

دور الجامعة الريادية في تحقيق الاداء المتميز
دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس في الكلية الادارة و الاقتصاد/ جامعة صلاح الدين

أ.م. هازه خطاب محمد
قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة صلاح الدين، أربيل- العراق

Hazha.mohammed@su.edu.krd

معلومات البحث

الملخص

يهدف البحث الى دراسة موضوع الجامعة الريادية ودورها في تحقيق الاداء المتميز، وعرضت الباحثة الأدبيات المتعلقة بهذه الموضوعات، وتم تحديد مشكلة البحث من خلال طرح عدة تساؤلات تمركزت حول طبيعة العلاقة والتأثير بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وتم تصميم مخطط فرضي للبحث و التي انبثقت عنها الفرضيات الرئيسية والفرعية و لإجل التحقق من هذه الفرضيات تم اخضاعها لمجموعة من الاختبارات الاحصائية وإنتهج البحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم تحديد عينة البحث من عدد أعضاء هيئة التدريس في كلية الادارة و الاقتصاد – جامعة صلاح الدين، إذ تم توزيع (90) استمارة على الأفراد المستجيبين وتم الحصول على (83) استمارة وكلها صالحة للتحليل، وتم استخدام برنامج (SPSS) لدراسة العلاقات المفترضة في أنموذج البحث، وتوصلت البحث الى مجموعة من الاستنتاجات اهمها كشفت نتائج تحليل الأرتباط عن وجود علاقات معنوية موجبة وبمستوى عال بين الجامعة الريادية و الاداء المتميز على المستوى الكلي والجزئي، وهذا يؤكد أستفادة المنظمة المبحوثة من تحديد الجامعة الريادية ومساهماتها في الاداء المتميز. أما المقترحات التي توصل اليه البحث أهمها اقترح الباحث بضرورة أحتفاظ المنظمة المبحوثة بالمعرفة التي تمتلكها، فضلاً عن، أكتساب المعارف الجديدة من المصادر الخارجية.

الكلمات المفتاحية/ الجامعة الريادية، الاداء المتميز، التدريب المستمر، القيادة، الابتكار.
المحور الاول – مقدمة منهجية.
المحور الثاني – الاطار النظري.
المحور الثالث – الجانب التطبيقي.
المحور الرابع – إستنتاجات وتوصيات.

تاريخ البحث:

الاستلام: 2020/6/19

القبول: 2020/7/28

النشر: صيف 2020

الكلمات المفتاحية:

Enterpeuniral University ,
Excellent Performance,
Continous Training,
Leadership,Creation

Doi:

10.25212/lfu.qzj.5.3.26

المحور الاول - مقدمة منهجية

1. مدخل :

ظهرت الجامعة الريادية نتيجة الضغوط المتزايدة من الدول لدعم انظمة الابتكار بأعتبارها الآن محرك بالغ الاهمية لتحقيق القدرة التنافسية المستدامة، وأثر حيوي لتحسين كفاءة عوامل نمو الانتاج، وتحسين العمالة علاوة على ذلك، فإن من الاساليب الداعمة لوصول الافراد العاملين للاداء المتميز هي: تقليل ضغط العمل، توفير مناخ تنظيمي ملائم، نوعية حياة العمل، تبني الاساليب الحديثة في تصميم الاعمال، زيادة الرضا الوظيفي، تعديل السلوك، وتبني الانماط القيادية المناسبة.

ونظرا لأهمية الجامعة الريادية ودورها في تحقيق الاداء المتميز جاء البحث الحالي لدراسة هذا الدور من خلال أربعة محاور استعرض الاول الإطار العام ومنهج البحث فيما خصص المحور الثاني للإطار النظري، أما المحور الثالث فتناول الجانب التطبيقي، وأختتم البحث بمحوره الرابع الذي تناول أهم ماتوصل اليه البحث من استنتاجات ومقترحات.

2. منهجية البحث

تناول هذا الجزء من البحث منهجية البحث، وأهم الاجراءات الميدانية، حيث يتضمن عرضاً لمنهج البحث، مجتمعه، العينة، أداة البحث الاساسي و خصائصها، وأهم الاساليب الاحصائية المستخدمة.

اولاً :- مشكلة البحث :-

يمكن إثارة مشكلة البحث من خلال التساؤلات التالية :-

1- ماهو دور الجامعة الريادية في تحقيق الاداء المتميز من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس في الكلية؟

2 - ما درجة تضمين الخطة الاستراتيجية لدور الجامعة الريادية في تحقيق الاداء المتميز من وجهة نظر هيئة التدريس في الكلية؟

3- ماهي متطلبات قيام الجامعة الريادية في تحقيق الاداء المتميز من وجهة نظر هيئة التدريس في الكلية؟

4 - ماهو المعوقات التي تحد من دور الجامعة الريادية في تحقيق الاداء المتميز من وجهة نظر هيئة التدريس في الكلية؟

5- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لتقييم دور الجامعة الريادية في تحقيق الاداء المتميز من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس تعزى الى متغيرات (العمل الحالي، الجنس، سنوات الخدمة، مكان آخر مؤهل علمي).

ثانياً/ أهداف البحث:

يسعى البحث الى تحقيق الاهداف الآتية :-

1- التعرف على دور الجامعة الريادية في تحقيق الاداء المتميز من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس لدى الكلية.

2- التعرف على درجة تضمين الخطة الاستراتيجية لدور الجامعة الريادية في تحقيق الاداء المتميز من وجهة نظر الكلية.

3- معرفة متطلبات قيام الجامعة الريادية بدورها في تحقيق الاداء المتميز من وجهة نظر الكلية.

4- معرفة المعوقات التي تحد من دور الجامعة الريادية في تحقيق الاداء المتميز من وجهة نظر الكلية.

ثالثاً/ أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

تبرز أهمية البحث الحالي من خلال :-

الأهمية العلمية : أهمية الموضوع الذي تتناوله و هو دور الجامعة الريادية في تحقيق الاداء المتميز، و الاهتمام المتزايد في العالم لتطوير الاداء و انظمة الجامعات لبناء مجتمع قادر على مواجهة التحديات، مما يتطلب التوجه نحو الاداء المتميز، و يأتي ذلك في ضوء طبيعة الظروف الاقتصادية التي يمر بها المجتمع البحث، المتمثلة في الوضع الاقتصادي المتردي، و قلة الوظائف مما يستدعي التوجه نحو اداء المتميز، و تعزيزه في دور الجامعة الريادية.

الأهمية التطبيقية : من المتوقع ان يستفيد من نتائج هذا البحث الجهات التالية :-

-الجامعات :- ربما تظهر البحث بعض الجوانب العائدة، نتيجة تعظيم الافادة من الامكانات البشرية بالجامعة الريادية، لقاء الضوء على دور الجامعة الحقيقي في إحداث التنمية الاقتصادية المستدامة.

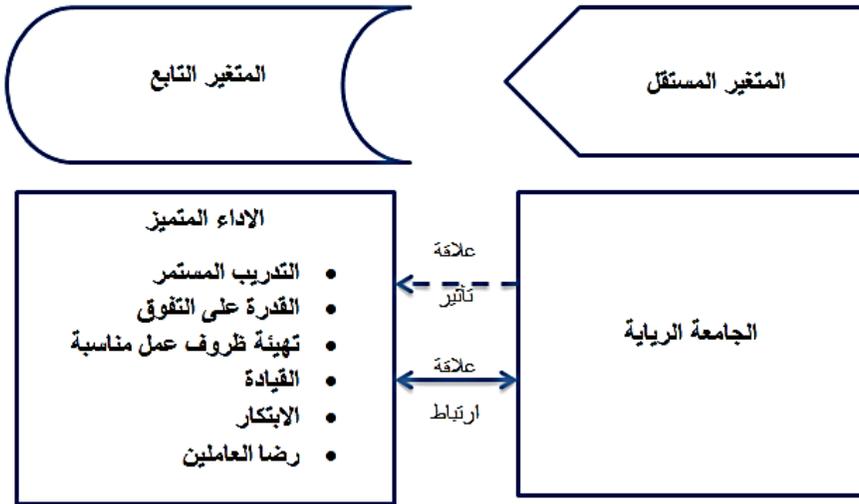
-الطلاب :- قد يلفت البحث الحالي انظار الطلاب للتوجه نحو العمل الحر، من خلال ربطهم بسوق العمل، وإكسابهم روح المبادرة والقدرة على إنشاء المشروعات الصغيرة القائمة على الابتكار و التغيير.

-المؤسسات الاقتصادية :- ربما تفيد نتائج البحث الحالي المسؤولين في بعض المؤسسات الاقتصادية، في تبني صيغ الاداء المتميز و تبادل الخبرات و المنافع فيما بينهم وبين الجامعات.

-كما ان نتائج هذا البحث يمكن أن تساعد القيادات الجامعية وصانعي السياسات على فهم الممارسات و المبادرات الفعالة في تعزيز العلاقة بين الجامعة و قطاعات المجتمع.

رابعاً نموذج البحث وفرضياته:

تأسيساً على التأطير الفكري للمتغيرات ذات العلاقة بالبحث الحالي، التي جرى تفصيلها ضمن الإطار النظري العام، جرى بناء (نموذج البحث الفرضي) الذي يوضح دور الجامعة الريادية في تحقيق الاداء المتميز، كما في الشكل(1):



الشكل (1)

المخطط الافتراضف للبعء

المصدر: من إءاء الباءة

- وبنفق من الأنموء الففراضف للءراسة مءوءة من الفرضفاء الرفسفة والفرفة وعلف النءو الآف:
- الفرضفة الرفسفة الأولى: فءفلف آراء أفراد العفنة فف المنظمة المبعوءة فءاه وصف مءغفراف البءء الفالف.
 - الفرضفة الرفسفة الفائف: فوءء علافة ءاف ءلالة معنوفة بفن الجامعة الرفاءفة و الإءاء المءمفر مءمعة و فففرع مفا الفرضفاء الفرفة الآففة:
 - فوءء علافة معنوفة بفن بعء الجامعة الرفاءفة و الفرفب المسمفر فف المنظمة المبعوءة.
 - فوءء علافة معنوفة بفن بعء الجامعة الرفاءفة و القءرة على الففوق فف المنظمة المبعوءة.
 - فوءء علافة معنوفة بفن بعء الجامعة الرفاءفة و فهفئة ظروف عمل مناسفة فف المنظمة المبعوءة.
 - فوءء علافة معنوفة بفن بعء الجامعة الرفاءفة و الففءاء فف المنظمة المبعوءة.
 - فوءء علافة معنوفة بفن بعء الجامعة الرفاءفة و الإفءكار فف المنظمة المبعوءة.
 - فوءء علافة معنوفة بفن بعء الجامعة الرفاءفة و رضا العاملفن فف المنظمة المبعوءة.
 - الفرضفة الرفسفة الفائف: فوءء فآففر معنوف للجامعة الرفاءفة فف الإءاء المءمفر مءمعة و فففرع مفا الفرضفاء الفرفة الآففة:
 - فوءء فآففر معنوف بفن بعء الجامعة الرفاءفة و الفرفب المسمفر فف المنظمة المبعوءة.
 - فوءء فآففر معنوف بفن بعء الجامعة الرفاءفة و القءرة على الففوق فف المنظمة المبعوءة.
 - فوءء فآففر معنوف بفن بعء الجامعة الرفاءفة و فهفئة ظروف عمل مناسفة فف المنظمة المبعوءة.
 - فوءء فآففر معنوف بفن بعء الجامعة الرفاءفة و الففءاء فف المنظمة المبعوءة.
 - فوءء فآففر معنوف بفن بعء الجامعة الرفاءفة و الإفءكار فف المنظمة المبعوءة.
 - فوءء فآففر معنوف بفن بعء الجامعة الرفاءفة و رضا العاملفن فف المنظمة المبعوءة.

ءامسأً منهء البءء:

اعءمء البءء الفالف فف إءءبار فرضفائفه على منهء الوصفف الفءلفف عبر ءراسة علافة، الفآففر والفرفواق بفن مءغفرف البءء، فءرف الفركء على فءلفل آراء أءءاء هفئة الفرفب فف المنظمة المبعوءة و ففمفر هءا الأسلوب بنظرة شموففة ففء ففم اقءران وصف الفالة بفءلفلها ومن فم اسءءلاص الففائف والمؤشرف المسمءمة فف ءمع البفائف والمعلوماف و ففم اسءءءام الفءلفل لأعراض فءفء الففائف والفوق على أبرء المؤشرف لاءءبار صءة الفرضفاء أو فففها والمنبقة من أنموء البءء الإفءراضف.

