

ادارة التغيير التنظيمى كمدخل لتطبيق التنمية المستدامة بمراكز شباب محافظات صعيد مصر

م.د/ عبد الله حسين رضا جاد الكريم

مدرس بقسم الادارة الرياضية والترويج

كلية التربية الرياضية – جامعة جنوب الوادى

م.د/ محمد ايهاب احمد ابراهيم

مدرس بقسم الادارة الرياضية والترويج

كلية التربية الرياضية – جامعة سوهاج

Doi: 10.21608/jsbsh.2024.274180.2674

مقدمة ومشكلة البحث:

برز مفهوم التنمية المستدامة فى الثمانينات فى محاولة لإستكشاف العلاقة بين التنمية والبيئة، وقد تم تبنيه بشغف من قبل واضعى السياسات، الحكومات، الشركات، المنظمات العالمية، المنظمات الغير الحكومية والمجالس المحلية والمجالس الإقليمية، وسرعان ما أصبحت التنمية المستدامة الكلمة الأكثر تداولاً لسنوات التسعينات. (٣٠ : ٦٧)

وتؤكد خديجة عبدالعزيز (٢٠١٨م) أن عملية التنمية المستدامة تتضمن تنمية بشرية تهدف إلى تحسين مستوى الرعاية الصحية والتعليم، فضلاً عن عنصر المشاركة حيث تؤكد تعريفات التنمية المستدامة على أن التنمية ينبغى أن تكون بالمشاركة بحيث يشارك الناس فى صنع القرارات التنموية التى تؤثر فى حياتهم، وبالتالي فهى علاقة بين الحاضر والمستقبل بهدف ضمان حياة ومستوى معيشة أفضل للأجيال القادمة والذى يحتاج إلى ربط قضايا البيئة بالتنمية بشكل محدد ومستمر حيث أنه لا وجود لتنمية مستدامة بدون التنمية البشرية. (٦ : ٦٠)

ويشير "جمال على" (٢٠٠٧م) إلى أن أسباب التغيير والتطوير فى المجال الرياضي هي سوء المستوى وضعف النتائج وتفشي المشكلات، والرؤية Vision وهي تعبر عن الصورة الواضحة للمستقبل الممكن الوصول إليه بالتغيير فى ضوء التطور والتقدم والتغيير المحيط بنا فى المجال الرياضي، والفرصة Opportunity بمعنى أن التغيير يأتي كفرصة لا بد من استغلالها وإلا ضاعت الفرصة وضاع الوقت وتخلفنا وتقدم من حولنا، والتهديد Threat وهو التنبؤ بحدوث أشياء للهيئات الرياضية فى المستقبل سيؤثر سلباً على المستوى الرياضي لهذه الهيئات ومدى قدرتها على المنافسة. (٤ : ١٤٠)

كما يرى "محمد القريوتي" (٢٠٠٠م) أن التغيير يمثل استراتيجية متطورة تستهدف تغيير العقائد والاتجاهات والقيم والهياكل التنظيمية لتناسب مع الاحتياجات الجديدة وتستطيع التعايش مع التحديات التى تفرضها التغييرات الهائلة فى البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية. (١٨ : ٢٠)

حيث يرى الباحثان ان التغيير يعتبر أسلوب حياة داخل اى منظمة، حيث أن الشيء الوحيد الذى

يبقى ثابتاً ومستمراً على مدى الزمان هو التغيير، لذا لا بد من تهيئة المديرين والعاملين في المنظمة بصفة مستمرة لتقبل عملية التغيير في ظل الظروف العالمية المحيطة.

ويؤكد "وائل مرزا" (٢٠٠٣م) أن التغيير ليس مناقضاً للاستقرار بل قد يكون اهم مقوماته إذ أن الاستقرار ليس معناه الجمود وعدم التغيير بل معناه التلاؤم بين الظروف والأوضاع والنظم والقواعد، وكما أن الظروف والأوضاع في تغيير مستمر، وهكذا ينبغي أن تكون النظم والقواعد، لان عدم مسايرة هذه الأوضاع والظروف يولد المصادمات والانفجارات وبالتالي تهديد أسس الاستقرار داخل المنظمة. (٢٣: ١٧)

حيث يرى الباحثان أنه في ظل تعرض المؤسسات الرياضية عامة ومراكز الشباب خاصة لقوى داخلية وخارجية (زيادة المنافسة- الانفتاح العالمي - انتشار مفهوم العولمة الرياضية- تطور التكنولوجيا) أدت إلى ضرورة القيام بالتغيير، حيث لاحظ الباحثان من خلال إجراء بعض المقابلات الشخصية - الغير مقننه- مع بعض العاملين بمراكز الشباب أنه لا بد من إحداث التغيير المنشود لمواكبة تلك التغييرات الداخلية والخارجية وذلك من إجراء التغييرات في الهيكل التنظيمي والاستراتيجية ونظم وإجراءات العمل والوسائل التكنولوجية اللازمة لتحقيق متطلبات بيئة العمل المتجددة وتحقيق التنمية المستدامة. كما لاحظ الباحثان عدم استمرارية ممارسة الأنشطة المختلفة داخل مراكز الشباب مما يسبب قلة في اعداد المشتركين في ممارسة الأنشطة والبطولات المختلفة لمراكز الشباب، مما دفع الباحثان الى محاولة وضع تصور مقترح لتطبيق التنمية المستدامة بتلك المراكز في ضوء اتجاه ادارى حديث يواكب تلك التغييرات وهو ادارة التغيير التنظيمي مما يحقق النهوض بمستوى مراكز شباب محافظات الصعيد في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.

وقام الباحثان بالاطلاع على بعض الدراسات السابقة التي تناولت أهمية تطبيق التنمية المستدامة داخل المؤسسات والهيئات المختلفة مثل دراسة نادية لطفى (٢٠٢٢م) (٢٢) ، دراسة محمد محمود (٢٠١٩م) (١٩)، دراسة عبدالكريم درويش (٢٠١٨م) (١٣)، دراسة سعاد عبده (٢٠١٧م) (٩)، دراسة يحي الجيوشي (٢٠١٦م) (٢٥)، دراسة عبدالرحمن احمد (٢٠١١م) (١٢)، دراسة زينب مكي (٢٠٠٩م) (٨).

وكذلك الاطلاع على بعض الدراسات التي تناولت أهمية إدارة التغيير داخل المؤسسات والهيئات المختلفة مثل دراسة " عماد الدين عبدالباقى " (٢٠٢٢م) (١٦) ، دراسة "عبدالله حسين" (٢٠٢٠م) (١٤) ، دراسة صقر محمد (٢٠١٢م) (١١)، دراسة اكثم الصرايرة وعبدالله صفوان (٢٠٠٩م) (١) ومن خلال العرض السابق وفي حدود علم الباحثان وما أطلعنا عليه من الأبحاث والدراسات السابقة التي تتطرق إلى هذا المجال البحثي لم يجدا من الأبحاث والدراسات العلمية المرجعية التي تتناول ادارة التغيير التنظيمي كمدخل لتطبيق التنمية المستدامة بمراكز شباب محافظات صعيد مصر، وكان في

حد ذاته من أحد الدوافع الحقيقية لأجراء هذه البحث.

أهمية البحث والحاجة إليه:

١. قلة الدراسات العربية التي تناولت بناء تصور للتنمية المستدامة في ضوء إدارة التغيير التنظيمي حيث يعد موضوعاً حديثاً في مجال الادارة الرياضية.
٢. قد يساهم في التوصل إلى الابعاد اللازمة لوضع تصور مناسب للتنمية المستدامة بمراكز الشباب بمحافظات الصعيد
٣. قد يتم الاستفادة من نتائج هذا البحث من خلال التعرف على المعوقات التي تواجه مراكز الشباب وكذلك تحديدها وإزالتها والمساهمة الفعالة في زيادة أنشطة مراكز الشباب.
٤. قد يتم رفع كفاءة الموارد البشرية العاملة بمراكز الشباب بمحافظات الصعيد وتوظيفها التوظيف الأمثل.

أهداف البحث:

- ١_ التعرف على أبعاد التنمية المستدامة بمراكز شباب محافظات صعيد مصر في ضوء ادارة التغيير التنظيمي .
- ٢- التعرف على مجالات التغيير التنظيمي بمراكز شباب محافظات صعيد مصر .
- ٣- التصور المقترح لتطبيق التنمية المستدامة بمراكز شباب محافظات صعيد مصر في ضوء ادارة التغيير التنظيمي.

تساؤلات البحث:

- ١_ ما أبعاد التنمية المستدامة بمراكز شباب محافظات صعيد مصر في ضوء ادارة التغيير التنظيمي؟
- ٢- ما مجالات التغيير بمراكز شباب محافظات صعيد مصر؟
- ٣_ ما التصور المقترح لتطبيق التنمية المستدامة بمراكز شباب محافظات صعيد مصر في ضوء ادارة التغيير التنظيمي؟

التعريف ببعض المصطلحات الواردة في البحث:

- ١_ **التنمية المستدامة:** هي التنمية المستمرة، والعادلة، والمتوازنة، والمتكاملة، والتي تراعى فيها البعد البيئي في جميع مشروعاتها، والتي لا تجنى الثمار للأجيال الحالية على حساب الأجيال القادمة. (٢٠: ٨٢)
- ٢- **ادارة التغيير التنظيمي:**

هي الإدارة المعنية بالانتقال من الحالة القائمة إلى الحالة المستهدفة ليس فقط بصيغة خطة أو تصورات معدة من اجل التغيير فحسب وإنما الأهم هو العملية الإدارية داخل المنظمة أي الأنشطة المتدفقة التي تأتي عند تنفيذها بالكثير من المشكلات والعقبات والإحباطات التي تمنع التغيير من الوصول إلى أهدافه الأساسية. (١٥: ٢٤٨)

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات السابقة باللغة العربية:

١- دراسة عماد الدين عبدالباقي (٢٠٢٢م) (١٦) بعنوان "إدارة التغيير وعلاقتها بجودة الخدمات المقدمة بمراكز شباب المدن بمحافظة سوهاج " يهدف البحث إلى التعرف على إدارة التغيير وعلاقتها بجودة الخدمات المقدمة بمراكز شباب المدن بمحافظة سوهاج، استخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت العينة علي(١٣١) فرد من اعضاء مجلس إدارة، مشرفى الأنشطة ومديري مراكز شباب المدن، وكانت من أهم أدوات جمع البيانات الاستبانة، وكانت أهم النتائج أن مراكز شباب المدن بمحافظة سوهاج تتبنى استراتيجية واضحة ومعلنة وتسعى إلى تحديث وتطوير هيكلها التنظيمي كما تسعى إلى استخدام التكنولوجيا فى العمل وأجراء تعديلات فى نظم واجراءات العمل .

٢- دراسة عبدالله حسين (٢٠٢٠م) (١٤) بعنوان " إدارة التغيير وعلاقتها بتعزيز الالتزام التنظيمي والفاعلية الإدارية لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال " يهدف البحث إلى التعرف على إدارة التغيير وعلاقتها بتعزيز الالتزام التنظيمي والفاعلية الإدارية لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال، استخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت العينة علي(١٩٥) فرد من العاملين بالاتحاد ارتباطيه طردية دالة إحصائية بين إدارة التغيير وتعزيز الالتزام التنظيمي والفاعلية الإدارية لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال.

٣- دراسة عبدالكريم درويش (٢٠١٨) (١٣) بعنوان "إستراتيجية مقترحة للتنمية المستدامة للاتحاد المصرى للغوص والإنقاذ" يهدف البحث إلى وضع إستراتيجية مقترحة للتنمية المستدامة للاتحاد المصرى للغوص والإنقاذ واستخدم الباحث المنهج الوصفي وكانت عينة البحث ٣٠١ من مجلس إدارة الاتحاد وادارات المناطق والمدربين واللاعبين والمسجلين بالاتحاد المصرى للغوص والإنقاذ وتوصل البحث تشكيل لجنة من الجهات المعنية لتنفيذ خطة التنمية التتر اقترحها الباحث والقيام بحملات توعية باهمية رياضة الغوص وكذلك اتخذ اسلوب الدعاية والتسويق لخدمة منتجات اللاتحاد.

ثانياً: الدراسات السابقة باللغات الأجنبية:

١- دراسة كلا من " Chul-Ho Bum, Tara Q. Mahoney and Chulhwan Choi " (٢٠١٨) (٢٦) بعنوان " تحليل مقارن للرضا و المشاركة المستدامة في الرياضات الترفيهية الفعلية والواقع الافتراضي الترفيه الرياضة " ، كان الغرض من هذه الدراسة هو تقييم أوقات الفراغ الرضا عن الرياضات الترفيهية ودرجة المشاركة المستدامة تؤثر على الرجال والنساء في الرياضة الفعلية والواقع الافتراضي (VR) الرياضة، أظهرت النتائج أنه في حين يشارك الرجال عادة في الألعاب الرياضية "الذكورية" والنساء في الألعاب الرياضية "الأنثوية" ، كلا الجنسين على حد سواء استمتع بنفس أنواع

رياضات VR.

٢- دراسة " Kay, T and O Dudfield" (٢٠١٣) (٢٨) بعنوان " دور دولة الكومنولث للتنمية المستدامة من خلال الرياضة " ، يهدف البحث إلى التعرف على أهم العناصر الأساسية للنهوض بالرياضة من خلال التنمية المستدامة وتطوير قطاع الرياضة والمساهمة في تحقيق أهداف كومنولث التنمية والديمقراطية والتنوع من خلال الكومنولث شراكات في مجال التنمية من خلال الرياضة، وكانت عينة الدراسة وزراء الرياضة ورابطة الهيئة الاستشارية لشؤون الرياضة وكانت أهم النتائج اتفاق الجميع على أن التنمية من خلال تعزيز الرياضة ، تمكين الحكومات الأعضاء تأخذ التنمية من خلال الرياضة، وتقديم المشورة موجزة للحكومات حول الكيفية التي يمكن تأثير شاملة وسياسات عملية وخطة.

