

مساهمة تبني السلوكيات الإستباقية فى العمل لتحقيق الأداء الريادي من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة

د / ياسمين يحيى خضير

مدرس بقسم الإدارة الرياضية - كلية علوم الرياضة - جامعة المنيا .

المقدمة ومشكلة البحث :

تتطلق الإدارة الحديثة في إهتمامها بالتنمية البشرية من إقتناع أساسي بأن العنصر البشري يعد مفتاحاً لنجاح أي منظمه في تحقيق أهدافها ، من أجل ذلك عليها أن تولي إهتماماً كبيراً لدراسة سلوكيات العاملين الإستباقية ، حيث بات للسلوك الإستباقي دور متزايد الأهمية في الأداء الإبتكاري لكي تتمكن المنظمة من تحسين مستوى الأداء .

وتعتمد المنظمات في الوقت الحاضر بشكل متزايد على قيام العاملين بها بتقديم عدد كبير من السلوكيات الإستباقية من أجل البقاء في سوق العمل الديناميكي الذي يتميز بالمنافسة المتزايدة لتحقيق النجاح التنظيمي (٦ : ٢٤) .

وتتعدد خصائص سلوكيات العمل الإستباقي إنطلاقاً من المفهوم والأبعاد والمحتوى كما تتأثر خصائص هذه السلوكيات بخصوصية كل منظمة وبخصوصية كل نشاط ، هذا التعدد يكسب معنى وصورة واضحة تميز كل حالة على حدي ، فإن خصائص سلوكيات العمل الإستباقي تتجسد فيما يلي :

- سلوك العمل الإستباقي هو سلوك تطوعي إختياري غير ملزم للفرد حيث أنه لم ينص عليه ضمن الواجبات والأعباء الوظيفية للفرد ، بل يعتمد على مبادرة الفرد ويخضع لرغبته وإرادته الحرة .

- قيام الأفراد بهذا السلوك ينعكس بشكل إيجابي على تنمية فعالية المنظمة والإرتقاء بالأداء الكلي لها وتحقيق أهدافها الكلية وخططها الإستراتيجية (١٥ : ٣١٧) (٢٣ : ٨) .

- سلوك العمل الإستباقي عبارة عن مجموعة من الأفعال وليس فعلاً واحداً ، وتختلف أبعاد وتركيبية ومكونات هذا السلوك من منظمة إلى أخرى ، وفقاً لإختلاف ثقافات المنظمات وطبيعة نشاطها واللوائح التي تحدد الواجبات الرسمية في العمل ومجالات العمل التطوعي (٢٥ : ٣١٩) .

ويمكن تصنيف السلوكيات الإستباقية في العمل إلى ثلاث تصنيفات وهى :

١- سلوك العمل الإستباقي : ويتضمن التحكم في البيئة التنظيمية الداخلية وإحداث التغيير فيها ، ، وقد تتضمن هذه السلوكيات السلوك الموجه إلى جعل إجراءات العمل أكثر كفاءة وفعالية ، لمنع تكرار المشكلات المتعلقة بالعمل والبحث الذاتي عن طرق جديدة لتنفيذ العمل بطرق أفضل .

٢- السلوك الإستباقي لملائمة الفرد والبيئة : وهو السلوك الموجه نحو تحقيق توافق أفضل بين القدرات والقيم الشخصية للعاملين ومتطلبات الموقف .

٣- السلوك الإستراتيجي الإستباقي : والذي يتضمن (المسح الإستراتيجي) لإكتشاف التهديدات والفرص التي تؤثر على مستقبل المنظمة ، وإستثمار الوقت والموارد الأخرى (١٧ : ١٢٢)(٢١ : ٢٦) .

ومن أجل التكيف مع تلك المتغيرات المحيطة لغرض تقديم خدمات جديدة ومميزة عملت المنظمات على إتباع مناهج إدارية مختلفة ، ومنها التوجه الريادي ، والتي تقتض أن سرعة التغير الذي يتسم بها العصر الحديث ، تجبر المنظمات على أن تكون ريادية في أعمالها ، وإتخاذ قراراتها (٩ : ٧٩) ، كما يتطلب الأمر من القيادات الإدارية أن تدرك مفهوم الريادة وصولاً لإيجاد الآليات المناسبة لتطبيقها بغية تحقيق الأهداف المتوخاة منها (٣ : ٦٧) .

حيث إن تطور ونجاح مؤسسات الأعمال وخاصة المؤسسات الرياضية لم يحدث نتيجة للتطورات الحديثة فقط ، وإنما بما تتبناه وتطبقه من مفاهيم وإتجاهات إدارية حديثة ، والتي تعتمد في تطبيقها على العنصر البشري (١١ : ٨٧) ، ومن هذه الإتجاهات الأداء الريادي ، حيث يمثل أحد الممارسات التي تنتهجها القيادات في إتخاذ القرارات المتعلقة بتبني وتطبيق سلوكيات الريادة الإبداعية والإستباقية في تقديم خدمات غير مألوفة ، وإكتشاف كل ما هو جديد في مجال العمل وإستغلالها ، مع تحمل المخاطر المحتملة ، من أجل الوصول للأداء المتميز وإستمرارية المؤسسة (١٨ : ٦) .

إن الأداء الريادي بشكل عام هو مقياس ، أو مؤشر لتقييم فرد ، أو مجموعة ، أو منظمة يكشف نقاط القوة والضعف التي يريد المرء قياسها ، ويساعد على تأكيد الحالة الراهنة في الأعمال سواء أكانت الأعمال في وضع النضوج أم في وضع الإنحدار ، ويكشف في نقطة ما عن القدرة المالية للأفراد والأعمال ، أو المنظمات وتجهز المعلومات التي تتعلق بالفرد والمنظمة من حيث نجاحها وفشلها في فترة معينة من الزمن (٢٤ : ٤١٧) .

وترجع أهمية تحقيق الأداء الريادي في المنظمات المعاصرة لما يحدثه من أثار جانبية تتمثل في إحداث التغير والتحول ، إذا يعد الإبداع من أهم الخصائص المميزة للريادة ، خاصة وأن المنظمات الريادية تعمل كوكيل للتغير من خلال ممارسة الأنشطة الريادية ، وإيجاد العديد من المشروعات التي تعد مهمة للتطوير والتنمية ، وإيجاد فرص العمل ذات الأهمية على المدى الطويل من أجل تحقيق النمو ، وزيادة الكفاءة من خلال زيادة التنافس ، إذ أن دخول منافسين جدد يحفز الآخرين للإستجابة بشكل كفؤ وفعال ، وكذلك إحتماالية إدخال إبتكار جذري يترك أثراً إيجابياً بشكل كامل ، والتنوع الكبير في الجودة والنوعية (٢٨ : ٥٦)(١٠ : ٢٤٨) .

