

الإدارة الذكية لتحقيق الريادة الإستراتيجية

صلاح ربيعي زايد العتيبي

الرقم الجامعي: 251001397



قضايا بحثية 2
Week 03

01

مقدمة



يقدم هذا البحث دراسة متكاملة عن كيفية تطبيق مفاهيم الإدارة الذكية كمدخل لتحقيق الريادة الاستراتيجية في الجامعات المصرية، وبشكل خاص جامعة جنوب الوادي، نُشرت هذه الرسالة في مجلة كلية التربية – جامعة بني سويف



تقييم الدراسة

هذه المهمة تلخص في تقييم رسالة ماجستير من حيث الإطار النظري للموضوع، مع استعراض الأدبيات السابقة ذات الصلة، مع ربط هذه المهمة بالمهمة السابقة والتي تتمثل في وضوح وأهمية الموضوع، مناسبة الموضوع لاهتمامات الباحث، مع عرض الأسباب بشكل منطقي.

من منطلق التجديد في تغيير طريقة التقييم المعتادة، سيتم تقييم الرسالة حسب المعايير المطلوبة في هذه المهمة بإعطاء كل معيار عدد درجات تم توزيعها في إطار معايير التقييم الموجودة في الجدول التالي:

الدرجة	المعيار
4 درجات	وضوح الأدبيات المستعرضة
3 درجات	ترابط الأفكار
3 درجات	استخدام مصادر موثوقة
10 درجات	الإجمالي

تقييم الدراسة حسب المعايير المطلوبة في المهمة 2

الملاحظات النقدية	التقييم	البند
- الأدبيات المستعرضة واضحة، تم عرضها بشكل منظم، بأسلوب علمي منهجي - تم تصنيفها حسب تناولها لمتغيرات الدراسة على محورين الأول: دراسات تناولت الإدارة الذكية، والمحور الآخر: تم عرض الدراسات السابقة التي تناولت الريادة الاستراتيجية - تم ترتيبها بتسلسل زمني من الأقدم إلى الأحدث، كانت أقدم دراسة 2010، وأحدثها 2021 - تميزت الدراسة بالتنوع في الدراسات السابقة المستعرضة ما بين العربية والأجنبية، مما أثرى الإطار النظري، ودلّ على أن الباحث قام بمراجعة جيدة واطلاع عميق للأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة - تم استخدام دراسات تطبيقية سابقة على الجامعات مما جعلها ملائمة بشكل كبير لموضوع الدراسة ومجالها. - تم عرض كل دراسة بشكل كافٍ من حيث الهدف، المنهج، العينة، النتائج والتوصيات	4/4	1. وضوح الأدبيات المستعرضة

تقييم الدراسة حسب المعايير المطلوبة في المهمة 2

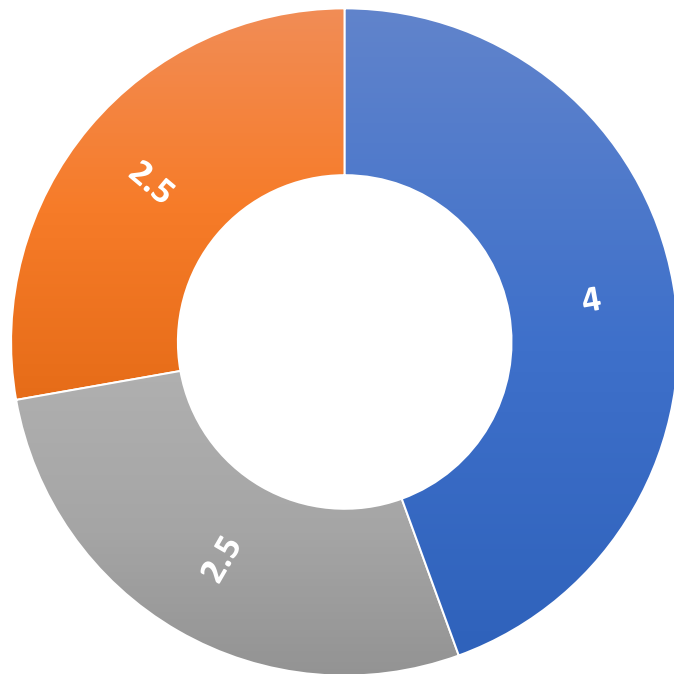
الملاحظات النقدية	التقييم	البند
• الأفكار من الواضح أنها مترابطة بشكل جيد. • وجود تسلسل جيد في عرض المعلومات التي تتعلق بموضوع الدراسة، إلا أن من الملاحظ وجود سرد تاريخي طويل لنشأة المفهوم دون ربط واضح بأهميته الحالية للجامعات. • الانتقال بين الفقرات بشكل سلس نوعاً ما، كما يوجد تدرج منطقي من العام إلى الخاص في مناقشة الإطار النظري والمشكلة. مثال: من صفحة 729 وحتى صفحة 736 تم تناول موضوع الإدارة الذكية في الجامعات بشكل عام ثم تم التدرج بشكل سلس في عرض المعلومات وصولاً إلى تطبيقات الإدارة الذكية في جامعة جنوب الوادي محل الدراسة • من الملاحظات الهامة، أن هناك تكرار أو ضعف في تنظيم عرض الأدبيات في بعض المواضع، مثلاً صفحة 705-707: تم استعراض الدراسات بشكل سردي دون إجراء تحليل مقارن أو استخلاص نقاط مشتركة تربط بين الدراسات السابقة لتعزيز أهمية تناول أبعاد الموضوع بشكل شمولي	2.5/3	2. ترابط الأفكار
• في المجمل تم استخدام مصادر موثوقة بشكل جيد، لكن بعض التوثيق غير مكتمل مما يضعف إمكانية التحقق الكامل منها. • هناك بعض التحفظات الشكلية في التوثيق، حيث أن بعض المصادر موثوقة من حيث المنشأ (دوريات أكاديمية، تقارير دولية)، ولكن لم يتم ذكر بيانات نشر واضحة لبعض المصادر أو المراجع على سبيل المثال: في ص 697: تم ذكر (مؤتمر القيادة العالمية) ولا يظهر في قائمة المراجع، أيضاً في ص 696: (زهرة فاطمة، 2017) ولا يوجد في قائمة المراجع.	2.5/3	3. استخدام مصادر موثوقة
9/10	مجموع درجات التقييم	

ربط التقييم حسب المعايير في المهمة 1

الملاحظات النقدية	التقييم	البند
العنوان واضح ومحدد يتناول موضوعاً حديثاً (الإدارة الذكية كمدخل للريادة الاستراتيجية) وله أهمية تطبيقية وأكاديمية خصوصاً في الجامعات المصرية	ممتاز	1. وضوح الموضوع وأهميته
الباحث من جنوب الوادي مما يجعل موضوع الرسالة مرتبطاً مباشرة ببيئته الأكاديمية والمهنية	جيد جداً	2. مناسبة الموضوع لاهتمامات الباحث
تم عرض الأسباب بترتيب جيد لكنها تحتاج إلى ربط أقوى بالأدبيات العلمية ومبررات أكاديمية موثقة	جيد	3. عرض الأسباب شكل منطقي
- الموضوع واضح ومهم، ويتناسب مع اهتمامات وخلفية الباحث، - عرض الأسباب جيد، ولكن كان بالإمكان تعزيزه بمزيد من الربط مع الدراسات السابقة - من حيث الأدبيات تم استعراضها بشكل منهجي واضح، مع ترابط جيد نوعاً ما بين الأفكار، والتوثيق من مصادر موثوقة في المجمل. - الرسالة تصلح كنموذج جيد لموضوع حديث ومنظم في مجاله، وتحقق المعايير العلمية بدرجة عالية.		بشكل عام
فيما يلي عرض للدراسات السابقة والإطار النظري		

