

مؤشرات قياس الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة لبرامج القاعدة الشعبية الرياضية 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.2023.254517.2611

مقدمة البحث:

إن التطور السريع الذي تعيشه الإدارة الحديثة يزيد من حاجتها إلى قيادة ديناميكية قادرة على مواجهة التحديات وإلى أفراد لديهم الكفاءة والقدرة على قيادة عملية التنمية، إذ أن إحدى مهام الإدارة هو توظيف تلك القدرات والموارد بشكل إيجابي، وإعداد الأفراد القادرين على أداء واجباتهم الإدارية بصورة فاعلة بما يسهم في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة التي يعملون فيها. (١٣ : ١٥٩)

ويعد مفهوم تقييم الأداء الوظيفي من المفاهيم الشائعة والمهمة في إدارة المنظمات المعاصرة، والتي يطلق عليها مرادفات عدة، منها تقييم الأداء، ومراجعة الأداء، وقياس الأداء، وما إلى ذلك، وتجدر الإشارة إلى أن ثمة تداخل اصطلاحى ودلالي في بعض الأدبيات التربوية بين مصطلحي تقييم الأداء وإدارة الأداء، إلا أن الفرق بينهما يكمن في أن تقييم الأداء يعد عملية فرعية تنبثق عن إدارة الأداء، حيث أن إدارة الأداء هي نهج شمولي يرتبط بكافة نشاطات الموارد البشرية التي تعكس المتطلبات التنظيمية، ولا يقف عند إصدار أحكام فقط، بل يمتد إلى التحسين والتطوير. (٨ : ٨١)

كما أشارت فتحية بوساق وآخرون (٢٠٢١) إلى أن الأداء الوظيفي هو "نتاج العمل والجهد المبذول داخل المؤسسات التي تسير بأطر قانونية محددة تحت إشراف الهيئات الوصية عليها بالتنسيق مع مسيري المنشآت الرياضية، وذلك بإتباع مجموعة من الإجراءات والآليات القانونية لتحديد معايير تقييم مردودية العاملين بالمؤسسات الرياضية". (١٥ : ١٢١)

ويشير خالد يوسف (٢٠٢٠) إلى أن تقييم الأداء الوظيفي يعتبر أحد الجوانب الأساسية في إدارة

الأداء في البيئة العملية، حيث يهدف تقويم الأداء الوظيفي إلى قياس مدى تحقيق الموظفين للأهداف والمعايير المحددة بشكل دقيق وعلمي. (٧ : ١٨)

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 تنظيماً وفهماً دقيقاً لهذه الأعمال حتي 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 وتنوعت مؤسستها فأصبحت في حاجة ماسة إلى كوادر بشرية مؤهلة ومتخصصة في مجال الإدارة الرياضية لقيادتها وإدارتها حتى تتمكن من تحقيق أهدافها بنجاح فعالية.

إن 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 أدرجت 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. (١٩ : ٣)

- 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 تقويم 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 وتقييم 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 وتقييم الأداء الوظيفي وفقاً لقانون الخدمة المدنية بنسبة (٢٩،٤١٪) في حين أنه لم يتم تطبيق تلك الأسس والمعايير بنسبة (٤٣،٧١٪) 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 القاعدة الشعبية الرياضية 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 القاعدة الشعبية الرياضية بوزارة الشباب والرياضة في ضوء قانون الخدمة المدنية واللوائح المنظمة لهذا الشأن وذلك من خلال:

١. تحديد مؤشرات قياس الإنجاز للعاملين بالإدارة العامة لبرامج القاعدة الشعبية الرياضية ووضع الأوزان النسبية لها وفقاً لأهميتها.
٢. تحديد مؤشرات قياس الكفاءة السلوكية للعاملين بالإدارة العامة لبرامج القاعدة الشعبية الرياضية ووضع الأوزان النسبية لها وفقاً لأهميتها.

- تساؤلات البحث:

١- كيف يمكن قياس الإنجاز للعاملين بالإدارة العامة لبرامج القاعدة الشعبية الرياضية في ضوء مؤشرات محددة بأوزان نسبية وفقاً لأهميتها؟

٢- كيف يمكن قياس الكفاءة السلوكية للعاملين بالإدارة العامة لبرامج القاعدة الشعبية 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. (٢٢ : ٧٧)

• **تقويم الأداء الوظيفي:** إصدار الأحكام الموضوعية على الموظفين بهدف التأكد من قدرتهم على أداء المسؤوليات الوظيفية الخاصة بهم، والتحقق من طبيعة تصرفاتهم وسلوكهم في العمل، ومدى التحسن الظاهر على أسلوبهم في أداء مسؤولياتهم الوظيفية. (٣ : 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 بناء على بيانات قابلة للقياس، وذلك لتحسين الأداء واتخاذ قرارات استراتيجية. (٢٤ : ٩١)

- الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

١. دراسة خالد البصير (٢٠٢٢) (٨) بعنوان "نموذج مقترح لتطوير بطاقة نموذج تقويم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين في ضوء نظام العمل" بهدف تقديم نموذج مقترح لتطوير بطاقة نموذج تقويم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين في ضوء نظام العمل، وتم استخدام المنهج الوصفي، واعتمدت الدراسة على الاستبيان في جمع البيانات، وطبقت على عمداء الكليات في الجامعات السعودية الحكومية في مدينة الرياض، وهي: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، جامعة الملك سعود، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن حيث بلغ حجم العينة (٤٨) فرداً، وتوصلت النتائج إلى أن واقع تقويم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية ومن في حكمهم في مجالات الأداء التدريسي، والبحثي، وخدمة الجامعة والمجتمع من وجهة نظر أفراد الدراسة جاءت بدرجة منخفضة، وأن الموافقة على المتطلبات الأساسية لتقويم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية ومن في حكمهم من وجهة نظر أفراد الدراسة جاءت مرتفعة، وانتهت الدراسة بتقييم النموذج المقترح لبطاقة "نموذج تقويم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين" في الجامعات السعودية في ضوء نظام العمل.

٢. دراسة فتحية بوساق وآخرون (٢٠٢١) (١٥) بعنوان "دور نظام مراقبة التسيير للمنشآت الرياضية في تحسين الأداء الإداري بالمؤسسات الرياضية في الجزائر: دراسة ميدانية بالمركبات الرياضية الجوية 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 الجوية بولاية المسيلة، وتوصلت النتائج إلى أن أدوات مراقبة التسيير بصنفها 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 لياكب 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 حمزة السعيدة ومؤمن العبادي (٢٠٢١) (٥) بعنوان "التنظيم القانوني لتقارير الأداء ودورها في تقييم الأداء الوظيفي" بهدف بيان التنظيم القانوني لتقارير الأداء ودورها في تقييم الأداء الوظيفي في التشريع الأردني، وتم استخدام المنهج الوصفي بالاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج أنه تمر مراحل تقييم أداء الموظف في مرحلتين المرحلة الأولى وهي ما قبل التثبيت بالوظيفة ومرحلة ما بعد التثبيت وبناء عليها يتم تقييم الموظف العام، وإن تقييم أداء الموظف استثنى بعض فئات من التقييم وهم فئة العمال.