وهناك العديد من الخصائص التي يتميز بها الأداء الريادي ، وهذه الخصائص هي : الإلتزام بأداء الأعمال ، الإهتمام بالمخاطر التي تواجه المنظمة ، بناء ثقافة مناسبة لتنظيم المشروعات ،

إستخدام الممارسات والطرق التي تساهم في نجاح المشاريع ، إتخاذ القرارات والإجراءات الخاصة بالمشروعات ، وضمان التطور الديناميكي (٥ : ٣٧) ، وترى الباحثة أن خصائص الأداء الريادى تكمن في كونه يلتزم بأداء الأعمال وإبتكار ما هو جديد ، ويهتم بالمخاطرة وتحملها ، وتقييم نقاط القوة والضعف للمنظمة في البيئة الداخلية والخارجية لها .

تواجه وزارة الشباب والرياضة تحدياً يتمثل فى حاجتها لرفع مستوى الأداء حتى يتسنى لها التأقلم مع محددات التغير السريع ، وتبرز أهمية التلازم بين متطلبات الإدارة الحديثة والإبداع الإدارى فى أنظمتها وأعمالها ، لذا فإن تحسين وتطوير مستقبلها يتطلب تنويع فى طرق إدارتها فى العمل ، وتوظيف تقنيات إبداعية جديدة لم تكن معروفة قبل ذلك ، لتكون أكثر قدرة على المنافسة ومواجهة التغيرات والتحديات المستقبلية .

حيث تنطلق المشكلة فى أن الوضع الحالى للوزارة يشير إلى وجود زيادة من جانب العملاء ، مما يتطلب التطوير والتحسين المستمر فى ضوء المقدره على التحسن والتطور وتقديم الخدمات والأنشطة وتطوير الأداء الذى لا يأتى إلا من خلال وضع الأدوات والنظم الكفيلة بذلك ، وفى مقدمتها تبني السلوكيات الإستباقية فى العمل لتحقيق الأداء الريادى ، حيث توجد العديد من المشكلات والتي تتمثل فى عملية تطوير الأداء الإدارى والقيام بالمهام بالصورة المطلوبة ، ومشكلات خاصة بقله الإهتمام بتحديث دورها فى وضع الخطط والإستراتيجيات وكذلك مشكلات ضعف مستوى الأنشطة والخدمات ، كما لاحظت الباحثة أثناء قيامها ببعض الزيارات الميدانية إفتقاد الكثير من العاملين إلى الممارسات الإدارية الحديثة التى تتسم بالسلوكيات الإستباقية ، كذلك إغفال الإهتمام بتحقيق مستوى مرضى من التميز فى مستوى الأداء بشكل عام ومستمر ، وعدم الإهتمام بالتطوير المستمر لتحقيق الأداء الريادى ، وهذا ما جعلها دائماً فى تحديات مستمرة يعقبها عدم إنجاز المهام ومن ثم ضعف القدرة على تحقيق الأهداف الموضوعه سلفاً .

ومن خلال إستقراء الدراسات السابقة العربية والأجنبية التى تناولت موضوع البحث والتى منها على سبيل المثال وليس الحصر :

- ما أرتبط بالسلوكيات الإستباقية فى العمل : كدراسة (حنان السيد ، ٢٠٢٥) (٧) والتى أكدت على تأثير السلوكيات الإستباقية فى العمل على السيادة الإستراتيجية ، ودراسة (أحمد محمود ، ٢٠٢٣) (٢) والتى أكدت على وجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين السلوك الإستباقى وضغوط العمل المهنية ، ودراسة (حسين بشير ، أحمد عبد الله ، ٢٠٢٢) (٤) والتى أكدت على ضعف تبني سلوكيات العمل الإستباقية ، وأن تبني سلوكيات العمل الإستباقية ستحقق الريادة الإستراتيجية فى المديرية مجتمع البحث .

كما أشارت نتائج دراسة (محمد فوزي ، ٢٠٢١)(١٢) والتي أكدت على عدم تصميم البرامج التدريبية المناسبة للعاملين ، وضعف تحفيزهم على المشاركة في تطوير الأداء وخلق المناخ التنظيمي المناسب لتوليد الفرصة المواتية للسلوك الإيجابي ، ودراسة (Segarra et al., 2019)(٢٦) والتي أكدت على مساهمة السلوك الإيجابي للعاملين في أداء الابتكار وتحسين الأداء ، ودراسة (Ismail et al., 2018)(٢٢) والتي أكدت على أن السلوك الإيجابي يعزز من النجاح الوظيفي للعاملين ، إذ إن العاملين القادرين على استخدام الشخصية الإيجابية يحصلون على الرضا في العمل .

- ما أرتبط بالأداء الريادي : كدراسة (أحمد محمد ، الأمين صالح ، ٢٠٢٤)(١) والتي أكدت على أن مستوى الأداء الريادي لدى القيادات الأكاديمية جاء بدرجة ضعيفة ، ودراسة (سجاد شاكر ، ٢٠٢٣)(٨) والتي أكدت على عدم وجود بيئة آمنة ومريحة وتوفير متطلبات عمل أمام العاملين للمشاركة في صنع القرارات وصياغة الخطط وهذا يؤثر سلباً في الأداء الريادي ، ودراسة (محمود فوزي ، أسماء جمعة ، ٢٠٢٣)(١٤) والتي أكدت على أن واقع تحقق الأداء الريادي لجامعة المنوفية جاء متوسطاً .

كما أثبتت نتائج دراسة (Budiati, et al,2022)(٢٠) والتي أكدت على أن التوجه الريادي له تأثير على التمايز وتطوير السوق والأداء من خلال ممارسة قيادة الأعمال ، ودراسة (Subedi,2021)(٢٧) والتي أكدت على وجود مجموعة من المعوقات والمشكلات المتعلقة بدراسة الأداء الريادي منها ما يتعلق بأبعاد ومقاييس الأداء الريادي ، ومنها ما يتعلق بمصادر البيانات ، ومنها المعوقات المتعلقة بالذاتية ، ودراسة (محمد مصطفى ، ٢٠١٩)(١٣) والتي أكدت على أن دور التوجه الريادي في تنمية الأداء الريادي جاء بدرجة منخفضة من منظور العينة ككل .

هدف البحث :

يهدف البحث إلي التعرف على مدى مساهمة تبني السلوكيات الإيجابية في العمل لتحقيق الأداء الريادي من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة .

تساؤلات البحث :

في ضوء هدف البحث تضع الباحثة التساؤلات التالية :

- ١- ما مستوى تبني السلوكيات الإيجابية في العمل من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة ؟
- ٢- ما مستوى الأداء الريادي من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة ؟
- ٣- ما نسبة مساهمة تبني السلوكيات الإيجابية في العمل لتحقيق الأداء الريادي من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة ؟

مصطلحات البحث :**السلوكيات الإستباقية فى العمل :**

نهج إستراتيجي يتمثل في إتخاذ إجراءات وقرارات مسبقة بناءً على تحليل وتوقعات مستقبلية ، بغرض التحكم والتأثير في الأحداث والظروف المستقبلية بشكل إيجابي ، لفهم البيئة المحيطة والتغيرات المستقبلية المحتملة ، وتقديم حلول مبتكرة للتحديات والفرص المرتقبة (١٩ : ٦١٢) .

مجموعة من الإجراءات الإستباقية موجهة نحو المستقبل لأفراد المنظمة ، تهدف إلى تغيير الإتجاهات وتغيير أنفسهم لمواجهة التحديات والفرص في بيئة العمل لتحقيق الأهداف التنظيمية بشكل إستباقي (تعريف إجرائي) .

