

أثر تطبيق معايير التميز المؤسسي لتحقيق الاستدامة البيئية دراسة ميدانية على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

نجلاء شعبان محمد جمعة⁽¹⁾ - ممدوح عبد العزيز رفاعي⁽²⁾
صفوت صلاح الدين علي النحاس⁽³⁾

١) كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية، جامعة عين شمس (٢) قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة عين شمس
٣) رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة سابقاً

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى التعرف على مدى توافر التميز المؤسسي، وتحقيق الاستدامة البيئية، من وجهة نظر العاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، وتحديد نوع وقوة العلاقة بين التميز المؤسسي والاستدامة البيئية. ولتحقيق هذه الأهداف وتم الاعتماد في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ويتمثل مجتمع الدراسة في العاملين في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في قطاعاته المختلفة، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية من العاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك توافر بدرجة مرتفعة لأبعاد التميز المؤسسي، وأن هناك توافر بدرجة مرتفعة لأبعاد الاستدامة البيئية. وقد أظهرت النتائج إلى أن هناك علاقة جوهرية بين أبعاد التميز المؤسسي، وأن هناك علاقة جوهرية بين أبعاد الاستدامة البيئية. كما أن هناك علاقة جوهرية بين التميز المؤسسي وتحقيق الاستدامة البيئية من خلال النظم الأثرية (البيئية)، وأوصت الدراسة بالعمل على تعزيز الاهتمام بمواطن القوة في التميز المؤسسي، وتحقيق الاستدامة البيئية.

الكلمات المفتاحية: التميز المؤسسي، نماذج التميز المؤسسي، الاستدامة البيئية.

مقدمة الدراسة

أصبح الوصول للتميز في الأداء الإداري والبيئي هو من أهم المفاهيم الحديثة التي تسعى إليها المنظمات سواء مؤسسات الأعمال، أو الخدمة، وذلك ضمن إستراتيجية المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة لتحقيق التحسن والتطوير المستمر في الأداء، وبالتأكيد فإن الوصول إلى مراتب التميز ليس بالأمر الهين، بل هو عمل شاق ومستمر على كافة الأصعدة يحتاج لتحديد العديد من المعايير التي تمكن المؤسسات من تحقيق والمحافظة عليه وتنميته باستمرار. ففي السنوات القليلة الماضية انتهجت العديد من الدول لتبنى نماذج مختلفة لتحقيق التميز في الأداء المؤسسي، وانتشرت العديد من النماذج الرائدة والتي حققت نجاحاً كبيراً، كالنموذج الأوروبي والنموذج السعودي، والنموذج الإماراتي، وبدأت بعض الدول في الاهتمام بتلك النماذج وتطويرها بما يتماشى مع إدارة وأهداف المؤسسات التابعة لها (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠١٩).

ومع تزامن الاهتمام بتحقيق التميز المؤسسي وربطه بإستراتيجية التنمية المستدامة على مستوى المؤسسات الحكومية أصبحت الاستدامة البيئية هي أيضاً هدفاً من أهداف التنمية تسعى لبناء الأسس الأيكولوجية عن طريق تحسين الآثار السلبية والحفاظ على التنوع البيولوجي بهدف تحسين الصحة البشرية بصفة مستدامة، ولكي تتحقق الاستدامة البيئية لا بد من تحقيق مستوى من التوازن بين البيئة والجوانب الاقتصادية والاجتماعية، ولذلك نجد التوعية البيئية في مصر تواجه ضغوطاً كبيرة تؤثر على صحة الإنسان وإنتاجيته، وبالتالي على الاقتصاد القومي (معهد التخطيط القومي ٢٠١٥).

فالاستدامة البيئية تُعد المدخل الحقيقي لتحرير إرادة الإنسان لأن مشكلة الاستدامة البيئية والتنمية المستدامة أصبحت تؤثر على حياتنا تأثيراً كبيراً وواضحاً وملحاً على كافة المستويات المؤسسية، مما يتطلب ضرورة ربط التميز المؤسسي بتحقيق الاستدامة على مستوى النظم الإدارية والبيئية معاً، (العربي، ٢٠٢١).

لذا فإن الدراسة الحالية تسعى إلى تقديم إطار مقترح لتطبيق نموذج للتميز المؤسسي وهو النموذج الأوربي لتحقيق الاستدامة البيئية بالتطبيق على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في عدم وجود إدارة للتميز المؤسسي ضمن الهيكل التنظيمي للجهاز، بالرغم من إطلاق الحكومة المصرية منذ عام ٢٠١٩ منظومة التميز الحكومية والتي تهدف إلى تشجيع المنافسة بين المؤسسات الحكومية، تحقيق معدلات أفضل لرضا المواطنين، نشر ثقافة الجودة والتميز على مستوى الجهاز الإداري للدولة، تعزيز روح الابتكار والإبداع والمكافأة على التميز في المجتمع المصري، إلقاء الضوء على النماذج والممارسات الناجحة للمؤسسات الحكومية.

وتعد من أهم المشكلات التي تواجه الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بشكل خاص تقاعس وعجز الجهاز الإداري للدولة عن مواجهة التحديات والضغوط، وضعف قدراته على حل المشكلات ومواجهة الأزمات. ويرجع ذلك إلى القصور في إثارة تحفيز قدرات قادته وضعف الاهتمام بمتابعتهم وغياب الحوافز المادية والمعنوية. مما أثر على انخفاض الروح المعنوية لديهم مما يؤثر بالسلب على أدائهم داخل مؤسساتهم فالكثير من المؤسسات تواجه تحديات جمة في الوصول إلى مستوى عالٍ من تطبيق نماذج التميز المؤسسي وأيضاً تحقيق الاستدامة البيئية فتسعى هذه المؤسسات إلى استخدام وسائل شتى وطرق حديثة لتحقيق هذه الغاية.

لذا يستهدف البحث الحالي اقتراح تطبيق النموذج الأوربي للتميز المؤسسي كوسيلة لتعزيز تحقيق الاستدامة البيئية لتلك المؤسسات وتحسين قدرتها في مصر تحقيقاً لاتجاهات الدولة نحو الإصلاح المؤسسي لذلك تم إطلاق "جائزة مصر للتميز الحكومي" لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠

تساؤلات الدراسة

يتحدد التساؤل الرئيس للدراسة في: "ما أهمية وضع إطار مقترح لتطبيق نموذج للتميز المؤسسي لتحقيق الاستدامة البيئية بالتطبيق على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة؟" وينبثق من هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

- ١- ما علاقة تطبيق معايير التميز المؤسسي على تحقيق الاستدامة البيئية على المستوى الإداري استدامة التدريب والتطوير - استدامة الموارد والتكنولوجيا - استدامة الحوكمة البيئية؟
- ٢- ما علاقة تطبيق معايير التميز المؤسسي على تحقيق الاستدامة البيئية على المستوى الإداري استدامة الأنظمة البيئية - التصميم المستدام - استدامة الكفاءة البيئية؟
- ٣- ما أهداف ومعايير تطبيق نموذجاً للتميز المؤسسي؟
- ٤- ما أهمية الإطار المقترح في التحسين المستمر لبيئة العمل؟

فروض الدراسة

بناءً على ما ورد بمشكلة الدراسة ومن أجل الوصول إلى أهداف الدراسة تم اعتماد عدد من الفرضيات التي تناولت متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة كما يلي:

الفرض الرئيسي الأول: يوجد تأثير جوهري لأبعاد التميز المؤسسي (تميز القيادة- تميز المورد البشري- تميز المنتج أو الخدمة- التميز المعرفي) على (تحقيق الاستدامة البيئية) للعاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة".

وينبثق من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية تبعا لمضمون التحول الرقمي: -

الفرض الفرعي الأول: " يوجد تأثير جوهري للرؤية كأحد أبعاد نماذج التميز المؤسسي على تحقيق الاستدامة البيئية " في الجهة محل الدراسة.

الفرض الفرعي الثاني: " يوجد تأثير جوهري التنفيذ والتشغيل كأحد أبعاد نماذج التميز المؤسسي على تحقيق الاستدامة البيئية " في الجهة محل الدراسة.

الفرض الفرعي الثالث: يوجد تأثير جوهري التصحيح والتحسين كأحد أبعاد نماذج التميز المؤسسي على تحقيق الاستدامة البيئية " في الجهة محل الدراسة.

