

دراسة تحليلية لواقع ممارسة الريادة الإستراتيجية لدى القيادات الإدارية بمكاتب**رعاية الطلاب بجامعة المنيا****أ.م.د / لبنى محمود سنوسي**

* أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية . جامعة المنيا .

المقدمة ومشكلة البحث :

إن المؤسسات الرياضية على إختلاف أحجامها وطبيعة أنشطتها تحتاج إلى قيادات يتحملون المسؤولية في تحقيق أهداف هذه المؤسسات وإنجاز أعمالها بفعالية وكفاءة ، وبدون تلك القيادات فإنه يتعذر عليها ممارسة نشاطها المرغوب فيه ، بل وتتخبط في سعيها نحو تحقيق أهدافها وطموحاتها ، لذلك تحظى القيادة بإهتمام كبير فهي تتعلق بالتأثير في الأفراد والجماعات وإنجاز الأعمال وتطوير المؤسسات ، وأصبح واضحاً في العصر الحالي أن تقدم الأمم نتيجة طبيعية لفاعلية قياداتها في العديد من المجالات ، ولذا تحاول مختلف المؤسسات الكشف عن القدرات القيادية بين أفرادها والعمل على تدريبها وتنميتها لتحقيق أهداف التنمية المستدامة .

وقد أدى تعدد العمليات الإدارية والإتجاه إلى كبر حجم المؤسسات ، وتعدد العلاقات الداخلية والخارجية وكذلك تأثير الظروف السياسية والإقتصادية والإجتماعية والتكنولوجية وغيرها على هذه المؤسسات إلى مواصلة البحث المستمر في التجديد والإبتكار والتطوير ، وهى أمور لا تتحقق إلا فى ظل قيادة إدارية واعية ومبدعة .

أن التغيرات الإدارية المتسارعة في أداء المؤسسات لم يعتمد فقط على البنية ومركزها المالي فحسب ، فقد ظهرت مفاهيم حديثة تساعد على خلق بيئة عمل قادرة على التعامل مع تلك التغيرات ، لا سيما في ريادة الأعمال وأداء تلك المؤسسات (٧ : ١٤٧) ، حيث تطلب ذلك سعيًا جاداً من الإدارة العليا عن الأداء المؤسسي في البحث عن سبل تطوير الأداء ، من خلال تطبيق أساليب الإدارة الحديثة التي تعزز مكانة المؤسسات ، وأن تعمل على المحافظة عليها ، والتغلب على كل الصعوبات التي تعترضها مما تطلب ضرورة إمتلاك هذه المؤسسات طاقات وإمكانات فائقة قادرة على مواجهة العوامل المؤثرة في أدائها (٤ : ٢٨) .

حيث تهتم المؤسسات والهيئات بالإدارة إهتماماً كبيراً ، وذلك نظراً للدور الأساسي الذي تقوم به في تدعيم وتنمية مواردها البشرية المؤهلة لتطوير المؤسسات ومواكبة التغيرات المتسارعة ، مما يتطلب نظام إداري يسعى جاهداً إلى تجويد المدخلات والمخرجات الإدارية وتحقيق الأهداف بالإستخدام الأمثل للإمكانات والموارد المتاحة ، من خلال توظيف الموارد البشرية والمادية في تلك المؤسسات ، وصولاً إلى تحقيق الكفاءة والفعالية (٩ : ٣٩) ، ولكي يحقق هذا النظام أهدافه ، لابد أن يتصف بخصائص وصفات مهمة ترفع من كفاءته ، ومن بين هذه الخصائص والصفات تحقيق الريادة الإستراتيجية (١١ : ٢٨) .

تعد الريادة الإستراتيجية من المواضيع الرئيسية التي أدت إلى إحداث تغيرات في بيئة العمل ، كما أدت إلى زيادة سرعة التنافس بين المؤسسات بأسلوب إبتكاري من أجل تقديم خدمات جديدة وإعتبارها حافز لإعادة النظر في أنماط العمل التقليدية (٢٠ : ٦٠١) ، وتكمن أهمية الريادية الإستراتيجية في حد ذاتها نحو السعي المتواصل في إبتكار طرق وأساليب جديدة تسمح لها بتحسين وتطوير أدائها للوصول إلى الأداء المتفوق ، ولإتلاك قدرات تنافسية (٥ : ٦٩) .

حيث إرتبطت الريادية الإستراتيجية بالفكر الإستراتيجي والذي يرتبط أساساً بقدرة المؤسسة على وضع الخطط المستقبلية للتطوير والتغيير والتأقلم ، كما أنها تتبع من الرؤية الواضحة والمشاركة ومدى وعي الأفراد برسالة المؤسسة ودورها وأهدافها ، بالإضافة إلى أنه يهتم بإيجاد قيم وأهداف مشتركة بين العاملين وهو أمر ليس بالسهل (١٤ : ١٥٨) .

وتستند الريادة الإستراتيجية على مجموعة من الأسس والمبادئ التي تمثل خارطة عمل ونقطة إنطلاق نحو التنافسية وتحقيق التنمية لأي مؤسسة ، وهذه المبادئ تتمثل في :

- تحديد الفرص : ويظهر ذلك في إستناد المؤسسة على إكتشاف الفرص والعمل على تقييمها بواسطة أحكام متوازنة ومهارات تنفيذية متميزة .

- الإبتكار وأخذ المخاطرة : والإبتكار من أجل الميزة التنافسية ، وتقبل المخاطرة لببتناداً على التحليل والإحكام والبصيرة .

- المرونة : المرونة في التعرف على الحاجة اللازمة للتغيير ، وتنفيذ التغيير بأسرع وقت ، وكذلك المرونة في تطبيق المصادر والموارد والإمكانات الحالية بطرق حديثة مبتكرة .

- الرؤية : إن إتساع الرؤية والبصيرة من أجل التعرف على الفرص وتحديدتها وخاصة الفرص الجديدة ، والعمل وفقاً للرؤية الموضوعية .

- الإستراتيجية : ويشمل ذلك صناعة الإستراتيجية والعمليات والثقافة ، حيث يمكن أن تكون رسمية أو غير رسمية ، لكن لا بد أن تكون متماشية مع رؤية المؤسسة ، ويمكن أيضاً ألا يكون هناك ثقافة واحدة ، ولكن يجب أن تؤكد تلك الثقافة القائمة على أهمية الثقة والأفراد سواء داخل المؤسسة أو المستفيدين الخارجيين (٢٣ : ١٣)(٢٤ : ٥١) .

حيث تمثل الريادة النشاط الذي ينشأ ويدير المنظمة من أجل إستثمار فرصة مبتكرة ومتفردة ، وهذا ما يطلق عليه بالريادة الخارجية كما تكون الريادة ضمن المنظمة القائمة من خلال إيجاد أعمال جديدة أو إعادة التجديد الإستراتيجي وهذا ما يدعى بالريادة الداخلية (١٥ : ٩) .

ويتضح من ذلك إن الريادة الإستراتيجية تربط بين مفهوم الريادة بإعتبارها ممارسات تهدف إلى البحث عن الفرص ، ومفهوم الإستراتيجية بإعتباره ممارسات تهدف إلى التميز وتسعى من وراء ذلك تحقيق تحسين الأداء (١٨ : ٢٢) .

وتتمثل أهمية الريادة الإستراتيجية في النقاط التالية :

- النشاط الريادي كآلية تغيير وتطوير وتجديس لتر اتيحي .
- تعد أحد مدخلات عملية إخاذ القرار المتعلق بالإستغلال الأفضل للموارد المتاحة للوصول إلى إطلاق المنتج أو الخدمة الجديدة وكذلك الوصول إلى تطوير طرائق وأساليب جديدة للعمليات .
- تبني المخاطرة والتمسك بالفرص والإبداع .
- النظر للأفراد بإعتبارهم رأس المال الحقيقي ومصدر الابتكار والثروة (٢٥ : ٨٨) .
- تعد الريادة للمنظمات سمة وإستراتيجية للنمو والميزة التنافسية .
- تساعد على النجاح في تطوير الأداء من خلال الموازنة بين عنصري كفاءة وفعالية الأداء .
- وضع رؤية مستقبلية والتأكيد على القيم وتكوين الأفكار المتطورة (١٣ : ٥٥) .

وفى ضوء ما سبق ، فإنه لكى تعمل المؤسسات والهيئات الرياضية على تطوير أدائها ومواكبة كافة التغيرات والتحولت العالمية ، فيجب على القائمين عليها السعى بإستمرار نحو الريادة الإستراتيجية لتحسين مستوى أدائها والارتقاء به حتى تصبح خلاقه ومبدعة وقادره علي تطوير وتجويد خدماتها ومدى تأثيرها فى جوانب الأداء الفنى والمالى والإدارى ، وبهذا تمكنها من تطوير الأداء وتقديم خدمات جديدة ومتطورة تمكنها من إمتلاك المزايا التنافسية .