سءاسأً ءءوء البءء:

- الفءوء المكانفة: ففالف البءء عفنة من اءءاء هفئة الفرفب فف كلفة الإءارة و الإقءصاء - جامعة صلاح الففن.
- الفءوء الزمائفة: فمفلف فف مءة اءءاء البءء الفءلفف فف المنظمة المبعوءة والفف بفءاف بالفزفارف الأولى لفءشفص مشكلة البءء ومقابلة الأءءاء و فءارس آرائهم ومقءرفاءهم ءول البءء واهءافها فءلاً عن فوزفء الاسءباف و اءاءفها للمءة من 2019/10/15 - 2019/12/10.

- الحدود البشرية: يشمل البحث الحالي على أعضاء هيئة التدريس في المنظمة المبحوثة البالغ عددهم (90) عضواً.
- الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على معرفة دور الجامعة الريادية في تحقيق الاداء المتميز في المنظمة المبحوثة.

سابقاً/ أساليب جمع البيانات:

- 1 - الجانب النظري: بهدف تغطية الجانب النظري للدراسة تم اعتمد الباحث على المصادر العربية والأجنبية المتمثلة في الرسائل والأطاريح الجامعية والدوريات العلمية والمؤتمرات العالمية والكتب، فضلاً عن الاطلاع على شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) التي ساعدت الباحث في هذا المجال.
- 2 - الجانب الميداني: تم الاعتماد على الاستبثانية بوصفها الأداة الرئيسية لجمع البيانات الخاصة بمتغيرات البحث وقد روعي في صياغتها قدرتها على قياس أبعاد البحث ومتغيراتها الفرعية، وقد أعتمد الباحث في تحديد هذه المتغيرات على العديد من الابحاث والدراسات فضلاً عن الاستفادة من آراء السادة الخبراء والمحكمين وذوي التخصص في ميدان البحث الحالية، والجدول (1) يبين هيكل الاستبثانه.

جدول (1)

هيكل الاستبثانه

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	تسلسل الفقرات	مجموع العبارات	المصدر	
المحور الأول	المعلومات الشخصية	الخصائص الفرية للمستجيبين	1 - 4	4	من أعداد الباحثة	
المحور الثاني	الاداء المتميز	الجامعة الريادية	X22 - X1	22	(حسن و اخرون: 2016)	
			التدريب المستمر	Y5 - Y1	5	(العامري: 2016)
			القدرة على التفوق	Y8 - Y6	3	
			تهيئة ظروف عمل مناسبة	9 - Y11Y	3	
			القيادة	- 15Y 12Y	4	
			الابتكار	Y19 - 16Y	4	
رضا العاملين	- 22Y 20Y	3				
مجموع الفقرات الاستبثانه					48	

المصدر: من اعداد الباحثة

ثامناً/ اختبارات الاستبانة

1 - الاختبارات قبل توزيع الاستبانة:

أ - قياس الصدق الظاهري: بهدف التأكد من قدرة الاستمارة على قياس متغيرات البحث فقد تم إخضاعها لاختبار الصدق الظاهري وذلك لعرضها على عدد من المحكمين والخبراء للتأكد من صحة الفقرات الواردة في الاستمارة و ملاءمتها لفرضيات البحث وأهدافها واستطلاع آرائهم بشأن قدرتها على قياس متغيرات البحث بما يضمن وضوح فقراتها وشموليتها ودقتها من الناحية العلمية وفي ضوء ذلك تم حذف وتعديل وإضافة بعض الفقرات وعلى النحو الذي اكتسب بموجبه رأي الأكثرية في صحة فقراتها وشموليتها بما يتلاءم مع فرضيات البحث.

ب - ثبات الاستبانة: لقياس ثبات الاستبانة تم استخدام تحليل الثبات (Reliability Analysis)، ومن خلال مقياس ألفا - كرونباخ (Alpha - Cronbach)، والتي تكون مقبولة عندما تكون هذه القيمة مساوية أو أكبر من (0.60)، ولعرض التأكد من دقة قياس متغيرات الاستبانة فقد قام الباحث بإجراء اختبار أولي لمتغيرات الاستبانة لعينة مؤلفة من (20) عضواً، وأعيد الاختبار بعد (20) يوماً وتبين أن التطابق في إجابات أفراد العينة حيث كلها معنوية عند مستوى (0.05) وهذا مؤشر للثبات المرتفع لأن كل القيم كانت أكبر من (0.06) وقد أخذت الاستبانة صيغتها النهائية قبل التوزيع. والجدول (2) يوضح ذلك:

الجدول (2)

أختبار ألفا كرونباخ لثبات الاستبانة

قيمة المعامل	عدد العبارات	المتغيرات البحث
0.895	22	الجامعة الريادية
0.832	22	أبعاد الأداء المتميز
0.902	44	جميع عبارات الاستبانة

المصدر: من أعداد الباحثة.

2 - الاختبارات بعد توزيع الأستبانة:

أ - الحيادية: تبني الباحثة مسألة عدم التدخل في أجابات أفراد عينة البحث والتأثير فيها، حيث منح الباحث الوقت الكافي والحرية للأجابة من أجل تحقيق الموضوعية والحيادية العلمية.

ب - الوسائل الاحصائية المستخدمة: تم استخدام مجموعة من الوسائل الاحصائية من خلال برامج (SPSS)، من أجل التوصل إلى مؤشرات دقيقة تخدم أهداف البحث وأختبار فرضياتها وتمثل هذه الوسائل بالآتي:

- التوزيعات التكرارية: والنسب المئوية: لغرض وصف العينة المبحوثة.
- الأوساط الحسابية: يستخدم لتحديد مستوى الأجابة عن الفقرات ومعرفة مستوى المتغيرات.
- الانحرافات المعيارية: يستخدم لمعرفة مستوى تشتت أجابات العينة المطلق على الوسط الحسابي.
- معامل الأختلاف: يستخدم لمعرفة مستوى تشتت الأجابات النسبي عن الوسط الحسابي.
- معامل الارتباط بيرسون: وتم استخدامه لقياس قوة وطبيعة العلاقة بين المتغيرين.
- الانحدار الخطي البسيط: وتم استخدامه لاغراض توضيح التأثيرات بين متغيري البحث وأبعادها.
- اختبار T لأختبار ارتباط سبيرمان، اختبار F لأختبار معنوية معامل نماذج الانحدار.

المحور الثاني – الإطار النظري

أولاً: الجامعة الريادية :-

1 - مفهوم الجامعة الريادية :

اختلفت الاراء بشأن مفهوم الريادة، فمنها يعتمد الجانب اللغوي، ومنها معتمد جانب الخصائص الشخصية، والآخر يعتمد الجوانب التنظيمية للمؤسسات ولكل منهاج يقودها لذلك:- (احمد السر:21:2017) من الجانب اللغوي فإن الاصل في ذلك هو رودا، ريادة، وتعني راد الشيء أي طلبه، وراد الأرض أفق ماحولها من المراعي، والمياه ليرى هل هي زائلة أم لا!

ومن جانب آخر فإن الريادة تعد صفة لشخص معين لديه القدرة على الأخذ بالمخاطرة جزئيا او كلياً، وأن جذور هذا المفهوم ترتبط بالتفسير السيكولوجي للأفراد على اختلاف مواقعهم و الادوار التي يقومون بها، وتتكون بشكل رئيس من تفاعل العوامل البيئية و البيولوجية في آن واحد. (حسين:74:2013).

لايوجد اتفاق حول أول من استعمل مصطلح الجامعة الريادية Entrepreneurial University ، إذ يرى (Burykhina;2009, Bratian & Stanciu;2010) إن أول استعمل هذا المصطلح هو عالم الاجتماع الامريكي Burton R. Clark عام 1998 في دراسته الموسومة (Creating Entrepreneurial University : Organizational Pathways of transformation).

ويعتقد (Yusof & Jain;2010) إن أول استعمل مصطلح الجامعة الريادية هو Etzkowitz عام 1998 وذلك في محاولة منه لوصف الشواهد التي تثبت فيها الجامعات نفسها كعنصر حرج وجوهري في التطور الاقتصادي.

وتوصل (Bienkowska & Klofsten;2012) الى ان المصطلح اعلاه ظهر الى الوجود في بداية عقد الثمانينات من القرن الماضي غير انه لم يحدد من قدمه.

وضمن نفس الموضوع ومن وجهة نظر هذا المؤلف ان Etzkowitz H. هو اول من قدم واستعمل مصطلح الجامعة الريادية في بحث نشر في العدد الاول من المجلد الحادي و الثلاثين من Minerva تحت عنوان (Entrepreneurial Scientists and Entrepreneurial Universities in American Academic Science) اما بداية الاهتمام بالريادة في ميدان التعليم العالي فقد كان في Harvard Business School عام 1974 وذلك عندما تم استحداث فصول دراسية عن الريادة، وكانت هذه البرامج مصممة أساسا لبيت روح الريادة لدى طلبة (Garcta – Rodrigues et.al;2014).

وقد انسحب هذا الاهتمام بالتعليم الريادي الى القطاع الحكومي في أوروبا بشكل واضح في شهر مارس (آذار) من عام 2000 في Lisbon European Conucil (Vazquez et.al;2011) تأسيساً

على ماتقدم يمكن تعريف الجامعة الريادية بانها الجامعة التي تبحث للحصول على نتائج مبدعة في آن واحد من أربعة ميادين مترابطة هي: نظم المتجرة، نظم التعليم الريادي، نظم البحث و التعليم، ونظم الادارية. (Moroz;2012)

أما (Astebro et.al;2012) فيرى بأنها الجامعة التي تساهم في تحويل الاختراعات العلمية الى فرص تجارية.

اما (حسن وأخرون:2016: 256) يرى بانها:- هي الجامعة التي تمارس الانشطة الريادية وتعتمد الريادة كاستراتيجية للتعاطي مع التحديات والفرص البيئية وعلى النحو الذي يعظم القيمة للمجتمع الذي تمارس أنشطتها ضمن حدوده.

أما (جامعة دار العلوم:2016:74) عرفها بانها مصدر لبناء اقتصادي قوي يقوم على أحد أهم موارد البلاد وهي القوى العاملة، وتعمل على المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة للبلاد من خلال بناء إقتصاد المعرفة كمصدر لخلق الثروة الحقيقية للوطن.

وتأسيسا على ماسبق في ضوء التعريفات الواردة للجامعة الريادية نورد تعريفا اجرائيا وذلك بانها :- عبارة عن مصدر لبناء إقتصادي قوي من خلال المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة للبلاد.

2- اهمية الجامعة الريادية :-

أشار (حسن و اخرون : 2016 : 257) الى ان أهمية الجامعة الريادية تكمن في أن الجامعات حول العالم بدأت بشكل متزايد بالتحول من الدور التقليدي الرئيس بوصفها مصدر للتعلم ومجهزة للمعرفة العلمية الى نموذج الجامعة المعقدة (الريادية) التي تهض بدورها السابق فضلا عن المتاجرة بالمعرفة والمشاركة الفاعلة في تطوير المنظمات الخاصة في الاقتصاد المحلي والاقليمي, كما ان الريادة تعد المكون الاساسي لادوار الجامعات في الوقت الراهن وان الجامعات الريادية تلعب دورا رئيس في التطور الاقتصادي و الاجتماعي للبلدان على اختلاف فلسفاتها ونظمها الاقتصادية، إلى جانب كونها تمهد الطريق للاقتصاد العالمي القائم على المعرفة، وتشجع الابتكار واعتمادها طرائق التفكير الحكيم، والمساهمة في تحديد وصياغة وحل المشكلات سواء كان ذلك بشكل فردي ام جماعي وبذلك تمهد الطريق للتنمية المستدامة.

3- خصائص الجامعة الريادية :-

يمكن الإشارة الى اهم خصائص الجامعة الريادية وكالاتي :- (حسن وأخرون: 2016 : 258 -261)، (عبدالوهاب:15:2018), (Clark;2004,Gjerding)

(et.al;2006,Roberston,2008,Burykhina;2009,Asgarimehr et.al;2012)

- 1- ميل قوي نحو ادارة المجموعات والاكاديمين.
- 2- توسيع دائرة التطور لكي تتضمن نمو في الوحدات التي تتجاوز الحدود التقليدية للجامعة.
- 3- التنوع في قاعدة التمويل وعدم الاعتماد على الحكومة فقط.
- 4- تحفيز الولاء الاكاديمي لمفهوم الريادة.
- 5- ثقافة ريادية متكاملة تلتزم بالتغيير.
- 6- الربط بين الروح الريادية و الابداع.
- 7- التناسب (الانسجام) بين الريادة الداخلية و الخارجية.
- 8- قيادة قوية تطور قابليات الريادة لجميع الطلبة والملاك.

