

دور الإدارة الإستراتيجية في تحقيق التميز التنظيمي بمنتديات الشباب والرياضة بمحافظة صلاح

الدين من وجهة نظر ملاكاتها الادارية والتدريبية

م.د مأمون فؤاد دعدوش، م.د خالد محمود رؤوف

^{1,2} العراق.

*الايمل: dhulfiqar.albarkaayi@qu.edu.iq

تاريخ نشر: 2026/08/25

تاريخ استلام: 2026/06/15

المخلص

هدفت الدراسة الى بناء مقياسي (التخطيط الاستراتيجي والأداء التنظيمي) ، والتعرف على مستوياتها في منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين من وجهة نظر ملاكاتها الادارية والتنظيمية ، وكذلك التعرف على أثر التخطيط الاستراتيجي في الاداء التنظيمي في تلك المنتديات. واستعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي ذو العلاقات الارتباطية لملاءمته طبيعة مشكلة البحث. وتكون مجتمع البحث من (255) منتسباً في منتديات الشباب والرياضة من ملاكاتها الادارية والتدريبية ، ضمت هذه العينة (155) موظفاً من الملاكات الإدارية والتدريبية في منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة (القرعة) وتمثل نسبة (60.78%) وانقسمت بين عينة التحليل الاحصائي وتكون من (140) من عينة البناء مثلت ما نسبته (54,90%) من عينة الدراسة الكلية ، و(15) من عينة البناء ومثلت ما نسبته (5,88%) من عينة الدراسة الكلية ، فيما ضمت هذه العينة (100) موظفاً من الملاكات الإدارية والتدريبية في منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين مثلت ما نسبته (39,21%) من عينة الدراسة الكلية ، وتوصل الباحث إلى عدد من الاستنتاجات أهمها إن الإدارة الاستراتيجية لها دور في تحقيق مستوى جيد من التميز التنظيمي في منتديات الشباب والرياضة ، وفي ضوء الاستنتاجات توصل الباحث إلى عدد من التوصيات أهمها تشجيع ادارة واقسام منتديات الشباب والرياضة على تبني أسس ومراكز الادارة الاستراتيجية المعتمدة في هذه الدراسة بما يساهم في تعزيز التميز التنظيمي لمنتدياتهم.

الكلمات المفتاحية:

الادارة الاستراتيجية ، التميز التنظيمي.



The Role of Strategic Management in Achieving Organizational Excellence in Youth and Sports Forums in Salah al-Din Governorate from the Perspective of Their Administrative and Coaching Staff

Asst. Dr. Mamoun Fouad Daadoush, Asst. Dr. Khalid Mahmoud Raouf

^{1,2} Iraq.

*Corresponding author: mamoun@gamil.com

Received: 15-06-2026

Publication: 25-08-2026

Abstract

The study aimed to build two scales (strategic planning and organizational performance), and to identify their levels in the youth and sports forums in Salah al-Din Governorate from the point of view of its administrative and organizational staff, as well as to identify the impact of strategic planning on organizational performance in those forums. The researcher used the descriptive-analytical method with correlational relationships, as it was suitable for the nature of the research problem. The research population consisted of (255) members of youth and sports forums from their administrative and training staff. This sample included (155) employees from the administrative and training staff of youth and sports forums in Salah al-Din Governorate. The sample was selected using simple random sampling (drawing lots) and represents (60.78%). It was divided between the statistical analysis sample, consisting of (140) from the construction sample, representing (54.90%) of the total study sample, and (15) from the construction sample, representing (5.88%) of the total study sample. This sample included (100) administrative and training staff members from youth and sports forums in Salah al-Din Governorate, representing (39.21%) of the total study sample. The researcher reached a number of conclusions, the most important of which is that strategic management plays a role in achieving a good level of organizational excellence in youth and sports forums. In light of the conclusions, the researcher reached a number of recommendations, the most important of which is encouraging the management and departments of youth and sports forums to adopt the foundations and principles of strategic management adopted in this study, which contributes to enhancing the organizational excellence of their forums.

Keywords:

Strategic Management, Organizational Excellence.



1- التعريف بالبحث:

1-1 المقدمة وأهمية البحث

تعد الإدارة الاستراتيجية إحدى المرتكزات الأساسية والمهمة في تألق المؤسسات المختلفة ونجاحها ومن ضمنها الشبابية والرياضية لما لها من أهمية كبيرة في أدائها الوظيفي لتحقيق أهدافها التنافسية تحت قيادة إدارية تتسم بالعديد من السمات القيادية الذاتية والوظيفية والإدارية بغية الارتقاء والتميز بأدائها التنظيمي

والإدارة الاستراتيجية تمثل نظام متكامل يتكون من بنية متفاعلة من الأنظمة الوظيفية الفرعية تتم على عدة مستويات مختلفة من خلال إتباع خطوات ومراحل محددة إلى جانب تحليل أداء الأنظمة الفرعية والمناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية لتكون متميزة تنظيمياً.

وللتميز التنظيمي دور مهم في ديمومة المنظمة وتطورها والتكيف مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والسياسية والثقافية وغيرها من الأمور المحيطة بها، كما أنه يساعد المؤسسات الشبابية والرياضية على مواجهة المشكلات المعاصرة وتحديات المستقبل وذلك من خلال ما يقدم لهم من حلول للتعامل مع هذه المشكلات والتي تتطلب من إدارتها ضرورة التفكير الإبداعي للحفاظ على ديمومتها وتميزها التنظيمي الذي يعبر عن مجموعة من الاستراتيجيات والممارسات التي تهدف إلى تحقيق أداء عالٍ في جميع جوانب الإدارة.

والبحث الحالي هو محاولة مقصودة يركز على كشف ومعرفة فيما إذا كان هنالك علاقة بين الإدارة الاستراتيجية والتميز التنظيمي في منتديات الشباب والرياضة، فضلاً عن ندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في المؤسسات الشبابية والرياضية بكافة مستوياته الإدارية لمعالجة المشكلات الإدارية بأسلوب علمي قوامه التفكير والتخطيط الممنهج، وأدواته القياس والموضوعية في التقييم والتقويم بدلاً من أسلوب الارتجال والخبرات الشخصية من أجل تحقيق أعلى مستوى من الكفاية الوظيفية والتنمية المستدامة، والإسهام بالتركيز على الترابط الفعال بين نظم علم الإدارة الذي ينصب إهتمامه على الجانب الإيجابي لدى القيادات الإدارية وكيفية تنميتها لديهم لتحقيق حالة من التميز الإداري والميداني في التميز التنظيمي في منتديات الشباب والرياضة، وكذلك يأمل الباحث أن تؤدي هذه الدراسة بالاستناد إلى الاستنتاجات والتوصيات التي سوف يتم التوصل إليها إلى اتخاذ قرارات وتدابير من قبل إدارات وقيادات منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين بتبني أسس الإدارة الاستراتيجية وتنمية فاعليتها بشكل ينعكس إيجابياً على تميز منتدياتهم تنظيمياً وإكسابهم المهارات الإدارية والميدانية وتنفيذ واجباتهم المهنية وبأقل جهد لتعزيز مستوى الأداء والتميز الإداري والتنظيمي والميداني.

