

متطلبات تطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالتطبيق على الهيئات الشبابية والرياضية

د / سهام سيد محمد

مدير مكتب رعاية الطلاب بكلية الألسن . جامعة المنيا

المقدمة ومشكلة البحث :

يشهد العالم في الآونة الأخيرة الكثير من التغيرات في ضوء انفجار الثورة التكنولوجية والمعرفية ، مما جعل الإنسان أكثر تمسكاً في المستحدثات التكنولوجية والسعي وراء كل ما هو حديث ، وكذلك سعيه نحو تطبيق المعرفة على نطاق واسع وشامل ، إذ يعد هذا التقدم نقلة نوعية ذات أهمية كبيرة في حياة البشرية جميعاً .

حيث التطورات الإدارية المتسارعة في أداء المنظمات بمختلف مكوناتها ومسمياتها لم يعتمد فقط على ربحية المنظمات ومركزها المالي فحسب ، فقد ظهرت مفاهيم حديثة تساعد على خلق بيئة عمل قادرة على التعامل مع التطورات المتسارعة في الجوانب الإقتصادية والتكنولوجية والإدارية لا سيما في ريادة الأعمال وأداء تلك المنظمات (٩ : ٢٥) ، حيث تطلب ذلك سعياً جاداً من المسؤولين عن العمل المؤسسي في البحث عن سبل تطوير أدائهم ، من خلال تطبيق نظريات الإدارة الحديثة التي تعزز مكانة المنظمات ، وأن تعمل على المحافظة عليها ، وتسعى للرقى بها ، والتغلب على كل التحديات التي تعترضها مما تطلب ضرورة إمتلاك هذه المنظمات طاقات وإمكانات فائقة قادرة على مواجهة العوامل المؤثرة في أدائها (٤ : ٣٨) .

تهتم المنظمات بالإدارة إهتماماً كبيراً ، نظراً للدور الأساسي الذي تقوم به في تنمية الموارد البشرية المؤهلة لتطوير المنظمات ومواكبة التغيرات المتسارعة ، مما يتطلب نظام إداري يسعى جاهداً إلى تجويد المخرجات الإدارية وتحقيق الأهداف بالإستخدام الأمثل للإمكانات والموارد المتوفرة ، من خلال توظيف العناصر البشرية والمادية في المنظمات ، وصولاً إلى تحقيق الكفاءة والفعالية (١٠ : ٥٨) ، ولكي يحقق هذا النظام أهدافه ، لابد أن يتصف بصفات وخصائص مهمة ترفع من كفاءته ، ومن بين هذه الصفات والخصائص تحقيق الريادة الإستراتيجية (١١ : ٩٤) ، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (سعيد عبد الله ، ٢٠١٣) (٨) والتي أكدت على ضرورة تعزيز الثقافة التنظيمية للعاملين بهدف إستيعاب مفهوم التوجه الإستراتيجي وعلاقته بإستراتيجيات الريادة .

تعتبر الريادة مكون أساسي لنجاح أي إقتصاد وتحقيق معدلات نمو إقتصادي عالية وهي تتطلب إيجاد منظمات ديناميكية تستخدم الإبداع والمخاطرة ، وتعتمد الريادة كإستراتيجية تنظيمية تمكنها

من المنافسة ، وتقوم المنظمات الريادية بتطوير وتحسين منتجاتها إستجابة للمتغيرات البيئية والتنافسية ، فالمنظمات الريادية تستجيب للإضطرابات البيئية وعدم التأكد ، وتحاول إيجاد موقف إستراتيجي تؤدي من خلاله تميز الفرص الجديدة وإستغلالها قبل المنافسين لإضافة قيمة للعملاء ، كما تشجع المنظمات الريادية المعرفة التنظيمية والمشاركة فيها ، والتي تعد مصدرا للميزة التنافسية (٢ : ٨) .

وهذا ما تؤكده نتائج دراسة (وفيق الأغا ، ٢٠٠٩) (١٨) بأن نجاح الريادية الإستراتيجية في بناء قدرة تنافسية جديدة للمؤسسات يتوقف على مدى نجاح الريادي الإستراتيجي في بناء الرؤيا ذات الأبعاد الإستراتيجية في كيفية تحقيق التميز والتفرد التي لا يستطيع الآخرون تقليدها .

أن الربط بين الريادة والإستراتيجية أصبح أكثر شيوعاً في مجال الأعمال وإعطاء القرارات المصممة لتحقيق الأداء المتميز والحصول على الإيجابيات فوق المعدل وتعد ريادة المنظمة بأنها ظاهرة تبرز على مستوى المنظمة التي تلتزم جدياً بتوليد الابتكارات والإبداعات الجذرية والتراكمية لتحقيق أهمية إستراتيجية مرتبطة بتنافسية تلك المنظمة (٩ : ١٥) ، فالمنظمات الريادية قادرة على دعم الابتكارات بشكل نظامي ، والسلوك الريادي تحتاجه جميع المنظمات لتواكب التطور في بيئة شديدة التنافس (١٣ : ٢٣٥) ، وهو ما أكدت دراسة (Foss and Lyngsie, ٢٠١١) (٢٣) على وجود تداخل بين مجال الريادة ومجال الإدارة الإستراتيجية ، وأن هناك علاقة وثيقة بين الريادة الإستراتيجية بأبعادها المختلفة والقرارات الإستراتيجية .

وبذلك فإن الريادة الإستراتيجية تجمع بين مفهوم الريادة بإعتبارها ممارسات تهدف إلى البحث عن الفرص ، ومفهوم الإستراتيجية بإعتباره ممارسات تهدف إلى التميز وتسعى من وراء ذلك تحقيق تطوير الأداء (٢٢ : ٥٩٦) ، وهذا ما أثبتته نتائج دراسة (Dogan, ٢٠١٥) (٢١) 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 بشكل فعال ، وقد برزت الريادة الإستراتيجية كمدخل لتطوير المنظمات ، وهو أسلوب حديث يقوم على أن التركيز في المنظمة يكون على الابتكار كوحدة للتطوير وليس على الأفراد ، حيث تتبنى المنظمة خطة إستراتيجية وأليات تغيير تنقلها من وضع الركود إلى مصاف المنظمات الرائدة في أعمالها (٦ : ١٧) .

وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (فاطمة قايد ، ٢٠١٧) (١٢) والتي أكدت على أنه ينبغي ربط الإدارة الإستراتيجية بالابتكار وروح المبادرة والمخاطرة ، فإستخدام هذه العناصر ينمي الثقافة التنظيمية للمؤسسة ، وضرورة تقديم تصور عن الريادية الإستراتيجية ضمن الإطار الإستراتيجي للمؤسسة ، مع ضرورة صياغة رؤية ذات توجه ريادي من أجل تحقيق إستدامة في قدراتها التنافسية وتحقيق شراكة من خلال دعم التحالف الإستراتيجي .

والريادة الإستراتيجية مجموعة الفرص التي تحاول المؤسسات الحصول عليها ، وأيضاً مجموعة الفرص التي تحاول الإدارة إدراكها وإستغلالها ، ومن ثم فهي مدخلا لتطوير المنظمات ويتم من خلالها تبنى ونشر التجديد على جميع المستويات الإدارية عبر المنظمة ، حيث يتخلل فكر الفلسفة الريادية أعمال وأسلوب المنظمة بأكملها (١٧ : ٢) ، وتركز الريادة الإستراتيجية على الممارسات التي تقوم بها المنظمات من أجل إستثمار الابتكارات الجديدة التي تنشأ في خضم محاولاتها لإكتشاف فرص جديدة ، حيث تتناول الإجراءات التي يتخذها مشروع ما من أجل تطبيق

الابتكارات الجديدة التي تنشأ أثناء سعيه لإدراك فرص جديدة ، وكذلك إتخاذ إجراءات ريادية ذات منظور إستراتيجي (٥ : ١٩) ، وهو ما أشارت إليه نتائج دراسة (Hughes et al, ٢٠٢١) (٢٤) والتي أكدت على أن هناك تأثير قوى يمكن أن تساهم الريادة الإستراتيجية فى تعزيزه من غرس تحمل المخاطرة والابتكار وسلوكيات السعى نحو التميز والتنافسية وإقتناص الفرص ، كذلك التأثير القوى لسلوك الريادة الإستراتيجية على تعزيز ودعم الأنشطة الابتكارية الإستكشافية .

