وزارة التعليم العالي والبحث

جامعة ميســـــــــــــــــــــــان

كليــــة الإدارة والاقـتصـــــاد

قسم / إدارة الاعمـــــــــــــال

الدراســــة المـــــسائيــــــــة

**عنوان البحث**

**(دور السلوك الريادي في تعزيز البراعة الاستراتيجية**)

دراسة تطبيقية/ على عينة من القيادات الإدارية العاملة في كليات جامعة ميسان

بحث مقدم الى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد / قسم إدارة الاعمال في جامعة ميسان كجزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في إدارة الاعمال

**من قبل الطالبين**

**علاء أحمد علي علاء حيدر عبود**

**بأشراف الدكتور**

**م.م محمد حمادي**

**1446هـ 2024م**

**مستخلص**

يهدف البحثالى معرفة دور السلوك الريادي في تعزيز البراعة الاستراتيجية، وكذلك تحديد دور القيادات الإدارية وسلوكياتهم داخل الكليات المبحوثه، للحفاظ على مكانتها في السوق والوصول الى تحقيق الأهداف والتكيف مع المتغيرات التي تحيط بها، لذلك اصبح الزاماً على الإدارات العاملة في جامعة ميسان تبني أفكار وأساليب إدارية إبداعية جديدة من اجل الوصول الى نجاحاتها من خلال تشجيع النمو بالاعمال الريادية، واعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي والمسح الشامل لعينة البحث بتوزيع عدد من استمارة الاستبيان على افراد عينة البحث والبالغ عددها 50 استبانة وتم استرجاع 40 استمارة صالحة للتحليل الاحصائي ما يدل على ان هناك 10 استمارات تالفة وتم استبعادها لعدم الحصول على إجابات المستجيبين، أظهرت نتائج الباحث هناك علاقة اثر وارتباط ذات دلالة معنوية إحصائية بين السلوك الريادي في تعزيز البراعة الاستراتيجية، فضلا عن فقرات متغيرات البحث التي اثبتت صحتها هناك وجود علاقة ارتباط إحصائية معنوية بين **بعد الاستباقية** والمتغير التابع **البراعة الاستراتيجية** حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.450\*\*)، وجود علاقة ارتباط إحصائية معنوية بين **بعد الابداع** والمتغير التابع **البراعة الاستراتيجية** حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.457\*\*)،وجود علاقة ارتباط إحصائية معنوية بين **بعد المخاطرة** والمتغير التابع **البراعة الاستراتيجية** حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.440\*\*) توصل الباحثان الى جملة من الاستنتاجات والتوصيات كان أهمها ان قيام جامعة ميسان في اشتراك العاملين بالدورات والندوات وورش العمل التدريبية عززت وبأفكار جديدة من استراتيجيتها وهذا يعد مؤشر إيجابي للعينة المبحوثه، يوصي الباحثان ضرورة الاهتمام بنوعية البرامج التدريبية التي تقدمها برامج ريادة الاعمال التي تعزز من خططها المستقبلية

**الكلمات المفتاحية:**

**السلوك الريادي ، البراعة الاستراتيجية، الاستباقية، الابداع، المخاطرة، الاستكشافية**

**مقدمة**

يشهد العالم اليوم تغيرات وتطورات كبيرة مما دعا منظمات الاعمال عرضة للكثير من المعوقات والتحديات فبرزت الحاجة الملحة الى التكهن برؤية المنظمة المستقبلية ومن هنا استندت القيادات الإدارية في المنظمة السلوك الريادي من خلال الذكاء الاستراتيجي لرسم خطة مستقبلية قادرة على تحقيق المنافسة والنجاح الريادي من خلال البراعة الاستراتيجية والتي تمثل الأخيرة دور الوسيط لنجاح القائد في المنظمة للحفاظ على مكانتها في السوق والوصول الى تحقيق الأهداف والتكيف مع المتغيرات التي تحيط بها، لذلك اصبح الزاماً على المنظمات تبني أفكار وأساليب إدارية إبداعية جديدة من اجل الوصول الى نجاحاتها من خلال تشجيع النمو بالاعمال الريادية حيث ان التطورات الحديثة تتصف بالتعقيد والتغير المستمر من اجل الوصول الى الميزة التنافسية من خلال البراعة الاستراتيجية في حين اصبح الوقت الحالي بإمكان القيادات الإدارية قادرين على حل مشاكلهم بأدوات حديثة تمكنهم للوصول الى الحلول الواجب الاخذ بها في عين الاعتبار وتجاوز العقبات التي تعيق سير عمل المنظمة.

وفي ضوء ذلك شهد قطاع التعليم في العراق تطورات كبيرة بالجانب العلمي مما ساهم في خدمة المجتمع بشكل واضح ومثمر في دورها الريادي من اجل تحقيق المنفعة الاجتماعية في عموم البلاد، مما دعا الامر دخول الجامعات الحكومية والأهلية الى الميزة التنافسية، حيث اصبح كل واحده منها تحقيق أهدافها المستقبلية والمحافظة على زبائنها والحفاظ على حصتها السوقية، مما جعل فهم دور القيادات الإدارية في تعزيز العمل الابداعي من خلال لعامليها في تلك المنظمات، لذلك يتحتم على الكليات في جامعة ميسان التعرف على دور سلوكها الريادي في تعزيز البراعة الاستراتيجية. للتغلب على معوقاتها من خلال تنمية المهارات الإبداعية والاستباقية فضلاً عن المخاطرة في تقديم خدماتها التعليمية.

**الفصل الأول- منهجية البحث**

يقدم هذا الفصل عرض الخطوات الأساسية لمنهجية البحث على وفق الفقرات الاتية:

**أولا- مشكلة البحث**

تبرز مشكلة البحث من أن بعض كليات جامعة ميسان تفتقر للسلوك الريادي في حين ان هذا الامر يحقق طموحات كليات عينة البحث الى تحقيق أهدافها وطموحاتها المستقبلية، من خلال تفعيل أنشطتها الإبداعية والاستباقية مع الاخذ بعين الاعتبار مستوى مقبول من المخاطرة من قبل الموارد البشرية العاملة في في تلك الكليات، حيث تتجلى مشكلة البحث من خلال طرح السؤال الرئيسي **(هل تدرك كليات عينة البحث دور سلوكها الريادي في تعزيز البراعة الاستراتيجية؟)**

ويتفرع من السؤال الرئيسي ذلك وفيما يلي:

1- هل توجد علاقة ارتباط بين السلوك الريادي والبراعة الاستراتيجية؟

2- هل توجد علاقة اثر بين السلوك الريادي والبراعة الاستراتيجية؟

3- ما مدى مستوى الميزة التنافسية بين كليات عينة البحث والكليات الاهلية العاملة في محافظة ميسان؟

**ثانياً- أهمية البحث**

تبرز أهمية البحث بالدور الذي تؤديه قيادة الكليات المبحوثه في مواكبة متطلبات قطاع التعليم العراقي، والذي يساهم في بتطوير وتشجيع موظفيها على الابتكار والتطوير في مختلف المجالات للحصول على الريادة، اذ أصبحت ريادة الاعمال من الاستراتيجيات نجاح منظمات الاعمال المعاصرة، من خلال ذلك يمكن الوصول الى أهمية الدراسة من خلال مايلي:

1- تبرز أهمية دور السلوك الريادي في كليات عينة البحث.

2- التعرف الى سير عمل الكليات وامكانياتها من خلال ممارسة سلوكها الريادي في مختلف المجالات والى أي مدى يجب تطبيقاها فعلاً.

3- تفيد أهمية البحث أصحاب القرار والقائمين على سير عمل تلك الكليات مع الاخذ بعين الاعتبار الإفادة من تحليل النتائج ومعرفة علاقة الارتباط والتأثير التي اظهرتها الدراسة على عينة البحث.

**ثالثاً- أهداف البحث**

1- يهدف البحث الى معرفة دور السلوك الريادي في تعزيز البراعة الاستراتيجية.

2- تحديد دور القيادات الإدارية وسلوكياتهم داخل الكليات المبحوثه.

3- معرفة اختبار العلاقة الارتباطية بين ابعاد متغيرات البحث، والى ايُ مدى يتأثر السلوك الريادي في تعزيز البراعة الاستراتيجية.

4- تقديم المقترحات الضرورية في هذا المجال، فضلاً عن التوصيات والافاق المستقبلية للباحثين الجدد.