٤. دراسة محمد عبد الرشيد (٢٠١٩) (٢٥) 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 بمدي الالتزام بأخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي لدى العاملين ببعض مديريات الشباب و الرياضة (احترام القوانين والانظمة

ومقتضيات الواجب الوظيفي، حسن التعامل مع طالبي الخدمة، النزاهة والشفافية وبراءة الذمم، 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 بورنامافاجاري 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 والمتميزين.

٢. دراسة توني ليمبونج وآخرون Tonni Limbong & et al (٢٠٢٠) (٣٥) بعنوان "تنفيذ عملية التقييم متعدد العوامل (MFEP) في تقييم إنجاز أداء الموظف" بهدف التعرف على كيفية تقييم الموظفين لتحديد الموظف الذي يقوم بأداء جيد، حيث تم اتباع المنهج التحليلي باستخدام طريقة التقييم متعدد العوامل (MFEP) وهي طريقة للحصول على أفضل حل من عدة حلول بديلة باستخدام "المقارنة الزوجية" كأساس لاتخاذ الاختيارات، واستنتجت الدراسة أن تقييم أداء الموظف في المنظمة هو آلية مهمة للمدير أو القائد حيث تعد الموارد البشرية إحدى المزايا التنافسية والعناصر الأساسية المهمة للنجاح في المنافسة لتحقيق الأهداف الخاصة بالمؤسسة حيث توصلت الدراسة أن طريقة MFEP تعد أكثر ملاءمة لحل المشكلات متعددة الأبعاد في تقييم أداء الموظفين من خلال توفير العديد من المعايير كعنصر تقييم لكل بديل، كما أن تطبيق طريقة MFEP في تقييم أداء الموظف

تتميز بأنه يمكن استخدامها لإجراء التقييم على موظف واحد فقط وتحديد مستوى أدائه الوظيفي بصورة موضوعية، كما أن العوامل التي تؤثر على نتائج الحسابات باستخدام طريقة MFEP هي المعايير أو وزن المعايير الفرعية والوزن وفقاً للأهمية وطبيعة (نوع) المعايير أو المؤشرات الفرعية في هذه الحالة تكون المعايير المستخدمة في تقييم أداء الموظف.

- إجراءات البحث:

- **منهج البحث** استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي وذلك لمناسبته لطبيعة البحث.

- **مجتمع البحث:** يتمثل مجتمع البحث في جميع الأخصائيين العاملين بالإدارة المركزية للتنمية الرياضية وبلغ 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 القاعدة الشعبية الرياضية 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 الأولى.

جدول (١) توصيف الاستبيان في صورته المبدئية

المحاور	عدد العبارات	%
المحور الأول: مؤشرات قياس الإنجاز للعاملين بالإدارة العامة لبرامج القاعدة الشعبية الرياضية.	٢٦	٦١,٩٠%
المحور الثاني: مؤشرات قياس الكفاءة السلوكية للعاملين بالإدارة العامة لبرامج القاعدة الشعبية الرياضية.	١٦	٣٨,١٠%
الإجمالي	٤٢	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 اشتراط 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		معامل لوش	الاتجاه
	ك	%	ك	%		
١	١٣	٩٢,٨٦	١	٧,١٤	*٠,٨٦	موافق
٢	١١	٧٨,٥٧	٣	٢١,٤٣	*٠,٥٧	موافق
٣	١٤	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	*١	موافق
٤	١٢	٨٥,٧١	٢	١٤,٢٩	*٠,٧١	موافق
٥	١٤	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	*١	موافق
٦	١٤	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	*١	موافق
٧	١٢	٨٥,٧١	٢	١٤,٢٩	*٠,٧١	موافق
٨	١٤	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	*١	موافق
٩	١١	٧٨,٥٧	٣	٢١,٤٣	*٠,٥٧	موافق
١٠	١١	٧٨,٥٧	٣	٢١,٤٣	*٠,٥٧	موافق
١١	١٢	٨٥,٧١	٢	١٤,٢٩	*٠,٧١	موافق
١٢	١٣	٩٢,٨٦	١	٧,١٤	*٠,٨٦	موافق
١٣	١٢	٨٥,٧١	٢	١٤,٢٩	*٠,٧١	موافق
١٤	١٤	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	*١	موافق
١٥	١١	٧٨,٥٧	٣	٢١,٤٣	*٠,٥٧	موافق

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

رقم العبارة	موافق		غير موافق		معامل لوش	الاتجاه
	ك	%	ك	%		
١٦	١٣	٩٢,٨٦	١	٧,١٤	*٠,٨٦	موافق
١٧	١١	٧٨,٥٧	٣	٢١,٤٣	*٠,٥٧	موافق
١٨	١٤	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	*١	موافق
١٩	١٣	٩٢,٨٦	١	٧,١٤	*٠,٨٦	موافق
٢٠	١٤	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	*١	موافق
٢١	١١	٧٨,٥٧	٣	٢١,٤٣	*٠,٥٧	موافق
٢٢	١٤	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	*١	موافق
٢٣	١١	٧٨,٥٧	٣	٢١,٤٣	*٠,٥٧	موافق
٢٤	١٢	٨٥,٧١	٢	١٤,٢٩	*٠,٧١	موافق
٢٥	١١	٧٨,٥٧	٣	٢١,٤٣	*٠,٥٧	موافق
٢٦	١٤	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	*١	موافق
٢٧	١١	٧٨,٥٧	٣	٢١,٤٣	*٠,٥٧	موافق
٢٨	١١	٧٨,٥٧	٣	٢١,٤٣	*٠,٥٧	موافق
٢٩	١٣	٩٢,٨٦	١	٧,١٤	*٠,٨٦	موافق