وتعد الريادة الإستراتيجية في المؤسسات مهمة لما تحدثه من آثار جانبية تتمثل فيما يلي :

- إيجاد العديد من المشروعات التي تعد مهمة للتطوير والتنمية .
- زيادة الكفاءة من خلال زيادة التنافس .
- إحتتمالية إدخال إبتكار جذري يترك أثراً إيجابياً بشكل كامل .
- وجود ثقافة تنظيمية لا تقتصر على ما هو قائم ، بل تقوم على الإبتكار (٢٦ : ٥١) .
- تقوم على أساس هيكل تنظيمي واضح ، يسهل من السلوك الريادي ، ويزيل كل القيود وأشكال البيروقراطية ، ويمكن المؤسسة من الإستجابة لمتطلبات السوق بشكل أسرع .
- النظر للأفراد باعتبارهم رأس المال الحقيقي ومصدر الإبتكار والثروة .
- وجود شبكات تواصل وعلاقات قوية لمسح كافة المعلومات والبيانات عن السوق .
- التنوع الكبير في الجودة والنوعيه (١٩ : ٥) .

وتكمن أهمية الريادية الإستراتيجية في حد ذاتها نحو السعي المتواصل للمؤسسات في إبتكار وإبداع طرق وأساليب جديدة تسمح لها بتحسين وتطوير أدائها للوصول إلى الأداء المتفوق (٢٨ : ٢٢) ، وإملاك قدرات تنافسية تسعى إلى الإبداع لأجل إحياء المنظمة وتحمل المخاطر المتعلقة بإختبار المنتجات والخدمات والأسواق الجديدة غير المؤكدة والنزعة الإستباقية نحو الفرص السوقية الجديدة بمستوى يفوق المنافسين (٧ : ٦٨) .

وهذا ما تشير إليه نتائج دراسة (Shepherd & Wiklund, ٢٠٠٦) (٢٨) بأن الريادية الإستراتيجية تخلق المغامرة الجديدة التي يمكن من خلالها جنى المكاسب للفريق الريادي وللمنظمة وهي المغامرات الجديدة ، والأعمال الجديدة ، وإبداعية المنتج والخدمة ، وإبداعية العمليات ، والتجديد الذاتي ، وتبني المخاطرة ، والإستباقية ، والتنافسية الشديدة .

وتركز الريادة الإستراتيجية على الممارسات التي تقوم بها المنظمات من أجل إستثمار الإبتكارات الجديدة التي تنشأ في خضم محاولاتها لإكتشاف فرص جديدة ، حيث تتناول الإجراءات التي يتخذها مشروع ما من أجل تطبيق الإبتكارات الجديدة التي تنشأ أثناء سعيه لإدراك فرص جديدة ، وكذلك إتخاذ إجراءات ريادية ذات منظور إستراتيجي (٢٥ : ٥٦) ، وهو ما أكدت نتائج

دراسة (Monsen & Wayne, ٢٠٠٩) (٢٧) والتي أكدت على أن هناك تأثير قوى للريادة الإستراتيجية على أداء المديرين وهيئة التدريس بشكل مختلف .

تعتبر الهيئات الشبابية والرياضية إحدى أكبر المؤسسات التي تلعب دوراً هاماً في تنشئة الفرد وتكوين شخصيته ، فهي المؤسسات الأهلية التي أنشأها المجتمع لتلبية حاجات الأعضاء من الشباب وتحقيق رغباتهم ، ويعتبر العاملون بالهيئات الشبابية والرياضية هم المسؤولين إدارياً وفنياً عن نشر وتشجيع ممارسة كافة الأنشطة بين الشباب وأفراد المجتمع ، والعمل على تخطيط وتنظيم هذه الأنشطة وتنفيذها بما يكفل تحقيق الأهداف المرجوة منها .

حيث لاحظت الباحثة أثناء قيامها ببعض الزيارات الميدانية لتلك الهيئات إفتقارهم إلى الممارسات الإدارية الحديثة التي تتسم بالجودة في الأداء ، كذلك إغفال الإهتمام بتحقيق مستوى مرضى من التميز في مستوى الأداء بشكل عام ومستمر ، وعدم الإهتمام بالتطوير المستمر للأداء داخل تلك الهيئات ، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (أفنان بكر ، ٢٠١٩) (١) والتي أكدت على أن الدرجة الكلية لممارسة مديري المدارس للريادة الإستراتيجية كانت بدرجة منخفضة ، ودراسة (محمود محمد ، ٢٠١٧) (١٦) والتي أكدت على إغفال إدارة الأندية الرياضية لتنظيم مواردها المادية والبشرية لصياغة إستراتيجية إبداعية متميزة .

وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (ثابت حمدي ثابت ، ٢٠٢١) (٣) والتي أكدت على قلة الإمكانات المادية ونقص الدعم المعنوي للقيادات الأكاديمية ، غياب الفكر الريادي والإستراتيجي لدى الأفراد عند تصميم وتقديم الخدمات ، ضعف القناعات بالمداخل الإدارية الحديثة في الإدارة ، ودراسة (محمد بن فهاد ، ٢٠٢٠) (١٤) والتي أكدت على أن مستوى تحقيق الريادة الإستراتيجية جاءت متوسطة في جميع الأبعاد .

أخيراً إنطلاقاً من إحساس الباحثة بأهمية تطبيق مدخل 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 " متطلبات تطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية في تحقيق أهداف العمل الإداري بالتطبيق على الهيئات الشبابية والرياضية .

هدف البحث :

يهدف البحث إلي التعرف على متطلبات تطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية في تحقيق أهداف العمل الإداري بالتطبيق على الهيئات الشبابية والرياضية .

تساؤلات البحث :

في ضوء هدف البحث تضع الباحثة التساؤلات التالية :

- ١- ما المتطلبات المتعلقة بثقافة المؤسسة والأفراد لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية في تحقيق أهداف العمل الإداري بالهيئات الشبابية والرياضية ؟

- ٢- ما المتطلبات المتعلقة بالقيادة الإدارية لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالهيئات الشبابية والرياضية ؟
- ٣- ما المتطلبات المتعلقة بالعقلية الريادية لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالهيئات الشبابية والرياضية ؟
- ٤- ما المتطلبات الإقتصادية لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالهيئات الشبابية والرياضية ؟
- ٥- ما المتطلبات المتعلقة بالإبداع والإبتكار لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالهيئات الشبابية والرياضية ؟
- ٦- ما المتطلبات المتعلقة بالميزة التنافسية لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالهيئات الشبابية والرياضية ؟
- ٧- ما المتطلبات المتعلقة بالبيئة الخارجية لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالهيئات الشبابية والرياضية ؟

مصطلحات البحث :

الريادة الإستراتيجية :

مجموع الأنشطة والطرق والممارسات التي تعتمد على المؤسسات لبناء المركز المناسب في سوق العمل وخلق الفرص وإستثمار الموارد القيمة بطرق يصعب على المنافسين الوصول لها أو تقليدها (٢٠ : ٢٦) .

إجراءات البحث :

منهج البحث :

إستخدمت الباحثة المنهج الوصفى بإسلوب " الدراسات المسحية " ، دراسات العلاقات المتبادلة ، ذلك لملائمته لتحقيق هدف البحث ومناسبته لطبيعة إجراءاته .

مجتمع وعينة البحث :

يتمثل مجتمع البحث فى القيادات الإدارية فى الهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة المنيا ، والمتمثل فى (الأندية الرياضية ، مراكز الشباب ، اللجان الفرعية ، أفرع الإتحادات (المناطق) ، الجمعيات النوعية للكشافة ، الإستاذات ، مديرية الشباب والرياضة وإداراتها الفرعية) ، والبالغ عددهم (٢٩٦) مائتان وستة وتسعون فردا ، وقامت الباحثة بإختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية ، والبالغ قوامها (١٦١) مائة واحد وستون فردا ، ونسبة مئوية بلغت (٥٤%)

أدوات جمع البيانات :

أولاً : تحليل المحتوى والسجلات والوثائق :

من خلال حصر الدراسات السابقة وتحليلها والإستفادة منها فى صياغة الأهداف والتساؤلات ، وتحليل سجلات القيادات الإدارية فى الهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة المنيا للتعرف على طبيعة وحجم مجتمع البحث وعدد العينة التى يمكن التطبيق عليها .