**رابعاً- فرضيات البحث**

بناءً على مشكلة البحث وأهدافه التي تم تحديدها من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث والتي تعتبر الأخيرة الركيزة الأساسية التي يستمد منها الباحثين صياغة الفرضيات، ولكن بشكل مختلف على حد علم الباحث ومن خلال ذلك تمت صياغة فرضيتين رئيسيتين وكما يلي:

**1- الفرضية الرئيسية الأولى هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية إحصائية بين السلوك الريادي والبراعة الاستراتيجية**.

وتتفرع من الفرضية الرئيسية الأولى الفروض الاتية

* توجد علاقة ارتباط معنوية بين الاستباقية والبراعة الاستراتيجية.
* توجد علاقة ارتباط معنوية بين الابداع والبراعة الاستراتيجية.
* توجد علاقة ارتباط معنوية بين المخاطرة والبراعة الاستراتيجية.

**2- الفرضية الرئيسية الثانية هناك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية إحصائية بين السلوك الريادي والبراعة الاستراتيجية.**

وتتفرع من الفرضية الرئيسية الثانية الفروض الاتية:

* توجد علاقة اثر معنوي ذات دلالة إحصائية بين الاستباقية والبراعة الاستراتيجية
* توجد علاقة اثر معنوي ذات دلالة إحصائية بين الابداع والبراعة الاستراتيجية
* توجد علاقة اثر معنوي ذات دلالة إحصائية بين المخاطرة والبراعة الاستراتيجية

**خامساً- نموذج البحث**

الشكل رقم (1) يوضح المخطط الفرضي

**ابعاد السلوك الريادي**

**ابعاد البراعة الاستراتيجية**

الاستباقية

الاستكشافية

**علاقة تأثير**

الابداع

**علاقة ارتباط**

الاستغلالية

المخاطرة

المصدر من اعداد الباحث

**سادساً- حدود البحث**

**تمثل الحدود المكانية والزمانية والبشرية للبحث الحالي وكما يأتي**

1- الحدود المكانية: وتشمل الحدود المكانية في الكليات الحكومية التابعة الى جامعة ميسان.

2- الحدود الزمانية: يقصد بها التي أنجزت عملية جمع البيانات في الجانب العملي واجراء المقابلات الشخصية للبحث لسنة 2024.

3- الحدود البشرية: تمثل هذه الفقرة القيادات الإدارية بالعينة المبحوثه والتي اختيرت بشكل عشوائي ، اذ بلغ حجم العينة (50) موظف والتي يعملون في كليات عينة البحث.

**سابعاً- أدوات البحث**

من اجل الوصول الى اهداف البحث تم الاعتماد على الأدوات الاتية

1- الاطار النظري: والتي تمثلت بمصادر الكتب والمجلات والبحوث المنشورة والدوريات، فضلاً عن مواقع الانترنت.

2- الاطار العملي: اعتمد البحث الحالي على أسلوب جمع البيانات والمعلومات الخاصة بهذا الجانب من خلال اجراء عدد من المقابلات الشخصية للقيادات الإدارية في الكليات التابعة الى جامعة ميسان الذي يمثلون افراد عينة البحث للوصول والوقوف على أرائهم بخصوص متغيرات البحث، وكذلك ايضاً توضيح فقرات ابعاد البحث من خلال عمل استمارة استبيان والبالغ عددها (50) استمارة استبيان وزعت على شكل عينة عشوائية على القيادات العاملة في الكليات المبحوثه والتي تطرح لضمان الحصول على دقة المعلومات، مع مراعاة صياغتها لبساطة فهمها للمتلقي، بعد الاعتماد على مقياس (ليكرت الخماسي) والتي يتضمن خمسة مستويات وكما موضح في الجدول ادنى، بعد ذلك سيتم تفريغ تلك البيانات في برنامج Excel,2016 ومن ثم تحليلها واستخراج نتائج البحث باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS للتحقق من الفرضيات أو من عدمها.

جدول رقم (1) يوضح مستويات ليكرت الخماسي

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| المستوى الاول | المستوى الثاني | المستوى الثالث | المستوى الرابع | المستوى الخامس |
| لا اتفق تماماً | لا اتفق | محايد | اتفق تماماً | اتفق |

**ثامناً- هيكلية البحث**

تضمن البحث أربعة افصل على النحو الاتي

يتكون الفصل الأول من مبحثين، حيث تناول المبحث الأول عرضاً الاطار المنهجي والتي

**الفصل الثاني- الاطار النظري**

**المبحث الاول- السلوك الريادي**

**توطئة:**

تعد الريادة أحد المجالات الهامة والواعدة لنمو وتوسع المنظمة وكيفية الحصول على مواردها المتاحة، حيث تسعى المنظمات دائمًا إلى أن تكون الأولى في مجال خبرتها وتقديم كل ما هو جديد من خلال توفير القادة والخدمات الذين يمكنهم بناء وتطوير ثقافة تنظيمية تعتمد على المبادرة والإبداع وتحمل المخاطر توفر الثقافة تتمتع المنظمة بمعرفة كيفية الوصول إلى فرص جديدة تساعدها على التغلب عليها وهي تركز على الصعوبات في بيئة متغيرة حيث قد تكون الفرص نادرة وحيث تعتبر القيادة حاليًا موضوعًا مهمًا واحدًا خاصة مع استمرار وتيرة التغير البيئي لتسريع العمل

**اولاً- مفهوم السلوك الريادي:**

اوضح Mathebul))أن السلوك الريادية ينبغي أن تُبني على الثقة والاحترام لجميع المنظمات فضلاً عن الشعور بالاستقرار في المنظمات لتشجيع الابتكار وريادة الأعمال إلى جانب القدرة على التحمل والثقة والاحترام والدعم من الإدارة العليا وجعلها أمرًا أساسيًا لتمكين الريادة الاستراتيجية( Mathebula, 2011:19)

ويرى (Alayoubi et al,) ان هناك عناصر مشتركة بين القيادة وريادة الأعمال وهي: الرؤية والإبداع والقيادة الذاتية والاعتماد على المخاطر، وأن الارتباط بين هذه العناصر يجعل السلوك الريادي عملية متكاملة، من بدء المشروع إلى إكماله سلسلة من المراحل قبل أن تبدأ وخلال هذه العملية وعندما تنشأ تكون المرحلة النهائية من خلال تقييم الفرصة وتحسين المفهوم الذاتي للمنظمة وتشخيص قدراتها والحصول على الموارد اللازمة لإدارة أهدافها(Alayoubi et al, 2020:5)

وبين (الشمري 2015:185)على انها قابلية القائد الريادي على التوقع والتصور والحفاظ على المرونة والتفكير استراتيجيا والعمل مع الفريق لبدء التغيرات التي تكون المستقبل المشرق للمنظمة

ویری (Shao, 2019:97) ان القيادة الاستراتيجية "عملية تكوين رؤية نحو المستقبل، وإيصالها إلى العاملين وتنشيط الأتباع وتحفيزهم والمشاركة في التبادلات الداعمة للاستراتيجية الأقران مع والعاملين

يمكن تعريف ريادة الأعمال بأنها "فعل الإبداع التنظيمي، أو التجديد، أو الابتكار الذي يحدث داخل أو خارج منظمة قائمة". ويشير هذا الرأي إلى وجهة نظر شومبيتر لريادة الأعمال ويؤكد على أهمية الإبداع يكسب رواد الأعمال الناجحون أرباحًا بناءً على القيمة المبتكرة التي يدركونها من خلال قدرات محددة (Doepfer, 2012:11)

وعرّف الاتحاد الأوربي ريادة الأعمال على أنّها "الأفكار والطرائق التي تمكن من تكوين وتطوير نشاط ما من خلال مزج المخاطرة والابتكار أو الابداع والفاعلية في التسيير ضمن منظمة جديدة أو منظمة قائمة (الهنيني واخرون، 2019:85)

إن الفرق الأساسي بين مفهوم الريادة في حالة المنظمات الصغيرة ومفهوم الريادة في حالة المنظمات الكبيرة هو أن لهذه الاخيرة كيانات أو هياكل موجودة وقائمة في حد ذاتها ويمثل الجديد فيها في الانشطة الريادية التي تسندها إلى وحدات الاعمال التي تتبعها بينما بالنسبة للمنظمات الصغيرة فان وجودها في حد ذاته هو الجديد وعلى أساس تزايد حجم مواردها وقدراتها ورأسمالها البشري والابتكاري فالمنظمات الكبرى تأتي لها فرص التجديد والابتكار والمبادرة بأنشطة تحدث الأثر الايجابي فيها وفي محيطها وقد تلجأ في ذلك إلى شراكة مع مالكي براءات الاختراع لاستثمار هذه الفائدة المشتركة(نورالدين،2018:77)