يمثل قطاع التعليم الجامعى أهمية كبرى في المجال الرياضى لأنه يضم صفوة شباب مصر حيث الفئة التى يجب أن توجه إليها الخدمات الرياضية كعنصر من عناصر إعداد الإنسان وتكوينه ، حيث يقع على عاتق الجامعات مسئولية توفير البيئة الملائمة لطلابها لإستثمار أوقات فراغهم بطريقة هادفة وبناءة وإشباع حاجاتهم وتنمية مهاراتهم وقدراتهم من جميع النواحي عن طريق ممارسة الأنشطة الرياضية المتنوعة التى تلبي إحتياجاتهم وتنمى قدراتهم وتكسبهم المهارات العديدة ، وذلك تحت إشراف قيادات واعية ومدرّبة ومؤهلة علمياً وعملياً للعمل في هذا المجال

تعتبر جامعة المنيا إحدى المؤسسات التي تلعب دوراً هاماً في المجتمع ، ويعتبر العاملين بها هم المسئولين إدارياً وفنياً عن نشر وتشجيع ممارسة كافة الأنشطة بين الشباب وأفراد المجتمع ، ومن أجل التكيف مع المتغيرات المحيطة بها لغرض تقديم خدمات جديدة ومميزة يجب إتباع مناهج إدارية مختلفة ، ومنها الريادة الإستراتيجية ، والتي تقتضى أن سرعة التغير الذي يتسم بها العصر الحديث ، تجبر المنظمات على أن تكون ريادية في أعمالها ، وإتخاذ قراراتها ، كما يتطلب الأمر من القيادات الإدارية أن تدرك مفهوم الريادة الإستراتيجية وصولاً لإيجاد الآليات المناسبة لتطبيقها بغية تحقيق الأهداف المتوخاة منها .

حيث لاحظت الباحثة أثناء القيام ببعض الزيارات الميدانية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا كمشرفة للتدريب الميدانى إفتقاد إلى الأساليب الإدارية الحديثة التى تتسم بالإبتكار فى الأداء ، كذلك إغفال الإهتمام بتحقيق مستوى مرضى من التميز فى مستوى الأداء ، وعدم الإهتمام بالتحسين المستمر للأداء ، وهذا ما جعل دائماً فى هناك تحديات مستمرة يعقبها عدم إنجاز المهام ومن ثم ضعف القدرة على تحقيق الأهداف الموضوعة سلفاً .

وهذا ما جعل مكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا تواجه تحدياً يتمثل في حاجتها لرفع مستوى الأداء حتى يتسنى لها التأقلم مع متطلبات التغير السريع ، وتبرز أهمية التلازم بين متطلبات الإدارة الحديثة والإبداع الإداري في أنظمتها وأعمالها ، لذا فإن تحسين وتطوير مستقبلها يتطلب تنويع طرق إدارتها في العمل ، وتوظيف تقنيات إبداعية جديدة لم تكن معروفة قبل ذلك ، لتكون أكثر قدرة على المنافسة ومواجهة التغيرات والتحديات المستقبلية .

وأخيراً إنطلاقاً من إحساس الباحثة بأهمية الريادة الإستراتيجية في تحقيق أهداف العمل الإداري ، وإيماناً منها بالعوائد التي يمكن جنيها جراً هذا البحث في ضوء ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة ، فجاءت أهمية فكرة هذا البحث وهي "دراسة تحليلية لواقع ممارسة الريادة الإستراتيجية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا .

هدف البحث :

يهدف البحث إلى دراسة تحليلية لواقع ممارسة الريادة الإستراتيجية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا ، وذلك من خلال التعرف علي :

- واقع تبني التفكير الريادي لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا .
- واقع تعزيز القيادة الريادية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا .
- واقع تدعيم الثقافة الريادية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا .
- واقع تطبيق المعلوماتية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا .
- واقع إدارة الموارد إستراتيجياً لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا .
- واقع تحقيق الميزة التنافسية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا .
- واقع التعامل مع البيئة المحيطة وتحديد الفرص لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا .

تساؤلات البحث :

في ضوء هدف البحث تضع الباحثة التساؤلات التالية :

- ١- ما واقع تبني التفكير الريادي لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا ؟
- ٢- ما واقع تعزيز القيادة الريادية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا ؟
- ٣- ما واقع تدعيم الثقافة الريادية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا ؟
- ٤- ما واقع تطبيق المعلوماتية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا ؟
- ٥- ما واقع إدارة الموارد إستراتيجياً لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا ؟
- ٦- ما واقع تحقيق الميزة التنافسية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا ؟
- ٧- ما واقع التعامل مع البيئة المحيطة وتحديد الفرص لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا ؟

مصطلحات البحث :

الريادة الإستراتيجية :

مجموعة القرارات والعمليات والإجراءات التي تتبناها المنظمة بهدف إستغلال فرص السوق والدخول إليه من خلال الرغبة في الإبداع ، وتحمل المخاطرة والمبادأة (١٦ : ٢٦٦) .

نشاطات المنظمة الرسمية وغير الرسمية التي تركز على إستغلال الفرص في الأسواق من خلال الإبداع والمجازفة وإعادة التجديد المبتكر التي يتضمن النشاطات الإستراتيجية المرتبطة بتغيير إستراتيجية أو هيكل المنظمة (١٧ : ٢٥٦) .

الدراسات السابقة :

من خلال إستقراء الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع البحث والتي منها على سبيل المثال وليس الحصر : كدراسة (أحمد إيهاب ، ٢٠٢٢)(١) والتي أكدت على تدنى وضعف مستوى الريادة الإستراتيجية بما ينعكس على ضعف مستوى الأداء بالأندية الرياضية قيد البحث، ودراسة (ثابت حمدي ، ٢٠٢١)(٣) والتي أكدت على غياب الفكر الريادي والإستراتيجي لدى الأفراد عند تصميم وتقديم الخدمات ، وكذلك ضعف الإهتمام بتطبيق الأساليب الإدارية الحديثة في الإدارة ، ودراسة (Hughes et al, ٢٠٢١)(٢٢) والتي أكدت على أن الريادة الإستراتيجية تساهم في تعزيز وتطوير الأداء وغرس تحمل المخاطرة والإبتكار وسلوكيات السعى نحو التميز والتنافسية واقتناص الفرص ، وكذلك تعزيز ودعم الأنشطة الإبتكارية الإستكشافية ، ودراسة (محمد بن فهاد ، ٢٠٢٠)(١٠) والتي أكدت على أن مستوى تحقيق الريادة الإستراتيجية جاءت متوسطة في جميع الأبعاد .

كما أشارت نتائج دراسة (أفنان بكر ، ٢٠١٩)(٢) والتي أكدت على أن الدرجة الكلية لممارسة مديري المدارس للريادة كانت بدرجة منخفضة ، ودراسة (فاطمة بن زهرة ، ٢٠١٧)(٨) والتي أكدت على أنه ينبغي ربط الإدارة الإستراتيجية بالإبتكار وروح المبادرة والمخاطرة ، وضرورة تقديم تصور عن الريادية الإستراتيجية ضمن الإطار الإستراتيجي للمؤسسة .

كما أثبتت نتائج دراسة (محمود محمد ، ٢٠١٧)(١٢) والتي أكدت على إغفال إدارة الأندية الرياضية لتنظيم مواردها المادية والبشرية لصياغة إستراتيجية إبداعية متميزة ، ودراسة (Dogan, ٢٠١٥)(١٩) والتي أكدت على أن الريادة الإستراتيجية تعمل على مساعدة المؤسسات على رفع كفاءتها وتحقيق ميزة تنافسية ، وأن هناك حاجة إلى الدمج بين الريادة والإدارة الإستراتيجية من أجل تطبيق الريادة الإستراتيجية ، ودراسة (سعيد عبد الله ، ٢٠١٣)(٦) والتي أكدت على ضرورة تعزيز الثقافة التنظيمية للعاملين بهدف إستيعاب مفهوم التوجه الإستراتيجي وعلاقته بإستراتيجيات الريادة ، ودراسة (Foss and Lyngsie, ٢٠١١)(٢١) والتي أكدت على وجود تداخل بين مجال الريادة ومجال الإدارة الإستراتيجية ، وأن هناك علاقة وثيقة بين الريادة الإستراتيجية بأبعادها لمختلفه والقرارات الإستراتيجية .

إجراءات البحث :

منهج البحث :

إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي " إسلوب الدراسات المسحية " ، وذلك لملائمته لتحقيق هدف البحث ومناسبته لطبيعة إجراءاته ، حيث يهتم المنهج الوصفي بوصف ما هو كائن وتفسيره وتحليله وإستخلاص الحقائق منه ، وتحديد العلاقات بين الأشياء .

مجتمع وعينة البحث :

يتمثل مجتمع البحث في الإداريين العاملين بمكاتب رعاية الطلاب بالكلية والإدارة العامة بجامعة المنيا والبالغ عددهم (٦٢٠) ستة مائة وعشرون إداري ، وقامت الباحثة بإختيار العينة بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث بلغ قوامها (١٣٦) مائة ستة وثلاثون أخصائي بنسبة مئوية قدرها (٢١,٩٣٪) ، وبعد توزيع الإستبيان تم إستبعاد الإستیانيات غير الصحيحة وبذلك بلغت عدد عينة البحث (١٢٠) مائة وعشرون أخصائي بنسبة مئوية قدرها (١٩,٣٥٪) من مجتمع البحث ككل ، وقد قامت الباحثة بإختيار عدد (٣٠) ثلاثون أخصائي للعينة الإستطلاعية ومن خارج عينة البحث الأصلية ، جدول (١) يوضح بيان بعدد مجتمع وعينة البحث .

