



تقييم أداء العاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية .

* ا.د / نبيل خليل ندا

** ا.د / أشرف صبحي محمد

*** م.م / محمد السيد إبراهيم

مقدمة ومشكلة البحث

لقد أصبح البحث العلمي من أهم الضرورات لتطوير المجتمع الحديث للوصول به الي اعلي المستويات في مختلف مجالات الحياة عن طريق التعرف علي ما وهبه الله للانسان من قدرات متعددة في محاولة لتحقيق القدر الأكبر من الاستفادة باستخدام النظريات العلمية المعاصرة و تطويرها لخدمة المجتمع و تطوره . (١١ : ٢)

وتحرص كافة المنظمات والمؤسسات على القيام بإعمالها ونشاطاتها المختلفة بمستوى عال من الكفاءة والفعالية، ويمثل الموظف الذي يخضع للتقييم الوظيفي، أحد أهم المتغيرات الأساسية والمؤثرة على هذه الكفاءة والفعالية ، حيث ترتبط فعالية أي منظمة بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته فيه باعتباره العنصر الفعال والمؤثر في المنظمة ، حيث أن عملية تقييم الأداء تعتبر احد أهم وظائف إدارة الموارد البشرية حيث تعتبر مقياس ليس فقط لإدارة الأفراد فحسب بل لسياسات إدارة وتنمية الموارد البشرية المتبعة في المنشأة بشكل عام، فمن خلال نتائج تقييم الأداء يمكن الحكم على مدى نجاح سياسات التعيين والتوظيف، كما يمكن استخدام نتائجها في تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين، كما يمكن اتخاذ هذه النتائج كأساس يستند عليه في صرف المكافآت المادية والمعنوية و اجراء التعديلات في صفوف العاملين طبقا لاحتياجات المنظمة بالإضافة لاستخدام هذه النتائج عند إجراء الترقيات و صرف العلاوات.

(٩ : ٢٢٧)

* أستاذ الإدارة الرياضية _ العميد السابق كلية التربية الرياضية _ جامعة بنها _ مصر .

** وزير الشباب والرياضة _أستاذ الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية للبنين - جامعة حلوان- مصر.

*** مدرس مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويج - كلية التربية الرياضية للبنين - جامعة بنها - مصر.

بالإضافة إلى أن نتائج التقييم تصبح أساسا لاتخاذ القرارات المتعلقة بسياسات الأفراد والتغييرات التي تحصل فيها، مثل التغييرات في المرتبات والترقية والفصل، وتحديد الاحتياجات التدريبية، وعملية تقييم أداء العاملين يفرق من خلالها الفرد العامل على نقاط القوة والضعف في أدائه وخاصة عند الإعلان عن نتائج تقييم الأداء من قبل المنظمة وعن طريقها يتمكن الفرد من معالجة نقاط الضعف، فهي عملية مهمة في جميع المستويات في المنظمة وتتضح للمؤسسة ما

إذا كان لديه إمكانيات للتطوير والتقدم في المؤسسة أم لا. فهي عملية قاعدية أساسية في تسيير الموارد البشرية، من ناحية يسمح للإدارة بالتحكم في نفقات تسيير هذا المورد من خلال تحديد احتياجات العمال ومقابلة النتائج المحققة مع الأهداف المسطرة وتحديد الفارق بين الكفاءات الحالية والكفاءات المرغوبة. (٣ : ٥)

وتشير سهيلة عباس (٢٠٠٦) إلى تعدد المفاهيم التي تشير إلى تقويم الأداء فذهب البعض إلى عدّها عملية تحليل لأداء العاملين لعملهم ومسلكهم فيه وقياس مدى صلاحيتهم وكفاءتهم في النهوض بأعباء الوظائف الحالية التي يشغلونها وتحملهم لمسؤولياتها وامكانية نقلهم مناصب ذات مستوى أعلى فيما ربط البعض بين تقويم الأداء وبين الكفاءة والفاعلية إذ أن عملية تقويم الأداء تنطوي على مهمة تحديد وقياس وإدارة العاملين في المنظمة. (٢ : ٣٨) .