- 9- روابط قوية مع أصحاب المصالح الخارجيين تساهم في إضافة القيمة.
- 10- تقديم مخرجات ريادية ذات تأثير على الافراد و المنظمات.
- 11- اعتماد أساليب تعلم ابداعية تحفز على السلوك الريادي.
- 12- فتح أسوارها وبما يساهم في انسياب المعرفة بين المنظمات.
- 13- اعتماد مداخل متعددة للتعلم تحاكي الخبرات المطلوبة في أرض الواقع وتركز على حل المشكلات العالمية المعقدة.
- 14- تشجيع تطبيقات القيادة الريادية والتفكير الريادي.
- 15- هيكل تنظيمي يناسب الاهداف الجديدة للجامعة.
- 16- ثقافة تنظيمية ريادية.
- 17- انجاز الانشطة العلمية بطريقة ريادية.
- 18- انجاز الانشطة التعليمية بطريقة ريادية.
- 19- الاستثمار في البحث والتطوير.
- 20- اهتمام خاص بالاختراع والمتاجرة به.
- 21- التصرف وفق متطلبات الاعمال.
- 22- تقديم التدريب الاداري.

4- متطلبات نجاح الجامعة الريادية :-

المتطلبات الاساسية لبناء جامعة ريادية **Entrepreneurial University** هذا المفهوم الجديد الذي بدأ يتشكل علميا في بداية الألفية الجديدة وانتشر في أوروبا بعد أن انطلق من أمريكا قبل ذلك بعقد من الزمن، ويدعو هذا المفهوم الى ان أحد أهم الأدوار الرئيسة للجامعة المساهمة في التنمية الاقتصادية من خلال إطلاق المشاريع الابتكارية المنتجة.

أما بالنسبة لمتطلبات بناء ونجاح الجامعة الريادية فقد تم حصرها في خمسة محاور رئيسة هي :-
(دارالعلوم: 2016 : 75-77)

- 1- تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف الى التركيز على مبدأ خلق فرص العمل. وهناك فارق كبير بينهما، فالجامعات التقليدية تسعى الى البحث عن توافق مخرجاتها مع متطلبات التوظيف في سوق العمل، في حين أن الجامعة الريادية تبني وتصمم مناهجها وتخصصاتها لتخريج طلاب قادرين على خلق فرص العمل في السوق.
- 2- الشراكة الحقيقية مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة و الخاصة والخريجين. فالمناداة بالشراكة مع أصحاب المصالح المحيطين بالجامعة مطلب قديم تسعى كثير من الجامعات إلى الحرص على تطبيق بعض ملامحه. لكن المطلوب هو الشراكة المتوازنة التي تتيح للجامعة الاستفادة والتفاعل مع الشرائح المختلفة في المجتمع المحلي والتي ياتي على رأسها الخريجون الذين يعتبرون أصولا استثمارية ضخمة حين تحسن الجامعة التواصل معهم بمفهوم التمحور حول العميل. هذا إضافة إلى اهمية التركيز على شراكة المنشآت الصغيرة ورواد الأعمال، والجمعيات غير الهادفة للربح، والتوسع في إنشاء المشاريع المشتركة، والمنشآت الصغيرة المعززة لبناء ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع المحلي. إن التركيز فقط على التواصل مع الشركات الكبرى ربما تحقق معه المشاريع الكبيرة لكن نشر الثقافة المستديمة لريادة الأعمال يحتاج إلى عدم إغفال المنشآت الصغرى. كما ان الحصول على التمويل للمشاريع من خلال الشركات

الكبرى هو إنجاز بلا شك سيسهم في دعم المشاريع الريادية، لكن بناء ثقافة المنظمة والسلوك التنظيمي للجامعة يتطلب التركيز على المجتمع المحيط والرواد المحليين.

3- نقل التقنية والمعرفة ويتم ذلك بالتواصل الوثيق مع الجامعات الغربية والشرقية المتقدمة في مجالات ريادة الأعمال. ومن بين وسائل نقل التقنية إقامة الوحدات العلمية. ومراكز الابتكار وبرامج الملكية الفكرية والحاضنات الافتراضية و الحقيقة متنوعة الأغراض والأحجام. تلك الحاضنات التي يمتد دورها من تشجيع الأعمال الحرة الصغيرة داخل الجامعة مرورا بتقديم الخدمات الاستشارية والتجهيزات المكتبية وحتى استضافة المشاريع ورعايتها حتى تتخرج من الجامعة. ومن خلالها يتم تجسيد مايسمى بنظرية الحلزون الثلاثي المرتكز على الجامعات وقطاعات الأعمال والحكومة والمعزز بالتوأمة المدروسة مع الجامعات المتقدمة في المجالات المنشودة.

4- التعليم القائم على الابداع والابتكار، فالأساليب التقليدية للتعليم القائم على التلقين والحفظ لم تعد تناسب التعليم الجامعي الحديث فضلا على انها عائق كبير امام بناء الجامعة الريادية. فالريادة الأعمال تتطلب تعليما قائما على توليد الأفكار والتأمل والابتكار. وإطلاق العنان للابداع المتحرر من النمطية. والتفكير المؤطر، والتدرج المنطقي الرتيب. كما يتطلب التفكير الريادي أن يتمحور الطالب على مفهوم "المنشأة" اثناء الدراسة الجامعية. هذا المفهوم الذي يوجه التفكير والابداع الى مكونات وانشطة ومهارات بناء "المنشأة" ويصبح التعليم التطبيقي المجال الشائع لأساليب التعليم الجامعي.

5- القيادة قادرة على توفير الإمكانيات المادية و المعنوية لرواد الأعمال فوجود الإدارة الواعية باهمية التوجه نحو ريادة الأعمال و المقتنعة باليات بناء جيل المعرفة والتحول نحو الاقتصاد المعرفي هو أحد أهم عناصر بناء الجامعة الريادية. فنشر ثقافة ريادة الأعمال يتطلب وقتا طويلا وبرامج متنوعة وتعهدا مستمرا. هذه القيادة يجب أن تتميز بالإيمان العميق بالفكرة، والتبني الجاد لمفهوم الجامعة الريادية، ووضع الخطط الاستراتيجية لها، والبرامج التنفيذية لمراحلها. ومن ذلك استحداث البرامج الداعمة لبناء رواد الأعمال في التعليم الجامعي مثل مراكز التميز لريادة الأعمال. والأندية والشركات الطلابية، و منافسات خطة العمل، وزمالة الأعمال ومسابقات مشاريع ريادة الأعمال.

ثانيا: الاداء المتميز :-

1- مفهوم الاداء المتميز:

هي مجموعة سلوكيات، وقدرات، ومهارات فكرية ومعرفية عالية يتمتع بها الافراد العاملون في المنظمات لكي تصبح لديهم القدرة لتوظيف تلك المهارات والمعرفة والسلوك في مجال عملهم وتخصصهم بما يجعلهم ينجزون أعمالا تتجاوز حدود المعايير المنظمة وتتفوق على ما يقدمه الآخرون كما ونوعا وتقديم أفكار ومنتجات تنسم بالحداثة و الاصاله و الابداع.(الجبوري : 2013 : 179)

تعرف المؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة (The European Foundation For Quality Management) التميز (Excellence) بأنه الممارسات الفضلى في إدارة المنظمة والتوصل الى النتائج، وإن المنظمات المتميزة هي تلك التي تسعى لارضاء أصحاب المصالح من خلال ماتنجزه، وكيف تنجزه؟ وما يمكن إنجازه؟ ومستوى الثقة بان النتائج ستكون مستدامة في المستقبل. ويتطلب التميز(Excellence) التزام القيادة الكلي وقبول المفاهيم الأساسية (المتمثلة في توجيه النتائج وتركيز الزبون، والقيادة وثبات الغرض، والادارة بالعمليات والحقائق وتطوير ومشاركة العاملين والتعليم المستمر الذي يؤدي إلى الابداع والتحسن وتطوير الشراكات ومسؤولية المنظمة الاجتماعية). ووضع المبادئ التي

تسند عليها المنظمة سلوكها ونشاطاتها ومبادراتها، وسبل تحولها إلى الممارسة والوصول الى التميز المستدام (طه: 2008 : 100).

ويعرف (شريف : 2002 : 132) الاداء المتميز بأنه أحد أوجه الابداع، إذ يعرف على انه ذلك العمل الذي يدرك بأنه شيء متميز وفريد من نوعه. أما (يوسف : 2005 : 33) فقد نظر اليه بأنه العملية التي تسمح للأفراد بجعلهم رأس المال فكري والذي يكون جاهز في المنظمة بعده معرفة لاتنضب وخبرة جاهزة تقود إلى الاداء المتميز للاقسام أو وحدات الأعمال.

ويعرف (القریوتی) الأداء المتميز من مدخل التركيز على الناتج الابداعي بوصفه احد مداخل الابداع، ويتمثل بمقدار الانتاجية والبراعة في الاداء. (القریوتی : 2000 : 303) كما قدم (Kotler) مفهومه للاداء المنظمي من خلال طرحه نمودج خصائص منظمات الأعمال ذات الاداء المتفوق.

2- أهمية الاداء المتميز:-

احتل موضوع الأداء المتميز في الفكر التنظيمي أهمية حاسمة تبرز من خلال النقاط التالية:- (David 2000; 10), (الجبوري : 2012 : 77), (الدعمي و كمونة : بدون سنة : 187)

- 1- إن الاداء المتميز يساعد المنظمة على وضع المعايير اللازمة لتطوير رسالتها.
- 2- يؤدي إلى الكشف عن العناصر الكفوءة ووضعها في المواقع المناسبة وكذلك تحديد العناصر التي تحتاج الى دعم وتطوير للنهوض بادائها.
- 3- التأكد من تحقيق التنسيق بين مختلف أقسام المنظمة.
- 4- تشخيص الأخطاء و الإنحرافات وإتخاذ الخطوات اللازمة لمعالجتها.
- 5- تحقيق الشمولية والعقلانية في عمليتي التخطيط وإتخاذ القرار.
- 6- خلق بيئة تدعم وتحافظ على التحسين المستمر.
- 7- تحسين المشاركة والمسؤولية الجماعية.

3- أبعاد الأداء المتميز :-

أشار (العامري : 2016 : 287) إلى ان هناك مجموعة من الابعاد التي يتميز به الاداء المتميز، وهي كالآتي :-

- 1- التدريب المستمر :- من خلال توفير وحدة متخصصة في المنظمة لمتابعة البرامج التدريبية، وتخصيص مبالغ مالية لإقامة دورات تدريبية للعاملين فيها، قيام المنظمة بدور الكفيل جراء تدريب العاملين وعلى مختلف المستويات، الى جانب المساهمة في تعزيز قدرات العاملين في العمل.
- 2- القدرة على التفوق :- هناك استرشاد بين زملاء العمل فيمايتعلق باداء المهام الموكلة اليهم، وجود مكانة معرفية يتساوى فيه جميع العاملين في المنظمة، اللجوء الى المكافأة مجزية كنتيجة التميز في العمل وخلق بيئة تنافسية.
- 3- تهيئة ظروف عمل مناسبة :- تحقيق رضا العاملين نتيجة الخدمات المقدمة اليهم، وتوفير بيئة مادية (إضاءة، وحرارة، وتهوية...الخ) ملائمة للمرؤوسين، قيام المنظمة بتقديم خدمات ترفيهية الى جانب خدماتها الاساسية.

4- القيادة :- تركيز على توفير وقت الراحة للمديرين والمرؤوسين داخل المنظمة، مما يجعل المديرين يعملون لتوضيح الرؤية في تميز الاداء لمنظمتهم، وجود معايير واضحة لاختيار المديرين على أساس (الكفاءة، والاقدمية، والمؤهل، والخبرة الخ).

5- الابتكار :- تسعى ادارة المنظمة الى الابتكار من خلال تحفيز العاملين بالتفكير الخلاق في اداء الاعمال فيها، والتشجيع على العمل الجماعي فيها، اكتساب ولاء العاملين وتحفيزهم، السعي نحو تبني ثقافة دعم الجهود منتسبها من أجل الوصول الى تحقيق أفضل الممارسات في الاداء، استخدام اساليب الحديثة في حل المشكلات، التحسين المستمر من قبل العاملين وبتشجيع من ادارة المنظمة، حرص المديرين على اسلوب العمل الجماعي بهدف فتح الافاق لطرح الأفكار الجديدة. سعي المنظمة نحو التأمين وزيادة معرفة عاملها واستقطاب ذوي الاختصاصات العلمية والمهنية المتقدمة، وكذلك فتح آفاق التعاون مع المبتكرين واستثمار قدراتهم.