الفرض الفرعي الرابع: يوجد تأثير جوهري الابتكار كأحد أبعاد نماذج التميز المؤسسي على تحقيق الاستدامة البيئية " في الجهة محل الدراسة.

أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة في التعرف على "مدى أهمية وضع إطار مقترح لتطبيق نموذج للتميز المؤسسي لتحقيق الاستدامة البيئية بالتطبيق على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة"، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- 1- التعرف على مدى العلاقة بين تطبيق معايير التميز المؤسسي وتحقيق الاستدامة البيئية على المستوى الإداري (استدامة التدريب والتطوير - استدامة الموارد والتكنولوجيا- استدامة الحوكمة البيئية).
- 2- التعرف على مدى العلاقة بين تطبيق معايير التميز المؤسسي وتحقيق الاستدامة البيئية على المستوى البيئي (استدامة الأنظمة البيئية- التصميم المستدام- استدامة الكفاءة البيئية).
- 3- الكشف عن أهداف ومعايير تطبيق النموذج الأوربي نموذجاً للتميز المؤسسي.
- 4- وضع إطار مقترح لتطبيق النموذج الأوربي للتميز المؤسسي لتحقيق الاستدامة البيئية والتحسين المستمر لبيئة العمل.

أهمية الدراسة

الأهمية العلمية:

- تنبثق أهمية الدراسة على المستوى الأكاديمي، وذلك لمحاولتها دراسة موضوع هام في أحد أبعاد التنمية المستدامة، وهي الاستدامة البيئية من خلال عرض لأهمية وأبعاد الاستدامة البيئية على المستوى الإداري والبيئي معاً، فضلاً عن استعراض لمفهوم التميز المؤسسي والربط بينهما.

الأهمية التطبيقية:

- تستمد هذه الدراسة أهميتها على المستوي التطبيقي، وذلك لمحاولتها التوصل إلى نتائج حقيقية ذات قيمة يمكن أن تفيد المسؤولين عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في تطوير وتحسين قدرات الموارد البشرية الإدارية، وأيضاً تحقيق الكفاءة البيئية للأنظمة البيئية مما يؤدي لتحسين الأداء الإداري والبيئي بشكل مستدام وتحقيق التميز المؤسسي.

- حث المسؤولين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على إتباع النماذج الإدارية الحديثة والمتمثل في نموذج التميز المؤسسي، وكذلك أدوات تحقيق التنمية المستدامة، والمتمثل في الاستدامة البيئية لتحقيق التحسين المستمر للأداء الإداري والبيئي.

الدراسات السابقة

1- دراسة: (أحمد، ٢٠٢٣): بعنوان " التميز المؤسسي داخل الوحدات المحلية في القطاع الحكومي المصري"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على ماهية التميز المؤسسي وأهميته داخل القطاع الحكومي، وكذلك أسباب تحقيق التميز المؤسسي داخل الوحدات المحلية، وأيضاً التعرف على أسباب نجاح أو فشل جوائز التميز المؤسسي في القطاع الحكومي، وطُبقت الدراسة على الوحدات المحلية بالقطاع الحكومي ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى ضرورة توافر القيادة ذات الكفاءة التي تعمل على تسهيل الأمور والإجراءات، وتكون على قدر من الخبرة والدراية كي يتم تحقيق أهداف التميز الحكومي، كما تبين وجود نقص في الموارد المادية لبعض الوحدات مما يُعيق تحقيق أهداف التميز المؤسسي، كما أظهرت النتائج عدم وجود خطة طويلة الأجل حول كيفية الحفاظ على جوائز التميز، وخُصت الدراسة إلى بعض التوصيات أهمها: ضرورة وضع معايير للإدارات المحلية لتحقيق التميز المؤسسي على مستوى الإدارة والخدمات التي تقوم بها للمواطنين،، وكذلك بناء إستراتيجية قوية تعكس توجهات ونظرة المؤسسة المستقبلية.

2- دراسة: (سالم، ٢٠٢١): بعنوان " أثر ممارسات الموظف على تميزه الوظيفي وحصوله على جائزة التميز الحكومي، فئة فائقي التميز - إمارة رأس الخيمة بدولة الإمارات العربية المتحدة"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات الموظف على تميزه الوظيفي وحصوله على جائزة التميز الحكومي، والتعرف على أثر جائزة التميز الحكومي على أداء العاملين، واشتمل مجتمع وعينة الدراسة على (١٤٧) من الموظفين الحاصلين على جائزة التميز الحكومي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك جهود للقيادات في دعم التميز الوظيفي بما يعكس التقدير والتحفيز، كما تبين أن هناك أثر مرتفع لجائزة التميز الحكومي في ارتفاع مستوى الموظفين بما يعكس ارتفاع الدوافع الذاتية لديهم، وخُصت الدراسة إلى بعض التوصيات أهمها: ضرورة وضع الموظفين ضمن أولويات واهتمامات القيادات وطرح مبادرات التعزيز والتقدير لمختلف القيادات، ومتابعة خطط التطوير لإدارة الموارد البشرية ومشاركتها في برامج التميز وتحديث ومراجعة معايير التنافس على جوائز التميز.

3- دراسة (Montoya, 2020): بعنوان " الأداء المتميز للبلديات الحكومية من خلال الإدارة القيادية: دراسة استكشافية"، وهدفت الدراسة إلى استكشاف كيفية مساهمة شخصية القادة في نجاح البلديات ومشاركة هذه المعرفة مع قادة البلديات الذين يرغبون في تحسين الأداء ومواجهة الإخفاقات المتصورة، وكذلك التعرف على أفضل الممارسات التي يستخدمها القادة لتحقيق التميز وتكونت عينة الدراسة من (١٧) من قادة البلديات الرئيسيين بمدينة

إلينوى ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن النتائج الخاصة بشخصية القادة بما في ذلك الشفافية والتعاون جاءت جيدة جدا مما كان له تأثير إيجابي على النمو والنجاح المتبادل للبلدية ومكوناتها، كما تبين أن تطور أداء القادة في تنمية المجتمع يساهم على النجاح بشكل عام وأداء البلديات بشكل خاص، وخُصت الدراسة إلى بعض التوصيات أهمها: ضرورة التزام قادة البلديات بتطوير الأداء واستخدام مؤشرات جديدة لقياس التميز .

4- دراسة (عيسى وآخرون، ٢٠٢٢) بعنوان : " دور معايير التميز في تطوير الإدارة البيئية- دراسة تطبيقية على بعض الأحياء في مدينة القاهرة " ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية ودور معايير التميز في تطوير الإدارات البيئية ببعض الأحياء المحلية بمحافظة القاهرة ، وكذلك الكشف عن أهمية الإدارة البيئية في تحسين الأداء البيئي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستمارة الاستبيان، والمقاييس الإحصائية الملائمة، واشتمل مجتمع وعينة الدراسة على (٧٥) مفردة من بعض المسؤولين التنفيذيين بأحياء، السلام، السلام أول، المرج ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين معايير التميز وتطوير أداء الإدارات البيئية، كما تبين وجود علاقة دالة إحصائية بين تفعيل دور الإدارة البيئية وتحسين ، وخُصت الدراسة لعدة توصيات، أهمها: ضرورة تطبيق وتبني مفهوم معايير التميز داخل الأحياء المحلية لما لها من دور في تحسين وتطوير الأداء البيئي للإدارات البيئية، وكذلك العمل على تحسين بيئة الإدارات البيئية من حيث الهيكل التنظيمي وأدوات التشغيل والتطور التكنولوجي. الكفاءة البيئية.

٥- دراسة (Hanaysha, et al., 2022)، بعنوان " تأثير قدرات الابتكار على استدامة الأعمال في المؤسسات"، وهدفت الدراسة إلى التحقق من تأثير أنواع الابتكار على استدامة الأعمال في الشركات الصغيرة والمتوسطة، وكذلك العلاقة بين الابتكار والاستدامة البيئية، واستخدمت الدراسة الكمي لجمع البيانات وتحقيق أهداف الدراسة، واشتمل مجتمع وعينة الدراسة على (١٧١) موظفاً داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن ابتكار المنتجات وكذلك ابتكار الخدمات لهما آثار إيجابية كبيرة على استدامة الأعمال، كما تبين أن وأكدت النتائج كذلك أن الابتكار في العمليات أمر حيوي لتحقيق استدامة الأعمال، كما أظهرت النتائج أيضاً أن الابتكار التسويقي له تأثير كبير على استدامة الأعمال وخُصت الدراسة إلى بعض التوصيات، أهمها: الاهتمام بتنمية مهارات الابتكار لدى العاملين، وكذلك تطوير الأداء التسويقي للمؤسسات لضمان تحقيق الاستدامة في السوق.

