

## دليل أسترشادي لتقييم مديريات الشباب والرياضة وفقاً لمعيار تحقيق الرؤية بنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي

\* د/ محمد عبد العظيم محمود علي

### مقدمة ومشكلة البحث:

أصبح العالم اليوم يواجه العديد من التحديات على المستويين العالمي والإقليمي أدت هذه التحديات الى حدوث تحولات جذرية متسارعة في كل أوجه الحياة، إضافة إلى ما أحدثته ثورة المعلومات والاتصالات من مفاهيم جديدة. وقد طالت تلك التحولات والمفاهيم عدة جوانب محورية في مختلف المؤسسات، الامر الذي يتطلب ضرورة استحداث أساليب تفكير جديدة في الإدارة حيث بات واضحاً أن العالم كله يتوجه في إدارته المستقبلية نحو تنظيمات ذات سمات إدارية جديدة. (١٩: ٤٩٦)

ونشهد اليوم العديد من التغييرات والتحديات في جميع الميادين التي تتصف بظواهر مثل العولمة والمنافسة المتزايدة دائماً، وينبغي على المؤسسات باستمرار أن تحسن من أدائها عن طريق إدارة فاعلة للتميز والتطوير في الخدمات والمنتجات والعمليات، وعملية التميز لن تتحقق بالتركيز على أمر واحد وأدائه بالشكل الأمثل، وإنما هناك العديد من العوامل التي تتكامل مع بعضها البعض كي يطلق علي هذا الأداء بالتميز (٨: ٧٣٣)

كما نجد أن السبيل الأمثل للنجاح يكمن في اعتماد منهجية للتميز تمثل الأساس لبناء ثقافة مؤسسية مهنية وتسهل تحقيق نجاح منهجي ودائم، وبدون منهجية للتميز تتحول الجهود المبذولة إلى نتائج وقتية لا تستقر في نسيج المؤسسة أو المجتمع، وبذلك لا يتحقق النجاح بالشكل الذي يُطمح إليه. (١١: ١٤٢)

ويعبر التميز المؤسسي عن أستغلال المنظمة للفرص المتاحة في إطار التخطيط الاستراتيجي الفعال، والإلتزام التنظيمي وإدراك رؤية مشتركة يسودها وضوح الهدف، وكفاية المصادر والحرص على الاداء المتميز للمؤسسة. (٢٥: ٣٠)

ولذلك أصبح التميز المؤسسي ضرورة من ضروريات التطوير الإداري لرفع مستويات الأداء من خلال تطوير مهارات وقدرات العاملين، وأعضاء الهيئة الإدارية في المنظمة، فتطوير مهاراتهم وقدراتهم يتطلب وجود تنظيم فعال تسوده روح الفريق، والابتكار، والمبادأة، والمنافسة بحيث يشعر كل فرد من الأفراد العاملين بأن المنظمه ملكاً له، إن هذا الشعور يدفع العاملين إلى بذل طاقاتهم وجهودهم كافة وإعطاء كل ما لديهم من أجل تميز المنظمات ونجاحها. (٢: ٣٣)

\* أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويج - كلية التربية الرياضية - جامعة أسيوط

كما يؤدي التميز الى رفع مستويات الاداء من خلال توافر مقومات عدة أهمها: توافر خطة استراتيجية، ووجود منظومة متكاملة من السياسات التي تحكم وتنظم عمل المؤسسة، هياكل تنظيمية مرنة، نظام متطور للجودة، نظام متطور لتنمية الموارد البشرية، نظام متطور للمعلومات، قيادة فعالة تتولى وضع الأسس والمعايير لتطبيق الخطط والسياسات وأخذ القرارات، تطوير مهارات وقدرات العاملين، وذلك من أجل تميز المؤسسات ونجاحها. (١٧: ٢٣)

كما تعد ممارسة التميز فلسفة ومدخل إداري شامل يقوم على مبدأ الاستثمار الجيد والمنفوق لموارد المؤسسة وكفاءاتها، وأستثمارها في أحسن التوليفات الممكنة، وهذا بغرض تعظيم الاستفادة منها، مما يمكن المؤسسة من أن تصبح واحدة من أفضل المؤسسات في ميدان نشاطها، حاضرا ومستقبلا، وبما يؤدي إلى إنشاء أو إضافة قيم لجميع أصحاب المصلحة فيها. (١٤: ٥)

فالسعي لتطبيق التميز في أي مؤسسة هو مطلب أساسي في ظل التغيرات البيئية التي يشهدها العالم الجديد، والذي يحتم على هذه المؤسسات تبني فلسفة إدارية تساعدها على النهوض وتخطي الصعوبات واحداث تفوق وتطوير في الأداء للوصول إلى القدرة على البقاء والمنافسة في بيئة تتحول فيها الأساليب والأستراتيجيات وتتطور التكنولوجيا وتتفاد المنتجات وتتغير فيها العمليات بسرعة. (١٠: ٢٧)

ويرى الباحث أن نماذج التميز المؤسسي جاءت لتوفر الوقت والجهد والمال، وتقدم خارطة طريق واضحة المعالم لمن يسعى نحو التميز، وقد تم إطلاق نموذج جائزة مصر للتميز الحكومي لفئة المؤسسات الحكومية وجائزته عام ٢٠١٩م، وذلك من قبل وزارة التخطيط، حيث يتم منح جائزة للمؤسسات الحكومية المتميزة.

كما تبرز أهمية الرؤية المصرية 2030 كونها أحد الأطر الرئيسية لمساعدة المؤسسات على تعزيز قدراتها التنافسية وتحقيق متطلبات التميز المؤسسي لها من خلال مواكبة المستجدات والتطورات العالمية في القيادة والتخطيط وتحسين جودة الخدمات والموارد البشرية، فهي عبارة عن أداء عملية لمساعدة المؤسسات للإنجاز والتميز وذلك عن طريق أين هم على طريق التميز؟

وتعكس منظومة التميز الحكومي المصري فلسفة العقلية القيادية التي تؤمن بأهمية جودة العمل وتحقيق الريادة وتمكين الحكومات المؤثرة والإيجابية في صناعة المستقبل عن طريق رفع معايير الأداء وتحسين العمليات وتقديم القيمة النوعية لبناء الثقة لدى المواطنين في

قدرات الحكومة على تشكيل وبناء المستقبل وتنتهج المنظومة التفكير المتجدد والابتكاري الجذري واستشراف المستقبل لتحقيق إضافة نوعية في تنفيذ المهام وتقديم الخدمات، كما تركز المنظومة على الاستفادة من القدرات المتميزة في المجالات المطلوبة، وتعزيز الشراكة الموسعة، وعلى المرونة والقابلية للتكيف مع المتغيرات، وتدعم محاور ومعايير منظومة التميز الحكومي تطوير برامج العمل الحكومية وآليات قيادة التميز المؤسسي في القطاع الحكومي وتمكين المؤسسات من فهم ومواكبة التطورات في عصر المتغيرات المتسارعة عالمياً.

كما تركز على فلسفة التحسين والتطوير الأمثل لرفع مستويات الأداء المتميز والريادة في تقديم خدمات عالية الجودة تفوق وتتجاوز توقعات جميع المعنيين لتكون المؤسسات ضمن أفضل الممارسات العالمية في التطبيقات الابتكارية.

ويرى الباحث أيضاً أن مفهوم التميز المؤسسي حظي بأهمية كبيرة في المؤسسات الرياضية، لذا نال ولا يزال ينال الاهتمام المتزايد من طرف الباحثين والمفكرين في مجال الإدارة بصفة عامة والإدارة الرياضية بصفة خاصة، وهذا من منطلق أن الأداء يمثل الدافع الأساسي لوجود أي مؤسسة من عدمه، كما يعتبر العامل الأكثر إسهاماً في تحقيق هدفها الرئيسي ألا وهو البقاء والاستمرار، وأن التحرك نحو المستقبل، لا يتسنى إلا عن طريق تحسين الأداء الذي يرتبط بالقيادة والإدارة بالدرجة الأولى.

وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها مديريات الشباب والرياضة من أجل تحسين جودة أدائها والارتقاء بمستوى خدماتها ومسئوليتها المجتمعية، سعياً لتحقيق ميزة تنافسية تضمن لها البقاء في الاستمرارية واستعادة مكانتها على مستوى القطاع الرياضي، إلا أنه ما زالت تواجه بعض المشكلات وأوجه القصور التي تعوقها عن تحقيق أهدافها المنشودة، منها ما يرتبط بأهدافها الاستراتيجية، ومنها ما يرتبط ببعض القصور في الكفاءة الداخلية (المدخلات) والخارجية (المخرجات) التي لا تتناسب مع إحتياجات المتعاملين والمجتمع ومؤشرات رؤية مصر ٢٠٣٠ في الكثير من الأحيان، فضلاً عن ضعف الارتباط بين الأنشطة والبرامج والخدمات التي تقدمها والقطاع المجتمعي وإحتياجات التنمية، ومشكلات تتعلق برأس المال البشري الذي يعمل بها ومستوى جودة الخدمات التي تقدمها، مع عدم وجود سياسة أو استراتيجية واضحة وقوية للخدمات الالكترونية و الذكية التي تقدمها، مما يتطلب وجود إدارة متميزة تمتلك القدرة على البحث وإيجاد الحلول المناسبة، والتحول من الإدارة التقليدية للأداء إلى إدارة التميز.

لذلك ومن خلال خبرة الباحث في مجال التميز بشكل عام وكمقيم معتمد في العديد من الجوائز ومنها جائزة مصر للتميز الحكومي ومقيم في المبادرة الوطنية للمشروعات الذكية والخضراء التابعة لوزارة التخطيط يري أن تطبيق معايير نموذج جائزة مصر للتميز الحكومي يُمكن مديريات الشباب والرياضة من دقة التقييم الذاتي، وزيادة قدرتها على التنفيذ الفعال، ونشر ثقافة التميز، وزيادة الكفاءة وتخفيض التكاليف ومساعدتها في إدارة عملية التحسين، ويجعل مديريات الشباب والرياضة أكثر قدرة على المنافسة في المجال الرياضي، كما يقدم نظرة شاملة لها، ويمكنه من أن تكون قادره على تشخيص أولوياتها وتخصيص الموارد وتوليد خطط عمل واقعية، لذلك تسعى الدراسة الحالية الى وضع دليل استرشادي لتقييم مديريات الشباب والرياضة وفقا لمعيار تحقيق الرؤية بنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي.