موافق	*١	٠,٠٠	٠	١٠٠,٠٠	١٤	٣٠
موافق	*١	٠,٠٠	٠	١٠٠,٠٠	١٤	٣١
غير موافق	٠,٢٩	٣٥,٧١	٥	٦٤,٢٩	٩	٣٢
موافق	*٠,٥٧	٢١,٤٣	٣	٧٨,٥٧	١١	٣٣
موافق	*٠,٧١	١٤,٢٩	٢	٨٥,٧١	١٢	٣٤
موافق	*٠,٥٧	٢١,٤٣	٣	٧٨,٥٧	١١	٣٥
موافق	*١	٠,٠٠	٠	١٠٠,٠٠	١٤	٣٦
غير موافق	٠,٤٣	٢٨,٥٧	٤	٧١,٤٣	١٠	٣٧
موافق	*٠,٨٦	٧,١٤	١	٩٢,٨٦	١٣	٣٨
موافق	*١	٠,٠٠	٠	١٠٠,٠٠	١٤	٣٩
غير موافق	٠,٢٩	٣٥,٧١	٥	٦٤,٢٩	٩	٤٠
موافق	*٠,٧١	١٤,٢٩	٢	٨٥,٧١	١٢	٤١
موافق	*٠,٥٧	٢١,٤٣	٣	٧٨,٥٧	١١	٤٢

* 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 (٣٢، ٣٧، ٤٠) حيث اتجه الخبراء نحو عدم الموافقة عليها لذا قام الباحثون باستبعادها، وبهذا يصبح عدد عبارات الاستبيان (٣٩) 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 الميدانية الاستطلاعية:

قام الباحثون بإجراء دراسة 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 لمحاول 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 تمثله؛ 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	*٠,٨٩٥	*٠,٤٨٤	٢١	*٠,٨٥٣	*٠,٨٨٦
٢	*٠,٤٨٢	*٠,٩٠٨	٢٢	*٠,٥٨٢	*٠,٧٩٢
٣	*٠,٧٠٩	*٠,٦٥٤	٢٣	*٠,٨٩٦	*٠,٦٠٦
٤	*٠,٦٢٩	*٠,٥٥١	٢٤	*٠,٨٤٥	*٠,٧٠٢
٥	*٠,٨٢٤	*٠,٦٤١	٢٥	*٠,٨٠٢	*٠,٥١٢
٦	*٠,٦١	*٠,٧٦٢	٢٦	*٠,٧٦٧	*٠,٨٥٢
٧	*٠,٦٨٣	*٠,٧٦٧	٢٧	*٠,٦٢٣	*٠,٧١٣
٨	*٠,٧٧٣	*٠,٨٥٨	٢٨	*٠,٨٧٤	*٠,٦٨٧
٩	*٠,٧٠٢	*٠,٧٠٨	٢٩	*٠,٨٣٤	*٠,٧٧٤

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
١٠	*٠,٦٧٤	*٠,٨٧٤	٣٠	*٠,٧٤١	*٠,٧٨٢
١١	*٠,٥٢٧	*٠,٥٦٨	٣١	*٠,٨٠٨	*٠,٨٢٧
١٢	*٠,٧٣٤	*٠,٥٨٣	٣٢	*٠,٨٤٥	*٠,٧٠٤
١٣	*٠,٦٦٣	*٠,٥٧١	٣٣	*٠,٧٤٩	*٠,٦٨١
١٤	*٠,٧٧٩	*٠,٧٠٢	٣٤	*٠,٦٧٥	*٠,٦٦٣
١٥	*٠,٨٥٢	*٠,٦١٤	٣٥	*٠,٦٩١	*٠,٧٢٤
١٦	*٠,٨٨٥	*٠,٧٧١	٣٦	*٠,٧٠٢	*٠,٦٩٤
١٧	*٠,٦٣٦	*٠,٥٦٨	٣٧	*٠,٨٠٦	*٠,٥٩٩
١٨	*٠,٨٠٣	*٠,٧٩٤	٣٨	*٠,٥٥٧	*٠,٥٧٦
١٩	*٠,٦١٢	*٠,٦١	٣٩	*٠,٧٩٣	*٠,٦٣٣
٢٠	*٠,٨١٣	*٠,٨٣٣			

* 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 (٠,٤٨٢ : ٠,٨٩٦)؛ كما جاءت قيم معاملات الارتباط المحسوبة لجميع العبارات بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستمارة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) حيث تراوحت ما بين (٠,٤٨٤ : ٠,٩٠٨)؛ 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
*٠,٨٨٥	المحور الأول: مؤشرات قياس الإنجاز للعاملين بالإدارة العامة لبرامج القاعدة الشعبية الرياضية.
*٠,٩٥١	المحور الثاني: مؤشرات قياس الكفاءة السلوكية للعاملين بالإدارة العامة لبرامج القاعدة الشعبية الرياضية.

* 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 (٠,٨٨٥ : 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
*٠,٩٧٣	المحور الأول: مؤشرات قياس الإنجاز للعاملين بالإدارة العامة لبرامج القاعدة الشعبية الرياضية.
*٠,٩٦٨	المحور الثاني: مؤشرات قياس الكفاءة السلوكية للعاملين بالإدارة العامة لبرامج القاعدة الشعبية الرياضية.
*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 (٠,٩٦٨ ، ٠,٩٧٣) 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 القاعدة الشعبية الرياضية.	٢٦	%٦٦,٦٧
المحور الثاني: مؤشرات قياس الكفاءة السلوكية للعاملين بالإدارة العامة لبرامج القاعدة الشعبية الرياضية.	١٣	%٣٣,٣٣
الإجمالي	٣٩	%١٠٠

يتضح من جدول (٦) أنه بلغت عدد عبارات الاستبيان (٣٩) عبارة في صورته النهائية. (مرفق ٤) - الدراسة الميدانية الأساسية:

قام الباحثون بإجراء الدراسة الميدانية الأساسية 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 كا^٢ لحسن المطابقة، والذي يؤكد صحة اتجاه العينة نحو الاستجابة المتكتمل 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