ويؤكد مارلي (٢٠١٠م) بكونها نظام رسمي لقياس وتقييم التأثير في خصائص الفرد الأدائية والسلوكية ومحاولة التعرف على احتمالية تكاثر نفس الأداء والسلوك في المستقبل لإفادة الفرد والمنظمة والمجتمع . (١٢ : ٣٠٦)

وتهدف عملية تقييم الأداء الوظيفي إلى تحقيق جملة أهداف يمكن تلخيصها فيما يلي:
١- تتبع أداء الموظف ومراقبته على وجه الدوام: فتقارير الكفاية يمكن أن تستخدم كأداة للرقابة والإشراف إذ تسمح للرئيس المباشر بأن يهتم بصفة مستمرة بسير العمل وملاحظة أداء العاملين لأعمال ووظائفهم للحكم على مدى كفايتهم للوظيفة .
٢- دفع العاملين للاجتهاد في العمل: فحيث يدرك العامل أن أداءه الوظيفي سوف يخضع للتقويم والتقدير الدائم من جانب رؤسائه، ذلك يمكن أن يدفع العامل لبذل مزيد من الجهد.
٣- تحديد إمكانية تثبيت الموظف الجديد: فنظم الخدمة المدنية تقضي في الغالب بقضاء الموظف الجديد لفترة تجربة قبل تثبيته في عمله، والا استبعد من هذه الوظيفة لعدم قدرته على القيام بواجباتها.

(١ : ١٣) (٤ : ٣٧)

وتعتبر العلاقة بين العاملين وإدارة المؤسسة الرياضية ذات أهمية خاصة للإدارة الرياضية وهذا ما يعني مدى أهمية العنصر البشري في المؤسسة الرياضية وذلك لعدة أسباب منها أن العاملين يقضون معظم أوقاتهم في المنشأة ولذلك فهم يؤثرون فيها ويتأثرون منها، وهي بطبيعتها تضم أنواع متباينة من العاملين وخاصة إذا كانت كبيرة الحجم، والمؤسسة في المفهوم الحديث تعمل على بلوغ هدفين رئيسيين هما زيادة الإنتاج والعمل بدرجة عالية من الكفاءة ورضا العاملين وانسجامهم وتقديمهم وتطوير شخصيتهم حيث تعمل الإدارة على التوفيق بين مصالح المؤسسة ومصالح العاملين بها، إذا فهي تقوم أساساً على الأفراد والجماعات أو بصفة رئيسية على الجماعات طالما قامت تلك الجماعات على نظام معين يكفل لها أداء عملها والوصول إلى هدفها . (١٠ : ٣٣)

هدف البحث



تقييم أداء العاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية من خلال التعرف علي :

- ١- معايير التحليل الوظيفي للعاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية .
- ٢- مهنية نظام التقييم للعاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية .
- ٣- مستوي الأداء للعاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية .

تساؤلات البحث

- ١- ما معايير التحليل الوظيفي للعاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية ؟
- ٢- ما مهنية نظام التقييم للعاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية ؟
- ٣- مامستوي الأداء للعاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية ؟

مصطلحات البحث

تقييم الأداء

عملية مهمة تُنفَّذها الإدارات في مُختلف أشكال المنشآت، وتحرص على أن تشمل كافة المستويات التنظيمية في المنشأة، فتبدأ من عند الإدارة العليا وتنتهي بالموظفين في كافة الأقسام .
(٦ : ٢٣)

إدارة المشروعات وتدريب الشباب

هي المسئولة عن تعريف المجتمع بجميع المشروعات والتدريبات التي يتم تقديمها للشباب من قبل الإدارة . (١٣)

إجراءات البحث

منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي باستخدام الأسلوب التحليلي نظراً لملائمته لطبيعة البحث.

مجتمع البحث :

يمثل مجتمع البحث العاملين بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية.

عينة البحث

١. تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من العاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية (٣٠) موظف.
٢. وتم اختيار (٨) موظفين لإجراء الدراسات الاستطلاعية لإيجاد المعاملات العلمية من العاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية .

جدول (١)

التوصيف الإحصائي لمجتمع وعينة البحث

البيان	مجتمع البحث	عينة البحث الأساسية	العينة الإحصائية	باقي مجتمع البحث
العدد	١١٧٠	٣٠	٨	١١٣٢
النسبة المئوية	%١٠٠	% ٢,٥٦	%٠,٦٨	%٩٦,٧٥

أدوات ووسائل جمع البيانات :

استند الباحثان لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بمتغيرات البحث والتي تحقق أهدافه علي النحو التالي :

١- البيانات الأولية :

وذلك بالبحث في الجانب الميداني بتوزيع استبانات لدراسة بعض مفردات البحث وحصر وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع البحث ، ومن ثم فقرغها وتحليلها باستخدام برنامج SPSS الإحصائي بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة .

٢- البيانات الثانوية :

قام الباحث بمراجعة الكتب والدوريات والمنشورات الخاصة أو المتعلقة بالموضوع قيد الدراسة والتي تتعلق بالتعرف علي واقع تقييم أداء العاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية وأي مرجع يساهم في إثراء الدراسة بشكل علمي .

مكونات الجهاز وملحقاته

• أدوات الدراسة :

- ١- إعداد إستبانة أولية من أجل إستخدامها في جمع البيانات والمعلومات .
- ٢- عرض الإستبانة عل المشرف من أجل اختبار مدي ملائمتها لجمع البيانات .

