

دراسة تحليلية لواقع تطبيق أليات التميز المؤسسي بالهيئات الرياضية كمدخل إداري معاصر لتحقيق الإبداع الإداري في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ د / طارق أحمد بهاء الدين حسين

مدرس بقسم الإدارة الرياضية – كلية التربية الرياضية جامعة المنيا

المقدمة ومشكلة البحث:

إن الإدارة المؤسسية الناجحة تعمل علي خلق المناخ المؤسسي الذي يشجع علي الإبداع في أشكال مختلفة لتحقيق التميز والتفوق وفي ظل التحديات الكبرى التي تواجه المؤسسة اليوم تصبح الحاجة ملحة لوجود ثقافة إبداعية لدي الأفراد العاملين بالمؤسسة من اجل الوصول الي بدائل متعددة ومتنوعة للمواقف المتجددة (٢١ : ١٤) .

والتميز المؤسسي هو المنظومة المتكاملة لنتاج أعمال المؤسسات في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية والأداء المؤسسي بهذا المفهوم يشتمل على أبعاد ثلاثة وهي (أداء الأفراد في إطار وحداتهم التنظيمية المتخصصة ، أداء الوحدات التنظيمية في إطار السياسات العامة للمؤسسة ، أداء المؤسسة في إطار البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية) ، وبرغم اشتغال مفهوم الأداء المؤسسي على هذه الأبعاد الثلاثة ، إلا أنه يختلف عن كل بعد منها لو أخذ منفرداً ، فالأداء المؤسسي يختلف عن الأداء الفردي ، ويختلف عن أداء الوحدات التنظيمية ، لأنه في الحقيقة محصلة لكليهما ، بالإضافة إلى تأثيرات البيئة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية عليها (١١ : ١٩) .

ومفهوم التميز المؤسسي يشير إلى أنه عملية تكليف وتقييم ذاتي لتحسين فاعلية المؤسسة وتحسين موقفها التنافسي ومرونة العمل فيها وهو عملية نوعيه تتضمن إشراك كافة العاملين في كل أقسام المنظمة للعمل سويا من خلال فهم كل الأنشطة لإزالة الخطأ وتحسين العملية نحو انجاز تميز العمل (١٤ : ١٢) .

وللتميز المؤسسي أهمية كبرى حيث يسهم وبشكل كبير في تحقيق إدارة التميز المؤسسي ولعل من أهم هذه الأهداف الاهتمام بالعملاء والتركيز عليهم في جميع الأعمال ، والتفوق في بيئة الأعمال المحيطة والعمل على المنافسة في السوق الدولي ، وثبات القيادة والهدف والعمل على

تجديد الخطط والاستراتيجيات بشكل دوري ، والسعي إلى التعليم والتطور والإبداع في العمل لتحسين وضع المؤسسة في السوق العالمي ، والعمل على تنمية العاملين في المؤسسة ومشاركتهم في اتخاذ القرار ، وتحقيق الناتج والعوائد لأصحاب المنفعة من إدارة وعاملين وعملاء وتنمية العلاقات واستثمارها في تطوير المنظمة ، والاهتمام بجودة الخدمة والميزة التنافسية لها من خلال الإدارة بالعمليات واستغلال وتفعيل مصادر القوة لدى المنظمة ، والعمل على تطبيق معايير التميز في المؤسسات وإحداث نقلة نوعية في أداء المؤسسة، من خلال تحقيق التميز وإثراء روح المنافسة في المنظمة (١٣ : ٢٢ ، ٢٣) .

يعد التميز المؤسسي من الاتجاهات التي برزت في الألفية الجديدة والذي يعنى جودة الأداء وتقليل التكاليف والإنجاز في الوقت المحدد وتحسين السمعة والصورة الذهنية للمؤسسة ؛ بما يكفل قدرة المؤسسة على المنافسة وزيادة الإنتاجية وكذلك الريادة والتميز في الأداء وإدارة العمليات بشكل يضمن الاستمرار في تميز المؤسسة وقدرتها على التطوير والإبداع ، فسعى المؤسسات إلى استغلال الفرص الحاسمة التي يسبقها التخطيط الاستراتيجي الفعال والالتزام بادراك رؤية مشتركة يسودها وضوح الهدف وكفاية المصادر والحرص على الأداء (٣ : ٢٤) .

وتحظى المؤسسات المتميزة بوجود قادة مبدعين قادرين على وضع الخطط الإستراتيجية والبرامج واستشراف المستقبل من خلال خلق ثقافة التعاون والمشاركة وتجسيد القيم التي تتبناها المنظمة مثل الصدق والإخلاص والنزاهة والعدل والشفافية والمسؤولية تجاه المجتمع ، وتبني ثقافة تدعم إنتاج الأفكار الجديدة وتحمل المسؤولية تجاه العاملين في المؤسسة وكذلك تجاه المجتمع وخدمته (١٨ : ٤٣) .

ويعتبر موضوع الإبداع الإداري من الموضوعات التي نالت اهتماماً كبيراً من قبل المهتمين والإداريين في المجالات الإدارية المختلفة ، إذ انه يعد الوسيلة الوحيدة لتحقيق أهداف العمل بالمنظمات ، فضلاً عن أن الإبداع يعبر عن مستوي التقدم الحضاري والاقتصادي لجميع الدول المتقدمة والنامية على حد سواء ، ومن هنا نجد أن غالبية المسؤولين الإداريين بمختلف مستوياتهم الإدارية يعطون موضوع الإبداع الإداري والعوامل المؤثرة فيه الأهمية القصوى ، نظراً لان إبداع إدارتهم ما هو إلا انعكاس للإبداع الفردي داخلها (٨ : ٣٦) .

ويعد الإبداع الإداري عاملاً أساسياً للتجاوب مع التغييرات المتلاحقة والذي يتطلب توافر بيئة إدارية تشجعه وتجعل منه ظاهرة متأصلة متجددة ، فقد أجمع كتاب الإدارة والمديرون اليوم على أن حاجة المنظمات للإبداع الإداري حاجة ملحة تفرضها التغييرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية وغيرها في المجتمع بالإضافة إلى الظروف المتغيرة والمعقدة التي تعيشها المنظمات المعاصرة (١ : ٨٧) .

والإبداع عبارة عن وحدة متكاملة من العوامل الذاتية والموضوعية تقود إلى تحقيق إنتاج جديد وأصيل ذو قيمة من الفرد والجماعة يسهم في إيجاد الحلول الجديدة للأفكار والمشكلات والمناهج (١٦ : ١٨) .

ويعرف " تورانس Torrance " الإبداع بأنه " عملية تحسس للمشكلات والوعي لمواطن الضعف والثغرات وعدم الانسجام والنقص في المعلومات والبحث عن حلول والتنبؤ ، وصياغة فرضيات جديدة ، واختبار الفرضيات وإعادة صياغتها من أجل التوصل إلى حلول أو ارتباطات جديدة باستخدام المعطيات المتوافرة ونقل أو توصيل النتائج للآخرين " (٢٧ : ٤٦) .

والإبداع الإداري هو العملية التي يترتب عليها ظهور فكرة أو ممارسة أو خدمة أو منتج جديد يمكن تبنيه من قبل أصحاب القرار ومن ثم تبنيه من قبل العاملين في المنظمة، وفي بعض الأحيان فرضه عليهم . يترتب على هذه العملية إحداث نوع من التغيير في بيئة العمل ومكوناتها أو في عمليات المنظمة وبالتالي في مخرجات المنظمة " (١٢ : ٧٧) .

وقد ميز بعض الباحثين بين نوعين من الإبداع هما : الإبداع الفني ، والإبداع الإداري . أما فيما يتعلق بالإبداع الفني فإنه يشمل تغييرات في التقنيات التي تستخدمها المنظمة وكل ما يتعلق بنشاطها والعناصر الجديدة في العمليات التي تؤدي إلى تطوير منتجات وخدمات جيدة أما الإبداع الإداري فإنه يتضمن الإجراءات ، والأدوار ، والبناء التنظيمي ، والقواعد وإعادة تصميم العمل (الوظيفة) بالإضافة إلى النشاطات الإبداعية التي تهدف إلى تحسين العلاقات بين الأفراد والتفاعل فيما بينهم بغية الوصول إلى تحقيق الأهداف المعنية بها المنظمة (١ : ١٧) .

تمثل رؤية مصر ٢٠٣٠ محطة أساسية في مسيرة التنمية الشاملة في مصر تربط الحاضر بالمستقبل وتستلهم إنجازات الحضارة المصرية العريقة ، لتبني مسيرة تنموية واضحة لوطن متقدم ومزدهر تسوده العدالة الاقتصادية والاجتماعية وتُعيد إحياء الدور التاريخي لمصر في الريادة الإقليمية ، كما تمثل خريطة الطريق التي تستهدف تعظيم الاستفادة من المقومات والمزايا التنافسية ، وتعمل على تنفيذ أحلام وتطلعات الشعب المصري في توفير حياة لائقة حياة كريمة ، في ظل الظروف الراهنة التي تعيشها مصر بأبعدها المحلية والإقليمية والعالمية (٦ : ٢) .

وقد نصت رؤية مصر ٢٠٣٠ علي ستكون مصر الجديدة ذات اقتصاد تنافسي ومتوازن ومتنوع يعتمد علي الابتكار والمعرفة ، قائمه علي العدالة والاندماج الاجتماعي والمشاركة ، ذات نظام ايكولوجي منزن ومتنوع، تستثمر عبقرية المكان والانسان لتحقيق ،التنمية المستدامة ولنرقي بجودة حياة المصريين (٢٣ : ٦) .

كما تسعى مصر لتكون من أفضل ٣٠ دولة في العالم في مؤشر التنافسية العالمية ، ومن اكبر ٣٠ اقتصاد في العالم ومن أفضل ٣٠ دولة في مكافحة الفساد

(sdsegypt2030.com) . وترتبط أهداف إستراتيجية التنمية المستدامة في مصر بأهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ التي أعلنتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في سبتمبر ٢٠١٥ (١٧) : (٥٤) .

وقد تبنت هذه الاستراتيجية مفهوم التنمية المستدامة كإطار عام يهدف الي تحسين جودة الحياه في الوقت الحاضر ، وبما يحفظ حقوق الاجيال القادمة (رئاسة مجلس الوزراء ٢٠١٨) ، وتشمل الإستراتيجية الأبعاد الثلاث للتنمية المستدامة حيث تشمل علي ما يلي :

١- البعد الاقتصادي : ويضم محور التنمية الاقتصادية ، ومحور الطاقه ومحور المعرفة والابتكار والبحث العلمي ، ومحور الثقافية وكفاءة المؤسسات الحكومية .

٢- البعد الاجتماعي :ويضم العدالة الاجتماعية ، والصحة والتعليم والتدريب ، والثقافة .

٣- البعد البيئي : ويضم محور البيئة ، ومحور التنمية العمرانية (٢٠ : ٦٥) (١٥ : ١٥) .

أصبحت إستراتيجية التنمية المستدامة - رؤية مصر ٢٠٣٠ تمثل خارطة طريق لمستقبل مصر ، وتعظم الاستفادة من إمكانيات مصر وميزاتها التنافسية ، وتعمل علي إعادة إحياء دورها التاريخي في قيادة الإقليم وتوفير حياة كريمة للمصريين (٢٢ : ٣٥) .

ولقد اعتمدت الدول الأعضاء بالأمم المتحدة ، ومن بينها مصر ، خطة التنمية المستدامة (٢٠١٦ - ٢٠٣٠) في قمة تاريخية أممية توافقت الدول خلال الخمسة عشر عاماً المقبلة من خلال إطار شامل جامع حول تنفيذ هذه الأهداف الجديدة والتي تضم سبعة عشر هدفاً ومائة وتسعة وستون غاية وتطبق علي الجميع ، وتسعى لحشد الجهود للقضاء علي الفقر والجوع في كل مكان ومكافحة أشكال عدم المساواة بين الجنسين ، وتمكين النساء والفتيات بدول العالم ، وكذلك المساواة فيما بين الدول وحماية حقوق الإنسان وكفالة الحماية الدائمة للأرض ومواردها الطبيعية وتهيئة الظروف المناسبة للنمو الاقتصادي المستدام والمطرد، وتعزيز الابتكار وتوفير العمل اللائق وحماية التدهور البيئي مع مراعاة مستويات التنمية والقدرات الوطنية تحت شعار " لا احد يتخلف عن ركب التنمية Leave no one behind (٤ : ١٩) .

ومن خلال ما سبق يتجلي لنا أن التميز المؤسسي ليس وليد اللحظة ولا يتحقق بالأمنيات ، بل يحتاج إلى جهود حثيثة من كافة العاملين في المؤسسات الرياضية بجميع مستوياتهم ، حيث يعتبر نظاماً متكاملًا يعمل على توظيف كافة الأفراد بهدف رفع مستويات الأداء والإنجاز على أعلى المستويات ، حيث أن التحديات والضغوطات التي تواجهها المؤسسات الرياضية إثر عصر العولمة والتحول المتسارع في السوق العالمية من الناحية السياسية والاقتصادية والهيكلية والتكنولوجية ولدت ضرورة البحث باستمرار عن أفضل الأساليب لاعتمادها في الحفاظ على مستوى الجودة والتميز والتي تحقق التفوق كميزة تنافسية والوصول إلى أفضل مستوى إبداعي يعمل علي اللحاق بركب التقدم والوصول بمصرنا الحبيبية إلى مصاف الدول المتقدمة في ظل وجود

رؤية إستراتيجية تنموية مستقبلية للوصول إلى الرقي والتقدم في شتي مجالات الحياة وبالأخص المجال الرياضي .