٣- إجراءات البحث:

٤- منهج البحث:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لطبيعة البحث.

٥- مجتمع وعينة البحث:

أشتمل مجتمع البحث مراكز الشباب بمحافظات صعيد مصر (اسوان- الأقصر- قنا- سوهاج - اسيوط- المنيا- بنى سويف- الجيزة) وقد تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية بواقع (٥) مراكز شباب من كل محافظة قيد البحث ليصبح عدد مراكز الشباب (٤٠ مركز) بواقع (٣٨٠) فرد كعينة اساسية و (٣٠) فرد كعينة استطلاعية من العاملين بمركز الشباب (مدير المركز- مجلس الادارة- مسئول ادارى- مسئول مالى- مسئولى الانشطة) والجدول (١) يوضح توصيف مجتمع وعينة البحث.

جدول (١) توصيف مجتمع وعينة البحث.

م	التوصيف	المجتمع	العينة الاساسية	العينة الاستطلاعية
١	مدير المركز	٤٠	٢٥	٥
٢	مجلس الادارة	٣٢٠	٢٢٠	٨
٣	مسئول ادارى	٤٠	٢٥	٥
٤	مسئول مالى	٤٠	٢٥	٥
٥	مسئولى الانشطة	١٦٢	٨٥	٧
٦	المجموع	٦٠٢	٣٨٠	٣٠
٧	النسبه المئوية	%١٠٠	%٦٣,١٢	%٤,٩٩

استعان الباحثان في جمع بيانات بالأدوات التالية:

المقابلة الشخصية: قام الباحثان بإجراء مقابلات شخصية غير مقتنة مع عدد من المسؤولين بوزارة الشباب والرياضة وبعض المسؤولين بمراكز الشباب قيد البحث وذلك للحصول على المعلومات التي تفيد البحث.

➤ **الاستبانة:** قام الباحثان بتصميم الاستبانة كما يلي:

أولاً: أستبانة ابعاد تطبيق التنمية المستدامة:

للتعرف على ابعاد التنمية المستدامة بمراكز شباب محافظات صعيد مصر. (من إعداد الباحثان). وقد تم تصميم هذه الاستبانة في ضوء هدف البحث وذلك من خلال:

١- القراءة والاطلاع:

قام الباحثان بالاطلاع على العديد من الدراسات والمراجع التي تناولت التنمية المستدامة في المجالات المختلفة مثل دراسة دراسة نادية لطفى (٢٠٢٢م) (٢٢)، دراسة محمد محمود (٢٠١٩م) (١٩)، دراسة عبدالكريم درويش (٢٠١٨م) (١٣)، دراسة سعاد عبده (٢٠١٧م) (٩)، دراسة يحي الجيوشي (٢٠١٦م) (٢٥)، دراسة عبدالرحمن احمد (٢٠١١م) (١٢)، دراسة زينب مكي (٢٠٠٩م) (٨).

٢- تحديد الهدف من الاستبانة:

تم تحديد هدف الأستبانة وقد تمثل في التعرف على ابعاد تطبيق التنمية المستدامة بمراكز شباب محافظات صعيد مصر.

٣- تحديد المحاور الرئيسية للأستبانة:

- قام الباحثان بتحديد ستة محاور رئيسية مرفق (٢) توصلها إليها من خلال ما جمعها من معلومات وما أطلعنا عليه من دراسات ومراجع متخصصة في التنمية المستدامة .
- قام الباحثان بعرض المحاور المقترحة على (٧) من الخبراء مرفق (١) لإبداء الرأي عن مدى مناسبتها ومدى كفايتها لتصميم الاستبانة، وقد أرتضى الباحثان البقاء على المحاور التي تحوز على نسبة (٧٠٪) فأكثر جدول (٢).

جدول (٢) آراء السادة الخبراء حول مدى مناسبة محاور أستبانة ابعاد التنمية المستدامة (ن = ٧)

النسبة المئوية	رأي الخبير		المحور	م
	غير موافق	موافق		
١٠٠%	-	٧	النمو الإقتصادي والموارد المالية بمراكز الشباب	١
٢٨,٥٧%	٥	٢	جودة الخدمات اللوجستية بمراكز الشباب	٢
١٠٠%	-	٧	التنمية البشرية بمراكز الشباب	٣
١٠٠%	-	٧	التنمية البيئية بمراكز الشباب	٤

النسبة المئوية	رأي الخبير		المحور	م
	غير موافق	موافق		
١٠٠%	-	٧	التنمية الإجتماعية بمراكز الشباب	٥
٨٥,٧١%	١	٦	الإمكانيات بمراكز الشباب	٦

يتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لموافقة السادة الخبراء على محاور أستبانة ابعاد التنمية المستدامة تراوحت ما بين (٢٨,٥٧% : ١٠٠%)، وقد ارتضى الباحثان نسبة ٧٠% كحد أدنى لقبول تلك المحاور وعلى ذلك فقد تم حذف المحور رقم (٢) جودة الخدمات اللوجستية بمراكز الشباب.

٤ - صياغة العبارات

تم صياغة عبارات الاستبانة في ضوء المحاور المستخلصة من آراء السادة الخبراء في صورتها المبدئية مرفق (٣) وتم عرضها على السادة الخبراء مرفق (١) وذلك في الفترة من ٣ / ٩ / ٢٠٢٣ م إلى ١١ / ٩ / ٢٠٢٣ م وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣) آراء السادة الخبراء في العبارات المقترحة لاستبانة أبعاد التنمية المستدامة (ن=٧)

٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	العبارات المعالجات	المحاور	الأستبانة
		١٠٠	١٠٠	١٠٠	٨٥,٧١	١٠٠	١٠٠	١٠٠	%	النمو الإقتصادي والموارد المالية	أبعاد التنمية المستدامة
١٠٠	١٠٠	٤٢,٨٥	٨٥,٧١	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٨٥,٧١	١٠٠	%	التنمية البشرية	
			١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٧١,٤٣	٨٥,٧١	%	التنمية البيئية	
				١٠٠	٧١,٤٣	٨٥,٧١	١٠٠	١٠٠	%	التنمية الاجتماعية	
		١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٥٧,١٤	١٠٠	١٠٠	%	الإمكانيات	

يتضح من الجدول (٣) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة لأستبانة تراوحت ما بين (٤٢,٨٥% : ١٠٠%)، وفي ضوء ذلك أرتضى الباحثان نسبة موافقة من ٧٠% فأكثر وعلى ذلك فقد تم حذف عدد (٢) عبارات المعاملات العلمية لأستبانة:

تم تطبيق الاستبانة على عدد (٣٠) فرد من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية في الفترة من ٢٥ / ٩ / ٢٠٢٣ م إلى ٨ / ١٠ / ٢٠٢٣ م وذلك بهدف التعرف على مدى مناسبة صياغة العبارات وتحديد زمن التطبيق لأستبانة والتعرف على أي صعوبات إن وجدت ومعالجتها بالإضافة لإجراء المعاملات العلمية لأستبانة (الصدق، الثبات)، وقد أسفرت نتائج البحث الاستطلاعية لأستبانة مناسبتها من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أي تعليقات شفهية أو تحريرية توجي بالغموض، وتتناسب المدة الزمنية مع عدد العبارات.

صدق الاستبانة:

١- صدق المحتوى:

لإيجاد صدق الاستبانة استخدم الباحثان صدق المحتوى حيث تم تطبيق الاستبانة على مجموعة من السادة الخبراء قوامها (٧) خبراء بهدف إبداء الرأي في أن الاستبانة تقيس ما وضعت من أجله، وذلك في الفترة من من ٣ / ٩ / ٢٠٢٣م إلى ١١ / ٩ / ٢٠٢٣م وجدول (٣) يوضح ذلك .

٢- صدق الاتساق الداخلي:

استخدم الباحثان صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق للاستبانة وذلك بهدف التحقق من صدق الاستبانة حيث تم تطبيق الاستبانة على مجموعة قوامها (٣٠) فرد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية وجدول (٤)(٥) يوضح ذلك.

جدول (٤) معاملات الارتباط بين عبارات كل محور من محاور

استبانة ابعاد التنمية المستدامة ومجموع المحور المنتمية إليه (ن=٣٠)

٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	العبارات المعالجات	المحاور	ابعاد التنمية المستدامة	
	٠.٨٥	٠.٨٧	٠.٧٦	٠.٧٢	٠.٧٧	٠.٨٦	٠.٧٢	"ر"	النمو الإقتصادي والموارد المالية		
٠.٨٣		٠.٨١	٠.٧٢	٠.٨٦	٠.٧٠	٠.٧٧	٠.٨٨	"ر"	التنمية البشرية		
			٠.٧٦	٠.٨١	٠.٦٩	٠.٧٩	٠.٧٥	"ر"	التنمية البيئية		
				٠.٩١	٠.٩٣	٠.٩٤	٠.٨١	٠.٨٨	"ر"		التنمية الاجتماعية
		٠.٨٩	٠.٩٤	٠.٩٢	٠.٨٣	٠.٩٠	٠.٦٩	"ر"	الإمكانيات		

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.٤١١

يتضح من جدول رقم (٤) أن معاملات الارتباط بين عبارات محاور الاستبانة ومجموع كل محور المنتمية اليه تراوحت ما بين (٠.٦٩ : ٠.٩٢) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي لكل محور من محاور الاستبانة.

جدول (٥) معاملات الارتباط بين كل عبارة واستبانة ابعاد التنمية المستدامة ككل (ن=٣٠)

٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	العبارات المعالجات	المحاور	ابعاد التنمية المستدامة	
	٠.٨٤	٠.٨١	٠.٧٣	٠.٧٠	٠.٨٢	٠.٧٨	٠.٦٦	"ر" المحسوبة	النمو الإقتصادي والموارد المالية		
٠.٨٦		٠.٨١	٠.٨٩	٠.٧١	٠.٧٣	٠.٧٣	٠.٨٢	"ر" المحسوبة	التنمية البشرية		
			٠.٧٩	٠.٧٥	٠.٦٩	٠.٧٧	٠.٧٥	٠.٨٠	"ر" المحسوبة		التنمية البيئية
				٠.٧١	٠.٧٦	٠.٩٠	٠.٧٠	٠.٨٣	"ر" المحسوبة		التنمية الاجتماعية
		٠.٨٨	٠.٨٢	٠.٦٠	٠.٨١	٠.٨٨	٠.٧٧	"ر" المحسوبة	الإمكانيات		

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.٤١١

يتضح من جدول رقم (5) أن معاملات الارتباط بين عبارات الاستبانة ومجموع الاستبانة ككل تراوحت ما بين (٠.٦٦ : ٠.٩٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستبانة ككل.

جدول (٦) معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والمجموع الكلي للاستبانة (ن=٣٠)

م	المحور	قيمة ر المحسوبة
١	النمو الإقتصادي والموارد المالية بمراكز الشباب	٠.٧٩
٢	التنمية البشرية بمراكز الشباب	٠.٨١
٣	التنمية البيئية بمراكز الشباب	٠.٧٨
٤	التنمية الإجتماعية بمراكز الشباب	٠.٨٩
٥	الإمكانيات بمراكز الشباب	٠.٨٦

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.٤١١

يتضح من جدول رقم (٦) أن معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والدرجة الكلية للاستبانة تراوحت ما بين (٠.٧٩ : ٠.٨٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستبانة ككل.

ثبات الاستبانة: لحساب ثبات الاستبانة قام الباحثان باستخدام معامل ألفا لكرونباخ Cronbach's Alpha وذلك بتطبيق الاستبانة على عينة قوامها (٣٠) ثلاثون فرداً من مجتمع البحث الأصلي ومن خارج عينة البحث الأساسية والجدول رقم (٧) يوضح ذلك:

جدول (٧) معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ لمحاور الاستبانة (ن=٣٠)

م	المحور	معامل الفا
١	النمو الإقتصادي والموارد المالية بمراكز الشباب	٠.٨٧
٢	التنمية البشرية بمراكز الشباب	٠.٨٩
٣	التنمية البيئية بمراكز الشباب	٠.٨٩
٤	التنمية الإجتماعية بمراكز الشباب	٠.٩٠
٥	الإمكانيات بمراكز الشباب	٠.٨٨
	الاستبانة ككل	٠.٨٩

يتضح من جدول رقم (٧) أن معاملات الفا للاستبانة تراوحت ما بين (٠.٨٧ : ٠.٩٠)، كما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للاستبانة (٠.٨٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى ثبات الاستبانة.

ثانياً: استبانة مجالات التغيير التنظيمي بمراكز الشباب:

للتعرف على مجالات التغيير التنظيمي بمراكز شباب محافظات صعيد مصر. (من إعداد الباحثان).

وقد تم تصميم هذه الاستبانة في ضوء هدف البحث وذلك من خلال:

- القراءة والاطلاع:

قام الباحثان بالاطلاع على العديد من الدراسات والمراجع التي تناولت مجالات التغيير التنظيمي بمراكز الشباب في المجالات المختلفة مثل دراسة " عماد الدين عبد الباقي " (٢٠٢٢م) (١٦) ، دراسة "عبدالله حسين" (٢٠٢٠م) (١٤) ، دراسة صقر محمد (٢٠١٢م) (١١)، دراسة اكثم الصرايرة وعبدالله صفوان (٢٠٠٩م) (١)

٢- تحديد الهدف من الاستبانة:

تم تحديد هدف الاستبانة وقد تمثل في التعرف على مجالات التغيير التنظيمي بمراكز شباب محافظات صعيد مصر.