جدول (١)

مجتمع وعينة البحث

الدرجة	المجتمع
المجتمع	٦٢٠
العينة الأساسية	١٢٠
نسبة ما تم سحبة من مجتمع البحث	٢١,٩٣٪
الإستمارات الصحيحة	١٢٠
العينة الإستطلاعية	٣٠

أدوات جمع البيانات :

قامت الباحثة بتحديد أدوات جمع البيانات المستخدمة في البحث كالتالي :

أولاً : تحليل المحتوى والسجلات والوثائق :

من خلال حصر الدراسات السابقة وتحليلها والإستفادة منها في الإطار المرجعي وصياغة الأهداف والتساؤلات وتصميم الإستیبيان ، وكذلك تحليل سجلات العاملين بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا للتعرف على حجم مجتمع البحث وتحديد عدد العينة .

ثانياً : الإستیبيان :

إستیبيان " واقع ممارسة الريادة الإستراتيجية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا "

قامت الباحثة بإعداد إستیبيان يهدف للتعرف على واقع ممارسة الريادة الإستراتيجية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا ، وتم تحديد (٨) ثمانية محاور (ملحق ٢) ، ثم قامت الباحثة بعرضها على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) ، قوامها (٩) تسعة خبراء وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبتها ، وقد تم إختيار المحاور التي حصلت على نسبة (٧٠٪) فأكثر من مجموعة آراء الخبراء وبناءً على آراء السادة الخبراء تم حذف محور (المبادأة) لحصوله على نسبة أقل من (٧٠٪) ، والموافقة على باقى محاور الإستیبيان وذلك لحصولهم على نسبة أكبر من (٧٠٪).

ثم قامت الباحثة بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (٤٦) ستة وأربعون عبارة موزعة على محاور الإستبيان (ملحق ٣) ، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء ، وقد تم حذف العبارات التي حصلت على نسبة أقل من (٧٠٪) من إيفاق الخبراء ، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (٣) ثلاثة عبارات أرقام (١٨ ، ٣١ ، ٤٦) لحصولهم على نسبة أقل من (٧٠٪) ، لتصبح الصورة النهائية (ملحق ٤) مكونة من (٤٣) ثلاثة وأربعون عبارة .

المعاملات العلمية للإستبيان :

أ. الصدق :

لحساب صدق الإستبيان إستخدمت الباحثة الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قامت الباحثة بعرض الإستبيان في صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء قوامها (٩) تسعة خبراء (ملحق ١) ، وذلك لإبداء الرأي في معرفة مدى ملائمة الإستبيان فيما وضع من أجله ، سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذي تمثله ، وجدولى (٢ ، ٣) يوضحان النسب المئوية لأراء الخبراء في محاور وعبارات الإستبيان .

جدول (٢)

النسبة المئوية لأراء الخبراء في محاور إستبيان واقع الريادة الإستراتيجية (ن = ٩)

م	المحاور	رأى الخبير		النسبة المئوية
		موافق	غير موافق	
١ -	التفكير الريادى	٩	—	٪١٠٠
٢ -	القيادة الريادية	٩	—	٪١٠٠
٣ -	الثقافة الريادية	٩	—	٪١٠٠
٤ -	المعلوماتية	٨	١	٪٨٩
٥ -	إدارة الموارد إستراتيجياً	٧	٢	٪٧٨
٦ -	الميزة التنافسية	٩	—	٪١٠٠
٧ -	البيئة المحيطة وتحديد الفرص	٨	١	٪٨٩
٨ -	المبادأة (الإستباقية)	٤	٥	٪٤٤

يتضح من جدول (٢) :

تراوحت النسب المئوية لأراء الخبراء حول مدى مناسبة محاور الإستبيان ما بين (٤٤٪ : ١٠٠٪) ، وبناءً على أراء السادة الخبراء تم حذف محور (المبادأة) لحصوله على نسبة أقل من (٧٠٪) ، والموافقة على باقى محاور الإستبيان وذلك لحصولهم على نسبة أكبر من (٧٠٪) .

جدول (٣)

النسبة المئوية لأراء الخبراء في عبارات إستبيان واقع الريادة الإستراتيجية (ن = ٩)

التفكير الريادي		القيادة الريادية		الثقافة الريادية		المعلوماتية		إدارة الموارد إستراتيجياً		الميزة التنافسية		البيئة المحيطة وتحديد الفرص	
العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%
١	٪١٠٠	٧	٪٧٨	١٤	٪٨٩	٢١	٪١٠٠	٢٧	٪٨٩	٣٤	٪٨٩	٤٠	٪٨٩
٢	٪٧٨	٨	٪٨٩	١٥	٪١٠٠	٢٢	٪٨٩	٢٨	٪١٠٠	٣٥	٪٧٨	٤١	٪١٠٠
٣	٪٨٩	٩	٪١٠٠	١٦	٪٨٩	٢٣	٪٧٨	٢٩	٪٧٨	٣٦	٪١٠٠	٤٢	٪٨٩
٤	٪١٠٠	١٠	٪١٠٠	١٧	٪٧٨	٢٤	٪١٠٠	٣٠	٪١٠٠	٣٧	٪١٠٠	٤٣	٪٧٨
٥	٪٨٩	١١	٪٨٩	١٨	٪٥٦	٢٥	٪٧٨	٣١	٪٦٧	٣٨	٪٨٩	٤٤	٪٨٩
٦	٪٧٨	١٢	٪١٠٠	١٩	٪٨٩	٢٦	٪١٠٠	٣٢	٪٨٩	٣٩	٪٧٨	٤٥	٪١٠٠
		١٣	٪٧٨	٢٠	٪٨٩			٣٣	٪٧٨			٤٦	٪٦٧

يتضح من جدول (٣) ما يلي :

تراوحت النسب المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الصورة المبدئية للإستبيان ما بين (٥٦ ٪ : ١٠٠ ٪) ، وبذلك تم حذف عدد (٣) ثلاثة عبارة أرقام (١٨ ، ٣١ ، ٤٦) ، لحصولهما على نسبة أقل من (٧٠ ٪) ، لتصبح الصورة النهائية للإستبيان مكونة من (٤٣) ثلاثة وأربعون عبارة .

(٢) صدق الإتساق الداخلي :

لحساب صدق الإتساق الداخلي للإستبيان قامت الباحثة بتطبيقه على عينه قوامها (٣٠) ثلاثون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية ، وجدول (٤ ، ٥ ، ٦) يوضح ذلك .

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه (ن = ٣٠)

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع		المحور الخامس		المحور السادس		المحور السابع	
رقم العبرة	معامل الارتباط	رقم العبرة	معامل الارتباط	رقم العبرة	معامل الارتباط	رقم العبرة	معامل الارتباط	رقم العبرة	معامل الارتباط	رقم العبرة	معامل الارتباط	رقم العبرة	معامل الارتباط
-١	٠,٥٩	٧	٠,٧٥	١٤	٠,٧٦	٢٠	٠,٧٧	٢٦	٠,٦٤	٣٢	٠,٥٩	٣٨	٠,٦٩
-٢	٠,٦٧	٨	٠,٧٤	١٥	٠,٥٩	٢١	٠,٦٦	٢٧	٠,٦٩	٣٣	٠,٦٢	٣٩	٠,٧١
-٣	٠,٧١	٩	٠,٧٠	١٦	٠,٧٤	٢٢	٠,٧٤	٢٨	٠,٧٥	٣٤	٠,٦٠	٤٠	٠,٧٦
-٤	٠,٧٦	١٠	٠,٧٤	١٧	٠,٧٣	٢٣	٠,٧٤	٢٩	٠,٧٣	٣٥	٠,٧١	٤١	٠,٧٧
-٥	٠,٧٤	١١	٠,٧٨	١٨	٠,٦٩	٢٤	٠,٦٢	٣٠	٠,٧٩	٣٦	٠,٧٦	٤٢	٠,٧٩
-٦	٠,٦٢	١٢	٠,٧٧	١٩	٠,٧٦	٢٥	٠,٦٤	٣١	٠,٥٧	٣٧	٠,٧٠	٤٣	٠,٧٠

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٨) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

يتضح من جدول (٤) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذى تنتمى إليه ما بين (٠,٥٧ : ٠,٧٩) ، وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلى للإستبيان .

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان (ن = ٣٠)

رقم عبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم عبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم عبارة	معامل الارتباط
١ -	٠,٧٠	٩ -	٠,٧١	١٧ -	٠,٦٢	٢٥ -	٠,٧٣	٣٣ -	٠,٦٨	٤١ -	٠,٦٥
٢ -	٠,٦٦	١٠ -	٠,٧٤	١٨ -	٠,٧٧	٢٦ -	٠,٦٧	٣٤ -	٠,٧١	٤٢ -	٠,٦٩
٣ -	٠,٦٩	١١ -	٠,٦٤	١٩ -	٠,٦٩	٢٧ -	٠,٧٧	٣٥ -	٠,٦٩	٤٣ -	٠,٦٤
٤ -	٠,٧٠	١٢ -	٠,٧٢	٢٠ -	٠,٧٢	٢٨ -	٠,٧٦	٣٦ -	٠,٧٦		
٥ -	٠,٧٣	١٣ -	٠,٦٥	٢١ -	٠,٧٤	٢٩ -	٠,٦٥	٣٧ -	٠,٧٧		
٦ -	٠,٦٨	١٤ -	٠,٦٨	٢٢ -	٠,٦٩	٣٠ -	٠,٧٧	٣٨ -	٠,٦٩		
٧ -	٠,٧٧	١٥ -	٠,٧٠	٢٣ -	٠,٧١	٣١ -	٠,٦٣	٣٩ -	٠,٦٤		
٨ -	٠,٦٢	١٦ -	٠,٦٣	٢٤ -	٠,٦٥	٣٢ -	٠,٦٥	٤٠ -	٠,٧٣		

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٨) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

يتضح من جدول (٥) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان (٠,٦٢ : ٠,٧٧) ، وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلى للإستبيان .

