

علاقة مهارة المتابعة ببعض مكونات جودة الأداء الإداري للقادة الكشفيين في محافظات الفرات الأوسط

قاسم علي كريم
جامعة القادسية - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
sp.post248@qu.edu.iq

أ.م.د. فايز حسن عبد السادة
جامعة القادسية - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
faves.albdere@qu.edu.iq

استلام البحث : ٢٠٢٥/٤/٢٧
قبول البحث : ٢٠٢٥/٥/٢٠

ملخص البحث

هدفت هذه الدراسة الى معرفة مستوى مهارة المتابعة ومستوى جودة الأداء الإداري لدى لقادة الكشفيين حاملي الشارة الخشبية في محافظات الفرات الأوسط (كربلاء، بابل، النجف، القادسية، المثنى) وكذلك معرفة علاقة الارتباط بين المتابعة وبعض مكونات جودة الأداء الإداري من خلال بناء مقاييس للمتابعة وجودة الأداء الإداري وحسب الخطوات العلمية لبناء المقاييس. من اجل خدمة الحركة العلمية وأنصافا للحركة الكشفية واهدافها ومبادئها.
الكلمات المفتاحية (المتابعة، جودة الأداء الإداري، القادة الكشفيين)

skill follow-up and some components of administrative The relationship between performance quality among scout leaders in the Middle Euphrates governorates Research taken from a Master's Thesis

Qasim Ali Kareem

Assistant Professor, Fayez Hassan Abdul-Sada

University of Al-Qadisiyah - College of Physical Education and Sports Sciences
University of Al-Qadisiyah - College of Physical Education and Sports Sciences

Abstract

This study aimed to identify the level of skill follow-up and the quality of administrative performance among Scout leaders holding the Wooden Badge in the Middle Euphrates Governorates (Karbala, Babil, Najaf, Qadisiya, and Muthanna). It also aimed to identify the correlation between follow-up and some components of administrative performance quality by developing measures of follow-up and administrative performance quality, following scientific steps for developing measures. This study aims to serve the scientific movement and to uphold the Scouting movement, its goals, and its principles

Key words : (follow-up, executive quality, health commitment)

١- المقدمة:

مما لا شك فيه أن كل منظمة ذات عمل طوعي كالحركة الكشفية، تستحق أن نتحدث عنها بإسهاب حتى يكون حديثنا حافزا لأفرادها بتقديم المزيد والتفاني والإخلاص خدمة للصالح، وأيضا ليكون تشجيعا للأجيال الناشئة بالانتماء للحركة الكشفية، ودائما ما نجد أن المجتمع بحاجة الى الخدمات التطوعية والإنسانية وخاصة المؤثرة منها في سلوك الافراد وتوجيههم للالتزام بالأخلاق الحميدة كالإخلاص في العمل والصدق في الحديث والأمانة والاهم منها حب الوطن. وإحدى هذه الفئات التي تسعى بصدق الى تقديم الخدمة للجماعات هم القادة الكشفيين وسعيهم الحثيث لتحقيق اهداف الحركة الكشفية في الرحلات والمخيمات والأزمات والحالات الطارئة التي يتعرض لها البلد.

ومن هنا تبرز لنا أهمية هذه الدراسة فهي تبحث في مهارة المتابعة. وتقييم مستوى هذه المهارة وعلاقتها ببعض مكونات جودة الأداء الإداري لدى القادة الكشفيين في محافظات الفرات الأوسط.

إن الوصول الى مرتبة القيادة في الحركة الكشفية امر شاق وصعب ويتطلب قدرات ومهارات خاصة كي يتم التأثير على الجماعات وجعلهم كشافين في المستقبل، حيث يتطلب من القادة الكشفيين التمتع بالفهم ومعرفة وإدراك لحركة الكشف وما يتطلبه من رغبة في أداء الواجبات وبتقان وكذلك ان تتوفر العلاقات العامة للقادة الكشفيين.

ويتطلب من القادة الكشفيين اتقانهم لمهارة المتابعة وهي من المهارات الكشفية وبكل تفاصيلها من حيث الاشراف على تنفيذ الفعاليات والأنشطة الخاصة بالفرق الكشفية ومتابعة نمو هذه الفرق من خلال تدوين أنشطتها في السجلات وكذلك متابعة تنفيذ الخطط الموضوعية بما يكفل تحقيق الأهداف المنشودة للمنظمة الكشفية سواء على مستوى الخطط قصيرة ام طويلة الأمد، ونحاول من خلال بحثنا هذا أيضا الى دراسة بعض مكونات جودة الأداء الإداري للقادة الكشفيين لما له من انعكاسات في استمرارهم بالخدمة وقوة الانتماء للمؤسسة التربوية وتوافر الخبرات وتأثيره على الجماعات التي ترتبط بهم وبناء علاقات طيبة معهم. ويمكن حصر مشكلة البحث بالسؤالين التاليين:

١- ما هو مستوى مهارة المتابعة ومستوى جودة الأداء الإداري للقادة الكشفيين في محافظات الفرات الاوسط.

٢- ما هي العلاقة بين مهارة المتابعة وبعض مكونات جودة الأداء الإداري للقادة الكشفيين في محافظات الفرات الاوسط.

لذا ارتأى الباحثان الخوض في هذه الدراسة والتحقق من العلاقة بشكل علمي ما يبين مهارة المتابعة للقادة الكشفيين مع بعض مكونات جودة الأداء الاداري من اجل خدمة الحركة العلمية وأنصاف الحركة الكشفية وأهدافها ومبادئها.

١-٢ الغرض من الدراسة:

١/ بناء مقياس مهارة المتابعة للقادة الكشفيين وهي من المهارات الكشفية.

٢/ بناء مقياس لظاهرة جودة الأداء الاداري للقادة الكشفيين.

٣/ معرفة علاقة الارتباط بين مهارة المتابعة وجودة الاداء الاداري للقادة الكشفيين حاملي الشارة الخشبية في محافظات الفرات الأوسط.

