

متطلبات الإدارة الإستراتيجية بإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الرقازيق

د. محمد على عبد الحميد الشاعر** *
د. محمد الحسينى المتولى الحسينى*

١/١ مقدمة ومشكلة البحث.

تعد الإدارة أفضل أداة لتطوير وتنمية المجتمع، وتعمل على تقديمه باستخدام الطاقات الموجودة في الإتجاه المرغوب فيه، فالتقدم الحادث إنما يعود في معظمه إلى إعادة النظر في أساليب الإدارة، وفي مجتمعنا الآن ونتيجة وجود متغيرات سريعة فيه وسرعة إنتشار المعلومات لابد أن تدار المؤسسات بأسلوب إدارى هادف؛ لكى تواجه المشاكل الموجودة والتي يشعر بها كل من يعمل في مجال الوظيفة، ولتتمكن من تحقيق الأهداف والمهام التي أنشئت من أجلها، وهذا الأسلوب الإدارى هو ما يطلق عليه الإدارة الإستراتيجية.

والإدارة الإستراتيجية تعد أحد المفاهيم الإدارية التي يمكن إستخدامها في مختلف أنواع المؤسسات بإعتبارها مدخلاً إدارياً شاملاً يساعد من خلال المراحل المختلفة لها، في تحقيق طفرات إستراتيجية في أدائها، وذلك بحشد طاقاتها لتحقيق إنجازات إستراتيجية طبقاً للأولويات التي تضعها الإدارة. (٣ : ٦٢)

حيث أن الإدارة الإستراتيجية أعادت الصورة الحقيقية لدور القيادة التربوية في أذهان الإداريين؛ نظراً لما تملكه من قدرة في تسليط الأضواء، وتشخيص جوانب القوة والضعف في المؤسسة التربوية، سواء في بيئتها الداخلية أو في بيئتها الخارجية. (١٥ : ١٥)

كما أن ممارسة الإدارة الإستراتيجية في المؤسسات التربوية يسهم في تطوير الهياكل التنظيمية التي توضح خطوط المسؤولية والصلاحيية، وتسهم في تسريع عملية إتخاذ القرارات وتنفيذها، وإزالة الأزدواجية والتعارض إن وجد، ومراجعة الإجراءات الإدارية وإختصارها من أجل إزالة التعقيد والبيروقراطية وإتاحة المزيد من المرونة والإستقلالية للقيادات الإدارية في إتخاذ القرارات ذات العلاقة بالإستفادة من الموارد المتاحة. (٥ : ١١٥)

وأن ممارسة الإدارى لوظائفه الأساسية تتطلب منه أن يكون على علم بوظائف دوره ومتطلباته وأبعاده، وأنه يحسن في الوقت نفسه تبصر منطلقاته الفلسفية، ومدى تكامل مفاهيم النظرية التي يعتمدها في ممارسة عملية الإختيار بين البدائل، وإحتمالات المواقف التي يقابلها ويتعامل معها. (١٣ : ٤٥)

وتختلف الإدارة الإستراتيجية عن التخطيط الإستراتيجى والتخطيط العمليأتى فمن ناحية تعد الإدارة الإستراتيجية ثمرة لتطور مفهوم التخطيط الإستراتيجى، وتوسيعاً لنطاقه وإغناء لأبعاده؛ فإن التخطيط الإستراتيجى هو عنصر مهم جداً من عناصر الإدارة الإستراتيجية، ولايمثل

الإدارة الإستراتيجية بعينها، لأنها تعنى إدارة التغيير التنظيمى، وإدارة الثقافة التنظيمية، وإدارة الموارد والبيئة فى الوقت نفسه، ولهذا السبب تهتم الإدارة الإستراتيجية بالحاضر والمستقبل فى آن واحد، فهى نظرة داخلية وتحليلية لحاضر المنظمة من منظور مستقبلى، أى هى عملية خلق وإبداع هادفة، فى حين أن التخطيط الإستراتيجى هو عملية تنبؤ لفترة طويلة من الزمن وتوقع ما سيحدث، وتخصص الامكانيات، ولكن فى نطاق الزمن الذى تحدده الخطة. (١٥ : ٧٠)

والإدارة الإستراتيجية ضرورة فى مؤسسات التعليم العالى، إذ ما تم تطبيقها بشكل جيد، لأنها تؤدى إلى رفع أداء المؤسسات فى الحاضر والمستقبل، كما أن تطوير الإدارة الإستراتيجية هو تغيير فى عملية تطوير الإدارة التى تقوم بقصد تعزيز القدرة الإستراتيجية والأداء فى المنظمة. (١٦ : ٢٨٩)

وبذلك يتضح أهمية تطبيق الإدارة الإستراتيجية فى المؤسسات، حيث أصبح لزاماً على هذه المؤسسات إعادة النظر فى جميع المفاهيم والأساليب الإدارية التى تمارسها وتطبيق إستراتيجيات إدارية حديثة بهدف الوصول إلى معدلات عالية من الأداء حتى نستطيع تقديم الخدمة المطلوبة بالجودة العالية، ومن الأهمية التى يشكها تطبيق الإدارة الإستراتيجية فى المؤسسات يأتى هذا البحث للكشف عن متطلبات تطبيقها فى الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق من وجهة نظر القائمين بالعمل للوصول إلى الهدف المنشود، فتطبيق أسلوب الإدارة الإستراتيجية فى الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق يسهم فى رفع جودة العمل الإدارى من أجل تحقيق الأهداف، من خلال قيامها بتحديد الرؤية المستقبلية لها، وتحديد غاياتها على المدى الطويل، وتحديد أبعاد العلاقة المتوقعة بينها وبين بيئتها بما يساعد فى تحديد الفرص والمخاطر المحيطة ونقاط القوة والضعف، وذلك بهدف إتخاذ القرارات الإستراتيجية على المدى البعيد ومراجعتها وتقييمها، ومن ملاحظة الواقع الإدارى يلمح غياب ممارسة نمط من أنماط الإدارة ألا وهو الإدارة الإستراتيجية، فتطور الإدارة فى كثير من المؤسسات أو المنظمات كان نتيجة لسلسلة من التطبيقات على هذا النمط وممارسته مما أوضحت النتائج أن هذا النمط يؤدى إلى الفعالية والجودة.

ويرى الباحثان أن هناك ضعفاً فى ممارسة هذا النمط فى إدارات رعاية الشباب بالجامعات المصرية، مما دفع الباحثان إلى تناول هذا الموضوع، والكشف عن آراء القائمين بالعمل بالإدارة العامة ومكاتب رعاية الشباب بالكليات فى متطلبات الإدارة الإستراتيجية وعن مدى توافر إمكانية تطبيق هذه المتطلبات من وجهة نظرهم وكل ما سبق ما هو إلا للتعرف على متطلبات الإدارة الإستراتيجية من وجهة نظر القائمين على العمل داخل الإدارة والعاملين بمكاتب رعاية الشباب بكليات الجامعة والتعرف على مدى توافر إمكانية تطبيق هذه المتطلبات.

٢/١ أهمية البحث.

١/٢/١ تحسين وتطوير أداء الإدارة بجامعة الزقازيق للوصول إلى الأداء المراد تحقيقه، ومعرفة مستوى نجاحها في تحقيق ذلك يتفاوت حسب كفاءتها في إدارة إستراتيجياتها، ويمكن أن تسهم نتائج هذا البحث في تعميم نتائجه على مستوى إدارات رعاية الشباب بالجامعات المصرية.

٢/٢/١ يعتبر هذا البحث إضافة لإنعدام الأبحاث والدراسات التي تناولت تطبيق الإدارة الإستراتيجية في إدارات رعاية الشباب بالجامعات المصرية.

٣/٢/١ هذا البحث ما هو إلا وسيلة لرسم الخطط على أسس علمية وفق المتغيرات البيئية الداخلية الخارجية للوصول إلى الأداء الأفضل وتحقيق النتائج المرجوة.

٣/١ هدف البحث.

يهدف البحث إلى التعرف على متطلبات تطبيق الإدارة الإستراتيجية في الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق، وذلك تحقيقاً للأغراض التالية:

١/٣/١ التعرف على متطلبات الإدارة الإستراتيجية.

٢/٣/١ التعرف على إمكانية تطبيق متطلبات الإدارة الإستراتيجية.

٣/٣/١ التعرف على أهمية متطلبات الإدارة الإستراتيجية.

٤/٣/١ التعرف على كيفية تطبيق متطلبات الإدارة.

٥/٣/١ تقديم المقترحات التي يمكن أن تسهم في تطبيق الإدارة الإستراتيجية.

٤/١ تساؤلات البحث.

١/٤/١ ما هي متطلبات تطبيق الإدارة الإستراتيجية في الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق؟

٢/٤/١ ما هي متطلبات الإدارة الإستراتيجية في الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق؟

٣/٤/١ ما هي أهمية متطلبات الإدارة الإستراتيجية في الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق؟

٤/٤/١ كيف يمكن تطبيق متطلبات الإدارة الإستراتيجية في الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق؟

٥/٤/١ ما هي المقترحات التي يمكن أن تسهم في تطبيق الإدارة الإستراتيجية؟

٥/١ مصطلحات البحث.