- ٣- تعديل الإستبانة بشكل أولي حسب النقاش الذي تم مع المشرف .
- ٤- تم عرض الإستبانة علي مجموعة من المحكمين والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد وتعديل وحذف مايلزم .
- ٥- إجراء دراسة اختبارية ميدانية أولية للإستبانة وتعديل حسب مايناسب .
- ٦- توزيع الإستبانة علي جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة وتتكون من ثلاث محاور كالتالي :
- ٧- المحور الأول : يناقش معايير التحليل الوظيفي ويتكون من ١٥ فقرة .
- ٨- المحور الثاني : مهنية نظام التقييم ويتكون من ١٤ فقرة .
- ٩- المحور الثالث : مستوي الأداء ويتكون من ١٠ فقرات .

خطوات بناء الإستبيان

- ١- الإطلاع علي المراجع العلمية .
- ٢- الإطلاع علي الدراسات و البحوث السابقة المرتبطة بالموضوع و ما توصلت إليه من نتائج و ما تبعته من خطوات إجرائية و منهجية في البحث .
- ٣- إجراء مقابلات شخصية مع خبراء و المهتمون بالإدارة الرياضية وإدارة الموارد البشرية .
- ٤- المقابلات الشخصية و ذلك بهدف التعرف علي طرق تقييم الأداء الحديثة والمتاحة .
- ٥- الإطلاع علي مواقع شبكة العنكبوتية للمعلومات (الانترنت) .
- ٦- في ضوء ما سبق عرضه قام الباحث بوضع المحاور الأساسية للإستبيان في صورته المبدئية يتكون من :
- أ- معايير التحليل الوظيفي .
- ب- مهنية نظام التقييم .
- ت- مستوي الأداء .

وقد أتبع الباحثان في تصميمهما للمقياس الخطوات التالية:

- ١- تحديد الهدف العام للإستبيان :
- في ضوء أهداف البحث تم تحديد الهدف العام للإستبيان وتمثل في قياس مدي التحصيل المعرفي للعاملين عينة البحث لتقييم الأداء الخاص بهم .

- ٢- تحديد المحاور الرئيسية للإستبيان :
- في ضوء الهدف العام للإستبيان قام الباحث بإجراء مسح مرجعي للدراسات والبحوث والمراجع العلمية المتخصصة في التربية الرياضية عامة وفي إدارة الموارد البشرية، لتحديد

مجموعة من المحاور الرئيسية التي يمكن أن يتضمنها للإستبيان و تم وضع هذه المحاور في استمارة اشتملت علي (٣) محاور وتم عرضها علي مجموعة من السادة الخبراء موذلك لإبداء الرأي بالموافقة والرفض لمحاور الإستبيان والتي تتناسب مع طبيعة البحث وعينته. ثم قام الباحثان بتفريغ بيانات استمارات استطلاع آراء السادة الخبراء، حيث ارتضى الباحث المحاور التي حصلت علي نسبة ٨٠% فأكثر من الموافقة، وهذه المحاور هي كالتالي:

١- معايير التحليل الوظيفي.

٢- مهنية نظام التقييم.

٣- مستوي الأداء.

جدول رقم (٢)

الأهمية النسبية لمحاور المقياس طبقاً لآراء السادة الخبراء

م	المحاور	الأهمية النسبية
١	معايير التحليل الوظيفي	٩٠ %
٢	مهنية نظام التقييم	٨٠ %
٣	مستوي الأداء	٧٠ %
	المجموع	١٠٠ %

الصورة النهائية للمقياس مرفق (٤).

جدول (٣)

عدد العبارات التي حذفت من المقياس

وعدد العبارات المضافة

م	المحاور	قبل الحذف	بعد الحذف	عبارات الحذف	بعد الاضافة	عبارات الاضافة
١	معايير التحليل الوظيفي	١٨	١٥	٣	١٥	-
٢	مهنية نظام التقييم	١٧	١٤	٣	١٤	-
٣	مستوي الأداء	١٨	١٠	٨	١٠	-

ويتضح من الجدول أن الصورة الأولية للمقياس كانت تحتوي علي (٥٣) عبارة موزعة

علي (٣) محاور تم حذف (١٤) عبارة .

ولذلك فقد قام الباحثان في ضوء آراء السادة الخبراء من حيث الحذف والتعديل والإضافة لعبارات المقياس للوصول إلي صورته النهائية مرفق والذي أصبح يحتوي علي (٣٩) عبارة وعدد (٣) محاور.

الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحثان بإجراء الدراسة الاستطلاعية في الفترة من الثلاثاء ٢٩/١٠/٢٠١٩م إلي الأربعاء ٦/١١/٢٠١٩م لإيجاد المعاملات العلمية (الصدق، الثبات) علي العينة الاستطلاعية المختارة من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية .

المعاملات العلمية للإستبيان :

صدق الاختبار:

تم حساب صدق الاختبار المعرفي باستخدام صدق الاتساق الداخلي وصدق المحكمين.

(١) صدق المحكمين :

تم حساب صدق المحكمين والخبراء للتحقق من صدق الإستبيان وقد تم عرض الإستبيان عليهم في صورته المبدئية وفي ضوء ملاحظتهم تم اجراء بعض التعديلات وتم عرضه عليهم لإيجاد صدق المحكمين على الإستبيان وقد اشارت النتائج الى ان جميع المحاور والعبارات قد حققت معاملات صدق المحكمين تزيد عن ٧٥%.

(٢) صدق الاتساق الداخلي:

قام الباحثان باستخدام صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل الارتباط ما بين درجات كل عبارة من عبارات كل محور بالإستبيان والدرجة الكلية للمحور وذلك علي عينة قوامها (٣٠) من العاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية وذلك يوم الخميس ٢٢/١٠/٢٠١٩م.

جدول رقم (٤)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة وإجمالي درجة المحور الذي تنتمي له العبارة

للمقياس (قيد البحث) (صدق الاتساق الداخلي)

(ن = ٣٠)

المحور الثاني			المحور الأول		
قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة	العبارات	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة	العبارات
*٠,٩٥	دال	١	*٠,٩٤	دال	١



*.٩٧	دال	٢	*.٩٥	دال	٢
*.٩٩	دال	٣	*.٩٩	دال	٣
*.٩٥	دال	٤	*.٩٢	دال	٤
*.٩٧	دال	٥	*.٩٩	دال	٥
*.٩٩	دال	٦	*.٩٤	دال	٦
*.٩٥	دال	٧	*.٩٥	دال	٧
*.٩٧	دال	٨	*.٩٩	دال	٨
*.٩٩	دال	٩	*.٩٢	دال	٩
*.٩٥	دال	١٠	*.٩٩	دال	١٠
*.٩٧	دال	١١	*.٩٤	دال	١١
*.٩٩	دال	١٢	*.٩٥	دال	١٢
*.٩٧	دال	١٣	*.٩٩	دال	١٣
*.٩٩	دال	١٤	*.٩٢	دال	١٤
			*.٩٤	دال	١٥

تابع جدول رقم (٤)

(ن = ٣٠)

المحور الثالث		
العبارة	مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط
١	دال	*.٩٧
٢	دال	*.٩٩
٣	دال	*.٩٥
٤	دال	*.٩٧
٥	دال	*.٩٩
٦	دال	*.٩٥
٧	دال	*.٩٧
٨	دال	*.٩٩

٩	دال	*٠,٩٥
١٠	دال	*٠,٩٩

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية ١٨ ومستوى معنوي $0.05 = 0.444$

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين درجة كل محور وإجمالي درجات باقي المحاور للمقياس (قيد البحث)
صدق الاتساق الداخلي للمحاور (

(ن = ٣٠)

م	المحور	مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط
١.	معايير التحليل الوظيفي	دال	*٠,٩٩
٢.	مهنية نظام التقييم	دال	*٠,٩٩
٣.	مستوي الأداء	دال	*٠,٩٩

قيمة "ر" الجدولية عند درجة حرية ١٨ ومستوى معنوي $0.05 = 0.444$

يتضح من الجدول رقم (٥) ارتفاع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور وإجمالي درجات باقي المحاور إستانيان قيد البحث مما يدل علي صدق الإستانيان وقبوله.

ثبات المقياس :

قام الباحثان بحساب معامل الثبات بطريقة معامل الفا كرونباخ والجدول رقم (٧) يوضح معامل الثبات بطريقة معامل الفا كرونباخ.

جدول (٦)

معامل ارتباط الفا كرونباخ المحاور الاستبان

والمقياس ككل (قيد البحث) (ثبات)

(ن = ٣٠)

م	المحور	قيمة معامل الارتباط
١	معايير التحليل الوظيفي	*٠,٩٧
٢	مهنية نظام التقييم	*٠,٩٤
٣	مستوي الأداء	*٠,٩٩

يتضح من الجدول رقم (٦) كان معامل الارتباط ذو دلالة عالية حيث تراوحت قيم الدلالة بين (٠.٩٧ إلى ٠.٩٩) ، مما يدل علي ثبات استبانة تقييم الأداء قيد البحث بدرجة عالية.
المعالجات الإحصائية :

قام الباحثان بإجراء المعالجات الإحصائية باستخدام الأساليب الإحصائية التالية :

