

العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والاداء الاداري لدى اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر
العاملين

the relationship between the strategic planning and administrative performance of the
Palestinian Olympic Committee from the employee's point of view

إعداد

أ.ينال أمين إبراهيم نوباني

د. محمود الأطرش

د. سليمان العمدة

تاريخ قبول البحث: 3 / 6 / 2025

تاريخ استلام البحث: 19 / 4 / 2025

الملخص:

الهدف: هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والاداء الاداري لدى اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، بالإضافة إلى تحديد العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والاداء الاداري لدى اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، تعزاً إلى متغيرات (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الخبرة الإدارية).

الطريقة: أجريت الدراسة على عينة تكونت من (30) موظفاً وموظفة في اللجنة الأولمبية الفلسطينية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، والتي تمثل ما نسبته (60%) من مجتمع الدراسة، وأستخدم الباحث المنهج الوصفي بإحدا أشكاله الارتباطي والتحليلي نظراً لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وبعد الإطلاع على الادب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة في الموضوع الدراسة، تم اعتماد الإستبانة كاداة لجمع البيانات، وقد تكونت من (80) فقرة موزعة على جزأين رئيسيين: تناول الجزء الاول التخطيط الإستراتيجي بمجالاته (الرؤية والرسالة، البيئة الداخلية للجنة الأولمبية، البيئة الخارجية للجنة الأولمبية، الأهداف، الخطط والسياسات الاستراتيجية)، في حين تناول الجزء الثاني الاداء الإداري بمجالاته (رضا المستفيدين، الهيكل التنظيمي، المسؤوليات والصلاحيات، التعليم والتدريب، التركيز على العمل الجماعي، نظام المعلومات، توكيد الجودة)، وللإجابة عن تساؤلات الدراسة تم استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) من خلال تطبيق المعالجات الآتية: (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، معامل الارتباط بيرسون، اختبار (T-test) لمجموعتين مستقلتين، تحليل التباين الأحادي، معادلة كرونباخ الفأ).

النتائج: أظهرت النتائج تمتع العاملين في اللجنة الأولمبية الفلسطينية بمستوى مرتفع من التخطيط الاستراتيجي والاداء الاداري وظهرت علاقة وطيدة بين التخطيط الاستراتيجي والاداء الاداري لديهم، حيث لا يوجد فروق بين وجهات نظرهم حول التخطيط الاستراتيجي والاداء الاداري تبعا لنوعهم الاجتماعي ومؤهلاتهم العلمية وخبراتهم الادارية.

التوصيات: يوصي الباحثان بزيادة البرامج والنشاطات لتحقيق رؤية ورسالة اللجنة الأولمبية الفلسطينية ولتحسين أداء وإنتاجية العاملين بها، والاهتمام بآراء اصحاب الخبرة والكفاءة في المجال الرياضي، كما

يوصي الباحث بإجراء دراسات أخرى حول اللجنة الأولمبية الفلسطينية نظراً لشح الدراسات المتعلقة بها، وذلك لتعزيز الفهم وتحسين التخطيط الاستراتيجي و الأداء الإداري في هذه المنظمة الرياضية الهامة، و الاهتمام بأسلوب البحث العلمي في تطوير خططها وأداءها.

Abstract

Objective: The objective of the study was to determine the relationship between the strategic planning and administrative performance of the Palestinian Olympic Committee from the employee's point of view, as well as to define the relationship between the strategic planning and administrative performance of the Palestinian Olympic Committee from the employee's point of view, according to the following variables (gender, academic qualification, administrative experience).

Methodology: The study was performed on a sample of 30 employees of the Palestinian Olympic Committee selected by a stratified random method, representing 60% of the study community. The researcher used the descriptive method in one of its correlational and analytical forms due to its suitability to the nature of the study and its objectives. After reviewing the educational literature and previous studies related to the subject of the study, the questionnaire was adopted as a tool for data collection, and it was composed of 80 paragraphs, divided into two main parts: the first part dealt with strategic planning in its fields (vision and message, the internal environment of the Olympic Committee, the external environment of the Olympic Committee, objectives, strategic plans, and policies). The second part dealt with administrative performance in its fields (satisfying the beneficiaries, organizational structure, responsibilities and powers, education and training, focusing on teamwork, information system, and quality assurance).

To answer the questions of the study, the statistical program (SPSS) was used by applying the following analysis: arithmetic means and standard deviations, Pearson correlation coefficient, T-test for two independent groups, one-way analysis of variance, and Cronbach's alpha equation.

Results: The results showed that the employees of the Palestinian Olympic Committee demonstrate a high level of strategic planning and administrative performance, and a strong relationship appeared between their strategic planning and administrative performance, as there were no differences between their views on strategic planning and administrative performance depending on their gender, academic qualifications, and administrative experience.

Recommendations: The researcher recommends increasing programs and activities to achieve the vision and mission of the Palestine Olympic Committee, improve the performance and productivity of its employees, and to increase interest in expertise and competencies opinions

in the sports field. The researcher also recommends conducting other studies on the Palestine Olympic Committee, because of to the scarcity of related studies, to enhance understanding and improve strategic planning and administrative performance in this important sports organization, and as well as interest in scientific research in developing its plans and its performance.

Keywords: strategic planning, administrative performance, Olympic Committee.

مقدمة الدراسة:

يعتبر التخطيط الاستراتيجي من أهم المفاهيم الإدارية الحديثة في عالمنا المعاصر، لما يشهده العالم في العقود الأخيرة من حركة متسارعة من التغيرات التي مست جميع جوانب الحياة ومختلف قطاعات النشاط الإنساني، والتي تساعد المنظمات على التكيف بسرعة والاستجابة للتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية. وهي عملية لها مدخلات وأنشطة ومخرجات ونتائج، ولها قيود، ويمكن أن تكون رسمية أو غير رسمية، وعادة ما تكون متكررة، ولها حلقات ردود أفعال طوال الوقت. قد تكون بعض عناصر العملية متواصلة، في حين يمكن تنفيذ عناصر أخرى كمشاريع منفصلة، مع بداية ونهاية واضحة على مدى فترة من الزمن. وازدادت أهمية التخطيط الاستراتيجي في عصر العولمة والتغيير المستمر والمنافسة الشرسة التي أحدثتها البيئة الخارجية، أصبح ذا أهمية متزايدة وأصبحت المنظمات مهتمة أكثر من أي وقت مضى بفهم ما يحدث خارج حدودها. كما وتعتبر معظم المنظمات أيضًا أن التخطيط الاستراتيجي مهم لبقائها وتطورها على المدى الطويل، وبالتالي، مثل أي عملية إدارية، يعتبر التخطيط آلية إدارة مرحلية. يُستخدم التخطيط لمساعدة المنظمة على أداء مهامها بشكل أفضل، وتوجيه طاقاتها بأفضل طريقة ممكنة، والتأكد من أن أعضائها يعملون نحو هدف واحد، وتقييم وتوجيه هذا الهدف للتفاعل مع البيئة المتغيرة، لذا، فإن التخطيط الإستراتيجي هو عملية تحديد كيفية تحقيق المنظمة لما تريد، وكذلك ما ستفعله المنظمة لتحقيق اهدافها (الغالي، 2007).

ويرى عبوي (2006) أن الإدارة الاستراتيجية في حد ذاتها هي عملية الإبداع والعقلانية في التحليل والاستماع إلى أفكار الناس. إنها عملية مستمرة. هو الجهد المبذول لتحقيق رسالة المنظمة من خلال الإدارة والإدارة الفعالة والكفاءة لمواردها الحالية وقدرتها على التغلب على تغيرات العمل والتهديدات والفرص والمنافسة والتحديات المختلفة. والمؤثرات الأخرى لتحقيق مستقبل أفضل من منظور الحاضر.