7- دراسة (جبة، ٢٠١٨): تناولت الدراسة " إطار مقترح لقياس أثر الاستدامة البيئية على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على ميناء دمياط "، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مدى فهم العاملين بمجال التطبيق لماهية الاستدامة البيئية، وكذلك التعرف على مدى تطبيق أبعاد الاستدامة البيئية داخل محط العمل، وأيضاً دراسة العلاقة بين الاستدامة البيئية وتحقيق الرضا الوظيفي ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، واشتمل مجتمع وعينة الدراسة على (٥٠) مفردة من العاملين بميناء دمياط ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الاستدامة البيئية تؤثر على الرضا الوظيفي للعاملين بهيئة ميناء دمياط، كما أنه يوجد دعم قوي من جانب المستقضي منهم لمدى أهمية الاستدامة البيئية، كما أظهرت النتائج أن هناك بعض العناصر الأساسية اللازمة لتحقيق الاستدامة البيئية داخل هيئة ميناء دمياط: حيث تُعتبر تلك العناصر هي المقومات التي يجب توفيرها لدى الهيئة ومن هذه المقومات (دعم الإدارة العليا للاستدامة البيئية، السعي نحو تحقيق التدريب على الاستدامة ، توفير مناخ تنظيمي جيد، وجود قواعد وإجراءات تحافظ على تحقيق الاستدامة داخل بيئة العمل)، وخُصت الدراسة لعدة توصيات، أهمها: السعي

نحو تطبيق النموذج المقترح؛ حيث أن هذا النموذج قد أثبت التحليل الإحصائي أنه سوف يساهم في تعزيز الرضا الوظيفي بهيئة ميناء دمياط ، كذلك وضع الاستدامة البيئية من ضمن برامج وسياسات الإدارة العليا.

٨- الدراسة السابعة: دراسة (عابد، ٢٠٢١): بعنوان: "تصور مقترح لمراجعة أدوات الإدارة البيئية الخاصة بالأنشطة والعمليات في دعم التميز البيئي والتنمية المستدامة (دراسة حالة)"، وهدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لنظام مراجعة الإدارة البيئية الخاصة بالأنشطة والعمليات بهدف تحقيق التميز المؤسسي والبيئي والتنمية المستدامة للمؤسسات، كذلك مراجعة نظام الإدارة البيئية، واشتمل مجتمع وعينة على (٢٥) مفردة من العاملين بإحدى شركات البترول، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستمارة الاستبيان، والمقاييس الإحصائية الملائمة للدراسة الميدانية وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود دور فعّال للإدارة البيئية في تحقيق أهداف التميز البيئي للشركة، كما تبين أنّ الإدارة البيئية تركز فقط على ثلاث أدوات من أدوات الإدارة البيئية فقط هم (نظام الإدارة البيئية، المراجعة البيئية، تقييم الأداء البيئي)، كما أظهرت النتائج أنه لا بد من دعم أدوات الإدارة البيئية للتوصل إلى التميز البيئي من أجل تحقيق التنمية المستدامة، وخُصت الدراسة إلى عدة توصيات أهمها: ضرورة زيادة النطاق والتوسع في أداء الإدارة البيئية لتحقيق مستوى التميز المستدام والتنمية المستدامة.

تعقيب على الدراسات السابقة: بعد عرض الدراسات السابقة يتناول "الباحثون" تحليل وتقييم تلك الدراسات على النحو التالي:

أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- تُعتبر الدراسة الحالية امتداداً للبحوث والدراسات السابقة، وأن هذه البحوث والدراسات هي التي حددت "الباحث" موضوع هذه الدراسة وعناصرها؛ حيث استطاع أن يربط بين متغيراتها، كما أن تلك البحوث والدراسات هي التي وجهت "الباحثون" لصياغة المشكلة والتساؤلات والفروض والمتغيرات ذات العلاقة بالدراسة والتي يمكن تناولها ووضع الحلول المناسبة.
- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة التي تناولت أهمية وأبعاد التميز المؤسسي، وأيضاً الدراسات التي تناولت مفهوم الاستدامة البيئية؛ حيث تُعد الدراسة الحالية امتداداً لتلك الدراسات.
- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث الأهداف؛ حيث تهدف الدراسة الحالية إلى دراسة أهمية ودور الإدارة البيئية، ومفهوم وأهداف التحسين الكفاءة البيئية. بالإضافة إلى قياس العلاقة بينهما.
- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المنهج، والأدوات المستخدمة؛ حيث تستخدم الدراسة الحالية أسلوب قوائم الاستبيان، والمقابلات الشخصية في الدراسة الميدانية، ثم المعالجة الإحصائية من خلال التحليل الإحصائي للوصول لنتائج إحصائية رقمية وكمية ذات قيمة.

أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث المتغيرات وبعض الأهداف الأخرى؛ حيث اشتملت متغيرات الدراسة على متغيرين هما: المتغير المستقل وهو (التميز المؤسسي)، المتغير الوسيط (النظم الإدارية)، أما المتغير التابع فهو (الاستدامة البيئية) وذلك لبيان العلاقة الارتباطية بينهم، وهو ما لم تشمل أي من الدراسات السابقة.
- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث الحدود المكانية والبشرية؛ حيث تقتصر الدراسة الحالية على النظم الإدارية والبيئية داخل الجاهز المركزي للتنظيم والإدارة، أما مجتمع وعينة الدراسة فيتمثل في المسؤولين والعاملين بالجهاز.

الإطار النظري للدراسة

1. **التميز المؤسسي:** والتميز هو السعي لتحقيق مستويات أداء تتجاوز المستويات العادية. أي بمعنى التركيز المستمر علي تحقي أداء بمستوي مرتفع عن الذي تحق حتى الآن، (أحمد، ٢٠٢٣).
2. **مفهوم معايير التميز:** هي تلك العوامل المهمة والأساسية التي من خلاله يتم تحيد مستوى الأداء المتميز وتتقسم هذه المعايير إلى معايير رئيسية ومعايير فرعية لتشكل منظومة متشابكة ومتكاملة من العلاقات التفاعلية التي تحقق الأداء المتميز، (Hanaysha, et al., 2022).
3. **مفهوم الاستدامة البيئية:** هي قدرة المؤسسة على الأداء البيئي والإدارة الفعالة والتحكم في الأضرار التي لحقت بالبيئة الطبيعية من خلال أنشطتها الاقتصادية، أو الخدمة (سلطان حكمت رشيد، ٢٠٢٠).
4. **البيئة:** هي المحيط المادي الذي يعيش فيه الإنسان بما يشمل من ماء وهواء وفضاء وتربة وكائنات حية ومنشآت شيدها لإشباع حاجاته (ماجد راغب الطلو، ٢٠٠٢).
5. **مفهوم التلوث البيئي:** هو التغير الذي يحدث في المميزات الطبيعية لعناصر المكونة للبيئة سواء كان في الماء، أو الهواء، أو التربة والخسائر الناتجة عن سوء استعمال هذه العناصر إذا أضفنا لها موارد غير مناسبة، والتلوث البيئي قد يكون بيولوجيا أو كيميائياً، أو حتى بسبب القمامة أو النفايات (Ahmed Melha, 2001).
6. **مفهوم التنمية المستدامة:** هي التنمية القابلة للاستمرار، وتهدف إلى الاهتمام بالعلاقة المتبادلة ما بين الإنسان ومحيطه الطبيعي، وبين المجتمع وتنميته، والتركيز فيها ليس فقط على الكم بل النوع مثل تحسين توزيع الدخل بين أفراد المجتمع وتوفير فرصة العمل والصحة والتربية والإسكان، وتهدف التنمية المستدامة أيضاً إلى الاهتمام بشكل رئيسي بتقييم الأثر البيئي والاجتماعي والاقتصادي للمشاريع التنموية، وحيث أن البيئة هي المخزون الطبيعي للموارد التي يعتمد عليها الإنسان وأن التنمية هي الأسلوب التي تتبعه المجتمعات للوصول إلى الرفاهية والمنفعة، لذا فإن الأهداف التنموية البيئية يكمل بعضها البعض، (قدوري، ٢٠٠٦).
7. **التميز القيادي:** القيادة هي القدرة على التفكير والتحكم في سلوك الآخرين وتوجيههم نحو الأفضل وللقيادة دورا رئيسا في تحقيق التميز بالمؤسسات، (سالمان، ٢٠٢١).
8. **التميز البشري:** تعتبر المنظمة في ايسط معانيها عبارة عن تجمعات بشرية هادفة، ويقصد بالموارد البشرية كل العمالة الدائمة والمؤقتة التي تعمل في المنظمة، وتعتبر الموارد البشرية هي البنية الأساسية لاي منظمة، وأحد المحاور الرئيسية للتميز المؤسسي (Sameer, 2018).
9. **تميز المنتج:** يمثل درجة قدرة الإطار الهيكلي الذي يربط أجزاء التنظيم، ويوضح خطوط السلطة والمسئولية بشكل يساعد على أداء الأنشطة المختلفة لتحقيق الأهداف المطلوبة (Organ, D. W., 1991).
10. **تميز المعرفة:** يمثل درجة توافق السلوك، ويعكس درجة تميز قيم ومعتقدات الأفراد ذوي النفوذ في المنظمة، وتشتمل على عناصر الانفتاح، التعاون، الثقة، الأصالة، النشاط القبلي، الاستقلال ومواجهة المشكلات، وتسهم هذه العناصر في تعزيز فعالية الأداء البشري، (مها الزامل، ٢٠٢٢).
11. **التخطيط الاستراتيجي:** تطوير خطط استراتيجية تشمل أهدافاً بيئية محددة وقابلة للقياس. تضمين الاستدامة البيئية في جميع جوانب التخطيط المؤسسي.