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل الالتواء
- إختبار ألفا كرونباخ

عرض ومناقشه النتائج

عرض النتائج

عرض النتائج الإحصائية المرتبطة بالتساؤل الأول الذي ينص علي:

١- ما معايير التحليل الوظيفي للعاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية ؟

جدول (٧)

تحليل فقرات المحور الأول (معايير التحليل الوظيفي)

(ن = ٣٠)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة ت	مستوي الدلالة
١	يشمل التحليل الوظيفي جميع الوظائف في الادارة	٣,٦٨	٠,٦٨	٧٦	٣١,٠٧	٠,٠٠
٢	عملية التحليل الوظيفي يتم مراجعتها بشكل دوري	٣,٥٣	١,٠٤	٧٠,٦	١٨,٧٥	٠,٠٠
٣	يحدد التحليل الوظيفي الواجبات والمسئوليات اللازمة للعمل	٣,٧٦	١,١٣	٧٥,٢	١٨,١٧	٠,٠٠
٤	يحدد التحليل الوظيفي أليات العمل المطلوبة	٣,٧٣	١,٢٠	٧٥,٢	١٧,٠١	٠,٠٠
٥	يوضح التحليل الوظيفي المعرفة المطلوبة لإنجاز العمل	٣,٨٠	٠,٨٤	٧٦	٢٤,٥٧	٠,٠٠



٠,٠٠	١٨,٦٣	٧٤	١,٠٨	٣,٧٠	٦ يحدد التحليل الوظيفي مواصفات الموظف الأمتثل
٠,٠٠	٢٢,٥٣	٧٩,٢	٠,٩٦	٣,٩٦	٧ يستفاد من عملية التحليل الوظيفي في تحديد المعايير المطلوبة لتقييم الأداء
٠,٠٠	١٥,٥١	٦٢,٦	١,١٠	٣,١٣	٨ المعايير التي تستخدمها الإدارة لتقييم الأداء واضحة
٠,٠٠	١٥,٢٠	٦٤,٦	١,١٦	٣,٢٣	٩ معايير الأداء المستخدمة يتم وضعها من قبل لجنة مهنية مختصة
٠,٠٠	١٨,٤٥	٦٦,٦	٠,٩٩	٣,٣٦	١٠ معايير الأداء المستخدمة تركز علي متطلبات الأداء المستقبلي
٠,٠٠	١٨,٩٢	٧٣,٢	١,٠٦	٣,٦٦	١١ يتم إختيار معايير الأداء حسب الوصف الوظيفي للعاملين
٠,٠٠	٢٢,٥٠	٧٦	٠,٩٢	٣,٨٠	١٢ معايير الأداء المستخدمة قابلة للقياس
٠,٠٠	١٥,٦١	٧١,٢	١,٢٥	٣,٥٦	١٣ معايير التقييم المستخدمة موضوعية واتؤدي إلي تدخل العوامل الشخصية
٠,٠٠	١٦,٤٤	٦٨	١,١٣	٣,٤٠	١٤ يتم إعلام العاملين بمعايير الأداء المطلوبة منهم بوضوح
٠,٠٠	١٦,٩٥	٧٣,٢	١,١٨	٣,٦٦	١٥ المعايير المستخدمة تتغير حسب التغيير في ظروف ومتطلبات العمل

يتضح من الجدول (٧) تفاوت قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات العينة كلا علي حدي علي محاورة الاستمارة و كذلك الدرجة الكلية لها حيث جاء أعلى متوسط حسابي للدرجة الكلية للمحور قيد البحث لدي عينة العاملين بقيمة (٣,٩٦) و انحراف معياري (١,٢٥) ووزن نسبي (٧٩,٢) وقيمة ت (٣١,٠٧) .

عرض النتائج الإحصائية المرتبطة بالتساؤل الثاني الذي ينص علي:

١- ما مهنية نظام التقييم للعاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية ؟

جدول (٨)

تحليل فقرات المحور الثاني (مهنية نظام التقييم)

(ن = ٣٠)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة ت	مستوي الدلالة
---	---------	-----------------	-------------------	--------------	--------	---------------