منهجية البحث والإجراءات:

٣- منهج البحث:

إن نوعية مشكلة البحث المراد وضع الحلول الناجعة لها ومعالجتها هي التي تحدد منهجية البحث لتحقيق أهدافه، ومنهج البحث هو "الخطوات العلمية الفكرية التي يتبعها الباحثان لحل مشكلة معينة وأن يتلاءم منهج البحث مع الأهداف والمشكلة لمعالجتها" (١٢: ٨١). وعليه فإن الباحثين اعتمدا المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية، "ولم يقف المنهج الوصفي عند جمع المعلومات لوصف الظاهرة وإنما يتعدى ذلك إلى توضيح العلاقة ومقدارها واستنتاج الأسباب الكامنة وراء سلوك معين من معطيات سابقة" (٩: ١٨٢).

١-٣ مجتمع وعينة البحث :

المجتمع: هو عبارة عن جميع الأفراد أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث. (٦: ص٩٦) ومجتمع الدراسة الحالية يتكون من جميع القادة الكشفيين حاملي الشارة الخشبية والمسجلين في جميع أقسام النشاط الكشفي التابعة لمديريات التربية في محافظات الفرات الأوسط في العراق (كربلاء وبابل والنجف والقادسية والمثنى) والبالغ عددهم (٨٦) قائداً كشفياً موزعين توزيعاً غير متساوي على المحافظات الخمس، بحسب البيانات العامة المأخوذة من شعب النشاط الكشفي في مديريات التربية للمحافظات المعنية، واستعمل الباحثان أسلوب الحصر الشامل في اختيار العينة إذ اعتمد مجتمع الدراسة كله عينة لبحثه ليخرج بنتائج دقيقة قدر الممكن. إذ "هناك حالات معينة يتعين فيها دراسة كامل المجتمع، ولا يمكن الاكتفاء باختيار عينة منه فقط، ومن تلك الحالات عندما يكون المجتمع صغيراً، بمعنى انه يتكون من عدد محدود من المفردات (١٥-٢٥) مفردة مثلاً". (١٠: ص١٥٩). واستعان الباحثان بمجموعة من هذا المجتمع وعددها (١٠) قادة ليكونوا عينة للدراسة الاستطلاعية وهم يمثلون نسبة (١١,٧٦٪) من مجتمع البحث الكلي بينما كانت عينة البناء والتي هي نفسها عينة التطبيق بواقع (٧٦) قائداً وتمثل نسبتهم (٨٨,٢٤٪) من مجتمع البحث، والجدول رقم (١) يبين ذلك.

جدول رقم (١)

يبين عدد القادة الكشفيين في محافظات الفرات الاوسط والنسبة المئوية لعددهم بالقياس للعدد الكلي

ت	المحافظة	المجتمع	العينة الاستطلاعية		عينة البناء		النسبة المئوية للمجتمع الكلي
			العدد	النسبة	العدد	النسبة	
١	كربلاء	١٧	١٠	١١,٧٦	٧	٨,١٤	١٩,٧٧%
٢	بابل	١٣	-	-	١٣	١٥,١٢	١٥,١٢%
٣	النجف	١٣	-	-	١٣	١٥,١٢	١٥,١٢%
٤	القادسية	٣٢	-	-	٣٢	٣٧,٢١	٣٧,٢١%
٥	المثنى	١١	-	-	١١	١٢,٧٨	١٢,٧٨%
	المجموع	٨٦	١٠	١١,٦٣	٧٦	٨٨,٣٧	١٠٠%

٣-٢ بناء مقياس المتابعة: وحسب الخطوات التالية:

٣-٤-١ تحديد الظاهرة المراد قياسها: ان الظواهر التي اراد الباحثان قياسها هنا هي (مهارة المتابعة) و(ظاهرة جودة الأداء الاداري)، وأن تحديدهم بشكل واضح ومفهوم هو تحديد لفكرة المقياس.

٣-٤-٢ تحديد الغرض من بناء المقياس: الغرض من بناء المقياس هو معرفة مستوى المتابعة، وجودة الاداء الاداري ومن ثم اجراء علاقة ارتباط بين هذه المهارة وبين جودة الأداء الإداري للقادة الكشفيين في محافظات الفرات الاوسط.

٣-٤-٣ إعداد فقرات مقياس المتابعة: لوضع الصيغة الأولية للمقياس اتبع الباحثان الطرق الآتية:

أولاً: - الاطلاع على المصادر ذات العلاقة. ثانياً: - الاطلاع على مقاييس مماثلة.

ثالثاً: الاستبيان الاستطلاعي: - وتم من خلال توزيع استمارة استبيان على مجموعة من السادة الخبراء والمختصين لغرض جمع أكبر عدد ممكن من الفقرات.

٣-٤-٤-٤ صلاحية فقرات مقياس المتابعة: لغرض بيان صلاحية فقرات مقياس مهارة المتابعة قام الباحثان بأرسالها عبر استمارة استبيان الى السادة الخبراء ذوي الاختصاص في (الإدارة والتنظيم والكشافة والاختبارات والقياس) مع تعريف المهارة موضوع المقياس لمعرفة صلاحية الفقرات من عدم الصلاحية وكذلك معرفة اي منها يحتاج الى تعديل وهنا يجب الحصول على توافق آرائهم.

٣-٤-٥ الصورة الأولية لمقياس المتابعة: بعد أن تم استبعاد الفقرات التي لم تحصل على نسبة الاتفاق المقبولة من قبل السادة الخبراء والمختصين والتي كانت دلالتها غير معنوية، وتعديل الفقرات التي اوصى السادة الخبراء بتعديلها، تم صياغة المقياس من قبل الباحثين بفقراته وتعليماته ومفاتيح التصحيح.

٣-٤-٦ إعداد تعليمات المقياس: وقد تمت الخطوة هذه بكتابة تعليمات المقياس مع مراعاة ان تكون التعليمات (شروط التنفيذ للاختبار) لعل من الخصائص الهامة للاختبار، ان يتمتع بتعليمات سهلة واضحة لتطبيق الاختبار وادارته، ويكون الهدف الاساسي لهذه التعليمات عادة هو توضيح مهمة المفحوص من حيث طبيعة الاستجابة المطلوبة، وكُتبت هذه التعليمات بورقة مستقلة عن ورقة الاستبيان.