١٢. إدارة الموارد: استخدام الموارد بشكل فعال لتقليل الهدر وتعزيز كفاءة استخدام الطاقة والمياه. تبني ممارسات إدارة النفايات التي تشمل إعادة التدوير وتقليل النفايات.
١٣. التحسين المستمر: تطبيق منهجيات التحسين المستمر مثل إدارة الجودة الشاملة (TQM) لتطوير الأداء البيئي. قياس الأداء البيئي بشكل دوري وتحليل النتائج لاتخاذ قرارات مستنيرة.
١٤. التعليم والتدريب: تعزيز المعرفة والمهارات البيئية لدى الموظفين من خلال برامج تدريبية متخصصة. نشر الوعي بأهمية الاستدامة البيئية بين جميع العاملين.
١٥. الابتكار والتكنولوجيا: تشجيع الابتكار في تطوير تقنيات وحلول جديدة تساهم في تحقيق الأهداف البيئية. استخدام التكنولوجيا الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء لتحسين الكفاءة البيئية.
١٦. الشراكات والتعاون: بناء شراكات مع الجهات الحكومية وغير الحكومية والمنظمات الدولية لتعزيز الجهود البيئية. التعاون مع المجتمع المحلي لتعزيز الوعي والمشاركة في المبادرات البيئية.

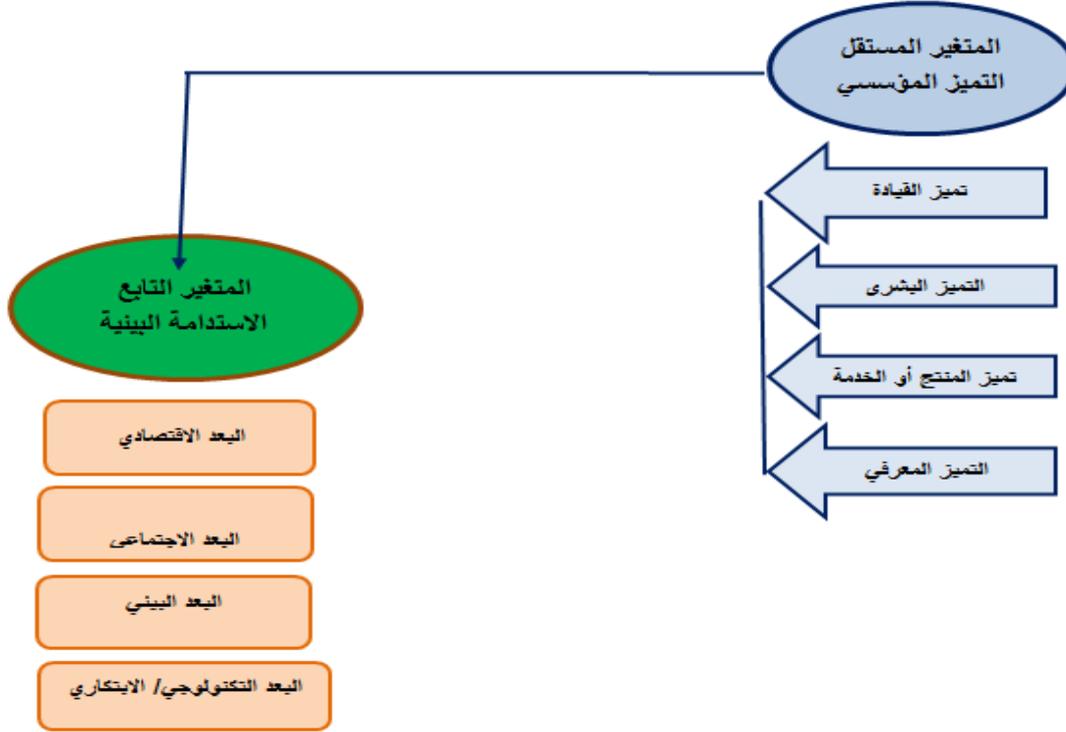
الإجراءات المنهجية للدراسة

- ١- نوع الدراسة: تعتبر هذه الدراسة من أنواع الدراسات الوصفية التحليلية التي تعتمد على وصف وتشخيص وتحليل موضوع الدراسة بطريقة تعتمد على استخدام المنهج العلمي
- ٢- منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج العلمي من خلال: المسح الاجتماعي بالعينة، الدراسة الوصفية التحليلية، والتي لا تقتصر على وصف الظاهرة فقط، بل يتعدى ذلك إلى تحليلها وكشف طبيعة العلاقة بين أبعادها المختلفة وذلك من أجل تفسيرها واستخلاص استنتاجات عامة حولها
- ٣- وتمثلت الأدوات المستخدمة في: اعتمدت الدراسة الحالية على استخدام استمارة استقصاء من تصميم "الباحثون" باستخدام مقياس "ليكرت الخماسي"، لعدد ٢١٥ مفردة من القيادات الوظيفية من العاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالعاصمة الإدارية، تتضمن الجوانب الرئيسية لمحاور وأبعاد الدراسة، بالإضافة إلى المقابلات الشخصية مع مجتمع وعينة الدراسة لجمع المعلومات والبيانات اللازمة لإتمام الدراسة التطبيقية، ثم إجراء الاختبارات الإحصائية، باستخدام الأساليب الإحصائية والرياضية الملائمة لطبيعة البيانات للإجابة على تساؤلات وفروض الدراسة، ومن ثم تحليل النتائج بما يخدم أهداف الدراسة.

متغيرات الدراسة

- استخدمت الباحثة في تحقيق الهدف من الدراسة المتغيرات التالية:
- ❖ المتغير المستقل: وهو يتمثل في التميز المؤسسي ويتضمن عدة أبعاد فرعية وهي:
 - تميز القيادة
 - تميز البشري
 - تميز المنتج أو الخدمة
 - تميز المعرفة
 - ❖ المتغير التابع: وهو يتمثل في الاستدامة البيئية ويتضمن عدة أبعاد فرعية وهي:
 - البعد الاقتصادي.

- البعد الاجتماعي
- البعد البيئي
- البعد الابتكاري / التكنولوجي



شكل رقم (١): يوضح هيكل متغيرات الدراسة المصدر: من إعداد الباحثون

حدود الدراسة

تقتصر حدود الدراسة (الموضوعية، الزمنية، والمكانية، والبشرية على ما يأتي:

الحدود الموضوعية: تتكون الدراسة بشكل رئيسي على متغيرين هم:

❖ المتغير المستقل: التميز المؤسسي.

❖ المتغير التابع: الاستدامة البيئية.

الحدود المكانية: تُطبق الدراسة على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالعاصمة الإدارية الجديدة.