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

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

بالإدارة العامة لبرامج القاعدة الشعبية الرياضية" (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	٣٤	٥٠,٠٠	٢١	٣٠,٨٨	٩	١٣,٢٤	٢	٢,٩٤	٢	٢,٩٤	٢٨٧	٨٤,٤١	*٥٥,٩٧	٤,٢٢	مهم بدرجة كبيرة
٢	٢٢	٣٢,٣٥	٢٨	٤١,١٨	٨	١١,٧٦	٩	١٣,٢٤	١	١,٤٧	٢٦٥	٧٧,٩٤	*٣٥,٩٧	٣,٩٠	مهم
٣	٢١	٣٠,٨٨	٢٤	٣٥,٢٩	١٨	٢٦,٤٧	٣	٤,٤١	٢	٢,٩٤	٢٦٣	٧٧,٣٥	*٣١,٥٦	٣,٨٧	مهم
٤	٢٣	٣٣,٨٢	١٩	٢٧,٩٤	١٢	١٧,٦٥	١٠	١٤,٧١	٤	٥,٨٨	٢٥١	٧٣,٨٢	*١٦,٥٦	٣,٦٩	مهم
٥	٢٧	٣٩,٧١	٢٢	٣٢,٣٥	١١	١٦,١٨	٣	٤,٤١	٥	٧,٣٥	٢٦٧	٧٨,٥٣	*٣٢,٥٩	٣,٩٣	مهم
٦	٣٤	٥٠,٠٠	١٨	٢٦,٤٧	١٢	١٧,٦٥	٢	٢,٩٤	٢	٢,٩٤	٢٨٤	٨٣,٥٣	*٥٢	٤,١٨	مهم
٧	٢٢	٣٢,٣٥	٣١	٤٥,٥٩	٦	٨,٨٢	٦	٨,٨٢	٣	٤,٤١	٢٦٧	٧٨,٥٣	*٤٤,٢١	٣,٩٣	مهم
٨	٢٤	٣٥,٢٩	١٩	٢٧,٩٤	١٤	٢٠,٥٩	٩	١٣,٢٤	٢	٢,٩٤	٢٥٨	٧٥,٨٨	*٢١,٥٦	٣,٧٩	مهم
٩	٣٣	٤٨,٥٣	٢١	٣٠,٨٨	٦	٨,٨٢	٥	٧,٣٥	٣	٤,٤١	٢٨٠	٨٢,٣٥	*٤٩,٦٥	٤,١٢	مهم

تابع جدول (٨) الأوزان النسبية وكا^٢ والاتجاهات على عبارات المحور الأول "مؤشرات قياس الإنجاز للعاملين بالإدارة العامة لبرامج القاعدة الشعبية الرياضية" (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	%					
١٠	٣٠	٤٤,١٢	١٨	٢٦,٤٧	٩	١٣,٢٤	٣	٤,٤١	٨	١١,٧٦	٢٦٣	٧٧,٣٥	*٣٣,٣٢	٣,٨٧	مهم
١١	٢٧	٣٩,٧١	٢١	٣٠,٨٨	١٣	١٩,١٢	٤	٥,٨٨	٣	٤,٤١	٢٦٩	٧٩,١٢	*٣٢,٢٩	٣,٩٦	مهم
١٢	٣٤	٥٠,٠٠	١٤	٢٠,٥٩	١٣	١٩,١٢	٥	٧,٣٥	٢	٢,٩٤	٢٧٧	٨١,٤٧	*٤٥,٩٧	٤,٠٧	مهم
١٣	٢٩	٤٢,٦٥	١٦	٢٣,٥٣	١٢	١٧,٦٥	٨	١١,٧٦	٣	٤,٤١	٢٦٤	٧٧,٦٥	*٢٨,٦٢	٣,٨٨	مهم
١٤	٢٩	٤٢,٦٥	١٨	٢٦,٤٧	١٠	١٤,٧١	٨	١١,٧٦	٣	٤,٤١	٢٦٦	٧٨,٢٤	*٣٠,٣٨	٣,٩١	مهم
١٥	٢٥	٣٦,٧٦	٢٣	٣٣,٨٢	٩	١٣,٢٤	٧	١٠,٢٩	٤	٥,٨٨	٢٦٢	٧٧,٠٦	*٢٧,٥٩	٣,٨٥	مهم
١٦	٢٩	٤٢,٦٥	٢٢	٣٢,٣٥	١٤	٢٠,٥٩	٣	٤,٤١	٠	٠,٠٠	٢٨١	٨٢,٦٥	*٤٤,٥	٤,١٣	مهم
١٧	٢٥	٣٦,٧٦	٢٢	٣٢,٣٥	١١	١٦,١٨	٥	٧,٣٥	٥	٧,٣٥	٢٦١	٧٦,٧٦	*٢٦,١٢	٣,٨٤	مهم
١٨	٢١	٣٠,٨٨	٢٣	٣٣,٨٢	١١	١٦,١٨	٥	٧,٣٥	٨	١١,٧٦	٢٤٨	٧٢,٩٤	*١٨,٧٦	٣,٦٥	مهم
١٩	٢٤	٣٥,٢٩	٢٢	٣٢,٣٥	١٧	٢٥,٠٠	٤	٥,٨٨	١	١,٤٧	٢٦٨	٧٨,٨٢	*٣٢,٤٤	٣,٩٤	مهم
٢٠	٣٥	٥١,٤٧	١٩	٢٧,٩٤	٦	٨,٨٢	٥	٧,٣٥	٣	٤,٤١	٢٨٢	٨٢,٩٤	*٥٣,٧٦	٤,١٥	مهم
٢١	٣٣	٤٨,٥٣	٢٠	٢٩,٤١	٨	١١,٧٦	٣	٤,٤١	٤	٥,٨٨	٢٧٩	٨٢,٠٦	*٤٨,٠٣	٤,١٠	مهم
٢٢	٢٧	٣٩,٧١	٢٢	٣٢,٣٥	١١	١٦,١٨	٥	٧,٣٥	٣	٤,٤١	٢٦٩	٧٩,١٢	*٣٢,٥٩	٣,٩٦	مهم
٢٣	٣٠	٤٤,١٢	٢٠	٢٩,٤١	٨	١١,٧٦	٩	١٣,٢٤	١	١,٤٧	٢٧٣	٨٠,٢٩	*٣٨,٣٢	٤,٠١	مهم
٢٤	٢٦	٣٨,٢٤	٢٠	٢٩,٤١	١٧	٢٥,٠٠	٢	٢,٩٤	٣	٤,٤١	٢٦٨	٧٨,٨٢	*٣٣,٣٢	٣,٩٤	مهم
٢٥	٢٨	٤١,١٨	٢٠	٢٩,٤١	١٢	١٧,٦٥	٥	٧,٣٥	٣	٤,٤١	٢٦٩	٧٩,١٢	*٣٢,١٥	٣,٩٦	مهم
٢٦	٢٨	٤١,١٨	٢٢	٣٢,٣٥	١٠	١٤,٧١	٦	٨,٨٢	٢	٢,٩٤	٢٧٢	٨٠,٠٠	*٣٥,٥٣	٤,٠٠	مهم

* قيمة كا^٢ الجدولية عند درجة حرية (٤) ومستوى معنوية (٠,٠٥) = (٩,٤٩)

يتضح من جدول (٨) ما يلي: جاءت قيم كا^٢ المحسوبة لجميع عبارات المحور الأول "مؤشرات قياس الإنجاز للعاملين بالإدارة العامة لبرامج القاعدة الشعبية الرياضية" دالة إحصائياً عن مستوى معنوية (٠,٠٥)، حيث اتجهت العينة على الاستجابة بمهم بدرجة كبيرة على العبارة رقم (١)، في حين اتجهت العينة نحو الاستجابة "مهم" على باقي عبارات المحور الأول.