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان (ن = ٣٠)

المحاور	معامل الارتباط
التفكير الريادى	٠,٧١
القيادة الريادية	٠,٦٦
الثقافة الريادية	٠,٦٩
المعلوماتية	٠,٧٠
إدارة الموارد إستراتيجياً	٠,٦٨
الميزة التنافسية	٠,٦٦
البيئة المحيطة وتحديد الفرص	٠,٦٤

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٨) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

يتضح من جدول (٦) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور وبين الدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٦٤ : ٠,٧١) ، وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلى للإستبيان .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الإستبيان إستخدمت الباحثة طريقة معامل ألفا لكرونباخ على عينة قوامها (٣٠) ثلاثون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، وجدول (٧) يوضح ذلك .

جدول (٧)

معاملات إرتباط الثبات بإستخدام ألفا لكرونباخ للإستبيان (ن = ٣٠)

م	المحاور	معامل ألفا
١ -	التفكير الريادي	٠,٧٦
٢ -	القيادة الريادية	٠,٧١
٣ -	الثقافة الريادية	٠,٦٥
٤ -	المعلوماتية	٠,٦٨
٥ -	إدارة الموارد إستراتيجياً	٠,٧٢
٦ -	الميزة التنافسية	٠,٧٣
٧ -	البيئة المحيطة وتحديد الفرص	٠,٧٠
الدرجة الكلية للإستبيان = (٠,٧٠)		

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٨) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

يتضح من جدول (٧) ما يلي :

تراوحت معاملات ألفا لمحاور الإستبيان ما بين (٠,٦٥ : ٠,٧٦) ، بينما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للإستبيان (٠,٧٠) ، وهى معاملات إرتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الإستبيان .

الإستبيان فى صورته النهائية :

يتكون الإستبيان فى صورته النهائية من (٤٣) ثلاثة وأربعون عبارة ، ولتصحيح الإستبيان قامت الباحثة بوضع ميزان تقدير ثلاثى ، وجدول (٨) يوضح ذلك .

جدول (٨)

إستبيان واقع الريادة الإستراتيجية فى صورته النهائية

المحاور	عدد العبارات	أرقام العبارات	الدرجة الدنيا	الدرجة العظمى
١ - التفكير الريادي	٦	٦ - ١	٦	١٨
٢ - القيادة الريادية	٧	١٣ - ٧	٧	٢١
٣ - الثقافة الريادية	٦	١٩ - ١٤	٦	١٨
٤ - المعلوماتية	٦	٢٥ - ٢٠	٦	١٨
٥ - إدارة الموارد إستراتيجياً	٦	٣١ - ٢٦	٦	١٨
٦ - الميزة التنافسية	٦	٣٧ - ٣٢	٦	١٨
٧ - البيئة المحيطة وتحديد الفرص	٦	٤٣ - ٣٨	٦	١٨

البرنامج الزمني للبحث :

قامت الباحثة بإجراء دراسة إستطلاعية للإستبيان كأدوات لجمع البيانات فى الفترة الزمنية من ٢٠٢٢/١٢/١٨م إلى ٢٠٢٣/١/٢م ، حيث قامت الباحثة بتطبيقها على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية قوامها (٣٠) ثلاثون فرداً ، وبعد تحديد العينة وإختبار صلاحية الإستبيان كأدوات لجمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها قامت الباحثة بتطبيقه على أفراد العينة فى الفترة الزمنية من ٢٠٢٣/١/١٦م إلى ٢٠٢٣/٢/٢٧م على عينة قوامها (١٢٠) مائة وعشرون فرداً .

الأسلوب الإحصائي المستخدم :

بعد جمع البيانات وجدولتها تم معالجتها إحصائياً ، ولحساب نتائج البحث إستخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية الآتية (النسبة المئوية ، معامل الارتباط ، معامل ألفا لكرونباخ ، الوزن النسبى ، نسبة متوسط الإستجابة ، حدود الثقة ، مربع كا) .

وقد إرتضت الباحثة مستوى دلالة عند مستوي (٠.٠٥) ، كما إستخدمت الباحثة برنامج (Spss) لحساب بعض المعاملات الإحصائية .

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها :

للإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على : ما واقع تبني التفكير الريادى لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا ؟

جدول (٩)

الوزن النسبى ونسبة متوسط الإستجابة ومربع كا لآراء عينة البحث لإستبيان واقع ممارسة الرياضة الإستراتيجية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا

المحور الأول (التفكير الريادى) (ن = ١٢٠)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبى	نسبة متوسط الإستجابة	٢١
		نعم	إلى حد ما	لا			
المحور الأول : التفكير الريادى : تسعى الإدارة إلى :							
١-	تبنى الأفكار الإبتكارية وإجراء التحسينات المستمرة وعدم الرضوخ للروتين	١٧	٢١	٨٢	١٧٥	٤٨.٦١	٦٦.٣٥
٢-	الإستفادة من القرارات الإستراتيجية السابقة والتي أثبتت فاعليتها لتطوير العمل	٢٦	٢٨	٦٦	٢٠٠	٥٥.٥٦	٢٥.٤٠
٣-	تدعيم تحقيق الأفكار الصعبة وعدم الوقوف عند مستوى نجاح محدد	١٢	٢٣	٨٥	١٦٧	٤٦.٣٩	٧٧.٤٥
٤-	الإهتمام بالتفكير الريادى والابتعاد عن مبادئ الإدارة التقليدية	٢٢	٢٥	٧٣	١٨٩	٥٢.٥٠	٤٠.٩٥
٥-	إحداث التغير من حيث التحول نحو الإبداع التنظيمى والتكنولوجي	٣١	٢٤	٦٥	٢٠٦	٥٧.٢٢	٢٤.٠٥
٦-	تطبيق الإستراتيجيات الأساسية لتطوير وتحسين الأداء فى جميع الأنشطة	١٣	١٧	٩٠	١٦٣	٤٥.٢٨	٩٣.٩٥
الدرجة الكلية للمحور					١٨٣.٣٣	٥٠.٩٢	
الحد الأدنى للثقة = ٠,٥٩ الحد الأعلى للثقة = ٠,٧٥							

- قيمة كاذبة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (٩) ما يلي :

أن قيم كا ٢ دالة عند مستوى (٠,٠٥) لجميع عبارات الإستبيان ، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات أفراد عينة البحث في جميع عبارات إستبيان واقع ممارسة الريادة الإستراتيجية للمحور الأول (التفكير الريادي) لصالح التكرارات الأكثر " لا " . تراوحت النسب المئوية لمتوسطات الإستجابة لأراء عينة البحث في عبارات إستبيان واقع ممارسة الريادة الإستراتيجية للمحور الأول (التفكير الريادي) ما بين (٤٥,٢٨ : ٥٧,٢٢) ، بينما بلغت النسبة المئوية للمحور ككل (٥٠,٩٢) .

تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى عدم وجود رؤية شمولية للتنبؤ بالمستقبل من خلال تفكير إبداعي وتحليلي مبني علي متطلبات التغيير والتركيز علي تحقيق الأهداف وفقا للمتغيرات المستقبلية ، وأن هناك العديد من القيادات والعاملين علي عدم وعي بأهمية التفكير الريادي ، وعدم صياغة الأهداف الإستراتيجية وفق أسلوب ومنهج علمي من خلال أهداف طويلة الأجل تعبر عن رؤية الجامعة المستقبلية وعدم وجود درجة مناسبة من الوعي بمفهوم الريادة الإستراتيجية ، وإهمال للأساليب الإدارية المستحدثة وإعتمادها على النظريات الإدارية التقليدية .

كذلك عدم توفير بيئة عمل تعزز مفاهيم الابتكار والإبداع ، من خلال توفير القيادة رؤية مستقبلية لما يجب أن تكون عليه الأمور مستقبلا سواء بالنسبة للجامعة أو العاملين ، وضعف قدرة القيادات علي صنع وتخاذ القرارات الإستراتيجية ، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (أحمد إيهاب ، ٢٠٢٢) (١) والتي أكدت على تدنى وضعف مستوى الريادة الإستراتيجية بما ينعكس على ضعف مستوى الأداء بالأندية الرياضية قيد البحث ، ودراسة (ثابت حمدي ، ٢٠٢١) (٣) والتي أكدت على غياب الفكر الريادي والإستراتيجي لدى الأفراد عند تصميم وتقديم الخدمات ، وكذلك ضعف الإهتمام بتطبيق الأساليب الإدارية الحديثة في الإدارة ، ودراسة (أفنان بكر ، ٢٠١٩) (٢) والتي أكدت على أن الدرجة الكلية لممارسة مديري المدارس للريادة كانت بدرجة منخفضة . للإجابة على التساؤل الثاني والذي ينص على : ما واقع تعزيز القيادة الريادية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا ؟

جدول (١٠)