وقد اقتضي هذا الأمر ضرورة الاهتمام بالتميز المؤسسي من أجل التكيف مع البيئات الخارجية والسعي إلى امتلاك المقومات الإدارية من أجل تسهيل عملية مواكبة التطور والتقدم بشكل مميز ومستمر ، وكذلك الاهتمام بالخصائص التنظيمية النادرة والتي تتمتع بها المؤسسة الرياضية في المنافسة والتي تجعلها قادرة على إدارة مواردها من أجل تعزيز التقدم والتطوير في المؤسسة ، ومن أهم خصائص التميز المؤسسي التركيز على العمليات التي توصل للتميز مثل عمليات التحسين المستمر وفريق الجودة وتشجيع الإبداع والابتكار التي تدعم أداء العاملين للوصول إلى أفضل النتائج من أجل تحقيق المنافسة الداخلية والخارجية .

ويعد تنمية الإبداع الإداري وسيلة المؤسسات لتحقيق التميز والتفوق والسبق في مجال عملها ، وذلك من خلال العمل على تنمية الكوادر البشرية وزيادة قدراتها وصل خبراتها علمياً وعملياً ، فضلاً عن تطوير الخطط والاستراتيجيات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسات الرياضية ، وأساليب وطرق العمل ، مع توفير البيئة التنظيمية التي تشجع الإبداع والتجديد ؛ لأن إغفال عنصر من هذه العناصر يقلل نسبياً من فرص الإبداع والتميز .

ومن الاستعراض السابق تستنتج أن خصائص الإبداع لا يمكن فصلها بأي حال من الأحوال عن ظروف وواقع المؤسسات الرياضية وبيئتها حيث أن التوافق بين الإبداع وبين الخصائص البيئية وكذلك المؤسسة الرياضية يعد أمراً ضرورياً لقبول أو رفض الإبداع ، وأن البيئة الإدارية للمؤسسات الرياضية هي التي تحدد البيئة المحيطة بالنظم الإدارية في هذه المؤسسات وواقعها ، وهذه البيئة بالتالي يكون لها تأثيرات إيجابية أو سلبية على الإبداع وبالتالي الوصول إلى أفضل أداء وتميز مؤسسي للهيئات الرياضية .

وترتكز القيادة الإبداعية على العديد من الممارسات التي تبنى على الاهتمام بأفكار واقتراحات العاملين ، ومد جسور التواصل معهم وبث الثقة فيهم واستثمار الظروف التي تساعد على التطوير والإبداع وخلق مناخ إبداعي وتهئية الظروف للتحسين المستمر وتطبيق الجودة والاهتمام بالعاملين والنظر إليهم على أنهم من أهم الموارد البشرية وتطويرهم من خلال التدريب والاهتمام بأفكارهم وتشجيعها .

ونظراً للوجه الحديث للدولة وسعي القيادات لبلوغ مصر أفضل المستويات وذلك من خلال توجه القادة السياسيين نحو بلوغ مراحل التقدم والرقي والتميز والإبداع ، بدأت مصر في التحول من الخطط الخمسية إلي الخطط الإستراتيجية التي تمتد لخمس عشرة عاماً (٢٠١٦ - ٢٠٣٠) ، من خلال إصدار النسخة الوطنية لإستراتيجية التنمية المستدامة ، وهي أول خطة إستراتيجية بعيدة المدى والتي تتماشى مع الأهداف الإنمائية العالمية للتنمية المستدامة التي أطلقتها الأمم المتحدة ، ولعل أهم ما يميز الخطط الإستراتيجية عن الخطط الخمسية هو تضمينها لمؤشرات قياس الأداء الكمية والتي تسهل عمليات متابعة مدى التقدم المحرز في تحقيق المستهدفات ومن ثم عمليات المحاسبة والمساءلة .

ومن خلال سعي مصر إلى مواكبة هذا الركب من التقدم ، نادي فخامة رئيس الجمهورية بضرورة وضع قواعد لتلك الإستراتيجية وضرورة السعي لتحقيقها خلال فترة التطبيق ، وقد تضمنت الإستراتيجية الوطنية عشرة محاور رئيسية تعطي أبعاد التنمية المستدامة الثلاثة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية ، حيث يشتمل البعد الاقتصادي علي محاور التنمية الاقتصادية ، والطاقة ، والمعرفة والابتكار والبحث العلمي ، والشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية ، أما البعد الاجتماعي فيشتمل علي محاور العدالة الاجتماعية ، والصحة ، والتعليم والتدريب ، والثقافة ، وأخيراً البعد البيئي ويشتمل علي محوري البيئة والتنمية العمرانية . وتُجرى محاولات التحديث حالياً علي قدم وساق في محاولة لتحقيق أكبر من الاتساق مع الأهداف الإنمائية العالمية للتنمية المستدامة SDGs ، ولتسهيل بناء قواعد البيانات وحساب المؤشرات لأغراض إعداد تقارير المتابعة وتقييم الأداء سواء بالنسبة للإستراتيجية الوطنية .

ومن خلال اطلاع الباحث علي الدراسات السابقة وجد ندرة الدراسات التي تناولت تلك الاستراتيجيات في المجال الرياضي ، وبالتالي استثار دافعية الباحث للقيام بتلك الدراسة كمحاولة للتحليل واقع تطبيق آليات التميز المؤسسي بالهيئات الرياضية والذي يعد من المداخل الإدارية المعاصرة لتحقيق الإبداع الإداري وخاصة في ظل وضع خطة إستراتيجية تنموية لمصر والوصول إلى مصاف الدول الكبرى بحلول عام ٢٠٣٠ م .

هدف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى القيام بدراسة تحليلية للتعرف علي واقع تطبيق آليات التميز المؤسسي بالهيئات الرياضية كمدخل إداري معاصر لتحقيق الإبداع الإداري في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ ، وذلك من خلال التعرف علي :

- ١- جوانب تميز الأداء التشغيلي كعنصر فعال لتعزيز آليات الإبداع والابتكار .
- ٢- آليات تميز الأداء الاستراتيجي المبني علي تحسين البنية التحتية للارتقاء بجودة الحياة الرياضية والشبابية .
- ٣- دعم قواعد تميز الأداء الخدمي لتحقيق أبعاد التنمية المستدامة للهيئات الشبابية والرياضية .
- ٤- جوانب تميز الأداء الاقتصادي من ناتج استحداث البرامج والأنشطة الرياضية .
- ٥- استراتيجيات تميز الأداء المعلوماتي والتكنولوجي لارثاء مبادئ الحوكمة في الهيئات الشبابية والرياضية .
- ٦- برامج تميز أداء العنصر البشري وتمكينه من المشاركة الاجتماعية لكافة فئات المجتمع .

تساؤلات البحث :

- ١- ما جوانب تميز الأداء التشغيلي كعنصر فعال لتعزيز آليات الإبداع والابتكار ؟
- ٢- ما آليات تميز الأداء الاستراتيجي المبني علي تحسين البنية التحتية للارتقاء بجودة الحياة الرياضية والشبابية ؟

٣- ما وسائل دعم قواعد تميز الأداء الخدمي لتحقيق أبعاد التنمية المستدامة للهيئات الشبابية والرياضية ؟

٤- ما جوانب تميز الأداء الاقتصادي من ناتج استحداث البرامج والأنشطة الرياضية ؟

٥- ما استراتيجيات تميز الأداء المعلوماتي والتكنولوجي لارثاء مبادئ الحوكمة في الهيئات الشبابية والرياضية ؟

٦- ما برامج تميز أداء العنصر البشرى وتمكينه من المشاركة الاجتماعية لكافة فئات المجتمع ؟

المصطلحات المستخدمة في البحث :

التميز المؤسسي :

هو تلك الأنشطة التي تجعل المؤسسة متميزة فى أدائها من خلال توظيف القدرات والموارد المتاحة توظيفا فعالا ومتميزا بشكل يجعلها متفوقة ومنفردة عن باقي المنافسين (٢١ : ٦) .

الإبداع :

هو محاولة إنسانية على المستوى الذاتي للفرد أو مجموعه من الأفراد لاستخدام التفكير والقدرات العقلية والذهنية وما يحيط بها من مؤثرات ومتغيرات بيئية فى القيام بتقديم أفكارا جديدة لم يسبق وان استخدمت من قبل وتتسم بتحقيق المنفعة للفرد والمنظمة والمجتمع (٩ : ٢٠٤) .

رؤية مصر ٢٠٣٠ :

هي استراتيجية للتنمية المستدامة شارك فيها مجموعة من الخبراء الأكاديميين وممثلي القطاع الخاص والمجتمع المدني وممثلي الوزارات المختلفة والمنظمات التنموية والتمويلية الدولية ، وقد تبنت مفهوم التنمية المستدامة كإطار عام لتحسين جودة الحياة ، من خلال الارتكاز على ثلاثة أبعاد رئيسية تشمل البعد الإقتصادي والبعد الاجتماعي والبعد البيئي ، كما تركز الإستراتيجية على مفاهيم النمو الإحتوائى والمستدام والتنمية الإقليمية المتوازنة بما يؤكد مشاركة الجميع في عملية البناء والتنمية . وتراعي هذه الإستراتيجية مبدأ تكافؤ الفرص وسد الفجوات التنموية والإستخدام الأمثل للموارد ودعم عدالة أستخدمها بما يضمن حقوق الأجيال القادمة (١٠ : ٢-٤) .

الدراسات السابقة :

١. دراسة " مصطفى صبحي عيسي " (٢٠٢٠) (٢١) بعنوان " العلاقة بين الإبداع الإداري والتميز المؤسسي بالمدارس الرياضية بمحافظة المنوفية " ، واستهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين كل من الإبداع الإداري والتميز المؤسسي بالمدارس الرياضية ، وقام الباحث باستخدام المنهج الوصفي ، يتمثل مجتمع البحث فى المدارس الرياضية بمحافظة المنوفية وهم مدرسة شيبين الكوم الرياضية بنات ومدرسة منوف الرياضية بنين ،

وأختار الباحث عينة البحث بالطريقة العشوائية وبلغ عددهم (١١١) فرداً تم تقسيمهم إلى عدد (٢٠) فرداً لإيجاد المعاملات العلمية ، وعدد (٧١) فرداً كعينة أساسية ، وأستخدم الباحث في جمع بيانات البحث استمارة استبيان للإبداع الإداري واستمارة استبيان للتميز المؤسسي من تصميم الباحث ، وكانت من أهم النتائج هناك علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين محاور الإبداع الإداري ومحاور التميز المؤسسي مما يدل على أنه كلما توفرت عناصر الإبداع الإداري وظهرت على الوجه الأمثل كلما تحقق التميز المؤسسي بالمدارس الرياضية في محافظة المنوفية .

٢. دراسة " أحمد فايز أحمد " (٢٠١٩) (٢) بعنوان " مؤشرات الاقتصاد المعرفي في الجامعات المصرية الحكومية دراسة وصفية لتحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ " ، واستهدفت الدراسة وصف مؤشرات الاقتصاد المعرفي في الجامعات المصرية الحكومية وتحليلها طبقاً لأحدث الإحصائيات الدولية ، ومدى تطبيق الأهداف الاستراتيجية في ظل رؤية مصر ٢٠٣٠ ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي (تحليل المضمون) ، وتم الاستعانة بالتقارير الإحصائية الدولية المتمثلة في تقرير قياس مجتمع المعلومات للاتحاد الدولي للاتصالات ، وتقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم حول مؤشر المعرفة العالمي ، ومؤشر الابتكار العالمي ، ومؤشر البنك الدولي Worl Bank ، وتقرير الجهاز المركزي المصري للتعبيد والاحصاء ، وتقارير رئاسة الوزراء المصرية ، ورؤية مصر ٢٠٣٠ ، وتقارير وزارة التعليم العالي المصرية ، وكانت من أهم النتائج زيادة الناتج المحلي عام ٢٠١٧ عن عام ٢٠١٨ بمقدار (١٠٠.٩٣) مليار دولار ، زيادة عدد سكان مصر عام ٢٠١٨ بمقدار ٣.٧٧٤.٩٧٩ نسمة عن عام ٢٠١٧ م ، وشهد عام ٢٠١٨ م زيادة دليل التنمية البشرية بمقدار (٠.٠٠٥) عن عام ٢٠١٧ م ، وكذا زيادة مؤشر المعرفة ، حيث كان ترتيب مؤشر المعرفة بمصر ٩٩ من ١٣٤ عام ٢٠١٨ م و ٩٥ من ١٣١ عام ٢٠١٧ م ، كما يلاحظ ثبات قيمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات خلال عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨ ، وكانت قيمة التعليم العالي بمؤشر المعرفة العالمي عام ٢٠١٧ أعلى من عام ٢٠١٨ م ، حيث كان بمقدار (٠.٤) ، كما شهد عام ٢٠١٨ م زيادة في قيمة البحث والتطوير والابتكار بمقدار (٠.٧) .

٣. دراسة " بسنت عبد السلام " (٢٠١٨) (٧) بعنوان " الإبداع الإداري وعلاقته بنمط المناخ التنظيمي في بعض المؤسسات الرياضية دراسة مقارنة " ، واستهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الإبداع الإداري والمناخ التنظيمي في (رعاية شباب الجامعة - بعض الأندية الرياضية - مراكز الشباب) بمحافظة الشرقية ، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي على عينة عشوائية من العاملين في (رعاية شباب الجامعة - بعض الأندية الرياضية - مراكز الشباب) بمحافظة الشرقية ، واستخدمت الباحثة استمارتي الاستبيان كأداة للدراسة ، وكانت من أهم النتائج وجود علاقة طردية بين الإبداع الإداري والمناخ التنظيمي في بعض المؤسسات الرياضية بمحافظة الشرقية .

