

نموذج تقييم إلكتروني مقترح للعاملين بمديرية الشباب والرياضة

بمحافظة بني سويف

أ.د/ سامية فريد

د/إسماعيل هاشم

أ/ نيرة خلاف الشريف

المقدمة:

أصبحت الإدارة في المجتمعات المعاصرة أصبحت تختلف تماماً عما كانت عليه منذ سنوات مضت , فقد تطورت الإدارة وأصبحت تمثل مجموعة متكاملة من التطور العلمي, كما ان الإدارة الحديثة أصبحت وسيلة رئيسية لتحقيق أهداف المنظمات والمجتمعات وذلك من خلال الاستفادة الكاملة من الموارد والامكانيات المتاحة لجهود بشرية تتميز بالتخطيط والتنظيم والتنسيق الجيد. لذا فإن الإدارة الحديثة أصبح لزاماً عليها أن تتميز بالقدرة على التكيف مع التغير المستمر والتطور المتنامي في مختلف مجالات الحياة, وذلك من خلال اكتسابها لأنماط تنظيمية مرنة ومتداخلة, وبما يتناسب مع طبيعة العمليات والأدوار التي تؤديها.(7:15)

تحرص كافة المنظمات والمؤسسات علي القيام بإعمالها ونشاطاتها المختلفة بمستوي عال من الكفاءة والفعالية , ويمثل الموظف الذي يخضع للتقييم الوظيفي , أحد أهم المتغيرات الأساسية والمؤثرة علي هذه الكفاءة والفعالية, حيث ترتبط فعالية أي منظمة بكفاءة العنصر البشري وقدرته علي 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 علي مدي نجاح سياسات التعيين والتوظيف , كما يمكن استخدام نتائجها في تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين , كما يمكن اتخاذ هذه النتائج كأساس يستند عليه في صرف المكافاة المادية والمعنوية وإجراء التعديلات في صفوف

Beni-Suef Journal Of Physical Education And Sport Sciences (B.J.P.E.SS)

Website:- <https://obsa.journals.ekb.eg/>

E-mail:- journal@phed.bsu.edu.eg

العاملين طبقا لاحتياجات المنظمة بالإضافة لاستخدام هذه النتائج عند إجراء الترقيات وصرف العلاوات.(25:5)

(ويري حسام عبد المجيد الاشقر نقلا عند ادموند 2007) لقد أثر التحول السريع والتطور التكنولوجي في صياغة الإدارة العصرية علي نحو من المرونة التي تحدث التكيف مع هذه المتغيرات , وكان من أهم نتائج ذلك التطور أنظمة تقييم الأداء الإلكتروني , ويعتبر تقييم الأداء الإلكتروني من الأدوات الأساسية الحديثة التي تستخدم لتقييم أداء العاملين بناء علي مجموعة من المعايير , حيث يستطيع الموظف والمسؤول الدخول الكترونيا لبرنامج تقييم الأداء ليقوم الطرفين بوضع خطط واهداف التقييم ثم تنفيذ خطوات التقييم بدقة عالية وبدرجة عالية من السرية والأمان . (22:1)

يحقق تقييم الأداء فوائد عديدة للمؤسسة وللعاملين بها ومن أهمها :

- يعد تقييم الأداء أساسا جوهريا لعمليات التطوير الإداري فهو يتناول جوانب عديدة متشابهة منها ما يتصل بالمؤسسة وإجراءات العمل , ومنها ما يتصل بالعاملين أنفسهم حيث تسهم عملية تقييم الأداء في توفير معلومات مهمة عن مستوى أداء العاملين ,وتساعد في تحديد الأساس الواقعي الذي يجب أن تبدأ منه جهود التطوير .
 - تسهم عملية تقييم الأداء في الكشف عن القدرات والطاقات الكاملة لدي العاملين , ويمكن أن يكون مدخلا لإعادة تقسيم العمل وتوزيع المسؤوليات والأدوار .(45:6)
- أهداف تقييم الأداء :

تهدف عملية تقييم الأداء الوظيفي إلي تحقيق أهداف يمكن تلخيصها فيما يلي :

- تتبع أداء الموظف ومراقبته علي وجه الدوام : فتقارير الكفاية يمكن أن تستخدم كأداة للرقابة وأداء العاملين لأعمال وظائفهم للحكم علي مدي كفايتهم للوظيفة .
- 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

- تحديد إمكانية تثبيت الموظف الجديد: فنظم الخدمة المدنية تقضي في الغالب بقضاء الموظف الجديد لفترة تجربة قبل تثبيته في عمله, وإلا استبعد من هذه الوظيفة لعدم قدرته علي القيام بواجباتها. (39:3)

مشكلة البحث :

نظرا لأن أدوات تقييم الأداء الإلكتروني قد طبقت حديثا في المؤسسات الخاصة في جمهورية مصر العربية، والتي أظهر غالبيتها الكثير من الأخطاء عند الإعداد وعند الاستخدام وما قد ظهر من الشكاوي من قبل العاملين والمستخدمين لهذه الأدوات، ونظرا للظروف التي يمر بها كافة دول العالم عامة ومصر بصفة خاصة من حيث الاحتياج الشديد لتفعيل أنظمة وأدوات الإدارة الالكترونية في ظل جائحة كورونا وذلك للحفاظ على صحة المواطنين؛ فقد تبلورت فكرة البحث لدى الباحثين في المساهمة العلمية والعملية الجادة في تسهيل مهمة القائمين على هذا الأمر إيماناً منهم بدورهم نحو وطنهم والسعي لتحقيق التقدم والرقي، ودفع عجلة الإنتاج الأمر الذي دفع الباحثين إلى تقديم المساهمة عن طريق إعداد نموذج تقييم إلكتروني للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة بني سويف، يهدف إلى قياس وتقييم أداء العاملين بالمديرية والوقوف على أداة تقييم إلكتروني فعالة تحقق الغرض منها لكي تكون نواة لتفعيل نظم الإدارة الالكترونية الحديثة وتساهم في تصميم برامج الإدارة الالكترونية بما يخدم المجتمع في مجال الإدارة الرياضية؛ ولذلك فإن مشكلة البحث تتمثل في السؤال التالي: ما مدي فاعلية نموذج التقييم الإلكتروني المقترح في قياس أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة بني سويف؟