كما تراوحت الأوزان النسبية لعبارات المحور الأول ما بين (٧٢,٩٤ % : ٨٤,٤١ %)، حيث جاء في الترتيب الأول العبارة رقم (١) بوزن نسبي (٨٤,٤١ %) والتي تنص على "نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من المشروع القومي ها أنا أحقق ذاتي"، وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (٦) بوزن نسبي (٨٣,٥٣ %) والتي تنص على "نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من الدورة الرمضانية تحت شعار (الرياضة حياة)"، يليها في الترتيب الثالث العبارة رقم (٢٠) بوزن نسبي (٨٢,٩٤ %) والتي تنص على "نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من المراكز الرياضية بالقرى التابعة للمشروع القومي للقرى التي لا يتوافر بها خدمات رياضية والقرى الأكثر احتياجاً ضمن مبادرة حياة كريمة"، ثم جاء في الترتيب الرابع العبارة رقم (١٦) بوزن نسبي (٨٢,٦٥ %) والتي تنص على "نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من اللقاءات الرياضية المجمع بين المحافظات المنفذ بها المشروع القومي لرياضة الفتاة والمرأة"، كما جاء في الترتيب الخامس العبارة رقم (٩) بوزن نسبي (٨٢,٣٥ %) والتي تنص على "نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من مراكز تدريب أطفال التوحد والإعاقات الذهنية".

ويرجع الباحثون حصول مؤشر "نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من المشروع القومي ها أنا أحقق ذاتي" على الترتيب الأول إلى أن المشروع يقدم الدعم للشباب في تحقيق أهدافهم وتطوير قدراتهم ومهاراتهم في مختلف المجالات، مما يساهم في بناء جيل واع ومسؤول وقادر على المساهمة في بناء الوطن، كما يساهم المشروع في تعزيز روح الانتماء والوطنية لدى الشباب من خلال تعريفهم بتاريخ وثقافة الوطن وتنمية وعيهم بقضاياها، وأيضاً يساهم المشروع في تنمية روح العمل الجماعي لدى الشباب من خلال اشتراكهم في الأنشطة والفعاليات المشتركة، كما أن المشروع يساعد على نشر ثقافة ممارسة الرياضة لدى الشباب، وذلك من خلال إتاحة الفرص لهم للمشاركة في مختلف الأنشطة الرياضية.

ويتفق هذا مع نتائج دراسة أحمد جاسم وحامد الدليمي (٢٠٢٢) (٢) والتي أشارت إلى أن الممارسة الرياضية تساعد في تحسين الصحة الجسدية والنفسية للفرد مما يعزز ثقته بنفسه ويرفع من تقديره لذاته، كما أنها تساعد الفرد على اكتساب مهارات جديدة مثل مهارات القيادة والإدارة وحل المشكلات، مما يعزز قدرته على تحقيق أهدافه.

كما أشارت نتائج دراسة عصام الناهي، سليمان السراج (٢٠٢٠) (١٢) إلى أن الممارسة الرياضية تساهم في تعزيز المشاركة الاجتماعية للفرد من خلال الانضمام إلى فرق رياضية أو المشاركة في مسابقات رياضية مما يعزز شعوره بالانتماء وتحقيق الذات.

كما يرجع الباحثون حصول مؤشر "نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من الدورة الرمضانية تحت شعار (الرياضة حياة)" على الترتيب الثاني إلى أن تنظيم هذا الحدث خلال

شهر رمضان الكريم ينمي لدى الشباب مفهوم العمل والاجتهاد وبذل النشاط والابتعاد عن الخمول والكسل أثناء الشهر الكريم كما أنه يعزز من مستويات الصحة البدنية والنفسية لدى المشاركين، ومن جهة أخرى الدورة لها دور في اكتشاف المواهب الرياضية لدى الشباب من خلال المنافسات التي تقام بين الفرق المشاركة، كما أنها تنمي روح المنافسة الشريفة لدى الشباب من خلال تطبيق قواعد اللعب النظيف خلال المنافسات، وأيضاً تساهم الدورة الرمضانية في نشر الوعي الرياضي لدى الشباب من خلال البرامج التوعوية التي تنظمها الوزارة خلال الدورة.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة وليد العتيبي وعبد العزيز العقيل (٢٠٢٢) (٣٣) والتي أشارت إلى أن ممارسة النشاط البدني تساعد الجسم على إفراز هرمون الإندورفين والذي يعمل على تحسين المزاج وتقليل التوتر والقلق، وتعزيز النوم المريح، وتحسين مستويات الطاقة مما يعزز من الصحة النفسية للصائمين، وهذا مهم خاصة خلال شهر رمضان عندما يمكن أن يكون الصيام والتغيرات في نمط الحياة مجاهدة للفرد.

بينما تؤكد دراسة هشام بوراشيد وحسان إيدير (٢٠٢١) (٣٢) على أن ممارسة الرياضة تساعد في السيطرة على الوزن أثناء شهر رمضان من خلال حرق السعرات الحرارية والحفاظ على التوازن الغذائي، كما أن ممارسة التمرينات البدنية منخفضة الشدة بعد الإفطار تعمل على تحسين عملية الهضم والتخلص من مشكلات الجهاز الهضمي التي قد تظهر أثناء شهر رمضان.

في حين يرجع الباحثون حصول مؤشر "نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من المراكز الرياضية بالقرى التابعة للمشروع القومي للقرى التي لا يتوافر بها خدمات رياضية والقرى الأكثر احتياجاً ضمن مبادرة حياة كريمة" على الترتيب الثالث إلى أن المشروع يعمل على إتاحة الفرص لممارسة الرياضة للجميع، وذلك من خلال إنشاء مراكز ووحدات رياضية في القرى التي لا يتوافر بها خدمات رياضية والقرى الأكثر احتياجاً، كما أنه يساهم في تحسين جودة الحياة في القرى من خلال توفير أماكن للترفيه والنشاط البدني للشباب، وتوفير فرص للتدريب والمشاركة في المنافسات الرياضية، ومن جهة أخرى يساهم المشروع في تعزيز روح الانتماء الوطني لدى الشباب في القرى من خلال ربطهم بالأنشطة الرياضية الشعبية، كما أنه يتم ممارسة مختلف الألعاب الرياضية، مثل كرة القدم، وكرة السلة، وكرة اليد، وألعاب القوى؛ وتنظيم المسابقات الرياضية بين الفرق المحلية، وتنظيم الأنشطة الرياضية الترفيهية، مثل الرحلات والحفلات الرياضية.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة ناهد حتحوت وهبة عبد العزيز (٢٠٢٢) (٣٠) والتي أشارت إلى وجود دوراً واضحاً بارز المعالم لمشاركة المواطن في الأنشطة الرياضية بدرجة عالية في تنمية قيم الانتماء الوطني والمتمثلة في (الولاء والهوية الوطنية -الالتزام الوطني -البناء الوطني "حماية الوطن -المحافظة على الوطن" -الاجتماعية الوطنية "العمل الجماعي من أجل الوطن").