الأداء الريادي :

القدرة التي تتحلى بها المؤسسات لتحقيق التفوق والإستثنائية ، من خلال إستغلال الفرص الجديدة والأفكار المبتكرة والتعامل مع المخاطر والإستعداد لمواجهةها بطرق تتناسب مع الموارد المتوفرة ، مما يضمن إستدامة وإستمرارية المنظمة في موقع الريادة مقارنة بمنافسيها من منظمات أخرى (١٦ : ٣) .

إجراءات البحث :**منهج البحث :**

إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) .

مجتمع وعينة البحث :

يتمثل مجتمع البحث فى العاملين بالإدارات المركزية بوزارة الشباب والرياضة ، والبالغ عددهم (١٠١٨) فرد ، وقامت الباحثة بإختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من بعض الإدارات قوامها (٣٠٠) فرد بنسبة مئوية قدرها (٢٩,٤٦%) من مجتمع البحث ككل ، وقد قامت الباحثة بإختيار عدد (٣٠) فرد للعينة الإستطلاعية من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأصلية .

أدوات جمع البيانات :

قامت الباحثة بتحديد أدوات جمع البيانات المستخدمة فى البحث كالتالى :

أولاً : تحليل المحتوى والسجلات والوثائق : من خلال تحليل السجلات الخاصة بوزارة الشباب والرياضة للوصول إلى البيانات الخاصة بمجتمع وعينة البحث ، وحصر الدراسات السابقة وتحليلها والإستفادة منها فى الإطار المرجعي وصياغة الأهداف والتساؤلات وتصميم الإستبيانات .

ثانياً : الإستبيان : قامت الباحثة بتصميم عدد (٢) إستبيان ، وجميعهم من (إعداد الباحثة) :

١ - " مستوى تبني السلوكيات الإستباقية فى العمل بوزارة الشباب والرياضة "

قامت الباحثة بإعداد إستبيان يهدف للتعرف على مستوى تبني السلوكيات الإستباقية فى العمل من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة ، وتم تحديد (٤) أربعة محاور (ملحق ٢) ، ثم قامت الباحثة بعرضها على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) ، قوامها (٩) تسعة خبراء وذلك لإبداء الرأى فى مدى مناسبتها ، وقد تم إختيار المحاور التى حصلت على نسبة (٧٠%) فأكثر من مجموعة أراء الخبراء ، وبناءاً على أراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الإستبيان .

ثم قامت الباحثة بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (٢٢) اثنين وعشرون عبارة موزعة على محاور الإستبيان (ملحق ٣) ، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء ، وقد تم حذف العبارات التى حصلت على نسبة أقل من (٧٠%) من إتفاق الخبراء ، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (١) واحد عبارة لتصبح الصورة النهائية (ملحق ٤) مكونة من (٢١) واحد وعشرون عبارة .

المعاملات العلمية للإستبيان (ملحق ٨) :

أ . الصدق :

لحساب صدق الإستبيان إستخدمت الباحثة الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قامت الباحثة بعرض الإستبيان فى صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء قوامها (٩) تسعة خبراء (ملحق ١) ، وذلك لإبداء الرأى فى معرفة مدى ملائمة الإستبيان فيما وضع من أجله ، وجدولى (٢ ، ٣) يوضحان النسب المئوية لأراء الخبراء فى محاور وعبارات الإستبيان .

يتضح من جدول (٢) :

تراوحت النسب المئوية لأراء الخبراء حول مدى مناسبة محاور الإستبيان (١٠٠%) ، وبناءاً على أراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الإستبيان .

يتضح من جدول (٣) ما يلي :

تراوحت النسب المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الصورة المبدئية للإستبيان ما بين (٥٦% : ١٠٠%) ، وبذلك تم حذف عدد (١) عبارة رقم (٦) ، لحصولها على نسبة أقل من (٧٠%) ، لتصبح الصورة النهائية للإستبيان مكونة من (٢١) عبارة .

(٢) صدق الإتساق الداخلي :

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

يتضح من جدول (٤) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحو الذى تنتمى إليه ما بين (٠,٦١ : ٠,٧٣) ، كما تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٦٢ : ٠,٧٢) ، وتراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٦٨ : ٠,٧٢) ، وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الإستبيان إستخدمت الباحثة طريقة معامل ألفا لكرونباخ على عينة قوامها (٣٠) ثلاثون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، وجدول (٥) يوضح ذلك . يتضح من جدول (٥) ما يلي :

تراوحت معاملات ألفا للمحاور ما بين (٠,٦٤ : ٠,٧٢) ، بينما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للإستبيان (٠,٦٧) ، وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الإستبيان .

٢- " مستوى الأداء الريادى بوزارة الشباب والرياضة "

قامت الباحثة بإعداد إستبيان يهدف للتعرف على مستوى الأداء الريادى من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة ، وتم تحديد (٥) خمسة محاور (ملحق ٥) ، ثم قامت الباحثة بعرضها على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) ، قوامها (٩) تسعة خبراء وذلك لإبداء الرأى فى مدى مناسبتها ، وقد تم إختيار المحاور التى حصلت على نسبة (٧٠%) فأكثر من مجموعة أراء الخبراء ، وبناءً على أراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الإستبيان .

ثم قامت الباحثة بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (٢٥) خمسة وعشرون عبارة موزعة على محاور الإستبيان (ملحق ٦) ، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء ، وقد تم حذف العبارات التى حصلت على نسبة أقل من (٧٠%) من إتفاق الخبراء ، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (٢) عبارتين لتصبح الصورة النهائية (ملحق ٧) مكونة من (٢٣) ثلاثة وعشرون عبارة .

المعاملات العلمية للإستبيان (ملحق ٩) :

أ . الصدق :

لحساب صدق الإستبيان إستخدمت الباحثة الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قامت الباحثة بعرض الإستبيان فى صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء قوامها (٩) تسعة خبراء (ملحق ١) ، وذلك لإبداء الرأي فى معرفة مدى ملائمة الإستبيان فيما وضع من أجله ، وجدولى (٧ ، ٨) يوضحان النسب المئوية لأراء الخبراء فى محاور وعبارات الإستبيان .

يتضح من جدول (٧) :

تراوحت النسب المئوية لأراء السادة الخبراء حول مدي مناسبة محاور الإستبيان ما بين (٨٩% : ١٠٠%) ، وبناءاً على أراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الإستبيان .

يتضح من جدول (٨) ما يلي :

تراوحت النسب المئوية لأراء السادة الخبراء حول عبارات الصورة المبدئية للإستبيان ما بين (٤٤% : ١٠٠%) ، وبذلك تم حذف عدد (٢) عبارتين أرقام (١٤ ، ١٧) ، لحصولهما على نسبة أقل من (٧٠%) ، لتصبح الصورة النهائية للإستبيان مكونة من (٢٣) عبارة .

(٢) صدق الإتساق الداخلي :

لحساب صدق الإتساق الداخلي للإستبيان قامت الباحثة بتطبيقه على عينه قوامها (٣٠) ثلاثون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية ، وجدول (٩) يوضح ذلك .