٣-٤-١-٧ مفاتيح تصحيح المقياس: من اهم خطوات بناء المقياس هي خطوة حساب الدرجات التي يتحصل عليها كل فرد من افراد عينة البحث وفق اجاباته على الفقرات وتستند هذه الدرجات الى عدد بدائل الإجابة، وقد تم الحصول على موافقة السادة الخبراء على هذه البدائل والتي تم صياغتها وفق انموذج ليكرت (Likart) ذو المدرج الخماسي (تنطبق عليّ تماماً، تنطبق عليّ كثيراً، تنطبق عليّ احياناً، تنطبق عليّ قليلاً، لا تنطبق عليّ إطلاقاً).

٣-٤-١-٨ الدراسات الاستطلاعية:

٣-٤-١-٨-١ الدراسة الاستطلاعية الأولى: في يوم الاربعاء الموافق ٢٠٢٥/١/٨ قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية على عينة قوامها (١٠) قادة كشافيين من محافظة كربلاء وهي عينة الدراسة الاستطلاعية والتي تشكل نسبة (١١,٧٦٪) من مجتمع البحث وتمت هذه الخطوة في بناية قسم النشاط الرياضي والكشفي في المحافظة بتوزيع استمارات الاستبيان التي تحتوي على المقياس بفقراته وبدائل الاجابة مع الصفحة التي تحتوي على تعليمات تطبيق المقياس من قبل هذه العينة والطلب منهم التأشير على فقراته وحسب مثال توضيحي مرفق.

٣-٤-١-٨-٢ الدراسة الاستطلاعية الثانية: بعد مدة اسبوعين وفي يوم الثلاثاء المصادف ٢٠٢٥ /١/٢١ قام الباحثان بإعادة تطبيق المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية الاولى نفسها لغرض معرفة ثبات المقياس كون الثبات من الاسس العلمية الواجب توفرها عند بناء اي مقياس.

٣-٤-١-٩ تطبيق المقياس على عينة البناء: بعد أن أصبحت المقياس بالتعليمات والفقرات التي صيغت له وبدائل الاجابة (مفاتيح التصحيح) جاهز للتطبيق وبعد اجراء الدراسات الاستطلاعتين، اتضح أن فقرات المقياس وتعليماته واضحة للعينة ولم تواجه الباحثان اي معوقات تذكر، وايضا تبين أن بدائل الاجابة تتمتع بالفاعلية المطلوبة، باشر الباحثان مع الفريق المساعد بتطبيق المقياس على (عينة البناء) والبالغ عددهم (٧٦) قائدا كشافيا والذين يمثلون نسبة (٨٨,٢٤٪) من مجتمع البحث موزعين على محافظات الفرات الأوسط بنسب متباينة وكما في الجدول رقم (١). للمدة من يوم الاحد الموافق ٢٠٢٥/١/٢٦ الى يوم الخميس الموافق ٢٠٢٥/٢/٢٠، إذ تم توزيع استمارات الاستبيان على القادة الكشفيين مع توضيح آلية الاجابة على الفقرات وكيفية التأشير. وبعد الانتهاء من تطبيق المقياس على عينة البناء (الدراسة الرئيسية)، قام الباحثان بجمع الاستمارات الخاصة بأفراد عينة البناء، وبعدها قاما بجمعها وترتيبها تمهيدا لتصحيحها وتحليلها إحصائياً.

٣-٤-١-١٠ تصحيح المقياس: وبعد عملية فرز استمارات الاجابة لعينة البناء تبين أن جميع الاستمارات صحيحة وذلك لعدم وجود أية أخطاء في الاجابة، لذا فقد تم الاعتماد على كل الاستمارات في عمليات التحليل الاحصائي لفقرات المقياس لغرض استخراج التوزيع الطبيعي والقدرة التمييزية والاتساق الداخلي والصدق والثبات

٣-٤-١-١١ التوزيع الاعتدالي لعينة البناء التحليل الاحصائي لفقرات المقياس: لكي يتأكد الباحثان من الاعتدالية في التوزيع لدرجات عينة البناء ومعرفة ما إذا كانت تلك الدرجات قريبة ام بعيدة من التوزيع الطبيعي، قام الباحثان بحساب المؤشرات الإحصائية المرتبطة بمقاييس النزعة المركزية (الوسط الحسابي، الوسيط، المنوال) ومقاييس التشتت (الالتواء، التفلطح، المدى)

٣-٤-١-١٢ الأسس العلمية للمقياس: - وتشمل:

أ/ صدق المقياس:

أولاً: - الصدق الظاهري: وهو ما يسمى بصدق الخبراء وتم من خلال عرض المقياس على السادة الخبراء.

ثانياً: - صدق البناء: وقد تصحل الباحثان على صدق البناء من خلال طريقتين وهما نفسها مؤشرات التمييز للمقياس وهما كما يلي:

١/ طريقة المجموعتين المتطرفتين (القدرة التمييزية): وهي عملية استخراج معامل ارتباط بين درجات الفقرات التي حصلت على الدرجات العليا مع الفقرات التي حصلت على الدرجات الدنيا ومنها نعرف إذا ما كانت الفقرات مميزة ام غير مميزة وتم حذف الفقرات التي لم تحصل على معامل ارتباط يساوي او اعلى من القيمة الجدولية.

٢/ طريقة الاتساق الداخلي: وهي عملية استخراج معامل ارتباط بين الدرجات التي حصلت عليها الفقرات مع الدرجات التي حصل عليها المقياس ككل.

ب/ ثبات المقياس: -

أولاً/ استخراج معامل ثبات المقياس بطريقة إعادة الاختبار. ثانياً/ طريقة التجزئة النصفية ثالثاً/ طريقة ألفا كرونباخ: الطريقة الأولى تمت بين درجات الدراسة الاستطلاعية الأولى ودرجات الدراسة الاستطلاعية الثانية. أما التجزئة النصفية وألفا كرونباخ فتمت على درجات الدراسة الرئيسية وأدناه جدول يوضح معاملات الثبات للمقياس بالطرق الثلاث. وكما في الجدول رقم (٢)

جدول رقم (٢)

يبين معاملات الثبات لمقياس المتابعة بالطرق الثلاث

ت	اسم المقياس	معامل الثبات بطريقة الاختبار	معامل الثبات قبل التصحيح بطريقة التجزئة النصفية	معامل الثبات بعد التصحيح بطريقة التجزئة النصفية	معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ
١	مقياس المتابعة	**٠,٨٥١	**٠,٧٦٢	**٠,٨٦٥	**٠,٧٥٢

ج/ الموضوعية: وفي هذا المقياس تحققت الموضوعية عند اختيار بدائل الإجابة من قبل السادة الخبراء، فهذا يعني أن الاختبار موضوعي لأن المحكمين يستعملون مفتاح التصحيح وذلك لأجل الاتفاق على النتائج اتفاقاً تاماً.