ثانياً : الإستبيان :

قامت الباحثة بإعداد إستبيان يهدف للتعرف على متطلبات تطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالهيئات الشبابية والرياضية ، وتم تحديد (٧) سبعة محاور (ملحق ٢) ، ثم قامت الباحثة بعرضها على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) ، قوامها (٩) تسعة خبراء وذلك لإبداء الرأى فى مدى مناسبتها ، وقد تم إختيار المحاور التى حصلت على نسبة (٧٠٪) فأكثر من مجموعة آراء الخبراء ، وبناءاً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الإستبيان وذلك لحصولهم على نسبة أكبر من (٧٠٪) .

ثم قامت الباحثة بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (٤٧) سبعة وأربعون عبارة موزعة على محاور الإستبيان (ملحق ٣) ، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء ، وقد تم حذف العبارات التى حصلت على نسبة أقل من (٧٠٪) من إيفاق الخبراء ، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (٢) عبارة لتصبح الصورة النهائية (ملحق ٤) مكونة من (٤٥) خمسة وأربعون عبارة .

المعاملات العلمية للإستبيان :

أ . الصدق : لحساب صدق الإستبيان إستخدمت الباحثة الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

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

جدول (١)

النسبة المئوية لأراء الخبراء فى محاور إستبيان متطلبات الريادة الإستراتيجية (ن = ٩)

م	المحاور	رأى الخبير		النسبة المئوية
		موافق	غير موافق	
١-	متطلبات تتعلق بثقافة المؤسسة والأفراد	٩	—	%١٠٠
٢-	متطلبات تتعلق بالقيادة الإدارية	٩	—	%١٠٠
٣-	متطلبات تتعلق بالعقلية الريادية	٧	٢	%٧٨
٤-	متطلبات إقتصادية	٩	—	%١٠٠
٥-	متطلبات تتعلق بالإبداع والإبتكار	٩	—	%١٠٠
٦-	متطلبات تتعلق بالميزة التنافسية	٩	—	%١٠٠
٧-	متطلبات تتعلق بالبيئة الخارجية			%٨٩

يتضح من جدول (١) :

تراوحت النسب المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة محاور الإستبيان ما بين (٧٨٪ : ١٠٠٪) ، وبناءاً على أراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الإستبيان .

جدول (٢)

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

ثقافة المؤسسة والأفراد		القيادة الإدارية		العقلية الريادية		متطلبات إقتصادية		الإبداع والإبتكار		الميزة التنافسية		البيئة الخارجية	
العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%
١	%٨٩	٧	%٨٩	١٤	%٧٨	٢١	%٨٩	٢٧	%٧٨	٣٤	%١٠٠	٤٠	%١٠٠
٢	%٧٨	٨	%٧٨	١٥	%٧٨	٢٢	%١٠٠	٢٨	%٧٨	٣٥	%١٠٠	٤١	%٧٨
٣	%١٠٠	٩	%٨٩	١٦	%١٠	٢٣	%١٠٠	٢٩	%١٠٠	٣٦	%١٠٠	٤٢	%٧٨
٤	%٧٨	١٠	%١٠٠	١٧	%٥٦	٢٤	%١٠٠	٣٠	%٨٩	٣٧	%٨٩	٤٣	%٨٩
٥	%٧٨	١١	%١٠٠	١٨	%١٠٠	٢٥	%٨٩	٣١	%٨٩	٣٨	%٧٨	٤٤	%١٠٠
٦	%٧٨	١٢	%١٠٠	١٩	%١٠٠	٢٦	%٨٩	٣٢	%١٠٠	٣٩	%٨٩	٤٥	%٤٤
		١٣	%١٠٠	٢٠	%٨٩			٣٣	%٨٩			٤٦	%٨٩
												٤٧	%٨٩

يتضح من جدول (٢) ما يلي :

تراوحت النسب المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الصورة المبدئية للإستبيان ما بين (٤٤% : ١٠٠%) ، وبذلك تم حذف عدد (٢) عبارة أرقام (١٧ ، ٤٥) ، لحصولهما على نسبة أقل من (٧٠%) ، لتصبح الصورة النهائية للإستبيان مكونة من (٤٥) خمسة وأربعون عبارة .

(٢) صدق الإتساق الداخلي :

لحساب صدق الإتساق الداخلي للإستبيان قامت الباحثة بتطبيقه على عينه قوامها (١٧) سبعة عشر فردا من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية ، وجداول (٣ ، ٤ ، ٥) يوضح ذلك .

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه (ن = ١٧)

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع		المحور الخامس		المحور السادس		المحور السابع	
رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط
١-	٠,٦٣	٧	٠,٦٠	١٤	٠,٧٧	٢٠	٠,٦٦	٢٦	٠,٦٨	٣٣	٠,٦١	٣٩	٠,٧٥
٢-	٠,٦٨	٨	٠,٧٦	١٥	٠,٦٣	٢١	٠,٧٧	٢٧	٠,٧٧	٣٤	٠,٧٧	٤٠	٠,٧٩
٣-	٠,٧٩	٩	٠,٧١	١٦	٠,٨١	٢٢	٠,٨١	٢٨	٠,٧٩	٣٥	٠,٧١	٤١	٠,٧٧
٤-	٠,٧٧	١٠	٠,٧٥	١٧	٠,٧٦	٢٣	٠,٧٩	٢٩	٠,٧٦	٣٦	٠,٦٧	٤٢	٠,٨١
٥-	٠,٨٢	١١	٠,٨٠	١٨	٠,٦٨	٢٤	٠,٧٢	٣٠	٠,٦٤	٣٧	٠,٦٠	٤٣	٠,٨٢
٦-	٠,٦٠	١٢	٠,٧٢	١٩	٠,٦٤	٢٥	٠,٦٧	٣١	٠,٧٣	٣٨	٠,٦٢	٤٤	٠,٧١
		١٣	٠,٦٥					٣٢	٠,٧٦			٤٥	٠,٧٩

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (١٥) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٤١٢

يتضح من جدول (٣) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ما بين (٠,٦٠ : ٠,٨٢) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستبيان .

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان (ن = ١٧)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٧٥	٩	٠,٨٤	١٧	٠,٧٧	٢٥	٠,٧٢	٣٣	٠,٧٧	٤١	٠,٨١
٢	٠,٨٧	١٠	٠,٧٦	١٨	٠,٨٢	٢٦	٠,٩٠	٣٤	٠,٨٢	٤٢	٠,٧٩
٣	٠,٨٥	١١	٠,٨٩	١٩	٠,٨١	٢٧	٠,٨٧	٣٥	٠,٧٨	٤٣	٠,٨٨
٤	٠,٧٢	١٢	٠,٧٧	٢٠	٠,٨٦	٢٨	٠,٨٤	٣٦	٠,٨٤	٤٤	٠,٨٧
٥	٠,٧٦	١٣	٠,٨٤	٢١	٠,٧٩	٢٩	٠,٧٩	٣٧	٠,٧٥	٤٥	٠,٨٤
٦	٠,٨٧	١٤	٠,٨٥	٢٢	٠,٧٥	٣٠	٠,٧٥	٣٨	٠,٨٧		
٧	٠,٧٣	١٥	٠,٨٧	٢٣	٠,٨٨	٣١	٠,٨٥	٣٩	٠,٨٧		
٨	٠,٨٢	١٦	٠,٨٩	٢٤	٠,٧٧	٣٢	٠,٧٢	٤٠	٠,٧٧		

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (١٥) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٤١٢

يتضح من جدول (٤) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان (٠,٧٢ : ٠,٩٠) ،
وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستبيان .

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان (ن = ١٧)

المحاور	معامل الارتباط
متطلبات تتعلق بثقافة المؤسسة والأفراد	٠,٦٧
متطلبات تتعلق بالقيادة الإدارية	٠,٦٩
متطلبات تتعلق بالعقلية الريادية	٠,٧٣
متطلبات إقتصادية	٠,٧٦
متطلبات تتعلق بالإبداع والإبتكار	٠,٦٤
متطلبات تتعلق بالميزة التنافسية	٠,٦١
متطلبات تتعلق بالبيئة الخارجية	٠,٦٤

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (١٥) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٤١٢

يتضح من جدول (٥) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور وبين الدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٦١ : ٠,٧٦) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستبيان .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الإستبيان إستخدمت الباحثة طريقة معامل ألفا لكرونباخ على عينة قوامها (١٧) سبعة عشر فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، و جدول (٦) يوضح ذلك .

جدول (٦)

معاملات ارتباط الثبات باستخدام ألفا لكرنباخ للإستبيان (ن = ١٧)

م	المحاور	معامل ألفا
١-	متطلبات تتعلق بثقافة المؤسسة والأفراد	٠,٧٦
٢-	متطلبات تتعلق بالقيادة الإدارية	٠,٦٩
٣-	متطلبات تتعلق بالعقلية الرياضية	٠,٦٤
٤-	متطلبات إقتصادية	٠,٧١
٥-	متطلبات تتعلق بالإبداع والإبتكار	٠,٨٠
٦-	متطلبات تتعلق بالميزة التنافسية	٠,٧٠
٧-	متطلبات تتعلق بالبيئة الخارجية	٠,٦٨
الدرجة الكلية للإستبيان = (٠,٧٣)		

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (١٥) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٤١٢

يتضح من جدول (٦) ما يلي :

تراوحت معاملات ألفا لمحاور الإستبيان ما بين (٠,٦٤ : ٠,٨٠) ، بينما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للإستبيان (٠,٧٣) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الإستبيان.

البرنامج الزمني للبحث :

قامت الباحثة بإجراء دراسة إستطلاعية للإستبيان كأدوات لجمع البيانات في الفترة الزمنية من ٢٠٢١/٥/٢م إلى ٢٠٢١/٥/٢٠م ، حيث قامت الباحثة بتطبيقها على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية قوامها (١٧) فرداً ، وبعد تحديد العينة وإختبار صلاحية الإستبيان كأدوات لجمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها قامت الباحثة بتطبيقه على أفراد العينة في الفترة الزمنية من ٢٠٢١/٦/٦م إلى ٢٠٢١/٧/١٥م على عينة قوامها (١٦١) 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 النسبي ، متوسط الإستجابة ، حدود الثقة ، وقد إرتضت الباحثة مستوى دلالة عند مستوى (٠.٠٥) ، كما إستخدمت الباحثة برنامج Spss لحساب بعض المعاملات الإحصائية .

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها :

للإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على : ما المتطلبات المتعلقة بثقافة المؤسسة والأفراد لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالهيئات الشبابية والرياضية؟

جدول (٧)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لإستبيان متطلبات تطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى

تحقيق أهداف العمل الإدارى بالتطبيق على الهيئات الشبابية والرياضية

المحور الأول (المتطلبات المتعلقة بثقافة المؤسسة والأفراد) (ن = ١٦)

م	العبارات	الإستجابة				الوزن النسبى	متوسط الإستجابة
		موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة		
المحور الأول : متطلبات تتعلق بثقافة المؤسسة والأفراد :							
١-	تبنى الإدارة ثقافة رياضية يشعر العاملين فيها بحرية تجريب أفكار جديدة	١١٢	٣٥	١٤	-	٥٨١	٠.٩٠
٢-	تشجيع الإدارة على التفكير المستقل	٩٨	٣٥	٢٨	-	٥٥٣	٠.٨٦
٣-	معرفة مكونات الثقافة التنظيمية السائدة والعوامل المؤثرة عليها لإستثمارها	١١٢	٢٨	٢١	-	٥٧٤	٠.٨٩
٤-	ترسيخ الإدارة إلى القيم والمعتقدات الداعمة للوصول إلى الأداء الريادى	١٤٧	١٤	-	-	٦٣٠	٠.٩٨
٥-	إحداث التغير من حيث التحول نحو الإبداع التنظيمى والتكنولوجيا	١٣٣	٢٨	-	-	٦١٦	٠.٩٦
٦-	القدرة على التنبؤ بالحاجات المستقبلية للعمل والعمل على إشباعها	١٤٠	١٣	٧	١	٦١٤	٠.٩٥
الدرجة الكلية للمحور						٣٥٦٨	٠.٩٢

الحد الأعلى للثقة = ٠,٨٢

الحد الأدنى للثقة = ٠,٦٨

يتضح من جدول (٧) ما يلى :

- تراوحت متوسط الاستجابة لأراء عينة البحث فى عبارات المحور الأول : المتطلبات المتعلقة بثقافة المؤسسة والأفراد ما بين (٠.٨٦ : ٠.٩٨) ، كما جاءت نسبة جميع العبارات أعلى من الحد الأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل كبير فى المتطلبات المتعلقة بثقافة المؤسسة والأفراد لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالهيئات الشبابية والرياضية ، كما بلغت نسبة المحور ككل (٠.٩٢) وهو أعلى من الحد الأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل كبير فى المتطلبات المتعلقة بثقافة المؤسسة والأفراد لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالهيئات الشبابية والرياضية .

تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى أهمية توافر المتطلبات المتعلقة بثقافة المؤسسة والأفراد فى تطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية والمتمثل فى تبنى الإدارة ثقافة رياضية يشعر العاملين فيها بحرية تجريب أفكار جديدة ، وتشجيع الإدارة على التفكير المستقل ، ومعرفة مكونات الثقافة التنظيمية السائدة والعوامل المؤثرة عليها لإستثمارها ، وترسيخ الإدارة إلى القيم والمعتقدات الداعمة للوصول إلى الأداء الريادى ، وإحداث التغير من حيث التحول نحو الإبداع التنظيمى والتكنولوجيا .

وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (سعيد عبد الله ، ٢٠١٣) (٨) والتي أكدت على ضرورة تعزيز الثقافة التنظيمية للعاملين بهدف إستيعاب مفهوم التوجه الإستراتيجى وعلاقته بإستراتيجيات الريادة ، ودراسة (فاطمة قايد ، ٢٠١٧) (١٢) والتي أكدت على أنه ينبغى ربط الإدارة الإستراتيجية بالإبتكار وروح المبادرة والمخاطرة .

للإجابة على التساؤل الثانى والذي ينص على : ما المتطلبات المتعلقة بالقيادة الإدارية لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالهيئات الشبابية والرياضية ؟

جدول (٨)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لإستبيان متطلبات تطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالتطبيق على الهيئات الشبابية والرياضية

المحور الثانى (المتطلبات المتعلقة بالقيادة الإدارية) (ن = ١٦١)

م	العبارات	الإستجابة				الوزن النسبى	متوسط الإستجابة
		موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة		
٧-	القدرة على التعامل مع مشكلات العمل وحلها بطرق إبتكاريه	١٢٦	٣٥	-	-	٦٠٩	٠.٩٥
٨-	السعى الدائم إلى تنمية وتدريب العاملين وزيادة مهاراتهم فيما يخص العمل	١٤٧	١٤	-	-	٦٣٠	٠.٩٨
٩-	توافر رؤية مستقبلية للقيادة لما يجب أن تكون عليه الأمور مستقبلا	١٢٦	٢٨	٧	-	٦٠٢	٠.٩٣
١٠-	العمل على تحويل الصلاحيات للمستويات الإدارية الدنيا	١٥٤	٧	-	-	٦٣٧	٠.٩٩
١١-	تدعيم الإدارة لمبادرات التطوير وتبنيها	١١٩	٣٥	٧	-	٥٩٥	٠.٩٢
١٢-	القدرة علي صنع وإتخاذ القرارات الإستراتيجية	١٥٤	٧	-	-	٦٣٧	٠.٩٩
١٣-	القدرة على التعامل بعدالة بين جميع العاملين	١٣٣	٢١	٧	-	٦٠٩	٠.٩٥
الدرجة الكلية للمحور						٤٣١٩	٠.٩٦

الحد الأعلى للثقة = ٠,٨٢

الحد الأدنى للثقة = ٠,٦٨

يتضح من جدول (٨) ما يلى :

- تراوحت متوسط الاستجابة لأراء عينة البحث فى عبارات المحور الثانى : المتطلبات المتعلقة بالقيادة الإدارية ما بين (٠.٩٢ : ٠.٩٩) ، كما جاءت نسبة جميع العبارات أعلى من الحد الأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل كبير فى المتطلبات المتعلقة بالقيادة الإدارية لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالهيئات الشبابية والرياضية ، كما بلغت نسبة المحور ككل (٠.٩٦) وهو أعلى من الحد الأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل كبير فى المتطلبات المتعلقة بالقيادة الإدارية لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالهيئات الشبابية والرياضية .

تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى أهمية توافر المتطلبات المتعلقة بالقيادة الإدارية فى تطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية والمتمثل فى القدرة على التعامل مع مشكلات العمل وحلها بطرق إبتكاريه ، والسعى الدائم إلى تنمية وتدريب العاملين وزيادة مهاراتهم فيما يخص العمل ، وضرورة توافر رؤية مستقبلية للقيادة لما يجب أن تكون عليه الأمور مستقبلا ، والعمل على تحويل

الصلاحيات للمستويات الإدارية الدنيا ، وتدعيم الإدارة لمبادرات التطوير وتبنيها ، والقدرة علي صنع وإتخاذ القرارات الإستراتيجية ، والقدرة على التعامل بعدالة بين جميع العاملين .

وهذا ما تؤكدته نتائج دراسة (وفيق الأغا ، ٢٠٠٩) (١٨) بأن نجاح الريادية الإستراتيجية في بناء قدرة تنافسية جديدة للمؤسسات يتوقف على مدى نجاح الريادي الإستراتيجي في بناء الرؤيا ذات الأبعاد الإستراتيجية في كيفية تحقيق التميز والتفرد التي لا يستطيع الآخرون تقليدها .

للإجابة على التساؤل الثالث والذي ينص على : ما المتطلبات المتعلقة بالعقلية الريادية لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية في تحقيق أهداف العمل الإداري بالهيئات الشبابية والرياضية ؟

جدول (٩)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لإستبيان متطلبات تطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية في

تحقيق أهداف العمل الإداري بالتطبيق على الهيئات الشبابية والرياضية

المحور الثالث (المتطلبات المتعلقة بالعقلية الريادية) (ن = ١٦١)

م	العبارات	الإستجابة				الوزن النسبي	متوسط الإستجابة
		موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة		
المحور الثالث : متطلبات تتعلق بالعقلية الريادية :							
١٤-	الإستفادة من القرارات الإستراتيجية السابقة والتي أثبتت فاعليتها لتطوير العمل	١١٩	٤٢	-	-	٦٠٢	٠.٩٣
١٥-	تدعيم الإدارة تحقيق الأفكار الصعبة وعدم الوقوف عند مستوى نجاح محدد	١٤٧	١٤	-	-	٦٣٠	٠.٩٨
١٦-	تطبيق الإستراتيجيات الأساسية لتطوير وتحسين الأداء فى جميع أعماله	١٤٠	١٤	٧	-	٦١٦	٠.٩٦
١٧-	توافر مؤشرات لمدى تلبية إحتياجات وتطلعات العملاء بشكل مستمر	١٥٩	١	-	١	٦٤٠	٠.٩٩
١٨-	العمل على تحدى الوضع الراهن والتعامل بذكاء مع النظام لتحقيق الأهداف	١١٩	١٤	٢٨	-	٥٧٤	٠.٨٩
١٩-	الإهتمام بالتفكير الريادى والإبتعاد عن مبادئ الإدارة التقليدية	١٠٥	١٤	٤٢	-	٥٤٦	٠.٨٥
الدرجة الكلية للمحور						٣٦٠.٨	٠.٩٣

الحد الأعلى للثقة = ٠.٨٢

الحد الأدنى للثقة = ٠.٦٨

يتضح من جدول (٩) ما يلي :

- تراوحت متوسط الاستجابة لأراء عينة البحث في عبارات المحور الثالث : المتطلبات المتعلقة بالعقلية الريادية ما بين (٠.٨٥ : ٠.٩٩) ، كما جاءت نسبة جميع العبارات أعلى من الحد الأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل كبير في المتطلبات المتعلقة بالعقلية الريادية لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية في تحقيق أهداف العمل الإداري بالهيئات الشبابية

والرياضية ، كما بلغت نسبة المحور ككل (٠.٩٣) وهو أعلى من الحد الأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل كبير فى المتطلبات المتعلقة بالعقلية الريادية لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالهيئات الشبابية والرياضية .

تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى أهمية توافر المتطلبات المتعلقة بالعقلية الريادية فى تطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية والمتمثل فى الإستفادة من القرارات الإستراتيجية السابقة والتي أثبتت فاعليتها لتطوير العمل ، وتدعيم الإدارة تحقيق الأفكار الصعبة وعدم الوقوف عند مستوى نجاح محدد ، وأهمية تطبيق الإستراتيجيات الأساسية لتطوير وتحسين الأداء فى جميع أعماله ، وضرورة توافر مؤشرات لمدى تلبية إحتياجات وتطلعات العملاء بشكل مستمر ، والعمل على تحدى الوضع الراهن والتعامل بذكاء مع النظام لتحقيق الأهداف ، والإهتمام بالتفكير الريادى ، وهو ما أشارت إليه نتائج دراسة (Hughes et al, ٢٠٢١) (٢٤) والتي أكدت على أن هناك تأثير قوى يمكن أن تساهم الريادة الإستراتيجية فى تعزيزه من غرس تحمل المخاطرة والإبتكار وسلوكيات السعى نحو التميز والتنافسية وإقتناص الفرص .

للإجابة على التساؤل الرابع والذي ينص على : ما المتطلبات الإقتصادية لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالهيئات الشبابية والرياضية ؟

جدول (١٠)

الوزن النسبى ومتوسط الإستجابة لإستبيان متطلبات تطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالتطبيق على الهيئات الشبابية والرياضية
المحور الرابع (المتطلبات الإقتصادية) (ن = ١٦١)

م	العبارات	الإستجابة				الوزن النسبى	متوسط الإستجابة
		موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة		
المحور الرابع : متطلبات إقتصادية :							
٢٠-	مراقبة الأنشطة والخدمات وطرق تطبيقها لضمان تحقيق معدلات أداء عالية	١١٩	٣٥	٧	-	٥٩٥	٠.٩٢
٢١-	وضع تصورات مستقبلية حول فرص إدارة الموارد لزيادة قدرته على المنافسة	١٢٦	٢١	١٤	-	٥٩٥	٠.٩٢
٢٢-	إستثمار طاقات رأس المال البشرى فى جمع الموارد وإعادة ترتيبها	١٤٠	٢١	-	-	٦٢٣	٠.٩٧
٢٣-	العمل على إيجاد العديد من المشروعات التى تعد مهمة لتطوير الإقتصاد	٩٨	٣٥	٢٨	-	٥٥٣	٠.٨٦
٢٤-	تشخيص الإمكانيات وتوفير الموارد المطلوبة لتحقيق أعلى عائد	١٤١	٢٠	-	-	٦٢٤	٠.٩٧
٢٥-	إجراء التبديلات فى تفضيلات وإحتياجات العملاء لإعادة النظر فى الموارد	١٢٦	٣٥	-	-	٦٠٩	٠.٩٥
الدرجة الكلية للمحور						٣٥٩٩	٠.٩٣

الحد الأعلى للثقة = ٠,٨٢

الحد الأدنى للثقة = ٠,٦٨

يتضح من جدول (١٠) ما يلي :

- تراوحت متوسط الاستجابة لأراء عينة البحث فى عبارات المحور الرابع : المتطلبات الإقتصادية ما بين (٠.٨٦ : ٠.٩٧) ، كما جاءت نسبة جميع العبارات أعلي من الحد الأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل كبير فى المتطلبات الإقتصادية لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالهيئات الشبابية والرياضية ، كما بلغت نسبة المحور ككل (٠.٩٣) وهو أعلي من الحد الأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل كبير فى المتطلبات الإقتصادية لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالهيئات الشبابية والرياضية .

تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى أهمية توافر المتطلبات الإقتصادية فى تطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية والمتمثل فى مراقبة الأنشطة والخدمات وطرق تطبيقها لضمان تحقيق معدلات أداء عالية ، وضع تصورات مستقبلية حول فرص إدارة الموارد لزيادة قدرته على المنافسة ، وإستثمار طاقات رأس المال البشرى فى جمع الموارد وإعادة ترتيبها ، والعمل على إيجاد العديد من المشروعات التى تعد مهمة لتطوير الإقتصاد ، وتشخيص الإمكانيات وتوفير الموارد المطلوبة لتحقيق أعلى عائد ، وإجراء التبديلات فى تفضيلات وإحتياجات العملاء لإعادة النظر فى الموارد ، وهذا ما أثبتته نتائج دراسة (Dogan, ٢٠١٥) (٢١) والتى أكدت على أن الريادة الإستراتيجية تعمل على مساعدة المؤسسات على رفع كفاءتها المالية وتحقيق ميزة تنافسية ، وأن هناك حاجة إلى الدمج بين الريادة والإدارة الإستراتيجية من أجل تطبيق الريادة الإستراتيجية بشكل فعال ، ودراسة (٢٨) (Shepherd & Wiklund, ٢٠٠٦) بأن الريادية الإستراتيجية تخلق المغامرة الجديدة التى يمكن من خلالها جنى المكاسب للفريق الريادي وللمنظمة وهي المغامرات الجديدة ، والأعمال الجديدة ، وإبداعية المنتج والخدمة ، وإبداعية العمليات ، والتجديد الذاتى ، وتبني المخاطرة ، والإستباقية ، والتنافسية الشديدة .

للإجابة على التساؤل الخامس والذي ينص على : ما المتطلبات المتعلقة بالإبداع والإبتكار لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالهيئات الشبابية والرياضية ؟

جدول (١١)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لإستبيان متطلبات تطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى

تحقيق أهداف العمل الإدارى بالتطبيق على الهيئات الشبابية والرياضية

المحور الخامس (المتطلبات المتعلقة بالإبداع والإبتكار) (ن = ١٦١)

م	العبارات	الإستجابة				الوزن النسبى	متوسط الإستجابة
		موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة		
المحور الخامس : متطلبات تتعلق بالإبداع والإبتكار :							
٢٦-	تحويل المشكلات إلى فرص يمكن الإستفادة منها فى تطوير العمل	١٢٦	٢١	١٤	-	٥٩٥	٠.٩٢
٢٧-	تبنى الأفكار الإبتكارية وإجراء التحسينات المستمرة وعدم الرضوخ للروتين	١٢٦	٣٥	-	-	٦٠٩	٠.٩٥
٢٨-	تعزيز الإبتكار فى أنظمة الإدارة وأساليب الرقابة والبنية التنظيمية بالعمل	١٢٠	٢٣	١٥	٣	٥٨٢	٠.٩٠
٢٩-	تبنى الإدارة كل ما هو ريادى فى المجال الرياضى والإدارى	١٣٣	٢٨	-	-	٦١٦	٠.٩٦
٣٠-	تنفيذ برامج جديدة ومبتكرة وإن كانت نتائجها غير مضمونة	١٢٦	٢٨	٧	-	٦٠٢	٠.٩٣
٣١-	تعزيز أسلوب العمل الجماعي وزيادة التنوع فى الجودة والتنوعية	١٣٣	٧	٢١	-	٥٩٥	٠.٩٢
٣٢-	وجود إستراتيجية وسياسة معتمدة للتحكم في المخاطر المستقبلية	١٤٠	٢١	-	-	٦٢٣	٠.٩٧
الدرجة الكلية للمحور						٤٢٢٢	٠.٩٤

الحد الأعلى للثقة = ٠,٨٢

الحد الأدنى للثقة = ٠,٦٨

يتضح من جدول (١١) ما يلى :

- تراوحت متوسط الاستجابة لأراء عينة البحث فى عبارات المحور الخامس : المتطلبات المتعلقة بالإبداع والإبتكار ما بين (٠.٩٠ : ٠.٩٧) ، كما جاءت نسبة جميع العبارات أعلي من الحد الأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل كبير فى المتطلبات المتعلقة بالإبداع والإبتكار لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالهيئات الشبابية والرياضية ، كما بلغت نسبة المحور ككل (٠.٩٤) وهو أعلي من الحد الأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل كبير فى المتطلبات المتعلقة بالإبداع والإبتكار لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالهيئات الشبابية والرياضية .

تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى أهمية توافر المتطلبات المتعلقة بالإبداع والإبتكار في تطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية والمتمثل في تحويل المشكلات إلى فرص يمكن الإستفادة منها

في تطوير العمل ، وتبنى الأفكار الإبتكارية وإجراء التحسينات المستمرة وعدم الرضوخ للروتين ، وتعزيز الإبتكار في أنظمة الإدارة وأساليب الرقابة والبنية التنظيمية بالعمل ، وتبنى الإدارة كل ما هو ريادي في المجال الرياضي والإداري ، تنفيذ برامج جديدة ومبتكرة وإن كانت نتائجها غير مضمونة ، وتعزيز أسلوب العمل الجماعي وزيادة التنوع في الجودة والنوعية ، ووجود إستراتيجية وسياسة معتمدة للتحكم في المخاطر المستقبلية .

وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (فاطمة قايد ، ٢٠١٧)(١٢) والتي أكدت على أنه ينبغي ربط الإدارة الإستراتيجية بالإبتكار وروح المبادرة والمخاطرة ، فإستخدام هذه العناصر ينمي الثقافة التنظيمية للمؤسسة ، وضرورة تقديم تصور عن الريادية الإستراتيجية ضمن الإطار الإستراتيجي للمؤسسة ، مع ضرورة صياغة رؤية ذات توجه ريادي من أجل تحقيق إستدامة في قدراتها التنافسية وتحقيق شراكة من خلال دعم التحالف الإستراتيجي .

وهو ما أشارت إليه نتائج دراسة (Hughes et al, ٢٠٢١)(٢٤) والتي أكدت على أن هناك تأثير قوى يمكن أن تساهم الريادة الإستراتيجية في تعزيزه من غرس تحمل المخاطرة والإبتكار وسلوكيات السعى نحو التميز والتنافسية وإقتناص الفرص ، كذلك التأثير القوى لسلوك الريادة الإستراتيجية على تعزيز ودعم الأنشطة الإبتكارية الإستكشافية .

وهذا ما تشير إليه نتائج دراسة (Shepherd & Wiklund, ٢٠٠٦)(٢٨) بأن الريادية الإستراتيجية تخلق المغامرة الجديدة التي يمكن من خلالها جنى المكاسب للفريق الريادي وللمنظمة وهي المغامرات الجديدة ، والأعمال الجديدة ، وإبداعية المنتج والخدمة ، وإبداعية العمليات ، والتجديد الذاتي ، وتبنى المخاطرة ، والإستباقية ، والتنافسية الشديدة .

للإجابة على التساؤل السادس والذي ينص على : ما المتطلبات المتعلقة بالميزة التنافسية لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية في تحقيق أهداف العمل الإداري بالهيئات الشبابية والرياضية ؟

جدول (١٢)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لإستبيان متطلبات تطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى

تحقيق أهداف العمل الإدارى بالتطبيق على الهيئات الشبابية والرياضية

المحور السادس (المتطلبات المتعلقة بالميزة التنافسية) (ن = ١٦١)

م	العبارات	الإستجابة				الوزن النسبى	متوسط الإستجابة
		موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة		
المحور السادس : متطلبات تتعلق بالميزة التنافسية :							
٣٣-	القدرة على تحسين المركز التنافسى والقدرة على البقاء والإستمرار	١١٩	٣٥	٧	-	٥٩٥	٠.٩٢
٣٤-	الإهتمام بتنمية رأس المال البشرى بإعتبارة مصدرا جوهريا للميزة التنافسية	١١٦	٣٣	١٢	-	٥٨٧	٠.٩١
٣٥-	البحث عن طرق غير معروفة للمنافسين فى أداء وطرق تقديم الخدمات	١٤٠	٢١	-	-	٦٢٣	٠.٩٧
٣٦-	العمل على وضع مقارنات معيارية فى طرق تقديم الخمتات مع المنافسين	١١٢	٣٥	١٤	-	٥٨١	٠.٩٠
٣٧-	إعتماد فلسفة العمل على الإبتكار وإدارة الموارد إستراتيجيا	١٠٥	٣٥	٢١	-	٥٦٧	٠.٨٨
٣٨-	الإستفادة من كافة القدرات والإمكانات لتحقيق ميزة للموارد	١١٩	٢٨	١٤	-	٥٨٨	٠.٩١
الدرجة الكلية للمحور						٣٥٤١	٠.٩٢
الحد الأدنى للثقة = ٠,٦٨ الحد الأعلى للثقة = ٠,٨٢							

يتضح من جدول (١٢) ما يلى :

- تراوحت متوسط الاستجابة لأراء عينة البحث فى عبارات المحور السادس : المتطلبات المتعلقة بالميزة التنافسية ما بين (٠.٨٨ : ٠.٩٧) ، كما جاءت نسبة جميع العبارات أعلى من الحد الأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل كبير فى المتطلبات المتعلقة بالميزة التنافسية لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالهيئات الشبابية والرياضية ، كما بلغت نسبة المحور ككل (٠.٩٢) وهو أعلى من الحد الأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل كبير فى المتطلبات المتعلقة بالميزة التنافسية لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالهيئات الشبابية والرياضية .

تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى أهمية توافر المتطلبات المتعلقة بالميزة التنافسية في تطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية والمتمثل في القدرة على تحسين المركز التنافسي والقدرة على البقاء والإستمرار ، والإهتمام بتنمية رأس المال البشري بإعتبارة مصدرا جوهريا للميزة التنافسية ، والبحث عن طرق غير معروفة للمنافسين في أداء وطرق تقديم الخدمات ، والعمل على وضع مقارنات معيارية في طرق تقديم الخمتات مع المنافسين ، إعتقاد فلسفة العمل على الإبداع والإبتكار . وهذا ما تؤكده نتائج دراسة (وفيق الأغا ، ٢٠٠٩) (١٨) بأن نجاح الريادية الإستراتيجية في بناء قدرة تنافسية جديدة للمؤسسات يتوقف على مدى نجاح الريادي الإستراتيجي في بناء الرؤيا ذات الأبعاد الإستراتيجية في كيفية تحقيق التميز والتفرد التي لا يستطيع الآخرون تقليدها . وهو ما أشارت إليه نتائج دراسة (Hughes et al, ٢٠٢١) (٢٤) والتي أكدت على أن هناك تأثير قوى يمكن أن تساهم الريادة الإستراتيجية في تعزيزه من غرس تحمل المخاطرة والإبتكار وسلوكيات السعى نحو التميز والتنافسية وإقتناص الفرص .

للإجابة على التساؤل السابع والذي ينص على : ما المتطلبات المتعلقة بالبيئة الخارجية لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية في تحقيق أهداف العمل الإداري بالهيئات الشبابية والرياضية ؟

جدول (١٣)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لإستبيان متطلبات تطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية في

تحقيق أهداف العمل الإداري بالتطبيق على الهيئات الشبابية والرياضية

المحور السابع (المتطلبات المتعلقة بالبيئة الخارجية) (ن = ١٦١)

م	العبارات	الإستجابة					
		موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة		
الوزن النسبي	متوسط الإستجابة						
المحور السابع : متطلبات تتعلق بالبيئة الخارجية :							
٣٩-	المبادرة على نسج علاقات إستراتيجية تخدم مصلحة العمل	١٢٦	٢٨	٧	-	٦٠٢	٠.٩٣
٤٠-	القدرة على توقع المتغيرات البيئية والإستجابة لها	١٢٦	٣٥	-	-	٦٠٩	٠.٩٥
٤١-	توافر القياسات اللازمة لبيان مدى تأثير الهيئة فى البيئة والمجتمع	١٤٠	١٥	٦	-	٦١٧	٠.٩٦
٤٢-	العمل على أن تتسم الخدمات المقدمة بأنها جديدة وتخدم البيئة المحيطة	١١٩	٣٥	٧	-	٥٩٥	٠.٩٢
٤٣-	العمل على الربط بين البيئة المحيطة والعمل فى تقديم الأعمال الإبتكارية	١١٢	٣٥	١٤	-	٥٨١	٠.٩٠
٤٤-	القدرة على تغيير طرق الإنتاج وتقديم الخدمة وبطرق متعددة	١٤٠	٧	١٤	-	٦٠٩	٠.٩٥
٤٥-	القدرة على تغيير ممارسات تسويق الخدمات بإستمرار	٩٨	٣٥	٢٨	-	٥٥٣	٠.٨٦
الدرجة الكلية للمحور						٤١٦٦	٠.٩٢

الحد الأعلى للثقة = ٠.٨٢

الحد الأدنى للثقة = ٠.٦٨

يتضح من جدول (١٣) ما يلي :

- تراوحت متوسط الاستجابة لأراء عينة البحث فى عبارات المحور السابع : المتطلبات المتعلقة بالبيئة الخارجية ما بين (٠.٨٦ : ٠.٩٩٦) ، كما جاءت نسبة جميع العبارات أعلى من الحد الأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل كبير فى المتطلبات المتعلقة بالبيئة الخارجية لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالهيئات الشبابية والرياضية ، كما بلغت نسبة المحور ككل (٠.٩٢) وهو أعلى من الحد الأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل كبير فى المتطلبات المتعلقة بالبيئة الخارجية لتطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالهيئات الشبابية والرياضية ، كما بلغت نسبة الإستبيان ككل (٠.٩٣) وهو أعلى من الحد الأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل كبير فى متطلبات تطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى .

تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى أهمية توافر المتطلبات المتعلقة بالبيئة الخارجية فى تطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية والمتمثل فى المبادرة على نسج علاقات إستراتيجية تخدم مصلحة العمل ، والقدرة على توقع المتغيرات البيئية والإستجابة لها ، والعمل على توافر القياسات اللازمة لبيان مدى تأثير الهيئة فى البيئة والمجتمع ، والعمل على أن تتسم الخدمات المقدمة بأنها جديدة وتخدم البيئة المحيطة ، والعمل على الربط بين البيئة المحيطة والعمل فى تقديم الأعمال الإبتكارية ، والقدرة على تغير طرق الإنتاج وتقديم الخدمة وبطرق متعددة .

وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (فاطمة قايد ، ٢٠١٧) (١٢) والتي أكدت على أنه ينبغي ربط الإدارة الإستراتيجية بالإبتكار وروح المبادرة والمخاطرة ، فإستخدام هذه العناصر ينمي الثقافة التنظيمية للمؤسسة ، وضرورة تقديم تصور عن الريادية الإستراتيجية ضمن الإطار الإستراتيجي للمؤسسة ، مع ضرورة صياغة رؤية ذات توجه ريادي من أجل تحقيق إستدامة فى قدراتها التنافسية وتحقيق شراكة من خلال دعم التحالف الإستراتيجي .

الإستنتاجات :

فى ضوء نتائج البحث توصلت الباحثة إلى ضرورة توافر المتطلبات التالية :

- متطلبات تتعلق بثقافة المؤسسة والأفراد .
- متطلبات تتعلق بالقيادة الإدارية .
- متطلبات تتعلق بالعقلية الريادية .
- متطلبات إقتصادية .
- متطلبات تتعلق بالإبداع والإبتكار .
- متطلبات تتعلق بالميزة التنافسية .
- متطلبات تتعلق بالبيئة الخارجية .

التوصيات :

في ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بما يلي :

- ١- ينبغي على كل المؤسسات الرياضية التي تطمح للريادية أن تتبنى التوجه الريادي في إدارتها الإستراتيجية جنباً إلى جنب ونوع القدرات التنافسية والإمكانيات البشرية والمادية .
- ٢- ضرورة تعزيز ممارسات الريادة الإستراتيجية كأداة لتوجيه القادة لمواجهة التحديات وإدارة الأزمات وإستثمار الفرص لتحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة والإستمرار في وضع الضوابط التي تكفل فاعليتها لتحقيق الأهداف المرجوة منها .
- ٣- تشجيع القادة على تبني الأساليب الإدارية الحديثة ، والأفكار الإبداعية الخلاقة للنهوض بجودة المخرجات ليقدموا كل ما هو أفضل بالمقارنة بالمنافسين الآخرين .
- ٤- عقد الدورات التدريبية لقادة المؤسسات التي من شأنها تنمية المهارات القيادية لديهم للوصول إلى قيادة رياضية تتمتع بالبصيرة العالية ، وتمتلك رؤية مستقبلية واضحة .