٤. دراسة " وفاء محمود سالم " (٢٠١٨) (٢٤) بعنوان " الاستقرار الوظيفي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى العاملين بمراكز الشباب بمحافظة المنيا " ، واستهدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والإبداع الإداري لدى العاملين بمراكز الشباب بمحافظة المنيا ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي باستخدام أسلوب المسح الميداني بخطواته وإجراءاته ، ويتمثل مجتمع البحث في العاملين بمراكز الشباب بمحافظة المنيا والتابع لإدارات الشباب التالية (العدوة ، مغاغة ، بنى مزار ، مطاى ، سمالوط ، المنيا ، أبو قرقاص ، ملوي ، ديرمواس) وقد بلغ عددهم (٢٦٥٣) فرداً ، وقد قامت الباحثة باختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية والبالغ قوامها (٦٥٤) فرداً بنسبة مئوية بلغت ٢٥٪ من مجتمع البحث ، واستخدمت الباحثة استمارة الاستبيان كأداة للدراسة ، وكانت من أهم النتائج تندي مستوي الإبداع الإداري لدى العاملين في مراكز الشباب بمحافظة المنيا ، نظام المكافآت والحوافز لا يمثل دافعاً قوياً للعمل لأن توزيع المكافآت يخضع لمحاباة أشخاص على حساب أشخاص آخرين ، المرتب لا يفي بمتطلبات الحياة الأساسية مما يجعل الموظف بمركز الشباب لا يهتم بهذه الوظيفة .

٥. دراسة " أمل صلاح سالم " (٢٠١٧) (٥) بعنوان " الإبداع القيادي ودوره في تحقيق التميز المؤسسي " ، واستهدفت الدراسة التعرف على دور الإبداع القيادي في تحقيق التميز المؤسسي (دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الأعمال المصرفي) ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي على عينة قوامها (٣٢٥) مفردة من فئة الإدارة العليا وعدد (٣٨٢) مفردة من فئة العاملين وعدد (٣٨٤) من العملاء وكانت العينة عشوائية طبقية ، واستخدمت الباحثة استمارة الاستبيان والمقابلة الشخصية كأدوات للدراسة ، وكانت من أهم النتائج أن الإبداع القيادي له تأثير معنوي على التميز المؤسسي من وجهة نظر أعضاء الإدارة العليا والعاملين بالمصارف المصرية ، وأن الإبداع القيادي له تأثير معنوي على تحسين جودة الخدمة المقدمة للعملاء في المصارف ، وأن الإبداع القيادي يؤثر بشكل كبير على المعرفة كأحد أبعاد التميز المؤسسي .

٦. دراسة " لحسن عبدالله باشيو " (٢٠١٥) (١٩) بعنوان " روائع الممارسات في عالم التميز المؤسسي (الابتكار ، الاختراع ، الإبداع ، الاكتشاف) " ، واستهدفت الدراسة الكشف عن روائع الممارسات في عالم التميز المؤسسي (الابتكار ، الاختراع ، الإبداع ، الاكتشاف) ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، واعتمدت على تحليل الوثائق والسجلات والاستبيان كأدوات لجمع البيانات ، وكانت من أهم النتائج أن التجارب المحلية والإقليمية والعالمية لتطبيق نماذج التميز في الأداء المؤسسي هي من أنجح الوسائل في تحقيق قفزة نوعية بمستوى أداء مؤسسات القطاع العام والخيري والخاص من حيث تقديم خدماتها للمتعاملين ومساهمتها في تحقيق التنمية المستدامة من خلال نماذج متميزة وفقاً لأفضل الممارسات العالمية ، وأظهر البحث أن قياس الأداء الاستراتيجي يعد من أهم الأسس التي توفر اعتبارات ومنطلقات هامة من أجل إحداث التطوير وتحقيق الارتقاء بالإنتاجات وتصحيح المسار الاستراتيجي للمؤسسات على كافة أنماطها ، وأكد البحث على أن المؤسسة المتميزة هي المؤسسة التي تحقق وتحافظ على مستويات أداء متفوقة تلبى وتتجاوز احتياجات وتوقعات جميع أصحاب العلاقة المعنيين ، وترتكز ثقافة التميز على تبنى مجموعة قيم والالتزام بها من قبل

كافة العاملين في المؤسسة ، وأكد البحث على أن الإبداع هو حالة خاصة من الابتكار وذلك حين يكون الشيء الجديد جديداً على الفرد وغيره وكثير من الباحثين يجعل الإبداع والابتكار مترادفين إذ العبرة بوجود السمات العقلية التي تؤهل صاحبها للإتيان بالجديد ، وتقود ثنائية الإبداع والابتكار النشاط الذي يقود إلى إنتاج يتصف بالجدية والأصالة للمجتمع من خلال الآليات التي تتصف بالجدية والحدثة .

٧. دراسة " ريتشى ودالي Ritichie & Dale " (٢٠١٠) (٢٦) بعنوان " التقييم الذاتي باستخدام نماذج التميز المؤسسي " ، وتهدف الدراسة إلى التعرف على مدى فائدة التقييم الذاتي بالاعتماد على معايير النموذج الأوروبي للتميز ، استخدم الباحث المنهج الوصفي على عدد (١٠) مؤسسات بريطانية ، واستخدم الباحث استمارة الاستبيان كأداة للدراسة ، وكانت من أهم النتائج انه يعتمد نجاح استخدام التقييم الذاتي على تدريب العاملين وعلى درجة اهتمام وتوجه القيادة العليا للتقييم ، وكلما زادت درجة توسع إدارة الجودة الشاملة كلما زاد توسع التميز المؤسسي .

٨. دراسة " Jaskyte. Kristina " (٢٠٠٥) (٢٥) بعنوان " الثقافة التنظيمية ودراسة الاتجاهات نحو الإبداع الإداري " ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على دور الثقافة التنظيمية ودراسة الاتجاهات نحو الإبداع الإداري ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وكانت أهم أدوات جمع البيانات استمارة الاستقصاء ، وكانت من أهم النتائج أن المنظمة التي تكون ابتكارية لا بد من إعطاء الموظفين المهلة الكافية للتعبير عن إبداعاتهم وأن يستعدوا للمخاطر والتجربة والاستفادة من الفرص ، كما أوضحت أن الثقافة التنظيمية من أهم أجهزة التنبؤ بالإبداع أو الابتكار التنظيمي لذا يجب على القادة أن يسعوا إلى إدارة واستخدام المتغيرات الثقافية حتى تكون المنظمات منظمات ابتكارية .

إجراءات البحث :

منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي (أسلوب الدراسات المسحية) بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لتحقيق أهداف البحث .

مجتمع وعينة البحث :

يتمثل مجتمع البحث في الفئات التالية :

- . بعض قيادات وزارة الشباب والرياضة ، وتم اختيارهم بالطريقة العمدية وبلغ عددهم (١٦) فرداً .
- . بعض أعضاء مجالس إدارات اللجنة الاولمبية المصرية والاتحادات الرياضية المصرية ، وتم اختيارهم بالطريقة العمدية وبلغ عددهم (٢٦) فرداً .
- . بعض القيادات العاملة بمديريات الشباب والرياضة بالمحافظات المصرية والمتمثلة في (مدير عام المديرية ، ووكيلي المديرية للشباب والرياضة ، العاملين بالادارات الفنية والهيئات الشبابية والرياضية) ، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية وبلغ عددهم (٥٧) فرداً .

. بعض العاملين بالأندية الرياضية ومراكز الشباب (مجلس الإدارة ، مدير النادي) ، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية وبلغ عددهم (١١١) فرداً .
وبالتالي بلغ حجم عينة البحث (٢١٠) فرداً .

أداة جمع البيانات :

استبيان واقع تطبيق آليات التميز المؤسسي بالهيئات الرياضية كمدخل إداري معاصر لتحقيق الإبداع الإداري في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ :

وهي استمارة من إعداد الباحث واتبع في إعدادها الآتي :

١ . تحديد هدف الاستبيان :

تم تحديد هدف الاستبيان وقد تمثل في التعرف علي واقع تطبيق آليات التميز المؤسسي بالهيئات الرياضية كمدخل إداري معاصر لتحقيق الإبداع الإداري في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠

٢ . تحديد أبعاد الاستبيان :

من خلال إطلاع الباحث على الدراسات السابقة ، قام الباحث بتحديد مجموعة من المحاور وقد تمثلت في الآتي :

. المحور الأول : جوانب تميز الأداء التشغيلي كعنصر فعال لتعزيز آليات الإبداع والابتكار .
. المحور الثاني : آليات تميز الأداء الاستراتيجي المبني علي تحسين البنية التحتية للارتقاء بجودة الحياة الرياضية والشبابية .

. المحور الثالث : دعم قواعد تميز الأداء الخدمي لتحقيق أبعاد التنمية المستدامة للهيئات الشبابية والرياضية .

. المحور الرابع : جوانب تميز الأداء الاقتصادي من ناتج استحداث البرامج والأنشطة الرياضية .
. المحور الخامس : استراتيجيات تميز الأداء المعلوماتي والتكنولوجي لارشاء مبادئ الحوكمة في الهيئات الشبابية والرياضية .

. المحور السادس : برامج تميز أداء العنصر البشرى وتمكينه من المشاركة الاجتماعية لكافة فئات المجتمع .

وقام الباحث بعرضها على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية قوامها (٦) خبراء وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبتها ، وقد تم اختيار المحاور التي حصلت على نسبة ٧٠٪ فأكثر من مجموعة آراء الخبراء ، والجدول التالي (١) يوضح ذلك .

جدول (١)

آراء السادة الخبراء حول مدى مناسبة محاور الاستبيان (ن = ٦)

النسبة المئوية	التكرار	المحور
٪١٠٠	٦	جوانب تميز الأداء التشغيلي كعنصر فعال لتعزيز آليات الإبداع والابتكار .
٪٨٣	٥	آليات تميز الأداء الاستراتيجي المبني علي تحسين البنية التحتية للارتقاء بجودة الحياة الرياضية والشبابية .
٪٨٣	٥	دعم قواعد تميز الأداء الخدمي لتحقيق أبعاد التنمية المستدامة للهيئات الشبابية والرياضية .
٪١٠٠	٦	جوانب تميز الأداء الاقتصادي من ناتج استحداث البرامج والأنشطة الرياضية .
٪١٠٠	٦	استراتيجيات تميز الأداء المعلوماتي والتكنولوجي لارتقاء مبادئ الحوكمة في الهيئات الشبابية والرياضية .
٪٨٣	٥	برامج تميز أداء العنصر البشري وتمكينه من المشاركة الاجتماعية لكافة فئات المجتمع .

يتضح من جدول (١) :

. تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة محاور الاستبيان ما بين (٨٣% : ١٠٠%) ، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الاستبيان وذلك لحصولها على نسبة أعلى من ٧٠% من آراء السادة الخبراء .

٤ . صياغة عبارات الاستبيان :

قام الباحث بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الاستبيان ، وقد بلغ عدد العبارات (٦٥) عبارة ، وقد قام الباحث بعرض تلك العبارات على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية قوامها (٦) خبراء وذلك لإبداء الرأي في مدي مناسبة العبارات لمحاور البحث ، ويوضح جدول (٢) ذلك .

جدول (٢)

عدد العبارات التي تم حذفها من الصورة المبدئية للاستبيان

عدد العبارات النهائية	أرقام العبارات المحذوفة	عدد العبارات المحذوفة	عدد العبارات في الصورة المبدئية	المحاور

٩	١٠	١	١٠	جوانب تميز الأداء التشغيلي كعنصر فعال لتعزيز آليات الإبداع والابتكار .
١٠	١٤	١	١١	آليات تميز الأداء الاستراتيجي المبني علي تحسين البنية التحتية للارتقاء بجودة الحياة الرياضية والشبابية .
٨	٢٩	١	٩	دعم قواعد تميز الأداء الخدمي لتحقيق أبعاد التنمية المستدامة للهيئات الشبابية والرياضية .
١٠	٣٣	١	١١	جوانب تميز الأداء الاقتصادي من ناتج استحداث البرامج والأنشطة الرياضية .
١٠	٥١ / ٤٩	٢	١٢	استراتيجيات تميز الأداء المعلوماتي والتكنولوجي لارثاء مبادئ الحوكمة في الهيئات الشبابية والرياضية .
١١	٥٨	١	١٢	برامج تميز أداء العنصر البشري وتمكينه من المشاركة الاجتماعية لكافة فئات المجتمع .
٥٨	٧		٦٥	المجموع

يتضح من جدول (٣) :

. تم حذف العبارات التي حصلت على نسبة أقل من ٧٠٪ من اتفاق الخبراء وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (٧) عبارات لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٥٨) عبارة .

٥ . تصحيح الاستبيان :

لتصحيح الاستبيان قام الباحث بوضع ميزان تقديري ثلاثي ، وقد تم التصحيح كالتالي :

- . موافق (٣) ثلاثة درجات .
- . إلى حد ما (٢) درجتان .
- . غير موافق (١) درجة واحدة .

المعاملات العلمية للاستبيان :

أ . الصدق :

لحساب صدق الاستبيان استخدم الباحث الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قام الباحث بعرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية قوامها (٦) خبراء وذلك لإبداء الرأي في ملاءمة الاستبيان فيما وضع من أجله ، والجدول التالي (٣) يوضح النسبة المئوية لأراء الخبراء على عبارات الاستبيان .