شغل مفهوم الريادة حيزاً من تفكير الإداريين والاقتصاديين ولذلك تنبه علماء الإدارة إلى ضرورة الاهتمام بالبحث العلمي لدراسة ظاهرة الريادة كونها رافقت بزوغ الثورة الصناعية حيث أعتمد الباحثون في تعريفهم لمفهوم الريادة حسب مجال تخصصهم وتنوع أعمالهم لذلك فإن الباحث والدارس في موضوع الريادة يواجه تحديات كبيرة في توضيح أو إعطاء تعريف محدد للريادة اذ ولغاية ألان لا يوجد إطار نظري واضح ودقيق يتفق عليه الباحثين في هذا المجال مما أدى الاختلاف والتباين في التعاريف فالريادة واحدة من المفاهيم الحديثة في مجال العلوم الإدارية لذلك تعد الريادة ظاهرة اجتماعية أو أداريه أو اقتصادية ولا تخضع الريادة الي تعريف موحد وغير مرتبط بوظيفة أو مهنة أو علم معين (علي، 2017:60)

وهناك العديد من المفاهيم التي أوردتها أدبيات الإدارة والأعمال إلا أن الريادة كغيرها من المفاهيم قد اتفقت من حيث المعنى ووجود تقارب في المعاني كبير جداً وأيضاً المحتويات التي شملت تعاريف الريادة حيث تمثلت معظم الشمولية حول القدرة على تحمل المخاطرة والإبداع والابتكار.

(Hazboun,2020:10)

تعتبر ريادة الأعمال أحد التوجهات العالمية الحديثة الحالية وأصبحت سمة من سمات الاقتصاد المعاصر من خلال التقدم العلمي الكبير في جميع أنحاء العالم. التطور التكنولوجي وتقدم الاتصالات والنمو المعرفي والتحول الاقتصادي. إن تطوير الاقتصاد نحو اقتصاد معرفي مترابط يعزز الدور المتنامي للأفكار الريادية التي تتطلب من الجميع المشاركة في تنوع ثقافاتهم وحضاراتهم من أجل تحقيق النجاح والتقدم على كافة المستويات في منظمات الأعمال يُنظر إلى القيادة على أنها خاصية ضرورية لنجاح ونمو هذه الأعمال( فارس ،2016:14)

**ثانياً- اهميه السلوك الريادي:**

نظرا للتغيرات السريعة التي يشهدها عالم اليوم، سواء على مستوى البيئة الخارجية للمنظمة (التكنولوجية، الاجتماعية، الاقتصادية وغيرها) وعلى المستوى الداخلي، فمن الضروري وجود أفراد قادرين على مواجهة هذه التغييرات وتشجيعهم على تبنيها فلسفة "المنظمة "القيادة لأنها تحقق النتائج وتعزز إبداع الموظفين الابتكار لأن أنشطة ريادة الأعمال أصبحت مصدرا هاما لبقاء وتوسع المنظمات في حين أن القيادة مهمة لأنها وجدت أنها تلعب دورا هاما في التنمية الاقتصادية لأي بلد حيث يخلق رواد الأعمال قيمة للمجتمع والمجتمع تتحقق التنمية الاقتصادية من خلال خلق فرص العمل وإرضاء احتياجات العملاء والمساهمة في إجمالي الإيرادات واحتياطيات العملة الوطنية وتقليل البطالة وما إلى ذلك ( جلاب وآخرون ، 2016:77)

غالبًا ما يتم اتخاذ القرارات التجارية في ظل عدم اليقين والمخاطر وتدرك الشركات الصغيرة بشكل متزايد الحاجة إلى إدارة المخاطر والسيطرة عليها(Degen, 2016:14)يتكامل الاقتصاد عندما يظهر معدلات عالية من نشاط ريادة الأعمال ونسبة عالية من رواد الأعمال الطموحين الذين يتمتعون بروح ريادة الأعمال وقدرات تحمل المخاطر.(Singer et al, 2014)

لأن كثرة المشاريع أو الشركات الريادية الصغيرة في البلاد لن تؤثر بالضرورة على النمو الاقتصادي أو التنمية في البلاد، إلا إذا كان مديرو هذه المشاريع يمتلكون سلوكيات ريادية مثل الطموح والابتكار وريادة الأعمال(Kowal et al, 2017:4)

كما يوضح التقرير أن الشركات المبتكرة لديها قدرة أكبر على تصدير منتجاتها إلى الأسواق العالمية كما أن للابتكار تأثيراً إيجابياً على الأداء وبالتالي زيادة فعاليتها مما يؤدي إلى نمو أسرع للشركة.(Ribau et al, 2019:13)

علاوة على ذلك فإن الشركات الصغيرة النشطة في الأسواق الدولية هي أكثر عرضة بثلاث مرات من الشركات الصغيرة البحتة لتقديم منتجات أو خدمات جديدة والنمو بشكل أسرع من الشركات الصغيرة المنافسة. وأخيرا، تواصل الشركات المبتكرة إطلاق منتجات وخدمات جديدة أكثر انسجاما مع احتياجات السوق. تلبية احتياجات الأسواق الحالية والناشئة والقدرة على دخول أسواق جديدة بسرعة عند ظهورها يمثل توافقًا استراتيجيًا أفضل لقدراته القائمة على الابتكار(Enjolras,2020:4)

**ثالثاً أنواع الريادة:**

هناك العديد من أنواع الريادة ويذكر منها ( شمس الدين وآخرون 2020:24)

**1-الريادة الداخلية:** تمثل الريادة الداخلية الشخص الريادي نفسه الموجود داخل التنظيم وقد ظهرت هذه الفكرة نتيجة ارتفاع المنافسة الحادة بين المنظمات وظهور الاختلافات بين الثقافات الخاصة بالعاملين أدت إلى العمل على خلق الروح الريادية داخل المنظمة

**2-الريادة المعرفية:** أن الشخص الرائد هو الذي يمتلك رأس المال المعرفي الكافي ليكون قادر على إنشاء قيمة أو ثروة من خلال استخدام المعرفة كالمستشارين والصحفيين والخبراء وحتى يصل الريادي إلى مصادر فريدة للمعلومات يحتاج الرواد إلى شبكات اجتماعية

**3-الريادة الخارجية:** وهنا تمثل الريادة الخارجية الابتكار خارج حدود المنظمة ضمن شبكات خارجية كالتحالفات المشتركة والمشاريع والمقاولات الثانوية والتحالفات الاستراتيجية

**4-الريادة المؤسسية:** تعرف الريادة المؤسسية هي النشاطات التي تؤدي إلى خلق أو إنشاء مؤسسات جديدة أو الانتقال إلى مؤسسات جديدة غير موجودة سابقاً

**5- ريادة الشركة:** هي عملية إيجاد أعمال جديدة ضمن المنظمات القائمة تهدف إلى تحسين الربحية التنظيمية وتقوم بتعزيز الموقع التنافسي وإعادة التجديد الاستراتيجي

**6- الريادة الالكترونية:** وهي إيجاد أعمال أو أنشطة خاصة على شبكة المعلومات العالمية

**7– الريادة المصرفية:** وتعني الريادة المصرفية قدرة المصارف على طرح منتجات وخدمات مبتكرة في السوق قبل مثيلاتها من المصارف الأخرى بمعنى قدرة المصرف على استثمار الفرص ودخول الأسواق في الوقت المناسب ومواجهة التهديدات حيث تسعى الريادة المصرفية إلى أن يكون مصرف فريد ومتميز من خلال تقديم خدمات مصرفية مبتكرة تُطرح في السوق المحلي أو العالمي لأول مرة وهنا سوف تُضاعف الأصول وزيادة قاعدة العملاء وتنامي الأرباح فضلا عن الارتقاء بمستوى أداء العاملين بالمصرف وزيادة المعرفة المصرفية والإلمام بأصول الصناعة المصرفية الحديثة( خليل والشعراوي، 2017:30)