#### هدف البحث:

يهدف البحث إلى أعداد دليل استرشادي لتقييم مديريات الشباب والرياضة وفقا لمعيار تحقيق الرؤية بنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي

#### تساؤلات البحث:

- ١- ما هي القدرات الواجب توافرها بمديريات الشباب و الرياضة وفقا لمعيار رؤية مصر ٢٠٣٠ بنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي؟
- ٢- ما هي القدرات الواجب توافرها بمديريات الشباب و الرياضة وفقا لمعيار المهام الرئيسية بنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي؟
- ٣- ما هي القدرات الواجب توافرها بمديريات الشباب و الرياضة وفقا لمعيار خدمات سبع نجوم بنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي؟
- ٤- ما هي القدرات الواجب توافرها بمديريات الشباب و الرياضة وفقا لمعيار الحكومة الذكية بنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي؟
- ٥- ما الدليل الإسترشادي المقترح لتقييم مديريات الشباب و الرياضة وفقاً لمعيار تحقيق الرؤية بنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي؟

#### منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي (دراسة مسحية) وذلك لمناسبته لطبيعة البحث.

#### مجتمع البحث:

يشمل مجتمع البحث على مديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية.

## عينة البحث:

اعتمد الباحث في اختيار عينة البحث على أسلوب العينة الطبقية العمدية من الوظائف الادارية العليا (وكيل مديرية- مدير مديرية- مدير الادارة العامة للشؤون المالية والادارية- مدير الادارة العامة للرياضة- مدير الادارة العامة للشباب) لعدد ١٥ مديرية وذلك لمناسبتها لطبيعة البحث وجدول رقم (١) يوضح توصيف عينة.

## جدول (١)

## توصيف عينة البحث

الاجمالي	مدير الادارة العامة للشباب	مدير الادارة العامة للرياضة	مدير الادارة العامة للشؤون المالية و الادارية	مدير مديرية	وكيل مديرية	النادي
٥	١	١	١	١	١	مديرية الشباب والرياضة بمحافظة القاهرة
٥	١	١	١	١	١	مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الاسكندرية
٥	١	١	١	١	١	مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الجيزة
٥	١	١	١	١	١	مديرية الشباب والرياضة بمحافظة بنى سويف
٥	١	١	١	١	١	مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا
٥	١	١	١	١	١	مديرية الشباب والرياضة بمحافظة اسيوط
٥	١	١	١	١	١	مديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج
٥	١	١	١	١	١	مديرية الشباب والرياضة بمحافظة قنا
٥	١	١	١	١	١	مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد
٥	١	١	١	١	١	مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الاقصر
٥	١	١	١	١	١	مديرية الشباب والرياضة بمحافظة اسوان
٥	١	١	١	١	١	مديرية الشباب والرياضة بمحافظة البحر الاحمر
٥	١	١	١	١	١	مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الفيوم
١	١	١	١	١	١	مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الشرقية
٥	١	١	١	١	١	مديرية الشباب والرياضة بمحافظة بورسعيد
٧٥	١٥	١٥	١٥	١٥	١٥	المجموع

## أدوات جمع البيانات:

## وفقاً للخطوات التالية:

## - تحديد محاور وعبارات الإستبيان:

قام الباحث بتحليل معايير محور تحقيق الرؤية بنموذج مصر للتميز الحكومي وفقاً

لنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي والتي تمثلت في التالي:

- معيار رؤية مصر ٢٠٣٠.

- معيار المهام الرئيسية.

- معيار خدمات السبع نجوم.

- معيار الحكومة الذكية.

وبناء عليه قام الباحث بصياغة عبارات القدرات لكل معيار فتضمن معيار رؤية مصر ٢٠٣٠ (١٣) عبارة، معيار المهام الرئيسية (٢٦) عبارة، معيار خدمات السبع نجوم (١٣) عبارة، معيار الحكومة الذكية (١٣) عبارة، وبذلك توصل الباحث إلى تصميم استمارة الاستبيان في صورتها المبدئية وضمت (٦٥) عبارة للعرض على السادة الخبراء مرفق (١) لإبداء الرأي حول:

- مدى مناسبة العبارات المقترحة بالنسبة للمحور.

- ارتباط كل عبارة بالمحور الرئيسي له.

- كفاية العبارات للمحاور المراد تحديدها من حيث شمولها وارتباطها وموضوعيتها.

- تعديل أو حذف أو إضافة عبارة أخر.

وجداول (٢) يوضح النسبة المئوية لآراء الخبراء في العبارات المقترحة.

#### جدول (٢)

آراء الخبراء للعبارات المقترحة لاستبيان الدليل الاسترشادي لتقييم مديريات الشباب والرياضة وفقا لمعيار تحقيق الرؤية بنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي (ن = ١٠)

رؤية مصر ٢٠٣٠		خدمات السبع نجوم		المهام الرئيسية				الحكومة الذكية	
%	م	%	م	%	م	%	م	%	م
١٠٠	١	١٠٠	١	٩٠	١٤	٩٠	١	٧٠	١
٩٠	٢	١٠٠	٢	٨٠	١٥	٩٠	٢	٨٠	٢
٧٠	٣	١٠٠	٣	٩٠	١٦	٧٠	٣	٧٠	٣
١٠٠	٤	٨٠	٤	١٠٠	١٧	٨٠	٤	٨٠	٤
١٠٠	٥	٨٠	٥	٨٠	١٨	١٠٠	٥	٩٠	٥
٨٠	٦	٩٠	٦	٨٠	١٩	١٠٠	٦	٩٠	٦
١٠٠	٧	٩٠	٧	٦٠	٢٠	٨٠	٧	٨٠	٧
٧٠	٨	٧٠	٨	٩٠	٢١	٦٠	٨	٩٠	٨
٩٠	٩	٨٠	٩	٨٠	٢٢	٥٠	٩	١٠٠	٩
٩٠	١٠	٨٠	١٠	٩٠	٢٣	٧٠	١٠	٨٠	١٠
٨٠	١١	٨٠	١١	٨٠	٢٤	١٠٠	١١	٦٠	١١
٩٠	١٢	٥٠	١٢	١٠٠	٢٥	١٠٠	١٢	٩٠	١٢
٥٠	١٣	٨٠	١٣	٨٠	٢٦	٦٠	١٣	٨٠	١٣

يتضح من جدول (٢) أن العبارات التي لم تحقق نسبة موافقة ٧٠% فأكثر بلغت (٧) عبارات هي العبارة رقم (١٣) بمعيار رؤية مصر والعبارة رقم (٢٠، ١٣، ٩، ٨) بمعيار المهام

الرئيسية والعبارة رقم (١٢) بمعيار خدمات سبع نجوم و العبارة رقم (١١) بمعيار الحكومة الذكية ليصبح الاستبيان (٥٨) عبارة.

### الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على عينة قوامها (١٠) فرد من خارج العينة الأساسية وممثلة من المجتمع الأصلي للبحث ولها نفس مواصفات العينة الأصلية في الفترة ٢٠٢٣/٦/١٠ - ٢٠٢٣/٦/٢٠ م حيث استهدفت الدراسة الاستطلاعية التعرف على:-

- مدى فهم عينة البحث للاستبيان.
- أى صعوبات في عملية التطبيق.
- إيجاد المعاملات العلمية للاستبيان الصدق، الثبات
- تحديد زمن تطبيق الاستبيان.
- حساب اعتدالية توزيع العبارات.

وقد أظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية أن الاستبيان جاء مناسباً من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أى تعليقات توحى بالغموض أو عدم الفهم ولا توجد صعوبات في التطبيق.

### صدق الاتساق الداخلي:

قام الباحث بحساب معامل الاتساق بين كل موضوع ومجموع البند المنتمية إليه وبين مجموع البند والمجموع الكلي للاستبيان، ويتضمن جدول (٣) التالي نتائج هذا الاتساق.

#### جدول (٣)

معامل الاتساق بين كل بند ومجموع البنود المنتمية إليه باستبيان الدليل الاسترشادي لتقييم مديريات الشباب و الرياضة وفقاً لمعيار تحقيق الرؤية بنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي (ن = ١٠)

رؤية مصر ٢٠٣٠		المهام الرئيسية				خدمات السبع نجوم		الحكومة الذكية	
و	م	و	م	و	م	و	م	و	م
١	٧٤٩,	١	٦٩٧,	١٤	٤٨٤,	١	٧٤٠,	١	٥٧٠.
٢	٤٧١.	٢	٧٧٣,	١٥	٠,٤٢٠.	٢	٥٤١,	٢	٤٧٩.
٣	٦٨٧,	٣	٦٨٧,	١٦	٦٧٠,	٣	٧٠٩,	٣	٠,٣٢٣.
٤	٦٧٤,	٤	٦٤٠,	١٧	٧٦٢,	٤	٥٣٨,	٤	٥٨٠.
٥	٦٣٨,	٥	٦٥١,	١٨	٧٣٢,	٥	٠,٤١١.	٥	٥٣٢.
٦	٦٣٨,	٦	٦١٢,	١٩	٥٩٣,	٦	٦٩٨,	٦	٦٠٦.
٧	٦٠١,	٧	٦٧٥,	٢٠	٦٧١,	٧	٨٦٨,	٧	٠,٤٢١.
٨	٥٨٩,	٨	٦٠٨,	٢١	٥٩٤,	٨	٦٠٧,	٨	٥٣٩.
٩	٨٠٣,	٩	٥٨٧,	٢٢	٥١٨,	٩	٠,٣٣٩.	٩	٧٥٤.
١٠	٦٧٤,	١٠	٧١٥.			١٠	٥١٢,	١٠	٨٠٥.
١١	٧٢٤,	١١	٦٩٩.			١١	٧٣٨,	١١	٧٥١.
١٢	٠,٣٨٩.	١٢	٦٧١.			١٢	٥٦٠,	١٢	٥٧٥.

\* قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يتضح من جدول رقم (٣) أن معامل الاتساق بين العبارات الخاصة بكل معيار ومجموع العبارات أظهر أن جميع العبارات دالة احصائياً حيث انها حصلت على قيمة أكبر من (٠,٤٤) من قيم ر الجدولية مما يدل على صدق تمثيل هذه العبارات للبند فيما عدا العبارة رقم (١٢) بمعيار رؤية مصر ٢٠٣٠ والعبارة رقم (١٥) بمعيار المهام الرئيسية والعبارة رقم (٩,٥) بمعيار خدمات سبع نجوم والعبارة رقم (٧,٣) بمعيار الحكومة الذكية.

#### جدول (٤)

صدق الاتساق بين مجموع كل محور والمجموع الكلي لبنود استبيان الدليل الاسترشادي لتقييم مديريات الشباب والرياضة وفقاً لمعيار تحقيق الرؤية بنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي (ن = ١٠)

م	المعايير الفرعية	معامل الاتساق
١	رؤية مصر ٢٠٣٠	٠,٧٩
٢	المهام الرئيسية	٠,٧٧
٣	خدمات السبع نجوم	٠,٧٣
٤	الحكومة الذكية	٠,٦٨

قيمة ر الجدولية عند مستوى  $0,05 = 0,44$

يتضح من الجدول رقم (٤) أن معامل الاتساق بين مجموع كل معيار والمجموع الكلي لجميع المعايير يتراوح بين (٠,٦٨، ٠,٧٩) مما يدل على الاتساق الداخلي لجميع المعايير باستمارة الاستبيان  
ثبات الاستبانة:

قام الباحث بإيجاد ثبات استمارة الاستبيان بالطرق التالية:  
التطبيق وإعادة التطبيق. - معامل ثبات الفا.  
التطبيق وإعادة التطبيق:

قام الباحث بحساب ثبات الاستمارة بطريقة التطبيق الأول للاستمارة ثم إعادة التطبيق بفارق زمني قدره (١٠) أيام ويوضح جداول (٥) التالي معامل الثبات بين التطبيقين.

#### جدول (٥)

معامل الارتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق لبنود استبيان الدليل الاسترشادي لتقييم مديريات الشباب والرياضة وفقاً لمعيار تحقيق الرؤية بنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي (ن = ١٠)

م	المعايير الفرعية	ر المحسوبة
١	رؤية مصر ٢٠٣٠	*٠,٨٩١
٢	المهام الرئيسية	*٠,٨٨١
٣	خدمات السبع نجوم	*٠,٧٧٦
٤	الحكومة الالكترونية/ الذكية	*٠,٧٨٧

قيمة ر الجدولية عند مستوى  $0,05 = 0,44$



يتضح من جدول (٥) أن معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لمحاور الاستمارة قد تراوحت بين (٠,٧٧٦، ٠,٨٩١) مما يدل على أنها ذات معاملات ثبات عالية.

**معامل ثبات الفا:**

قام الباحث بحساب معامل الفا (كرونباخ) لموضوعات استمارة الاستبيان للتأكد من ثبات الاستبيان جدول (٦)

### جدول (٦)

معامل ثبات الفا لمحاور استبيان الدليل الاسترشادي لتقييم مديريات الشباب والرياضة وفقا لمعيار تحقيق الرؤية بنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي (ن = ١٠)

م	المعايير الفرعية	معامل ألفا
١	رؤية مصر ٢٠٣٠	*٠,٨١٤
٢	المهام الرئيسية	*٠,٦٦٦
٣	خدمات السبع نجوم	*٠,٦٨٦
٤	الحكومة الالكترونية/ الذكية	*٠,٦١٤

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤

يوضح جدول (٦) معاملات الثبات بين كل محور ومجموع الاستبيان عند مستوي دلالة (٠,٠٥) حيث تراوحت معاملات الثبات بين (٠,٦١٤، ٠,٨١٤) مما يدل على الثبات لجميع محاور استمارة الاستبيان. وبذلك أصبحت الاستمارة في صورتها النهائية تضم (٥٢) عبارة قابلة للتطبيق النموذج الاسترشادي لتقييم مديريات الشباب و الرياضة وفقا لمعيار تحقيق الرؤية بنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي.

**تطبيق استمارة الاستبيان:**

بعد تأكد الباحث من صدق وثبات استبيان النموذج الاسترشادي لتقييم مديريات الشباب والرياضة وفقا لمعيار تحقيق الرؤية بنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي وأصبح الاستبيان في صورته النهائية، تم تطبيق الاستبيان على عينة البحث وذلك في الفترة من ٧/١٠ إلى ٢٥/٧/٢٠٢٣م، وفقا لميزان التقدير الثلاثي (مناسب - مناسب إلى حد ما - غير مناسب) بحيث أعطيت الإجابة (مناسب) ثلاث درجات، والإجابة (مناسب إلى حد ما) درجتان، والإجابة (غير مناسب) درجة واحدة وتم تجميع البيانات وتنظيمها وجدولتها ومعالجتها إحصائيا.

**عرض النتائج ومناقشتها:**

تحقيقاً لأهداف البحث ووصولاً للإجابة على تساؤلاته وفي حدود ما توصل إليه الباحث من معلومات وبيانات إحصائية يحاول الباحث الإجابة على التساؤلات التالية:

التساؤل الأول: ما هي القدرات الواجب توافرها بمديريات الشباب والرياضة وفقا لمعيار رؤية مصر ٢٠٣٠ بنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي؟

### جدول (٧)

الدرجة المقدره والمتوسط الحسابي والنسبة المئوية لآراء عينة البحث في عبارات القدرات الواجب توافرها بمديريات الشباب والرياضة وفقا لمعيار رؤية مصر ٢٠٣٠ بنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي (ن=٧٥)

رقم العبارة	الاستجابة			الدرجة المقدره	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
	مناسب	مناسب الى حد	غير مناسب				
X1	٥٠	١٣	١٢	١٨٨	٢,٥١	٨٣,٥٦	مرتفع
X2	٤٥	١٦	١١	١٧٨	٢,٣٧	٧٨,١١	مرتفع
X3	٤٧	١٨	١٠	١٨٧	٢,٤٩	٨٣,١١	مرتفع
X4	٥٢	١٤	٩	١٩٣	٢,٥٧	٨٥,٧٨	مرتفع
X5	٤٥	٢٤	٦	١٨٩	٢,٥٢	٨٤	مرتفع
X6	٤٤	٢٤	٧	١٨٧	٢,٤٩	٨٣,١١	مرتفع
X7	٤٢	٢٥	٨	١٨٤	٢,٤٥	٨١,٧٨	مرتفع
X8	٤٦	٢٥	٤	١٩٢	٢,٥٦	٨٥,٣٣	مرتفع
X9	٤١	١٩	١٥	١٧٦	٢,٣٥	٧٨,٢٢	مرتفع
X10	٤٩	١٨	٨	١٩١	٢,٥٥	٨٤,٨٩	مرتفع
X11	٥٠	١٤	١١	١٨٩	٢,٥٢	٨٤	مرتفع
اجمالي معيار	٥١١	٢١٠	١٠١	٢٠٥٤	٢,٤٩	٨٢,٩٩	مرتفع

يتضح من جدول رقم (٧) المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لآراء عينة البحث في عبارات القدرات الواجب توافرها بمديريات الشباب والرياضة في ضوء المعيار الفرعي رؤية مصر ٢٠٣٠ بدليل جائزة مصر للتميز الحكومي وفقا لآراء عينة البحث، حصلت جميع العبارات على متوسط حسابي يتراوح ما بين ٢,٥٧ الى ٢,٥٧ وكانت اتجاهات الاستجابات كلها مرتفعة، حصلت العبارة رقم (٤) التي تنص على "من الضروري قيام مديريات الشباب والرياضة بحصر كافة الجهات ذات العلاقة بأنشطتها والمرتبطة بتحقيق المؤشرات الوطنية في رؤية ٢٠٣٠ على أعلى نسبة موافقة وفقا لآراء عينة البحث حيث حصلت على نسبة ٨٥,٧٨% كما جاءت العبارة رقم (٨) التي تنص على من الجيد ان يكون لمديريات الشباب والرياضة دور في تعزيز البيئة الايجابية وجودة الحياة من خلال توعية المجتمع واشراكه في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ في الترتيب الثاني وحصلت على نسبة ٨٥,٣٣%.

كما حصلت العبارة رقم (٩) والتي تنص على يتوجب على مديريات الشباب والرياضة أن يكون لديها آليات عمل لتنفيذ المشاريع والمبادرات والبرامج وكمسرات لتحقيق نتائج مرحلية حسب النطاق والمحور لكل منها على اقل نسبة مئوية حيث حصلت على نسبة

٧٨,٢٢%، ثم بعدها العبارة رقم (٢) والتي تنص على من المهم قيام مديريات الشباب والرياضة ببناء مؤشرات الاداء المرتبطة بتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ متضمنة آليات القياس ومصادر البيانات بنسبة ٧٨,١١%.

