

٠/١ مدخل البحث.

١/١ مقدمة البحث.

إن شباب الأمم هو السند الذي يحمل التبعات فلا ينوء بها، وهو الحياة التي تتفجر في كل القوى فيكون الإبداع والخلق والابتكار، ثم هو الدرع الواقى في كل مكان وزمان، وإن المكانة المعاصرة التي يشغلها الشباب في كافة المجتمعات يمكن النظر إليها بوصفها نتاج لتغيرات عديدة يأتي في مقدمتها المتغيرات الاجتماعية والسياسية والتعليمية والتربوية التي يشهدها العصر الذي نعيشه. كما يلعب الشباب دوراً جوهرياً في حياة الأمم باعتبار أن الشباب يمثل الجزء الأكبر من المجتمع والقاعدة العريضة لبناء الأمة واستمرار مسيرتها عبر التاريخ. وبقدر استثمار طاقاته وقدراته يكون الإبداع والخلق والابتكار الذي يدفع الأمة نحو مزيد من التقدم والرقى.

ومن ثم فرعاية الشباب تعد مسئولية قومية تدل على مدى حرص الأمة على مستقبلها وإدراكها لصور هذا المستقبل في شتى جوانب الحياة. ولذلك تعمل الدولة جاهدة على تحقيق الرعاية المتكاملة للنشئ والشباب وذلك من خلال أجهزتها المعنية وعلى رأسها وزارة الشباب ورعاية الطلاب بالجامعات وتوجيه المزيد من الاهتمام بالشباب والعمل على تنشئته وتنشئه اجتماعية سليمة تساعد على تنمية شخصيته وقدراته ومهاراته. وتهيئته لمواجهة تحديات المستقبل.

وتعتنى رعاية الطلاب بالنشئ والشباب وإعداده إعداداً سليماً في كافة الجوانب الخلقية والرياضية والاجتماعية والروحية وتدريبهم على تحمل المسئولية في المجتمع الذي نعيش فيه. (٤٩ : ١٨)

يذكر **على أحمد على** (١٩٧٠م) أن طلاب الجامعات من أهم القطاعات الشبابية التي تمثل الطاقات المبدعة التي يستند إليها المجتمع سياسياً واجتماعياً واقتصادياً في حاضرها ومستقبلها، لذا يظهر الاهتمام بقطاع طلاب الجامعات وإعدادهم ليكونوا مواطنين صالحين من خلال تهيئة الظروف لنموهم علمياً، وخلقياً، وبدنياً، ونفسياً بما يتفق مع خصائصهم واتجاهاتهم وميولهم ومن ثم كانت رعاية الشباب مسئولية قومية تدل على مدى حرص الأمة على مستقبلها وإدراكها لصوره هذا المستقبل في شتى نواحي الحياة. (٤٤ : ٤٥)

ويرى **عبد الخالق علام** (١٩٦٢م) أن رعاية الشباب هي خدمات مهنية أو عمليات ومجهودات منظمة ذات صبغة وقائية وإنشائية وعلاجية تؤدي للشباب وتهدف إلى مساعدتهم

كأفراد وجماعات للوصول إلى حياة تسودها علاقات طيبة ومستويات اجتماعية تتمشى مع رغباتهم وإمكانياتهم وتتوافق مع مستويات وأمانى الشعب الذى يعيشون فيه. (٣٨ : ٢١)
وكما ورد فى إصدارات وزارة الشباب (د.ت) أن رعاية الطلاب ما هى إلا خدمات مهنية ذات صبغة وقائية وإنمائية وعلاجية تؤدى للشباب بغرض مساعدتهم كأفراد وجماعات للوصول إلى مستويات اجتماعية وجسمانية وعقلية ونفسية. سليمة تتفق مع أهداف المجتمع وتساهم فى بناؤه وتطويره. (٦٧ : ٩)

ويعرف على أحمد على (١٩٧٠ م) رعاية الطلاب "بأنها تلك الرعاية التى تمكن وتساعد الشباب على أن يحيا الحياة ملئها بالحكمة والإيمان والسعادة وكذا استغلال قدراته وإمكانياته ودوافعه لتحقيق أكبر قدر ممكن من الفائدة للشباب على أن يحيا حياة تسودها الصحة النفسية. (٤٤ : ٦٨)