1-2 مشكلة الدراسة:

تشهد المؤسسات الشبابية والرياضية في العراق ومن ضمنها منتديات الشباب والرياضة اهتماماً واضحاً ومتزايداً بتطوير قدراتها الإدارية في مجالات متعددة بغية تميزها إدارياً وتنظيمياً وزيادة قدراتها التنافسية وتحسين فاعليتها المؤسساتية، ولعل أولى خطواتها اهتمامها بالإدارة الاستراتيجية لتحسين ميزتها تنظيمياً،

وان مشكلة اكتشاف وتطوير مستوى الإدارة الاستراتيجية ومدى تأثيرها على مستوى تحقيق التميز التنظيمي مشكلة أساسية تواجه منتديات الشباب والرياضة، وحل المشكلة بشكل علمي وفق أسس البحث العلمي نستطيع من خلالها الارتقاء بمستوى الأداء للارتقاء لمستوى التميز التنظيمي لهذه



المنتديات من خلال تنمية مستوى قدرة ادارتها على الإدارة الاستراتيجية وبهذا تبلورت مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة بين الإدارة الاستراتيجية والتميز التنظيمي في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة صلاح الدين.

3-1 أهداف البحث:

- 1- بناء مقياسي (الإدارة الاستراتيجية والتميز التنظيمي) لمنتديات الشباب والرياضة بمحافظة صلاح الدين من وجهة نظر ملاكاتها الادارية والتدريبية.
- 2- التعرف على مستوى (الإدارة الاستراتيجية والتميز التنظيمي) لمنتديات الشباب والرياضة بمحافظة صلاح الدين من وجهة نظر ملاكاتها الادارية والتدريبية.
- 3- التعرف على دور الادارة الاستراتيجية في التميز التنظيمي في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة صلاح الدين من وجهة نظر ملاكاتها الادارية والتدريبية.

4-1 فرض البحث:

- 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الاستراتيجية والتميز التنظيمي في منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتنظيمية.

5-1 مجالات الدراسة:

- 1- المجال المكاني: منتديات الشباب والرياضة بمحافظة صلاح الدين.
- 2- المجال الزمني: للفترة من 2025 / 1 / 10 ولغاية 2025 / 5 / 1.
- 3- المجال البشري: الملاكات الادارية والتدريبية في منتديات وشباب ورياضة صلاح الدين.
- 2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:
- 1-2 منهجية البحث:

إستخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب (المسحي والعلاقات الارتباطية) لملاءمته طبيعة مشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعيناته:

1-2-2 مجتمع البحث:

يعرف مجتمع البحث بأنه "جميع أفراد الظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها"، إذ إن الباحث الذي يعد بحثه في دراسة ظاهرة ما أو مشكلة ما فإنه يحدد جمهور بحثه أو مجتمع بحثه حسب الموضوع أو الظاهرة أو المشكلة التي يختارها.

وقد تكون مجتمع البحث من الملاكات الإدارية والتدريبية العاملة في منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين والبالغ عددها (14) منتدياً موزعة في عموم أنحاء المحافظة، وقد بلغ عدد هذه الملاكات (255) موظفاً، يمثلون ما نسبته (100%) من مجتمع البحث.

2-2-2 عينة البناء:

ضمت هذه العينة (155) موظفاً من الملاكات الإدارية والتدريبية في منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة (القرعة) وتمثل نسبة (60.78%) وإنقسمت بين عينة التحليل الاحصائي وتكون من (140) من عينة البناء مثلت ما نسبته (54.90%) من عينة الدراسة الكلية، و(15) من عينة البناء ومثلت ما نسبته (5.88%) من عينة الدراسة الكلية.

3-2-2 عينة التطبيق:



ضمت هذه العينة (100) موظفا من الملاكات الإدارية والتدريبية في منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين مثلت ما نسبته (39,21%) من عينة الدراسة الكلية، والجدول (1) يبين اعداد مجتمع البحث وعيناته.

جدول (1)
تفاصيل مجتمع البحث وعيناته

ت	اسم المنتدى	الملاكات الإدارية والتدريبية	عينة البناء		عينة التطبيق
			عينة التحليل الإحصائي	عينة التطبيق الاستطلاعي	
1	منتدى الدجيل	22	9	3	10
2	منتدى بلد	15	10		5
3	منتدى يثرب	14	6	1	7
4	منتدى الضلوعية	16	10		6
5	منتدى الإسحافي	19	9		10
6	منتدى سامراء	25	14	3	8
7	منتدى صلاح الدين الأيوبي	16	10		6
8	منتدى الدور	21	13		8
9	منتدى تكريت	11	7		4
10	منتدى العلم	22	12	2	8
11	منتدى الشرفاء	18	10		8
12	منتدى الطوز	24	11	4	9
13	منتدى سليمان بيك	12	6		6
14	منتدى امرلي	20	13	2	5
المجموع					100
النسبة المئوية					%39,21
					5,88
					%54,90
					255
					%100

2-3 وسائل جمع البيانات:

وهي الوسيلة التي جمع الباحث بواسطتها البيانات والتي إستعملها الباحث في بحثه وهي:

- الإستبانة.
- تحليل محتوى المصادر والمراجع العلمية العربية والأجنبية.
- الوسائل الإحصائية من خلال برنامج (SPSS).
- حاسبة الكترونية نوع (DELL) عدد (1).

2-4 إجراءات البحث الميدانية:

وللتوصل إلى أهداف البحث وإستشرشاً بالإنطار النظري المرجعي قام الباحث ببناء مقياسي (الإدارة الاستراتيجية والتميز التنظيمي) وكالاتي:

2-4-1 مقياس الادارة الاستراتيجية لمنتديات الشباب والرياضة :

نظراً لعدم وجود أداة لقياس الإدارة الاستراتيجية لمنتديات الشباب والرياضة قام الباحث ببناء مقياس للإدارة الاستراتيجية.