الحدود الزمنية: تقتصر حدود الدراسة على المدة الزمنية التي تستغرقها الدراسة بشقيها النظري والعملي

خلال عامي ٢٠٢٣ و ٢٠٢٥.

الحدود البشرية: يشتمل مجتمع الدراسة على عينة تتمثل في:

- قيادات الإدارة العليا للجهاز، وقيادات الإدارات الفرعية.

- بعض العاملين بالجهاز.

يتناول الجانب العملي للدراسة، والذي يعتمد على أسلوب الدراسة الميدانية من خلال إعداد قائمة استقصاء مكونة من مجموعة الأسئلة تم توجيهها إلى عينة الدراسة ممن يتعاملون مع الواقع الفعلي لمشكلة الدراسة بهدف التعرف على آرائهم وتحليلها للتعرف على أثر (التميز المؤسسي) على تطبيق نماذج التميز المؤسسي وتحقيق التنمية المستدامة، وهذا باستخدام بعض الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية المناسبة لاختبار الفروض. وتتناول الباحثة في هذا البحث توصيف عينة الدراسة، والتي تبلغ (٢١٥ مفردة)، وتم التعرف على مدى مصداقية قائمة الاستقصاء المستخدمة، وذلك للتأكد من أن الأسئلة في الاستقصاء تقيس فعلا كلا من المتغيرات الثلاثة وأبعادهما، وأن الاستقصاء يتمتع بالثبات والصدق والصلاحية وذلك من خلال الاختبارات الإحصائية المناسبة. ومناقشة نتائج الدراسة التطبيقية الخاصة بمتغير (التميز المؤسسي)، ومناقشة نتائج الدراسة التطبيقية الخاصة بمتغير نماذج التميز المؤسسي وتحقيق التنمية المستدامة، وعلى مستوى الخصائص الشخصية والوظيفية لمفردات عينة الدراسة.

اختبار صدق وثبات أدوات الدراسة:

صدق أداة الدراسة: للتحقق من صدق محتوى الدراسة، قام الباحثون بعمل دراسة استطلاعية على عينة مقدارها ٤٠ مفردة لاختبار ما إذا كانت الأسئلة التي وضعت في قائمة الاستقصاء تصف فعلا ما وضع من أجله وأن الاستقصاء يتمتع بالثبات والصدق وذلك بالنسبة للمتغير المستقل الذي يتمثل في (التميز المؤسسي) بأبعاده المختلفة، إلى جانب التأكد من مصداقية الأسئلة المكونة للمتغير الوسيط الاستدامة البيئية، وذلك من خلال الاختبارات الإحصائية، وذلك للتأكد من درجة أهميته ووضوح عباراته .

ثبات وصدق أداة الدراسة:

جدول (١): مقاييس الثبات والصدق Reliability

المتغير المستقل	الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا	
			معامل الارتباط	معامل التجزئة النصفية
التميز المؤسسي	تميز القيادة	5	0.817	0.887
	التميز البشري	5	0.822	0.905
	تميز المنتج	5	0.849	0.942
	التميز المعرفي	5	0.776	0.865
المعامل الكلي		٢٠	0.842	0.981

جدول (١) يوضح نتائج تحليل مصداقية أداة الدراسة لمتغير التميز المؤسسي من إعداد الباحثة من واقع مخرجات برنامج SPSS.v28

من الجدول السابق يتبين ما يلي:

أكدت قيم معامل ألفا كرو نباخ على اعتمادية هذه الأبعاد بشكل كبير حيث تراوحت قيم معامل الثبات بين (٠.٧٧٦) إلى (0.842)، وأن قيمة معامل ألفا كرو نباخ هي، (0.842) وذلك لأربعة أبعاد عشرون عبارة، مما يعكس درجة عالية من ثبات الأداة المستخدمة في التعبير عن أبعاد (التميز المؤسسي) بالتطبيق على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

كما أنه تم تقسيم أبعاد التميز المؤسسي الأربع إلى قسمين وكان القسم الأول يحتوي على بعدين وكان معامل ألفا كرو نباخ يساوي (0.887) وكان القسم الثاني يحتوي على (بعدين) وكان معامل ألفا كرو نباخ يساوي (0.905)، وقد كان معامل الارتباط بين القسمين يساوي (٠.٨٩١)، مما يدل على ارتباط قوي بين القسمين وأتسق داخلي للإجابة على أسئلة هذا المتغير، وهذا ما ينعكس بشكل كبير على درجة مصداقية هذه الأبعاد.

والجدول التالي رقم (٢) يبين نتائج معامل الثبات الداخلي (Cronbach's Alpha) التابع (الاستدامة البيئية)، وكذلك نتائج التقسيم الداخلي (Split-Half) لنتائج الاتساق بين العبارات المكونة لهذا المتغير كما يلي:
جدول رقم (٢): نتائج تحليل مصداقية أداة الدراسة لمتغير الاستدامة البيئية باستخدام معامل ألفا كرو نباخ والتجزئة النصفية.

جدول (٢): يوضح نتائج تحليل مصداقية أداة الدراسة لمتغير الاستدامة البيئية من إعداد الباحثون من واقع مخرجات برنامج SPSS.v28

المتغير التابع	الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرو نباخ	معامل التجزئة النصفية	
				معامل الارتباط	معامل التصحيح
الاستدامة البيئية	البعد الاقتصادي	5	0.787	0.790	0.851
	البعد الاجتماعي	5	0.747	0.776	0.829
	البعد البيئي	5	0.835	0.879	0.902
	البعد التكنولوجي الابتكاري	5	0.805	0.831	0.865
المعامل الكلي		٢٠	0.842	0.918	0.968

جدول رقم (٢) يوضح نتائج تحليل مصداقية أداة الدراسة لمتغير (الاستدامة البيئية) من إعداد الباحثة من واقع مخرجات برنامج SPSS.v28

من الجدول السابق يتبين ما يلي: أكدت قيم معامل ألفا كرو نباخ على اعتمادية هذه الأبعاد بشكل كبير حيث تراوحت قيم معامل الثبات بين (0.787) إلى (0.805)، وأن قيمة معامل ألفا كرو نباخ هي (0.918)، وذلك؛ لأربعة أبعاد وعشرون عبارة، مما يعكس درجة عالية من ثبات الأداة المستخدمة في التعبير عن أبعاد الاستدامة البيئية بالتطبيق على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

كما أن معاملات التجزئة النصفية مرتفعة مما يشير إلى قوة الارتباط بين العبارات داخل الأبعاد حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (0.776) إلى (0.879)، تراوحت قيم معامل التصحيح بين (0.829) إلى (0.902)، وكانت قيمة معامل الارتباط الكلي هي (0.918)، وكانت قيمة معامل التصحيح هي (0.968)، وهذا ما تحقق في كل عبارات المتغير التابع الاستدامة البيئية، مما يدل على قوة الارتباط والذي يعكس مدى الاتساق الداخلي للإجابة على أسئلة هذا المتغير، وهذا ما يعكس بشكل كبير على درجة مصداقية هذه الأبعاد.

مما سبق يمكن القول إن الاستقصاء يتمتع بدرجة عالية من المصداقية والثبات والاتساق الداخلي، ويمكن الاعتماد عليه في قياس أثر التميز المؤسسي على رفع نماذج التميز المؤسسي ومن ثم تحقيق الاستدامة البيئية في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

المؤشرات الكلية لأبعاد التميز المؤسسي. الجدول التالي يعرض المؤشرات الكلية لأبعاد التميز المؤسسي. للتعرف على مدى توافرها وترتيب هذه الأبعاد في الجهاز الإداري للدولة، وذل على النحو التالي:

جدول رقم (٣): المؤشرات الكلية لقياس مدى توافر أبعاد التميز المؤسسي.

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي%	ترتيب الأهمية
١	تميز القيادة	4.652	0.475	65.4	٤
٢	تميز الموارد البشرية	4.63	.488	63.1	٣
٣	تميز المنتج أو الخدمة	4.62	0.489	49.66	١
٤	التميز المعرفي	4.614	0.489	61.36	٢
المؤشرات الكلية		4.623	0.488	60.43	

جدول رقم (٣) المؤشرات الكلية لقياس مدى توافر أبعاد التميز المؤسسي. من إعداد الباحثة من واقع مخرجات برنامج SPSS.v28.