يتضح من جدول (٩) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحو الذى تنتمى إليه ما بين (٠,٦١ : ٠,٧٢) ، كما تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٦١ : ٠,٧٣) ، وتراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٦٨ : ٠,٧٢) ، وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الإستبيان إستخدمت الباحثة طريقة معامل ألفا لكرونباخ على عينة قوامها (٣٠) ثلاثون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، وجدول (١٠) يوضح ذلك .

يتضح من جدول (١٠) ما يلي :

تراوحت معاملات ألفا للمحاور ما بين (٠,٦٥ : ٠,٧١) ، بينما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للإستبيان (٠,٦٩) ، وهى معاملات إرتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الإستبيان .

البرنامج الزمنى للبحث :

أ . الدراسة الإستطلاعية :

قامت الباحثة بإجراء دراسة إستطلاعية للإستبيانات كأدوات لجمع البيانات فى الفترة الزمنية من (٢٠٢٤/٧/٣م إلى ٢٠٢٤/٧/١٨م) ، حيث قامت الباحثة بتطبيقها على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية قوامها (٣٠) ثلاثون فرداً ، وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبتها لطبيعة البحث وطبيعة العينة .

ب . تطبيق البحث :

بعد تحديد العينة وإختبار صلاحية الإستبيانات كأدوات لجمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها قامت الباحثة بتطبيقه على أفراد العينة فى الفترة الزمنية من (٢٠٢٤/٨/٤م إلى ٢٠٢٤/١٠/١٧م) على عينة قوامها (٣٠٠) فرداً .

الأسلوب الإحصائي المستخدم :

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

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

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها :

للإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على : ما مستوى تبني السلوكيات الإستباقية فى العمل من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة ؟

جدول (١٢)

الوزن النسبى ومتوسط الإستجابة لآراء العينة بالنسبة لعبارات إستبيان مستوى تبني السلوكيات الإستباقية فى العمل من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة (ن = ٣٠٠)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبى	متوسط الإستجابة
		نعم	إلى حد ما	لا		
المحور الأول : تولى المسئولية : تعمل الوزارة على :						
١-	معالجة العاملين الخلل والقصور فى العمل دون الرجوع للقيادات .	٦١	٨٢	١٥٧	٥٠٤	٠.٥٦
٢-	تمكين العاملين وإِتخاذ مبادرات لإحداث تغيير إيجابي في كيفية تنفيذ الأعمال .	٦١	٩٢	١٤٧	٥١٤	٠.٥٧
٣-	الإنفراد بإيجاد وتقديم حلول للمشاكل التنظيمية الملحة في العمل .	٧٦	٧٢	١٥٢	٥٢٤	٠.٥٨
٤-	تطوير الإجراءات والأنشطة الخاصة بالعمل .	٦٨	٥٦	١٧٦	٤٩٢	٠.٥٥
٥-	تطبيق وإرساء أساليب عمل جديدة أكثر فعالية في أداء المهام .	٥٩	٦٩	١٧٢	٤٨٧	٠.٥٤
٠.٥٦	متوسط الإستجابة للمحور					
المحور الثاني : منع حدوث المشاكل : تعمل الوزارة على :						
٦-	المساعدة فى العثور عن السبب الجذرى للمشاكل التى تواجه العاملين .	٣٨	٨٩	١٧٣	٤٦٥	٠.٥٢
٧-	إعطاء العاملين وقتاً كافياً فى التخطيط أو تقديم الحلول لمنع تكرار المشاكل .	٥٧	٦٩	١٧٤	٤٨٣	٠.٥٤
٨-	تعزيز وتشجيع العاملين على تقديم مقترحات جديدة لمنع حدوث المشاكل .	٧١	٦٨	١٦١	٥١٠	٠.٥٧
٩-	تطوير إجراءات فعالة على المدى الطويل حتى لو كانت تستغرق وقتاً طويلاً .	٣٧	٨٩	١٧٤	٤٦٣	٠.٥١
١٠-	مساعدة العاملين على تشخيص العوامل المسببة لأى مشكلة .	٨٢	٦٦	١٥٢	٥٣٠	٠.٥٩
٠.٥٥	متوسط الإستجابة للمحور					
المحور الثالث : الإبتكار الفردى : تعمل الوزارة على :						
١١-	تشجيع العاملين على الإبداع والإبتكار .	٧٧	٩١	١٣٢	٥٤٥	٠.٦١
١٢-	تطوير إمكانيات العاملين التى تلائم متطلبات العمل .	٦٩	٩٨	١٣٣	٥٣٦	٠.٦٠
١٣-	تحقيق أفكار العاملين المبدعة والمبتكرة فى العمل .	٦٣	٩٥	١٤٢	٥٢١	٠.٥٨
١٤-	ترويج لتنفيذ الأفكار الجديدة .	٦٣	٦٨	١٦٩	٤٩٤	٠.٥٥
١٥-	مواكبة التطورات التكنولوجية الجديدة بما يتلائم ومتطلبات العمل .	٦٦	٤٥	١٨٩	٤٧٧	٠.٥٣
١٦-	البحث عن تقنيات وطرائق مبتكرة بما يتلائم مع تنفيذ الأعمال .	٧٨	٧٩	١٤٣	٥٣٥	٠.٥٩
٠.٥٨	متوسط الإستجابة للمحور					
الحد الأدنى للثقة = ٠.٦٢ الحد الأعلى للثقة = ٠.٧٢						

تابع جدول (١٢)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لآراء العينة بالنسبة لعبارات إستبيان مستوى تبني السلوكيات الإستباقية
فى العمل من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة (ن = ٣٠٠)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبي	متوسط الإستجابة
		نعم	إلى حد ما	لا		
المحور الرابع : السلوك الصوتى : تعمل الوزارة على :						
١٧-	التحدث وتشجيع العاملين في العمل للمشاركة في القضايا التي تؤثر عليهم .	٦٤	٦٨	١٦٨	٤٩٦	٠.٥٥
١٨-	المناداة بأهمية طرح أفكار جديدة لتغيير إجراءات العمل .	٥٧	٦٦	١٧٧	٤٨٠	٠.٥٣
١٩-	تبني الأفكار الجديدة المطروحة من قبل العاملين .	٨٠	٨٨	١٣٢	٥٤٨	٠.٦١
٢٠-	تشجيع العاملين للإنخراط في قضايا العمل .	٦٩	٧٣	١٥٨	٥١١	٠.٥٧
٢١-	إيصال الآراء عن العمل للقيادات حتى وإن كان متعارضاً مع وجهات نظرهم .	٧٦	٦٩	١٥٥	٥٢١	٠.٥٨
٠.٥٧	متوسط الإستجابة للمحور					
٠.٥٧	متوسط الإستجابة للإستبيان					
الحد الأدنى للثقة = ٠.٦٢ الحد الأعلى للثقة = ٠.٧٢						

يتضح من جدول (١٢) ما يلى :

تراوحت متوسطات الإستجابة لآراء العينة بالنسبة لعبارات إستبيان مستوى تبني السلوكيات الإستباقية فى العمل من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة ما بين (٠.٥١ : ٠.٦١) ، وتراوحت متوسطات الإستجابة لآراء العينة بالنسبة لمحاور الإستبيان ما بين (٠.٥٥ : ٠.٥٨) ، بينما بلغ متوسط الإستجابة للدرجة الكلية للإستبيان (٠.٥٧) .

تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى عدم مساعدة القيادات العاملين لمعالجة الخلل والقصور فى العمل دون الرجوع إليهم من خلال تمكين العاملين وإتخاذ مبادرات لإحداث تغيير إيجابي في كيفية تنفيذ الأعمال والإنفراد بإيجاد وتقديم حلول للمشاكل التنظيمية الملحة في العمل وتطوير الإجراءات والأنشطة الخاصة بالعمل ، كذلك عدم المناداة بأهمية طرح أفكار جديدة لتغيير إجراءات العمل ، وعدم تبني الأفكار الجديدة المطروحة من قبل العاملين .

كذلك عدم تطبيق وإرساء أساليب عمل جديدة أكثر فعالية في أداء المهام ، وعدم تعزيز وتشجيع العاملين على تقديم مقترحات جديدة لمنع حدوث المشاكل من خلال تطوير إجراءات فعالة على المدى الطويل حتى لو كانت تستغرق وقتاً طويلاً ، وعدم مواكبة التطورات التكنولوجية الجديدة بما يتلائم ومتطلبات العمل عن طريق البحث عن تقنيات وطرائق مبتكرة بما يتلائم مع تنفيذ الأعمال ، وعدم تشجيع العاملين للإنخراط في قضايا العمل .

وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (حسين بشير ، أحمد عبد الله ، ٢٠٢٢) (٤) والتي أكدت على ضعف تبني سلوكيات العمل الإستباقية ، ودراسة (محمد فوزي ، ٢٠٢١) (١٢) والتي أكدت على عدم تصميم البرامج التدريبية المناسبة للعاملين المتضمنة كيفية الإهتمام بالمرؤوسين ، وضعف تحفيز العاملين على المشاركة في تطوير الأداء وخلق المناخ التنظيمي المناسب لتوليد الفرصة المواتية للسلوك الإستباقي .

للإجابة على التساؤل الثاني والذي ينص على : ما مستوى الأداء الريادي من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة ؟

جدول (١٣)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لآراء العينة بالنسبة لعبارات إستبيان مستوى الأداء الريادي من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة (ن = ٣٠٠)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبي	متوسط الإستجابة
		نعم	إلى حد ما	لا		
المحور الأول : الثقافة الريادية : تقوم الوزارة بـ :						
١-	معرفة مكونات الثقافة التنظيمية السائدة والعوامل المؤثرة عليها لإستثمارها .	٤٩	٦٥	١٨٦	٤٦٣	٠.٥١
٢-	إعتماد فلسفة العمل على الابتكار وإدارة الموارد إستراتيجياً .	٣٣	٧٨	١٨٩	٤٤٤	٠.٤٩
٣-	تبني ثقافة ريادية يشعر العاملين فيها بحرية تجريب أفكار جديدة .	٤٠	٩١	١٦٩	٤٧١	٠.٥٢
٤-	توافر هيكل تنظيمي مرن ينسجم مع التطورات المعاصرة .	٥٧	٨٠	١٦٣	٤٩٤	٠.٥٥
٥-	ترسيخ القيم والمعتقدات الداعمة للوصول إلى الأداء الريادي .	٥٤	٥٩	١٨٧	٤٦٧	٠.٥٢
٠.٥٢	متوسط الإستجابة للمحور					
المحور الثاني : الابتكار : تقوم الوزارة بـ :						
٦-	التعامل مع مشكلات العمل وحلها بطرق إبتكاريه .	٤١	٦٥	١٩٤	٤٤٧	٠.٥٠
٧-	إستثمار طاقات رأس المال البشري في جمع الموارد وإعادة ترتيبها .	٧٦	٦٥	١٥٩	٥١٧	٠.٥٧
٨-	إحداث التغير من حيث التحول نحو الإبداع التنظيمي والتكنولوجي .	٦٦	٥٩	١٧٥	٤٩١	٠.٥٥
٩-	تنمية وتدريب العاملين وزيادة مهاراتهم فيما يخص العمل .	٤٣	٥٨	١٩٩	٤٤٤	٠.٤٩
١٠-	تعزيز الابتكار فى أنظمة الإدارة وأساليب الرقابة والبنية التنظيمية بالعمل .	٦٩	٦٤	١٦٧	٥٠٢	٠.٥٦
٠.٥٣	متوسط الإستجابة للمحور					
المحور الثالث : الإستباقية : تقوم الوزارة بـ :						
١١-	تبني إستراتيجية التمايز التنافسي في تقديم خدمات جديدة للأعضاء .	٤٣	٥٥	٢٠٢	٤٤١	٠.٤٩
١٢-	التنبؤ بالحاجات المستقبلية للعمل والعمل على إشباعها .	٤٣	٦٧	١٩٠	٤٥٣	٠.٥٠
١٣-	التفرد بإستخدام أساليب غير تقليدية في تنفيذ الأنشطة المختلفة .	٥٨	٧١	١٧١	٤٨٧	٠.٥٤
١٤-	إكتشاف الفرص المتاحة وإستغلالها بشكل مثالي .	٥١	٦٧	١٨٢	٤٦٩	٠.٥٢
٠.٥١	متوسط الإستجابة للمحور					
الحد الأدنى للثقة = ٠.٦٢ الحد الأعلى للثقة = ٠.٧٢						

تابع جدول (١٣)

الوزن النسبى ومتوسط الإستجابة لآراء العينة بالنسبة لعبارات إستبيان مستوى الأداء الريادي من وجهة نظر

العاملين بوزارة الشباب والرياضة (ن = ٣٠٠)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبى	متوسط الإستجابة
		نعم	إلى حد ما	لا		
المحور الرابع : المخاطرة : تقوم الوزارة بـ :						
١٥-	المجازفة وتجريب الفرص الجديدة التي لم يسبق إليها أحد .	٥٩	٥٦	١٨٥	٤٧٤	٠.٥٣
١٦-	إكتشاف المخاطر المستقبلية المحيطة بها وكيفية التعامل معها .	٣٢	٦٦	٢٠٢	٤٣٠	٠.٤٨
١٧-	تقديم مبادرات جديدة وإن كانت نتائجها غير مضمونة .	٥٥	٧١	١٧٤	٤٨١	٠.٥٣
١٨-	وضع خطط وسيناريوهات مستقبلية للتعامل مع المخاطر المتوقع حدوثها .	٤٨	٦٩	١٨٣	٤٦٥	٠.٥٢
٠.٥٢	متوسط الإستجابة للمحور					
المحور الخامس : التنافسية : تقوم الوزارة بـ :						
١٩-	وضع تصورات مستقبلية حول فرص إدارة الموارد لزيادة قدرتها على المنافسة .	٥٦	٧٧	١٦٧	٤٨٩	٠.٥٤
٢٠-	العمل على وضع مقارنات معيارية فى طرق تقديم الخدمات مع المنافسين .	٣٩	٦٢	١٩٩	٤٤٠	٠.٤٩
٢١-	إجراء التبديلات فى تفضيلات وإحتياجات العملاء لإعادة النظر فى الموارد .	٦٢	٥٩	١٧٩	٤٨٣	٠.٥٤
٢٢-	توافر القياسات اللازمة لبيان مدى تأثير الوزارة فى البيئة والمجتمع .	٤١	٨٧	١٧٢	٤٦٩	٠.٥٢
٢٣-	رصد التغيرات الحادثة فى المجتمع الخارجى بصورة مستمرة .	٤٤	٦٩	١٨٧	٤٥٧	٠.٥١
٠.٥٢	متوسط الإستجابة للمحور					
٠.٥٢	متوسط الإستجابة للإستبيان					
الحد الأدنى للثقة = ٠.٦٢ الحد الأعلى للثقة = ٠.٧٢						