2-4-1-1 طريقة تحليل أبعاد مقياس الادارة الاستراتيجية:

من خلال تحليل المصادر والمراجع وجد الباحث أن هناك عدداً من الباحثين إتفقوا على تحديد أبعاد محددة والقسم الآخر إختلف حول أبعاد أخرى وبهدف الشروع لتكوين إنموذج لأبعاد مقياس الادارة



الاستراتيجية، قام الباحث بإعداد جدول يتضمن وجهات نظر المختصين حول أبعاد مقياس الإدارة الاستراتيجية، الذي يعتمد على تحليل محتوى المصادر والمراجع لاحظ الباحث بأن نسبة الإتفاق المطلوبة والتي هي (50%) فأكثر في تحديد أبعاد مقياس الإدارة الاستراتيجية والتي لم تظهر في أي بعد من الأبعاد لذا ارتأى الباحث بناء المقياس بدون أبعاد.

2-1-4-2 صياغة عبارات المقياس:

من خلال تحليل محتوى المصادر والمراجع العلمية المختصة في مجال الإدارة الاستراتيجية، تم إعداد إستبانه لعبارات مقياس الإدارة الاستراتيجية بصيغتها الأولية ووزعت على ذوي الخبرة والإختصاص.

3-1-4-2 الصدق الظاهري للمقياس:

تم إخضاع المقياس إلى الصدق الظاهري بعرضه على السادة ذوي الخبرة والإختصاص، وتم تحليل إجاباتهم لمعرفة آرائهم في عبارات أبعاد مقياس الإدارة الاستراتيجية ومدى ملائمتها لمقياس الظاهرة لدى منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين وجهة نظر ملاكاتها الادارية والتدريبية، إذ تم اعتماد نسبة (75%) فأكثر من إتفاق ذوي الإختصاص معياراً للإبقاء على العبارات والجدول (2) يبين ذلك:

جدول (2)

عبارات مقياس الإدارة الاستراتيجية ونسبة إتفاق آراء السادة ذوي الإختصاص حول صلاحيته

المقياس	العبارات	عدد الخبراء الكلي	عدد المتفقين	النسبة المئوية	عدد الرفضين	النسبة المئوية
الإدارة الاستراتيجية	28-20-19-18-6	19	19	100%	0	صفر%
	32-23-7-1	19	18	94,73%	1	5,26%
	24-15-12-2	19	17	89,47%	2	10,52%
	30-21-10-3	19	16	84,21%	3	15,78%
	34-29-13-9-5	19	15	78,94%	4	21,05%
	17-4	19	12	63,15%	7	36,84%
	33-26-22-11	19	10	52,63%	9	47,36%
	27-25-16-8	19	7	36,84%	12	63,15%
	31-14	19	4	21,05%	15	78,94%

من الجدول (2) يتبين: ان عدد العبارات التي حصلت على نسبة الإتفاق المطلوبة للسادة ذوي الإختصاص لمقياس (الإدارة الاستراتيجية) هو (22) عبارة بعد أن تم حذف (12) عبارة من المقياس لعدم حصولها على نسبة الإتفاق المطلوبة.

4-1-4-2 المقياس بصورته الأولية:

وبعد الخطوات والإجراءات الأنفة الذكر تم إدراج العبارات بصورة متسلسلة في إستبيان من أجل إجراء التجربة الإستطلاعية وإيجاد الأسس العلمية لها.

5-1-4-2 التطبيق الإستطلاعي لعبارات مقياس الادارة الاستراتيجية :

حددت عينة التطبيق الإستطلاعي بالملاكات الإدارية والتدريبية في منتديات وشباب ورياضة صلاح الدين والبالغ عددهم (15) منتسباً مثلوا ما نسبته (5,88%)، وقد قام الباحث بإجراء التطبيق الإستطلاعي للمقياس بتاريخ 2025/ 2/10 للتعرف ما إذا كان هناك غموض في العبارات وتحديد الوقت اللازم للإجابة.



وأظهرت نتيجة التجربة الإستطلاعية الآتي:

- وضوح العبارات وعدم وجود أي غموض حولها.
- إعداد صورة لمقياس الإدارة الاستراتيجية ليتم توزيعها على عينتي البناء والتطبيق.
- تشخيص المعوقات وبعض الملاحظات التي تقوم بالعمل.
- تحديد الوقت المناسب الذي يستغرق 13 – 15 دقيقة للإجابة عن المقياس.

2-4-1-6 صدق البناء:

وفي أدناه وصف لأساليب التحليل الإحصائي المستعملة في التحقق من صدق بناء مقياس الإدارة الاستراتيجية.

2-4-1-6-1 أسلوب القدرة التمييزية بالمجموعتين الطرفيتين:

- يتم استخراج القوة التمييزية إذ تم تطبيق المقياس على عينة البناء البالغ عددها (140) منتسبا بمننديات وشباب ورياضة صلاح الدين وبتابع الخطوات الآتية:
- إيجاد المجموع الكلي لكل استثمار من استثمارات عينة البناء.
 - ترتيب الاستثمارات وفقاً لمجموع درجاتها تنازلياً.
 - تحديد نسبة (27%) لكل من الدرجات العليا والدنيا للمقياس.
 - إيجاد القدرة التمييزية بين المجموعتين ولكل عبارة من فقرات المقياس لحساب قيمة (t) للعينات غير المرتبطة والجدول (3) يبين ذلك.

جدول (3)

قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) المحتسبة بين المجموعتين العليا والدنيا لعبارات مقياس الإدارة الاستراتيجية

رقم الفقرة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		قيمة t المحسوبة	Sig.
	ع	س	ع	س		
1.	4.02	1.251	4.48	0.841	.1313	0.000
2.	3.54	1.041	3.44	0.793	5.096	0.000
3.	3.35	1.034	3.23	0.938	.9054	0.000
4.	3.35	1.041	4.44	0.773	.0963	0.000
5.	3.34	1.002	4.39	0.834	6.158	0.000
6.	3.24	1.084	4.01	1.088	4.517	0.000
7.	3.26	1.216	4.19	1.065	4.209	0.000
8.	3.34	1.264	4.20	1.088	3.902	0.000
9.	3.63	0.945	4.50	0.720	4.451	0.000
10.	3.42	0.825	4.50	0.720	4.571	0.000
11.	3.22	0.945	4.50	0.720	7.902	0.000
12.	3.21	0.945	3.51	0.720	5.902	0.000
13.	3.21	0.945	3.43	0.720	3.902	0.000
14.	3.20	1.250	3.22	0.883	4.891	0.000
15.	3.17	1.209	3.19	1.060	4.571	0.000
16.	2.91	1.014	4.44	0.744	4.657	0.000
17.	2.81	1.134	1.43	0.690	210.4	0.006
18.	2.81	1.134	4.41	0.687	.8264	0.000



0.000	.0503	0.795	4.50	1.223	2.78	19.
0.000	.6434	0.793	5.22	0.890	2.33	20.
0.000	5.643	0.793	4.22	0.890	2.33	21.
0.000	.4513	0.720	4.48	1.144	1.58	22.