يوفر التخطيط أفكارًا مفيدة ويوجه أيضًا إنشاء استراتيجيات عملية، بما في ذلك استراتيجيات التخطيط المنتظمة، بما في ذلك تقييم الأهداف التنظيمية والقضايا الاستراتيجية لتحسين الأداء الحالي وتحديد الحاجة إلى ظروف وسياسات تنافسية جديدة، حيث ارتبط مفهوم التخطيط الاستراتيجي بالنجاح الذي يكسبه للمنظمات التي تعتمد وهو ما يعبر عنه بالأداء وهو حصيلة كفاءة وفاعلية المنظمة، و لطالما كان تحسين الأداء غاية من غايات الإدارة و دلالة على نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها.

و تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم التخطيط الاستراتيجي بتعدد الزوايا التي تناولت بها مختلف الدراسات، حيث أشار العوامل (2001) إلى أن عملية التخطيط الاستراتيجي ليست مجرد خطوات يمكن إتباعها وتنفيذها ببساطة، أو درس يمكن حفظه بسهولة، بل لا بد من امتلاك المديرين (المخططين الاستراتيجيين) لمهارات التفكير الاستراتيجي، والتي تتضمن قدرات متطورة، وإبداع ورؤية ثاقبة للأحداث والأشياء، والتطورات البيئية بصورة ديناميكية لتمكن المؤسسات من إدراك المستقبل الغامض نسبياً.

في حين يؤكد أبو النصر (2009) بأن التخطيط الاستراتيجي يعتمد على تحديد الاتجاه المستقبلي للمنظمة؛ ويشمل ذلك تحديد اتجاه وأهداف المنظمة بناءً على تحليل الوضع والمستقبل، سواء من حيث البيئة أو القدرات الداخلية؛ وتترجم هذه الأهداف إلى خطط وبرامج على المستوى التنفيذي.

ويشير عوض (2001) إن التخطيط الاستراتيجي يعني محاولة تحديد مستقبل المنظمة، وتطوير الرسالة، وتحديد الأهداف، وتحديد الاتجاه المستقبلي للمنظمة والقضايا والإجراءات الاستراتيجية المطلوبة لتحقيقها. ذلك ولكي تبدأ عملية التخطيط يجب أن يتم إعداد المنظمة من حيث القيادة وتنمية القدرات، ووجود التنظيم المناسب ووجود البيئة المناسبة، ولا بد من إشراك جميع مستويات الإدارة في تخطيط وتنفيذ خطة العمل،

كل حسب خصائصه ومسؤولياته الفريدة، يضمن بالتالي أن يحقق التخطيط النتائج المرجوة على المدى الطويل.

وأظهرت الأبحاث حول التخطيط الاستراتيجي أن الشركات التي تخطط إستراتيجياً تؤدي أداءً أفضل من الشركات التي لا تخطط إستراتيجياً (Hunger, & wheelen, 1998).

يتضمن التخطيط الفعال فهم ما يجري داخل المنظمة، ومحاولة تحديد نقاط القوة والضعف فيها، وفهم بيئة المنظمة ومحاولة تحديد ما تعتقد أنه الفرص والمخاطر الموجودة بداخلها. والتخطيط للمستقبل من خلال خلق استراتيجية أخرى من شأنها توجيه المنظمة نحو تحقيق أهدافها وتقديم الكلمات والمتطلبات الإيجابية التي من شأنها تسهيل تحقيق تلك الأهداف (Hunger, & Wheelen, p10, 2004).

وتتجلى أهمية الإدارة في المجال الرياضي في أنه مهما بلغت قوة وصلاحية أنشطة التربية البدنية والرياضية فلن تتمكن من الوصول إلى تحقيق أهدافها ما لم يتوفر لها القدر الكافي من التخطيط والتنظيم الجيد والتوجيه والرقابة، وبهذا المفهوم نجد أن التخطيط الاستراتيجي في المجال الرياضي خاصة في المستويات الإدارية العليا يجب أن يشتمل على خطة استراتيجية تتضمن تصور القيادة والتخطيط والتفصيل، وإحداث تغيير إيجابي يشمل جميع أجزاء المنظمة الرياضية وفقاً لأهدافها وانطلاقاً من فلسفة وتوجهات الدول، وذلك من خلال التنسيق بين المنظمة والمنظمات الأخرى سواء أكانت معاونة أو منتفعة، وبما يراعي ظروف الحاضر وتطلعات المستقبل (طلحة وعدلة، 1998).

أهمية الدراسة:

يمكن إبراز أهمية الدراسة في الآتي:

- تفردتها بدراسة موضوع التخطيط الاستراتيجي وعلاقتها بالتخطيط الاداري في اللجنة الاولمبية الفلسطينية، وفي مجال الدراسات المقارنة.
- تتبع أهمية الدراسة من أهمية التخطيط و الادارة ، ومن حداثة التخطيط الستراتيجي لكونه اسلوبا ونهجاً حديثاً في الإدارة، حيث تقل فيه الدراسات المحلية وخاصة في المجال الرياضي، لذا فإن تناوله في

دراسات وبحوث تبرزه وتنقله إلى حيز التطبيق، وتكسبه أهمية من خلال التعرف على مفاهيمه والسعي لممارسته حتى يتم إدراك الأثر المتوقع منه.

- تتجلى أهمية الموضوع قيد الدراسة - التخطيط الاستراتيجي - فيما يمثله كأسلوب ونهج إداري حديث جرى تطويره وتطبيقه على نطاق واسع باعتباره عامل مهم من عوامل الاستقرار والثبات الداخلي والاتساق الخارجي للمنظمات مع المتغيرات البيئية المختلفة.

- المتوقع من نتائج الدراسة أن تُمدّ الموظفين والإداريين في اللجنة الأولمبية الفلسطينية ومختلف المؤسسات الرياضية بتغذية راجعة حول واقع التخطيط الاستراتيجي وعلاقته بالاداء الإداري، بما ينعكس على تحسين مستوى التخطيط والعمل لتحقيق الأهداف فيها.

مشكلة الدراسة:

مما سبق نرى ان للتخطيط الاستراتيجي اهمية كبيرة، لما له من دور في فرز إستراتيجيات ناجحة تكفل للمؤسسة استمراريته وتطويرها لكن الجميع تقريباً لا يعيرونه الاهمية التي يستحقها ويجدون ذلك صعباً ومجهداً، لأنه يجبرهم على مواجهة مستقبل لا يمكنهم إلا تخمينه، حيث أن، أن اختيار الخطة الاستراتيجية يستلزم بالفعل اتخاذ قرارات تزيح الاحتمالات والخيارات المستقبلية قدر الامكان، فيخشى المسؤولون من أن الخطأ في اتخاذ هذه القرارات سيؤدي إلى فشل وضعف المؤسسة وبالتالي تراجعها على المستوى المحلي والعالمي، ورد الفعل الطبيعي جعل التحدي أقل صعوبة من خلال تحويله إلى مشكلة يمكن حلها باستخدام أدوات مجربة ومختبرة، يعني هذا قضاء أسابيع أو حتى أشهر في إعداد خطة شاملة لكيفية استثمار كافة الموارد المتاحة، والقيام بالتنبؤات المستقبلية الدقيقة مع إمكانية رصد الفرص والتهديدات ، واتخاذ القرارات المناسبة بالسرعة المطلوبة.

و في ظل هذه المعوقات التي فرضت على المديرين في المنظمات برز التخطيط الاستراتيجي كفكرة وممارسة ليأخذ مكانة متقدمة في سياق التطورات التي يشهدها حقل الإدارة " يعتبر التخطيط بشكل عام مرحلة متقدمة في تطوير وتعديل عملية التخطيط، كما يشكل الأساس لتطوير الممارسات الإدارية" (بني حمدان، 2007). ومن خلال اطلاع وعمل الباحثون في المجال الرياضي وتواصله الدائم مع دوائر اللجنة

الأولمبية والاتحادات الرياضية المنطوية ضمن منظومة اللجنة الأولمبية وكون أن اللجنة الأولمبية المظلة الرسمية للاتحادات الرياضية لاحظ الباحث أن هناك قصوراً في تطبيق التخطيط الاستراتيجي وعدم وضوح هذا المفهوم وعلاقتها بالاداء الاداري، في الوقت الذي لم يجد فيه الباحث على حد معرفته ايأ من الدراسات حول العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والاداء الاداري في اللجنة الاولمبية الفلسطينية.