٣-٤-١-٢ مؤشرات التمييز:

١- المجموعتان الطريقتان (القدرة التمييزية): ارتباط درجات المقياس العليا مع درجاته الدنيا لغرض معرفة الفقرات ذات القدرة التمييزية العالية.

٢- طريقة الاتساق الداخلي: - معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه:

٣-٤-١-٣ الصورة النهائية لمقياس المتابعة: يتكون المقياس بصيغته النهائية من (١٣) فقرة يجب عليها المفحوص من خلال خمسة بدائل هي (تنطبق عليّ تماماً، تنطبق عليّ كثيراً، تنطبق عليّ أحياناً، تنطبق عليّ قليلاً، لا تنطبق عليّ إطلاقاً) وتعطى عند التصحيح الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي ولجميع الفقرات، ويتم حساب الدرجة الكلية لكل مفحوص بجمع درجاته على فقرات المقياس جميعها، لذلك تكون أعلى درجة لمقياس المتابعة (٦٥) وأقل درجة له (١٣) وبوسط فرضي (٣٩) درجة.

٣-٤-٢ بناء مقياس جودة الأداء الإداري: - وتمت خطوات بناء مقياس جودة الأداء الإداري بنفس خطوات بناء مقياس المتابعة مع إضافة خطوتين هي تحديد مجالات الظاهرة وتحديد الأهمية النسبية لمجالات الظاهرة: -

٣-٤-٢-١ تحديد الظاهرة المراد قياسها: ٣-٤-٢-٢ تحديد الغرض من بناء المقياس:

٣-٤-٢-٣ تحديد مجالات الظاهرة المراد قياسها: وتمت بتحديد مجالات هذه الظاهرة تمهيداً لأسألها إلى السادة الخبراء والمختصين لتحديد أهميتها النسبية وكما في الجدول رقم (٣)

جدول رقم (٣)

يبين مجالات ظاهرتي جودة الاداء الاداري وجودة الأداء الإداري

ت	مجالات مقياس جودة الأداء الإداري
١	التخطيط
٢	التنظيم
٣	الرقابة
٤	المشاركات والنتائج
٥	رضا المستفيد
٦	اتخاذ القرارات
٧	التقويم
٨	الاتصال

٣-٤-٢-٤ الأهمية النسبية للمجالات: من الطبيعي اختلاف المجالات في نسب تمثيلها للظاهرة التي يروم الباحثانقياسها، إذ نجد أن هناك مجالات تمتلك أهمية عالية تفوق غيرها من المجالات، في حين نجد بعض المجالات أقل أهمية لكنها تحصل على النسبة المقبولة فلا يمكن التغافل عن تناولها، ومن أجل التأكد من قبول هذه المجالات والتعريف الموضوع لها من خلال مقارنة أهميتها النسبية مع النسبة المقبولة اعد الباحثاناستمارة استبيان تضمنت المجالات مع تعريف كل مجال وقد تم عرضها على السادة الخبراء والمختصين والبالغ عددهم (١٤) خبيراً لتحديد أهميتها النسبية.

٣-٤-٢-٥ اعداد فقرات المقياس: يكون هنا عدد فقرات كل مجال حسب أهميته النسبية.

٣-٤-٢-٦ صلاحية فقرات المقياس: -

٣-٤-٢-٧ الصورة الاولية لمقياس جودة الاداء الاداري: -

٣-٤-٢-٨ مفاتيح تصحيح مقياس جودة الاداء الاداري: -

٣-٤-٢-٩ اعداد التعليمات لمقياس جودة الاداء الاداري: -

٣-٤-٢-١٠ التطبيق الاستطلاعي الاول لمقياس جودة الاداء الاداري: وتم في يوم ٢٠٢٥/١/٨

٣-٤-٢-١١ التطبيق الاستطلاعي الثاني لمقياسي جودة الاداء الاداري: - وتم يوم ٢٠٢٥/١/٢١

٣-٤-٢-١٢ التطبيق الرئيس لمقياس جودة الاداء الاداري: وتم في المدة من ٢٠٢٥/١/٢٦ الى ٢٠٢٥/٢/٢٠

٣-٤-٢-١٣ تصحيح مقياس جودة الاداء الاداري: -

٣-٤-٢-١٤ التوزيع الاعتدالي لعينة البناء: -

٣-٤-١-١٥ التحليل الاحصائي لفقرات المقياس: -

٣-٤-١-١٥ الاسس العلمية للمقياس: -

أولا / صدق المقياس: -

أ/ صدق الظاهري: ب/ صدق البناء:

١- أسلوب المجموعتين المتطرفتين (القدرة التمييزية): ٢/ أسلوب الاتساق الداخلي:

ثانيا / ثبات المقياس: - ١/ طريقة اعادة الاختبار: ٢/ طريقة التجزئة النصفية: ٣/ معادلة الفا-كرو نباخ: كما في الجدول رقم (٤)

جدول رقم (٤)

يبين معامل الثبات لمقياس جودة الأداء الإداري ومجالاته بالطرق الثلاث

المجالات	عدد الفقرات	معامل الثبات بإعادة الاختبار	معامل الثبات بالتجزئة قبل التصحيح	معامل الثبات بالتجزئة بعد التصحيح	معامل ثبات كرونباخ الفا
التخطيط	٨	**٠,٨٦٠	**٠,٧٦٠	**٠,٨٦١	**٠,٧٦٩
التنظيم	٩	**٠,٨٠٩	**٠,٧٨٢	**٠,٨٧٦	**٠,٧٦٣
الرقابة	١٠	**٠,٩٠٨	**٠,٧٩٦	**٠,٨٨٥	**٠,٨٤٢
المشاركات والنتائج	٧	**٠,٩٢٣	**٠,٧٠٨	**٠,٨٢٧	**٠,٧٠٢
رضا المستفيد	٩	**٠,٨٠٥	**٠,٨٠٢	**٠,٨٩٠	**٠,٨٢٨
اتخاذ القرارات	٨	**٠,٨٢٥	**٠,٧٨٢	**٠,٨٧٨	**٠,٧٨٥
التقويم	٩	**٠,٨٣١	**٠,٧٤٦	**٠,٨٤٢	**٠,٨٦٨
الاتصال	٧	**٠,٨١٦	**٠,٨٠١	**٠,٨٨٧	**٠,٧٤٢
الكلية	٦٧	**٠,٨٤٧	**٠,٧٧٢	**٠,٨٦٨	**٠,٧٨٧

ثالثاً/ الموضوعية

٤-١-١-٢ مؤشرات التمييز: اولاً/ المجموعتان الطرفيتان (القدرة التمييزية). ثانياً/ الاتساق الداخلي.