الإدارة الذكية كمدخل لتحقيق الريادة الاستراتيجية بجامعة جنوب الوادي

https://jfe.journals.ekb.eg/article_238344_510dd37cf84577d6571b6c73bb0dae6a.pdf



■ شمولية الأدبيات السابقة ■ ترابط الأفكار ■ استخدام مصادر موثوقة



الإدارة الذكية كمدخل لتحقيق الريادة الاستراتيجية بجامعة جنوب الوادي

د / محمد صبري الأنصاري إبراهيم

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المساعد
كلية التربية - جامعة جنوب الوادي

د / ابتسام محمد عبدالله

مدرس التربية المقارنة والإدارة التعليمية
كلية التربية - جامعة جنوب الوادي

المستخلص:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على الإدارة الذكية كمدخل لتحقيق الريادة الاستراتيجية بجامعة جنوب الوادي، واستخدم البحث المنهج الوصفي بتطبيق استبانة على عينة تضمنت (٣٠٢) من القيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة جنوب الوادي، حيث جاءت الدرجة الكلية للاستبانة بمستوي المتوسط، بمتوسط حسابي (٢.٨٣)، كما جاءت أبعاد المحور الأول (الإدارة الذكية) بمستويات متوسطة، وكان أعلاها بعد الاستبانة بمتوسط حسابي (٢.٩٢)، يليها بعد الإبداع بمتوسط حسابي (٢.٨٠)، ثم بعد (التكيف) بمتوسط حسابي (٢.٧٥)، بينما جاء في المرتبة الأخيرة بعد فهم البيئة بمتوسط حسابي (٢.٦٤)، كما جاءت أبعاد المحور الثاني (الريادة الاستراتيجية) بمستويات متوسطة، وكان أعلاها بعد التفكير الريادي بمتوسط حسابي (٣.٢٧)، يليها بعد الموارد المدارة استراتيجيًا بمتوسط حسابي (٢.٩٦)، ثم بعد الثقافة الريادية بمتوسط حسابي (٢.٧٧)، بينما جاء في المرتبة الأخيرة بعد القيادة الريادية بمتوسط حسابي (٢.٦٠)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات البحث تُعزى إلى: النوع، طبيعة العمل، وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع أبعاد الإدارة الذكية والريادة الاستراتيجية عند مستوى (٠.٠٠١)، جاء أفضل النماذج للتعرف على الإسهام النسبي لتحقيق الريادة الاستراتيجية من خلال مدخل الإدارة الذكية هو النموذج الأخير، وبين إسهامها بنسبة (٩٩.١%)، وجاءت هذه الأبعاد على الترتيب: (التكيف، الاستبانة، فهم البيئة، الإبداع). وانتهى البحث بتقديم تصور مقترح للإدارة الذكية كمدخل لتحقيق الريادة الاستراتيجية بجامعة جنوب الوادي.

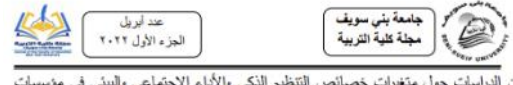
الكلمات المفتاحية: الإدارة الذكية - الريادة الاستراتيجية.



عرض للبحوث والدراسات السابقة والإطار النظري



الأشياء الصناعية؛ والاستفادة من التكنولوجيا والخدمات السحابية للبيانات الضخمة وتعزيز كفاءة الصناعة والبيئة التحتية من خلال استخدام الأنظمة الإلكترونية الذكية، وتوصلت أيضاً إلى أن من البات الإدارة الذكية التحكم من بعد، والاتصال بين الأجهزة، وظائف الجهاز المتطورة، معايير الشبكة المتقدمة، الحصول على المعلومات من خلال الإدارة الذكية. واندماجاً مع ما سبق جاءت دراسة جبريل حسن (٢٠١٩) والتي هدفت إلى تقديم حل متكامل يستخدم نموذج إنترنت الأشياء في تحقيق الإدارة الذكية لحشود الحجيج، وللمرافق التي تخدمهم، من خلال توفير أكبر قدر من البيانات الآتية عن حركة هذه الحشود وحالة تلك والمرافق طوال موسم الحج، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والذي يتم فيه تحديد ظروف المشكلة وأبعادها وتوصيفها، وعلاقاتها بين هذه الأبعاد بالإضافة إلى ذلك، فإن الدراسة تتناول البيانات التي يتم جمعها في إطار طبقة المستشعرات التي تخصص بنوعين من العناصر، باعتبار أنه إذا توفرت البيانات عنهما فإنهما يتحجان للمسؤولين بناء صورة متكاملة عن مناطق أداء المناسك، وهذان النوعان هما: العناصر المتحركة (الأشخاص والمجموعات، وحافلات الركاب)، العناصر الثابتة (خزانات المياه، الأنفاق، وشبكات الصرف الصحي)، وتم تطبيقها في مكة المكرمة والمشاعر المقدسة، كما قامت الدراسة - في إطار الحل المطروح - بوضع تصور لاستخدام بيانات شبكات تشغيل الهاتف النقال لتعزيز النظام القائم على نموذج إنترنت الأشياء، باعتبار أن كل المشتغلين في المملكة قادرين على توفير تلك البيانات - التي تتيج التعرف على المواقع القريبة للأشخاص وعلى أماكن التكدس والأعداد التقريبية الموجودة في تلك المناطق - دون أي إضافة للبيئة التقنية الحالية لتلك الشبكات، بحيث يتم توفيرها لسلطات إدارة حشود الحجيج من خلال تطبيقات برمجية يتم إعدادها من أجل ذلك، وتتحقق الرؤية الشاملة لمناطق المناسك من خلال التكامل بين ما لدى مشغلي الشبكات من بيانات مع ما توفره شبكة إنترنت الأشياء من خلال مستشعراتها المحلية في أماكن الحشود. وفي سياق متصل جاءت دراسة (Odhaib 2019) والتي هدفت إلى التعرف على أثر تسويق أعمال الإدارة الذكية في تعزيز إدارة الجودة الشاملة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، تم اختيار عينة الدراسة في بنك الشرق الأوسط في محافظة بغداد، والتي بلغ عددها ١٣٣ فرداً على جميع المستويات الإدارية، وتم استهداف عينة عشوائية قوامها (١١٨) عاملاً في الإدارات الوسطى والعليا بالبنك، وأشارت الدراسة إلى أن أبعاد الإدارة الذكية تمثلت في (التكيف، الاستدامة، فهم البيئة، الإبداع)، وأبعاد إدارة الجودة الشاملة وتمثلت في (التحسين المستمر، وصنع القرار، دعم الإدارة العليا)، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات النظرية والتطبيقية وأظهرت الدراسة أن هناك ارتباطات بين أبعاد الإدارة الذكية وإدارة الجودة الشاملة، ووجود علاقة بين الإدارة الذكية وأبعاد إدارة الجودة الشاملة والتي يشير إلى أن إدارة