**رابعا- أبعاد السلوك الريادي:**

لقد أثارت نتائج أعمال الرياديين اهتمام الكثير من العلماء ومنهم علماء الإدارة والاجتماع والاقتصاد وغيرهم ولذلك توجه العديد منهم لإجراء دراسات وأبحاث متعددة عن الرياديين وأصحاب المشاريع الناجحة لمعرفة ما هي الأسباب الكامنة من وراء تميزهم وإبداعهم في أعمالهم ونجاحها فقد تبين من هذه الأبحاث أن الرياديين يتمتعون بخصائص سلوك ريادي وقدرات عالية ويتحلون بسمات وصفات شخصية تميزهم عن غيرهم وتجعلهم قادرين على البدء بمشاريعهم وإنجاحها وخصائص السلوك الريادي هي القدرات التي يمتلكها الريادي ويحتاجها لإدارة أعماله بنجاح (جلاب وآخرون ، 2016:107 )

وبالاعتماد على مفاهيم السلوك التي جاء بها الباحثين الذين يذكرون مجموعة معينة من الخصائص فمنهم من يضيف ومنهم من يستبعد بعض منها لكن الخصائص التي أتفق عليها أغلب الباحثين هي التي تعتبر من المظاهر الأساسية لخصائص السلوك الريادي والتي هي الإبداعية ، الاستباقية ، استثمار الفرص ، الرؤية الإستراتيجية ، تبني المخاطرة ، وسنتناول الإبداع والاستباقية في هذا البحث بسبب إن الشخص الريادي يجب أن يكون من اصحاب المعرفة والخبرة وتتوفر لديه الافكار الإبداعية والاستباقية في اقتناص الفرص الذي من شأنها ان تحقق الريادة للأعمال المستقبلية

**أ-الإبداع:** يُعد الإبداع ظاهرة قديمة الجذور فمنذ بدأ الخليقة والانسان يبدع ويبتكر في جميع المجالات كذلك المنظمات تهتم بالإبداع سواء كانت صناعية أم تجارية أم خدمية لأجل تحقيق النجاح ، والشخص الريادي المبدع يتصف بالاستقلالية والبراعة وأسلوب المبتكر ورؤية الأشياء بأبعاد لا يراها الآخرين ويتمتع ك بالتفكير السريع المرتبط المتسلسل حيث ينظر المبدع الريادي إلى المشاكل بمنظار جديد ويتفاعل مع بيئة المنظمة وأيضاً يقوم والاستقصاء والحدس مما يؤدي إلى إنشاء شيء جديد ذي قيمة له للمنظمة قد يكون سلعة أو خدمة أو أسلوب جديد

( زغمار ، 2017:16) ويشكل الإبداع نتيجة للتفاعل بين افكار الريادي وسلوكياته مع المنظمة التي يعمل بها ولاسيما في تعامله مع البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة أن العمل الريادي يتميز سواء كان هذا الأخير منتجاً جديداً أو خدمة جديدة أو إبداعاً تكنولوجياً أو إبداعاً تسويقياً

( فائق وعبد الرحمن ،2019 : 50)

ويعني الإبداع عملية خلق منتج جديد ذات خصائص جديدة بهدف إشباع الحاجات ذاتها بمختلف الطرائق تقديم شيء جديد للإيفاء بحاجات قائمة هو تبني فكرة أو سلوك جديد لصناعة المنظمة أو سوقها أو بيئتها العامة وتعد المنظمة التي تطرح منتجاً جديداً بأنها مبدعة والإبداعية هي حجر الأساس لتعزيز الريادة لذلك فأن تعريف الإبداعية هو كيفية استثمار الابتكارات في البحث عن المنتجات والعمليات الجديدة ومنتجات السوق أي تصميم المنتجات والابتكار في الإعلان والترويج والإدارة أي النظم الإدارية الجديدة وتقنيات التحكم والهيكل التنظيمي الجديد لتحقيق الميزة التنافسية(راضي ، 2014:30)

أما ( إسماعيل، 2016:51) فعرف الابداعية بأنها رغبة المنظمة في تبني الأفكار الجديدة ودعم الجهود في البحث والتطوير واستثمار الفرص بهدف إدخال عمليات أو أنظمة جديدة أو تحسين موقع المنظمة التنافسي وأشار( عبد الأمير، 2019:48) أن الإبداعية هي خلق الفرص التي من خلالها تستطيع أي منظمة الابتكار وتكوين منتجات وخدمات فريدة ومميزة لا تستطيع المنظمات الأخرى من تقليدها والحصول على الميزة التنافسية وامتلاك ريادة وقيادة السوق ويمكن القول أنه مهما اختلفت أو تعددت وجهات نظر الدارسين والباحثين والمفكرين الإداريين حول مفاهيم الإبداع التنظيمي أو الإداري إلا أنه يمكن أن نلخص العملية الإبداعية بالمعاني والتفسيرات الآتية : (الجبوري56: 2019)

1-توليد أفكار أو اساليب أو طرق جديدة تهدف إلى تحسين المنتج أو الخدمة أو العملية أو الإجراءات داخل

2-تبني أفكار أو أساليب أو طرق أو ممارسات جديدة تهدف إلى إحداث تغييرات على العمليات الإدارية أو على المنتجات أو الخدمات التي تعمل المنظمة

3-تطوير وتحسين العمليات الإدارية المختلفة تهدف إلى إضافة أداء أفضل للخدمة أو المنتج أو العملية

**ب- الإستباقية:** تشير الاستباقية إلى جهود المنظمة في اكتشاف الفرص الجديدة فالمنظمات الريادية تراقب الاتجاهات وتحدد الحاجات المستقبلية للزبائن الحاليين وتتوقع التغيرات في طلباتهم فضلا عن العمل على وفق الرؤى المستقبلية قبل المنافسين فالمدير الاستراتيجي الذي يتمتع بروح المبادرة والاستباقية ويركز نظره على المستقبل ويبحث باستمرار عن الإمكانات الجديدة للنمو والتطور للمنظمات الريادية ( الحسني، 2015)

وتعد الاستباقية من أهم خصائص المنظمات الريادية أن مفهوم الاستباقية يجمع بين خاصتي الابداع وتحمل المخاطرة وذلك لأنه يمثل الرغبة والميل لأخذ زمام المبادرة في الاستحواذ على الفرص الجديدة وخلق الأفكار التي لم يسبق للآخرين تقديمها والابتعاد عن ممارسة الأساليب والأنماط القديمة والسلوك الاستباقي هو المحرك الأول لتوجهات المنظمة والتي تمكنها من البقاء والتنبؤ بالأحداث المستقبلية وأيضاً هي الاستعداد لاستباق التغيرات والطلب البيئي في المستقبل وإيجاد الفرص واستغلالها من خلال تقديم منتجات وخدمات جديدة وكسب فرص تكنولوجية جديدة وهي تولي زمام المبادرة من خلال اقتناصها للفرص الجديدة واستثمارها بما يخدم مصلحة المنظمة ( صبر، 2018:255)

وأشار (الحريري، 2020:85 ) إن الاستباقية هي القدرة على اتخاذ قرارات إستراتيجية للسيطرة على السوق من خلال اكتشاف فرص جديدة وتطوير وإطلاق منتجات وخدمات جديدة في السوق لخلق ميزة تنافسية وقد لاحظ ( العوادي، 2019:93) بأن الرياديين يميلون أن يكونوا استباقيين فهم لا يعتمدون على الحظ وتعتبر الاستباقية روح المبادرة واقتناص الفرص واستثمارها لتحقيق التميز للمنظمة الريادية. ويرى ( محمد وآخرون ،2018:182) إن الريادي هو الذي يتمتع بروح المبادأة إذ يركز نظره على المستقبل باستمرار ويبحث عن الإمكانات الجديدة للنمو والتطور للمنظمات الريادية كما يُنظر إليها على أنها القدرة على توقع الاحتمالات والتهديدات المستقبلية على حد سواء والبدء في اتخاذ إجراءات إما في استغلال الفرص أو الحد من الفشل والتهديدات

**ج-ادارة المخاطرة:**

تلعب مسؤولية أصحاب الشركات الصغيرة أو كبار المديرين في اتخاذ القرارات الاستراتيجية دورًا مهمًا في ضمان الازدهار المالي والاستدامة لهذه الشركات في بيئة عمل سلسة أو عملية التحول الرقمي (Dvorsky et al, 2020:4) غالبًا ما يتم اتخاذ قرارات العمل في ظل عدم اليقين والمخاطر وتدرك الشركات الصغيرة بشكل متزايد الحاجة إلى إدارة المخاطر والسيطرة عليها( Cepel etal,2018,4)