جدول (٣)

النسبة المئوية لأراء الخبراء على عبارات الاستبيان (ن = ٦)

العبارات							المحاور
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة
٥	٥	٦	٦	٥	٦	٦	تكرارها
%٨٣	%٨٣	%١٠٠	%١٠٠	%٨٣	%١٠٠	%١٠٠	النسبة المئوية
				١٠	٩	٨	رقم العبارة
				٣	٦	٥	تكرارها
				%٥٠	%١٠٠	%٨٣	النسبة المئوية
١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	رقم العبارة
٥	٥	٥	٤	٦	٥	٦	تكرارها
%٨٣	%٨٣	%٨٣	%٦٧	%١٠٠	%٨٣	%١٠٠	النسبة المئوية
			٢١	٢٠	١٩	١٨	رقم العبارة
			٦	٦	٥	٦	تكرارها
			%١٠٠	%١٠٠	%٨٣	%١٠٠	النسبة المئوية
٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤	٢٣	٢٢	رقم العبارة
٦	٦	٥	٥	٥	٦	٦	تكرارها
%١٠٠	%١٠٠	%٨٣	%٨٣	%٨٣	%١٠٠	%١٠٠	النسبة المئوية
					٣٠	٢٩	رقم العبارة
					٥	٤	تكرارها
					%٨٣	%٦٧	النسبة المئوية
٣٧	٣٦	٣٥	٣٤	٣٣	٣٢	٣١	رقم العبارة
٥	٥	٥	٥	٣	٦	٦	تكرارها
%٨٣	%٨٣	%٨٣	%٨٣	%٥٠	%١٠٠	%١٠٠	النسبة المئوية
			٤١	٤٠	٣٩	٣٨	رقم العبارة
			٦	٦	٥	٦	تكرارها
			%١٠٠	%١٠٠	%٨٣	%١٠٠	النسبة المئوية
٤٨	٤٧	٤٦	٤٥	٤٤	٤٣	٤٢	رقم العبارة
٥	٦	٦	٥	٦	٥	٦	تكرارها
%٨٣	%١٠٠	%١٠٠	%٨٣	%١٠٠	%٨٣	%١٠٠	النسبة المئوية
		٥٣	٥٢	٥١	٥٠	٤٩	رقم العبارة
		٥	٦	٣	٥	٣	تكرارها
		%٨٣	%١٠٠	%٥٠	%٨٣	%٥٠	النسبة المئوية
٦٠	٥٩	٥٨	٥٧	٥٦	٥٥	٥٤	رقم العبارة
٥	٥	٣	٥	٦	٥	٦	تكرارها
%٨٣	%٨٣	%٥٠	%٨٣	%١٠٠	%٨٣	%١٠٠	النسبة المئوية
		٦٥	٦٤	٦٣	٦٢	٦١	رقم العبارة
		٦	٦	٥	٥	٦	تكرارها
		%١٠٠	%١٠٠	%٨٣	%٨٣	%١٠٠	النسبة المئوية

يتضح من جدول (٣) :

. تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الاستبيان ما بين (٥٠% : ١٠٠%) ، وبذلك تم حذف عدد (٧) عبارات لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٥٨) عبارة .

(٢) صدق الاتساق الداخلي :

لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان قام الباحث بتطبيقه على عينة قوامها (٢٠) فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث ، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان ، والجدول (٤) ، (٥) ، (٦) توضح النتيجة.

جدول (٤)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (ن = ٢٠)

العبارات								الأبعاد	
٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	جوانب تميز الأداء التشغيلي كعنصر فعال لتعزيز آليات الإبداع والابتكار
٠.٦٩	٠.٦٧	٠.٧٧	٠.٦٣	٠.٧٩	٠.٨١	٠.٧٠	٠.٨٣	معامل الارتباط	
							٩	رقم العبارة	
							٠.٧٥	معامل الارتباط	
١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	رقم العبارة	اليات تميز الأداء الاستراتيجي المبني علي تحسين البنية التحتية للارتقاء بجودة الحياة الرياضية والشبابية
٠.٥١	٠.٧٥	٠.٥٧	٠.٧٣	٠.٧٤	٠.٤٧	٠.٧٧	٠.٦٠	معامل الارتباط	
						١٩	١٨	رقم العبارة	
							٠.٨٢	معامل الارتباط	
٢٧	٢٦	٢٥	٢٤	٢٣	٢٢	٢١	٢٠	رقم العبارة	دعم قواعد تميز الأداء الخدمي لتحقيق أبعاد التنمية المستدامة للهيئات الشبابية والرياضية
٠.٧٥	٠.٧٥	٠.٦٩	٠.٧٤	٠.٧٥	٠.٦٩	٠.٧١	٠.٥٨	معامل الارتباط	
							٢٩	رقم العبارة	
٣٥	٣٤	٣٣	٣٢	٣١	٣٠	٢٩	٢٨	معامل الارتباط	جوانب تميز الأداء الاقتصادي من ناتج استحداث البرامج والأنشطة الرياضية
٠.٦١	٠.٦٣	٠.٦٧	٠.٦٦	٠.٥٤	٠.٦٨	٠.٥٥	٠.٥٩	معامل الارتباط	
						٣٧	٣٦	رقم العبارة	
							٠.٦٠	معامل الارتباط	
٤٥	٤٤	٤٣	٤٢	٤١	٤٠	٣٩	٣٨	رقم العبارة	استراتيجيات تميز الأداء المعلوماتي والتكنولوجي لارتقاء مبادئ الحوكمة في الهيئات الشبابية والرياضية
٠.٨٣	٠.٧٢	٠.٦٣	٠.٧٢	٠.٨٤	٠.٦٦	٠.٨١	٠.٥٤	معامل الارتباط	
						٤٧	٤٦	رقم العبارة	
							٠.٥٨	معامل الارتباط	
٥٥	٥٤	٥٣	٥٢	٥١	٥٠	٤٩	٤٨	رقم العبارة	برامج تميز أداء العنصر البشري وتمكينه من المشاركة الاجتماعية لكافة
٠.٧١	٠.٦٤	٠.٦٣	٠.٨٢	٠.٧٣	٠.٧٠	٠.٧٣	٠.٧٢	معامل الارتباط	
						٥٨	٥٧	رقم العبارة	

العبارات						الأبعاد		
				٠.٥٦	٠.٧٨	٠.٧٠	معامل الارتباط	فئات المجتمع

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٤٤٤

يتضح من جدول (٤) ما يلي :

. تراوحت معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ما بين (٠.٤٧) :

(٠.٨٤) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان .

جدول (٥)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٢٠)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠.٦٧	٤٩	٠.٥٣	٣٧	٠.٥٩	٢٥	٠.٥٢	١٣	٠.٦٤	١
٠.٦٥	٥٠	٠.٥٣	٣٨	٠.٦٣	٢٦	٠.٥٦	١٤	٠.٦٢	٢
٠.٦٧	٥١	٠.٥٤	٣٩	٠.٧٠	٢٧	٠.٦٣	١٥	٠.٦٣	٣
٠.٦٥	٥٢	٠.٥٩	٤٠	٠.٦٠	٢٨	٠.٦٠	١٦	٠.٦٥	٤
٠.٥٨	٥٣	٠.٥٥	٤١	٠.٦٦	٢٩	٠.٦٤	١٧	٠.٥٤	٥
٠.٦٤	٥٤	٠.٦٨	٤٢	٠.٦٢	٣٠	٠.٦٦	١٨	٠.٦٠	٦
٠.٥٨	٥٥	٠.٦٥	٤٣	٠.٥٤	٣١	٠.٦٤	١٩	٠.٦٠	٧
٠.٥٨	٥٦	٠.٥٧	٤٤	٠.٥٤	٣٢	٠.٥٠	٢٠	٠.٥٦	٨
٠.٥٧	٥٧	٠.٦٤	٤٥	٠.٥١	٣٣	٠.٦١	٢١	٠.٦٦	٩
٠.٥٤	٥٨	٠.٥١	٤٦	٠.٥١	٣٤	٠.٥٧	٢٢	٠.٥٣	١٠
		٠.٥٠	٤٧	٠.٥٥	٣٥	٠.٥٩	٢٣	٠.٥٢	١١
		٠.٥٨	٤٨	٠.٥٤	٣٦	٠.٦٤	٢٤	٠.٥٠	١٢

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٤٤٤

يتضح من جدول (٥) ما يلي :

. تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٥٠ : ٠.٧٠)

وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان .

جدول (٦)

معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٢٠)

معامل الارتباط	المحاور
٠.٨٢	جوانب تميز الأداء التشغيلي كعنصر فعال لتعزيز أليات الإبداع والابتكار .
٠.٨٩	أليات تميز الأداء الاستراتيجي المبني علي تحسين البنية التحتية للارتقاء بجودة الحياة الرياضية والشبابية .
٠.٨٥	دعم قواعد تميز الأداء الخدمي لتحقيق أبعاد التنمية المستدامة لهيئات الشبابية والرياضية .
٠.٩٢	جوانب تميز الأداء الاقتصادي من ناتج استحداث البرامج والأنشطة الرياضية .
٠.٨٣	استراتيجيات تميز الأداء المعلوماتي والتكنولوجي لارشاء مبادئ الحوكمة في الهيئات الشبابية والرياضية .
٠.٨٧	برامج تميز أداء العنصر البشري وتمكينه من المشاركة الاجتماعية لكافة فئات المجتمع .

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٤٤٤.٠

يتضح من جدول (٦) ما يلي :

. تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمحور الذي تنمي إليه ما بين (٠.٨٢ : ٠.٩٢) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الاستبيان قام الباحث باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (٢٠) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، والجدول التالي (٧) يوضح ذلك .

جدول (٧)

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ للاستبيان (ن = ٢٠)

معامل الفا	المحاور
٠.٨٩	جوانب تميز الأداء التشغيلي كعنصر فعال لتعزيز أليات الإبداع والابتكار .
٠.٨٤	أليات تميز الأداء الاستراتيجي المبني علي تحسين البنية التحتية للارتقاء بجودة الحياة الرياضية والشبابية .
٠.٨٥	دعم قواعد تميز الأداء الخدمي لتحقيق أبعاد التنمية المستدامة لهيئات الشبابية والرياضية .
٠.٨٠	جوانب تميز الأداء الاقتصادي من ناتج استحداث البرامج والأنشطة الرياضية .
٠.٨٧	استراتيجيات تميز الأداء المعلوماتي والتكنولوجي لارشاء مبادئ الحوكمة في الهيئات الشبابية والرياضية .
٠.٨٩	برامج تميز أداء العنصر البشري وتمكينه من المشاركة الاجتماعية لكافة فئات المجتمع .
٠.٩٣	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (٧) ما يلي :

. تراوحت معاملات ألفا للاستبيان ما بين (٠.٨٠ : ٠.٩٣) وهى معاملات دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الاستبيان .

خطوات البحث :

أ . الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحث بأجراء دراسة استطلاعية لأداة جمع البيانات حيث قام بتطبيقها على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية فى الفترة من ٩ / ١ / ٢٠٢١م إلى ٢٦ / ١ / ٢٠٢١م وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبتها وعلاقتها بالتطبيق على تلك العينة .

ب . تطبيق البحث :

بعد تحديد العينة واختبار أداة جمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها قام الباحث بتطبيقها على جميع أفراد العينة قيد البحث وكانت فترة التطبيق من ٥ / ٢ / ٢٠٢١م إلى ٢٢ / ٣ / ٢٠٢١م .

ج . تصحيح استمارات الاستبيان :

بعد الانتهاء من التطبيق قام الباحث بتصحيح الاستمارات طبقاً للتعليمات الموجودة والموضحة سابقاً وبعد الانتهاء من عملية التصحيح قام الباحث برصد الدرجات وذلك تمهيداً لمعالجتها إحصائياً .

المعالجات الإحصائية :

- . النسبة المئوية .
- . معامل الارتباط .
- . معامل الفا لكرونباخ .
- . الدرجة المقدره .
- . نسبة متوسط الاستجابة .
- . حدود الثقة .

وقد ارتضى الباحث مستوى دلالة عند مستوى (٠.٠٥) ، كما استخدم برنامج Spss لحساب بعض المعاملات الإحصائية .

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها :**الإجابة علي التساؤل الأول الذي ينص علي :**

ما جوانب تميز الأداء التشغيلي كعنصر فعال لتعزيز آليات الإبداع والابتكار ؟

جدول (٨)

الدرجة المقدره ونسبة متوسط الاستجابة لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الأول (جوانب تميز الأداء التشغيلي كعنصر فعال لتعزيز آليات الإبداع والابتكار) (ن = ٢١٠)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	نسبة متوسط الاستجابة
		موافق	إلى حد ما	غير موافق		
١.	يتم التطوير من السياسات الموضوعه وفقاً لما تقتضيه الحاجة أثناء السير في عملية التنفيذ .	٧٨	٨٣	٤٩	٤٤٩	٠.٧١
٢.	يراعي الاسترشاد ببعض تجارب الدول الكبرى في المجالات المختلفة لتطوير صناعة الرياضة .	٥٩	٤٠	١١١	٣٦٨	٠.٥٨
٣.	تدعم مجالات الابتكار والإبداع داخل المجال الشبابي والرياضي ويتم دعمه من جانب الدولة .	٧٥	٩١	٤٤	٤٥١	٠.٧٢
٤.	تترجم الخطط الإستراتيجية إلى وسائل قابلة للقياس داخل منظومة العمل مشتملة علي آليات الابتكار خلال السير في تنفيذها .	٥٣	٩٧	٦٠	٤١٣	٠.٦٦
٥.	يتم استغلال أقصى طاقات العاملين والعمل علي تفجير طاقاتهم الإبداعية والابتكارية أثناء التنفيذ .	٥٣	٩٢	٦٥	٤٠٨	٠.٦٥
٦.	هناك تنسيق بين كافة عمل الأجهزة والوزارات في الوصول إلى أفضل مستوي إبداع ممكن فيما يخص الشأن الرياضي.	٧٢	٦٥	٧٣	٤١٩	٠.٦٧
٧.	تعتمد الهيئات علي نتائج البحوث في المجالات الشبابية والرياضية والاستفادة منها في تطوير منظومة العمل .	٢١	٣٨	١٥١	٢٩٠	٠.٤٦
٨.	يتم الاعتماد علي أعلى النظم الرقابية الحديثة لعلاج السلبيات والمخاطر التي تحدث عند الشروع في تشغيل كافة الوحدات الرياضية .	٣٨	٤٤	١٢٨	٣٣٠	٠.٥٢
٩.	تشجع الإدارة العليا العاملين على الابتكار والإبداع لتحقيق التميز المؤسسي وتعطي لهم الحرية في التعبير عن الرأي أثناء التنفيذ .	٨٠	٧٠	٦٠	٤٤٠	٠.٧٠
٠.٦٣	الدرجة الكلية للمحور			٣٥٦٨		
		الحد الادني للثقة = ٠.٦١		الحد الاعلي للثقة = ٠.٧٣		

يتضح من جدول (٨) :

. تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينة البحث في عبارات المحور الأول : جوانب تميز الأداء التشغيلي كعنصر فعال لتعزيز آليات الإبداع والابتكار ما بين (٠.٤٦ : ٠.٧٢) .