من الدراسات حول متغيرات خصائص التنظيم النكي والأداء الاجتماعي والبيئي في مؤسسات الأعمال الأخرى في الأردن. وهدفت دراسة (Bakalov 2018) إلى التعرف على الإدارة الذكية لمنظمات الأعمال التجارية، والتي توصلت أنه ينبغي لمنظمات الأعمال أن تنصدي للتحديات الجديدة التي تواجهها، الحاجة إلى سرعة تبادل البيانات، رد الفعل الفوري، الإنتاج العرن، بما في ذلك بموجب أامر فريدة، التنفيذ الفوري، وكفاءة الإدارة ولن يكون ذلك ممكناً إلا إذا قامت الكيانات الاقتصادية بذلك فقط، إدارتها التي توفرها النظم المادية الإلكترونية، التي تشكل على أساس الذكاء الاصطناعي، ونظام بيئي تنظيمي جديد وتحسين مفهوم الإدارة، فالإدارة على أساس الذكاء الاصطناعي لا تضع على حسابها المالي العملية، بل على أساس ما يلي: التحليل، الذي يتطلب تحديد الاختلافات المفاهيمية بين العملية التقليدية للإدارة نحو ومجموعة الأدوات التحليلية اللازمة لعمل الإدارة الذكية. وجاءت دراسة باسم بن نايف (٢٠١٨) والتي هدفت إلى قياس وتحديد مدى الوعي بالتقنيات التعليمية الرقمية والذكاء لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية واتجاهاتهم نحوها، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت أداتين للبحث هما: استبانة مدى وعي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بالتقنيات التعليمية الرقمية والذكاء في التعليم، ومقياس الاتجاهات نحو استخدام التقنيات التعليمية الرقمية والذكاء في التعليم، وقد بلغ عدد أفراد عينة البحث عدد (١٥) من أعضاء هيئة التدريس في ثلاث من الجامعات السعودية، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة وعي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بالتقنيات التعليمية الرقمية والذكاء تعود إلى الأثر الأساسي للدرجة العلمية، أو الجنس، كما توصلت أيضاً إلى وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ترجع إلى الأثر الأساسي للدرجة العلمية، بينما لم توجد فروق دالة إحصائية في الاتجاهات أيضاً ترجع إلى الأثر الأساسي لعامل الجنس لأفراد عينة الدراسة.

وأشارت دراسة (Vlasov et al., 2019) إلى التعرف على تقنيات الإدارة الذكية لتقييم فعالية الخدمات التنبؤية باستخدام شبكات الاستشعار اللاسلكية، واستخدمت الدراسة المنهج النوعي، وتوصلت إلى نموذج تنموي جديد قائم على رأس المال البشري والابتكار والتقنيات العالية وأشارت إلى أن المرونة وسرعة الابتكار هي عوامل النجاح الرئيسية، تؤدي الإدارة الذكية دوراً خاصاً فهي بمثابة إطار سيتم إضافة بعض البنية التحتية التي يمكن أن تضمن جودة منتج جديد، وتنضمن وتعرف الإدارة الذكية بأنها استخدام التكنولوجيا في تبادل المعلومات مع أنظمة الإدارات الأخرى والعمل بدرجة عالية من الاستقلالية؛ استخدام إنترنت



الأداة على (١٥٠) فرداً من مختلف فئات العاملين بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، وخلصت الدراسة إلى أن أفراد العينة يرون أن الإدارة الناجحة هي الإدارة القادرة على التكيف مع المواقف والظروف الخاصة بالعمل والقائمة على الاحترام المتبادل والشعور بمعاناة العاملين بالمؤسسة، ولكنهم يحتاجون من الإدارة الشفافية والصراحة والقدرة على الاعتراف بالخطأ إذا وجدت. وتطرق دراسة (Burkov, Burkova & Loginovskiy 2016) إلى التعرف على أساليب وآليات الإدارة الذكية التي تحسن الكفاءة الإدارية للمؤسسات والمنظمات الصناعية، وتم تجميع هذه الآليات على النحو التالي: الآليات غير المتلاحية (أو الآليات التي تسمح بالحصول على المعلومات الصحيحة من الموظفين بشأن نتائج عملهم)؛ وآليات التنسيق (عندما تستخدم هذه الآليات يكون من المنطقي أن يفي الموظفون بالتزاماتهم أو خططهم)؛ ودعم الآليات (الآليات التي تساعد على وضع توصيات لصانع القرار)؛ وضع آليات (آليات) تحفز تنمية المؤسسات الصناعية (خفض التكاليف).

في حين جاءت دراسة، (Al-Kasasbeh, Al-Kasasbeh & Al-Faouri 2016) للتعرف على خصائص الإدارة الذكية وأثرها على الأداء الاجتماعي والبيئي: دراسة تطبيقية على شركة مناجم الفوسفات الأردنية والذي أشار إلى التعرف على خصائص المنظمات الذكية: رؤية إستراتيجية واضحة، ثقافة الجدارة، ونظام الحوافز الدافعة، وتأثيرها على الأداء الاجتماعي والبيئي ثم التعرف على الإدارة الذكية وخصائصها، تم استخدام استبيان لجمع البيانات من جميع المديرين ورؤساء الأقسام في المقر الرئيسي لشركة مناجم الفوسفات الأردنية والمكون من ١٣٠ عضواً، وتم استرجاع ٦١ استبانة والتي تشكل (٤٧٪) من مجتمع الدراسة، وكانت نتائج الدراسة: أن مستوى أهمية تصورات المبحوثين حول عناصر خصائص التنظيم النكي في شركة مناجم الفوسفات الأردنية متوسطة، ومستوى أهمية تصورات المبحوثين حول عناصر الأداء الاجتماعي معتدلة، باستثناء القرارات المتعلقة بتقييم المساعدات لألسر الفقيرة في المجتمع المحلي، واحترام عادات وتقاليد المجتمع، والمساهمة في تدريب طلاب الجامعات، وتوفير الرعاية الصحية لهم، موظفي الشركة وعائلاتهم التي كان مستوى أهمية كل منهم فيها مرتفعاً، كان مستوى أهمية تصورات المبحوثين حول عناصر الأداء البيئي معتدلاً، وأنه لا يوجد أثر إحصائي لروية إستراتيجية واضحة وثقافة الجدارة على الأداء الاجتماعي والأداء البيئي لشركة مناجم الفوسفات الأردنية، يوجد أثر إحصائي لنظام الحوافز المساعدة على الأداء الاجتماعي والبيئي لشركة مناجم الفوسفات الأردنية، بناءً على نتائج الدراسة، يُنصح شركة مناجم الفوسفات الأردنية بإيلاء المزيد من الاهتمام لحماية البيئة، وتعزيز دورها في التنمية الاجتماعية المستدامة، بوضي بإجراء مزيد



أجهزة ذكية من خلال استخدام التكنولوجيا وشبكة الإنترنت في كافة عملياتها، وذلك لرفع كفاءة الإدارة بالجامعة وقدرتها على مسايرة التغيرات المستقبلية ومواكبة العصر الذكي. **الريادة الاستراتيجية: Entrepreneurship Strategic** حيث عرفت الريادة الاستراتيجية بأنها العملية التي تهتم بتبني ونشر التجديد من جميع المستويات الإدارية في المنظمة، حيث تتم كل أعمال المنظمة بفكر و فلسفة ريادية (Covin & Miles, 1999, 49) وعرفها (2, 2006) lida بأنها: العملية التي تؤدي إلى اتخاذ القرار والجهود الإدارية من أجل تحديد أفضل الإمكانيات التي تهدف إلى مطابقة الموارد الموجودة مع تحقيق أعلى معدل ممكن من العائد والقدرة ومن ثم توظيفها من خلال المهام الاستراتيجية. تعرف الريادة الاستراتيجية في البحث الحالي إجرائياً بأنها: مجموع الأنشطة والطرائق والممارسات التي تعتمد عليها الجامعة والمسؤولون فيها، لبناء المركز المناسب في المجتمع، وإيجاد الفرص واستثمار الموارد بطرق يصعب على المنافسين فهمها أو تقليدها، وترتكز الريادة الاستراتيجية على تشجيع الجامعة على تطبيق استراتيجيات الإبداع والابتكار والمخاطرة والمبادأة، وكذلك تشجيع أفراد المجتمع الأكاديمي على اتخاذ القرارات، وكذلك القدرة على السداس وتحليل اميزة السداسية. **البحوث والدراسات السابقة:** بعد الاطلاع على البحوث والدراسات التي تناولت الإدارة الذكية والريادة الاستراتيجية سيتم عرض تلك الدراسات وفق محورين رئيسيين هما: المحور الأول ويتضمن دراسات تناولت الإدارة الذكية بوجه عام، والمحور الثاني ويتضمن دراسات تناولت الريادة الاستراتيجية بالجامعات، وتم عرض البحوث والدراسات من الأقدم إلى الأحدث وفيما يلي يمكن عرض ذلك تفصيلاً كالآتي