وبناءً على ما سبق، ارتأى الباحثون الى دراسة العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والاداء الاداري في اللجنة الاولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين سعياً منه لإبراز أهمية التخطيط الإستراتيجي لما يعود بالفائدة على الأداء.

أسئلة الدراسة:

- 1- ما مستوى التخطيط الاستراتيجي في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين؟
- 2- ما مستوى الأداء الإداري في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين؟
- 3- ما العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والاداء الاداري في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التخطيط الاستراتيجي في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والخبرة الادارية؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الاداري في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والخبرة الادارية؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى :

- 1- مستوى التخطيط الاستراتيجي في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين؟
- 2- مستوى الأداء الإداري في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين؟

3- العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والاداء الاداري في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين؟

4- الفروق في مستوى التخطيط الاستراتيجي في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والخبرة الادارية؟

5- الفروق في مستوى الاداء الاداري في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والخبرة الادارية؟
مصطلحات الدراسة:

التخطيط الاستراتيجي: هو تحديد الصورة التي ترغب المنظمة في الحصول عليها على المدى الطويل، وبالتالي فهو يعبر عن الرسالة التي ترغب المنظمة في تحقيقها خلال حياتها، وهو مرتبط بميادين نشاطها، ويسعى إلى تبني السبل التي تقود إلى تحقيق هذه الرسالة (ذيب، 2018).

الاتحادات الرياضية الاولمبية: هو اتحاد للرياضات الجماعية والرياضات الفردية المشاركة في الألعاب الأولمبية، معتمد من اللجنة الأولمبية الدولية، ويتم تنظيمه وإدارته وفقاً لقواعد ولوائح الألعاب الأولمبية (عيسى، 2006).

الطريقة والاجراءات

منهج الدراسة

أستخدم الباحثون المنهج الوصفي بإحدا أشكاله الأرتباطي والتحليلي نظراً لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها.

مجتمع الدراسة

اشمل مجتمع الدراسة على جميع العاملين في اللجنة الاولمبية الفلسطينية ويبلغ عددهم (50) موظفاً وموظفة وفق الكشوفات الرسمية لديوان الموظفين في العام (2024-2025).

عينة الدراسة

اجريت الدراسة على عينة تكونت من (30) موظفاً وموظفة في اللجنة الاولمبية الفلسطينية تم اختيارهم بالطريقة الطبقية- العشوائية، وتمثل ما نسبته (60%) من مجتمع الدراسة، والجدول رقم (1) يبين خصائص عينة الدراسة.

الجدول رقم (1):

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً الى متغيراتها المستقلة (ن = 30).

المتغيرات المستقلة	مستوى المتغير	العدد	النسبة المئوية %
النوع الاجتماعي	ذكر	18	60
	أنثى	12	40
	المجموع	30	100%
المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل	17	56.7
	دراسات عليا	13	43.3
	المجموع	30	100%
الخبرة الإدارية	1- 5 سنوات	13	43.4
	من 6- 10 سنوات	7	23.3
	11 سنة فأكثر	10	33.3
	المجموع	30	100%

أداتا الدراسة:

أولاً: أداة التخطيط الاستراتيجي:

بعد الاطلاع على الادب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع التخطيط الاستراتيجي، قام الباحثون بتصميم اداة لقياس التخطيط الاستراتيجي لدى العاملين في اللجنة الاولمبية الفلسطينية حيث تكونت الاداة بشكلها النهائي من (35) فقرة موزعة على (5) مجالات كما في الملحق رقم (2) وهي:

- مجال الرؤية والرسالة وعدد فقراته (6) (1- 6).
 - مجال البيئة الداخلية للجنة الاولمبية وعدد فقراته (8) (7-14).
 - مجال البيئة الخارجية للجنة الاولمبية وعدد فقراته (6) (15-20).
 - مجال الاهداف وعدد فقراته (6) (21-26).
 - مجال الخطط والسياسات الاستراتيجية وعدد فقراته (9) (27-35).
- وتتطلب الاستجابة على الفقرات (5) استجابات تتراوح ما بين (1-5) وفقاً لسلم ليكرت الخماسي وهي:
- (5) درجات اوافق بشدة، (4) درجات اوافق، (3) محايد، (2) درجة لا اوافق، درجة واحدة لا اوافق بشدة،
- للفقرات التي تم صياغتها في الاتجاه الايجابي وكانت معكوسة للفقرات السلبية.

ثانياً: أداة الأداء الاداري:

بعد الاطلاع على الادب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الأداء الاداري، قام الباحثون بتصميم اداة لقياس التخطيط الاستراتيجي لدى العاملين في اللجنة الاولمبية الفلسطينية حيث تكونت الاداة بشكلها النهائي من (45) فقرة موزعة على (7) مجالات كما في الملحق رقم (2) وهي:

- مجال رضا المستفيدين وعدد فقراته (7) (1-7).
- مجال الهيكل التنظيمي وعدد فقراته (7) (8-14).
- مجال المسؤوليات والصلاحيات وعدد فقراته (6) (15-20).
- مجال والتعليم والتدريب وعدد فقراته (7) (21-27).
- مجال التركيز على العمل الجماعي وعدد فقراته (7) (28-34).
- مجال نظام المعلومات وعدد فقراته (6)(35-40).

- مجال تأكيد الجودة وعدد فقراته (5)(41-45).

وتتطلب الاستجابة على الفقرات (5) استجابات تتراوح ما بين (1-5) وفقاً لسلم ليكرت الخماسي وهي:
(5) درجات اوافق بشدة، (4) درجات اوافق، (3) محايد، (2) درجة لا اوافق، درجة واحدة لا اوافق بشدة،
للفقرات التي تم صياغتها في الاتجاه الايجابي وكانت معكوسة للفقرات السلبية.

الخصائص العلمية لأداتي الدراسة:

أ- الصدق لأداتي الدراسة:

للتأكد من صدق أداتي الدراسة تم استخدام صدق المحكمين من خلال عرضها على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في التربية الرياضية كما في الملحق رقم (3). وذلك للتأكد من جودة صياغة الفقرات والمجالات ووضوحها وجودة تمثيلها لموضوع الدراسة. وبعد التحكيم تم الأخذ بعين الاعتبار لآراء السادة المحكمين حول الأداتين واجراء التعديلات المطلوبة، حيث تكونت أداة التخطيط الاستراتيجي بصورتها النهائية من (35) فقرة، أما أداة الأداء الإداري تكونت في شكلها النهائي من (45) فقر، وبالتالي تقيس الأداتان ما وضعتا لأجله.

ب- ثبات الأداة:

وللتأكد من ثبات أداتي الدراسة تم التأكد من الاتساق الداخلي للفقرات باستخدام معادلة كرونباخ الفا (Cronbach's Alpha)، ونتائج الجدولين رقم (2، 3) يظهران ذلك.

الجدول رقم (2):

معاملات الثبات لأداة التخطيط الاستراتيجي.

مجلات التخطيط الاستراتيجي	عدد الفقرات	كرونباخ الفا
الرؤية والرسالة	6	0.86

العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والاداء الاداري لدى اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين

0.87	8	البيئة الداخلية للاتحاد
0.85	6	البيئة الخارجية للاتحاد
0.84	6	الأهداف
0.91	9	الخطط والسياسات
		الاستراتيجية
0.93	35	الأداة ككل

تشير نتائج الجدول رقم (2) أن قيمة معامل الثبات لأداة التخطيط الاستراتيجي كانت (0.93)، وتراوح

قيم معامل الثبات للمجالات ما بين (0.84 - 0.91)، وهي قيم جيدة لتحقيق أغراض الدراسة.