كما أشارت دراسة عبد العزيز الوصابي (٢٠٢١) (١١) إلى أن ممارسة الشباب للألعاب الشعبية الرياضية له دور أساسي في حماية الهوية الثقافية الوطنية وتحسينها بتركيزه على الاستثمار في الموروث الثقافي، كما أشارت الدراسة إلى أن ممارسة الرياضة تساهم في غرس قيم ومبادئ المواطنة، مثل المساواة، والعدالة، والاحترام، والتضامن، والتسامح، مما يعزز الشعور بالانتماء والولاء للوطن.

ويرجع الباحثون حصول مؤشر "نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من اللقاءات الرياضية المجمعة بين المحافظات المنفذ بها المشروع القومي لرياضة الفتاة والمرأة" على الترتيب الرابع إلى أن المشروع يساهم في كسر حاجز الخجل والتردد لدى الفتاة والمرأة نحو الممارسة الرياضية، مما يعزز من مشاركتهما في الأنشطة الرياضية، كما أنه يساهم في تنمية روح المنافسة الشريفة لدى الفتاة والمرأة مما يعزز من مهاراتهم الرياضية، وأيضاً العمل على ينشر الوعي الرياضي لدى الفتاة والمرأة، مما يعزز من اهتمامهن بممارسة الرياضة، كما أنه يعد أداة لتعزيز التواصل بين فئة الفتاة والمرأة من مختلف المحافظات مما ينمي من روح التضامن والتعاون بينهن على المستوى القومي.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة محمد الشامي وآخرون (٢٠٢٢) (٢١) والتي أشارت إلى أن برنامج المشروع القومي لرياضة المرأة يساعد على الاحتفاظ باللياقة البدنية لممارسة الحياة الطبيعية، كما أنه يساعد المرأة على استثمار وقت الفراغ، وأنه يتم اختيار أفضل الممارسين بالمشروع القومي لرياضة المرأة لتمثيل كل محافظة في اللقاءات المستمرة بين المراكز المختلفة مما يعمل يعزز الاتجاه بصورة إيجابية نحو رياضة المرأة والفتاة.

وأوضحت نتائج دراسة لولوه النعيم (٢٠٢١) (٢٠) أن أكثر الدوافع التي كانت فاعلة في ارتياد المرأة للمراكز الرياضية هي الدوافع النفسية، ثم الصحية وأخيراً الاجتماعية، نظراً للتصورات المسبقة من قبل المجتمع تجاه أدوار المرأة، وبينت الدراسة الراهنة أن الرياضة تعود على المرأة بفوائد عديدة لا تنحصر، ليس على الاعتبارات الصحية فقط، بل تشمل النواحي النفسية والاجتماعية والجمالية، كما بينت الدراسة أن الرياضة تزود المرأة بالطاقة اللازمة لمواجهة مصاعب الحياة، لتشق طريقها، وتجد من نوعية حياتها، وتمكنها من أداء أدوارها المتعددة بكفاءة

كما يرجع الباحثون حصول مؤشر "نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من مراكز تدريب أطفال التوحد والإعاقات الذهنية" على الترتيب الخامس إلى أن هذه المراكز تقدم رعاية وتدريب متخصصة للأطفال الذين يعانون من التوحد والإعاقات الذهنية وبفضل هذه الخدمات يمكن للأطفال تحقيق تحسن في مهاراتهم الاجتماعية والتواصل والاستقلالية، مما يؤدي إلى تحسين جودة حياتهم، كما أنها تساهم في تعزيز التضامن المجتمعي والاندماج للأطفال ذوي التوحد والإعاقات الذهنية من خلال توفير بيئة داعمة وتعليمية مخصصة، يتاح للأطفال الفرصة للمشاركة في الأنشطة الاجتماعية والتعليمية بشكل أفضل؛ إلى جانب أنها توفر دعماً وتوجيهاً لأسر الأطفال فيمكن للأهل أن يستفيدوا من

التوجيه والنصائح لفهم احتياجات أطفالهم وتقديم الدعم اللازم لهم، فعندما تقدم وزارة الشباب والرياضة هذه الخدمات تساهم في بناء مجتمع أكثر شمولية وحياء أفضل للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة وتشجع على فهم واحترام الاختلافات وتعزز من قيم الاحترام والتسامح.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة قاسم عبد القادر وحرباش إبراهيم (٢٠٢١) (١٧) والتي أشارت إلى وجود دلالة إحصائية لصالح ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية لدى أطفال متلازمة داون وانعكاسها كان إيجابياً على التفاعل الاجتماعي وهذا ما أكدته الأولياء والمربين حيث يجب تنظيم برامج تعليمية وترويحية متعددة ومقننة مخصصة لفئة الأطفال المعاقين ذهنياً للعمل على دمجهم بالمجتمع.

كما أشارت نتائج دراسة مراد رحلي وسعودي الجنيدي (٢٠٢١) (٢٧) إلى أن النشاط الرياضي الترويحي يساهم في اكتساب الكفاءة البدنية والصحية للأطفال ذوي الإعاقة الذهنية القابلين للتعلم، كما أنه يساهم بصورة كبيرة في تحسين الجانب النفسي لهم ويقلل من الاضطرابات النفسية ويساعدهم في اكتساب الشعور والإحساس الذاتي بالأمان والسعادة، وإشباع بعض الحاجات النفسية وإثبات الذات.

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

"كيف يمكن قياس الإنجاز للعاملين بالإدارة العامة لبرامج القاعدة الشعبية الرياضية في ضوء

مؤشرات محددة بأوزان نسبية وفقاً لأهميتها؟"

جدول (٩) الأوزان النسبية وكا^٢ والاتجاهات على عبارات المحور الثاني "مؤشرات قياس الكفاءة السلوكية للعاملين بالإدارة العامة لبرامج القاعدة الشعبية الرياضية" (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

تابع جدول (٩) الأوزان النسبية وكا^٢ والاتجاهات على عبارات المحور الثاني "مؤشرات قياس الكفاءة السلوكية للعاملين بالإدارة العامة لبرامج القاعدة الشعبية الرياضية" (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	%					
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
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 كا ٢١ الجدولية عند درجة حرية (٤) ومستوى معنوية (٠,٠٥) = (٩,٤٩)

يتضح من جدول (٩) ما يلي:

جاءت قيم كا^٢ المحسوبة لجميع عبارات المحور الثاني "مؤشرات قياس الكفاءة السلوكية للعاملين بالإدارة العامة لبرامج القاعدة الشعبية الرياضية" 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 للتعليم 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 بأرائهم، 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 يرونه كنقاط ضعف، ومن ثم التمكن من تحديد المجالات التي يجب تعزيزها وتحسينها، حيث أن فهم احتياجات ورغبات العملاء يمكن أن يساهم 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) (٢٣) 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) (٩) 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) (٢٨) والتي أشارت إلى أن جودة الخدمة هي المعيار للحكم على نتائج الأداء الإداري، والذي يقاس به مدي 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) (١٨) 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 وضمن 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) (٢٦) والتي أشارت إلى أنه من مؤشرات تقييم أداء الأخصائيين الرياضيين بجامعة كفر الشيخ الالتزام بالبرنامج الزمني لتنفيذ الأنشطة الرياضية المدرجة بالخطوة.