من خلال الجدول (3) نلاحظ أنَّ قيم (ت) المحتسبة تراوحت ما بين (3.902-7.902) وقيمة (الدلالة) لجميع العبارات بلغت (0,006-0,000) وهي أصغر من قيمة الدلالة المعتمدة البالغة (0,05) مما يدل على أنَّ هناك فروقاً ذات دلالة معنوية لقيمة (ت) مما يدل على أنَّ العبارات جميعها مميزة.

2-6-1-4-2 معامل الإتساق الداخلي للمقياس:

تم استعمال معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لتحقيق ذلك، والجدول (4) يبين ذلك.

الجدول (4)

قيم معامل الارتباط بين عبارات المقياس

Sig.	معامل الارتباط	الفقرة	Sig.	معامل الارتباط	الفقرة
0.000	0.221	12	0.000	0.492	1.
0.000	0.361	13	0.000	0.417	2.
0.000	0.456	14	0.000	0.354	3.
0.000	0.224	15	0.000	0.372	4.
0.000	0.336	16	0.000	0.541	5.
0.000	0.235	17	0.000	0.335	6.
0.000	0.231	18	0.000	0.595	7.
0.000	0.322	19	0.000	0.323	8.
0.000	0.255	20	0.000	0.329	9.
0.000	0.222	21	0.000	0.231	10.
0.000	0.292	22	0.000	0.411	11.

• معنوي إذا كانت قيمة مستوى الدلالة > 0.05

تبين من الجدول (4) أنَّ قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (0,529 – 0,778) فيما بلغت قيمة (الدلالة) (0,000) لجميع العبارات وهي أصغر من قيمة الدلالة المعتمدة البالغة (0,05) وبذلك لم يتم حذف أية عبارة وبذلك تكون المقياس من (22) عبارة.

2-7-1-4-2 ثبات المقياس:

ولغرض إيجاد معامل الثبات إستعمل الباحث طريقتين لإستخراج معامل الثبات هما: (طريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية)

2-7-1-4-2 معامل ألفا كرونباخ:

إذ بلغ معامل ألفا كرونباخ للمقياس (0,987).

2-7-1-4-2 طريقة التجزئة النصفية:

حيث بلغ الارتباط بين نصفي المقياس (0,914)، وبلغ الثبات الكلي للمقياس (0,955) ، والجدول (5) يبين ذلك.



جدول (5)

ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لمعامل الثبات في مقياس الإدارة الاستراتيجية

ت	الإحصائيات	القيم
1	ألفا كرونباخ	9,987
2	الارتباط بين نصفي المقياس	0,914
3	الثبات الكلي	0,955

8-1-4-2 وصف مقياس الإدارة الاستراتيجية بصورته النهائية:

بعد الإجراءات التي قام بها الباحث فيما سبق، أصبح مقياس الإدارة الاستراتيجية في صيغته النهائية الملحق (1) ليتكون المقياس من (22) عبارة.

جدول (6)

بدائل الإجابة ودرجة كل بديل لعبارة مقياس الإدارة الاستراتيجية

ت	بدائل الإجابة	درجة العبارات
1	دائماً	5
2	غالباً	4
3	أحياناً	3
4	نادرأ	2
5	أبداً	1

وإن أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (110) وأقل درجة يحصل عليها هي (22) وبمتوسط فرضي بلغ (66).

2-4-2 مقياس التميز التنظيمي:

1-2-4-2 مقياس التميز التنظيمي لمنتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين:

نظراً لعدم وجود أداة لقياس التميز التنظيمي لمنتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين قام الباحث ببناء مقياس التميز التنظيمي متبعاً نفس الخطوات التي تم إتباعها في بناء مقياس الإدارة الاستراتيجية وبدون أبعاد.

2-2-4-2 صياغة عبارات المقياس:

من خلال تحليل محتوى المصادر والمراجع العلمية المختصة في مجال التميز التنظيمي، وتم إعداد إستبانة لعبارة مقياس التميز التنظيمي بصيغتها الأولية، وتم مراعاة نفس الخطوات التي تم مراعاتها ببناء مقياس الإدارة الاستراتيجية. وعلى ضوء ما سبق قام الباحث بإعداد مقياس للتميز التنظيمي بصيغته الأولية وتكونت من (34) عبارة.

3-2-4-2 الصدق الظاهري لمقياس التميز التنظيمي:

ولغرض التعرف على صدق العبارات تم عرض مقياس التميز التنظيمي بصيغته الأولية على السادة ذوي الاختصاص للمدة من 2025/1/25 ولغاية 2025/2/5 لغرض لمعرفة آرائهم في عبارات مقياس التميز التنظيمي ومدى ملائمتها لقياس الظاهرة لدى منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين إذ تم إعتقاد نسبة (75%) فأكثر من إتفاق ذوي الاختصاص معياراً للإبقاء على العبارات والجدول (7) يبين ذلك:



الجدول (7)

النسبة المنوية	عدد الرافضين	النسبة المنوية	عدد المتفقين	عدد الخبراء الكلي	العبارات	المقياس
صفر%	0	%100	19	19	29-27-18-10-4-2	التميز التنظيمي
%5,26	1	%94,73	18	19	32-26-25-21-12-8-1	
%10,52	2	%89,47	17	19	34-33-24-13-6	
%15,78	3	%84,21	16	19	-30-28-23-22-20-19-17-15-14-7 31	
%42,10	8	%57,89	11	19	13-9-3	
%68,42	13	%31,57	6	19	5	
%78,94	15	%21,05	4	19	11	

عبارات مقياس التميز التنظيمي ونسبة اتفاق آراء السادة ذوي الاختصاص حول صلاحيتها من الجدول (7) يتبين: ان عدد العبارات التي حصلت على نسبة الإتفاق المطلوبة للسادة ذوي الاختصاص (لمقياس التميز التنظيمي) هو (29) عبارة بعد أن تم حذف (5) عبارة من المقياس لعدم حصولها على نسبة الإتفاق المطلوبة.

2-4-3 مقياس التميز التنظيمي بصورته الأولى:

وبعد الخطوات والإجراءات الأنفة الذكر تم إدراج العبارات بصورة متسلسلة في إستبيان من أجل إجراء التجربة الإستطلاعية وإيجاد الأسس العلمية لها.