هدف البحث :

- 1- قياس فاعلية نموذج التقييم الإلكتروني المقترح للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة بني سويف.
- 2- التعرف على ايجابيات وسلبيات نموذج التقييم الإلكتروني المقترح للعاملين بالمديرية.

3- إعداد أداة تقييم إلكتروني بصورة علمية وعملية حديثة.

تساؤلات البحث :

يحاول هذا البحث الاجابة علي التساؤلات التالية :

- 1- ما مدى صدق نموذج التقييم الالكتروني المقترح؟
- 2- ما مدى ثبات نموذج التقييم الالكتروني المقترح؟
- 3- ما مدي ملائمة المعايير المستخدمة في نموذج التقييم الالكتروني المقترح؟

مصطلحات البحث :

نموذج التقييم الإلكتروني:

هو أداة تم إعدادها الكترونيا باستخدام نماذج جوجل تهدف على قياس المستوى الحالي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة وإعطاء صورة تفصيلية لما هو كائن. (تعريف إجرائي)

الدراسات السابقة:

1) دراسة دهبينه (2014) بعنوان : "أثر الالتزام بتطبيق معايير تقييم الأداء في فعالية

إدارة الموارد البشرية "

هدفت الدراسة إلي التعرف علي أثر الالتزام بمعايير تقييم الأداء في إدارة الموارد البشرية من خلال التعرف علي عملية تقييم الأداء وإجراءات القيام بها , إضافة إلي بناء معايير سليمة وموضوعية للوصول إلي نتائج صادقة وحقيقية , ذلك أن هذه العملية تعتبر أساسية ونجاحها يقود إلي زيادة كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية .اعتمد الباحث علي المنهج الوصفي لإجراء الدراسة التي طبقت علي عينة عشوائية من العاملين في مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة, حيث شكلت نسبة 15% من عدد العاملين بمختلف المستويات الإدارية , لقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة وثيقة بين الالتزام بمعايير تقييم الأداء ونجاح عملية التقييم ككل , وذلك ما يقود إلي الوصول إلي نتائج وبيانات تؤثر إيجابيا في سير باقي وظائف إدارة الموارد البشرية وترفع من كفاءتها وبالتالي تحسين أداء العاملين .

2) دراسة عبدالقادر (2013) بعنوان : "تقييم أداء العاملين باستخدام بطاقة الأداء

المتوازن دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغاز"

هدفت إلى معرفة درجة فاعلية أداء عاملي مؤسسة سونلغاز. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي , واستخدم الاستبانة أداة لجمع المعلومات , وقد تكونت الاستبانة من (26) فقرة موزعة علي جميع محاور الاستبانة , تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في المؤسسة وهو 30 موظف وموظفة .وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج ومنها : بطاقة الأهداف الموزونة تساهم إلي حد كبير في التغلب علي مشاكل تواجه المؤسسات المعاصرة, وتتمثل في قياس الأداء بشكل فعال , بطاقة الأهداف الموزونة تساهم في المعرفة الدامة لمتطلبات العاملين واكتشاف نقاط القوة ونقاط الضعف لديهم .

الدراسات الأجنبية :

1- دراسة ادوارد (2014) Edward بعنوان :

"The Effectiveness of Performance Appraisal System : A Case Study of Unilever Ghana Limited"

هدفت الدراسة إلى قياس فعالية نظام تقييم الأداء في مؤسسة يوني لفر غانا المحددة , ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها فقد تم تصميم استبانة وتوزيعها علي عينة عشوائية طبقية قوامها (600) موظفا, وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها :لا يوجد ربط بين نتائج التقييم والمكافآت والحوافز للموظفين , النظام يعتمد علي طريقة واحدة وهي أسلوب الإدارة بالأهداف في تقييم أداء الموظفين.

إجراءات البحث:

منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وذلك لملائمته لطبيعة البحث.

مجتمع البحث:

يشتمل مجتمع البحث على (جميع العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة بني سويف) بالإدارات المختلفة بإجمالي سبع إدارات وعددهم (1500).

عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية الطبقية وتتكون من (مدير المديرية، مديري الإدارات المختلفة، وكلاء المديرية، مديري الأقسام، بعض العاملين بمديرية الشباب والرياضة)، ويبلغ قوام العينة الأساسية (100) والعينة الاستطلاعية (50) والجدول التالي يوضح التوصيف العددي لعينتنا البحث (الاستطلاعية والأساسية).