الجدول رقم (3):

معاملات الثبات لأداة الأداء الإداري.

مجلات الأداء الإداري	عدد الفقرات	كرونباخ الفا
رضا المستفيدين	7	0.92
الهيكل التنظيمي	7	0.88
المسؤوليات والصلاحيات	6	0.86
التعليم والتدريب	7	0.89
التركيز على العمل الجماعي	7	0.90
نظام المعلومات	6	0.87
توكيد الجودة	5	0.86
الأداة ككل	45	0.95

تشير نتائج الجدول رقم (3) أن قيمة معامل الثبات لأداة الأداء الإداري كانت (0.95)، وتراوح قيم

معامل الثبات للمجالات ما بين (0.86 - 0.92)، وهي قيم جيدة لتحقيق أغراض الدراسة.

متغيرات الدراسة:

اشتملت متغيرات الدراسة على ما يلي:

- أ- المتغيرات المستقلة وهي:
 - متغير النوع الاجتماعي وله مستويان هما: (ذكر، انثى).
 - متغير المؤهل العلمي وله مستويان هما: (بكالوريوس فأقل، دراسات عليا).
 - متغير الخبرة الادارية وله ثلاثة فئات هي: (من 1-5 سنوات، 6-10 سنوات، 11 سنة فأكثر).
- ب- المتغيرات التابعة:

تمثلت بدرجة استجابة افراد عينه الدراسة على فقرات ومجالات اداتي الدراسة المتعلقة بالتخطيط

الاستراتيجي والاداء الاداري.

المعالجات الإحصائية:

للإجابة عن تساؤلات الدراسة تم استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) من خلال تطبيق المعالجات الآتية:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة لتحديد مستوى التخطيط الاستراتيجي والأداء الإداري.

- معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للتأكد من العلاقة بين مستوى التخطيط الاستراتيجي ومستوى الأداء الإداري.

- اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent t-test) لتحديد الفروق في مستوى التخطيط الاستراتيجي ومستوى الأداء الإداري تبعاً لمتغيري (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي).

العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والاداء الاداري لدى اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين

- تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) لتحديد الفروق في مستوى التخطيط الاستراتيجي ومستوى الأداء الإداري تبعا لمتغير (الخبرة الإدارية).

- معادلة كرونباخ الفا (Cronbach's Alpha) للتأكد من معامل الثبات لأداتي الدراسة.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً: نتائج التساؤل الأول وينص على:

ما مستوى التخطيط الاستراتيجي في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين؟

للإجابة عن التساؤل تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة ولكل مجال وللمستوى

الكلّي للتخطيط الاستراتيجي، والجدول رقم (4) يبين الخلاصة لنتائج التساؤل الأول.

الخلاصة لنتائج التساؤل الأول:

الجدول رقم (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى للتخطيط الاستراتيجي في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين (ن = 30).

الرقم	المجالات	متوسط الاستجابة*	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	الرؤية والرسالة	3.64	0.54	مرتفع	الأول
2	البيئة الداخلية للجنة الاولمبية	3.48	0.47	مرتفع	الخامس
3	البيئة الخارجية للجنة الاولمبية	3.58	0.59	مرتفع	الرابع
4	الأهداف	3.63	0.56	مرتفع	الثاني
5	الخطط والسياسات الاستراتيجية	3.60	0.45	مرتفع	الثالث

المستوى الكلي للتخطيط الاستراتيجي	3.58	0.45	مرتفع
--------------------------------------	------	------	-------

*أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

تشير نتائج الجدول رقم (4) أن المستوى الكلي للتخطيط الاستراتيجي في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين كان مرتفعاً وبمتوسط حسابي (3.58)، وكان المستوى مرتفعاً على جميع المجالات، وجاءت متوسطات الاستجابة عليها ما بين (3.48 - 3.64)، حيث كان أعلى استجابة على مجال (الرؤية والرسالة) بمتوسط حسابي (3.64)، يليه مجال (الأهداف) بمتوسط حسابي (3.63)، بينما كانت أقل استجابة على مجال (البيئة الداخلية للجنة الأولمبية) بمتوسط حسابي (3.48).

ويعزو الباحثون سبب ارتفاع مستوى التخطيط الإستراتيجي في اللجنة الأولمبية الفلسطينية إلى أن اللجنة الأولمبية الفلسطينية في الآونة الأخيرة عملت على تحسين التخطيط الاستراتيجي مما انعكس على مستوى الإنتاج الفني من خلال نتائج المنتخبات الرياضية المتعلقة في البطولات والاستحقاقات الرياضية كما أن اللجنة الأولمبية الفلسطينية في ضوء التحسين المستمر وفي ضوء المعوقات التي تحيط في فلسطين سياسياً، واقتصادياً، وأمنياً، وثقافياً، وهذا تشابه مع دراسة موهيان (2020)، ودراسة القاضي وابو بكر (2021)، ودراسة الشريف وآخرون (2020)، ودراسة النبي (2019).

ثانياً: نتائج التساؤل الثاني وينص على:

ما مستوى الأداء الإداري في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين؟

للإجابة عن التساؤل تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة ولكل مجال وللمستوى الكلي للأداء الإداري، والجدول رقم (5) يبين الخلاصة لنتائج التساؤل الثاني.

2- الخلاصة لنتائج التساؤل الثاني:

الجدول رقم (5):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى للأداء الإداري في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين (ن = 30).

الرقم	المجالات	متوسط الاستجابة*	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	رضا المستفيدين	3.48	0.65	مرتفع	السادس
2	الهيكل التنظيمي	3.49	0.65	مرتفع	الخامس
3	المسؤوليات والصلاحيات	3.46	0.60	مرتفع	السابع
4	التعليم والتدريب	3.53	0.61	مرتفع	الرابع
5	التركيز على العمل الجماعي	3.51	0.62	مرتفع	الثالث
6	نظام المعلومات	3.66	0.50	مرتفع	الأول
7	توكيد الجودة	3.63	0.48	مرتفع	الثاني
	المستوى الكلي للتخطيط الاستراتيجي	3.55	0.54	مرتفع	

*أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

تشير نتائج الجدول رقم (5) أن المستوى الكلي للأداء في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين كان مرتفعاً وبمتوسط حسابي (3.55)، وكان المستوى مرتفعاً على جميع المجالات، وجاءت متوسطات الاستجابة عليها ما بين (3.46 - 3.66)، حيث كان أعلى استجابة على مجال (نظام المعلومات) بمتوسط حسابي (3.66)، يليه مجال (توكيد الجودة) بمتوسط حسابي (3.63)، بينما كانت أقل استجابة على مجال (المسؤوليات والصلاحيات) بمتوسط حسابي (3.46).

ويعزو الباحثون سبب ارتفاع مستوى الأداء الإداري في اللجنة الأولمبية الفلسطينية إلى إلتحاق العاملين في اللجنة الأولمبية ببرامج تدريبية ودورات لتطوير الأداء الإداري، بشكل إلزامي، وذلك ضمن شروط العمل

الإداري في اللجنة الأولمبية الوطنية، بما يتناسب مع قواعد العمل في هذه المؤسسات، وطبيعة العمل في اللجنة الأولمبية يتطلب دقة عالية في الأداء الإداري لتفاعلها مع أكثر من طرف ومؤسسة رياضية محلية وإقليمية ودولية، وهذا تشابه مع دراسة السقا وحمدى (2023)، ودراسة احمد (2017).

ثالثاً: نتائج التساؤل الثالث وينص على:

ما العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والاداء الاداري في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين؟

للإجابة عن التساؤل تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) كما يظهر في الجدول رقم (6) .