. كما جاءت نسبة العبارات (١ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ ، ٩) تتراوح ما بين الحد الأدنى والاعلى للثقة مما يشير إلى تحققها بشكل متوسط فى واقع جوانب تميز الأداء التشغيلى كعنصر فعال لتعزيز آليات الإبداع والابتكار .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أنه عدم الوصول إلى القدر الكافي من التطوير من السياسات الموضوعية وفقاً لما تقتضيه الحاجة أثناء السير في عملية التنفيذ ولن يأتي ذلك إلا من تدعيم مجالات الابتكار والإبداع داخل المجال الشبابي والرياضي ويتم دعمه من جانب الدولة من خلال ترجمت الخطط الإستراتيجية إلى وسائل قابلة للقياس داخل منظومة العمل مشتملة علي آليات الابتكار خلال السير في تنفيذها والقدرة علي استغلال أقصى طاقات العاملين والعمل علي تقجير طاقاتهم الإبداعية والابتكارية أثناء التنفيذ ، كما أن هناك تنسيق بين غير كافة بالدرجة المطلوبة علي عمل الأجهزة والوزارات في الوصول إلى أفضل مستوي إبداع ممكن فيما يخص الشأن الرياضي وعدم تشجع الإدارة العليا للعاملين على الابتكار والإبداع بالشكل الكافي لتحقيق التميز المؤسسي وتعطي لهم الحرية في التعبير عن الرأي أثناء التنفيذ .

. كما جاءت نسبة العبارات (٢ ، ٧ ، ٨) أقل من الحد الأدنى مما يشير إلى عدم تحققها فى واقع جوانب تميز الأداء التشغيلى كعنصر فعال لتعزيز آليات الإبداع والابتكار .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أنه لا يتم الاسترشاد ببعض تجارب الدول الكبرى في المجالات المختلفة لتطوير صناعة الرياضة ، وكذلك عدم الاعتماد علي نتائج البحوث في المجالات الشبابية والرياضية والاستفادة منها في تطوير منظومة العمل ، وكذلك عدم الاعتماد علي أعلى النظم الرقابية الحديثة لعلاج السلبيات والمخاطر التي تحدث عند الشروع في تشغيل كافة الوحدات الرياضية . كما بلغت نسبة المحور ككل (٠.٦٣) وهو يتراوح ما بين الحد الأدنى والاعلى للثقة مما يشير إلى تحققه بشكل متوسط فى واقع جوانب تميز الأداء التشغيلى كعنصر فعال لتعزيز آليات الإبداع والابتكار

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أن ضرورة الاهتمام الكافي بتميز الأداء التشغيلى كعنصر فعال لتعزيز آليات الإبداع والابتكار ، فالوصول إلى بيئة مبدعة ومبتكرة من الأمور الهامة والتي يجب تحقيقها بالمؤسسات الرياضية لتحقيق رؤية مصر التنموية ٢٠٣٠ ، حيث أن التميز المؤسسي لن يأتي إلا من خلال وجود تلك البيئة الإبداعية والتي تحوي بداخلها كافة مقومات التنمية والابتكار والوصول بالعاملين إلى أفضل درجة إبداعيه وتفرغ طاقاتهم الابتكارية والإبداعية في مجال العمل المؤسسي الرياضي .

وهذا ما أكدته دراسة " بسنت عبد السلام " (٢٠١٨) حيث أشارت نتائجها إلى أن وجود علاقة طردية بين الإبداع الإداري والمناخ التنظيمي فى بعض المؤسسات الرياضية بمحافظة الشرقية ، ودراسة " أمل صلاح سالم " (٢٠١٧) حيث أشارت نتائجها إلى أن الإبداع القيادي له تأثير معنوي على التميز المؤسسي من وجهة نظر أعضاء الإدارة العليا والعاملين بالمصارف المصرية ، ودراسة " وفاء محمود سالم

" (٢٠١٨) حيث أشارت نتائجها إلى أن تدني مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في مراكز الشباب بمحافظة المنيا .

الإجابة علي التساؤل الثاني الذي ينص علي :

ما آليات تميز الأداء الاستراتيجي المبني علي تحسين البنية التحتية للارتقاء بجودة الحياة الرياضية والشبابية ؟

جدول (٩)

الدرجة المقدره ونسبة متوسط الاستجابة لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الثاني (آليات تميز الأداء الاستراتيجي المبني علي تحسين البنية التحتية للارتقاء بجودة الحياة الرياضية والشبابية) (ن = ٢١٠)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	نسبة متوسط الاستجابة
		موافق	إلى حد ما	غير موافق		
١٠	يتم صياغة رؤية واضحة ومعلنة كخطوة أساسية للارتقاء بمستوي البنية الإنشائية يتم السير عليها خلال فترة الرؤية.	٦٠	٥١	٩٩	٣٨١	٠.٦٠
١١	تدرج الاحتياجات المستقبلية وفقاً لخطة زمنية محددة للوصول إلى أفضل جودة للبيئة الرياضية الإنشائية .	٣٤	٩٠	٨٦	٣٦٨	٠.٥٨
١٢	يتم إعداد ونشر الخطط الإستراتيجية بشكل منتظم لتحسين جودة الأنشطة والخدمات	٦٩	٢٤	١١٧	٣٧٢	٠.٥٩
١٣	يراعي تطوير منظومة الاستادات والمنشآت الرياضية من خلال طرحها للمستثمرين .	١٢٥	٤٧	٣٨	٥٠٧	٠.٨٠
١٤	يراعي تحديد عناصر القوة والضعف والفرص والتهديدات المتوقعة عند السير في تحسين البنية التحتية .	٩٥	٢٤	٩١	٤٢٤	٠.٦٧
١٥	تتجه الإدارة العليا نحو استحداث مشروعات إنشائية لتطوير مجالات المنظومة الشبابية والرياضية .	١٢٢	٣٠	٥٨	٤٨٤	٠.٧٧
١٦	يتم تطوير خدمات الإقامة عالية الجودة من خلال طرح المنشآت للقطاع الخاص وضمان تحسين جودة الخدمات.	١٠١	٣١	٧٨	٤٤٣	٠.٧٠
١٧	يتم ارتداء سياسات فاعلة لإدارة المخاطر داخل كافة المنشآت الرياضية والشبابية يراعى فيها الجودة المتوقعة.	٨٩	٥٧	٦٤	٤٤٥	٠.٧١
١٨	يتم استغلال كافة المرافق غير المستغلة وطرحها للاستثمار من أجل الاستفادة منها علي المستوى الخدمي والرياضي .	١٤١	٢٣	٤٦	٥١٥	٠.٨٢
١٩	يراعي وضع الأهداف الإستراتيجية والإعلان عنها ووضعها محل القياس خلال فترة التطوير والتجديد المدرجة في الخطة الإستراتيجية .	٤٨	٦٨	٩٤	٣٧٤	٠.٥٩
٠.٦٨	الدرجة الكلية للمحور				٤٣١٣	
	الحد الأدنى للثقة = ٠.٦١					الحد الأعلى للثقة = ٠.٧٣

يتضح من جدول (٩) :

. تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لأراء عينة البحث فى عبارات المحور الثاني : آليات تميز الأداء الاستراتيجي المبني علي تحسين البنية التحتية للارتقاء بجودة الحياة الرياضية والشبابية ما بين (٠.٥٨ : ٠.٨٢) .

. كما جاءت نسبة العبارات (١٣ ، ١٥ ، ١٨) أعلي من الحد الاعلي مما يشير إلى تحققها بشكل كبير فى واقع آليات تميز الأداء الاستراتيجي المبني علي تحسين البنية التحتية للارتقاء بجودة الحياة الرياضية والشبابية .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أن المؤسسات الرياضية تراعي تطوير منظومة الاستادات والمنشآت الرياضية من خلال طرحها للمستثمرين وقد حدث ذلك كثيرا في المجال الرياضي من خلال التعاقد مع المؤسسات الاستثمارية وإعطائها حق الانتفاع لهذه المنشآت مثل مع حدث مع شركة استادات في رعاية العديد من الاستادات الرياضية ، وكذلك سعي المؤسسات الرياضية إلى استحداث مشروعات إنشائية كثيرة لتطوير مجالات المنظومة الشبابية والرياضية من خلال استغلال كافة المرافق غير المستغلة وطرحها للاستثمار من أجل الاستفادة منها علي المستوي الخدمي والرياضي .

. كما جاءت نسبة العبارات (١٤ ، ١٦ ، ١٧) تتراوح ما بين الحد الادني والاعلي للثقة مما يشير إلى تحققها بشكل متوسط فى واقع جوانب آليات تميز الأداء الاستراتيجي المبني علي تحسين البنية التحتية للارتقاء بجودة الحياة الرياضية والشبابية .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أن عدم مراعاة المؤسسات الرياضية لتحديد عناصر القوة والضعف والفرص والتحديات المتوقعة بالشكل الكافي عند السير في تحسين البنية التحتية من خلال تطوير خدمات الإقامة عالية الجودة من خلال طرح المنشآت للقطاع الخاص وضمان تحسين جودة الخدمات ، وكذلك عدم ارثاء سياسات فاعلة لإدارة المخاطر بالشكل الكافي داخل كافة المنشآت الرياضية والشبابية يراعي فيها الجودة المتوقعة .

. كما جاءت نسبة العبارات (١٠ ، ١١ ، ١٢ ، ١٩) أقل من الحد الأدنى مما يشير إلى عدم تحققها في واقع آليات تميز الأداء الاستراتيجي المبني علي تحسين البنية التحتية للارتقاء بجودة الحياة الرياضية والشبابية .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى ضعف صياغة رؤية واضحة ومعلنة كخطوة أساسية للارتقاء بمستوي البنية الإنشائية يتم السير عليها خلال فترة الرؤية وعدم تدرج الاحتياجات المستقبلية وفقاً لخطة زمنية محددة للوصول إلى أفضل جودة للبيئة الرياضية الإنشائية وعدم إعداد ونشر الخطط الإستراتيجية بشكل منتظم لتحسين جودة الأنشطة والخدمات وكذلك عدم مراعاة وضع الأهداف الإستراتيجية والإعلان عنها ووضعها محل القياس خلال فترة التطوير والتجديد المدرجة في الخطة الإستراتيجية .

. كما بلغت نسبة المحور ككل (٠.٦٨) وهو يتراوح ما بين الحد الأدنى والاعلي للثقة مما يشير إلى تحققه بشكل متوسط في واقع آليات تميز الأداء الاستراتيجي المبني علي تحسين البنية التحتية للارتقاء بجودة الحياة الرياضية والشبابية .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أن عدم الوصول بآليات تميز الأداء الاستراتيجي المبني علي تحسين البنية التحتية إلى الدرجة المطلوبة من أجل الارتقاء بجودة الحياة الرياضية والشبابية ، حيث أن الوصول إلى أفضل أداء وجودة عالية يتطلب تحقيق آليات التميز للأداء الاستراتيجي للمؤسسة يكون مبني علي الوصول بالبنية التحتية إلى أفضل مستوي لها من خلال وجود المنشآت والأبنية إلى درجة عالية من المعايير العالمية وتتوافر بها عناصر الأمان الكافي

وهذا ما أكدته دراسة " لحسن عبدالله باشيو " (٢٠١٥) حيث أشارت نتائجها إلى أن قياس الأداء الاستراتيجي يعد من أهم الأسس التي توفر اعتبارات ومنطلقات هامة من أجل إحداث التطوير وتحقيق الارتقاء بالإنجازات وتصحيح المسار الاستراتيجي للمؤسسات على كافة أنماطها ، وترتكز ثقافة التميز على تبنى مجموعة قيم والالتزام بها من قبل كافة العاملين في المؤسسة ، ودراسة " Jaskyte. Kristina " (٢٠٠٥) حيث أشارت نتائجها إلى أن الثقافة التنظيمية من أهم أجهزة التنبؤ بالإبداع أو الابتكار التنظيمي لذا يجب على القادة أن يسعوا إلى إدارة واستخدام المتغيرات الثقافية حتى تكون المنظمات منظمات ابتكارية .

الإجابة علي التساؤل الثالث الذي ينص علي :

ما وسائل دعم قواعد تميز الأداء الخدمي لتحقيق أبعاد التنمية المستدامة للهيئات الشبابية والرياضية ؟

جدول (١٠)

الدرجة المقدره ونسبة متوسط الاستجابة لأراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الثالث (دعم قواعد تميز الأداء الخدمي لتحقيق أبعاد التنمية المستدامة للهيئات الشبابية والرياضية) (ن = ٢١٠)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	نسبة متوسط الاستجابة
		موافق	إلى حد ما	غير موافق		
٢٠.	يراعي عمليات الضبط والتحسين المستمر على عند تقديم الخدمات للجمهور وبحيث يراعى تطويرها من أن لآخر .	٧٨	٥١	٨١	٤١٧	٠.٦٦
٢١.	يتم مراعاة وضع الاستراتيجيات المستقبلية لدمج مفهوم التنمية المستدامة في كافة برامج وأنشطة المؤسسات .	٥٨	٣٢	١٢٠	٣٥٨	٠.٥٧
٢٢.	تتيح الإدارة العليا نظام لتبني مقترحات المجتمع الخارجي والعاملين نحو تطوير الخدمات المقدمة .	٦٠	٤٤	١٠٦	٣٧٤	٠.٥٩
٢٣.	تجري استطلاعات للرأي بصفة مستمرة للتعرف على حاجات المستفيدين والمجتمع الخارجي من الخدمات والأنشطة .	٦٥	٢٠	١٢٥	٣٦٠	٠.٥٧
٢٤.	تتنوع وسائل التواصل مع المجتمع الخارجي لتعريفه بالخدمات والأنشطة ويراعي مقترحاته في الخدمات المستقبلية .	٧٥	٢٠	١١٥	٣٨٠	٠.٦٠
٢٥.	تتناسب الأدوات والأجهزة والإمكانات من حيث الكم مع أعداد المشاركين في البرامج والأنشطة .	٦٩	٨٠	٦١	٤٢٨	٠.٦٨
٢٦.	يتم الاعتماد علي فكرة الاستدامة في تطوير الأداء الإبداعي أثناء تنفيذ البرامج والأنشطة .	٤٦	٥٩	١٠٥	٣٦١	٠.٥٧
٢٧.	يراعي سرعة إجراءات تقديم الخدمة عند طلبها من الجمهور الخارجي ويراعي فيها جودة التنفيذ .	٧٩	٨٢	٤٩	٤٥٠	٠.٧١
٠.٦٢	الدرجة الكلية للمحور			٣١٢٨		
	الحد الأدنى للثقة = ٠.٦١			الحد الأعلى للثقة = ٠.٧٣		

يتضح من جدول (١٠) :

. تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لأراء عينة البحث في عبارات المحور الثالث : دعم قواعد تميز الأداء الخدمي لتحقيق أبعاد التنمية المستدامة للهيئات الشبابية والرياضية ما بين (٠.٥٧ : ٠.٧١)

. كما جاءت نسبة العبارات (٢٠ ، ٢٥ ، ٢٧) تتراوح ما بين الحد الأدنى والاعلي للثقة مما يشير إلى تحققها بشكل متوسط في واقع دعم قواعد تميز الأداء الخدمي لتحقيق أبعاد التنمية المستدامة للهيئات الشبابية والرياضية .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أن لا يتم مراعاة عمليات الضبط والتحسين المستمر بالشكل الكافي على عند تقديم الخدمات للجمهور وبحيث يراعى تطويرها من أن لآخر والحاجة إلى

تناسب الأدوات والأجهزة والإمكانات من حيث الكم مع أعداد المشاركين في البرامج والأنشطة وكذلك مراعاة سرعة إجراءات تقديم الخدمة عند طلبها من الجمهور الخارجي بالشكل المناسب ومراعاة تحقيق الجودة عند التنفيذ .