من الجدول السابق رقم (٣ / 12) يتضح أن أكثر الأبعاد توافر الخاصة بالتميز المؤسسي في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، هي على الترتيب: جاء في الترتيب الأول بعد (تميز المنتج أو الخدمة) باستجابة تشير إلى الموافقة ومتوسط حسابي قدره (3.29) ونسبة اتفاق بلغت (65.8%) ، وفي الترتيب الثاني (التميز المعرفي) باستجابة تشير إلى الموافقة ومتوسط حسابي قدره (3.16) ونسبة اتفاق بلغت (63.2 %)، وجاء في الترتيب الثالث (تميز الموارد البشرية) باستجابة تشير إلى الموافقة ومتوسط حسابي قدره (3.08) ونسبة اتفاق بلغت (61.8 %) ، وجاء في الترتيب الرابع والأخير بعد (تميز القيادة) باستجابة تشير إلى الموافقة ومتوسط حسابي قدره (٣.٠٧) ونسبة اتفاق بلغت (61.4 %)

وبناء على ما سبق، فإن هناك توافر بنسبة مرتفعة لأبعاد التميز المؤسسي، وأن غالبية الآراء تتجه نحو الموافقة، حيث إن المتوسط الكلي للأبعاد هو (٣.١٥)، ونسبة اتفاق بلغت (٦٣%).
المؤشرات الكلية لأبعاد الاستدامة البيئية: الجدول التالي يعرض المؤشرات الكلية لأبعاد الاستدامة البيئية. للتعرف على قوة توافرها وترتيب هذه الأبعاد في الجهاز الإداري للدولة، وذلك على النحو التالي:
جدول رقم (٤) : المؤشرات الكلية لقياس مدى توافر أبعاد الاستدامة البيئية.

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	ترتيب الأهمية
١	تميز القيادة	4.652	0.475	65.4	٤
٢	تميز الموارد البشرية	4.63	.488	63.1	٣
٣	تميز المنتج أو الخدمة	4.62	0.489	49.66	١
٤	التميز المعرفي	4.614	0.489	61.36	٢
	المؤشرات الكلية	4.623	0.488	60.43	

جدول رقم (٤) المؤشرات الكلية لقياس مدى توافر أبعاد الاستدامة البيئية. من إعداد الباحثة من واقع مخرجات برنامج SPSS.v28

من الجدول السابق رقم (٤) يتضح أن أكثر الأبعاد توافرا بالتنمية المستدامة في الجهاز الإداري للدولة هي على الترتيب: جاء في الترتيب الأول بعد (تميز المنتج أو الخدمة) باستجابة تشير إلى الموافقة ومتوسط حسابي قدره (٣.٢٩) ونسبة اتفاق بلغت (٦٥.٨%)، وفي الترتيب الثاني (التميز المعرفي) باستجابة تشير إلى الموافقة ومتوسط حسابي قدره (٣.١٦) ونسبة اتفاق بلغت (٦٣.٢%)، وجاء في الترتيب الثالث (تميز الموارد البشرية) باستجابة تشير إلى الموافقة ومتوسط حسابي قدره (٣.٠٨) ونسبة اتفاق بلغت (٦١.٦١%)، وجاء في الترتيب الرابع والأخير بعد (تميز القيادة) باستجابة تشير إلى الموافقة ومتوسط حسابي قدره (٣.٠٧) ونسبة اتفاق بلغت (٦١.٤%)، وبناء على ما سبق، فإن هناك توافر بنسبة مرتفعة لأبعاد التنمية المستدامة، وأن غالبية الآراء تتجه نحو الموافقة، حيث إن المتوسط الكلي للأبعاد هو (4.64)، أي بنسبة اتفاق بلغت (64.39 %) وانحراف معياري قدره (0.485). وللتأكد من صلاحية النموذج، لاختبار الفرض الرئيسي الأول للدراسة تم استخدام اختبار (t) لتوضيح معنوية معاملات الانحدار، وكان النتائج كما يلي:

جدول رقم (5) نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرض الأول للدراسة.

م	أبعاد تطبيق التميز المؤسسي	معامل التحديد R ²	قيمة T المحسوبة	مستوى المعنوية SIG.
١	البعد الاقتصادي	0.461	319.12*	0.000
٢	البعد الاجتماعي	0.552	404.31*	0.000
٣	البعد البيئي	0.598	313.25*	0.000
٤	البعد التكنولوجي الابتكاري	0.422	415.09*	0.000
	الإجمالي	0.502	520.44*	0.000

**الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (٠.٠٠٥).

جدول رقم (5) نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرض الأول للدراسة من إعداد الباحثون من واقع مخرجات برنامج SPSS.v ٢٨.

باستعراض النتائج الواردة في الجدول السابق رقم (٥) ومن متابعة قيم اختبار (t) تبين أن الدلالة الإحصائية كلها أقل من مستوى المعنوية (٠.٠٥) في جميع الأبعاد، مما يدل على أنه يوجد أثر لمتغير التميز المؤسسي على أبعاد وتحقيق (الاستدامة البيئية)، في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، وذلك في نموذج، الانحدار. وتشير قيمة معامل التحديد (R²)، والتي تساوي (0.502)، أي أن متغير التميز المؤسسي يفسر التغيير في تحقيق (الاستدامة البيئية)، بنسبة (50.2%) تقريباً، وتتبقى نسبة الأخطاء العشوائية المتمثلة في دقة وحدات القياس للمتغيرات. حيث يفسر (٤٦.١%) من التباين في البعد الاقتصادي، ويفسر أيضاً (٥٥.٢%) من التباين في البعد الاجتماعي، ويفسر (٥٩.٨%) من التباين في البعد البيئي ويفسر (٤٢.٢%) من التباين في البعد التكنولوجي الابتكاري ومن نموذج الانحدار السابق يتضح أنه يمكن قياس تحقيق (الاستدامة البيئية) في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، كما يمكن تطبيق نموذج العلاقة السابق للتنبؤ بتحقيق (الاستدامة البيئية)، من خلال التميز المؤسسي. وبناء عليه، يلاحظ من جدول تحليل التباين المعنوية العالية للاختبار، مما يؤكد صلاحية نموذج الانحدار من الناحية الإحصائية.

وبناء على ما سبق من نتائج اختبار الفرض الرئيسي الأول للدراسة، فإنه يمكن قبول الفرض بصفة عامة، حيث إنه: "توجد علاقة جوهرية بين أبعاد التميز المؤسسي (تميز القيادة-تميز المورد البشري-تميز المنتج أو الخدمة-تميز المعرفة) على (تحقيق الاستدامة البيئية) للعاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة".

ومن نموذج الانحدار السابق يتضح أنه يمكن قياس الاستدامة البيئية في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، كما يمكن تطبيق نموذج العلاقة السابق للتنبؤ بالتنمية المستدامة من خلال تطبيق التميز المؤسسي. وبناء عليه، يلاحظ من جدول تحليل التباين المعنوية العالية للاختبار، مما يؤكد صلاحية نموذج الانحدار من الناحية الإحصائية

"توجد علاقة جوهرية بين أبعاد (التميز المؤسسي) و(تحقيق الاستدامة البيئية) للعاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة"

مناقشة نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية طردية جوهرية بين جميع أبعاد التميز المؤسسي وبنين جميع أبعاد الاستدامة البيئية. في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، وأن هناك علاقة تأثير جوهري مباشر لأبعاد (التميز المؤسسي) على تحقيق الاستدامة البيئية في الدولة وهو ما يشير إلى أن أبعاد (التميز المؤسسي) بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة تؤثر في تحقيق الاستدامة البيئية، وبالتالي فإن زيادة الاهتمام بأبعاد (التميز المؤسسي) بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة من شأنه توليد تأثير في تحقيق الاستدامة البيئية. في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

وتبين وجود علاقة ارتباط طردية وتأثير جوهرية بين (التميز المؤسسي) وتحقيق الاستدامة البيئية في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة عند مستوى معنوية (0.005)، حيث بلغ معامل التحديد بين (التميز المؤسسي وتحقيق الاستدامة البيئية)، (0.919) وهذا تأثير قوي، وبين (التميز المؤسسي وتحقيق الاستدامة البيئية)، (0.891). وقد بلغ التأثير غير المباشر لأبعاد التميز المؤسسي في تحقيق الاستدامة البيئية بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في ظل وجود تطبيق نماذج التميز المؤسسي (0.286)، وهو ما يؤكد الدور الذي تلعبه أبعاد التميز المؤسسي في تحقيق الاستدامة البيئية في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة. كما بلغت قيمة معامل تأثير المسار الأول أبعاد (التميز المؤسسي وتحقيق الاستدامة البيئية)، (38.785)، (وهي ذات دلالة عند مستوى المعنوية (0.005))، وهذه النتيجة تشير إلى أن هناك تأثيراً لأبعاد التميز المؤسسي في تحقيق الاستدامة البيئية في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة من خلال تحسين تطبيق نماذج التميز المؤسسي. إذ إن زيادة الاهتمام بأبعاد التميز المؤسسي من قبل الدولة في ظل تطبيق نماذج التميز المؤسسي من شأنه توليد تأثير في تحقيق الاستدامة البيئية في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الجهة محل الدراسة.