وفيما يخص إجمالي آراء عينة البحث في عبارات القدرات الواجب توافرها بمديريات الشباب والرياضة وفقا لمعيار رؤية مصر ٢٠٣٠ بدليل جائزة مصر للتميز الحكومي جاء المتوسط الحسابي لمجموع العبارات ٢,٤٩ مما يشير الى اتجاه مرتفع للاستجابة كما جاءت النسبة المئوية الاجمالية للمعيار ٨٢,٩٩% مما يعنى موافقة عينة البحث على جميع عبارات القدرات المقترحة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة الى أهمية هذه العبارات في تعزيز جوانب التميز في مديريات الشباب والرياضة وانعكاس نتائجها على معيار رؤية مصر ٢٠٣٠ والذي يعتبر أحد المتطلبات الرئيسية في تحقيق التميز والذي يتم التركيز فيه على مدى قيام مديرية الشباب والرياضة بتحقيق دورها في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ من خلال التخطيط والتنسيق مع الجهات المعنية لتحقيق جودة الحياة ورضا المتعاملين في المجتمع، كما يركز على مدي متابعة مديرية الشباب والرياضة لأدائها وتقييم نتائج مؤشرات الاداء ذات العلاقة المدرجة في رؤية مصر ٢٠٣٠ من أجل مراقبة وفهم وتحديد وتحسين نائج ادائها.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة "بركات فرج محمود، حسن فريج عبد الفتاح" (٢٠٢٠) (٥) والذي يشير فيها الى ضرورة توفير معايير التميز الاتية (القيادة- الابداع- السياسات والاستراتيجيات- العلاقات والموارد- ادارة العمليات- ادارة الموارد البشرية- التركيز على العملاء) لتحقيق التميز في المؤسسات، وكذلك دراسة "شيماء صلاح سيد" (٢٠١٦) (١٥) والتي تشير فيها الى ضرورة تبني العمل على ادارة التميز بالاعتماد على المعايير (القيادة- الابداع- السياسات- الاستراتيجيات- الموارد البشرية - المستفيدين- التعلم الذاتي) من خلال نشر ثقافة التميز ووضع معايير محددة للتقييم الذاتي لادارة التميز والذي أكدت عليها معظم العبارات المقترحة كقدرات يجب توافرها في مديريات الشباب والرياضة.

وبهذا يكون الباحث قد أجاب على التساؤل الاول "ما هي القدرات الواجب توافرها بمديريات الشباب والرياضة وفقا لمعيار تحقيق الرؤية بنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي؟  
التساؤل الثاني: ما هي القدرات الواجب توافرها بمديريات الشباب والرياضة وفقا لمعيار المهام الرئيسية بنموذج مصر للتميز الحكومي؟

## جدول (٨)

الدرجة المقدره والمتوسط الحسابي والنسبة المئوية لآراء عينة البحث في عبارات القدرات الواجب توافرها بمديريات الشباب و الرياضة وفقا لمعيار المهام الرئيسية بنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي (ن=٧٥)

رقم العبارة	اتجاه الاستجابة			اتجاه الاستجابة		
	الدرجة المقدره	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	مناسب	مناسب الى حد	غير مناسب
X1	١٨٠	٢,٤	٨٠	٤٥	١٥	١٥
X2	١٨٤	٢,٤٥	٨١,٧٨	٤٧	١٥	١٣
X3	١٨٦	٢,٤٨	٨٢,٦٧	٤٩	١٣	١٣
X4	١٨١	٢,٤١	٨٠,٤٤	٥٠	٦	١٩
X5	١٨٦	٢,٤٨	٨٢,٦٧	٥١	٩	١٥
X6	١٨٣	٢,٤٤	٨١,٣٣	٤٧	١٤	١٤
X7	١٨٤	٢,٤٥	٨١,٧٨	٤٩	١١	١٥
X8	١٨٢	٢,٤٣	٨٠,٨٩	٥٠	٧	١٨
X9	١٨٧	٢,٤٩	٨٣,١١	٥٣	٦	١٦
X10	١٧٩	٢,٣٨	٧٩,٥٦	٤٦	١٢	١٧
X11	١٧٤	٢,٣٢	٧٧,٣٣	٤٤	١١	٢٠
X12	١٧٠	٢,٢٧	٧٥,٥٦	٤١	١٣	٢١
X13	١٦٤	٢,١٩	٧٢,٨٩	٤٣	١٢	١١
X14	١٨٢	٢,٤٣	٨٠,٨٩	٤٩	٩	١٧
X15	١٧٨	٢,٣٧	٧٩,١١	٤٨	٧	٢٠
X16	١٧٧	٢,٣٦	٧٨,٦٧	٤٥	١٤	١٦
X17	١٨٨	٢,٥١	٨٣,٥٦	٥٣	٧	١٥
X18	١٨٢	٢,٤٣	٨٠,٨٩	٥١	٥	١٩
X19	١٧٢	٢,٢٩	٧٦,٤٤	٤٥	٧	٢٣
X20	١٧٦	٢,٣٥	٧٨,٢٢	٤٦	٩	٢٠
X٢١	١٨٣	٢,٤٤	٨١,٣٣	٤٩	١٠	١٦
اجمالي المعيار	٣٧٨٠	٢,٤	٨٠	١٠٠١	٢١٢	٣٥٣

يتضح من جدول رقم (٨) المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لآراء عينة البحث في عبارات القدرات الواجب توافرها بمديريات الشباب والرياضة في ضوء المعيار الفرعي المهام الرئيسية بدليل جائزة مصر للتميز الحكومي، ووفقا لآراء عينة البحث حصلت جميع العبارات على متوسط حسابي يتراوح ما بين ٢,٢٧ الى ٢,٥١ وكانت اتجاهات الاستجابات كلها مرتفعة فيما عدا العبارة رقم (١١،١٢،١٩) كانت نسبة الاستجابة متوسطة، حصلت العبارة رقم (١٧) التي تنص على "يجب ان تقوم المديرية بمراجعة دورية لمعرفة مدى فعالية الاطار العام للعمليات في تطبيق الاستراتيجية والسياسات الداعمة" على اعلى نسبة موافقة وفقا لآراء عينة البحث حيث حصلت على نسبة ٨٣,٥٦% كما جاءت العبارة رقم (٩) التي تنص

على من المهم قيام المديرية بتحديد اهداف ومجال عمل كل مشروع ومبادرة وبرنامج والمخرجات المتوقعة ومدى الارتباط باستراتيجية المديرية وتأثيره على تحقيق الايجابية في المجتمع في المجال ذات العلاقة بالمديرية في الترتيب الثاني وحصلت على نسبة ٨٣,١١% . كما حصلت العبارة رقم (١٣) على أقل نسبة والتي تنص على يجب على المديرية ان تقوم بالمراجعة الدورية لنتائج المشروع/ المبادرة/ البرنامج وعرضها على متخذي القرار لاتخاذ الاجراءات التصحيحية المباشرة بنسبة ٧٢,٨٩% ثم بعدها العبارة رقم (١٢) والتي تنص على من الجيد ان تقوم المديرية بإدارة وتحليل التحديات والمخاطر المرتبطة بتطبيق المشروع/ المبادرة/ البرنامج ووضع الآليات الملائمة لتجاوزها بنسبة ٧٥,٥٦% . وفيما يخص اجمالي اراء عينة البحث في عبارات القدرات الواجب توافرها بمديريات الشباب والرياضة وفقا لمعيار المهام الرئيسية بدليل جائزة مصر للتميز الحكومي جاء المتوسط الحسابي لمجموع العبارات ٢,٤ مما يشير الى اتجاه مرتفع للاستجابة كما جاءت النسبة المئوية الاجمالية للمعيار ٨٠% مما يعنى موافقة عينة البحث على جميع القدرات المقترحة.

ويشير الباحث الى اهمية هذه القدرات في تعزيز جوانب التميز في مديريات الشباب والرياضية وانعكاس نتائجها على معيار المهام الرئيسية ومحور رؤية مصر ٢٠٣٠ والذي يعتبر احد المتطلبات الرئيسية في تحقيق التميز والذي يتم التركيز فيه على مدى تطبيق مديرية الشباب والرياضة لخطتها الاستراتيجية وتصميم وتطبيق مشاريع ومبادرات وبرامج وسياسات وعمليات تنظيمية ورقابية مبتكرة وذلك ضمن خطتها التشغيلية بما يتوافق مع مهامها المدرجة في قانون التأسيس وأية مهام اخرى مسندة لها، وبما يضمن تحقيق الاهداف الاستراتيجية لمديرية الشباب والرياضة بكفاءة وفعالية، مع الالتزام عليها ببناء وتهيئة البيئة المناسبة لرضا المتعاملين والمجتمع وفقا لطبيعة عملها، ومن حيث تأثير عملها على محاور الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية وبما يحقق جودة الحياة للاجيال الحالية والقادمة.

كما يتوجب على مديريات الشباب والرياضة لتحقيق التميز تقييم نتائج الاداء الاستراتيجي والتشغيلي لها على أن يكون التقييم شامل نتائج انجاز المشاريع والمبادرات والبرامج والعمليات التنظيمية والرقابية من أجل مراقبة وفهم وتحديد بالاضافة الى التنبؤ وتحسين نتائج الاداء المؤسسي.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة "عبد المعطي محمود البحيصي" (٢٠١٤م) (١٨) والتي تشير إلى أن المنظمات تحتاج إلى الإستقرار والتوازن في تنفيذ الأعمال حيث أن الهيكل

التنظيمي الذي يبدأ في تنفيذ خطة معينة يكون لديه الحلول والبدائل والتوقعات ودراسة جيدة لكافة المتغيرات.

وتؤكد على ذلك نتائج دراسة "موسى أحمد السعودي" (٢٠٠٨م) (٢٠) والتي تشير إلى أن الإدارة العليا يجب أن تحدد أهدافها الموضوعه في ضوء توزيع المهام الفنية والإدارية لمن يمتلكون الخبرة والكفاءة مع مراعاة العلاقات الإنسانية بما يحقق التميز الإداري وتميز القيادة. ويؤكد أيضا على نتائج هذا البحث ما اشار اليه زكريا الدوري (٢٠٠٥م) (١٠) أن تحقيق التميز المؤسسي بكل معايير ومؤشراته يرتكز على التخطيط الاستراتيجي في بناء أساس سليم وصلب لكل مكوناته المتمثلة بتخطيط السياسات، والنظم، وتطوير الهياكل، وتخطيط العمليات، واستثمار الموارد، وتطوير الامكانيات البشرية والمادية بما يحقق أهداف المؤسسة، ويتيح لها القدرة على إجراء تحليل تنظيمي مؤسسي وتحديثه بصورة منتظمة، بهدف التطوير والتحسين المستمر.