وقد سلط العديد من المؤلفين الضوء على فوائد إدارة المخاطر للشركات الصغيرة والمتوسطة. وتظهر التأثيرات الأولية في شكل تحسينات تدريجية في الأداء المالي للشركات الصغيرة والمتوسطة وزيادة في وضع الشركات الصغيرة في قطاع الأعمال وتحسينات في الخدمات أو المنتجات المقدمة للعملاء وإنتاجية الموظفين(Dinca et al, 2019:7)

وتصبح التأثيرات الثانوية واضحة ليس فقط في تحسين المؤشرات الاقتصادية (القوة الشرائية للسكان، وما إلى ذلك) لموقع الأعمال الصغيرة (المدينة، المنطقة)، ولكن أيضًا في مؤشرات الاقتصاد الكلي للبلد (Wegner et a, 2017:2)

تؤكد العديد من الدراسات أن تطبيق عناصر الإدارة الاستراتيجية يختلف بعض الشيء، ومحدود، ومثير للتساؤل في الشركات الصغيرة مقارنة بالشركات الكبيرة. أجرى الباحثون دراسة مع 176 مشاركًا لفحص العلاقة بين تنفيذ الإدارة الاستراتيجية واستقرار السوق والنجاح المالي الثابت في قطاع الأعمال الصغيرة.(Chodnicka et al, 2020:3)

**المبحث الثاني- البراعة الاستراتيجية**

**مفهوم البراعة الاستراتيجية**

البراعة الاستراتيجية قدرة المنظمة على الاستفادة من المعرفة والخبرة والاستراتيجيات الحالية وتطوير استراتيجيات مستقبلية تعتمد على إن أهم ما يميز الإبداع الشخصي والاستراتيجي في العمل في المنظمات هو الاستخدام الأمثل للموارد الموجودة مثل الموارد الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتكنولوجية وغيرها من الموارد الطبيعية (Howard, 2012:17)

وعرفها(Bustinzaa et al,) بأنها قدرة المنظمة على إدارة متطلبات الأعمال اليوم بطريقة متوازنة وفعالة مع التكيف مع التغيرات في البيئة. وبناء على ما سبق، نقترح المفهوم الإجرائي للبراعة الاستراتيجية كمصطلح يجمع بين الاثنين. ويتجلى محتوى الإدارة الاستراتيجية وأساس البراعة التنظيمية في القدرة على تحديد أولويات الفرص، وإدراك التهديدات، والاستجابة السريعة للتهديدات، وإنشاء حالة متسقة بين الموارد التنظيمية المتاحة والمتغيرات البيئية لتحقيق الميزة الاستراتيجية.(Bustinzaa et al, 2019:30)

بأنها أولوية رئيسية تمكن المنظمات من قابلية بناء الابداع و الحفاظ عليه باستمرار من أجل نجاح أسواق المنتجات الابداعية المتزايدة والاساسية.(Scott, 2014:49)

البراعة الاستراتيجية بأنها المهارات التي تتطلب التنسيق بين الخطط الاستراتيجية الحالية وقدراتها الداخلية و الدقة في العمل(Wang, 2017:2)

وأشار (Hortovanyi, 2018:3) بأنها نقطة انطلاق للعاملين الممارسين إذ يوفر البحث عن تلك البراعة التكيف مع التغيير الخطير الناجم عن ثورة الصناعية الرابعة.

كما أوضح (Hitt&Wright, 2017:201) أهميتها لأنها مزيج من المعرفة الاستراتيجية والمعرفة الريادية وهي نتيجة لتحليل عملية ريادة الأعمال من منظور استراتيجي المنظمات التي تكتشف الفرص ولكنها لا تستطيع الاستثمار لن تكون قادرة على خلق الثروة، والمنظمات التي لا تفعل ذلك لديهم القدرة على الاستثمار في الفرص ولن يتمكنوا من خلق الثروة. استمتع بميزة تنافسية، ولكن لا يمكنك الحفاظ عليها دون فرص جديدة. ولذلك، يجب عليك استخدام عقلية ريادة الأعمال، وممارسة القيادة الريادية، وإدارة موارد المنظمة (بما في ذلك القدرات الأساسية)، والابتكار للحصول على ميزة تنافسية والحفاظ عليها.

إن أهمية القيادة الاستراتيجية لها بعدان: الأول داخلي ويتجلى في تحقيق النمو والاستقرار والتوازن والرضا وبالإضافة إلى تحقيق التميز في العمل فإنه ينعكس أيضا في جلب عوائد مالية لأصحاب المصلحة، ويجلب الموظفون جوانب مثل الرضا الوظيفي تحقيق الفاعلية في المتغيرات البيئية الداخلية وتتجلى في تحقيق رضا العملاء والمجتمع والمؤسسة والقدرة على التكيف والتكيف مع المتغيرات البيئية الخارجية.(شبات و المصري، 2020:33)

**ثانياً : أهمية البراعة الاستراتيجية :**

أن البراعة الاستراتيجية تمنح المنظمة مجموعة من الخيارات الاستراتيجية لتحقيق اهدافها حيث تتعامل مع قدرة المنظمة على إدارة الصراعات و التعامل مع التغيرات من خلال الكفاءة والمواءمة والتكيف و تحقيق أمثليه و إبداع و تكمن أهمية البراعة الاستراتيجية في المنظمات التي تطبقها بمكونها تحقق مستوى عالي تكون اكثر مهارة في تنفيذ ادرأه غير متوقعة (Kouropalatis et al, 2012:1359)

تعمل البراعة الاستراتيجية على تعزيز العديد من النتائج التنظيمية الإيجابية. تنص الأدبيات الإدارية على أن التفاعل بين استراتيجيات الابتكار والاستكشاف واستغلال الفرص يرتبط بشكل إيجابي بنمو المبيعات، في حين أن عدم التوازن بين هذه الاستراتيجيات يرتبط سلباً بنمو المبيعات. معدل نمو المبيعات (He & Wang, 2004:494)

تعد البراعة الاستراتيجية ذات أهمية خاصة في حالات عدم اليقين والتقلبات البيئية لأن قدرة المنظمة على التغيير ترتبط بشكل إيجابي بالبراعة الاستراتيجية وتساعد في الحفاظ على استراتيجية رشيقة من خلال موازنة البيئة الحالية والتكيف مع الاضطرابات المستقبلية المحتملة (2018:43,Du & Chen) (2008:920 ,Judge & Blocker)

ذكرOreilly & Tushma)) أهمية البراعة الاستراتيجية من أن منظمات الأعمال تواجه حاليا تحديات كبيرة في التكيف مع البيئة المحيطة المتغيرة باستمرار ومن هنا الحاجة إلى استكشاف البيئة، وتحديد الفرص الكامنة فيها، والاستثمار في أصول المنظمة باعتبارها أنها تنشأ (2013:338,Oreilly & Tushman)

يتم تحقيق أهمية البراعة الاستراتيجية في المنظمات من خلال مزيج من الاستكشاف والاستغلال عبر أو داخل المجالات الوظيفية، حيث تظهر مجموعات وظيفية متعددة تمتلك مهارات متعددة عبر مجالات المنتج والسوق، على النحو التالي(Voss & Voss, 2013:2)

١-استغلال مقدرات المنتج الحالية بهدف جذب اسواق و زبائن جدد التي تتوافق مع استراتيجية نمو و تطوير السوق.

