث بقسم الإدارة الرياضية
كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة

د / أحمد السيد الحسيني
مدرس دكتور بقسم الإدارة الرياضية
كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة

أ.م.د / نشأت محمد منصور
استاذ مساعد دكتور بقسم علم النفس الرياضي
كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة

المخلص

يهدف هذا البحث إلى قياس الأداء الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بجامعة دمياط ، أستخدم فريق البحث المنهج الوصفي ، بلغت العينة (٤٠) أخصائي ، وتم إختيارهم بطريقة المسح الشامل ، وإستخدم المقياس كأداة لجمع البيانات وكانت من أهم النتائج وعى الأخصائيين بالأهداف الخاصة بالمؤسسة وقياس مستوى تحقيق هذه الأهداف ، وعى الأخصائيين بأهمية القياس والتقييم المستمر للأداء الوظيفي ، التعرف على آخر مستوى حقيقي وفعلي للأخصائيين الرياضيين بجامعة دمياط ، تقنين مقياس للأداء الوظيفي للأخصائيين النشاط الرياضى بجامعة دمياط ، وأشتمل على عدد (٢٤) عبارة أربع وعشرون عبارة ، وقد تم عمل الصدق والثبات وكذلك تعليمات خاصة بالاختبار ومفتاح التصحيح ، إدراك الأخصائيين لمفهوم وأهمية القياس الدورى للأداء بما يساعد من التعرف على نواحي القصور ومحاولة علاجها ونواحي النجاح ومحاولة الحفاظ عليها وتطويرها.

وكانت من أهم التوصيات : استخدام مقياس الأداء الوظيفي كمؤشر للتعرف على مستوى الأداء الوظيفي الأخصائيين الرياضيين، إجراء المزيد من الدراسات والبحوث المرتبطة بتطوير أداء الأخصائيين الرياضيين، من أجل توفير البنية المعرفية بما يتناسب مع طبيعة وظروف المجتمع المصرى، العمل على تحسين ظروف العمل التنظيمية وتوضيح الأدوار وتفويض السلطات وإقامة شبكة علاقات جيدة وحسن إدارة الوقت من أهم الاستراتيجيات المقترحة لمواجهة القصور فى العمل .

المقدمة :

٢- أن يفهمه الرؤساء المباشرون والمشرفون ويقتنعون به حيث أنهم هم الذين يضعون التقارير الدورية عن العمال فإذا لم يراعوا الدقة فى أعمالهم فسيكون مصير البرنامج الفشل .

٣- أن توضع تعليمات واضحة ومتصلة ومفهومة ودقيقة لكافة مستويات الأفراد بالتنظيم ، وأن تكون هناك معايير ثابتة لتقييم أداء الموظفين مثل وضع معدلات أداء الفرد العادى .

٤- أن يتدرب المشرفون لكيفية وضع تقارير الكفاية والحكم على الأفراد ومن الواجب مداومة تدريبهم.

٥- أن تستخدم قوائم خاصة لتقييم كفاءة الأفراد بحيث يراعى فى تصميمها وإعدادها الدقة والسهولة والموضوعية وإحتوائها على معلومات مهمة وكافية لتقدير كفاءة الأفراد .

لذا يُعتمد على التقييم فى التعرف على طبيعة الأشياء بتحديد قيمتها وصدار أحكام بشأنها، وتحديد مدى قيمة شيء أو حدث معين. (٢٢ : ٤، ٣)

فيجب على الفرد تحقيق التوقعات الوظيفية فى نواحى عديدة كالتخطيط و التعاون والاعتمادية والجهد والعناية فى العمل و الابتكار والإبداع و بناء على ذلك فيجب عدم الاعتماد على المعايير الرسمية التى يحددها الوصف الوظيفى الرسمى عند تقييم أداء الفرد الوظيفى وإنما يجب أن يتسع التقييم ليشمل كافة التوقعات سواء كانت توقعات رسميه أو غير رسميه . (١٩ : ٨٣٧).

لذا يعد الأداء الوظيفى من أهم محاور فاعلية الأداء الكلى للمنظمة وذلك يتطلب ضرورة اهتمام واعتناء كافة المديرين فى جميع المستويات التنظيمية بتطوير وتنمية أداء المرءوسين من حيث الكمية والجودة حيث ينعكس

تعتبر عملية قياس الأداء الوظيفى فى تنظيمات العمل أحد الأعمال الرئيسية لإدارات الأفراد أو شئون العاملين لمعرفة مستوى أداء الأفراد الحالى ومحاولة تطوير وتنمية الأداء فى سبيل تحقيق الأهداف المرغوبة للمنظمات وإن قياس أداء العاملين يدور حول أهم عنصر من عناصر تحقيق الكفاية الإنتاجية وهو العنصر البشرى الذى يصعب قياسه بطريقة موضوعية ، لأن القائم بالقياس إنسان والذى يقيمه إنسان ومن الصعب فصل أثر العوامل الإنسانية والمشاعر المتباينة والمتداخلة من عملية التقييم . (١٤ : ١١١)

هناك بعض الأسس الهامة التى يجب مراعاتها وتوافرها حتى يتحقق الهدف من عملية قياس الأداء ، ومن أهم تلك الأسس (الاستمرارية-الشمولية-الأسلوب العلمى-الهادفية-القيمة الشخصية). (٢٥ : ٣٠٦)

ويُشار للأداء الوظيفى بمجموعة من السلوكيات التى يمارسها الفرد فى العمل و قد تنوعت الاراء بشأن مكوناته واختلفت بشأن المؤشرات التى يمكن استخدامها فى قياس فاعليته (١٢ : ٦٢) .

كثيرا ما يتم إعداد برامج لقياس أو تقييم الأداء الوظيفى للأفراد ويتم تنفيذها بدقة ، ولكن عند تحليل النتائج و الآثار المترتبة على عملية التقييم يجد المسئولون أن أعمال التقييم لم ترد الى تحقيق الأهداف ومعنى ذلك وجود مشاكل ونقاط يجب أخذها فى الإعتبار عند وضع نظام تقييم الأداء وتنفيذه ولكى يتحقق نجاح عملية تقييم الأداء يجب الإلتزام بالشروط التالية : (١١ : ١٩)

١- أن يكون برنامج تقييم الأداء للأفراد موضع اهتمام الإدارة العليا بالمنظمة وأن تكون مقتنعة بفائدته حتى تسهم فيه ماديا أو أدبيا وأن يفهمه العاملون بالمنظمة .

ذلك بالضرورة على أداء جماعات العمل والنتيجة أو المحصلة النهائية هي فاعلية أداء المنظمة ككل ، و يتكون الأداء الوظيفي من مجموعه من العناصر أهمها مايلي :

(المعرفة بمتطلبات الوظيفة ، نوعية العمل ، كمية العمل المنجز ، المثابرة) . (٩ : ٢١) .