كما أوضحت نتائج دراسة فريدة بوعازي، حبيبة بلحاج (٢٠٢٢) (١٦) 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) (١٠) 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 للتعليم 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) (٢٣) 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 تشد الوزارة تحقيقها في المجتمع المصري، وأن يدركهما ويفتقهما جميع العاملين بالوزارة حتى يتمكنوا من تطويع أساليب العمل وفقاً لهما، ويتفق هذا مع ما أشارت إليه دراسة حنان علي (٢٠١٩) (٦) والتي أشارت إلى أن الوزارة لها رؤية ولكن لا توضح القيم والقناعات 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) (١٤) 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) (٢٥) 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) (٤) على أن تحسين المناخ الأخلاقي والالتزام بالمدونات الأخلاقية يحسن من مستوى قرارات المديرين والسلوك الوظيفي للعاملين، وأن وضع قواعد واضحة ومعلنة للترقي 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 القاعدة الشعبية 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 القاعدة الشعبية الرياضية وتحديد الأهمية النسبية لها وهي كما يلي:

أولاً: مؤشرات قياس الإنجاز للعاملين بالإدارة العامة لبرامج القاعدة الشعبية الرياضية:

١. نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من المشروع القومي ها أنا أحقق ذاتي بأهمية نسبية قدرها (٨٤,٤١%).
٢. نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من الدورة الرمضانية تحت شعار (الرياضة حياة) بأهمية نسبية قدرها (٨٣,٥٣%).
٣. نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من المراكز الرياضية بالقرى التابعة للمشروع القومي للقرى التي لا يتوافر بها خدمات رياضية والقرى الأكثر احتياجاً ضمن مبادرة "حياة

كريمة" بأهمية نسبية قدرها (٨٢,٩٤%).

٤. نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من اللقاءات الرياضية المجمعة بين المحافظات المنفذ بها المشروع القومي لرياضة الفتاة والمرأة بأهمية نسبية قدرها (٨٢,٦٥%).

٥. نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من مراكز تدريب أطفال التوحد والإعاقات الذهنية بأهمية نسبية قدرها (٨٢,٣٥%).

٦. نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من اللقاءات الرياضية على مستوى المحافظات المنفذ بها المشروع القومي للقرى التي لا يتوافر بها خدمات رياضية والقرى الأكثر احتياجاً ضمن مبادرة "حياة كريمة" بأهمية نسبية قدرها (٨٢,٠٦%).

٧. نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من المراكز الرياضية التابعة للمشروع القومي للأفراد ذوي الإعاقة "قادرون باختلاف" بجميع المحافظات بأهمية نسبية قدرها (٨١,٤٧%).
ثانياً: مؤشرات قياس الكفاءة السلوكية للعاملين بالإدارة العامة لبرامج القاعدة الشعبية الرياضية:

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 القاعدة الشعبية الرياضية.

- ضرورة الربط بين مؤشرات تقويم الأداء الوظيفي الخاصة بالإدارة العامة لبرامج القاعدة الشعبية الرياضية؛ 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 القاعدة الشعبية الرياضية 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 القاعدة الشعبية الرياضية حول كيفية استخدام وفهم مؤشرات قياس الأداء الوظيفي.
 - 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 محمود جاسم، حامد سليمان الدليمي (٢٠٢٢): "تأثير برنامج رياضي تروحي في تحقيق الذات لدى طلاب المرحلة الإعدادية"، مجلة علوم التربية الرياضية، مج ١٥، ع ٦، ص ١٩٢ - ٢١٣، كلية التربية الرياضية، جامعة بابل، العراق.
- ٣- أيمن أحمد حميد (٢٠١٦): "الإدارة (مفاهيم - نظم - وظائف)"، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- ٤- حافظ محمد خلف (٢٠٢٢): "الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين المناخ الأخلاقي واستدامة الموارد البشرية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة السادات، مصر.
- ٥- حمزة عبدالهادي السعيدة، مؤمن نايف العبادي (٢٠٢١): "التنظيم القانوني لتقارير الأداء ودورها في تقييم الأداء الوظيفي"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- ٦- حنان مصطفى علي (٢٠١٩): "مقومات العمل الإداري وعلاقته بالقدرات الابداعية لدى الاخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان، القاهرة، مصر.
- ٧- خالد السيد يوسف (٢٠٢٠): "تقويم العمل الإداري بإدارة الموارد البشرية بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، القاهرة، مصر.
- ٨- خالد عبد الكريم البصير (٢٠٢٢): "نموذج مقترح لتطوير بطاقة نموذج تقويم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدون في ضوء نظام العمل"، مجلة العلوم التربوية، مج ٣٠، ع ٢، ص ٦٩ - ١٢٣، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، مصر.
- ٩- 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.