جدول (1)

التوصيف العددي لعينة البحث الاستطلاعية والأساسية

م	الفئة	العينة الاستطلاعية	العينة الأساسية
1	مدير المديرية		1
2	مديري الإدارات المختلفة		7
3	وكلاء المديرية		2
4	مديري الأقسام		11
5	العاملين بمديرية الشباب والرياضة	50	79
	الإجمالي	50	100

يتضح من جدول (1) ان العدد الأكبر في العينة الاستطلاعية والعينة الأساسية كان لصالح العاملين بمديرية الشباب والرياضة يليها مديري الأقسام ثم مديري الإدارات المختلفة ثم وكلاء المديرية ثم مدير مديرية الشباب والرياضة.

مواصفات عينة البحث:

1. ان يكون من خريجي كليات التربية الرياضية.
2. ألا تقل سنوات الخبرة عن (3) سنوات في مجال العمل الإداري بالمديرية.

أسباب اختيار العينة:

- 1- الحاجة البحثية والتي تتمثل في خبراتهم ودرايتهم بما هو مرتبط بالبحث.
- 2- سهولة الوصول لأفراد العينة.
- 3- وجود رغبة وتعاون في تطبيق البحث.

أدوات جمع البيانات:

استخدم الباحثون الأدوات التالية:

أولاً: تحليل الوثائق

تنقسم هذه الوثائق التي يتم الاستعانة بها في هذا البحث إلى نوعين وهما:

1. بيانات متعلقة بأداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة.
2. بيانات متعلقة بالأساليب الحديثة في آليات التنفيذ والتقييم الموضوعي المناسبة في مديرية الشباب والرياضة.

ثانياً: المقابلة الشخصية:

قام الباحثون بإجراء العديد من المقابلات الشخصية مع السادة مديرين الإدارات ووكلاء المديرية والموظفين بغرض الوقوف على المعوقات التي تقابل مجلس الإدارة في تنفيذ تفعيل برنامج التقييم الإلكتروني للعاملين بمديرية الشباب والرياضة.

ثالثاً: نموذج التقييم الإلكتروني المقترح للعاملين بمديرية الشباب والرياضة:

من خلال اطلاع الباحثين على العديد من الدراسات والأبحاث تم تصميم نموذج التقييم الإلكتروني المقترح للتعرف على مدي فاعلية نموذج التقييم الإلكتروني للعاملين بمديرية الشباب والرياضة، وقد اشتمل نموذج التقييم الإلكتروني المقترح على (39) عبارة في صورته الأولية مرفق () مقسمة على أربعة محاور (المهارات الإدارية الأساسية، الأداء الوظيفي، الصفات الشخصية، مهارات الاتصال والتواصل)، وقد تم عرضه على السادة الخبراء وعددهم (10) خبراء في مجال الإدارة الرياضية، وبناء على آرائهم واتفاقهم تم التوصل الي نموذج التقييم الإلكتروني المقترح في الصورة النهائية مرفق ().

خطوات تنفيذ البحث:

أولاً: تحديد الهدف من النموذج المقترح:
وهو توفير أداة تقييم الكتروني للعاملين في مديرية الشباب والرياضة.
ثانياً: عرض نموذج التقييم الإلكتروني المقترح على السادة الخبراء:
تم عرض محاور وعبارات نموذج التقييم الإلكتروني على السادة الخبراء لإبداء آرائهم وإجراء التعديلات التي اتفق عليها الخبراء.

جدول (2)

استجابة الخبراء على المحاور المقترحة لنموذج التقييم الإلكتروني المقترح للعاملين بمديرية الشباب والرياضة

(ن=10)

م	العبارات	أوافق		لا أوافق	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة
1	المحور الأول: المهارات الإدارية الأساسية	10	%100	0	%0
2	المحور الثاني: الأداء الوظيفي	10	%100	0	%0
3	المحور الثالث: الصفات الشخصية	10	%100	0	%0
4	المحور الرابع: مهارات الاتصال والتواصل	10	%100	0	%0

يوضح جدول (2) آراء الخبراء في المحاور المختلفة لنموذج التقييم الإلكتروني أداة البحث ويتضح من الجدول أن نسب الموافقة على محاور نموذج التقييم الإلكتروني (المهارات الإدارية الأساسية، الأداء الوظيفي، الفات الشخصية، مهارات الاتصال والتواصل) بلغت (100%) وعليه فقد قبل الباحثون محاور نموذج التقييم الإلكتروني أداة البحث.

رابعاً: إعداد وصياغة عبارات نموذج التقييم الإلكتروني المقترح في صورته المبدئية:
بعد اتفاق الخبراء على محاور نموذج التقييم الإلكتروني المقترح للعاملين بمديرية الشباب والرياضة قام الباحثون بوضع العبارات ضمن المحاور ويوضح جدول (2) توزيع العبارات

على المحاور المختلفة.

جدول (3)

عدد العبارات في كل محور والنسب المئوية للمحاور داخل نموذج التقييم الالكتروني في صورته الأولى

م	العبارات	عدد العبارات	النسبة المئوية
1	المحور الأول: المهارات الإدارية الأساسية	10	25.64%
2	المحور الثاني: الأداء الوظيفي	15	38.46%
3	المحور الثالث: الصفات الشخصية	10	25.64%
4	المحور الرابع: مهارات الاتصال والتواصل	4	10.26%
	الاجمالي	39	100%

يتضح من جدول (3) أن نموذج التقييم الالكتروني احتوى على (39) عبارة وزعت على (4) محاور بصور متفاوتة مرفق (2).

وقد راعى الباحثون عند صياغة وتحديد العبارات ما يلي:

1. صياغة العبارات بأسلوب واضح.
2. أن تخدم العبارة اتجاه وهدف المحور.
3. التسلسل المنطقي للعبارات.
4. تناسب عدد العبارات في كل محور.
5. ألا توحى العبارة بأي استجابة للمستجيب.