ويرى ذكى محمود هاشم (١٩٧٥ م) أن الأجهزة الفنية برعاية الشباب بالجامعة هى الجهة المسؤولة إدارياً وفنياً عن نشر وتشجيع هذه الأنشطة والإشراف الفنى والتربوى عليها، مما يساعد فى تحقيق أهدافها و لكى تزداد فاعلية هذه الأنشطة باعتبارها الوسيلة التربوية المناسبة لرعاية وخدمة الطلاب بالجامعة بجانب البرنامج الأكاديمى ويتطلب الأمر ضرورة وجود أخصائى برعاية الشباب مؤهل علمياً وفنياً وإدارياً للقيام بالدور الفنى والتربوى بهذا المجال. (٢٢ : ٣١٢)

وكما جاء بإصدارات المجلس الأعلى للشباب والرياضة (١٩٩٠ م) أن أخصائى رعاية الشباب هو ذلك الفرد المؤهل أكاديمياً وتربوياً وخريج إحدى كليات التربية الرياضية ومعين فى الجهة الإدارية المختصة وهو الذى يقوم بالإدارة والتنظيم والإشراف على الأنشطة الرياضية ويتميز بصفات قيادية وكفاءات عالية تؤهله للتعامل مع النشء والشباب فى حدود السياسة التخطيطية العليا. (٦ : ٢٠)

ويشير كمال درويش وآخرين (١٩٩٠ م) إن عمل الأخصائى الرياضى برعاية الشباب عمل تربوى على درجة عالية من الأهمية والمسئولية فى كثير من الدول اعتبر عملاً اجتماعياً على درجة عالية من التأثير فى المجتمع، وهذه القيمة العالية لعمل الأخصائى تحتم الاهتمام به وتزويده بالإمكانات ومنحه المكافآت والرواتب التى تتناسب مع هذه الدرجة العالية من التأثير فى المجتمع لضمان رفع مستوى العاملين لهذه المسئولية. (٥٢ : ١٢٤)

ويرى عصام بدوى، حليم المنيرى (١٩٩٠ م) أنه لكى يحقق الأخصائى الرياضى

برعاية الشباب دوره التربوى تجاه الشباب بالجامعة فإنه يجب أن يكون عالم بواجباته وما يجب أن يتوفر من مهارات وواجبات فى العمل مع الشباب. (٤٢ : ٣٦٣)

ويذكر كمال درويش وآخرين (١٩٩٠ م) أن الأخصائى الرياضى برعاية الشباب يجب أن يكون لديه كفاية مهنية واجتماعية ونفسية وعقلية تساعد فى القيام بالأعمال التى تنسب إليه ويجعله يؤثر إيجابيا فى الطلاب تحت قيادته وإشرافه فى إشباع احتياجاتهم ونمو مواهبهم ومهاراتهم وتعديل سلوكهم ومساعدتهم فى استغلال علاقتهم مع أعضاء الجماعة لتحقيق الأهداف التربوية وذلك من خلال وضع البرنامج المناسب لهم وتنفيذه مراعى فى ذلك السياسة العامة للدولة والبيئة المحيطة والإمكانات المتاحة وظروف المجتمع الذى يعيش فيه بحيث يؤدي فى النهاية إلى إعداد المواطن الصالح السوى. (٥٢ : ١٠٠)