تعتبر أجهزة رعاية الشباب من الأجهزة المؤثرة والتي تلعب دورا هاما فى إحداث تغيير بسلوكيات الشباب من خلال خدماتها المتنوعة التى تقدم للشباب عامة ولشباب الجامعات خاصة. (١٦ : ٣٨)

ويقصد بالأنشطة الطلابية ممارسة طالب الجامعة لأنشطة يستطيع من خلالها أن يعبر عن أفكاره وإتجاهاته وآرائه ، وتوفر له الجامعة البيئة المناسبة للتعبير عن ذلك بإيجابيه. (٦ : ٧٦)

يعتبر النشاط الرياضى جزء أساسى من عملية تربية وتطوير الشخصية ككل ، ويعتبر من الوسائل العامة لتربية الفرد تربية شاملة متزنة ، ومن هنا يمكن القول بأنه يقترن بالضرورة بالممارسة العملية التى تتطلب حركة أجزاء من الجسم للقيام بها ، وتحدث فى جسم الإنسان تغييرات وظيفية تؤثر إيجابيا على أعضاء الجسم فكفاءة الأجهزة الحيوية وقدرة الجسم على مقاومة الأمراض غالبا ما ترتبط بممارسة الفرد للأنشطة الرياضية ، كما أن المرودات النفسية السارة التى تبعثها ممارسة الأنشطة تسهم بصورة ملحوظة فى تخفيف حدة التوتر النفسى الناجم عن تعقيدات الحياة العصرية . (١٥ : ٣)

وللنشاط الرياضى إسهامات فى التأثير الإيجابى على العديد من جوانب نمو المشاركين فى ممارسة أوجه أنشطته ، كما يهدف النشاط الرياضى الى الوقاية من متغيرات المدنية الحديثة والى زيادة المرود الإنتاجى لهؤلاء المشاركين فى برامجة . (٢ : ١١١)

فتقوم إدارة النشاط الرياضى بإعداد برامج لتحقيق الأهداف المرجوة ليصبحوا مواطنين صالحين وتجعلهم يواكبوا التطورات المستقبلية سواء كانت إقتصادية أو إجتماعية أو سياسية وبث روح التنافس الشريف والروح الرياضية بصفة خاصة ، وتقوم الجامعة بدورها نحو تدعيم النشاط الرياضى من خلال :

- بناء استراتيجية لنشر النشاط الرياضى لتوفير الظروف المناسبة للممارسة فى أوقات الفراغ ، والإهتمام بتحفيز الطلاب للمشاركة فى برامج اللياقة البدنية بالإعلان عن جوائز المشاركة

- ترسيخ فلسفة النشاط الرياضى فى استثمار أوقات الفراغ وذلك من خلال اهتمام الجامعة بتعريف الطلاب بماهية وأهمية المشاركة فى مناشط النشاط الرياضى فى أوقات الفراغ .

- الإهتمام بتوفير الأعداد المناسبة المؤهلة مهنيا من القيادات العاملة فى مجال النشاط الرياضى ، وتوفير الموازنات المالية والإمكانات لتنفيذ برامج النشاط الرياضى. (٧ : ٣)

إختصاصات إدارة النشاط الرياضى :

- إعداد مشروع خطة النشاط الرياضى على مستوى الجامعة (الإدارة - الكليات).

- بث الروح الرياضية السليمة بين الطلاب وتوثيق روابط العلاقات الرياضية .

- تنفيذ البرامج والمشروعات الرياضية التى يقرها الهيئة المختصة ودعمها بالإمكانات المتاحة .

- العمل على توسيع قاعدة الممارسين للنشاط الرياضى بين الطلاب.

- العمل على تنمية الوعى الرياضى لكافة الأنشطة فى جميع الألعاب .

- تنظيم وتنسيق استخدام مراكز تجمعات الشباب من منشآت رياضية وملاعب ووضع نظام إدارتها وصيانتها وتجهيزها بما يلزم من أدوات ومهمات رياضية. (٨ : ٤٠)

مشكلة البحث :

تعتبر عملية قياس الأداء الوظيفي من العمليات الإدارية الهامة نظرا لكونها الأساس لكثير من القرارات المتعلقة بالقوى البشرية في المؤسسات ، إلا أنه رغم أهمية هذه العملية فإن الكثير من المؤسسات لا توليها الاهتمام الكافي ، نتيجة لضعف إدراك متخذي القرارات لأهمية هذه العملية ، وانعكاساتها على سلوكيات واتجاهات الأخصائيين الرياضيين ، لذا كان من الأهمية بمكان دراسة مستوى الأداء الوظيفي ، وبالتالي غياب التقييم الموضوعي للأداء الوظيفي بما ينعكس سلبا على إمكانية تقويمه بما ينعكس إيجابا على جودة الخدمات المقدمة لطلاب الجامعة .

تشكل الجامعة أهمية بالغة لمجموعة كبيرة أو فئة كبيرة من الشباب ، ويؤثر أخصائي النشاط الرياضي في سلوك الكثير من الشباب في الجامعة بسبب التعامل المباشر لأخصائي النشاط الرياضي مع الطلاب داخل الجامعة عن طريق ممارسة الطلاب للأنشطة التي ينظمها أخصائي النشاط الرياضي ، وقد لاحظ فريق البحث حاجة الجامعة الى قياس الأداء الوظيفي للأخصائيين الرياضيين للوقوف على المستوى الحقيقي للأخصائيين الرياضيين في الجامعة .

ومن خلال المسح المرجعي وجد فريق البحث قصور في الدراسات التي تناولت قياس الأداء الوظيفي لدى أخصائيين النشاط الرياضي ، حيث ارتكزت هذه الدراسات على معرفة مستوى الأداء الوظيفي للأخصائيين .

على ما تقدم وعلى حد علم الباحثون وجدوا قصور في الدراسات التي تناولت قياس الأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين ، وظهور العديد من المشكلات التي تسببها عدم القياس والتقييم المستمر للأداء الوظيفي ، الأمر الذي أستوجب معه محاولة التعرف على قياس الأداء الوظيفي لدى أخصائيين النشاط الرياضي جامعة دمياط ، ومن هنا تتضح مشكلة البحث في التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بجامعة دمياط .

أهمية البحث والحاجة إليه :

١- يعد قياس الأداء الوظيفي الوسيلة المستخدمة لتقييم الأداء والمؤثرة في نجاح المؤسسات مما يبرز الحاجة الى الكشف عن المستوى الفعلي للأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين .

٢- مساعدة المعنيين و صانعي القرار الجامعي في تقنين الأداء الوظيفي بما قد يدعم الاستفادة من ذلك في تحقيق الوظائف الادارية بالجامعة المنوط بكفاءة وفاعلية.

هدف البحث :

يهدف هذا البحث إلى قياس الأداء الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بجامعة دمياط .

أهم المصطلحات المستخدمة في البحث :

الأداء الوظيفي :

هو أداء الفرد للواجبات والمسئوليات المسندة له من خلال التوصيف الوظيفي له ، و الناتج الذي يحققها عند قيامه بهذه الأعمال . (تعريف إجرائي) .