. كما جاءت نسبة العبارات (٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٦) أقل من الحد الأدنى مما يشير إلى عدم تحققها في واقع دعم قواعد تميز الأداء الخدمي لتحقيق أبعاد التنمية المستدامة للهيئات الشبابية والرياضية .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أنه لا يتم مراعاة وضع الاستراتيجيات المستقبلية لدمج مفهوم التنمية المستدامة في كافة برامج وأنشطة المؤسسات وكذلك عدم إتاحة الإدارة العليا نظام لتبني مقترحات المجتمع الخارجي والعاملين نحو تطوير الخدمات المقدمة ، وعدم القيام بإجراء استطلاعات للرأي بصفة مستمرة للتعرف على حاجات المستفيدين والمجتمع الخارجي من الخدمات والأنشطة وعدم تنوع وسائل التواصل مع المجتمع الخارجي لتعريفه بالخدمات والأنشطة ويراعي مقترحاته في الخدمات المستقبلية وكذلك عدم الاعتماد علي فكرة الاستدامة في تطوير الأداء الإبداعي أثناء تنفيذ البرامج والأنشطة .

. كما بلغت نسبة المحور ككل (٠.٦٢) وهو يتراوح ما بين الحد الأدنى والاعلي للثقة مما يشير إلى تحققه بشكل متوسط في واقع دعم قواعد تميز الأداء الخدمي لتحقيق أبعاد التنمية المستدامة للهيئات الشبابية والرياضية .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أن عدم الوصول بدعم قواعد تميز الأداء الخدمي بالشكل اللائق لتحقيق أبعاد التنمية المستدامة للهيئات الشبابية والرياضية ، حيث أنه يجب الاهتمام بالجانب الخدمي والذي يقدم للجمهور للوصول إلى تحقيق أبعاد التنمية المستدامة والتي تعتبر الجمهور من أهم عوامله والذي يجب الاهتمام به للوصول إلى أفضل أداء مؤسسي ممكن .

وهذا ما أكدته دراسة " ريتشي ودالي Ritichie & Dale " (٢٠١٠) حيث أشارت نتائجها إلى أنه كلما زادت درجة توسع إدارة الجودة الشاملة كلما زاد توسع التميز المؤسسي ، ودراسة " أمل صلاح سالم " (٢٠١٧) حيث أشارت نتائجها إلى أن الإبداع القيادي له تأثير معنوي على التميز المؤسسي من وجهة نظر أعضاء الإدارة العليا والعاملين بالمصارف المصرية ، وان الإبداع القيادي له تأثير معنوي على تحسين جودة الخدمة المقدمة للعملاء في المصارف ، ودراسة " لحسن عبدالله باشيو " (٢٠١٥) حيث أشارت نتائجها إلى أن التجارب المحلية والإقليمية والعالمية لتطبيق نماذج التميز في الأداء المؤسسي هي من أنجح الوسائل في تحقيق قفزة نوعية بمستوى أداء مؤسسات

القطاع العام والخيري والخاص من حيث تقديم خدماتها للمتعاملين ومساهمتها في تحقيق التنمية المستدامة من خلال نماذج متميزة وفقا لأفضل الممارسات العالمية .

الإجابة علي التساؤل الرابع الذي ينص علي :

ما جوانب تميز الأداء الاقتصادي من ناتج استحداث البرامج والأنشطة الرياضية ؟

جدول (١١)

الدرجة المقدره ونسبة متوسط الاستجابة لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الرابع (جوانب تميز

الأداء الاقتصادي من ناتج استحداث البرامج والأنشطة الرياضية) (ن = ٢١٠)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	نسبة متوسط الاستجابة
		موافق	إلى حد ما	غير موافق		
٢٨.	يتم الاعتماد علي المفاهيم الاقتصادية الحديثة في إدارة الخدمات الاقتصادية مثل الشراكة مع القطاع الخاص والخصخصة والاستثمار .	١٦٠	٣٤	١٦	٥٦٤	٠.٩٠
٢٩.	تعتمد كافة الهيئات الرياضية علي دراسات الجدوي والمجالات التي من خلالها تتم عملية الاستثمار والتسويق.	٨٠	٨٢	٤٨	٤٥٢	٠.٧٢
٣٠.	تقوم الهيئات بعمليات الإعلان عن الأنشطة والبرامج من خلال القنوات التلفزيونية والإعلانات على القنوات ووسائل التواصل الاجتماعي .	٤٠	٣٥	١٣٥	٣٢٥	٠.٥٢
٣١.	يراعي القيام بالدراسة السوقية لمشروعات والبرامج التي تمت من قبل جهات أخري في المجالات المطروحة من أجل التعرف علي خصائص السوق المستهدف .	٦٢	٢٦	١٢٢	٣٦٠	٠.٥٧
٣٢.	يتم توفير الموارد المالية الكافية لتغطية تنفيذ البرامج والأنشطة المنفذة .	١١٦	٣٠	٦٤	٤٧٢	٠.٧٥
٣٣.	توفر الإدارة العليا التمويل اللازم لأي أفكار جديدة تساعد على الارتقاء جودة الخدمات والبرامج المقدمة .	٧٣	٧٢	٦٥	٤٢٨	٠.٦٨
٣٤.	يتم التعاقد مع شركات راعية لتقديم خدماتها للجمهور وبرايعي التزامها بجودة تلك الأنشطة .	٩٢	٣٩	٧٩	٤٣٣	٠.٦٩
٣٥.	تطور برامج وأنشطة الهيئات من خلال الدعم المالي المقدم من خلال المشروعات الاستثمارية المستحدثة .	١٢١	٣٧	٥٢	٤٨٩	٠.٧٨
٣٦.	ينتج عن زيادة حجم استحداث الأنشطة زيادة في حصيلة الخدمات مع ارتفاع مستوي جودتها .	١٣٥	١٥	٦٠	٤٩٥	٠.٧٩
٣٧.	تجري الهيئات المتابعة الدورية لخطوات سير المشروعات والأنشطة ومدى تطابقها مع دراسة الجدوي المعدة لذلك والوقوف علي العقبات التي تواجهها .	٩١	٥٢	٦٧	٤٤٤	٠.٧٠
٠.٧١	الدرجة الكلية للمحور			٤٤٦٢		

الحد الاعلي للثقة = ٠.٧٣

الحد الادني للثقة = ٠.٦١

يتضح من جدول (١١) :

. تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لأراء عينة البحث فى عبارات المحور الرابع : جوانب تميز الأداء الاقتصادي من ناتج استحداث البرامج والأنشطة الرياضية ما بين (٠.٥٢ : ٠.٩٠) .
 . كما جاءت نسبة العبارات (٢٨ ، ٣٢ ، ٣٥ ، ٣٦) أعلى من الحد الاعلى مما يشير إلى تحققها بشكل كبير فى واقع جوانب تميز الأداء الاقتصادي من ناتج استحداث البرامج والأنشطة الرياضية. ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أنه يتم الاعتماد من قبل الهيئات علي المفاهيم الاقتصادية الحديثة فى إدارة الخدمات الاقتصادية مثل الشراكة مع القطاع الخاص والخصخصة والاستثمار وتوفير الموارد المالية الكافية لتغطية تنفيذ البرامج والأنشطة المنفذة وكذلك تطوير برامج وأنشطة الهيئات من خلال الدعم المالي المقدم من خلال المشروعات الاستثمارية المستحدثة والذي ينتج عنه زيادة حجم استحداث الأنشطة زيادة فى حصيلة الخدمات مع ارتفاع مستوى جودتها .
 . كما جاءت نسبة العبارات (٢٩ ، ٣٣ ، ٣٤ ، ٣٧) تتراوح ما بين الحد الأدنى والاعلى للثقة مما يشير إلى تحققها بشكل متوسط فى واقع جوانب تميز الأداء الاقتصادي من ناتج استحداث البرامج والأنشطة الرياضية .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أنه يتم الاعتماد من قبل كافة الهيئات الرياضية علي دراسات الجدوي والمجالات التي من خلالها تتم عملية الاستثمار والتسويق ولكن ليس بالشكل الكافي وعدم توفر التمويل اللازم لأي أفكار جديدة تساعد على الارتقاء جودة الخدمات والبرامج المقدمة وعدم التعاقد بالشكل المستديم مع شركات راعية لتقديم خدماتها للجمهور ويراعي التزامها بجودة تلك الأنشطة وعدم إجراء المتابعة الدورية بالشكل المستمر لخطوات سير المشروعات والأنشطة ومدى تطابقها مع دراسة الجدوي المعدة لذلك والوقوف علي العقبات التي تواجهها .
 . كما جاءت نسبة العبارات (٣٠ ، ٣١) أقل من الحد الأدنى مما يشير إلى عدم تحققها فى واقع جوانب تميز الأداء الاقتصادي من ناتج استحداث البرامج والأنشطة الرياضية .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أن الهيئات الرياضية لا تقوم بعمليات الإعلان عن الأنشطة والبرامج من خلال القنوات التلفزيونية والإعلانات على القنوات ووسائل التواصل الاجتماعي لان عملية الدعاية والإعلان من الأمور الهامة لزيادة المردود التسويقي لتلك المؤسسات وإبراز دورها فى المجتمع وزيادة رغبة المستثمرين للتعامل معها ، وكذلك عدم مراعاة القيام بالدراسة السوقية للمشروعات والبرامج التي تمت من قبل جهات أخرى فى المجالات المطروحة من أجل التعرف علي خصائص السوق المستهدف .

. كما بلغت نسبة المحور ككل (٠.٧١) وهو يتراوح ما بين الحد الأدنى والاعلى للثقة مما يشير إلى تحققه بشكل متوسط في واقع جوانب تميز الأداء الاقتصادي من ناتج استحداث البرامج والأنشطة الرياضية .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أن تميز الأداء الاقتصادي الحادث من ناتج استحداث البرامج والأنشطة الرياضية ، إلا أنه يجب الاهتمام بدرجة أكثر من ذلك من خلال إيجاد آليات غير تقليدية لتطبيق الأفكار الاستثمارية والتي تعمل علي إثراء الحياة الرياضية ودعم داخل الهيئات الرياضية بالموارد المالية الكافية لتحقيق أهدافها سواء اجتماعية أو رياضية والوصول إلى أقصى أداء ممكن لتحقيق الأهداف التي تسعى إليها .

وهذا ما أكدته دراسة " أحمد فايز أحمد " (٢٠١٩) حيث أشارت نتائجها إلى أن زيادة الناتج المحلي عام ٢٠١٧ عن عام ٢٠١٨ بمقدار (١٠٠.٩٣) مليار دولار ، ودراسة " لحسن عبدالله باشيو " (٢٠١٥) حيث أشارت نتائجها إلى أن المؤسسة المتميزة هي المؤسسة التي تحقق وتحافظ على مستويات أداء متفوقة تلبى وتتجاوز احتياجات وتوقعات جميع أصحاب العلاقة المعنيين ، وترتكز ثقافة التميز على تبني مجموعة قيم والالتزام بها من قبل كافة العاملين في المؤسسة ، وأكد البحث على أن الإبداع هو حالة خاصة من الابتكار وذلك حين يكون الشيء الجديد جديداً على الفرد وغيره وكثير من الباحثين يجعل الإبداع والابتكار مترادفين إذ العبرة بوجود السمات العقلية والنفسية التي تؤهل صاحبها للإتيان بالجديد ، وتقود ثنائية الإبداع والابتكار النشاط الذي يقود إلى إنتاج يتصف بالجدية والأصالة للمجتمع من خلال الآليات التي تتصف بالجدية والحدثة وغير مسبوقه أو مشتقة من أفكار موجودة فعليا .