وبهذا يكون الباحث قد أجاب على التساؤل الثاني "ما هي القدرات الواجب توافرها بمديريات الشباب والرياضة وفقا لمعيار المهام الرئيسية بنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي؟

#### جدول (٩)

الدرجة المقدره والمتوسط الحسابي والنسبة المئوية لآراء عينة البحث في عبارات القدرات الواجب توافرها بمديريات الشباب والرياضة وفقا لمعيار خدمات سبع نجوم بنموذج دائرة مصر للتميز الحكومي (ن=٧٥)

رقم العبارة	اتجاه الاستجابة			اتجاه الاستجابة		
	مناسب	مناسب الى حد	غير مناسب	الدرجة المقدره	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية
X1	٤٩	١١	١٥	١٨٤	٢,٤٤	٨١,٣٣
X2	٤٥	١٠	٢٠	١٧٥	٢,٣٣	٧٧,٧٨
X3	٤٦	١٩	١٠	١٨٦	٢,٤٨	٨٢,٦٧
X4	٤٨	١١	١٦	١٨٢	٢,٤٣	٨٠,٨٩
X5	٤٢	١٣	٢٠	١٧٢	٢,٢٩	٧٦,٤٤
X6	٥٢	٩	١٤	١٨٨	٢,٥١	٨٣,٥٦
X7	٤٤	١٥	١٦	١٧٨	٢,٣٧	٧٩,١١
X8	٤٥	١٤	١٦	١٧٩	٢,٣٩	٧٩,٥٦
X9	٤٨	١٣	١٤	١٨٤	٢,٤٤	٨١,٣٣
X10	٤٧	٩	١٩	١٧٨	٢,٣٧	٧٩,١١
اجمالي معيار	٤٦٨	١٢٤	١٥٨	١٨٠٦	٢,٤١	٨٢,٢٧

يتضح من جدول رقم (٩) أن المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لآراء عينة البحث في عبارات القدرات الواجب توافرها بمديريات الشباب والرياضة في ضوء المعيار الفرعي خدمات سبع نجوم بدليل جائزة مصر للتميز الحكومي وفقا لآراء عينة البحث حيث حصلت

جميع العبارات على متوسط حسابي يتراوح ما بين ٢,٢٩ الى ٢,٥١ وكانت اتجاهات الاستجابات كلها مرتفعة فيما عدا العبارة رقم (٥,٢) كانت نسبة الاستجابة متوسطة، حصلت العبارة رقم (٦) التي تنص على "يجب ان يكون بالمديرية معايير لخدمة المتعاملين بهدف تحقيق التميز في تقديم الخدمات وتحسين جودة الخدمات المقدمة " على أعلى نسبة موافقة وفقا لاراء عينة البحث حيث حصلت على نسبة ٨٣,٥٦% كما جاءت العبارة رقم (٣) التي تنص من المهم أن تحدد المديرية المسؤولين عن الخدمات والعمليات المرتبطة بها وبيان الادوار والمسؤوليات على الترتيب الثاني وحصلت على نسبة ٨٢,٦٧%.

كما حصلت العبارة رقم (٥) على اقل نسبة والتي تنص على يجب ان تقوم المديرية بإدارة التحديات والتداخل والازدواجية في أداء المهام وتنفيذ العمليات المرتبطة بتقديم الخدمات بنسبة ٧٦,٤٤% ثم بعدها العبارة رقم (٢) والتي تنص على يجب على المديرية ان تحرص على تصميم وتوفير وتطوير خدمات لتكون ذات قيمة مضافة للمتعاملين وتساهم في إرضائهم بنسبة ٧٦,٧٨%.

وفيما يخص اجمالي اراء عينة البحث في عبارات القدرات الواجب توافرها بمديريات الشباب والرياضة وفقا لمعيار خدمات سبع نجوم بدليل جائزة مصر للتميز الحكومي جاء المتوسط الحسابي لمجموع العبارات ٢,٤١ مما يشير الى اتجاه مرتفع للاستجابة كما جاءت النسبة المئوية الاجمالية للمعيار ٨٠,٢٧% مما يعنى موافقة عينة البحث على جميع القدرات المقترحة.

ويشير الباحث الى أهمية هذه القدرات في تعزيز جوانب التميز في مديريات الشباب والرياضة وانعكاس نتائجها على معيار خدمات سبع نجوم ومحور رؤية مصر ٢٠٣٠ والذي يعتبر أحد المتطلبات الرئيسية في تحقيق التميز والذي يتم التركيز فيه على مدى قيام مديريات الشباب والرياضة بتصميم وإدارة وتطوير الخدمات والعمليات المرتبطة بها بشكل مبتكر وذلك لارضاء المتعاملين والتي تشمل الافراد والمجتمع ومؤسسات الاعمال والخدمات الحكومية التي تقدم من جهة حكومية للجهات الحكومية الاخرى بشكل مباشر او غير مباشر بغرض توفير قيمة مضافة لهم لتحقيق الرضا والايجابية وجودة الحياة.

كما يجب على مديريات الشباب والرياضة تقييم نتائج مؤشرات الاداء الخاصة بالخدمات المقدمة لارضاء المتعاملين من أفراد ومؤسسات أعمال وجهات حكومية من اجل مراقبة وفهم وتحديد بالاضافة الى التنبؤ وتحسين نتائج الاداء المؤسسي.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة "ايمان محمد عبد الرحيم" (٢٠٢١) (٣) التي تشير الى ضرورة توافر الثقافة الداعمة للابتكار للأفراد بالمؤسسة وتعاون العاملين بالمؤسسات لتحقيق التميز وتوافر الامكانيات المادية اللازمة للابتكار وتحقيق الميزة التنافسية بين المؤسسات.

وكذلك مع دراسة سارة عبد الفتاح (٢٠٢١م) (١٢) التي تشير الى ضرورة الاهتمام بالتطوير المستمر لخدمات التي تقدم للمتعاملين حتى تتناسب مع احتياجاتهم.

كما تتفق نتائج الدراسة مع ما أشار إليه خوجلي أحمد عبد الجبار (٢٠٢٠) (٧) ان هناك مجموعة من القواعد التي تعمل على تطوير آلية تقديم الخدمة للمستفيدين وتحقيق التميز وتشمل الارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة لتقابل توقعات العميل كما تشمل محاولة فهم رغبات المستفيدين ومحاولة تقديمها على الوجه الأمثل. وبناء علاقة طويلة والتواصل مع المستفيدين من خلال الاستماع لهم، والتعرف على احتياجاتهم وآليات التحسين في تقديم الخدمات المستقبلية بالاضافة الى العمل على تعزيز مفهوم ضمان الجودة لدى العاملين في الخدمة المقدمة للمستفيدين.

وبهذا يكون الباحث قد أجاب على التساؤل الثالث "ما هي القدرات الواجب توافرها بمديريات الشباب والرياضة وفقا لمعيار خدمات سبع نجوم بنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي؟"

#### جدول (١٠)

الدرجة المقدره والمتوسط الحسابي والنسبة المئوية لآراء عينة البحث في عبارات القدرات الواجب توافرها بمديريات الشباب والرياضة وفقا لمعيار الحكومة الذكية بنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي (ن=٧٥)

رقم العبارة	اتجاه الاستجابة			الدرجة المقدره			الاستجابة
	مناسب	مناسب الى حد	غير مناسب	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الدرجة المقدره	
X1	٤٥	١٥	١٥	٢,٤	٨٠	١٨٠	مرتفع
X2	٤٩	١١	١٥	٢,٤٤	٨١,٣٣	١٨٤	مرتفع
X3	٤٥	١٠	٢٠	٢,٣٣	٧٧,٧٨	١٧٥	متوسط
X4	٥٠	٦	١٩	٢,٤١	٨٠,٤٤	١٨١	مرتفع
X5	٤٦	١٩	١٥	٢,٤٨	٨٢,٦٧	١٨٦	مرتفع
X6	٤٨	١٠	١٧	٢,٤١	٨٠,٤٤	١٨١	مرتفع
X7	٤٩	١١	١٥	٢,٤٥	٨١,٧٨	١٨٤	مرتفع
X8	٤٢	١٣	٢٠	٢,٢٩	٧٦,٤٤	١٧٢	متوسط
X9	٤٤	١٥	١٦	٢,٣٧	٧٩,١١	١٧٨	مرتفع
X10	٤٦	١٢	١٧	٢,٣٩	٧٩,٥٦	١٧٩	مرتفع
اجمالي معيار	٤٦٤	١٢٢	١٦٤	٢,٤	٨٠,٢٧	١٨٠٠	مرتفع

يتضح من الجدول رقم (١٠) المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لآراء عينة البحث في عبارات القدرات الواجب توافرها بمديريات الشباب والرياضة في ضوء المعيار الفرعي الحكومة الذكية بدليل جائزة مصر للتميز الحكومي وفقا لآراء عينة البحث حيث حصلت



جميع العبارات على متوسط حسابي يتراوح ما بين ٢,٢٩ الى ٢,٤٨ وكانت اتجاهات الاستجابات كلها مرتفعة فيما عدا العبارة رقم (٨,٣) كانت نسبة الاستجابة متوسطة، حصلت العبارة رقم (٥) التي تنص على "من المهم أن تقوم المديرية بتطبيق سياسات ومعايير أمن المعلومات داخلها وإجراء اختبارات دورية لضمان حماية المعلومات والبيانات" على اعلى نسبة موافقة وفقا لاراء عينة البحث حيث حصلت على نسبة ٨٢,٦٧% كما جاءت العبارة رقم (7) التي تنص على يجب ان تعمل المديرية بمشاركة البيانات الذكية والالكترونية والربط الالكتروني مع الجهات الأخرى ذات العلاقة على الترتيب الثاني وحصلت على نسبة ٨١,٧٨%.