٠,٠٠	١٨,٠٣	٧٨	١,١٨	٣,٩٠	١	تعتمد أساليب تقييم الأداء علي نماذج موضوعية مناسبة لطبيعة العمل
٠,٠٠	١٩,٩١	٧٠	٠,٩٩	٣,٦٣	٢	يعتمد أساليب تقييم الأداء علي ملاحظة المدراء الشخصية
٠,٠٠	١٨,٣٩	٧٠	١,٠٤	٣,٥٠	٣	تستخدم الإدارة أسلوب الإدارة بالأهداف في تقييم أداء العاملين
٠,٠٠	٢٥,٢٨	٧٨	٠,٨٤	٣,٩٠	٤	يتم تقييم العاملين بشكل سنوي
٠,٠٠	١٩,٦٨	٧٠	٠,٩٧	٣,٥٠	٥	الأساليب المستخدمة لتقييم العاملين مناسبة لأغراض التقييم
٠,٠٠	٢٠,٦٥	٦٦,٦	٠,٨٨	٣,٣٣	٦	يتم إستخدام أكثر من طريقة لتقييم أداء العاملين في الإدارة
٠,٠٠	١٦,٣٤	٧٢,٦	١,٢١	٣,٦٣	٧	يتم اطلاع المظفين علي نتائج تقييم أدائهم الوظيفي
٠,٠٠	١٤,١٠	٦٤	١,٢٤	٣,٢٠	٨	يتم توفير التغذية الراجعة بعد عملية التقييم مباشرة
٠,٠٠	١٦,٠٢	٧٠	١,١٩	٣,٥٠	٩	تساهم عملية التغذية الراجعة المتبعة في تحفيز الموظفين
٠,٠٠	١٥,٦٢	٦٨	١,١٩	٣,٤٠	١٠	تعتمد عملية تقييم الأداء علي الأداء الفعلي للعاملين
٠,٠٠	١٦,٧٦	٧١,٢	١,١٦	٣,٥٦	١١	يتم النظر في التطلعات بشكل جدي
٠,٠٠	٢٠,٠٢	٨١,٢	١,١١	٤,٠٦	١٢	تسهم عملية تقييم الأداء في إعطاء مؤشرات الكفاءة في العمل
٠,٠٠	١٩,٨٣	٧٥,٢	١,٠٤	٣,٧٦	١٣	هناك استمرارية في تطبيق نظام تقييم الأداء
٠,٠٠	١٨,١٧	٧٥,٢	١,١٣	٣,٧٦	١٤	تخضع عملية تقييم الأداء لرقابة مباشرة

يتضح من الجدول (٨) إختلاف قيم المتوسطات الحسابية بين استجابات العينة كلا علي حدي علي محاورة الاستمارة و كذلك الدرجة الكلية لها حيث جاء أعلى متوسط حسابي للدرجة الكلية المحور قيد البحث لدي عينة العاملين بقيمة (٣,٩٠) و انحراف معياري (١,٢٤) ووزن نسبي (٨١,٢) وقيمة ت (٢٥,٢٨) .

جدول (٩)

تحليل فقرات المحور الثالث (مستوي الأداء)

(ن = ٣٠)

م	الفقرات	المتوسط	الانحراف	الوزن النسبي	قيمة ت	مستوي
---	---------	---------	----------	--------------	--------	-------



الدلالة			المعياري	الحسابي		
٠,٠٠	٢١,٦٣	٨٤	١,٠٦	٤,٢٠	١	إستخدام أساليب تقييم واضحة تعمل علي تحسين مستوي الأداء
٠,٠٠	٢١,٨٢	٨٢	١,٠٢	٤,١٠	٢	توجد علاقة بين القدرة علي تطوير أساليب العمل وعملية تقييم الأداء
٠,٠٠	١٥,٣٨	٧٤	١,٣١	٣,٧٠	٣	عملية التقييم تفيد في وضع البرامج التدريبية للتحسين المبكر للأداء
٠,٠٠	١٩,٤٤	٨٢	١,١٥	٤,١٠	٤	استخدام معايير تقييم مناسبة تزيد من الكفاءة الإنتاجية للموظفين في الإدارة
٠,٠٠	٢٣,٤٧	٧٦	٠,٨٨	٣,٨٠	٥	تستخدم عملية تقييم الأداء في أغراض الترقيات الوظيفية
٠,٠٠	٢٨,٨٨	٨٠,٦	٠,٧٦	٤,٠٣	٦	تمنع عملية تقييم الأداء تضارب الواجبات والمهام بين الوظائف
٠,٠٠	١٧,٨٤	٧٦,٦	١,١٧	٣,٨٣	٧	يستفاد من عملية التقييم في اكتشاف الموظفين المؤهلين لشغل الوظائف الإدارية
٠,٠٠	١٩,٥٧	٧٦	١,٠٦	٣,٨٠	٨	يحقق تقييم الأداء الكشف عن الاحتياجات التدريبية في سبيل تطوير أداء الموظفين
٠,٠٠	١٩,٥٣	٧٣,٢	١,٠٢	٣,٦٦	٩	يستفاد من عملية تقييم الأداء في تحسين ظروف العمل
٠,٠٠	٢٥,٠٧	٧٦,٦	٠,٨٣	٣,٨٣	١٠	يستفاد من عملية تقييم الأداء في وضع القرارات المتعلقة بالحوافز والأجور والرواتب المادية والحوافز المعنوية

يتضح من الجدول (٩) إختلاف قيم المتوسطات الحسابية بين استجابات العينة كلا علي حدي علي محاورة الاستمارة و كذلك الدرجة الكلية لها حيث جاء أعلي متوسط حسابي للدرجة الكلية المحور قيد البحث لدي عينة العاملين بقيمة (٣,٩٠) و انحراف معياري (١,٢٤) ووزن نسبي (٨١,٢) و قيمة ت (٢٨,٨٨).