٣-١-١-٣-١-١-١ الصورة النهائية لمقياس جودة الاداء الإداري (وصف المقياس): يتكون المقياس بصيغته النهائية من (٦٧) فقرة، موزعة على ثمان مجالات كالاتي: مجال التخطيط (٨) فقرات، مجال التنظيم (٩) فقرات، مجال الرقابة (١٠) فقرات، مجال المشاركات والنتائج (٧) فقرات، مجال رضا المستفيد (٩) فقرات، مجال اتخاذ القرارات (٨) فقرات، مجال التقويم (٩) فقرات، مجال الاتصال (٧) فقرات، يجيب عليها المفحوص من خلال خمسة بدائل هي (تنطبق عليّ تماماً، تنطبق عليّ كثيراً، تنطبق عليّ احياناً، تنطبق عليّ قليلاً، لا تنطبق عليّ اطلاقاً) وتعطى عند التصحيح الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي ولجميع الفقرات، ويتم حساب الدرجة الكلية لكل مفحوص بجمع درجاته على فقرات المقياس جميعها، لذلك تكون اعلى درجة لمقياس جودة الأداء الإداري (٣٣٥) واقل درجة له (٦٧) وبوسط فرضي (٢٠١) درجة والملحق (١٨) يوضح الصيغة النهائية للمقياس. وهنا نكون قد حققنا الهدف الاول من الدراسة وهو بناء مقياس لمهارة (المتابعة) و ظاهرة (جودة الأداء الإداري).

٤-٤ عرض وتحليل ومناقشة النتائج

٤-١-٤ عرض وتحليل ومناقشة نتائج مقياس المتابعة.

٤-٢-٤ عرض وتحليل ومناقشة نتائج مقياس جودة الأداء الإداري.

٣-٤ عرض وتحليل ومناقشة علاقة المتابعة بجودة الأداء الإداري:

٤- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها: الهدف الثاني بعد بناء المقاييس هو التعرف على مستوى المتابعة وجودة الأداء الإداري لدى القادة الكشفيين حاملي الشارة الخشبية في محافظات الفرات الأوسط، لذا عمد الباحثان الى عرض وتحليل ومناقشة نتائج مقياس المتابعة، وبعدها عرض وتحليل ومناقشة نتائج مقياس جودة الأداء الإداري.

٤-١ عرض وتحليل ومناقشة نتائج مقياس المتابعة:

٤-١-١ عرض وتحليل نتائج مقياس المتابعة:

جدول رقم (٥)

يبين مقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي بواسطة الاختبار التائي للعينة المستقلة لمقياس المتابعة

مستوى الدلالة	قيمة ت		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عينة افراد الدراسة	
	الجدولية	المحسوبة					
دالة عند مستوى (٠,٠٥)	١,٩٩٥	٦,٨٦٦	٧٥	٣٩	٦,٩٩٩	٤٤,٥١٣	٧٦

من الجدول رقم (٥) ادناه يمكننا معرفة النتائج التي حققها افراد عينة البناء والبالغ عددهم (٧٦) قائداً كشافياً إذ حصلوا على وسط حسابي مقداره (٤٤,٥١٣) وانحراف معياري مقداره (٦,٩٩٩) عند درجة حرية (٧٥) ومستوى دلالة (٠,٠٥) وعند مقارنة الوسط الحسابي مع الوسط الفرضي الذي يساوي (٣٩) بواسطة الاختبار التائي تبين أن قيمة (ت المحسوبة) تساوي (٦,٦٨٨) أنها اعلى من قيمة (ت الجدولية) والبالغة (١,٩٩٥) مما يعني أن مستوى مهارة المتابعة عند القادة الكشفيين جيدة. وما يؤكد ذلك جدول المستويات، رقم (٦).

جدول رقم (٦)

يبين مستويات مهارة المتابعة لدى القادة الكشفيين

ت	المستويات	الدرجات المعيارية
١	ضعيف	١٣-----٢٣
٢	مقبول	٢٤-----٣٤
٣	متوسط	٣٤-----٤٤
٤	جيد	٤٥-----٥٥
٥	جيد جداً	٥٥-----٦٥

٤-١-٢ مناقشة ما تحقق من المتابعة

لقد حققت المتابعة درجات اعلى من المستوى المطلوب منها وهذا الامر لم يأتي من باب الصدفة، وإنما لعدة عوامل منها ما يتعلق برغبة القادة الكشفيين بتحقيق النجاح والاهداف، ولا ننكر الدور الابرز للإعداد الجيد وكذلك التنفيذ في تسهيل مهمة المتابعة في الزيارات وايجاد البيانات الاحصائية وكذلك القدرة على توظيف الكفاءات وادخال التكنولوجيا اللازمة ولا تغفل دور القادة الكشفيين وحرصهم في الحفاظ على الموارد المالية ومراعاة عدم الهدر فيها وتحقيق أقصى إفادة منها ولا ننسى ما يمتلكه القادة من مهارات ومعارف وخبرات للقيام بعمليات المتابعة وخاصة بعدما تلقوه من تدريب والدخول في دورات تنشيطية وقدرتهم على تحديد المخاطر المحتملة لاتخاذ الاجراءات اللازمة لغرض الاستمرارية بالعمل وتقليل تأثير التحديات غير المتوقعة وهناك تأثيرات اخرى على ارتفاع الأداء في المتابعة ومنها الشفافية المعتمدة بالتعامل خلال الأنشطة الكشفية فضلا عن المناقشات المستمرة للتأكد من سير العمل وفقا للخطط الموضوع وقد كان هناك تأثير واضح لقدرة القادة الكشفيين ومسؤولي الأنشطة الكشفية للابتكار والابداع وبشكل مستمر خلال عملهم لغرض جذب الطلبة وترغيبهم بالاستمرار ومن الامور الاخرى

التي ساهمت بالرفقي بمستوى المتابعة هو اشتراك الجميع في ابداء آرائهم لغرض صنع القرار وكذلك توضيح أهمية المتابعة وهذا الامر يقلل من احتماليه المشاكل الداخلية ويزيد من التعاون وكذلك يزيد من المتابعة الدورية لمعالجة والخطـ.