6- رضا العاملين :- وذلك من خلال التركيز على توفير فرصة لتطوير خبرات المديرين والمرؤوسين بما يشعرهم بالرضا، احتضان المرؤوسين غير التقليديين في الاداء، اتباع مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، الاعتماد على تحقيق مبدأ العدالة في توزيع الاجور والحوافز والمكافآت على اساس نتائج الاداء، وكذلك اعتماد علاقات عمل جيدة على مستوى جماعة العمل.

المحور الثالث - الجانب التطبيقي

أولاً/ وصف مجتمع البحث:

يعد تحديد مجتمع البحث من المحاور المهمة التي تسهم أسهاماً مباشراً في نجاح أو فشل البحث، باعتباره المصدر الأساسي للحصول على البيانات الخاصة بالبحث، ويتمثل مجتمع البحث اعضاء هيئة التدريس في كلية الادارة و الاقتصاد - جامعة صلاح الدين. وأختبرت البحث فرضياته على أعضاء هيئة التدريس في الكلية والبالغ عددهم (90) عضواً. وتعود أسباب اختيار هذا الميدان مجالاً للبحث للمسوغات الآتية:

1. يوصف المجتمع البحث بالمنظمة التعليمية من حيث عدد الكفاءات العلمية، ويشهد نمواً متزايداً في قبول اعداد الطلبة في السنوات الاخيرة، وتحتضن الكلية مختلف الاختصاصات.
2. الدور الذي تلعبه هذه الكلية في تقديم الخدمات للمجتمع على الرغم من وجود منافسة شديدة من قبل الكليات التابعة للجامعات الاهلية.
3. امكانية اختبار فرضيات البحث في الكلية بشكل جيد.
4. الدور الذي تؤديه الكلية في بناء الأفراد ذو قدرة ومعرفة.
5. زيادة شدة المنافسة بين الجامعات في نفس القطاع نتيجة لزيادتها من الجانب الكمي والنوعي مما يتطلب تحديد توجهاتها الاستراتيجية كمرشد لها لتجديد نشاطاتها وتحركاتها.
6. ملائمة متغيرات البحث مع طبيعة عمل أعضاء هيئة التدريس في الكلية من حيث تعاملها مع متغيرات البحث.

ثانياً/ وصف عينة البحث:

تمثلت عينة البحث كلية الادارة و الاقتصاد إذ تمثل مجتمع البحث وبذلك فإن العينة تمثل المجتمع بشكل كامل، وتمثل المستجيبين بعدد من أعضاء هيئة التدريس في الكلية، حيث قامت الباحثة بتوزيع (90)

استمارة استبيان على أعضاء هيئتها التدريسية. وتمت اعادة (83) استمارة وكانت صالحة للتحليل أي ان نسبة الاستجابة بلغت (92.22%). والجدول (3) يوضح ذلك:
الجدول (3) عدد الاستمارات الموزعة والمعادة

اسم الكلية	عدد الاستمارات		عدد استمارات	
	الموزعة	المعادة	الصالحة	النسبة%
كلية الادارة و الاقتصاد	90	87	83	92.22%
المجموع	90	96.66%	83	100%

المصدر: من اعداد الباحثة.

ثالثاً/ وصف الخصائص الشخصية للمستجيبين:
نستعرض في هذه الفقرة الخصائص الشخصية للمستجيبين من حيث العمل الحالي، الجنس، عدد السنوات الخدمة، مكان آخر المؤهل العلمي، وكما في الجدول (4)، (5)، (6)، (7):-
1 - توزيع الافراد المستجيبين حسب (العمل الحالي):-

الجدول (4) توزيع الأفراد المستجيبين على وفق (العمل الحالي)

الفئة	العدد	النسبة%
عضو هيئة التدريس	74	89.2%
مسؤولية ادارية	9	10.8%
المجموع	83	100%

المصدر: اعداد الباحثة على وفق نتائج التحليل الاحصائي

2 - توزيع الأفراد المستجيبين على وفق الجنس:

الجدول (5) توزيع الأفراد المستجيبين على وفق الجنس

الفئة	العدد	النسبة%
ذكور	61	73.5%
اناث	22	26.5%
المجموع	83	100%

المصدر: اعداد الباحثة على وفق نتائج التحليل الاحصائي

3 - توزيع الأفراد المستجيبين على وفق سنوات الخدمة:

الجدول (6) توزيع الأفراد المستجيبين على وفق سنوات الخدمة

الفئة	العدد	النسبة%
6 سنوات فأقل	12	14.5%
أكثر من 6 سنوات	71	85.5%
المجموع	83	100%

المصدر: اعداد الباحثة على وفق نتائج التحليل الاحصائي

4 - توزيع المستجيبين وفق (موقع الجامعة التي أهلهته لآخر الشهادة):
الجدول (7) توزيع المستجيبين وفق (موقع الجامعة التي أهلهته لآخر الشهادة)

النسبة%	العدد	الفئة
68.7%	57	داخل الاقليم
14.5%	12	داخل العراق
16.9%	14	خارج العراق
100%	83	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة على وفق نتائج التحليل الاحصائي.

- 1 - العمل الحالي: يشير الجدول (4) إلى أن نسبة عضو هيئة التدريس في المنظمة المبحوثة هي (89.2%)، أما نسبة مسؤولية إدارية هي (10.8%)، مما يشير الى ان معظم المستجيبين من أعضاء هيئة التدريس. مما يدل على تجنب شغل المناصب الادارية.
- 2 - الجنس: يوضح الجدول (5) توزيع المستجيبين على وفق سمة الجنس، اذ تبين ان اعلى نسبة من الأفراد كانت من بين الفئة الذكور والتي بلغت نسبتهم (73.5%)، وتلتها نسبة (26.5%) للفئة الإناث. مما يدل على أن غالبية المستجيبين في المنظمة المبحوثة هم من الفئة الذكور.
- 3 - عدد سنوات الخدمة: يتبين من المعلومات في الجدول (6) ان توزيع المستجيبين حسب سمة عدد سنوات الخدمة بأن غالبية الأفراد المستجيبين هم من الذين يمثلون (6 سنوات فأقل) من الخدمة والتي بلغت (14.2%) في حين كان نسبة (أكثر من 6 سنوات) الخدمة (85.5%)، مما يدل على التطبيقات الصحيحة لتعليمات الجامعة على ان يكون لدى المنظمة المبحوثة اعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرات الادارية و الاكاديمية.
- 4 - مكان آخر المؤهل العلمي: يتبين من المعلومات في الجدول (7) ان توزيع الأفراد المستجيبين حسب سمة مكان آخر المؤهل العلمي بأن غالبية الأفراد المستجيبين هم من الذين حصلوا على شهادتهم (داخل الاقليم) والتي بلغت (68.7%)، تلتها بالنسبة (14.2%) هم من اللذين حصلوا على مؤهلاتهم (داخل العراق)، في حين كان نسبة الحاصلين على المؤهل العلمي (خارج العراق) قد بلغت (16.9%)، مما يشير الى ان اكثرية اعضاء هيئة التدريس في المنظمة المبحوثة من ذوي الحصول على مؤهلاتهم العلمية (داخل الاقليم) وملائمة ذلك مع متطلبات الموقف لتحملهم المسؤوليات الادارية.

رابعاً: وصف وتشخيص متغيرات البحث

1/ وصف وتشخيص متغير الجامعة الريادية:

يستعرض هذا المحور وصف متغيرات البحث عبر تحليل آراء الأفراد المستجيبين، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية مثل: التوزيع التكراري، والنسب المئوية، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ونسبة الاتفاق، وعلى النحو الآتي:

تشير معطيات الجدول (8) إلى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه العبارات (X1 - X22) والخاصة بوصف آراء عينة البحث تجاه متغير الجامعة الريادية، والتي تميل إلى الاتفاق وبمستويات عالية، إذ تشير النسب المئوية وبحسب المؤشر الكلي إلى ان (63.47%)

من الأفراد المستجيبين متفوقون على مضمون هذه العبارات مقابل نسبة (25.25%) غير متفقيين مع ذلك، وبلغ نسبة الاتفاق (73.91%)، وجاء هذا بوسط حسابي (3.70) وإنحراف معياري (1.498) مما يعطي دلالة أولية على توافر الجامعة الريادية لدى المنظمة المبحوثة وبمستويات عالية. وكانت اعلى نسبة اتفاق على مستوى العبارات على هذا المتغير هي للعبارة (X22) والتي بلغت (78.31%)، وبوسط حسابي بلغ (3.92)، والتي تنص على وجود قيمة التعالي اثناء التعامل مع الاطراف الاخرى خارج الجامعة. في حين ان أقل نسبة اتفاق على مستوى العبارات لمتغير الجامعة الريادية كان للعبارة (X11) والتي بلغت (65.30%)، وبوسط حسابي بلغ (3.27)، والتي تنص على حصول الكلية على الاموال اللازمة لعملها من الحكومة.

الجدول (8)

وصف وتشخيص متغير الجامعة الريادية

نسبة الأتفاق (%)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		اتفق بشدة		العبارة	أبعاد
			1		2		3		4		5			
			%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
75.66	1.457	3.78	9.64	8	19.28	16	2.41	2	20.48	17	48.19	40	X1	الجامعة الريادية
74.46	1.425	3.72	10.84	9	15.66	13	6.02	5	25.30	21	42.17	35	X2	
75.66	1.335	3.78	8.43	7	14.46	12	7.23	6	30.12	25	39.76	33	X3	
75.18	1.331	3.76	7.23	6	18.07	15	4.82	4	31.33	26	38.55	32	X4	
74.94	1.351	3.75	9.64	8	13.25	11	8.43	7	30.12	25	38.55	32	X5	
73.01	1.311	3.65	7.23	6	18.07	15	10.84	9	30.12	25	33.73	28	X6	
75.42	1.382	3.77	10.84	9	12.05	10	7.23	6	28.92	24	40.96	34	X7	
75.18	1.293	3.76	6.02	5	18.07	15	7.23	6	31.33	26	37.35	31	X8	
74.22	1.357	3.71	10.84	9	12.05	10	8.43	7	32.53	27	36.14	30	X9	
67.23	1.419	3.36	14.46	12	18.07	15	10.84	9	30.12	25	26.51	22	X10	
65.30	1.555	3.27	21.69	18	14.46	12	9.64	8	24.10	20	30.12	25	X11	

71.81	1.538	3.59	18.07	15	9.64	8	8.43	7	22.89	19	40.96	34	X1 2
73.25	1.476	3.66	14.46	12	10.84	9	10.84	9	21.69	18	42.17	35	X1 3
71.81	1.538	3.59	18.07	15	8.43	7	12.05	10	19.28	16	42.17	35	X1 4
65.54	1.677	3.28	25.30	21	14.46	12	6.02	5	15.66	13	38.55	32	X1 5
77.59	1.460	3.88	9.64	8	15.66	13	7.23	6	12.05	10	55.42	46	X1 6
75.42	1.492	3.77	13.25	11	9.64	8	15.66	13	9.64	8	51.81	43	X1 7
76.63	1.387	3.83	8.43	7	12.05	10	18.07	15	10.84	9	50.60	42	X1 8
77.35	1.404	3.87	10.84	9	7.23	6	18.07	15	12.05	10	51.81	43	X1 9
75.66	1.423	3.78	9.64	8	10.84	9	22.89	19	4.82	4	51.81	43	X2 0
76.39	1.424	3.82	9.64	8	9.64	8	24.10	20	2.41	2	54.22	45	X2 1
78.31	1.372	3.92	6.02	5	13.25	11	21.69	18	1.20	1	57.83	48	X2 2
73.91	1.498	3.70	11.83		13.42		11.28		20.32		43.15		المعدل
			25.25						63.47				

N=83

المصدر: إعداد الباحثة على وفق نتائج التحليل الاحصائي

2 / وصف وتشخيص أبعاد الاداء المتميز :-

أ - وصف بعد التدريب المستمر :- تشير إجابات المستجيبين في الجدول (9) إلى التوزيعات التكرارية و الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات الخاصة بمضمون العبارات (Y1-Y5) والخاصة بوصف اراء المستجيبين تجاه وصف بعد التدريب المستمر والتي تميل إلى الاتفاق وبمستويات جيدة، إذ تشير النسب وبحسب المؤشر الكلي إلى أن (61.45%) من الافراد المستجيبين متفقون على مضمون هذه العبارات مقابل نسبة (24.34%) غير متفقين مع هذا البعد، وبلغ نسبة الاتفاق (72.00%)، وجاء

ذلك بوسط حسابي (3.60) وإنحراف معياري (1.306). وهذا يعطي مؤشرا على اتفاق العينة على توافر بعد التدريب المستمر لدى المنظمة المبحوثة وبمستويات جيدة. وكانت اعلى نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البعد هي للعبارات (Y2) بالنسبة (78.55%)، وبوسط حسابي بلغ (3.93)، مايدل على قيام الكلية بتخصيص مبالغ مالية لاقامة دورات تدريبية للعاملين فيها، في حين ان أقل نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البعد هي للمؤشر (Y1) والتي بلغت (67.47%) وبوسط حسابي بلغ (3.37)، والتي تشير إلى وجود وحدة متخصصة في الكلية لمتابعة البرامج التدريبية.