١/٥/١ الإستراتيجية: هي تلك الخطط أو الأنشطة التي تصمم بغرض خلق درجة من التطابق بين أهداف المنظمة ورسالتها والمخاطر التي تتعرض لها لتحقيق أهداف الإستراتيجية مع التأكد من تنفيذ الخطط والبرامج المحددة. (٢: ٢٧)

٢/٥/١ التخطيط: شكل من أشكال التفكير الإبداعي وهو نشاط ذهني يسبق العمل، ويرسم تصوراً أولياً له، وبالتالي فهو عبارة عن خارطة ذهنية عن خط سير العمل في المستقبل، كذلك فإن التخطيط هو عملية إختيار لبدائل ومسارات مختلفة، إنه بإختصار أسلوب لمعرفة ماذا نريد؟ وكيف نحقق ما نريد بكفاءة ونجاح؟ (٦ : ٣١-٣٣)

٣/٥/١ التخطيط الإستراتيجي: تفكير إستراتيجي منظم له مقوماته ومفاهيمه وتقنياته الفعالة، ويستخدم المنهج العلمي لإستشراف متغيرات المستقبل، وتحليل بيئة المؤسسة داخلياً وخارجياً، للاستفادة من الفرص المتاحة، ومواجهة التحديات القائمة والمتوقعة بصورة تمكن من بناء إستراتيجيات قابلة للتنفيذ المستمدة من البدائل والخيارات المطروحة، بغية الوصول للأهداف الإستراتيجية للمؤسسات. (٤ : ١٧٠)

٤/٥/١ الإدارة الإستراتيجية: مجموعة من الممارسات الإدارية وإصدار القرارات المستقبلية التي تحدد الأداء المستقبلي بكفاءة وفاعلية من خلال صياغة الإستراتيجية وتطبيقها وتقويمها بإعتبارها منهج يمكن الإعتماد عليه. "تعريف اجرائي"

٥/٥/١ المنظمة: كيان إجتماعي منسق بشكل متعمد، وله حدود تميزه عن بيئته الخارجية، ويعمل على أساس الإستمرار النسبي لتحقيق هدف أو أهداف مشتركة. (١٢ : ٢٠)

٦/١ الدراسات السابقة.

١/٦/١ دراسة وليام (William, 2000) بعنوان: تطبيق تحليل الوظائف كمدخل لتخطيط القوى العاملة، هدفت إلى التعرف على إستخدام المهارة، والمعرفة والقدرة بالنسبة لتحليل الوظائف كمدخل لتخطيط القوى العاملة، ودراسة وضع معايير لتقييم صلاحيات المرشحين لشغل الوظائف في المنظمة، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة العمل على إتباع سياسة توظيف جيدة في المنظمة، مما يؤدي إلى خفض تكلفة التدريب، وضرورة تحديد مهارات ومعارف كل وظيفة لإستخدامها في الحكم السليم على المرشحين لشغل الوظائف. (١٧)

٢/٦/١ دراسة سيبرت (Seibr, 2004) بعنوان: تعريف الإدارة الإستراتيجية كضرورة لكفاءات المشاريع الصغيرة وتطوير المراكز التقنية، هدفت إلى التمييز بين ضروريات الكفاءة الإدارية

(المعرفة، المهارة، المواقف) لدى مديري مؤسسات الأعمال ومراكز التقنية في كارولينا الشمالية، كما هدفت إلى معرفة دور الإدارة الإستراتيجية في تغيير الإدارة وتطويرها، ومدى تطبيق الإستراتيجيات في خدمة الزبائن، ومدى ربطها بمستوى الأداء المطلوب، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي أن للإدارة الإستراتيجية أثراً واضحاً على تطوير الأداء، ورغم عدم وجود بعض المعرفة لدى فئة من المديرين إلا أنهم يمارسونها من خلال بعض المواقف كما بينت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين المعرفة والمهارة في تطبيق مبادئ الإدارة الإستراتيجية. (١٨)

٣/٦/١ وجاءت دراسة ويغن (Wagne, 2006) بعنوان: مناقشات حول التخطيط: للتحقق من العلاقة بين الإستراتيجيات، والأعمال والأداء، هدفت الدراسة إلى معرفة العوامل المؤثرة على فاعلية عمليات التخطيط الإستراتيجي بثلاث كليات في وسط الولايات المتحدة الأمريكية، واستكشاف العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي والأداء المؤسسي في تلك الكليات ومدى حاجة المؤسسات إلى استخدام عملية التخطيط الإستراتيجي لتطوير الأداء، وقد توصلت الدراسة إلى أن لممارسة التخطيط الإستراتيجي أثراً إيجابياً في الأداء المؤسسي، كما بينت وجود حاجة ماسة لاستغلال أداة التخطيط الإستراتيجي لاستمرار تحسن الأداء، وصناعة القرارات الإستراتيجية في المنظمات. (١٩)

٤/٦/١ دراسة ويلكنس (Wilkins, 2006) بعنوان: فهم المشتركين في التخطيط الإستراتيجي في منطقة حضية، هدفت الدراسة إلى معرفة ما مدى التأثيرات البيئية على التخطيط الإستراتيجي، وفهم المشتركين في التخطيط لأهداف ومعوقات عملية التخطيط الإستراتيجي، وكيفية تحسين التخطيط الإستراتيجي في النظم التربوية، وتوصلت الدراسة إلى أن البيئة المحيطة بالمنظمة تؤثر في التخطيط الإستراتيجي فيها، كما عبر المشاركون عن إستيائهم من متابعة عملية التخطيط الإستراتيجي، مع وجود حاجة على سياسة واضحة تمكن النظام من التعامل بشكل فعال مع أصحاب المصالح، وأوصت الدراسة بضرورة الإهتمام بالقضايا البيئية المحيطة، بالإضافة إلى تبنى أنظمة معلوماتية لتدفق البيانات، لمساعدة القيادات التربوية لدفع عملية التخطيط الإستراتيجي نحو النجاح. (٢٠)

٥/٦/١ دراسة (على أبو بكر حسين، ٢٠٠١) بعنوان: القيادة الإستراتيجية ودورها في صياغة التوجه الإستراتيجي الجامعي، هدفت إلى التعرف على دور القيادة الإستراتيجية لجامعتي عدن وصنعاء في صياغة التوجه الإستراتيجي الجامعي، وكان من أهم نتائج الدراسة أن التوجه الإستراتيجي في صياغة الأهداف لدى إداري جامعة عدن أكثر إيجابياً منه لدى إداري جامعة صنعاء، وأن إداري جامعة عدن هم أكثر توجهاً إستراتيجياً لعملية التنفيذ للأهداف الإستراتيجية

للجامعة من إدارى جامعة صنعاء، كما أشارت إلى وجود فروق دالة بين آراء الإداريين فى الجامعتين فى التوجه الإستراتيجى للتقويم والرقابة. (١١)

٦/٦/١ دراسة (منذر الشبول، ٢٠٠٥) بعنوان: واقع الإدارة الإستراتيجية فى وزارة التربية والتعليم فى الأردن وبناء نموذج لتطويرها، هدفت الدراسة إلى تعرف واقع الإدارة الإستراتيجية فى وزارة التربية والتعليم فى الأردن، توصلت إلى أن أهم المعوقات لتطبيق الإدارة الإستراتيجية كانت معوقات مالية يليها معوقات إدارية وفنية، وبينت النتائج عدم وجود فروق دالة بين متوسطات درجة ممارسة الإدارة العليا فى الوزارة لأبعاد (صياغة الأهداف الإستراتيجية، والتخطيط والتنفيذ، والرقابة) تعزى للجنس، وعدم وجود فروق دالة فى أبعاد (التخطيط والتنفيذ، والرقابة، والتقييم) تعزى للمؤهل العلمى، وبينت كذلك وجود فروق فى الأبعاد جميعها، تعزى للمستوى الوظيفى، وفى ضوء نتائج الدراسة بناء نموذج لتطوير الإدارة الإستراتيجية فى وزارة التربية تتكون من أربعة عناصر: تحليل الوضع القائم وصياغة الإستراتيجية المستقبلية، تطبيق الإستراتيجية، والمتابعة والتقويم. (٨)

٧/٦/١ دراسة (مروان الدهار ٢٠٠٦م) بعنوان: العلاقة بين التوجه الإستراتيجى لدى الإدارة العليا فى الجامعات الفلسطينية وميزتها التنافسية- دراسة ميدانية على جامعات قطاع غزة هدفت إلى التعرف على التوجه الإستراتيجى لدى الإدارة العليا فى المؤسسات الجامعية فى قطاع غزة، ومحاولة تحسين قدراتهم فى إستغلال الموارد التى تمتلكها المؤسسة لتحقيق أهدافهم الإستراتيجية، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن معظم أفراد العينة يتفقون على أن مفهوم التخطيط الإستراتيجى واضح لدى الإدارة العليا، وأن هناك علاقة دالة بين متغيرات التوجه الإستراتيجى جميعها والميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالى فى قطاع غزة، وأكدت الدراسة على ضرورة خلق بيئة مناسبة لتطبيق الجودة الشاملة. (٧)

٨/٦/١ دراسة (ابراهيم الزهيرى ٢٠٠٧م) بعنوان: الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية فى مؤسسات التعليم العالى لدول مجلس التعاون الخليج، هدفت إلى التوصل لمتطلبات تطبيق الإدارة الإستراتيجية فى تنمية الموارد البشرية فى مؤسسات التعليم العالى بدول مجلس التعاون الخليجى، حيث أوضح الغرض الرئيسى من تنمية الموارد البشرية هو مساعدة العاملين فى المؤسسات على مواجهة التغيرات الناتجة عن المتغيرات الثقافية، والإجتماعية، والاقتصادية، والتكنولوجية، والتكيف مع المتطلبات الجديدة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى ضرورة العمل على تطبيق الإدارة الإستراتيجية فى تنمية الموارد البشرية فى مؤسسات التعليم العالى بدول المجلس مع تبنى إدارة الجودة الشاملة. (١)

٩/٦/١ دراسة (عبد العظيم الهلالي ٢٠٠٨م) بعنوان: مدخل الإدارة الإستراتيجية ومتطلبات تطبيقه في كليات جامعة المنصورة، وأوضحت الدراسة مفهوم الإدارة الإستراتيجية، وعلاقتها بالتخطيط للمستقبل وإدارة الجودة الشاملة والتفكير الابتكاري، وإبراز التحديات التي تواجه الأخذ بمدخل الإدارة الإستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي، والتعرف إلى العمليات والمهارات الإدارية الضرورية لتطبيق مدخل الإدارة الإستراتيجية في مؤسسات التعليم الجامعي، أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة بين درجة الأهمية، ودرجة التوافر لصالح درجة الأهمية في مفردات محاور الدراسة جميعها، وهي الرسالة والأهداف الإستراتيجية، وتحليل البيئة الخارجية، وتحليل البيئة الداخلية، وتحديد البدائل الإستراتيجية، واختيار الإستراتيجية المناسبة، وتطبيق الإستراتيجية ومحور التقييم. (١٠)