الدراسات المرجعية :

- دراسة "أسامة السيد الطبلأوى" (٢٠٠٩ م) (٣) "المتغيرات الشخصية و التنظيمية المحددة لضغوط العمل و أثرها على أداء العاملين - دراسة تطبيقية

من (١١٠٤) موظفاً من الإداريين والأكاديميين ، وأختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية طبقية بلغت (٣٣٨) موظفاً وموظفة ، واستخدم الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات ، وقد أظهرت النتائج أن درجة شعور العاملين بالارتباط الوظيفي بمؤسساتهم الأكاديمية مرتفعة بنسبة (٨٧,٨%) وأن درجة إدراكهم للدعم التنظيمي الذي تقدمه تلك المؤسسات جاء متوسطاً وبنسبة (٦١,٩٩%) ونتج عنها أن كلاً من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي يؤثران في الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الأكاديمية .

- دراسة "سولمون لي" "Solmon Lee" (٢٠٠٢ م) (٢٣) "تطوير أداة لتقويم العمليات المعرفية في حصص التربية الرياضية" ، هدف الدراسة تهدف الدراسة الى تطوير أداة لتقويم العمليات المعرفية في حصص التربية الرياضية ، منهج الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي ، عينة الدراسة بلغ حجم العينة (٨١٩) تلميذ ، أدوات جمع البيانات استخدم الباحث كلا من المقابلة والاستبيان كأدوات جمع بيانات .

أهم نتائج الدراسة : صدق وثبات مقياس العمليات المعرفية في التربية الرياضية مما يجعله قادراً على توفير معلومات لها قيمتها بشأن التدريس و العمليات التعليمية .

من خلال استعراض الدراسات المرجعية العربية والأجنبية في مجال تقييم الأداء ، وجد أن تلك الدراسات أظهرت نتائج وتوصيات متعددة وفي مجالات مختلفة وأبرزت أهمية تقييم الأداء للمؤسسات المختلفة وكذلك أبرزت كثيراً من المشكلات والعقبات التي تواجه عملية قياس الأداء الوظيفي والتي تحتاج دراسات مستمرة في المستقبل ، وقد تبينت الدراسات السابقة في طريقة تناولها لموضوع تقييم الأداء ، فكل باحث تناول دراسته وفق رؤيته البحثية من خلال الأهداف والمنهجية .

في القطاع المصرفي محافظة الغربية" ، وهدفت الدراسة قياس الأداء الوظيفي بالنسبة للمتغيرات الشخصية والتنظيمية للعاملين ، وأستخدم المنهج الوصفي ، وبلغ حجم العينة (٣١٥) فرد من المستويات الوسطى الاشرافية و(٩٩٠) فرد من المستويات التنفيذية ، واستخدم الباحث استمارة استبيان ، من أهم النتائج ان العاملين في بنوك القطاع العام أكثر تعرضاً لضغوط العمل عن بنوك الأخرى .

- دراسة "محمد السيد بشير محمد" (٢٠١٢ م) (١٨) "أثر العدالة التنظيمية على فاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديريات الشباب و الرياضة بمحافظات صعيد مصر" ، هدف الدراسة هو التعرف على أثر العدالة التنظيمية على فاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديريات الشباب و الرياضة بمحافظات صعيد مصر" ، منهج الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي ، عينة الدراسة استخدم الباحث عينة عمدية من الأخصائيين الرياضيين العاملين بمديريات الشباب و الرياضة من واقع (١١) مديرية بإدارات ديوان عام مديريات الشباب و الرياضة ببعض محافظات صعيد مصر من الجيزة الى أسوان (٨) مديريات للشباب و الرياضة من واقع (١١) وقد بلغ قوامها (٨٧) أخصائي ، أدوات جمع البيانات استخدم الباحث في جمع البيانات استمارة استبيان ، أهم نتائج الدراسة : توجد علاقة دالة احصائياً بين الواقع الفعلي للعدالة التنظيمية و فاعلية الأداء الوظيفي ، يوجد فروق غير دالة احصائية في العدالة التنظيمية .

- دراسة "خالد عبده عبد السلام" (٢٠١٧ م) (٢٠) "أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية" هدفت الدراسة التعرف على أثر كلا من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي على الأداء الوظيفي ، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، وتكون مجتمع الدراسة

مجتمع البحث : يشتمل مجتمع البحث على الأخصائيين الرياضيين العاملين بمكاتب رعاية الشباب بالكلية والإدارة العامة بجامعة دمياط والبالغ عددهم (٥٠) أخصائي نشاط رياضي .

عينة البحث : قام الباحثون باختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية بواقع (٤٠) أخصائي نشاط رياضي بجامعة دمياط (كعينة أساسية) ، (١٠) أخصائيين نشاط رياضي (كعينة تقنين) .

ولقد استفاد فريق البحث من الدراسات السابقة من خلال تطبيقها على دراسته وكذلك المقارنة بينها وبين النتائج والتوصيات التي توصل إليها خلال دراسته في العديد من النقاط ولاحظ أوجه الاتفاق أو الاختلاف بينهما مما يثرى الدراسة ويكسبها أهمية معينه .

خطة وإجراءات البحث :

المنهج المستخدم : استخدم الباحثون المنهج الوصفي - الدراسات المسحية - بخطواته وإجراءاته.

جدول (١)

تقسيم مجتمع البحث طبقاً لنوع العينة (ن=٥٠)

النوع	العدد	النسبة
عينة التقنين	١٠	٢٠ %
العينة الأساسية	٤٠	٨٠ %
الإجمالي	٥٠	١٠٠ %

قام الباحثون باختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة العشوائية من الأخصائيين الرياضيين العاملين بمكاتب رعاية الشباب بالكلية والإدارة العامة بجامعة

دمياط والبالغ عددهم (٤٠) أخصائي رياضي وقد روعي في اختيار العينة أن تكون من كلا النوعين ومن جميع الكليات والإدارة العامة للجامعة جدول (٢).

جدول (٢)

توصيف عينة البحث طبقاً لمتغير النوع (ن=٤٠)

م	النوع	العدد	النسبة
١	ذكور	٣٤	٨٥ %
٢	إناث	٦	١٥ %
	الإجمالي	٤٠	١٠٠ %

من جدول (٢) يتضح أن : أعلى نسبة بلغت (٨٥ %) للعاملين الذكور العاملين كأخصائيين نشاط رياضي بجامعة دمياط وأقل نسبة بلغت (١٥ %) للعاملين الإناث .

جدول (٣)

التوصيف الخاص بعينة البحث

الكلية	تربية	علوم	تجارة	تربية رياضية	تربية نوعية	اداب	زراعة	فنون تطبيقية	الإدارة العامة	الاجمالي
عدد الأخصائيين	٤	٥	٦	٤	٦	٦	٤	٥	١٠	٥٠

يرجع هذا العدد للأخصائيين الرياضيين الى قرار مجلس الوزراء بجلسة مجلس الوزراء رقم (١٥) المنعقدة بتاريخ ٢٠١١/٦/١٦ بالنسبة للمشروع القومي

لتشغيل أوائل الخريجين بالجامعات المصرية الموافقة على تعيين الـ (٢٠) الأوائل من كل كلية بكافة الجامعات المصرية اعتباراً من عام ٢٠٠٣ حتى ٢٠١٠ وذلك

بوححدات الجهاز الإداري بالدولة بالدرجة الثالثة التخصصية وفقاً لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولانحته ، واستمر هذا القرار وتم تطبيقه على دفعات ٢٠١٣، ٢٠١٢، ٢٠١١. مرفق (ج)

التقنين العلمي لأداة البحث : قام الباحثون بإجراء دراسة استطلاعية على عينة قوامها (١٠) من الأخصائيين الرياضيين من داخل مجتمع البحث من الأخصائيين الرياضيين بجامعة دمياط وذلك في الفترة من (٢٠١٧/٥/١٥م) إلى (٢٠١٧/٥/٢٩م).