المحور الأول: الدراسات المتعلقة بالإدارة الذكية

هدفت دراسة أحمد صالح (٢٠١٥) إلى إبراز دور الذكاء الاجتماعي وأثره في نجاح سلوكيات الإدارة الذكية في رفع جودة إنتاج العاملين في قطاعات وإدارات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت من خلال استطلاع آراء العاملين على أهم سمات وصفات الإدارة الذكية التي تتمتع بها الإدارة ومدى امتلاكها للمهارات والقرارات الاجتماعية الخاصة لمقومات الذكاء الاجتماعي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم اعداد استبانة مكونة من محورين، المحور الأول: تناول أثر سلوكيات الإدارة الناجحة على رفع جودة إنتاج العاملين في مؤسسة التعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، أما المحور الثاني: تناول أثر الذكاء الاجتماعي على رفع جودة إنتاج العاملين في مؤسسة التعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، وتم إجراء المعالجات الإحصائية والتحقق من عوامل الصدق والثبات للأداة، وطبقت

البحوث والدراسات السابقة

عدد أبريل
الجزء الأول ٢٠٢٢

جامعة بني سويف
مجلة كلية التربية

عدد أبريل
الجزء الأول ٢٠٢٢

جامعة بني سويف
مجلة كلية التربية

عدد أبريل
الجزء الأول ٢٠٢٢

جامعة بني سويف
مجلة كلية التربية

عدد أبريل
الجزء الأول ٢٠٢٢

جامعة بني سويف
مجلة كلية التربية

عدد أبريل
الجزء الأول ٢٠٢٢

جامعة بني سويف
مجلة كلية التربية

عدد أبريل
الجزء الأول ٢٠٢٢

جامعة بني سويف
مجلة كلية التربية

عدد أبريل
الجزء الأول ٢٠٢٢

جامعة بني سويف
مجلة كلية التربية

عدد أبريل
الجزء الأول ٢٠٢٢

أهميتها النسبية، فكان على النحو التالي: (الميزة التنافسية بوزن نسبي (٦٨.٧٦%) وبدرجة كبيرة، يليه القيادة الريادية بوزن نسبي (٦٤.٧٣%) وبدرجة متوسطة، يليه الثقافة الريادية في المرتبة الثالثة بوزن نسبي (٦٤.٥٨%) وبدرجة متوسطة، وأخيراً الإبداع والابتكار بوزن نسبي (٦٢.٦٧%) وبدرجة متوسطة).

٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية في جامعة الأقصر للريادة الاستراتيجية تعزى لمتغير (الجنس، الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخدمة).

٣. أن الدرجة الكلية لتقدير عينة الدراسة لمعرفة جودة الأداء المؤسسي؛ حصلت على وزن نسبي (٦٥.٤٢%) أي بدرجة متوسطة، أما ترتيب مجالات جودة الأداء المؤسسي حسب أهميتها النسبية، فكان على النحو التالي: (التخطيط الاستراتيجي بوزن نسبي (٦٦.٨٤%) وبدرجة كبيرة، يليه خدمة المجتمع بوزن نسبي (٦٥.٨٣%) وبدرجة متوسطة، وأخيراً البيئة البشرية والمادية بوزن نسبي (٦٣.٢٨%) وبدرجة متوسطة.

٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الأداء المؤسسي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الأقصر تعزى لمتغيري (الجنس، الكلية).

٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى جودة (التخطيط الاستراتيجي، البيئة المادية والبشرية) لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الأقصر تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، بينما وجود فروق في مستوى جودة الميزة التنافسية وجودة الأداء المؤسسي ككل لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الأقصر تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية بين من رتبهم الأكاديمية "أمتياز مساعد" ومن رتبهم الأكاديمية "محاضر"، وكانت الفروق لصالح من رتبهم الأكاديمية "محاضر".

٦. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لجودة البيئة المادية والبشرية تعزى لمتغير سنوات الخدمة، بينما وجود فروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمتغيري جودة "خدمة المجتمع" لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الأقصر تعزى لمتغير سنوات الخدمة بين من سنوات خدمتهم ما بين ١٠-١٥ سنة من جهة، ومن سنوات خدمتهم أقل من ١٠ سنوات ومن سنوات خدمتهم أكثر من ١٥ سنة، وكانت الفروق لصالح من سنوات خدمتهم أقل من ١٠ سنوات، ومن سنوات خدمتهم أكثر من ١٥ سنة.

٧. وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠١) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية في جامعة الأقصر للريادة الاستراتيجية ومستوى جودة الأداء المؤسسي لديهم، وهذا يعني أنه كلما زادت

باعتبارهم الجهة المسؤولة في اتخاذ القرارات الإدارية حسب مواقعهم، واعتمد البحث في جانبها العملي على استمارة الاستبانة المصممة لذلك، وتوصل البحث إلى مجموعة نتائج عملية ضمن واقع نشاطات هذه القيادات، التي تسهم في توضيح مدى ما تمتلكه هذه القيادات الإدارية من هذه الخصائص الريادية وتفعيلها للموارد البشرية كعنصر أساسي من العناصر الإنتاجية في تحقيق الريادة الاستراتيجية، وهناك علاقة ارتباط معنوية وتأثير معنوي لخصائص الريادية في متطلبات الريادة الاستراتيجية على مستوى عينة البحث.

ولنتجهت ريم جمعة (٢٠١٨) دراسة بعنوان درجة ممارسة كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في محافظات غزة لأبعاد الريادة الاستراتيجية وعلاقتها بالأداء الجامعي المتميز، واستخدمت الباحثة استبانة مكونة من (٤٨) فقرة للاستبانة الأولى موزعة على ثلاث مجالات (الثقافة الريادية، القيادة الريادية، والتفكير الريادي)، و(٤٤) فقرة موزعة على مجالين للاستبانة الثانية للأداء الجامعي المتميز (الأداء الإداري، والأداء الأكاديمي)، وتكونت عينة الدراسة من (١٤١) أكاديمياً من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة (الإسلامية، والأهر، الأقصر)، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: بلغ المتوسط الكلي لدرجة ممارسة كليات التربية بالجامعات الفلسطينية لدى أفراد العينة (١٥.٣) وبوزن نسبي (٩.٦٣%) أي بدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الكلي للأداء الجامعي المتميز في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في محافظة غزة لدى أفراد العينة (٣٣.٣) وبوزن نسبي (٥٩.٦٣%) أي بدرجة متوسطة، توجد علاقة ارتباطية دالة موجبة قوية دالة إحصائية عند مستوى دلالة (≥ 0.05) بين متوسطات تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية لدرجة ممارسة كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في محافظة غزة لأبعاد الريادة الاستراتيجية ومتوسطات تقديراتهم لمستوى الأداء الجامعي المتميز حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (٠.٨٩٩).

وجاءت دراسة جابر علي (٢٠١٩) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الريادة الاستراتيجية لدى القيادات الأكاديمية ومستوى جودة الأداء المؤسسي في جامعة الأقصر، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت عينة الدراسة بـ (١٣٣) عضو من الهيئة التدريسية في جامعة الأقصر تمثل نسبة (٣٢%) تقريباً من حجم مجتمع الدراسة البالغ عددهم (٤١١) عضواً، للعام الدراسي ٢٠١٩-٢٠٢٠م، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١. أن الدرجة الكلية لتقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية في جامعة الأقصر للريادة الاستراتيجية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية + حصلت على وزن نسبي (٦٥.١٧%) أي بدرجة متوسطة، أما ترتيب مجالات الريادة الاستراتيجية حسب

واستخدام تحليل الانحدار البسيط لتحديد تأثير المتغيرات في الدراسة، توصلت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات أهمها: أ. ارتباط كبير بين المتغيرات الثلاثة لعينة الدراسة. ب. إنها تأثيرات مهمة لمتطلبات ريادة الأعمال الاستراتيجية في أبعاد توجيه ريادة الأعمال في عينة الدراسة. ج. إنها تأثيرات مهمة لأبعاد التوجه الريادي في القيمة الاستراتيجية في عينة الدراسة. د. لها تأثير كبير على متطلبات ريادة الأعمال الاستراتيجية في القيمة الاستراتيجية في عينة الدراسة. هـ. إنها اختلاقات مهمة في تحقيق القيمة الاستراتيجية لعينة الدراسة وفقاً للتركيز على أبعاد توجيه ريادة الأعمال ومتطلبات ريادة الأعمال.