٤-٢- عرض وتحليل ومناقشة نتائج مقياس جودة الأداء الإداري :-

٤-٢-١ عرض وتحليل نتائج جودة الأداء الإداري :-

اظهرت النتائج أن الوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس جودة الأداء الإداري بلغ (٢٧٨,٣٢٨) درجة وبتحرف معياري بلغ (٩,٧٩٥) درجة وبمقارنة الوسط الحسابي للعينة مع الوسط الفرضي البالغ (٢٠١) درجة، تبين أن الوسط الحسابي للعينة اكبر من الوسط الفرضي، واختبار دلالة الفروق بين الوسطين استعمل الباحثان الاختبار التائي للمقارنة بين الوسطين اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٦٨,٨١٩) درجة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبمقارنتها القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٩٥) درجة تبين أن القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية. والجدول رقم (٧) يوضح ذلك.

جدول رقم (٧)

يبين مقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي بواسطة الاختبار التائي للعينة المستقلة لمقياس جودة الأداء الإداري

مستوى الدلالة	قيمة sig	قيمة ت		درجة الحرية	الوسط الفرضي	التحرف المعياري	الوسط الحسابي	افراد عينة الدراسة
		الجدولية	المحسوبة					
دالة عند مستوى (٠,٠٥)	٠,٠٠٠	١,٩٩٥	٦٨,٨١٩	٧٥	٢٠١	٩,٧٩٥	٢٧٨,٣٢٨	٧٦

جدول رقم (٨)

يبين مستويات مهارة المتابعة لدى القادة الكشفيين

ت	المستويات	الدرجات المعيارية
١	ضعيف	٦٧-----١٢٠
٢	مقبول	١٢١-----١٧٤
٣	متوسط	١٧٥-----٢٢٨
٤	جيد	٢٢٩-----٢٨٢
٥	جيد جداً	٢٨٣-----٣٣٥

ويفسر الباحثان هذه النتيجة بأن القادة الكشفيين حاملو الشارة الخشبية في محافظات الفرات الاوسط يتمتعون بمستوى (جيد) من جودة الأداء الإداري. لأن المتوسط الحسابي لمقياس جودة الأداء الإداري من الجدول رقم (٧) يساوي (٢٧٨,٣٢٨) وهو يقع ضمن التسلسل الرابع والمستوى الجيد. وكما موضح بالجدول رقم (٨) جدول المستويات.

٤-٢-٢ مناقشة ما تحقق من جودة الأداء الإداري: إن الذي تحقق من مستوى جودة الأداء الإداري في عمل القادة الكشفيين كان بفعل عوامل متعددة منها ما يتعلق بالمستوى التنظيمي عالي المستوى وبالتنسيق مع مسؤولي الأنشطة الكشفية وخاصة ما يتعلق بعملية تنظيم الجهود وتوزيع المهام والمسؤوليات في اطار اجتماعي متصل وكذلك توفير المستلزمات وتهيئة الظروف والايوضاعات التنظيمية فضلا عن الخطط المسبقة لدراسة التعليمات والارشادات التي تسعى لتحقيق افضل النتائج وبالتزامن مع هذه الجوانب التنظيمية والتخطيطية فقد كانت المتابعة والمراجعة الدورية بأعلى مستوى لغرض اجراء اي تعديل مطلوب لتحقيق الاهداف المرسومة من جراء الأنشطة المختلفة للحركة الكشفية ولا يمكن اغفال دور عملية الاتصال عالية المستوى ما بين كل القائمين سواء القادة الكشفيين او مسؤولي الأنشطة الكشفية في مديريات التربية وما لها من دور في ايجاد العلاقات الانسانية والعلاقات التنظيمية باعتبار الحركة الكشفية تنضوي تحت مؤسسة تربوية لها هيكل تنظيمي رسمي ولا تغفل ايضا دور عمليه التقويم المستمر لجوانب الأداء الإداري سواء على مستوى المتابعة او في وضع العلاجات واصدار القرارات في الوقت المناسب

لتحقيق النجاح وكذلك تحقيق الهدف الاسمي بالتأثير على سلوكيات الطلبة ورغباتهم ليكونوا ذوي فاعلية عالية في تأثيرهم على المجتمع.

٣-٤ عرض وتحليل ومناقشة علاقة المتابعة بمكونات جودة الأداء الإداري:

جدول رقم (٩)

يبين قيمة معامل ارتباط لمقياس المتابعة بمجالات جودة الأداء الإداري

المتابعة				
المقياس	المجالات	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
جودة الأداء الإداري	التخطيط	٠,٦٨٢ **	٠,٠٠٠	دالة
	التنظيم	٠,٧٤٣ **	٠,٠٠٠	دالة
	الرقابة	٠,٩٣٢ **	٠,٠٠٠	دالة
	المشاركات والنتائج	٠,٧١١ **	٠,٠٠٠	دالة
	رضا المستفيد	٠,٨٨٣ **	٠,٠٠١	دالة
	اتخاذ القرارات	٠,٦٩٩ **	٠,٠٠٣	دالة
	التقويم	٠,٩١٢ ***	٠,٠٠٠	دالة
	الاتصال	٠,٧٥١ ***	٠,٠٠٠	دالة