الوزن النسبي ونسبة متوسط الإستجابة ومربع كا لأراء عينة البحث لإستبيان واقع ممارسة الريادة الإستراتيجية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا
المحور الثاني (القيادة الريادية) (ن = ١٢٠)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبي	نسبة متوسط الإستجابة	٢٤
		نعم	إلى حد ما	لا			
المحور الثاني : القيادة الريادية : تسعى الإدارة إلى :							
٧-	التعامل مع مشكلات العمل وحلها بطرق إبتكاريه	١٨	٢٣	٧٩	١٧٩	٤٩.٧٢	٥٧.٣٥
٨-	تنمية وتدريب العاملين وزيادة مهاراتهم وخبراتهم فيما يخص العمل	٢٢	٢٥	٧٣	١٨٩	٥٢.٥٠	٤٠.٩٥
٩-	توافر رؤية مستقبلية للقيادة ما يجب أن تكون عليه الأمور مستقبلا	١٦	١٨	٨٦	١٧٠	٤٧.٢٢	٧٩.٤٠
١٠-	مراقبة الأنشطة والخدمات وطرق تطبيقها لضمان تحقيق معدلات أداء عالية	١٩	٢٦	٧٥	١٨٤	٥١.١١	٤٦.٥٥
١١-	وجود ربط بين الحوافز والمكافآت بنتائج الأداء الكلي	١٩	٢٨	٧٣	١٨٦	٥١.٦٧	٤١.٨٥
١٢-	تعزيز الإبتكار في أنظمة الإدارة وأساليب الرقابة والبنية التنظيمية بالعمل	١٨	٢٦	٧٤	١٨٠	٥٠.٠٠	٤٥.٩٠
١٣-	تفويض الصلاحيات للمستويات الإدارية الدنيا	٢٤	٢٩	٦٧	١٩٧	٥٤.٧٢	٢٧.٦٥
الدرجة الكلية للمحور					١٨٣.٥٨	٥٠.٩٩	
الحد الأدنى للثقة = ٠,٥٩ الحد الأعلى للثقة = ٠,٧٥							

- قيمة كا دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١٠) ما يلي :

أن قيم كا ٢ دالة عند مستوى (٠,٠٥) لجميع عبارات الإستبيان ، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات أفراد عينة البحث فى جميع عبارات إستبيان واقع ممارسة الرياضة الإستراتيجية للمحور الثانى (القيادة الريادية) لصالح التكرارات الأكثر " لا " . تراوحت النسب المئوية لمتوسطات الإستجابة لأراء عينة البحث فى عبارات إستبيان واقع ممارسة الرياضة الإستراتيجية للمحور الثانى (القيادة الريادية) ما بين (٤٧,٢٢ : ٥٤,٧٢) ، بينما بلغت النسبة المئوية للمحور ككل (٥٠,٩٩) .

تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى عدم وجود دعم من القيادات الإدارية لتطبيق الرياضة الإستراتيجية ، وعدم القيام بدراسة التوجهات المستقبلية والريادية من خلال وجود إطار عمل معتمد لتنفيذ وتطبيق مبادئ الرياضة الإستراتيجية ، كما أن القائمين علي الإدارة ليس لديهم الوعي الكامل بأهمية تطبيق الرياضة الإستراتيجية ، وعدم نقل وتحويل المعلومات المستقبلية إلي برامج تنفيذية ، وعدم فهم العاملين بالخطط وقناعتهم بها كعامل ضروري لتحقيق الأهداف ، وعدم توافر فى القادة المعرفة بأهداف الجامعة لضمان إنجاز الأعمال ، وكذلك عدم الإهتمام بمشاركة العاملين في تحديد الإجراءات ، والسعى لإرشاد العاملين داخل مكاتب الرعاية بطريقة تشجع على تنفيذ الأعمال .

وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (أحمد إيهاب ، ٢٠٢٢) (١) والتي أكدت على تدنى وضعف مستوى الرياضة الإستراتيجية بما ينعكس على ضعف مستوى الأداء بالأندية الرياضية قيد البحث ، ودراسة (ثابت حمدى ، ٢٠٢١) (٣) والتي أكدت على غياب الفكر الريادى والإستراتيجى لدى الأفراد عند تصميم وتقديم الخدمات ، وكذلك ضعف الإهتمام بتطبيق الأساليب الإدارية الحديثة فى الإدارة ، ودراسة (أفنان بكر ، ٢٠١٩) (٢) والتي أكدت على أن الدرجة الكلية لممارسة مديري المدارس للريادة كانت بدرجة منخفضة .

للإجابة على التساؤل الثالث والذي ينص على : ما واقع تدعيم الثقافة الريادية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا ؟

جدول (١١)

الوزن النسبى ونسبة متوسط الإستجابة ومربع كا لأراء عينة البحث لإستبيان واقع ممارسة الرياضة الإستراتيجية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا
المحور الثالث (الثقافة الريادية) (ن = ١٢٠)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبى	نسبة متوسط الإستجابة	٢٤
		نعم	إلى حد ما	لا			
المحور الثالث : الثقافة الريادية : تسعى الإدارة إلى :							
١٤-	المبادرة وتحمل المخاطر وضع وإخاذ القرارات الإستراتيجية	١٧	٢٧	٧٦	١٨١	٥٠.٢٨	٤٩.٨٥
١٥-	التعامل بعدالة بين جميع العاملين وتشجيع العمل الجماعي	١٧	٢٥	٧٨	١٧٩	٤٩.٧٢	٥٤.٩٥
١٦-	تدعيم ثقافة الإبداع والتطوير فى العمليات والأنشطة والخدمات المقدمة	٢٢	٢٩	٦٩	١٩٣	٥٣.٦١	٣٢.١٥
١٧-	تبني ثقافة ريادية يشعر العاملين فيها بحرية تجريب أفكار جديدة وتدعيمها	١٧	١٨	٨٥	١٧٢	٤٧.٧٨	٧٥.٩٥
١٨-	ترسيخ القيم والمعتقدات الداعمة للوصول إلى الأداء الريادى	١٩	٢٧	٧٤	١٨٥	٥١.٣٩	٤٤.١٥
١٩-	معرفة مكونات الثقافة التنظيمية السائدة والعوامل المؤثرة عليها لإستثمارها	٢٢	٢٨	٧٠	١٩٢	٥٣.٣٣	٣٤.٢٠
الدرجة الكلية للمحور					١٨٣.٦٧	٥١.٠١	
الحد الأدنى للثقة = ٠,٥٩ الحد الأعلى للثقة = ٠,٧٥							

- قيمة كا دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١١) ما يلي :

أن قيم كا ٢ دالة عند مستوى (٠,٠٥) لجميع عبارات الإستبيان ، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات أفراد عينة البحث فى جميع عبارات إستبيان واقع ممارسة الريادة الإستراتيجية للمحور الثالث (الثقافة الريادية) لصالح التكرارات الأكثر " لا " .

تراوحت النسب المئوية لمتوسطات الإستجابة لأراء عينة البحث فى عبارات إستبيان واقع ممارسة الريادة الإستراتيجية للمحور الثالث (الثقافة الريادية) ما بين (٤٧,٧٨ : ٥٣,٦١) ، بينما بلغت النسبة المئوية للمحور ككل (٥١,٠١) .

تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى عدم قيام بعض القيادات بالمبادرة وتحمل المخاطر وصنع وإتخاذ القرارات والتعامل بعدالة بين جميع العاملين وتشجيع العمل الجماعي ، كذلك عدم تدعيم ثقافة الإبداع والتطوير فى العمليات والأنشطة والخدمات المقدمة وعدم تبني ثقافة ريادية يشعر العاملين فيها بحرية تجريب أفكار جديدة وتدعيمها ، وكذلك عدم ترسيخ القيم والمعتقدات الداعمة للوصول إلى الأداء الريادى ، وضعف معرفة مكونات الثقافة التنظيمية السائدة والعوامل المؤثرة عليها لإستثمارها .

وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (أحمد إيهاب ، ٢٠٢٢) (١) والتي أكدت على تدنى وضعف مستوى الريادة الإستراتيجية بما ينعكس على ضعف مستوى الأداء بالأندية الرياضية قيد البحث ، ودراسة (ثابت حمدى ، ٢٠٢١) (٣) والتي أكدت على غياب الفكر الريادى والإستراتيجى لدى الأفراد عند تصميم وتقديم الخدمات ، وكذلك ضعف الإهتمام بتطبيق الأساليب الإدارية الحديثة فى الإدارة ، ودراسة (أفنان بكر ، ٢٠١٩) (٢) والتي أكدت على أن الدرجة الكلية لممارسة مديري المدارس للريادة كانت بدرجة منخفضة .

للإجابة على التساؤل الرابع والذي ينص على : ما واقع تطبيق المعلوماتية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا ؟

جدول (١٢)

الوزن النسبى ونسبة متوسط الإستجابة ومربع كا لأراء عينة البحث لإستبيان واقع ممارسة الريادة الإستراتيجية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا
المحور الرابع (المعلوماتية) (ن = ١٢٠)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبى	نسبة متوسط الإستجابة	٢٤
		نعم	إلى حد ما	لا			
المحور الرابع : المعلوماتية : تسعى الإدارة إلى :							
٢٠-	تبنى المبدعين وأصحاب العقول الموهوبة	١١	٢٥	٨٤	١٦٧	٤٦.٣٩	٧٥.٠٥
٢١-	توقع للتغيرات المستقبلية المحتملة ويخطط لها في ظل المعلوماتية	٩	١٩	٩٢	١٥٧	٤٣.٦١	١٠٢.٦٥
٢٢-	تدعيم مبادرات لتطوير وتنبتها في ظل المعلوماتية	٨	١٧	٩٥	١٥٣	٤٢.٥٠	١١٤.٤٥
٢٣-	توفير مناخ لإنتاج المعارف الجديدة التى تشجع على الإسلوب الريادى	٧	١٦	٩٧	١٥٠	٤١.٦٧	١٢٢.٨٥
٢٤-	تحمل المخاطر المحسوبة في إستراتيجية تحقيق النجاح في ظل المعلوماتية	٩	٢٢	٨٩	١٦٠	٤٤.٤٤	٩٢.١٥
٢٥-	التعامل بذكاء مع الأنظمة والتكنولوجيا في سبيل تحقيق الأهداف	١٠	١٨	٩٢	١٥٨	٤٣.٨٩	١٠٢.٢٠
الدرجة الكلية للمحور					١٥٧.٥	٤٣.٧٥	
الحد الأدنى للثقة = ٠,٥٩ الحد الأعلى للثقة = ٠,٧٥							

- قيمة كا دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١٢) ما يلي :

أن قيم كا ٢ دالة عند مستوى (٠,٠٥) لجميع عبارات الإستبيان ، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات أفراد عينة البحث فى جميع عبارات إستبيان واقع ممارسة الريادة الإستراتيجية للمحور الرابع (المعلوماتية) لصالح التكرارات الأكثر " لا " .