وأشارت دراسة (Al-Nefaie (2015 إلى التعرف على واقع استراتيجيات القيادة في الجامعات السعودية، من خلال دراسة ميدانية أجريت في جامعة الملك سعود، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت الاستبانة أداة لها، من خلال الأبعاد التالية: الابتكار، التقدير والنمو في الجامعة، بالإضافة إلى التعرف على الفروق في الاستجابات الفردية للدراسة حسب المتغيرات الشخصية، أشارت نتائج الدراسة إلى موافقة أعضاء الدراسة حول واقع استراتيجيات القيادة في جامعة الملك سعود بدرجة عالية من أبعادها الثلاثة: (الابتكار والتقدير والنمو)، وجاءت من حيث درجة القول على النحو التالي: في المرتبة الأولى جاء بعد النمو، وجاء في الترتيب الثاني بعد الابتكار وجاء في الترتيب الثالث بعد التقدير.

هدفت دراسة إحسان دهش (٢٠١٦) بقصد معرفة دور المقدرات الريادية المتمثلة ب (مقدرة الفرصة، والمقدرة العلائقية، والمقدرة المفاهيمية، ومقدرة التنظيم، والمقدرة الاستراتيجية، ومقدرة الالتزام، ومقدرة التعلم، ومقدرة القوة الشخصية) التي تمتلكها الجامعات الأهلية العراقية في تعزيز الريادة الاستراتيجية المتمثلة ب(استراتيجية الاستكشاف، واستراتيجية الاستثمار)، ولأجل تحقيق هدف الدراسة وقع الاختيار على أعضاء مجالس الكليات في الجامعات الأهلية في منطقة الفرات الأوسط والبالغ عددهم (٧٢) فرد، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات المطلوبة من قبل عينة الدراسة، إذ تم توزيع (٧٢) استبانة استبعد منها (٦٠) استبانة، أي أن نسبة الاستجابة بلغت ٨٣% وبعد الاعتماد على عدد من أساليب الإحصاء الوصفي ومعامل الارتباط البسيط والتحليل العاملي تبين اهتمام الجامعات ودعماً لتطوير مقدراتها الريادية بمختلف أنواعها سواء من خلال تبني الطرائق الجديدة لتحصيل هذه المقدرات أو تطوير الموجود منها بقصد تعزيز الريادة الاستراتيجية لتلك الجامعات.

ووفقاً مع الدراسات السابقة هدفت دراسة فارس بونس (٢٠١٦) إلى دراسة تأثير خصائص الريادية في متطلبات الريادة الاستراتيجية: دراسة استطلاعية لأراء عينة من القيادات الإدارية في عينة من كليات جامعة صلاح الدين/ أربيل، وحددت أيضاً جامعة صلاح الدين كمجتمع للبحث، ويضع كلياتها كعينة لها، وعينة من القيادات الإدارية الأفراد المبحوثين لها،

الجودة الشاملة ركزت على الثقافة الشاملة لتعزيز الإدارة الذكية، وأظهرت الدراسة أن هناك أيضاً ارتباطاً وتوافقاً بين التكيف وإدارة الجودة الشاملة حيث أن التكيف يؤكد على الوصول إلى الكفاءة الكاملة من خلال عمليات التكيف المستمرة في البنك، وأكدت الفرضيات على وجود علاقة بين الاستدامة وإدارة الجودة الشاملة في تحقيق الميزة التنافسية التي تؤكد الأداء العالي والمتميز بين الجودة الشاملة والإدارة الذكية.

هدفت دراسة (Peng, Zhu, Wu, Zhou and Wei (2021 إلى تقديم تصور عن الإدارة الذكية وتقديم الخدمات في الفصول الدراسية الذكية في الكليات والجامعات، حيث تعد إدارة الفصول الدراسية الذكية في الكليات والجامعات خدمة مهمة وشاقة لضمان العمل، والتي تؤدي دوراً مهماً في العمل التدريسي، اقترحت هذه الدراسة نظام إدارة وخدمة الفصول الدراسية الذكية، حيث يشمل النظام على ثلاثة أجزاء: نظام العرض ونظام التحكم في المعدات ونظام تضخيم الصوت، وأخيراً لاستكشاف فعالية النظام، تم إجراء دراسة تجريبية باستخدام عينة من ٥٠ معلماً و ٣٦٢ طالباً جامعياً من إحدى الجامعات في جنوب وسط الصين، وأظهرت الاستطلاعات أن المعلمين والطلاب راضون تماماً عن نظام الإدارة والخدمة للفصل الدراسي الذكي علاوة على ذلك، من خلال عينة مستقلة من اختبار (ت) وجد أن رضا المعلم أعلى من رضا الطلاب، وتشير هذه النتائج إلى أن استخدام نظام إدارة الفصل الدراسي الذكي يقدم بعض الفوائد المتميزة للمعلمين والطلاب في العمل المستقبلي.

وتناولت دراسة (Muniz, Dandolini, Biz and Ribeiro (2021 والتي هدفت إلى توضيح كيف يمكن لإدارة المعرفة أن تساعد إدارة الجهات (DMOs) في الإدارة الذكية للتجربة السياحية للمساهمة في إنشاء حلول ذكية والترويج لوجهات السياحة الذكية (STDs)، لإثبات ذلك، تم تطوير إطار مفاهيمي لـ CKM يتماشى مع السياحة الذكية ويتألف من ثماني عمليات لتوجيه المديرين في هذه الإدارة، وتتبنى هذه الدراسة منهج البحث العلمي في التصميم وتطبيق خطواته، وقد تم دمجها من خلال مقابلات شبه منظمة مع متخصصين في السياحة في سياق سائنا كاتارنيا، البرازيل، وتوصلت الدراسة إلى فعالية الإدارة الذكية وقدرتها على تحسين الخدمات وحل الكثير من مشكلات الإدارة التقليدية.

٢- المحور الثاني: الدراسات التي تناولت الريادة الاستراتيجية

هدفت دراسة (Al-Bashqali (2010 إلى تحديد أثر التعاقب على متطلبات ريادة الأعمال الاستراتيجية وأبعاد التوجه الريادي لتحقيق القيمة الاستراتيجية في عينة من كليات جامعة دهوك، المكونة من (٨٤) إداري الرائد في عينة من كليات جامعة دهوك، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكان الاستبان أداة الدراسة لها، كما تم استخدام العديد من الأدوات الإحصائية لتحليل البيانات مثل: تحليل الارتباط البسيط لتحديد العلاقات بين متغيرات الدراسة

البحوث والدراسات السابقة

عدد أبريل
الجزء الأول ٢٠٢٢

جامعة بني سويف
مجلة كلية التربية



جامعة جنوب الوادي واستخدام الإدارة الذكية كمدخل في تحقيقه، وفي عينة البحث حيث تناولت معظم الدراسات السابقة العينة العشوائية التطبيقية مثل دراسة أحمد يعقوب (٢٠٢٠)، ودراسة محمد بن فهاد (٢٠٢٠)، أما البحث الحالي تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة.