خامسا: نموذج التقييم الالكتروني في صورته الاولى:

قام الباحثون بعرض عبارات نموذج التقييم الإلكتروني المقترح للعاملين بمديرية الشباب والرياضة على الخبراء وذلك للتعرف على مدى صلاحية هذه العبارات من عدمها ومدى مناسبة الصياغة وإضافة أو حذف أو تعديل العبارات.

وتوضح جداول (7-4) نتائج العرض على السادة الخبراء:

المحور الأول :

جدول (4)

استجابة الخبراء على عبارات المحور الأول: المهارات الإدارية الأساسية

(ن=10)

م	العبارات	الاستجابة		
		أوافق	النسبة	لا أوافق
1	الالتزام بأوقات العمل	9	%90	1
2	المشاركة والعمل ضمن فريق	8	%80	2
3	الالتزام بمكان العمل	9	%90	1
4	الترتيب والنظام في العمل	10	%100	0
5	القدرة على العمل دون مراقبة	10	%100	0
6	الاخلاص للمنظومة والمحافظة على مصالحها	3	%30	7
7	المحافظة على ممتلكات المنظومة	10	%100	0
8	الالتزام بأنظمة وسياسات المنظومة	10	%100	0
9	المشاركة الفعالة في الاجتماعات	10	%100	0
10	الانتاجية لدى العاملين	1	%10	9

يوضح جدول (4) آراء الخبراء في عبارات المحور الأول ويتضح من الجدول أن نسب

الموافقة على عبارات المحور الأول: المهارات الإدارية الأساسية تراوحت بين (70%:

100%) وهي أكبر من أو تساوى أقل نسبة دالة وعليه قبل الباحثون هذه العبارات.

المحور الثاني:

جدول (5)

استجابة الخبراء على عبارات المحور الثاني: الأداء الوظيفي

(ن=10)

م	العبارات	الاستجابة		
		أوافق	النسبة	لا أوافق
1	القدرة على استيعاب قواعد وأساليب العمل	9	%90	1
2	الالتزام بإجراءات وأساليب العمل	8	%80	2
3	انجاز العمل بالمستوي المطلوب	9	%90	1
4	انجاز العمل في الموعد المطلوب	8	%80	2
5	الاجتهاد والتجاوب مع ضغط العمل	9	%90	1
6	الاهتمام بتطوير وتحسين مستوي العمل	10	%100	0
7	المبادرة والابتكار في العمل	10	%100	0
8	القدرة على تحمل مسؤولية أكبر	10	%100	0
9	المرونة والقدرة على التكيف	10	%100	0
10	توخي الدقة في العمل	10	%100	0
11	يتبع منهجية عند تنفيذ أنشطة العمل	1	%10	9
12	يسعى الي تحسين احتياجات التطوير الخاصة به باستمرار	2	%20	8
13	يتشارك المعلومات بانفتاح وتسهيل مشاركتها مع الإدارة	3	%30	7
14	توظيف الخبرة السابقة في مجال العمل	1	%10	9
15	يستطيع تحليل البيانات الي عناصر اساسية	1	%10	9

يوضح جدول (5) آراء الخبراء في عبارات المحور الثاني ويتضح من الجدول أن نسب الموافقة على عبارات المحور الثاني: الأداء الوظيفي تراوحت بين (80% : 100%) وهي أكبر من أو تساوى أقل نسبة دالة وعليه قبل الباحثون هذه العبارات؛ في حين تم رفض العبارات (11، 12، 13، 14، 15) حيث تراوحت نسبة اتفاق الخبراء عليها بين (10% : 30%).

المحور الثالث:

جدول (6)

استجابة الخبراء على عبارات المحور الثالث: الصفات الشخصية

(ن=10)

م	العبارات	الاستجابة		
		أوافق	النسبة	لا أوافق
1	حسن المظهر	9	%90	1
2	التصرف الشخصي	8	%80	2
3	التعاون في تقديم الخدمات للجمهور (المستفيدين)	9	%90	1
4	حسن التصرف	10	%100	0
5	الحرص على أمور السلامة والوقاية	10	%100	0
6	يراعي قيم وأداب العمل	7	%70	3
7	تقبل توجيهات وانتقادات الرؤساء	10	%100	0
8	التعاون في مساعدة الزملاء	10	%100	0
9	الابداع والابتكار	8	%80	2
10	الدقة والترتيب والتنظيم	9	%90	1

يوضح جدول (6) آراء الخبراء في عبارات المحور الثالث ويتضح من الجدول أن نسب الموافقة على عبارات المحور الثالث: الفات الشخصية تراوحت بين (70% : 100%) وهي أكبر من أو تساوى أقل نسبة دالة وعليه قبل الباحثون هذه العبارات. المحور الرابع:

جدول (7)

استجابة الخبراء على عبارات المحور الرابع: مهارات الاتصال والتواصل

(ن=10)

م	العبارات	الاستجابة		
		أوافق	النسبة	لا أوافق
1	يقوم بالمستوي المتوقع من المشاركة	10	%100	0
2	تقبل انتقادات وتوجيهات الرؤساء	10	%100	0
3	القدرة على الحوار وعرض الرأي	10	%100	0
4	القدرة على إقامة اتصالات عمل فعالة مع الآخرين	10	%100	0

يوضح جدول (7) آراء الخبراء في عبارات المحور الرابع ويتضح من الجدول أن نسب الموافقة على عبارات المحور الرابع: مهارات الاتصال والتواصل بلغت (100%) وهي أكبر

من أو تساوى أقل نسبة دالة وعليه قبل الباحثون هذه العبارات .
بعد تحليل الباحثين لآراء السادة الخبراء واستجاباتهم على عبارات نموذج التقييم الإلكتروني المقترح بالحذف لبعض العبارات من محاور نموذج التقييم الإلكتروني المقترح المبدئية الأربعة (المهارات الإدارية الأساسية , الأداء الوظيفي , الصفات الشخصية , مهارات الاتصال والتواصل)، وبعد التعديل من السادة الخبراء بحذف بعض العبارات والتي سبق توضيحها بالجدول؛ كما تم التعديل طبقاً لرأي السادة الخبراء بإضافة بعض العبارات في محاور نموذج التقييم الإلكتروني المقترح للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة بني سويف .