١٠/٦/١ دراسة (هاني وهبة ٢٠٠٨م) بعنوان واقع الإدارة الإستراتيجية في الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة وسبل تطويرها، هدفت إلى التعرف إلى واقع الإدارة الإستراتيجية في الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة وسبل تطويرها، وتوصلت الدراسة إلى أن التحليل البيئي حصل على المرتبة الأولى في درجة ممارسة عمليات الإدارة الإستراتيجية بينما جاء التقييم والرقابة في المرتبة الأولى، بينما جاء التقييم والرقابة في المرتبة الأخيرة، كما أن إهتمام الإدارة في الجامعات الفلسطينية بالبيئة الداخلية والمجتمع المحلي كان بدرجة فوق المتوسط لكن لم يصل إلى ما هو مطلوب منها في عملية مراعاتها للمجتمع وقيمه وقوانينه ومواكبة التغيرات والتطورات التكنولوجية التي وصل إليها المجتمع. (١٤)

١١/٦/١ دراسة (سالم الشامسي ٢٠١٠) بعنوان: "قياس فعالية التخطيط الإستراتيجي في إدارة وتنمية الموارد البشرية في وزارة التربية" دراسة ميدانية على وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، هدفت إلى التعرف على الأسس والمبادئ العلمية التي يقوم عليها التخطيط الإستراتيجي، والتعرف على مدى فاعليته في تنمية الموارد البشرية، وتبيان المشاكل والتحديات التي تواجه عملية التخطيط الإستراتيجي، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن التخطيط الإستراتيجي يساعد على التنبؤ بالمشكلات التي قد تواجه منظمات التربية والتعليم، والإستعداد لحلها قبل وقوعها، كما يساعد المديرين على التنبؤ بالتغيرات البيئية التي تحيط بعمل منظماتهم، كما يساعد على قراءة المستقبل، والإستعداد له، ويساعد العاملين في منظمات التربية والتعليم على المشاركة في تحديد رسالة وصياغة الأهداف الإستراتيجية في منظماتهم. (٩)

من خلال استعراض الدراسات السابقة تبين أنها أجمعت على تطبيق الإدارة الإستراتيجية في المؤسسات، وقد إستفاد الباحثان من هذه الدراسات في تطوير أداة جمع المعلومات، والتعرف

على نتائجها ومقارنتها بنتائج البحث الحالى، وإستخدام المعالجات الإحصائية، وفى تدعيم بعض الآراء المتعلقة بالإطار النظرى، إلا أن البحث الحالى تميز عن الدراسات السابقة بكونه سعى إلى معرفة مدى أهمية متطلبات الإدارة الإستراتيجية فى الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق، ومتطلبات تطبيقها من وجهة نظر العاملين فيها، والتي لم تشمل أية دراسة ميدانية على مدى إمكانية تطبيق متطلبات الإدارة الإستراتيجية فى أى إدارة من إدارت رعاية الشباب على مستوى الجامعات المصرية.

٠/٢ إجراءات البحث.

١/٢ منهج البحث.

إستخدم الباحثان المنهج الوصفى بإستخدام الأسلوب المسحى لمناسبتة لطبيعة البحث الحالى.

٢/٢ مجتمع وعينة البحث .

إن مجتمع البحث يضم جميع العاملين فى الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق من الأخصائيين الرياضيين والإجتماعيين، وتم إختيارهم بالطريقة العمدية من "السادة مستشارى اللجان والسيد مدير عام الإدارة العامة لرعاية الشباب والسادة مديرى الإدارات والسادة كبير الاخصائيين والدرجة الاولى والدرجة الثانية والدرجة الثالثة، والبالغ عددهم (٢٢٤) فرد، ويشير الجدول (١) إلى توزيع مجتمع البحث بحسب الجنس والمرتبة العلمية على النحو الآتى:

جدول (١) توزيع مجتمع البحث بحسب الدرجة الوظيفية والجنس

المجموع	الجنس		الدرجة الوظيفية
	إناث	ذكور	
٢٥	٥	٢٠	المدير العام ومديرى الإدارات
٣٥	١٠	٢٥	كبير أخصائيين
٢٧	١٢	١٥	درجة أولى
٤٧	١٩	٢٨	درجة ثانية
٨٣	٣٤	٤٩	درجة ثالثة
٧	٠	٧	مستشارى اللجان
٢٢٤	٨٠	١٤٤	المجموع

يتضح من جدول (١) أن مجتمع البحث بلغ عددهم (٢٢٤) فرد، وقد تم تطبيق إستمارة الإستبيان عليهم لما يملكونه من خبرة وهذا بالطبع يعتبر إفادة للبحث الحالى، وبذلك بلغ العدد لمجتمع البحث (٢٢٤) فرد وعدد العينة الإستطلاعية (٢٠) مع إستبعادهم من العينة الاساسية.

٣/٢ وسائل جمع البيانات.

إستخدم الباحثان فى إجراء بحثهما وسائل لجمع البيانات ما يلى:

١/٣/٢ المقابلة الشخصية.

قام الباحثان بإجراء مقابلات شخصية مع كل من:

• الأساتذة المتخصصون في التعامل مع إدارات رعاية الشباب.
 • الأكاديميون (من السادة أعضاء هيئة التدريس).
 • التنفيذيون (المديرين العموم الحاليين والسابقين - مشرفي الإدارة العامة).
 وقد إستخدم الباحثان المقابلة المسحية التي تستهدف الحصول على قدر معين من المعلومات عن الظاهرة موضوع الدراسة وهذا النوع يستخدم بكثرة في البحوث الوصفية، وقد إستفاد الباحث من المقابلة الشخصية في الحصول على بعض البيانات الهامة، وتحديد المحاور والعبارات الخاصة بإستمارة الإستبيان الخاصة بموضوع البحث.

٢/٣/٢ الملاحظة العلمية.

إستند الباحثان إليها من خلال عملهم كأخصائي رياضي وقائم بعمل مدير إدارة الجواله بالإدارة العامة لرعاية الشباب وعضو هيئة تدرس يتعامل مع النشاط الطلابي داخل الادارة كمدرّب وإستفاد الباحثان من خلالها في التعرف على بيئة العمل داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق، وكان لها عظيم الأثر في توجيه الباحثان للقيام بالبحث الحالى وبناء إستمارة الإستبيان الخاصة بموضوع البحث في صورتها الأولية.

٣/٣/٢ إستمارة إستبيان متطلبات تطبيق الإدارة الإستراتيجية.

قام الباحثان بتصميم إستمارة إستبيان عن متطلبات تطبيق الإدارة متبعا في ذلك خطوات بناء الإستبيان كالتالى:

١/٣/٣/٢ قام الباحثان بالاطلاع على العديد من المراجع العلمية والبحوث السابقة التي تناولت مجالات الإدارة الإستراتيجية وتناولت العمل داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب، ثم قاموا بتحديد المحاور من خلال المسح المرجعي لهذه البحوث، وإقتباس ما أمكن من محاور من هذه البحوث السابقة لعرضها على الخبراء مع تعريف كل محور من هذه المحاور.

٢/٣/٣/٢ قام الباحثان بوضع تلك المحاور التي تم التوصل إليها في إستمارة إستبيان، ولقد تم عرض هذه المحاور على مجموعة من السادة الخبراء الأكاديميين والتنفيذيين، وذلك لإبداء الرأى حول:

* صياغة ووضوح المحاور. * الأهمية النسبية لكل محور. * كفاية عدد المحاور.

ثم تم تحديد النسبة المئوية لهذه المحاور وإختيار المحاور التي حصلت على أهمية نسبية تتراوح ما بين (٨٠% - ١٠٠%) كما في الجدول (٢)

٣/٣/٣/٢ السادة الخبراء الأكاديميين والتنفيذيين.

قام الباحثان بعرض إستمارة إستطلاع رأى الخبراء فى صورتها الأولية على مجموعة من الخبراء الأكاديميين على أن لا تقل درجة الخبير عن أستاذ مساعد، وأن يكون قد عمل فى مجال الأنشطة الطلابية، وأن يكون أستاذ وعمل كمستشار لأحدى لجان الأنشطة الطلابية وعلى مجموعة من الخبراء التنفيذيين على أن لا تقل درجة الخبير عن كبير أخصائيين، والذين لديهم خبرة فى مجال النشاط الطلابى وأن يكون على دراية وعلم بواجبات ومسئوليات الأخصائيين الرياضيين، وأن يكون ملم بأهداف النشاط الطلابى وأهداف كل إدارة وأن يكون من ذوى الخبرة.

جدول (٢) النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول محاور الإستبيان ن=١٠

م	المحاور	اتفاق اراء الخبراء	النسبة المئوية
١	متطلبات عامة للإدارة الإستراتيجية	١٠	%١٠٠
٢	متطلبات صياغة الإستراتيجية	١٠	%١٠٠
٣	متطلبات تطبيق الإستراتيجية	١٠	%١٠٠
٤	متطلبات تقويم الإستراتيجية	١٠	%١٠٠

تم تحديد المحاور الخاصة بالبحث، والتي إنحصرت الأهمية النسبية لها ما بين (٨٠% - ١٠٠%) وذلك من خلال نتائج إستمارة إستطلاع رأى السادة الخبراء، وقد إرتضى الباحثان نسبة ٨٠% كحد أدنى لتحديد المحاور المبدئية للإستبيان، وهذه المحاور الأربعة هي :

- متطلبات عامة للإدارة الإستراتيجية.
- متطلبات صياغة الإستراتيجية.
- متطلبات تطبيق الإستراتيجية.
- متطلبات تقويم الإستراتيجية.