- استفاد الباحثان من البحوث والدراسات السابقة في تحديد مشكلة البحث وفي تحديد متغيرات البحث وفرضيات البحث وأدواته.
- تم استخدام البحوث والدراسات السابقة لدعم نتائج البحث بالبحوث والدراسات السابقة ومقارنتها بها.
- تنوعت التوجهات البحثية للبحوث والدراسات السابقة التي هدفت إلى قياس الإبداع التقني وربطه بالإبداع الإداري والتميز والجودة والميزة التنافسية ورأس المال البشري، فيما ربط البحث الحالي الإدارة الذكية كمدخل لتحقيق الريادة الاستراتيجية بجامعة جنوب الوادي.

عدد أبريل
الجزء الأول ٢٠٢٢

جامعة بني سويف
مجلة كلية التربية



لتكون متلائمة مع العصر الذكي، كما أشارت بعض الدراسات إلى أهمية الإدارة الذكية وإظهارها كمدخل لما له أثر واضح في تطوير أداء الجامعات، ونظراً لقلة البحوث والدراسات التي تناولت متغير الإدارة الذكية في الجامعات فقد استعرض الباحثان معظم البحوث والدراسات التي تناولت الإدارة الذكية في مختلف القطاعات والمؤسسات التعليمية بوجه عام.

- اتفق البحث الحالي مع معظم البحوث والدراسات السابقة في استخدام معظمها للمنهج الوصفي مثل دراسة أحمد صالح (٢٠١٥)، ودراسة (Odhaib, 2019)، وكذلك دراسة باسم بن نايف (٢٠١٨)، ما عدا دراسة (Muniz, Dandolini, Biz & Ribeiro (2021) استخدمت المقابلات الشخصية، ودراسة (Vlasov et al., 2019) في استخدامها للمنهج النوعي، ودراسة جبريل حسن (٢٠١٩) استخدامها المنهج الوصفي التحليلي.
- اتفق البحث الحالي مع معظم الدراسات السابقة في التأكيد على أهمية الإدارة الذكية ودورها في القدرة على التجديد والتغيير والاستمرارية، واستخدامها كأسلوب يسهم في تحسين أداء الجامعات وحتى تستطيع مسايرة العصر الذكي.
- يختلف البحث الحالي عن البحوث والدراسات السابقة في تناولها الإدارة الذكية بالجامعات المصرية بشكل عام، وجامعة جنوب الوادي خاصة، حيث لا توجد أي دراسة تناولت الإدارة الذكية بالجامعات المصرية، فجميع الدراسات السابقة تم تطبيقها في القطاعات المختلفة والمؤسسات التعليمية.
- يختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في استخدام الإدارة الذكية كمدخل لتحقيق الريادة الاستراتيجية بجامعة جنوب الوادي.
- استفاد البحث الحالي من البحوث والدراسات السابقة العربية منها والأجنبية في الإطار النظري للبحث، اختيار أداء البحث المناسبة، والأساليب الإحصائية المناسبة، وتفسير نتائج البحث.
- وكذلك حظي موضوع الريادة الاستراتيجية باهتمام واسع من قبل الباحثين، وخاصة في الجامعات، حيث هناك اهتمام كبير بمفهوم استراتيجية ريادة الأعمال من قبل المؤسسات والجامعات والكليات، لكنها كانت رسمية في بعض الأحيان، بالإضافة إلى عدم الإحساس بتأثير المجتمع المحلي، وهذا ما أظهرته بعض الدراسات السابقة.
- اتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي كمنهج دراسي، مثل: (إحسان دهش، ٢٠١٦)، (أحمد يعقوب، ٢٠٢٠)، (Alayoubi et al., 2020).
- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لمتغير الريادة الاستراتيجية

عدد أبريل
الجزء الأول ٢٠٢٢

جامعة بني سويف
مجلة كلية التربية



تحقيق متطلبات إدارة المواهب، والتغلب على معوقاتها كمدخل لتحقيق الريادة الاستراتيجية. وهدفت دراسة أحمد يعقوب (٢٠٢٠) إلى التعرف على أثر الريادة الاستراتيجية في الأداء المستدام للجامعات الخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية، التفكير الرشيق متغيراً وسيطاً، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار رؤساء الجامعات ونوابهم والعمداء ورؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة، البالغ عددهم (٤٩٠) أكاديمي، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية تناسبية تبلغ (٢٤٩) أكاديمي، والتي تشكل نسبة (٥١%) من مجتمع الدراسة، واستخدمت الاستبانة كأداة لها، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: أن تصورات القيادات في الجامعات الأردنية الخاصة حسب قيم الأساطير الحسابية لمتغير الريادة الاستراتيجية ومتغير الأداء المستدام ومتغير التفكير الرشيق، جاء جميعها بدرجة مرتفعة، وأن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للريادة الاستراتيجية بأبعادها (إدارة الفرص الريادية، إدارة الموارد الريادية، الثقافة الريادية، والقيادة الريادية) والأداء المستدام بأبعاده (الابتكار التنظيمي، المرونة التنظيمية، البراعة التنظيمية) في الجامعات الأردنية الخاصة.

وهدفت دراسة (Alayoubi et al., 2020) إلى التعرف على أثر متطلبات تنفيذ ريادة الأعمال الاستراتيجية في تحقيق الابتكار التقني في كلية فلسطين التقنية - دير البلح من وجهة نظر الموظفين، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الأكاديميين والإداريين في الكلية، استخدم الباحثون طريقة الجرد الشامل، تم توزيع (١٤٩) استبانة على جميع أفراد مجتمع الدراسة، وكان عدد الاستبانات المعادة (١١٥) أي بنسبة الاستجابة (٧٧.٠٪)، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية بين متطلبات تطبيق ريادة الأعمال الاستراتيجية (القيادة الريادية، التفكير الريادي، الثقافة الريادية، إدارة الموارد الاستراتيجية) وتحقيق الابتكار التقني في كلية فلسطين التقنية - دير البلح من وجهة نظر منتسبي كلية فلسطين التقنية - دير البلح، كما أظهرت وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين متطلبات تنفيذ ريادة الأعمال الاستراتيجية (الثقافة الريادية، وإدارة الموارد الاستراتيجية) وتحقيق الابتكار التقني في كلية فلسطين التقنية - دير البلح، وأن المتغيرات المتبقية تدل على ضعف أثرها، أوصت الدراسة بأن تهتم الكلية التقنية في فلسطين بالمتطلبات المختلفة لتنفيذ ريادة الأعمال الاستراتيجية وتطوير قدراتها التنظيمية لنموها المباشر في تحقيق الابتكار التقني للكلية.

التعليق على الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة اتضح أن هناك اهتماماً كبيراً بالإدارة الذكية، كما اهتمت غالبية الدراسات بأهمية توظيف التقنيات التكنولوجية في الإدارة الجامعية

عدد أبريل
الجزء الأول ٢٠٢٢

جامعة بني سويف
مجلة كلية التربية



درجة ممارسة القادات الأكاديمية في جامعة الأقصر للريادة الاستراتيجية كلما زاد مستوى جودة الأداء المؤسسي لديهم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

نتائجها إلى ما سبق. هدفت دراسة محمد إبراهيم (٢٠١٩) إلى تقديم إطاراً مقترحاً لتنمية الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق الريادة بالجامعات المصرية، ولتحقيق ذلك تم توظيف المنهج الوصفي، لتحليل الأدبيات المتعلقة بالريادة الجامعية وأهدافها وعناصرها وأبعادها، وكذلك دراسة طبيعة الثقافة التنظيمية ومكوناتها وأهميتها وأبعادها وخصائصها في المؤسسات المعاصرة، وتحديد مكونات ثقافة الريادة الجامعية، والميزات الداعمة لشربها بالجامعات المعاصرة، ولقد قدمت الدراسة إطاراً مقترحاً اشتمل على ثلاثة مقترحات لتنمية ثقافة الريادة بالجامعات المصرية وهي كما يلي: المقترح الأول: صياغة توجهات استراتيجية واضحة للتحويل نحو الريادة بالجامعات المصرية، المقترح الثاني: استحداث مراكز للريادة بالجامعات المصرية تحت مسمى: "مراكز الريادة الجامعية، المقترح الثالث: تبني مفهوم القيادة الريادية ليكون بديلاً عن مفهوم الإدارة الجامعية.