مناقشة النتائج

مناقشة التساؤل الاول الذي ينص علي

١- ما معايير التحليل الوظيفي للعاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب

والرياضة بجمهورية مصر العربية ؟

يتضح من الجدول (٧) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في جميع فقرات المحور الأول معايير التحليل الوظيفي للعاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية مرتبا ترتيبا تنازليا حسب الوزن لكل فقرة .

- في الفقرة (٧) بلغ الوزن النسبي (٧٩,٢) ومستوي الدلالة ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل علي أن معايير التحليل الوظيفي للعاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية يحدد أنه يستفاد من عملية التحليل الوظيفي في تحديد المعايير المطلوبة لتقييم الأداء .
- في الفقرة (٤) ، (١٢) بلغ الوزن النسبي (٧٦) ومستوي الدلالة ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل علي أن معايير التحليل الوظيفي يحدد التحليل الوظيفي أليات العمل المطلوبة و إختيار معايير الأداء حسب الوصف الوظيفي للعاملين .
- في الفقرة (٣,٤) بلغ الوزن النسبي (٧٥,٢) ومستوي الدلالة ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل علي أن معايير التحليل الوظيفي يحدد التحليل الوظيفي الواجبات والمسئوليات اللازمة للعمل ويحدد التحليل الوظيفي أليات العمل المطلوبة .
- في الفقرة (٦) بلغ الوزن النسبي (٧٤) ومستوي الدلالة ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل علي أن معايير التحليل الوظيفي يحدد التحليل الوظيفي مواصفات الموظف الأمثل .
- في الفقرة (١١) ، (١٥) بلغ الوزن النسبي (٧٣,٢) ومستوي الدلالة ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل علي أن معايير التحليل الوظيفي يحدد إختيار معايير الأداء حسب الوصف الوظيفي للعاملين .
- بصفة عامة يتبين أن القيمة الأعلى للمتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الأول هي فقرة (٧) لمتوسط حسابي (٣,٩٦) وقيمة ت المحسوبة (٢٢,٥٣) وهي أكبر من قيمة ت الجدولية ومستوي الدلالة ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يعني أن آراء أفراد العينة يتفقون علي أن عملية معايير التحليل الوظيفي للعاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية مقبولة وتتفق مع دراسة أبو ماضي (٢٠٠٥) التي خلصت إلي أن عملية التحليل الوظيفي المتبعة في الجامعات مقبولة مما يعني وجود تحليل مكتوب يشمل بعض الوظائف وأن عملية التحليل الوظيفي لا يتم تحديثها بشكل متواصل (١) .

مناقشة التساؤل الثاني الذي ينص علي

٢- ما مهنية نظام التقييم للعاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية ؟

يتضح من الجدول (٨) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في جميع فقرات المحور الثاني مهنية نظام التقييم للعاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية مرتبا ترتيبا تنازليا حسب الوزن لكل فقرة .

• في الفقرة (١٢) بلغ الوزن النسبي (٨١,٢) ومستوي الدلالة ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل علي أن مهنية نظام التقييم للعاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية تسهم في إعطاء مؤشرات الكفاءة في العمل.

• في الفقرة (١) ، (٤) بلغ الوزن النسبي (٧٨) ومستوي الدلالة ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل علي أن مهنية نظام التقييم تعتمد أساليبها علي نماذج موضوعية مناسبة لطبيعة العمل و يتم تقييم العاملين بشكل سنوي.

• في الفقرة (١٣) ، (١٤) بلغ الوزن النسبي (٧٥,٢) ومستوي الدلالة ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل علي أن مهنية نظام التقييم هناك استمرارية في تطبيق نظام تقييم الأداء و تخضع عملية تقييم الأداء لرقابة مباشرة.

• في الفقرة (٧) بلغ الوزن النسبي (٧٢,٦) ومستوي الدلالة ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل علي أن مهنية نظام التقييم يتم اطلاع الموظفين علي نتائج تقييم أدائهم الوظيفي .