أدوات جمع البيانات: مقياس الأداء الوظيفي . (إعداد /د: عادل حسن سيد)

خطوات البحث: تحديد عينة البحث - إعداد أدوات جمع البيانات ، - وضع برنامج زمني لإجراءات البحث **المعاملات العلمية للمقياس:** استخدم الباحثون مقياس الأداء الوظيفي: (د. عادل حسن سيد) (٢٠٠٥ م) مرفق (هـ) ويتكون من (٢٤) عبارة .

صدق المقياس : للتحقق من صدق المقياس فقد تم تطبيق مقياس الأداء الوظيفي على عينة شملت (١٠) أخصائي رياضي تم اختيارهم عمدياً من الأخصائيين الرياضيين بجامعة دمياط خلال الفترة ما بين ٢٠١٧/٥/١٥م حتى ٢٠١٧/٥/٢٩م، قام الباحثون بحساب صدق التكوين الفرضي بطريقة الاتساق الداخلي والتحقق من مدى تمثيل عبارات المقياس ومدى ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٤)

صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والدرجة الكلية للمقياس (ن = ١٠)

العبارة	ر	العبارة	ر	العبارة	ر	العبارة	ر
١	*،٤١٩	٧	**،٧١٩	١٣	*،٤٥٥	١٩	**،٤٩٢
٢	*،٣٨٢	٨	*،٣٩٥	١٤	*،٤٧٩	٢٠	*،٣٩٢-
٣	**،٤٩٠	٩	**،٥٧٠	١٥	**،٧٧٢	٢١	*،٤١٠
٤	*،٤١٠	١٠	**،٧٠٨	١٦	*،٣٩٧	٢٢	**،٦٦٢
٥	*،٤٥٧	١١	**،٥٦٩	١٧	*،٣٨٤	٢٣	*،٤٤٢
٦	**،٥٧٠	١٢	**،٦٧٥	١٨	**،٧٤٢	٢٤	*،٣٨٤

** عند $(٠,٠١) = (٠,٤٨٧)$

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة $(٠,٠٥) = (٠,٣٨١)$

ثبات المقياس : تم حساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية ، وذلك عن طريق استخدام المفردات الفردية في مقابل المفردات الزوجية، وحسابه بمعادلة ألفا كرونباخ، وذلك بالتطبيق على العينة الاستطلاعية (١٠) أخصائي رياضي، كما هو موضح بجدول (٥) .

يتضح من جدول (٤) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة والدرجة الكلية لمقياس الاداء الوظيفي، وتراوحت ما بين (٠,٣٨٢) إلى (٠,٧٧٢)، وذلك عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٥)، (٠,٠١)؛ مما يدل على وجود اتساق داخلي بين عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٥)

ثبات مقياس الاداء الوظيفي (ن=١٠)									
م	المقياس	العبارات الفردية		العبارات الزوجية		معامل الارتباط	سبيرمان	جتمان	الفا كرونباخ
		ع±	س	ع±	س				
	الاداء الوظيفي	٤٧,٢٩٦	٥,٣٥٥	٤٧,٠٠	٤,٨٦٧	**٠,٦٢١	**٠,٧٦٦	٠,٧٦٤	٠,٨٤٣

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = (٠,٣٨١) ** عند (٠,٠١) = (٠,٤٨٧)

تحديد مستويات تقديرية للمقياس: بناء على الدراسة الإستطلاعية، قام الباحثون بتحديد مستويات تقديرية للإستعانة بها في إتخاذ قرار تقويمي على أن يكون مستوى القبول لا يقل عن (٦٦%) في أي عبارته.

جدول (٦)

المستويات التقديرية لقياس الأداء الوظيفي		
م	النسبة	المستوى التقديري
١	من ٦٦% : ٧٣,٣%	ضعيف
٢	من ٧٣,٤% : ٨٠,٧%	متوسط
٣	أعلى من ٨٠,٨%	عالي

الدراسة الميدانية:

ضوء أهداف البحث والبيانات التي تم الحصول عليها تم إجراء المعالجات الإحصائية التالية:

- معامل الارتباط - النسبة المئوية
- الدرجة الترجيحية - الوزن النسبي
- الانحراف المعياري - اختبار (كا) كاي تربيع
- المتوسط الحسابي

عرض نتائج البحث ومناقشتها: في ضوء هدف وتساؤلات البحث تم التوصل الى النتائج التاليه :

بعد الاطمئنان لمعاملات الصدق والثبات قام الباحثون بتطبيق مقياس الاداء الوظيفي على عينة الدراسة وذلك في الفترة من (٢٠١٧\٦\١١ م) إلى (٢٩/٦/٢٠١٧)، وبعد الانتهاء من التطبيق تم جمع وتصنيف وتفريغ البيانات وجدولتها لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة .

المعالجات الإحصائية: تمت المعالجات الإحصائية لبيانات البحث باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS وفي

جدول (٧)

التكرارات والنسب المئوية والدرجة الترجيحية والنسب الترجيحية

وكا^٢ لاستجابات عينة البحث للمقياس الخاص بالأداء الوظيفي (ن = ٤٠)