- ١٠- زينب بوراي، أحمد جميل (٢٠١٢): "إدارة الوقت وأثرها على الأداء الوظيفي في المؤسسة الوطنية للمركب المنجمي جبل الغنق"، 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.
- ١١- عبدالعزيز أحمد الوصابي (٢٠٢١): "دور الموروث اليمني للألعاب الشعبية الرياضية في ترسيخ الهوية الثقافية الوطنية: دراسة وصفية في محافظة الحديدة"، المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والانسانية، مج ٩، ع ٢، ص ٢٧٢ - ٢٩٧، جامعة إبراهيم سلطان شبيوط، الجزائر.
- ١٢- عصام محمد الناهي، سليمان زهير السراج (٢٠٢٠): "فاعلية برنامج إرشادي في تنمية تحقيق الذات لدى لاعبي المصارعة"، مجلة الراافدين للعلوم الرياضية، مج ٢٣، ع ٧٢، ص ٢٧ - ٤٩، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل، العراق.
- ١٣- عماد عبد الكريم الحياي، نادية نوري محمد (٢٠١٩): "واقع الأداء الإداري للمشرفين التربويين من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية في بغداد"، مجلة التربية الرياضية، مج ٣١، ع ٤، ص ١٥٨ - ١٧٣، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بغداد، العراق.
- ١٤- فانتن محمد التلاني (٢٠١٥): "التطوير التنظيمي وجودة اداء العمل لدى العاملين بالمجلس القومي للشباب من منظور التمتين والتمكين"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية بنات، جامعة حلوان، مصر.
- ١٥- فتحة بوساق، أسماء بوساق، حبيب صدراتي (٢٠٢١): "دور نظام مراقبة التسيير للمنشآت الرياضية في تحسين الأداء الإداري بالمؤسسات الرياضية في الجزائر: دراسة ميدانية بالمركبات الرياضية الجوية بولاية المسيلة"، مجلة التحدي، مج ١٣، ع ١، ص ١١٩ - ١٣٢، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر.
- ١٦- 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.
- ١٧- قاسم عبد القادر، حرباش إبراهيم (٢٠٢١): "دور الأنشطة الترويحية وتأثيرها على التفاعل الاجتماعي لدى أطفال متلازمة داون"، المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، ع ١٧، ص ٢١ - ٥١، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر.

- ١٨- 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.
- ١٩- كمال الدين عبد الرحمن درويش، محمد محمد الحماحي، سهير مصطفى المهندس (٢٠٠٩): "الأسس العلمية للإدارة الرياضية"، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر.
- ٢٠- لولوه عبد الحميد النعيم (٢٠٢١): "دوافع ممارسة المرأة السعودية للأنشطة الرياضية: دراسة ميدانية على مرتادي الأندية الرياضية في مدينة الهفوف التابعة لمحافظة الأحساء عام ٢٠٢٠"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج ٥، ع ١، ص ٢٣ - ٤٥، المركز القومي للبحوث، غزة، فلسطين.
- ٢١- محمد أحمد الشامي، أحمد محمد عبدالله، أحمد محمد البسطويسى (٢٠٢٢): "تقييم خطة المشروع القومي لرياضة المرأة بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية"، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، مج ٣٠، ع ١٤، ص ١٧٢ - ١٩٩، كلية التربية الرياضية، جامعة بنها.
- ٢٢- محمد إسماعيل عبده (٢٠٢٢): "تطوير الأداء الوظيفي"، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان.
- ٢٣- 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.
- ٢٤- محمد عبد الرحيم (٢٠٢٢): "إدارة الأداء"، دار النشر للجامعات، القاهرة، مصر.
- ٢٥- 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.
- ٢٦- محمد محمود عبد الفتاح (٢٠١٨): "تقويم الأداء الإداري للأخصائيين الرياضيين بجامعة كفرالشيخ"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة كفر الشيخ، مصر.
- ٢٧- مراد رحلي، سعودي الجنيدى (٢٠٢١): "دور النشاط الرياضي الترويحي في تحسين الذات من الجانب النفس حركي لذوي الإعاقة الذهنية القابلين للتعلم"، مجلة الإبداع الرياضي، مج ١٢، ع ١، ص ٣٠٨ - ٣٢٨، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.

- ٢٨- 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.
- ٢٩- ناجي إسماعيل حامد، محمد إبراهيم مغاوري (٢٠١٤): "الإداري المحترف"، مركز الكتاب الحديث، القاهرة، مصر.
- ٣٠- ناهد علي حتوت، هبة عبد العزيز عبد العزيز (٢٠٢٢): "المشاركة في العروض والمهرجانات الرياضية ودورها في مواجهة مظاهر سلوك التمر وتنمية قيم الانتماء الوطني"، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، مج ٢٨، ع ١٥، ص ١١١ - ١٥٥، كلية التربية الرياضية، جامعة بنها، مصر.
- ٣١- هالة محمود عبد الستار (٢٠١٤): "تصور مقترح لتفعيل دور الإدارة الإلكترونية بالمجلس القومي للرياضة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية بنات، جامعة حلوان، مصر.
- ٣٢- هشام بوراشيد، حسان إيدير (٢٠٢١): "تأثير فترات من الحماية الغذائية والممارسة الرياضية والصيام على مستوى البدانة وبعض المؤشرات الوظيفية لشخص بالغ ٣٥ سنة"، مجلة التحدي، مج ١٣، ع ٢، ص ٣٠٠ - ٣٠٩، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر.
- ٣٣- وليد عبد الرحمن العتيبي، عبد العزيز محمد العقيل (٢٠٢٢): "تأثير ممارسة الرياضة على الصحة العامة والنفسية للصائمين"، مجلة علوم الرياضة والتربية البدنية، ع ٢٣، ص ١٢٣ - ١٣٤، جامعة الملك سعود، السعودية.

- المراجع الأجنبية:

- 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.
- 35- Tonni Limbong, Janner Simarmata, Mamed Rofendi Manalu, Alex Rikki, Denni M Rajagukguk (2020): "Implementation Of Multi Factor Evaluation Process (MFEP) In Assessment Of Employee Performance Achievement", Journal of Physics: Conference Series, IOP Publishing, doi:10.1088/1742-6596/1573/1/012022.

ملخص البحث

مؤشرات قياس الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة لبرامج

القاعدة الشعبية الرياضية 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

يعد قياس الأداء الوظيفي من المفاهيم الشائعة والمهمة في إدارة المنظمات المعاصرة، ويهدف البحث إلى تحديد المؤشرات الخاصة بقياس الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة لبرامج القاعدة الشعبية الرياضية 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 المشروع القومي ها أنا أحقق ذاتي، نسبة عدد المستفيدين الفعلي إلى عدد المستفيدين المستهدف من الدورة الرمضانية تحت شعار الرياضة حياة)، 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 القاعدة الشعبية الرياضية؛ 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 Grassroots Sports 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**

Measuring job performance is one of the common and important concepts in the management of contemporary organizations. The research aims to identify indicators for measuring job performance for employees in the General Administration of Grassroots Sports 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 achievement. Behavioral competence and relative weights were given to it according to its importance. The descriptive analytical approach was used, and the questionnaire was 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 arrived at a set of special indicators. Measuring the achievement of employees, the most important of which is (the ratio of the actual number of beneficiaries to the targeted number of beneficiaries from the national project, Here I Am Achieving Myself, the ratio of the actual number of beneficiaries to the targeted number of beneficiaries from the Ramadan session under the slogan "Sports is Life"). The study also found a set of indicators for measuring behavioral efficiency. For employees, the most important of them is (he listens effectively and seeks to know the customers' impression of the quality of the service provided, and completes the tasks until they are completed and on time). The study recommended the need to link the job performance evaluation indicators of the General Administration of Grassroots Sports 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.