جدول (8)

عدد العبارات داخل المحاور والنسبة المئوية لمحاور نموذج التقييم الإلكتروني المقترح في صورته النهائية

م	العبارات	عدد العبارات	النسبة المئوية
1	المحور الأول: المهارات الإدارية الأساسية	8	17.02%
2	المحور الثاني: الأداء الوظيفي	20	42.55%
3	المحور الثالث: الصفات الشخصية	13	27.66%
4	المحور الرابع: مهارات الاتصال والتواصل	6	12.77%
	الاجمالي	47	100%

يتضح من جدول (8) أن نموذج التقييم الإلكتروني المقترح للعاملين بمديرية الشباب والرياضة في صورته النهائية احتوي على (47) عبارة وزعت على (4) محاور بصورة متفاوتة.

تطبيق نموذج التقييم الإلكتروني المقترح:

تم نشر نموذج التقييم الإلكتروني المقترح الكترونياً بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة بني سويف استعداداً لتطبيق نموذج التقييم الإلكتروني المقترح على العينة الأساسية خلال الفترة من (2022/1/18م) وحتى (2022/1/31م)؛ ورابط النموذج الإلكتروني هو:
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSefhCdi2yTW5ypIK8GELzTQ73KPM9jnVYgDhmqMX--bYR0P0g/viewform?usp=sf_link

ويرابط مختصر هو: (<https://forms.gle/SKqPwb7CJjxYjsqb6>)

جمع البيانات وتبويبها:

تم جمع البيانات وتبويبها خلال الفترة من (2021/1/1م) وحتى (2021/1/30م) من خلال تصميم نموذج على برنامج ميكروسوفت اكسل لتفريغ البيانات بها بعد تكويدها تمهيداً لإجراء المعالجات الإحصائية عليها.

المعالجات الإحصائية المستخدمة في البحث:

اشتمل الأسلوب الإحصائي المستخدم في الدراسة ما يلي:

- 1- التوصيف الإحصائي باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- 2- النسب المئوية.
- 3- اختبار كأي سكوير (كا²) لتحليل التكرارات.
- 4- معاملات الارتباط.
- 5- الثبات باستخدام معادلة ألفا لكره نباخ.

وذلك باستخدام برنامجي SPSS و EXCELL.

عرض ومناقشة النتائج:

أولاً: عرض النتائج:

التحليل السيكميومي لنموذج التقييم الإلكتروني المقترح:

Beni-Suef Journal Of Physical Education And Sport Sciences (B.J.P.E.SS)
Website:- <https://obsa.journals.ekb.eg/>
E-mail:- journal@phed.bsu.edu.eg

الصدق: صدق الاتساق الداخلي
تم حساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بين كل عبارة ومجموع درجات المحور المنتمية إليه ثم معامل الارتباط بين مجموع درجات المحور والدرجة الكلية لنموذج التقييم الإلكتروني المقترح وكانت النتيجة وفقا لما يلي:

جدول (9)

يوضح معامل الارتباط بين العبارات والمحور الذي تنتمي إليه

أرقام العبارات وقيم معامل ارتباط بيرسون										الأبعاد	
		8	7	6	5	4	3	2	1	رقم العبارة	
		0.85	0.91	0.86	0.81	0.82	0.81	0.7	0.89	"ز"	المهارات الإدارية الأساسية
		0.82	0.81	0.73	0.85	0.78	0.86	0.81	0.82	الدرجة الكلية	
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	رقم العبارة	الأداء الوظيفي
0.88	0.87	0.85	0.91	0.86	0.81	0.82	0.81	0.7	0.89	"ز"	
0.69	0.81	0.86	0.81	0.82	0.81	0.7	0.81	0.62	0.79	الدرجة الكلية	
20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	رقم العبارة	
0.81	0.82	0.81	0.89	0.85	0.91	0.86	0.81	0.82	0.81	"ز"	
0.81	0.82	0.81	0.85	0.88	0.87	0.85	0.81	0.82	0.81	الدرجة الكلية	
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	رقم العبارة	الصفات الشخصية
0.88	0.87	0.85	0.91	0.86	0.81	0.82	0.81	0.7	0.81	"ز"	
0.79	0.78	0.75	0.78	0.62	0.65	0.66	0.64	0.58	0.64	الدرجة الكلية	
							13	12	11	رقم العبارة	
							0.81	0.82	0.81	"ز"	
							0.74	0.74	0.64	الدرجة الكلية	
				6	5	4	3	2	1	رقم العبارة	مهارات الاتصال والتواصل
				0.82	0.81	0.7	0.89	0.76	0.86	"ز"	
				0.68	0.59	0.59	0.8	0.52	0.79	الدرجة الكلية	

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة ان جميع قيم معاملات الارتباط بين العبارات والبعد المنتمية إليه وبين العبارات والدرجة الكلية معنوية وقوية في جميع العبارات والأبعاد لنموذج التقييم الإلكتروني المقترح الأربعة، مما يدل على ان عبارات الأبعاد على درجة مقبولة من الصدق.