يتضح من جدول (١٣) ما يلى :

تراوحت متوسطات الإستجابة لآراء العينة بالنسبة لعبارات إستبيان مستوى الأداء الريادي من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة ما بين (٠.٤٨ : ٠.٥٧) ، وتراوحت متوسطات الإستجابة لآراء العينة بالنسبة لمحاور الإستبيان ما بين (٠.٥١ : ٠.٥٣) ، بينما بلغ متوسط الإستجابة للدرجة الكلية للإستبيان (٠.٥٢) .

تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى عدم تطبيق القيادات لأبعاد الأداء الريادي من خلال عدم معرفة العاملين مكونات الثقافة التنظيمية السائدة والعوامل المؤثرة عليها لإستثمارها ، وعدم إعتداد فلسفة العمل على الابتكار وإدارة الموارد إستراتيجياً ، وعدم إستثمار طاقات رأس المال البشرى فى جمع الموارد وإعادة ترتيبها من خلال إحداث التغير من حيث التحول نحو الإبداع التنظيمى والتكنولوجي ، وضعف

التنبؤ بالحاجات المستقبلية للعمل والعمل على إشباعها عن طريق إكتشاف المخاطر المستقبلية المحيطة بها وكيفية التعامل معها ، كذلك عدم تقديم مبادرات جديدة وإن كانت نتائجها غير مضمونة ، وعدم إجراء التبديلات فى تفضيلات وإحتياجات العملاء لإعادة النظر فى الموارد ، وعدم توافر القياسات اللازمة لبيان مدى تأثير الوزارة فى البيئة والمجتمع .

وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (أحمد محمد ، الأمين صالح ، ٢٠٢٤) (١) والتي أكدت على أن مستوى الأداء الريادى لدى القيادات الأكاديمية جاء بدرجة ضعيفة ، ودراسة (سجاد شاكر ، ٢٠٢٣) (٨) والتي أكدت على عدم وجود بيئة أمنة ومريحة وتوفير متطلبات عمل أمام العاملين للمشاركة فى صنع القرارات وصياغة الخطط وهذا يؤثر سلباً فى الأداء الريادى ، ودراسة (محمود فوزي ، أسماء جمعة ، ٢٠٢٣) (١٤) والتي أكدت على أن واقع تحقق الأداء الريادى لجامعة المنوفية جاء متوسطاً .

وهو ما أشارت إليه أيضاً نتائج دراسة (Subedi,2021) (٢٧) والتي أكدت على وجود مجموعة من المعوقات والمشكلات المتعلقة بتحقيق الأداء الريادى منها ما يتعلق بأبعاد ومقاييس الأداء الريادى ، ومنها ما يتعلق بمصادر البيانات ، ومنها المعوقات المتعلقة بالذاتية ، ودراسة (محمد مصطفى ، ٢٠١٩) (١٣) والتي أكدت على أن تنمية الأداء الريادى جاء بدرجة منخفضة من منظور العينة ككل .

للإجابة على التساؤل الثالث والذي ينص على : ما نسبة مساهمة تبنى السلوكيات الإستباقية فى العمل لتحقيق الأداء الريادى من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة ؟

جدول (١٤)

نسبة مساهمة تبنى السلوكيات الإستباقية فى العمل وتحقيق الأداء الريادى
بوزارة الشباب والرياضة (ن = ٣٠٠)

الأداء الريادى						السلوكيات الإستباقية فى العمل
الدرجة الكلية	التنافسية	المخاطرة	الإستباقية	الإبتكار	الثقافة الريادية	
٠.٦٣	٠.٦٢	٠.٦٤	٠.٦٢	٠.٦١	٠.٥٩	تولى المسؤولية
٠.٦٨	٠.٦٣	٠.٦٨	٠.٦٠	٠.٦٩	٠.٦٢	منع حدوث المشاكل
٠.٦٩	٠.٦١	٠.٦٣	٠.٧١	٠.٦٣	٠.٦٧	الإبتكار الفردى
٠.٦٦	٠.٦٨	٠.٦٢	٠.٧٠	٠.٧٠	٠.٥٩	السلوك الصوتى
٠.٦٨	٠.٦٧	٠.٦٥	٠.٦٨	٠.٦٧	٠.٦٤	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (١٤) ما يلي :

تراوحت نسب مساهمة تبنى السلوكيات الإستباقية فى العمل بمحاووه المختلفة فى تحقيق محاور الأداء الريادى من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة ما بين (٠,٥٩ : ٠,٧١) .

تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى أن تبني السلوكيات الإستباقية فى العمل ترتبط ارتباطاً كاملاً ووثيقاً بتدعيم وتحقيق الأداء الريادي لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة ، فتبنى السلوكيات الإستباقية فى العمل وما تشتملها من مكونات رئيسية تعد من المحكات الرئيسية الذي ينعكس توافرها على زيادة معدلات تحقيق الأداء الريادي ويساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة ، وتلبية مطالب المستفيدين والمجتمع وكذلك العاملين .

وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة (Segarra et al., 2019) (٢٦) والتي أكدت على مساهمة السلوك الإستباقي للعاملين في أداء الابتكار وتحسين الأداء ، ودراسة (Ismail et al., 2018) (٢٢) والتي أكدت على أن السلوك الإستباقي يعزز من النجاح الوظيفي للعاملين ، إذ إن العاملين القادرين على إستخدام الشخصية الإستباقية يحصلون على الرضا في العمل .

حيث تتضمن السلوكيات الإستباقية التحكم في البيئة التنظيمية الداخلية وإحداث التغيير فيها ، وهذا السلوك يهدف إلى تحسين البناء للعمل التنظيمي ، كذلك تتضمن السلوك الموجه إلى جعل إجراءات العمل أكثر كفاءة وفعالية ، لمنع تكرار المشكلات المتعلقة بالعمل والبحث الذاتي عن طرق جديدة لتنفيذ العمل ، وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة (حنان السيد ، ٢٠٢٥) (٧) والتي أكدت على تأثير السلوكيات الإستباقية في العمل على السيادة الإستراتيجية ، ودراسة (أحمد محمود ، ٢٠٢٣) (٢) والتي أكدت على وجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين السلوك الإستباقي وضغوط العمل المهنية ، ودراسة (حسين بشير ، أحمد عبد الله ، ٢٠٢٢) (٤) والتي أكدت على أن تبني سلوكيات العمل الإستباقية ستحقق الريادة الإستراتيجية في المديرية مجتمع البحث .