٢-استكشاف قدرات المنتج الجديد التي تستهدف الزبائن الحاليين بما يتوافق مع استراتيجية نمو وتطوير المنتجات اي ضمن المجال الوظيفي تستكشف براعة المنتج مقدرات المنتج الجديدة بشكل متزامن و تستغل امكانية المنتج الحالي في حين تستكشف مقدرات السوق في وقت واحد اسواق الزبائن الجدد و تستثمر الزبائن الحاليين

**ثالثاً:-ابعاد البراعة الاستراتيجية**

حاول الباحثون وصف البراعة الاستراتيجية من خلال مجموعة من الابعاد نتيجة عمليات التفسير والتحليل لكل الجوانب المتعلقة بها لإعطاء الصورة الموضوعية لها على وفق رؤيتهم لمحتواها ومضمونها أذ حدد كل من  (الكرعاوي،2018)،(رشيد والعبودي 2018)، Glenn&Zannie:2012))ثلاثة ابعاد للبراعة الاستراتيجية والتي تم اعتمادها في البحث الحالي وعلى النحو الاتي :

**1-البراعة الاكتشافية :** تعد هذه الاستراتيجية شريان عمل المنظمات من قادات و ادارات في مجالات متنوعة و على وجه الخصوص في مجال ادارة الاعمال إذ تحسن قدرة العامل في بناء علاقات مترابطة و الاستفادة من الموارد المهمة من خلال القابلية في اكتشاف فرص جديدة

(Li&Cui, 2017:3)

**2- البراعة الاستغلالية**: بين كل من بأن البراعة الاستغلالية هو استخدام الامثل والمتقن لمعارف المنظمة الحالية والبراعة الاستقلالية تهدف إلى استعمال الدائم للمعرفة الحالية للمنظمة كمصدر لكل المكتسبات الى أن استغلال الفرص يمثل قدرة المنظمة لتحسين الانشطة لخلق قيمة في الأمد القريب الى أن الاستغلال هو كسب الفرص من أجل خلق قيمة بشكل مباشر على شكل منتج أو خدمة جديدة وعرفت إن عملية الانتقال من الاستراتيجية استكشاف الفرص إلى استغلال الفرص يتم عن طريق التغيير المستمر في أنشطة المنظمة لغرض تحقيق أقصى حد ممكن من الكفاءة في العمل(Huang, 2010:10)

**الفصل الثالث: الجانب العملي**

**المبحث الأول: مجتمع البحث وعينة البحث**

تضمن هذا الفصل تحليل المعلومات التعريفية لافراد العينة البحثية وكذلك تقيم اراء العينة حول متغيري البحث ومعرفة علاقات الارتباط والتأثير بين متغيري البحث حيث تم توزيع عدد 50 استبانة وتم استرجاع 40 استمارة حيث وزعت على افراد الدراسة لمعرفة اراءهم حول موضوع البحث السلوك الريادي في تعزيز البراعة الاستراتيجية.

**جدول (1) توزيع افراد الدراسة**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| التسلسل | **العدد الموزع من الاستمارات** | **المسترجع من الاستمارات** | **المستبعد من الاستمارات** | **غير المسترجع من الاستبانات** | **الصالح من الاستمارات** | **نسبة الاسترجاع** |
| 1 | **50** | **40** | **0** | **10** | **40** | **%80** |

**المصدر: من اعداد الباحثان**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **المتغير** | **الفئة** | **التكرار** | **النسبة المئوية** | |
| **الجنس** | ذكر | 29 | 73% | |
| انثى | 11 | 27% | |
| **المجموع** | **40** | **100%** | |
| **العمر** | 29-20 سنة | 21 | 53% | |
| 30-37 سنة | 13 | 33% | |
| 38-43 سنة | 3 | 7% | |
| 50-44 سنة | 3 | 7% | |
| 51 سنة فأكثر | 0 | 0 | |
| **المجموع** | **40** | **100%** | |
| **التحصيل الدراسي** | اعدادية | 0 | | 0 |
| دبلوم | 2 | 5% | |
| بكالوريوس | 33 | 82% | |
| ماجستير | 3 | 8% | |
| دكتوراه | 2 | 5% | |
| **المجموع** | **40** | **100%** | |
| **سنوات الخدمة** | 1-5 سنوات | 21 | 52% | |
| 10 سنوات | 7 | 17% | |
| 10-15 سنة | 7 | 17% | |
| 16 سنة فأكثر | 5 | 13% | |
| **المجموع** | **40** | **100%** | |

**جدول (2) المعلومات والخصائص التعريفية لأفراد العينة**

**المصدر: من اعداد الباحثان**

**المبحث الثاني: الفحص الاحصائي لمتغيري البحث**

استخدم الباحثان برنامج الحزمة الإحصائية SPSS لتحليل البيانات. وقد تم استخدام هذا البرنامج لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الاستبيان المختلفة. وذلك بهدف توفير وصف شامل لدرجة موافقة عينة البحث. ويمكن الاطلاع على قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

**أولا: المتغير المستقل (السلوك الريادي)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| درجة الاستجابة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الفقرة | ت |
| اولا: الاستباقية | | | | |
| 96.4% | **4.8250** | **0.4465** | **تعمل الكلية على التنبؤ برغبات الطلاب واحتياجاتهم المستقبلية** | **1** |
| 96% | **4.8000** | **0.4641** | **تحاول الكلية للدخول في أسواق جديدة والمنافسة مع بقية الكليات** | **2** |
| 96.4% | **4.8250** | **0.4465** | **يمثل العمل الاستباقي والتفكير الصحيح منهج الكلية لبلوغ الريادة** | **3** |
| ثانياً: الابداع | | | | |
| 96.4% | **4.8250** | **0.4465** | **تبذل الكلية قصارى جهدها لخلق فرص جديدة** | **4** |
| 97.4% | **4.8750** | **0.3349** | **تشجع الكلية الابداع عن طريق وسائل متعددة** | **5** |
| 95% | **4.7500** | **0.4935** | **تبتكر الكلية مبدأ الدعم والتحفيز الأفكار المبتكرة** | **6** |
| ثالثا: المخاطرة | | | | |
| 93% | **4.6500** | **0.5796** | **تتبع الكلية أسلوب المغامرة لتحقيق التفوق على الكليات الاخرى** | **7** |
| 92.4% | **4.6250** | **0.7048** | **تعمل الكلية على اخذ المخاطرة بهدف زيادة حصتها السوقية** | **8** |
| 97.4% | **4.8750** | **0.3349** | **تعتمد الكلية على عنصر المخاطرة من اجل الحصول على الميزة التنافسية** | **9** |
| 95.66% | **4.7833** | **0.1150** | **نتيجة المتغير المستقل (السلوك الريادي)** | |

**جدول (3) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير المستقل (السلوك الريادي)**

**المصدر: من اعداد الباحثان بالاستناد على برنامج IBM SPSS**

من خلال إجابات افراد العينة نستنتج ان الكليات المبحوثة تمتلك أنشطة وفعاليات السلوك الريادي حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لاجمالي إجابات المتغير المستقل (السلوك الريادي) قيمة (4.7833) وبانحراف معياري بلغ (0.1150) فيما حصلت الفقرة (9) على اعلى درجة استجابة بين فقرات السلوك الريادي والتي نصت على (تعتمد الكلية على عنصر المخاطرة من اجل الحصول على الميزة التنافسية) بمتوسط حسابي بلغ (4.87) وانحراف معياري (0.33) فيما كانت الفقرة (8) حصلت على درجة اقل حيث نصت على (تعمل الكلية على اخذ المخاطرة بهدف زيادة حصتها السوقية) بمتوسط حسابي (4.62) وانحراف معياري (0.70).

**ثانيا: المتغير التابع (البراعة الاستراتيجية)**

**جدول (4) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير التابع (البراعة الاستراتيجية)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| درجة الاستجابة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الفقرة | ت |
| اولا: البراعة الاستكشافية | | | | |
| 95.4% | **4.7750** | **0.4229** | **تتبع الكلية منتجات وخدمات جديدة في السوق المحلي** | **1** |
| 96.4% | **4.8250** | **0.3848** | **غالبا ما تبحث الكلية عن الفرص جديدة لزبائنها** | **2** |
| 96% | **4.8000** | **0.4051** | **تعتمد الكلية على البعد الاستراتيجي لنجاح خططها المستقبلية** | **3** |
| ثانياً: البراعة الاستغلالية | | | | |
| 89% | **4.4500** | **0.5970** | **تستغل الكلية المهارات الإبداعية كمصدر مكتسب** | **4** |
| 96.4% | **4.8250** | **0.4465** | **تستغل الكلية الفرص لتحسين أنشطتها على الأمد الطويل** | **5** |
| 94% | **4.7000** | **0.5639** | **تسعى الكلية استغلال الخبرات التدريسية كأحد ادواتها لنقل المعرفة من مصدرها الى المستفيدين** | **6** |
| 94.58% | **4.7292** | **0.0885** | **نتيجة المتغير التابع (البراعة الاستراتيجية)** | |

**المصدر: من اعداد الباحثان بالاستناد على برنامج IBM SPSS**

نستنتج من إجابات افراد العينة المبحوثة ان الكليات المعنية مهتمة بصورة ممتازة بالبراعة الاستراتيجية في أنشطتها حيث بلغ المتوسط الحسابي لاجمالي إجابات المتغير التابع (البراعة الاستراتيجية) قيمة (4.7292) وبانحراف معياري (0.0885) وكانت اعلى فقرات البراعة الاستراتيجية هي الفقرة (2) التي نصت على (غالبا ما تبحث الكلية عن الفرص جديدة لزبائنها) بمتوسط حسابي بلغ (4.82) وانحراف معياري (0.38) بينما حصلت الفقرة (4) على اقل درجة استجابة من افراد العينة حيث نصت (تستغل الكلية المهارات الإبداعية كمصدر مكتسب) بمتوسط حسابي (4.45) وانحراف معياري (0.59).