قائمة المراجع

أولاً : المراجع باللغة العربية :

- ١- 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 غير منشورة ، كلية العلوم التربوية ، جامعة الشرق الأوسط .
- ٢- بلال السكارنة (٢٠٠٨) : الريادة وإدارة منظمات الأعمال ، دار المسيرة للطباعة والنشر ، عمان ، الأردن .
- ٣- ثابت حمدي ثابت (٢٠٢١) : الريادة الاستراتيجية كمدخل تطويري 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- ديب أبو لطيف (٢٠١٥) : الإبداع من الفكر إلى الممارسة ، دار ومؤسسة رسلان للطباعة والنشر والتوزيع ، دمشق ، العراق .
- ٦- ريم أبو جوفيل (٢٠١٨) : درجة ممارسة كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في محافظات غزة لأبعاد الريادة الإستراتيجية وعلاقتها بالأداء الجامعي المتميز ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة غزة .
- ٧- سالم بن سعيد آل ناصر القحطاني (٢٠١٢) : الريادة الإستراتيجية كمدخل لتطوير المنظمات الحكومية ، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، الرياض .

- ٨- سعيد عبد الله محمد (٢٠١٣) : إمكانية تعزيز إستراتيجيات الريادة من منظور العلاقة مع التوجه الإستراتيجي دراسة استطلاعية علي عينة من المديرين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات في نينوي ، مجلة تنمية الرافدين ، العدد (١١٢) ، المجلد (٣٥) ، العراق .
- ٩- صالح رشيد ، إحسان جلاب (٢٠٠٨) : الإدارة الإستراتيجية : مدخل تكاملي ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان ،الأردن .
- ١٠- طاهر حسين الغالبي (٢٠٠٩) : إدارة وإستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- ١١- عبد الستار العلي ، فايز النجار (٢٠٠٦) : الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة ، دار الحامد للنشر والتوزيع عمان ، الأردن .
- ١٢- فاطمة بن زهرة قايد (٢٠١٧) : تبني مقاربة الريادية الإستراتيجية كإدارة جديدة لتعزيز القدرة التنافسية ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، الجزائر .
- ١٣- ليث علي الحكيم ، أحمد راضي علي (٢٠١٧) : الريادة الإستراتيجية وإنعكاسها في تطوير المنظمات ، مجلة الغري للعلوم الإقتصادية والإدارية ، المجلد (١٤) ، العدد (٢) ، جامعة الكوفة .
- ١٤- محمد بن فهاد 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) .
- ١٥- 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) .
- ١٦- 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 .
- ١٧- 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) .
- ١٨- 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 :

- ١٩- 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), ١-١٧.
- ٢٠- 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.
- ٢١- Dogan, N. (٢٠١٥): The intersection of entrepreneurship and strategic management: strategic entrepreneurship. Procedia-Social and behavioral sciences, ١٩٥, ١٢٨٨-١٢٩٤.
- ٢٢- Etzkowitz, H., & Viale, R. (٢٠١٠): Polyvalent knowledge and the entrepreneurial university: A third academic revolution?. Critical Sociology, ٣٦(٤), ٥٩٥-٦٠٩.
- ٢٣- Foss, N. J., & Lyngsie, J. (٢٠١١): The Emerging strategic entrepreneurship field: Origins, key tenets, and research gaps. Edward Elgar.
- ٢٤- 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.
- ٢٥- Ireland, R., Hitt, M., Camp, S. and Sexton, D. (٢٠٠٧): "Integrating entrepreneurship and strategic management actions to create firm wealth", Academy of Management Executive, Vol. ١٥ No. ١, pp. ٤٩-٦٣.
- ٢٦- 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.
- ٢٧- 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.
- ٢٨- Wiklund, J & Sheperd, D (٢٠٠٦) : Entrepreneur Orientation and small Business performance, AConfigurational Approach", Journal of Business Venturing .

ملخص البحث

متطلبات تطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالتطبيق على الهيئات الشبابية والرياضية

د / سهام سيد محمد

يهدف البحث إلى التعرف على متطلبات تطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالتطبيق على الهيئات الشبابية والرياضية ، إستخدمت الباحثة المنهج الوصفى بإسلوب " الدراسات المسحية ، دراسات العلاقات المتبادلة " .

يتمثل مجتمع البحث فى القيادات الإدارية فى الهيئات الشبابية والرياضية بمحافظة المنيا ، والمتمثل فى (الأندية الرياضية ، مراكز الشباب ، اللجان الفرعية ، أفرع الإتحادات (المناطق) ، الجمعيات النوعية للكشافة ، الإستادات ، مديرية الشباب والرياضة وإداراتها الفرعية) ، والبالغ عددهم (٢٩٦) مائتان وستة وتسعون فرداً ، وقامت الباحثة بإختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية ، والبالغ قوامها (١٦١) مائة واحد وستون فرداً ، وبنسبة مئوية بلغت (٥٤ %) ، من مجتمع البحث ، وقد قامت الباحثة بإختيار عدد (١٧) سبعة عشر فرداً للعينة الإستطلاعية ومن خارج عينة البحث الأصلية .

إستخدمت الباحثة إستبيان متطلبات تطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالتطبيق على الهيئات الشبابية والرياضية (إعداد الباحثة) .

كانت من أهم النتائج التى توصلت إليها الباحثة أن من أهم متطلبات تطبيق مدخل الريادة الإستراتيجية فى تحقيق أهداف العمل الإدارى بالهيئات الشبابية والرياضية (متطلبات تتعلق بثقافة المؤسسة والأفراد ، متطلبات تتعلق بالقيادة الإدارية ، متطلبات تتعلق بالعقلية الريادية ، متطلبات إقتصادية ، متطلبات تتعلق بالإبداع والإبتكار ، متطلبات تتعلق بالميزة التنافسية ، متطلبات تتعلق بالبيئة الخارجية) .

وكان من أهم التوصيات ضرورة تعزيز ممارسات الريادة الإستراتيجية كأداة لتوجيه القادة لمواجهة التحديات وإدارة الأزمات وإستثمار الفرص لتحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة والإستمرار فى وضع الضوابط التى تكفل فاعليتها لتحقيق الأهداف المرجوة منها .

* مدير مكتب رعاية الطلاب بكلية الألسن . جامعة المنيا .

Abstract**Requirements for applying the strategic leadership approach in achieving the objectives of the administrative work Applicable to youth and sports organizations**

. Siham Syed Mohammed

The research aims to identify the requirements for applying the strategic leadership approach in achieving the goals of administrative work by applying to youth and sports organizations , The researcher used the descriptive approach in the style of "survey studies, interrelationship studies" .

The research community is represented in the administrative leaders in the youth and sports organizations in Minya Governorate, which are represented in (sports clubs, youth centers, sub-committees, branches of federations (regions), specific associations for scouts, stadiums, the Directorate of Youth and Sports and its sub-departments), and their number is (٢٩٦) two hundred Ninety-six individuals, and the researcher chose the research sample in a random way, which consisted of (١٦١) one hundred and sixty-one individuals, and with a percentage of (٥٤٪) of the research community , The researcher has selected (١٧) seventeen individuals for the survey sample and from outside the original research sample .

The researcher used a questionnaire about the requirements for applying the strategic leadership approach in achieving the objectives of administrative work by applying it to youth and sports organizations (prepared by the researcher) .

Among the most important findings of the researcher was that one of the most important requirements for applying the strategic leadership approach in achieving the objectives of administrative work in youth and sports bodies (requirements related to the culture of the institution and individuals, requirements related to administrative leadership, requirements related to the entrepreneurial mindset, economic requirements, requirements related to creativity and innovation, requirements related to creativity and innovation, related to competitive advantage, requirements related to the external environment) .

One of the most important recommendations was the need to strengthen strategic leadership practices as a tool to guide leaders to face challenges, manage crises and invest opportunities to achieve a competitive advantage for the organization and continue to set controls that ensure their effectiveness to achieve the desired goals .