٣/٣/٤ من خلال المسح المرجعى للقوانين والبحوث المرجعية المرتبطة، ومن خلال خبرة الباحثان تم تحديد مجموعة من العبارات التى تعبر عن محاور الإستمارة؛ حيث تم تصنيفها وفقاً للمحاور المرتبطة بها، حيث قام الباحثان بوضع عبارات الإستبيان المقترحة فى صورتها الأولية وعرض العبارات الخاصة بكل محور على السادة الخبراء، للتحقق من الصدق المنطقى لملائمة العبارات المقترحة لكل محور، ومدى ملائمة صياغة العبارات المقترحة ومناسبتها للمحور الذى تنتمى اليه، ومدى إمكانية حذف أو تعديل أو إضافة عبارات أخرى، وقد توصل الباحثان من خلال إستطلاع رأى السادة الخبراء إلى تحديد الأهمية النسبية لإتفاق الخبراء، ويتضح ذلك كما فى جدول (٣) وبناءً على نتيجة آراء الخبراء المبدئى تم الموافقة على وجود العبارات تحت كل محور، مع تعديل صياغة بعض العبارات التى رأى الخبراء ضرورة تعديلها، وإضافة العبارات التى رأى

الخبراء ضرورة إضافتها، وحذف العبارات التي رأى الخبراء ضرورة حذفها، وقام الباحثان بإجراء كافة التعديلات وفقا لآراء السادة الخبراء مرتضيا في ذلك نسبة ٨٠% من آراء الخبراء.

جدول (٣) النسبة المئوية لإتفاق الخبراء حول تحديد عبارات محاور إستبيان متطلبات الإدارة الإستراتيجية بالادارة العامة لرعاية الشباب وكلية جامعة الزقازيق ن = ١٠

النسبة المئوية %	م	النسبة المئوية %	م	النسبة المئوية %	م	النسبة المئوية %	م	النسبة المئوية %	م
المحور الأول: المتطلبات العامة للإدارة الإستراتيجية.									
١٠٠%	٥	١٠٠%	٤	١٠٠%	٣	١٠٠%	٢	١٠٠%	١
١٠٠%	١٠	١٠٠%	٩	٩٠%	٨	٩٠%	٧	٨٠%	٦
						١٠٠%	١٢	١٠٠%	١١
المحور الثاني: متطلبات صياغة الإستراتيجية.									
٩٠%	١٧	٩٠%	١٦	١٠٠%	١٥	٩٠%	١٤	١٠٠%	١٣
١٠٠%	٢٢	١٠٠%	٢١	٩٠%	٢٠	٨٠%	١٩	١٠٠%	١٨
١٠٠%	٢٧	١٠٠%	٢٦	١٠٠%	٢٥	١٠٠%	٢٤	١٠٠%	٢٣
١٠٠%	٣٢	١٠٠%	٣١	١٠٠%	٣٠	١٠٠%	٢٩	١٠٠%	٢٨
المحور الثالث: متطلبات تطبيق الإستراتيجية.									
١٠٠%	٣٧	٩٠%	٣٦	٣٠%	٣٥	١٠٠%	٣٤	١٠٠%	٣٣
١٠٠%	٤٢	١٠٠%	٤١	١٠٠%	٤٠	١٠٠%	٣٩	١٠٠%	٣٨
١٠٠%	٤٧	١٠٠%	٤٦	١٠٠%	٤٥	١٠٠%	٤٤	٩٠%	٤٣
١٠٠%	٥٢	١٠٠%	٥١	١٠٠%	٥٠	٩٠%	٤٩	٨٠%	٤٨
								٨٠%	٥٣
المحور الرابع: متطلبات تقويم الإستراتيجية.									
٨٠%	٥٨	٩٠%	٥٧	١٠٠%	٥٦	١٠٠%	٥٥	٩٠%	٥٤
١٠٠%	٦٣	١٠٠%	٦٢	١٠٠%	٦١	١٠٠%	٦٠	١٠٠%	٥٩
١٠٠%	٦٨	٨٠%	٦٧	١٠٠%	٦٦	٨٠%	٦٥	١٠٠%	٦٤
						١٠٠%	٧٠	١٠٠%	٦٩

يتضح من جدول (٣) نسبة آراء الخبراء في كل عبارة من عبارات الإستبيان الخاصة بموضوع البحث حيث يتضح نسبة آراء الخبراء الموافقين على وجود العبارات، وقد إرتضى الباحث على أخذ العبارات التي حصلت على نسبة مئوية لا تقل عن ٨٠% من مجموع الآراء وفقا لنسبة آراء الخبراء، وبذلك أصبح عدد عبارات كل محور من المحاور كما في الجدول (٤):

جدول (٤) محاور إستبيان البحث وعدد العبارات التي تنتمي إليه

م	المحور	اجمالي عدد العبارات
١	المتطلبات العامة للإدارة الإستراتيجية.	١٢
٢	متطلبات صياغة الإستراتيجية.	٢٠
٣	متطلبات تطبيق الإستراتيجية.	٢١
٤	متطلبات تقويم الإستراتيجية.	١٧
	الإجمالي	٧٠

٤/٢ الدراسة الإستطلاعية.

قام الباحثان بوضع الإستبيان لتطبيقها على العينة الإستطلاعية بهدف ما يلي:
- تحديد درجة إستجابة المبحوثين للبحث بصفة عامة، والإستبيان بصفة خاصة.

- تحديد الزمن الذي يستغرقه المبحوثين فى الإجابة على الإستبيان.
- تحديد صعوبات الصياغة.
- إجراء المعاملات العلمية للتأكد من صلاحيتها من الناحية العلمية.
- تدريب المساعدين على كيفية تطبيق إستبيان متطلبات الإدارة الإستراتيجية وتفرغ النتائج.
- تحديد ما تستغرقه الدراسة الميدانية من وقت.

وقد أوضحت آراء السادة الخبراء بضرورة أن يتم تصحيح إستبيان كالتالى:

* على جدا "خمس درجات" * على "أربعة درجات"

* متوسط "ثلاثة درجات" * ضعيف "درجتان" * ضعيف جدا "درجة"

قام الباحثان بتطبيق الإستبيان على عينة إستطلاعية وقوامها عدد (٢٠) فرد من مجتمع البحث مع إستبعادهم من العينة الأساسية وتم إختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية من مجتمع البحث ويتضح بجدول (١) توصيف عينة البحث الأساسية والإستطلاعية، وتم تطبيق الدراسة الإستطلاعية يوم الاحد الموافق (٦/١١/٢٠١٦م) إلى يوم الاثنين الموافق (١٤/١١/٢٠١٦م) عن طريق الزيارة الميدانية للباحث، وتم إعادة تطبيق الإستبيان مرة أخرى يوم الأربعاء الموافق (٣٠/١١/٢٠١٦م)، وتم الإجابة على الإستبيان وفقاً لميزان تقدير خماسى، ومن خلال تطبيق الإستبيان على العينة الإستطلاعية إستخلص الباحثان مدى تفهم العينة الإستطلاعية لعبارات الإستبيان من خلال إجاباتهم؛ حيث وجد أنه لا توجد عبارات تحتمل أكثر من تفسير واحد أو غامضة فى معناها ومفهومها ومن ثم تم إجراء المعاملات العلمية للعينة الإستطلاعية.

٥/٢ حساب المعاملات العلمية للإستبيان.

١/٥/٢ صدق الإستبيان.

١/١/٥/٢ صدق المحكمين (الصدق المنطقى).

قام الباحثان بعرض محاور الإستبيان وعبارات كل محور على السادة الخبراء وعددهم (١٠) خبير؛ للتحقق من صدق الإستبيان والتأكد من أن الإستبيان يقيس ما وضع من أجله، وتم عرض الإستبيان على السادة الخبراء من يوم الاربعاء الموافق (٢٦/١٠/٢٠١٦م) وحتى يوم الخميس الموافق (٣/١١/٢٠١٦م)، ولقد إستجاب الباحثان لآراء سيادتهم فقد أقر السادة الخبراء مناسبة المحاور وكذلك العبارات المنتمية لكل محور لتحقيق أهداف البحث، وإعتبر الباحثان نسبة إتفاق السادة الخبراء على محاور وعبارات الإستبيان معياراً لصدقه، وأختبر الباحثان صدق الإستبيان على العينة الإستطلاعية وبلغ عددها (٢٠) فرد، وتم حساب صدق الاتساق الداخلى كمايلى:

١/٢/١/٥/٢ إيجاد الإرتباطات البينية بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذى تنتمى إليه.

٢/٢/١/٥/٢ إيجاد معاملات الارتباط ما بين درجة كل محور والدرجة الكلية للإستبيان.

٣/٢/١/٥/٢ إيجاد مصفوفة الارتباطات البينية بين المحاور الأساسية.

وفيما يلي حساب صدق الاتساق الداخلي كما يلي:

١/٢/١/٥/٢ إيجاد الارتباطات البينية بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور.

قام الباحثان بحساب معامل ارتباط العبارات بالمحور الخاص بها، وقرر الباحثان قبول

العبارات التي تحقق دلالة عند مستوى (٠,٠٥) كمحك إحصائي، والجدول رقم (٥) يبين معاملات

الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.