وتطرق لدراسة محمد بن فهاد (٢٠٢٠) إلى وضع تصور مقترح لإدارة المواهب في الجامعات السعودية كمدخل لتحقيق الريادة الاستراتيجية، من خلال التعرف على درجة ممارسة إدارة المواهب في الجامعات السعودية كمدخل لتحقيق الريادة الاستراتيجية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لها، وطُبقت على عينة عشوائية طبقية بلغت (٤٠١) فرداً، وجاءت أبرز النتائج كالتالي: أن درجة ممارسة إدارة المواهب في الجامعات السعودية كمدخل لتحقيق الريادة الاستراتيجية جاءت متوسطة في جميع الأبعاد (تخطيط واستقطاب الموارد المؤهوية، الاحتفاظ بالمواهب، تنمية وتطوير المواهب، إدارة الإداء)، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (٣٠.٧) وتراوح متوسطات الأبعاد بين (٣٠.٤ - ١٠.٣)، كما جاءت درجة توافر متطلبات إدارة المواهب في الجامعات السعودية كمدخل لتحقيق الريادة الاستراتيجية متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (٣٠.٤)، وجاءت درجة معوقات إدارة المواهب في الجامعات السعودية كمدخل لتحقيق الريادة الاستراتيجية كبيرة بمتوسط حسابي (٤٣.٣)، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول ممارسة إدارة المواهب في الجامعات السعودية كمدخل لتحقيق الريادة الاستراتيجية تعود للمتغيرات التالية: (الجنس، طبيعة العمل، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة)، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعود لاختلاف الجامعة. وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بالاستفادة من التصور المقترح في تفعيل إدارة المواهب في الجامعات السعودية كمدخل لتحقيق الريادة الاستراتيجية، كما أوصت بضرورة تركيز قيادات الجامعات السعودية من

الإطار النظري والمفاهيمي



وأدت إلى إعادة تفسير جذري للواقع الاقتصادي واستثمار القروض الجديدة.

المبحث الأول: الإدارة الذكية

يعد تطوير الإدارة أحد أهم سمات الإدارة الناجحة، ويتطلب ذلك وضع خطة للتطوير، وقد تختلف هذه الخطة من جامعة إلى أخرى، ولكن من المهم وضع رؤية واضحة قريبة وبعيدة المدى، وكذلك تحديد المقصود بنجاح الجامعة ليقود هذا التحديد كل الخطوات التالية لتطوير الإدارة وتحسينها، مع وجود فريق عمل يشارك في وضع استراتيجية ناجحة مناسبة لإمكانيات الجامعة، ثم يتم تقييم احتياجات إدارة الجامعة، ووضع مخطط شامل لتقييم نقاط القوة والضعف لديها، على أن تبدأ الإدارة بوضع مجموعة من الأهداف طويلة المدى وأخرى قصيرة المدى لما يجب أن تكون عليه الجامعة، وتعريف فريق العمل بهذه الأهداف والتعاون على تحقيقها، ومن المهم أن تتضمن الخطة أهدافاً دقيقة، ومحددة، وقابلة للقياس والتحقق، كما يجب أن تكون هذه الأهداف طموحة، فكلما كان الهدف عظيمًا، كان النجاح أكبر. حيث لكل عصر سماته ومتطلباته، وأحد أبرز متطلبات العصر الحالي هو التحول إلى الإدارة الذكية واعتماد التقنية والرقمنة كمبادئ عامة تحكم عملنا، والأهم هو القدرة على الاستفادة من هذه الأدوات التكنولوجية الحديثة في النفع بالجامعات فضاءً، ورقمنة العالم الحاصلة حالياً تطرح على الجامعات تحدياً جديداً، إذ توجد في غضون منافسة لا ترحم، سوى التحول إلى أسلوب الإدارة الذكية الذي يساعد في تعزيز مكانة الجامعة، وتسريع عملياتها، وتوحيد خدماتها، ومساعدة القائمين عليها في اتخاذ القرارات الصحيحة (محمد علواني، ٢٠٢٠).

وكل قرار يلزمه بحث مستفيض قبل الإقدام عليه، يبدو الأمر مستحيلًا بالنظر إلى عدد القرارات المصيرية التي تضطر الإدارة إلى اتخاذها، وزاء هذا التحدي تأتي الإدارة الذكية كحل ناجح، حيث يمكنها عبر استخدام الأتمتة والأدوات التقنية الحديثة، إدارة هذه البيانات، وتصنيفها، ومن ثم تسهيل التعامل معها.

ويمكن أن تكون أساليب وآليات الإدارة الذكية أداة تعليمية قوية، فمن المستحيل الاتفاق على عبارة " الكيونة تحدد الوعي"، فستوي ذكاء الإنسان ليس بعيداً عن الإنسان البدائي، حيث تسمح آليات الإدارة الذكية بتغيير موقف الأفراد تجاه العمل، وجعل الفرد يستخدم الموارد بشكل عقلاني، واستخدام المعدات بفعالية، وتطبيق وسائل إنتاج فعالة، وتقنيات حاسوبية حديثة لتحليل ومعالجة المعلومات.

أولاً: نشأة الإدارة الذكية:

موضوع الإدارة الذكية من الموضوعات الحديثة والتي ظهرت مؤخراً في الدراسات الإدارية بصورة واضحة وواسعة في بداية السنين من القرن الماضي وتحديداً في عام



١٩٦٠ وأن أول من أدخل وطور هذا المفهوم في المنظمات هم اليابانيون ثم انتقل إلى الشركات الألمانية وبعدها إلى المنظمات في الولايات المتحدة الأمريكية (Odhaib,2019,2915).

فمصطلح الإدارة الذكية يشير إلى تناول حركة الانسان وقدراته العقلية والجسدية وحركة المواد فتؤثر على بعضها البعض مما جعل العلماء الانتباه إلى هذه الظاهرة وتسميتها بالإدارة الذكية والإدارة بمعنى آخر أن مفهوم الإدارة الذكية هو الاستخدام الخليط للبنى التحتية للإدارة التقليدية والإدارة الجديدة المتمثلة في الذكاء، القيادة، التدريب، التحفيز، التقدم العلمي والتكنولوجي، الثقافة التنظيمية، تجاوز البيروقراطية، إضافة إلى وجود عوامل عديدة لنجاح الإدارة الذكية كالتعاون والشفافية القوية بين إدارات الأعمال كافة في المنظمة إضافة إلى جمع البيانات والمعلومات سبل الوصول إليها وتحليلها بطريقة ذكية (Burkov,Burkova & Loginovskiy, 2016,95).

في الإدارة التقليدية في مجال ميكنة المصانع كان معظمها يهتم بعمليات الإنتاج أكثر من اهتمامها بميكنة العمليات الإدارية ففي كثير من المصانع ذات الحجم الصغير والمتوسط نجد أن تكلفة عمالة المستويات الإدارية العليا والمتوسطة (التقليدية) تصل إلى نسبة عالية من إجمالي تكاليف العمالة قد تتعدى ٥٠% في بعض الصناعات وبمراجعة وقت الإداريين الفعلي نجد أنهم يستنزفون حوالي ٢٠% من وقتهم لمتابعة عمل الآلات وخطوط الإنتاج، و٥٠% فقط من وقتهم لرفع وتحسين مستويات الأداء داخل المنظمة، وهذا ما دفع الكثير يبحثون لتطوير واستخدام كافة العلوم الأخرى بما يخدم المنظمة ويحسن من أدائها، وكان من أهم المستحدثات في ذلك المجال " النظم الخبيرة" التي ساعدت متخذي القرار في تطبيق ما يسمى بالإدارة الذكية، حيث يعد التوجه نحو مجتمع ذكي بمثابة حركة جازفة تتمثل في كمية المعلومات الهائلة التي تتدفق بفعل الاتصالات التي تعتمد على تكنولوجيا متقدمة يصعب على الفكر الإنساني أن يستوعبها، والتي يجب على الإدارات العليا التعامل معها (Odhaib,2019,2915).