ويذكر منصور فهمى (١٩٧٦ م) إن الاختلافات والفروق الفردية بين الأفراد ظاهرة عامة نلاحظها دائماً بين الناس فى جوانب الحياة فنجدها متمثلة فى الخصائص الجسمية أو السمات العقلية وقد قام العلماء والمفكرون بدراسة هذه الفروق الفردية فى نواحى كثيرة منها :
فروق الصلاحية فى العمل والاستفادة من التدريب والمواظبة على العمل، ونظراً لوجود هذه الفروق الفردية كان لابد من إيجاد وسائل للتفضيل أو التمييز بين الأفراد فى مجال التعيين أو الترقية أو المكافآت أو العلاوات وغير ذلك ومع تطور الأداء أصبحت عملية تقدير الكفاءة على درجة عالية من التعقيد ولم تعد كفاءة الفرد تتوقف على مدى معرفته بعمله فقط بل أصبح لزاماً للفرد أن تتوفر فيه صفات عديدة لم يكن يتطلبها من قبل كالسلوك والتدريب والوسيلة على تقدير كفاءة العاملين يطلق عليها التقارير الدورية أو تقارير الأداء أو تقارير الكفاية لتعدد العديد من الوحدات على إجراء مثل هذا التقييم كل سنة يطلق عليها البعض التقارير السنوية.

(٦٢ : ١٤٥)

ويرى محمد عثمان إسماعيل (١٩٩٤ م) أن تقويم كفاية أداء العاملين إحدى سياسات التوظيف ويترتب عليها العديد من السياسات التى يمكن الاستخدام الأفضل للموارد البشرية مثل سياسة النقل والترقية والتدريب والحوافز وسياسة الأجور والمرتببات وغير ذلك من سياسات ويرجع ذلك إلى أن تقويم كفاية أداء العاملين يدور حول أهم عنصر من عناصر تحقيق الكفاية وهو العنصر البشرى الذى يصعب تقويم كفاية أدائه بطريقة موضوعية. (٥٧ : ٢٢٩)

ويشير نبيل الحسينى النجار (١٩٩١ م) أن مجال تقويم الأداء يعتبر إحدى الركائز الحاكمة على مجالات التطوير والتنمية على مختلف المستويات التخطيطية الخاصة لتقويم

(مستوى الفرد والمنشأة) فتطوير الفرد وتنمية قدراته لن تأتي إلا من خلال متابعة أداءه العقلي والتأكد من استمراريته في تنفيذ حجم الأعمال والواجبات والمهام المسندة إليه بشكل متطور ويمكن الاستدلال على أداء الموارد البشرية من خلال قياس حجم ونوعية إنجازهم النهائي. (٦٥ : ٢٣١)

ويركز مصطفى مصطفى كامل (١٩٩٤ م) أن كثير من التنظيمات اتجهت في العصر الحالى إلى القيام بتقييم أداء العاملين Appraisal Job، وتوضح دراسة التراث الخاص بإدارة الموارد البشرية زيادة الكتابات والأبحاث الخاصة بتقييم الأداء فى خلال الآونة الأخيرة كما انه يلاحظ تعدد وتنوع الممارسات الإدارية المتعلقة بتقييم الأداء غير أنه يمكن القول بصفة عامة أن تقييم الأداء يتمثل فى مجموعة من الإجراءات التنظيمية التى تتطلب تقسيمات مكتوبة عن العاملين والتى تعد على أساس دورى منتظم. (٦١ : ٢٧٩)

ويشير عبد الفتاح دياب حسن (١٩٩٩ م) أن الغرض من إعداد التقارير الدورية عن العاملين هو محاولة تقييم أداءهم بطريقه موضوعيه نظرا لصعوبة قياس كفاءة الأفراد فى معظم الأحوال بطريق أو بآخر وتتلخص سياسة إعداد التقارير فى استقاء الاستمارة المعدة لذلك ويتم عادة بواسطة الرئيس المباشر على أن تعتمد من رئيس أعلى وأحيانا تتم عملية التقييم عن طريق لجنة ولعل هذا يقلل من تحيز الرئيس المباشر عند إعداد التقرير بمفرده سواء كان ذلك فى صالح المرؤوس أم فى غير صالحه ولو أن عمل اللجنة قد يؤدى إلى ضياع جانب كبير من الوقت. (٣٩ : ٣٤١)

ويذكر أنور أحمد رسلان (١٩٨٣ م) أن تقارير الكفاية تعتبر كما قيل بحق منجم ذهب للمعلومات الخاصة بالموظفين العموميين حيث يمكن الاسترشاد بها فى كل ما يتعلق بالشئون الوظيفية. (١٠ : ٣٣)