الإستنتاجات :

في ضوء نتائج البحث توصلت الباحثة إلى الإستنتاجات التالية :

- ضعف مستوى تبني السلوكيات الإستباقية فى العمل من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة .
- تدنى مستوى الأداء الريادي من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة .
- يسهم تبني السلوكيات الإستباقية فى العمل فى تحقيق الأداء الريادي من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة .

التوصيات :

فى ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بما يلي :

- تصميم برامج تدريب موجهة لتحفيز السلوك الإيجابي ، مع التركيز على تطوير مهارات التفاعل والتعاون .
- توفير الفرص لتوليد السلوك الإيجابي ، لدى الأفراد وتحسين بيئة العمل وإعطاء الإبداع الفردى والمساحة الكافية لإظهار السلوكيات المبتكرة .
- العمل على إبتكار الأفكار لتحسين الأداء وتعزيز العمل الإيجابي لتطوير الأداء بشكل مستمر .
- على المؤسسات الرياضية تبني الأداء الريادى في إدارتها الإستراتيجية جنباً إلى جنب ونوع القدرات التنافسية والإمكانيات البشرية والمادية .
- تعزيز ممارسات الأداء الريادى كأداة لتوجيه القادة لمواجهة التحديات وإدارة الأزمات وإستثمار الفرص لتحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة والإستمرار في وضع الضوابط التي تكفل فاعليتها لتحقيق الأهداف المرجوة منها .
- تشجيع القادة على تبني الأفكار الإبداعية الخلاقة التي تتسم بدرجة عالية من المخاطرة ، ومنحهم فرص التعلم من أخطائهم ، للنهوض بجودة المخرجات ليقدموا كل ما هو أفضل بالمقارنة بالمنافسين الآخرين .
- ترسيخ الثقافة الريادية من قبل القادة لتجريب الأفكار الجديدة بحرية ، وإنجاز المهام الإدارية بكفاءة وفعالية

قائمة المراجع

أولاً : المراجع باللغة العربية :

- ١- أحمد محمد علوان ، الأمين صالح ناصر (٢٠٢٤) : تأثير الأداء الريادي في البراعة الإستراتيجية (دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بغداد) ، مجلة المستنصرية للعلوم الإنسانية ، كلية التربية ، جامعة الجزيرة ، السودان ، العدد (٢٧) .
- ٢- أحمد محمود أحمد (٢٠٢٣) : الدور المعدل لنمط الشخصية في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإيجابي (دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بجامعة بني سويف) ، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية ، كلية التجارة ، جامعة قناة السويس ، المجلد (١٤) ، العدد (٤) .
- ٣- أمير محمد مرسى ، عمرو عبد الفتاح قطايا (٢٠٢١) : دور ممارسات الموارد البشرية الخضراء على تحسين الأداء الريادي ، مجلة الدراسات والبحوث التجارية ، كلية التجارة ،

- جامعة بنها ، المجلد (٤١) ، العدد (٤) .
- ٤- حسين بشير الفتلاوي ، أحمد عبد الله الشمري (٢٠٢٢) : تأثير تبني سلوكيات العمل الإستباقية في تحقيق الريادة الإستراتيجية ، مجلة الريادة للمال والأعمال ، كلية الإدارة والإقتصاد ، جامعة كربلاء ، العراق ، المجلد (٣) ، العدد (٢) .
- ٥- حكمت رشيد سلطان ، محمود محمد أمين (٢٠٢١) : الريادة منظور إستراتيجي ، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- ٦- حميدة محمد النجار ، أحمد محمد السيد ، داليا محمد عيد (٢٠٢٢) : الدور الوسيط للثقة التنظيمية في العلاقة بين مواطنة الشركات والسلوك الإستباقي لموظفي فروع البنوك بمدينة المنصورة ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية ، كلية التجارة ، جامعة دمياط ، المجلد (٣) ، العدد (٢) .
- ٧- حنان السيد أحمد (٢٠٢٥) : أثر السلوكيات الإستباقية في العمل على السيادة الإستراتيجية (دراسة ميدانية على الشركة المصرية للاتصالات) ، المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، المجلد (٤٦) ، العدد (٣) .
- ٨- سجاد شاكر حسين (٢٠٢٣) : جودة حياة العمل وأثرها في الأداء الريادي (بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في المديرية العامة لتربية كربلاء) ، رسالة ماجستير ، كلية الإدارة والإقتصاد ، جامعة كربلاء ، العراق .
- ٩- شريف محمود حمدي (٢٠٢٣) : تطبيق الحوكمة في الجامعات المصرية كمدخل لتعزيز الأداء الريادي (دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة قناة السويس) ، مجلة البحوث والدراسات العربية ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، معهد البحوث والدراسات العربية ، العدد (٧٢) .
- ١٠- عبد الإله عتيق الرشيدي (٢٠٢٢) : أبعاد الإتصالات الإدارية وأثرها على تحسين جودة الأداء الريادي ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية ، كلية التجارة ، جامعة مدينة السادات ، المجلد (١٣) ، العدد (٣) .
- ١١- عمرو محمد حامد ، أحمد حسني السيد ، أنصاف محمد إبراهيم (٢٠٢٥) : آليات نشر ثقافة ريادة الأعمال الرياضية لدى طلاب جامعة المنصورة ، مجلة كلية التربية الرياضية ، كلية علوم الرياضة ، جامعة المنصورة ، العدد (٥٣) .
- ١٢- محمد فوزي أمين (٢٠٢١) : دور القيادة المتواضعة في تعزيز السلوك الإستباقي للعاملين في ظل الدور الوسيط للتمائل التنظيمي بالتطبيق على بنوك القطاع العام التجارية

المصرية ، مجلة الإدارة العامة ، معهد الإدارة العامة ، المملكة العربية السعودية ،
المجلد (٦١) ، العدد (٤) .

١٣- محمد مصطفى محمد (٢٠١٩) : تصور مقترح لتفعيل دور التوجه الريادي في تنمية الأداء
الريادي لدى الباحثين في كلية التربية بجامعة أسيوط ، مجلة كلية التربية ، كلية
التربية ، جامعة المنوفية ، العدد (٤) .

١٤- محمود فوزي بدوي ، أسماء جمعة عبد العزيز (٢٠٢٣) : سيناريوهات مقترحة لتحقيق الأداء
الريادي لجامعة المنوفية في ضوء مدخل البراعة التنظيمية ، المجلة التربوية ، كلية
التربية ، جامعة سوهاج ، العدد (١١٢) ، الجزء (١) .

١٥- هاني محمد جلال (٢٠٢٢) : الدور المشترك للشخصية الإستباقية للموظف وشعوره بالتقدير
لذاته التنظيمية في العلاقة بين التحدث السلبي عنه داخل بيئة العمل وسلوكه
الإبداعي (دراسة تطبيقية) ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية ،
كلية التجارة ، جامعة دمياط ، المجلد (٣) ، العدد (٢) .