الهدف الثالث لهذه الدراسة هو معرفة العلاقة بين المتابعة وجودة الأداء الإداري، لغرض مناقشة العلاقة ما بين المتابعة مع جودة الأداء الإداري للقادة الكشفيين وتشخيص هذه العلاقة بشكل دقيق فقد ارتأى الباحثان تفسير العلاقة بين المتابعة مع كل مكون من مكونات جودة الأداء الإداري. فنجد أن التخطيط وهو من مكونات جودة الأداء الإداري المتابعة باعتباره متواجد معها وبشكل الجزء الأكبر من اهدافها حيث "تعتبر الخطط التنفيذية التي تضعها ادارة المؤسسة عن الانشطة المناسبة لتحقيق الاهداف، وتنظم الإدارة انشطتها بطريقة علمية تتضح فيها الادوار والمسؤوليات ومؤشرات الأداء المرغوبة للوصول الى نتائج افضل، وتسعى الإدارة لإنجاز اعمالها حسب التخطيط الذي اقرته بتوفير المستلزمات المادية والبشرية وتهيئة الظروف والايضاح التنظيمية والإدارية وتوفير المعلومات والارشادات والمعايير الموجهة للأداء لضمان تحقيق افضل النتائج (٨: ٣٣) ونجد أن العلاقة وثيقة ما بين المتابعة والتخطيط على اعتبار أن المتابعة هي عملية مستمرة تهدف الى التأكد من أن الانشطة والاجراءات داخل المؤسسة تسير وفق الخطط الموضوع والسياسات المعتمدة (١: ١١٤) ونجد بان العلاقة حتمية ما بين المتابعة مع التنظيم الذي يعتبر من مكونات جودة الأداء الإداري حيث تأتي هذه العلاقة باعتبار التنظيم جزء اساسي من حيث المحتوى في المتابعة. إذ أن لكل من الكفاءة والفعالية اهميتها في نجاح الأداء الإداري والفني، إذ انها عملية تنظيم جهود الرياضيين والإداريين والفنيين لفناتهم وانشطتهم كافة وتنمية مهاراتهم وتحقيق حاجاتهم وتنسيقها في إطار اجتماعي متصل ببيئة المؤسسة (٤: ١٠) وأن العلاقة الايجابية ما بين المتابعة والتنظيم باعتبار المتابعة معنية في تحقيق الاهداف التنظيمية وتحقيق الاجراءات الصحيحة، حيث تعتبر المتابعة عملية جمع وتحليل المعلومات المتعلقة بأداء الافراد والفرق وتقييم مدى تحقيق الاهداف المحددة واتخاذ الاجراءات الصحيحة عند الضرورة (٢: ٧٢) وكذلك تعتبر المتابعة من العناصر الاساسية في علم الإدارة حيث تلعب دورا حيويا في ضمان تحقيق الاهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية (٤: ٤٥) وكما قام الباحثان بايجاد تفسير للعلاقة التي وجدت ما بين المتابعة مع مكون الرقابة الذي يعتبر من مكونات جودة الأداء الإداري إذ نجد بأن عملية الرقابة تتواجد في جسد المتابعة وتتداخل معها حيث لا تستطيع الإدارة أن تنتظر الى نهاية الأداء لتكشف ما إذا كانت الاهداف قد تحققت ام لا، بل يجب المتابعة والمراجعة الدورية واحداث التغييرات والتعديلات خلال عملية الأداء لضمان تحقيق الاهداف بكفاءة فاعلية (٨: ٣٥) والعلاقة ما بين المتابعة والرقابة متلازمة باعتبار أحدهما مكمل لآخر في تحديد السليبات ووضع الحلول والمعالجات المناسبة ذلك. وبالانتقال الى تفسير العلاقة ما بين المتابعة مع مكون اخر من مكونات جودة الأداء الإداري وهو المشاركات والنتائج فيجد الباحثان بأن تواجد العلاقة امر منطقي باعتبار أن الهدف الاساسي المتابعة وتحقيق النتائج خلال عمليات المشاركة في الانشطة إذ أن الإدارة تشمل الكثير من العناصر الاساسية التي تسهم في البناء والتطوير وتحقيق الاهداف بواسطه النتائج التي

يمكن الحصول عليها كما انشطتها المختلفة والاجراءات التي تتخذها تساعد في تحقيق الاهداف المرسومة لها(٣: ٢٤) وعلاقة المتابعة بالمشاركات والنتائج فهي تأتي من باب أن المتابعة تبحث دائما عن الجودة بتحقيق النتائج النهائية وكذلك ارضاء الجهات المستفيدة إذ يمكن للمنظمات تعزيز الابتكار والابداع بين موظفيها مما يسهم في تحسين جودة المنتجات والخدمات المقدمة للعملاء (٤: ٤٨) اما عن العلاقة ما بين المتابعة مع المكون الاخر التابع لجودة الأداء الإداري وهو رضا المستفيد فهي ايضا علاقة متوقعة وكذلك ضرورة تواجدها باعتبار أن الهدف هو خدمة المجتمع بشكل عام وخدمه الطلبة بشكل خاص وهذا بحد ذاته يعتبر هدف موحد ما بين المتغيرات السابقة الذكر، إذ يكافح المديرون والموظفون باستمرار من اجل تحقيق توقعات ورغبات المستفيد من السلعة او الخدمة والتأكيد على اداء العمل بالشكل الصحيح من المرة الاولى بأقصى درجة من الفعالية. (١٣: ٢٦٧)

ولذا نجد بأن العلاقة طبيعية ما بين المتابعة مع رضا المستفيد باعتبار أن الخطوات والمهام التي تعمل بها المتابعة تصب في مصلحة العمل وتحقيق النتائج والاهداف التي يرغب بتحقيقها المستفيد. اما عن المكون الاخر وهو اتخاذ القرارات وما تربطه من علاقة ايجابية مع المتابعة وهو نابع من كون أن المتابعة تحتاج الى اتخاذ قرارات لتسيير العمل وتكون هذه القرارات في الوقت المناسب إذ أن اصدار الاوامر والقرارات المطلوبة في الوقت المناسب يسهم الى حد بعيد في نجاح الأداء الإداري وتحقيق الاهداف ولذا فمن المنطقي أن نجد قوة العلاقة ما بين المتابعة واتخاذ القرارات، فغرض قبول تلك القرارات من قبل العاملين والالتزام بها فهنا يأتي دور المتابعة الذي يقلل من ايجاد التقاطعات ما بين القادة الكشفيين حيث يمكن للمنظمات العمل على تحسين إدارة التغيير من خلال اشراك الموظفين في عمليه اتخاذ القرار وتوضيح الفوائد المحتملة للمتابعة هذا يمكن أن يقلل من المقاومة الداخلية ويزيد من الالتزام والتعاون (١١: ٩٣) وهذا ما يفسر العلاقة ما بين المتابعة واتخاذ القرارات.