الجدول رقم (6)

العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والاداء الاداري في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين (ن = 30).

التخطيط الاستراتيجي	الأداء الإداري		قيمة	مستوى
	المتوسط	الانحراف		
المتوسط	3.58	0.45	3.55	0.83
الانحراف	0.45	0.54	0.83	0.000**

**علاقة دالة إحصائياً عند $(\alpha \leq 0.01)$.

تشير نتائج الجدول رقم (6) أنه توجد علاقة طردية قوية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.01)$ بين التخطيط الاستراتيجي والأداء الإداري في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.83).

ويعزو الباحثون سبب وجود علاقة طردية قوية بين التخطيط الإستراتيجي والاداء الإداري لدى العاملين في اللجنة الأولمبية الفلسطينية إلى أن هذه النتيجة طبيعية بعد ظهور المستوى المرتفع للتخطيط الإستراتيجي،

والمستوى المرتفع للأداء الإداري في اللجنة الأولمبية، كما أن من متطلبات إرتفاع مستوى التخطيط الإستراتيجي هو الأداء الإداري المرتفع، وذلك إكمالاً لحلقة العمل داخل المنظمة، وهذا تشابه مع دراسة إدريس (2009)، و دراسة الهاجري، عبد السلام، حسين (2016).

رابعاً: نتائج التساؤل الرابع وينص على:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التخطيط الاستراتيجي في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغيرات (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، والخبرة الإدارية)؟
للإجابة عن التساؤل تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent T- Test) لمعرفة الفروق تبعاً لمتغيري (النوع الاجتماعي، والجنس) كما يظهر في الجدولين رقم (7، 8) وتحليل التباين الأحادي (One- Way ANOVA) لمعرفة الفروق تبعاً لمتغير (الخبرة الإدارية) .

وفيما يلي العرض لنتائج التساؤل:

1- متغير النوع الاجتماعي:

الجدول رقم (7)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مستوى التخطيط الاستراتيجي في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي (ن = 30).

مجال التخطيط	متغير النوع الاجتماعي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الرؤية والرسالة	ذكر	18	3.71	0.48	0.92	0.366
	أنثى	12	3.53	0.62		
البيئة الداخلية	ذكر	18	3.45	0.48	0.33-	0.741
	أنثى	12	3.51	0.47		
لجنة الأولمبية	ذكر	18	3.56	0.63	0.25-	0.807

العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والاداء الاداري لدى اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين

				12	3.61	0.56	أنثى	البيئة الخارجية للجنة الاولمبية الأهداف
0.648	0.46	0.51	3.67	18	0.65	3.57	ذكر	
				12	0.49	3.65	أنثى	الخطط والسياسات
0.422	0.81	0.38	3.52	12	0.42	3.61	ذكر	الاستراتيجية
				18	0.52	3.55	أنثى	الدرجة الكلية

*فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).تشير نتائج الجدول رقم (7) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في

المستوى الكلي للتخطيط الاستراتيجي وجميع مجالاته في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين

تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي.

2- متغير المؤهل العلمي:

الجدول رقم (8)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مستوى التخطيط الاستراتيجي في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ن = 30).

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	متغير المؤهل العلمي	مجالات التخطيط الاستراتيجي
0.425	0.81-	0.56	3.57	17	بكالوريوس فأقل	الرؤية والرسالة
		0.52	3.73	13	دراسات عليا	
0.878	0.16-	0.48	3.46	17	بكالوريوس فأقل	البيئة الداخلية
		0.47	3.49	13	دراسات عليا	للجنة الاولمبية
0.846	0.20-	0.62	3.56	17	بكالوريوس فأقل	البيئة الخارجية
		0.59	3.60	13	دراسات عليا	للجنة الاولمبية
0.386	0.88-	0.59	3.55	17	بكالوريوس فأقل	

العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والاداء الاداري لدى اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين

الأهداف	دراسات عليا	13	3.73	0.52		
الخطط والسياسات	بكالوريوس فأقل	17	3.57	0.46	0.44-	0.667
الاستراتيجية	دراسات عليا	13	3.64	0.44		
الدرجة الكلية	بكالوريوس فأقل	17	3.54	0.47	0.58-	0.568
	دراسات عليا	13	3.64	0.44		

*فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).تشير نتائج الجدول رقم (8) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في

المستوى الكلي للتخطيط الاستراتيجي وجميع مجالاته في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين

تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

3- متغير الخبرة الإدارية:

الجدول رقم (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التخطيط الاستراتيجي في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين تبعاً لمتغير الخبرة الإدارية (ن = 30).

مجال التخطيط الاستراتيجي	متغير الخبرة الإدارية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	1-5 سنوات	13	3.64	0.54
الرؤية والرسالة	من 6-10 سنوات	7	3.76	0.27
	11 سنة فأكثر	10	3.55	0.70
	1-5 سنوات	13	3.43	0.55
البيئة الداخلية للجنة	من 6-10 سنوات	7	3.61	0.33
الأولمبية	11 سنة فأكثر	10	3.44	0.46
	1-5 سنوات	13	3.55	0.58
البيئة الخارجية للجنة	من 6-10 سنوات	7	3.71	0.44
الأولمبية	11 سنة فأكثر	10	3.52	0.73
	1-5 سنوات	13	3.58	0.60

العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والاداء الاداري لدى اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين

0.45	3.83	7	من 6- 10 سنوات	
0.58	3.55	10	11 سنة فأكثر	الأهداف
0.48	3.56	13	1-5 سنوات	الخطط والسياسات
0.34	3.76	7	من 6- 10 سنوات	الاستراتيجية
0.47	3.53	10	11 سنة فأكثر	
0.51	3.55	13	1-5 سنوات	
0.32	3.74	7	من 6- 10 سنوات	الدرجة الكلية
0.47	3.52	10	11 سنة فأكثر	

الجدول رقم (10):

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى التخطيط الاستراتيجي في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين تبعاً لمتغير الخبرة الإدارية (ن = 30).

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحراف	مصدر التباين	مجالات التخطيط الاستراتيجي
0.742	0.30	0.10 0.31	2 27 29	0.19 8.26 8.45	بين المجموعات داخل المجموعات	الرؤية والرسالة
					المجموع	
0.708	0.35	0.08 0.23	2 27 29	0.16 6.17 6.33	بين المجموعات داخل المجموعات	البيئة الداخلية للجنة الأولمبية
					المجموع	
0.791	0.24	0.09 0.37	2 27 29	0.18 10.09 10.26	بين المجموعات داخل المجموعات	البيئة الخارجية للجنة الأولمبية
					المجموع	

العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والاداء الاداري لدى اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين

0.551	0.61	0.20	2	0.39	بين المجموعات	
		0.32	27	8.65	الأهداف	داخل
			29	9.04	المجموعات	
					المجموع	
0.556	0.60	0.12	2	0.25	بين المجموعات	الخطط
		0.20	27	5.50	والسياسات	داخل
			29	5.74	المجموعات	الاستراتيجية
					المجموع	
0.604	0.51	0.11	2	0.22	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.21	27	5.73	داخل	
			29	5.95	المجموعات	
					المجموع	

*فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

تشير نتائج الجدول رقم (10) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المستوى الكلي للتخطيط الاستراتيجي وجميع مجالاته في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير الخبرة الإدارية.

ويعزو الباحثون عدم ظهور فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التخطيط الإستراتيجي في اللجنة الاولمبية تبعاً لمتغيرات (النوع الإجتماعي، المؤهل العلمي، الخبرة الإدارية)، وإلى أن التخطيط الإستراتيجي يكون بمثابة منهجية العمل في المنظمة بطريقة موحدة ضمن سياسات معينة من أجل تحقيق نتائج مشتركة، وبالتالي كانت وجهات نظر العاملين دون فروق ... لأن طبيعة العمل في جميع الدوائر واضحة بشكل يهدف للوصول إلى رؤية ورسالة اللجنة الاولمبية الفلسطينية، وهذا تشابه مع دراسة رضوان (2010)، واختلف مع دراسة قرابة (2022).