م	العبارات	دائماً		غالباً		أحياناً		قليلاً		نادراً		درجة ترجيحية	نسبة ترجيحية	المستوى التقديري	كا ^٢
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
١	يحاول أن يتجنب المشكلات مع زملائه	١٤	٣٥,٠	١٤	٣٥,٠	٩	٢٢,٥	٣	٧,٥	٠	٠,٠	١٥٩	%٧٩,٥٠	متوسط	٨,٢٠
٢	يحرص على الاطلاع على كل ما هو جديد في البحث العلمي لمواكبة التطورات	٢٥	٦٢,٥	٩	٢٢,٥	٤	١٠,٠	٢	٥,٠	٠	٠,٠	١٧٧	%٨٨,٥٠	عالي	*٣٢,٦٠
٣	يقبل التغييرات التي تحدث في عملة بصدر رحب وبدون تدمر	٢٤	٦٠,٠	٧	١٧,٥	٥	١٢,٥	٤	١٠,٠	٠	٠,٠	١٧١	%٨٥,٥٠	عالي	*٢٦,٦٠
٤	يحرص على تطبيق نظم وإجراءات العمل حتى إذا تطلب ذلك جهداً كبيراً لن يكافأ عليه.	١٤	٣٥,٠	١٧	٤٢,٥	٦	١٥,٠	٣	٧,٥	٠	٠,٠	١٦٢	%٨١,٠٠	عالي	*١٣,٠٠
٥	لم يتحدث بالسوء عن زملائه في العمل	١٤	٣٥,٠	٢١	٥٢,٥	٣	٧,٥	٠	٠,٠	٢	٥,٠	١٦٥	%٨٢,٥٠	عالي	*٢٥,٠٠
٦	يحرص على الحضور والمشاركة الإيجابية في الاجتماعات والندوات التي تعقدها الجامعة حتى إذا كان ذلك غير مطلوب بصفة رسمية.	١٢	٣٠,٠	١٥	٣٧,٥	٦	١٥,٠	٦	١٥,٠	١	٢,٥	١٥١	%٧٥,٥٠	متوسط	*١٥,٢٥
٧	يمارس أعمال غير مطلوبة بصفة رسمية لكنها تساعد على تحقيق تميز مؤسسته	١٧	٤٢,٥	٥	١٢,٥	٤	١٠,٠	١٤	٣٥,٠	٠	٠,٠	١٤٥	%٧٢,٥٠	منخفض	*١٢,٦٠
٨	يحرص على التعرف على آراء زملائه القيام بأي تصرف قد يكون من شأنه التأثير فيهم .	١٠	٢٥,٠	١٦	٤٠,٠	٦	١٥,٠	٦	١٥,٠	٢	٥,٠	١٤٦	%٧٣,٠٠	منخفض	*١٤,٠٠
٩	يحرص على مساعدة زملائه الجدد بالعمل	١٣	٣٢,٥	١٤	٣٥,٠	٦	١٥,٠	٦	١٥,٠	١	٢,٥	١٥٢	%٧٦,٠٠	متوسط	*١٤,٧٥
١٠	يحرص على استماع لمشكلات زملائه العمل ويحاول مساعدتهم في علاجها.	٣	٧,٥	٢٣	٥٧,٥	١٣	٣٢,٥	٠	٠,٠	١	٢,٥	١٤٧	%٧٣,٥٠	متوسط	*٣٠,٨٠
١١	يساعد في إنجاز أعمال زملائه المتعبين عن العمل .	١٩	٤٧,٥	١٧	٤٢,٥	٣	٧,٥	١	٢,٥	٠	٠,٠	١٧٤	%٨٧,٠٠	عالي	*٢٦,٠٠

قياس الأول والثاني للأخصائيين الرياضيين

م	العبارات	دائماً		غالباً		أحياناً		قليلاً		نادراً		درجة ترجيحية	نسبة ترجيحية	المستوى التقديري	كأ
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
١٢	يحرص على مساعدة زملائه في العمل عندما يزيد عبء العمل عليهم .	٣٠,٠	١٢	٣٧,٥	١٥	١٧,٥	٧	١٠,٠	٤	٥,٠	٢	١٥١	%٧٥,٥٠	متوسط	*١٤,٧٥
١٣	يتميز بالدقة في الأعمال المكلف بها	٢٧,٥	١١	٤٢,٥	١٧	١٥,٠	٦	١٢,٥	٥	٢,٥	١	١٥٢	%٧٦,٠٠	متوسط	*١٩,٠٠
١٤	يتسم بالدقة والحرص الزائد على العمل .	١٢,٥	٥	٤٠,٠	١٦	٢٧,٥	١١	١٠,٠	٤	١,٠	٤	١٣٤	%٦٧,٠٠	منخفض	*١٤,٢٥
١٥	لا يحتاج للاستفسار بشأن المسئوليات الرسمية الوظيفية .	٥٢,٥	٢١	١٧,٥	٧	١٥,٠	٦	١٢,٥	٥	٢,٥	١	١٦٢	%٨١,٠٠	عالي	*٢٩,٠٠
١٦	يعتبر متميزاً عن زملائه في العمل حيث طريقة أدائه للأعمال	٦٧,٥	٢٧	٧,٥	٣	٧,٥	٣	٥,٠	٢	١٢,٥	٥	١٦٥	%٨٢,٥٠	عالي	*٥٧,٠٠
١٧	يحرص على عدم التأخير على المواعيد المحددة للعمل .	٣٠,٠	١٢	٥٢,٥	٢١	٠,٠	٠	١٢,٥	٥	٥,٠	٢	١٥٦	%٧٨,٠٠	متوسط	*٢١,٤٠
١٨	يتأخر عن حضور الاجتماعات .	٢٢,٥	٩	٤٢,٥	١٧	١٢,٥	٥	١٠,٠	٤	١٢,٥	٥	١٤١	%٧٠,٥٠	منخفض	*١٤,٥٠
١٩	يلتزم بكافة المواعيد المحددة لأداء الأعمال الرسمية .	٢٠,٠	٨	٥٠,٠	٢٠	١٧,٥	٧	١٢,٠	٥	٠,٠	٠	١٥١	%٧٥,٥٠	متوسط	*١٣,٨٠
٢٠	يتميز بالقدرة على تنظيم ادارة الوقت بفاعلية مما يؤدي الى عدم اهدار وقت العمل	٢٧,٥	١١	٤٧,٥	١٩	١٢,٥	٥	٥,٠	٢	٧,٥	٣	١٥٣	%٧٦,٥٠	متوسط	*٣٢,٦٠
٢١	يتميز بتطبيق اللوائح والقوانين المنظمة للعمل بسهولة ويسر .	٣٠,٠	١٢	٤٠,٠	١٦	٢,٥	١	١٥,٠	٦	١٢,٥	٥	١٤٤	%٧٢,٠٠	منخفض	*١٧,٧٥
٢٢	له القدرة على ممارسة القيادة الادارية تنفيذها للأعمال المطلوبة منه مع زملائه في العمل	١٥,٠	٦	٤٢,٥	١٧	١٢,٥	٥	١٧,٥	٧	١٢,٥	٥	١٣٢	%٦٦,٠٠	منخفض	*١٣,٠٠
٢٣	لديه القدرة على التعامل مع الأزمات التي تواجهه في العمل بأسلوب علمي وتفادي حدوث المشكلات .	١٥,٠	٦	٥٠,٠	٢٠	١٥,٠	٦	١٠,٠	٤	١,٠	٤	١٤٠	%٧٠,٠٠	منخفض	*٢٣,٠٠
٢٤	لديه القدرة على استخدام وسائل الاتصال الحديثة في التعامل مع زملائه ومروسيه وعملائه والمجتمع الخارجي.	٢٢,٥	٩	٥٠,٠	٢٠	٢٠,٠	٨	٥,٠	٢	٢,٥	١	١٥٤	%٧٧,٠٠	متوسط	*٢٨,٧٥
	المجموع	٣٢,٧	٣١٧	٣٨,١	٣٦٦	١٤,١	١٣٥	١٠,٤	١٠٠	٤,٧	٥٤	٣٦٨٤	%٧٦,٧٥	متوسط	*٦٧٤,٧١

*دال

قيمة كأ الجدولية عند ٩,٤٩٠=٠,٠٥

تساعد على تحقيق تميز مؤسسته ، فى العبارة رقم (١) والتي تنص يحاول دائما أن يتجنب المشكلات مع زملائه فى العمل .

وكانت ترتيب العبارات لصالح (غالباً) فى العبارة رقم (٢٠) والتي تنص على يتميز بالقدرة على تنظيم ادارة الوقت بفاعلية مما يؤدي الى عدم اهدار وقت العمل ، فى العبارة رقم (١٠) والتي تنص يحرص دائما على الاستماع لمشكلات زملائه فى العمل ويحاول مساعدتهم فى علاجها .