(أ) الثبات:

قام الباحثون باستخدام معادلة الفا لكرونباخ لحساب ثبات نموذج التقييم الإلكتروني المقترح.

جدول(9)

يوضح معامل الفا كرونباخ لثبات محاور نموذج التقييم الإلكتروني المقترح

(ن=50)

م	المحور	قيمة "ر"
1	المهارات الإدارية الأساسية	0.881
2	الأداء الوظيفي	0.865
3	الصفات الشخصية	0.798
4	مهارات الاتصال والتواصل	0.852

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (0.05) = 0.243

يوضح جدول (9) معامل ألفا-كرونباخ لمحاور نموذج التقييم الإلكتروني المقترح ويتضح من الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ تراوح بين (0.798: 0.865) وهي معاملات قوية مما يشير إلى أن نموذج التقييم الإلكتروني المقترح على درجة مقبولة من الثبات.

وضع شروط وتعليمات تطبيق نموذج التقييم الإلكتروني المقترح:

قام الباحثون بوضع تعليمات وشروط تطبيق نموذج التقييم الإلكتروني كالتالي:

- 1- يتكون نموذج التقييم الإلكتروني من (47) عبارة موزعة على أربعة محاور.
- 2- نموذج التقييم الإلكتروني غير محدد بوقت.
- 3- قم باختيار الاستجابة الأنسب وفقا لوجهة نظرك فلا توجد استجابة صحيحة وأخرى خاطئة.

4- قم باختيار استجابة واحدة فقط لكل عبارة بوضع علامة (✓).

5- يجب تقديم استجابة على جميع العبارات.

جدول (10)

قيمة مربع كا والأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث على عبارات المحور الأول

(ن=100)

م	العبارات	الاستجابات				المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	كا
		أوافق	النسبة	لا أوافق	النسبة				
1	الالتزام بأوقات العمل	87	%87	13	%13	1.87	0.34	%94	54.76
2	المشاركة والعمل ضمن فريق	83	%83	17	%17	1.83	0.38	%92	43.56
3	القدرة على العمل دون مراقبة	86	%86	14	%14	1.86	0.35	%93	51.84
4	المحافظة على ممتلكات المنظومة	87	%87	13	%13	1.87	0.34	%94	54.76
5	الالتزام بأنظمة وسياسات المنظومة	85	%85	15	%15	1.85	0.36	%93	49
6	المشاركة الفعالة في الاجتماعات	86	%86	14	%14	1.86	0.35	%93	51.84
7	عدم اللوم على الآخرين في الأخطاء	88	%88	12	%12	1.88	0.33	%94	57.76
8	الغياب لا يمثل ظاهرة أو مشكلة	87	%87	13	%13	1.87	0.34	%94	54.76

قيمة كا2 عند مستوي (0.05) = 5.99

يتضح من جدول (10) وجود فروق دالة احصائيا بين استجابات عينة البحث في

اتجاه استجابة (موافق) حيث جاءت قيمة كا2 تنحصر بين (156.52 : 334.92).

جدول (11)

قيمة مربع كا والأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث على عبارات المحور الثاني

(ن=100)

م	العبارات	الاستجابات				المتوسط	الاحراف المعياري	الأهمية النسبية	كا
		أوافق	النسبة	لا أوافق	النسبة				
1	القدرة على استيعاب قواعد وأساليب العمل	85	%85	15	%15	1.85	0.36	%93	49
2	الالتزام بإجراءات وأساليب العمل	84	%84	16	%16	1.84	0.37	%92	46.24
3	انجاز العمل بالمستوى المطلوب	81	%81	19	%19	1.81	0.39	%91	38.44
4	انجاز العمل في الموعد المطلوب	82	%82	18	%18	1.82	0.39	%91	40.96
5	الاجتهاد والتجاوب مع ضغط العمل	80	%80	20	%20	1.80	0.40	%90	36
6	الاهتمام بتطوير وتحسين مستوي العمل	81	%81	19	%19	1.81	0.39	%91	38.44
7	المبادرة والابتكار في العمل	82	%82	18	%18	1.82	0.39	%91	40.96
8	القدرة على تحمل مسؤولية أكبر	88	%88	12	%12	1.88	0.33	%94	57.76
9	المرونة والقدرة على التكيف	87	%87	13	%13	1.87	0.34	%94	54.76
10	توخي الدقة في العمل	81	%81	19	%19	1.81	0.39	%91	38.44
11	القدرة على التحليل وحل المشكلات	85	%85	15	%15	1.85	0.36	%93	49
12	المعرفة بأهداف ومهام دوره الوظيفي	86	%86	14	%14	1.86	0.35	%93	51.84
13	القدرة على تقديم بدائل وحلول عند تنفيذه لمهامه	84	%84	16	%16	1.84	0.37	%92	46.24
14	القدرة على القيام بمهام متعددة ووضع اولويات العمل بفاعلية	89	%89	11	%11	1.89	0.31	%95	60.84
15	القدرة على التكيف مع بيئة العمل	89	%89	11	%11	1.89	0.31	%95	60.84
16	القدرة على التغلب على صعوبات العمل	87	%87	13	%13	1.87	0.34	%94	54.76
17	المحافظة على اوقات العمل	85	%85	15	%15	1.85	0.36	%93	49
18	تقديم الأفكار والمقترحات	84	%84	16	%16	1.84	0.37	%92	46.24
19	المعرفة بأهداف ومهام الجهاز	88	%88	12	%12	1.88	0.33	%94	57.76
20	القدرة على اتخاذ القرار	86	%86	14	%14	1.86	0.35	%93	51.84

قيمة كا عند مستوي (0.05) = 5.99

يتضح من جدول (11) وجود فروق دالة احصائيا بين استجابات عينة البحث في

اتجاه استجابة (موافق) حيث جاءت قيمة كا2 تنحصر بين (185.813 : 289.653).