خامساً: نتائج التساؤل الخامس وينص على:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الإداري في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة

نظر العاملين تعزى إلى متغيرات (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، والخبرة الإدارية)؟

للإجابة عن التساؤل تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent T- Test) لمعرفة الفروق

تبعاً لمتغيري (النوع الاجتماعي، والجنس) كما يظهر في الجدولين رقم (11، 12)، وتحليل التباين الأحادي

(One- Way ANOVA) لمعرفة الفروق تبعاً لمتغير (الخبرة الإدارية) كما يظهر في الجدولين رقم (13)،

(14)، وفيما يلي العرض لنتائج التساؤل:

1- متغير النوع الاجتماعي:

الجدول رقم (11)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مستوى الأداء الإداري في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي (ن = 30).

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	متغير النوع الاجتماعي	مجالات الأداء الإداري
0.416	0.83-	0.67	3.40	18	ذكر	رضا المستفيدين
		0.63	3.61	12	أنثى	
0.987	0.02	0.62	3.49	18	ذكر	الهيكل التنظيمي
		0.72	3.48	12	أنثى	
0.271	1.12-	0.61	3.36	18	ذكر	المسؤوليات
		0.58	3.61	12	أنثى	والصلاحيات
0.784	0.28-	0.64	3.51	18	ذكر	التعليم والتدريب
		0.58	3.57	12	أنثى	
0.686	0.41-	0.61	3.48	18	ذكر	التركيز على العمل
		0.64	3.57	12	أنثى	الجماعي

العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والاداء الاداري لدى اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين

0.828	0.22-	0.56	3.64	18	ذكر	نظام المعلومات
		0.41	3.68	12	أنثى	
0.958	0.05-	0.50	3.62	18	ذكر	توكيد الجودة
		0.47	3.63	12	أنثى	
0.689	0.40-	0.56	3.51	18	ذكر	الدرجة الكلية
		0.54	3.59	12	أنثى	

*فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

تشير نتائج الجدول رقم (11) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المستوى الكلي للأداء الإداري وجميع مجالاته في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي.

2- متغير المؤهل العلمي:

الجدول رقم (12):

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مستوى الأداء الإداري في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ن = 30).

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	المتوسط الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	متغير المؤهل العلمي	مجالات الأداء الإداري
0.649	0.46-	0.71	3.44	17	بكالوريوس فأقل	رضا المستفيدين
		0.60	3.55	13	دراسات عليا	
0.898	0.13	0.67	3.50	17	بكالوريوس فأقل	الهيكل التنظيمي
		0.66	3.47	13	دراسات عليا	
0.364	0.92-	0.65	3.37	17	بكالوريوس فأقل	المسؤوليات
		0.53	3.58	13	دراسات عليا	والصلاحيات
0.969	0.04-	0.66	3.53	17	بكالوريوس فأقل	التعليم والتدريب
		0.56	3.54	13	دراسات عليا	
0.790	0.27-	0.62	3.49	17	بكالوريوس فأقل	

العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والاداء الاداري لدى اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين

		0.64	3.55	13	دراسات عليا	التركيز على العمل الجماعي
0.391	0.87	0.52	3.73	17	بكالوريوس فأقل	نظام المعلومات
		0.47	3.56	13	دراسات عليا	
0.469	0.74	0.48	3.69	17	بكالوريوس فأقل	توكيد الجودة
		0.49	3.55	13	دراسات عليا	
0.987	0.02	0.58	3.55	17	بكالوريوس فأقل	الدرجة الكلية
		0.52	3.54	13	دراسات عليا	

*فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).تشير نتائج الجدول رقم (12) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في

المستوى الكلي للأداء الإداري وجميع مجالاته في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين تعزى

إلى متغير المؤهل العلمي.

3- متغير الخبرة الإدارية:

الجدول رقم (13):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأداء الإداري في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين تبعاً لمتغير الخبرة الإدارية (ن = 30).

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	متغير الخبرة الإدارية	مجالات الأداء الإداري
0.66	3.48	13	1-5 سنوات	رضا المستفيدين
0.47	3.69	7	من 6-10 سنوات	
0.77	3.34	10	11 سنة فأكثر	
0.59	3.46	13	1-5 سنوات	الهيكل التنظيمي
0.27	3.84	7	من 6-10 سنوات	
0.85	3.29	10	11 سنة فأكثر	
0.60	3.56	13	1-5 سنوات	

0.41	3.62	7	من 6- 10 سنوات	المسؤوليات والصلاحيات
0.69	3.22	10	11 سنة فأكثر	
0.57	3.52	13	1-5 سنوات	التعليم والتدريب
0.49	3.76	7	من 6- 10 سنوات	
0.72	3.40	10	11 سنة فأكثر	التركيز على العمل الجماعي
0.65	3.55	13	1-5 سنوات	
0.44	3.71	7	من 6- 10 سنوات	نظام المعلومات
0.68	3.33	10	11 سنة فأكثر	
0.38	3.65	13	1-5 سنوات	توكيد الجودة
0.52	3.74	7	من 6- 10 سنوات	
0.66	3.60	10	11 سنة فأكثر	الدرجة الكلية
0.49	3.55	13	1-5 سنوات	
0.37	3.80	7	من 6- 10 سنوات	
0.57	3.60	10	11 سنة فأكثر	
0.52	3.54	13	1-5 سنوات	
0.36	3.74	7	من 6- 10 سنوات	
0.69	3.40	10	11 سنة فأكثر	

الجدول رقم (14):

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الأداء الإداري في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين تبعاً لمتغير الخبرة الإدارية (ن = 30).

مجموع	درجات	متوسط	قيمة	مستوى
مربعات	الحرية	المربعات	(ف)	الدلالة
الانحراف				

العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والاداء الاداري لدى اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين

0.570	0.57	0.25	2	0.51	بين المجموعات
		0.44	27	11.93	رضا المستفيدين
			29	12.43	داخل
					المجموعات
					المجموع
0.230	1.55	0.64	2	1.27	بين المجموعات
		0.41	27	11.04	الهيكل التنظيمي
			29	12.31	داخل
					المجموعات
					المجموع
0.291	1.29	0.46	2	0.91	المسؤوليات
		0.35	27	9.52	والصلاحيات
			29	10.43	داخل
					المجموعات
					المجموع
0.505	0.70	0.26	2	0.53	بين المجموعات
		0.38	27	10.13	التعليم والتدريب
			29	10.65	داخل
					المجموعات
					المجموع
0.446	0.83	0.32	2	0.64	التركيز على
		0.39	27	10.40	العمل الجماعي
			29	11.05	داخل
					المجموعات
					المجموع
0.864	0.15	0.04	2	0.08	بين المجموعات
		0.27	27	7.20	نظام المعلومات
			29	7.27	داخل
					المجموعات
					المجموع
0.560	0.59	0.14	2	0.29	بين المجموعات
		0.24	27	6.25	توكيد الجودة
			29	6.54	داخل
					المجموعات

المجموع				
0.494	0.73	0.22	2	0.44
		0.30	27	7.83
			29	8.27
بين المجموعات				
الدرجة الكلية داخل				
المجموعات				
المجموع				

*فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

تشير نتائج الجدول رقم (14) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المستوى الكلي للأداء الإداري وجميع مجالاته في اللجنة الأولمبية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير الخبرة الإدارية.