الإجابة علي التساؤل الخامس الذي ينص علي :

ما استراتيجيات تميز الأداء المعلوماتي والتكنولوجي لارثاء مبادئ الحوكمة في الهيئات الشبابية والرياضية ؟

جدول (١٢)

الدرجة المقدره ونسبة متوسط الاستجابة لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الخامس (استراتيجيات تميز الأداء المعلوماتي والتكنولوجي لارثاء مبادئ الحوكمة في الهيئات الشبابية والرياضية) (ن

= (٢١٠

م	العبارات	الاستجابة			نسبة متوسط الاستجابة
		موافق	إلى حد ما	غير موافق	

٠.٦٩	٤٣٧	٧٣	٤٧	٩٠	٣٨. تدرج لوائح شاملة وحاكمة تنظم شئون العمل المؤسسي بكافة مكوناته المادية والبشرية .
٠.٧٠	٤٤٣	٦١	٦٥	٨٤	٣٩. تعمل الهيئات وفق رؤية واضحة لتطوير واستثمار نقاط القوة والتقليل من نقاط الضعف لخدمة العملية الإدارية .
٠.٥٨	٣٦٣	١١٨	٣١	٦١	٤٠. توجد شبكة اتصال تضم جميع الخدمات الشبابية والرياضية المقدمة تربط بين كافة الهيئات المتعاملة .
٠.٥٩	٣٦٩	١١٤	٣٣	٦٣	٤١. يتم تعيين خبراء في مجال الخدمات المعلوماتية للاستفادة منهم في تطوير المنظومة التكنولوجية .
٠.٥٣	٣٣٣	١٣٥	٢٧	٤٨	٤٢. توفر البنية التحتية اللازمة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات والعمل علي تحديثها من وقت لآخر .
٠.٧٠	٤٤٤	٧٢	٤٢	٩٦	٤٣. يتم تقديم المعلومات اللازمة لمتخذي القرار بشكل مبسط وفي الوقت المناسب وبحرفية عالية .
٠.٥٤	٣٣٨	١٢٨	٣٦	٤٦	٤٤. تهتم الإدارة العليا بكل ما هو جديد في الخدمات على شبكة الانترنت ويتم تطبيقها في تعاملاتها .
٠.٤٧	٢٩٧	١٥٠	٣٣	٢٧	٤٥. تزود الهيئات الرياضية بأهم وأحدث المستحدثات العلمية المؤثرة علي طبيعة العمل والتي تعمل علي الارتقاء به .
٠.٥٢	٣٢٩	١٣٧	٢٧	٤٦	٤٦. يتم الاعتماد على برامج مستحدثة لإدخال قواعد البيانات المقدمة بغرض الدقة في اكتشاف الأخطاء .
٠.٥٢	٣٢٧	١٤٢	١٩	٤٩	٤٧. يتم استخدام التقنيات الحديثة في التعرف علي جوانب القوة والضعف في المشروعات والبرامج المقدمة .
٠.٥٨	٣٦٨٠	الدرجة الكلية للمحور			

الحد الاعلي للثقة = ٠.٧٣

الحد الادني للثقة = ٠.٦١

يتضح من جدول (١٢) :

. تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لأراء عينة البحث فى عبارات المحور الخامس : استراتيجيات تميز الأداء المعلوماتي والتكنولوجي لارثاء مبادئ الحوكمة في الهيئات الشبابية والرياضية ما بين (٠.٤٧ : ٠.٧٠) .

. كما جاءت نسبة العبارات (٣٨ ، ٣٩ ، ٤٣) تتراوح ما بين الحد الادني والاعلي للثقة مما يشير إلى تحققها بشكل متوسط فى واقع استراتيجيات تميز الأداء المعلوماتي والتكنولوجي لارثاء مبادئ الحوكمة في الهيئات الشبابية والرياضية .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أن اللوائح يجب أن تتصف بالشمولية بالشكل الكافي وكذلك أن تكون حاكمة لتنظم شئون العمل المؤسسي بكافة مكوناته المادية والبشرية بالشكل المطلوب ، كما أنها يجب أن تعمل وفق رؤية واضحة لتطوير واستثمار نقاط القوة والتقليل من

نقاط الضعف لخدمة العملية الإدارية وأن تقدم المعلومات اللازمة لمتخذي القرار بالشكل المطلوب وبشكل مبسط وفي الوقت المناسب وبحرفية عالية .

. كما جاءت نسبة العبارات (٤٠ ، ٤١ ، ٤٢ ، ٤٤ ، ٤٥ ، ٤٦ ، ٤٧) أقل من الحد الأدنى مما يشير إلى عدم تحققها في واقع استراتيجيات تميز الأداء المعلوماتي والتكنولوجي لارتقاء مبادئ الحوكمة في الهيئات الشبابية والرياضية .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أن عدم وجود شبكة اتصال تضم جميع الخدمات الشبابية والرياضية المقدمة تربط بين كافة الهيئات المتعاملة وعدم توفر البنية التحتية اللازمة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات والعمل علي تحديثها من وقت لآخر وكذلك عدم تعيين خبراء في مجال الخدمات المعلوماتية للاستفادة منهم في تطوير المنظومة التكنولوجية ، ولا تهتم الإدارة العليا بكل ما هو جديد في الخدمات على شبكة الانترنت ويتم تطبيقها في تعاملاتها وعدم تزويد الهيئات الرياضية بأهم وأحدث المستجدات العلمية المؤثرة علي طبيعة العمل والتي تعمل علي الارتقاء به وكذلك عدم الاعتماد على برامج مستحدثة لإدخال قواعد البيانات المقدمة بغرض الدقة في اكتشاف الأخطاء وكذلك عدم استخدام التقنيات الحديثة في التعرف علي جوانب القوة والضعف في المشروعات والبرامج المقدمة .

. كما بلغت نسبة المحور ككل (٠.٥٨) وهو أقل من الحد الأدنى مما يشير إلى عدم تحققه في واقع استراتيجيات تميز الأداء المعلوماتي والتكنولوجي لارتقاء مبادئ الحوكمة في الهيئات الشبابية والرياضية .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أن تدني واقع استخدام استراتيجيات تميز الأداء المعلوماتي والتكنولوجي لارتقاء مبادئ الحوكمة في الهيئات الشبابية والرياضية ، حيث أن البيئة التكنولوجية في مصر تحتاج إلى المزيد من الاهتمام والوصول بها إلى أفضل المستويات التنظيمية ، فالتكنولوجيا من الموضوعات الهامة التي تساعد علي الوصول إلى أفضل أداء مؤسسي متميز وتحقيق رؤية مصر التنموية ٢٠٣٠ .

وهذا ما أكدته دراسة " أحمد فايز أحمد " (٢٠١٩) حيث أشارت نتائجها إلى أنه يلاحظ ثبات قيمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات خلال عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨ ، كما شهد عام ٢٠١٨ زيادة في قيمة البحث والتطوير والابتكار بمقدار (٠.٧) ، وكذا الاقتصاد بمقدار (٠.٨)

الإجابة علي التساؤل السادس الذي ينص علي :

ما برامج تميز أداء العنصر البشري وتمكينه من المشاركة الاجتماعية لكافة فئات

المجتمع ؟

جدول (١٣)

الدرجة المقدره ونسبة متوسط الاستجابة لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور السادس (برامج تميز

أداء العنصر البشري وتمكينه من المشاركة الاجتماعية لكافة فئات المجتمع) (ن = ٢١٠)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	نسبة متوسط الاستجابة
		موافق	إلى حد ما	غير موافق		
٤٨.	يتم مشاركة كافة أطراف المجتمع عند تنفيذ البرامج والأنشطة المنفذة ودون تمييز .	٨٧	٦٧	٥٦	٤٥١	٠.٧٢
٤٩.	تتجه الهيئات الرياضية نحو بناء الشخصيات القيادية ذات المهارات العلمية والعملية للمشاركة في الأنشطة المجتمعية.	٨١	٧٣	٥٦	٤٤٥	٠.٧١
٥٠.	يتم استقطاب الكوادر القيادية المؤهلة والمبدعة للارتقاء بمستوي الخدمات المقدمة .	٨٨	٥٦	٦٦	٤٤٢	٠.٧٠
٥١.	يتم إشراك كافة العاملين في اتخاذ القرار وإبداء الرأي في الخطط الموضوعه .	٨٩	٣٥	٨٦	٤٢٣	٠.٦٧
٥٢.	توفر الهيئات برامج لصقل العاملين عن جودة الخدمات والأساليب الفعالة للمشاركة المجتمعية .	٨٢	٤٨	٨٠	٤٢٢	٠.٦٧
٥٣.	تشجع الإدارة العليا العاملين علي إيجاد آليات غير تقليدية من شأنها تعمل علي تطوير منظومة العمل المجتمعي .	٦٤	٨٦	٦٠	٤٢٤	٠.٦٧
٥٤.	يراعي تطوير المهارات الوظيفية والابتكارية للعاملين لزيادة قدرتهم علي التميز داخل الأعمال المنوطة بهم .	٥٩	١١٤	٣٧	٤٤٢	٠.٧٠
٥٥.	يتم استحداث المشروعات التي يرغب المجتمع الخارجي فيها مما يؤدي إلى تحقيق تطلعاتهم .	٦١	٩٦	٥٣	٤٢٨	٠.٦٨
٥٦.	فتح العديد من قنوات الاتصال بين كافة الأطراف داخلياً أو خارجياً للوصول إلى أفضل أداء متوقع .	٥٢	٤٩	١٠٩	٣٦٣	٠.٥٨
٥٧.	العمل علي الارتقاء بالمجالات المعرفية والفنية والتنظيمية لكافة العاملين داخل المؤسسة .	٧٩	٦٣	٦٨	٤٣١	٠.٦٨
٥٨.	تتخذ الإدارة العليا إجراءات تصحيحية وفعالة لمعالجة القصور في أداء العاملين المؤثرة على رضا المجتمع الخارجي .	٥٠	٤٣	١١٧	٣٥٣	٠.٥٦
٠.٦٧	٤٦٢٤	الدرجة الكلية للمحور				
٠.٦٥	٢٣٧٧٥	الدرجة الكلية للاستبيان				

الحد الاعلي للثقة = ٠.٧٣

الحد الادني للثقة = ٠.٦١

يتضح من جدول (١٣) :

. تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لأراء عينة البحث فى عبارات المحور السادس : برامج تميز أداء العنصر البشرى وتمكينه من المشاركة الاجتماعية لكافة فئات المجتمع ما بين (٠.٥٦ : ٠.٧٢).
. كما جاءت نسبة العبارات (٤٨ ، ٤٩ ، ٥٠ ، ٥١ ، ٥٢ ، ٥٣ ، ٥٤ ، ٥٥ ، ٥٧) تتراوح ما بين الحد الادنى والاعلى للثقة مما يشير إلى تحققها بشكل متوسط فى واقع برامج تميز أداء العنصر البشرى وتمكينه من المشاركة الاجتماعية لكافة فئات المجتمع .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أنه يجب الاهتمام بالشكل الكافي بمشاركة كافة أطراف المجتمع عند تنفيذ البرامج والأنشطة المنفذة ودون تمييز وضرورة اتجاه الهيئات الرياضية نحو بناء الشخصيات القيادية ذات المهارات العلمية والعملية للمشاركة فى الأنشطة المجتمعية من خلال زيادة الاهتمام باستقطاب الكوادر القيادية المؤهلة والمبدعة للارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة وتوفير البرامج الخاصة بصقلهم عن موضوعات جودة الخدمات والأساليب الفعالة للمشاركة المجتمعية ومراعاة تطوير المهارات الوظيفية والابتكارية للعاملين لزيادة قدرتهم على التميز داخل الأعمال المنوطة بهم ، وكذلك السعي نحو تشجيعهم على إيجاد آليات غير تقليدية من شأنها تعمل على تطوير منظومة العمل المجتمعي ، وكذلك استحداث المزيد من المشروعات التي يرغب المجتمع الخارجي فيها مما يؤدي إلى تحقيق تطلعاتهم والعمل على الارتقاء بالمجالات المعرفية والفنية والتنظيمية لكافة العاملين داخل المؤسسات الرياضية .

. كما جاءت نسبة العبارات (٥٦ ، ٥٨) أقل من الحد الادنى مما يشير إلى عدم تحققها فى واقع برامج تميز أداء العنصر البشرى وتمكينه من المشاركة الاجتماعية لكافة فئات المجتمع .
ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أن عدم وجود قنوات الاتصال بين كافة الأطراف داخلياً أو خارجياً للوصول إلى أفضل أداء متوقع حيث تفتقر تلك المؤسسات إلى وجود التنسيق والتفاعل بين كافة الأطراف وعدم وجود قنوات حديثة للتفاعل فيما بينهم ، وكذلك عدم اتخاذ الإدارة العليا لإجراءات تصحيحية وفعالة لمعالجة القصور فى أداء العاملين المؤثرة على رضاه المجتمع الخارجي وذلك من خلال تقييمهم والتعرف على أوجه القصور التى تقف أمام تطويرهم ومن ثم إشباع رغبات المجتمع الخارجي من الأنشطة والبرامج المقدمة .

. كما بلغت نسبة المحور ككل (٠.٦٧) وهو يتراوح ما بين الحد الادنى والاعلى للثقة مما يشير إلى تحققه بشكل متوسط فى واقع برامج تميز أداء العنصر البشرى وتمكينه من المشاركة الاجتماعية لكافة فئات المجتمع .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أن برامج تميز أداء العنصر البشري وتمكينه من المشاركة الاجتماعية لكافة فئات المجتمع تحتاج إلى المزيد من التفعيل ومحاولة الارتقاء بالعنصر البشري لأنه يعتبر هو المحرك الرئيسي لنجاح رؤية مصر التنموية والوصول إلى تحقيق أهدافها ونجاحها والارتقاء بمستوي المنظومة الرياضية .

وهذا ما أكدته دراسة " ريتشى ودالي Ritichie & Dale " (٢٠١٠) حيث أشارت نتائجها إلى أنه يعتمد نجاح استخدام التقييم الذاتي على تدريب العاملين وعلى درجة اهتمام وتوجه القيادة العليا للتقييم ، ودراسة " وفاء محمود سالم " (٢٠١٨) حيث أشارت نتائجها إلى أن نظام المكافآت والحوافز لا يمثل دافعاً قوياً للعمل لأن توزيع المكافآت يخضع لمحاباة أشخاص على حساب أشخاص آخرين ، المرتب لا يفي بمتطلبات الحياة الأساسية مما يجعل الموظف يركز الشباب لا يهتم بهذه الوظيفة ، ودراسة " Jaskyte. Kristina " (٢٠٠٥) حيث أشارت نتائجها إلى أن المنظمة التي تكون ابتكارية لابد من إعطاء الموظفين المهلة الكافية للتعبير عن إبداعاتهم وأن يستعدوا للمخاطر والتجربة والاستفادة من الفرص .