جدول (12)

قيمة مربع كا والأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث المحور الثالث

(ن=100)

م	العبارات	الاستجابات			المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	كا
		أوافق	النسبة	لا أوافق				
1	احترام الغير	74	%74	26	0.44	%87	23.04	
2	حسن المظهر	76	%76	24	0.43	%88	27.04	
3	التصرف الشخصي	78	%78	22	0.42	%89	31.36	
4	التعاون في تقديم الخدمات للجمهور (المستفيدين)	75	%75	25	0.44	%88	25	
5	حسن التصرف	77	%77	23	0.42	%89	29.16	
6	الحرص على أمور السلامة والوقاية	78	%78	22	0.42	%89	31.36	
7	يراعي قيم وأداب العمل	82	%82	18	0.39	%91	40.96	
8	تقبل توجيهات وانتقادات الرؤساء	82	%82	18	0.39	%91	40.96	
9	التعاون في مساعدة الزملاء	84	%84	16	0.37	%92	46.24	
10	الابداع والابتكار	82	%82	18	0.39	%91	40.96	
11	الدقة والترتيب والتنظيم	78	%78	22	0.42	%89	31.36	
12	المبادرة وسرعة البديهة	81	%81	19	0.39	%91	38.44	
13	يسعى للحصول على المعلومات من أكثر من مصدر	84	%84	16	0.37	%92	46.24	

قيمة كا عند مستوي (0.05) = 5.99

يتضح من جدول (12) وجود فروق دالة احصائيا بين استجابات عينة البحث في

اتجاه استجابة (غير موافق) حيث جاءت قيمة كا تنحصر بين (148.96 : 397.213).

جدول (13)

قيمة مربع كا والأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث المحور الرابع

(ن=100)

م	العبارات	الاستجابات			المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	كا
		أوافق	النسبة	لا أوافق				
1	يقوم بالمستوي المتوقع من المشاركة	87	%87	13	0.34	%94	54.76	
2	تقبل انتقادات وتوجيهات الرؤساء	86	%86	14	0.35	%93	51.84	
3	القدرة على الحوار وعرض الرأي	90	%90	10	0.30	%95	64	
4	القدرة على إقامة اتصالات عمل فعالة مع الآخرين	89	%89	11	0.31	%95	60.84	
5	مهارات الاتصال والتواصل مع الزملاء والرؤساء جيدة	87	%87	13	0.34	%94	54.76	
6	يتشارك المعلومات بانفتاح وتسهيل مشاركتها مع الإدارة	90	%90	10	0.30	%95	64	

قيمة كا عند مستوي (0.05) = 5.99

Beni-Suef Journal Of Physical Education And Sport Sciences (B.J.P.E.SS)

Website:- <https://obsa.journals.ekb.eg/>

E-mail:- journal@phed.bsu.edu.eg

يتضح من جدول (13) وجود فروق دالة احصائيا بين استجابات عينة البحث في اتجاه استجابة (موافق) حيث جاءت قيمة كا2 تنحصر بين (218.52 : 299.56).
مناقشة النتائج:

يتضح من الجداول أرقام (10)، (11)، (12)، (13) أنه قد تم بناء نموذج تقييم إلكتروني مقترح للعاملين بمديرية الشباب والرياضة، من خلال تصميمه وتقنيته علميا وهكذا أصبح النموذج وسيلة علمية يمكن الاعتماد عليها في تقييم الأداء الوظيفي للعاملين بالمديرية .
وبالنظر إلى البحوث السابقة والدراسات السابقة نجد أن هناك اتفاقا بين نتيجة هذا الهدف في البحث الحالي وبين نتائج البحوث السابقة فنجد أن مراحل تصميم نموذج التقييم الإلكتروني تتفق مع كل البحوث السابقة لتصميم نموذج تقييم إلكتروني بدء من تحديد الهدف مرورا بتحديد المحاور وصولا إلى المعاملات العلمية من الصدق والثبات، وبالتالي كان من أهم نتائج البحث الحالي اتفاقا مع البحوث السابقة وجود معاملات علمية من صدق وثبات ذو مستوى عالي وبالتالي نجد أن نموذج التقييم الإلكتروني يمثل وسيلة تقييم الأداء الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة .

وفي ضوء ما أسفرت عليه خطوات تقنين نموذج التقييم ، والتي تضمنت تحليل عبارات نموذج التقييم وحساب الصدق والثبات توصل الباحثون إلى بناء وإعداد الصورة النهائية لنموذج التقييم موضوع البحث، والتي اشتمل على 47 عبارة من خلال 4 محاور تمثل في مجملها ضرورة تقييم العاملين إلكترونيا، ثم تم وضع مفتاح لتصحيح نموذج التقييم بعد التطبيق، ثم تم تحديد الزمن المناسب للإجابة على عبارات النموذج وهو (16) دقيقة، ثم تم وضع تعليمات نموذج التقييم وبذلك أصبح نموذج تقييم الأداء الإلكتروني معد للتطبيق في صورته النهائية لتحقيق هدف البحث وبذلك تم بناء وضع نموذج تقييم إلكتروني مقترح للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة بني سويف .

وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة ودراسة مرتجي (2013) والتي تهدف التعرف علي مدي فاعلية نظام تقييم الأداء السنوي لمعلمي المرحلة الثانوية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظرهم بمحافظة غزة ، ودراسة أبو رزق (2012) التي هدفت

الي معرفة نظام تقييم أداء مديري المدارس بوكالة الغوث الدولية بغزة من وجهة نظرهم وسبل تطويره , وكذلك دراسة شاهين (2010) التي هدفت إلي معرفة مدي فاعلية وعدالة نظام تقييم أداء العاملين في الجمعات الفلسطينية وأثرة علي الأداء الوظيفي والولاء والثقة التنظيمية , وكذلك أبو حطب (2009) التي هدفت الي معرفة فاعلية نظام تقييم الأداء وأثره علي مستوي أداء العاملين , وكذلك أبو ماضي (2007) التي هدفت إلي معرفة معوقات تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية , وكذلك دراسة عدوان (2006) التي هدفت إلي التعرف علي واقع استخدام تقييم الأداء في مراكز التدريب المهني في محافظات غزة من وجهه نظر العاملين فيها .

الاستنتاجات:

في ضوء أهداف البحث وفي حدود العينة المستخدمة ومن خلال المعالجات الإحصائية والنتائج التي تم الحصول عليها أمكن التوصل إلى الاستنتاجات التالية :

- 1- أثبت نموذج التقييم الإلكتروني المقترح صدقه وثباته في تقييم العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة بني سويف موضوع البحث.
- 2- نموذج التقييم الالكتروني المقترح موضوعي وذو صلة بما وضع لأجله.
- 3- فعالية نموذج التقييم المقترح للعاملين وسهولة تطبيقه والاستعانة به في تحديد كفاءة العاملين بالمؤسسة.
- 4- نموذج التقييم الالكتروني موضوع البحث نواة فعالة لبرامج الإدارة الرياضية الالكترونية

التوصيات:

- 1- مراجعة نماذج تقييم الأداء بشكل مستمر، ووضع معايير تغطي الوصف الوظيفي لمختلف الوظائف بصورة شاملة.
- 2- ضرورة ربط نتائج التقييم بالاحتياجات التطويرية والتدريبية لأداء العاملين بطريقة مستمرة.

- 3- ضرورة استخدام نماذج وطرق متعددة لتقييم الأداء.
- 4- ضرورة وضع آليات معينة لكي يتم الاستفادة من نتائج تقييم الأداء وذلك بتحديد الاحتياجات التدريبية واستخدامها في تطوير العمل لتحسين ادائهم.

المراجع العربية :

- 1- حسام عبد المجيد الأشقر : فاعلية برنامج تقييم الأداء الإلكتروني الحديث في قياس أداء الموظفين في وكالة الغوث الدولية , رسالة ماجستير غير منشورة . (2015)
- 2- صالحى عبد القادر : تقييم أداء العاملين باستخدام بطاقة الأداء المتوازن دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغاز , رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة قاصدي مرباح , الجزائر . (2013)
- 3- ماجد ابراهيم شاهين : مدي فاعلية وعدالة نظام تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وأثره على الأداء الوظيفي والولاء والثقة التنظيمية (دراسة مقارنة),رسالة ماجستير غير منشورة ,الجامعة الاسلامية , غزة . (2010)
- 4- لطفي دهينه (2014) : أثر الالتزام بتطبيق معايير تقييم الأداء في فاعلية إدارة الموارد البشرية , جامعة محمد خضير بسكرة, كلية الاقتصاد والعلوم الأساسية . (2014)
- 5- موسى اللوزي (2002) : التطوير التنظيمي – مدخل بناء المهارات , الاسكندرية , الدار الجامعية , الطبعة الثامنة . (2002)
- 6- موسى محمد ابو حطب : فاعلية نظام تقييم الأداء وأثره على مستوي أداء العاملين , رسالة ماجستير غير منشورة , الجامعة الاسلامية , فلسطين . (2009)

7- نادر ابو شيخة (2000) : إدارة الموارد البشرية , الطبعة الأولى , دار صفاء للنشر والتوزيع , عمان

المراجع الأجنبية :

8-Edward,(2014).The Effectiveness of Performance Appraisal System: A Case Study of Unilever Ghana Limited .

ملخص البحث

قام الباحثون بدراسة بعنوان " نموذج تقييم إلكتروني مقترح للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة بني سويف" حيث هدف البحث إلى وضع وتقنين نموذج تقييم إلكتروني للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة بني سويف، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي على عينة قدرها (150) موظف بمديرية الشباب والرياضة، وكان من أهم النتائج: فعالية نموذج التقييم المقترح للعاملين وسهولة تطبيقه والاستعانة به في تحديد كفاءة العاملين بالمؤسسة.

Research Summary

The researchers conducted a study entitled "A proposed electronic evaluation model for workers in the Directorate of Youth and Sports in Beni Suf Governorate," where the research aimed to develop and standardize an electronic evaluation form for workers in the Directorate of Youth and Sports in Beni Suf Governorate. The researchers used the descriptive approach on a sample of (150) employees in the Directorate of Youth and Sports. Among the most important results: the effectiveness of the proposed evaluation model for employees and the ease of its application and use in knowing the efficiency of employees in the organization.