٣- تحديد المحاور الرئيسية للاستبانة:

- قام الباحثان بتحديد ستة محاور رئيسية مرفق (٢) توصلنا إليها من خلال ما جمعتهما من معلومات وما أطلعنا عليه من دراسات ومراجع متخصصة في مجالات التغيير التنظيمي .
- قام الباحثان بعرض المحاور المقترحة على (٧) من الخبراء مرفق (١) لإبداء الرأي عن مدى مناسبتها ومدى كفايتها لتصميم الاستبانة، وقد أرتضى الباحثان البقاء على المحاور التي تحوز على نسبة (٧٠٪) فأكثر جدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨) آراء السادة الخبراء حول مدى مناسبة محاور الاستبانة (ن = ٧)

م	المحور	رأي الخبير		النسبة المئوية
		موافق	غير موافق	
١	الهيكل التنظيمي بمركز الشباب	٧	-	%١٠٠
٢	التكنولوجيا بمركز الشباب	٦	١	%٨٥,٧١
٣	الثقافة التنظيمية بمركز الشباب	٧	-	%١٠٠
٤	المسابقات والانشطة بمركز الشباب	٦	١	%٨٥,٧١
٥	الاستراتيجية بمركز الشباب	٤	٣	%٥٧,١٤
٦	السياسات والنظم والإجراءات الإدارية بمركز الشباب	٦	١	%٨٥,٧١

يتضح من جدول (٨) أن النسبة المئوية لموافقة السادة الخبراء على محاور استبانة ابعاد التنمية المستدامة تراوحت ما بين (٥٧,١٤% : ١٠٠%)، وقد ارتضى الباحث نسبة ٧٠% كحد أدنى لقبول تلك المحاور وعلى ذلك فقد تم حذف المحور رقم (٥) الاستراتيجية بمراكز الشباب.

٤- صياغة العبارات

تم صياغة عبارات الاستبانة في ضوء المحاور المستخلصة من آراء السادة الخبراء في صورتها المبدئية مرفق (٣) وتم عرضها على السادة الخبراء مرفق (١) وذلك في الفترة من ١٧ / ١٠ / ٢٠٢٣م إلى ٢٤ / ١٠ / ٢٠٢٣م وجدول (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩) آراء السادة الخبراء في العبارات المقترحة لاستبانة مجالات التغيير التنظيمي (ن=٧)

٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	العبارات المعالجات	المحاور	الأستبانة
١٠٠	٥٧,١٤	١٠٠	١٠٠	٨٥,٧١	٨٥,٧١	١٠٠	%	الهيكل التنظيمي	مجالات التغيير التنظيمي
	٨٥,٧١	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	%	التكنولوجيا	
		١٠٠	٧١,٤٣	٨٥,٧١	١٠٠	١٠٠	%	الثقافة التنظيمية	
١٠٠	١٠٠	١٠٠	٨٥,٧١	١٠٠	١٠٠	٨٥,٧	%	المسابقات والانشطة	
	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٧١,٤٣	١٠٠	%	السياسات والنظم والإجراءات الإدارية	

يتضح من الجدول (٩) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة للأستبانة تراوحت ما بين (٥٧,١٤ % : ١٠٠ %)، وفي ضوء ذلك أرتضى الباحثان نسبة موافقة من ٧٠% فأكثر وعلى ذلك فقد تم حذف (١) عبارته.

المعاملات العلمية للأستبانة:

تم تطبيق الاستبانة على عدد (٣٠) فرد من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية في الفترة من ١١ / ٢٠٢٣ م إلى ١٢ / ١١ / ٢٠٢٣ م وذلك بهدف التعرف على مدى مناسبة صياغة العبارات وتحديد زمن التطبيق للأستبانة والتعرف على أي صعوبات إن وجدت ومعالجتها بالإضافة لإجراء المعاملات العلمية للأستبانة (الصدق، الثبات)، وقد أسفرت نتائج البحث الاستطلاعية للأستبانة مناسبتها من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أي تعليقات شفوية أو تحريرية توجي بالغموض، وتتناسب المدة الزمنية مع عدد العبارات.

صدق الاستبانة:

٣- صدق المحتوى:

لإيجاد صدق الاستبانة استخدم الباحثان صدق المحتوى حيث تم تطبيق الاستبانة على مجموعة من السادة الخبراء قوامها (٧) خبراء بهدف إبداء الرأي في أن الاستبانة تقيس ما وضعت من أجله، وذلك في الفترة من ١٧ / ١٠ / ٢٠٢٣ م إلى ٢٤ / ١٠ / ٢٠٢٣ م وجدول (٨) يوضح ذلك .

٤- صدق الاتساق الداخلي:

استخدم الباحثان صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق للأستبانة وذلك بهدف التحقق من صدق الاستبانة حيث تم تطبيق الاستبانة على مجموعة قوامها (٣٠) فرد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية وجدول (١٠)(١١) يوضح ذلك.

جدول (١٠) معاملات الارتباط بين عبارات كل محور من محاور
أستبانة مجالات ادارة التغيير التنظيمي ومجموع المحور المنتمية إليه (ن=٣٠)

الأستبانة	المحاور	العبارات المعالجات	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
مجالات التغيير التنظيمي	الهيكل التنظيمي	ر" المحسويه	٠.٨٩	٠.٨٨	٠.٧٥	٠.٧٨	٠.٧٠	٠.٦٤	
	التكنولوجيا	ر" المحسويه	٠.٦٨	٠.٧٣	٠.٨٠	٠.٧٢	٠.٧٥	٠.٦٩	
	الثقافة التنظيمية	ر" المحسويه	٠.٨١	٠.٦٧	٠.٧٢	٠.٨٨	٠.٧٠		
	المسابقات والانشطة	ر" المحسويه	٠.٦٦	٠.٨٠	٠.٨٤	٠.٨١	٠.٧٦	٠.٨٧	٠.٧٠
	السياسات والنظم والإجراءات الإدارية	ر" المحسويه	٠.٧٤	٠.٧٠	٠.٦٨	٠.٧٩	٠.٨٥	٠.٦٧	

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.٤١١

يتضح من جدول رقم (١٠) أن معاملات الارتباط بين عبارات محاور الاستبانة ومجموع كل محور المنتمية إليه تراوحت ما بين (٠.٦٧ : ٠.٨٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي لكل محور من محاور الاستبانة.

جدول (١١) معاملات الارتباط بين عبارات أستبانة مجالات ادارة التغيير التنظيمي والاستبانة ككل (ن=٣٠)

الأستبانة	المحاور	العبارات المعالجات	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
مجالات التغيير التنظيمي	الهيكل التنظيمي	ر" المحسويه	٠.٧٧	٠.٧٠	٠.٨٠	٠.٧٨	٠.٧٠	٠.٦٩	
	التكنولوجيا	ر" المحسويه	٠.٨٩	٠.٨٤	٠.٨٧	٠.٧٣	٠.٨٢	٠.٧٣	
	الثقافة التنظيمية	ر" المحسويه	٠.٨٣	٠.٨٠	٠.٧٧	٠.٨٦	٠.٧٤		
	المسابقات والانشطة	ر" المحسويه	٠.٧٥	٠.٧١	٠.٨٤	٠.٨٠	٠.٧٦	٠.٨٧	٠.٧٤٠
	السياسات والنظم والإجراءات الإدارية	ر" المحسويه	٠.٧١	٠.٨٦	٠.٧٢	٠.٧٩	٠.٦٩	٠.٨٥	

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.٤١١

يتضح من جدول رقم (١١) أن معاملات الارتباط بين عبارات الاستبانة والاستبانة ككل تراوحت ما بين (٠.٦٩ : ٠.٨٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستبانة ككل.

جدول (١٢) معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والمجموع الكلي للأستبانة (ن=٣٠)

م	المحور	قيمة ر المحسوية
١	الهيكل التنظيمي	٠.٧٧
٢	التكنولوجيا	٠.٧٣
٣	الثقافة التنظيمية	٠.٧٦
٤	المسابقات والانشطة	٠.٧٨
٥	السياسات والنظم والإجراءات الإدارية	٠.٧٤

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.٤١١

يتضح من جدول رقم (١٢) أن معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والدرجة الكلية للأستبانة تراوحت ما بين (٠.٧٣ : ٠.٧٨) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للأستبانة ككل.

ثبات الاستبانة:

لحساب ثبات الاستبانة قام الباحثان باستخدام معامل ألفا لكرونباخ Cronbach's Alpha وذلك بتطبيق الاستبانة على عينة قوامها (٣٠) ثلاثون فرداً من مجتمع البحث الأصلي ومن خارج عينة البحث الأساسية والجدول رقم (١٣) يوضح ذلك:

جدول (١٣) معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ لمحاور الاستبانة (ن=٣٠)

م	المحور	معامل ألفا
١	الهيكل التنظيمي	٠.٨٣
٢	التكنولوجيا	٠.٨٠
٣	الثقافة التنظيمية	٠.٨٦
٤	المسابقات والأنشطة	٠.٨٨
٥	السياسات والنظم والإجراءات الإدارية	٠.٨٥
	الاستبانة ككل	٠.٨٥

يتضح من جدول رقم (١٣) أن معاملات ألفا للأستبانة تراوحت ما بين (٠.٨٠ : ٠.٨٨)، كما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للأستبانة (٠.٨٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى ثبات الاستبانة.

تطبيق البحث: بعد أن تأكد الباحثان من صدق وثبات الاستبانات تم التطبيق على عينة البحث الأساسية في الفترة من ٢٠ / ١١ / ٢٠٢٣ م إلى ٥ / ١ / ٢٠٢٤ م حيث تم التطبيق على عدد (٣٨٠) فرد من إجمالي (٦٠٢) من المجتمع الكلي للبحث، وبعد الانتهاء من تطبيق الاستبانة تم جمعها وتنظيمها وتفرغ البيانات لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة..

المعالجات الإحصائية:

استخدم الباحثان برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "SPSS" لمعالجة وتحليل بيانات البحث مستخدماً المعالجات الإحصائية الآتية:

- معامل ارتباط (بيرسون Pearson).
- النسبة المئوية.
- الدرجة المقدرة.
- المتوسط الحسابي

وقد اعتمد الباحثان على أحد الحاسبات الشخصية لتحليل بيانات البحث، كما ارتضيا مستوى دلالة (٠.٠٥) لقبول نتائج البحث.

عرض ومناقشة النتائج:

اولاً: عرض ومناقشة التساؤل الاول للبحث والخاص بـ "ما ابعاد تطبيق لتنمية المستدامة بمراكز الشباب بمحافظة صعيد مصر في ضوء ادارة التغيير التنظيمي؟".

المحور الاول: النمو الاقتصادي والموارد المالية بمركز الشباب

جدول (١٤) الدرجة المقدره والمتوسط المرجح والوزن النسبي

لاستجابات عينة البحث في المحور الاول (النمو الاقتصادي والموارد المالية) (ن=٣٨٠)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	المتوسط المرجح	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق				
١	يقوم مجلس ادارة مركز الشباب بتوفير الموارد المالية المطلوبة لاستمرار خطة النشاط داخل المركز	١٨٠	٩٣	١٠٧	٨٣٣	٢.١٩	٧٣.٠٧	٤
٢	توجد سياسة مالية واضحة بمركز الشباب لسد العجز المالي وجدولة الديون والمستحقات	٢١٦	٧٩	٨٥	٨٩١	٢.٣٤	٧٨.١٦	٣
٣	تهتم إدارة مركز الشباب بتنوع وتوفير مصادر التمويل المختلفة سواء الأهلية أو غير الأهلية	٢٥٥	٦٤	٦١	٩٥٤	٢.٥١	٨٣.٦٨	١
٤	توجد اعتمادات مالية متوفرة للسياسات المالية داخل مركز الشباب	١٥١	١١٧	١١٢	٧٩٩	٢.١٠	٧٠.٠٩	٦
٥	تبدل إدارة مركز الشباب جهود للإسراع بتحقيق أهدافها	١٩٤	١٢٨	٥٨	٨٩٦	٢.٣٦	٧٨.٦٠	٢
٦	تتناسب مرتبات وأجور العاملين مركز الشباب بما يوازي الاعمال والجهود التي يبذلونها	١٠٥	١١٦	١٥٩	٧٠٦	١.٨٦	٦١.٩٣	٧
٧	يوجد تناسق بين الإيرادات والمصروفات وتحديد اولويات الصرف	١٢٣	١٧٧	٨٠	٨٠٣	٢.١١	٧٠.٤٤	٥
	الدرجة الكلية للمحور				٥٨٨٢	٢.٢١	٧٣.٧١	

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق (١٤) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور الاول (النمو الاقتصادي والموارد المالية) تراوحت ما بين (٦١.٩٣% : ٨٣.٨٦%) وبمتوسط حسابي (١.٨٦ : ٢.٥١)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور (٧٣.٧١%) وبمتوسط (٢.٢١).

يرى الباحثان من خلال آراء عينة البحث أن الاستجابات جاءت مرتفعه لعبارة "تهتم إدارة مركز الشباب بتنوع وتوفير مصادر التمويل المختلفة سواء الأهلية أو غير الأهلية" حيث جاءت بدرجة مقدره (٩٥٤) ونسبة مئوية (٨٣.٨٦%) وذلك نظراً لتوفير التمويل اللازم لتنفيذ أنشطة المركز من بطولات ومسابقات مختلف الانشطة.

حيث يرى الباحثان الضرورة بتنوع مصادر الدخل لمراكز الشباب وأستغلال المتغيرات الحالية

لقانون الرياضة بالاستثمار في المجالى الرياضى من خلال إنشاء شركات إعلانية تقوم برعاية أنشطة لمركز وكذلك شركات استيراد وتصنيع الملابس والأدوات والتنسيق مع الجهات المعنية ذات الصلة لمحاولة توفير الدعم المادى بصورة أكبر على أن يتم ذلك بناء على خطة قصيرة وخطة طويلة المدى لتحقيق النمو الأقتصادى المطلوب للمركز .