• في الفقرة (٧) بلغ الوزن النسبي (٧١,٢) ومستوي الدلالة ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل علي أن مهنية نظام التقييم يتم النظر في التظلمات بشكل جدي

• بصفة عامة يتبين أن القيمة الأعلى للمتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الثاني هي فقرة (١٢) لمتوسط حسابي (٤,٠٦) وقيمة ت المحسوبة (٢٠,٠٢) وهي أكبر من قيمة ت الجدولية ومستوي الدلالة ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يعني أن آراء أفراد العينة يتفقون علي أن مهنية نظام التقييم للعاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية مقبولة وتتفق مع دراسة عدوان ٢٠٠٦ التي خلصت إلي أن المراكز تعتمد في تقييم أداء موظفيها علي طريقة واحدة فقط من طرق لتقييم بغض النظر عن المستوي الاداري التي يمارسها كل موظف (٨)

مناقشة التساؤل الثالث الذي ينص علي

مأمستوي الأداء للعاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية ؟

يتضح من الجدول (٩) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في جميع فقرات المحور الثالث مستوي أداء العاملين مرتباً ترتيباً تنازلياً حسب الوزن لكل فقرة .

- في الفقرة (١) بلغ الوزن النسبي (٨٤) ومستوي الدلالة ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل علي أن مستوي الأداء يرتفع لإستخدام أساليب تقييم واضحة تعمل علي تحسين مستوي الأداء .
- في الفقرة (٢) ، (٤) بلغ الوزن النسبي (٨٢) ومستوي الدلالة ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل علي أن مستوي الأداء هدفه وجود علاقة بين القدرة علي تطوير أساليب العمل وعملية تقييم الأداء .
- في الفقرة (٦) بلغ الوزن النسبي (٨٠,٦) ومستوي الدلالة ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل علي أن عملية تقييم الأداء تضارب الواجبات والمهام بين الوظائف .
- بصفة عامة يتبين أن القيمة الأعلى للمتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الثاني هي فقرة (١) لمتوسط حسابي (٤,٢٠) وقيمة ت المحسوبة (٢٨,٨٨) وهي أكبر من قيمة ت الجدولية ومستوي الدلالة ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يعني أن آراء أفراد العينة يتفقون علي أن مستوي الأداء للعاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية مقبولة وتتفق مع دراسة عواد (٢٠٠٦) التي خلصت إلي أنه يجب تطبيق عملية التقييم بطريقة أفضل تؤدي إلي تحسين أداء العاملين وارتفاع مسنوي العاملين بزيادة الدورات التدريبية . (٥)

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ١- خالد أبو ماضي (٢٠٠٧): معوقات تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وسبل علاجها. كلية التجارة، غزة.



- ٢- سهيلة محمد عباس (٢٠٠٦) : إدارة الموارد البشرية ، عمان : دار وائل للنشر ، الطبعة الثانية
- ٣- صبرينة فارسي (٢٠١٥) : تقييم أداء العاملين وأثره علي أداء المؤسسة ، دراسة حالة مديرية اتصالات الجزائر بخميس مليانة .
- ٤- صلاح عبد الباقي (٢٠٠٢) : إدارة الموارد البشرية القاهرة ، الدار الجامعية
- ٥- طارق عواد (٢٠٠٥) : تقييم نظام قياس الأداء الوظيفي للعاملين في السلطة الوطنية الفلسطينية بقطاع غزة ، الجامعة الاسلامية فلسطين .
- ٦- عبد الوهاب جبين (٢٠٠٩) : تقييم الأداء في الإدارات الصحية بمديرية الشؤون الصحية بمحافظة الطائف ، سوريا .
- ٧- علياء بركات السيد (٢٠١٥م) : الثقافة الصحية و الغذائية و الرياضية للمرأة في الريف و الحضر بمحافظة الغربية (دراسة مقارنة) ، رساله ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، جامعه طنطا .
- ٨- عماد عدوان (٢٠٠٦) : واقع تقييم أداء العاملين في مراكز التدريب المهني في قطاع غزة ، الجامعة الاسلامية، فلسطين .
- ٩- موسي اللوزي (٢٠٠٢م) : التطوير التنظيمي مدخل بناء المهارات ، :الدار الجامعية ، الطبعة الثامنة ، الإسكندرية .
- ١٠- محمد فالح صالح(٢٠٠٤) : إدارة الموارد البشرية ، دار الحامد للنشر والتوزيع ،الأردن .
- ١١- هزاع بن الهزاع(٢٠٠٥م) : التكوين الجسمي للإنسان وتقدير نسب الشحوم للأطفال والشباب ، مذكرات منشورة، مركز البحوث، كلية التربية (قسم التربية البدنية)، جامعة الملك سعود، السعودية .

ثانيا: المراجع الأجنبية

١٢- tum murley (٢٠١٠) : performance evaluation for teachers and administrators warren country public schools.

ثالثا : الإنترنت :

١٣- <https://www.emys.gov.eg/>