وقد أصبح تطبيق منهج الإدارة الذكية ركناً أساسياً في تعزيز التنافسية مما يمكن أن يكون لها مردود اقتصادي قوي على المؤسسة، لهذا يتصور أن تتصاغر الإدارة الذكية المتخصصة مع كلاً من السياسة الإنتاجية والاقتصادية في تعزيز القوي التنافسية، لما توفره الإدارة الذكية من أحكام السيطرة على المعلومات العلمية والتكنولوجية، ومن هنا ينبع رسم استراتيجية في ظل إدارة ذكية، تتحقق داخل المؤسسة على المستوى القومي تؤهلها للخروج إلى المستوى العالمي.



ومن أساليب الإدارة الذكية النظم الذكية وهي برامج ذكية للحاسب الآلي تقوم على استخدام المعرفة وخطوات الاستدلال لتقديم حلول للمشكلات الصعبة التي تحتاج الإدارة إلى استشارة الخبراء واتخاذ أفضل القرارات المناسبة في ظل التحديات والقرص المتاحة. وهناك العديد من التعاريف للإدارة الذكية، وقبل مقدمة تعريف الإدارة الذكية يجب أن نعرف ما هو الذكاء حيث يُعرف الذكاء بأنه: القدرة التي تومض عمليات عقل المنظمة (الإدارة) (Cottrell,2003,50) الذكاء على أنه القدرة على نقل وتحويل المعرفة والمهارات عند ظهور مهام جديدة.

وتستخدم كلمة الذكاء Intelligence الدلالة على مجموعة من الأدوات المتطورة، والتي تقوم بتحويل البيانات المتوفرة بقواعد البيانات بالمؤسسة إلى معلومات تفيد الإدارة العليا لاتخاذ قرارات نوعية اعتماداً على تحليل نتائج تلك المعلومات، وموضوع ذكاء الأعمال ليس قديم العهد، بل علم حديث بدأ ينظم دعم القرار Decision Support Systems وجاءت الحاجة وارتفاع تكاليف الأنظمة المعلوماتية إلى تطبيق الإدارة الذكية نتيجة لوجود ضعف في تتبع التغيرات التي تطرأ على الأسواق وضعف الأداء الإداري.

تعني كلمة ذكي أيضاً القدرة على التفكير بسرعة واتخاذ القرار والتصرف بذكاء وسرعة فعالية وقوة (Gardner,2011) (Kim et al., 2013) (Zhu et (Middleton, 2015) (Zhu et al., 2016) لحل المشكلات في المواقف المختلفة.

اعتماداً على تعريف الذكاء، يمكن تعريف الإدارة الذكية على أنها الإدارة التي تستند إلى المعرفة التامة أو الشبه تامة في المجالات التي تعمل فيها أو تشرف عليها أو تقودها، والمعرفة التامة للأمور تعني العمليات العليا والمعقدة للعقل البشري والتي تتضمن عمليات الإدراك للأشياء والفهم التام لحل المشكلات بسبب توفر الذكاء ويعني ذلك أن الإدارة الذكية تقدم طرقاً لمساعدة الجامعة على معرفة المعوقات التي من الممكن أن تواجهها عند ممارسة أعمالها (Sydney, Jackson, & Eric, 2005,2).

كما أنها المعرفة الكاملة للأشياء في العمليات العليا والمعقدة للعقل البشري، والتي تتضمن عمليات إدراك الأشياء والفهم الكامل لحل المشكلات من خلال توظيف العقل البشري مع التكنولوجيا المتقدمة (Hezier& Render,2011) بصفتها جميع الأفراد الأنكياء والموهوبين والمبدعين والتطبيقات العملية والتقنية بالإضافة إلى البيانات والمعلومات التي تسهل إنجاز الأعمال وتحقق الأهداف بسرعة وبأقل تكلفة وأعلى أرباح في المؤسسة (Hezier& Render,2011) والمعروفة باسم عملية تقاسم المعرفة والمهارة، كما تم تحديدها على أنها قدرة المؤسسة على اكتشاف التغيرات البيئية والاستجابة لها بأسرع وقت ممكن من خلال استغلال مواردها المالية وغير المالية للتفاعل مع الفرص التي تم استغلالها.



وتعرف الإدارة الذكية بأنها: استخدام الآلات والتقنيات الحديثة في تبادل المعلومات مع أنظمة الإنتاج الأخرى، والعمل بدرجة عالية من الاستقلالية، واستخدام إنترنت الأشياء الاصطناعي، والاستفادة من التكنولوجيا والخدمات المحابية في تحسين عمليات الإدارة (Vlasov et al., 2019, 490). وعرفها عبدالعزيز النجار (٢٠٠٨) أنها التطبيقات والتكنولوجيات التي تستخدم لجمع البيانات والمعلومات عن عمليات المؤسسة، وتوفير سبل الوصول إليها وتحليلها، وهذه الإدارة القدرة على تغيير الطريقة التي يعمل بها الأفراد وتمكين المؤسسات من التنافس بفعالية أكبر، كما تساعد على دمج الابتكارات التكنولوجية مع الأفراد والعمليات والثقافة في أي مؤسسة من أجل تحقيق استراتيجيات أفضل للإدارة.

وأشار إليها Butcher and Clark (2008,5) أنها الإدارة عبر التقنيات الالكترونية من خلال التطبيقات عبر الإنترنت.

وعرفها ايمان وديع (٢٠١٥، ٤) بأنها مجموعة التطبيقات والتكنولوجيات التي تستخدم لجمع البيانات والمعلومات عن عمليات الجامعة وتوفير سبل الوصول إليها وتحليلها واتخاذ القرارات الإدارية الصائبة.

وللإدارة الذكية القدرة على تغيير الطريقة التي يعمل بها الأفراد وتمكين الجامعة من التنافس بفعالية أكبر، كما تساعد على دمج الابتكارات التكنولوجية مع الأفراد والعمليات والثقافة بالجامعة من أجل تحقيق استراتيجيات أفضل لإدارة الجامعة، كما يمكن أن تقدم أنظمة الإدارة الذكية طرائقاً لمساعدة الجامعة على معرفة أكبر للعوامل المؤثرة في أنشطتها وعملياتها، وبالتالي تساعد على اتخاذ قرارات أفضل (أريج محمد، ٢٠١٦، ٤٦).

يتضح من التعاريف السابقة أن الإدارة الذكية هي التي توظف الإمكانيات البشرية والمادية المتوفرة لديها، عن طريق تحديد الأهداف المرجوة، ثم التخطيط لكيفية الوصول إلى هذه الأهداف، وتنظيم الموارد المتاحة لدى الإدارة (الموارد البشرية، والوقت، والمواد الفنية) من أجل تحقيق الأهداف المرجوة بأقل تكلفة ممكنة، والتحكم في عملية الإدارة عن طريق قياس الانجازات التي حققتها الإدارة في ظل الخطة المرسومة، واتخاذ إجراءات إصلاح تلك الخطة كلما لزم الأمر.

وتتضمن الإدارة الذكية نوعين، هما إدارة المباني الذكية من خلال وجود نظام متكامل لإدارة المباني يساعد في تتبع ومراقبة الأنظمة وصيانة المباني وتوفير نظام طوارئ ذكي ونظام إضاءة ذكي، النوع الثاني: هو إدارة الأفراد الأنكياء من خلال توفير نظام آلي لمراقبة أعضاء هيئة التدريس والإداريين داخل الجامعة والتعرف التلقائي عليهم وتحديد هويتهم، بالإضافة إلى توفر نظام ذكي للدخول والخروج (إسماعيل، فاطمة الزهراء ٢٠١٨، ٨).



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