**المبحث الثالث: تحليل علاقات الارتباط والتأثير**

أولا: اختبار علاقة الارتباط بين السلوك الريادي والبراعة الاستراتيجية على المستوى الكلي

الفرضية الرئيسية الأولى: هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية إحصائية بين السلوك الريادي والبراعة الاستراتيجية.

جدول (5) نتائج علاقة الارتباط بين السلوك الريادي والبراعة الاستراتيجية على المستوى الكلي

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | |
|  | | **السلوك الريادي** | **البراعة الاستراتيجية** |
| **السلوك الريادي** | **Pearson Correlation** | **1** | **.462\*\*** |
| **Sig. (2-tailed)** |  | **.003** |
| **N** | **40** | **40** |
| **البراعة الاستراتيجية** | **Pearson Correlation** | **.462\*\*** | **1** |
| **Sig. (2-tailed)** | **.003** |  |
| **N** | **40** | **40** |
| **\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).** | | | |

**المصدر: من اعداد الباحثان بالاستناد على برنامج IBM SPSS**

**اهم نتائج الجدول:**

* إشارات النتائج الى وجود علاقة ارتباط بين السلوك الريادي (المتغير المستقل) والبراعة الاستراتيجية (المتغير التابع) حيث بلغ معامل الارتباط قيمة (0.462\*\*).
* تبين نتيجة معامل الارتباط ان علاقة الارتباط بين المتغيرين هي علاقة طردية وقوية وتفسر ان اهتمام الكليات المبحوثة بالسلوك الريادي يؤدي الى نجاحها في البراعة الاستراتيجية.
* بلغت الدلالة الإحصائية للعلاقة (0.003) وتشير نتائج الجدول الى تحقق هدف الفرضية الرئيسية الأولى.

**تحليل علاقات الارتباط الفرعية بين ابعاد السلوك الريادي والبراعة الاستراتيجية**

**جدول (6) اختبار علاقة الارتباط للفرضيات الفرعية**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| المتغير المستقل  المتغير التابع | السلوك الريادي | | |
| **الاستباقية** | **الابداع** | **المخاطرة** |
| البراعة الاستراتيجية | **0.450\*\*** | **0.457\*\*** | **0.440\*\*** |

**المصدر: من اعداد الباحثان بالاستناد على برنامج IBM SPSS**

**اشارت نتائج الجدول:**

* وجود علاقة ارتباط إحصائية معنوية بين **بعد الاستباقية** والمتغير التابع **البراعة الاستراتيجية** حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.450\*\*).
* وجود علاقة ارتباط إحصائية معنوية بين **بعد الابداع** والمتغير التابع **البراعة الاستراتيجية** حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.457\*\*).
* وجود علاقة ارتباط إحصائية معنوية بين **بعد المخاطرة** والمتغير التابع **البراعة الاستراتيجية** حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.440\*\*).

**ثانيا: اختبار علاقة التأثير للمتغير المستقل (السلوك الريادي) في المتغير التابع (البراعة الاستراتيجية) على المستوى الكلي**

**الفرضية الرئيسية الثانية:** هناك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية إحصائية بين السلوك الريادي والبراعة الاستراتيجية.

**جدول (7) اختبار علاقة تأثير السلوك الريادي في البراعة الاستراتيجية**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| **Model** | **R** | **R Square** | **Adjusted R Square** | **Std. Error of the Estimate** |
| **1** | **.462a** | **.214** | **.193** | **.17517** |
| **a. Predictors: (Constant), السلوك الريادي** | | | | |

**جدول (8) اختبار علاقة تأثير السلوك الريادي في البراعة الاستراتيجية**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| **Model** | | **Sum of Squares** | **Df** | **Mean Square** | **F** | **Sig.** |
| **1** | **Regression** | **.317** | **1** | **.317** | **10.316** | **.003b** |
| **Residual** | **1.166** | **38** | **.031** |  |  |
| **Total** | **1.483** | **39** |  |  |  |
| **a. Dependent Variable: البراعة الاستراتيجية** | | | | | | |
| **b. Predictors: (Constant), السلوك الريادي** | | | | | | |

**المصدر: من اعداد الباحثان بالاستناد على برنامج IBM SPSS**

**جدول (9) اختبار علاقة تأثير السلوك الريادي في البراعة الاستراتيجية**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| **Model** | | **Unstandardized Coefficients** | | **Standardized Coefficients** | **T** | **Sig.** |
| **B** | **Std. Error** | **Beta** |
| **1** | **(Constant)** | **2.999** | **.540** |  | **5.558** | **.001** |
| **السلوك الريادي** | **.362** | **.113** | **.462** | **3.212** | **.003** |
| **a. Dependent Variable: البراعة الاستراتيجية** | | | | | | |

**المصدر: من اعداد الباحثان بالاستناد على برنامج IBM SPSS**

**جدول (10) نتائج علاقة تأثير المتغير المستقل (السلوك الريادي) في المتغير التابع (البراعة الاستراتيجية)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **المتغير**  **المستقل**  **المتغير**  **التابع** | **السلوك الريادي** | | **R2** | **T** | | **F** | |
| **B0** | **B1** |  | **المحسوبة** | **الجدولية** | **المحسوبة** | **الجدولية** |
| **البراعة الاستراتيجية** | **0.462** | **0.362** | **0.214** | **5.558** | **1.684** | **10.316** | **4.084** |

**\*P ≤ 0.05 d.f: (1,38) N= 40**

**المصدر: اعداد الباحثان**

**اهم نتائج علاقة التأثير الكلية بين متغيري البحث:**

* اشارت نتائج الجداول السابقة الى وجود علاقة تأثير معنوية إحصائية بين المتغير المستقل (السلوك الريادي) في المتغير التابع (البراعة الاستراتيجية) حيث بلغ معامل التحديد R2 قيمة (0.214).
* بلغت قيمة F المحسوبة (10.316) وكانت اكبر من قيمة F الجدولية (4.084) وهذه دلالة إحصائية على تأثير السلوك الريادي في البراعة الاستراتيجية.
* بلغت قيمة T المحسوبة (5.558) وكانت اعلى قيمة من T الجدولية (1.684) وتشير تلك النتيجة الى تحقق الفرضية الرئيسية الثانية.

**اختبار علاقات التأثير الفرعية لأبعاد السلوك الريادي في البراعة الاستراتيجية**

**الفرضية الفرعية الأولى لعلاقة التأثير:** توجد علاقة إثر معنوي ذات دلالة إحصائية بين الاستباقية والبراعة الاستراتيجية**.**

**جدول (11) علاقة تأثير بعد الاستباقية في المتغير التابع البراعة الاستراتيجية**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| **Model** | **R** | **R Square** | **Adjusted R Square** | **Std. Error of the Estimate** |
| **1** | **.450a** | **.203** | **.182** | **.17637** |
| **a. Predictors: (Constant), الاستباقية** | | | | |

**المصدر: من اعداد الباحثان بالاستناد على برنامج IBM SPSS**

تشير نتيجة الجدول الى وجود علاقة تأثير لبعد الاستباقية في البراعة الاستراتيجية حيث بلغ معامل التحديد R2 قيمة (0.203) وتوضح تلك القيمة ان نسبة 20.3% من التأثير الحاصل في البراعة الاستراتيجية ناتج عن تأثير بعد الاستباقية.

**الفرضية الفرعية الثانية لعلاقة التأثير:** توجد علاقة اثر معنوي ذات دلالة إحصائية بين الابداع والبراعة الاستراتيجية.

**جدول (12) علاقة تأثير بعد الابداع في المتغير التابع البراعة الاستراتيجية**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| **Model** | **R** | **R Square** | **Adjusted R Square** | **Std. Error of the Estimate** |
| **1** | **.457a** | **.209** | **.188** | **.17571** |
| **a. Predictors: (Constant), الابداع** | | | | |

**المصدر: من اعداد الباحثان بالاستناد على برنامج IBM SPSS**

تشير نتيجة الجدول الى وجود علاقة تأثير لبعد الابداع في البراعة الاستراتيجية حيث بلغ معامل التحديد R2 قيمة (0.209) وتوضح تلك القيمة ان نسبة 20.9% من التأثير الحاصل في البراعة الاستراتيجية ناتج عن تأثير بعد الابداع.