وأنتقلت دراسة **عبدالكريم درويش (٢٠١٨) (١٣)** إلى ضرورة تنويع مصادر الدخل وكذلك إنشاء شركات إستثمارية للأنشطة الرياضية مثل شركات الملابس الرياضية وكذلك شركات الإنشاءات الرياضية. حيث أوصى **محمد محمود (٢٠٢٠) (١٩)** بضرورة استخدام الطرق التكنولوجية الحديثة، وجود قواعد بيانات تساهم فى التحول إلى اقتصاد المعرفة وتعزيز استخدام رأس المال البشرى . كما يرى الباحثان من خلال آراء عينة البحث أن الاستجابات جاءت منخفضة لعبارة " تتناسب مرتبات وأجور العاملين مركز الشباب بما يوازي الاعمال والجهود التى يبذلونها" حيث جاءت بدرجة مقدرة (٧٠٦) ونسبة مئوية (٦١.٩٣%).

وهذا يتفق مع ما أظهرته نتائج دراسة كل من " إيمان أبو فريحه" و " أحمد قطب" (٢٠٠٨م) (٣) والتي أشارت إلى أنه لا تتناسب اللائحة المالية المقررة مع المجهود الذي يقوم به الحكام، وكذلك لا يحصل الحكام على المستحقات المالية بصورة منتظمة ، حيث يتأخر وصول المستحقات المالية لفترات طويلة. لذلك يرى الباحثان أنه لا بد وإعادة النظر في اللائحة المالية المقررة لمراكز الشباب والاتجاه إلى زيادتها والعمل على أن يحصل العاملين على مستحقاتهم بصورة منتظمة دون تأخير وفى إطار يضمن وجود حالة من الرضا والشعور بالاستقرار داخل نفوس هؤلاء الأطراف المشاركين في العمل. ويؤيد هذا كل من **مؤمن عبد العزيز** و "**أحمد فتحي**" (٢٠٠٩) (٢١) من خلال نتائج دراستهما التي أشارت إلى أن المستحقات المالية التي يتقاضاها أعضاء أفرع الإتحاد لا تتناسب والأعباء المكلفين بها من بدلات انتقال ومكافآت مالية وأجور وما إلى ذلك وأن هذا لا يتناسب مع الأعباء المعيشية أو حتى مع بعض أفرع الاتحادات الأخرى كإتحاد كرة القدم أو إتحاد كرة اليد حيث ارتفاع المكافآت المالية وسرعة الحصول عليها.

المحور الثانى: التنمية البشرية بمراكز الشباب

جدول (١٥) الدرجة المقدرة والمتوسط المرجح والوزن النسبي

لاستجابات عينة البحث في المحور الثانى(التنمية البشرية) (ن=٣٨٠)

الترتيب	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	الدرجة المقدرة	الاستجابة			العبارات	م
				موافق	موافق الى حد ما	غير موافق		
٨	٦٠.٣٥	١.٨١	٦٨٨	١٢٣	٦٢	١٩٥	يتبنى مركز الشباب خطة لبناء فترات معايشه للاعبى الفرق والمدربين والإداريين داخل الأندية الكبرى والمنتخبات .	١

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	المتوسط المرجح	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق				
٢	يهتم مركز الشباب بعقد دورات صقل لحكام الالعاب المختلفة بصورة مستمرة.	٢٠٩	٧١	١٠٠	٨٦٩	٢.٢٩	٧٦.٢٣	٥
٣	يتم تدريب العاملين علي أحدث البرامج الإدارية لزيادة مهاراتهم ومعارفهم.	١٣٣	١٤٨	٩٩	٧٩٤	٢.٠٩	٦٩.٦٥	٧
٤	يوجد خطه بمركز الشباب لعقد دورات تدريبية للمدربين والإداريين بأستمرار.	٢٢٤	٦٧	٨٩	٨٩٥	٢.٣٦	٧٨.٥١	٣
٥	توجد برامج تثقيفية وتأهيلية لكافة المستفيدين من مركز الشباب.	٢٦٠	١٠١	١٩	١٠٠١	٢.٦٣	٨٧.٨١	١
٦	يقوم مركز الشباب بعقد ندوات ومؤتمرات للعاملين للتوعية ونشر القواعد الفنية والإدارية الحديثة	٢٠١	٨٨	٩١	٨٧٠	٢.٢٩	٧٦.٣٢	٤
٧	تؤدي البرامج التدريبية إلي التغيير في سلوك العاملين.	٢١١	٥٨	١١١	٨٦٠	٢.٢٦	٧٥.٤٤	٦
٨	تشجع إدارة مراكز شباب موظفيها علي تقديم المبادرات والابتكارات.	٢٣٠	١١٢	٣٨	٩٥٢	٢.٥١	٨٣.٥١	٢
	الدرجة الكلية للمحور				٦٩٢٩	٢.٢٨	٧٥.٩٨	

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق (١٥) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور الثاني (التنمية البشرية بمراكز الشباب) تراوحت ما بين (٦٠.٣٥% : ٨٧.٨١%)، وبمتوسط حسابي (١.٨١ : ٢.٦٣)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور (٧٥.٩٨%) وبمتوسط (٢.٢٨).

يرى الباحثان من خلال آراء عينة البحث أن الأستجابات جاءت مرتفعة لعبارة " توجد برامج تثقيفية وتأهيلية لكافة المستفيدين من مركز الشباب" حيث جاءت بدرجة مقدره (١٠٠١) ونسبة مئوية (٨٧.٨١%) مما يساهم في زيادة الوعي الثقافي في مختلف الانشطة لكافة المستفيدين من مركز الشباب.

حيث تؤكد سعاد عبده (٢٠١٧) (٤٥) على ان التنمية البشرية هي أهم عوامل تحقيق التنمية المستدامة حيث يرى ضرورة السعي نحو تبنى وظيفة التنمية المستدامة كغيرها من الوظائف الاخرى، لتقوم بدورها في تحقيق الأستدامة ومعالجة مشكلاتها.

كما أوصى يحي محمد (٢٠١٦) (٢٥) بضرورة تعظيم دور المجتمع بأعتبار المحرك الأساسي في تحقيق الرياضة للجميع لعمليات التنمية المستدامة من خلال مجتمع متكامل.

يرى الباحثان من خلال آراء عينة البحث أن الأستجابات جاءت منخفضة لعبارة " يتبنى مركز الشباب خطة لبناء فترات معاشه للاعبى الفرق والمدربين والإداريين داخل الأندية الكبرى والمنتخبات" حيث جاءت بدرجة مقدره (٦٨٨) ونسبة مئوية (٦٠.٣٥%) ويرجع الباحثان ذلك الى نقص الامكانيات المادية والادارية بمركز الشباب والافتقار لعنصر التخطيط لوجود برامج تنمية مهنية من خلال السعي لتطوير العاملين والمدربين والأداريين واللاعبين بعقد العديد من الدورات التدريبية لهم.

وتشير دراسة **مجدى الشيبينى** (٢٠٠١م) (١٧) إلى ضرورة إيمان واقناع الإدارة العليا بأهمية وجود برامج التدريب والتنمية الإدارية وجدواها من خلال برامج التوعية، ضرورة الاستعانة بالمختصين فى ذلك .

ويرى **عماد الدين عبدالباقي** (٢٠٢٢م) (١٦) أنه لا بد من تنمية العنصر البشرى وكذلك تشجيعهم للوصول إلى أفكار وأبتكارات تساعد على عملية التنمية.

المحور الثالث: التنمية البيئية بمراكز الشباب

جدول (١٦) الدرجة المقدره والمتوسط المرجح والوزن النسبي

لاستجابات عينة البحث في المحور الثالث (التنمية البيئية) (ن=٣٨٠)

الترتيب	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	الدرجة المقدره	الاستجابة			العبارات	م
				موافق	موافق الى حد ما	غير موافق		
٦	٧٢.٨٩	٢.١٩	٨٣١	١٢٦	٥٧	١٩٧	تؤثر التغيرات المناخية الحالية على ممارسة الانشطة المختلفة بمراكز الشباب وتنظيم بطولاتها.	١
١	٩٧.١٩	٢.٩٢	١١٠.٨	١٠	١٢	٣٥٨	تهتم إدارة مراكز الشباب بالبيئة والحفاظ عليها	٢
٤	٨٥.٠٩	٢.٥٥	٩٧٠	٤٤	٨٢	٢٥٤	توجد قيود تجارية ضد السلع والخدمات البيئية المقدمة من مراكز الشباب	٣
٣	٩٠.٢٦	٢.٧١	١٠٢٩	٣٣	٤٥	٣٠٢	يوجد اهتمام من قبل مجلس الادارة والعاملين للتكيف مع التغيرات المناخية والاهتمام بالبيئة	٤
٢	٩٥.٥٣	٢.٨٧	١٠.٨٩	١٥	٢١	٣٤٤	تهتم الإدارة بترشيد استخدام الكهرباء واستخدام مصادر الطاقة النظيفة.	٥
٥	٧٧.١٩	٢.٣٢	٨٨٠	٦٩	١٢٢	١٨٩	يتم استخدام التقنيات الصديقة للبيئة في كافة التعاملات الإدارية والفنية.	٦
	٨٦.٣٦	٢.٥٩	٥٩٠.٧				الدرجة الكلية للمحور	

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق (١٦) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور الثالث (التنمية البيئية) تراوحت ما بين (٧٢.٨٩% : ٩٧.١٩%)، وبمتوسط حسابي (٢.١٩ : ٢.٩٢)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور (٨٦.٣٦%) وبمتوسط (٢.٥٩).

يرى الباحثان من خلال آراء عينة البحث أن الاستجابات جاءت مرتفعة لعبارة " تهتم إدارة مراكز الشباب بالبيئة والحفاظ عليها" حيث جاءت بدرجة مقدره (١١٠.٨) ونسبة مئوية (٩٧.١٩%) وهذا اتجاه ايجابي بالوعى بأهمية البيئة والمحافظة عليها ويظهر ذلك من خلال قيام مراكز الشباب بتعديل مواعيد إقامة البطولات والانشطة فى التوقيت النهارى لترشيد استهلاك الكهرباء وكذلك إقامة جميع أنشطة وأعمال المركز فى الفتره النهارية لتجنب استخدام الكهرباء بصورة كبيرة واستخدام مصادر الطاقة النظيفة والموفره الصديقة للبيئة.

حيث يؤكد **عبدالرحمن أحمد** (٢٠١١م) (١٢) أنه من واجب المؤسسات والهيئات الرياضية المشاركة فى تحقيق التنمية المستدامة من خلال الأخذ بعين الاعتبار القدرة البيئية لأنشطتها وتعديلها

لتناسب مع مبادئ التنمية المستدامة .

وتشير دراسة **عبدالكريم درويش (٢٠١٨) (١٣)** إلى ضرورة استخدام الأجهزة والأدوات الموفرة للطاقة وكذلك صيانة الأجهزة الألكترونية بشكل دوري لتقليل الفاقد من الأجهزة.

ويرى الباحث من خلال آراء عينة البحث أن الاستجابات جاءت منخفضة نسبياً لعبارة " تؤثر التغيرات المناخية الحالية على ممارسة الأنشطة المختلفة بمراكز الشباب وتنظيم بطولاتها " حيث جاءت بدرجة مقدرة (٨٣١) ونسبة مئوية (٧٢.٨٩%) لذلك ولا بد للمركز أن يتبنى خطة للتكيف مع التغيرات المناخية التي تحدث وانتشار الأمراض والأوبئة ووضع خطة وبرامج أذار مبكر للتعامل معها للحد من وقوع خسائر وحتى لا تؤثر على استمرار الأنشطة والمسابقات المختلفة بصفه دورية.

وتشير دراسة **زينب مكي (٢٠٠٩) (٨)** من ضرورة وجود برامج للإنذار المبكر من اجل منع وقوع الخسائر البشرية وتقليل التأثير المادي والاقتصادي للكوارث ، ولضمان فعالية انظمة الانذار المبكر يجب ان تقوم المؤسسة باشتراك المتجمعات المعرضة للخطر وتسهيل التعليم العام والتعرف على الكوارث والقيام بشكل فعال والتأكيد من وجود حالة استعداد مستدامة .

ويؤكد **عبدالكريم درويش (٢٠١٨) (١٣)** إلى ضرورة تمويل الأنشطة الخاصة بحماية البيئة للتقليل من النفايات والتلوث وإعادة تقييم أثار منتجاتها لتكون صديقة للبيئة.

المحور الرابع: التنمية الإجتماعية بمراكز الشباب

جدول (١٧) الدرجة المقدرة والمتوسط المرجح والوزن النسبي

لاستجابات عينة البحث في المحور الرابع (التنمية الإجتماعية) (ن=٣٨٠)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	المتوسط المرجح	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق				
١	توجد برامج للتطوع الرياضي داخل مراكز الشباب	٣٠١	٥١	٢٨	١٠٣٣	٢.٧٢	٩٠.٦١	٢
٢	تقوم إدارة مراكز الشباب بعمليات الدعم الفني للملاعب والمنشآت.	٣٠٧	١٢	٦١	١٠٠٦	٢.٦٥	٨٨.٢٥	٤
٣	يوجد تنسيق بين مركز الشباب والمؤسسات الرياضية والمؤسسات الحكومية المختلفة.	٣٠٠	٣٣	٤٧	١٠١٣	٢.٦٧	٨٨.٨٦	٣
٤	يوجد اهتمام بالحفاظ على حقوق اللاعبين والمدربين والاداريين والحكام.	٢٥٦	٧٤	٥٠	٩٦٦	٢.٥٤	٨٤.٧٤	٦
٥	يقتنع المستفيدين بان مركز الشباب تقدم افضل الخدمات الادارية والفنية.	٢٦٠	١٠٠	٢٠	١٠٠٠	٢.٦٣	٨٧.٧٢	٥
٦	توجد متابعة دورية للجهة الادارية المختصة	٢٨٨	٨١	١١	١٠٣٧	٢.٧٣	٩٠.٩٦	١
	الدرجة الكلية للمحور				٦٠٥٥	٢.٦٦	٨٨.٥٢	

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق (١٧) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور الرابع (التنمية الإجتماعية) تراوحت ما بين (٨٤.٧٤% : ٩٠.٩٦%)، وبمتوسط حسابي (٢.٥٤ : ٢.٧٣)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور (٨٨.٥٢%) وبمتوسط (٢.٦٦).