كما حصلت العبارة رقم (٨) على اقل نسبة والتي تنص على يجب ان يكون بالمديرية شمولية وتكامل للخدمات الالكترونية والذكية التي تقدمها مديرية الشباب والرياضة مع انظمة بعض الجهات الاخرى ذات العلاقة كما يتم قياس أثر هذه الشراكات على رضا المتعاملين بنسبة ٧٦,٤٤% ثم بعدها العبارة رقم (٣) والتي تنص على يجب ان تقوم المديرية بتصميم وتطوير وتحسين الخدمات الإلكترونية/الذكية بالشراكة مع المتعاملين بما يعزز تفهم احتياجاتهم وإرضائهم بنسبة ٧٧,٧٨%.

وفيما يخص اجمالي اراء عينة البحث في عبارات القدرات الواجب توافرها بمديريات الشباب والرياضة وفقا لمعيار الحكومة الذكية بدليل جائزة مصر للتميز الحكومي جاء المتوسط الحسابي لمجموع العبارات ٢,٤ مما يشير الى اتجاه مرتفع للاستجابة كما جاءت النسبة المئوية الاجمالية للمعيار ٨٠,٢٧% مما يعنى موافقة عينة البحث على جميع القدرات المقترحة.

ويشير الباحث الى اهمية هذه القدرات في تعزيز جوانب التميز في مديريات الشباب والرياضية وانعكاس نتيجها على معيار الحكومة الذكية ومحور رؤية مصر ٢٠٣٠ والذي يعتبر احد المتطلبات الرئيسة في تحقيق التميز والذي يتم التركيز فيه على مستوى النضج الالكتروني ومدى تصميم وتطبيق خطط وسياسات و اليات تدعم التحول الرقمي وتقديم خدمات بطريقة الكترونية من خلال التطبيقات على الاجهزة الذكية من خلال التطبيقات على الاجهزة الذكية بما يحقق اهداف استراتيجية مديرية الشباب و الرياضة واهداف استراتيجية الحكومة الذكية في الدولة، ومدى تحقيقها لنتائج رائدة في هذا المجال لارضاء المتعاملين وتعزيز الرضا الوظيفي وتحقيق بيئة عمل ايجابية.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة كل من صلاح الدين اسماعيل (٢٠٢٣) (١٦)، ايمان محمود محمد (٢٠٢٢) (٤)، حسام الدين مصطفى حسن (٢٠٢٢) (٦)، Gomez- (22) (2022) Trujillo, A.M. and Gonzalez-Perez, M.A. حيث توصلت هذه الدراسات الى التأكيد على أهمية تطوير استراتيجيات للتحويل الرقمي في سياق عملية خلق القيمة المستدامة، لتحسين الأداء، وتحقيق رضا العملاء وولائهم، ودعم عملية صنع القرار، وبالتالي تحقيق التميز المؤسسي المستدام، كما اشارت الى اهمية التحويل الالكتروني والذكي في تقديم خدمات ذات قيمة مضافة للمتعاملين ورفع مستوى رضاهم وبالتالي رفع مستوى التميز المؤسسي.

وبهذا يكون الباحث قد أجاب على التساؤل الرابع "ما هي القدرات الواجب توافرها بمديريات الشباب والرياضة وفقا لمعيار الحكومة الذكية بنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي؟ الدليل الاسترشادي المقترح لتقييم مديريات الشباب و الرياضة وفقا لمعيار تحقيق الرؤية بنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي:

#### أولاً: أهداف الدليل:

- تحفيز مديريات الشباب والرياضة على تطبيق أسس التميز من اجل رفع مستوى جودة الاداء وتفعيل التحسين المستمر لعمياتها الداخلية.
- تحقيق رضا المتعاملين حيث يقدم الدليل قدرات محددة تمكن مديريات الشباب والرياضة من تبني مبادي التميز من خلال معايير جائزة مصر للتميز الحكومي.
- يعطى مديريات الشباب والرياضة تقييم موضوعي تستفيد منه مديريات الشباب والرياضة في تحسين وتطوير الخدمات التي تقدمها وتعزيز التنافسية لها وتحسين الاداء العام والاستدامة.
- يساعد الدليل على تعزيز الابتكار والابداع لدي العاملين بمديريات الشباب والرياضة.
- يساعد على ابراز دور مديريات الشباب والرياضة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ من خلال نتائج مؤشرات الاداء المرتبطة بمؤشرات رؤية مصر.

#### ثانياً: آلية منهجية تطبيق الدليل:

- تبني القيادة العليا بمديرية الشباب و الرياضة القدرات الواردة في الدليل.
- عقد الدورات وورش العمل للعاملين بمديرية الشباب والرياضة لشرح الدليل والقدرات التي يشتمل عليها وكيفية تنفيذ هذه القدرات على أرض الواقع وكذلك ابعاد والية التقييم.

- تأهيل مجموعة من العاملين و تشكيل فريق منهم يسمى فريق سفراء التميز يكون دورة نقل المعرفة. ومساعدة الوحدات الادارية داخل مديرية الشباب والرياضة فيما يخص تطبيق الدليل.
- اطلاق الجوائز الداخلية بين الادارات داخل المديرية.
- ثالثا : معايير ومسطرة تقييم القدرات بمديريات الشباب والرياضة:**
- القدرات: هي جميع الوسائل والطرق والاليات التي تستخدمها مديرية الشباب والرياضة لتحقيق اهدافها الاستراتيجية ويمكن أن تشمل سياسات وخطط وانظمة وبرامج العمل وعمليات وخدمات ومشاريع ومبادرات، تخدم القدرات تلبية احتياجات ومطالب جميع المعنيين وتحفز مشاركتهم النشطة.
- الفعالية ٦٠%: تعني تلبية القدرات احتياجات جميع المعنيين وتساهم في تحقيق الاستراتيجية وهل تتناسب القدرة مع طبيعة عمل مديرية الشباب والرياضة ومتوافقة مع أفضل الممارسات.
- الكفاءة ٢٠%: تطبيق القدرات بطرق تضمن الاستغلال الامثل للموارد المختلفة والانفاق المتعقل.
- التعلم والتطوير ٢٠%: هل يتم تطوير القدرات باستخدام أفكار ابداعية وطرق مبتكرة مبنية على التحليل والتعلم من نتائج الاداء وأفضل الممارسات.
- رابعا: مستويات نضج التميز في مديريات الشباب والرياضة:**
- مستوى المبادرة: وهي تعني ان المديرية التي تحصل على نسبة اجمالية ٢٠% فاقل هي في المرحلة المبكرة في رحلة التميز.
- مستوى التطبيق: وهي تعني ان المديرية التي تحصل على نسبة اجمالية ما بين ٢٠% الى ٣٤% هي في مرحلة التطبيق في رحلة التميز.
- مستوى التأثير: وهي تعني أن المديرية التي تحصل على نسبة اجمالية ما بين ٣٥% الى ٤٩% في مرحلة التطبيق في رحلة التميز.
- مستوى التكامل: وهي تعني أن المديرية التي تحصل على نسبة اجمالية ما بين ٥٠% الى ٦٩% فهي في مرحلة التكامل في رحلة و التميز.
- مستوى الابتكار: وهي تعني ان المديرية التي تحصل على نسبة اجمالية ٧٠% واكثر فهي في مرحلة الابتكار في رحلة التميز.

## خامسا: قدرات المعايير:

م	قدرات المعيار الاول : رؤية مصر ٢٠٣٠	الكفاءة ٪٦٠	الفعالية ٪٢٠	التعلم و التطوير ٪٢٠
١	يجب على المديرية القيام بتحديد المؤشرات الوطنية المرتبطة برؤية مصر ٢٠٣٠ ونشاطها.			
٢	من المهم قيام المديرية ببناء مؤشرات الاداء المرتبطة بتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ متضمنة آليات القياس ومصادر البيانات.			
٣	يتوجب على المديرية اجراء دراسات ومقارنات معيارية لتحقيق مؤشرات الاداء المرتبطة بتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠.			
٤	من الضروري قيام المديرية بحصر كافة الجهات ذات العلاقة بأنشطتها و المرتبطة بتحقيق المؤشرات الوطنية في رؤية مصر ٢٠٣٠.			
٥	من الجيد قيام المديرية بالتنسيق والمشاركة مع الجهات ذات العلاقة في مراحل تخطيط وتنفيذ الانشطة و المبادرات والبرامج لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠.			
٦	يجب على المديرية تحديد وتنفيذ المشاريع و المبادرات و البرامج لتحقيق المؤشرات المرتبطة برؤية مصر ٢٠٣٠ وادراجها في خطط عمل واستراتيجيتها مع التركيز على الابتكار لتحقيق الكفاءة والفعالية واستدامة النتائج.			
٧	من المهم قيام المديرية بالتنسيق مع الجهات المساهمة في تنفيذ المشاريع والمبادرات و البرامج والسياسات.			
٨	من الجيد ان يكون للمديرية دور في تعزيز البيئة الايجابية وجودة الحياة من خلال بتوعية لمجتمع واشراكة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠.			
٩	يتوجب على المديرية ان يكون لديها اليات عمل لتنفيذ المشاريع و المبادرات والبرامج وكمسرعات لتحقيق نتائج مرحلية حسب النطاق والمحور لكل منها.			
١٠	يجب ان يكون بالمديرية نظام للمتابعة الدورية للخطة الاستراتيجية والخطط التنفيذية للتأكد من ملاءمتها وحداتها وفعاليتها.			
١١	من المهم قيام المديرية بتوفير النتائج و الاحصائيات الخاصة بمؤشرات رؤية مصر ٢٠٣٠ بشكل دوري ومحدث ودقيق للجهات المعنية.			
م	<b>قدرات المعيار الثاني : المهام الرئيسية</b>			
١	يجب على المديرية ان تقوم بإعداد ومراجعة وتحديث إستراتيجية الجهة الحكومية بانتظام للتأكد من مدى ملاءمتها وتوافقها للمهام المدرجة في قانون التأسيس وفعاليتها على رضا المجتمع و جودة الحياة.			
٢	من المهم قيام المديرية بحصر وتحديد الجهات المسؤولة عن الإعداد والمراجعة والتحديث للخطة الاستراتيجية.			
٣	من المهم أن تقوم المديرية بتصميم وتطبيق آلية لتطوير السياسات الداعمة لتحقيق الخطة الاستراتيجية وضمان موائمتها مع كافة التشريعات والمشاريع والمبادرات والبرامج.			