ثانياً : المراجع باللغة الأجنبية :

- 16- Aftab, J., Veneziani, M., Sarwar, H. & Ishaq, M. I. (2022) : Organizational Ambidexterity, Firm Performance, And Sustainable Development . mediating Role Of Entrepreneurial Orientation In Pakistani Smes, Journal Of Cleaner Production, 36(7),pp,1-14.
- 17- Ahmed, M. A., & Khalid, S. (2019) : Empowering Leadership and Proactive Behavior, Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Leader-Follower Distance, Abasyn University Journal of Social Sciences, 12(1), pp,128-143.
- 18- Alayoubi, M. M., Al Shobaki, M. J., & Abu-Naser, S. S. (2020) : Requirements for Applying the Strategic Entrepreneurship as an Entry Point to Enhance Technical Innovation: Case Study-Palestine Technical College-Deir al-Balah., International Journal of Business and Management Invention 9(3),pp,1-17.
- 19- Bohlmann, C , zacher,H ,(2021) : Making Things Happen (Un) Expectedly, Interactive Effects of Age, Gender, and Motives on Evaluations of Proactive Behavior, Journal of Business and Psychology ,36(4),PP, 609–631.
- 20- Budiati,Y., Untoro, W., Wahyudi, L. & Harsono, M. (2022) : The

- mediating effect of strategy on entrepreneurial orientation and performance, *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 24(1),pp, 1-22.
- 21- Garcia-Juna, B.; Escrig-Tena, A. & Segarra-Ciprés, M. (2020) : Employees proactive behavior and innovation performance, Examining the moderating role of informal and formal control, *European Journal of Innovation Management* , 22(5),pp,24-39.
 - 22- Ismail, A., Nowalid, W.A.W.M., & Hisham, R.R.I.R. (2018) : Proactive Behavior Enhancing Employees, Career Success, *Sains Humanika*, 10(2),pp, 53-63.
 - 23- Kawasaki, S. (2019) : Effects of psychological need satisfaction on proactive work behaviors, (Master's thesis, Minnesota State University, Mankato), Cornerstone: A Collection of scholarly and creative works for Minnesota State University, Mankato,34(4),pp,1-22.
 - 24- Ma, H., Zhang, Y. C., Butler, A., Guo, P. & Bozward, D.(2022) : Entrepreneurial performance of new-generation rural migrant entrepreneurs in China, *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 28(2),pp, 412-440.
 - 25- Opsata, B. (2020) : The effects of career motivation and intellectual curiosity on proactive career behaviors in undergraduate college students , Retrieved from the University of Minnesota Digital Conservancy,57(6),pp,314-337.
 - 26- Segarra-Ciprés, M., Escrig-Tena, A. and García-Juan, B. (2019) : Employees, proactive behavior and innovation performance, Examining the moderating role of informal and formal controls, *European Journal of Innovation Management*, 22(5),pp, 866-888.
 - 27- Subedi, R. (2021) : Entrepreneurial Performance Construct, Its Dimensions, Measures And Issues. *IJMSS*. 2(1),pp, 172-179.
 - 28- Wahab, A., & Tyasari, I. (2020) : Entrepreneurial leadership for university leaders: A futuristic approach for Pakistani HEIs. *Asia Pacific Management Review*,25(1), pp, 54-63.

ملخص البحث

مساهمة تبني السلوكيات الإستباقية فى العمل لتحقيق الأداء الريادى من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة

د / ياسمين يحيى خضير

مدرس بقسم الإدارة الرياضية - كلية علوم الرياضة - جامعة المنيا .

يهدف البحث إلى التعرف على مدى مساهمة تبني السلوكيات الإستباقية فى العمل لتحقيق الأداء الريادى من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة ، وإستخدمت الباحثة المنهج الوصفى بإسلوب (الدراسات المسحية) ، وذلك لملائمته لتحقيق هدف البحث ومناسبته لطبيعة إجراءاته، يتمثل مجتمع البحث فى العاملين بالإدارات المركزية بوزارة الشباب والرياضة ، والبالغ عددهم (١٠١٨) فرد ، وقامت الباحثة بإختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من بعض الإدارات قوامها (٣٠٠) فرد بنسبة مئوية قدرها (٢٩,٤٦%) من مجتمع البحث ككل ، وقد قامت الباحثة بإختيار عدد (٣٠) فرد للعينة الإستطلاعية من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأصلية .

إستخدمت الباحثة عدد (٢) إستبيان الأول يهدف إلى التعرف على مستوى تبني السلوكيات الإستباقية فى العمل من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة ، والثانى يهدف إلى التعرف على مستوى الأداء الريادى من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة ، وجميعهم من (إعداد الباحثة) .

وكانت من أهم النتائج ضعف مستوى تبني السلوكيات الإستباقية فى العمل من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة ، وتدنى مستوى الأداء الريادى من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة ، يسهم تبني السلوكيات الإستباقية فى العمل فى تحقيق الأداء الريادى من وجهة نظر العاملين بوزارة الشباب والرياضة ، وكان من أهم التوصيات تطوير برامج تدريب مخصصة من خلال تصميم برامج تدريب موجهة لتحفيز السلوك الإستباقي ، مع التركيز على تطوير مهارات التفاعل والتعاون ، يمكن تكوين هذه البرامج لتكون تفاعلية وعملية ، والعمل على ترسيخ الثقافة الريادية من قبل القادة لتجريب الأفكار الجديدة بحرية ، وإنجاز المهام الإدارية بكفاءة وفعالية .

الكلمات الرئيسية: السلوكيات الاستباقية، الأداء الريادى، وزارة الشباب والرياضة

Abstract

The contribution of building proactive behaviors in action to achieve leadership performance from the point of view of the employees of the Ministry of Youth and Sports

. Dr. Yasmine Yahya Khudair

**Lecturer in the Department of Sports Management . Faculty of Sports Sciences
Minia University.**

The aim of the research is to identify the extent of the contribution of building proactive behaviors in action to achieve leadership performance from the point of view of the employees of the Ministry of Youth and Sports , The researcher used the descriptive approach in the style of (survey studies), for its suitability to achieve the goal of the research and its suitability to the nature of its procedures .

The research complex is represented by the employees of the central departments of the Ministry of Youth and Sports, and their total number is (1018) people, and the number of researchers selected by the random method of the research sample in some departments is (300) people, as a percentage of the values (29.46%) of the entire research complex, and the number of researchers selected by the number (30) of the survey sample is from the research complex and outside the original research sample.

The use of the researcher number (2) The first questionnaire aims to identify the level of implementation of proactive behaviors in my work from the point of view of the employees of the Ministry of Youth and Sports, and the second one aims to identify the level of leadership performance from the point of view of the employees of the Ministry of Youth and Sports, all of them (research edition).

One of the most important results was the weakness of the level of adoption of proactive behaviors in action from the point of view of the employees of the Ministry of Youth and Sports, and the low level of leadership performance from the point of view of the employees of the Ministry of Youth and Sports.

My most important recommendations were the development of customized training programs through the decision of training programs aimed at stimulating proactive behavior, focusing on the development of interaction and cooperation skills, these programs can be made to be interactive and practical, and work on strengthening the entrepreneurial culture before the leaders to experiment with new ideas freely, and accomplish administrative tasks efficiently and effectively.

Keywords: proactive behaviors, entrepreneurial performance, Ministry of Youth and Sports