الجدول (9)

وصف وتشخيص بعد التدريب المستمر

نسبة الاتفاق (%)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		العبارات	أبعاد الاداء المتميز
			□	التكرار	□	التكرار	□	التكرار	□	التكرار	□	التكرار		
□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□	التدريب المستمر
□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□	
□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□	
□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□	
□□□□	□□□□	□□□□	□□□□		□□□□		□□□□		□□□□		□□□□		العدل	

المصدر: إعداد الباحثة على وفق نتائج التحليل الاحصائي

ب - وصف بعد القدرة على التفوق: تُشير معطيات الجدول (10) إلى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات الخاصة بمضمون العبارات (Y6 - Y8) والخاصة بوصف آراء المستجيبين تجاه وصف بعد القدرة على التفوق والتي يمثل إلى الاتفاق وبمستويات جيدة، إذ تشير النسب وبحسب المؤشر الكلي إلى أن (66.67%) من الافراد المستجيبين متفوقون على مضمون هذه العبارات مقابل نسبة (12.85%) غير متفقين مع مضمون عبارات هذا البعد، وبلغ نسبة الاتفاق (45.49%)، وجاء ذلك بوسط حسابي (2.27) وإنحراف معياري (1.144)، وهذا يشير إلى أن المنظمة المبحوثة تميل إلى التركيز على بعد القدرة على التفوق وبمستويات جيدة.

وكانت اعلى نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البعد هي للعبارة (Y7) والتي بلغت (79.76%)، وبوسط حسابي (3.99)، وهذا يشير إلى تحظى الافراد المستجيبين بمكانة معرفية متميزة قياسا بزملائهم في ميدان العمل، في حين أن أقل نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البعد هي للمؤشر (Y8) والتي بلغت (70.60%)، وبوسط حسابي بلغ (2.27)، والتي تشير إلى الحصول المكافآت مجزية نتيجة للتميز في العمل.

الجدول (10)

وصف وتشخيص بعد القدرة على التفوق

أبعاد الاداء المتميز	العبارات	اتفق بشدة		اتفق		محايد		لا اتفق		نسبة الاتفاق (%)
		لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق بشدة		
		التكرار	□	التكرار	□	التكرار	□	التكرار	□	
القدرة على التفوق	□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□
	□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□
	□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□
المعدل		□□□□		□□□□		□□□□		□□□□		□□□□

ت - وصف بعد تهيئة ظروف عمل مناسبة: تشير معطيات الجدول (11) إلى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات الخاصة بمضمون العبارات (Y9 – Y11) والخاصة بوصف آراء المستجيبين تجاه وصف بعد تهيئة ظروف عمل مناسبة والتي تميل إلى الاتفاق وبمستويات متوسطة، إذ تشير النسب وبحسب المؤشر الكلي إلى أن (63.86%) من الافراد المستجيبين متفقون على مضمون هذه العبارات مقابل نسبة (19.68%) غير متفقين مع مضمون عبارات هذا البعد، وبلغ نسبة الاتفاق (44.34%)، وجاء ذلك بوسط حسابي (2.22) وإنحراف معياري (1.186). وهذا يدل على أن المنظمة المبحوثة تميل إلى تهيئة ظروف عمل مناسبة وبمستويات جيدة.

وكانت أعلى نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البعد هي للعبارة (Y9) والتي بلغت (74.46%) وبوسط حسابي بلغ (3.72)، والتي تشير إلى أن الخدمات المقدمة للافراد العاملين في الكلية تحقق مستوى رضا مناسب. في حين ان أقل نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البعد هي للمؤشر (Y10) والتي بلغت (73.49%)، وبوسط حسابي (3.67)، والتي تشير إلى اهتمام الكلية بتوفير بيئة مادية (إضاءة، حرارة، تهوية، الخ) ملائمة للمروسين.

الجدول (11)

وصف وتشخيص بعد تهيئة ظروف عمل مناسبة

أبعاد الاداء المتميز	العبارات	اتفق بشدة		اتفق		محايد		لا اتفق		نسبة الاتفاق (%)
		لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق بشدة		
		التكرار	□	التكرار	□	التكرار	□	التكرار	□	
تهيئة ظروف عمل مناسبة	□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□
	□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□
	□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□
المعدل		□□□□		□□□□		□□□□		□□□□		□□□□

ث - وصف بعد القيادة : تشير معطيات الجدول (12) إلى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات الخاصة بمضمون العبارات (Y12-Y15) والخاصة بوصف آراء المستجيبين تجاه وصف بعد القيادة والتي تميل إلى الاتفاق وبمستويات جيدة، إذ تشير النسب المؤشر الكلي إلى أن (66.57%) من الافراد المستجيبين متفقون على مضمون هذه العبارات مقابل نسبة (18.37%) غير متفقين مع مضمون عبارات هذا البعد، وكانت نسبة الاتفاق (44.92%)، وجاء ذلك بوسط حسابي (3.75) وإنحراف معياري (1.210)، وهذا يدل على ان المنظمة المبحوثة تميل إلى إمكانية الاستفادة من القيادة وبمستويات جيدة.

وكانت اعلى نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البعد هي للمؤشر (Y12) والتي بلغت (79.04%)، وبوسط حسابي بلغ (3.95)، التي يشير إلى قيام الكلية بتوفير وقت راحة للمديرين والمؤوسين داخل الكلية. أما أقل نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البعد فكانت للعبارة (Y15) والتي بلغت (69.64%)، بوسط حسابي بلغ (3.48)، والتي تشير إلى توفر معايير واضحة لاختيار المديرين على اساس (الكفاءة، الاقدمية، المؤهل، الخبرة..... الخ) .

الجدول (12)

وصف وتشخيص بعد القيادة

نسبة الاتفاق (%)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		العبارات	أبعاد الاداء المتميز
			□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□		
□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	القيادة
□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	
□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	
□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	
□□□□	□□□□	□□□□	□□□□		□□□□		□□□□		□□□□		□□□□		العدل	

ج - وصف بعد الابتكار: تشير إجابات المستجيبين في الجدول (13) إلى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات الخاصة بمضمون العبارات (Y16-Y19) والخاصة بوصف آراء المستجيبين تجاه وصف بعد الابتكار، والتي تميل إلى الاتفاق وبمستويات مقبولة، إذ تشير النسب وبحسب المؤشر الكلي إلى أن (57.23%) من الافراد المستجيبين متفقون على مضمون هذه العبارات مقابل نسبة (16.57%) غير متفقين مع مضمون عبارات هذا البعد، وكانت نسبة الاتفاق (44.39%)، وجاء ذلك بوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (1.03)، وهذا يدل على أن المنظمة المبحوثة تميل إلى بعد الابتكار وبمستويات مقبولة.

وكانت اعلى نسبة الاتفاق على مستوى عبارات هذا البعد هي للمؤشر (Y19) والتي بلغت (81.69%)، وبوسط حسابي بلغ (4.08)، التي يشير إلى سعي المديرين لفتح آفاق التعاون مع المبتكرين واستثمار قدراتهم. في حين أن أقل نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البعد هي للمؤشر (Y18) والتي بلغت (67.47%)، و بوسط حسابي (3.37)، والتي تشير إلى اهتمام المديرين باكتساب ولاء العاملين وتحفيزهم.

الجدول (13)

وصف و تشخيص بعد الابتكار

نسبة الاتفاق (%)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة		العبارات	أبعاد الاداء المتميز
			□		□		□		□		□			
			□	التكرار	□	التكرار	□	التكرار	□	التكرار	□	التكرار		
□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□	□□□□	□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□□□	الابتكار
□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□	□□□□	□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□□□	
□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□	□□□□	□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□□□	
□□□□	□□□□	□□□□	□□□□		□□□□		□□□□		□□□□		□□□□		المعدل	

ح - وصف بعد رضا العاملين: تشير معطيات الجدول (14) إلى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات الخاصة بمضمون العبارات (Y22-Y20) والخاصة بوصف آراء المستجيبين تجاه وصف بعد رضا العاملين والتي تميل إلى الاتفاق وبمستويات جيدة. إذ تشير النسب وبحسب المؤشر الكلي إلى أن (68.27%) من الافراد المستجيبين متفقون على مضمون هذه العبارات مقابل نسبة (14.06%) غير متفقين مع مضمون عبارات هذا البعد، وكانت نسبة الاتفاق (46.46%)، وجاء ذلك بوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.90)، وهذا يدل على أن المنظمة المبحوثة تميل إلى الاستفادة من رضا العاملين وبمستويات جيدة.

وكانت أعلى نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البعد هي للمؤشر (Y22) والتي بلغت (81.69%)، وبوسط حسابي (3.32)، التي تشير الى تميز المديرين باعتماد علاقات عمل جيدة على مستوى جماعة العمل، أما أقل نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البعد فكانت للعبارة (Y20) والتي بلغت (73.98%)، وبوسط حسابي بلغ (3.70)، والتي تشير إلى توفر فرصة لتطوير خبرات المديرين والمرؤوسين بمايشعرهم بالرضا في الكلية.

الجدول (14)

وصف وتشخيص بعد رضا العاملين

نسبة الاتفاق (%)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة		العبارات	أبعاد الاداء المتميز
			□		□		□		□		□			
			□	التكرار	□	التكرار	□	التكرار	□	التكرار	□	التكرار		
□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□	□□□□	□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□□□	رضا العاملين
□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□	□□□□	□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□□□	
□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□	□□□□	□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□□□	□□	□□□□	
□□□□	□□□□	□□□□	□□□□		□□□□		□□□□		□□□□		□□□□		المعدل	

والمعطيات الاحصائية الخاصة بابعاد متغيرات البحث تشير الى رفض الفرضية الرئيسية الاولى التي تنص على انه (تختلف آراء الافراد العينة في المنظمة المبحوثة تجاه وصف متغيرات البحث الحالية) وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه "لا تختلف آراء الافراد العينة في المنظمة المبحوثة تجاه وصف متغيرات البحث الحالي".

خامسا / إختبار مخطط البحث و فرضياتها :-

1- تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات البحث :-

أولا / تحليل العلاقة بين الجامعة الريادية و الاداء المتميز :-

يتضمن هذا المحور تحليل العلاقة بين المتغير المستقل المتمثلة بالجامعة الريادية و المتغير المعتمد المتمثل بالاداء المتميز على المستوى الكلي والجزئي، بهدف اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة والفرضيات الفرعية المنبثقة منها. إذ تم استخدام معامل الارتباط البسيط بطريقة (Spearman) باعتباره الاداة الاحصائية المناسبة للتعرف على العلاقات بين المتغيرات البحث ذات البيانات الوصفية، وسيتم التحقق من مدى صحة تلك الفرضية وذلك كما في الجدول (15).

الجدول (15)

معامل الارتباط بين التوجه الاستراتيجي والتجديد المنظمي على المستوى الكلي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	الاداء المتميز	المتغير المستقل المتغير المعتمد
(0.000)	0.904**	الجامعة الريادية

N= 83

* معنوي عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≤ 0.05)

المصدر: إعداد الباحثة على وفق نتائج التحليل الإحصائي

تشير النتائج في الجدول (15) إلى تحليل العلاقة بين متغيرات البحث وعلى مستوى المؤشر الكلي لها إلى وجود علاقة معنوية وموجبة وبمستويات عالية بين متغير الجامعة الريادية ومتغير الاداء المتميز، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**0.904) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.05). وبناءً على هذه النتيجة يمكن للباحثة الاستنتاج بأن هنالك مستويات معنوية عالية من التلازم بين متغيري البحث لدى المنظمة المبحوثة، مما يشير إلى أنه كلما زاد استخدام المنظمة المبحوثة الجامعة الريادية يؤدي ذلك إلى تحسين تطبيق عملية الاداء المتميز. وبهذا تقبل الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على أنه " توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الجامعة الريادية والاداء المتميز مجتمعة".