تراوحت النسب المئوية لمتوسطات الإستجابة لأراء عينة البحث فى عبارات إستبيان واقع ممارسة الريادة الإستراتيجية للمحور الرابع (المعلوماتية) ما بين (٤١,٦٧ : ٤٦,٣٩) ، بينما بلغت النسبة المئوية للمحور ككل (٤٣,٧٥) .

تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى عدم الإهتمام بتدريب العاملين من خلال تبني لفلسفة التطوير بحيث تقوم بالتركيز على التدريب من خلال إشراك كافة العاملين بدورات تدريبية تساعد في كيفية إستخدام التكنولوجيا الحديثة بصورة صحيحة وسليمة في تطوير أفكارهم وإتجاهاتهم ، وعدم تبني الإبتكار والإبداع فى تقديم الأنشطة والخدمات والعمليات التشغيلية وعدم تشجيع الإدارة العاملين على التعبير عن أفكارهم وآرائهم ، ومن جانب آخر عدم تزويد العاملين بكافة المعلومات والآليات التى من شأنها يستطيعوا أن يطوروا من العمل الحالي ، وهو ما يتفق مع دراسة (أحمد إيهاب ، ٢٠٢٢) (١) والتي أكدت على تدنى وضعف مستوى الريادة الإستراتيجية بما ينعكس على ضعف مستوى الأداء بالأندية الرياضية قيد البحث .

للإجابة على التساؤل الخامس والذي ينص على : ماواقع إدارة الموارد إستراتيجياً لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا ؟

جدول (١٣)

الوزن النسبى ونسبة متوسط الإستجابة ومربع كا لأراء عينة البحث لإستبيان واقع ممارسة الريادة الإستراتيجية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا
المحور الخامس (إدارة الموارد إستراتيجياً) (ن = ١٢٠)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبى	نسبة متوسط الإستجابة	٢٤
		نعم	إلى حد ما	لا			
المحور الخامس : إدارة الموارد إستراتيجياً : تسعى الإدارة إلى :							
٢٦-	تحويل المشكلات إلى فرص يمكن الإستفادة منها فى تطوير العمل	١٨	١٩	٨٣	١٧٥	٤٨.٦١	٦٩.٣٥
٢٧-	وضع تصورات مستقبلية حول فرص إدارة الموارد لزيادة قدرته على المنافسة	١٨	٢٢	٨٠	١٧٨	٤٩.٤٤	٦٠.٢٠
٢٨-	إستثمار طاقات رأس المال البشرى فى جمع الموارد وإعادة ترتيبها	٢٤	٢١	٧٥	١٨٩	٥٢.٥٠	٤٦.٠٥
٢٩-	إستثمار للموارد المتاحة والتي تعتمد على تحقيق مفهوم الريادة الإستراتيجية	١٧	٢٥	٧٧	١٧٨	٤٩.٤٤	٥٣.٠٨
٣٠-	إتخاذ الإجراءات التى من شأنها خفض الفاقد إلى أقل قدر ممكن	٢٦	٢٩	٦٥	٢٠١	٥٥.٨٣	٢٣.٥٥
٣١-	وجود إستراتيجية وسياسة معتمدة للتحكم في المخاطر المستقبلية	٢٣	٣١	٦٦	١٩٧	٥٤.٧٢	٢٦.١٥
الدرجة الكلية للمحور					١٨٦.٣٣	٥١.٧٦	
الحد الأدنى للثقة = ٠,٥٩ الحد الأعلى للثقة = ٠,٧٥							

- قيمة كا دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١٣) ما يلي :

أن قيم كا ٢ دالة عند مستوى (٠,٠٥) لجميع عبارات الإستبيان ، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات أفراد عينة البحث في جميع عبارات إستبيان واقع ممارسة الريادة الإستراتيجية للمحور الخامس (إدارة الموارد إستراتيجياً) لصالح التكرارات الأكثر " لا " . تراوحت النسب المئوية لمتوسطات الإستجابة لأراء عينة البحث في عبارات إستبيان واقع ممارسة الريادة الإستراتيجية للمحور الخامس (إدارة الموارد إستراتيجياً) ما بين (٤٨,٦١ : ٥٥,٨٣) ، بينما بلغت النسبة المئوية للمحور ككل (٥١,٧٦) .

تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى عدم قدرة القيادات تحويل المشكلات الخاصة بالعمل إلى فرص يمكن الإستفادة منها في تطوير العمل وعدم وضع تصورات مستقبلية حول فرص إدارة الموارد لزيادة قدرته على المنافسة ، وعدم إستثمار طاقات رأس المال البشرى في جمع الموارد وإعادة ترتيبها والتي تعتمد على تحقيق مفهوم الريادة الإستراتيجية ، وعدم إتخاذ الإجراءات التي من شأنها خفض الفاقد إلى أقل قدر ممكن ، وعدم وجود إستراتيجية وسياسة معتمدة للتحكم في المخاطر المستقبلية ، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (أحمد إيهاب ، ٢٠٢٢) (١) والتي أكدت على تدني وضعف مستوى الريادة الإستراتيجية بما ينعكس على ضعف مستوى الأداء بالأندية الرياضية قيد البحث ، ودراسة (محمود محمد ، ٢٠١٧) (١٢) والتي أكدت على إغفال إدارة الأندية الرياضية لتنظيم مواردها المادية والبشرية .

للإجابة على التساؤل السادس والذي ينص على : ما واقع تحقيق الميزة التنافسية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا ؟

جدول (١٤)

الوزن النسبي ونسبة متوسط الإستجابة ومربع كا لأراء عينة البحث لإستبيان واقع ممارسة الريادة الإستراتيجية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا
المحور السادس (الميزة التنافسية) (ن = ١٢٠)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبي	نسبة متوسط الإستجابة	٢٤
		نعم	إلى حد ما	لا			
المحور السادس : الميزة التنافسية : تسعى الإدارة إلى :							
٣٢-	تحسين المركز التنافسي والقدرة على البقاء والإستمرار	٢٠	٢٦	٧٤	١٨٦	٥١.٦٧	٤٣.٨٠
٣٣-	ممية رأس المال البشرى بإعتباراً مصدراً جوهرياً للميزة التنافسية	١٦	٢٢	٨٢	١٧٤	٤٨.٣٣	٦٦.٦٠
٣٤-	البحث عن طرق غير معروفة للمنافسين فى أداء وطرق تقديم الخدمات	١٨	٢٧	٧٥	١٨٣	٥٠.٨٣	٤٦.٩٥
٣٥-	وضع مقارنات معيارية فى طرق تقديم الخدمات مع المنافسين	١٣	٢٥	٨٢	١٧١	٤٧.٥٠	٦٧.٩٥
٣٦-	عتماد فلسفة العمل على الإبتكار وإدارة الموارد إستراتيجياً	٢١	٢٩	٧٠	١٩١	٥٣.٠٦	٣٤.٥٥
٣٧-	الإستفادة من كافة القدرات والإمكانات لتحقيق ميزة للموارد	١٧	٢٣	٨٠	١٧٧	٤٩.١٧	٦٠.٤٥
	الدرجة الكلية للمحور				١٨٠.٣٣	٥٠.٠٩	
الحد الأدنى للثقة = ٠,٥٩ الحد الأعلى للثقة = ٠,٧٥							

- قيمة كا دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١٤) ما يلي :

أن قيم كا ٢ دالة عند مستوى (٠,٠٥) لجميع عبارات الإستبيان ، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات أفراد عينة البحث في جميع عبارات إستبيان واقع ممارسة الرياضة الإستراتيجية للمحور السادس (الميزة التنافسية) لصالح التكرارات الأكثر " لا " .

تراوحت النسب المئوية لمتوسطات الإستجابة لأراء عينة البحث في عبارات إستبيان واقع ممارسة الرياضة الإستراتيجية للمحور السادس (الميزة التنافسية) ما بين (٤٧,٥٠ : ٥٣,٠٦) ، بينما بلغت النسبة المئوية للمحور ككل (٥٠,٠٩) .

تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى ضعف في مستوى الميزة التنافسية فالمجمل العام للأنشطة والخدمات لا يرقى إلى مستوى الأداء المطلوب للتنافس داخل الأوساط الرياضية ، وتعتبر تلك النتيجة مؤشر فعلى لإنخفاض مستوى الميزة التنافسية ، وهذا يشير إلى عدم قدرة القيادات الإدارية على خلق وتهيئة بيئة تنافسية تتناسب مع مستوى وحجم الجامعة داخل المجتمع الرياضى بمحافظة المنيا ، حيث أن التحدى الحقيقى الذى تتعرض له أي مؤسسة ليس تقديم الخدمات ، بل القدرة على الإشباع المستمر لحاجات ورغبات المستفيدين المتغيرة ، كذلك عدم الإهتمام بدراسة إحتياجات ورغبات العملاء من الخدمات والعمل على توفيرها بطريقة جديدة وضعف الإستجابة السريعة لحاجات العملاء ، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (محمود محمد ، ٢٠١٧) (١٢) والتي أكدت على إغفال إدارة الأندية الرياضية لتحقيق الميزة التنافسية .

للإجابة على التساؤل السابع والذي ينص على : ما واقع التعامل مع البيئة المحيطة وتحديد الفرص لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا ؟

جدول (١٥)

الوزن النسبى ونسبة متوسط الإستجابة ومربع كا لأراء عينة البحث لإستبيان واقع ممارسة الرياضة الإستراتيجية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا
المحور السابع (البيئة المحيطة وتحديد الفرص) (ن = ١٢٠)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبى	نسبة متوسط الإستجابة	٢٤
		نعم	إلى حد ما	لا			
المحور السابع : البيئة المحيطة وتحديد الفرص : تسعى الإدارة إلى :							
٣٨-	توقع المتغيرات البيئية والإستجابة لها	١٨	٢٢	٨٠	١٧٨	٤٩.٤٤	٦٠.٢٠
٣٩-	توافر مؤشرات لمدى تلبية إحتياجات وتطلعات المستفيدين بشكل مستمر	١٦	٢٠	٨٤	١٧٢	٤٧.٧٨	٧٢.٨٠
٤٠-	توافر القياسات اللازمة لبيان مدى تأثير الجامعة فى البيئة - المجتمع	١٥	٢٠	٨٥	١٧٠	٤٧.٢٢	٧٦.٢٥
٤١-	العمل على أن تتسم الخدمات المقدمة بأنها جديدة وتخدم البيئة المحيطة	٢١	٢٧	٧٢	١٨٩	٥٢.٥٠	٣٨.٨٥
٤٢-	العمل على الربط بين البيئة المحيطة والعمل فى تقديم الأعمال الإبتكارية	١٣	٢٢	٨٥	١٦٨	٤٦.٦٧	٧٦.٩٥
٤٣-	القدرة على تغيير طرق الإنتاج وتقديم الخدمة وبطرق متعددة	٢٦	٢٩	٦٥	٢٠١	٥٥.٨٣	٢٣.٥٥
	الدرجة الكلية للمحور				١٧٩.٦٧	٤٩.٩٠	
الحد الأدنى للثقة = ٠.٥٩ الحد الأعلى للثقة = ٠.٧٥							

- قيمة كا دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١٥) ما يلي :

أن قيم كا^٢ دالة عند مستوى (٠,٠٥) لجميع عبارات الإستبيان ، وبذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات أفراد عينة البحث فى جميع عبارات إستبيان واقع ممارسة الرياضة الإستراتيجية للمحور السابع (البيئة المحيطة وتحديد الفرص) لصالح التكرارات الأكثر " لا " .

تراوحت النسب المئوية لمتوسطات الإستجابة لأراء عينة البحث فى عبارات إستبيان واقع ممارسة الرياضة الإستراتيجية للمحور السابع (البيئة المحيطة وتحديد الفرص) ما بين (٤٦,٦٧ : ٥٥,٨٣) ، بينما بلغت النسبة المئوية للمحور ككل (٤٩,٩٠) .

تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى عدم وجود مؤشرات لبيان مدى تأثير الجامعة فى المجتمع والبيئة ، وعدم توقع المتغيرات البيئية والإستجابة لها وعدم توافر مؤشرات لمدى تلبية إحتياجات وتطلعات المستفيدين بشكل مستمر وأيضاً عدم توافر القياسات اللازمة لبيان مدى تأثير الجامعة فى البيئة والمجتمع والعمل على أن تتسم الخدمات المقدمة بأنها جديدة وتخدم البيئة المحيطة وكذلك العمل على الربط بين البيئة المحيطة والعمل فى تقديم الأعمال الإبتكارية ، وعدم توافر القدرة على تغير طرق الإنتاج وتقديم الخدمة وبطرق متعددة .

وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (أحمد إيهاب ، ٢٠٢٢) (١) والتي أكدت على تدنى وضعف مستوى الريادة الإستراتيجية بما ينعكس على ضعف مستوى الأداء بالأندية الرياضية قيد البحث ، ودراسة (ثابت حمدى ، ٢٠٢١) (٣) والتي أكدت على غياب الفكر الريادى والإستراتيجى لدى الأفراد عند تصميم وتقديم الخدمات ، وكذلك ضعف الإهتمام بتطبيق الأساليب الإدارية الحديثة فى الإدارة ، ودراسة (أفنان بكر ، ٢٠١٩) (٢) والتي أكدت على أن الدرجة الكلية لممارسة مديري المدارس للريادة كانت بدرجة منخفضة .

حيث تعد الريادة الإستراتيجية من المواضيع الرئيسية التي أدت الي إحداث تغيرات مثيرة في بيئة العمل الرياضي ، كما أدت إلي زيادة سرعة التنافس بين المؤسسات الرياضية بأسلوب إبتكاري من أجل تقديم خدمات جديدة وإعتبارها حافز لإعادة النظر في أنماط العمل التقليدية ، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (Hughes et al, ٢٠٢١) (٢٢) والتي أكدت على أن الريادة الإستراتيجية تساهم فى تعزيز وتطوير الأداء وغرس تحمل المخاطرة والإبتكار وسلوكيات السعى نحو التميز والتنافسية وإقتناص الفرص ، وكذلك تعزيز ودعم الأنشطة الإبتكارية الإستكشافية ، ودراسة (Dogan, ٢٠١٥) (١٩) والتي أكدت على أن الريادة الإستراتيجية تعمل على مساعدة المؤسسات على رفع كفاءتها وتحقيق ميزة تنافسية ، وأن هناك حاجة إلى الدمج بين الريادة والإدارة الإستراتيجية من أجل تطبيق الريادة الإستراتيجية ، ودراسة (سعيد عبد الله ، ٢٠١٣) (٦) والتي أكدت على ضرورة تعزيز الثقافة التنظيمية للعاملين بهدف إستيعاب مفهوم التوجه الإستراتيجي وعلاقته بإستراتيجيات الريادة ، ودراسة (Foss and Lyngsie, ٢٠١١) (٢١) والتي أكدت على وجود تداخل بين مجال الريادة ومجال الإدارة الإستراتيجية ، وأن هناك علاقة وثيقة بين الريادة الإستراتيجية بأبعادها المختلفة والقرارات الإستراتيجية .

الإستنتاجات :

فى ضوء نتائج البحث توصلت الباحثة إلى الإستنتاجات التالية :

- تدنى مستوى ممارسة الريادة الإستراتيجية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا قيد البحث والذي يظهر فى ما يلى :
- . ضعف تبني التفكير الريادى لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا .
- . ضعف تعزيز القيادة الريادية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا .
- . ضعف تدعيم الثقافة الريادية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا .
- . ضعف تطبيق المعلوماتية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا .
- . ضعف إدارة الموارد إستراتيجياً لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا .
- . ضعف تحقيق الميزة التنافسية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا .
- . ضعف التعامل مع البيئة المحيطة وتحديد الفرص لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا .

التوصيات :

فى ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بما يلي :

- ١ - تمكين العاملين من إستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة بشكل يجعلهم لديهم ميزة تنافسية فريده تميزهم عن باقي المؤسسات الرياضية المنافسة .
- ٢ - ضرورة تدعيم ممارسات الريادة الإستراتيجية كأداة لتوجيه القيادات لمواجهة الصعوبات وإدارة الأزمات وإستثمار الفرص لتحقيق ميزة تنافسية .
- ٣ - الإستمرار فى وضع الضوابط التي تكفل تطبيق ممارسات الريادة الإستراتيجية لتحقيق الأهداف المرجوة منها .
- ٤ - تشجيع القادة على تبني الأساليب الإدارية الحديثة ، والأفكار الإبداعية الخلاقة للنهوض بجودة المخرجات ليقدموا كل ما هو أفضل بالمقارنة بالمنافسين الآخرين .
- ٥ - الإستفادة من البحوث العلمية المتخصصة فى مجال الريادة الإستراتيجية .