نتائج عامة

- ❖ أظهرت الدراسة انه " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تميز القيادة كأحد أبعاد التميز المؤسسي على تحقيق الاستدامة البيئية " بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.
- ❖ أظهرت الدراسة انه " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تميز المورد البشري كأحد أبعاد التميز المؤسسي على تحقيق الاستدامة البيئية " بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.
- ❖ أظهرت الدراسة انه " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تميز المنتج أو الخدمة كأحد أبعاد التميز المؤسسي على تحقيق الاستدامة البيئية " بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.
- ❖ أظهرت الدراسة انه " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التميز المعرفي كأحد أبعاد التميز المؤسسي على تحقيق الاستدامة البيئية " في الجهة محل الدراسة.
- ❖ أظهرت الدراسة انه " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لمضمون التميز المؤسسي على تحقيق الاستدامة البيئية في ظل تطبيق نماذج التميز المؤسسي، على العاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة". بالجهة محل الدراسة.

الخلاصة

يتمحور البحث حول أثر التميز المؤسسي على تحقيق الاستدامة البيئية في ظل تطبيق نموذج للتميز المؤسسي وسعى المؤسسات الحديثة إلى تحقيق التميز المؤسسي من خلال تبني ممارسات الاستدامة البيئية، والتي أصبحت ضرورة ملحة في ظل التحديات البيئية الراهنة. تُعد الاستدامة البيئية جزءاً أساسياً من الاستراتيجيات المؤسسية التي تهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة والحفاظ على الموارد للأجيال القادمة. لذا، تقدم هذه الدراسة إطاراً مقترحاً لتطبيق نموذج التميز المؤسسي لتحقيق الاستدامة البيئية. حيث تكمن أهمية البحث في تسليط الضوء على مدى أهمية وضع إطار مقترح لتطبيق النموذج الأوربي للتميز المؤسسي لتحقيق الاستدامة البيئية بالتطبيق على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط طردية جوهرية بين جميع أبعاد التميز المؤسسي وبنين جميع

أبعاد الاستدامة البيئية. في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، وأن هناك علاقة تأثير جوهري مباشر لأبعاد (التميز المؤسسي) على تحقيق الاستدامة البيئية في الدولة.

وانطلاقاً من هذه الاستنتاجات يتقدم الباحث ببعض التوصيات سيتم استعراضها كما يلي

التوصيات والمقترحات

توصيات الدراسة: بناء على ما توصل إليه البحث الحالي من نتائج واستنتاجات مختلفة، يمكن تقديم بعض التوصيات المرتبطة بدعم مواطن القوة ومدى الاهتمام بالتميز المؤسسي على الاستدامة البيئية، وتحسين الكفاءة البيئية بالجهة محل الدراسة على وجه الخصوص وفي جميع الهيئات والجهات التابعة على وجه العموم، وسيتم سردها بحسب أهميتها بما تم الوصول إليه في نتائج الدراسة الميدانية والتحليل الإحصائي، كما يلي:

1. **إنشاء إدارة التميز بالمؤسسي:** تعديل وتطوير الهيكل التنظيمي للمؤسسة بحيث يتضمن على إنشاء إدارة التميز المؤسسي بما يتوافق ومعايير التميز المؤسسي للنموذج الأوربي، ويلبي حاجات العمل الحالية، ويتفق مع اللوائح والقرارات الوزارية. إعداد أدلة تنظيمية تتضمن تحديد الواجبات والمسئوليات وخطوط السلطة ونطاق الإشراف والصلاحيات والعلاقات التنظيمية بين إدارات المؤسسة لتحقيق الاستدامة البيئية.
2. **تحسين التميز القيادي بالمؤسسة:** وذلك من خلال اختيار قيادات إدارية تتميز بالكفاءة العلمية والمهنية والفنية ومنحهم الحرية في تنفيذ كل ما هو جديد ومبتكر دون قيود روتينية.
3. **الاختيار السليم للقيادة:** وذلك من خلال وضع معايير ثابتة لاختيار مديري الإدارات والابتعاد عن أسلوب الأقدمية في تعيين القيادات والاهتمام بعامل الكفاءة والتميز والريادة.
4. **دعم تميز الموارد البشرية:** وذلك من خلال إقامة جائزة سنوية للريادة والتميز، تُمنح للإدارة الرائدة والتميزة وعقد دورات تدريبية للموارد البشرية لرفع مهاراتهم التكنولوجية وأيضاً نشر ثقافة تنظيمية داخل المؤسسات على مختلف المستويات الإدارية، تشجع على الابتكار والإبداع في تطوير أساليب العمل.
5. **تحسين التميز في تقديم الخدمة أو المنتج:** استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في تقديم الخدمة أو المنتج والتحسين المستمر لعمليات تقديم الخدمات والمنتجات المختلفة، وتقديم خدمات تلبي احتياجات المستفيدين، الالتزام بالمسئولية الاجتماعية تجاه المجتمع في تقديم خدماتها.
6. **دعم التميز المعرفي بالمؤسسات:** تأسيس بنية تحتية تسمح بتوفر قواعد بيانات على أسس معلوماتية صحيحة ودقيقة لكل مؤسسة. والاستعانة بالخبراء في المؤسسات العلمية والبحثية المهمة بمجال التطوير، وتبادل الزيارات الميدانية بين القيادات الإدارية لمؤسسات الدولة المتميزة.
7. **وضع رؤية واضحة ومعلنة للجميع:** صياغة الأهداف والخطط الاستراتيجية طويلة الأجل للمؤسسة، ووضع رؤية متكاملة وشاملة يشارك في وضعها جميع المرؤوسين، كما يجب أن تكون الرؤية محفزة للمرؤوسين لبذل مزيد من الجهد لتحقيق هدف المؤسسة، مع مراعاة تطوير رؤية واستراتيجية المؤسسة لكي تتلاءم مع التغير المتسارع في البيئة المحيطة.
8. **دعم الابتكار داخل المؤسسة:** تشجيع المرؤوسين على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة. والعمل على استقطاب أفراد ذوي مهارات إبداعية. تهيئة المناخ التنظيمي الداعم للابتكار، وتهيئة الظروف التي تسمح للأفراد بالمشاركة في عملية

اتخاذ القرار والتكيف مع التغيرات. توفير الإمكانيات المادية والتكنولوجية اللازمة لإحداث التغيير والتطوير المطلوب في المؤسسة.

٩. **دعم التنفيذ والتشغيل داخل المؤسسة:** تعديل وتطوير الهيكل التنظيمي للمؤسسة، بما يتوافق ومعايير التميز المؤسسي، ويلبي حاجات العمل الحالية، ويتفق مع اللوائح والقرارات الوزارية. إعداد أدلة تنظيمية تتضمن تحديد الواجبات والمسؤوليات وخطوط السلطة ونطاق الإشراف والصلاحيات والعلاقات التنظيمية بين إدارات المؤسسة، تحديث منظومة التشريعات وإعادة النظر في القوانين واللوائح والقرارات الوزارية بما يتفق ومتطلبات تطوير الأداء الإداري، وممارسة التميز المؤسسي، ودمج الإبداع الإداري، وتنمية مهارات التفكير الإبداعي، وقيادة التغيير ضمن برامج إعداد القيادات.