يرى الباحثان من خلال آراء عينة البحث أن الاستجابات جاءت مرتفعة لعبارة " توجد متابعة دورية للجهة الادارية المختصة " حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٠٣٧) ونسبة مئوية (٩٠.٩٦%) وهذا اتجاه ايجابي بوعي الجهات المختصة بدورها في عملية الاشراف والمتابعة لأنشطة وبطولات المركز وكذلك اعتماد الموازنة المالية وفرض اللوائح والقوانين المنظمة.

وتؤكد دراسة " Kay, T and O Dudfield " (٢٠١٣) (٢٨) إلى ضرورة تمكين الجهات الحكومية والمختصة في تطوير وتعزيز المؤسسات الرياضية.

يرى الباحثان من خلال آراء عينة البحث أن الاستجابات جاءت منخفضة نسبيا لعبارة " يوجد اهتمام بالحفاظ على حقوق اللاعبين والمدربين والاداريين والحكام" حيث جاءت بدرجة مقدرة (٩٦٦) ونسبة مئوية (٨٤.٧٤%) وهذا اتجاه ايجابي بضرورة الاهتمام بالحفاظ على حقوق اللاعبين والمدربين والاداريين والحكام وتعديل السياسات المالية من اجل توفير حياه كريمة مناسبة ومتماشية مع ابعاد واحتياجات العاملين بمراكز الشباب وتحقيق العدالة الاجتماعية وهذا مطلب اساسي من ابعاد التنمية المستدامة.

وتؤكد دراسة **نادية لطفى** (٢٠٢٢) (٢٢) من ضرورة إشباع الحاجات الانسانية وتحقيق العدالة الاجتماعية وتحسين مستوى المعيشة، وإلى النهوض برفاهية الناس وتحسين سبل الحصول على الخدمات الأساسية، واحترام حقوق الإنسان.

وتؤكد دراسة **عبدالكريم درويش** (٢٠١٨) (١٣) من ضرورة الأهتمام بتطوير الأنسان وتحقيق سعادته ورفاهيته حق اساسي تضمنته جميع أهداف التنمية المستدامة. وذلك من خلال إمكانية تحقيق العدالة الاجتماعية وفرض المساواة بين الأفراد.

المحور الخامس: الإمكانيات بمراكز الشباب

جدول (١٨) الدرجة المقدرة والمتوسط المرجح والوزن النسبي

لاستجابات عينة البحث في المحور الخامس (الإمكانيات) (ن=٣٨٠)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	المتوسط المرجح	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق الى حد ما	موافق	غير موافق				
١	يوجد اهتمام بتسويق كافة الخدمات الموجودة بمركز الشباب.	٢٨٥	٧١	٢٤	٢.٦٩	٨٩.٥٦	٣	
٢	يتم استغلال كافة الفرص التسويقية المناسبة لمركز الشباب.	١٨٨	١٤٣	٤٩	٢.٣٧	٧٨.٨٦	٤	
٣	تهتم إدارة مراكز الشباب بتوفير كافة الخدمات والأنشطة من اجل جذب اكبر عدد من المستفيدين.	٢٠٥	٧٩	٩٦	٢.٢٩	٧٦.٢٣	٥	

الترتيب	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	الدرجة المقدره	الاستجابة			العبارات	م
				موافق	موافق الى حد ما	غير موافق		
١	٩٣.١٦	٢.٧٩	١.٠٦٢	٣٢٢	٣٨	٢٠	تسعى مراكز الشباب لخلق فرص استثمارية لبناء وتطوير المنشآت الخاصة بها.	٤
٢	٩٠.٦١	٢.٧٢	١.٠٣٣	٣٠٦	٤١	٣٣	تسعى مراكز الشباب لتوفير أكثر من راعي للأنشطة التي تقدمها.	٥
	٨٥.٦٨	٢.٥٧	٤٨٨٤	الدرجة الكلية للمحور				
	٨١.٣٠	2.46	٢٩٦٥٧	الدرجة الكلية للأستبانة				

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق (١٨) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور الخامس (الإمكانيات) تراوحت ما بين (٧٦.٢٣% : ٩٣.١٦%)، وبمتوسط حسابي (٢.٢٩ : ٢.٧٩)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور (٨٥.٦٨%) وبمتوسط (٢.٥٧).

يرى الباحثان من خلال آراء عينة البحث أن الأستجابات جاءت مرتفعه لعبارة " تسعى مراكز الشباب لخلق فرص استثمارية لبناء وتطوير المنشآت الخاصة بها" حيث جاءت بدرجة مقدره (١.٠٦٧) ونسبة مئوية (٩٣.١٦%) وهذا اتجاه ايجابي باهتمام مراكز الشباب بدعم الاستثمار الرياضي مطبقة رؤية الدولة للتنمية المستدامة والاعتماد على الدعم الذاتي من اجل توسيع قاعدة المشاركة في الانشطة والبطولات المختلفة.

وتؤكد دراسة سيد احمد (٢٠١٣م) (١٠) من ضرورة توافر الموارد المالية والرعاية الرياضية عن طريق شركات عن طريق حقوق الرعاية الرياضية للأنشطة واللاعبين .

بينما يري كلا من امال محمد، الطيب حاج (٢٠١٢م) (٢) من ضرورة التسويق الجيد للأنشطة والموارد والخدمات والامكانيات المتوفرة بالمؤسسة الرياضية من اجل توفير الموارد المالية.

يرى الباحثان من خلال آراء عينة البحث أن الأستجابات جاءت منخفضة نسبيا لعبارة "تهتم إدارة مراكز الشباب بتوفير كافة الخدمات والأنشطة من اجل جذب اكبر عدد من المستفيدين" حيث جاءت بدرجة مقدره (٨٩٦) ونسبة مئوية (٧٦.٢٣%) وهذا اتجاه ايجابي بمحاولة مراكز الشباب توفير كافة الخدمات والأنشطة من اجل جذب اكبر عدد من المستفيدين الا ان الموارد المادية القليلة تحول دون ذلك وتحجم الانشطة والبطولات المنفذه، لذلك تسعى مراكز الشباب الى الاستثمار وخلق فرص تسويقية للمنشآت المتوفرة.

ويشير كلا من "Chul-Ho Bum, Tara Q. Mahoney and Chulhwan Choi

"(٢٦) إلى ضرورة توسيع قاعدة المشاركة للجنسين من ذكور وإناث في كافة المسابقات الرياضية وتوفير كاه الخدمات والأنشطة.

كما توصى ريهام أمين (٢٠١٤) (٧) بضرورة التعاون مع بين السلطات والمنظمات الحكومية

والخاصة المعنية في إطار السعي نحو وضع الرياضة في خدمة الانسان.
ومن خلال العرض السابق يكون الباحثان قد استطاعا الإجابة على التساؤل الاول للبحث والخاص بـ"
ما ابعاد تطبيق التنمية المستدامة بمراكز الشباب بمحافظة صعيد مصر في ضوء ادارة التغيير
التنظيمي".

ثانيا: عرض ومناقشة التساؤل الثاني للبحث والخاص بـ "ما مجالات ادارة التغيير التنظيمي بمراكز
الشباب بمحافظة صعيد مصر".

المحور الأول: الهيكل التنظيمي بمركز الشباب

جدول (١٩) الدرجة المقدره والمتوسط المرجح والوزن النسبي

لاستجابات عينة البحث في المحور الاول (الهيكل التنظيمي) (ن=٣٨٠)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	المتوسط المرجح	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق				
١	يتسم الهيكل التنظيمي بمركز الشباب بالمرونة.	١٥٥	١٢٨	٩٧	٨١٨	٢.١٥	٧١.٧٥	٦
٢	يعمل الهيكل التنظيمي علي زيادة تفويض صلاحيات للموظفين في المستويات الاخرى.	٢٠٤	٧٧	٩٩	٨٦٥	٢.٢٨	٧٥.٨٨	٤
٣	يسعى مركز الشباب على تطوير هيكله التنظيمي وفقا لمتطلبات العمل.	٢٤٩	٨٥	٤٦	٩٦٣	٢.٥٣	٨٤.٤٧	١
٤	يوجد رضا عام من قبل المستفيدين من أنشطة مركز الشباب عن الهيكل التنظيمي الحالي.	٢١١	٨٠	٨٩	٨٨٢	٢.٣٢	٧٧.٣٧	٣
٥	تساعد التغييرات الجديدة في الهيكل التنظيمي على تقديم خدمة	٢٣٨	٧٣	٦٩	٩٢٩	٢.٤٤	٨١.٤٩	٢
٦	تناسب السلطات والصلاحيات الممنوحة للعاملين مع حجم المسؤوليات الموكلة لهم داخل مركز الشباب.	١٨١	١١٠	٨٩	٨٥٢	٢.٢٤	٧٤.٧٤	٥
	الدرجة الكلية للمحور				٥٣٠٩	٢.٣٣	٧٧.٦٢	

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق (١٩) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور الاول (الهيكل التنظيمي) تراوحت ما بين (٧١.٧٥% : ٨٤.٤٧%) والمتوسط الحسابي تراوح ما بين (٢.١٥ : ٢.٥٣)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور (٧٧.٦٢%) ومتوسط (٢.٣٣).

يرى الباحثان من خلال آراء عينة البحث أن الأستجابات جاءت مرتفعه لعبارة " يسعى مركز الشباب علي تطوير هيكله التنظيمي وفقا لمتطلبات العمل" حيث جاءت بدرجة مقدره (٩٣٦) ونسبة مئوية (٨٤.٤٧%) وهذا اتجاه ايجابي نحو المحاولة للتعديل والتطوير مع حجم الاعمال الموكلة ومواكبه متطلبات العصر من اجل تقديم خدمات متميزه وسد احتياجات المستفيدين من الخدمات المقدمة ذات جوده عالية

وأشارت دراسة **عماد الدين عبد الباقي (٢٠٢٢م)** (١٦) إلى ضرورة تحديث وتطوير الهياكل التنظيمية وإجراء تعديلات في نظم وإجراءات العمل.

وكذلك أكدت دراسة **Guidroze . Luce . & Denison** " (٢٠١٠م) (٢٧) على ضرورة دمج الثقافة التنظيمية وتطوير القيادات يمكن أن يساعد على دمج المؤسسة وأفرادها.

يرى الباحثان من خلال آراء عينة البحث أن الاستجابات جاءت منخفضة لعبارة " يتسم الهيكل التنظيمي بمركز الشباب بالمرونة " حيث جاءت بدرجة مقدرة (٨١٨) ونسبة مئوية (٧١.٧٥%) ، لذلك يرى الباحثان ضرورة التوجه نحو استقطاب قادات علمية وعملية أكثر خبرة داخل الهيكل التنظيمي وهذا اتجاه ايجابي من حيث مواكبه التغييرات التي قد تحدث، وضرورة ان تتناسب السلطات والصلاحيات الممنوحة للعاملين مع حجم المسؤوليات الموكلة لهم، وتفويض بعض الصلاحيات والسلطات للموظفين من اجل تحقيق اهداف مركز الشباب بكفاء وجوده اعلى ومما يسهل العمل بعيدا عن الروتين الادارى.

وفى هذا الصدد اشارت دراسة كلا من **"كنثم الصرايرة و"عبدالله الرشيدى"** (٢٠٠٩م) (١) إلى أن الشركات الصناعية الكبرى بدوله الكويت تدرك طبيعة التغييرات التي تشهدها الكويت لذا حافظت على مرونة هيكلها التنظيمي كما أنها تقوم بشكل دوري بدراسة البيئة الخارجية للسوق من أجل مواكبة التغييرات.

وكذلك أشارت إليه دراسة **"صقر محمد"** (٢٠١٢م) (١١) من حيث ضعف الهيكل التنظيمي للبلدية وذلك من وجهه نظر أصحاب الوظائف الإشرافية والإدارية، وان مثل هذه النتائج تبين ضعف المرونة والوضوح فى الهيكل التنظيمي.

كما أظهرت نتائج دراسة **"عبدالله حسين"** (٢٠٢٠م) (١٤) ان إدارة الاتحاد لا تعمل علي تحديث وتطوير هيكلها التنظيمي، وهذا قد يرجع إلى أن إدارة الاتحاد لا تدرك مدى أهمية مواكبة أي تغيير يحدث حفاظا على استمرارها وتحسين قدرتها على الإنتاجية وتقديم الخدمات المكلفة بأدائها بجودة عالية، حيث يرى الباحث أن مرونة الهيكل التنظيمي تعتبر من المقومات الأساسية لإدارة التغيير.