جدول رقم (٥)

الارتباط بالمحور الرابع	الارتباط بالمحور الثالث	الارتباط بالمحور الثاني	الارتباط بالمحور الأول	رقم العبارة
*٠,٤٨٣	*٠,٤٩٥	*٠,٥٠٩	*٠,٥٨٦	١
*٠,٤٦٦	*٠,٤٩٨	*٠,٤٩٩	*٠,٤٨٢	٢
*٠,٤٧٢	*٠,٥١٥	*٠,٤٩١	*٠,٥٣٤	٣
*٠,٤٨٧	*٠,٥١١	*٠,٤٤٧	*٠,٥٦٧	٤
*٠,٤٩٦	*٠,٥٣٦	*٠,٥٢٢	*٠,٥٢٠	٥
*٠,٥١٩	*٠,٤٩٩	*٠,٤٨٠	*٠,٥١٧	٦
*٠,٥٩٦	*٠,٤٨٨	*٠,٤٨٩	*٠,٥٨١	٧
*٠,٤٨٧	*٠,٤٨٤	*٠,٥٢٦	*٠,٤٥٢	٨
*٠,٤٩١	*٠,٥٤٤	*٠,٥٠٢	*٠,٤٧٤	٩
*٠,٥٥٠	*٠,٥١٨	*٠,٥١٧	*٠,٥٤١	١٠
*٠,٤٥٩	*٠,٤٦٢	*٠,٥٨١	*٠,٤٨٤	١١
*٠,٤٨٣	*٠,٤٤٩	*٠,٤٩٩	*٠,٥٣٦	١٢
*٠,٤٦٣	*٠,٤٩٩	*٠,٥١٩		١٣
*٠,٥٥٢	*٠,٥١١	*٠,٥٣٦		١٤
*٠,٥٥٢	*٠,٤٧٨	*٠,٤٨٧		١٥
*٠,٥٤٤	*٠,٤٦٤	*٠,٤٥٩		١٦
*٠,٥١١	*٠,٥١٩	*٠,٤٨٣		١٧
	*٠,٤٥٩	*٠,٥٦٧		١٨
	*٠,٤٨٣	*٠,٥٩٠		١٩
	*٠,٥٠٢	*٠,٥٨١		٢٠
	*٠,٤٨٣			٢١

معامل ارتباط عبارات كل محور بالمجموع الكلي للمحور المنتمي إليه (ن = ٢٠)

• * المفردات ذات معاملات ارتباط دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥).

• قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) ودرجات حرية (١٨) = (٠,٤٤٤).

يتضح من الجدول (٥) أن جميع عبارات المحاور ذات معاملات ارتباط دالة إحصائية

عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يدل على صدق تمثيل كل عبارة للمحور الخاص به حيث تتراوح

المحاور كما يلي:

• المتطلبات العامة للإدارة الإستراتيجية يتضح أن قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة عند

مستوى (٠,٠٥) حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (٠,٤٥٢)، (٠,٥٨٦).

- متطلبات صياغة الإستراتيجية يتضح أن قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة عند مستوى (٠,٠٥) حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (٠,٤٤٧)،(٠,٥٩٠).
 - متطلبات تطبيق الإستراتيجية يتضح أن قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة عند مستوى (٠,٠٥) حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (٠,٤٦٢)،(٠,٥٣٦)*.
 - متطلبات تقويم الإستراتيجية يتضح أن قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة عند مستوى (٠,٠٥) حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (٠,٤٧٢)،(٠,٥٩٦).
- ٢/٢/١/٥/٢ إيجاد معاملات الارتباط ما بين درجة كل محور والدرجة الكلية للإستبيان.
جدول رقم (٦) معاملات الارتباط ما بين درجة كل محور والدرجة الكلية للإستبيان

م	المحور	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للمقياس
١	المتطلبات العامة للإدارة الإستراتيجية	*٠,٦١٩
٢	متطلبات صياغة الإستراتيجية	*٠,٧٣٤
٣	متطلبات تطبيق الإستراتيجية	*٠,٦١٣
٤	متطلبات تقويم الإستراتيجية	*٠,٥٨٧

- المفردات ذات معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥).
 - قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) ودرجات حرية (١٨) = (٠,٤٤٤)
- يتضح من جدول (٦) أن معاملات ارتباط المحاور فيما بينها تتراوح ما بين (٠,٥٨٧): (٠,٧٣٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يدل على صدق الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للإستبيان.

٢/٢/١/٥/٣ إيجاد مصفوفة الارتباطات البينية بين المحاور الأساسية.

- تم إيجاد معاملات الارتباط بين محاور البحث الحالي موضوع الدراسة لمعرفة مدى الارتباط بينها ويوضح ذلك الجدول رقم (٧).
- جدول رقم (٧) مصفوفة الارتباط بين محاور البحث الحالي قيد الدراسة (ن = ٢٠)

م	المحور	الأول	الثاني	الثالث	الرابع
١	المتطلبات العامة للإدارة الإستراتيجية		*٠,٦٤٢*	*٠,٧٥٠*	*٠,٨٥٢*
٢	متطلبات صياغة الإستراتيجية	*٠,٦٤٢*		*٠,٤٧٧*	*٠,٦٦٦*
٣	متطلبات تطبيق الإستراتيجية	*٠,٧٥٠*	*٠,٤٤٧*		*٠,٥٥٦*
٤	متطلبات تقويم الإستراتيجية	*٠,٨٥٢*	*٠,٦٦٦*	*٠,٥٥٦*	

- المفردات ذات معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥).
- قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) ودرجات حرية (١٨) = (٠,٤٤٤)

يتضح من جدول (٧) أن معاملات ارتباط المحاور فيما بينها تتراوح ما بين (٠,٤٤٧ : ٠,٨٥٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يدل على صدق الارتباط بين محاور البحث قيد الدراسة. من خلال الجدول (٥) يتضح أن جميع معاملات الارتباط ما بين العبارات الخاصة بكل محور والدرجة الكلية للمحور ذات دلالة إحصائية، في حين يشير جدول (٦, ٧) إلى الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للإستبيان وإرتباط جميع المحاور بمعاملات ارتباط عالية مع الدرجة الكلية للإستبيان، ومن هنا نستطيع أن نحكم على الإستبيان بأنه متسق داخلياً وبالتالي صادق في قياس ما صمم من أجله.

٢/٥/٢ ثبات الإستبيان.

قام الباحث بإيجاد معامل ثبات محاور الإستبيان وعددهم (٦) محاور وعباراتهم وعددها (٦٥) بإستخدام طريقتين هما طريقة التجزئة النصفية لإستجابات عينة الدراسة الإستطلاعية على المقياس بإستخدام معادلة سبيرمان وبراون لإيجاد معامل الارتباط بين العبارات الزوجية والعبارات الفردية، وكذلك إيجاد الثبات بإستخدام معامل ألفا كرونباخ.

جدول رقم (٨) معامل الثبات بإستخدام التجزئة النصفية

م	المحور	عدد العبارات	سبيرمان وبراون
١	المتطلبات العامة للإدارة الإستراتيجية	١٢	*٠,٧٥٨
٢	متطلبات صياغة الإستراتيجية	٢٠	*٠,٩١٢
٣	متطلبات تطبيق الإستراتيجية	٢١	*٠,٨٥٦
٤	متطلبات تقويم الإستراتيجية	١٧	*٠,٦٧٢
	الدرجة الكلية لثبات الإستبيان	٧٠	*٠,٨٤٤

يوضح جدول (٨) أن معاملات الارتباط بين نصفى الإستبيان لعبارات المحاور قد تراوحت ما بين (٠,٦٧٢ : ٠,٩١٢) مما يدل على أن المقياس ذو معامل ثبات عالي.

جدول رقم (٩) معامل الثبات بإستخدام معامل ألفا كرونباخ

رقم المحور	المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
١	المتطلبات العامة للإدارة الإستراتيجية	١٢	*٠,٨٨٨
٢	متطلبات صياغة الإستراتيجية	٢٠	*٠,٧٥٦
٣	متطلبات تطبيق الإستراتيجية	٢١	*٠,٨٥٣
٤	متطلبات تقويم الإستراتيجية	١٧	*٠,٧٤٢
	الدرجة الكلية لثبات الإستبيان	٧٠	*٠,٧٧٧

يوضح جدول (٩) أن معاملات الارتباط بين درجات كل محور والدرجة الكلية للإستبيان قد تراوحت ما بين (٠,٧٤٢ : ٠,٨٨٨) مما يدل على أن المقياس ذو معامل ثبات عالي.

٦/٢ الدراسة الأساسية.

بعد إتمام المعاملات العلمية لإستمارة إستبيان؛ وفي ضوء ما أسفرت خطوات تقنين الإستبيان، والتي تضمنت تحليل العبارات وحساب الصدق والثبات توصل الباحثان إلى بناء وإعداد الصورة النهائية وقام الباحثان بتطبيق إستمارة إستبيان، وذلك بعد التأكد من صدقها وثباتها، وقد تم إجراءات التطبيق في المدة من يوم الأحد الموافق ٢٠١٧/١/١٥م إلى يوم الخميس الموافق ٢٠١٧/١/١٨م على العينة الأساسية بعد إستبعاد العينة الإستطلاعية، وبلغ إجمالي العينة الأساسية للبحث (٢٠٤) فرداً، ولكن عند تجميع الاستمارات لم يستجيب للبحث إلا عدد (١٣٢) فرداً؛ وقام الباحثان بتفريغ بيانات الإستبيان في كشف أعدت لذلك على برنامج الإكسيل التابع لبرنامج الأوفيس بعد مراجعتها جيداً، وبذلك أصبحت البيانات معدة لمعالجتها إحصائياً.

٧/٢ المعالجات الإحصائية.

إستخدم الباحثان المعاملات الإحصائية معتمداً على البرنامج الإحصائي Spss لإيجاد ما يلي:

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

- معامل ألفا كرنباخ.

- إختبار كا ٢ .

- النسبة المئوية.

- معامل الارتباط البسيط.

وذلك عند مستوى دلالة ٠,٠٥.

٠/٣ عرض ومناقشة النتائج.

١/٣ عرض النتائج.

للإجابة عن التساؤلات قام الباحثان بإستخدام التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات الإدارة الإستراتيجية الواردة ضمن كلّ محور، وفيما يلي عرض لنتائج البحث حسب تقديرات عينتها لأهمية متطلبات كلّ مجال من مجالات الإدارة الإستراتيجية.