ثانياً تحليل علاقة الارتباط على مستوى أبعاد البحث:

أ - العلاقة بين متغير الجامعة الريادية و بعد التدريب المستمر:-

يظهر من الجدول (16) وجود علاقة معنوية موجبة بين متغير المستقل الجامعة الريادية و بعد التدريب المستمر إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**0.567) وعند مستوى معنوية (0.05)، مما يشير إلى أنه كلما عملت المنظمة المبحوثة إلى تحسين متغير الجامعة الريادية كلما أدى ذلك إلى تسهيل تطبيق بعد التدريب المستمر لديهم. وبهذا تتحقق الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أنه توجد علاقة معنوية بين متغير الجامعة الريادية و بعد التدريب المستمر في المنظمة المبحوثة.

ب - العلاقة بين متغير الجامعة الريادية و بعد القدرة على التفوق:-

تشير معطيات الجدول (16) إلى وجود علاقة معنوية موجبة بين متغير المستقل الجامعة الريادية و بعد القدرة على التفوق إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**0.727) وعند مستوى معنوية (0.05)، مما يشير إلى أنه كلما عملت المنظمة المبحوثة إلى تحسين متغير الجامعة الريادية كلما أدى ذلك إلى تسهيل تطبيق بعد القدرة على التفوق لديهم. وبهذا تتحقق الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أنه توجد علاقة معنوية بين متغير الجامعة الريادية و بعد القدرة على التفوق في المنظمة المبحوثة.

ت - العلاقة بين متغير الجامعة الريادية و بعد تهيئة ظروف عمل مناسبة:-

يوضح الجدول (16) إلى وجود علاقة معنوية موجبة بين متغير المستقل الجامعة الريادية و بعد تهيئة ظروف عمل مناسبة إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**0.802) وعند مستوى معنوية (0.05)،

مما يشير إلى أنه كلما عملت المنظمة المبحوثة إلى تحسين متغير الجامعة الريادية كلما أدى ذلك إلى تسهيل تطبيق بعد تهيئة ظروف عمل مناسبة لديهم وبمستويات عالية. وبهذا تتحقق الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أنه توجد علاقة معنوية بين متغير الجامعة الريادية و بعد تهيئة ظروف عمل مناسبة في المنظمة المبحوثة.

ث - العلاقة بين متغير الجامعة الريادية و بعد القيادة:-

يظهر من الجدول (16) وجود علاقة معنوية موجبة بين متغير المستقل الجامعة الريادية و بعد القيادة اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (** 0.741) وعند مستوى معنوية (0.05)، مما يشير إلى أنه كلما عملت المنظمة المبحوثة إلى تحسين متغير الجامعة الريادية كلما أدى ذلك إلى تسهيل تطبيق بعد القيادة لديهم وبمستويات عالية. وبهذا تتحقق الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أنه توجد علاقة معنوية بين متغير الجامعة الريادية و بعد القيادة في المنظمة المبحوثة.

ج - العلاقة بين متغير الجامعة الريادية و بعد الابتكار:-

يظهر من الجدول (16) وجود علاقة معنوية موجبة بين متغير المستقل الجامعة الريادية و بعد الابتكار اذ بلغت

قيمة معامل الارتباط بينهما (** 0.665) وعند مستوى معنوية (0.05)، مما يشير إلى أنه كلما عملت المنظمة المبحوثة إلى تحسين متغير الجامعة الريادية كلما أدى ذلك إلى تسهيل تطبيق بعد الابتكار لديهم وبمستويات عالية. وبهذا تتحقق الفرضية الفرعية الخامسة من الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أنه توجد علاقة معنوية بين متغير الجامعة الريادية و بعد الابتكار في المنظمة المبحوثة.

ح - العلاقة بين متغير الجامعة الريادية و بعد رضا العاملين:-

يظهر من الجدول (16) وجود علاقة معنوية موجبة بين متغير المستقل الجامعة الريادية و بعد رضا العاملين اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (** 0.691) وعند مستوى معنوية (0.05)، مما يشير إلى أنه كلما عملت المنظمة المبحوثة إلى تحسين متغير الجامعة الريادية كلما أدى ذلك إلى تسهيل تطبيق بعد رضا العاملين لديهم وبمستويات عالية. وبهذا تتحقق الفرضية الفرعية السادسة من الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أنه توجد علاقة معنوية بين متغير الجامعة الريادية و بعد رضا العاملين في المنظمة المبحوثة.

الجدول (16)

معامل الارتباط بين الجامعة الريادية و أبعاد الاداء المتميز

المتغير المستقل	الجامعة الريادية	القيمة الاحتمالية (Sig.)
التدريب المستمر	0.576**	(0.000)
القدرة على التفوق	0.727**	(0.000)
تهيئة ظروف عمل مناسبة	0.802**	(0.000)
القيادة	0.741**	(0.000)
الابتكار	0.665**	(0.000)
رضا العاملين	0.691**	(0.000)

** معنوية عالية عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≤ 0.01)

N= 83

** معنوي عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≤ 0.05)

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج SPSS

سابعاً : تحليل التأثير بين متغيرات البحث :-

يستعرض هذا المحور تحليل تأثير المتغير المستقل المتمثلة بالجامعة اليرادية في المتغير المعتمد المتمثل في الاداء المتميز على المستوى الكلي والجزئي، بهدف اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة والفرضيات الفرعية المنبثقة منها، على النحو الآتي:

1 - تأثير الجامعة اليرادية في الاداء المتميز على المستوى الكلي:-

تشير نتائج التحليل الموضحة في الجدول (17) إلى وجود تأثير معنوي للمتغير المستقل والمتمثل بالجامعة اليرادية في المتغير التابع والمتمثل بالاداء المتميز وعلى مستوى المؤشر الكلي لها، إذ بلغت قيمة معامل (P-Value) المحسوبة (0.000) وهي أقل بكثير من قيمة مستوى المعنوية الافتراضي والذي أعتدتها البحث، ويدعم ذلك أن قيمة (F) المحسوبة والبالغة (361.469) كانت أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.958) وبدرجات حرية (1 ، 81) مما يشير إلى معنوية التأثير وعند مستوى (0.05). واستناداً إلى هذه النتيجة يمكن الاستنتاج بأن وجود التأثير بين المتغيرات الرئيسية للدراسة يعني أن اعتماد الجامعات المبحوثة على الجامعة اليرادية يسهم في تحقيق مستويات عالية من الاداء المتميز. وبلغ قيمة (B0) والبالغة (1.075) أن هناك ظهوراً لاداء المتميز من خلال أبعادها مقداره (1.075) وذلك عندما تكون قيمة الجامعة اليرادية ومن خلال أبعاده مساوية للصفر. وعليه يمكن تفسير هذه النتيجة بأن الاداء المتميز تستقي معظم توجهاتها وبمستويات عالية من الجامعة اليرادية التي تعتمدها المنظمة عينة البحث. أما قيمة الميل الحدي (B1) فقد بلغت (0.720) وهي دلالة على أن تغيراً مقداره واحد في متغير الجامعة اليرادية سيؤدي بالتبعية إلى تغير مقداره (0.720) في الاداء المتميز، وهو تغير كبير يمكن الاستناد عليه في تفسير التأثير للمتغير المستقل الجامعة اليرادية في المتغير المعتمد الاداء المتميز. أما قيمة (R²) فقد بلغت (81.7%) والتي تشير إلى أن ما نسبته (81.7%) من التغير الذي يحدث في الاداء المتميز يمكن أن نعزوه إلى الجامعة اليرادية، أي أن القيمة التفسيرية للمتغير المستقل فيما يحدث للمتغير المستجيب بلغت (81.7%)، كما تشير هذه النتيجة إلى أن النسبة التأثيرية المتبقية والبالغة (18.3%) تعود لعوامل تأثيرية أخرى غير مضمنة في النموذج الافتراضي الذي أعتدها الباحثة في البحث الحالي. وبهذا تقبل الفرضية الرئيسية الثالثة والتي تنص على أنه "يوجد تأثير معنوي للجامعة اليرادية في الاداء المتميز مجتمعة".

الجدول (17)

تأثير الجامعة اليرادية في الاداء المتميز على المستوى الكلي

الاداء المتميز				المتغير المعتمد
R2	F	B1	الثابت-B0	المتغير المستقل
%81.7	361.469 Sig.(0.000)**	0.720 t(19.012) Sig.(0.000)**	1.075 t(7.531) Sig.(0.000)**	الجامعة اليرادية

N= 83

F(1, 81)= 3.958

** معنوية عالية عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≤ 0.05) المصدر: إعداد الباحثة على وفق نتائج التحليل الاحصائي

2 - تحليل علاقة التأثير على مستوى المتغيرات الفرعية للدراسة

تتفرع عن الفرضية الرئيسية الثالثة فرضيات فرعية وتم تحليل التأثير متغير الجامعة الريادية في أبعاد الأداء المتميز والمتمثلة في (التدريب المستمر، القدرة على التفوق، تهيئة ظروف عمل مناسبة، القيادة، الابتكار، رضا العاملين)، وعلى النحو الآتي:

أ - تحليل تأثير متغير الجامعة الريادية في بعد التدريب المستمر:

تشير نتائج التحليل الموضحة في الجدول (18) إلى وجود تأثير معنوي لمتغير الجامعة الريادية في بعد التدريب المستمر، إذ بلغت قيمة معامل (P-Value) المحسوبة (0.000) وهي أقل بكثير من قيمة مستوى المعنوية (0.05)، ويدعم ذلك أن قيمة (F) المحسوبة والبالغة (25.571) كانت أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.958) وبدرجات حرية (1، 81) مما يشير إلى معنوية التأثير. وبلغ قيمة (B₀) والبالغة (1.908) أن هناك ظهوراً لبعدها التدريب المستمر مقداره (1.908) وذلك عندما تكون قيمة متغير الجامعة الريادية مساوية للصفر. وعليه يمكن تفسير هذه النتيجة بأن بعد التدريب المستمر تستقي معظم توجهاتها وبمستويات عالية من متغير الجامعة الريادية التي تعتمدها المنظمة عينة البحث. أما قيمة الميل الحدي (B₁) فقد بلغت (0.496) وهي تشير إلى أن التغير الحاصل في متغير الجامعة الريادية بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير في بعد التدريب المستمر بمقدار (5.057). أما قيمة (R²) فقد بلغت (24%) والتي تشير إلى أن متغير الجامعة الريادية أسهمت بنسبة (24%) من الاختلافات والتباينات الحاصلة في بعد التدريب المستمر، إذ تشير هذه النتيجة إلى أن النسبة التأثيرية المتبقية والبالغة (52%) تعود لعوامل تأثيرية أخرى. ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (5.290) بأنها قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.05). بموجب ذلك تم قبول الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الثالثة.

ب - تحليل تأثير متغير الجامعة الريادية في بعد القدرة على التفوق:

تشير نتائج التحليل الموضحة في الجدول (18) إلى وجود تأثير معنوي لمتغير الجامعة الريادية في بعد القدرة على التفوق، إذ بلغت قيمة معامل (P-Value) المحسوبة (0.000) وهي أقل بكثير من قيمة مستوى المعنوية (0.05)، ويدعم ذلك أن قيمة (F) المحسوبة والبالغة (39.778) كانت أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.958) وبدرجات حرية (1، 81) مما يشير إلى معنوية التأثير. وبلغ قيمة (B₀) والبالغة (1.789) أن هناك ظهوراً لبعدها التدريب المستمر مقداره (1.789) وذلك عندما تكون قيمة متغير الجامعة الريادية مساوية للصفر. وعليه يمكن تفسير هذه النتيجة بأن بعد القدرة على التفوق تستقي معظم توجهاتها وبمستويات عالية من متغير الجامعة الريادية التي تعتمدها المنظمة عينة البحث. أما قيمة الميل الحدي (B₁) فقد بلغت (0.503) وهي تشير إلى أن التغير الحاصل في متغير الجامعة الريادية بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير في بعد القدرة على التفوق بمقدار (50.3%). أما قيمة (R²) فقد بلغت (32.9%) والتي تشير إلى أن متغير الجامعة الريادية أسهمت بنسبة (32.9%) من الاختلافات والتباينات الحاصلة في بعد القدرة على التفوق، إذ تشير هذه النتيجة إلى أن النسبة التأثيرية المتبقية والبالغة (67.1%) تعود لعوامل تأثيرية أخرى. ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (5.776) بأنها قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.05). بموجب ذلك تم قبول الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثالثة.