المحور الثانى: التكنولوجيا بمركز الشباب

جدول (٢٠) الدرجة المقدرة والمتوسط المرجح والوزن النسبي

لاستجابات عينة البحث في المحور الثانى (التكنولوجيا) (ن=٣٨٠)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	لمتوسط المرجح	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق				
١	تتناسب الخدمات التكنولوجية المقدمة من مركز الشباب مع حجم العمل المطلوب.	١٠٣	١٦٧	١١٠	٧٥٣	١.٩٨	٦٦.٠٥	٦
٢	يقوم مركز الشباب بتغيير أساليب تقديم الخدمات للجمهور باستخدام التكنولوجيا.	١٥٧	١٢٨	٩٥	٨٢٢	٢.١٦	٧٢.١١	٣

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	لمتوسط المرجح	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق				
٣	يهتم مركز الشباب بتدريب العاملين على وسائل التكنولوجيا الحديثة.	١٨٩	٧٨	١١٣	٨٣٦	٢.٢٠	٧٣.٣٣	٢
٤	يوجد رضا عام عن جودة الخدمات التكنولوجية من مركز الشباب .	١٢٣	١٣٩	١١٨	٧٦٥	٢.٠١	٦٧.١١	٥
٥	يسعى مركز الشباب إلى استخدام شبكة الانترنت في تقديم خدماتها للجمهور .	١٤٨	١٠٩	١٢٣	٧٨٥	٢.٠٧	٦٨.٨٦	٤
٦	يعمل مركز الشباب على تغيير البرامج التكنولوجية المستخدمة وتحديثها.	١٩٠	٨٢	١٠٨	٨٤٢	٢.٢٢	٧٣.٨٦	١
	الدرجة الكلية للمحور				٤٨٠٣	٢.١١	٧٠.٢٢	

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق (٢٠) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور

الثاني (التكنولوجية) تراوحت ما بين (٦٦.٠٥% : ٧٣.٨٦%) والمتوسط الحسابي تراوح ما بين (١.٩٨:

٢.٢٢)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور (٧٠.٢٢%) وبمتوسط (٢.١١).

يرى الباحثان من خلال آراء عينة البحث أن الاستجابات جاءت مرتفعة لعبارة " يعمل مركز الشباب على تغيير البرامج التكنولوجية المستخدمة وتحديثها "حيث جاءت بدرجة مقدرة (٨٤٢) ونسبة مئوية (٧٣.٨٦%) وهذا اتجاه ايجابي نحو محاولة سعى مراكز الشباب جاهده إلى تغيير البرامج التكنولوجية المستخدمة وتحديثها وكذلك الاتجاه نحو التحول الرقمي في جميع معاملاتها وذلك لمواكبة التطور التكنولوجي وخصوصا هذا ما دعت إليه رؤية الدولة ٢٠٣٠.

حيث اوصت دراسة عبدالله حسين (٢٠٢٠م) (١٤) ضرورة التوجه والاهتمام إلى استخدام الأجهزة الإلكترونية وتطويرها باستمرار داخل الاتحاد مما ينعكس إيجاباً على واقع إنتاجها والخدمات المقدمة.

وأكدت دراسة عماد الدين عبدالباقي (٢٠٢٢م) (١٦) إلى ضرورة استخدام التكنولوجيا في العمل

وأجراء تعديلات في نظم واجراءات العمل.

يرى الباحثان من خلال آراء عينة البحث أن الاستجابات جاءت منخفضة لعبارة " تتناسب الخدمات التكنولوجية المقدمة من مركز الشباب مع حجم العمل المطلوب "حيث جاءت بدرجة مقدرة (٧٥٣) ونسبة مئوية (٦٦.٠٥%)، هذا مؤشر الى وجود ضعف في بعض جوانب الأنظمة التكنولوجية المستخدمة داخل مراكز الشباب مما يؤثر على جودة الخدمة المقدمة ، لذلك من الضروري تطوير الخدمات التكنولوجية و تبني برنامج لتدريب العاملين والإداريين للعمل على البرامج التكنولوجية بالمركز.

حيث اوصت دراسة عبدالله حسين (٢٠٢٠م) (١٤) إلى ضرورة تدريب وتنمية مهارات الكادر

البشري داخل الاتحاد والذي يعتبر الأهم في عملية التغيير والتطوير التنظيمي، حيث التوجه والاهتمام إلى

استخدام الأجهزة الإلكترونية وتطويرها باستمرار داخل الاتحاد ينعكس إيجاباً على واقع إنتاجها والخدمات المقدمة كما ونوعاً.

كما اشارت نتائج دراسة صقر محمد (٢٠١٢م) (١١) إلى وجود قصور أحياناً في سائل وأنظمة الاتصال والتكنولوجيا الحديثة بما يؤثر سلباً بعض الشيء على واقع العمل المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات.

المحور الثالث: الثقافة التنظيمية بمركز الشباب

جدول (٢١) الدرجة المقدرة والمتوسط المرجح والوزن النسبي

لاستجابات عينة البحث في المحور الثالث (الثقافة التنظيمية) (ن=٣٨٠)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	المتوسط المرجح	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق				
١	يتم تغيير ثقافة مركز الشباب وفقاً للأهداف العامة لها.	٢٥٩	٤٨	٧٣	٩٤٦	٢.٤٩	٨٢.٩٨	٣
٢	يسعى مركز الشباب إلى تعيين (مسئولى النشاط- الإداريين- المديرين- العمال) الذين تكون لديهم المقدرة علي تنفيذ التغييرات في الأساليب المطلوبة.	٢٨٢	٣٣	٦٥	٩٧٧	٢.٥٧	٨٥.٧٠	٢
٣	يوجد جو من الثقة بين العاملين والإدارة بمركز الشباب.	٢٧٠	٦١	٤٩	٩٨١	٢.٥٨	٨٦.٠٥	١
٤	تستند ثقافة مركز الشباب إلى مصلحة الجمهور دوماً ويتم تغييرها وفقاً لذلك.	٢٣١	٥٠	٩٩	٨٩٢	٢.٣٥	٧٨.٢٥	٥
٥	يوجد بحث مستمر عن أفضل الأساليب لإنجاح التغيير والتطوير داخل مركز الشباب وتنمية الفكر الإبداعي والإبتكاري.	٢٥٢	٤٣	٨٥	٩٢٧	٢.٤٤	٨١.٣٢	٤
	الدرجة الكلية للمحور				٤٧٢٣	٢.٤٩	٨٢.٨٦	

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق (٢١) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور الثالث (الثقافة

التنظيمية) تراوحت ما بين (٧٨.٢٥% : ٨٦.٠٥%)، والمتوسط الحسابي تراوح ما بين (٢.٣٥ : ٢.٥٨)،

بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور (٨٢.٨٦%) وبمتوسط (٢.٤٩).

يرى الباحثان من خلال آراء عينة البحث أن الأستجابات جاءت مرتفعة لعبارة " يوجد جو من

الثقة بين العاملين والإدارة بمركز الشباب "حيث جاءت بدرجة مقدرة (٩٨١) ونسبة مئوية (٨٦.٠٥%)،

حيث يرى الباحثان أن مركز الشباب بالنسبة للعاملين كالببت الثاني، وان الببوت تبني على الثقة، فإن

كان الأساس ضعيفاً تصدع البناء وانهار تركيب المركز واختفى تأثير الإدارة التي تجمع العاملين على

هدف واحد، كذلك فإن غابت الثقة بين العاملين والإدارة فإن السعادة تغيب عن الساحة ويتهاوى أداء

العاملين نتيجة افتقارهم الحماسة.

وفي هذا الصدد أشارت نتائج دراسة **عبدالله حسين (٢٠٢٠)** (١٤) إلى التركيز على بناء ثقافة تنظيمية محورها الأساسي الأداء والعلاقات الإنسانية ولا بد من التوازن بين هذين الجانبين لزيادة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وهذا بدوره يعكس جودة حياة العمل وتحقيق أهداف الاتحاد بفاعلية اعلى. وكذلك أشارت دراسة **ستيوارت Stewart (٢٠٠٤م)** (٢٩) إلى أن المقومات الأساسية لإدارة التغيير وهي الثقافة التنظيمية، والمشاركات الفردية في عمليات التغيير، وكذلك علاقتها بالعوامل البيئية الخارجية وطبيعة تخطيطها من أجل التغيير.

يرى الباحثان من خلال آراء عينة البحث أن الاستجابات جاءت منخفضة نسبياً لعبارة "تستند ثقافة مركز الشباب إلى مصلحة الجمهور دوماً ويتم تغييرها وفقاً لذلك" حيث جاءت بدرجة مقدرة (٨٩٢) ونسبة مئوية (٧٨.٢٥%)، وهذا اتجاه الى وجوب مراعاة مراكز الشباب لمصلحة الجمهور وتلبية احتياجاته من خلال توفير الخدمات اللازمة.

في هذا الصدد يرى **عبدالله حسين (٢٠٢٠م)** انه لا تستطيع أي مؤسسة العمل بمعزل عن البيئة المحيطة بها، فالمؤسسة تحصل على مدخلاتها من البيئة، كما أنها تقدم مخرجاتها إلى هذه البيئة في بعض الأوقات ومن هنا يرى الباحثان انه لا بد أن تستند ثقافة الاتحاد إلى مصلحة الجمهور وتغييرها بناءً على المتغيرات والمتطلبات الخاصة بالجمهور والبيئة الخارجية. (١٤ : ٦٥)

فقد أشارت دراسة **ستيوارت Stewart (٢٠٠٢م)** (٢٩) إلى أن المقومات الأساسية لإدارة التغيير وهي الثقافة التنظيمية، والمشاركات الفردية في عمليات التغيير، وكذلك علاقتها بالعوامل البيئية الخارجية وطبيعة تخطيطها من أجل التغيير.

المحور الرابع: المسابقات والأنشطة بمركز الشباب

جدول (٢٢) الدرجة المقدرة والمتوسط المرجح والوزن النسبي

لاستجابات عينة البحث في المحور الرابع (المسابقات والأنشطة) (ن=٣٨٠)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	المتوسط المرجح	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق				
١	يوجد رضا عام عن جودة تنظيم البطولات والأنشطة بمركز الشباب.	١٥٣	١٠٧	١٢٠	٧٩٣	٢.٠٩	٧	
٢	يتم تنظيم بطولات وأنشطة مركز الشباب في مختلف الألعاب الرياضية .	٢٥٥	٦٩	٥٦	٩٥٩	٢.٥٢	٢	
٣	يتناسب عدد البطولات التي ينظمها مركز الشباب مع متطلبات المشاركين بالأنشطة .	٢٠٨	٨٠	٩٢	٨٧٦	٢.٣١	٤	
٤	الجوائز والمكافآت التي تقدم في بطولات مركز الشباب مناسبة للمشاركين بالأنشطة.	٢٠١	٩٣	٨٦	٨٧٥	٢.٣٠	٥	

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	المتوسط المرجح	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق				
٥	تتناسب أماكن إقامة بطولات مركز الشباب مع كافة المشاركين بالانشطة.	٢٣٤	٦٦	٨٠	٩١٤	٢.٤١	٨٠.١٨	٣
٦	تتناسب مواعيد إقامة بطولات مركز الشباب مع كافة المشاركين بالانشطة.	٢٠٠	٧٢	١٠٨	٨٥٢	٢.٢٤	٧٤.٧٤	٦
٧	يوجد جدول موسمي محدد ومعلن بمواعيد وأماكن إقامة أنشطة وبطولات مركز الشباب	٢٩٢	٣٠	٥٨	٩٩٤	٢.٦٢	٨٧.١٩	١
	الدرجة الكلية للمحور				٦٢٦٣	٢.٣٥	٧٨.٤٨	

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق (٢٢) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور الرابع (المسابقات والانشطة) تراوحت ما بين (٦٩.٥٦% : ٨٧.١٩%)، والمتوسط الحسابي تراوح ما بين (٢.٠٩ : ٢.٦٢)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور (٧٨.٤٨%) وبمتوسط (٢.٣٥). يرى الباحثان من خلال آراء عينة البحث أن الأستجابات جاءت مرتفعه لعبارة " يوجد جدول موسمي محدد ومعلن بمواعيد وأماكن إقامة بطولات مركز الشباب "حيث جاءت بدرجة مقدره (٩٩٤) ونسبة مئوية (٨٧.١٩%)، هذا اتجاه ايجابي حيث مراكز الشباب تعمل وفق لخطة نشاط محدد ومعلنه بمواعيد وامكان اقامة أنشطة وبطولات المركز .

يرى الباحثان من خلال آراء عينة البحث أن الأستجابات جاءت منخفضة لعبارة " يوجد رضا عام عن جودة تنظيم البطولات والانشطة بمركز الشباب "حيث جاءت بدرجة مقدره (٧٩٣) ونسبة مئوية (٦٩.٥٦%)، حيث انه على الرغم من تواجد خطة بانشطة وبطولات المراكز الا انها ينقصها الجوده في التنظيم ولا تناسب مواعيد المشتركين وكذلك اماكن اقامتها والجوائز والمكافآت المقدمة غير مناسبه بما لا يحقق رضا المشتركين.

وفى هذا الصدد تشير **وفاء العساف (٢٠٠٤م) (٢٤)** أن جودة الخدمات عملية تطبيق مجموعة من المعايير والمواصفات اللازمة لرفع مستوى الجودة ووحدة المنتج بواسطة كل فرد من العاملين. كما يذكر **خالد سعد (٢٠٠٥م) (٥)** أن من مزايا تطبيق الجودة في الخدمات انه يمثل تطبيقها سلسلة من الفعاليات المتتابعة التي تتيح للمنظمة إنجاز أهدافها الممثلة في: تحقيق النمو وزيادة الأرباح والاستثمار.