ويعزو الباحثون عدم ظهور فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الأداء الإداري في اللجنة الأولمبية تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الخبرة الإدارية)، وإلى أن العاملين في اللجنة الأولمبية يتشاركون في نفس البرامج التدريبية والهدف المرجو من عملهم داخل اللجنة الأولمبية، وبما أنه لا يوجد فروق في مستوى الأداء الإداري فإن طبيعة العمل موحدة ضمن سياسات موضوعة مسبقاً تحت مظلة الرؤية والرسالة العامة للجنة الأولمبية الفلسطينية، بتعاون وترباط بين العاملين حيث أن العمل والهدف معروف بنظام واحد متبع لكافة الإنجازات، وهذا تشابه مع دراسة الصبيحي (2015)، واختلف مع دراسة عبده (2015).

الاستنتاجات:

وفي ضوء نتائج الدراسة يستنتج الباحثون ما يلي:

- أن العاملين في اللجنة الاولمبية الفلسطينية يتمتعون بمستوى مرتفع من التخطيط الاستراتيجي، وإن أهم مجالات التخطيط كانت تتعلق بالرؤية والرسالة والاهداف، وأقلها أهمية يرتبط بالبيئة الداخلية للجنة الاولمبية.
- أن العاملين في اللجنة الاولمبية الفلسطينية يتمتعون بمستوى مرتفع من التخطيط الاستراتيجي، وإن أهم مجالات التخطيط كانت تتعلق بنظام المعلومات وتوكيد الجودة، وأقلها أهمية يرتبط بالمسؤوليات والصلاحيات.
- هناك علاقة وطيدة وقوية بين التخطيط الاستراتيجي والاداء الإداري للجنة الاولمبية الفلسطينية من وجه نظر العاملين فيها.
- لا يوجد إختلاف بين وجهات النظر للعاملين في اللجنة الاولمبية الفلسطينية حول التخطيط الاستراتيجي وفقاً لنوعهم الإجتماعي ومؤهلاتهم العلمية وخبراتهم الإدارية.
- لا يوجد إختلاف بين وجهات النظر للعاملين في اللجنة الاولمبية الفلسطينية حول الأداء الإداري تبعاً لنوعهم الإجتماعي ومؤهلاتهم العلمية وخبراتهم الإدارية.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع باللغة العربية

- ابراهيم عبد المقصود، و حسن الشافعي. (2004). الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية. مصر، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- أبو الروس، سامي. (2004). ادارة الموارد البشرية بورة تدريبية. غزة، فلسطين، الجامعة الاسلامية.
- السروي، أحمد. (2018). مقومات التخطيط والتفكير الإستراتيجي الفعال. مصر، المؤسسة الدولية للكتاب.
- احمد، ليندا، عبد الله. (2017). أثر التوجيه الإداري في أداء العاملين دراسة ميدانية مجموعة مصانع مأمون البرير للمواد الغذائية رسالة ماجستي غير منشورة، جامعة شندي. السودان.
- إدريس، حمدة، سيد. (2009). أثر التخطيط الإستراتيجي على الأداء، دراسة تطبيقية على شركة هجليج لخدمات البترول والإستثمار المحدودة في الفترة ما بين 2003-2008م رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، قسم غدارة الاعمال. أم درمان، السودان.
- الصبيحي، سرايا، حسسن عطية. (2019). دور التنظيم في تحسين الأداء الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية الخدمية الواقعة في نطاق مدينة بنغازي كلية الإعلام - العلاقات العامة، رسالة ماجستير غير منشورة. بنغازي، ليبيا.
- العواملة، نائل، عبد الحافظ. (2001). تطوير المنظمات والمفاهيم، والهياكل والأساليب. عمان، دار الظهران.
- الغالي، طاهر، محسن. و إدريس، وائل، محمد. (2007). الإدارة الإستراتيجية (منظور منهجي متكامل). عمان، دار وائل للنشر.

- القاضي، صفاء. أبوبكر، سحر. (2021). أثر الإدارة الاستراتيجية في بناء المنظمة الذكية الدور المعدل للقيادة الاستراتيجية في شركات صناعة الأدوية الاردنية. الاردن، المجلة العالمية للاقتصاد والاعمال، م(10)، ع(2).
- النبي، رحمة، عمر. (2019). محددات تطبيق التخطيط الاستراتيجي في جامعة السلام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. الاردن، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية.
- الهاجري، سعيد حمد. عبد السلام، معوض. حسين، علي. (2016). دور التخطيط الاستراتيجي في تحسين بيئة الأداء لدى العاملين بالمؤسسة العاملة بدولة الكويت مصر: مجلة الدراسات والابحاث البيئية، م(6)، ع(4).
- شوارترز، أندرو إي. (2001). إدارة الأداء، دليل النجاح في العمل. السعودية: مكتبة جرير.
- المصري، إيهاب عيسى. عامر، طارق عبد الرؤوف. (2019). التخطيط الاستراتيجي. مصر: المؤسسة العربية للعلوم والثقافة.
- بني حمدان، خالد محمد طلال. ادريس، وائل محمد. (2007). الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي : منهج معاصر. الاردن: دار اليازوري العلمية للنشر، ط(1).
- إدريس، ثابت. المرسي، جمال الدين محمد. (2002). الإدارة الاستراتيجية: مفاهيم ونماذج تطبيقية. مصر: الدار الجامعية.
- السلامي، جاسم. (2003). تقويم الاداء لمعلمي أدب الأطفال والقواعد النحوية في ضوء الكفاءات التعليمية. الاردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- المرسي، جمال الدين محمد. أبو بكر، مصطفى محمود. جبة، طارق رشدي. (2002). التفكير الاستراتيجي والإدارة الاستراتيجية: منهج تطبيقي. مصر: الدار الجامعية.
- علي، جمال محمد. (2007). الحديث في الإدارة الرياضية والإدارة العامة. مصر: مركز الكتاب للنشر.
- الحريري، رافدة. (2007). التخطيط الاستراتيجي في المنطقة المدرسية. الاردن: دار الفكر.

- تمارز ، رشاد ياسر عبد الرازق. (2015). تصور مقترح لإدارة الاندية الرياضية الفلسطينية بقطاع غزة في ضوء معايير الجودة الشاملة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الدول العربية، قسم البحوث والدراسات التربوية، القاهرة. مصر.
- محمد، رضوان. (2010). دراسة مقارنة لمعوقات التخطيط الإستراتيجي في الإتحادات الرياضية في الأردن واليمن. فلسطين: مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، م(24)، ع. (3).
- باكال، روب. يونس، موسى. (2002). إدارة الإداء ما هي؟ الاردن: مركز التنمية للمنظمات غير الحكومية.
- الدوري، زكريا. (2005). الإدارة الإستراتيجية مفاهيم وعمليات وحالات دراسية. الاردن: دار اليازوري العلمية للنشر.
- التكريتي .سعيد غالب ياسين. (2003). نظم مساعدة القرارات. الاردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- المدرع، سفر بخيت. جندي، احمد فوزي. القراميطي، أبو الفتوح مختار. (2019). معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة بجامعة الامير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء بعض امتغيرات. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم والتربية والانسانية، جامعة بابل، العراق.
- الأعرج، سمر. (2008). معوقات تولي المرأة العربية مراكز قيادية في المجال الرياضي في الدول العربية الآسيوية. رسالة ماجستير غي منشورة، جامعة القدس المفتوحة. فلسطين.
- عيسى، سهى. (2006). اتجاهات القادة الرياضيين في مجالس إدارة الاتحادات الرياضية الاردنية نحو تولي المرأة مراكز قيادية في المؤسسات الرياضية. مدلة دراسات الجامعة الاردنية، عمان، الاردن، 259.
- شريف، حمزة. نويري، بوبكر. قادري، إلياس. (2020). التخطيط الإستراتيجي و دوره في إنجاح إدارة المنشآت الرياضية مجلة رصين لدراسات الأنشطة الرياضية و علوم الحركة. الجزائر: مجلة رصين في الأنشطة الرياضية و علوم الحركة، م(1)، ع01).