م	قدرات المعيار الاول : رؤية مصر ٢٠٣٠	الكفاءة ٪٦٠	الفعالية ٪٣٠	التعلم و التطوير ٪٣٠
٤	من الضروري ان تقوم المديرية بمتابعة تنفيذ وتقييم جودة السياسات الداعمة لتحقيق الاهداف الاستراتيجية وفعاليتها على رضا المجتمع وجودة الحياة.			
٥	يجب على المديرية التنسيق مع الشركاء الاستراتيجيين والجهات المعنية لتصميم وتنفيذ وقياس مشاريع وبرامج ومبادرات تهدف لتحقيق الاهداف الاستراتيجية المشتركة.			
٦	يجب على المديرية ان تحدد الأدوار والمسؤوليات للشركاء ومدى مساهمة كل طرف في تحقيق الاهداف الاستراتيجية شاملا الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.			
٧	يجب على المديرية ان تطبق نظام لإدارة الأداء المؤسسي وتحديد المسؤوليات والصلاحيات لتطبيقه في جميع مراحلها.			
٨	من المهم ان تقوم المديرية بتطبيق آلية للتدقيق الداخلي على صحة ومصداقية نتائج الاداء وعلى سلامتها ودقتها والتأكد من مصادر جمع لبيانات وطرق حساب المؤشرات.			
٩	من المهم قيام المديرية بتحديد اهداف ومجال عمل كل مشروع ومبادرة وبرنامج والمخرجات المتوقعة ومدى الارتباط باستراتيجية المديرية وتأثيره على تحقيق الايجابية في المجتمع في المجال ذات العلاقة بالمديرية.			
١٠	من المهم ان تقوم المديرية باعداد خطة عمل زمنية لكل مشروع ومبادرة وبرنامج تشمل مرحلة التخطيط والتنفيذ والتقييم والمراجعة مع وجود آلية وسياسة لاختيار أعضاء فريق العمل في كل مشروع وبرنامج وتحديد مسؤولياتهم وصلاحياتهم.			
١١	من الضروري ان تقوم المديرية بالتخطيط المالي للمشروعات والمبادرات والبرامج وتحليل الفوائد والتكاليف لضمان تحقيق الكفاءة والفعالية في التنفيذ.			
١٢	من الجيد ان تقوم المديرية بإدارة وتحليل التحديات والمخاطر المرتبطة بتطبيق المشروع/المبادرة/البرنامج ووضع الآليات الملائمة لتجاوزها.			
١٣	يجب على المديرية ان تقوم بالمراجعة الدورية لنتائج المشروع/المبادرة/البرنامج وعرضها على متخذي القرار لاتخاذ الاجراءات التصحيحية المباشرة.			
١٤	من المهم ان تقوم المديرية بتحديد وتصنيف العمليات اللازمة لتنفيذ استراتيجيتها وتحقيق اهدافها كعمليات رئيسية ومساندة وترتيبها حسب الاولوية.			
١٥	يجب ان تقوم المديرية بتحديد المسؤولين عن كل عملية وبيان ادوارهم ومسؤولياتهم وصلاحياتهم في استخدام وتطوير العمليات.			
١٦	يجب على المديرية تصميم وقياس وتحديد مؤشرات اداء العمليات وربطها بشكل مباشر مع الخطة الاستراتيجية لمديرية الشباب والرياضة.			

م	قدرات المعيار الاول : رؤية مصر ٢٠٣٠	الكفاءة ٪٦٠	الفعالية ٪٣٠	التعلم و التطوير ٪٣٠
١٧	يجب ان تقوم المديرية بمراجعة دورية لمعرفة مدى فعالية الاطار العام للعمليات فى تطبيق الاستراتيجية والسياسات الداعمة.			
١٨	من المهم ان تحرص المديرية على قياس تأثير العمليات التى تقوم بها على الصحة والسلامة و البيئة لضمان تقليل التأثيرات السلبية الناجمة عن اعمالها و علمياتها على المجتمع والبيئة.			
١٩	يجب ان تراعى المديرية تراعى فى استراتيجيتها تحقيق الاستدامة الاجتماعية و الاقتصادية والبيئة وجودة الحياة للاجيال الحالية والقادمة.			
٢٠	يجب ان تقوم المديرية بتحديد مدى تأثير أنشطتها على الاستدامة فى المجالات الاجتماعية و الاقتصادية و البيئية.			
٢١	يجب على المديرية ان تحرص على تصميم مشاريع و مبادرات وبرامج بالتنسيق مع الجهات المعنية لتحقيق الاهداف الاستراتيجية ذات العلاقة بالاستدامة فى المجالات الاجتماعية والاقتصادية و البيئية.			
م	<b>قدرات المعيار الثالث : خدمات سبع نجوم</b>			
١	يجب أن تقوم المديرية بتحديد وتصنيف الخدمات والعمليات المرتبطة بها لتنفيذ استراتيجيتها و استخدام اساليب مناسبة و ومبتكرة لادارتها وتطويرها.			
٢	يجب على المديرية ان تحرص على تصميم وتوفير وتطوير خدمات لتكون ذات قيمة مضافة للمتعاملين وتساهم فى إرضائهم.			
٣	من المهم أن تحدد المديرية المسؤولين عن الخدمات والعمليات المرتبطة بها و بيان الادوار و المسؤوليات.			
٤	يجب أن تعمل المديرية على تصميم وقياس وتحديث لمؤشرات اداء الخدمات التى تقدمها وربطها بشكل مباشر مع خطتها الاستراتيجية.			
٥	يجب ان تقوم المديرية بإدارة التحديات والتداخل والازدواجية فى أداء المهام وتنفيذ العمليات المرتبطة بتقديم الخدمات			
٦	يجب ان يكون بالمديرية معايير لخدمة المتعاملين بهدف تحقيق التميز فى تقديم الخدمات وتحسين جودة الخدمات المقدمة.			
٧	يجب ان يكون لدى المديرية بصر لكافة الخدمات المشتركة التى تقدمها بالتعاون مع مؤسسات حكومية وخاصة بما يساعد على تعزيز نقاط القوة لديها فى مجال تقديم الخدمات المشتركة.			
٨	يجب ان تقوم المديرية بالتنسيق مع الشركاء المعنيين فى تقديم الخدمات المشتركة لتحديد الادوار والمسؤوليات وضمان عدم التداخل والازدواجية.			
٩	يجب ان تحرص المديرية على العمل مع الشركاء فى تقديم الخدمات المشتركة على تطوير الخدمات وتبسيطها بهدف تعزيز تجربة اسعاد المتعاملين.			
١٠	يجب ان تحرص المديرية على ايجاد و تطبيق اتفاقيات لضمان نطاق ومستوى الخدمة الواجب تقديمها لارضاء المتعاملين.			

م	قدرات المعيار الاول : رؤية مصر ٢٠٣٠	الكفاءة ٪٦٠	الفعالية ٪٣٠	التعلم و التطوير ٪٣٠
	<b>قدرات المعيار الرابع : الحكومة الذكية</b>			
١	يجب ان تقوم المديرية تقوم بحصر احتياجاتها الالكترونية لغايات إقامة بنية تحتية الكترونية متقدمة.			
٢	يجب ان تحرص المديرية على تطوير الخطط الداعمة لاستخدام الخدمات الإللكترونية/الذكية في مختلف اعمالها وخدماتها.			
٣	يجب ان تقوم المديرية بتصميم وتطوير وتحسين الخدمات الإللكترونية/ الذكية بالشراكة مع المتعاملين بما يعزز تفهم احتياجاتهم وإرضائهم.			
٤	يجب ان تهتم المديرية بتطوير وإدارة الموقع الإللكتروني/ التطبيقات الذكية وتواجد الجهة على شبكة الإنترنت وشبكات التواصل الاجتماعي.			
٥	من المهم أن تقوم المديرية بتطبيق سياسات ومعايير أمن المعلومات داخلها وإجراء اختبارات دورية لضمان حماية المعلومات والبيانات.			
٦	يجب ان تحرص المديرية على إدارة البنية التحتية الإللكترونية في الجهة من خلال التعاون والتنسيق مع الجهات الحكومية الأخرى بهدف الاستغلال الامثل للموارد.			
٧	يجب ان تعمل المديرية بمشاركة البيانات الذكية والالكترونية والربط الالكتروني مع الجهات الاخرى ذات العلاقة.			
٨	يجب ان يكون بالمديرية شمولية وتكامل للخدمات الالكترونية والذكية التي تقدمها مديرية الشباب والرياضة مع أنظمة بعض الجهات الاخرى ذات العلاقة كما يتم قياس أثر هذه الشراكات على رضا المتعاملين.			
٩	يجب ان تهتم تهتم المديرية باستخدام التقنيات الحديثة المبتكرة للتحويل الرقمي لتقديم خدمات متكاملة مع الجهات ذات العلاقة بما ينعكس على جودة الخدمات المقدمة للمتعاملين.			
١٠	يجب ان يكون هناك ربط الكتروني بالمديرية مع الأنظمة الحكومية او ذات الجهات ذات العلاقة مثل نظام الدفع الالكتروني ونظام ادارة المشاريع والبرامج ونظام الموارد البشرية وغيرها.			