2-4-5 التطبيق الإستطلاعي لعبارات مقياس التميز التنظيمي:

حددت عينة التطبيق الإستطلاعي بالملاكات الادارية والتدريبية بمننديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين والبالغ عددهم (15) منتسبا مثلوا ما نسبته (5,88%)، وقد قام الباحث بإجراء التطبيق الإستطلاعي للمقياس بتاريخ 2025/ 2/10 للتعرف ما إذا كان هناك غموض في العبارات وتحديد الوقت اللازم للإجابة. وأظهرت نتيجة التجربة الإستطلاعية الآتي:

- وضوح العبارات وعدم وجود أي غموض حولها.
- إعداد صورة لمقياس التميز التنظيمي ليتم توزيعها على عيني البناء والتطبيق.
- تشخيص المعوقات وبعض الملاحظات التي تقوم العمل.
- تحديد الوقت المناسب الذي إستغرق 8 – 10 دقيقة للإجابة عن المقياس.

2-4-6 صدق البناء لمقياس التميز التنظيمي:

وفي أدناه وصف لأساليب التحليل الإحصائي للتحقق من صدق بناء مقياس التميز التنظيمي :

2-4-6-1 أسلوب القوة التمييزية بالمجموعتين الطرفيتين لمقياس التميز التنظيمي:

تم استعمال أسلوب المجموعتين المتطرفتين للتحقق من قدرة الفقرة على التمييز في الإجابات، والجدول (8) يبين ذلك:

الجدول (8)



الايوساط الحسابية الانحرافات المعيارية وقيم (ت) المحتسبة (الدلالة) لعبارات مقياس التميز
التنظيمي للمجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا

Sig.	قيمة t المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل العبرة
		ع ±	س -	ع ±	س -	
0.000	.1313	0.841	4.021	1.251	4.782	1
0.000	5.096	0.793	154.2	1.041	3.843	2
0.000	.9054	0.938	2.353	1.034	3.736	3
0.000	.0963	0.773	13.35	1.041	34.44	4
0.000	6.158	0.834	63.34	1.002	4.399	5
0.000	4.517	1.088	3.248	1.084	54.01	6
0.000	4.209	1.065	53.26	1.216	84.19	7
0.000	3.902	1.088	23.34	1.264	4.201	8
0.000	4.451	0.720	3.633	0.945	4.502	9
0.000	4.571	0.720	3.427	0.825	4.505	10
0.000	7.902	0.720	3.224	0.945	4.504	11
0.000	5.902	0.720	3.119	0.945	63.51	12
0.000	3.902	0.720	63.21	0.945	3.438	13
0.000	4.891	0.883	2.287	1.250	3.225	14
0.000	4.571	1.060	3.171	1.209	3.976	15
0.000	4.657	0.744	42.91	1.014	24.44	16
0.006	210.4	0.690	2.817	1.134	3.436	17
0.000	.8264	0.687	52.81	1.134	4.415	18
0.000	.0503	0.795	2.789	1.223	74.50	19
0.000	.6434	0.793	2.333	0.890	5.224	20
0.000	5.643	0.793	2.384	0.890	4.216	21
0.000	14.303	0.651	6112.	0.743	3.378	22
10.00	13.350	0.643	.0003	0.781	3.842	23
0.033	4.772	0.812	4.051	0.746	4.353	24
0.000	11.946	1.471	3.336	1.611	4.243	25
0.000	9.023	0.266	3.045	0.982	4.193	26
0.000	4.146	1.711	3.056	1.738	3.964	27
0.001	324.0	0.939	2.478	0.916	3.855	28
0.000	.4513	0.720	43.58	1.144	34.48	92

من خلال الجدول (8) نلاحظ أنَّ قيم (ت) المحتسبة تراوحت ما بين (3.050-14.303) وقيمة (الدلالة) لجميع العبارات بلغت (0,000-0,006) وهي أصغر من قيمة الدلالة المعتمدة البالغة (0.05) مما يدل على أنَّ هناك فروقاً ذات دلالة معنوية لقيمة (ت) مما يدل على أنَّ العبارات جميعها مميزة.



2-6-2-4-2 معامل الإتساق الداخلي لمقياس التميز التنظيمي:

تم احتساب الاتساق الداخلي للعبارات مع المحور ومع درجة المقياس الكلية. والجدول (9) يبين ذلك:

الجدول (9)

قيم معاملات الارتباط بين والمقياس وقيمة الدلالة لفقرات مقياس التميز التنظيمي

العبرة	معامل الارتباط بالمقياس	Sig.	الفقرة	معامل الارتباط بالمقياس	Sig.
1	0.692	0.000	16	0.765	0.000
2	0.517	0.000	17	0.913	0.000
3	0.754	0.000	18	0.858	0.000
4	0.672	0.000	19	0.937	0.000
5	0.541	0.000	20	0.737	0.000
6	0.835	0.000	21	0.734	0.000
7	0.595	0.000	22	0.704	0.000
8	0.934	0.000	23	0.924	0.000
9	0.804	0.000	24	0.888	0.000
10	0.905	0.000	25	0.732	0.000
11	0.792	0.000	26	0.821	0.000
12	0.717	0.000	27	0.901	0.000
13	0.811	0.000	28	0.765	0.000
14	0.964	0.000	29	0.808	0.000
15	0.611	0.000			

• معنوي إذا كانت قيمة مستوى الدلالة $0,05 >$

تبين من الجدول (9) أنَّ قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (0,517 – 0,964) فيما بلغت قيمة (الدلالة) (0,000) لجميع العبارات وهي أصغر من قيمة الدلالة المعتمدة البالغة (0,05) وبذلك لم يتم حذف أية عبارة وبذلك تكون المقياس من (29) عبارة.

7-2-4-2 ثبات مقياس التميز التنظيمي:

ولغرض إيجاد معامل الثبات تم إستعمال الآتي:

1-7-2-4-2 معامل ألفا كرونباخ:

تم التحقق من ثبات المقياس بإستعمال طريقة (ألفا كرونباخ) الذي بلغ (0,889).

2-7-2-4-2 طريقة التجزئة النصفية:

بلغ معامل الارتباط بين نصفي المقياس (0,917)، والثبات الكلي للمقياس (0,956)، والجدول (10) يبين ذلك:



جدول (10)

ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لمعامل الثبات في مقياس التميز التنظيمي

القيم	الإحصائيات	ت
0,889	ألفا كرونباخ	1
0,917	الارتباط بين نصفي المقياس	2
0,956	الثبات الكلي	3

8-2-4-2 وصف مقياس التميز التنظيمي بصورته النهائية:

بعد الإجراءات الذي قام بها الباحث فيما سبق، أصبح مقياس التميز التنظيمي في صيغته النهائية الملحق (2) ليتكون المقياس من (29). والجدول (11) يبين بدائل الإجابة على عبارات المقياس ودرجة كل بديل.