ويشير بيتر دراكر Peter Druker (١٩٧٤ م) أن نجاح عملية التنمية الشاملة فى الدول المتقدمة والنامية تتوقف على مدى كفاءة مواردها البشرية، إلا أنه كثيراً ما تفشل عمليات التنمية الاقتصادية فى الدول النامية فى تحقيق العديد من أهدافها بنجاح بسبب عدم كفاءة أداء القوى البشرية فى تلك الدول حيث يشير دراكر إلى أن الموارد البشرية Human Resource يعد المصدر الرئيسى لنجاح وتقدم المنظمات أو المؤسسات إذ يقوم بعملية التخطيط Planning والتنظيم Organizing والتوجيه Directive والرقابة Controlling ومن ثم نتائج الأعمال لا تتضح بدون هذا العنصر البشرى. (٧١ : ٩)

كما يشير مالكوم نولز Malcom Knowles (١٩٨٦ م) إلى أن مستويات الكفاءة المهنية تتحدد بمقدار المعرفة الأساسية التي يستوعبها العاملين والقدرات المتخصصة المرتبطة بالأدوار والأعمال المطلوبة أدائها، وكذلك بالطابع الشخصى الذى يتم إضفاؤه من جانب العاملين على الوظائف التى يشغلونها. (٧٨ : ٤٧٦)

٢ / ١ مشكلة البحث.

تشير بطاقات التوصيف الوظيفى للعاملين ببعض الجامعات المصرية إلى أن الأخصائى الرياضى يعد العنصر البشرى المناط به تنفيذ ورعاية النشاط الرياضى فى داخل الجامعات بكل صورها وتختص هذه الوظيفة بالأنشطة الرياضية ويعمل شاغل هذه الوظيفة بشكل عام بتنظيم المسابقات والبطولات على مستوى الجامعة أو الكليات التابع لها وكذلك إعداد وتجهيز الملاعب والمنشآت وصلالات التدريب والمراكز الرياضية وإعداد البرامج الرياضية وعقد ممارسات وشراء وصيانة الأجهزة و الأدوات واختيار المدربين المتخصصين لمختلف الأنشطة والإشراف على فرق الجامعات و الكليات والقيام بالإسعافات الأولية والإشراف على التغذية والمشروبات والإشراف على تسكين الطلاب عند السفر وكذلك إعداد السجلات والملفات لتسهيل متابعة النشاط كما تشترط بطاقات التوصيف الوظيفى من شاغلى وظيفة الأخصائى الرياضى بالجامعات المصرية أن يكون حاصلأ على بكالوريوس التربية الرياضية. (١٢ : ٣)

ومن خلال متابعة الباحث لعمله كأخصائى رياضى برعاية الشباب وجد الباحث عدم وجود مقياس موضوعى لقياس كفاءة أداء الأخصائى الرياضى حيث أن المقياس الحالى يقيس كفاية الأداء لجميع الوظائف التخصصية بالرغم من اختلاف طبيعة العمل

ويرى حمدى أمين عبد الهادى (١٩٨٢م) إن الضمان الأول لنجاح أى خطه أو برنامج رعاية الطلاب هو توفير القيادات المدربة على تنفيذ الخطة أو البرنامج بما يحقق الأهداف الأساسية. (٢٠ : ٣)

كما يشير سيد الهوارى (١٩٧٦م) إلى أن سبب فشل أى برنامج يرجع إلى ضعف الإدارة ويهمنها فى المقام الأول هو كفاءة الإداريين وليس كمية الإداريين فالإدارى الجيد هو العنصر الديناميكي المحرك لعملية الإدارة. (٣٠ : ٣)

ويذكر حمدى أمين عبد الهادى (١٩٩٧ م) أنه لما كانت الوظيفة العامة تكليف يفرض على شاغلها الواجبات والمسئوليات ولما كان قيام الموظف بواجباته الوظيفية يتم بإشراف رئيس مباشر له فى عمله يحاسبه على حسن أدائه ولما كانت المصلحة العامة تقتضى بعدم إسناد