**الفرضية الفرعية الثالثة لعلاقة التأثير:** توجد علاقة اثر معنوي ذات دلالة إحصائية بين المخاطرة والبراعة الاستراتيجية.

**جدول (13) علاقة تأثير بعد المخاطرة في المتغير التابع البراعة الاستراتيجية**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| **Model** | **R** | **R Square** | **Adjusted R Square** | **Std. Error of the Estimate** |
| **1** | **.440a** | **.198** | **.118** | **.19320** |
| **a. Predictors: (Constant), المخاطرة** | | | | |

**المصدر: من اعداد الباحثان بالاستناد على برنامج IBM SPSS**

تشير نتيجة الجدول الى وجود علاقة تأثير لبعد المخاطرة في البراعة الاستراتيجية حيث بلغ معامل التحديد R2 قيمة (0.198) وتوضح تلك القيمة ان نسبة 19.8% من التأثير الحاصل في البراعة الاستراتيجية ناتج عن تأثير بعد المخاطرة.

الفصل الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولا: الاستنتاجات

1- أظهرت نتائج الدراسة ان الكليات المبحوثة تمتلك أنشطة وفعاليات السلوك الريادي حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لاجمالي إجابات المتغير المستقل (السلوك الريادي) قيمة (4.7833) وبانحراف معياري بلغ (0.1150)

2- وجود علاقة تأثير وارتباط معنوي بين السلوك الريادي والبراعة الاستراتيجية.

3- ان القيادات عينة تسعى للارتقاء بمكانتها السوقية مع بقية الجامعات المنافسة.

4- ان قيام جامعة ميسان في اشتراك العاملين بالدورات والندوات وورش العمل التدريبية عززت وبأفكار جديدة من استراتيجيتها وهذا يعد مؤشر إيجابي للعينة المبحوثه.

5- ان عملية ادخال التكنلوجيا الحديثة هدفت الى اسراع تقدم عجلة عمل كليات جامعة ميسان وهذا ما يعزز من ميزتها التنافسية امام الجامعات الأخرى

**التوصيات:**

1- يوصي الباحثان بضرورة ان تقوم الإدارات المبحوثه بالاعتماد على مؤشرات استراتيجية جديدة

2- ضرورة الاهتمام بنوعية البرامج التدريبية التي تقدمها برامج ريادة الاعمال التي تعزز من خططها المستقبلية

3- ضرورة ادراك إدارة القيادات العاملة في جامعة ميسان أهمية الاطلاع المستمر على مواكبة التطورات في بيئة الاعمال.

4- التركيز على جودة العمل في لان يؤدي الى زيادة انتاجيتها

5- يجب الاخذ بعين الاعتبار في ما يتعلق بمواضيع ريادة الاعمال وان يدرس بشكل مستمر لضمان ديمومة جودة الجامعة المبحوثه.

**الملاحق**



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم أدارة الاعمال

(استمارة الاستبيان)

عزيزي المشارك

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحثان بأجراء دراسة حول **(دور السلوك الريادي في تعزيز البراعة الاستراتيجية**) استكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة البكالوريوس وانطلاقاً من ثقتنا بكم معنا في انجاز هذا الجهد العلمي وخدمة للمسيرة العلمية أضع بين ايديكم استبانة الاستقصاء الميداني المرفقة التي تضم فقرات تعبر عما يدور حولكم من خلال الأداء المهني الخاص بكم وأن اسهامكم بملء الاستبانة له الدور البارز في نجاح الدراسة وتحقيق هدفها العلمي، لذا يرجى اعتماد الدقة الموضوعية في تأشير الإجابة المعبرة فعلا عن قناعتكم ووفق مدرج الإجابة المثبتة إزاء كل منها.

لن يتم استخدام هذا المسح الا الأغراض الدراسة وسيتم الاحتفاظ بالمعلومات التي تم جمعها سرية ولن يصل اليها سوى الباحث فقط. مشاركتك في هذا الاستطلاع تطوعيه تماماً

**مع فائق الشكر والتقدير على حسن تعاونكم**

**الباحثان مشرف البحث**

**علاء احمد علي م.م محمد حمادي**

**علاء حيدر عبود**

اولاً: بيانات عامة – يرجى وضع علامة (✓) في المربع المناسب

أ- الجنس

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ذكر |  | انثى |  |

ب- الفئة العمرية

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 20-29 سنة | 30- 37 سنة | 38-43 سنة | 44- 50 سنة | 51 فأكثر |
|  |  |  |  |  |

ج- التحصيل الدراسي

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| اعدادية | دبلوم | بكالوريوس | ماجستير | دكتوراه |
|  |  |  |  |  |

د- عدد سنوات الخدمة

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1-5 سنوات | 10 سنوات | 10-15 سنة | 16 سنة فأكثر |
|  |  |  |  |

يرجى الإشارة الى أي مدى أتفق أو لا أتفق على الفقرات الواردة في الجدول أدنى.

**الأسئلة المتعلقة بمتغيرات البحث:**

**أولا: ابعاد السلوك الريادي**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ت** | **الفقرة** | **لا**  **أتفق تماماً** | **لا**  **أتفق** | **محايد** | **اتفق** | **اتفق تماماً** |
| 1 | تعمل الكلية على التنبؤ برغبات الطلاب واحتياجاتهم المستقبلية |  |  |  |  |  |
| 2 | تحاول الكلية للدخول في أسواق جديدة والمنافسة مع بقية الكليات |  |  |  |  |  |
| 3 | يمثل العمل الاستباقي والتفكير الصحيح منهج الكلية لبلوغ الريادة |  |  |  |  |  |

**البعد الأول - الاستباقية**

**البعد الثاني - الابداع**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ت** | **الفقرة** | **لا أتفق تماماً** | **لا أتفق** | **محايد** | **اتفق** | **اتفق تماماً** |
| 1 | تبذل الكلية قصارى جهدها لخلق فرص جديدة |  |  |  |  |  |
| 2 | تشجع الكلية الابداع عن طريق وسائل متعددة |  |  |  |  |  |
| 3 | تبتكر الكلية مبدأ الدعم والتحفيز الأفكار المبتكرة |  |  |  |  |  |

**البعد الثالث - المخاطرة**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ت** | **الفقرة** | **لا أتفق تماماً** | **لا أتفق** | **محايد** | **اتفق** | **اتفق تماماً** |
| 1 | تتبع الكلية أسلوب المغامرة لتحقيق التفوق على الكليات الاخرى |  |  |  |  |  |
| 2 | تعمل الكلية على اخذ المخاطرة بهدف زيادة حصتها السوقية |  |  |  |  |  |
| 3 | تعتمد الكلية على عنصر المخاطرة من اجل الحصول على الميزة التنافسية |  |  |  |  |  |

**ثانيا: أبعاد البراعة الاستراتيجية**

**أ- البعد الأول – البراعة الاستكشافية**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ت** | **الفقرة** | **لا أتفق تماماً** | **لا أتفق** | **محايد** | **اتفق** | **اتفق تماماً** |
| 1 | تتبع الكلية منتجات وخدمات جديدة في السوق المحلي |  |  |  |  |  |
| 2 | غالبا ما تبحث الكلية عن الفرص جديدة لزبائنها |  |  |  |  |  |
| 3 | تعتمد الكلية على البعد الاستراتيجي لنجاح خططها المستقبلية |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ت | الفقرة | **لا**  **أتفق تماماً** | **لا أتفق** | **محايد** |  | **اتفق** | **اتفق تماماً** |
| 1 | تستغل الكلية المهارات الإبداعية كمصدر مكتسب |  |  |  |  |  |  |
| 2 | تستغل الكلية الفرص لتحسين أنشطتها على الأمد الطويل |  |  |  |  |  |  |
| 3 | تسعى الكلية استغلال الخبرات التدريسية كأحد ادواتها لنقل المعرفة من مصدرها الى المستفيدين |  |  |  |  |  |  |

**البعد الثاني – البراعة الاستغلالية**