جدول (11)

بدائل الإجابة ودرجة كل بديل وللعبارة الإيجابية والسلبية لمقياس التميز التنظيمي

درجة العبارات	بدائل الإجابة	ت
5	أتفق تماماً	1
4	أتفق	2
3	أتفق نوعاً ما	3
2	لا أتفق	4
1	لا أتفق تماماً	5

وإن أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (145) وأقل درجة يحصل عليها هي (29) وبمتوسط فرضي بلغ (87).

5-2 التطبيق النهائي للمقياسين:

تم تطبيق مقياس (الإدارة الاستراتيجية والتميز التنظيمي) على عينة التطبيق والبالغ عددهم (100) من الملاكات الإدارية والتدريبية بمنشآت شباب ورياضة صلاح الداين وللمدة من (2025/2/20) ولغاية (2025/3/5) إذ قام الباحث بتوزيع الإستمارات على عينة البحث وتم شرح طريقة الإجابة على كل مقياس وذلك بإختيار بديل من البدائل الخمسة التي تحدد الإجابة عن العبارة الواحدة، إذ تم التأكيد عليهم بالإجابة عن جميع العبارات بدقة وعدم ترك أية عبارة من دون إجابة وعدم الإختيار لأكثر من بديل، إذ تكون الإجابة عن إستمارة كل مقياس نفسه ثم تجمع الإستمارات منهم.

6-2 الوسائل الإحصائية

- الوسط الحسابي.
- الإنحراف المعياري.
- النسبة المئوية.
- إختبار (ت) لعينتين مستقلتين.
- معامل الارتباط البسيط بيرسون.
- معامل ألفا كرونباخ.
- قانون الأهمية النسبية.



- تحليل الإنحدار بطريقة stepwise-Enter لتحديد معنوية تأثير المتغيرات المستقلة في المتغير التابع وتحديد المستقلة الأكثر تأثيراً في المتغير التابع.

1- عرض وتحليل ومناقشة النتائج

1-3 مستوى (الإدارة الاستراتيجية) في منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين من وجهة نظر ملاكاتها الادارية والتنظيمية:

جدول (6)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية للاهمية النسبية ومستوى مقياس (الإدارة الاستراتيجية)

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
الإدارة الاستراتيجية	107.002	8.513	%71.33	جيد

يبين الجدول (6) أن متغير (الإدارة الاستراتيجية) قد جاء بمستوى (جيد) بنسبة مئوية للاهمية النسبية بلغت (%71,33)، ويعزو الباحث هذه النتيجة لمتغير (الإدارة الاستراتيجية) الى أن ادارة منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين تعمل على صياغة رؤية ورسالة واضحة ومكتوبة لها ومنبثقة وفق مرتكزات واسس إدارية لتحقيق الطموح المستقبلي وتحسين وتعزيز علاقتها مع بيئتها الداخلية امن خلال التوظيف الفعال للتقنية معلوماتية لتطوير كفاءة أدائها تتناسب مع استراتيجيتها الممنجة وفق جدول زمني قابل للتغير لتوائم وتنسجم مع متغيراتها المتسارعة وتتوافق مع المستجدات العالمية من خلال الارتقاء بمستوى كوادرها بزجهم بالدورات التطويرية، وكما تتباين قدرتها على بتحليل البيئة الخارجية للتعرف على المتغيرات المختلفة التي يمكن أن تؤثر خططها المستقبلية

ويذكر (زكريا، 2019) بهذا الخصوص بان النهج الاداري الممنهج والاستراتيجي تعكس إمكانية ادارة المؤسسات الانتاجية وقدرتها على مواكبة مختلف المتغيرات والتحديات المستجدة التي تقع في محيطها ويُمكنها من خلق بيئة تنظيمية منسجمة متوافقة لتحسين مخرجاتها من خلال التوظيف الامثل لقدرات ملاكاتها الوظيفية المثلى والتي تعينهم وتنمي قدرتهم الوظيفية في مؤسساتهم.

2-3 مستوى (التميز التنظيمي) في منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين من وجهة نظر ملاكاتها الادارية والتنظيمية:

جدول (7)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية للاهمية النسبية ومستوى مقياس (التميز التنظيمي)

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
التميز الوظيفي	138.586	0.479	%71.06	جيد

يبين الجدول (7) أن متغير (التميز التنظيمي) قد جاء بمستوى (جيد) بنسبة مئوية للاهمية النسبية بلغت (%71,06)، ويعزو الباحث هذه النتيجة لمتغير (التميز التنظيمي) لسعي إدارة منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين على تقويم أدائها الإداري والتنظيمي من اجل تطوير أدائها



وإقامة برامج تدريبية لتطوير الاداء المهني وتنمية فاعلية وكفاءة موظفيه وفق أساليب قيادية إدارية حديثة وفي مقدمتها الإدارة الممنهجة الاستراتيجية والتي تتميز بالاتصال الفعال بين جميع مستوياتها الإدارية والتي تمكنها من تعديل أساليب أدائها في الوقت المناسب وبما ينسجم مع تحدياتها ومتغيراتها التنظيمية بشكل مدروس وقادر على مواكبة التطورات المتسارعة في ميدان العمل للارتقاء بمستوى الوظائف الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة ومتابعة مستمرة، وخاصة فيما يتعلق بتقانة المعلومات والتوظيف الفعال لتكنولوجيا معلومات في ادارتها لاقسامها وشعبها، وأهمية الاستفادة منه وتوظيفه بشكل إيجابي ومعزز لقدراتها والإدارية والتنظيمية والتي تساعد في أدائها الإداري وتحقق لها التميز التنظيمي.

إذ يشير (محمد، 2003) بأن تبني مفهوم تقانة المعلومات في المؤسسات بشكل فاعل ومدروس تنعكس على أداء المؤسسة في حال توفر البيئة التنظيمية المناسبة التي تسمح بسلاسة تدفق المعلومات ضمن المستويات الإدارية بدقة مما يساهم تحسين أداء المؤسسة.

3-3 دور الادارة الاستراتيجية في التميز التنظيمي بمنتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين من وجهة نظر ملاكاتها الادارية والتنظيمية.

جدول(8)

إختبار تأثير الإدارة الاستراتيجية في التميز التنظيمي

التميز التنظيمي							
قرار الباحث	T		معامل الميل B	F المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	المتغيرات
	مستوى المعنوية Sig	المحسوبة					
			0.716				الثابت
قبول الفرضية	0.000	8.974	0.549	9.517	0.208	0.457	الإدارة الاستراتيجية
						106	N
						105	d.f

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (SPSS:24).