جدول رقم (١٠) التكرارات والنسبة المئوية والوزن النسبي وكما ٢ المحسوبة لإستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور أهمية المتطلبات العامة للإدارة الإستراتيجية ن=١٣٢

م	التكرارات والنسبة المئوية												
	عالي جداً	%	عالي	%	متوسطة	%	ضعيف	%	ضعيف جداً	%	الوزن النسبي	الترتيب	كأ
١	٢٢	١٦,٧	٢٠	١٥,٢	٤١	٣١,١	٤٣	٣٢,٦	٦	٤,٥	٤١١	٦	*٣٦,٥٥
٢	٢٥	١٨,٩	٣٦	٢٧,٣	٤٠	٣٠,٣	١٨	١٣,٦	١٣	٩,٨	٤٣٨	٣	*١٩,٩٨
٣	٣٥	٢٦,٥	٣٨	٢٨,٧	٢٠	١٥,٢	٢٥	١٨,٩	١٤	١٠,٦	٤٥١	١	*١٧,٣
٤	١٢	٩,١	٣٠	٢٢,٧	٣٨	٢٨,٨	٣٧	٢٨,٠٣	١٥	١١,٤	٣٨٣	١٠	*٢٢,٧
٥	١٠	٧,٦	٣٢	٢٤,٢	٣٦	٢٧,٣	٣٠	٢٢,٧	٢٤	١٨,٢	٣٧٠	١٢	*١٥,٦
٦	٢٠	١٥,٢	٣٥	٢٦,٥	٤٤	٣٣,٣	١٨	١٣,٦	١٥	١١,٤	٤٢٣	٥	*٢٣,٧
٧	١٨	١٣,٦	٤٢	٣١,٨	٣٥	٢٦,٥	٢٥	١٨,٩	١٢	٩,١	٤٢٥	٤	*٢٤,٦
٨	١٢	٩,١	١٨	١٣,٦	٣٢	٢٤,٢	٤٠	٣٠,٣	٣٠	٢٢,٧	٣٣٨	١١	*١٩,٢
٩	٢٢	١٦,٧	٤٣	٣٢,٦	٣٣	٢٥	٢٥	١٨,٩	٩	٦,٨	٤٤٠	٢	*١٧,٣٦
١٠	١٥	١١,٤	٣٢	٢٤,٢	٣٥	٢٦,٥	٣٣	٢٥	١٧	١٢,٩	٤٠٩	٧	*١٦,٨٣
١١	١٢	٩,١	٣٢	٢٤,٢	٤٠	٣٠,٣	٣٢	٢٤,٢	١٦	١٢,١	٣٨٨	٨	*٢١,٣٣
١٢	١١	٨,٣	٢٢	١٦,٧	٤٣	٣٢,٦	٣٠	٢٢,٧	٢٦	١٩,٧	٣٨٨	٨	*٢٠,٦٣

قيمة كأ عند (٠,٠٥, ٤) = ١٤,٨٦

يتضح من جدول (١٠) أن قيمة كأ ٢ المحسوبة لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور أهمية المتطلبات العامة للإدارة الإستراتيجية جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥.

جدول رقم (١١) التكرارات والنسبة المئوية والوزن النسبي وكما ٢ المحسوبة لإستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور أهمية متطلبات الصياغة الإستراتيجية ن=١٣٢

م	التكرارات والنسبة المئوية												
	عالي جداً	%	عالي	%	متوسطة	%	ضعيف	%	ضعيف جداً	%	الوزن النسبي	الترتيب	كأ
١	٣٣	٩,١	٣٩	٢٩,٥	٣٠	٢٢,٧	١٨	١٣,٦	١٢	٩,٠	٤٥٩	١	*١٨,٨
٢	١٥	١١,٤	٢٠	١٥,٢	٢٥	١٨,٩	٣١	٢٣,٥	٤١	٣١,١	٣٣٣	٨	*١٥,٥
٣	٢٥	١٨,٩	٢٢	١٦,٧	٢٣	١٧,٤	٦	٤,٥	٥٦	٤٢,٤	٣٥٠	٤	*٥٠,٢
٤	٣١	٢٣,٥	٣٠	٢٢,٧	٢٨	٢١,٢	٩	٦,٨	٣٤	٢٥,٨	٤١١	٢	*١٥,١
٥	٥	٣,٨	٢٣	١٧,٤	٢٢	١٦,٧	٣٠	٢٢,٧	٥٢	٣٩,٤	٢٩٥	١٨	*٤٣,٧
٦	٦	٤,٥	٢٣	١٧,٤	٢١	١٥,٩	٣٠	٢٢,٧	٥٢	٣٩,٤	٢٩٧	١٧	*٤٢,٦

*٢٣,٤	١٤	٣١٥	٣٣,٣	٤٤	٢٥,٨	٣٤	١٨,٩	٢٥	١٢,٨	١٧	٩,١	١٢	٧
*١٨,٤	٥	٣٦٠	٣١,٨	٤٢	١٨,٩	٢٥	٢١,٢	٢٨	١٩,٧	٢٦	٨,٣	١١	٨
*٢٦,٣	١١	٣٢٢	٣٤,٨	٤٦	١٨,٩	٢٥	٢٠,٥	٢٧	١٨,٩	٢٥	٦,٨	٩	٩
*٢٦,١	١٣	٣٢١	٣٤,١	٤٥	١٩,٧	٢٦	٢١,٢	٢٨	١٨,٩	٢٥	٦,١	٨	١٠
*١٦,٧	١٠	٣٣٢	٢٩,٥	٣٩	٢٢,٧	٣٠	٢٢,٧	٣٠	١٦,٧	٢٢	٨,٣	١١	١١
*٢٨,٣	٦	٣٥٦	١٥,٢	٢٠	٣٣,٣	٤٤	٢٨,٨	٣٨	١٢,١	١٦	١٠,٦	١٤	١٢
*١٥,٣	٧	٣٤٣	٢٧,٣	٣٦	٢١,٢	٢٨	٢٧,٣	٣٦	١٢,٩	١٧	١١,٤	١٥	١٣
*٢٧,٨	٣	٣٩٧	٧,٦	١٠	٣٠,٣	٤٠	٢٧,٣	٣٦	٢٣,٥	٣١	١١,٤	١٥	١٤
*٣٤,٩	١٦	٣٠٧	٣٨,٦	٥١	٢٢	٢٩	١٧,٤	٢٣	١٢,١	١٦	٩,٨	١٣	١٥
*٢٣	١١	٣٢٢	٣١,٨	٤٢	٢٢	٢٩	٢٤,٣	٣٢	١٤,٤	١٩	٧,٦	١٠	١٦
*٤٣,٨	١٩	٢٩٢	٣٩,٤	٥٢	٢٢,٧	٣٠	١٩,٧	٢٦	١٣,٦	١٨	٤,٥	٦	١٧
*١٩,٥	٩	٣٣٣	٣٠,٣	٤٠	٢٢,٧	٣٠	١٨,٢	٢٤	٢٢	٢٩	٦,٨	٩	١٨
*٨٧,٩	٢٠	٢٦٣	٥١,٥	٦٨	١٨,٩	٢٥	١٤,٤	١٩	٩,١	١٢	٦,١	٨	١٩
*٣٥,٦	١٥	٣٠٨	٣٩,٤	٥٢	١٩,٧	٢٦	١٨,٢	٢٤	١٣,٦	١٨	٩,١	١٢	٢٠

قيمة كا عند (٤, ٠,٠٥) = ١٤,٨٦

يتضح من جدول (١١) أن قيمة كا ٢ المحسوبة لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور محور أهمية متطلبات الصياغة الإستراتيجية جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥.

جدول (١٢) التكرارات والنسبة المئوية والوزن النسبي وكا ٢ المحسوبة لإستجابات افراد عينة البحث لعبارات محور متطلبات تطبيق الإستراتيجية ن=١٣٢

كا	الترتيب	الوزن النسبي	التكرارات والنسبة المئوية										م
			%	ضعيف	%	ضعيف	%	متوسطة	%	عالي	%	عالي جدا	
*١٨,٥١	٧	٣٨٢	٢٩,٥	٣٩	٢٧,٣	٣٦	١٩,٧	٢٦	١٢,١	١٦	١١,٤	١٥	١
*١٨,٩٥	١٠	٣٦٥	١٥,٢	٢٠	٣١,١	٤١	٢٦,٥	٣٥	١٦,٧	٢٢	١٠,٦	١٤	٢
*١٩,٤٨	١٧	٣٢٢	٢٦,٥	٣٥	٢٩,٥	٣٩	١٧,٤	٢٣	١٨,٩	٢٥	٧,٦	١٠	٣
*٢١,٣١	٥	٣٨٧	٢٥	٣٣	١٩,٧	٢٦	٣١,١	٤١	١٦,٧	٢٢	٧,٦	١٠	٤
*١٦,٩	١٣	٤٥٨	١٢,١	١٦	٣٠,٣	٤٠	٢٢,٧	٣٠	٢٨,٨	٣٨	١٨,٩	٢٤	٥
*١٧,٣٨	٨	٣٨٠	١٣,٦	١٨	٢٧,٣	٣٦	٣٠,٣	٤٠	١٥,٢	٢٠	١٣,٦	١٨	٦
*٢٧,٦	٦	٣٨٥	٩,١	١٢	٣١,٨	٤٢	٢٩,٥	٣٩	١٧,٤	٢٣	١٢,١	١٦	٧
*١٧,٩	١٦	٣٢٩	٢٨,٨	٣٨	٢٥	٣٣	٢٢,٧	٣٠	١٥,٢	٢٠	٨,٣	١١	٨
*١٦,١	١٤	٣٣٤	٢٩,٥	٣٩	٢٢	٢٩	٢٢,٧	٣٠	١٧,٤	٢٣	٨,٣	١١	٩
*١٦,٧٨	١٥	٣٣٠	٢٩,٥	٣٩	٢٦,٥	٣٥	١٨,٩	٢٥	١٤,٤	١٩	١٠,٦	١٤	١٠

١١	١٤	١٠,٦	١٩	١٤,٤	٣٩	٢٩,٥	٣٧	٢٨,٣	٢٣	١٧,٤	٣٦٠	١٢	*١٨,٦١
١٢	١٥	١١,٥	٢٠	١٥,٢	٣٤	٢٥,٨	٤٢	٣١,٨	٢١	١٥,٩	٣٦٢	١١	*١٩,٤٥
١٣	٤٠	٣٠,٣	٣٤	٢٥,٨	٢١	١٥,٩	٢٠	١٥,٢	١٦	١٢,١	٤٥٥	١	*١٥,٩٥
١٤	١٧	١٢,٩	٢٠	١٥,٢	٣٩	٢٩,٥	٣٦	٢٧,٣	٢٠	١٥,٢	٣٧٤	٩	*١٦
١٥	٢٠	١٥,٢	٣٢	٢٤,٢	٤١	٣١,١	٢٣	١٧,٤	١٦	١٢,١	٤١٣	٣	*١٦,٠٥
١٦	١٩	١٤,٤	٣٣	٢٥	٤٣	٣٢,٦	٢١	١٥,٩	١٦	١٢,١	٤١٤	٢	*١٩,٣٢
١٧	١٠	٧,٦	٤٢	٣١,٨	٣٥	٢٦,٥	٢٩	٢٢	١٦	١٢,١	٣٩٧	٤	*٢٦,٩

قيمة كا عند (٤, ٠,٠٥) = ١٤,٨٦

يتضح من جدول (١١) أن قيمة كا المحسوبة لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات

محور متطلبات تطبيق الإستراتيجية جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥.