فى العبارة رقم (٢٤) والتي تنص لديه القدرة على استخدام وسائل الاتصال الحديثة فى التعامل مع زملائه ومروسيه وعملائه والمجتمع الخارجى ، فى العبارة رقم (٥) والتي تنص لم يتحدث مطلقا بالسوء عن زملائه فى العمل ، فى العبارة رقم (٢٣) والتي تنص لديه القدرة على التعامل مع الأزمات التى تواجهه فى العمل بأسلوب علمى وتفادى حدوث المشكلات ، فى العبارة رقم (١٧) والتي تنص يحرص على عدم التأخير على المواعيد المحدده للعمل ، فى العبارة رقم (١٣) والتي تنص يتميز بالدقة فى الأعمال المكلف بها ، فى العبارة رقم (٢١) والتي تنص يتميز بتطبيق اللوائح والقوانين المنظمة للعمل بسهولة ويسر .

وفى العبارة رقم (٦) والتي تنص يحرص دائما على الحضور والمشاركة الإيجابية فى الاجتماعات والندوات التى تعقدها الجامعة حتى إذا كان ذلك غير مطلوب بصفة رسمية ، فى العبارة رقم (٩) يحرص دائما على مساعدة زملائه الجدد حتى يتمكنوا من الإلمام بالعمل ، فى العبارة رقم (١٢) يحرص دائما على مساعدة زملائه فى العمل عندما يزيد عبء العمل عليهم ، فى العبارة رقم (١٨) والتي تنص نادرا ما يتأخر على حضور الاجتماعات ، العبارة رقم (١٤) والتي تنص

يتضح من الجدول (٦) التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبى والأهمية النسبية لآراء عينة البحث فى المقياس الخاص بالأداء الوظيفى أن قيمة كا ٢١ الجدوليه (٥,٩٩) أقل من قيمة كا ٢١ المحسوبة والتي انحصرت ما بين (٥٧,٠٠: ١٣,٠٠) مما يشير الى قبول نتائج كل الاستجابات وأن الأهمية النسبية تراوحت ما بين (٨٨,٥٠%) كأكبر قيمة فى العبارة رقم (٢) ، (٦٦,٠٠%) كأصغر قيمة فى العبارة رقم (٢٢) مما يشير الى صلاحية استجابات عينة البحث .

من النتائج يتضح أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) لصالح الذين قالوا (دائما) بالنسبة للعبارات أرقام (١ ، ٢ ، ٣ ، ٧ ، ١١ ، ١٥ ، ١٦) ، وهناك فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) لصالح الذين قالوا (غالباً) بالنسبة للعبارات أرقام (٤ ، ٥ ، ٦ ، ٨ ، ٩ ، ١٠ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢٠ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤) .

حيث كانت قيمة (كا) المحسوبة أكبر من الجدوليه وكانت ترتيب العبارات لصالح (دائما) فى العبارة رقم (١٦) والتي تنص على يعتبر متميزا عن زملائه فى العمل من حيث طريقة أدائه للأعمال ، فى العبارة رقم (٢) والتي تنص يحرص دائما على الاطلاع على كل ما هو جديد فى البحث العلمى لمواكبة التطورات، فى العبارة رقم (١٥) والتي تنص لا يحتاج للاستفسار بشأن المسئوليات الرسمية الوظيفية ، فى العبارة رقم (٣) والتي تنص يتقبل التغييرات التى تحدث فى عمله بصدور ربح وبدون تذمر ، فى العبارة رقم (١١) والتي تنص يساعد فى إنجاز أعمال زملائه المتغيبين عن العمل ، فى العبارة رقم (٧) والتي تنص كثيرا ما يمارس أعمال غير مطلوبة بصفة رسمية لكنها

ويتفق ذلك مع محمد فوزى عبد العزيز
SolmonLee (٢٠١٣م) (٢١) ، دراسته
(٢٠٠٢م) (٢٣) ، أن الإدارة فى المجال الرياضى علم
يعتمد على مجموعة من القواعد والمبادئ والنظريات
العلمية المتطورة فهى أيضا فن يقوم على إستخدام
المهارة البشرية فن تطبيق المبادئ والنظريات العلمية
ولابد ممن يمارس الإدارة فى المجال الرياضى أن يتمتع
بخاصية الموهبة فى البحث والتطور المستمر ومواكبة
التغيرات والتطورات التى تحدث فى مجال عمله من
خلال البحث العلمى المستمر فى مجاله وهذا يتفق مع
نتائج المحور السابع من الضغوط الناتجة من التطور
المهنى .

يتضح من نتائج البحث جدول رقم (٥) أن العبارات
(٢٤، ٢٠، ١٧، ١٣، ١٢، ١٠، ٩، ٦، ١) قد حصلت على
نسبه ترجيحية تراوحت ما بين (٧٣، ٤٠) % : ٨٠، ٧٠
% لصالح مستوى أداء وظيفى متوسط وهذا يدل على
ان الأخصائيين الرياضيين يحاولون دائما تجنب
المشكلات مع زملائهم ويحرصون دائما على المشاركة
الإيجابية فى الاجتماعات والندوات التى تعقدتها الجامعة
ويحرصون دائما على مساعدة زملائهم الجدد وعندما
يزيد عبء العمل عليهم ، ويتميزون بالدقة فى فى انجاز
الاعمال والحرص على مصلحة العمل مع تميزهم بالقدرة
على تنظيم ادارة الوقت بفاعلية مما يؤدى الى عدم اهدار
وقت العمل مع استخدامهم لوسائل الاتصال الحديثة مع
زملائهم ومروسيهم .

بينما جاءت تقديرات الأخصائيين الرياضيين
لصالح مستوى أداء وظيفى منخفض فى العبارات
(٢٣، ٢٢، ٢١، ١٨، ١٤، ٨، ٧) ، التى حصلت على نسبة
ترجيحية تراوحت ما بين (٦٦، ٠٠) % : ٧٣، ٣٠) %
وهذا يدل على ان الأخصائيين الرياضيين ينقصهم الدقة

يتسم بالدقة والحرص الزائد على مصلحة العمل ،
العبارة رقم (٨) ، التى تنص يحرص دائما على التعرف
على آراء زملائه فى العمل وإخبارهم قبل القيام بأى
تصرف قد يكون من شأنه التأثير فيهم ، العبارة رقم
(١٩) ، التى تنص يلتزم بكافة المواعيد المحددة لأداء
الأعمال الرسمية ، فى العبارة رقم (٤) يحرص دائما
على تطبيق نظم وقواعد وإجراءات العمل حتى اذا تطلب
ذلك جهدا كبيرا لن يكافأ عليه ، فى العبارة رقم (٢٢)
والتي تنص له القدرة على ممارسة القيادة الادارية أثناء
تنفيذه للأعمال المطلوبة منه مع زملائه فى العمل .