. كما بلغت نسبة الاستبيان ككل (٠.٦٥) وهو يتراوح ما بين الحد الأدنى والاعلي للثقة مما يشير إلى تحققه بشكل متوسط في واقع برامج تميز أداء العنصر البشري وتمكينه من المشاركة الاجتماعية لكافة فئات المجتمع تطبيق آليات التميز المؤسسي بالهيئات الرياضية كمدخل إداري معاصر لتحقيق الإبداع الإداري في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أن التميز المؤسسي للهيئات الرياضية له دور كبير في تحقيق آليات الإبداع الإداري ، حيث أن أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ تهدف إلى جعل كافة المؤسسات داخل مصر في مراحل الإبداع والتطوير والوصول إلى أعلى أداء مؤسسي يسهم في التميز والإبداع والوصول إلى مصاف الدول المتقدمة ، حيث أنها تسعى إلي التخلص من النظرة التقليدية للمنظومة الرياضية والوصول بها إلى الاحترافية والابتكار من خلال إيجاد بيئات إبداعية في كافة مجالات الحياة الرياضية وتحقيق المستهدف من تلك الرؤية .

وهذا ما أكدته دراسة " مصطفى صبحي عيسى " (٢٠٢٠) حيث أشارت نتائجها إلى أن هناك علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين محاور الإبداع الإداري ومحاور التميز المؤسسي مما يدل على أنه كلما توفرت عناصر الإبداع الإداري وظهرت على الوجه الأمثل كلما تحقق التميز المؤسسي بالمدارس الرياضية في محافظة المنوفية ، ودراسة " وفاء محمود سالم " (٢٠١٨) حيث أشارت نتائجها إلى أن تدني مستوي الإبداع الإداري لدى العاملين في مراكز الشباب بمحافظة المنيا .

الاستخلاصات :

١. تحتاج آليات التميز المؤسسي بالهيئات الرياضية إلى تطوير أدواتها لوصولها كمدخل إداري معاصر لتحقيق الإبداع الإداري في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ .
٢. توسط جوانب تميز الأداء التشغيلي كعنصر فعال لتعزيز آليات الإبداع والابتكار بالهيئات الرياضية .
٣. عدم وصول آليات تميز الأداء الاستراتيجي المبني علي تحسين البنية التحتية إلى درجة عالية من الارتقاء بجودة الحياة الرياضية والشبابية .
٤. الحاجة إلى المزيد من دعم قواعد تميز الأداء الخدمي لتحقيق أبعاد التنمية المستدامة للهيئات الشبابية والرياضية .
٥. تحتاج جوانب تميز الأداء الاقتصادي إلى المزيد من الاهتمام لتفعيل دورها في زيادة ناتجها من استحداث البرامج والأنشطة الرياضية .
٦. ضعف استراتيجيات تميز الأداء المعلوماتي والتكنولوجي لارثاء مبادئ الحوكمة في الهيئات الشبابية والرياضية .
٧. عدم الاهتمام الكافي ببرامج تميز أداء العنصر البشري وتمكينه من المشاركة الاجتماعية لكافة فئات المجتمع .

التوصيات :**في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بما يلي :**

١. الاهتمام من قبل القيادات العليا بتطبيق آليات التميز المؤسسي بالهيئات الرياضية وتطوير أدواتها لتحقيق الإبداع الإداري في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ .
٢. مراعاة كافة المؤسسات والهيئات الرياضية بوضع أهدافها بما يتوافق مع رؤية مصر ٢٠٣٠ والسعي نحو تحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية والتنمية .
٣. وضع حلول للمعوقات التي تواجه الهيئات الرياضية سواء كانت القانونية أو الإدارية أو الفنية للوصول إلى التميز المؤسسي .
٤. التوسع في إقامة المشروعات الرياضية الحديثة والتي تواكب فكر التميز المؤسسي وبما يحقق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ في المجال الرياضي .
٥. ضرورة الاسترشاد ببعض تجارب الدول الكبرى في المجالات المختلفة لتطوير صناعة الرياضة للوصول إلى التميز المؤسسي .
٦. الاعتماد علي نتائج البحوث في المجالات الشبابية والرياضية والاستفادة منها في تطوير منظومة العمل وللوصول إلى التميز المؤسسي .
٧. تشجيع عناصر الإبداع والابتكار داخل منظومة العمل الإداري لتحقيق التميز المؤسسي وبلوغ أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ .

المراجع

أولاً: المراجع العربية :

١. أحمد عبادة : الحلول الابتكارية للمشكلات ، ط٢ ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، ٢٠٠٧م .
٢. أحمد فايز أحمد : مؤشرات الاقتصاد المعرفي في الجامعات المصرية الحكومية دراسة وصفية لتحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ ، بحث منشور ، المركز العربي للبحوث والدراسات في علوم المكتبات والمعلومات ، القاهرة ، ٢٠١٩م .
٣. أسماء سالم النصور : أثر خصائص المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز المؤسسي دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية ، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن ، عمان ، ٢٠١٠م .
٤. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء : التقرير الإحصائي الوطني لمتابعة مؤشرات أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ في جمهورية مصر العربية ، القاهرة ، ٢٠١٨م .
٥. أمل صلاح سالم : الإبداع القيادي ودوره في تحقيق التميز المؤسسي ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة قناة السويس ، ٢٠١٧م .
٦. إيمان علي معبد الزهري : دور المجلس القومي للمرأة في التنمية المستدامة بالتطبيق علي الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠م ، مجلة الدراسات المستدامة ، مؤسسة الدراسات المستدامة ، القاهرة ، ٢٠٢٠م .
٧. بسنت أحمد عصمت محمد عبد السلام : الإبداع الإداري وعلاقته بنمط المناخ التنظيمي في بعض المؤسسات الرياضية دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الزقازيق ، ٢٠١٨م .
٨. جمال خير الله : الإبداع الإداري ، دار أسامة ، الأردن ، ٢٠٠٩م .
٩. خضير كاظم حمود : السلوك التنظيمي ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٢م .
١٠. رئاسة مجلس الوزراء : رؤية مصر ٢٠٣٠ ، جمهورية مصر العربية ، القاهرة .
متاح علي الموقع الإلكتروني :
<http://www.cabinet.gov.eg/Arabic/GovernmentStrategy/Pages/Egypt%٣٢%٨٠.%٩٩sVision٢٠٣٠.aspx>
١١. رضا المليجي : إدارة التميز المؤسسي بين النظرية والتطبيق ، عالم الكتب للطباعة والنشر ، القاهرة ، ٢٠١٢م .
١٢. سليم الحسنية : الإدارة بالإبداع ، شركة الاتصالات السعودية ، الإدارة العامة للتدريب ، الرياض ، ٢٠٠٢م .
١٣. سيد محمد جاد الرب (٢٠١٣) : إدارة الإبداع والتميز التنافسي ، ط١ ، مطبعة الدار الهندسية ، القاهرة .
١٤. شوقي جواد ، ياسين الخرشة : المهارات القيادية في تبنى استراتيجيات التميز : ورقة عمل مقدمة في المؤتمر العربي

- الدولي لاستدامة التميز والتنافسية في مؤسسات القطاع العام والخاص ، الأردن ، عمان ، ٢٠٠٨م .
١٥. طارق الحصري : إستراتيجية التنمية المستدامة في مصر ، رؤية مصر ٢٠٣٠ : محور الشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية ، مجلة الإدارة ، القاهرة ، ٢٠١٦م .
١٦. طارق محمد السويدان ، محمد أكرم العدلوني : مبادئ الإبداع ، قرطبة للنشر والتوزيع ، الرياض ، ٢٠٠٤م .
١٧. علاء الدين محمود زهران : من الخطط الخماسية إلي الاستراتيجيات التنموية : خبرات وآفاق في رحاب تجربة التخطيط والتنمية المصرية ، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط ، معهد التخطيط القومي ، ٢٠١٩م .
١٨. علي علي غازي (٢٠١٤) : الممارسات التطبيقية لمعيار الموارد والشركات كأحد معايير الممكنات لتحقيق التميز المؤسسي ، مجلة المدير الناجح ، سلسلة التميز ، ١ (٣) ، ١٢-٨ .
١٩. لحسن عبدالله باشيوه : روائع الممارسات في عالم التميز المؤسسي (الابتكار ، الاختراع ، الإبداع ، الاكتشاف) ، المجلة العربية للجودة والتميز ، المجلد ٢ ، العدد ٤ ، نوفمبر ، الأردن ، ٢٠١٥م .
٢٠. مصطفى رضا : نحو وضع رؤية للنظرة المستقبلية لمصر حتي عام ٢٠٣٠ والاستفادة من أخطاء الماضي ، مجلة المدير العربي ، القاهرة ، ٢٠١٥م .
٢١. مصطفى صبحي على عيسى : العلاقة بين الإبداع الإداري والتميز المؤسسي بالمدارس الرياضية بمحافظة المنوفية ، مجلة كلية التربية الرياضية للبنين ، المجلد ٢٥ ، الجزء الأول ، جامعة بنها ، ٢٠٢٠م .
٢٢. هالة السعيد : إستراتيجية عام ٢٠٣٠م ، مجلة المال والتجارة ، ٢٠١٧م .
٢٣. وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري : إستراتيجية التنمية المستدامة - مصر ٢٠٣٠ ، جمهورية مصر العربية ، ٢٠١٨م .
- www.crci.sci.eg / Wp-content , uploads , ٠٦/٢٠١٥ , Egypt - ٢٠٣٠.pdf , ٢٠١٨م
٢٤. وفاء محمود سالم : الاستقرار الوظيفي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى العاملين بمراكز الشباب بمحافظة المنيا ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا ، ٢٠١٨م .

ثانياً : المراجع الأجنبية :

٢٥. Jaskyte. Kristina : Organization culture and innovation in nonprofit human service organization , New York , Press Syndicate of the University of Cambridge , ٢٠٠٥ .
٢٦. Ritchie & Dale : An Analysis Of Self-Assessment Practices Using The Business Excellence Model", Copyright Of Proceed- Ing Of Institution Of Medchanicl Engineers, Vol ٢٠٢, Part B, Publishing Professional Engineeneng, ٢٠١٠ .
٢٧. Torrance, E. P. : The nature of creativity as manifest testing. New York: Press Syndicate of the university of Cambridge. ٢٠١٣ .

دراسة تحليلية لواقع تطبيق آليات التميز المؤسسي بالهيئات الرياضية كمدخل**إداري معاصر لتحقيق الإبداع الإداري في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠****طارق احمد بهاء الدين حسين**

يهدف البحث الحالي إلى القيام بدراسة تحليلية للتعرف علي واقع تطبيق آليات التميز المؤسسي بالهيئات الرياضية كمدخل إداري معاصر لتحقيق الإبداع الإداري في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ ، وذلك من خلال التعرف علي جوانب تميز الأداء التشغيلي كعنصر فعال لتعزيز آليات الإبداع والابتكار ، آليات تميز الأداء الاستراتيجي المبني علي تحسين البنية التحتية للارتقاء بجودة الحياة الرياضية والشبابية ، دعم قواعد تميز الأداء الخدمي لتحقيق أبعاد التنمية المستدامة للهيئات الشبابية والرياضية ، جوانب تميز الأداء الاقتصادي من ناتج استحداث البرامج والأنشطة الرياضية ، استراتيجيات تميز الأداء المعلوماتي والتكنولوجي لارثاء مبادئ الحوكمة في الهيئات الشبابية والرياضية ، برامج تميز أداء العنصر البشري وتمكينه من المشاركة الاجتماعية لكافة فئات المجتمع واستخدام الباحث المنهج الوصفي (أسلوب الدراسات المسحية) ، يتمثل مجتمع البحث في بعض قيادات وزارة الشباب والرياضة ، وبعض أعضاء مجالس إدارات اللجنة الاولمبية المصرية والاتحادات الرياضية المصرية ، وبعض القيادات العاملة بمديريات الشباب والرياضة بالمحافظات المصرية ، وبعض العاملين بالأندية الرياضية ومراكز الشباب ، وبالبالغ قوامهم (٢١٠) فرداً . واستخدم الباحث لجمع البيانات استبيان واقع تطبيق آليات التميز المؤسسي بالهيئات الرياضية

*مدرس بقسم الإدارة الرياضية كلية التربية الرياضية جامعة المنيا

**analytical study of the reality of applying the mechanisms of
institutional excellence in sports bodies as a contemporary**

administrative entrance to achieve administrative creativity in the light of Egypt's vision ٢٠٣٠**Dr.Tariq Ahmed Bahaa El Din Hussein**

The current research aims to carry out an analytical study to identify the reality of applying the mechanisms of institutional excellence in sports bodies as a contemporary administrative entrance to achieve administrative creativity in the light of Egypt's vision ٢٠٣٠, by identifying aspects of operational performance excellence as an effective element to enhance the mechanisms of creativity and innovation, mechanisms for distinguished strategic performance based on Improving the infrastructure to improve the quality of sports and youth life, supporting the rules of service performance excellence to achieve the dimensions of sustainable development for youth and sports bodies, aspects of economic performance excellence resulting from the development of sports programs and activities, strategies for distinguishing information and technological performance to satisfy the principles of governance in youth and sports organizations, programs for excellence in performance of the element humankind and enable it to socially participate for all segments of society. The researcher used the descriptive approach (the method of survey studies). The research community is represented by some leaders of the Ministry of Youth and Sports, some members of the boards of directors of the Egyptian Olympic Committee and the Egyptian sports federations, and some leaders working in the directorates of youth and sports in the Egyptian governorates, and some workers in sports clubs and youth centers. ٢١٠) people. The researcher used to collect data a questionnaire about the reality of applying the mechanisms of institutional excellence in sports bodies

* Instructor, Department of Sports Administration, Faculty of Physical Education, Minia University