وبهذا يكون الباحث قد أجاب على التساؤل الرابع "ما هي القدرات الواجب توافرها بمديريات الشباب والرياضة وفقا لمعيار الحكومة الذكية بنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي؟  
الإستخلاصات:

في ضوء نتائج الدراسة توصل الباحث إلى اهم القدرات المرتبطة بمعيار تحقيق الرؤية وفقا لنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي والتي يجب ان تتوافر بمديريات الشباب والرياضة لتحقيق التميز وتتمصل في الاستخلاصات التالية:

- ١- من الضروري قيام مديريات الشباب والرياضة بحصر كافة الجهات ذات العلاقة بأنشطتها والمرتبطة بتحقيق المؤشرات الوطنية في رؤية مصر ٢٠٣٠.
- ٢- من الجيد ان يكون لمديريات الشباب والرياضة دور فى تعزيز البيئة الايجابية وجودة الحياة من خلال بتوعية المجتمع واشراكه فى تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠.
- ٣- يجب ان يكون بمديريات الشباب والرياضة نظام للمتابعة الدورية للخطة الاستراتيجية والخطط التنفيذية للتأكد من ملاءمتها وحدثتها وفعاليتها.
- ٤- يجب أن تقوم مديريةية الشباب والرياضة بمراجعة دورية لمعرفة مدى فعالية الاطار العام لعمليات فى تطبيق الاستراتيجية والسياسات الداعمة.
- ٥- من المهم قيام مديريةية الشباب والرياضة بتحديد اهداف ومجال عمل كل مشروع ومبادرة وبرنامج والمخرجات المتوقعة ومدى الارتباط باستراتيجية المديرية وتأثيره على تحقيق الايجابية فى المجتمع فى المجال ذات العلاقة بالمديرية.
- ٦- من المهم ان تقوم مديريةية الشباب والرياضة بتصميم وتطبيق آلية لتطوير السياسات الداعمة لتحقيق الخطة الاستراتيجية وضمان موائمتها مع كافة التشريعات والمشاريع والمبادرات والبرامج.
- ٧- يجب أن يكون بمديرية الشباب والرياضة معايير لخدمة المتعاملين بهدف تحقيق التميز فى تقديم الخدمات وتحسين جودة الخدمات المقدمة.
- ٨- من المهم أن تحدد مديريةية الشباب والرياضة المسؤولين عن الخدمات والعمليات المرتبطة بها وبيان الادوار والمسؤوليات.
- ٩- يجب أن تقوم مديريةية الشباب والرياضة بتحديد وتصنيف الخدمات والعمليات المرتبطة بها لتنفيذ استراتيجيتها واستخدام اساليب مناسبة ومبتكره لادارتها وتطويرها.
- ١٠- من المهم أن تقوم مديريةية الشباب والرياضة بتطبيق سياسات ومعايير أمن المعلومات داخلها وإجراء اختبارات دورية لضمان حماية المعلومات والبيانات.
- ١١- يجب أن تعمل مديريةية الشباب والرياضة بمشاركة البيانات الذكية والالكترونية والربط الالكترونى مع الجهات الاخرى ذات العلاقة.
- ١٢- يجب أن تحرص مديريةية الشباب والرياضة على تطوير الخطط الداعمة لاستخدام الخدمات الذكية فى مختلف اعمالها وخدماتها.

#### التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يوصى الباحث بما يلي:



- ١- ضرورة تبني الدليل الاسترشادي المقترح كمرجع وأداء لتقييم قدرات مديريات الشباب والرياضية وفقا لنموذج جائزة مصر للتميز الحكومي.
- ٢- إجراء دراسات مستقبلية عن القدرات المتعلقة بمحور الابتكار والممكنات بنموذج مصر للتميز الحكومي.
- ٣- ضرورة وضع برامج تدريبية للعاملين بمديريات الشباب والرياضة عن ثقافة التميز والابتكار واستشراف المستقبل ومعايير ونظام التقييم بجائزة مصر للتميز الحكومي.
- ٤- إنشاء وحدة ادارية بمديريات الشباب و الرياضة للتميز المؤسسي.
- ٥- إجراءات دراسات علمية مشابهة عن التميز المؤسسي فى المؤسسات الرياضية الاخري مثل الاتحادات والاندية الرياضية.

### (( المراجع ))

#### أولاً: المراجع العربية:

- ١- أسماء عبد الحكيم فتوح: دور التميز التنظيمى في تطوير الأداء الإدارى بالأندية الرياضية بمحافظة كفر الشيخ، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، مجلد (٤)، العدد (٥٦)، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، مصر، ٢٠٢١.
- ٢- 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، عمان، الأردن، ٢٠١٠.
- ٣- إيمان محمد عبد الرحيم: آليات إدارة الابتكار لتحقيق الأداء المتميز للعاملين بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية، مجلد ٣٣، العدد يناير، مجلة علوم الرياضة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة المنيا، المنيا، مصر، ٢٠٢١.
- ٤- إيمان محمود محمد: متطلبات التحول الرقمي كألية لتحقيق التميز المؤسسي بالجمعيات الاهلية. مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، مجلد ٩، عدد ٢، القاهرة، ٢٠٢٢.
- ٥- بركات فرج محمود، حسن فريج عبد الفتاح: معايير إدارة التميز كمدخل لتطوير إدارة رعاية الشباب بجامعة الاسكندرية، مجلد ٣٨، العدد ٣٨، المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، القاهرة، مصر، ٢٠٢٠.

- ٦- حسام الدين مصطفى حسن بدوي: دور التحول الرقمي في تحقيق التميز المؤسسي: نموذج مقترح رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة حلوان، القاهرة، ٢٠٢٢م.
- ٧- خوجلي احمد عبد الجبار: الدور المعدل للتميز المؤسسي في العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء المؤسسي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة النيلين، السودان، ٢٠٢٠.
- ٨- دحماني محمد دريوش، ناصور عبدالقادر: التقنيات الحديثة كمدخل للأداء المتميز بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الدولي متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، طرابلس، ٢٠٠٦م.
- ٩- دينا ابراهيم متولي: متطلبات تحقيق التحول الرقمي لقطاع الحماية الاجتماعية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، الجمعية العامة العربية للتنمية البشرية والبيئية، مجلد ١٢، عدد ٢، القاهرة، ٢٠٢٣م.
- ١٠- زكريا الدوري: الإدارة الاستراتيجية مفاهيم وعمليات وحالات دراسية، دار اليازوري العلمية للنشر، الأردن، ٢٠٠٥م.
- ١١- زياد ناجي: الجودة والتميز المؤسسي - غاية للنجاح أم وسيلة؟، مجلة القوات البرية السنة الثالثة (٦)، ٢٠٠٩. عادل زايد محمد: الأداء التنظيمي المتميز والطريق إلى منظمة المستقبل، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ٢٠٠٣م.
- ١٢- سارة عبد الفتاح: متطلبات تحقيق التميز المؤسسي لتفعيل ثقافة التنافسية بين الجمعيات الأهلية، بحث منشور، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية دراسات وبحوث تطبيقية، المجلد ١٣، العدد ١، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط، ٢٠٢١م.
- ١٣- سمر أحمد سيد: نموذج مقترح للقيادة الإستراتيجية لتطوير التميز التنظيمي داخل الإتحاد المصري لكرة اليد، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠١٩م.
- ١٤- شرف الهادي: إدارة تغيير مؤسسات التعليم العالي العربي نحو جودة النوعية وتميز الأداء، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد ١٣، ٢٠١٣.

- ١٥- شيماء صلاح سيد: إدارة التميز كمدخل لتطوير الاداء بالاندية الرياضية، مجلد ٦، العدد ٧٨، المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، القاهرة، مصر، ٢٠١٦.
- ١٦- صلاح الدين اسماعيل: دور استراتيجية التحول الرقمي في تحقيق التميز المؤسسي المستدام، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، الجمعية العامة العربية للتنمية البشرية والبيئية، مجلد ٢٧، عدد ٢، القاهرة، ٢٠٢٣ م.
- ١٧- عادل زايد محمد: الأداء التنظيمي المتميز والطريق إلى منظمة المستقبل، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة، ٢٠٠٣ م.
- ١٨- عبد المعطي محمود البحيسي: دور تمكين العاملين في تحقيق التميز المؤسسي، دراسة ميدانية علي الكليات التقنية في محافظات قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، ٢٠١٤ م.
- ١٩- مبارك عواد البرازي: متطلبات تطبيق ادارة التميز في جامعة الكويت "دراسة تحليلية"، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد السادس عشر، الجزء الخامس، جامعة الكويت، الكويت، ٢٠١٥.
- ٢٠- موسى أحمد السعودى: أثر تطبيق مفهوم إدارة الجودة الشاملة فى التميز التنظيمي فى البنوك التجارية العاملة فى الأردن، المجلة الأردنية فى إدارة الأعمال، المجلد ٤، العدد ٣، ٢٠٠٨ م.

### ثانياً: المراجع الأجنبية

- 21- Dehaghan, Z. A.; Pourtaher, M.: A study on effective factors on organizational excellence based on Booneh and Johnson model ,case study Medical Science University of Yasuj, WALIA Journal, 30(S2), 2014
- 22- Gomez-Trujillo, A.M. and Gonzalez-Perez, M.A. "Digital transformation as a strategy to reach sustainability", Smart and Sustainable Built Environment, Vol. 11 No. 4, pp. 1137-2022

- 23- kheng, yeoh and Chiang, Andrew.:** Determinants of Organizational Excellence of Malaysian Public Universities International Business Management, 11(6), 2017
- 24- Harreld, J. B., O'Reilly III, C. A., & Tushman, M. L..** Dynamic capabilities at IBM: Driving strategy into action. California management review, 49 (4), 2007.
- 25- Saada, A. :** "Applying Leadership Criterion of EFQM Excellence Model In Higher Education Institution UCAS AS A Case Study", Thesis Master In Business Administration, Islamic University, Gaza,2016.