يتضح من نتائج البحث جدول رقم (٥) أن العبارات
(٢، ٣، ٤، ٥، ١١، ١٥، ١٦) قد حصلت على
نسبه ترجيحية أعلى من (٨٠، ٨٠) % لصالح مستوى
أداء وظيفى عالي وهذا يدل على حرص الأخصائيين
الرياضيين على إطلاع على كل ما هو جديد فى البحث
العلمى لمواكبة التطورات فى مجال تخصصهم ويتقبلون
التغيرات التى تحدث فى عملهم بصدر رحب وبدون تدمير
، ان الأخصائيين الرياضيين يحرصون دائما على تطبيق
نظم وقواعد وإجراءات العمل حتى اذا تطلب ذلك جهدا
كبيرا ، ويقومون بالمساعدة فى إنجاز الأعمال الخاصة
بزملائهم المتغيبين عن العمل .

وقد يرجع ذلك الوعى الكامل من الأخصائيين
الرياضيين الى أهمية البحث العلمى والبحث المستمر
والإطلاع على كل ما هو جديد ومواكبة التطورات التى
تحدث فى المجال الرياضى والتى تؤثر على الأخصائيين
مهنيا ومعرفيا وبالتالي يؤثر على أدائهم الوظيفى والذى
يجعله على قدر عالى من الكفائه والقدرة المهنية التى
تمكنه من أداء واجباته الوظيفية بالصورة العلمية
الحديثة .

بالتنمية الذاتية فى أسلوبه القيادى ، وجاءت تقديرات الأخصائيين الرياضيين على نحو قياس الأداء الوظيفى بواقع (٧) على و(١٠) متوسط و(٧) منخفض .

الاستخلاصات :

فى ضوء هدف البحث وعينته ونتائجه يمكن استنتاج الآتى :-

- ١- أنه لا يتم تحديث مستمر لمستوى الأداء الوظيفى بشكل متواصل مما يؤثر سلبا على الأداء الوظيفى
- ٢- أن معايير ونماذج تقييم الأداء الوظيفى المعمول بها فى الجامعة مقبولة ويراعى عند إختيار معايير الأداء التوصيف الوظيفى للأخصائيين الرياضيين .
- ٣- أن عملية التقييم للأداء الوظيفى لا يتبعها حوافز إيجابية أو سلبية مما يؤثر على مستوى الأداء.
- ٤- إدراك الأخصائيين لمفهوم وأهمية القياس الدورى للأداء بما يساعد من التعرف على نواحى القصور ومحاولة علاجها ونواحى النجاح ومحاولة الحفاظ عليها وتطويرها .
- ٥- التعرف على آخر مستوى حقيقى وفعلى للأخصائيين الرياضيين بجامعة دمياط مع قلة اهتمام إدارة الجامعة ببرامج التدريب الخاصة بالقائمين بعملية التقييم لما له الأثر السلبى على عملية التقييم ككل
- ٦- أن الجامعة لا تهتم بعمل مقابلات بعد عملية التقييم للأداء الوظيفى والتي هى على درجة كبيرة من الأهمية للأخصائيين الرياضيين وللمقيم حيث أن الأخصائي يتعرف على مدى التقدم الذى أحرزه فى مجاله وإنجاز الأهداف المتعلقة بعمله .

والحرص الزائد على مصلحة العمل بجانب عدم التزامه فى حضور بعض الاجتماعات ، وينظر الى اللوائح والقوانين فى العمل على انها عقبة تعوق اداءه الوظيفى بالشكل الأمثل مع وجود نقص واضح فى خبرة بعض الأخصائيين الرياضيين التى تمكنهم من مواجهة المشكلات التى تواجههم أثناء أداء مهامهم الوظيفية .

وقد يرجع ذلك إلى أن العمل الأخصائيين الرياضيين هو عمل جماعى يقوم على التعاون سواء بين الأخصائيين الرياضيين أنفسهم وزملائهم فى العمل والطلاب وهذا التعاون لكى يتم الأداء الوظيفى المطلوب والأهداف الموضوعه على أكمل وجه ممكن ، ولكن لا بد من وجود الدافع والحافز لأداء العمل بالطريقة الصحيحة وتتوقف جودة مساهمة العنصر البشرى فى الإنتاج على كل من عاملي المقدرة و(المعنوية - الدافع - الحافز) فإذا لم يكن لدى الفرد حافز على العمل فإن أداءه الفعلى فى الوظيفة سينخفض حتى لو كان لديه مقدرة على الأداء ، وأيضا إذا كان لديه مقدرة على الأداء ولكن ينقصه الدافع فإن أداءه سينخفض أى أن المقدرة والدافع عاملان يساهمان فى ارتفاع أو انخفاض أداء الفرد فى الوظيفة

ويتفق ذلك مع أمين سليمان (٢٠١٠م) (٤) ، دراسة محمد فوزى (٢٠١٣م) (٢٠) أن الأفراد يتفاوت فيما بينهم من حيث الجوانب البدنية والنفسية ، ويترتب على ذلك إختلاف فى الأداء ، حيث تتحدد مقدرة الفرد على الأداء بعدد من العوامل الخاصة بحالة الفرد البدنية، والمهارة اليدوية ، والقدرات الذهنية ، واللغوية ، وقد يمتلك الفرد عدد من القدرات الأساسية ، والقدرات والمهارات تبقى ثابتة فى الأجل القصير ، لكن من الأجل الطويل يمكن إجراء التغيير والتعديل فى المهارات والقدرات من خلال التدريب وقيام الفرد من تلقاء نفسه

التوصيات :

في ضوء نتائج وإستخلاصات البحث يمكن التوصل الى التوصيات الآتي :-

١- استخدام مقياس الأداء الوظيفي كمؤشر للتعرف على مستوى الأداء الوظيفي للأخصائيين الرياضيين.

٢- العمل على القياس المستمر للأداء الوظيفي فى الجامعة وبشكل دورى و إجراء المزيد من الدراسات والبحوث المرتبطة بتطوير أداء الأخصائيين الرياضيين .

٣- العمل على تحسين ظروف العمل التنظيمية وتوضيح الأدوار وتفويض السلطات وإقامة شبكة علاقات جيدة وحسن إدارة الوقت من أهم الاستراتيجيات المقترحة لمواجهة القصور فى العمل .

٤- ضرورة إعادة النظر بشكل متواصل بالمعايير المتبعة فى نماذج التقييم بحيث تراعى التخصص الوظيفي مع التحديث الدورى والمستمر لنماذج التقييم لمواكبة تطور العمل واحتياجاته المستقبلية .

٥- ضرورة توفير دليل مع نموزج التقييم للأداء الوظيفي الذى يوضح كل بند من بنود التقييم .

٦- ضرورة تعريف الأخصائيين بنتائج تقييمهم وتحديد مواطن الضعف ، ومواطن القوه وتعزيزها .

٧- ضرورة اهتمام الجامعة بإيجاد نظام خاص بالنظم يسمح لكل أخصائى ممارسة حققة فى التظلم

٨- تفعيل وتطبيق وتحسين نظام المكافآت المادية والمعنوية فى الجامعة وربطها بالأداء الوظيفي .

٩- أن تعمل الجامعة على أن يتبع عملية تقييم الأداء الوظيفي عمل مقابلات يتم من خلالها وضع أهداف مشتركة تراعى مصلحة الجامعة ومصلحة الأخصائيين الرياضيين وتحسين أداء كليهما .