يتضح من الجدول (8) إن معامل التحديد للإدارة الاستراتيجية في تفسير التميز التنظيمي قد بلغ (0.208)، وهذا يعني إن الإدارة الاستراتيجية تفسر ما نسبته (21%) فقط من التغير الحاصل في مستوى التميز التنظيمي، أما النسبة المتبقية والبالغة (79%) فهي ترجع إلى عوامل أخرى لم تدخل في النموذج، وإن النموذج معنوي وصالح للتحليل حسب قيمة (F) المحسوبة والبالغة (9.517) وبمستوى معنوية (0.000) التي هي أقل من القيمة الثابتة (0.05) فضلا عن ذلك وحسب معامل الميل (B) فقد بلغ (0.549) وهو تأثير معنوي حسب قيمة (T) المحسوبة والبالغة (8.974) وعند مستوى معنوية (0.000)، حيث تبين أن مستوى التميز التنظيمي لدى منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتنظيمية ترجع بنسب معينة إلى ما إلى الاسس الإدارية والقيادية والمهنية التي ينتهجها إدارة تلك المنتديات والتي تساهم في الارتقاء بمستوى ادائهم الوظيفي من خلال توجيه الإداري والوظيفي الفعال وضبط السلوك المهني والاجتماعي وتبني سياسات تلبي حاجاتهم ورغباتهم المهنية وتنمي دوافعهم الذاتية للوصول إلى التكامل والتفاعل الإيجابي مع بيئة مدارسهم الداخلية والخارجية والقدرة على توطيد العلاقات الانسانية والوظيفية



القائمة على احترام خصوصيتها الوظيفية وحسب تخصصهم وفق مجموعة من المهام الادارية التي تستند اليهم من تقويم وتوظيف وتطوير وتحفيز والاستجابة المرنة للمتغيرات في بيئتها الداخلية والخارجية لتعزيز من امكانياتهم الوظيفية في مواجهة تحدياتهم وآلية تعاملهم مع زملائهم بشكل فعال والسعي للعمل بروح الفريق الواحد وتوظيفها لصالح مدارسهم والارتقاء لتساهم بالارتقاء بميزتها التنافسية.

اذ يذكر (محمد، 2014) ان اعتماد اسس الادارة الاستراتيجية تعكس استراتيجيات وحرص ادارات المدارس على بناء علاقة انسانية ومهنية بين اعضاء المؤسسة من خلال فهم وأدراك دوافعهم وتقويضه لبعض من الصلاحيات الادارية والتنظيمية لهم لرفع روح الانتماء والارتقاء بمستوى اداء وكفاءة كوادر المؤسسة. ولتصبح معادلة الانحدار كالاتي:

$$Y = 0.716 + 0.549 X_1 \dots\dots\dots(1)$$

حيث ان X_1 = الإدارة الاستراتيجية، Y = التميز التنظيمي.

4- الاستنتاجات والتوصيات:

1-4 الاستنتاجات

- 1- إن الادارة الاستراتيجية لها دور في تحقيق مستوى جيد من التميز التنظيمي في منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين.
- 2- تستثمر في منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين من وجهة نظر ملاكاتها الادارية والتنظيمية ادارات منتديات الشباب والرياضة اسس التخطيط والتحليل الاستراتيجي بشكل جيد لتعزيز فاعلية وكفاءة ملاكاتها العاملة وتطويرها لتحسين فاعلية ادائها الوظيفي .
- 3- تتلقى منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين دعما من وزارة الشاب والرياضة العراقية لتطوير أداء ملاكاتها وتكييفها لتنسجم مع تحدياتها التنظيمية والتغيرات المتسارعة في بيئتها الداخلية والخارجية.
- 4- تمتلك منتديات الشباب والرياضة القدرة على تقويم مسار عمل ملاكاتها الادارية والميدانية في اقسامها والتي تسهم في تطوير فاعلية أدائهم الإداري والتنظيمي وتحسن من ميزتها التنافسية.
- 5- تتضمن الخطط الاستراتيجية لمنتديات الشباب والرياضة خطط وبرامج مدروسة لصيانة وتطوير بنائها التحتية وقدراتها التكنولوجية.
- 6- تسعى ادارات منتديات الشباب والرياضة لتفويض الصلاحيات وتمكين كوادرها لتحقيق مبدأ المشاركة في الرأي واتخاذ القرار في بيئة عملهم وبما يعزز خططها الاستراتيجية.

4-2 التوصيات

في ضوء استنتاجات الدراسة يوصي الباحث بما يلي: -

- 1- تشجيع ادارة منتديات الشباب والرياضة على تبني أسس ومرتكزات الادارة الاستراتيجية المعتمدة في هذه الدراسة بما يساهم في تعزيز التميز التنظيمي لهيئتهم.
- 2- المراجعة الدورية لغرض تعديل الرؤية والرسالة لتصبح اكثر مواءمة وموضوعية وذات سياق علمي دقيق بما ينسجم مع حركة التغيرات في بيئة منتديات الشباب والرياضة ويساهم في تحسين ادائها الوظيفي.



- 3- تبني برامج توعوية وتنقيفية وتدريبية تطويرية معدة من قبل وزارة الشباب والرياضة لتنمية وتعزيز مستوى الادارة الاستراتيجية لدى منديات الشباب والرياضة في المحافظات لتنمية قدراتهم القيادية والادارية والتنظيمية.
- 4- اعتماد عمليات البحث والتطوير والتقييم القائم على أسس ومعايير علمية ممنهجة للتنمية الادارية والتنظيمية لادارات منديات الشباب والرياضة للارتقاء بمستوى تميزهم تنظيميا وديموتها.
- 5- توجيه الاعلام المرئي في وزارة الشباب والرياضة ومديرياتها في المحافظات لابرار دور الادارة الاستراتيجية في اقسامها من خلال برامجها التوعوية والارشادية.
- 6- تبني ثقافة وظيفية من قبل إدارات منديات الشباب والرياضة قائمة على الإبداع والإبتكار.
- 7- إجراء مراجعة دورية سنوية للخطط الإدارية الإستراتيجية والتأكد من مدى تحقيق أهداف الخطة العامة باستخدام نماذج متابعة علمية وممنهجة لتقويم مسار العمل الإداري والتنظيمي في منديات الشباب والرياضة.

المصادر

- زكريا مطلق الدوري: الإدارة الاستراتيجية مفاهيم وعمليات وحالات دراسة، عمان، الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، (2019)، ص116.
- سيد محمود الطواب ؛ البحث العلمي:(الاسكندرية، مركز الاسكندرية للكتاب، 2017).
- محمد ايمن عبداللطيف ؛ الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية كمدخل في عملية التطوير التنظيمي: (مجلة العلوم الاقتصادية والادارية)، جامعة بغداد، المجلد 26، العدد 45، (2014).
- محمد فتحي الكرداني ؛ البحث العلمي نظريات -تطبيقات، ط1:(الاسكندرية، مؤسسة عالم الرياضة للنشر ودار الوفاء لدنيا الطباعة، 2015).
- محمد نبيل المرسي ؛ الادارة الاستراتيجية، ط1: (الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2003).