اما عن تفسير العلاقة ما بين المتابعة مع مكون التقييم فهي منطقية على اعتبار أن التقييم متزامن مع المتابعة حيث أن في علم الإدارة يذهب المختصون الى استعمال مصطلح تقييم الأداء الإداري مرادفا للأداء الإداري ويعرف تقييم الأداء الإداري بأنه وظيفة إدارية مستمرة تصاحب الأداء الفعلي وهو نوعان تقييم مستمر يهدف للمتابعة، وتقييم بعد الانتهاء من التنفيذ لغرض العلاج (٣: ١٦) وعلاقة المتابعة مع التقييم فهي منطقية باعتبار التشابه بالمهام فيما بينهم لغرض تحقيق أفضل النتائج من خلال معالجة ووضع الخطط البديلة حيث أن المتابعة الدورية تساعد في تعديل الخطط عند الحاجة وضمان تحقيق أفضل النتائج الممكنة (٥: ٧٧). اما عن تفسير العلاقة ما بين المتابعة مع مكون الاتصال وهو من مكونات جودة الأداء الإداري فهي علاقة واضحة ومسلمة علميا باعتبار أن الاتصال يربط ما بين مكونات الأداء الإداري والمتابعة وكذلك هو الوسيلة الفاعلة ما بين الجوانب الإدارية والموارد البشرية المتمثلة بالقادة الكشفيين وغيرهم إذ لا تغفل المؤسسة عن مراعاة العلاقات الانسانية والعلاقات التنظيمية التي تحدد المهام والمسؤوليات والصلاحيات والهيكل التنظيمي الرسمي ثم طريقة الإدارة التي توظف كل هذه الامكانيات لتحقيق اهدافها. (٨: ٣٥) والعلاقة ما بين المتابعة والاتصال جدا طبيعية باعتبار أن فلسفة المتابعة تتحقق بشكلها الاروع من خلال التواصل مع الكوادر البشرية لتبديد العقبات التي تواجههم ووضع الحلول المناسبة لها (٩: ١٠٩). والجدول رقم (٩) يبين علاقة المتابعة بأبعاد مقياس جودة الأداء الإداري.

٥- الاستنتاجات:

بناء على النتائج التي حصل عليها الباحثان في مجال مجتمع البحث فقد توصلنا الى النتائج التالية:

- ١- القادة الكشفيون في محافظات الفرات الأوسط يمتلكون متابعة جيدة.
- ٢- جودة الأداء الإداري لدى القادة الكشفيين في محافظات الفرات الأوسط جيدة.
- ٣- إن مهارة المتابعة لها تأثيراً إيجابياً بجودة الأداء الإداري فكلما ارتفع مستوى المتابعة ارتفع مستوى جودة الأداء الإداري.

6- English Sources:

- 1- Ahmed Hussein: *The Art of Decision Implementation*, Al-Halabi Publications, Beirut, Lebanon, 2019.
- 2- Gamal Al-Saeed: *Total Quality Management*, Dar Al-Fajr for Publishing and Distribution, Egypt, 2021.
- 3- Hassan Ahmed Al-Shafei: *A Proposed Model for Governance in the Management of Sports Institutions*, *Scientific Journal of Physical Education and Sports Sciences*, Helwan University, 81 (September Part 6), 1997-112. 2012.
- 4- Khaled Abdel Ghaffar: *Total Quality Management and Job Performance*, Dar Al-Rimal, Egypt, 2021.
- 5- Al-Safi, Iyad Majeed, *Sustainable Management*, Al-Buraq Publishing and Distribution, Najaf, Iraq, 2022.
- 6- Adel Turki and Hussein Mardan: *Applications of Scientific Research*, Dar Al-Diaa for Printing, Najaf, Iraq, first edition, 2021.
- 7- Al-Assaf: *Introduction to Research in Behavioral Sciences*. Al-Obeikan Library, Riyadh, 2003.
- 8- Ali Al-Salmi: *Human Resources Management... Management by Objectives: The Path of the Superior Manager*, Dar Gharib for Printing, Publishing, and Distribution, Cairo, Egypt, 1999.
- 9- Ali Al-Shehri: *Modern Strategic Management*, DocSuite for Digital Transformation, Riyadh, 2022.
- 10- Muhammad Sarhan Ali Al-Mahmoudi: *Scientific Research Methods*, 3rd ed., Dar Al-Kutub, Sana'a, Yemen, 2019.
- 11- Mahmoud Ahmed: *Total Quality Management: General Concepts*, Wael Publishing and Distribution, Cairo, Egypt, 2019.
- 12- Wajih Mahjoub: *Scientific Research and Its Methods*, Directorate of Dar Al-Kutub for Printing and Publishing
- 13-Robert, Benhard,. (1991). *Working at the wage floor: hotel room attendants and labor market institutions in Europe and the United States*. *Low-wage work in the wealthy world*, 269-318. P267

٧- التوصيات:

وبناء على الاستنتاجات التي تمخضت بها الدراسة فقد اوصى الباحثان بما يلي:

١. اعتماد معايير جديدة في عملية اختيار الكوادر الإدارية وتكون هذه المعايير قائمة على اتقان عناصر جودة الأداء الإداري ومهارة المتابعة.

٢. اعطاء الفرصة للجميع لإبداء آرائهم بحرية من خلال اشراكهم بالورش والدورات التطويرية، والذي يخلق روح الإبداع والمشاركة وعدم التخوف من إبداء الرأي.
٣. الاعتماد على المقاييس الحديثة لمواكبة التطور السريع الذي يطراً على العمل الإداري، وفق معايير جودة الأداء الإداري.
٤. التأكيد على الدراسات المستفيضة في العمل التخصصي في الإدارة والمشاركة في المؤتمرات التي تعنى بالأمور الإدارية، حيث تسهم هذه العملية في صنع القادة الإداريين.
٥. تطبيق المقاييس التي تم بنائها على عينات اخرى والإفادة منها بشكل مستمر للتعرف على مستويات المتابعة وجودة الأداء الإداري، وبناءً عليها يتم وضع الاستراتيجيات والخطط ورسم السياسات المتبعة.