المحور الخامس: السياسات والنظم والإجراءات الإدارية بمركز الشباب

جدول (٢٣) الدرجة المقدره والمتوسط المرجح والوزن النسبي

لاستجابات عينة البحث في المحور الخامس (السياسات و النظم والإجراءات الإدارية) (ن = ٣٨٠)

الترتيب	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	الدرجة المقدره	الاستجابة			العبارات	م
				موافق	موافق الى حد	غير موافق		
٢	٨٩.٢١	٢.٦٨	١٠١٧	٣٦	٥١	٢٩٣	يوجد توصيف وظيفي يوفر تحديدا واضحا لواجبات ومسئوليات كل وظيفة.	١
٤	٨٣.٦٨	٢.٥١	٩٥٤	٦٦	٥٤	٢٦٠	تساعد السياسات والإجراءات المتبعة في تعزيز الولاء والانتماء للمؤسسة.	٢
١	٩٠.٩٦	٢.٧٣	١٠٣٧	٣٦	٣١	٣١٣	تحرص إدارة مركز الشباب علي توضيح أسباب التغيير وأهدافه للعاملين.	٣
٥	٨٠.٦١	٢.٤٢	٩١٩	٧٩	٦٣	٢٣٨	تسهل الأنظمة الإدارية المتبعة عملية إحداث التغيير المطلوبة.	٤
٦	٧٥.١٨	٢.٢٦	٨٥٧	١٠٩	٦٥	٢٠٦	يتم اختيار وتعيين العاملين الجدد في مركز الشباب بناء علي معايير علمية وموضوعية.	٥
٣	٨٧.٠٢	٢.٦١	٩٩٢	٤٥	٥٨	٢٧٧	تقوم الإدارة بتعريف الموظفين باللوائح والأنظمة التي تخص العمل	٦
	٨٤.٤٤	٢.٥٣	٥٧٧٦				الدرجة الكلية للمحور	
	٧٨.٥٨	٢.٣٦	٢٦٨٧٤				الدرجة الكلية للأستبانة	

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق (٢٣) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور الخامس (السياسات و النظم والإجراءات الإدارية) تراوحت ما بين (٧٥.١٨%:٩٠.٩٦%)، والمتوسط الحسابي تراوح ما بين (٢.٢٦:٢.٧٣)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور (٨٤.٤٤%) وبمتوسط (٢.٥٣). يرى الباحثان من خلال آراء عينة البحث أن الأستجابات جاءت مرتفعه لعبارة " تحرص إدارة مركز الشباب علي توضيح أسباب التغيير وأهدافه للعاملين" حيث جاءت بدرجة مقدره (١٠٣٧) ونسبة مئوية (٩٠.٩٦%)، وذلك من اجل تعزيز الولاء والانتماء للمركز، وحتى تسهل عملية إحداث التغيير المطلوبة لمواجهه التغييرات الداخلية والخارجية، لذلك يؤكد الباحثان على أهمية الالتزام بتطبيق سياسات الإفصاح والشفافية فى المعاملات داخل المؤسسات الرياضية.

وفى هذا الإطار توضح منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) (٢٠٠٠م) أنه ينبغي في إطار الحوكمة أن يتم ضمان القيام بالإفصاح السليم والشفافية فى التعامل في الوقت المناسب لكافة الموضوعات المتعلقة بالهيئة أو المنظمة بما في ذلك الأمور الفنية والإدارية، حيث يجب أن تتسم قرارات مجلس الإدارة بالشفافية والإفصاح لدى كافة الأعضاء، والذي من شأنه أن يعمل على خلق نوع من

الرضا والقبول داخل نفوس الأعضاء. (٣٤:٣١)

يرى الباحثان من خلال آراء عينة البحث أن الاستجابات جاءت منخفضة نسبياً لعبارة " يتم اختيار وتعيين العاملين الجدد في مركز الشباب بناء على معايير علمية وموضوعية " حيث جاءت بدرجة مقدرة (٨٥٧) ونسبة مئوية (٧٥.١٨%)، لا بد من وضع معايير وشروط معلنة لأختيار العاملين بالمركز وفقاً للخبرات العملية والعلمية حيث وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وفي الوقت المناسب مما يترتب عليه حسن توزيع المهام والمسئوليات والاختصاصات والسلطات وتحقيق الاهداف.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة ستوارت (Stewart) (٢٠٠٢م) (٢٩) والتي أشارت إلى ضرورة إجراء تعديلات في نظم وإجراءات العمل المتبعة في إنجاز الأعمال.

ومن خلال العرض السابق يكون الباحثان قد استطاعا الإجابة على التساؤل الثاني للبحث والخاص بـ " ما مجالات ادارة التغيير التنظيمي بمراكز الشباب بمحافظة صعيد مصر؟".

ثالثاً: الاجابه على التساؤل الثالث والخاص بـ " ما التصور المقترح لتطبيق التنمية المستدامة بمراكز شباب محافظات صعيد مصر في ضوء ادارة التغيير التنظيمي؟".

من خلال العرض والاستنتاجات السابقة لمحاور ابعاد تحقيق التنمية المستدامة ومحاور مجالات التغيير التنظيمي بمراكز شباب محافظات الصعيد ، ومن خلال استجابات عينة البحث قام الباحثان بوضع تصور للخطة المقترحة للتنمية المستدامة بمراكز شباب محافظات صعيد مصر في ضوء إدارة التغيير التنظيمي:

الرؤية :

١. خلق بيئة رياضية للموهوبين مدعومة بالتكنولوجيا الرقمية مع توظيف الإمكانيات البشرية وتطوير المادية والمعلوماتية لمراكز شباب صعيد مصر تتميز بالريادة.

الرسالة:

١. أن لكل مؤسسة رسالة خاصة بها تختلف باختلاف الأنشطة والفاعليات التي تقدمها كما يختلف أسلوب صياغة رسالة المؤسسة وشكل ومضمون هذه الرسالة.

٢. تحديد الأهداف الاستراتيجية لأنشطة مراكز الشباب في الوقت الراهن والأعمال التي تؤديها مستقبلاً.

٣. تطوير البيئة الرياضية لتحقيق أكبر الإنجازات من خلال إقامة المشروعات المختلفة وتطوير المسابقات والدعم والتسويق والتمويل بمراكز شباب صعيد مصر.

الاهداف :

١. توسيع قاعدة الممارسة والأرتقاء بالمستوى الفني والمهارى لممارسين الأنشطة المختلفة بمحافظات الصعيد.

٢. تمكين العاملين بمراكز الشباب من استخدام الأساليب العلمية والتكنولوجية الحديثة في إدارة المركز.

٣. تأهيل الموارد البشرية بمراكز الشباب وتوفير كافة الخدمات وأوجه الرعاية الصحية والاجتماعية لجميع المستفيدين بما يحقق العدالة الاجتماعية.

محتوى التصور المقترح:

يحتوي التصور المقترح على ركيزتين أساسيتين وهما كالتالي:

أ - أبعاد التنمية المستدامة لمراكز الشباب: وتتضمن الموضوعات الآتية:

١- النمو الإقتصادي والموارد المالية بمراكز الشباب

٢- التنمية البشرية بمراكز الشباب

٣- التنمية البيئية بمراكز الشباب

٤- التنمية الاجتماعية بمراكز الشباب

٥- الإمكانيات بمراكز الشباب

ب - مجالات التغيير التنظيمي لمراكز الشباب: وتتضمن الموضوعات الآتية: -

١- الهيكل التنظيمي بمراكز الشباب

٢- التكنولوجيا بمراكز الشباب

٣- الثقافة التنظيمية بمراكز الشباب

٤- المسابقات والانشطة بمراكز الشباب

٥- السياسات والنظم والإجراءات الإدارية بمراكز الشباب

الجهات المشتركة في رؤية التنمية المستدامة لمراكز شباب صعيد مصر:

١- وزارة الشباب والرياضة.

٢- الاتحادات الرياضية.

٣- وزارة التربية والتعليم (الادارة التعليمية للتربية الرياضية).

٤- وزارة التعليم العالي (كليات التربية الرياضية).

دور كل جهة من الجهات المشتركة في التصور المقترح:

وزارة الشباب والرياضة: التوجه نحو تقديم دعم أكبر لتنفيذ وتحقيق التنمية المستدامة بمراكز

الشباب من خلال مديريات الشباب والرياضة بالصعيد وكذلك مشاركة كافة المنشآت الخاصة بالوزارة بهذه المحافظات في تحقيق ابعاد التنمية المستدامة.

الإتحادات الرياضية: التوجه نحو تقديم دعم أكبر لمراكز الشباب وكذلك زيادة عدد الدورات

التدريبية (حكام - مدربين - اداريين) مع تخفيض الأشتراكات، وترشيح عدد أكبر من الممارسين

للمنتخبات القومية.

وزارة التربية والتعليم: فى تنفيذ حملة اعلامية داخل المدارس (ابتدائي - اعدادي - ثانوي) خاصة او حكومية بمحافظة الصعيد للتوعية باهمية ممارسة الرياضة والانشطة المختلفة، وتنفيذ البطولات والانشطة بشكل أوسع ضمن خطة الوزارة.

وزارة التعليم العالي (كليات التربية الرياضية): التنسيق مابين مراكز الشباب وبين كليات التربية الرياضية فى تشكيل جهة علمية من استاذة التربية الرياضية فى وضع اليات تنفيذ التنمية المستدامة بمراكز الشباب ومراحل تنفيذ الخطة.

مراحل تنفيذ التصور المقترح:

تنقسم مراحل تنفيذ التصور الى اربعة مراحل وهي:

١- مرحلة الإعداد التحضيرية:

- دراسة وتحليل الوضع الحالي واطلاع على المبادرات المشابهة ووجهة الاستفادة منها.
- تحديد التحديات واهم المشاكل التى تواجه مراكز الشباب داخليا وخارجيا.
- الاطلاع على المتغيرات والتحديات المستقبلية.

٢- مرحلة إعداد التوجهات الرئيسية:

- تحديد التوجهات الرئيسية للتصور المقترح.
- وضع الهيكل الرئيسي للتصور المقترح.
- صياغة الرؤية والاهداف للتصور المقترح.

٣- مرحلة إعداد الخطط الفرعية:

- تحديد مميزات الخطط النسبية والتحديات التى تواجهها فى كل المحاور.
- تحويل الاهداف الفرعية الى استراتيجيات وسياسات طويلة المدى.
- تحويل الاستراتيجيات الى خطط عمل ومشروعات.

٤- مرحلة تنفيذ التصور المقترح:

- تتم مرحلة التنفيذ من خلال امكانيات مراكز الشباب ومدى مايمكن تنفيذه خلال الفترة الحالية والقادمة والمستقبلية وفي ضوء الخطة الموضوعية للتنمية المستدامة.
- تحديد ما تم تنفيذه من التصور وما سوف يتم تنفيذه خلال المراحل القادمة.
- التعاون مابين الجهات الحكومية وغير الحكومية فى تنفيذ خطة مراكز الشباب للتنمية المستدامة.
- تذليل كافة العقبات التى تواجه تنفيذ خطة التنمية المستدامة بمراكز الشباب.
-



شكل رقم (١) مراحل تنفيذ التصور المقترح

آليات المتابعة والتقييم للتصور المقترح:

١. يتم التقييم بصورة مستمرة لاكتشاف نقاط الضعف والعمل على تعديل أو تطوير أو تغيير التصور.
 ٢. يتم تقييم خطوات واجراءات تطبيق التصور المقترح وفقاً للأهداف الموضوعية.
 ٣. استفتاء آراء الخبراء الفنيين والأكاديميين بالجامعات حول الأنشطة التنفيذية للتصور المقترح للتنمية المستدامة بمراكز الشباب بصعيد مصر.
 ٤. الاعتماد على وسائل التقييم المختلفة والتي تتضمن المتابعة وكتابة التقارير بصفه دورية. وتختلف الأساليب باختلاف وقت القيام بالتقييم، وتشمل الأساليب المختلفة للتقييم والمتابعة وهي كالآتي:
- ١- التقييم القبلي: وهو عبارة عن عملية تقييم تحدث قبل البدء بتنفيذ خطة التنمية المستدامة المقترحة وتهدف هذه العملية إلى كشف وقياس مهارات ومعارف العاملين بمراكز الشباب، وبالتالي يساعد هذا النوع من التقييم على قياس تأثير الخطة المقترحة خطوة بخطوة.
 - ٢- التقييم التكويني: ويُعتبر التقييم التكويني عملية تقييم تستند على منهج منظم، وهو يحدث أثناء عملية تطبيق الخطة المقترحة، وهو يهدف إلى تزويد العاملين بتغذية راجعة، وهو يساعد على تحسين عملية التطبيق الجيد للخطة المقترحة.
 - ٣- التقييم الختامي: وهو يحدث في نهاية تطبيق الخطة المقترحة ويمكن فيه إعطاء قيمة رقمية أو لفظية أو غيرها تبين مقدار إنجاز العاملين ومدى التحصيل العلمي والعملية للخطة المقترحة.

الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات: فى ضوء هدف البحث ومنهجيته والعينة التى طبق عليها البحث والتحليل الإحصائى المُستخدم جاءت الاستنتاجات التالية :

١- أن مستوى أبعاد التنمية المستدامة بمراكز شباب محافظات صعيد مصر جاءت مرتفعة حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (٨١.٣٠%) والمتوسط الحسابي (٢.٤٦)، وكان مستوى محاور استبانة ابعاد التنمية المستدامة كالاتي:

- أن مستوى النمو الإقتصادى والموارد المالية بمراكز الشباب متوسط حيث ان ادارة مراكز الشباب تهتم بتتويج وتوفير مصادر التمويل المختلفة سواء الأهلية أو غير الأهلية مرتبات وأجور العاملين لا تتناسب بما يوازي الاعمال والجهود التى يبذلونها.
- أن مستوى التنمية البشرية بمراكز الشباب متوسط حيث توجد برامج تثقيفية وتأهيلية لكافة المستفيدين من مركز الشباب الا ان مراكز الشباب لا تتبنى خطط مستقبلية لبناء فترات معاشه للاعبى الفرق والمدربين والإداريين داخل الأندية الكبرى والمنتخبات.
- أن مستوى التنمية البيئية بمراكز الشباب مرتفع حيث تهتم إدارة مراكز الشباب بالبيئة والحفاظ عليها الا ان التغيرات المناخية الحالية تؤثر على ممارسة الانشطة المختلفة بمراكز الشباب وتنظيم بطولاتها.
- أن مستوى التنمية الإجتماعية بمراكز الشباب مرتفع حيث توجد متابعة دورية للجهة الادارية المختصة كما يوجد الى حد ما اهتمام بالحفاظ على حقوق اللاعبين والمدربين والاداريين والحكام.
- أن مستوى الإمكانيات بمراكز الشباب مرتفع تسعى إدارة مراكز الشباب جاهده لخلق فرص إستثمارية لبناء وتطوير المنشآت الخاصة بها الا انها لا تهتم بتوفير كافة الخدمات والأنشطة من اجل جذب اكبر عدد من المستفيدين.