قائمة المراجع

أولاً : المراجع باللغة العربية :

- ١ - أحمد إيهاب أحمد (٢٠٢٢) : آليات إستشراف المستقبل وعلاقتها بالريادة الإستراتيجية كمدخل لتحسين الأداء بالأندية الرياضية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا .
- ٢ - أفنان بكر محمد (٢٠١٩) : درجة ممارسة الريادة الإستراتيجية لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظر مساعدي المديرين ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم التربوية ، جامعة الشرق الأوسط .
- ٣ - ثابت حمدي ثابت (٢٠٢١) : الريادة الإستراتيجية كمدخل تطوري للوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة أسيوط (دراسة ميدانية) ، المجلة العلمية لكلية التربية ، كلية التربية ، جامعة أسيوط ، المجلد (٣٧) ، العدد (١٠) ، أكتوبر .
- ٤ - دلال تركي العتيبي (٢٠٢٠) : الريادة الإستراتيجية لتحسين الأداء المؤسسي في الإدارات السعودية ، مكتبة الرشد للنشر والتوزيع ، الرياض .
- ٥ - ريم أبو جويل (٢٠١٨) : درجة ممارسة كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في محافظات غزة لأبعاد الريادة الإستراتيجية وعلاقتها بالأداء الجامعي المتميز ، رسالة ماجستير ، جامعة غزة .
- ٦ - سعيد عبد الله محمد (٢٠١٣) : إمكانية تعزيز إستراتيجيات الريادة من منظور العلاقة مع التوجه الإستراتيجي دراسة إستطلاعية علي عينة من المديرين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات في نينوي ، مجلة تنمية الرافدين ، العدد (١١٢) ، المجلد (٣٥) ، العراق .
- ٧ - عبد الستار العلي ، فايز النجار (٢٠٠٦) : ريادة وإدارة الأعمال الصغيرة ، دار الحامد للنشر والتوزيع عمان ، الأردن .
- ٨ - فاطمة بن زهرة قايد (٢٠١٧) : تبني مقاربة الريادية الإستراتيجية كإدارة جديدة لتعزيز القدرة التنافسية ، رسالة دكتوراة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، الجزائر .
- ٩ - يث علي الحكيم ، أحمد راضي علي (٢٠١٧) : الريادة الإستراتيجية وإنعكاسها في تطوير المنظمات ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد (١٤) ، العدد (٢) ، جامعة الكوفة .

١٠ - محمد بن فهد اللوقان (٢٠٢٠) : إدارة المواهب في الجامعات السعودية كمدخل لتحقيق الريادة الإستراتيجية (تصور مقترح) ، مجلة كلية التربية ، كلية التربية ، جامعة بنى سويف ، العدد (١٨٥) ، الجزء (١) .

١١ - محمد حسن رسمى ، هالة السيد صالح ، عزة عادل غالي (٢٠١٩) : أبعاد ومحددات الريادة الإستراتيجية فى المدارس الثانوية العامة في مصر ، مجلة كلية التربية ، كلية التربية ، جامعة بنها ، العدد (١١٩) ، الجزء (١) .

١٢ - محمود محمد سيد (٢٠١٧) : الريادة الإستراتيجية وعلاقتها بالمقدرات الجوهرية والتسويق الريادي بالأندية الرياضية المصرية ، مجلة علوم الرياضة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا ، المجلد (٣٠) ، الجزء (١٥) ، ديسمبر .

١٣ - ميسون علي حسين (٢٠١٨) : دور القائد الريادي في تمكين العاملين : دراسة تطبيقية في عينة من شركات الاتصال العراقية ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد (٢٤) ، العدد (١٥) .

١٤ - وفيق حلمي الأغا (٢٠٠٩) : الريادة في الشركات العربية بمنظور استراتيجي ، مجلة جامعة الأزهر ، سلسلة العلوم الإنسانية ، المجلد (١١) ، العدد (١) ، القاهرة .

ثانياً : المراجع باللغة الأجنبية :

- ١٥- Alayoubi, M. M., Al Shobaki, M. J., & Abu-Naser, S. S. (٢٠٢٠) : Requirements for Applying the Strategic Entrepreneurship as an Entry Point to Enhance Technical Innovation: Case Study-Palestine Technical College-Deir al-Balah., International Journal of Business and Management Invention ٩(٣), ١٧-١٧.
- ١٦- Ambad, A., Nabila, S., Wahab, K. (٢٠١٦) : The relationship between corporate evidence from Malaysian large companies entrepreneurship and firm performance. International Journal of Business & Society, ١٧(٢), ٢٥٩-٢٨٠.
- ١٧- Bierwerth, M., Schwens, C., Isidor, R., Kabst, R. (٢٠١٥) : Corporate entrepreneurship and performance: A meta-analysis. Small Bus Econ, ٤٥, ٢٥٥-٢٧٨.
- ١٨- Brem, A. (٢٠١١) : Linking innovation and entrepreneurship—literature overview and introduction of a process-oriented framework. International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management, ١٤(١), ٦-٣٥.
- ١٩- Dogan, N. (٢٠١٥) : The intersection of entrepreneurship and strategic management: strategic entrepreneurship. Procedia-Social and behavioral sciences, ١٩٥, ١٢٨٨-١٢٩٤.

- ٢٠- Etzkowitz, H., & Viale, R. (٢٠١٠) : Polyvalent knowledge and the entrepreneurial university: A third academic revolution?. Critical Sociology, ٣٦(٤), ٥٩٥-٦٠٩.
- ٢١- Foss, N. J., & Lyngsie, J. (٢٠١١) : The Emerging strategic entrepreneurship field: Origins, key tenets, and research gaps. Edward Elgar.
- ٢٢- Hughes, M., Hughes, P., Morgan, R. E., Hodgkinson, I. R., & Lee, Y. (٢٠٢١) : Strategic entrepreneurship behaviour and the innovation ambidexterity of young technology-based firms in incubators. International Small Business Journal, ٣٩(٣), ٢٠٢-٢٢٧.
- ٢٣- Luke, B., & Verreynne, M. L. (٢٠٠٦) : Exploring strategic entrepreneurship in the public sector. Qualitative Research in Accounting & Management, ٣(١), ٤-٢٦.
- ٢٤- Makinde, O. G., & Agu, C. U. (٢٠١٨) : Strategic entrepreneurship and performance of small and medium scale enterprises in Aba Metropolis. Archives of Business Research, ٦(٩), ٤٩-٦٩.
- ٢٥- Monsen, E., & Wayne Boss, R. (٢٠٠٩) : The impact of strategic entrepreneurship inside the organization: Examining job stress and employee retention. Entrepreneurship theory and practice, ٣٣(١), ٧١-١٠٤.

ملخص البحث

دراسة تحليلية لواقع ممارسة الريادة الإستراتيجية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا

أ.م.د / لبنى محمود سنوسي

يهدف البحث إلي دراسة تحليلية لواقع ممارسة الريادة الإستراتيجية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا ، وإستخدمت الباحثة المنهج الوصفي " أسلوب الدراسات المسحية " ، وذلك لملائمته لتحقيق هدف البحث .

يتمثل مجتمع البحث فى الإداريين العاملين بمكاتب رعاية الطلاب العاملين والإدارة العامة بجامعة المنيا والبالغ عددهم (٦٢٠) ستة مائة وعشرون إدارى ، وقامت الباحثة بإختيار العينة بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث بلغ قوامها (١٣٦) مائة ستة وثلاثون أخصائى بنسبة مئوية قدرها (٢١,٩٣٪) ، وبعد توزيع الإستبيان تم إستبعاد الإستبيانات غير الصحيحة وبذلك بلغت عدد عينة البحث (١٢٠) مائة وعشرون أخصائى بنسبة مئوية قدرها (١٩,٣٥٪) من مجتمع البحث ككل ، وقد قامت الباحثة بإختيار عدد (٣٠) ثلاثون أخصائى للعينة الإستطلاعية ومن خارج عينة البحث الأصلية .

إستخدمت الباحثة إستبيان واقع ممارسة الريادة الإستراتيجية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا (إعداد الباحثة) .

كانت من أهم النتائج التى توصلت إليها الباحثة تدنى مستوى ممارسة الريادة الإستراتيجية لدى القيادات الإدارية بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا قيد البحث والذى يظهر فى ما يلى (التفكير الريادى ، القيادة الريادية ، الثقافة الريادية ، المعلوماتية ، إدارة الموارد إستراتيجياً ، الميزة التنافسية ، البيئة المحيطة وتحديد الفرص) .

وكان من أهم التوصيات ضرورة تدعيم ممارسات الريادة الإستراتيجية كأداة لتوجيه القيادات لمواجهة الصعوبات وإدارة الأزمات ، تشجيع القادة على تبني الأساليب الإدارية الحديثة ، والأفكار الإبداعية الخلاقة للنهوض بجودة المخرجات ليقدموا كل ما هو أفضل بالمقارنة بالمنافسين الآخرين .

* أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية . جامعة المنيا .

Abstract

An analytical study of the reality of the practice of strategic leadership among the administrative leaders in student welfare offices at Minia University

• Prof. Dr. Lobna Mahmoud Senussi

The research aims at an analytical study of the reality of the practice of strategic leadership among the administrative leaders in student welfare offices at Minia University. The researcher used the descriptive approach, "the method of survey studies", due to its suitability to achieve the goal of the research.

The research community consists of administrators working in student welfare offices and public administration at Minia University, whose number is (٦٢٠) six hundred and twenty specialists. %, and after distributing the questionnaire, the incorrect questionnaires were excluded, thus the number of the research sample reached (١٢٠) one hundred and twenty specialists with a percentage of (١٩,٣٥%) of the research community as a whole, and the researcher selected (٣٠) thirty specialists for the survey sample from outside The original research sample.

The researcher used a questionnaire about the reality of the practice of strategic leadership among the administrative leaders in student welfare offices at Minia University (prepared by the researcher).

One of the most important findings of the researcher was the low level of the practice of strategic leadership among the administrative leaders in student welfare offices at Minia University under study, which appears in the following (leadership thinking, entrepreneurial leadership, entrepreneurial culture, informatics, strategic resource management, advantage competition, the surrounding environment and identifying opportunities).

One of the most important recommendations was the need to strengthen strategic leadership practices as a tool to guide leaders to face difficulties and manage crises, encourage leaders to adopt modern administrative methods, and creative creative ideas to improve the quality of outputs to provide everything that is better compared to other competitors.