جدول رقم (١٣) التكرارات والنسبة المئوية والوزن النسبي وكا المحسوبة لإستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور

متطلبات تقييم الإستراتيجية ن=١٣٢

م	التكرارات والنسبة المئوية											كا	
	عالي جداً	%	عالي	%	متوسطة	%	ضعيف	%	ضعيف جداً	%	الوزن النسبي		الترتيب
١	٨	٦,١	٢٧	٢٠,٥	٤٣	٣٢,٦	٣٥	٢٦,٥	١٩	١٤,٤	٣٦٦	١٤	*٢٨,٧
٢	١٧	١٢,٩	١٩	١٤,٤	٣٦	٢٧,٣	٤٦	٣٤,٨	١٤	١٠,٦	٣٧٥	١٢	*٢٩,٣
٣	١٦	١٢,١	٢٨	٢١,٢	٤٠	٣٠,٣	٣٢	٢٤,٢	١٦	١٢,١	٣٩٢	٧	*١٦,٥
٤	١٥	١١,٤	١٨	١٣,٦	٢٩	٢٢	٢٩	٢٢	٢٩	٢٢	٣٦٢	١٥	*١٦,٣
٥	١٢	٩,١	٢٤	١٨,٢	٤٥	٣٤,١	٢٦	١٩,٧	٢٥	١٨,٩	٣٦٨	١٣	*٢١,٣
٦	١٥	١١,٤	١٨	١٣,٦	٣٠	٢٢,٧	٤١	٣١,١	٢٨	٢١,٢	٣٤٧	١٧	*١٦,٣
٧	١٧	١٢,٩	٢٤	١٨,٢	٤٠	٣٠,٣	٤٠	٣٠,٣	١١	٨,٣	٣٩٢	٧	*٢٦,٥
٨	٢٠	١٥,٢	٢٥	١٨,٩	٤٠	٣٠,٣	٣٢	٢٤,٢	١٥	١١,٤	٣٩٩	٦	*١٤,٩
٩	١٥	١١,٤	٤٠	٣٠,٣	٣٥	٢٦,٥	٣١	٢٣,٥	١١	٨,٣	٤١٣	٣	*٢٤,٥
١٠	٨	٦,١	٢٨	٢١,٢	٤٠	٣٠,٣	٣٣	٢٥	٢٣	١٧,٤	٣٦١	١٦	*٢٢
١١	١٥	١١,٤	٢٥	١٨,٩	٤٠	٣٠,٣	٣٢	٢٤,٢	٢٠	١٥,٢	٤١١	٤	*١٤,٨
١٢	٨	٦,١	٤١	٣١,١	٣٣	٢٥	٢٥	٢٥	٢٥	١٧,٤	٣٨٦	١١	*٢٧,٦
١٣	١٩	١٤,٤	٢٥	١٨,٩	٣٤	٢٥,٨	٤٠	٣٠,٣	١٤	١٠,٦	٣٩١	٩	*١٧,١
١٤	٢٠	١٥,٢	٣٥	٢٦,٥	٤١	٣١,١	٢٥	١٩	١٤	١٠,٦	٤٢٤	٢	*٢١,٦
١٥	٣٣	٢٥	٣٤	٢٥,٨	٤٠	٣٠,٣	١٦	١٢,١	٩	٦,٨	٤٦٢	١	*٢٦,٤
١٦	١٨	١٣,٦	٢٨	٢١,٢	٤٤	٣٣,٣	٢٨	٢١,٢	١٤	١٠,٦	٤٠٤	٥	*٢٠,٤
١٧	١٩	١٤,٤	٢٥	١٨,٩	٣٤	٢٥,٨	٤٠	٣٠,٣	١٤	١٠,٦	٣٩١	٩	*١٧,١

قيمة كا ٢٤ عند (٤، ٠، ٠٥) = ١٤,٨٦

يتضح من جدول (١١) أن قيمة كا ٢٤ المحسوبة لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور متطلبات تطبيق الإستراتيجية جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥.

٢/٣ مناقشة النتائج

يتضح من نتائج الجدول رقم (١٠) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات محور أهمية المتطلبات العامة للإدارة الإستراتيجية لصالح الإستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة كا ٢٤ المحسوبة ما بين (٣٦,٥٥، ١٥,٦)، وهي أكبر من قيمة كا ٢٤ الجدولية = (٤,٨٦) عند مستوى معنوية (٠,٠٥) مما يدل على أن جميع عبارات المحور دالة، حيث جاءت الإستجابة للعبارات أن موظفي الإدارة بجامعة الزقازيق يدركون أهمية المتطلبات العامة للإدارة الإستراتيجية كعوامل مهمة في عملية التخطيط، كما أشارت إلى أن إمكانية تطبيق فقرات هذا المجال كانت متوسطة، وقد حصلت عبارة مشاركة أفراد العينة بفعالية في إتخاذ القرارات المرتبطة بهم على أعلى درجة إمكانية تطبيق في هذا المجال، قد يعود إلى الإهتمام الذي توليه الإدارة في مشاركة العاملين لديها عند إتخاذ القرارات المتعلقة بهم عند تطبيق الإدارة الإستراتيجية، وحرصها الشديد على ذلك، وحصلت عبارة وجود أنظمة إتصال جيدة مثل إجتماعات، تقارير، لجان... إلخ تساعد على توفير فهم متكامل للقرارات المتخذة في الإدارة كأدنى درجة إمكانية التطبيق للفقرات، وقد يشير إلى أن أنظمة الإتصال الجيدة لم تكن مفعلة بالصورة المرضية.

كما يتضح من نتائج الجدول (١١) أن هناك فروق ذات دلالة احصائية في جميع عبارات محور متطلبات صياغة الإستراتيجية لصالح الإستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة كا ٢٤ المحسوبة ما بين (٨٧,٩، ١٥,١)، وهي أكبر من قيمة كا ٢٤ الجدولية = (٤,٨٦) عند مستوى معنوية (٠,٠٥) مما يدل على أن جميع عبارات المحور دالة، حيث جاءت الاستجابة للعبارات أن موظفي الإدارة بجامعة الزقازيق يدركون لأهمية تطبيق الفكر الإداري الإستراتيجي، والإمام بالعوامل المؤثرة في الإدارة الإستراتيجية، وإدراكهم لأهمية صياغة الخطط الإستراتيجية طويلة الأمد، كما أشارت النتائج إلى أن درجة تطبيق فقرات هذا المجال كانت متوسطة، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن أفراد عينة البحث تمارس الصياغة الإستراتيجية لكون التخطيط طويل الأمد يشترك مع الإدارة الإستراتيجية من الناحية الشكلية في هذا المجال، حيث يصل كلا النوعين من التخطيط إلى إعداد سياسات وبرامج لتنفيذ الأهداف الموضوعية، كما أن حصول عبارة إمتلاك الإدارة الإستقلالية في تحديد رسالتها وتطويرها على أعلى درجة تطبيق في هذا المجال، قد يعود إلى إدراك أفراد عينة البحث لأهمية إستقلال الإدارة في تحديد رسالتها، كما أن حصول عبارة تعزز أهداف الإدارة

تحقيق رؤيتها على المدى البعيد والقريب على أدنى درجة تطبيق في هذا المجال، قد يكون مرد ذلك إلى كون التخطيط في الإدارة بوضعه الحالي يتم فقط على المدى القريب ويهمل أهدافها على المدى البعيد.

يتضح من نتائج الجدول (١٢) أن هناك فروق ذات دلالة احصائية في جميع عبارات محور متطلبات تطبيق الإستراتيجية لصالح الإستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة كا ٢ المحسوبة ما بين (٢٧,٦، ١٦)، وهي أكبر من قيمة كا ٢ الجدولية = (٤,٨٦) عند مستوى معنوية (٠,٠٥) مما يدل على أن جميع عبارات المحور دالة، حيث جاءت الاستجابة للعبارات أن موظفي الإدارة بجامعة الزقازيق يدركون أهمية تطبيق الإدارة الإستراتيجية، كما أشارت النتائج المتعلقة بإمكانية تطبيق فقرات تطبيق الإستراتيجية من نظر أفراد عينة البحث إلى أن درجة تطبيق فقرات هذا المجال كانت متوسطة، وهو أقل متوسط حسابي مقارنة بمجالات متطلبات الإدارة الإستراتيجية، ويمكن تفسير ذلك إلى أن أفراد عينة البحث تمارس التطبيق الإستراتيجي لكون التخطيط طويل الأمد يشترك مع الإدارة الإستراتيجية من الناحية الشكلية، حيث يصل كلا النوعين من التخطيط إلى إعداد سياسات وبرامج لتنفيذ الأهداف الموضوعية كما أن حصول عبارة حرص الإدارة على جذب المبدعين المؤهلين لتحقيق أهدافها من أعلى درجة إمكانية تطبيق في هذا المجال قد يعود إلى إدراك أفراد عينة البحث بأن الإدارة تعمل على جذب الكوادر العلمية المبدعة والمؤهلة تأهيلاً علمياً عالياً، كما أن حصول عبارة تحفيز قادة الكلية إلتزام أفرادها بتحقيق الرؤية المنشودة من أدنى درجة تطبيق في هذا المجال قد يكون مرد ذلك إلى كون الإدارة لا تدرك بدقة إمكانات الإلتزام المتوافر لدى أفرادها لتحديد مسارها.