- الشنواني، صلاح. (1997). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. مصر: مؤسسة شباب الجامعة.
- عبد الحميد، صلاح. (2020). التخطيط الإستراتيجي والإدارة الإستراتيجية. مصر: دار الحدث للنشر والتوزيع.
- طلحة، حسام الدين. مطر، عدلة. (1998). مقدمة في الغدارة الرياضية. مصر: مركز الكتاب للنشر، ط. (1).
- مقابلة ، عاطف يوسف. (2002). تقييم أداء مديري ومديرات المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم بعمان الثالثة لمهامهم من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، مصر، 101.
- المغربي ، عبد الحميد. (1999). الإدارة الإستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين. مصر: مجموعة النبيل العربية.
- صلاح، عبد الحميد. (2020). التخطيط الإستراتيجي والإدارة الإستراتيجية. مصر: دار الحدث للنشر والتوزيع، ط. (1)، م. (1).
- حسن، عبد الفتاح دياب. (1998). طريقك إلى الغدارة الفعالة. مصر: المؤسسة الفنية للطباعة والنشر.
- درويش، عبد الكريم. و تكلا، ليلي. (1977). أصول الإدارة العامة. مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.
- عبوي، زيد منير. (2006). الإدارة الإستراتيجية. عمان: دار كنوز المعرفة.
- الزيات، عطف محمد علي. (2010). الأداء الإداري في ضوء الاتجاهات الفكرية المعاصرة. فلسطين: دار الفاروق للثقافة والنشر.
- ميمي، علا. و شبلي، سويطي. (2019). نظام تقييم الاداء الوظيفي وأثره في أداء العاملين في ديوان الموظفين العام الفلسطيني. مجلة معهد العلوم الاقتصادية (مجلة علوم الاقتصادية والتسيير والتجارة).

- السلمي، علي. (2000). *الإدارة المعاصرة*. مصر: مكتبة الغريب.
- السلمي، علي. (2001). *إدارة الموارد البشرية والإستراتيجية*. مصر: دار غريب.
- عبد الحق، عماد. و رفعت، بدر. (2010). دور الاتحادات الرياضية الفلسطينية في تفعيل مشاركة الفرق بالبطولات الرياضية من وجهة نظر المدربين. *جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)*، 5.
- عقيلي، عمر وصفي. (1996). *إدارة القوى العاملة*. الاردن: دار زهران.
- عوض، محمد. (2001). *الإدارة الاستراتيجية الأصول والأسس*. مصر: الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، ط.(1)
- غنيم، محمد. (2005). *التخطيط التربوي*. الاردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- حمدان، فيصل محمود خليل. (2005). مدخل حل المشكلة وصنع القرار التربوي بالمدرسة الثانوية. *رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة*. مصر.
- قرابة، كمال. (2022). *التخطيط الإستراتيجي ودوره في تحسين أداء المنشآت الرياضية الكبرى- المخطط التوجيهي للرياضة والتجهيزات الرياضية الكبرى نموذجاً*. رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد التربية البدنية والرياضة، جامعة الجزائر. الجزائر.
- هلال، محمد عبد الغني حسين. (1996). *مهاراة إدارة الأداء معايير وتطبيقات الجودة في الأداء*. مصر: مركز تطوير الأداء للتنمية.
- غنيم، محمد. (2005). *التخطيط التربوي*. الاردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- أبو النصر، مدحت. (2008). *الأداء الإداري المتميز*. مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- أبو نصر، مدحت. (2009). *التخطيط للمستقبل في المنظمات الذكية*. القاهرة، مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

- السقا، منذر صبحي. و حمدي، عبد الرحمن محمد. (2023). أثر تخطيط الأداء الوظيفي في تحسين الاداء المؤسسي الحكومي: دراسة تطبيقية على الوزارات والمؤسسات الحكومية الفلسطينية. مجلة اقتصاد المال والاعمال.
- نوح، مهند مختار. (2023). ذاتية اللجنة الأولمبية الوطنية من الناحية العضوية: دراسة مقارنة، المجلة الدولية للقانون. المجلة الدولية للقانون، جامعة قطر، قطر، 13.
- اللوزي، موسى. (2006). التنمية الإدارية. الاردن: دار وائل للنشر، ط(1).
- مويهان، عبد الله. (2020). التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات المعلومات في دولة الكويت المجلة الدولية لعلوم المكتبات و المعلومات. الكويت: المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، م(2)، ص-23 (24).
- العارف، نادية. (2002). التخطيط الإستراتيجي والعولمة. مصر: الدار الجامعية.
- عبد المنعم، نادية محمد. (2000). تقويم أداء القيادات التربوية. مصر: المركز القومي للبحوث التربوية.
- اللبدي، نزار عوني. (2015). تنمية الاداء الوظيفي والإداري. الاردن: دار دجلة.
- عبده، نشوى سمير. (2015). تقويم الاداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الشرقية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة. مجلة أسسوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، جامعة أسيوط، مصر.
- عبد الغني، نعمان. و شرف الدين، لطيفة عبد الله. (2010). الإدارة الرياضية. مملكة البحرين: وزارة الثقافة والاعلام للطباعة والنشر.
- حريري، هاشم بكر. (2000). الإدارة التربوية. السعودية: مكتبة الأفق.
- هنا فلسطين. (بلا تاريخ). تم الاسترداد من اللجنة الأولمبية الفلسطينية: <https://poc.ps/ar/125>
- هنا فلسطين. (بلا تاريخ). تم الاسترداد من اللجنة الأولمبية الفلسطينية: <https://poc.ps/ar/125>
- ذيب، هيثم. (2018). أصول التخطيط الإستراتيجي. الاردن: دار أمجد للنشر والتوزيع.

- الخرشة، ياسين كاسب. و حمود، خضر كاظم. (2015). *إدارة الموارد البشرية*. عمان، الاردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

المراجع باللغة الانجليزية

- carter, C., clegg, S., kornberger, M., & schweitzer, J. (2011). *strategy Theory & practice*. London: SAGE Publicarions Ltd.
- Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management*. United States of America, New York: New York pitman publishing Group.
- Fedration Union Report. (1997). *The Best practices in Strategic planning Based on CUSTOMERS*.
- Fredrick, T. (1919). *The Principles of Scientific Management*. New York And London: Harper & Brothers Publishers.
- G. A Steiner, S. (1979). *Strategic planning: what every Manager Must know*. United States of America, New York: Macmillian Company.
- Henri, F. (1949). *General and Industrial Manageent*. New York: Pitman Publishing.
- Henri, F. (1949). *General and Industrial Manageent*. New York: Pitman Publishing.
- Jhon, B. (1993). *strategic planning for public service and Non profit Organization*. United States of America, New York: pergaman press.
- John, P., & George, D. (1984). Atypology pf Planning Problems. *Journal of Higher Education, United States of America, Ohio*.
- Kirkeland, I. (2013). Strategic work in the regional football subdivisions in Norway. Norway: Molde University Collage Norway.
- Liam, F. (1990). *the Strategic planning Management reader*. United States of America, New Jersey: Prentice Hall.
- Liam, F., & V, K. N. (1989). *Linking Changes In Revealed Causal Maps And Environmental Change: An Empirical Study*. United Kingdom: Journal of Management Studies, v(26), n(4).
- paris, k. (2004). Moving the Strategic plan of the Shelf and Into Action at the University of Wisconsin - Madison. *New Directions for Institutional Research, Madison*.

- Reed, P. (1992). *Professionalizing Management And Managing Professionalizing: British Management In Yhe 1980s*. United Kingdom: Journal of Management Studies, v(29), n(5).
- T, F. (1919). *The Principles of Scientific Management*. New York And London.: Harper & Brothers Publishers.
- Wheelen, T., & Hunger, J. (2004). *Strategic Management and Business Policy*. United States of America: Prentice Hall.