الوظائف العامة لغير الأكفاء والقادرين على تحمل تبعاتها، ولذلك كان لابد من وضع معايير لتقدير كفاءة الموظف ومعرفة مدى تحمل تبعاتها، ومعرفة مدى صلاحيته المباشرة وأعباء وظيفته والترقى إلى الوظيفة الأعلى. (٢٠ : ١٧٠)

ويشير ذكى محمود هاشم (١٩٩٧ م) أن تحديد المقاييس لتقدير درجة الكفاءة، كالتقارير وكذا وضع معيار علمي لكل مقياس يرتبط أساساً بكشف وصف كل وظيفة على حده وحتى إذا كان الهدف تعميم التقارير لكي تغطي مجموعات وظيفية فلا بد أن تعتمد على أساس تقارب هذه المجموعات بطريقة تقدم للإدارة أساساً جيداً للقياس عن طريق إعداد وتعميم مثل هذه التقارير بكشوف الوصف ومن ثم فإن، عملية توصيف وتحليل الوظائف تستخدم في عملية الترقية والاختيار والتعيين. (٢٣ : ٣٨)

ويذكر أنور أحمد رسلان (١٩٨٣ م) أنه نظراً لأحكام وضع تقارير الكفاءة في ظل القانون الحالي والأخذ بمبدأ توحيد تقارير الكفاءة بالنسبة لجميع الوظائف التخصصية ونتج عن ذلك الانتقادات التالية:

- الأخذ بمبدأ توحيد تقارير الكفاءة بالنسبة للوظائف التخصصية لا يتفق مع ما هو مقرر من اختلاف واجبات ومسئوليات كل وظيفة الأمر الذي يكون من الأفضل معه أن تتعدد نماذج التقارير بتعدد الوظائف واختلاف واجباتها ومسئولياتها.
- توحيد أهمية كل عنصر من عناصر الكفاءة بالرغم ما يقتضيه المنطق من اختلاف الأهمية النسبية لكل عنصر من عناصر الكفاءة باختلاف طبيعة العمل أو اختلاف المستوى الوظيفي.
- جاءت عناصر الكفاءة مجملة ولا تساعد نتائجها على الاستفادة منها عند اتخاذ القرارات في المجالات الوظيفية المختلفة.

(١٠ : ١٨٨)

وقد لاحظ الباحث في البحوث والدراسات السابقة والتي تناولت الأخصائيين الرياضيين بالجامعات المصرية قامت بتحديد عناصر الكفاءة فقط ولم يتم أى بحث أو دراسة ببناء مقياس لهذه الكفايات بالرغم من أهمية هذا المقياس بالنسبة للأخصائي الرياضي فى مجال عمله وبالنسبة للإدارة ككل.

وقد أشارت دراسات كل من احمد الأفندى (٢)، إفيلين نصيف مكارى (١١)، حسين شاكر (١٩)، تيرمان هانم عدلى (١٤)، صلاح شلبى محمد (٤٩)، إلى وجود اختلافات داله بين الأخصائيين الرياضيين بالدرجة الأولى والثانية والثالثة فى طبيعة العمل كما أوصت

الدراسات بضرورة تعديل استمارات تقييم الأداء للأخصائيين الرياضيين بالجامعات المصرية بحيث يتناسب مع عملهم التخصصي المميز.

لذلك يهتم هذا البحث ببناء مقياس كفاية أداء الأخصائيين الرياضيين بالدرجة الثالثة في الجامعات المصرية في محاولة لسد العجز والقصور في تقارير الكفاية الحالية وزيادة فاعليتها وموضوعيتها مع تحديد الكفايات الواجب توافرها فيه وتحديد كيفية قياس تلك الكفايات وتتنحصر مشكلة البحث في:

عدم وجود مقياس موضوعي لقياس كفاية أداء الأخصائيين الرياضيين بالجامعات المصرية يتسنى للمسؤولين بواسطته قياس الأداء التخصصي والمميز للأخصائي الرياضي بالدرجة الثالثة بالجامعات المصرية.

٣/١ أهمية البحث والحاجة إليه.