ويتضح من نتائج الجدول (١٣) أن هناك فروق ذات دلالة احصائية في جميع عبارات محور متطلبات تقويم الإستراتيجية لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة كا ٢ المحسوبة ما بين (٢٨,٧، ١٤,٨٦)، وهي أكبر من قيمة كا ٢ الجدولية = (٤,٨٦) عند مستوى معنوية (٠,٠٥) مما يدل على أن جميع عبارات المحور دالة، حيث جاءت الإستجابة للعبارات أن جميع العبارات الواردة ضمن هذا المجال أتت ضمن الدرجة المتوسطة وقد أتت هذه النتيجة من إيمان أفراد عينة البحث في تحديد أسس الرقابة والإدارة والتقييم وأنه لا بد من تطبيقها والإستمرار عليها حتى تسير العملية بشكل إيجابي نحو تحقيق أهداف ممارسة الأنشطة الطلابية، وبالتالي ضمان وجود آراء موحدة ومتمدة بخصوص الأفعال والمسائل الهامة، ومن ثم تحديد مقاييس الأداء وآليات الرقابة اللازمة وأشارت النتائج بإمكانية تطبيق فقرات تقويم الإستراتيجية من وجهة نظر أفراد عينة البحث إلى أن درجة تطبيق فقرات هذا المجال كانت متوسطة، ويمكن تفسير ذلك إلى أن أفراد عينة البحث تمارس

التقويم الإستراتيجى لكون التخطيط طويل الأمد يشترك مع الإدارة الإستراتيجية فى التغذية الراجعة، كما أن حصول عبارة موازنة التقويم بين قياس تحقق الأهداف على المدى البعيد والقريب على أعلى درجة تطبيق فى هذا المجال ربما يعود ذلك إلى إدراك أفراد عينة البحث لأهمية ذلك من وجهة نظرهم، كما أن حصول عبارة مقارنة الإدارة أداءها مع المؤسسات المعروفة بتميزها فى مجالات معينة على أدنى درجة تطبيق فى هذا المجال، وقد يكون مرد ذلك إلى أن التخطيط الحالى لا تضع فى حسابها مراقبة أداء الإدارة فى وضعها الحالى مع أداء الجامعات الأخرى.

٠/٤ الاستنتاجات والتوصيات.

١/٤ الاستنتاجات.

سعى هذا البحث إلى التعرف إلى متطلبات الإدارة الإستراتيجية فى الإدارة العامة لرعاية الشباب من وجهة نظر العاملين فيها، وقد توصل البحث إلى عدة نتائج أهمها:

١/١/٤ أن متطلبات الإدارة الإستراتيجية حصلت على تقدير عالٍ لدى إجابات أفراد عينة البحث.

٢/١/٤ أن إمكانية تطبيق متطلبات الإدارة الإستراتيجية فى الإدارة العامة لرعاية الشباب حصلت على تقدير متوسط بحسب إجابات أفراد عينة البحث.

٣/١/٤ وجود فروق دالة فى آراء أفراد عينة البحث فى أهمية متطلبات الإدارة الإستراتيجية فى الإدارة العامة لرعاية الشباب.

٤/١/٤ وجود فروق دالة فى آراء أفراد عينة البحث فى إمكانية تطبيق متطلبات الإدارة الإستراتيجية فى الإدارة العامة لرعاية الشباب.

٥/١/٤ وجود فروق دالة إحصائياً بين آراء أفراد عينة البحث حول أهمية متطلبات الإدارة الإستراتيجية، وبين آراءهم حول درجة إمكانية تطبيقها.

٢/٤ التوصيات.

من خلال النتائج التى توصل إليها البحث التى يمكن أن تفيد فى تطوير الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق وبناء على هذه النتائج قدم البحث المقترحات الآتية:

١/٢/٤ حصر كل المفاهيم المتعلقة بالإدارة الإستراتيجية، وتوزيعه على كافة العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بالجامعات المصرية.

٢/٢/٤ ترسيخ ثقافة الإدارة الإستراتيجية لدى العاملين فى إدارات رعاية الشباب بالجامعات المصرية، وتتجزأ من الثقافة العامة لرعاية الشباب .

٣/٢/٤ التدريب على أهمية إتقان صياغة أهداف الإدارة العامة لرعاية الشباب بوضوح، والقدرة على تحليل محتواها، ووضع الخبرات في مكانها المناسب للوصول الى الهدف، وإختيار الوسائل والأساليب المناسبة لتحقيق الأهداف.

٤/٢/٤ التوعية المستمرة، وإقناع العاملين في الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق والجامعات المصرية بأهمية وجدوى الإدارة الإستراتيجية.

٥/٢/٤ إبراز دور وأهمية الإدارة الإستراتيجية في رفع مستوى الأداء الإدارى للعاملين في الإدارة لرفع معنوياتهم وتقوية الدافعية لديهم لأداء العمل بكفاءة عالية والوصول إلى الإنتاجية المطلوبة.

٦/٢/٤ فتح قنوات إتصال فعالة مع إدارات رعاية الشباب بالجامعات المصرية والمؤسسات التي تتعامل معها، للإستفادة من تجاربها في تحسين مستوى الأداء.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية.

- ١- إبراهيم عباس الزهيري (٢٠٠٧م): الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية فى مؤسسات التعليم العالى لدول مجلس التعاون الخليجى، ورقة عمل مقدمة فى الندوة الإقليمية بعنوان " إدارة الموارد البشرية "ومتطلبات الارتقاء بمؤسسات التعليم العالى لدول مجلس التعاون ، كلية التربية، ١٣-١٥/٣/٢٠٠٧م، سلطنة عمان.
- ٢- إسماعيل محمد السيد (٢٠٠٠م): الإدارة الإستراتيجية (مفاهيم، وحالات تطبيقه)، الدار الجامعية ، القاهرة.
- ٣- حاتم عبد الله شحاته (٢٠٠٨م): واقع الممارسات الإدارية لمديرى التربية التعليم فى محافظات قطاع غزة فى ضوء معايير الإدارة الإستراتيجية وسبل تطويرها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- ٤- حسن مختار حسين (٢٠٠٢م): تصور مقترح لتطبيق التخطيط الإستراتيجى فى التعليم الجامعى المصرى، مجلة التربية، ع ٦، جامعة القاهرة.
- ٥- محمد حسن المبعوث (٢٠٠٣م): تصور مقترح للتخطيط الإستراتيجى فى إدارة مؤسسات التعليم العالى فى المملكة العربية السعودية ، مجلة التربية ، ع٨، جامعة القاهرة.
- ٦- محمد غنيم عثمان (٢٠٠١م) : التخطيط "أسس ومبادئ عامة"، عمان، دار صفاء، الأردن.
- ٧- مروان الدهدار (٢٠٠٦م) : العلاقة بين التوجه الإستراتيجى لدى الإدارة العليا فى الجامعات الفلسطينية وميزتها التنافسية - دراسة ميدانية على جامعات قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ٨- منذر الشبول (٢٠٠٥م): واقع الإدارة الإستراتيجية فى وزارة التربية والتعليم فى الأردن وبناء أنموذج لتطويرها، رسالة دكتوراه غير منشورة عمان، الجامعة الأردنية، الأردن.
- ٩- سالم الشامسى (٢٠١٠م): قياس فعالية تطبيق التخطيط الإستراتيجى فى إدارة ، وتنمية الموارد البشرية فى وزارة التربية دراسة ميدانية على وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة تشرين ، سلطنة عمان.
- ١٠- عبد العظيم الهلالى (٢٠٠٨م): مدخل الإدارة الإستراتيجية ومتطلبات تطبيقه فى كليات جامعة المنصورة، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة .

- ١١- على أبو بكر حسين (٢٠٠١م): القيادة الإستراتيجية ودورها في صياغة التوجه الإستراتيجي الجامعي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عدن، اليمن.
- ١٢- عيد عريفح وآخرون (٢٠٠٢م): وظائف منظمات الأعمال، دار زهران للنشر، عمان.
- ١٣- هانى عبد الرحمن الطويل (٢٠٠٦م): الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي "سلوك الأفراد والجامعات في النظم" ط ٤، دار وائل للنشر والطباعة والتوزيع، عمان.
- ١٤- هانى وهبة (٢٠٠٨م): واقع الإدارة الإستراتيجية في الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة وسبل تطويرها، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، كلية التربية، غزة.

ثانيا: المراجع الاجنبية.

- 15- Hamtick, D.C. (2002) Putting Top Managers Back into the Picture," Strategic Management Journal Special Issue, Vol. 55 ,No.2
- 16- Paul, Brown (2003) Seeking success through strategic management development. Journal of European Industrial Training, (2003) Vol. 27, NO. 6,
- 17- William.An(2000) Application of Job Analysis to Internal Manpower Planning Management. Strategic Management Journal,
- 18- Seibert, M. j, (2004) The identification of strategic management counseling competencies essential for the small Business and echnology Development Center. north Carolina state university,1215.
- 19- Wagen.R. (2006) Conversation on Planning: Investigation Relationship Between Strategies, Actions and Performance, PhD. /dissertations/fullcit/3220045. <http://wwwlib.umi.com>
- 20- Wilkins, J. (2006) Participant Perception of Strategic Planning in an Urban School District:A case study.PhD,(on-line). Available: <http://wwwlib.com/dissertations/fullcit/3216275>.