توصيات موجهة للباحثين بشأن الدراسات المستقبلية: العمل على استكمال التطبيق العلمي في هذا المجال بالدراسات المستقبلية للمتقدمين لبرامج الدراسات العليا في الجامعات المصرية، وفيما يلي بعض الموضوعات المقترحة المرتبطة بموضوعات الدراسة الحالية:

- ❖ دراسة موضوعات البحث الحالي بالتطبيق على قطاعات ومجالات أخرى
- ❖ دراسة دور التميز المؤسسي في تحسين كفاءة الجهاز الإداري وتحقيق التنمية المستدامة
- ❖ دراسة دور التميز المؤسسي في إعداد وبناء قيادات مستقبلية في جهاز الإداري للدولة.
- ❖ دراسة أثر التميز المؤسسي في إدارة المخاطر والأزمات.

المراجع

- أبو حديد، & إيناس فوزي. (٢٠٢٠). دراسة ممارسات إدارة التميز في بلدية الخليل وفق نموذج التميز الأوروبي EFQM.
- محمد عبد الله آل براهيم، & تغريد. (٢٠٢٠). متطلبات تطبيق إدارة التميز المؤسسي بمكاتب العمل في مدينة الرياض على ضوء معايير جائزة التعليم للتميز. مجلة البحث العلمي في التربية، 21 (العدد العاشر)، ٤٦-٨٤.
- حماد، & رشاد. (٢٠١٨). تحليل العلاقة بين مرونة التوظيف المؤقت وتحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية بالتطبيق على الجامعات الفلسطينية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 9 (العدد الرابع)، ٢٥-٤٨.
- رياب حشمت، مسلم، وفاء عمر، عبد الحكيم، & زينب لطفي. (٢٠٢١). تحقيق الاستدامة البيئية من خلال إعادة تأهيل المنشآت الخدمية القديمة. مجلة الفنون والعلوم الإنسانية، 4(8)، 26-33.
- موسى، بكيري، & جمال الدين. (٢٠٢١). دور الحوكمة البيئية في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة على ضوء تجارب بعض الشركات في البلدان العربية. مجلة الحوكمة، المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة، 3(2)، 163-179.
- سحر قدوري عباس. (٢٠٠٦). تقييم واقع إعاقة ممارسة المرأة العراقية للقيادة الإدارية ومساهمتها في منظمات المجتمع المدني. AL-Ostensoria journal for Arabic and international studies, (20-21).
- Sultan, H. R. (2020). دور التخطيط الاستراتيجي في استراتيجيات الاستدامة البيئية دراسة استطلاعية لآراء القيادات الإدارية في عينة من شركات المياه المعدنية في محافظة دهوك Academic Journal of Nawroz University, 9(4), 169-188.
- شحاتة، & ياسر السيد على محمد. (٢٠٢١). أثر التغيير التنظيمي في التميز المؤسسي: تحليل الدور الوسيط لاستراتيجية التدريب والتنمية: دراسة تطبيقية مقارنة على البنوك التجارية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 101-147، 2(2).
- سالم الباز عبد العزيز. (٢٠١٩). تحسين الأداء الاستراتيجي للمنشآت في إطار تطبيق إستراتيجية الاستدامة البيئية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 10 (العدد الثالث الجزء الثاني)، ٥٣٢-٥٧١.

- عيسى، & أحمد السيد. (٢٠٢١). دور القيادة المرتكزة على المبادئ في التميز المؤسسي تجاه المجتمع. مجلة البحوث التجارية، 43(3)، 134-188.
- محمد حمدي زكي. (٢٠٢٣). الجامعة ذات التوجه نحو الاستدامة البيئية: دراسة مقارنة لجامعات واترلو الكندية وجرفيث الأسترالية وأسوان المصرية. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، 106(106)، 1175-1402.
- احمد الخطيب، العربي، محمد عوض، رمضان، مراد، & هيلين عبد الرحيم. (٢٠١٨). متطلبات الموائمة بين الأداء المؤسسي للجهاز الإداري وتحقيق أهداف خطة التنمية المستدامة ٢٠٣٠ م بجمهورية مصر العربية: دراسة تحليلية على المستوى الكلي. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، 32(1)، 785-832.
- بدیع عاشور جبة، & مروة. (٢٠١٨). إطار مقترح لقياس أثر الاستدامة البيئية على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على ميناء دمياط. مجلة البحوث المالية والتجارية، 19 (العدد الرابع-الجزء الثاني)، ١٩٨-٢١٧.
- عبد الهادي، مروة محمد أحمد محمد، منصور، عبد السلام علي نوير، علام، & عبد الله فيصل محمد. (٢٠٢٣). التميز المؤسسي داخل الوحدات المحلية في القطاع الحكومي المصري. المجلة العلمية لكلية التجارة (أسيوط)، 43(77)، 91-124.
- سلمان، & منى جواد. (٢٠٢٣). تحليل سياسة التطوع والعمل الإنساني في دولة الإمارات العربية المتحدة ودوره في تعزيز التنمية المستدامة. المجلة العربية للإدارة، 43(2)، 303-312.
- الزامل، & مها عثمان. (٢٠٢١). المرونة الاستراتيجية وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية لجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية. التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، 40 (190)، 179-225.
- Abdunnasir, S, Al Shoba Ki, M. (2017). Organizational Excellence and the Extent of Its Clarity in the Palestinian Universities from the Perspective of Academic Staff, International Journal of Information Technology and Electrical Engineering, Pakistan
- Abeer Bint Ali Bin Awadh, Salah Mohamed Zaki (2019): impact of applying talent management strategies to achieve excellence at the institution's performance: an empirical study on the units of government institutions Muscat, International E-Journal of Advances in Social Sciences 4 (12), pp. 900-912.
- Ahmed Melah (2001)" Les Enjeux Environment En Algeria - Population Initiatives For peace - P 150.
- Batman, T. S. & Organ, D. W. (1991), Job Satisfaction and the good soldier: The relationship between Affect and Employee Citizenship, Academy of management Journal.
- Edward Eloy Montoya (2020). Municipal Government Excellence through Exceptional Leadership and Management: An Exploratory Case Study, PhD, University Pro Quest Dissertations Publishing.
- Jalal Rajeh Hanaysha, et al., (2022)," Impact of innovation capabilities on business sustainability in small and medium enterprises, journal FIIB Business Review, vol. (11), No (1), Volume, pp.), 67-78.
- Maheshwari a, G., LinhKhab, K, (2021). Investigating the relationship between educational support and entrepreneurial intention in Vietnam: The mediating role of entrepreneurial self-efficacy in the theory of planned behavior, The International Journal of Management Education, 1-14.

Rashidi, H.S., Rashidi, S.R., (2019), Studying the Reality of Institutional Excellence in Jordanian Government Sector: Opportunities and Challenges, International Journal of Human Resource Studies, 9, (2), 368 - 387.

Sameer S. A, (2018), The Practice of Transformational Management and its Role in Achieving Institutional Excellence from the Point of View of Workers in the Directorates of Education in Hebron, International Journal of Business Ethics and Governance (IJBEG), ISSN: 2717-9923, 61-84.

A PROPOSED FRAMEWORK FOR APPLYING INSTITUTIONAL EXCELLENCE MODEL A FIELD STUDY ON AGENCY FOR ORGANIZATION AND ADMINISTRATION

Naglaa Sh. M. Gomaa⁽¹⁾; Mamdouh A. Refaai⁽²⁾; Safwat S. A. El Nahhas⁽³⁾

1) Faculty of Graduate Studies and Environmental Research, Ain Shams University.
2) Faculty of Commerce, Ain Shams University 3) Former Head of the Central Agency for Organization and Administration

ABSTRACT

This research aims to identify the availability of institutional excellence and achieve environmental sustainability from the point of view of employees of the Central Agency for Organization and Administration, and to determine the type and strength of the relationship between institutional excellence and environmental sustainability. To achieve these goals, the study was based on the descriptive analytical approach, and the study population is represented in the workers in the Central Agency for Organization and Administration in its various sectors, and a stratified random sample of employees of the Central Agency for Organization and Administration was selected, and the study found that there is a high degree of availability of dimensions Institutional excellence, and that here as a high degree of availability of the dimensions of environmental sustainability. The results showed that there is a fundamental relationship between the dimensions of institutional excellence, and that there is a fundamental relationship between the dimensions of environmental sustainability. There is also a fundamental relationship between institutional excellence and the achievement of environmental sustainability through administrative (environmental) systems, and the study recommended working to enhance interest in the strengths of institutional excellence and achieving environmental sustainability.

Keywords: Institutional Excellence; Models of Institutional Excellence; Environmental Sustainability.