قائمة المراجع :

أولا : المراجع باللغة العربية :

١- أحمد عبد العال محمد: التطوير التنظيمى كمدخل لتحسين مستوى الأداء (دراسة تطبيقية على النوادى الرياضية والأجتماعية)، رسالة ماجستير، جامعة حلوان، كلية التربية الرياضية، ٢٠٠١م

٢- أحمد محمد هاشم ، محمد محمد أمين : الترويج وأوقات الفراغ ط١ ، مكتبة الأمل ، القاهرة، ٢٠١٢م.

٣- أسامة السيد الطبلاوى: المتغيرات الشخصية والتنظيمية المحددة لضغوط العمل وأثرها على أداء العاملين - دراسة تطبيقية على القطاع المصرفى ، رسالة ماجستير ، جامعة طنطا، كلية التجارة ٢٠٠٩م .

٤- أمين سليمان : القياس والتقويم فى العلوم الإنسانية، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ٢٠١٠م .

٥- أيمن عبد العليم : ضغوط العمل وعلاقتها بالفاعلية التنظيمية والأداء الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بالجامعات المصرية ، رسالة ماجستير ، جامعة أسيوط ، ٢٠١٣م .

٦- تهانى عبد السلام محمد : الترويج والتربية الترويجية ، ط١ ، دار الفكر العربي، القاهرة ، ٢٠٠١م.

- ٧- جامعة الإسكندرية : القواعد العامة للنشاط الرياضي
جامعة الإسكندرية ، مطبعة الجامعة ، ٢٠٠٠ م .
- ٨- جامعة دمياط : دليل الاختصاصات العامة والتفصيلية
للتقسيمات التنظيمية لجامعة دمياط، ٢٠١٥ م
- ٩- درويش عبد الرحمن يوسف : العلاقة بين
الاحساس بفاعلية و موضوعية نظام تقويم الاداء
والولاء التنظيمي و الرضا و الاداء الوظيفي ،
رسالة ماجستير ، جامعة حلوان ، كلية التربية
الرياضية، ٢٠٠٦ م
- ١٠- طارق المهدي: تقويم النشاط الرياضي بشركة
مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى، رسالة
ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة طنطا،
٢٠٠٣ م .
- ١١- عادل عبد المنعم المسدي : " العوامل المؤثرة في
تقييم أداء العاملين دراسة تطبيقية على شركتي
مصر للغزل والنسيج والنصر للغزل والنسيج
والصباغة بالمحلة الكبرى " ، رسالة ماجستير ،
كلية التجارة ، جامعة طنطا ، ١٩٩٤ م .
- ١٢- عادل محمد عبد المنعم ، بهجت عطية راضي : "
متطلبات تطبيق ادارة الجودة الشاملة بكليات
التربية الرياضية " دراسة مقارنة بين جامعتي
حلوان وأسيوط كلية التربية الرياضية، بحث
علمي منشور، مجلة جامعة أسيوط كلية التربية
الرياضية، العدد الواحد والعشرون، نوفمبر
٢٠٠٥ م .
- ١٣- عبد العزيز السيد: دراسة تقويمية للنشاط الرياضي
بشركة مصر للطيران، رسالة ماجستير، كلية
التربية الرياضية، جامعة طنطا، ١٩٩٧ م .
- ١٤- عز الدين محمد أحمد : قياس الأداء لدى القادة
الإداريين في إتخاذ القرار في الإتحادات الرياضية ،
رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية للبنين ،
جامعة حلوان ، ٢٠٠٢ م .
- ١٥- المجلس الأعلى للشباب والرياضة : رعاية
المشروعات والبرامج التنفيذية للمراقبة العامة
لرعاية الشباب بالجامعات وفروعها ، ١٩٩٢ م .
- ١٦- المجلس الأعلى للشباب والرياضة : قانون
١٩٩٧م لـ ٥٦ وتعديلاته بالقانون ٥٦٧ ، مطبعة
المجلس الأعلى للشباب والرياضة ، ١٩٩٨ م .
- ١٧- محسن عباس : علاقة إدارة الوقت بضغط العمل
دراسة تطبيقية على شركة النيل العامة للطرق
والكباري ، رسالة دكتوراه ، جامعة عين شمس
٢٠١١ م .
- ١٨- محمد السيد بشير: أثر العدالة التنظيمية على
فاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديريات
الشباب والرياضة بمحافظات صعيد مصر، رسالة
دكتوراه، جامعة المنيا، كلية التربية الرياضية،
٢٠١٢ م .
- ١٩- محمد أيمن عشوش : الانتماء التنظيمي و علاقته
بالرضا الوظيفي و الاداء الوظيفي، رسالة
ماجستير ، جامعة عين شمس، كلية التجارة،
٢٠٠١ م .
- ٢٠- محمد حسن خليل : أثر الارتباط الوظيفي والدعم
التنظيمي على الأداء الوظيفي في المؤسسات
الأكاديمية ، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية
بفلسطين ، كلية إدارة الأعمال ، ٢٠١٧ م .
- ٢١- محمد فوزي عبد العزيز: ضغوط العمل وعلاقتها
بالابداع الإداري لدى القيادات الرياضية بمحافظة

- the share of Physical Education , the university of Wisconsin , 2002 .
- 25- Wiener & Vardi : Pressures and its relationship ,university of west,2000 .
- 26-Wiener , Yoash and Vardi , Yoav : Relationships between job organization and career commitment and work outcomes – An integrative approach , Organizational behavior human performance , 26 , 1980 , pp , 81-9.
- ثالثا : مصادر الشبكة الدولية للمعلومات :
- 27- www.work stress .com.
- 28- www.who.int.
- المنيا ، مجلة علوم الرياضة ، جامعة المنيا ، ٢٠١٣ م .
- ٢٢- مصطفى باهي وفاتن النمر: التقويم فى مجال العلوم التربوية والنفسية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة ، ٢٠٠٤ م .
- ثانيا : المراجع باللغة الأجنبية :
- 23- Samuel, O.: Effects Of Workplace Recreation On Employee Rrformance Of Kenya, Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology Kenya, Vol. 2 No. 3; February 2012 .
- 24- Solmon Lee : The development of cognitive processes calendar tool in

Abstract

The research aims to measure the performance of sports specialists at Damietta University. The research team used the descriptive method. The sample was 40 specialists , They were selected in a comprehensive survey and used the scale as a data collection tool. One of the most important results was the awareness of the specialists about the goals of the institution and measuring the level of achievement of these goals , Aware of the importance of continuous measurement and evaluation of job performance, the participants learned about the latest real and effective level of sports specialists at Damietta University , The standardization of the performance of the specialists of sports activity at the University of Damietta, and the number of (24) has been done honesty and consistency as well as instructions for the test and the key correction , The awareness of specialists of the concept and importance of periodic measurement of performance, which helps to identify the shortcomings and try to cure and aspects of success and try to maintain and develop.

recommendations: To use the performance measure as an indicator to identify the level of performance of sports specialists, to conduct further studies and research related to the development of the performance of sports specialists in order to provide the knowledge structure in accordance with the nature and conditions of the Egyptian society; Authorities.