ت - تحليل تأثير متغير الجامعة الريادية في بعد تهيئة ظروف عمل مناسبة:

تشير نتائج التحليل الموضحة في الجدول (18) إلى وجود تأثير معنوي لمتغير الجامعة الريادية في بعد تهيئة ظروف عمل مناسبة، إذ بلغت قيمة معامل (P-Value) المحسوبة (0.000) وهي أقل بكثير من

قيمة مستوى المعنوية (0.05)، ويدعم ذلك أن قيمة (F) المحسوبة والبالغة (90.356) كانت أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.958) وبدرجات حرية (1 ، 81) مما يشير إلى معنوية التأثير. وبلغ قيمة (B₀) والبالغة (1.789) أن هناك ظهوراً لبعده تهيئة ظروف عمل مناسبة مقداره (1.356) وذلك عندما تكون قيمة متغير الجامعة الريادية مساوية للصفر. وعليه يمكن تفسير هذه النتيجة بأن بعد القدرة على التفوق تستقي معظم توجهاتها وبمستويات عالية من متغير الجامعة الريادية التي تعتمدها المنظمة عينة البحث. أما قيمة الميل الحدي (B₁) فقد بلغت (0.633) وهي تشير إلى أن التغير الحاصل في متغير الجامعة الريادية بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير في بعد تهيئة ظروف عمل مناسبة بمقدار (63.3%). أما قيمة (R²) فقد بلغت (52.7%) والتي تشير إلى أن متغير الجامعة الريادية أسهمت بنسبة (52.7%) من الاختلافات والتباينات الحاصلة في بعد تهيئة ظروف عمل مناسبة، إذ تشير هذه النتيجة إلى أن النسبة التأثيرية المتبقية والبالغة (47.3%) تعود لعوامل تأثيرية أخرى. ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (5.365) بأنها قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.05). بموجب ذلك تم قبول الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسة الثالثة.

ث - تحليل تأثير متغير الجامعة الريادية في بعد القيادة:

تشير نتائج التحليل الموضحة في الجدول (18) إلى وجود تأثير معنوي لمتغير الجامعة الريادية في بعد القيادة، إذ بلغت قيمة معامل (P-Value) المحسوبة (0.000) وهي أقل بكثير من قيمة مستوى المعنوية (0.05)، ويدعم ذلك أن قيمة (F) المحسوبة والبالغة (111.298) كانت أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.958) وبدرجات حرية (1 ، 81) مما يشير إلى معنوية التأثير. وبلغ قيمة (B₀) والبالغة (1.427) أن هناك ظهوراً لبعده القيادة مقداره (1.427) وذلك عندما تكون قيمة متغير الجامعة الريادية مساوية للصفر. وعليه يمكن تفسير هذه النتيجة بأن بعد القيادة تستقي معظم توجهاتها وبمستويات عالية من متغير الجامعة الريادية التي تعتمدها المنظمة عينة البحث. أما قيمة الميل الحدي (B₁) فقد بلغت (0.599) وهي تشير إلى أن التغير الحاصل في متغير الجامعة الريادية بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير في بعد القيادة بمقدار (57.9%). أما قيمة (R²) فقد بلغت (57.9%) والتي تشير إلى أن متغير الجامعة الريادية أسهمت بنسبة (57.9%) من الاختلافات والتباينات الحاصلة في بعد القيادة، إذ تشير هذه النتيجة إلى أن النسبة التأثيرية المتبقية والبالغة (42.1%) تعود لعوامل تأثيرية أخرى. ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (6.434) بأنها قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.05). بموجب ذلك تم قبول الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسة الثالثة.

ج - تحليل تأثير متغير الجامعة الريادية في بعد الابتكار:

تشير نتائج التحليل الموضحة في الجدول (18) إلى وجود تأثير معنوي لمتغير الجامعة الريادية في بعد الابتكار، إذ بلغت قيمة معامل (P-Value) المحسوبة (0.000) وهي أقل بكثير من قيمة مستوى المعنوية (0.05)، ويدعم ذلك أن قيمة (F) المحسوبة والبالغة (54.213) كانت أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.958) وبدرجات حرية (1 ، 81) مما يشير إلى معنوية التأثير. وبلغ قيمة (B₀) والبالغة (1.516) أن هناك ظهوراً لبعده الابتكار مقداره (1.516) وذلك عندما تكون قيمة متغير الجامعة الريادية مساوية للصفر. وعليه يمكن تفسير هذه النتيجة بأن بعد الابتكار تستقي معظم توجهاتها وبمستويات عالية من متغير الجامعة الريادية التي تعتمدها المنظمة عينة البحث. أما قيمة الميل الحدي (B₁) فقد بلغت (0.593) وهي تشير إلى أن التغير الحاصل في متغير الجامعة الريادية بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير في بعد الابتكار بمقدار (40.1%). أما قيمة (R²) فقد بلغت (40.1%) والتي تشير إلى أن متغير الجامعة الريادية أسهمت

بنسبة (40.1%) من الاختلافات والتباينات الحاصلة في بعد القيادة ، أذ تشير هذه النتيجة إلى أن النسبة التأثيرية المتبقية والبالغة (59.9%) تعود لعوامل تأثيرية أخرى. ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (5.007) بأنها قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.05). بموجب ذلك تم قبول الفرضية الفرعية الخامسة من الفرضية الرئيسة الثالثة.

ح - تحليل تأثير متغير الجامعة الريادية في بعد رضا العاملين:

تشير نتائج التحليل الموضحة في الجدول (18) إلى وجود تأثير معنوي لمتغير الجامعة الريادية في بعد رضا العاملين، إذ بلغت قيمة معامل (P-Value) المحسوبة (0.000) وهي أقل بكثير من قيمة مستوى المعنوية (0.05)، ويدعم ذلك أن قيمة (F) المحسوبة والبالغة (46.317) كانت أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.958) وبدرجات حرية (1 ، 81) مما يشير إلى معنوية التأثير. وبلغ قيمة (B₀) والبالغة (1.704) أن هناك ظهوراً ألبعد رضا العاملين مقداره (1.704) وذلك عندما تكون قيمة متغير الجامعة الريادية مساوية للصفر. وعليه يمكن تفسير هذه النتيجة بأن بعد رضا العاملين تستقي معظم توجهاتها وبمستويات عالية من متغير الجامعة الريادية التي تعتمد المنظمة عينة البحث. أما قيمة الميل الحدي (B₁) فقد بلغت (0.514) وهي تشير إلى أن التغير الحاصل في متغير الجامعة الريادية بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير في بعد رضا العاملين بمقدار (51.4%). أما قيمة (R²) فقد بلغت (36.4 %) والتي تشير إلى أن متغير الجامعة الريادية أسهمت بنسبة (36.4%) من الاختلافات والتباينات الحاصلة في بعد القيادة ، أذ تشير هذه النتيجة إلى أن النسبة التأثيرية المتبقية والبالغة (63.6 %) تعود لعوامل تأثيرية أخرى. ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (5.682) بأنها قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.05). بموجب ذلك تم قبول الفرضية الفرعية السادسة من الفرضية الرئيسة الثالثة.

الجدول (18)

تأثير الجامعة الريادية في أبعاد الاداء المتميز

الجامعة الريادية				المتغير المستقل
R2	F	B1	الثابت-B ₀	المتغير المعتمد
%24	25.571 Sig.(0.000)**	0.496 t(5.057) Sig.(0.000)**	1.908 t (5.290) Sig.(0.000)**	التدريب المستمر
%32.9	39.778 Sig.(0.000)**	0.503 t(6.307) Sig.(0.000)**	1.789 t(5.776) Sig.(0.000)**	القدرة على التفوق
%52.7	90.356 Sig.(0.000)**	0.633 t(9.506) Sig.(0.000)**	1.356 t (5.365) Sig.(0.000)**	تهيئة عمل ظروف مناسبة
%57.9	111.298 Sig.(0.000)**	0.599 t(10.550) Sig.(0.000)**	1.427 t (6.434) Sig.(0.000)**	القيادة
%40.1	54.213 Sig.(0.000)**	0.593 t(7.363) Sig.(0.000)**	1.516 t (5.007) Sig.(0.000)**	الابتكار

%36.4	46.317 Sig.(0.000)**	0.514 t(6.806) Sig.(0.000)**	1.704 t (5.682) Sig.(0.000)**	رضا العاملين
-------	-------------------------	------------------------------------	--------------------------------------	--------------

**** معنوي عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≤ 0.05)**

$F_{(1, 81)} =$

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على وفق النتائج التحليلي

المحور الرابع - الاستنتاجات والتوصيات والمراجع والمصادر:-

أولاً: الاستنتاجات:-

نستعرض في هذا المبحث أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الباحثة وعلى صعيد الجانب النظري والجانب الميداني وكما يلي:

1- هناك اهتمام من قبل الباحثين و الدارسين بموضوع الجامعة الريادية و لما لها من اهمية في تنمية اقتصاد البلد و تطوير المجتمعات بغية الوصول الى تحقيق الاداء المتميز في كافة المجالات المتعلقة به.
2- اعتماد نجاح متطلبات تطبيق الجامعة الريادية من خلال توفير الكوادر البشرية المؤهلة من ذوي خبرات و ادخالهم في دورات التدريبية بغية تمكين قدراتهم الى جانب توفير كافة المستلزمات الضرورية لتحقيق الاداء المتميز.

3- ان سعي المنظمة المبحوثة نحو تحقيق الاداء المتميز من خلال التركيز على التدريب المستمر، القدرة على التفوق، تهيئة ظروف مناسبة للعمل، القيادة المتمكنة، الابتكار، ورضا العاملين.

4- تبين بان الغالبية العظمى من الافراد المبحوثين هم من (الذكور) وهذا يدل على عدم تكليف (الإناث) في شغل المناصب الادارية، وقد يعزي ذلك الى طول فترات الدوام الرسمي من جهة و عدم الاعتماد الجامعة عليهم بتكليفهم المهام الادارية.

5- تبين بأن سنوات الخدمة لغالبية الافراد المبحوثين ملائمة مما يجعلهم اكثر قدرة على العمل بمؤهلات و خبرات و مستويات الاداء العالية و اعتمادهم على الاداء المتميز في العمل.

6- تبين النتائج الاحصائي وجود اتفاق وبمستويات عالية في آراء المستجيبين اتجاه وصف فقرات متغير الجامع الريادية، إذ كانت اعلى نسبة اتفاق في فقرة (X22) مما يدل على وجود قيمة التعالي اثناء التعامل مع الاطراف الاخرى خارج المنظمة المبحوثة.

7- تبين النتائج الاحصائي وجود اتفاق وبمستويات عالية في آراء المستجيبين اتجاه وصف كل بعد من ابعاد الاداء المتميز، إذ كانت اعلى نسبة اتفاق في بعدين وهما الابتكار ورضا العاملين مما يدل على سعي المديرين لفتح افاق التعاون مع المبتكرين واستثمار قدراتهم، الى جانب اعتمادهم على علاقات عمل جيدة على مستوى جماعة العمل، وهذا يدل على ان لدى المنظمة المبحوثة علم بمعوقات التي تواجه تطبيق الجامعة الريادية.

8- أظهرت نتائج التحليل الأحصائي بأنه لا تختلف آراء الأفراد العينة في المنظمة المبحوثة تجاه وصف متغيرات البحث الحالية.

9- كشفت نتائج تحليل الأرتباط عن وجود علاقات معنوية موجبة وبمستوى عالي بين الجامعة الريادية و الاداء المتميز على المستوى الكلي والجزئي حيث كانت أقوى علاقة بين الجامعة الريادية و بعد تهيئة

ظروف عمل مناسبة، ثم علاقة بين الجامعة الريادية وبعدي القدرة على التفوق والقيادة، وهذا يؤكد استفادة المنظمة المبحوثة من تحديد الجامعة الريادية ومساهمتها في الاداء المتميز، وهذا يدل على تضمين خطة الاستراتيجية المستقبلية.