ملحق (1)

- الإدارة الاستراتيجية: يكونها المنهجية التي تتبعها منتديات الشباب والرياضة الأمل لموارد المؤسسة المادية والبشرية لتحقيق الأهداف المستقبلية والعمل بروح الفريق الواحد وتنمية قدرات منتسبيها الإدارية والتنظيمية للتكيف والانسجام مع متغيراتها المتسارعة، وفقاً لرؤيا ورسالة واضحة ومحددة وبما يتوافق مع مقومات المؤسسة المادية والبشرية.

ت	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
	إدارة منتدانا					
1	تسعى إلى التوظيف الفعال للتقنية للوصول إلى الرقي الحضاري.					
2	تعمل على صياغة رؤية ورسالة واضحة ومكتوبة لها ومنبثقة من توجه مديرية الشباب والوزارة.					
3	تعتمد على مرتكزات وأسس إدارية لتحقيق الطموح المستقبلي.					
4	تسعى إلى تحسين وتعزيز علاقاتها مع بيئتها الداخلية.					
5	تعتمد على المعرفة والتكنولوجيا كهدف استراتيجي لتطوير عملياتها					
6	تقيم مقدار التقدم الذي تحرزه وفق أسس علمية ممنهجة.					
7	تعتمد رؤية قابلة للقياس ومحددة بزمان لقياسها					
8	تعلن رؤيتها للمجتمع الداخلي والخارجي على حد سواء.					
9	تحدد تاريخ مناسب لتحقيق أهدافها الموضوعية.					
10	تقود عملية التغيير الإداري والتنظيمي لصالح مخرجاتها.					
11	تسهم بإعداد الكوادر البشرية الكفوءة من الإدارية والمهنية.					
12	تعتمد على مبادئ الجودة الشاملة في مخرجاتها العلمية.					
13	تعمل على التكيف والانسجام لتحقيق الأهداف المنتدى					
14	تدرس تأثير الوضع الاقتصادي العام في عملية الإدارة الاستراتيجية					
15	تدرس التوظيف الفعال للأفكار المبدعة للوصول إلى التميز الإداري					
16	تطلع على التجارب المتميزة في مجال الإدارة الاستراتيجية..					
17	توفر معلومات حول توقعات المستفيدين من خارج بيئتها الوظيفية					
18	تحلل البيئة الداخلية للتعرف على نقاط القوة والضعف والتي تمنعها من تحقيق رسالتها.					
19	توفر المهارات اللازمة للعاملين لتحقيق عملية الإدارة الاستراتيجية					
20	تمتلك قاعدة بيانات مركزية شاملة حول الوضع الحالي للمنتدى.					
21	تقوم بتحليل البيئة الخارجية للتعرف على المتغيرات المختلفة التي يمكن أن تؤثر عليها في المستقبل.					
22	تهيئ العاملين في جميع المستويات الإدارية والفنية والقيادية على تنفيذ التخطيط الاستراتيجي .					



ملحق (2)

(مقياس التميز التنظيمي بصيغته النهائية)

التميز التنظيمي: تعبر عن مدى نجاح منظمات الشباب والرياضة في الارتقاء بمستوى أدائها عن طريق استثمار قدرات العاملين وكفائتهم الوظيفية بمختلف مستوياته الإدارية والميدانية في ظل بيئة مهنية تتميز بالحيادية والشفافية تمكنها من رفع مستوى أدائها وتميزها وتحقيق أهدافها المستقبلية.

ت	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	تؤدي إجراءات سريعة المناقشة المواضيع التي يتطلب إنجازها					
2	تمتلك كفايات تقديم خدمات متنوعة للعاملين باستمرار.					
3	تؤدي إجراءات سريعة المناقشة المواضيع التي يتطلب إنجازها					
4	تمتلك كفايات تقديم خدمات متنوعة للعاملين باستمرار.					
5	تدعم المؤهلين لتقديم البحوث المبتكرة المستخدمة في التطبيقات العلمية الناجحة.					
6	تهتم بالطاقات البشرية اللازمة لتطبيق الحداثة في أدائها					
7	تحرص على تقديم المكافأة الى العاملين المبدعين وبشكل ينسجم مع مبادراتهم.					
8	تتمتع بالمهارات اللازمة للارتقاء بمستوى المنتدى.					
9	تهتم بتقديم برامج تدريبية متنوعة لتنمية مهارات المنتسبين لديها.					
10	تضع جدولاً للتدريب الخارجي بهدف اكتساب الخبرات التي تنمي الابداع.					
11	تعتمد إدارة المنتدى على أساليب إدارية حديثة لتحسين أداء أفرادها.					
12	تنتهج أسلوب الاتصال والتنسيق بين جميع مستوياتها الادارية					
13	تنسق بين نشاطات المنتدى المختلفة.					
14	تتعامل مع المشكلات الحقيقية التي تواجه المنتدى بوساطة الخبرات الميدانية المترجمة.					
15	تسعى على تقويم أدائها الإداري والتنظيمي من أجل تطوير أدائها.					
16	تتعامل بمرونة تنظيمية لاستيعاب ثقافة المعلومات.					
17	تعتمد أسس الاتصال الفعالة بين جميع مستوياتها الإدارية.					
18	تسعى الى تعزيز العلاقات الاجتماعية بين منتسبيها.					
19	تحرص على تحديد مستويات المعرفة والقدرات لدى العاملين لتحسينها.					
20	تشجع منتسبيها ليكونوا مبدعين.					
21	تعتمد إلى تعديل أسس عملياتها الإدارية والتنظيمية في الوقت المناسب.					
22	تمتلك لموارد تمكنها من تحقيق أهدافها الاستراتيجية على الامد البعيد					
23	تسعى على تحسين العمليات حسب الحاجة لتحقيق منافع لمنتسبيها.					
42	تعزز اسس الثقة الإدارية لدى أفرادها في العمل.					
25	تكتشف التحديات التي تواجهها في الوقت المناسب					
26	تلتزم بتفويض بعض من صلاحياتها لمنتسبيها وفق لقدراتهم الوظيفية والمهنية.					
27	تحرص وضع خطط بديلة لمواجهة متغيرات بيئتها الداخلية والخارجية.					
28	تمتلك تكنولوجيا معلومات تساعد في أدائها الإداري .					
29	تسعى على تحقيق الموازنة بين أهدافها وكلف تحقيقها.					