٢- أن مستوى مجالات ادارة التغيير التنظيمى بمراكز شباب محافظات صعيد مصر مرتفع نسبيا حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (٧٨.٥٨) والمتوسط الحسابي (٢.٣٦)، وكان مستوى محاور استبانة ابعاد التنمية المستدامة كالاتي:

- أن مستوى الهيكل التنظيمي بمراكز الشباب متوسط حيث تسعى ادارة مراكز الشباب علي تطوير هيكله التنظيمي وفقا لمتطلبات العمل لان الهيكل التنظيمي بمراكز الشباب لا تتسم بالمرونة .
- أن مستوى التكنولوجيا بمراكز الشباب متوسط حيث تسعى ادارة مركز الشباب علي تغيير البرامج التكنولوجية المستخدمة وتحديثها لان الخدمات التكنولوجية المقدمة من مركز الشباب مع حجم العمل المطلوب.
- أن مستوى الثقافة التنظيمية بمراكز الشباب مرتفع حيث يوجد جو من الثقة بين العاملين والإدارة

بمركز الشباب كما تستند ثقافة مركز الشباب الى حد ما إلى مصلحة الجمهور دوما ويتم تغييرها وفقا لذلك.

- أن مستوى المسابقات والانشطة بمراكز الشباب مرتفع حيث يوجد جدول موسمي محدد ومعلن بمواعيد وأماكن إقامة بطولات مركز الشباب الا انه لا يوجد رضا عام عن جودة تنظيم البطولات والانشطة بمركز الشباب.

- أن مستوى السياسات و النظم والإجراءات الإدارية بمراكز الشباب مرتفع حيث تحرص إدارة مركز الشباب علي توضيح أسباب التغيير وأهدافه للعاملين كما يتم اختيار وتعيين العاملين الجدد في مركز الشباب بناء على معايير علمية وموضوعية .

٣- التوصل الى تصور مقترح لتطبيق التنمية المستدامة بمراكز شباب محافظات صعيد مصر فى ضوء ادارة التغيير التنظيمى.

ثانياً: التوصيات : في ضوء عرض الإطار النظري والدراسات السابقة ومن خلال إجراءات البحث وعرض ومناقشة النتائج، ومن خلال الاستنتاجات التي تم التوصل إليها، يوصى الباحثان بالآتي:

- ١- ضرورة تطبيق ما جاء في هذه الدراسة من نتائج في صورة التصور المقترح لتطبيق التنمية المستدامة بمراكز شباب محافظات صعيد مصر فى ضوء ادارة التغيير التنظيمى
- ٢- ضرورة قيام مراكز الشباب باستحداث اساليب الدعاية والتسويق لخدماتهم ومنتجاتهم بصفة مستمرة ومكثفة من اجل فرض وجودها بقوة فى السوق الرياضي والذي سيؤثر ايجابيا عليها.
- ٣- ضرورة قيام مراكز الشباب بخلق سوق استثمارية جديدة وإنشاء شراكات رياضية من أجل توفير الموارد المالية اللازمة لإستمرار الأنشطة.
- ٤- التعاون مع الهيئات المعنية بتنظيم دورات للحكام والمدربين والاداريين الجدد وصقل القدامى بصورة مستمرة.
- ٥- وضع برنامج للأذار المبكر للكوارث الطبيعية للتنبأ بها وتجنب الخسائر التي يمكن أن تحدث.
- ٦- تبنى خطة لبناء فترات معايشة للمدربين واللاعبين والاداريين بالأندية الكبرى والمنتخبات.
- ٧- توعية المجتمع الرياضي ونشر ثقافة الاستدامة من خلال الندوات والمؤتمرات والبطولات الرياضية.

المراجع :

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- ١- اكثم عبدالمجيد الصرايرة، عبدالله صفوان الرشيدى(٢٠٠٩م): "اثر تطبيق إدارة التغيير في تعزيز فاعلية الشركات الصناعية بدولة الكويت"، بحث منشور، العدد الأول، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- ٢- أمال محمد إبراهيم بابكر، الطيب حاج إبراهيم، عبد المنعم توفيق هيبا(٢٠١٢م) : التسويق و الاستثمار فى المجال الرياضى ، كلية التربية البدنية والرياضة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- ٣- إيمان محمد أبو فريحه، أحمد عبد الحميد قطب(٢٠٠٨م): " دراسة تحليلية للسياسات الإدارية لحكام الاتحاد المصري لكرة اليد في ضوء مبادئ الحوكمة "، بحث منشور، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، العدد السابع والعشرون، نوفمبر.
- ٤- جمال محمد على(٢٠٠٧م): الحديث في الإدارة، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- ٥- خالد سعد (٢٠٠٥م): إدارة الجودة الشاملة (تطبيقات تربوية)، دار الاصحاب للنشر والطباعة، المملكة العربية السعودية.
- ٦- خديجة عبدالعزيز على(٢٠١٨م): المردود التربوى لحاضنات الأعمال الجامعية على تحقيق التنمية المستدامة، دراسة استشرافية، مجلد ٣٤، مجلة كلية التربية، جامعة سوهاج.
- ٧- ريهام أمين حمزة(٢٠١٤م): إسهامات وزارة الشباب والرياضة في تحقيق التنمية المستدامة بجمهورية مصر العربية، ورقة بحثية مقدمة ضمن المؤتمر الدولى للتنمية المستدامة.
- ٨- زينب مكي محمود البناء(٢٠٠٩م): دور استراتيجية المحيط الازرق فى تحقيق الميزة التنافسية المستدامة، رسالة ماجستير ادارة اعمال ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء .
- ٩- سعاد عبده سعيد(٢٠١٧م): أثر التأهيل الوظيفى للموارد البشرية فى التنمية المستدامة: دراسة حالة لشركة إعمار العقارية بإمارة دبي، رسالة دكتوراه، معهد بحوث ودراسات العالم الاسلامى، جامعة أم درمان، السودان.
- ١٠- سيد أحمد حاج عيسى (٢٠١٣م): الرعاية الرياضية تحسين لصورة المؤسسة الاقتصادية وصناع الاحترافية المؤسسة الرياضية ،السنة الخامسة - العدد العاشر (١٠) - مارس ، الجزائر.
- ١١- صقر محمد اكرم حلس(٢٠١٢م): " دور إدارة التغيير فى تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين ببلدية غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- ١٢- عبدالرحمن احمد العايب(٢٠١١م): التحكم فى الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية فى الجزائر فى ظل تحديات التنمية المستدامة، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم

- التيسير، جامعة فرحات عباس، الجزائر.
- ١٣- عبد الكريم درويش محمد (٢٠١٨م): استراتيجية مقترحة للتنمية المستدامة للاتحاد المصري للغوص والإنقاذ، رساله ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعه اسيوط.
- ١٤- عبدالله حسين رضا (٢٠٢٠م): إدارة التغيير وعلاقتها بتعزيز الالتزام التنظيمي والفاعلية الإدارية لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعه جنوب الوادي.
- ١٥- عبود نجم نجم (٢٠١١م): " القيادة الإدارية في القرن الواحد والعشرين"، دار صفاء للطبع والنشر، عمان، الأردن.
- ١٦- عماد الدين عبدالباقي محمد (٢٠٢٢م): إدارة التغيير وعلاقتها بجودة الخدمات المقدمة بمراكز شباب المدن بمحافظة سوهاج، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعه جنوب الوادي.
- ١٧- مجدى عبدالمنعم الشيبينى (٢٠٠١م): برنامج تنمية إدارية مقترح لتدريب العاملين بإدارة النشاط الرياضى بالأندية بمحافظة الأسكندرية، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعه الأسكندرية.
- ١٨- محمد قاسم القريوتى (٢٠٠٠م): "نظرية المنظمة والتنظيم"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ١٩- محمد محمود عبدالله: مدخل جديد لتحقيق الاستدامة الاقتصادية للمجتمعات والمشروعات، بحث منشور، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمى، الأصدار الثامن عشر، ٢٠٢٠م.
- ٢٠- مدحت ابوالنصر، ياسمين مدحت (٢٠١٧م): التنمية المستدامة مفهومها_ ابعادها_ مؤشراتها، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- ٢١- مؤمن عبد العزيز عبد الحميد، أحمد فتحي على (٢٠٠٩م): " تصور مقترح للسياسات الإدارية بالاتحاد المصري لكرة السلة في ضوء مبادئ الحوكمة" بحث منشور، كلية التربية الرياضية، جامعه أسيوط.
- ٢٢- نادية لطفى عبد الفتاح (٢٠٢٢م): متطلبات تطبيق معايير الاستدامة بالمنشآت الرياضية ببعض كليات التربية الرياضية لتعزيز الاستثمار الرياضى، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، مجلد (٢)، كلية التربية الرياضية، جامعه حلوان.
- ٢٣- وائل مرزا (٢٠٠٣م): "التغيير من اجل الاستقرار"، مقاله في جريدة الوطن السعودية، العدد ١٢٣٦.
- ٢٤- وفاء نايف العساف (٢٠٠٤م): "واقع الإبداع الإداري ومعوقاته لدى مديرات المدارس بمدينة

الرياض"، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض.

٢٥- يحي محمد الجيوشي(٢٠١٦م): رؤية منهجية لاستخدام الرياضة للجميع كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة فى المجتمع المصري، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية، جامعة حلوان، العدد ٧٦ جزء ١، يناير.

ثانيا: المراجع باللغة الاجنبية:

- 26- Chul-HoBum^١, TaraQ.Mahoney and Chulhwan Choi(٢٠١٨): A Comparative Analysis of Satisfaction and Sustainable Participation in Actual Leisure Sports and Virtual Reality Leisure Sports.
- 27- Guidroze.Luce.&Denison(٢٠١٠) : "Integrated change creating synergy between leader and organizational development". Industrial and commercial training-Emerald,.
- 28- Kay and Dudfield(٢٠١٣): Commonwealth Guide to Advancing Development through Sport, Commonwealth Secretariat, London,.
- 29- Stewart & Kringos(٢٠٠٤): Change management Strategy and Value in sex Agencies from the ustralaian public Service
- 30- Subhabrata bobby Banerjee(٢٠٠٧) : Corporate social responsibility: the good, the bad and the ugly, bodmin, great Britain,.

ثالثا: مراجع شبكة الانترنت:

31- [www. OECD.org](http://www.OECD.org)
11:30 A.M.

18/1/2024

ملخص البحث

ادارة التغيير التنظيمى كمدخل لتطبيق التنمية المستدامة بمراكز شباب محافظات صعيد مصر

م.د/ عبد الله حسين رضا جاد الكريم

م.د/ محمد ايهاب احمد ابراهيم

لقى الباحثان الضوء على موضوعين لهما أهمية كبيرة فى الوقت الحاضر والمستقبل وهما التنمية المستدامة وادارة التغيير التنظيمى حيث هدف البحث الى محاولة وضع تصور مقترح لتطبيق التنمية المستدامة بمراكز شباب محافظات صعيد مصر فى ضوء إدارة التغيير التنظيمى، استخدم الباحثان المنهج الوصفى، استخدم الباحثان استبانة (ابعاد التنمية المستدامة- مجالات ادارة التغيير التنظيمى)(إعداد الباحثان) كأدوات لجمع البيانات، إشمتمل مجتمع البحث العاملين بمراكز شباب صعيد مصر وذلك للعام ٢٠٢٣م/٢٠٢٤م بواقع خمسة مراكز شباب من كل محافظة قيد البحث، حيث قام الباحثان بإختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة العشوائية الطبقية من المجتمع الأصلي والبالغ قوامها (٣٨٠) فرداً وبنسبة مئوية قدرها (٦٣,١٢%)، وجاءت أهم النتائج التوصل الى وضع تصور مقترح لتطبيق لتنمية المستدامة بمراكز الشباب بمحافظات صعيد مصر فى ضوء ادارة التغيير التنظيمى، ويوصى الباحثان بضرورة توجيه نظر المسؤولين الى تطبيق التصور المقترح لتطبيق التنمية المستدامة بمراكز شباب محافظات صعيد مصر فى ضوء ادارة التغيير التنظيمى.

الكلمات الافتتاحية: التنمية المستدامة- ادارة التغيير التنظيمى- مراكز الشباب.

Abstracts**A proposed vision for implementing sustainable development in youth centers in Upper Egypt governorates in light of organizational change management**

Dr. Abdullah Hussein Reda Gad Al-Karim

Dr. Mohamed Ihab Ahmed Ibrahim

The researchers shed light on two topics of great importance at the present time and in the future, namely sustainable development and the management of organizational change. The research aimed to try to develop a proposed vision for the application of sustainable development in youth centers in the governorates of Upper Egypt in light of the management of organizational change. The researchers used the descriptive approach. The researchers used a questionnaire (dimensions). Sustainable development - areas of organizational change management (prepared by the researchers) As tools for collecting data, the research community included workers in youth centers in Upper Egypt for the year 2023/2024 AD, five youth centers from each governorate under study, where the researchers selected the basic research sample using a stratified random method from The original community, which has a strength of (380) individuals, with a percentage of (63.12%), and the most important results were reaching a proposed vision for an application for sustainable development in youth centers in the governorates of Upper Egypt in light of the management of organizational change. The researchers recommend the need to direct the attention of officials to the application of the proposed vision. To implement sustainable development in youth centers in Upper Egypt governorates in light of organizational change management.

Opening words: sustainable development - organizational change management - youth centers