تتبع أهمية هذا البحث في كونها تهتم ببناء مقياس لكفاية أداء الأخصائيين الرياضيين بالدرجة الثالثة بالجامعات المصرية من خلال ما يلي:

- تحديد متطلبات كفاية الأداء للأخصائي الرياضي بالدرجة الثالثة بالجامعات المصرية.
- تحديد الأهمية النسبية لكل مطلب من متطلبات كفاية الأداء للأخصائي الرياضي بالدرجة الثالثة.
- تحديد طرق قياس كل مطلب من متطلبات كفاية الأداء.
- تصميم مقياس موضوعي لقياس أداء الأخصائي الرياضي بالدرجة الثالثة يبعد عن الذاتية ويعد معيار علمي مقنن لاستخدامه بدلاً من التقرير الحالى.
- تحديد مقياس خاص بوظيفة الأخصائي الرياضي بالدرجة الثالثة حيث أنها تختلف في طبيعتها عن باقى وظائف المجموعة التخصصية مما يزيد من موضوعيته.
- التقييم الموضوعي يزيد من ثقة العاملين فى القيادة والرؤساء مما يعمل على تحفيزهم على العمل.

٤/١ هدف البحث.

يهدف البحث إلى بناء مقياس كفاية أداء الأخصائيين الرياضيين من شاغلى الوظائف التخصصية بالدرجة الثالثة بالجامعات المصرية وذلك من خلال التعرف على ما يلي:

- متطلبات الكفاية اللازمة للأخصائي الرياضي.
- أهمية كل مطلب من متطلبات الكفاية.

٥/١ التعريفات.**١/٥/١ القياس.**

يذكر كمال عبد الحميد إسماعيل (٢٠٠٠م) "أن القياس هو أحد وسائل التقويم والتشخيص والتوجيه فهو وسيلة التقويم للمجالات المختلفة والتي يأتى فى مقدمتها المناهج والبرامج وما إلى ذلك لجميع المستويات حيث يقوم بدور المؤشر السليم لقياس مدى التقدم والنجاح فى سبيل تحقيق الأهداف ". (٥٣ : ١٢)

٢/٥/١ تقرير الكفاية (قياس الأداء).

يذكر محمد عثمان إسماعيل (١٩٩٤م) أن "تقرير الكفاية هو ذلك النظام الذى يساعد فى قياس وتقويم العلاقة بين كفاية أداء العامل لواجبات ومسئوليات الوظيفة التى يشغلها وكل من سلوك ومقدرة العامل على الأداء الأفضل والنتائج المحقق طبقاً لمستوى الأداء ودرجة الإنجاز بما يساعد على التعرف على جوانب القوة والضعف فى الأداء فى الماضى وتحديد كيف يمكن تجنب الضعف واستثمار جوانب القوة فى الوقت الحالى وفى المستقبل للوصول إلى أعلى درجات كفاية الأداء بما يعود بالفائدة على الفرد والمنظمة والمجتمع ". (٥٧ : ٢٣)

٣/٥/١ قياس الكفاية.

يعرفه المعهد البريطانى للإدارة (١٩٨٢م) "قياس الكفاية بأنها عملية تقويم الفرد القائم بالعمل فيما يتعلق بأدائه ومقدرته وغير ذلك من الصفات اللازمة لتأدية العمل بنجاح ". (٢٠ : ١٦٨)

٤/٥/١ الأخصائى الرياضى.

"هو الفرد المناط به الإشراف على كافة الأنشطة الرياضية بالجامعات المصرية وكلياتها التابعة لها وتقع هذه الوظيفة بالمجموعة النوعية لوظائف الخدمات الاجتماعية بمجموعة الوظائف التخصصية ويشترط أن يكونوا حاصلين على بكالوريوس تربية رياضية". (١٦ : ٢٤٥)

٥/٥/١ كفاية أداء الأخصائى الرياضى

هى مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة للأخصائى الرياضى والتى لا يستطيع الأخصائى الرياضى بدونها أن يؤدي واجبه ومن ثم يعتبر توفرها لديه شرطاً لإنجاز هذا الواجب (تعريف إجرائى).