10- أثبتت نتائج الأندحار البسيط وجود تأثير معنوي للجامعة الريادية في الاداء المتميز مجتمعة، وكذلك أشارت نتائج الأندحار المتعدد على وجود تأثير لكل بعد من أبعاد الجامعة الريادية كل بعد من القيادة، تهيئة ظروف عمل مناسبة، الابتكار، رضا العاملين، القدرة على التفوق، والتدريب المستمر على التوالي ساهمت في هذا التأثير.

11- بينت نتائج تحليل التباين على وجود تباين معنوي ذات أحصائية بحسب آراء المستجيبين في المنظمة المبحوثة في الجامعة الريادية والتي تعزي الى الاداء المتميز.

ثانيا: التوصيات:-

1- ضرورة تكليف الاناث لتولي المناصب الادارية حيث أظهرت النتائج قلة عدد الاناث ضمن اعضاء هيئة التدريس و تولي المناصب الادارية، وذلك من خلال اتباع ساعات العمل المرنة أو الساعات المضغوطة للاستفادة من قدراتهم في المجالات الادارية كافة.

2- سعي نحو تعزيز وترسيخ الجامعات لمتطلبات تطبيق الجامعة الريادية.

3- ضرورة توفير البيئة والبنية التحتية المادية والمعلوماتية وكل مايتعلق بالمتطلبات الداعمة للجامعة الريادية، من جلب تمويل، والتدريب المستمر، والخدمات الاستشارية في كافة المجالات.

4- يتوجب رفع مستوى التعاون بين الجامعات في تحقيق الاداء المتميز، والاستعانة بالخبرات الدولية من أجل نقل الخبرات، والتواصل مع المنظمات المشابهة.

5- الاستخدام الامثل لكافة الإمكانيات المالية والمادية والفنية المتاحة بطرق مثالية، مع ضرورة الاهتمام بمتطلبات تطبيق الجامعة الريادية.

6- تحسين إمكانية الحصول على التمويل للمشاريع الريادية مع التركيز على المشروعات الجديدة التي تمتلك إمكانية تطبيقها.

7- ضرورة اهتمام المنظمة المبحوثة بادخال منتسبيها في دورات تدريبية وتطوير بشكل مستمر، والتشجيع على العمل بشكل فريق العمل.

8- توفير معايير واضحة لاختيار المديرين على اساس (الكفاءة، الاقدمية، المؤهل، الخبرة الخ).

9- يتوجب على المديرين الاهتمام باكتساب ولاء العاملين وتحفيزهم، وفتح آفاق التعاون مع المبتكرين واستثمار قدراتهم.

ثالثا - المصادر:

الرسائل و الاطاريح:-

1 أحمد السر، دعاء محمد : 2017 : (درجة توافر متطلبات التعليم الريادي في الجامعات

الفلسطينية بمحافظات غزة وسبل تعزيزها) : رسالة ماجستير كلية التربية - الجامعة

الاسلامية بغزة.

- 2 الجبوري، هديد ضيون عاشور : 2012 : (تأثير المعرفة التسويقية والاستخبارات التنافسية في تحقيق الاداء المتميز, دراسة تحليلية مقارنة لاراء عينة مديري المصارف العراقية الحكومية والاهلية)، رسالة ماجستير في العلوم المالية و المصرفية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.
 - 3 شريف، جلال سعد الملوك عبدالرحمن : 2002 : (أثر إستراتيجية التمكين في تعزيز الابداع المنظمي - دراسة تحليلية في جامعة الموصل)، أطروحة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال غير منشورة، كلية الادارة و الاقتصاد - جامعة الموصل.
 - 4 طه، رفعت محمد علي : 2008 : (الأثر التتبعي لابعاد القيادة الرؤيوية ومتطلبات عمليات الاعمال في الاداء التنظيمي المتميز) : أطروحة دكتوراه مقدم إلى كلية الادارة والاقتصاد - جامعة الموصل.
 - 5 يوسف، بسام عبدالرحمن : 2005 : (أثر تقنية المعلومات ورأس المال الفكري في تحقيق الاداء المتميز - دراسة استطلاعية في عينة من كليات جامعة الموصل)، أطروحة دكتوراه فلسفة في إدارة الاعمال غير منشورة - كلية الادارة و الاقتصاد، جامعة الموصل
- المجلات العلمية و المؤتمرات :-
- 6 جامعة دار العلوم : 2016 : (مقومات أساسية في بناء الجامعة الريادية في التعليم العالي) : المؤتمر السعودي - الدولي لريادة الاعمال، (74).
 - 7 الجبوري، حمزة محمد : 2013 : (جودة الخدمة ودورها في الاداء المتميز, دراسة تحليلية لاراء عينة من موظفي شركة أسياسيل فرع المنصور) : مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الرابع والثلاثون،(179).
 - 8 حسين، قيس إبراهيم : 2013 : (دور الخصائص الريادية في تعزيز الالتزام التنظيمي, دراسة استطلاعية لاراء عينة من متخذ القرار في الشركة العامة للصناعات الكهربائية - ديالى) - ورقة عمل مقدمة لمؤتمر الدراسات العلمية في الهيئة الكوردستانية، العراق - جامعة السليمانية، (74).

9 عبدالوهاب، إيمان جمعة محمد: 2018: (مسارات التحول بمؤسسات التعليم الجامعي المصري نحو صيغة الجامعة الريادية، دراسة استشرافية)، بحث منشور في مجلة كلية التربية - جامعة كفر الشيخ، العدد (90)، العدد (الاول)، المجلد الثاني، السنة الثامنة عشر، (23).

10 الدعمي، علاء فرحان طالب و كمونة، علي عبدالامير عبدالحسين: بدون سنة: (دور اللاملموسيات في تحقيق الاداء المتميز، بحث ميداني في كليات جامعة كربلاء): مجلة كلية الادارة و الاقتصاد، المجلد الثاني (العدد الثامن)، (188).

11 العامري، عامر عبداللطيف كاظم: 2016: (أثر ثقافة الجودة في الاداء المتميز، دراسة تحليلية مقارنة بين عينة من المنظمات الخدمية والانتاجية العاملة في بغداد) - مجلة الدنانير، العدد التاسع، (270).

الكتب :-

12 حسن، فلاح حسن و جنة، طيبة فارس و سبتي، يوسف موسى : 2016 : قراءات في الفكر الريادي ، عمان - الاردن، ط1، دار المنهجية.

13 القريوتي، محمد قاسم : 2009 : مبادئ التسويق الحديث، عمان - الاردن، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع.

Theses:-

14- Moroz, P. W.(2012), University Entrepreneurship: Context, Process and Performance, Doctoral Theses, Deakin University, Australia.

15 - Burykhina, M. M. (2009), Entrepreneurship University in the Development of "Innovative regions", doctoral theses, Tomas Bata University in Zlin, faculty of Management and Economics.

Article :-

16 - Asgarimehr, M. , Shirazi, B. Eskandari, M. J. and Rostami, S. (2012), (A strategic frame work for desiging e-learning system with focus on University

Entrepreneurship), International Journal of Computer Science Issues, Vol.9 ,Issue 1, No.1 .

- 17 - Astebro, T. , Bazzaian, N. and Braguinsky, S. ,(2012), (Starlups by recent University gradutes and their Facult: Implications for University Entrepreneurship Policy), Research Policy, Vol.41 .
- 18 - Bienkowska, D. and Kolfsten, M. (2012), (Creating Entrepreneurial Networks : Academic Entrepreneurship, mobility and Collaboration during Phd education), Higher Education, Vol.64 , No.2 .
- 19 - Bratianu, C. and Stanciu, S. (2010), (An overview of present research related to the Entrepreneurial University), Management and Marketing, Vol.5, No.2.
- 20 - Garcia – Rodriguez, F. J. Soto, E. G. and Rosa, I.R. (2014), (New method in University Entrepreneurship education : A multidisciplinary teams approach), Creative Education, Vol.3 .
- 21 - Vazquez, J. L. Lanero, A. Gutierrez, P. and Garcia, M.P.(2011), (Fostering Entrepreneurship at the University: A Spanish empirical study), Transylvanian Review of Administration Sciences, No.32 .
- 22 - Yusof, M. and Jain, K.K. (2010), (Categories of University – Level Entrepreneurship : A Literature Survey), International Entrepreneurship Management Journal, Vol.6 .

Books:-

- 23 - David, W. gravens;(2000), Strategic Management, Mc Graw-Hill Companies, Inc, NewYork, USA.

Sites :-

- 24 - Robertson, I. (2008), Comment; How Universities and graduates can thrive. <http://www.independent.co.UK/Student/Career-Planning / getting - job/ comment - how universities – and graduates – can – thrive- 918572.html>.

پوخته:

ئامانجى ئەم تووژىنەوہىہ بۆ دىراسە تکرندى بابەتى زانکۆى پىشەنگ و رۆلى لە بەدپهينانى ئەداى جىاکار، تووژەرىش ئەم بابەتانەى پەيوەندىدارن پىيەوہ خستووہتەر وو، ھەر ھەگ گرتى تووژىنەوہ لەرپگەى پرسیار گەلپک خرايەر وو، کە دەوروخولى سروشتى پەيوەندى و کارىگەرى نىوان گۆراوى سەر بەخۆ و گۆراوى سەر بەوو. دواتر دىزاینى ھیلکاری گرىمانەى تووژىنەوہ کە کرا، کە گرىمانەى سەرەکى و لقەکى لى دەرچوو و لەپنناو گەيشتن بەم گرىمانانە گەلپک شىکردنەوہى ئامارىان لەسەر کرا. ھەر ھەگ تووژىنەوہ کە پەيرەوى وەسفى شىکاری کردوو، سامپلى تووژىنەوہ کەش لە ژمارەبەک لە ئەندامانى دەستەى وانەبىژى لە کۆلپژى بەرپۆە بردن و ئابووورى / زانکۆى سەلاحەددين پىکھات، بەجۆرپک (90) فۆرم دابەشکرا لەسەر وەلامدەرەوان و لە کۆتايدا (83) فۆرم شىاوى شىکردنەوہ بوون. پڕۆگرامى (SPSS) بەکارھات بۆ دىراسە تکرندى پەيوەندى گرىمانەى لە مۆدپلى تووژىنەوہ، دواتر تووژىنەوہ کە بە کۆمەلپک ئەنجام گەيشت گرنگترينيان دەرختنى ئەنجامى شىکردنەوہى بەيەكبەستنەوہ بە بوونى پەيوەندى مەعنەوى موحەب و بەئاستپكى بەرز لەنىوان زانکۆى پىشەنگ و ئەداى جىاکار لەسەر ئاستى ھەمووہکى و بەشەکى، ئەمەش دووپاتى سوودمەندبوونى رپکخراوى تووژىنەوہ لەسەرکراوہ لە ديارىکردنى زانکۆى پىشەنگ و پشکدارىکردنى لە ئەداى جىاکار، ھەرچى سەبارەت بە پىشنىارە کە تووژىنەوہ کە پپى گەيشتووہ گرنگترينيان ئەوہى تووژەر پىشنىارى کردووہ بە پپووستى پاراستنى رپکخراوى تووژىنەوہ لەسەرکراوہ بەو زانينەى کە ھەيەتى، سەربارى بەدەستھپنانى زانينى نوئى لەسەرچاوہى دەرەکى

The Role of Enterpeuniral University of the Excellent Performance

Analytical Study Of Theacademic Staff - College Of Administration & Economics

Hazha khattab Muhammed

Department of Business Administration, College of Administration &
Economic, Salahaddin University, Erbil-Iraq

Hazha.mohammed@su.edu.krd

Abstract

The research aims to study the Enterpeuniral University of the Excellent Performance of the college of Administration & Economics. The researcher presented the literature on these subjects. The research problem was identified through several questions focused on the nature of the relationship and the influence between the independent variable and the dependent variable. The main and secondary hypotheses and for the verification of these hypotheses were subjected to a series of statistical tests and the approach of research descriptive analytical method. The research sample was determined from the number of members lecturer of the college of Administration Economic – Sallahaddin University, And distribution (90) form the respondents of individuals have been obtained (83) form all of which are valid for analysis, (SPSS) was used to study the assumed relationships in the research model. The research reached a number of conclusions. The results of the correlation analysis revealed the existence of positive and high relations between Enterpeuniral University and Excellent Performance at the macro and micro levels. This confirms that the researched universities benefit from the identification of the Enterpeuniral University to Excellent Performance, the most important of which is the researcher's suggestion that colleges should retain the knowledge they possess, as well as acquire new knowledge from external sources.